

Birgit Schmidtke

BILDUNGS- UND BERUFSBERATUNG IN DER MIGRATIONS- GESELLSCHAFT

Pädagogische Perspektiven
auf Beratung zur Anerkennung
im Ausland erworbener Qualifikationen

[transcript] Pädagogik

Birgit Schmidtke
Bildungs- und Berufsberatung in der Migrationsgesellschaft

Pädagogik

Birgit Schmidtke (Dr. phil.), geb. 1983, promovierte in Pädagogik und arbeitet in der angewandten bildungs- und sozialwissenschaftlichen Forschung in Wien. Sie lehrt in der Erwachsenenbildung und Sozialen Arbeit zu den Schwerpunkten Professionalisierung, Beratungstheorie und Migration. Zuvor studierte und arbeitete sie in Heidelberg, Frankfurt und Linz.

BIRGIT SCHMIDTKE

Bildungs- und Berufsberatung in der Migrationsgesellschaft

**Pädagogische Perspektiven auf Beratung zur Anerkennung
im Ausland erworbener Qualifikationen**

[transcript]

Veröffentlicht mit Unterstützung des Österreichischen Wissenschaftsfonds/
Austrian Science Fund (FWF)

FWF

Der Wissenschaftsfonds.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution 4.0 Lizenz (BY). Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. (Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z.B. Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

Erschienen 2020 im transcript Verlag, Bielefeld

© **Birgit Schmidtke**

Umschlaggestaltung: Maria Arndt, Bielefeld

Lektorat: Jan Wenke, Leipzig

Satz: Mark-Sebastian Schneider, Bielefeld

Druck: Majuskel Medienproduktion GmbH, Wetzlar

Print-ISBN 978-3-8376-4485-2

PDF-ISBN 978-3-8394-4485-6

<https://doi.org/10.14361/9783839444856>

Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier mit chlorfrei gebleichtem Zellstoff.

Besuchen Sie uns im Internet: <https://www.transcript-verlag.de>

Unsere aktuelle Vorschau finden Sie unter www.transcript-verlag.de/vorschau-download

Inhalt

1. Anerkennung zwischen Widersprüchen	9
1.1 Berufliche Integration als Prozess der Anerkennung	11
1.2 Begriffe und Definitionen	14
1.2.1 Die Konstruktion der Zielgruppe »qualifizierte_r Migrant_in«	14
1.2.2 Die Konstruktion der Kategorie »Anerkennung«	16
1.3 Rechtliche Grundlagen zur formalen Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen	20
1.3.1 Akademische Anerkennung	23
1.3.2 Berufliche Anerkennung	25
1.4 Aufbau der Arbeit	29
2. Forschungsfrage und Zielsetzungen	31
2.1 Forschungsinteresse	32
2.1.1 Institutionelle Entwicklungen	32
2.1.2 Beratungstheoretisches Erkenntnisinteresse	35
2.1.3 Forschungsstand	36
2.2 Forschungsfokus	39
2.2.1 Forschungsfrage	40
2.2.2 Eingrenzungen	41
3. Theoretischer Analyserahmen	43
3.1 Beratungstheoretische Perspektive	43
3.1.1 Beratung im Migrationskontext	45
3.1.2 Pädagogische Beratung	49
3.1.3 Bildungs- und Berufsberatung	54
3.1.4 Fach- und Prozessberatung	60
3.2 Anerkennungstheoretische Perspektive	65
3.2.1 Subjektbildung in Anerkennungsverhältnissen	66

3.2.2	Anerkennungsdimensionen	68
3.2.3	Anerkennungstheoretisches Rahmenmodell	78
3.3	Pädagogische Professionalität	83
3.3.1	Professionelles Beratungshandeln	84
3.3.2	Pädagogische Professionalität in der Migrationsgesellschaft	89
3.4	Zwischenfazit I: Theoretische Perspektiven auf Anerkennungsberatung ..	91
4.	Methodologische Einordnung und methodisches Vorgehen	93
4.1	Das Verhältnis von theoretischem Vorwissen und Expert_innenwissen	94
4.2	Zugang über Expert_inneninterviews	96
4.3	Datenerhebung und -analyse	98
4.3.1	Durchführung der Datenerhebung	99
4.3.2	Ablauf der Datenanalyse	104
5.	Ergebnisse	111
5.1	Beschreibung der Interviewpartner_innen und der Beratungsstellen	112
5.1.1	Informationen zu den Interviewpartner_innen	112
5.1.2	Informationen zu den Beratungsstellen	123
5.2	Aufgaben und Selbstverständnis in der Anerkennungsberatung	129
5.2.1	Aufgabenfelder der Anerkennungsberatung	130
5.2.2	Berufliches Selbstverständnis	144
5.2.3	Zwischenfazit II: Selbstverständnis einer Fachberatung	162
5.3	Rahmenbedingungen	164
5.3.1	Institutionelle Rahmenbedingungen	164
5.3.2	Rechtliche Rahmenbedingungen	170
5.3.3	Gesellschaftliche Rahmenbedingungen	178
5.3.4	Zwischenfazit III: Spannungsfelder in der Anerkennungsberatung	185
5.4	Professionelle Handlungsstrategien	186
5.4.1	Zielsetzungen von Anerkennungsberatung	187
5.4.2	Handlungsstrategien in der Anerkennungsberatung	199
5.4.3	(Aus-)Handlungsfähigkeit in der Anerkennungsberatung	213
5.4.4	Zusammenfassung: (Aus-)Handlungsmuster zwischen Handlungs- und Anerkennungsebene	218
6.	Diskussion der Ergebnisse	221

Literaturverzeichnis	227
Abbildungsverzeichnis	243
Abkürzungsverzeichnis	245
Dank	247

1. Anerkennung zwischen Widersprüchen

In den letzten Jahren hat sich die öffentliche Diskussion um Zuwanderung in Europa deutlich verändert. Aufgrund der gestiegenen Anzahl an Menschen, die auch in europäischen Ländern Schutz suchen, gewinnt der Begriff der Anerkennung an Bedeutung. Mit Anerkennung wird zunächst das Ergebnis eines rechtlichen Asylverfahrens verbunden. Nach dem »Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge« (Genfer Flüchtlingskonvention – GFK) von 1951 wird eine Person als Flüchtling anerkannt, wenn sie aufgrund bestimmter Merkmale (z.B. Nationalität, politische Überzeugung) verfolgt wird und ihr Herkunftsland verlassen musste (Art. 1 GFK). Nach der GFK anerkannt zu werden führt zu Schutz und sozialen Rechten. Anerkennung steht jedoch auch für ein Machtverhältnis und den Ausdruck einer politischen Positionierung insbesondere innerhalb Europas, sie findet damit »unter dem Einfluss gesellschaftlicher, politischer und ökonomischer Widersprüche« (Borst 2003, S. 98) statt. Benhabib bezeichnet die Frage, inwiefern Anerkennung eine moralische Verpflichtung oder einen einklagbaren Anspruch darstellt, als die »Ambivalenz von Recht und Moral, unter der die Debatten über Asyl- und Flüchtlingsrechte heute leiden« (Benhabib 2008, S. 39). Auf Ebene der Nationalstaaten wird dadurch ein offener Widerspruch zwischen der Anerkennung des Rechts auf Asyl als universelles Menschenrecht und der Wahrung territorialer Souveränität deutlich (vgl. ebd., S. 14). Eine kritische wissenschaftliche Perspektive auf die vielfach idealisierte Kategorie der Anerkennung muss damit auch berücksichtigen, dass Anerkennung »in der Regulierung und (Re-)Produktion von Machtverhältnissen eine bedeutsame und überaus generelle Rolle zukommt« (Balzer 2014, S. 23). Insbesondere im Migrationskontext bietet der »Blickwinkel der Verteilung von Anerkennung« (Sprung 2011, S. 109) die Möglichkeit, die Spannungsfelder und Widersprüche zwischen individueller und struktureller Ebene zu re-

konstruieren und die darin entwickelten Handlungsstrategien der Akteur_innen zu untersuchen.

In Verbindung mit der Diskussion um rechtliche Anerkennung gewinnen auch die berufliche und soziale Integration als gesellschaftliche Anerkennungsprozesse an Bedeutung. Hamburger (vgl. 2012, S. 22f.) stellt hierzu fest, dass Integrationsprozesse in der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion vielfach aus einer kulturellen Perspektive thematisiert werden (z.B. »multikulturelle Gesellschaft«), anstatt die strukturellen Bedingungen in den Vordergrund zu stellen. Es sind nur selten kulturelle Gründe, die zu Migrationsprozessen führen. Stattdessen stellen die häufigsten Ursachen für Flucht weiterhin Armut, politische Unterdrückung und Krieg dar. Eine umfassende Perspektive auf Integrationsprozesse darf sich daher nicht auf die Diskussion von kulturellen Werten und interkulturellen Herausforderungen beschränken, sondern muss »die *strukturellen* Bedingungen und Prozesse einer Gesellschaft in den Vordergrund« (ebd., S. 22) stellen. Berufliche Integration in der Migrationsgesellschaft (zum Begriff vgl. Mecheril 2004, S. 8) bezieht sich demnach zunächst nicht auf die kulturelle Teilhabe, sondern auf die strukturelle Partizipation. Durch Anerkennungsprozesse auf verschiedenen Ebenen werden die hierfür notwendigen Voraussetzungen geschaffen.

Vor dem Hintergrund dieser gesellschaftspolitischen Diskussionen um Migrations- und Integrationsprozesse werden zunehmend die Qualifikationen von Migrant_innen in den Mittelpunkt der öffentlichen Wahrnehmung gestellt. In Deutschland und Österreich wird Migration dabei vor allem unter dem Gesichtspunkt der »Quantitäts- und Nutzenfrage« (Krüger-Potratz 2005, S. 20) diskutiert – eine Debatte, die zunächst in keinem Zusammenhang zu einem weltweiten Menschenrecht auf Asyl steht, jedoch oftmals in der öffentlichen Diskussion die Notwendigkeit von Migration aus der Perspektive des Aufnahmelandes legitimiert. Als Gründe werden unter anderem das Altern der Bevölkerung, der sogenannte Fachkräftemangel und die ungesicherte Rentenfrage angeführt. Der Engpass an Fachkräften betrifft vor allem den Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens. Die Zuwanderung und berufliche Integration von qualifizierten Fachkräften aus dem Ausland soll diese Lücke schließen. Als Vorteile werden zudem die sprachlichen und »interkulturellen« Kompetenzen von Menschen mit Migrationserfahrung genannt, welche Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen oftmals unhinterfragt zugeschrieben werden (vgl. Müller und Ayan 2013, S. 2f.).

Die Zunahme an verschiedenen Formen von Kompetenzfeststellungsverfahren und Qualifikationsanalysen bestätigt die Bedeutung von nachweisbaren Qualifikationen für den beruflichen Integrationsprozess und deutet zugleich die Schwierigkeit an, im Ausland erworbene Qualifikationen und Kompetenzen auf das inländische Bildungs- und Berufssystem zu übertragen und damit anzuerkennen. Dabei vermischen sich in den Verfahren unterschiedliche Anerkennungsformen und -prozesse. Für bestimmte Berufe ist ein formales Anerkennungsverfahren möglich und zugleich notwendig, um einen Beruf ausüben zu können. Eine formale Anerkennung kann sich zudem positiv auf die soziale Wertschätzung durch Arbeitgeber_innen auswirken. Bei anderen Qualifikationen stellen Anerkennungs- oder Bewertungsverfahren keine Voraussetzung für die Berufsausübung dar, sondern können als Transparenzinstrument eingesetzt werden, um die berufliche Integration zu erleichtern. Auch die Zugänge zu Weiterbildungsangeboten und Fördermaßnahmen bis hin zur Gestaltung von persönlichen Interaktionen werden von Anerkennungsprozessen beeinflusst. Mit dem Blick auf die Folgen und Auswirkungen verweigerter Anerkennung wird der Fokus in der sozialwissenschaftlichen Literatur auf die individuelle Ebene der Personen gelenkt, welche trotz entsprechender Bildungsabschlüsse gar nicht oder unterhalb ihres Qualifikationsniveaus arbeiten. Neben den beruflichen und sozialrechtlichen Einschränkungen erfolgt durch verweigerte Anerkennung auch eine »Aberkennung« individueller Bildungs- und Berufsbiografien. Englmann und Müller (vgl. 2007) beschreiben hier eine »Lose-lose-Situation« (ebd., S. 18) für das Aufnahmeland und die betroffenen Menschen. Die bildungsadäquate Integration von Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen stellt damit auf individueller und struktureller Ebene ein wichtiges Ziel dar. Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit den hierfür notwendigen Prozessen und den Widersprüchen zwischen diesen beiden Ebenen.

1.1 Berufliche Integration als Prozess der Anerkennung

Zuwander_innen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen können ihre Kompetenzen oftmals nicht für eine entsprechende bildungsadäquate berufliche Integration nutzen. Diese Feststellung trifft nicht nur auf neu zugewanderte Menschen zu, sondern erweist sich als unabhängig von der Auf-

enthaltendauer und bezieht sich auch auf hoch qualifizierte Migrant_innen (vgl. Müller und Ayan 2013, S. 4). In Österreich fühlten sich nach dem Mikrozensus 2014 22 % der Beschäftigten mit Migrationshintergrund für ihre Tätigkeit überqualifiziert, bei Personen ohne Migrationshintergrund waren es im Vergleich 9 % der Beschäftigten (vgl. Statistik Austria 2017, S. 60). Erste Maßnahmen zur Verbesserung haben sich seit den 1960/70er Jahren zunächst vor allem auf die individuelle Ebene der betroffenen Personen bezogen. Die Individualisierung der Verantwortung für strukturelle Prozesse und die einseitige Definition von Integration als Leistung der Migrant_innen ist gerade im arbeitsmarktpolitischen Kontext weit verbreitet (vgl. Sprung 2011, S. 122). In den letzten Jahren werden jedoch zunehmend auch die strukturellen Rahmenbedingungen kritisch analysiert. Häufig können im Ausland erworbene Bildungs- oder Berufsabschlüsse in den Aufnahmeländern aufgrund rechtlicher und arbeitsmarktpolitischer Hindernisse nicht entsprechend genutzt werden. Auf rechtlicher Ebene sind die Gründe hierfür vor allem in der unübersichtlichen Ausdifferenzierung der gesetzlichen Regelungen sowie in den fehlenden Bewertungsmaßstäben zu sehen (vgl. Englmann und Müller 2007, S. 19ff.; Müller und Ayan 2013, S. 3ff.). Kirilova et al. fassen die aktuelle Lage für Österreich zusammen:

»Derzeit sind die bestehenden Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen durch einen hohen Grad an Fragmentierung gekennzeichnet. Insbesondere die Komplexität des Verfahrens, die sich aufgrund der unterschiedlichen Regelungen bzw. der Unübersichtlichkeit von Zuständigkeiten ergibt, stellt sich als schwierig heraus. In Österreich gilt die Forschungslandschaft zum Thema Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen als wenig etabliert, wobei die Thematik in den vergangenen Jahren stärkere Beachtung gefunden hat« (Kirilova et al. 2016, S. 11).

Infolge der zunehmenden Auseinandersetzung mit den Rahmenbedingungen werden jedoch nicht nur systembedingte Schwierigkeiten diskutiert, sondern auch die fehlende gesellschaftliche Wertschätzung thematisiert (vgl. Müller und Ayan 2013, S. 4f.). Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen bezieht sich damit nicht nur auf rechtliche Voraussetzungen, sondern auch auf die sozialen Bedingungen von beruflicher Integration. Gesellschaftliche Wertschätzung bleibt in diesem Bereich allerdings

meistens an institutionalisierte Formen der Anerkennung wie formale Anerkennungsverfahren gebunden (vgl. Biffel et al. 2016, S. 47).

»Darüber hinaus stehen Menschen mit einer ausländischen Ausbildung vor dem Problem, dass potenzielle Arbeitgeber ihre Abschlüsse mit Skepsis betrachten, da sie weder das notwendige Wissen über Bildungssysteme anderer Staaten haben noch deren ›Wert‹ einschätzen können [...]. Es ist jedoch auch die bewusste und unbewusste Diskriminierung am Arbeitsmarkt nicht zu unterschätzen. Unter einem kritischen Blick müssen in vielen Fällen auch Arbeitgeber und deren Arbeitsplatzangebote gesehen werden. Menschen werden durchaus unterhalb ihres Ausbildungsniveaus beschäftigt und vor allem entlohnt« (Bichl 2015, S. 1f).

Insbesondere im Kontext der Sozial- und Migrationsberatung haben sich unterschiedliche Unterstützungsangebote als Reaktion auf den wachsenden Bedarf an Information, Begleitung und Beratung ausdifferenziert. Gleichzeitig werden auf politischer Ebene Veränderungen in den gesetzlichen Rahmenbedingungen diskutiert und entwickelt. Mit dem Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes des Bundes am 1. April 2012 haben sich in Deutschland die gesetzlichen Regelungen insbesondere für Nicht-EU-Bürger verbessert. Zudem ist die gesellschaftliche Aufmerksamkeit für dieses Thema gestiegen. Neben einem Informationsportal (www.erkennung-in-deutschland.de) wurden im Rahmen des Netzwerkes »Integration durch Qualifizierung« (IQ-Netzwerk) deutschlandweit Anerkennungsberatungsstellen auf- und ausgebaut. In Österreich ist im Juli 2016 das Anerkennungs- und Bewertungsgesetz in Kraft getreten. Hierdurch wurde neben dem Ausbau des Anerkennungsportals (www.berufsanerkennung.at) zur Verbesserung der Information auch ein flächendeckendes Beratungsangebot gesetzlich verankert. Die Beratungsstellen bieten eine spezialisierte Fachberatung zur Unterstützung des Anerkennungsprozesses im Ausland erworbener Qualifikationen innerhalb der ausdifferenzierten rechtlichen Strukturen und Zuständigkeiten an. Anerkennungsberatung hat sich damit in den letzten Jahren in Deutschland und Österreichweit als eine eigenständige Form professioneller Beratung institutionalisiert.

1.2 Begriffe und Definitionen

In der vorliegenden Arbeit werden einige zentrale Kategorisierungen vorgenommen, deren Konstruktionscharakter für die Analyse und Darstellung der Ergebnisse durchgehend zu berücksichtigen ist. Eine zentrale Bedeutung übernehmen die Begriffe und Konzepte von »Migration«, »Qualifizierung« und »Anerkennung« und die davon abgeleiteten Kategorien. In Verbindung mit der Klärung der Bedeutungsebenen für diese Arbeit werden dadurch auch grundlegende Voraussetzungen, Annahmen und Perspektiven auf das Forschungsfeld verdeutlicht.

1.2.1 Die Konstruktion der Zielgruppe »qualifizierte_r Migrant_in«

In der aktuellen Diskussion um die Zuwanderung qualifizierter Migrant_innen bleiben zwei grundlegende Vorannahmen meist unhinterfragt. Es wird zunächst von einer »dichotomisierenden Logik« (Erel 2012, S. 109) ausgegangen, nach welcher die Interessen der Migrant_innen den Bedürfnissen der Aufnahmegesellschaft gegenüberstehen. Zugleich wird insbesondere im Migrationskontext zwischen den Kategorien »qualifiziert« und »unqualifiziert« differenziert und das Kriterium der Qualifizierung als determinierender Faktor einer gelingenden Integration gewertet (vgl. ebd., S. 126f.). Während häufig eine Diskussion über die angemessenen Bezeichnungen für diese Kategorien im Vordergrund steht (u.a. durch Bezüge auf »Migrationshintergrund«, »Herkunftsland« oder »Erstsprache«), sind hier für die Reflexion vor allem die theoretische Begründung und die Folgen dieser Konstruktionen interessant. In der Analyse ist durchgehend zu berücksichtigen, dass »ein bestimmter Umgang mit ›Anderen‹ sie erst zu diesen ›Anderen‹ macht« (Kalpaka 2011, S. 26).

Der Begriff Migration bezieht sich nicht nur auf die grenzüberschreitende Mobilität, wird jedoch besonders in Bezug auf die Nationalstaatsgrenzen thematisiert. Damit geht in der Alltagssprache eine Unterscheidung einher zwischen Migrant_innen, die als der »eigenen Nation« zugehörig wahrgenommen und Migrant_innen, die als »Ausländer_innen« kategorisiert werden. Die Bezeichnung »Ausländer_innen« stellt zunächst einen politischen Rechtsbegriff in Bezug auf die Staatsangehörigkeit dar. Damit verbindet sich in der Alltagssprache jedoch oft auch eine verstärkte distanzierte Wahrnehmung, da Nichtstaatsangehörigen bestimmte Rechte verwehrt bleiben,

die zu einer Privilegierung der eigenen Position führen (vgl. Hamburger 2012, S. 17). In der vorliegenden Arbeit wird die Bezeichnung »Migrant_innen« für Personen verwendet, die zwischen nationalstaatlichen Grenzen und damit unterschiedlichen rechtlichen Bezugssystemen gewechselt haben. Ausgangspunkt ist die benachteiligte Lage von Migrant_innen auf dem inländischen Arbeitsmarkt aufgrund dieser unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen und Diskriminierungsebenen in Bezug auf das Land, in dem eine Qualifikation erworben wurde. Die Kategorie »Migrant_in« wird in dieser Arbeit damit auch als analytische Ungleichheitsdimension verwendet, die sich aus den strukturellen Bedingungen im Aufnahmeland ableitet.

Kritisch ist in diesem Zusammenhang die Einteilung in Bezug auf den Grad der Qualifizierung zu sehen. Erel (vgl. 2012) stellt mit Fokus auf zugewanderte Frauen fest, dass die Differenzierung nach »qualifizierten« und »nichtqualifizierten« Migrantinnen bzw. in »höher und niedrig qualifizierte« Migrantinnen oftmals nicht aufgrund der Analyse ungleicher gesellschaftlicher Ausgangsbedingungen, sondern als Zuteilung infolge fehlender oder nur teilweise erfolgter Anerkennung stattfindet. Unberücksichtigt bleibt weiterhin, inwiefern diese Kategorien durch die Einwanderungspolitik überhaupt erst geschaffen werden und wie die staatlichen Praktiken die Anerkennung und Aberkennung von Kompetenzen und Qualifikationen (mit-)bestimmen. Die individuellen Erfahrungen eingewanderter Frauen werden nach Erel (vgl. ebd.) infolge dieser Differenzierung kaum berücksichtigt und stattdessen der Eindruck vermittelt, dass qualifizierte Migrantinnen andere Bedingungen im Aufnahmeland vorfinden als Migrantinnen mit formal niedrigeren Qualifikationen. An dieser Stelle hebt die Autorin hervor, dass qualifizierte Migrantinnen nicht bereits durch ihre Qualifikation vor Diskriminierung geschützt sind (vgl. ebd., S. 126f.). Diese Erkenntnisse sind für die vorliegende Arbeit besonders von Bedeutung, da Anerkennungsberatung vor allem von höher qualifizierten Personen in Anspruch genommen wird (vgl. AST 2015). Ausgangspunkt der Beratung ist hier zunächst die im Ausland erworbene Qualifikation unabhängig von der rechtlichen Anerkennung. Die damit verbundenen staatlichen Praktiken der An- und Aberkennung sind für die vorliegende Arbeit forschungsleitend.

In diesem Zusammenhang ist auf die randständige Thematisierung der Rollen von Frauen im Kontext von Migration hinzuweisen. Der überwiegende Teil der Klient_innen in der Anerkennungsberatung ist weiblich (vgl. Benzer et al. 2016, S. 3). Dies widerspricht zunächst dem weit verbreiteten gesell-

schaftlichen Bild von vorwiegend männlichen »Arbeitsmigranten«. In der traditionellen Migrationsforschung werden die Lebensbedingungen von Migrantinnen erst seit den 1990er Jahren berücksichtigt. Gründe hierfür liegen in der Konstruktion von aktiver Arbeitsmigration als männliches Phänomen und der Frauenmigration als passive Form durch Heirat oder infolge des Familiennachzugs. Erst durch den Einfluss von feministischen Forschungsansätzen gewinnt die Genderperspektive in der Migrationsforschung an Bedeutung. Arbeitsmigration wird damit zunehmend auch als Migration von Frauen thematisiert, die als selbständige Akteurinnen auf dem Arbeitsmarkt auftreten und individuelle Handlungsstrategien entwickeln (vgl. Färber et al. 2008, S. 11ff.). Die Bedeutung von Anerkennungsberatung ist damit auch im Hinblick auf die Veränderung von stereotypen Vorannahmen in der öffentlichen Wahrnehmung zu sehen und zu reflektieren.

1.2.2 Die Konstruktion der Kategorie »Anerkennung«

Zentral wird in der vorliegenden Arbeit der Begriff der Anerkennung verwendet. Anerkennung kann auf unterschiedlichen Ebenen erfolgen und in verschiedenen Formen für die beteiligten Gruppen sichtbar werden. Balzer stellt auf Grundlage ihrer umfassenden Analyse anererkennungstheoretischer Ansätze fest:

»Dabei mündete die unternommene Spurensuche in ein analytisch justiertes Verständnis von Anerkennung als Adressierungsgeschehen und Moment jeglicher sozialer Handlungen und Praktiken. Mit diesem stellt sich aber »Anerkennung: nicht mehr nur als »entgrenzt«, sondern vielmehr – hinsichtlich des Handlungs- und Phänomencharakters von »Anerkennung« – als »unbegrenzt« dar« (Balzer 2014, S. 609).

Aufgrund der weit gefassten Deutungen und unterschiedlichen sozialwissenschaftlichen Perspektiven auf den Anerkennungsbegriff beziehe ich mich in der vorliegenden Arbeit zunächst auf die Bedeutungen im Kontext der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen. Für die Analyse und Interpretation des empirischen Materials wird zudem vertiefend auf ausgewählte anererkennungstheoretische Ansätze eingegangen und der Anerkennungsbegriff auf verschiedenen Ebenen definiert (s. Kapitel 3.2).

Im Kontext der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen erscheint zunächst der Begriff der formalen Anerkennung zentral. Damit wird ein gesetzlich geregeltes Verfahren zur Bestätigung der Gleichwertigkeit eines im Ausland erworbenen Abschlusses mit einem inländischen Referenzabschluss bezeichnet. Auf der Grundlage von festgelegten formalen Kriterien wird ein rechtsfähiger Bescheid erstellt. Gegen den ergangenen Bescheid kann Widerspruch eingelegt werden (vgl. Maier et al. 2012, S. 10). Formale Anerkennung umfasst hier einerseits den gesetzlich geregelten Prozess und zugleich das Ergebnis als bestätigte Gleichwertigkeit mit einem im Inland erworbenen Abschluss. Als Anerkennungsstellen werden die zuständigen Institutionen und Behörden bezeichnet, welche diese Anerkennungsverfahren im staatlichen Auftrag durchführen und Bescheide sowie Bewertungen ausstellen. Bei Anerkennungsstellen kann es sich unter anderem um Behörden, Ministerien, Berufsorganisationen oder Universitäten handeln (vgl. Englmann und Müller 2007, S. 32).

Oftmals wird der Begriff der formalen Anerkennung synonym zur beruflichen Anerkennung verwendet. Berufliche Anerkennung umfasst jedoch nicht nur den Prozess der Bestätigung der Gleichwertigkeit, sondern auch den damit verbundenen Zweck. Die Zielsetzung ist die Bewerbung mit dem Bescheid auf dem Arbeitsmarkt. Die formale Anerkennung zu beruflichen Zwecken wird in diesem Kontext auch als »traditionelle Anerkennung« (Biffel et al. 2016, S. 52) bezeichnet. Daneben kann die formale Anerkennung in Form einer akademischen Anerkennung für den weiteren Bildungsweg z.B. an einer Universität verwendet werden. Als dritte Form der Anerkennung wird die Bewertung von Qualifikationen genannt, die zwar rechtlich nicht bindend ist, aber als offizielle Einschätzung insbesondere in Österreich an Bedeutung gewinnt. Die Bewertung kann für Bewerbungen auf dem Arbeitsmarkt genutzt werden, verleiht jedoch der_m Antragsteller_in keine bestimmten Rechte in Zusammenhang mit der Berufsausübung (vgl. ebd.).

Hier werden zugleich der Übergang zu und die Überschneidungen mit dem Begriff der Validierung deutlich (vgl. Abb. 1). Validierungsverfahren werden verwendet, um nonformal oder informell erworbene Lernergebnisse über formale, summative oder formative Prozesse sichtbar zu machen. Bei Anerkennungsprozessen handelt es sich dagegen um formale Qualifikationen. Dabei kann der Übergang fließend sein, wenn für die Anerkennung im Sinne der Gleichwertigkeit einer im Ausland erworbenen Qualifikation mit

einem inländischen Abschluss auch Berufserfahrung berücksichtigt wird (vgl. Kirilova et al. 2016, S. 54).

Abbildung 1: Rechtsstatus von Anerkennungs- und Validierungsverfahren

	Rechtlich bindend	Rechtlich nicht-bindend
ANERKENNUNG von Qualifikationen (formal erworben)	ANERKENNUNG formale Gleichwertigkeit ANRECHNUNG für (Weiter-)Studium (z.B. Erasmus)	BEWERTUNG (z.B. Gutachten, Empfehlungen)
VALIDIERUNG von Kompetenzen (nicht-formal oder informell erworben)	FORMALE VALIDIERUNG (z.B. Externistenmatura, außerordentliche Lehrabschlussprüfung (LAP), Berufsfreiprüfung) SUMMATIVE VALIDIERUNG (z.B. Weiterbildungszertifikate)	FORMATIVE VALIDIERUNG (z.B. Europass)

Quelle: nach Kirilova et al. 2016, S. 54 in Anlehnung an Biffel und Pfeffer 2013 S. 9

Eine besondere Bedeutung erhalten Validierungen auch bei Anerkennungsprozessen von Personen, die aufgrund von Fluchtumständen keine formalen Qualifikationen oder Nachweise vorzeigen können (vgl. ebd., S. 12). Die zentralen Gesetze auf europäischer und nationalstaatlicher Ebene nehmen mittlerweile explizit Bezug auf die Entwicklung spezifischer Verfahren für Geflüchtete. In der Praxis erfolgt die Umsetzung jedoch eher zögerlich.

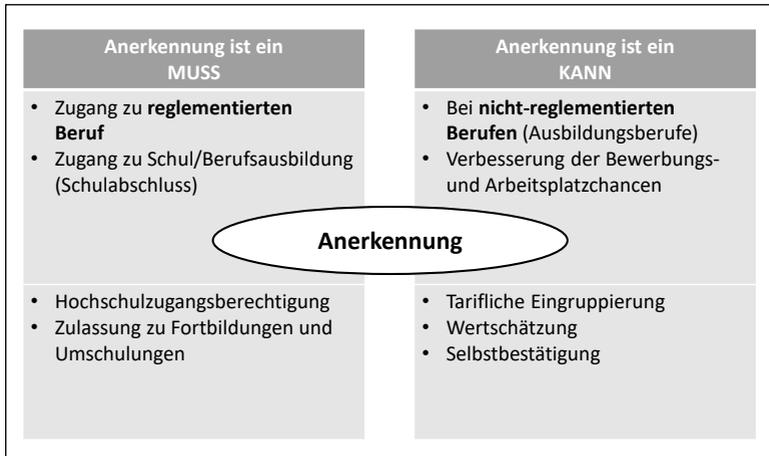
Der Begriff der beruflichen Anerkennung steht auch in Verbindung zu gesellschaftlicher Anerkennung und Wertschätzung durch Arbeitgeber_innen. Anerkennung kann damit den gesellschaftlichen Wert und die tatsächliche »Verwertbarkeit« in der Praxis bestimmen.

»Außerdem kann der Begriff der Anerkennung eine allgemeine Akzeptanz seitens wirtschaftlicher, politischer und sozialer Interessengruppen ausdrücken. Dies bedeutet dann, dass der Wert von Kompetenzen und Qualifikationen auch gesellschaftliche Anerkennung findet. Ohne eine solche gesellschaftliche Akzeptanz ist der Wert der meisten Kompetenzen und Qualifikationen in der Praxis wertlos« (Käpplinger 2002, S. 5).

Für Englmann und Müller (2007, S. 30) bezeichnet der Anerkennungs-
 begriff ebenfalls »einerseits die gesellschaftliche Akzeptanz einer Qualifikation,
 andererseits auch das Verfahren der Anerkennung sowie ihr (positives)
 Ergebnis«. Sommer (vgl. 2015, S. 19) verweist auf die tiefere Bedeutung des
 Begriffs der Anerkennung, der über die Relevanz für den ökonomischen
 Kontext hinausgeht. Anerkennung wird im Sinne von Ernennung mit dem
 Recht gleichgesetzt, einen offiziellen Titel tragen zu dürfen und damit zu
 einer bestimmten beruflichen Klasse zu gehören. Gleichzeitig bedeutet die
 Verweigerung dieses Rechts, als »offiziell unqualifiziert« zu gelten, was sich
 unter anderem in statistischen Darstellungen widerspiegelt (vgl. Englmann
 und Müller 2007, S. 24).

Der Anerkennungs-begriff bezieht sich damit nicht nur auf die formale
 Anerkennung, sondern umfasst zudem gesellschaftliche Anerkennungs-
 prozesse. Dabei werden auf Ebene der gesellschaftlichen Anerkennung auch
 Hindernisse deutlich, die durch eine formale Anerkennung nicht gelöst wer-
 den können. Neben aufenthalts- und asylrechtlichen Vorschriften sind hier
 unterschiedliche Formen der Diskriminierung zu nennen. Durch den Be-
 griff der gesellschaftlichen Anerkennung wird der Fokus auch auf die auf-
 nehmende Gesellschaft gerichtet (vgl. Biffel et al. 2012, S. 31).

Abbildung 2: Unterschiedliche Gründe für Anerkennungsverfahren



Quelle: nach Maier et al. 2012, S. 10

In der Darstellung der unterschiedlichen Gründe für Anerkennungsverfahren nach Maier et al. (vgl. 2012) wird noch eine weitere Komponente des Anerkennungsbegriffs deutlich (vgl. Abb. 2). Ein Anerkennungsprozess kann sich auch auf die Zielsetzung der Selbstbestätigung beziehen. Honneth (2014, S. 148) sieht darin die Bedeutung von Anerkennungsverhältnissen, »weil die Subjekte zu einem praktischen Selbstverhältnis nur gelangen können, wenn sie sich aus der normativen Perspektive ihrer Interaktionspartner als deren soziale Adressaten zu begreifen lernen«. Damit wird ein Bezug vom formal-rechtlichen Anerkennungsbegriff zu anerkennungstheoretischen Ansätzen hergestellt (s. Kapitel 3.2.1).

Durch diesen Einblick in die Bedeutungsvielfalt des Anerkennungsbegriffs soll die Perspektive auch im Kontext der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen über den formalen Prozess hinaus erweitert werden. Anerkennung als Voraussetzung für die berufliche Integration kann damit unterschiedliche Dimensionen umfassen, die sich teilweise auch gegenseitig bedingen.

1.3 Rechtliche Grundlagen zur formalen Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen

Die rechtlichen Grundlagen für die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen sind durch Richtlinien und Konventionen auf europäischer Ebene sowie durch nationalstaatliche und bundeslandspezifische Gesetze bestimmt. Aus den Vorgaben auf europäischer Ebene ergibt sich auf nationalstaatlicher Ebene vor allem ein Regelungsbedarf in Bezug auf die Qualifikationen aus Drittstaaten und im nichtreglementierten Bereich. Zudem ist aufgrund der Vielzahl an gesetzlichen Regelungen und unterschiedlichen Regelungsebenen ein sehr ausdifferenziertes und unübersichtliches System an gesetzlichen Grundlagen entstanden. In Österreich und Deutschland gab es daher in den letzten Jahren Bestrebungen und gesetzliche Initiativen, um die jeweiligen Systeme zu vereinfachen und zu harmonisieren. Das »Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen« (Anerkennungsgesetz) ist in Deutschland am 1. April 2012 in Kraft getreten. Ziel ist die Ermöglichung einer qualifikationsnahen Beschäftigung durch eine verbesserte Nutzung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen auf dem Arbeitsmarkt. Das Anerkennungsgesetz ist

ein Artikelgesetz, dessen Artikel 1 das neue »Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen« (Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz – BQFG) umfasst. Die weiteren Artikel enthalten Änderungen und Anpassungen in 63 Fachgesetzen. Das BQFG ist allerdings eine subsidiäre Regelung, welche gegenüber dem speziellen Fachrecht nachrangig ist. Dadurch umfasst der Anwendungsbereich des BQFG praktisch nur die nichtreglementierten Berufe im dualen System. Die Bedeutung des neuen Anerkennungsgesetzes liegt vor allem in dem allgemeinen Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren, welchen es bis dahin nur für reglementierte EU-Abschlüsse nach der EU-Berufsanerkenntnisrichtlinie und in Deutschland für Spätaussiedler_innen (§ 10 Gesetz über die Angelegenheiten der Vertriebenen und Flüchtlinge) gab. Das Anerkennungsgesetz weitet diesen Anspruch auf Qualifikationen aus Drittstaaten und die Ausbildungsberufe im dualen System aus. Durch die neue gesetzliche Grundlage sollen zudem die Anerkennungsverfahren und die Kriterien für die Anerkennung vereinheitlicht werden. Die Entscheidung der zuständigen Stelle muss in der Regel innerhalb von drei Monaten getroffen werden. Die Antragstellung wird zudem von der Nationalität und dem Aufenthaltstitel abgekoppelt. Demnach können auch Personen aus dem Ausland oder im Asylverfahren einen Antrag auf Anerkennung stellen. Die Verfahren nach dem neuen Anerkennungsgesetz sind grundsätzlich gebührenpflichtig (vgl. Maier et al. 2012, S. 4ff.).

Am 12. Juli 2016 ist in Österreich das »Bundesgesetz über die Vereinfachung der Verfahren zur Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsabschlüsse und Berufsqualifikationen (Anerkennungs- und Bewertungsgesetz – AuBG)« in Kraft getreten. Das Gesetz bezieht sich auf Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen, die beabsichtigen in Österreich eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen. Ziel ist wie im BQFG die Vereinfachung der Verfahren zur Anerkennung von Qualifikationen aus Drittstaaten. Zudem werden dadurch in Österreich Bewertungsverfahren für tertiäre und schulische Ausbildungen geregelt (§ 1 Abs. 1 AuBG). Als Bundesgesetz gilt das Anerkennungs- und Bewertungsgesetz ebenfalls nur für bundesrechtliche Vorschriften. Neben der bereits beschriebenen gesetzlichen Verankerung von Beratungsangeboten stellen darüber hinaus die viermonatige Bearbeitungsfrist nach Eingang der vollständigen Antragsunterlagen und die Möglichkeit alternativer Verfahren für geflüchtete Menschen ohne formale Nachweise relevante Neuerungen dar. Im Anerkennungs- und Bewertungsgesetz wird zudem die vielfach kritisierte Praxis der Arbeits-

marktverwaltung im Umgang mit im Ausland erworbenen Qualifikationen geregelt, wonach Anerkennungsbescheide und Bewertungsgutachten als Betreuungsgrundlage heranzuziehen sind (vgl. Bichl 2016b, S. 23).

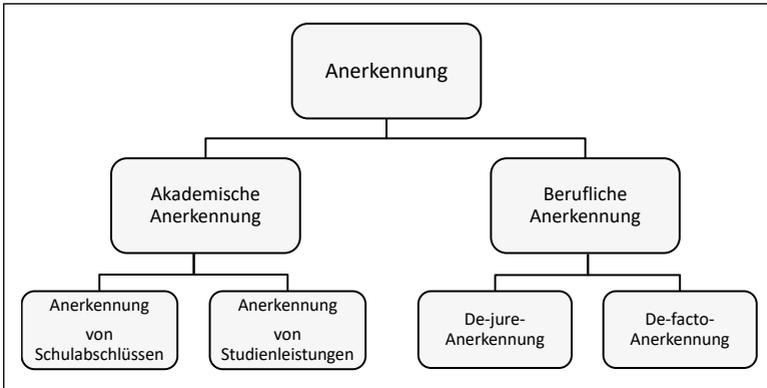
Die Bundesgesetze bieten in beiden Ländern Verbesserungen für bestimmte Teilbereiche der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen, ermöglichen jedoch nicht die erforderliche umfassende Harmonisierung und Vereinfachung der Gesetzeslage. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Anerkennung im Ausland bleiben weiterhin sehr ausdifferenziert und unübersichtlich. Zur systematischen Darstellung der rechtlichen Grundlagen wird nachfolgend nach Englmann und Müller (vgl. 2007, S. 30ff.) zwischen akademischer und beruflicher Anerkennung differenziert (vgl. Abb. 3). Unterscheidungskriterium ist dadurch nicht der Bereich der jeweiligen Qualifikation, sondern der Zweck der Anerkennung. Für die Anerkennung akademischer und beruflicher Abschlüsse mit dem Ziel der Berufsausübung ist demnach eine berufliche Anerkennung notwendig, während für die Aufnahme oder Weiterführung eines Studiums eine akademische Anerkennung erforderlich ist.

Die berufliche Anerkennung wird bei Englmann und Müller zudem weiter unterteilt in die De-jure-Anerkennung und die De-facto-Anerkennung. Die De-jure-Anerkennung umfasst alle formalen Anerkennungen von reglementierten Berufen. Als reglementierte Berufe werden »berufliche Tätigkeiten [bezeichnet], deren Aufnahme oder Ausübung durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden ist« (§ 3 Abs. 5 BQFG). In unterschiedlichen Ländern können dabei verschiedene Berufe reglementiert sein. Die De-facto-Anerkennung bezieht sich dagegen auf alle nichtreglementierten Abschlüsse aus dem akademischen und beruflichen Bereich.

Aufgrund der ausdifferenzierten Rechtslage mit zahlreichen spezifischen Einzelregelungen kann hier nur ein Überblick über die grundlegenden Rahmenbedingungen zur akademischen und beruflichen Anerkennung gegeben werden (weiterführend vgl. für Österreich Kirilova et al. 2016, für Deutschland Englmann und Müller 2007). Zudem ist zu berücksichtigen, dass sich die Regelungen und Zuständigkeiten bereits während der Datenerhebung mehrfach geändert haben und weiterhin verändern. Auf den Zugang zum Schulsystem wird nicht vertiefend eingegangen. Ziel ist es, den Beratungsbedarf der Klient_innen zu verdeutlichen und eine Orientierung

in Bezug auf die Anforderungen von rechtlichen Anerkennungsverfahren zu geben.

Abbildung 3: Anerkennungsbereiche



Quelle: nach Englmann und Müller 2007, S. 30

1.3.1 Akademische Anerkennung

Die Schaffung eines gemeinsamen europäischen Hochschulraumes ist das Ziel einer vielfach diskutierten Studienstrukturreform, die als »Bologna-Prozess« bekannt geworden ist. Die Gestaltung erfolgt durch die sogenannten Bologna-Konferenzen der Bildungsminister_innen von über 40 europäischen Staaten. Auf diesen Konferenzen werden über eine Reihe von Aktionslinien Handlungsfelder und Zielsetzungen vereinbart, die anschließend in nationales Recht umgesetzt werden sollen. Der Bologna-Prozess umfasst damit Bildungsreformen auf nationaler Ebene und die strukturelle Angleichung der unterschiedlichen europäischen Hochschulsysteme auf internationaler Ebene. Zur Erhöhung der Transparenz der Studienangebote wurden in den Aktionslinien unter anderem die Einführung eines einheitlichen Systems vergleichbarer Abschlüsse, ein Leistungspunktesystem (European Credit Transfer System) zur erleichterten Anrechnung von Leistungen an unterschiedlichen Hochschulen sowie das Diploma Supplement beschlossen (vgl. Klomfaß 2011, S. 39ff.). Das Diploma Supplement wird in Verbindung mit der Verleihung des akademischen Grades als Anhang zum Diplom ausgestellt und soll »die Transparenz in der Hochschulbildung fördern, die

akademische und berufliche Anerkennung erleichtern und eine sachkundige Beurteilung von Studienabschlüssen möglich machen« (Kasparovsky und Wadsack-Köchel 2016, S. 35). Das Diploma Supplement beschreibt das absolvierte Studium hinsichtlich der Art, des Niveaus, Inhalts und Status und stellt vor allem ein Transparenzinstrument dar. Es geht damit jedoch kein Anspruch auf eine automatische Anerkennung des Studienabschlusses einher, und es enthält auch keine Aussagen zu der Gleichwertigkeit mit anderen Qualifikationen (vgl. ebd.).

Der Bologna-Prozess wirkt sich auf den Bereich der Anerkennung zudem über die grundlegende Veränderung der europäischen Hochschulstruktur aus. Die European Students' Union gibt regelmäßig Berichte heraus, welche die Sichtweisen der Studierenden auf den Bologna-Prozess darstellen und damit einen Einblick in die praktische Umsetzung an den Universitäten geben. Für den Bereich der Anerkennung wird im Bericht von 2015 in Bezug auf das Diploma Supplement sowie die Anerkennung nonformalen Lernens festgestellt:

»Because of the lack of full implementation of the structural reforms despite continuous commitments from EHEA ministers, automatic recognition is yet to become a reality. Recognition procedures remain complicated and time consuming and therefore inaccessible. The Diploma Supplement is not granted for free and automatically in every EHEA country and recognition of prior learning appears to be at an early stage of implementation with rather limited impact« (European Students' Union – ESU 2015, S. 6).

Klomfaß (vgl. 2011, S. 53f.) stellt dazu fest, dass der Bologna-Prozess von den Hochschulen und Studierenden in der Umsetzung kritisiert, aber gleichzeitig eine grundlegende Zustimmung gegenüber der Zielsetzung eines gemeinsamen europäischen Hochschulraums deutlich wird. Für den Bereich der akademischen Anerkennung ist zudem das »Übereinkommen vom 11. April 1997 über die Anerkennung von Qualifikationen im Hochschulbereich in der europäischen Region (Lissabonner Abkommen)« relevant, welches eines der wichtigsten Vorläufer des Bologna-Prozesses darstellt. Durch das Abkommen soll zwar keine strukturelle Vereinheitlichung der Hochschulsysteme erreicht werden, jedoch wird ein Rahmen für die Anerkennung von Studienleistungen in Europa geschaffen (vgl. Klomfaß 2011, S. 58ff.). Das Abkommen umfasst den Bereich des Hochschulzugangs und die Bewertung

von Hochschulqualifikationen für die berufliche Anerkennung. Für die Anerkennung von Abschlüssen mit dem Zweck der Hochschulzulassung sind die Hochschulen zuständig. Voraussetzung hierfür ist, dass der Abschluss bereits im Herkunftsland eine Hochschulzugangsqualifikation darstellt. Bei Bewerbungen aus EU- und EWR-Staaten mit Zulassung zum Studium im Herkunftsland ist die Anerkennung in der Regel direkt möglich. Bei Bewerber_innen außerhalb der EU übernehmen die jeweiligen Stellen der Hochschule das Anerkennungsverfahren (vgl. Maier et al. 2012, S. 7). Außerhalb von multilateralen oder bilateralen Abkommen ist über die Gleichwertigkeit im Einzelfall zu entscheiden und im Bedarfsfall können auch Ergänzungsprüfungen verlangt werden (vgl. Kasparovsky und Wadsack-Köchel 2016, S. 53f.). Die Hochschulen entscheiden zudem über die Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen für ein weiterführendes Studium oder die Anrechnung von im Ausland erworbenen Studienleistungen auf das jeweilige inländische Studium (vgl. Biffel et al. 2016, S. 56).

1.3.2 Berufliche Anerkennung

Englmann und Müller (vgl. 2007, S. 34) stellen kritisch fest, dass der Schwerpunkt der völkerrechtlichen Abkommen schon immer auf der akademischen Anerkennung lag. Die Vereinheitlichung von Standards bei der beruflichen Anerkennung hat sich dagegen als schwieriger erwiesen. Wie bereits beschrieben nimmt das Anerkennungsverfahren bei reglementierten Berufen und nichtreglementierten Berufen eine unterschiedliche Funktion ein und hat verschiedene Rechtsfolgen. Im Unterschied zu den reglementierten Berufen sind die Anerkennungsbescheide bei den nichtreglementierten Berufen nicht als Voraussetzung für die Berufsausübung notwendig, sondern sollen die Transparenz auf dem Arbeitsmarkt verbessern (vgl. Maier et al. 2012, S. 11).

1.3.2.1 Reglementierte Berufe

Grundlage für die berufliche Anerkennung im Bereich der reglementierten Berufe sind auf europäischer Ebene die Richtlinien der EU, die neben den Mitgliedsstaaten auch für Island, Liechtenstein, Norwegen und die Schweiz gelten. Im Oktober 2007 ist die Anerkennungsrichtlinie 2005/36/EG in Kraft getreten, wodurch die Funktion der Qualifikation zum zentralen Vergleichskriterium wird. Entscheidend ist demnach, ob eine Qualifikation auch im

Herkunftsland zur Berufsausführung berechtigt (vgl. Englmann und Müller 2007, S. 35ff.). Die Richtlinie definiert vier unterschiedliche Systeme zur Anerkennung von beruflichen Qualifikationen. Das sind im Einzelnen die Anzeige grenzüberschreitender Dienstleistungen, die Gleichhaltung von Ausbildungsnachweisen, die Anerkennung von Berufserfahrung sowie die automatische Anerkennung auf Basis harmonisierter Ausbildungserfordernisse, die vor allem für Gesundheitsberufe relevant ist (vgl. Biffi et al. 2016, S. 57). Die Richtlinie regelt zudem den Ablauf des Anerkennungsverfahrens. Der Bescheid ist innerhalb von drei Monaten nach Eingang der vollständigen Unterlagen zu erstellen. Ein negativer Bescheid muss eine Begründung und Informationen über Klagemöglichkeiten enthalten (RL 2005/36/EG). Die Richtlinie legt auch die Gleichstellung für Qualifikationen außerhalb der EU fest, wenn eine dreijährige Berufserfahrung in einem EU-Mitgliedsstaat nachgewiesen werden kann (Art. 3, Abs. 3 RL 2005/36/EG).

In Deutschland wird durch das neue Anerkennungsgesetz der Rechtsanspruch auf ein Anerkennungsverfahren über die reglementierten Berufe nach der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie auch auf Qualifikationen aus Nicht-EU-Ländern erweitert. Entscheidend für die individuelle Prüfung des Antrags auf Anerkennung ist immer die Zulassung zu dem betreffenden Beruf im Herkunftsland. Falls hier sogenannte wesentliche Unterschiede festgestellt werden, sind zusätzlich die durch Berufserfahrung erworbenen informellen Kompetenzen zu berücksichtigen. Sollte dadurch kein Ausgleich möglich sein, besteht bei reglementierten Berufen zudem die Alternative, eine Teilanerkennung auszustellen, die mit individuellen Auflagen versehen wird. Die Erfüllung dieser Auflagen führt zur vollen beruflichen Anerkennung. Dabei ist hervorzuheben, dass ungenügende Sprachkenntnisse keine Auflagen begründen. Die für die Berufsausübung notwendigen sprachlichen Kompetenzen dürfen von den Aufnahmeländern geprüft werden, jedoch ist diese Prüfung nicht Gegenstand des Anerkennungsverfahrens. Die Möglichkeit der Teilanerkennung bzw. von Ausgleichsmaßnahmen bei reglementierten Berufen leitet sich aus der Zielsetzung der EU-Richtlinie ab, in der EU Arbeitnehmerfreizügigkeit zu gewährleisten (vgl. Maier et al. 2012, S. 17ff.).

Die Berufsanerkennungsrichtlinie wird in Österreich in den Bundes- bzw. Landesgesetzen umgesetzt, die damit verbundenen Erfahrungen sind jedoch vielfältig (vgl. Bichl 2015, S. 2). Die Nostrifizierung als im akademischen Bereich bekannteste Form der Anerkennung im Ausland erworbener

Qualifikationen verliert durch die EU-Berufsanerkenntnisrichtlinie an Bedeutung (vgl. Biffel et al. 2016, S. 56). Eine Nostrifizierung beinhaltet die Gleichstellung einer im Ausland erworbenen akademischen Qualifikation mit dem inländischen Abschluss in Bezug auf die Führung des akademischen Grades und die Berechtigung zur Ausübung des jeweiligen Berufs. Dazu werden die Studienpläne von der jeweiligen Universität oder Fachhochschule verglichen. § 90 Universitätsgesetz und § 5 Fachhochschul-Studiengesetz schreiben vor, dass die Nostrifizierung nur für reglementierte Berufe möglich ist (vgl. Bichl 2015, S. 2). Seit der Umsetzung der EU-Berufsanerkenntnisrichtlinie sind Anträge auf Nostrifizierung daher in der Regel nur noch bei Abschlüssen aus Drittstaaten notwendig, die nicht durch die Richtlinie erfasst werden. Im Unterschied zur Nostrifizierung wird mit Nostrifikation in Österreich die formale Anerkennung im Ausland erworbener Schul- und Reifezeugnisse bzw. von Qualifikationsnachweisen für Gesundheitsberufe bezeichnet. Für die Anerkennung schulischer Zeugnisse sind die unterschiedlichen Abteilungen des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) zuständig, die Nostrifikation in den Gesundheitsberufen wird von verschiedenen Stellen in den Ländern und durch das für Gesundheit zuständige Bundesministerium durchgeführt (vgl. Biffel et al. 2016, S. 55f.).

1.3.2.2 Nichtreglementierte Berufe

Die Anerkennung von nichtreglementierten Berufen wird auf europäischer Ebene unter anderem durch das bereits beschriebene »Übereinkommen über die Anerkennung von Qualifikationen im Hochschulbereich in der europäischen Region« des Europarats und der UNESCO geregelt. Durch die »Lissabonner Anerkennungskonvention« sollen bilaterale Abkommen im akademischen Bereich durch multilaterale Abkommen zu akademischen Qualifikationen ersetzt werden (vgl. Kasparovsky und Wadsack-Köchel 2016, S. 88ff.). Damit in Zusammenhang steht das ENIC-NARIC-Netzwerk (European Network of Information Centres und National Academic Recognition Information Centres), das sich aus nationalen Anerkennungszentren zusammensetzt und für die internationale Informationsaufbereitung über das Hochschulwesen in den unterschiedlichen Ländern zuständig ist. Ziel ist es, das Informationsangebot für Antragsteller_innen, Anerkennungsstellen und potentielle Arbeitgeber_innen zu verbessern. Die nationalen Informationszentren haben die Aufgaben, den Zugang zu Informationen über das

jeweilige inländische Hochschulsystem und die Hochschulqualifikationen sowie über die Vertragsparteien bereitzustellen und über Anerkennungsangelegenheiten und die Bewertung von Qualifikationen zu informieren und zu beraten (vgl. Englmann und Müller 2007, S. 41ff.; Kasparovsky und Wadsack-Köchel 2016, S. 88ff.). Das ENIC-NARIC Austria gehört zum BMBWF, das deutsche NARIC ist die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen im Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in Bonn.

In Deutschland ist für die Anerkennung im nichtreglementierten Bereich neben der Lissabonner Anerkennungskonvention auch das neue Anerkennungsgesetz relevant. Durch das BQFG wird der Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren auch auf die nichtreglementierten Berufe ausgeweitet. Bei wesentlichen Unterschieden werden diese sowie die vorhandenen Qualifikationen von den jeweiligen Stellen beschrieben. Durch diese Darstellung sollen Fachkräfte darin unterstützt werden, sich direkt auf dem Arbeitsmarkt zu bewerben oder sich gezielt weiterzuqualifizieren und ein erneutes Verfahren zu beantragen. Entscheidender Unterschied zu den reglementierten Berufen ist hier die fehlende Möglichkeit einer Teilanerkennung und eines gesetzlichen Nachqualifizierungsanspruchs. Als Begründung werden fehlende Ansprüche für Inlandsqualifizierte angeführt, sodass inländische Abschlüsse diskriminiert werden würden (vgl. Maier et al. 2012, S. 11f.). Das neue Anerkennungsgesetz umfasst jedoch nicht die Anerkennung im Ausland erworbenen Hochschulabschlüsse im nichtreglementierten Bereich. Hier gibt es stattdessen die Möglichkeit einer individuellen Zeugnisbewertung durch den deutschen NARIC. Mit diesem offiziellen Dokument werden die im Ausland erworbene Qualifikation sowie die beruflichen und akademischen Verwendungsmöglichkeiten beschrieben (vgl. ebd., S. 7).

In Österreich können im Ausland erworbene berufliche Qualifikationen nach dem Berufsausbildungsgesetz durch das Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) gleichgehalten werden. Neben der vollen Gleichhaltung kann das Gleichhaltungsverfahren auch mit der Auflage einer verkürzten praktischen Lehrabschlussprüfung verbunden werden (vgl. Bichl 2015, S. 2). Mit dem neuen Anerkennungs- und Bewertungsgesetz wird die Bewertung von akademischen Abschlüssen und von schulischen Diplomen durch das BMBWF rechtlich verankert (§ 6 AuBG). Eine Bewertung ist dabei kein Ersatz für eine formale Anerkennung, sondern bietet eine Orientierung für eine Positionierung auf dem Arbeitsmarkt

und für eine qualifikationsadäquate Betreuung durch das AMS. Für beide Verfahren gibt es jeweils eine Website für die elektronische Antragstellung und die Einreichung von Unterlagen (für akademische Abschlüsse www.aais.at, für schulische Abschlüsse www.asbb.at; vgl. Bichl 2016b, S. 21).

1.4 Aufbau der Arbeit

Anerkennungsberatung findet innerhalb ausdifferenzierter rechtlicher und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen statt. Aus der Perspektive der Bildungsforschung ist vor allem die Rekonstruktion der Zusammenhänge zwischen pädagogischem Handeln und strukturellen Bedingungen von Interesse, um dadurch Widersprüche und Spannungsfelder sichtbar machen zu können (vgl. Kalpaka 2009a, S. 35f). Voraussetzung für pädagogisches Handeln innerhalb der sozialstrukturellen Rahmenbedingungen ist ein berufliches Selbstverständnis, welches die Abgrenzung von externen Anforderungen und Erwartungen ermöglicht. In der vorliegenden Arbeit wird in einer qualitativen Studie untersucht, welche Perspektiven die Interviewpartner_innen auf Anerkennungsberatung als eine sich neu institutionalisierende Beratung entwickeln und welche professionellen Handlungsstrategien beschrieben werden, um unter den gegebenen Rahmenbedingungen handlungsfähig im Sinne des beruflichen Selbstverständnisses zu bleiben.

Im zweiten Kapitel wird vertiefend auf die Forschungsfrage und die damit verbundenen Schwerpunktsetzungen und Eingrenzungen eingegangen. Im Mittelpunkt steht die Analyse und Interpretation des empirischen Materials bestehend aus Expert_inneninterviews mit Berater_innen und Koordinator_innen der Anerkennungsberatung. Um die Daten strukturiert zu erheben und auszuwerten, sind zunächst die theoretischen Zugänge zum Forschungsgegenstand der Anerkennungsberatung darzulegen. Aus der Perspektive der Professionalisierungsforschung und auf Grundlage von anerkenntnis- und beratungstheoretischen Ansätzen wird ein theoretisches Rahmenmodell für die Auswertung der Expert_inneninterviews entwickelt.

Die Datenerhebung und -analyse erfolgt anhand der qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. Mayring 2015) in Kombination mit einer vertiefenden interpretativ-rekonstruktiven Auswertung (vgl. Meuser und Nagel 1991; Kelle und Kluge 2010). Die Gründe für den gewählten Zugang über Expert_in-

neninterviews und die zweistufige Auswertung werden im vierten Kapitel erläutert.

Das anerkennungstheoretische Rahmenmodell wird genutzt, um die Aufgabenbereiche und Rahmenbedingungen in der Anerkennungsberatung strukturiert analysieren und darstellen zu können. Es ermöglicht zudem eine theoretisch begründete Perspektive auf die Interpretation der Argumentationen und Selbstbeschreibungen der Interviewpartner_innen. Durch den Vergleich der Interviews werden unterschiedliche Sichtweisen auf Anerkennungsberatung sowie Ansatzpunkte für ein gemeinsames Selbstverständnis deutlich. In der Gegenüberstellung mit den strukturellen Rahmenbedingungen lassen sich spezifische Spannungsfelder in der Anerkennungsberatung rekonstruieren. Innerhalb dieser Spannungsfelder werden die Handlungsstrategien analysiert, die von den Interviewpartner_innen entwickelt und beschrieben werden. Darauf aufbauend erfolgt die Rekonstruktion von Sinnzusammenhängen zwischen den unterschiedlichen Dimensionen, die auf spezifische Aushandlungsmuster in der Anerkennungsberatung verweisen. Abschließend werden die Ergebnisse aus einer beratungstheoretischen Perspektive eingeordnet und reflektiert.

Ziel ist es, die Bedeutung und die Unterstützungsleistungen von Anerkennungsberatung durch die Herausarbeitung der professionellen Handlungsstrategien zu analysieren und zugleich auf beratungstheoretischer Ebene einen Beitrag zur konzeptionellen Entwicklung einer migrationssensiblen Beratung im Bereich Bildung und Beruf zu leisten. Diese kombinierte Forschungsperspektive bietet die Möglichkeit, auf beratungs- und anerkennungstheoretische Grundlagen und Konzepte aufzubauen und zugleich ein neues Anwendungsgebiet von Beratung zu untersuchen.

2. Forschungsfrage und Zielsetzungen

Die vorliegende Arbeit behandelt Anerkennungsberatung als eine eigenständige Fachberatung im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung. Das Forschungsinteresse an Anerkennungsberatung ergibt sich zunächst aufgrund der migrationspolitischen Entwicklungen der letzten Jahre, in deren Folge neue professionelle Fachberatungen entstanden sind, um die Integrationsprozesse von Migrant_innen zu unterstützen. Aus einer beratungstheoretischen Perspektive werden zudem in der migrationsbezogenen Beratung die grundlegenden Widersprüche zwischen einem pädagogischen Beratungsverständnis und den sozialstrukturellen Rahmenbedingungen besonders deutlich. Das Praxisfeld der Anerkennungsberatung eignet sich daher im Besonderen, um zu untersuchen, welche Zielsetzungen und Handlungsstrategien im Umgang mit diesen Widersprüchen von den Berater_innen entwickelt werden, um handlungsfähig zu bleiben. Der nachfolgende Abschnitt stellt das Forschungsinteresse in Bezug auf die institutionelle Entwicklung der Anerkennungsberatung als eine eigenständige Fachberatung und hinsichtlich des beratungstheoretischen Zugangs dar. Anschließend werden der aktuelle Forschungsstand entsprechend dem Erkenntnisinteresse zusammengefasst und relevante Forschungslücken aufgezeigt. Darauf aufbauend erfolgt die Konkretisierung der Forschungsfrage und Formulierung von Teilfragen für die empirische Forschung. Abschließend werden die thematischen Eingrenzungen erläutert, welche mit der Festlegung des Forschungsfokus einhergehen.

2.1 Forschungsinteresse

Das Forschungsinteresse ergibt sich aus den aktuellen institutionellen Entwicklungen in der Anerkennungsberatung und aus beratungstheoretischen Forschungsfragen. Beratung stellt eine Grundform pädagogischen Handelns dar (vgl. Giesecke 2010). Anerkennungsberatung kann damit als eine spezifische Form pädagogischer Praxis untersucht werden. Der Fokus dieser Arbeit liegt auf dem beruflichen Selbstverständnis und den professionellen Handlungsstrategien der Berater_innen in der Anerkennungsberatung. Die Rekonstruktion und Analyse erfolgen auf der Grundlage von Expert_inneninterviews mit den Berater_innen und Koordinator_innen der Beratungsstellen in Österreich. Den Schwerpunkt bilden damit zunächst die Sichtweisen und Handlungsstrategien, die sich in der Anerkennungsberatung im Kontext dieser Anlaufstellen entwickelt haben. Darüber hinaus werden theoretische und empirische Bezüge zu einzelnen Anerkennungsberatungsstellen in Deutschland hergestellt. Diese Erweiterung des Forschungsinteresses über Österreich hinaus ermöglicht es einerseits, die Ergebnisse in einem größeren Forschungsfeld einzuordnen und zudem ein weiteres Spektrum an gesetzlichen und institutionellen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Anerkennungsberatung als sich neu entwickelnde Form pädagogischer Praxis bietet damit die Möglichkeit, grundlegende bildungswissenschaftliche Fragestellungen zum Verhältnis von Beratung und gesellschaftlichem Kontext am Beispiel eines migrationspolitischen Zusammenhangs zu untersuchen.

2.1.1 Institutionelle Entwicklungen

Anerkennungsberatung erfolgte bisher primär als Querschnittsaufgabe in Migrationsberatungsstellen, in Anerkennungsstellen oder Arbeitsämtern. In Österreich wird bereits seit 2006 Anerkennungsberatung als eine spezifische Fachberatung in Wien angeboten. In den letzten Jahren hat sich Anerkennungsberatung darüber hinaus als eine einheitliche und österreichweite Beratungsform institutionalisiert. Anfang 2013 wurden in den Städten Wien, Linz, Graz und Innsbruck vier Anlaufstellen eingerichtet, die teilweise für benachbarte Bundesländer mit zuständig sind bzw. Außenstellen mit bedienen. Die ASTen bieten Beratung und Begleitung während des Anerkennungsverfahrens an, sind jedoch nicht selbst für die Anerkennung

oder Bewertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen zuständig. Die formale Anerkennung bzw. Bewertung erfolgt durch die rechtlich zuständigen Behörden und Institutionen. Die Grundlage für die Einrichtung der Beratungsstellen bildete das »Konzept für Anlaufstellen und weitere Maßnahmen zur Anerkennung und Bewertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen« des ehemaligen Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK, seit 2018 BMAK; vgl. Bichl 2016a). Die darin beschriebenen Aufgaben beziehen sich neben der mehrsprachigen Beratung und Begleitung im Anerkennungsverfahren auch auf die Kooperation mit relevanten Institutionen und Organisationen sowie auf die Übernahme einer Filterfunktion gegenüber den rechtlich zuständigen Anerkennungsstellen, welche die formalen Anerkennungsverfahren durchführen (vgl. BMAK 2012).

Die Anlaufstellen sind in bestehende Migrant_innengruppen integriert, die bereits über langjährige Erfahrung in der Beratung von Personen mit Migrationserfahrung verfügen und entsprechende Netzwerke aufweisen (vgl. Tomić 2015). Unterstützt werden die Beratungsstellen durch ein Backoffice in Wien, welches die Anerkennungsberatung österreichweit koordiniert. Als Aufgaben dieser Koordinierungsstelle werden unter anderem die Qualitätssicherung, die Förderung des fachlichen Austausches und die Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Stellen sowie die Dokumentation der Beratungsdaten genannt (vgl. BMAK 2012). Im ersten Jahr wurden ca. 4600 Personen österreichweit in den Anlaufstellen beraten. Ungefähr die Hälfte der Klient_innen hat einen universitären Abschluss im Ausland erworben und ein weiteres knappes Drittel besitzt mit einem Abschluss auf Maturaniveau die Hochschulreife (vgl. AST 2015). Anerkennungsberatung wird damit vor allem von Personen mit höheren formalen Qualifikationen in Anspruch genommen.

Am 12. Juli 2016 ist in Österreich das bereits erläuterte Anerkennungs- und Bewertungsgesetz (AuBG) in Kraft getreten. Das AuBG umfasst Maßnahmen wie die Einrichtung eines zentralen Anerkennungsportals zur elektronischen Einreichung von Anträgen oder die Einführung von speziellen Verfahren für geflüchtete Personen ohne formale Qualifikationsnachweise. Mit § 5 AuBG wird die Schaffung eines flächendeckenden Beratungsangebots durch die Institutionalisierung von Beratungsstellen unter der Nutzung bestehender Strukturen gesetzlich festgeschrieben. Die Beratungsstellen übernehmen demnach folgende Aufgaben:

- »1. Umfassende Information und Beratung über das Anerkennungs- oder Bewertungsverfahren, die in mehreren Sprachen zur Verfügung steht;
2. Begleitung der Antragstellerin oder des Antragstellers im gesamten Verfahren zur Anerkennung oder Bewertung;
3. Ausübung einer Filterfunktion, um auf Anträge, die die gesetzlich vorgegebenen Voraussetzungen nicht erfüllen, im Vorhinein hinzuweisen;
4. Basisinformationen über die Rechtsvorschriften für die Aufnahme einer Berufstätigkeit;
5. Unterstützung der Antragstellerin oder des Antragstellers bei der Wahrnehmung ihrer Rechte gemäß diesem Bundesgesetz;
6. Unterstützung der Antragstellerin oder des Antragstellers bei der Stellung von Anträgen auf Anerkennung und Bewertung;
7. Unterstützung bei der Einholung beeideter oder beglaubigter Übersetzungen für die im Verfahren zur Anerkennung und Bewertung erforderlichen Unterlagen« (§ 5 AuBG).

Nach einem mehrjährigen Entwicklungsprozess erfolgte damit in Österreich die gesetzliche Verankerung der Anerkennungsberatung. In Deutschland startete im Jahr 2009 erstmalig ein einjähriges Modellprojekt zur Anerkennungsberatung als individuelle eigenständige Beratungsleistung. Im Rahmen des IQ-Netzwerkes haben sich seitdem zahlreiche Beratungsstellen deutschlandweit zusammengeschlossen, die Anerkennungsberatung anbieten. Die Analyse der Anerkennungsberatung im Modellprojekt »Global competences« (vgl. Englmann und Müller-Wacker 2010) legt ein sehr gutes methodisches Fundament zur konzeptionellen Einordnung von Anerkennungsberatung und der praktischen inhaltlichen Durchführung vor. Anerkennungsberatung wird hier als spezialisiertes Angebot der Bildungs- und Berufsberatung durch die Zuordnung zu einem ressourcenorientierten Ansatz explizit beratungstheoretisch fundiert. Damit wird Anerkennungsberatung über die Informationsvermittlung hinaus zu einem professionellen pädagogischen Beratungsangebot. Es wird zudem deutlich, dass eine erfolgreiche berufliche Anerkennung im Sinne eines qualifizierten Arbeitsplatzes im erworbenen Beruf nicht nur die erfolgreiche formale Anerkennung durch einen positiven Anerkennungsbescheid umfasst, sondern darüber hinaus auch von der entsprechenden sozialen Wertschätzung abhängig ist.

2.1.2 Beratungstheoretisches Erkenntnisinteresse

Die gesellschaftliche Bedeutungszunahme von Beratung wird unter anderem auf die zunehmende Individualisierung und die damit verbundene Tendenz zum lebenslangen Lernen zurückgeführt (vgl. Gieseke und Nittel 2016, S. 11). Gleichzeitig verlagert sich damit jedoch auch die Verantwortung für erfolgreiche Integrations- und Anerkennungsprozesse verstärkt auf die Individuen. Seel (2014, S. 30) reflektiert diese Entwicklung kritisch, indem er Beratung als auf dem Weg zu einer »Individualisierungsagentur der Selbstoptimierung« bezeichnet. Es stellt sich hier die Frage, wie Beratung die individuelle Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit unterstützen und gleichzeitig einer möglichen Individualisierung von sozialstrukturellen Rahmenbedingungen entgegenwirken kann. Für Schrödter (2014, S. 811) folgt daraus notwendigerweise ein »dezidiertes gesellschaftlicher Wertebezug und Auftrag« der Beratung. Dieser wirkt sich über die Elemente der Professionalität, Institution und des Gesellschaftsbezugs auf die Beratungspraxis aus und bildet die widersprüchliche Basis für eine spezifische Sinnwelt, welche gleichzeitig die relevanten Orientierungen für das professionelle Handeln bietet (vgl. ebd.).

Voraussetzung hierfür ist ein entsprechendes Selbstverständnis in der Beratung, welches eine Abgrenzung von externen Erwartungen und Anforderungen ermöglicht. Die Herausbildung eines gemeinsamen Beratungsverständnisses erweist sich jedoch aufgrund der Heterogenität und Komplexität des Beratungsfeldes als ein schwieriger Prozess. Gieseke und Stimm (2016, S. 1) sehen aufgrund der breiten Ausdifferenzierung und Spezialisierung die Notwendigkeit einer »erweiterten theoretischen und pädagogischen Grundlegung« von Beratung. Arnold und Mai (2008, S. 26) stellen für den gegenwärtigen Stand der Bildungs- und Berufsberatung fest:

»Bildungsberatung muss als Voraussetzung für einen Professionalisierungsprozess jedoch sowohl ihre typischen Felder kennen und einheitlich bezeichnen (Ende der babylonischen Sprachverwirrung) als auch ihre unterschiedlichen Anliegen methodisch angemessen verfolgen (Ende der Profillosigkeit)«.

In der Anerkennungsberatung ergibt sich der beratungstheoretische Kontext für die Rekonstruktion des Beratungsverständnisses aus der Einordnung von Anerkennungsberatung als eine eigenständige Fachberatung in

dem Bereich der Bildungs- und Berufsberatung und als spezialisiertes Angebot im Bereich der migrationssensiblen Beratungsansätze (vgl. Englmann und Müller 2007; Müller und Ayan 2013). Insbesondere die Zuordnung als eine Fachberatung lässt sich jedoch beratungstheoretisch bisher nicht eindeutig erfassen und begründen. Es stellt sich hier also die Herausforderung, die Zielsetzungen und professionellen Handlungsstrategien in der Anerkennungsberatung in Abgrenzung zu den gesellschaftlichen und migrationspolitischen Bedingungen zu beschreiben, ohne auf ein eindeutiges theoretisch fundiertes Beratungsverständnis zurückgreifen zu können. Daher soll in der vorliegenden Arbeit zunächst das Beratungsverständnis aus der Perspektive der Berater_innen und Koordinator_innen als Grundlage für die Entwicklung professioneller Handlungsfähigkeit untersucht werden. Um hierfür einen umfassenderen theoretischen Analyserahmen zu bieten, der über die individuelle Ebene der Beratungsinteraktion hinausgeht, erfolgt eine Erweiterung der beratungstheoretischen Perspektive um anerkennungstheoretische Zugänge. Dadurch wird eine Abgrenzung gegenüber externen Erwartungen und Anforderungen ermöglicht und die Grundlage für ein spezifisches pädagogisches Beratungsverständnis geschaffen.

2.1.3 Forschungsstand

Anerkennungsberatung stellt ein relativ neues und sehr spezialisiertes Untersuchungsfeld dar. Neben der bereits erwähnten Evaluierung des Modellprojekts (vgl. Englmann und Müller-Wacker 2010) beziehen sich Studien bisher vor allem auf quantitative Auswertungen der Beratungsstatistiken und auf die systematische Aufbereitung von Beratungsfällen (vgl. u.a. AST 2014; Ayan 2015). Die IQ-Fachstelle »Beratung und Qualifizierung« am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) in Nürnberg gibt in verschiedenen Studien und Dokumenten einen Einblick in die quantitative Entwicklung der Beratungszahlen in den IQ-Beratungsstellen. Demnach wurden von August 2012 bis Ende 2016 insgesamt 103.581 Personen beraten. Der Großteil der Klient_innen war zwischen 25 und 44 Jahren alt (77,1 %). Dabei haben häufiger Frauen (53,5 %) als Männer (46,5 %) die Beratung in Anspruch genommen (vgl. Billand und Deuschle o.J.). Darüber hinaus finden sich ausführliche und fundierte Konzepte zur Qualitätssicherung und -entwicklung (vgl. Hauck et al. 2016; Hoffmann und Arians 2015) sowie Dokumente zum Aufgabenbereich und Selbstverständnis im Rahmen der Öffentlichkeits-

arbeit (vgl. z.B. MigraNet 2014). Hervorzuheben sind zudem Forschungsarbeiten, die sich mit Sichtweisen der Migrant_innen als Betroffene auseinandersetzen (vgl. Imamovic 2014). Der Sammelband »Pädagogische Beratung über die Lebensspanne« (vgl. Gieseke und Nittel 2016) thematisiert in einem Beitrag Anerkennungsberatung im Kontext pädagogischer Beratungsangebote im Erwachsenenalter (vgl. Döring und Hoffmann 2016).

Das Thema der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen war bisher vor allem Forschungsgegenstand im rechtlichen und soziologischen Bereich. Die ersten umfassenden Darstellungen und Analysen der ausdifferenzierten gesetzlichen Regelungen erfolgten in Deutschland durch die Studie »Brain Waste« (vgl. Englmann und Müller 2007) und in Österreich durch die Studie »Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen« der Donau-Universität Krems (vgl. Biffel et al. 2012). In beiden Studien wird der Beratungsbedarf aufgegriffen und in den abschließenden Handlungsempfehlungen der Ausbau von Beratungsangeboten thematisiert. In einer Folgestudie werden die Auswirkungen der neuen Gesetzgebung in Deutschland in Bezug auf die bildungsadäquate berufliche Integration untersucht (vgl. Englmann und Müller-Wacker 2014). In Österreich erfolgt die Systematisierung und kritische Diskussion von Anerkennungsverfahren in der Studie »Anerkennung von Qualifikationen. Fakten, Erfahrungen, Perspektiven« (vgl. Kirilova et al. 2016) und in verschiedenen bundeslandspezifischen Studien (vgl. Weichbold 2015; Girlasu und Zitz 2013; Weiss und Kapeller 2012).

Neben den rechtlichen Rahmenbedingungen werden jedoch zunehmend auch im sozialwissenschaftlichen Kontext die Mechanismen und Auswirkungen von Anerkennungsprozessen wissenschaftlich untersucht. Müller und Ayan (vgl. 2013) analysieren in einer Pilotstudie die Durchlässigkeit der beruflichen Anerkennung im Bereich des Sozial- und Gesundheitswesens. Dabei werden in 30 leitfadengestützten Interviews mit betroffenen Migrant_innen neben den soziodemografischen Merkmalen und den Erwerbsverläufen auch die Bedeutung von sozialen Netzwerken, die Sprachkompetenzen und die Erfahrungen mit der Anerkennungsberatung sowie dem Anerkennungsverfahren erhoben. Der Begriff der Anerkennungsberatung umfasst in der Pilotstudie im Unterschied zur vorliegenden Arbeit neben den Beratungsstellen des IQ-Netzwerkes auch die Beratungsleistungen der Agentur für Arbeit und der Job-Center. Als ein Ergebnis verweisen die Autorinnen auf die Bedeutung einer fachkundigen und migrationssensiblen Beratung.

Aus den Interviews wird dabei deutlich, dass die befragten Klient_innen die Anerkennungsberatung bei den Sozial- und Wohlfahrtsverbänden oftmals im Vergleich mehr wertschätzen, da ihnen hier nach ihrem Empfinden mehr »Empathie, Einfühlungsvermögen und Verständnis« (ebd., S. 25) entgegengebracht wird. In den daran anschließenden Veröffentlichungen (vgl. Müller und Ayan 2014; Ayan 2015) wird vertiefend auf die Veränderungen durch Inkrafttreten des BQFG in Deutschland im Jahr 2012 und den Stellenwert der Beratung eingegangen.

Sommer (vgl. 2015) untersucht in ihrer Dissertation »Die Gewalt des kollektiven Besserwissens. Kämpfe um die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland« den rechtlichen Anerkennungsprozess im Hinblick auf die Frage nach der Konstruktion von Gleichwertigkeit zwischen Qualifikationen. Ihr Forschungsinteresse bezieht sich dabei vor allem auf die Konstitution des zugrundeliegenden handlungspraktischen Wissens zur formalen Bewertung im Ausland erworbener Qualifikationen. Damit hebt sie den Konstruktionscharakter der scheinbar »objektiven« Feststellung der Gleichwertigkeit von Qualifikationen hervor. Anstatt die Rahmenbedingungen und individuellen Handlungsspielräume gegenüberzustellen, stellt sie die gegenseitige Konstituierung und Veränderung in den Mittelpunkt ihrer Forschung. Als ein Ergebnis rekonstruiert sie durch die Auswertung von Expert_inneninterviews mit der dokumentarischen Methode unterschiedliche Typen von »Handlungskompetenzen« der Akteur_innen in diesen Bewertungsverfahren.

Neben den Studien zur Anerkennungspraxis im Ausland erworbener Qualifikationen und den damit verbundenen Schwierigkeiten werden vor dem Hintergrund des sogenannten Fachkräftemangels auch die Integrationsverläufe von höher qualifizierten Zuwanderer_innen zum Forschungsgegenstand (vgl. u.a. Nohl et al. 2010). Einen Forschungsschwerpunkt bilden die Hindernisse bei der beruflichen Integration von qualifizierten Migrantinnen (vgl. Castro Varela und Clayton 2003; Färber et al. 2008). Besonders interessant sind in diesem Zusammenhang die Erweiterung der Forschungsperspektive von der Anerkennung auf den Prozess der »Aberkennung« von Qualifikationen und die daraus resultierenden Handlungsstrategien der Akteurinnen. Sprung (vgl. 2011) führt im Rahmen ihrer Studie zur Weiterbildung in der Migrationsgesellschaft Interviews mit Weiterbildungsteilnehmer_innen mit Migrationserfahrung durch. Dabei kommt sie zu dem Ergebnis, dass nahezu alle Interviewpartner_innen, die vor ihrer Migration

bereits berufstätig waren, nach ihrer Ankunft in Österreich eine negative Zäsur in ihrer Arbeitsbiografie erlebt haben. Die Beschreibungen und Deutungen der Interviewpartner_innen lassen sich dabei als unterschiedliche Erfahrungen verweigerter Anerkennung und aktiver Abwertung deuten. Die Anerkennungsverletzungen beziehen sich auf berufliche Qualifikationen und Kompetenzen ebenso wie auf zugeschriebene kollektive Zugehörigkeitsmerkmale oder äußern sich in Form einer allgemeinen Entpersonalisierung hinsichtlich des Migrant_innenstatus. Auch Neumann (vgl. 2010) untersucht in seiner Studie »Nichtanerkennungs- und Missachtungserfahrungen von akademisch qualifizierten BildungsinländerInnen in Deutschland und Kanada« die Erfahrungen während der Migration. Besonders interessant ist hier sein Forschungsfokus auf Personen mit Migrationserfahrung, welche ihre formale Qualifikation jedoch im Aufnahmeland erworben haben und damit als »Bildungsinländer_innen« definiert werden. In dieser Konstellation lassen sich Erfahrungen sozialer Anerkennung bzw. verweigerter Anerkennung unabhängig von rechtlichen Anerkennungsfragen untersuchen.

2.2 Forschungsfokus

Die Darstellung des Forschungsstandes macht deutlich, dass das Thema der formalen Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen bisher vor allem in Bezug auf die berufliche Integration von höher qualifizierten Migrant_innen untersucht wurde. Im Mittelpunkt stehen dabei die rechtlichen Rahmenbedingungen und die Auswirkungen auf den inländischen Arbeitsmarkt vor allem auch hinsichtlich des sogenannten Fachkräftemangels. Auf der Grundlage von qualitativen Interviews werden zudem die eingeschränkten Handlungsmöglichkeiten von betroffenen Migrant_innen und die daraus resultierenden Handlungsstrategien der Akteur_innen untersucht. Eine Ausnahme bildet die Studie von Sommer (vgl. 2015), die den Fokus auf die Anerkennungspraxis in den Anerkennungsstellen legt und den Begriff der formalen Anerkennung in einem weiteren anerkennungstheoretischen Kontext einordnet. Anerkennungsberatung selbst als professionelle Praxis wurde bisher erst ansatzweise untersucht. Einen Schwerpunkt bilden hier die Beschreibungen der Aufgabenbereiche und des Selbstverständnisses von Anerkennungsberatung aus der Perspektive des IQ-Netzwerkes (vgl. Döring und Hoffmann 2016) und der Anlaufstellenkoordination (vgl. u.a. Bichl

2016a) sowie die Dokumente zur Qualitätssicherung (vgl. Hoffmann und Arians 2015; Hauck et al. 2016). In den Studien zu den Beratungsleistungen werden diese vor allem in Bezug auf die Wahrnehmung durch die Klient_innen beschrieben und evaluiert (vgl. Müller und Ayan 2015). Es ist jedoch davon auszugehen, dass Anerkennungsberatung auch Aufgaben übernimmt, welche von den Klient_innen nicht direkt wahrgenommen und beurteilt werden können. Aufbauend auf dem dargestellten Forschungsstand untersucht die vorliegende Arbeit daher Anerkennungsberatung aus der Perspektive der Berater_innen und Koordinator_innen auf Basis empirischer qualitativer Daten vor dem Hintergrund beratungs- und anerkennungstheoretischer Konzepte. Im Mittelpunkt steht dabei die professionelle Ausgestaltung und Begründung des Beratungshandelns innerhalb der gegebenen institutionellen, gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen.

2.2.1 Forschungsfrage

Das dargestellte Forschungsinteresse in Bezug auf die Professionalisierung einer sich neu entwickelnden Fachberatung und die theoretische Begründung pädagogischen Beratungshandelns bildet die Grundlage für die zentrale Forschungsfrage dieser Arbeit:

Welche professionellen Handlungsstrategien entwickeln Berater_innen in der Anerkennungsberatung, um innerhalb der Spannungsfelder von beruflichem Selbstverständnis und sozialstrukturellen Rahmenbedingungen handlungsfähig zu bleiben?

Die Forschungsfrage wird in der weiteren Arbeit in drei Teilfragen gegliedert:

1. Welche Perspektiven auf Anerkennungsberatung und ihre Aufgabenfelder werden durch die Koordinator_innen und Berater_innen formuliert (berufliches Selbstverständnis)?
2. Welche sozialstrukturellen Rahmenbedingungen nehmen die Akteur_innen wahr und wie beurteilen sie diese in Bezug auf ihr berufliches Selbstverständnis (Handlungsbedingungen)?
3. Welche Zielsetzungen und Handlungsweisen werden in Auseinandersetzung mit restriktiven Rahmenbedingungen entwickelt, um innerhalb der identifizierten Spannungsfelder handlungsfähig zu bleiben (professionelle Handlungsstrategien)?

Zur Beantwortung der Forschungsfrage werden die Perspektiven der Akteur_innen auf ihr Beratungshandeln in Expert_inneninterviews erfasst und anhand einer Kombination aus qualitativer Inhaltsanalyse und interpretativ-rekonstruktiven Verfahren ausgewertet. Auf Grundlage der beratungs- und anerkennungstheoretischen Ansätze wird ein theoretisches Rahmenmodell erarbeitet, das die Auswertung der empirischen Daten strukturiert. Die Perspektiven der Berater_innen auf die Aufgabenfelder der Beratung werden in diesem Modell unterschiedlichen Analyseebenen zugeordnet und in Beziehung zu den wahrgenommenen Rahmenstrukturen als Handlungsbedingungen gesetzt. Dadurch werden die spezifischen Spannungsfelder sichtbar, die sich aufgrund unterschiedlicher Anforderungen und Erwartungen in der Anerkennungsberatung herausbilden. Ziel ist es, die entwickelten professionellen Handlungsstrategien innerhalb der ermittelten Spannungsfelder herauszuarbeiten und aus einer anerkennungstheoretischen Perspektive zu reflektieren. Abschließend werden die unterschiedlichen Dimensionen in Verbindung zueinander gesetzt und damit Ansatzpunkte für spezifische Aushandlungsmuster in der Anerkennungsberatung entwickelt.

2.2.2 Eingrenzungen

Mit dem Forschungsfokus gehen immer auch thematische Eingrenzungen einher, die nachfolgend erläutert werden. Das Forschungsinteresse bezieht sich auf die professionellen Handlungsstrategien der Berater_innen als Basis der Unterstützungsleistungen von Anerkennungsberatung. Damit wird eine bestimmte Begründung für die Leistungen der Beratungseinrichtungen bewusst fokussiert, während weitere Aspekte wie die Förderbedingungen nur am Rande behandelt werden.

Daran anschließend werden als Interviewpartner_innen Koordinator_innen und Berater_innen festgelegt, um einerseits das professionelle Selbstverständnis erfassen und gleichzeitig Unterstützungsleistungen auf allen Analyseebenen ermitteln zu können. Eine Fokussierung auf die Befragung von Klient_innen der Beratungsstellen würde dagegen möglicherweise keine Hinweise auf weitere Aufgabenfelder, wie beispielsweise der Unterstützung von Arbeitgeber_innen, enthalten und ermöglicht zudem keinen Einblick in die Begründungszusammenhänge der Berater_innen als handelnde Akteur_innen. Ergänzende Interviews mit den Klient_innen hätten jedoch

eine bereichernde Funktion für die Analyse der Wirksamkeit von Unterstützungsleistungen. Zudem wurden keine weiteren Akteur_innen aus dem politischen Kontext bzw. den Förderstrukturen befragt. Der Schwerpunkt liegt auf Personen, die in der Beratungspraxis in einer konzeptionellen oder beratenden Funktion tätig sind, und auf deren Perspektiven.

Zentraler Forschungsgegenstand dieser Arbeit ist die Anerkennungsberatung als professionelle Fachberatung. Wie zuvor beschrieben wird Beratung in Anerkennungsfragen auch von weiteren Beratungsstellen als Querschnittsaufgabe mit übernommen. Allerdings erfolgt hier eine Fokussierung auf Anerkennungsberatung als eine unabhängige eigenständige Fachberatung, die in Österreich von den ASTen und in Deutschland vor allem durch die Beratungsstellen im Rahmen des IQ-Netzwerkes umgesetzt wird. Als Beratungsstellen in Österreich wurden systematisch die vier AST-Standorte Wien, Linz, Graz und Innsbruck ausgewählt. Weitere Interviews erfolgten mit den Koordinator_innen, um eine umfassende Perspektive auf die Organisation zu erhalten. Ergänzend wurden Interviews in drei Beratungsstellen in einem deutschen Bundesland durchgeführt, die von Beginn an in engem Austausch mit den österreichischen Beratungsstellen standen. Zusätzlich wurde eine weitere Beratungsstelle aus einem zweiten Bundesland miteinbezogen, da sich hier interessante Besonderheiten in Bezug auf die rechtlichen Rahmenbedingungen zeigten. Für die Darstellung der Ergebnisse aus Deutschland ist damit zu bedenken, dass nur ein Einblick in die Anerkennungsberatung und kein umfassendes oder repräsentatives Bild gegeben werden kann.

3. Theoretischer Analyserahmen

Zur Analyse der professionellen Handlungsstrategien in der Anerkennungsberatung kann auf umfassende Erkenntnisse aus dem Bereich der Beratungsforschung, anerkennungstheoretischer Ansätze und Forschungen zur pädagogischen Professionalität zurückgegriffen werden. Beratungstheoretisch wird Anerkennungsberatung in den Bereich der Bildungs- und Berufsberatung im Migrationskontext eingeordnet und in Bezug auf ein sozial- und erwachsenenpädagogisches Beratungsverständnis reflektiert. Zur spezifischen Begründung pädagogischen Handelns innerhalb der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen erfolgt auf Grundlage unterschiedlicher anerkennungstheoretischer Zugänge die Entwicklung eines eigenen Rahmenmodells für die Analyse der Expert_inneninterviews. Die Handlungsstrategien der Berater_innen werden vor dem theoretischen Hintergrund ausgewählter Ansätze zur Professionalisierung von Beratung und Entwicklung pädagogischer Professionalität in der Migrationsgesellschaft rekonstruiert und interpretiert. Diese drei zentralen theoretischen Bezüge strukturieren einerseits den Zugang zum Forschungsfeld und bieten zugleich den Rahmen für die Analyse der empirischen Daten. Nachfolgend werden die theoretischen Grundlagen hinsichtlich der relevanten Erkenntnisse für die Forschungsfrage und die Entwicklung des theoretischen Analyserahmens ausgeführt.

3.1 Beratungstheoretische Perspektive

Zur Analyse der empirischen Ergebnisse aus einer beratungstheoretischen Perspektive ist es erforderlich, das zugrundeliegende Beratungsverständnis einzugrenzen und zu charakterisieren. Beratung stellt zunächst eine alltäg-

liche Form der Kommunikation dar. Professionelle Beratung muss daher von diesem Alltagsverständnis unterschieden werden, indem sie spezifisch strukturiert und definiert wird. Eine Möglichkeit der Abgrenzung bezieht sich auf den Formalisierungsgrad. Demnach kann Beratung neben informellen Beratungskontexten im Alltag halbformalisiert als Querschnittsaufgabe oder als formales eigenständiges Beratungsangebot beschrieben werden (vgl. Engel et al. 2014, S. 34). Für den Bereich der Erwachsenenbildung ist Beratung somit als eine Form pädagogischen Handelns neben anderen Aufgaben (z.B. Unterrichten) von einem formalen und eigenständigen Angebot in einem spezifischen Beratungssetting zu differenzieren. Bei diesem Setting kann es sich entweder um den institutionellen Kontext einer Erwachsenenbildungseinrichtung oder um spezielle Beratungseinrichtungen handeln (vgl. Sauer-Schiffer 2004, S. 10). Im Folgenden wird Beratung als eigenständige professionelle Leistung untersucht, die sich in den letzten Jahren institutionell, fachlich und methodisch ausdifferenziert hat. Schrödter (2014, S. 809, Herv. i. Orig.) definiert diese Form der Beratung als »ein *eigenständiges* Gesprächsangebot für Menschen in aktuell schwierigen Entscheidungs-, Konflikt- und Krisensituationen«. Als konstitutive Merkmale von Beratung nennt er die Freiwilligkeit der Inanspruchnahme, die Vertraulichkeit, die Kostenfreiheit sowie die Multiperspektivität des Zugangs und die Interdisziplinarität des Teams. Beratung als professionelles Angebot zielt auf die (Wieder-)Herstellung der individuellen Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit ab und findet in einem zeitlich eingegrenzten, institutionellen und organisatorischen Rahmen statt, der durch spezifische Richtlinien und Vorgaben geprägt ist (vgl. ebd., S. 809ff.). Damit ist ein relativ weites und offenes Beratungsverständnis verbunden, das auf unterschiedliche disziplinäre Zugänge und gesellschaftliche Handlungsfelder zutrifft. Beratung kann als »pädagogische Bildungschance«, als »alltags- und lebensweltorientierte Bewältigungshilfe in der sozialen Arbeit« sowie als »therapeutische Intervention in klinisch-psychologischen oder medizinisch-psychologischen Handlungsfeldern« (Engel et al. 2014, S. 38) verstanden werden. Es ist gerade diese Breite des Begriffs, welche in der beratungstheoretischen Literatur immer wieder auch als Vorteil von Beratung gesehen wird.

»Wenn auch Beratung aufgrund seiner semantischen Breite ein eher offener, diversifizierter und damit schwieriger Begriff ist, so verkehrt sich dieses Konturierungsproblem und dieser Profilierungsnachteil doch vor dem Hin-

tergrund gesellschaftlicher und kultureller Veränderungen in einen Vorteil« (ebd.).

In der Folge weisen Engel et al. jedoch auch darauf hin, dass zahlreiche und umfangreiche Konzepte und Ansätze existieren, um Beratung zu definieren und zu beschreiben. Nach Nittel (2016, S. 20) stellt Beratung »gleich für mehrere Disziplinen einen ernstzunehmenden wissenschaftlichen Gegenstandsbereich« dar. Entsprechend werden hier unterschiedliche disziplinäre und handlungsfeldbezogene Zugänge diskutiert, welche spezifische beratungstheoretische Perspektiven auf Anerkennungsberatung ermöglichen. Nicht weiter thematisiert wird die therapeutische Intervention, da die Abgrenzung zwischen Beratung und Therapie von verschiedenen Autor_innen bereits ausführlich dargestellt wurde (z.B. Engel et al. 2014, S. 36ff.; Maier-Gutheil 2016, S. 28ff.).

Nachfolgend wird Anerkennungsberatung zunächst als ein migrationsbezogenes Beratungsangebot in den Entwicklungskontext »interkultureller« Beratungsansätze eingeordnet. Es erfolgt anschließend eine Darstellung charakteristischer Merkmale eines pädagogischen Beratungsverständnisses. Anerkennungsberatung steht darüber hinaus in einem engen Zusammenhang zur Bildungs- und Berufsberatung (vgl. Englmann und Müller-Wacker 2010, S. 25). Der Schwerpunkt wird hier vor allem auf die begrifflichen Systematisierungen und die Zielsetzungen von Bildungs- und Berufsberatung gelegt. Abschließend erfolgt eine vertiefende Auseinandersetzung mit dem Begriff der Fachberatung, der in den Beschreibungen von Anerkennungsberatung immer wieder verwendet wird (vgl. Bichl 2016a; Englmann und Müller-Wacker 2010, S. 9).

3.1.1 Beratung im Migrationskontext

Eine beratungstheoretische Einordnung von Anerkennungsberatung erfordert zunächst eine Auseinandersetzung mit migrationsbezogenen Beratungsansätzen. In der Erziehungswissenschaft lässt sich hierzu klassischerweise die Entwicklung bzw. Distanzierung von einer primär defizitorientierten »Ausländerpädagogik« über Ansätze »Interkultureller Pädagogik« hin zu unterschiedlichen Formen von Diversity-Konzepten und kultur- bzw. migrationssensiblen Zugängen nachzeichnen (vgl. Auernheimer 2010; Hamburger 2012; Schirilla et al. 2016). Professionelles Beratungshandeln im

Migrationskontext bezieht sich zunächst vor allem auf die kritische Reflexion der eigenen Vorannahmen, Kategorisierungen und Wertvorstellungen, ohne gleichzeitig relevante gesellschaftliche Differenzierungsprozesse zu vernachlässigen. Vor diesem Hintergrund wird Anerkennungsberatung hier in die theoretischen, konzeptionellen und institutionellen Entwicklungen der »Interkulturellen Pädagogik« eingeordnet. Die Bezeichnung »Interkulturelle Pädagogik« wird dabei einerseits übergreifend für die unterschiedlichen pädagogischen Ansätze seit den 1960er Jahren bis heute verwendet und bezeichnet andererseits konkret die Phase ab den 1980er Jahren, welche sich aus der Kritik an der »Ausländerpädagogik« entwickelt hat und sich »speziell mit den Folgen der Migration und Globalisierung für Bildung und Erziehung und mit der Frage nach dem Umgang mit sprachlicher, ethnischer, nationaler und kultureller Heterogenität im Bereich von Erziehung und Bildung« (Krüger-Potratz 2005, S. 22) beschäftigt. Bereits die Bezeichnung »Interkulturelle Pädagogik« impliziert die Annahme von Differenzdimensionen entlang von kulturellen Zugehörigkeiten, die in der wissenschaftlichen Auseinandersetzung immer wieder kritisch diskutiert und zu Weiterentwicklungen in unterschiedlichen Richtungen geführt haben.

Die Entwicklung eines eigenständigen Forschungsfeldes in der Erziehungswissenschaft wird in der wissenschaftlichen Literatur meist als Reaktion auf die Phase der sogenannten Gastarbeiteranwerbung in den 1960er Jahren gesehen, obwohl durchaus bereits früher pädagogische Angebote (z.B. Sozialbetreuung für Geflüchtete) existierten. Unter der Bezeichnung »Ausländerpädagogik« wurden erste pädagogische Maßnahmen konzipiert, die sich explizit auf Migrant_innen als Adressat_innen pädagogischer Leistungen bezogen. Zielsetzungen waren vor allem der Ausgleich herkunftsbedingter »Defizite« und der Integrationsprozess im Sinne von Anpassung, aber auch der Erhalt von Rückkehrmöglichkeiten. Von den Wohlfahrtsverbänden wurden »Ausländersozialdienste« eingerichtet, die muttersprachliche Beratung für »Arbeitsmigrant_innen« unterschiedlicher Nationalitäten ermöglichten. Grundlage war ein nationalitätenspezifisches Konzept, welches eine Nähe zu der Zielgruppe und die Einbindung von Migrant_innenorganisationen ermöglichte, sich jedoch zugleich auch durch mangelnde Kooperationsmöglichkeiten mit den Regelangeboten von diesen entfernte (vgl. Schirilla et al. 2016, S. 81ff.).

Die stark zielgruppenorientierte Ansprache und die defizitorientierte Sichtweise führten in den 1980er Jahren schließlich zu einer zunehmenden

den Distanzierung von dem Ansatz der »Ausländerpädagogik«. Die Kritik an der entstandenen institutionellen Separierung und der inhaltlichen Defizitorientierung durch diese »Sonderleistungen« wurde in der Forderung nach »interkultureller Kompetenz« als Erweiterung des Kompetenzprofils der professionell Tätigen und der »interkulturellen Öffnung« zur institutionellen Ausweitung von Regelangeboten aufgegriffen. Beide Elemente setzen sich dabei gegenseitig voraus. Um »interkulturell« kompetent handeln zu können, sind entsprechende institutionelle Bedingungen notwendig, und umgekehrt muss eine Öffnung der Strukturen mit entsprechendem professionellen Beratungshandeln verbunden werden (vgl. Kalpaka 2009a, S. 266f.). Interkulturelle Angebote werden damit von einer »Sonderleistung« zu einer Querschnittsaufgabe für alle Bildungsbereiche und interkulturelle Kompetenz zu einer Schlüsselqualifikation im Bereich pädagogischer Professionalität (s. Kapitel 3.3.2). Während die Bedeutung von »interkultureller Öffnung« bzw. »interkulturellen Kompetenz« in der pädagogischen Praxis gerade unter den aktuellen migrationspolitischen Bedingungen wieder neu diskutiert wird, hat sich in der wissenschaftlichen Disziplin Erziehungswissenschaft »Interkulturelle Pädagogik« als eine fachliche Richtung etabliert. Gleichzeitig geht damit jedoch auch eine starke Kritik an der Fokussierung auf kulturelle Differenzen und dem zugrundeliegenden Kulturbegriff einher, was sich auch in dem Bemühen zeigt, neue Bezeichnungen und Konzepte einzuführen (vgl. Krüger-Potratz 2005, S. 22f.).

In der Erziehungswissenschaft erfolgt die Weiterentwicklung des Begriffs der »Interkulturellen Pädagogik« und der damit verbundenen Konzepte vor allem in zwei Richtungen. Zunächst wird der Begriff »interkulturell« durch Bezeichnungen wie »transkulturell« ersetzt, um sich explizit von der Vorannahme eines in sich geschlossenen, einheitlichen Kulturbegriffs zu distanzieren. Der Terminus der »Transkulturalität« bezieht sich statt auf geografische oder nationale Grenzziehungen auf kulturelle Austauschprozesse, die davon unabhängige Identitäten bilden (vgl. Welsch 1995). Darüber hinaus wird in pädagogischen Ansätzen versucht, eine reflexive Ebene nicht nur in den Konzepten, sondern bereits in die Begrifflichkeiten zu integrieren, um die Fokussierung auf den Kulturbegriff zu überwinden. Als Beispiele hierfür sind die »Reflexive Interkulturelle Pädagogik« (vgl. Hamburger 2012) oder die »Migrationspädagogik« (vgl. Mecheril 2004) zu nennen. Die Berücksichtigung unterschiedlicher Differenzlinien (z.B. Geschlecht, Behinderung) führt darüber hinaus zu mehrdimensionalen Ansätzen, wie

in der »Pädagogik kollektiver Zugehörigkeiten« (vgl. Nohl 2010), der »Pädagogik der Vielfalt« (vgl. Prengel 2006) oder in Bezug auf Diversität (vgl. Sickendiek 2013; Leiprecht 2011). Die intersektionale Forschung untersucht kulturelle Differenzen und soziale Ungleichheiten in ihrem Zusammenwirken bzw. ihren Wechselwirkungen und setzt diese in Beziehung zu gesellschaftlichen Machtverhältnissen (vgl. Walgenbach 2011). Als grundlegende Gemeinsamkeit lässt sich festhalten, dass es in all diesen Ansätzen um den Ausdruck einer wertschätzenden Perspektive auf Heterogenität und Vielfalt geht. Es stellt sich jedoch die Frage, inwiefern mit dieser Haltung nicht auch eine Vernachlässigung bestehender sozialer Ungleichheitsverhältnisse mit einhergeht. Während der Begriff »Ausländerpädagogik« als Bezeichnung für pädagogische Maßnahmen aus der Fachsprache verschwunden ist, bleiben die strukturellen Problemlagen, die zu dieser spezialisierten Beratungsform geführt haben, weiter bestehen. Gerade unter den aktuellen Bedingungen von Flucht und Migration stellen sich erneut die gleichen Fragen wie im Kontext der sogenannten Ausländerpädagogik:

»Solange der Status der neuen Adressaten der Sozialen Dienste vor allem durch die Position des ›Gastarbeiters‹ oder ›Flüchtlings‹ und seine ausländerrechtliche Fixierung bestimmt war, mussten die Handlungskonzepte auch genau auf diesen Umstand Bezug nehmen. Es war später leicht, die Defizitorientierung der Ausländerpädagogik zu kritisieren; aber es ist bis heute leichtfertig, den Status des Ausländers zu vernachlässigen, solange die Existenz eines Menschen zur Disposition der Verwaltung steht und/oder die ideologiepolitische Differenzierung von In- und Ausländern hoch relevant ist« (Hamburger 2006, S. 182).

Aus dieser Perspektive ist ein zielgruppenspezifischer Zugang im Migrationskontext durchaus notwendig, wenn aufgrund struktureller Benachteiligungen eine tatsächliche Integration in die Regelangebote nicht möglich ist. Es stellt sich für die Beratung zusammenfassend also immer die Frage nach einer migrationssensiblen Beratungsarbeit, welche aufmerksam für die Auswirkungen sozialer Ungleichheit bleibt, ohne diese auf kulturelle Differenzen zu reduzieren. Im Hinblick auf die gegenwärtigen gesellschaftlichen Herausforderungen darf trotzdem nicht vergessen werden, dass die Ausweitung der pädagogischen Angebote auf die Zielgruppe der Migrant_innen unter anderem für Geflüchtete mit unsicheren Bleibeperspektiven

noch immer nicht selbstverständlich geworden ist und die Zielsetzungen der »Ausländerpädagogik« damit im positiven wie negativen Sinn weiter aktuell bleiben.

3.1.2 Pädagogische Beratung

Beratung stellt nicht nur eine Grundform pädagogischen Handelns dar (vgl. Giesecke 2010), sondern hat sich darüber hinaus zu einem der bedeutendsten Bestandteile entwickelt. Beraten wird als eine Kernaufgabe des professionellen erwachsenenpädagogischen Handelns gesehen. Nittel (vgl. 2016, S. 21) nennt drei grundlegende Begründungszusammenhänge für eine erziehungs- und bildungswissenschaftliche Zuordnung von Beratung. Auf der Interaktionsebene beschreibt er Beratung als eine pädagogische Handlungsform; auf der Mesoebene verortet er Beratung aus einer professionstheoretischen Perspektive als einen Bestandteil pädagogischer Berufskultur; und auf der Makroebene ordnet er Beratung anhand der zunehmenden Diversifizierung pädagogischer Beratungseinrichtungen gesamtgesellschaftlich ein. Obwohl Beratung also anscheinend zu einem Teilbereich des pädagogischen Selbstverständnisses geworden ist, existieren trotzdem nur Ansätze einer übergreifenden Beratungstheorie für den pädagogischen Bereich. Dies ist auch auf die Interdisziplinarität der Entwicklungslinien von Beratung zurückzuführen, die sich auf schulische, sozialpädagogische, psychologische und erziehungswissenschaftliche Zugänge und Handlungsfelder beziehen (vgl. ausführlich hierzu Gröning 2010; Gröning 2011; Sauer-Schiffer 2004). Nachfolgend werden ausgewählte Schwerpunkte dieser Entwicklungslinien dargestellt und hinsichtlich ihrer Bedeutung für ein pädagogisches Beratungsverständnis reflektiert. Der Fokus liegt dabei auf Ansätzen und Konzepten, welche in Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Anforderungen und Zuschreibungen eine spezifische Beratungshaltung geprägt haben.

Einen besonderen Stellenwert in der Rekonstruktion einer Entwicklungsgeschichte von pädagogischer Beratung nimmt der Aufsatz »Das pädagogische Phänomen »Beratung« ein (vgl. Mollenhauer 1965). Mollenhauer beschreibt Beratung darin als eine neue zeitgemäße Form pädagogischen Handelns, welche im Unterschied zu autoritären Zugängen durch Gleichberechtigung geprägt ist. Er grenzt sich explizit von erzieherischen Ansätzen in der Pädagogik ab, indem er Beratung nicht als eine Form der Anpassung, sondern als Emanzipationsprozess beschreibt:

»Die entscheidende Funktion der Beratung endlich liegt darin, dass sie kritische Aufklärung sein kann. Das Gespräch schafft Distanz, es ermöglicht ein rationales Verhalten zu sich selbst und zu den Bedingungen der eigenen Existenz« (ebd., S. 32).

Beratung wird zu einer kritischen Aufklärung, indem auf individueller Ebene die Selbstreflexion und auf gesellschaftlicher Ebene die kritische Auseinandersetzung mit sozialpolitischen Verhältnissen ermöglicht wird (vgl. Gröning 2010, S. 125f.). Nach Nittel (2016, S. 21) erhält der Beratungsbegriff durch Mollenhauer innerhalb der pädagogischen Handlungsformen »eine strategisch wichtige Bedeutung und Rolle eines kritischen Korrektivs gegenüber anderen pädagogischen Interventionsformen«. Damit entwirft Mollenhauer eine genuin pädagogische Perspektive auf Beratung. Es ist gerade der emanzipative Ansatz in der Beratung, welcher bei ihm das spezifische Charakteristikum eines pädagogischen Beratungsverständnisses begründet:

»Beratung soll nicht in die Anpassung hineinführen, sondern von Konformitätszwängen befreien. Ein Rat, der keine Alternative erkennen lässt, sondern nur die gleichsam naive normative Eindeutigkeit der Antwort kennt, ist ein schlechter Rat. Er verfehlt die pädagogische Chance, die in ihm liegt« (Mollenhauer 1965, S. 33).

Den Beratungsprozess und die Beziehung zwischen Berater_in und Klient_in fasst er als ein gleichberechtigtes Verhältnis, welches eine Unterstützung bei dem Prozess kritischer Aufklärung bietet. Dabei hebt er hervor, dass Aufklärung nicht allein durch das Engagement des_der Berater_in erfolgen kann, sondern dass die Selbständigkeit und Autonomie des_der Klient_in im Vordergrund steht. Diese Herausforderung des Prinzips einer »Hilfe zur Selbsthilfe« prägt bis heute das pädagogische Beratungsverständnis und stellt hohe Ansprüche an die Kompetenzen der Berater_innen.

In den 1960er Jahren differenzieren sich die Beratungsansätze, Methoden und Techniken sowie der institutionelle Auf- und Ausbau von Beratungsorganisationen aus (vgl. Sauer-Schiffer 2004; Gröning 2010). Durch die Entwicklung des personenzentrierten Ansatzes nach Carl Rogers wird in den 1970er Jahren die ethische Qualität der Beratungsbeziehung weiter ausformuliert. Rogers distanziert sich hierzu von der Machtbeziehung zwi-

schen Arzt_Ärztin und Patient_in und entwickelt stattdessen Merkmale einer spezifischen Beratungsbeziehung. Durch kommunikative Grundprinzipien, wie wertschätzende Haltung, Empathie und Kongruenz, wird die Selbstidentifizierung und Stärkung der Selbstachtung des_der Klient_in unterstützt. Die Qualität der Beratungsbeziehung wird an ein umfassendes humanistisches Menschenbild gekoppelt, nach dem das Individuum grundsätzlich die Fähigkeit aufweist sich selbst weiterzuentwickeln. Im Mittelpunkt des personenzentrierten Beratungsansatzes stehen die Klient_innen mit ihren Bedürfnissen und Perspektiven, jedoch auch die individuelle Persönlichkeit der Berater_innen (vgl. Rogers 1995, S. 165ff.). Die Bedeutung dieser Beratungshaltung für die Entwicklung der pädagogischen Beratung wird bei Gröning (2010, S. 131) zusammengefasst:

»Rogers Grundsätze zur Wertschätzung, Empathie und zur Selbstexploration des Klienten haben den pädagogischen Beratern in den 1970er Jahren wichtige Wege gewiesen, ein aufklärendes Beratungsverständnis, so wie es die kritische Erziehungswissenschaft begründet hat, mit einer anerkennenden Haltung zu verbinden. Dieses Beratungsverständnis stellt bis heute eine Kernkompetenz der Profession pädagogischer Beratung dar und bildet, vor allem angesichts der problembelasteten Institutionalisierungsgeschichte, ihr wichtigstes Fundament.«

Ein gesellschaftskritisches Beratungsverständnis wird hier explizit mit einer anerkennenden Beratungshaltung verbunden und damit eine pädagogische Perspektive auf Beratung begründet. Schiersmann und Remmele (vgl. 2004) stellen in ihrer Studie zu den in der Bildungs- und Berufsberatung verwendeten Beratungsansätzen in Deutschland fest, dass die Berater_innen sich nach eigener Einschätzung am häufigsten an dem personenzentrierten Ansatz orientieren. Der vielfache Rückgriff kann zwar sicherlich auch in Zusammenhang mit dessen großen Bekanntheitsgrad im pädagogischen Bereich gesehen werden, dennoch ist die damit verbundene Beratungshaltung zu einem charakteristischen Merkmal eines pädagogischen Beratungsverständnisses geworden.

Gleichzeitig findet durch diese Orientierung an Rogers jedoch auch eine Übernahme von psychologisch geprägten Beratungsansätzen statt. Diese ermöglichen für die Berater_innen eine Form der »Handlungssicherheit« durch den Einsatz methodisch begründeter Interventionstechniken und zu-

dem anerkannter und spezialisierter Beratungsausbildungen. Auch wenn diese Ansätze und Techniken sicherlich einen wertvollen Beitrag zur Beratungsqualität leisten, zeigt sich die fehlende Gegenstandsadäquatheit darin, dass die Berater_innen in der Praxis dennoch auf eine Kombination unterschiedlicher Techniken und Ansätze zurückgreifen (vgl. Schiersmann und Remmele 2004). Gieseke et al. (2007, S. 37) stellen dazu kritisch fest:

»Als besonders fatal erweist sich dabei die unreflektierte Übernahme von therapeutischen Beratungsansätzen. Die hierbei fehlende Gegenstandsadäquatheit, was den Bildungsberatungsprozess betrifft, führte zu Überforderungen in den Ansprüchen an die Praxis oder zur Irrelevanz der Theorie«.

Insbesondere aus einer sozialpädagogischen Perspektive wird diese Orientierung an psychologischen Schulen und die Übernahme von therapeutischen Gesprächstechniken hinterfragt. Beratung stellt in der Sozialen Arbeit ein wichtiges Handlungsfeld dar, um insbesondere strukturell benachteiligte Bevölkerungsgruppen zu erreichen. Gröning (2011, S. 18) fasst die zentralen Kritikpunkte an einer »Therapeutisierung« von Beratung aus einer sozialpädagogischen Perspektive zusammen:

- »- der Berater rekonstruiere nicht die Lebenswelt seiner Klienten, sondern konstruiere quasi ihre Wirklichkeit,
- er trete wie der Oberexperte auf und kolonisiere die Lebenswelt,
- Beratung klientelifiziere und definiere soziale Probleme zu Sozialisationsdefiziten um«.

In den 1970er Jahren entwickelt sich in der Sozialpädagogik aus dieser Kritik an dem Expertentum und der »Therapeutisierung« das Konzept einer Lebensweltorientierten Sozialen Arbeit. Im Sinne einer hermeneutisch-pragmatischen Tradition bezieht sich der Lebensweltorientierte Ansatz auf die Menschen in ihren alltäglichen Lebenswelten. Die Rekonstruktion dieser alltäglichen Lebenswelt wird mit einer kritischen Alltagstheorie verbunden und führt in Konsequenz zur kritischen Analyse gesellschaftlicher Strukturen. Grunwald und Thiersch (2008, S. 23, Herv. i. Orig.) verdeutlichen diesen Ansatz eingängig über das Bild einer Bühne:

»Wenn Lebenswelt nämlich die Bühne ist, auf der die Menschen vorgegebene gesellschaftliche Muster agieren, können lebensweltliche Verhältnisse nicht nur aus sich selbst bewältigt und verändert werden, sondern sind immer auch geprägt durch *strukturelle Rahmenbedingungen*. Lebensweltorientierte Soziale Arbeit ist also verwiesen auf Kooperationen und Koalitionen mit anderen Politik- und Gesellschaftsbereichen; das *Prinzip Einmischung* als parteiliche Vertretung lebensweltlicher Erfahrungen und Probleme in z.B. Arbeitsmarkt-, Familien-, Sozial- und Wohnungsbaupolitik auf den unterschiedlichen politischen Ebenen von Bund, Ländern, Kommunen und Stadtteilen ist ein konstitutives Moment des Konzepts Lebensweltorientierung. In den gegebenen Macht- und Interessenstrukturen konkretisiert sich Einmischung dabei in der Verbindung von Verhandlung, Aufklärung und gezielter Skandalisierung«.

Neben der sozialpädagogisch begründeten Aufgabe der Einmischung in die soziale und politische Diskussion zur Veränderung der gesellschaftlichen Bedingungen wird hier eine parteiliche Beratungshaltung hervorgehoben. Krüger (2011, S. 203.) definiert professionelle Parteilichkeit in Abgrenzung zu einer unreflektierten Identifizierung mit den Zielsetzungen und Positionen der Klient_innen als eine »qualifizierte Beratung in Form einer solidarischen Hilfe«, welche »auf die Hilfe zur Selbsthilfe« abzielt. Obwohl der Anspruch einer parteilichen Beratungshaltung auch kritisch diskutiert wird (vgl. Merchel 2000), stellt sie gegenwärtig ein grundlegendes Merkmal sozialpädagogischer Beratung dar.

Während die parteiliche Beratungshaltung und die Anwaltsfunktion weiterhin eher einem sozialpädagogischen Beratungsverständnis zugeordnet werden, ist insbesondere die Ressourcenorientierung zu einem charakteristischen Merkmal pädagogischer Beratung geworden. Eine ressourcenorientierte Beratung unterstützt nach Nestmann (vgl. 2014, S. 732) die Wiederherstellung des persönlichen Ressourcenzugangs und die Einflussnahme auf relevante Umwelten, sodass die individuellen Ressourcen entsprechend zur Geltung kommen. Kritisch ist hier anzumerken, dass diese Form des Empowerments zunehmend im Sinne der Erhöhung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit und Eigenvermarktung benutzt wird, statt im zuvor beschriebenen Sinn einer gesellschaftskritischen Aufklärung (vgl. Sprung 2011, S. 298f.). Gerade aufgrund dieser unterschiedlichen Intentionen gewinnt jedoch wieder eine pädagogische Perspektive auf Beratung an

Bedeutung, welche die Orientierung an den Zielsetzungen der Klient_innen in den Fokus des Beratungsprozesses stellt.

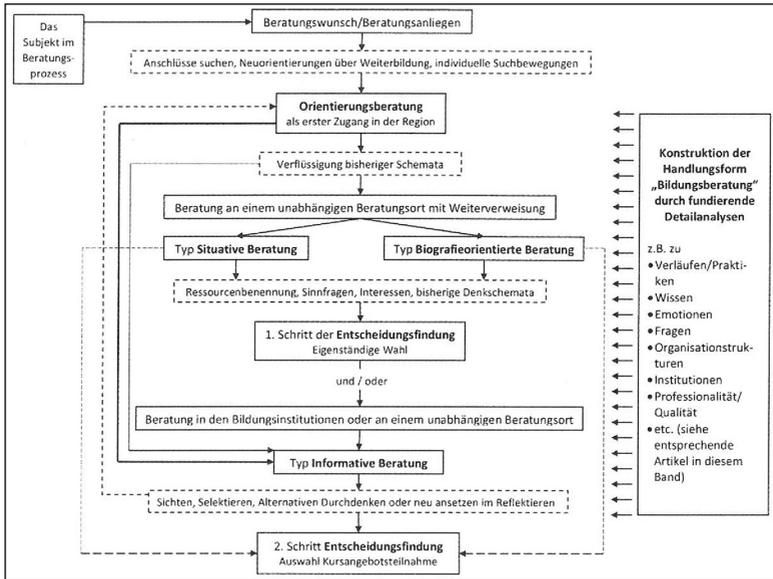
3.1.3 Bildungs- und Berufsberatung

Bildungs- und Berufsberatung im Bereich Erwachsenenbildung wird als eine Orientierungs- und Entscheidungshilfe in Bezug auf die Themenfelder Arbeit, Beruf und Bildung definiert. Sie umfasst damit auch Unterstützungsleistungen bei Lern- und Kompetenzentwicklungsprozessen und adressiert Einzelpersonen sowie Betriebe und Organisationen (vgl. Käpplinger und Maier-Gutheil 2015, S. 164f.; Schiersmann 2000, S. 20ff.). Wie bereits beschrieben hat Bildungs- und Berufsberatung in den letzten Jahren deutlich an gesellschaftlicher Bedeutung und öffentlicher Bekanntheit gewonnen. Die Zunahme wird vor allem auf gesellschaftliche Entwicklungen wie der Individualisierung von Bildungs- und Berufsbiografien, dem steigenden Stellenwert von nonformalen und selbstgesteuerten Lernprozessen sowie der zunehmenden Flexibilisierung und Dynamik des Arbeitsmarktes und des (Weiter-)Bildungssystems zurückgeführt (vgl. Schiersmann et al. 2008, S. 9f.). In Zusammenhang mit der daraus resultierenden Ausdifferenzierung von Beratungsleistungen wird vielfach festgestellt, dass auch für den Bereich der Bildungs- und Berufsberatung keine spezifische Beratungstheorie vorliegt (vgl. ebd., S. 15). Eine übergreifende Systematisierung des Beratungsfeldes steht ebenfalls noch aus (vgl. Maier-Gutheil und Nierobisch 2015, S. 30). Stattdessen existieren unterschiedliche Theoriemodelle und Systematisierungsversuche, welche jedoch ein sehr umfassendes Bild von Bildungs- und Berufsberatung in unterschiedlichen Kontexten vermitteln. Die Darstellung dieser Zugänge soll hier genutzt werden, um das breite Aufgabenspektrum der Bildungs- und Berufsberatung und die unterschiedlichen Perspektiven auf die Zielsetzungen zu verdeutlichen. Nach Preißer (vgl. 2012, S. 14f.) erfolgen die Systematisierungen nach Leitideen, Themenfeldern, Beratungsanlässen, Zielgruppen, Zielen, Beratungsformen, der Reichweite, dem Medium und den Beratungsmethoden. Nachfolgend werden drei ausgewählte Systematisierungen nach Gieseke und Opelt (vgl. 2004), Schiersmann und Remmele (vgl. 2004) sowie Arnold und Mai (vgl. 2008) ausführlicher dargestellt und in Bezug auf die Einordnung von Anerkennungsberatung reflektiert.

Auf der Grundlage von Gesprächsanalysen unterscheiden Gieseke und Opelt (vgl. 2004) zwischen informativer, situativer und biografieorientierter Beratung. Die Unterteilung bezieht sich auf die unterschiedlichen Ausgangssituationen der Klient_innen im Entscheidungsprozess und den damit verbundenen Bedarfslagen. Damit sind zugleich spezifische Kompetenzen der Berater_innen erforderlich. Während die informative Beratung vor allem Kenntnisse der Weiterbildungs- und Arbeitsmarktstrukturen voraussetzt, sind für die situative und biografieorientierte Beratung zusätzlich soziale und kommunikative Fähigkeiten entscheidend. Insbesondere für den Typ der biografieorientierten Beratung sind zudem der Respekt und die Wertschätzung der subjektiven Lebensentwürfe erforderlich (vgl. Gieseke und Opelt 2004; Gieseke 2000, S. 15f.). Später wurde diese Darstellung durch das Angebot einer Orientierungsberatung ergänzt, die zeitlich den weiteren Beratungsleistungen vorgeschaltet wird (vgl. Gieseke 2016b; Abb. 4). Enoch (vgl. 2011, S. 93f.) hebt in dieser Unterteilung vor allem die Integration der informativen Beratung als Element des Beratungsprozesses und darüber hinaus als eigenständigen Beratungstyp hervor. Diesen Zugang führt er darauf zurück, dass sich die Systematik explizit auf Weiterbildungsberatung bezieht. Dadurch nehmen Informationen zu den Weiterbildungsangeboten und -anbieter_innen im Beratungsprozess einen höheren Stellenwert ein. Gleichzeitig ist mit dieser informativen Ausrichtung auch eine stärkere Abgrenzung von reinen Informationsleistungen notwendig.

Vor dem Hintergrund der Zunahme an Beratungsnachfragen sieht Gieseke (vgl. 2000, S. 12) die Gefahr, Bildungsberatung auf einen kurzfristigen Informationsservice zu reduzieren. Stattdessen betont sie die Bedeutung eines Beratungsverständnisses, nach welchem der Beratungsprozess als eine kommunikative und interaktive Begleitung mit entsprechend notwendigen zeitlichen Ressourcen aufgefasst wird. Auch Schmidt und Tippelt (vgl. 2006, S. 38) beschreiben Beratung in dieser breiten Form. Demnach kann Beratung ein längerfristiger Prozess bestehend aus mehreren Beratungskontakten sein oder Expertise in Form kompakter Informationsvermittlung (auch telefonisch oder per E-Mail) anbieten. Gerade diese Kombination von prozessorientierten Beratungsangeboten mit eher informativ ausgerichteten Expert_innenberatungen bewerten die Autoren als die geeignetste Form für den pädagogischen Kontext.

Abbildung 4: Skizze für einen Vorschlag eines professionsorientierten entscheidungstheoretischen Ansatzes der Bildungsberatung

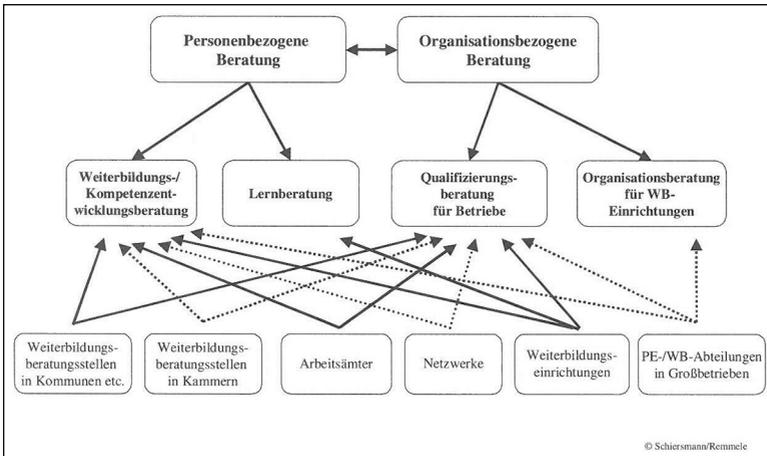


Quelle: Gieseke 2016b, S. 544

Neben den Beratungstypen lassen sich zudem unterschiedliche Anwendungsfelder von Beratung im Bereich der Erwachsenenbildung in Bezug auf die Adressat_innen unterscheiden. Schiersmann und Remmele (vgl. 2004) differenzieren hierzu in ihrer Studie zum Stand der Bildungs- und Berufsberatung in Deutschland zwischen personen- und organisationsbezogener Beratung, die als Querschnittsaufgabe oder als je eigenständiges Angebot von verschiedenen Einrichtungen umgesetzt werden (vgl. Abb. 5).

Die institutionelle Gestalt von Beratungseinrichtungen ist aufgrund der unterschiedlichen Größe, Anbindungen an übergeordnete Einrichtungen (z.B. Bildungseinrichtungen, Kammern), der Finanzierung und der Organisation in Netzwerken sehr heterogen (vgl. Schröder und Schlögl 2014, S. 10). Eine einheitliche Identitätsbildung in der Bildungs- und Berufsberatung kann daher auch in Bezug auf Abgrenzungsversuche gegenüber anderen Beratungsfeldern gesehen werden. Es ist hier zu beobachten, dass sich in vielen Beratungszugängen insbesondere von arbeitsmarktorientierten staatlichen Beratungskontexten distanziert wird (vgl. Enoch 2011, S. 127f.).

Abbildung 5: Beratung in der Weiterbildung



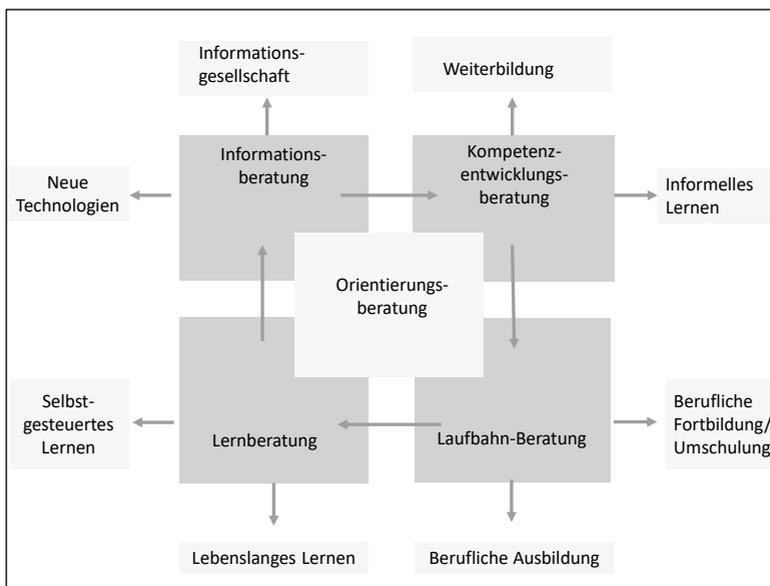
Quelle: Schiersmann und Remmele 2004, S. 14

Die Systematiken von Schiersmann und Remmele (vgl. 2004) sowie Gieseke und Opelt (vgl. 2004) beziehen sich auf unterschiedliche Perspektiven zur Kategorisierung von Beratungsleistungen. Während bei Schiersmann und Remmele eher die formale Differenzierung nach Adressat_innen und dem Beratungsgegenstand im Mittelpunkt steht, bezieht sich Gieseke auf den Beratungsprozess und den subjektiven Beratungsbedarf. Beide Systematiken können dabei einander ergänzend gedacht werden, wenn beispielsweise die Weiterbildungsberatung in sich weiter ausdifferenziert wird und zwischen der eher informativen Beratung zu Kursangeboten und der pädagogischen Begleitung bei Entscheidungsprozessen unterschieden wird. Arnold und Mai (vgl. 2008) heben die Bedeutung dieser beiden Ansätze als wesentliche Systematisierungsvorschläge in der erwachsenenpädagogischen Literatur zum Thema Beratung hervor und greifen zugleich kritisch die darin enthaltenen Differenzierungen auf. Die Unterscheidung nach personen- und organisationsbezogener Beratung wird in Bezug auf die Bedeutung von sozialen Systemen in der personenbezogenen Beratung und der Rolle von Individuen in der Beratung von Organisationen in Frage gestellt. In der Differenzierung nach Gieseke und Opelt (vgl. 2004) wird die Fokussierung auf die unterschiedliche Strukturiertheit der Klient_innen problematisiert. Demnach wird die Unterscheidung hier nicht nach Beratungstypen gesehen, sondern

stattdessen als Verweise auf verschiedene Komponenten von Beratungshandeln. Während bei der informativen Beratung die sachlichen Inhalte der Beratung hervorgehoben werden, erhält der Beratungskontext in der situativen Beratung einen größeren Stellenwert. Die biografieorientierte Beratung betont stattdessen den selbstgesteuerten Lernprozess von Erwachsenen im System des lebenslangen Lernens (vgl. ebd., S. 26ff.).

In Abgrenzung dazu wird nach Arnold und Mai (vgl. 2008) eine Systematisierung nach vier Beratungsfeldern vorgeschlagen, wobei auch hier die Orientierungsberatung wie bei Gieseke (vgl. 2016b) den anderen Angeboten vorangestellt wird (vgl. Abb. 6).

Abbildung 6: Das integrative Modell



Quelle: nach Arnold und Mai 2008, S. 27

Die weitere Systematisierung der Beratungsleistungen erfolgt nach dem Gegenstand der Beratung, der hier in die Themen Information und Kompetenzentwicklung sowie Lern- und Laufbahnberatung ausdifferenziert wird. In der Darstellung verweisen die verschiedenen Beratungsleistungen zudem auf weiterführende gesellschaftliche und erwachsenenpädagogische Diskurse (vgl. Arnold und Mai 2008). Das integrative Modell bietet damit im

Unterschied zu den zuvor dargestellten Systematisierungen eine fachliche Differenzierung innerhalb der Beratungsleistungen unabhängig von der Gestaltung des Beratungsprozesses und den adressierten Personen, Gruppen oder Organisationen. Ein Bezug zum Prozesscharakter der Beratung wird über das zentrale Angebot einer Orientierungsberatung hergestellt, welches Ähnlichkeiten mit dem Konzept von »Anlaufstellen« als erste Ansprechpartner in der Anerkennungsberatung aufweist.

In Zusammenhang mit diesen Systematisierungen und unterschiedlichen Bezeichnungen steht die Frage nach den Zielsetzungen von Bildungs- und Berufsberatung. Schiersmann (vgl. 2011b) unterscheidet hier zwischen drei unterschiedlichen Ebenen. Auf der individuellen Ebene zielt Beratung auf die Erhöhung der bildungs- und berufsbiografischen Gestaltungskompetenz ab. Damit umfasst Bildungsberatung unter anderem Unterstützungsleistungen bei der individuellen Berufswahl oder der Planung von Weiterbildungen. Zugleich werden auf der bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Ebene die Erhöhung der Effektivität und Effizienz des Bildungssystems und die Stärkung der Funktionsfähigkeit des Arbeitsmarktes angestrebt. Dies kann beispielsweise durch Laufbahn- und Lernberatung erfolgen. Die dritte Ebene bildet die gesellschaftspolitische Dimension, nach welcher die Erhöhung der gesellschaftlichen Teilhabe und die Förderung der sozialen Integration als zentrale Ziele verfolgt werden. Hier sind der Ausgleich von Benachteiligungen im Bildungssystem und der Stellenwert von beruflicher Anerkennung für eine erfolgreiche gesellschaftliche Integration als Beispiele zu nennen (vgl. ebd., S. 85).

In Bezug auf arbeitsmarktorientierte Ziele diskutiert Gieseke den Einsatz von Tests und Kompetenzprofilen im Sinne von Optimierungsstrategien kritisch. Dadurch wird der »Radius der unmittelbaren individuellen Möglichkeiten« der Klient_innen abgesteckt und »auf objektivierende Prozesse als Dienstleistung für Entscheidungshilfen statt auf das Subjekt und Interessen mit vorhandenen Ambivalenzen, Unsicherheiten« abgezielt (Gieseke 2016a, S. 104). Gerade aufgrund dieser unterschiedlichen Zielsetzungen gewinnt eine erziehungswissenschaftliche Perspektive auf institutionalisierte Bildungs- und Berufsberatung an Bedeutung, welche insbesondere im »pädagogisch organisierten System des lebenslangen Lernens eine strategisch wichtige Rolle« (Nittel 2016, S. 27) übernimmt. Ziel ist die Förderung des lebensbegleitenden Lernens vor dem Hintergrund bewusster und eigenverantwortlicher Bildungs- und Berufsentscheidungen (vgl. Schröder

und Schlögl 2014, S. 9). Beratung ist daher danach einzuordnen, »wie ihre Möglichkeiten sind, eine Wirksamkeit hinsichtlich subjektiv gewollter Entscheidungen zu erzeugen« (Gieseke 2016a, S. 104). Käßplinger (2010, S. 32) thematisiert den Nutzen von Bildungsberatung zusammenfassend auf unterschiedlichen Ebenen:

»Sie kann nützlich in Hinblick auf Beschäftigungschancen oder Einkommen sein, aber sich genauso auch dahingehend nützlich zeigen, dass Klienten nach einer Beratung in ihrem Selbstbewusstsein oder in ihrer Entscheidungsfähigkeit gestärkt sind.«

Vor diesem Hintergrund empfiehlt er ein weit gefasstes Verständnis von Bildungsberatung, welches über einen primär politisch-ökonomisch definierten Nutzenbegriff hinausreicht (vgl. ebd., S. 35). Anerkennungsberatung muss sich folglich im institutionellen Feld zwischen einer fachlichen Expert_innenberatung und einer prozessbegleitenden Unterstützungsleistung mit unterschiedlichen Zielsetzungen positionieren. Dabei grenzt sich Anerkennungsberatung eindeutig von reinen Informationsleistungen wie einer telefonischen Hotline oder Internetseite ab. Auf der anderen Seite stellt die Informationsvermittlung ein wichtiges Aufgabenfeld in der Anerkennungsberatung dar und es darf daher keine Verlagerung auf die Leistungen einer tiefergehenden Bildungsberatung im Sinne der Reflexion von Laufbahntscheidungen erfolgen, wodurch die primäre Aufgabenerfüllung nicht mehr möglich wäre. In der Auswertung des empirischen Materials werden diese Fragestellungen nochmals aufgegriffen und konkretisiert.

3.1.4 Fach- und Prozessberatung

In den Dokumenten der Beratungsstellen zur Öffentlichkeitsarbeit wird in Österreich und Deutschland Anerkennungsberatung als eine Fachberatung bezeichnet. Für Österreich definiert Bichl (2016a, o.S.) sie als eine »spezialisierte Fachberatung mit dem Ziel der Anerkennung/Bewertung von aus dem Ausland mitgebrachten Qualifikationen«, in Deutschland wird sie »als eine spezialisierte Fachberatung für ausländische Fachkräfte und hoch qualifizierte« (Englmann und Müller-Wacker 2010, S. 9) beschrieben. Es erweist sich jedoch als schwierig, den Begriff der Fachberatung beratungstheoretisch zu verorten bzw. im System der Beratungsleistungen einzuordnen.

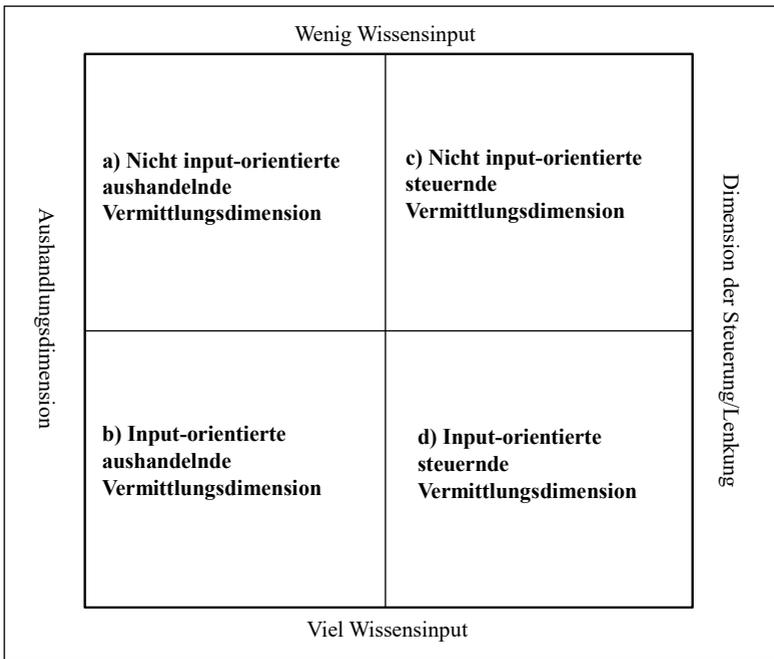
Die Bezeichnung Fachberatung wird im wissenschaftlichen Diskurs häufig in Abgrenzung zu dem Begriff der Prozessberatung verwendet. Enoch (2017, S. 155) beschreibt die Unterscheidung von Fach- und Prozessberatung als »eine in den Beratungswissenschaften klassische Vorstellung« und hinterfragt diese kritisch. Während mit der Bezeichnung der Prozessberatung die ergebnisoffene Begleitung entsprechend dem nondirektiven Ansatz nach Rogers betont wird, hebt der Terminus Fachberatung die Informations- und Wissensvermittlung sowie den Expert_innenstatus der Berater_innen hervor (vgl. ebd., S. 155f.). Eine ähnliche Differenzierung zwischen einer Fach- und Prozessberatung findet sich mit anderen Begrifflichkeiten auch bei Seel (vgl. 2013). Er beschreibt eine transitive Beratung als Bereitstellung von Informationen im Unterschied zu einer reflexiven Beratung als »Unterstützung bei der Initiierung und Begleitung oder Anleitung von Lern- und Veränderungsprozessen« (ebd., S. 1648). Kossak (vgl. 2016) unterscheidet in seiner Analyse der Binnenstruktur pädagogischer Beratung zwischen einer materialen und einer formalen Prozessebene. Die materiale Prozessebene beschreibt den Beratungsgegenstand bzw. das Beratungsthema, während die formale Prozessebene die Handlungsweise beinhaltet, nach welcher dieser Beratungsgegenstand bearbeitet wird (vgl. ebd., S. 128). Enoch (2017, S. 155) bezeichnet den Begriff der Fachberatung aufgrund dieser Kategorisierungen als einen »blinden Fleck in der Beratungswissenschaft zu Bildung, Beruf und Beschäftigung«, der durch diese Differenzierung eine negative Zuschreibung erhält:

»Mir scheint, dass Fachberatung implizit oder explizit abgewertet wird; sie galt seit jeher als das ›andere‹ der eigentlichen Beratung, als eine Art Restkategorie. Diese Abwertung rührt vor allem daher, dass unklar ist, was mit Fachberatung eigentlich gemeint ist und dass eine eingehende Analyse aussteht« (ebd.).

Die Bezeichnung als Fachberatung findet in der Beratungspraxis dann Anwendung, wenn der Fokus auf die Vermittlung von spezifischen Informationen und Wissen gelegt wird, eine fachspezifische Expertise erforderlich ist und ein bestimmtes Wissensfeld nachgefragt wird (vgl. ebd.). Enoch (vgl. 2011) löst die Differenzierung zwischen Fach- und Prozessberatung auf, indem er die Begriffe nicht als unterschiedliche Beratungsformate versteht, sondern aus einer wissenstheoretischen Perspektive als unterschiedliche

Dimensionen des Beratungsprozesses. Beratung wird als eine »Instanz der Reflexion für individuelle Problemlagen« und zugleich als eine »Instanz der Vermittlung von neuen Informationen« (ebd., S. 15) beschrieben. Es ist demnach gerade das Spannungsverhältnis zwischen Vermittlungs- und Reflexionsfunktion, welches berufliche Beratung bestimmt und durch die Interaktionspartner_innen situativ bearbeitet und aufgelöst werden muss.

Abbildung 7: Dimensionen der Wissensvermittlung in der Beratung



Quelle: nach Enoch 2011, S. 186

Die unterschiedlichen Dimensionen der Wissensvermittlung in der Beratung veranschaulicht Enoch (vgl. ebd.) in einem Vier-Felder-Modell (vgl. Abb. 7). In diesem Modell wird der graduelle Anteil der Informations- und Wissensvermittlung in der Beratung mit einer machttheoretischen Perspektive verbunden, welche zwischen den Polen einer verständigenden Aushandlung und nichtverständigenden Steuerung verortet wird. Die Zuordnung nach diesen vier Feldern kann zwischen den Beratungsleistungen,

den Zeitpunkten im Beratungsgespräch und den Interaktionspartner_innen variieren (vgl. ebd., S. 183ff.). Eine integrative Verbindung zwischen Beratungs- und Wissensdimension stellt die inputorientierte aushandelnde Vermittlungsdimension dar, die auch als »Informationsbalance« (Nestmann et al. 2007, S. 27) interpretiert werden kann. Engel et al. (vgl. 2014) verstehen darunter eine angemessene Form der Konkretisierung handlungsrelevanter Informationen in der Beratung. Für sie stellt nicht das Informationsangebot die grundlegende Bewältigungsaufgabe für die Klient_innen dar, sondern stattdessen der Umgang mit diesen Informationen und die angemessene Bearbeitung entkontextualisierter Informationen (vgl. ebd., S. 27ff.).

Aus der Perspektive der Ratsuchenden ist oftmals der Wunsch nach diesen Fachinformationen der Grund für die Inanspruchnahme einer Beratung. Auch die Außendarstellung der Beratungsstelle wird mit der Zuordnung zu einem bestimmten Wissensfeld verbunden. Dies geschieht insbesondere durch die Bezeichnung des Beratungsangebotes (Weiterbildungsberatung, Berufsberatung, Anerkennungsberatung). Dadurch wird zugleich ein Wissensfeld geschaffen, in welchem die Beratung stattfindet, bestimmte Beratungsanliegen ermöglicht und andere ausgeschlossen werden. Mit dem Begriff der Fachberatung erfolgt damit auch eine thematische Rahmensetzung. Dieser fachliche Bezug ist jedoch nicht einfach nur ein äußeres Merkmal, sondern strukturiert auch den gesamten Beratungsprozess. Durch die thematische Rahmensetzung wird eine spezifische Beziehung vorgegeben, in der nur Themen angesprochen werden können, die zu diesem ausgewählten Themenkreis gehören. Andere und abweichende Themen können dazu führen, dass die Ratsuchenden an andere Beratungsstellen oder Dienste weitergeleitet werden. Die fachliche Spezialisierung führt damit zu einer Einordnung neben den »Regeldiensten«.

»Europäische Konzepte der lebensbegleitenden Beratung zeigen eine Tendenz weg von verwaltungsorientierten Konzepten hin zu berater- und nutzerorientierten Ansätzen, die in stärkerem Ausmaß wissenschaftlich fundiert werden. Dies bringt mit sich, dass eine Beschränkung auf die Beratungsangebote der Regeldienste nicht als ausreichend betrachtet werden kann, wenn dort die notwendige professionelle und effiziente Fachberatung nicht verfügbar ist« (Englmann und Müller 2007, S. 10).

Es wird deutlich, dass die Vermittlung von Informationen und Wissen eine wichtige Komponente jedes Beratungshandelns darstellt. Aus einer beratungstheoretischen Perspektive steht jedoch meist zunächst im Vordergrund, Beratung als spezifische Interaktionsform gegenüber einer Informationsvermittlung abzugrenzen und zu begründen, wodurch einseitig auf prozessorientierte Beratung fokussiert wird. In der Beratungspraxis zeigt sich dagegen vielfach ein positiver Bezug auf den Begriff der Fachberatung und eine selbstverständliche Verwendung zur Abgrenzung und Selbstbeschreibung. In der Qualitätsmatrix »Qualität in der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung« der IQ-Fachstelle »Beratung und Qualifizierung« findet sich eine Definition von Fachberatung als eine fachlich spezialisierte Beratungsleistung.

»Fachberatung bezeichnet die Beratung durch Experten/-innen, die auf dieses Thema spezialisiert sind, indem sie Wissen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen vorhalten. Sie grenzt sich ab von »fachlicher Beratung«, die auch im Kontext weiterer Beratungsanlässe stattfinden kann. Die Beratenden müssen zwar in der Lage sein, Alternativen zum Anerkennungsverfahren zu erkennen und darüber zu informieren (z.B. Externenprüfung, Existenzgründung), für eine umfassende Beratung findet jedoch ein Verweis an die entsprechenden Netzwerkpartner statt« (Hauck et al. 2016, S. 4).

In dem »Fachkonzept Beratung zu Bildung und Beruf im Land Berlin« (vgl. Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales 2017) wird in der Darstellung der Ressourcen für die Beratung in Bildung und Beruf zwischen Bildungsberatung und Fachberatungen differenziert. Fachberatungen sind demnach im Unterschied zur Bildungsberatung »ausgerichtet auf bestimmte Anliegen oder Weiterbildungsinhalte oder beziehen sich auf bestimmte Zielgruppen« (ebd., S. 26). Enoch (2017, S. 161) stellt fest, dass in der Beratungspraxis damit der Widerspruch zwischen einer pädagogisch orientierten Prozessberatung und einer informationsorientierten Fachberatung bereits aufgelöst wurde:

»Dieser sehr einfache Umstand wird in der alltäglichen Beratungspraxis durchgängig berücksichtigt, weshalb das zum Teil implizite, zum Teil explizite Professionswissen weiter ist als die akademische Diskussion. Das lässt

sich daran ablesen, dass Beratungseinrichtungen ein Selbstverständnis als Bildungs- und Wissensorganisationen aufweisen. Fachberatung ist darin komplex positiv eingeordnet und zugleich weiter gefasst als das ausrangierete direktive ExpertInnenmodell«.

Enoch (2011, S. 323) plädiert daher dafür, »dass Wissensvermittlung ein reales Handlungsmuster beraterischer und (erwachsenen-)pädagogischer Kommunikation darstellt, das nicht im Gegensatz zur Beratung steht«, stattdessen »handelt es sich um überlappende Handlungskonzepte«. Demnach kann jedes Beratungsformat graduell die Form einer Fachberatung annehmen. Entsprechend wichtig ist es, den Begriff der Fachberatung aus einer neuen Perspektive zu analysieren und als einen Beitrag für ein pädagogisch begründetes Beratungsverständnis innerhalb eines komplexen und ausdifferenzierten Beratungs- und Bildungssystems zu verstehen.

3.2 Anerkennungstheoretische Perspektive

Die Bezeichnung als »Anerkennungsberatung« bezieht sich auf die Zielsetzung, den Anerkennungsprozess im Ausland erworbener Qualifikationen zu unterstützen (vgl. Bichl 2016a). Der in Österreich und Deutschland häufig verwendete Begriff der »Anlaufstellen« weist bereits darauf hin, dass der damit verbundene Aufgabenbereich weiter gefasst wird. Anerkennung bezieht sich über die formale Anerkennung hinaus auf zusätzliche Dimensionen, die für eine erfolgreiche bildungsadäquate berufliche Integration relevant sind. Zur Beschreibung und Begründung dieser Aufgaben und Zielsetzungen von Beratung wird die zuvor erfolgte theoretische Einordnung als pädagogische Beratung im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung um eine anererkennungstheoretische Perspektive erweitert. Pädagogisches Handeln soll damit unter den Bedingungen von Differenz und struktureller Ungleichheit näher konkretisiert werden. Balzer (2014, S. 585, Herv. i. Orig.) fasst die Bedeutung anererkennungstheoretischer Ansätze für den erziehungswissenschaftlichen Diskurs wie folgt zusammen:

»So wird Anerkennung in erziehungs- und bildungstheoretischen Überlegungen vorrangig *einerseits* als Problematik von ›Differenz‹ und Bildungsun-

gleichheit zur Geltung gebracht und *andererseits* als ein moralisch-ethisches Prinzip pädagogischen Handelns und pädagogischer Praxen veranschlagt«.

Anerkennungstheoretische Ansätze werden in der Pädagogik in den letzten Jahren zunehmend zur theoretischen Neubegründung professionellen Handelns genutzt. Der Bedarf an einer Neubegründung ergibt sich nach Schöffter (vgl. 2009, S. 171f.) vor allem aufgrund der erfolgten Abkehr von einer geisteswissenschaftlichen Ausrichtung der Pädagogik und der damit verbundenen Forderung nach einem stärkeren Realitätsbezug. Damit wird rückblickend ein Verlust an spezifisch pädagogischer Professionalität wahrgenommen. Scherr (2013, S. 8) sieht den Anerkennungsbegriff vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Erwartungen, welche von den verschiedenen Akteur_innen und Organisationen an pädagogische Handlungsformen wie Beratung gestellt werden, daher als »eine zentrale Dimension pädagogischer Theorie und Praxis«. Im Kontext dieser Arbeit wird der Begründungsbedarf professionellen pädagogischen Handelns insbesondere bei der unterschiedlichen Wahrnehmung und Interpretation der Zielsetzungen von Bildungs- und Berufsberatung deutlich. Wie bereits bei den beratungstheoretischen Grundlagen aufgezeigt, können diese Zielsetzungen aus unterschiedlichen Perspektiven und auf mehreren Ebenen formuliert werden.

Nachfolgend wird zunächst auf die Theorie der Anerkennung als eine eigenständige Begründung pädagogischen Handelns eingegangen und in Bezug auf die Bedeutung für die pädagogische Praxis konkretisiert. Durch die Diskussion unterschiedlicher anererkennungstheoretischer Ansätze im bildungstheoretischen Bereich wird anschließend die Grundlage für die Entwicklung eines eigenen anererkennungstheoretischen Rahmenmodells gelegt. Ziel ist es, die Relevanz anererkennungstheoretischer Ansätze für die Begründung pädagogischen Handelns aufzuzeigen.

3.2.1 Subjektbildung in Anerkennungsverhältnissen

Zur Vermeidung der Internalisierung außerpädagogischer Vorgaben stellt Scherr (ebd., S. 27f.) an jede pädagogische Theorie die Anforderung »einer eigenständigen theoretischen Begründung pädagogischer Praxis auf der Grundlage einer Klärung des konstitutiven Zusammenhangs von Sozialität und Subjektivität«. Anerkennungstheoretische Ansätze können zur Klärung dieses Zusammenhangs einen Beitrag leisten, indem sie die Herausbildung

individueller Subjektivität mit intersubjektiven Prozessen in Verbindung setzen.

Stojanov (vgl. 2006) stellt in seiner Studie dazu den bildungstheoretischen Zusammenhang zwischen der Entwicklung individueller Subjektivität und sozialen Anerkennungsformen her. Ausgangspunkt ist für ihn der scheinbare Widerspruch zwischen der autonomen Subjektbildung des Individuums und den vorstrukturierten Lernprozessen innerhalb pädagogischer Institutionen. Dieser Gegensatz wird aufgelöst, indem die Selbstentwicklung und die Welterschließung als intersubjektiv vermittelte Vorgänge aufgefasst werden, die auf Anerkennungsverhältnisse angewiesen sind. Durch Anerkennungsprozesse entstehen immer neue intersubjektiv vermittelte Selbstbeziehungsformen, welche die Entwicklung des Individuums konstituieren. Gleichzeitig wird es dadurch dazu veranlasst, über die erreichten Formen der Spiegelung durch den anderen hinauszugehen und damit auch erweiterte bzw. neue Formen der Anerkennung einzufordern. Diese intersubjektiv vermittelten Vorgänge der Selbstentwicklung und der Welterschließung werden bei Stojanov (vgl. ebd.) als Bildungsprozesse interpretiert. Die Selbstentwicklung bezieht sich auf die Konstituierung der Identität und Persönlichkeitseigenschaften des Individuums, der Begriff der Welterschließung umfasst den Erwerb von Kenntnissen, Werten, Fähigkeiten und Fertigkeiten zur erfolgreichen gesellschaftlichen Integration. Während in der Anerkennungstheorie nach Honneth (vgl. 2014) Welt ausschließlich als Existenz anderer Personen verstanden wird, erfolgt nach Stojanov die Erfassung der Dynamik der Weltbilder und der Weltbezüge als eine eigene Dimension der Subjektconstitution. Anerkennungsprozesse ermöglichen damit nicht nur die Selbstentwicklung des Individuums, sondern auch die Welterschließung im Sinne eines Lernprozesses in Auseinandersetzung mit der eigenen Perspektive auf die Welt in Relation zu den Sichtweisen relevanter anderer Personen (vgl. Stojanov 2006, S. 54ff.).

Diese anerkennungstheoretische Perspektive auf Bildungsprozesse wird bei Scherr (vgl. 2013) in dem Ansatz einer »Pädagogik der Anerkennung« aufgegriffen. Zu den zentralen pädagogischen Aufgaben gehört es demnach, den Individuen Erfahrungen der Anerkennung zugänglich zu machen, um Subjektivitätsentwicklung im Sinne von Selbstwahrnehmung, Selbstbewertung und Selbstbewusstsein zu ermöglichen. Gesellschaftliche Strukturen und Prozesse stellen Bedingungen dar, welche die Möglichkeiten der Entfaltung individueller Subjektivität und den Zugang zu Chancen sozialer

Anerkennung strukturieren. Pädagogisches Handeln muss damit auch Gesellschaftsstrukturen berücksichtigen, welche mögliche Erfahrungen von Anerkennung eingrenzen können. Damit befindet sich Pädagogik in einer unauflösbaren Paradoxie zwischen der Reduktion von Anerkennung durch institutionelle oder organisatorische Festlegungen und der nicht darauf zu reduzierenden Intention, intersubjektive Anerkennungsverhältnisse und Subjektbildungsprozesse zu ermöglichen (vgl. ebd., S. 26ff.). Das hier formulierte Spannungsfeld einer anerkennungstheoretisch begründeten Pädagogik bildet in der weiteren Arbeit die Grundlage für die Rekonstruktion professionellen Handelns. Zugleich wird damit eine spezifisch pädagogische Perspektive auf Anerkennungsverhältnisse eröffnet.

3.2.2 Anerkennungsdimensionen

Auf der Grundlage von anerkennungs- und bildungstheoretischen Ansätzen sollen im Folgenden unterschiedliche Kontexte diskutiert werden, welche Anerkennungserfahrungen ermöglichen können. Ziel ist die Entwicklung eines anerkennungstheoretischen Rahmenmodells zur strukturierten Analyse und Interpretation der empirischen Daten. Dazu wird zunächst nach Honneth (vgl. 2014) zwischen den drei Anerkennungsdimensionen Liebe, Recht und Solidarität unterschieden. Dabei ist hervorzuheben, dass Honneth die Anerkennungsdimensionen in Bezug auf die Entwicklung einer normativen Gesellschaftstheorie darstellt und der Fokus damit auf den in den Anerkennungsprozessen strukturell angelegten Handlungsmotiven für die Entstehung sozialer Konflikte und gesellschaftlichen Wandels liegt. Die bei ihm ausgeführten Anerkennungsformen sind damit nur begrenzt auf den pädagogischen Kontext übertragbar. Der anerkennungstheoretische Ansatz nach Honneth wurde jedoch von mehreren Autor_innen hinsichtlich bildungstheoretischer Fragestellungen erweitert und damit auch für den pädagogischen Bereich nutzbar gemacht. Nachfolgend werden für die vorliegende Fragestellung relevante Ansätze vorgestellt und anschließend vertiefend auf die jeweiligen Erweiterungen und Konkretisierungen der Anerkennungsdimensionen eingegangen.

Das theoretische Konzept von Stojanov (vgl. 2006) stellt eine hilfreiche Erweiterung in Bezug auf die Verbindung von Bildungsprozessen und Anerkennungserfahrungen dar. Für die Formulierung der Anerkennungsdimensionen ist hier besonders seine Ausdifferenzierung der kulturell-bio-

grafischen Anerkennung als eine Unterform der sozialen Wertschätzung von Bedeutung. Der Zusammenhang von Anerkennung und Integration wird in der Theorie der sozialen Desintegration (vgl. Anhut und Heitmeyer 2000; Kaletta 2008) deutlich. Anerkennung wird hier als spezifische Ressource im Integrationsprozess interpretiert. Vor diesem Hintergrund wird die Ausdifferenzierung der Integrationsebenen hinsichtlich der Konstruktion von Anerkennung als Bedingung für berufliche Integration dargestellt und analysiert. Sprung (vgl. 2011) untersucht in ihrer Studie zur beruflichen Integration und Weiterbildungsbeteiligung von Migrant_innen die Partizipationsmöglichkeiten in Österreich. Dabei analysiert sie insbesondere, wie verweigerter Anerkennung von Migrant_innen wahrgenommen und interpretiert wird und welche Bewältigungsformen im Umgang mit diesen Erlebnissen rekonstruiert werden können. Die Anerkennungsdimensionen nach Honneth (vgl. 2014) werden bei ihr um diskriminierungstheoretische Ansätze erweitert. In Zusammenhang mit ihrem theoretischen Zugang steht auch die Studie von Neumann (vgl. 2010) zu den Erfahrungen von akademisch qualifizierten Bildungsinländer_innen in Deutschland und Kanada. Auch er untersucht anhand von Interviews mit betroffenen Migrant_innen die gesellschaftliche Akzeptanz formal anerkannter Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt aus einer anerkennungstheoretischen Perspektive.

Von mehreren Autor_innen wird zudem die Übertragbarkeit der emotionalen Anerkennung nach Honneth auf professionelle pädagogische Beziehungen diskutiert. Helsper et al. (vgl. 2005) analysieren die intersubjektiven Beziehungen im Bereich der Schule als Anerkennungsverhältnisse. Als Ergebnis erweitern die Autor_innen die Dreiteilung der Anerkennungsdimensionen von Honneth um die Form der institutionellen Anerkennung. Gröning (vgl. 2011) sieht in der emotionalen Anerkennung eine beratungstheoretische Verbindung zu dem personenzentrierten Ansatz nach Rogers. Prengel (vgl. 2006) hebt in ihrem Entwurf einer »Pädagogik der Vielfalt« die beschränkten gesellschaftlichen Einflussmöglichkeiten pädagogischer Institutionen hervor und sieht deren Verantwortung stattdessen in der Konstituierung eigener Anerkennungsverhältnisse durch die Herstellung intersubjektiver Anerkennung im pädagogischen Kontext.

Nachfolgend werden diese theoretischen Ansätze mit Fokus auf die jeweiligen Konzeptualisierungen der Anerkennungsdimensionen dargestellt. Auf Grundlage der anschließenden Diskussion dieser Ansätze erfolgt die

Entwicklung eines eigenen anerkennungstheoretischen Rahmenmodells zur Analyse und Interpretation der empirischen Daten.

Die drei Formen der Anerkennung: Liebe, Recht und Solidarität

Honneth (vgl. 2014) entwirft eine normative Gesellschaftstheorie auf Grundlage eines intersubjektivitätstheoretischen Personenkonzeptes. Ziel ist es, die Prozesse gesellschaftlichen Wandels durch die in Anerkennungsverhältnissen strukturell angelegten normativen Ansprüche zu erklären. Demnach entwickelt sich die ungestörte Selbstbeziehung des Subjekts in Abhängigkeit von den drei Formen der Anerkennung Liebe, Recht und Solidarität (vgl. Abb. 8). Diese drei Anerkennungsformen setzt er in Bezug zu drei Typen der Missachtung, deren Erfahrung als Handlungsmotiv für die Entstehung sozialer Konflikte interpretiert wird. Die drei Beziehungsmuster bilden als Anerkennungsformen eigenständige Typen im Hinblick auf das Medium der Anerkennung, die Art der ermöglichten Selbstbeziehung und das moralische Entwicklungspotential (vgl. ebd., S. 148ff.).

Abbildung 8: Anerkennungsdimensionen nach Honneth

Struktur sozialer Anerkennungsverhältnisse			
Anerkennungsweise	emotionale Zuwendung	kognitive Achtung	soziale Wertschätzung
Persönlichkeitsdimension	Bedürfnis- und Affektnatur	moralische Zurechnungsfähigkeit	Fähigkeiten und Eigenschaften
Anerkennungsformen	Primärbeziehungen (Liebe, Freundschaft)	Rechtsverhältnisse (Rechte)	Wertgemeinschaft (Solidarität)
Entwicklungspotential		Generalisierung, Materialisierung	Individualisierung, Egalisierung
praktische Selbstbeziehung	Selbstvertrauen	Selbstachtung	Selbstschätzung
Mißachtungsformen	Mißhandlung und Vergewaltigung,	Entrechtung und Ausschließung,	Entwürdigung und Beleidigung,
Bedrohte Persönlichkeitskomponente	physische Integrität	soziale Integrität	»Ehre«, Würde

Quelle: nach Honneth 2014, S. 211

Nach Honneth bezieht sich die emotionale Anerkennung auf die Bedürfnis- und Affektnatur des Menschen und ist ausschließlich in exklusiven, intimen Beziehungen möglich. Darunter werden alle Primärbeziehungen verstanden, »soweit sie nach dem Muster von erotischen Zweierbeziehungen, Freundschaften und Eltern-Kind-Beziehungen aus starken Gefühlsbindungen zwischen wenigen Personen bestehen« (ebd., S. 153). Ziel ist die Befriedigung des Bedürfnisses nach emotionaler Zugehörigkeit. Damit ist

diese Anerkennungsform an die tatsächliche Existenz einer anderen Person gebunden, die dem Subjekt Gefühle besonderer Wertschätzung entgegenbringt. Mit Hilfe der Theorie der Objektbeziehung beschreibt Honneth das Anerkennungsverhältnis als eine Balance zwischen Selbständigkeit und Bindung. Unabhängigkeit wird dabei nur in Verbindung mit dem Vertrauen in die Kontinuität der Beziehung ermöglicht. Anerkennung bezieht sich hier also auf den doppelten Vorgang der gleichzeitigen Freigabe und emotionalen Bindung. Entscheidend für die vorliegende Arbeit ist hierbei, dass die emotionale Anerkennung nach Honneth sich damit nicht auf eine professionelle Beratungsbeziehung übertragen lässt, weil sie unter anderem auf eine kontinuierliche Bindung angewiesen ist (vgl. ebd., S. 153ff.).

Dem gleichen Mechanismus einer reziproken Anerkennung folgt die Anerkennungsdimension des Rechts. Demnach kann das Subjekt zu einem Verständnis von sich selbst als Träger_in von Rechten nur gelangen, wenn es umgekehrt Wissen über die Verpflichtungen gegenüber anderen Personen besitzt. Voraussetzung hierfür ist die Entwicklung einer normativen Perspektive des »generalisierten Anderen« (ebd., S. 174). Im Unterschied zur emotionalen Anerkennung geht es hier um eine ausschließlich kognitive Leistung des Subjekts. Die Anerkennung als gegenseitige Rechtssubjekte erfolgt in Bezug auf die Fähigkeiten des Einzelnen, über moralische Normen vernünftig und eigenständig entscheiden zu können. Im Unterschied zu traditionsgebundenen Rechtsverhältnissen bezieht sich diese Anerkennungsform bei Honneth auf ein universalistisches Begründungsprinzip und nicht auf eine gesellschaftliche Position. Damit ist zugleich der Unterschied zur dritten Anerkennungsdimension der Solidarität markiert. Rechtliche Anerkennung ist möglich, ohne den konkreten anderen in seinen Leistungen oder seinem Charakter wertschätzen zu müssen. Die Anerkennung als Rechtssubjekte umfasst dabei nicht nur den rechtlichen Schutz vor Eingriffen in die Privatsphäre, sondern auch die rechtlich gesicherten Chancen zur politischen Partizipation. Die Frage nach der Eingrenzung der Personen, auf welche diese Form der Anerkennung bezogen wird, begründet einen Ort für den Kampf um Anerkennung (vgl. ebd., S. 173ff.).

Die dritte Anerkennungsdimension der Solidarität ermöglicht es dem Subjekt, sich durch soziale Wertschätzung positiv auf die eigenen individuellen Eigenschaften und Fähigkeiten im Unterschied zu anderen Personen zu beziehen. Die Bezeichnung der Solidarität ergibt sich dadurch, dass es sich auch bei dieser Anerkennungsform um einen Mechanismus der sym-

metrischen Wertschätzung handelt. Jedes Mitglied einer Gesellschaft soll die Chance erhalten, sich aufgrund der individuellen Leistungen und Fähigkeiten als wertvoll für die Gesellschaft zu erfahren und dementsprechend in der Lage sein, sich selbst wertzuschätzen. Im Unterschied zur rechtlichen Anerkennung wird wie bereits beschrieben soziale Wertschätzung jedoch für unterschiedliche Leistungen erbracht. Voraussetzung hierfür ist ein geteilter Orientierungsrahmen von gesellschaftlich definierten Werten und Zielen. Honneth zeichnet die Entwicklung dieses Bezugssystems von kollektiven Formen der Anerkennung in ständisch organisierten Gesellschaften zu einer individualisierten Anerkennungsform in modernen Gesellschaften nach. Der darin strukturell begründete Konflikt liegt in der Bestimmung dieses allgemeinen Wertehorizonts als einerseits offen für verschiedene Formen der Selbstverwirklichung und gleichzeitig als ein verbindliches Orientierungssystem (vgl. ebd., S. 196ff.).

Erweiterung um die Dimension der »kulturellen Anerkennung«

In Anlehnung an Honneth zeichnet sich soziale Wertschätzung bei Stojanov (vgl. 2006) durch die Anerkennung der Fähigkeiten einer Person aus, welche gesamtgesellschaftliche Relevanz aufweisen. Von besonderem Interesse ist hier seine Erweiterung der sozialen Wertschätzung um die Dimension der »kulturellen Anerkennung« (ebd., S. 164). Er bezieht sich hierzu kritisch auf den Ansatz einer »Pädagogik der Vielfalt« (vgl. Prengel 2006), wonach soziale Wertschätzung auf die Anerkennung unterschiedlicher kultureller Zugehörigkeiten bezogen wird. Stojanov hebt in Abgrenzung dazu hervor, dass nicht die Zugehörigkeit zu einer kulturellen Gemeinschaft entscheidend für soziale Wertschätzung ist, sondern die Artikulation und Reflexion dieser kulturellen Zugehörigkeit als wertvollen Beitrag für die Gesellschaft. Gegenstand der Anerkennung ist demnach nicht die Unterschiedlichkeit der Subjekte, sondern sind die individuellen Selbstverwirklichungsprozesse, welche sich innerhalb von Anerkennungsverhältnissen vollziehen. Diese Entwicklung kann nach Stojanov in Bildungsprozessen unterstützt werden, wozu er den Begriff der »kulturell-biographischen Anerkennung« (Stojanov 2006, S. 163) prägt. Im schulischen Kontext sieht er diese Anerkennungsform in der Empathie der Lehrer_innen gegenüber den individuellen Erfahrungen der Schüler_innen in Verbindung mit moralischem Respekt für die gesellschaftlich wertvollen Fähigkeiten auf der Grundlage der Antizipation möglicher Selbstverwirklichungsprozesse (vgl. ebd., S. 163ff.).

Anerkennung als Merkmal sozialer Integration

Die Theorie der sozialen Desintegration (vgl. Anhut und Heitmeyer 2000; Kaletta 2008) beschäftigt sich anhand der Anerkennungsdimensionen mit verschiedenen Formen der Gewalt, welche als Erscheinungen von gruppenbezogenen menschenfeindlichen Einstellungen interpretiert werden. Diese Phänomene werden aus einer konflikttheoretischen Perspektive als Verarbeitungsmuster individueller oder sozialer Desintegrationszustände analysiert. Integration wird dabei primär nicht als individuelle Leistung gesehen, sondern als Aufgabe der Gesellschaft. Erfolgreiche gesellschaftliche Integration wird als zufriedenstellende Lösung von drei spezifischen Problemstellungen auf sozialstruktureller, institutioneller und personaler Ebene verstanden. Die gelungene Bewältigung der drei Aufgabenstellungen führt zur Bereitstellung von positionaler, moralischer und emotionaler Anerkennung (vgl. Anhut und Heitmeyer 2000, S. 46ff.). Für die vorliegende Arbeit wird der Fokus auf die Konkretisierungen der Formen sozialer Unterstützung im Bereich der emotionalen Anerkennung und die Einführung des Begriffs der positionalen Anerkennung gerichtet.

Während bei der emotionalen Anerkennung nach Honneth die Anerkennung der unverwechselbaren Individualität im Vordergrund steht, wird der Identitätsbegriff in der Theorie der sozialen Desintegration in die Anerkennung der personalen und der kollektiven Identität weiter ausdifferenziert. Soziale Identität bezieht sich im Unterschied zur personalen Identität auf Merkmale, die einem Menschen aufgrund der Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe zugeschrieben werden. Demnach wird eine Person aufgrund bestimmter Merkmale einer Gruppe zugeordnet und diese Zugehörigkeit wird damit anerkannt. Um diese sozialintegrative Funktion erfüllen zu können, muss sich eine Gruppe durch Beständigkeit und Dauerhaftigkeit auszeichnen, was durch einen gemeinsamen kulturellen Hintergrund sichtbar werden kann. Die emotionale Anerkennung der personalen Identität wird weiter konkretisiert in die Demonstration von Gefühlen, wie Zuneigung, Anteilnahme oder Verständnis, und die instrumentelle Unterstützung in Form von konkreten Leistungen wie Ratschlägen und Hilfestellungen. Auch hier wird allerdings explizit darauf hingewiesen, dass diese Form der Anerkennung nicht in professionellen Unterstützungsbeziehungen erfolgen kann (vgl. Kaletta 2008, S. 48ff.).

Die individuell-funktionale Systemintegration auf sozialstruktureller Ebene erfolgt durch die Sicherstellung ausreichender Zugänge zu gesellschaftlichen Bereichen (z.B. zum Arbeitsmarkt) und durch die Wertschätzung bzw. die Zufriedenheit mit der beruflichen oder sozialen Position. Während der Begriff der sozialen Wertschätzung bei Honneth eher weit gefasst ist, werden hier die Anerkennungsformen in Zusammenhang mit den Leistungen und Fähigkeiten eines Menschen hervorgehoben, die mit seiner beruflichen und sozialen Position in der Gesellschaft verbunden sind. Dazu wird auch hier zwischen der kollektiven und der individuellen positionalen Anerkennung unterschieden. Bei der individuellen positionalen Anerkennung werden Fähigkeiten und Leistungen wertgeschätzt, welche die Person tatsächlich besitzt oder erbringt. Diese müssen nicht mit der sozialen Position übereinstimmen, werden jedoch dadurch mit bestimmt. Kollektive positionale Anerkennung bezieht sich auf die »Anerkennung der sozialen Position als solche auf Basis von Fähigkeiten und Leistungen, die dieser sozialen Position zugeschrieben werden und auf Individuen übertragen werden können« (Kaletta 2008, S. 80). Die Möglichkeit, positionale Anerkennung zu erfahren, ist damit in beiden Unterkategorien von der Berufs- und Erwerbsposition abhängig (vgl. Anhut und Heitmeyer 2005, S. 83f.; Kaletta 2008, S. 73ff.). Die Aberkennung von Qualifikationen kann aus der Perspektive der sozialen Desintegration demnach aus drei unterschiedlichen Perspektiven erfolgen. Durch den Ausschluss von der Teilhabe an wichtigen gesellschaftlichen Teilbereichen wie dem Arbeitsmarkt erfährt die betroffene Person positionale Aberkennung. Die daraus folgende Erfahrung von Ungleichbehandlung und fehlender sozialer Gerechtigkeit geht mit einem Mangel an moralischer Anerkennung einher. Fehlende Anerkennung von Qualifikationen kann zudem auch mit der fehlenden Wertschätzung der damit verbundenen biografischen Erfahrungen, wie z.B. eines Studiums oder bestimmter sozialer Kompetenzen, verbunden sein und damit als Verweigerung emotionaler Anerkennung erfahren werden.

Anerkennung und Diskriminierung

Sprung (vgl. 2011) erweitert in ihrer Studie zur Weiterbildungsbeteiligung und Arbeitsmarktpartizipation von Migrant_innen den anerkennungstheoretischen Ansatz nach Honneth um Konzepte zur institutionellen Diskriminierung. Dadurch werden die Mechanismen verdeutlicht, die dazu führen, dass Personen mit Migrationsgeschichte in spezifischer Weise von Anerken-

nungsdefiziten betroffen sind. Die rechtliche Ungleichbehandlung wird in Bezug auf die Staatsangehörigkeit, die Zugangsregelungen zum Arbeitsmarkt und die formale Anerkennung von Qualifikationen ausdifferenziert. Dabei weist Sprung in Anlehnung an Kaletta (vgl. 2008, S. 27f.) darauf hin, dass parallel zu der bei Honneth beschriebenen Erweiterung von Anerkennungsverhältnissen auch eine Einschränkung erfolgen kann. Als ein Beispiel dafür werden gesetzliche Entwicklungen in der österreichischen Migrationspolitik genannt, welche die Rechte von Migrant_innen zunehmend beschränkt haben. Aus einer anerkennungstheoretischen Perspektive kann demnach die rechtliche Ungleichbehandlung von Migrant_innen in Österreich als verweigerter Anerkennung interpretiert werden (vgl. Sprung 2011, S. 106ff.).

In den Ergebnissen ihrer Studie wird zudem deutlich, dass Bildungsabschlüsse aus Sicht der Interviewpartner_innen auch im nichtreglementierten Bereich des Arbeitsmarktes, wo keine formale Anerkennung notwendig ist, nicht gleichermaßen verwertbar sind. Diese Erfahrung ist über die Ebene der rechtlichen Anerkennungsdimension hinaus als eine Dimension verweigerter sozialer Wertschätzung zu betrachten. Ein wesentlicher Faktor für die Arbeitsmarktpartizipation findet sich in den Interviews in Bezug auf die Unterscheidung zwischen »Bildungsinländer_innen«, die einen Abschluss als Migrant_in in Österreich erworben haben, und »Bildungsausländer_innen«, die eine im Ausland erworbene Qualifikation besitzen. Bildungsinländer_innen sind demnach besser in den Arbeitsmarkt integriert und können auf einen weiteren Handlungsspielraum zurückgreifen. Diese Erkenntnisse stimmen mit den Ergebnissen der Studie von Neumann (vgl. 2010) überein, wonach die rechtliche Anerkennung von Qualifikationen nicht ausreicht, um für Migrant_innen einen gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt zu gewährleisten. Aus einer anerkennungstheoretischen Perspektive kann die Anerkennung von Qualifikationen also auch im Hinblick auf die Anerkennungsdimension der sozialen Wertschätzung untersucht werden. Dabei stellt sich die Frage, wie Fähigkeiten, Kompetenzen und Kenntnisse, die in der Bildungs- und Berufsbiografie erworben wurden, tatsächlich auf dem österreichischen Arbeitsmarkt unabhängig von der formalen Anerkennung eingesetzt werden können. In den Interviews wird hier deutlich, dass mit der Dequalifizierung auch eine Abwertung der damit verbundenen Kompetenzen einhergeht. Rechtliche Anerkennung wird bei Sprung daher in Beziehung zu sozialer Wertschätzung gesetzt. Die Wechselwirkung zwischen

diesen beiden Anerkennungsformen verdeutlicht sie am Beispiel der staatlichen Arbeitsvermittlung. Die fehlende rechtliche Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen führt hier nicht nur zur Missachtung der beruflichen Qualifikation, sondern ebenso zu der fehlenden Anerkennung der damit verbundenen Berufserfahrungen und Kompetenzen (vgl. Sprung 2011, S. 125ff.).

Während bei Honneth der Fokus auf den Auswirkungen verweigerter Anerkennung auf die Subjekte und die Folgen für gesellschaftliche Entwicklungen liegt, richtet sich bei Sprung (vgl. ebd.) das Forschungsinteresse anschließend auf die subjektiven Bearbeitungs- und Bewältigungsprozesse, welche als Bildungsprozesse charakterisiert werden. In ihren Auswertungen der Interviews macht sie deutlich, dass innerhalb von institutionalisierten Bildungsangeboten Anerkennungserfahrungen gemacht werden können. Als mögliche Anerkennungsverhältnisse werden hier unter anderem Interaktionen mit der Projektleitung bzw. den Trainer_innen, Gruppenprozesse und Lernerfahrungen thematisiert. Die Anerkennungserfahrungen im pädagogischen Kontext werden dabei kritisch mit der emotionalen Anerkennung nach Honneth (vgl. 2014) verglichen. Sprung sieht hier die Gefahr von Idealisierungs- und Abhängigkeitsprozessen. Zudem verweist sie auf die Diskrepanz zwischen Anerkennungserfahrungen im pädagogischen Kontext und deren Realisierung unter arbeitsmarktpolitischen Bedingungen (vgl. ebd.).

Emotionale Anerkennung im pädagogischen Kontext

Im pädagogischen Kontext wird vor allem die Übertragbarkeit der Dimension der emotionalen Anerkennung über die primären Sozialbeziehungen hinaus auf professionelle pädagogische Beziehungen diskutiert. Helsper et al. (vgl. 2005, S. 179ff.) untersuchen die Anwendbarkeit der Anerkennungsdimensionen nach Honneth (vgl. 2014) im schulischen Bereich. Ziel der Autor_innen ist es, anerkennungstheoretische Überlegungen für pädagogische Bildungsprozesse in der Schule nutzbar zu machen. In Bezug auf die Dimensionen des Rechts und der sozialen Wertschätzung sehen sie zunächst in der Institution Schule eine Verschränkung beider Anerkennungsdimensionen. In Abgrenzung zu Honneth entwerfen sie daher den Begriff der institutionellen Anerkennung. Emotionale Anerkennung sehen sie im schulischen Kontext als eine professionelle Form in Abgrenzung zu den intimen Primärbeziehungen nach Honneth. Dabei gehen sie davon aus, dass Lehrer_innen

und Pädagog_innen in der Früherziehung einen relevanten Anteil an den emotionalen Anerkennungsverhältnissen gegenüber Kindern und Jugendlichen besitzen.

Prenzel (vgl. 2006) sieht die Institution Schule aufgrund der gegenwärtigen gesellschaftlichen Entwicklungen der strukturellen Ungleichheit und Ausgrenzungsmechanismen in der Pflicht, Anerkennungsprozesse für alle Schüler_innen zu ermöglichen. Sie prägt hierfür den Begriff einer »Pädagogik der Vielfalt«, welche sie »als Pädagogik der intersubjektiven Anerkennung zwischen gleichberechtigten Verschiedenen« beschreibt (ebd., S. 62). Sie entwickelt dazu Vorschläge im Bereich der Interkulturellen Pädagogik, der feministischen Pädagogik und der Integrationspädagogik auf Grundlage der Frage, wie intersubjektive Anerkennung durch Bildung gestaltet werden kann. Anerkennungserfahrungen im pädagogischen Kontext können demnach zwischen einzelnen Personen, durch gleiche institutionelle Zugänge oder durch Anerkennung der Zugehörigkeit zu bestimmten kulturellen Gemeinschaften ermöglicht werden.

Gröning sieht in den Ausführungen von Honneth die Möglichkeit einer gesellschaftstheoretischen Fundierung des Anerkennungsbegriffs in der Beratungstheorie nach Carl Rogers:

»Für die Pädagogik und die pädagogische Beratung bedeutet seine Theorie eine Weiterentwicklung und Fundierung dessen, was Müller und Mollenhauer in den 1960er Jahren zur Pädagogik und Beratung formuliert haben. Pädagogik und Beratung können genauso wie Therapie zur Mündigkeit und innerlichen Freiheit verhelfen und verwirklichen damit die wichtigsten Ideale moderner Gesellschaften« (Gröning 2011, S. 177).

Aufgrund der theoretischen Kontextualisierung des Anerkennungsbegriffs kann Anerkennung als zentrales Element einer pädagogischen Theorie weiterentwickelt und können die Anerkennungsebenen für die Praxis nutzbar gemacht werden. Die Anerkennungsformen ermöglichen demnach die Analyse der Spannungsfelder in der pädagogischen Beratung. Nach Gröning findet Beratung zumeist in der zweiten Sphäre der Anerkennung statt, indem der_die Klient_in zu einem Perspektivenwechsel angeregt wird und dabei zu Selbstachtung und einer positiven Selbstbeziehung kommt. Zudem nehmen die wertschätzende Haltung und die damit verbundene Anerkennung einen bedeutenden Stellenwert für eine positive Beratungsbeziehung

ein. Im Unterschied zu Honneth spricht Gröning damit dem_ der Berater_in durchaus die Bedeutung eines_einer signifikanten anderen im Bereich der emotionalen Anerkennung zu (vgl. ebd., S. 177ff.).

3.2.3 Anerkennungstheoretisches Rahmenmodell

In Anlehnung an die hier dargestellten aner kennungs- und bildungstheoretischen Ansätze und in Kombination mit den zuvor beschriebenen Ebenen der Zielsetzungen von Bildungsberatung wird in der vorliegenden Arbeit zwischen drei Analyseebenen unterschieden, welche die Grundlage für die Auswertung der empirischen Daten bilden. Die Ebenen bezeichnen dabei drei unterschiedliche gesellschaftliche Sphären, in denen Anerkennungsverhältnisse hergestellt werden können und die entsprechend den Zielsetzungen der Bildungs- und Berufsberatung Relevanz für die Aufgaben der Anerkennungsberatung aufweisen. Die Interaktionsebene des Beratungsgesprächs selbst bildet die erste Analyseebene. Aufgrund der Bedeutung von formalen Anerkennungsverfahren für die Beratungspraxis wird der rechtliche Kontext als zweite Analyseebene beschrieben. Die dritte Ebene umfasst die gesellschaftliche Anerkennung in Form von sozialer Wertschätzung der individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen. Zur Konkretisierung wird zudem jeder Ebene nachfolgend eine spezifische Form der Anerkennung zugeordnet. Dabei handelt es sich um analytische Differenzierungen, deren Anspruch nicht in der trennscharfen Einordnung der empirischen Ergebnisse gesehen werden darf. Sie sind stattdessen als Teil eines theoretischen Modells zu verstehen, durch das die unterschiedlichen Aufgabenfelder und Wirkungen der Bildungs- und Berufsberatung möglichst breit dargestellt werden sollen.

Professionelle Form der emotionalen Anerkennung auf Ebene der Beratungsinteraktion

Wie zuvor dargestellt, beschreibt Sprung (vgl. 2011) in ihrer Studie Erlebnisse der Interviewpartner_innen im Weiterbildungslehrgang als Anerkennungserfahrungen. Neben der fachlichen Kompetenzerweiterung werden dabei vor allem auch die positive Beziehung zu den Lehrgangsleiter_innen bzw. den Trainer_innen und den weiteren Kursteilnehmer_innen thematisiert. Der pädagogische Kontext wird damit zu einem eigenen »Raum«, in dem Anerkennungserfahrungen gemacht werden können. Gleichzeitig bieten Bildungsprozesse die Möglichkeit, erfahrene Aberkennung bzw. Verweige-

rung von Anerkennung zu reflektieren und mögliche (alternative) Bewältigungsstrategien zu entwickeln. In Anlehnung an diese Erkenntnisse wird der pädagogische Kontext der Beratungsinteraktion als erste Analyseebene formuliert. Wichtiger Bestandteil ist hier die Beratungsbeziehung, welche als ein Anerkennungsverhältnis interpretiert werden kann. Darüber hinaus können jedoch auch Interaktionen mit weiteren Klient_innen (z.B. in Gruppenberatungen) Anerkennungserfahrungen ermöglichen.

Die zugeordnete Form der Anerkennung wird in dieser Arbeit als emotionale Anerkennung verstanden. Im Unterschied zu Honneth (vgl. 2014) wird diese hier jedoch in Anlehnung an Helsper et al. (vgl. 2005) ausdrücklich als eine professionelle Form der emotionalen Anerkennung formuliert. Das Anerkennungsverhältnis begründet sich damit nicht primär aufgrund des Vertrauens in die Kontinuität der Beziehung, sondern basiert auf einer professionellen Beratungsbeziehung. Gerade in der Beratung bildet die zeitliche Begrenzung der Unterstützungsleistung einen konstitutiven Bestandteil der professionellen Beratungsbeziehung. Emotionale Anerkennung kann hier stattdessen gleichgesetzt werden mit der wertschätzenden Beratungshaltung des personenzentrierten Beratungsansatzes nach Rogers (vgl. 1995). Damit wird auf den Ausführungen von Gröning (vgl. 2011) und Helsper et al. (vgl. 2005) aufgebaut, welche im Unterschied zu Honneth pädagogisch Tätige als »relevante andere« im Bereich der emotionalen Anerkennung auffassen. Die Bedeutung einer wertschätzenden und empathischen Beratungshaltung wurde bereits in den beratungstheoretischen Ausführungen insbesondere zum pädagogischen Beratungsverständnis deutlich. Bei Sprung (vgl. 2011) wurde die Übertragbarkeit von Anerkennungserfahrungen im pädagogischen Kontext auf andere gesellschaftliche Teilbereiche kritisch thematisiert. Stojanov (vgl. 2006) stellt hier mit seiner Beschreibung der kulturell-biografischen Anerkennungsform als einer Ausdifferenzierung der sozialen Wertschätzung eine mögliche Verbindungslinie her. Er setzt im schulischen Kontext Empathie in Verbindung zu moralischem Respekt als Antizipation der zukünftigen gesellschaftlichen Relevanz der individuellen Eigenschaften und Fähigkeiten der Schüler_innen. Er hebt hervor, dass es diese reflexiven Prozesse der Selbstentwicklung sind, die zum Anerkennungsgegenstand werden. Damit wird deutlich, dass der pädagogische Kontext nicht nur im Sinne eines »geschützten Raums« interpretiert wird, sondern sich darüber hinaus auf die gesellschaftliche Teilhabe und Integration auswirken kann. Wichtig ist hier jedoch nochmals zu betonen, dass sich der Begriff der Wertschätzung im Unterschied zu Honneth und Sto-

janov zunächst nur auf die Erfahrungen innerhalb der Beratungsinteraktion bezieht. Im Mittelpunkt stehen damit die Klient_innen als individuelle Personen und nicht die soziale Wertschätzung im Sinne gesellschaftlich relevanter Leistungen und Fähigkeiten. Zur Verdeutlichung wird hier von dem Begriff der Wertschätzung nach Rogers Abstand genommen und stattdessen der Begriff der professionellen Form emotionaler Anerkennung bevorzugt. Die erste Analyseebene der Interaktion umfasst demnach alle Handlungsweisen, die innerhalb des zeitlich begrenzten Beratungsprozesses stattfinden, auf die individuelle Person bezogen sind und deren Wirkungen direkt auf das Beratungsgespräch zurückzuführen sind.

Formale Anerkennung auf rechtlicher Ebene

Honneth (vgl. 2014) beschreibt die rechtliche Anerkennung in der historischen Entwicklung als ein sich ausweitendes Anerkennungsverhältnis, in dem immer mehr gesellschaftliche Gruppen als gleichberechtigte Rechtssubjekte anerkannt werden. Sprung (vgl. 2011) hebt kritisch hervor, dass auch eine entgegengesetzte gesellschaftliche Entwicklung zu beobachten ist, wenn beispielsweise Migrant_innen aufgrund der Verschärfung von Migrationsgesetzen gesellschaftlich zunehmend ausgegrenzt werden. Die rechtliche Ungleichbehandlung von Migrant_innen wird unter anderem in Bezug auf die Staatsangehörigkeit, Zugangsregelungen zum Arbeitsmarkt und die formale Anerkennung von Qualifikationen deutlich. Die rechtliche Gleichbehandlung im Sinne der moralischen Anerkennung wird in der Theorie der sozialen Desintegration als Voraussetzung für institutionelle Integration beschrieben. Mit der rechtlichen Anerkennung ist also auch die Partizipation an wichtigen gesellschaftlichen Teilbereichen wie dem Arbeitsmarkt und dem Bildungssystem verbunden (vgl. Anhut und Heitmeyer 2000). Im Bereich der Anerkennungsberatung umfasst die rechtliche Ebene vor allem die Unterstützung der formal-juristischen Anerkennung im Sinne der Gleichstellung einer im Ausland erworbenen Qualifikation mit dem inländischen Referenzberuf. Aufenthaltsrechtliche Fragen können in der Beratung ebenfalls relevant werden, gehören jedoch nicht zu den »Kernaufgaben« der Anerkennungsberatung (vgl. Bichl 2016a). Der Zugang zu den gesellschaftlichen Teilbereichen Bildungssystem und Arbeitsmarkt wird in der dritten Anerkennungsdimension wieder aufgegriffen.

Anerkennungsberatung selbst ist nicht für die formale Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen zuständig. Im Beratungsgespräch

kann daher zunächst nicht direkt auf die gesetzliche Anerkennungspraxis Einfluss genommen werden; es können jedoch förderliche Voraussetzungen hierfür geschaffen werden. Dazu gehören vor allem die Aufgaben der Informationsbeschaffung und -vermittlung. Darüber hinaus ist es den Berater_innen im begrenzten Umfang möglich, auf die rechtskonforme Umsetzung von Anerkennungsverfahren einzuwirken, indem sie den Anerkennungsprozess begleiten. Zudem kann die fachliche Expertise der Beratungsstellen auch in politische Entscheidungsprozesse zur Regelung von Anerkennungsverfahren mit einfließen. In der Analyse der empirischen Daten wird daher in der vorliegenden Arbeit auf der rechtlichen Ebene der Fokus darauf gerichtet, inwiefern Anerkennungsberatung die Herstellung formaler Anerkennung auch indirekt auf unterschiedliche Weise unterstützen kann.

Positionale Anerkennung auf gesellschaftlicher Ebene

Nach Honneth (vgl. 2014) ist die dritte Anerkennungsdimension der Solidarität dadurch gekennzeichnet, dass jedes Gesellschaftsmitglied die Chance hat, sich selbst entsprechend der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen in die Gesellschaft einzubringen und diese Fähigkeiten als wertvoll für die Gemeinschaft zu erleben. Bei Sprung (vgl. 2011) wird aus den geführten Interviews mit Migrant_innen, die im Herkunftsland bereits berufstätig waren, deutlich, dass bei fehlender formaler Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen auch die Möglichkeiten reduziert werden, berufliche Erfahrungen und Kompetenzen gesellschaftlich sichtbar zu machen. Dies trifft ebenfalls auf Bereiche des Arbeitsmarktes zu, in denen eine formale Anerkennung nicht zwangsläufig notwendig oder möglich ist. Die dritte Analysedimension der gesellschaftlichen Ebene lässt sich also analytisch als eigener Bereich von der rechtlichen Ebene abtrennen. Honneth bezeichnet den zugehörigen Anerkennungsmodus als soziale Wertschätzung. Zur Vermeidung einer begrifflichen Überschneidung mit der »wertschätzenden Haltung« als Merkmal einer positiven Beratungsbeziehung wird hier auf den Begriff der positionalen Anerkennung nach der Theorie der sozialen Desintegration (vgl. Helsper et al. 2005) zurückgegriffen. Damit wird zudem verdeutlicht, dass es um die gesellschaftliche Sichtbarkeit der individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen geht und damit um die Möglichkeit, sich gesellschaftlich zu positionieren. Eine Voraussetzung hierfür ist, wie bereits beschrieben, der gleichberechtigte Zugang zu gesellschaftlichen Teilsystemen wie dem Arbeitsmarkt und dem Bildungssystem.

Anerkennungsberatung kann auch auf dieser Analyseebene keinen direkten Einfluss auf die Herstellung von Anerkennungsverhältnissen nehmen. Eine Möglichkeit besteht jedoch darin, über die Bereitstellung und Vermittlung von Informationen die Voraussetzungen für Bewerbungsprozesse auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und über mögliche (Weiter-)Bildungswege aufzuklären. In Anlehnung an Stojanov (vgl. 2006) ist hier auch die Unterstützung von Reflexionsprozessen zu berücksichtigen, um individuelle Kompetenzen und Fähigkeiten verstärkt sichtbar machen zu können. Anerkennungsberatung kann darüber hinaus durch Öffentlichkeitsarbeit und spezifische Projekte zu einer erhöhten gesellschaftlichen Sensibilisierung für im Ausland erworbene Qualifikationen beitragen. Die dritte Analyseebene umfasst damit also die unterschiedlichen Unterstützungsleistungen von Anerkennungsberatung zur Herstellung von Anerkennungserfahrungen auf gesellschaftlicher Ebene über individuelle und gesellschaftliche »Aufklärungsprozesse«.

Zusammenfassend ergibt sich daraus für das theoretische Rahmenmodell die Differenzierung zwischen der Interaktionsebene, der rechtlichen und der gesellschaftlichen Ebene mit den Anerkennungsformen der professionellen emotionalen, der formalen und der positionalen Anerkennung (vgl. Abb. 9). Diese drei Analyseebenen werden zueinander in Beziehung gesetzt und ermöglichen die systematische empirische Erfassung der Aufgabenfelder und Zielsetzungen von Anerkennungsberatung und bieten zudem ein theoretisches Rahmenkonzept zur Interpretation der erhobenen Daten.

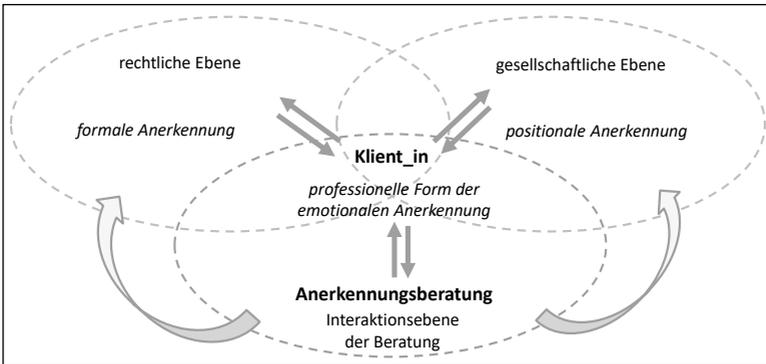
Abbildung 9: Anerkennungsdimensionen

Anerkennungsdimensionen			
Analyseebene	Interaktions-ebene	rechtliche Ebene	gesellschaftliche Ebene
Anerkennungsform	professionelle Form emotionaler Anerkennung	formale Anerkennung	positionale Anerkennung

Quelle: eigene Darstellung

Anerkennungsberatung kann auf der Interaktionsebene des Beratungsgesprächs emotionale Anerkennung direkt herstellen und damit den/die Klient_in darin unterstützen, auf gesellschaftlicher und rechtlicher Ebene Anerkennungsverhältnisse einzufordern. Für die empirische Analyse ist von besonderem Interesse, inwiefern Anerkennungsberatung darüber hinaus strukturellen Einfluss auf die gesellschaftlichen und rechtlichen Rahmenbedingungen ausübt und damit ebenfalls die Bildung von Anerkennungsverhältnissen unterstützt (vgl. Abb. 10). Insbesondere Anerkennungsberatung befindet sich damit zugleich im Widerspruch zu eher restriktiv ausgerichteten Rahmenbedingungen und Diskriminierungsmechanismen. Es stellt sich für die Analyse die Frage, wie Anerkennungsverhältnisse in der pädagogischen Praxis hergestellt bzw. welchen Einfluss Beratung auf die Ermöglichung von Anerkennungserfahrungen haben kann.

Abbildung 10: Anerkennungstheoretisches Rahmenmodell



Quelle: eigene Darstellung

3.3 Pädagogische Professionalität

Das anererkennungstheoretische Rahmenmodell ermöglicht die strukturierte Rekonstruktion der Aufgabenfelder in der Anerkennungsberatung unter Berücksichtigung der sozialstrukturellen Rahmenbedingungen. Für die Analyse und Interpretation pädagogischen Handelns wird darüber hinaus auf ausgewählte Ansätze zur pädagogischen Professionalität zurückgegriffen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass aufgrund der umfangreichen erziehungs-

wissenschaftlichen Forschungen zu diesem Bereich hier insbesondere auf das Feld der Beratung und den Migrationskontext fokussiert wird. Professionelles Handeln wird verstanden als die »widersprüchlichen Einheit jener Kompetenzen und Wissensformen, die ihrerseits den Umgang mit beruflichen Widersprüchen, Paradoxien und Dilemmata erlaubt« (Kade et al. 2007, S. 143). Dieses zugrundeliegende Verständnis von Professionalität wird nachfolgend in Bezug auf professionelles Beratungshandeln konkretisiert und verdeutlicht. In Zusammenhang mit pädagogischer Professionalität stellt sich zudem die Frage, inwiefern spezifische Kompetenzen notwendig sind, um im Migrationskontext kompetent handeln zu können. Kalpaka (vgl. 2009b) diskutiert hier die Schwierigkeiten von Pädagog_innen, das eigene Handeln unter den Gesichtspunkten von Diskriminierung und Rassismus zu reflektieren. Gleichzeitig wird interkulturelle Kompetenz zunehmend als Bestandteil pädagogischer Professionalität über den Migrationskontext hinaus gefordert. In Rückgriff auf diese Diskussionen wird professionelles pädagogisches Handeln als kontinuierlicher Aushandlungsprozess zwischen widersprüchlichen Anforderungen beschrieben, welcher immer auch mit Unsicherheit verbunden bleibt.

3.3.1 Professionelles Beratungshandeln

Für die berufliche Tätigkeit als Bildungs- und Berufsberater_in gibt es in Österreich und Deutschland keine einheitlich geregelte Ausbildung und damit weisen die tätigen Berater_innen unterschiedliche Qualifikationen auf (vgl. Sauer-Schiffer 2004, S. 14). Die Professionalisierung von Beratung stellt ein entsprechend wichtiges und umfangreiches Forschungsfeld dar. Maier-Gutheil (vgl. 2013) unterscheidet in ihrer Darstellung der Professionalisierungsforschung im Beratungskontext zwischen zwei Zugängen. Einerseits wird professionelles Handeln kompetenztheoretisch untersucht, um ausdifferenzierte Kompetenzkataloge zu entwickeln. Kritisch wird hier die Verbindung zur performativen Ebene der konkreten Handlungen hinterfragt. Den zweiten Zugang bilden die Aushandlungsprozesse innerhalb der bedingenden Faktoren und die daraus entstehenden Paradoxien und Spannungsverhältnisse (vgl. ebd., S. 179ff.). Nachfolgend wird auf ausgewählte Schwerpunkte in beiden Zugängen in Bezug auf Bildungs- und Berufsberatung eingegangen mit dem Ziel, die Voraussetzungen und Herausforderungen professionellen pädagogischen Handelns in der Anerkennungsberatung zu beschreiben.

Engel et al. (vgl. 2014, S. 34ff.) sehen eine feldabhängige Wissensbasis in Kombination mit feldunspezifischen Methodenkompetenzen als notwendige Grundvoraussetzungen professioneller Beratung (vgl. Abb. 11). Zur fachlichen Orientierung benötigen Berater_innen zunächst spezifisches Fachwissen für ihr Beratungsfeld. Dazu gehören gesicherte Wissensbestände zu den Grundlagen und Entwicklungen im Handlungsfeld ebenso wie neue Erkenntnisse über die Lebensbedingungen der Zielgruppen. Neben diesem handlungsfeldspezifischen Wissen sind feldunabhängige Beratungskompetenzen notwendig, welche die Gesprächsführung, den Aufbau einer konstruktiven Beratungsbeziehung und den Einsatz von Beratungsmethoden betreffen. Erst durch das Zusammenwirken dieser Kompetenzen kann Beratung als Kommunikations- und Interaktionsprozess professionell gestaltet werden. Die Autor_innen bezeichnen diese Kombination aus Beratungs- und Interaktionswissen mit handlungsfeldspezifischem Wissen als »Doppelterortung von Beratung« (Engel et al. 2014, S. 35).

Abbildung 11: Doppelterortung von Beratung

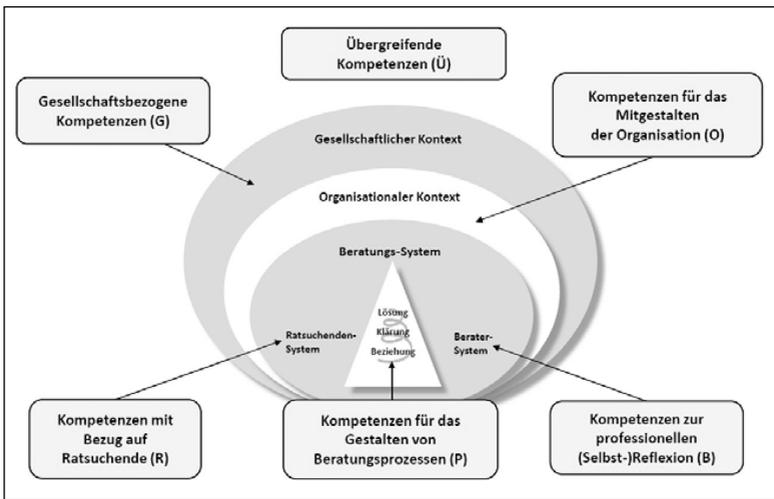
<p>(1) Beratungs- und Interaktionswissen</p> <p>Kommunikationsmodelle, Handlungsmodelle, Veränderungsmodelle, Kontextmodelle, Prozessmodelle, Beratungsmethodologie, Beratungsmethoden, etc.</p>
<p>(2) Handlungsspezifisches Wissen</p> <p>Faktenwissen zur jeweiligen Problemlage, Kausalmodelle, Interventionsformen, gesetzliche Grundlagen, etc.</p>

Quelle: nach Engel et al. 2014, S. 35

Obwohl diese Kombination von handlungsfeldspezifischem Fachwissen und feldunabhängigen Beratungskompetenzen mittlerweile selbstverständlicher Bestandteil eines kompetenzorientierten Beratungsverständnisses geworden ist, so ist doch gerade das Zusammenwirken dieser beiden Ebenen eine eher unbeachtete Anforderung. Eine erweiterte Perspektive auf Kompetenzen in der Beratung bietet das systemische Kontextmodell von Schiersmann et al. (vgl. 2008). Die Autor_innen beschreiben im Zentrum ihrer Darstellung das Beratungssystem, welches neben dem Beratungsprozess die Systeme der Klient_innen und der Berater_innen umfasst. Eingefasst wird

das Beratungssystem von dem organisationalen und gesellschaftlichen Kontext. Jeder Ebene und jedem System werden Kompetenzen zur Gestaltung des Systems oder Prozesses sowie in Bezug auf die beteiligten Personen zugeordnet (vgl. Abb. 12). Diese Form der Darstellung als Kontextmodell macht insbesondere deutlich, dass professionelles Beratungshandeln nicht nur Kompetenzen zur Gestaltung des Beratungsprozesses voraussetzt, sondern auch Kompetenzen im Umgang mit der Institution und der Gesellschaft beinhaltet (vgl. ebd., S. 15ff.).

Abbildung 12: Systemisches Kontextmodell von Beratung



Quelle: Schiersmann 2013, S. 162

Die Definition von Kompetenzanforderungen und Wissenssystemen stellt in diesem Modell die Voraussetzung für professionelle Handlungsfähigkeit und -sicherheit innerhalb der gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen dar. Es ist gerade diese Auseinandersetzung mit Professionalität, die in der Beratungsforschung auch zu einem zunehmenden Bewusstsein für die Bedeutung von gesellschaftlichen und institutionellen Rahmenbedingungen führt (vgl. Stanik 2015, S. 198; Enoch 2011, S. 84).

Damit wird auf den zweiten von Maier-Gutheil (vgl. 2013) formulierten Zugang Bezug genommen, welcher Professionalisierung als Aushandlungsprozess zwischen widersprüchlichen Handlungsbedingungen definiert.

Dabei sind es die Erwartungen der Klient_innen, die Anforderungen der Organisation bzw. der Fördergeber_innen und der Gesellschaft sowie die Ansprüche der Beratenden, die nach verschiedenen Autor_innen zu Spannungsfeldern in der Beratung führen. Stanik (2015, S. 208) stellt in Bezug auf die Auswirkungen von gesellschaftlichen und institutionellen Bedingungen auf den Beratungsprozess fest, »dass sich Beratung in der Weiterbildung in einem Spannungsverhältnis zwischen den (träger-)institutionellen Kontexten, den Beratungsgegenständen der Ratsuchenden und dem professionellen Handeln der Beratenden bewegt«. Enoch (2011, S. 83) versteht den Professionalisierungsprozess der Beratung als einen »Vergesellschaftungsprozess, um den emanzipativen Anspruch des Beraters mit den Wünschen und Bedürfnissen der Klienten und den Ansprüchen von Gesellschaft und Institutionen in Einklang zu bringen«. Schröder und Schlögl (2014, S. 10) beschreiben professionelle Beratung in einem »Spannungsfeld von divergierenden Anforderungen, Erwartungen und Interessenslagen«. Professionelles Beratungshandeln stellt innerhalb dieser Widersprüche kein »regelgebundenes Handeln« (ebd., S. 11) dar, sondern zeigt sich stattdessen im bewussten Umgang und in der Auseinandersetzung mit diesen unterschiedlichen Anforderungen und Erwartungen.

Es sind jedoch nicht nur die unterschiedlichen Anforderungen und Erwartungen, die zu Spannungsfeldern in der Beratung führen. Professionelles Beratungshandeln umfasst unaufhebbare Paradoxien und Widersprüche, die bereits in dem Verständnis von Professionalität implizit enthalten sind. Dazu gehört beispielsweise der unauflösbare Widerspruch einer Konstitution von Beratung als »Hilfe zur Selbsthilfe« sowie die Diskrepanz zwischen alltäglichem und professionellem Wissen. Gröning (vgl. 2011, S. 90) beschreibt das ethische Dilemma der Beratung in Bezug auf die personenzentrierte Gesprächsführung nach Carl Rogers, die eine offene und vertrauensvolle Haltung der Klient_innen voraussetzt und damit auch zu Abhängigkeit führen kann. Schütze (2000, S. 65) bezeichnet diese unauflösbaren Paradoxien professionellen Handelns als »Problemtypen zweiten Grades«. Dabei hebt er hervor, dass es gerade der Versuch einer vereinfachenden Auflösung dieser Paradoxien ist, der zu einer Verstrickung und Systemfehlern im professionellen Handeln führt. Stattdessen können diese Paradoxien »nicht grundsätzlich gelöst, sondern nur projekt-, fall-, situations- und biographiespezifisch umsichtig im Sinne von Gratwanderungen bearbeitet werden« (ebd.). Es ist immer wieder notwendig, sich systematisch mit diesen »unaufhebbaren

Kernprobleme[n] bzw. Paradoxienfigurationen des professionellen Handelns als zentralem Merkmal der gesellschaftlichen Institution« (ebd., S. 89) auseinanderzusetzen. Als zentrale Prozesse hierfür nennt er Reflexionsverfahren wie Supervision oder kollegiale Beratung (vgl. ebd., S. 90).

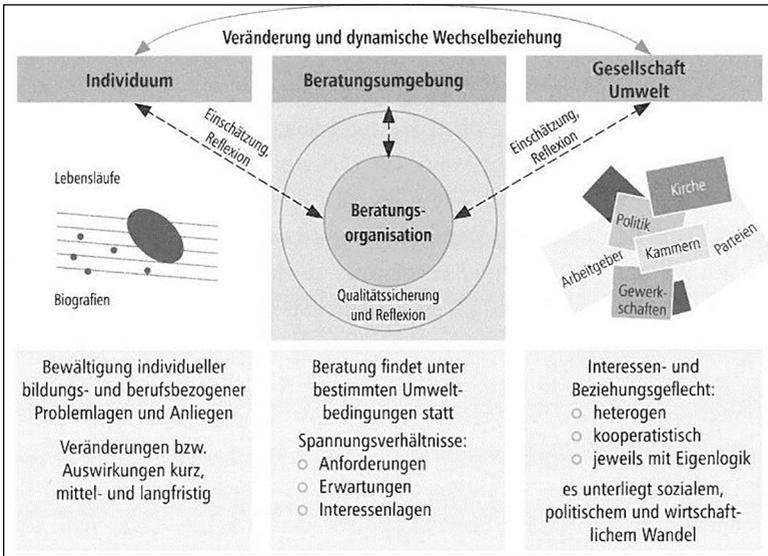
Damit wird der Begriff der Reflexivität zum zentralen Konzept, um die bewusste Auseinandersetzung und den Umgang mit den unauflösbaren Widersprüchen und Paradoxien systematisch zu erfassen. Reflexivität stellt »ein Grundcharakteristikum professionellen Handelns« (Dewe und Schwarz 2013, S. 204) dar und ist »für die Profession der Beratung handlungskonstituierend« (Enoch 2011, S. 83). Dewe und Schwarz (vgl. 2013, S. 210) verweisen als Voraussetzungen professioneller Reflexivität auf entsprechende organisatorische Freiräume und spezifische Settings. Dadurch gewinnt neben dem Beratungssystem auch der organisatorische Rahmen an Bedeutung für professionelles Beratungshandeln. Schröder und Schlögl (vgl. 2016) heben in Anlehnung an Schütze die Bedeutung der Verkoppelung von organisationalen Bedingungen und dem Beratungssystem hervor. Die Gestaltung professioneller Beratung bezeichnen sie demnach als »eine komplexe und anhaltende organisationale Aufgabe bzw. Herausforderung« (Schröder und Schlögl 2014, S. 23). Im Mittelpunkt unterschiedlicher Anforderungen und Erwartungen steht damit die Beratungsorganisation mit der zugehörigen Beratungsleistung (vgl. Abb. 13).

Der Blickwinkel wird hier über die Ebene des Beratungsprozesses hinaus auf die Verfahren und Prozesse der Organisationen ausgeweitet (z.B. Angebotsgestaltung, Dokumentation, Evaluation), welche professionelle Beratung gestalten und organisieren. Professionalität zeigt sich damit nicht nur im Beratungshandeln, sondern auch darin, »die eigene Zugangsweise und Praxis begründen zu können und eigenverantwortlich weiterzuentwickeln« (ebd., S. 23). Insbesondere in der Anerkennungsberatung als einer neu entstandenen und sich institutionalisierenden Beratungsform kommt der begründeten und eigenverantwortlichen Weiterentwicklung des Beratungsangebotes ein hoher Stellenwert zu.

In der vorliegenden Arbeit wird professionelles Beratungshandeln als ein Aushandlungsprozess zwischen unterschiedlichen Anforderungen und Erwartungen verstanden, welcher sich in der Beschreibung des konkreten Beratungshandelns, den damit verbundenen Entwicklungen auf der Organisationsebene sowie der gesellschaftlichen Positionierung und Vernetzung zwischen den Beratungsstellen ausdrückt. Durch eine kritische Reflexion

der sozialstrukturellen Rahmenbedingungen bezieht sich pädagogisches Handeln damit auch auf die professionelle Gestaltung des Handlungsfeldes. Im Migrationskontext werden diese Herausforderungen für professionelles Beratungshandeln und die Frage nach Handlungsfähigkeit und -sicherheit besonders deutlich.

Abbildung 13: Dynamisches Beratungsumfeld



Quelle: Schröder und Schlögl 2014, S. 10

3.3.2 Pädagogische Professionalität in der Migrationsgesellschaft

Der Diskurs um pädagogische Professionalität im Migrationskontext bewegt sich in Anlehnung an die Entwicklung migrationsbezogener Konzepte (s. Kapitel 3.1.1) zwischen der Forderung nach spezifischen notwendigen Beratungskompetenzen und einer zielgruppenunabhängigen Beratungshaltung. Auf Grundlage der Diskussion des zentralen Begriffs der »interkulturellen Kompetenz« werden hier Begründungen für ein spezifisches Kompetenzprofil und alternative Konzepte vorgestellt und erörtert. Ziel ist es, die Bedeutung des Migrationskontextes für die professionelle Beratungshaltung herauszuarbeiten.

Die vielfach beschriebene »Normalisierung« von Beratung hat dazu beigetragen, dass der Besuch einer Beratungsstelle für viele Menschen eine realistische Handlungsoption bei Entscheidungsschwierigkeiten darstellt. Sickendiek (2013) weist jedoch darauf hin, dass diese Entwicklung nicht für alle Menschen gleichermaßen zutreffend ist. Dabei muss sich diese Feststellung nicht zwangsläufig auf unterschiedliche Nationalitäten beziehen, sondern umfasst alle Personengruppen, für welche der Besuch einer Beratungsstelle mit oftmals implizit vorhandenen Hindernissen verbunden ist und »die Vorstellung, mit einer persönlichen Schwierigkeit sich zu einem verabredeten Termin zu einer fremden Person in einem büroähnlichen Setting zu begeben [...] eher absurd erscheinen [mag]« (ebd., S. 1430). Ein wichtiger Verdienst von Diversitätskonzepten ist vor allem darin zu sehen, eine kritische Perspektive auf die institutionellen Rahmenbedingungen von Beratung und die damit verbundenen Normalitätsvorstellungen zu ermöglichen. Die damit verbundenen Erkenntnisse haben zur Entwicklung spezifischer Beratungskonzepte für den Migrationsbereich geführt (vgl. u.a. Mecheril 2014; Gaitanides 2014; Pavkovic 2014; Wagner 2014; Kupfer 2016). Vereinzelt existieren auch spezielle Ansätze für den Bereich der Bildungs- und Berufsberatung im Migrationskontext, welche auf die besondere rechtliche und sozialstrukturelle Situation von Migrant_innen und die damit verbundenen Zugangsbarrieren abgestimmt sind (vgl. z.B. Schmidt und Tippelt 2006). Sickendiek (vgl. 2013, S. 1433) verweist im Kontext des Diversity-Ansatzes auf die Forderung nach multikulturellen Beratungskompetenzen, welche vor allem die Offenheit gegenüber alternativen Einstellungen und Haltungen, kulturspezifisches Fachwissen, Selbstreflexivität in Bezug auf die eigene Standortgebundenheit sowie entsprechende methodische und konzeptionelle Kompetenzen beinhalten.

Insbesondere mit dem Begriff der »interkulturellen Kompetenz« geht jedoch auch ein kritischer Diskurs einher, welcher auf die damit verbundenen Tendenzen zur Kulturalisierung und Individualisierung strukturell bedingter Problemkonstellationen hinweist. Stattdessen wird die offene und akzeptierende Beratungshaltung als eine übergreifende Kompetenz für jedes Beratungsgespräch hervorgehoben (vgl. ebd., S. 1434). Kalpaka (2009b, S. 387) beschreibt die damit verbundenen Herausforderungen als »Kulturalisierungsfalle pädagogischer Professionalität«. Kulturelle Zuschreibungen werden demnach als simplifizierendes und dominierendes Erklärungsmodell verwendet und strukturelle Bedingungen als Einflussfaktoren ausge-

blendet. Aufgrund der Kritik an dem Begriff »interkulturelle Kompetenz« werden vor allem im Kontext der kritischen Migrationsforschung alternative Konzepte eingeführt. Sprung (2011, S. 291) entwirft auf Basis anerkennungs- und subjekttheoretischer Ansätze den Zugang über eine »migrationssensible und rassismuskritische Anerkennungskompetenz«. Mecheril (2008, S. 24) kritisiert den Anspruch einer technologischen Verwertbarkeit von interkulturellem Wissen und setzt der Suche nach Handlungssicherheit den Begriff der »Kompetenzlosigkeitskompetenz« entgegen. Demnach ist pädagogische Professionalität gerade durch die Unvorhersehbarkeit und Unplanbarkeit von Interventionen bestimmt und fordert daher die ständige Selbstreflexion und Thematisierung der Handlungsbedingungen.

Professionelles Handeln in der Migrationsgesellschaft steht demzufolge vor der Herausforderung des selbstreflexiven Umgangs mit der Zuschreibung von Kultur. Kalpaka (2011, S. 26) beschreibt, wie durch die Konstruktion der »anderen« als Zielgruppe in der Beratung implizit auch ein »Wir« mitgedacht wird, das jedoch meistens unausgesprochen bleibt. Dadurch wird die Verantwortung für Veränderungen individualisiert und zugleich müssen die eigenen Strukturen nicht reflektiert oder verändert werden. Gerade deshalb ist es von grundlegender Bedeutung, pädagogische Praxis im Migrationskontext innerhalb der institutionellen und gesellschaftlichen Strukturen zu analysieren und nicht auf individuelle Selbstreflexion in »interkulturellen Fortbildungen« zu reduzieren. Interkulturelle Kompetenz bedeutet hier sich bewusst zu machen, unter welchen Bedingungen und Konstellationen kulturelle und ethnische Dimensionen an Bedeutung gewinnen, welche Relevanz der Kategorie Kultur in konkreten Situationen zugeschrieben wird und gleichzeitig für Prozesse der Kulturalisierung und Ethnisierung sensibel zu sein (vgl. Sprung 2011, S. 300). Es geht hierbei jedoch nicht um die Vermeidung oder Ablehnung des Begriffs der interkulturellen Perspektive, sondern um die jeweils angemessene Verwendung (vgl. Hamburger 2012, S. 67).

3.4 Zwischenfazit I: Theoretische Perspektiven auf Anerkennungsberatung

Anerkennungsberatung wird als eine spezialisierte Fachberatung dem Bereich der Bildungs- und Berufsberatung zugeordnet. Bildungs- und Berufsberatung stellt ein sehr ausdifferenziertes Beratungsfeld dar, welches durch

unterschiedliche Systematisierungsvorschläge hinsichtlich des Beratungsanliegens, der Adressat_innen oder des relevanten gesellschaftlichen Kontexts strukturiert werden kann. Durch die Einordnung von Anerkennungsberatung als eine Form pädagogischer Praxis werden unterschiedliche Zielsetzungen auf individueller, arbeitsmarkt- bzw. bildungspolitischer und gesellschaftlicher Ebene deutlich. Die damit verbundenen und teilweise widersprüchlichen Anforderungen und Erwartungen bilden das Handlungsfeld der Anerkennungsberatung. Aufgrund des Widerspruchs zwischen pädagogischem Beratungsverständnis und den eher restriktiv ausgerichteten migrationspolitischen Rahmenbedingungen werden diese Spannungsfelder in der Anerkennungsberatung besonders deutlich. Zur Berücksichtigung der strukturellen Handlungsbedingungen von Beratung wird der beratungstheoretische Rahmen um anerkennungstheoretische Ansätze erweitert. Demzufolge befindet sich Anerkennungsberatung im Widerspruch zwischen der Intention, Anerkennungsverhältnisse zu ermöglichen, die gleichzeitig durch restriktive Rahmenbedingungen reduziert werden. Vor diesem Hintergrund kann Anerkennungsberatung nur unterstützend wirken, wenn die Berater_innen innerhalb der Spannungsfelder handlungsfähig bleiben. Voraussetzung hierfür ist die Entwicklung professioneller Handlungsstrategien auf unterschiedlichen Ebenen, die einen selbstreflexiven Umgang mit diesen Widersprüchen ermöglichen.

4. Methodologische Einordnung und methodisches Vorgehen

Die Datenerhebung und -analyse erfolgt im Kontext einer qualitativ-interpretativen Forschungstradition anhand der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (vgl. 2015) und einer vertiefenden interpretativ-rekonstruktiven Auswertung nach dem von Meuser und Nagel (vgl. 1991) vorgeschlagenen Ablaufmodell zur Auswertung von offenen, leitfadenorientierten Interviews in Ergänzung mit dem Stufenmodell zur empirischen Typenbildung nach Kelle und Kluge (vgl. 2010). Dieses zweistufige Vorgehen wurde gewählt, da der Zugang über Expert_inneninterviews einerseits die Erhebung spezifischer Wissensbestände und Informationen über Anerkennungsberatung als relativ neuen Forschungsgegenstand und zudem die Erfassung der spezifischen Zielsetzungen, Begründungen und Perspektiven der Berater_innen und Koordinator_innen auf Anerkennungsberatung als ein neues Beratungsangebot ermöglicht. Das anerkennungstheoretische Rahmenmodell erfüllt hier die Funktion eines Systematisierungsrasters für das umfangreiche und spezialisierte Erfahrungswissen der Expert_innen und dient als spezifische theoretische Perspektive zur Interpretation des Datenmaterials. Ziel ist die Anreicherung und Erweiterung des theoretischen Rahmenmodells durch die empirisch gewonnenen Erkenntnisse. Bevor dieser Zugang über Expert_inneninterviews konkretisiert wird, soll zunächst die Beziehung von theoretischem Vorwissen und dem durch die Interviews erhobenen Expert_innenwissen geklärt werden. Darauf aufbauend werden der Ablauf der Datenerhebung sowie die einzelnen Schritte der Analyse und Interpretation dargestellt.

4.1 Das Verhältnis von theoretischem Vorwissen und Expert_innenwissen

Insbesondere in der qualitativen Forschungstradition zeigt sich eine kontroverse Diskussion zum Stellenwert von theoretischem Vorwissen im Forschungsprozess. Lamnek (2010, S. 19) führt in Abgrenzung zur quantitativen Sozialforschung grundlegende Prinzipien aus, welche zu einer »Programmatik qualitativer Sozialforschung« zusammengefasst werden können. Ein qualitativ orientierter Forschungszugang erfordert demnach eine offene Grundhaltung gegenüber den Untersuchungspersonen, der Untersuchungssituation und den zu verwendenden Methoden. Im Unterschied zu den stark standardisierten Erhebungsmethoden in der quantitativen Forschung wird damit die explorative Funktion des Forschungszugangs betont. Der Beginn des Forschungsprozesses ist durch einen möglichst weiten und offenen Blickwinkel bestimmt, der im Verlauf des Forschungsprozesses durch den kontinuierlichen Einbezug der gewonnenen Erkenntnisse in das Erhebungsverfahren enger gefasst wird. Es wird jedoch explizit hervorgehoben, dass dieser offene Forschungszugang nicht bedeutet, theoretisches Vorwissen zu vernachlässigen (vgl. ebd., S. 19ff.). An dieser Stelle weisen Kelle und Kluge (vgl. 2010) kritisch darauf hin, dass in der qualitativen Forschung empirisches Material zwar den Ausgangspunkt zur Hypothesenentwicklung bildet, jedoch die Entwicklung qualitativer Konzepte immer auch theoretisch begründet sein muss. Bereits die Auswahl und Konzeption der Erhebungsinstrumente erfolgt in einem theoretischen Kontext und ist damit auf theoretisches Vorwissen angewiesen. Theoretisches Vorwissen prägt zudem den spezifischen Blickwinkel, der es den Forscher_innen erst ermöglicht, die Relevanz von Daten und darin enthaltene Anomalien zu erkennen und daraus spezifische Theorien zu entwickeln (vgl. ebd., S. 28ff.).

Meuser und Nagel (vgl. 1991) unterscheiden in einem systematisierenden Zugriff zwischen unterschiedlichen Forschungsdesigns, in denen Expert_inneninterviews eine jeweils spezifische Rolle einnehmen. Demnach können die Interviews im Zentrum der Datenerhebung stehen oder ergänzend zu weiteren Datenquellen in einem explorativen Sinn herangezogen werden. Bei einer zentralen Stellung im Forschungsdesign wird weiter zwischen unterschiedlichen Funktionen des Erfahrungswissens der Interviewpartner_innen unterschieden. Die Expert_innen können selbst als Zielgruppe der Untersuchung definiert werden und »Betriebswissen« zur Verfügung

stellen oder als komplementäre Gruppe Informationen über die Zielgruppe im Sinne von »Kontextwissen« vermitteln (ebd., S. 445f.). Im vorliegenden Forschungsdesign nimmt das Erfahrungswissen der Expert_innen über das Forschungsfeld der Anerkennungsberatung in der Datenerhebung eine zentrale Stellung ein. Dieses Erfahrungswissen wird durch Beobachtungen und Dokumentenanalysen ergänzt. Voraussetzung für die Auswertung dieses »Betriebswissens« ist ein theoretisches Rahmenkonzept, in dem die empirischen Erkenntnisse eingeordnet und reflektiert werden.

»Mit dem Einsatz von ExpertInneninterviews wird – forschungslogisch – das Interesse verfolgt, Strukturen und Strukturzusammenhänge des ExpertInnenwissens/handelns zu analysieren. Mit der Perspektive auf Betriebswissen verbunden ist im allgemeinen ein objekttheoretischer Fragen- und Aussagenkomplex, innerhalb dessen die Untersuchung angesiedelt ist. Hier wird ein kategoriales Gerüst als Bezugsrahmen für die empirische Analyse vorausgesetzt. Die Forschungsergebnisse sind von daher nicht nur Hypothesen über den untersuchten bereichsspezifischen Gegenstand, sondern zugleich auch Prüfinstanz für die Reichweite der Geltung des zugrundegelegten theoretischen Erklärungsansatzes« (ebd., S. 447).

Die empirischen Ergebnisse zielen also nicht nur auf die Generierung von theoretischen Modellen ab, sondern auch auf die Überprüfung der Reichweite theoretischer Vorannahmen. Diese Sichtweise wird auch durch die Argumentation von Kelle und Kluge (vgl. 2010, S. 28ff.) bestätigt. Aus dieser Perspektive liegt der Unterschied zur quantitativen Forschungstradition nicht in der Berücksichtigung von theoretischem Vorwissen begründet, sondern in der Form, wie dieses Wissen strukturiert und für die Theoriebildung genutzt wird. In Bezug auf das Theoriewissen der Forscher_innen kann nach den Autor_innen zwischen empirisch gehaltvollem Alltagswissen, welches den Zugang und die Verständigung im Untersuchungsfeld ermöglicht, und empirisch nicht gehaltvollem Theoriewissen in Form von allgemeinen theoretischen Konzepten unterschieden werden (vgl. ebd., S. 35ff.). Empirisch gehaltvolles Alltagswissen konkretisiert sich in der vorliegenden Arbeit in dem Verständnis für die Abläufe von formalen rechtlichen Anerkennungsprozessen, welche zu Beginn beschrieben wurden und in der Darstellung der Ergebnisse als relevanter Forschungskontext begleitend ergänzt werden. Im Unterschied dazu übernimmt das anerkennungstheoretische Rahmenmo-

dell die Funktion eines heuristischen Konzeptes, welches die Identifikation von Auffälligkeiten und Besonderheiten in dem empirischen Material sowie die Interpretation im Kontext allgemeiner theoretischer Konzepte zu Anerkennung, Beratung und Professionalität ermöglicht.

4.2 Zugang über Expert_inneninterviews

Parallel zu dem Wissen der Forscher_innen kann auch in Bezug auf die Akteur_innen zwischen dem empirisch gehaltvollen Alltagswissen und dem Theoriewissen differenziert werden (vgl. ebd., S. 33ff.). Der Fokus wurde auf Berater_innen und Koordinator_innen als Interviewpartner_innen aufgrund der Annahme gelegt, dass diese über umfassende Kenntnisse aller wahrgenommen Aufgaben der Beratungsstellen verfügen. Unter »Expert_in« wird hier »die spezifische Rolle des Interviewpartners als Quelle von Spezialwissen über die zu erforschenden Sachverhalte« (Gläser und Laudel 2010, S. 12, Herv. i. Orig.) verstanden. Im Zentrum steht das praxisnahe und handlungsorientierte Wissen. Durch die Interpretation des Interviewmaterials soll zudem das professionelle Selbstverständnis der Berater_innen und Koordinator_innen erfasst werden, welches in den Perspektiven der Interviewpartner_innen auf ihre Aufgabenfelder deutlich wird. Der Expert_innenstatus der befragten Personen ergibt sich damit aufgrund ihrer Position und ihres spezifischen Wissens über Anerkennungsberatung als den zu untersuchenden sozialen Sachverhalt.

Der Zugang über Expert_inneninterviews als eigenständiges Verfahren in Abgrenzung zu anderen Interviewformen wie z.B. biografischen Interviews wird von Meuser und Nagel (vgl. 1991, S. 444) mit dem Forschungsinteresse an einem institutionell und organisatorisch eingegrenzten Handlungsfeld begründet, wodurch die Interviewpartner_innen als Repräsentant_innen spezifischer Entscheidungsstrukturen gesehen werden.

»Von Interesse sind ExpertInnen als FunktionsträgerInnen innerhalb eines organisatorischen oder institutionellen Kontextes. Die damit verknüpften Zuständigkeiten, Aufgaben, Tätigkeiten und die aus diesen gewonnenen exklusiven Erfahrungen und Wissensbestände sind die Gegenstände des ExpertInneninterviews [...]. In ExpertInneninterviews fragen wir *nicht* nach individuellen Biographien, untersuchen wir keine Einzelfälle, sondern wir

sprechen die *ExpertInnen als RepräsentantInnen* einer Organisation oder Institution an, insofern sie die Problemlösungen und Entscheidungsstrukturen (re)präsentieren« (ebd., S. 444, Herv. i. Orig.).

Es ist gerade diese Fokussierung, die in der vorliegenden Arbeit den entscheidenden Grund für die Auswahl des methodischen Zugangs über Expert_inneninterviews darstellt. Die Interviewpartner_innen agieren in einem bestimmten institutionellen und organisatorischen Zusammenhang. Damit sind ihre Handlungen immer auch durch äußere Strukturen bedingt und geprägt. Individuelle Erfahrungen und subjektive Einstellungen stellen nur einen möglichen Einflussfaktor in dem Gesamtkontext dar. Es sind die dadurch entstehenden Widersprüche und Spannungsfelder, welche für die Untersuchung von professionellem Handeln von Interesse sind. Im Unterschied zu den Darstellungen bei Meuser und Nagel (vgl. ebd.) werden in der vorliegenden Arbeit die biografischen Strukturen jedoch nicht vollständig ausgeklammert. Da es sich bei Anerkennungsberatung um ein relativ neues Beratungsfeld handelt, in dem sich die professionellen Strukturen und Handlungsweisen erst herausbilden und verfestigen, kann den handelnden Akteur_innen als Personen mit individuellen Berufserfahrungen, Qualifikationen und persönlichen Motivationen eine größere Bedeutung zugeschrieben werden. Der Schwerpunkt wird hier allerdings auf die Bildungs- und Berufsbiografie als einen Ausschnitt des individuellen Lebenszusammenhangs gelegt. Damit soll nicht ausgeschlossen werden, dass persönliche Zugänge, die sich in der individuellen Biografie herausgebildet haben, einen erheblichen Einfluss auf die Entwicklung von professionellen Handlungsmustern ausüben können, sie werden hier jedoch nicht zum Gegenstand des Forschungsinteresses gemacht.

Die Definition der Interviewpartner_innen als Expert_innen bezieht sich im Unterschied zu externen Expert_innen im Sinne von Gutachter_innen auf Personen, »die selbst Teil des Handlungsfeldes sind, das den Forschungsgegenstand ausmacht« (ebd., S. 443). Damit ist die Beschreibung der Interviewpartner_innen als Expert_innen ein relationaler Status, der von dem jeweiligen Forschungsinteresse abhängig ist. In diesem Zusammenhang weisen die Autor_innen darauf hin, dass Expert_innen innerhalb von Organisationsstrukturen nicht zwangsläufig auf hierarchisch übergeordneten Positionen zu finden sein müssen, sondern das detaillierteste Wissen über organisationsinterne Strukturen, Abläufe und Umsetzungsprozesse

vor allem auch bei den Personen zu finden ist, die für die Umsetzung und Durchführung verantwortlich sind (vgl. ebd., S. 443f.). In der vorliegenden Arbeit wurden als Interviewpartner_innen Personen ausgewählt, die eine koordinierende und/oder beratende Funktion im Kontext der Anerkennungsberatung ausüben. Der Expert_innenstatus bezieht sich damit auf die Akteur_innen, die Anerkennungsberatung im Praxisfeld gestalten und umsetzen. Nicht berücksichtigt wurden die zahlreichen Expert_innen auf den Ebenen der Förderstrukturen, übergeordneten Netzwerke und Arbeitsgruppen (z.B. IQ-Netzwerk), politische Akteur_innen oder die Klient_innen selbst.

4.3 Datenerhebung und -analyse

Die im Kontext der qualitativen Forschungstradition geforderte Reflexivität im Forschungsprozess zeigt sich auch in der möglichst vollständigen und intersubjektiv überprüfbaren Dokumentation und Explikation der einzelnen Schritte der Datenerhebung und -auswertung (vgl. Lamnek 2010, S. 23). Die Expert_inneninterviews wurden mit sieben Berater_innen und Koordinator_innen in den vier Beratungsstandorten und der Anlaufstellenkoordination in Österreich und ergänzend mit fünf Berater_innen und Koordinator_innen aus ausgewählten Beratungsstellen in Deutschland durchgeführt. Als Datenquellen werden die transkribierten Interviews und in Ergänzung die während des Besuchs angefertigten Beobachtungsprotokolle sowie die von den Beratungsstellen zur Verfügung gestellten Dokumente verwendet. Die Datenerhebung erfolgte in dem Zeitraum von 2014 bis 2016 und beinhaltete den Besuch der jeweiligen Beratungsstelle vor Ort. Die Beratungsprotokolle wurden während und nach dem Interviewtermin erstellt. Die ergänzende Dokumentenanalyse bezieht sich auf Informationsmaterial, welches in den Beratungsstellen ausliegt bzw. über die Homepage abrufbar ist oder auf welches in den Interviews hingewiesen wurde.

Der Forschungsfokus wird damit nicht nur durch die Auswahl der Beratungsstellen und Interviewpartner_innen eingegrenzt, sondern auch durch den festgelegten zeitlichen Rahmen. Anerkennungsberatung als soziales Phänomen stellt ein sich kontinuierlich entwickelndes Untersuchungsfeld dar, welches insbesondere unter den gegenwärtigen Bedingungen von Flucht und Migration unterschiedliche Zuschreibungen und gesellschaftliche Be-

deutungen erhält. Während der ersten Phase der Datenerhebung Mitte 2014 wurden die Veränderungen in der Migrationsbewegung aufgrund von Krieg und Flucht in Europa noch nicht in dieser Intensität gesellschaftspolitisch wahrgenommen. Mit dem Anwachsen der Zielgruppe der geflüchteten Menschen wurden die damit verbundenen Bedarfslagen stärker thematisiert. Infolge haben sich die strukturellen Bedingungen in diesem Bereich durch neue Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie die Erweiterung und Ausdifferenzierung bestehender Leistungen verändert. Auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen auf politischer Ebene unterlagen einem Wandel. Besonders deutlich wird dies in Österreich mit der Einführung des AuBG, welches in den ersten Interviews 2014 von den Expert_innen noch als Wunsch und Erwartung formuliert wurde, während in der letzten Phase der Datenerhebung 2016 bereits ein erster Rückblick auf die Umsetzung und die damit verbundenen Veränderungen vorgenommen wird. An dieser Stelle ist jedoch auch zu berücksichtigen, dass politische Entscheidungen gleichzeitig in der entgegengesetzten Richtung getroffen wurden, wodurch Abgrenzung forciert und gesetzliche Regelungen für Menschen, die um Asyl ansuchen, verschärft wurden. Diese kontinuierlichen Veränderungen der Rahmenbedingungen und Strukturen sind im Prozess der Datenerhebung und -auswertung durchgehend zu berücksichtigen.

4.3.1 Durchführung der Datenerhebung

In Österreich erfolgte die konkrete Auswahl der Interviewpartner_innen in Bezug auf die vier AST-Standorte und die jeweilige berufliche Rolle als Projektleiter_in und/oder Berater_in. Aufgrund der Vielzahl an Beratungsstellen kam für Deutschland ein an dem Forschungsprozess orientiertes sukzessives Auswahlverfahren zum Einsatz (vgl. Kelle und Kluge 2010, S. 109). Dazu wurden aus der Analyse der ersten Interviews in Österreich Kriterien für die Auswahl weiterer zu Befragender entwickelt. Der Fokus lag zunächst auf einem Netzwerk, welches von Beginn an im engen Austausch mit den Anerkennungsberatungsstellen in Österreich stand. Die Befragung von Berater_innen aus den drei Beratungsstellen sowie den koordinierenden Personen sollte ein Vergleich zwischen den unterschiedlichen Netzwerkstrukturen ermöglichen. Die vierte Beratungsstelle befindet sich außerhalb des Netzwerkes und wurde aufgrund der spezifischen rechtlichen Strukturen ausgewählt. Ziel dieser qualitativen Stichprobenziehung ist damit keine

statistische Repräsentativität, sondern die Berücksichtigung der für die Fragestellung relevanten Heterogenität der untersuchten Beratungsstellen (vgl. ebd.). Der Kontakt zu den Interviewpartner_innen wurde persönlich oder über die Koordinator_innen hergestellt. Die Berater_innen wurden zudem vorab per E-Mail über das Forschungsvorhaben und die Verwendung der Daten informiert und persönlich zu Beginn des Interviews nochmals auf den Interviewablauf und die Anonymisierung der Daten hingewiesen. Die Interviews erfolgten in der Regel als Einzelgespräche. In einem Fall fand auf Koordinationsebene ein Interview mit zwei Personen statt. Der Interviewleitfaden basierte auf theoretischen Vorannahmen zu der Fragestellung sowie auf praxisnahen Fragen bezüglich der Beratungstätigkeit. Die Aufzeichnung des Gesprächs startete mit der ersten Frage des Interviewleitfadens und wurde mit einer offenen Frage beendet. Die Interviews dauerten jeweils zwischen ca. 45 Minuten und 1,5 Stunden.

Für die Expert_inneninterviews wurde entlang des theoretischen Rahmenkonzeptes ein Leitfaden entworfen, der jedoch nur als eine »flexible Checkliste« (Kleemann et al. 2013, S. 208) fungierte. Durch die leitfadenorientierte Interviewführung werden spezifische Themen vorab aus dem Spektrum möglicher Gesprächsthemen ausgewählt und fokussiert (vgl. Meuser und Nagel 1991, S. 453).

»Tatsache ist aber, daß der Leitfaden selbst die Bedingungen seiner Verwendung in der Auswertung setzt [...]. Die Erforschung von Betriebswissen wird, anders als die von Kontextwissen, von theoretisch-analytischen Kategorien angeleitet, sie basiert auf Annahmen und theoretisch generalisierten Konzepten und Erklärungsansätzen für homologe Handlungssysteme. Die Forschungsfrage wird mit Bezug auf diesen theoretischen Rahmen formuliert. Die thematischen Schwerpunkte des Leitfadens stellen Vorformulierungen der theorielevanten Kategorien dar, die in der Auswertung aufgenommen werden« (ebd., S. 454).

Die Struktur des Interviewleitfadens orientiert sich an drei Themenbereichen: (1) Angaben zur Interviewperson und zur Beratungsstelle, (2) Informationen zur Beratungstätigkeit, zu den Beratungsaufgaben und den Grenzen der Beratung sowie (3) Wahrnehmung und Beurteilung der Rahmenbedingungen. Abschließend konnten als Antwort auf eine offene Frage weitere relevante Themen frei ergänzt werden. Während die Fragen des Leitfadens die

Die Darstellung wurde gemeinsam besprochen und auf dieser Grundlage nach Veränderungsbedarf bzw. Wünschen zur Verbesserung gefragt. Die Anordnung der Kärtchen konnte im Gesprächsverlauf entsprechend verändert werden und wurde anschließend wieder fotografisch festgehalten. Die beschriebenen Kärtchen wurden dabei nach der Reihenfolge der besuchten Beratungsstellen den nachfolgenden Interviewpartner_innen zur Verfügung gestellt und damit kontinuierlich ergänzt. Der Bezug auf die vorherigen befragten Beratungsstellen schuf einerseits relativ schnell eine gemeinsame Diskussionsgrundlage für das Interview und half andererseits dabei, Wiederholungen zu vermeiden und Unterschiede hervorzuheben. Dieses Verfahren erfolgte separat für jeden Standort der Beratungsstellen in Österreich und Deutschland. Ziel war es, durch die kontinuierliche Erweiterung der genannten Handlungsbedingungen ein möglichst umfassendes und vollständiges Bild der wahrgenommenen Strukturen zu erhalten.

Da die Expert_inneninterviews in den jeweiligen Beratungsstellen stattfanden, konnte die Datenerhebung durch systematische Beobachtungen hinsichtlich institutioneller Rahmbedingungen wie Lage, Räumlichkeiten und Ausstattung ergänzt werden. Bettina Beer (2003, S. 119) definiert systematische Beobachtung in der Ethnologie als die »an einer konkreten Fragestellung orientierte, vorher geplante und sorgfältig dokumentierte Wahrnehmung mit allen Sinnen«. Im Unterschied zu alltäglichen sind wissenschaftliche Beobachtungen demnach an einer konkreten Fragestellung orientiert und werden gezielt eingesetzt und dokumentiert. Wissenschaftliche Beobachtungen müssen jedoch nicht zwangsläufig über den Zugang der »teilnehmenden Beobachtung« umgesetzt werden. Aufgrund des hohen Bekanntheitsgrades und des zentralen Stellenwerts dieser Methode in der Ethnologie wird in den Nachbardisziplinen teilweise die Methode der teilnehmenden Beobachtung mit der gesamten Ethnografie gleichgesetzt, während die Vielfalt der in der Feldforschung eingesetzten Methoden weniger bekannt ist (vgl. ebd., S. 119f.). Auch in der erziehungswissenschaftlichen Forschung lässt sich zunehmend der Einsatz von beobachtungsorientierten Methoden feststellen. Damit einher geht die Gefahr, den Ansatz der teilnehmenden Beobachtung als methodische Begründung für unterschiedliche Beobachtungsverfahren heranzuziehen. Es wird dabei jedoch häufig nicht ausreichend berücksichtigt, dass eine »teilnehmende Beobachtung« die tatsächliche Beteiligung der Forscher_innen an dem zu untersuchenden sozialen Kontext erfordert und anstrebt. Forscher_innen übernehmen damit

nicht nur eine distanzierte, beobachtende Rolle, sondern nehmen auch aktiv an dem jeweiligen Geschehen teil und versuchen sich so einer »Innensicht« auf den jeweiligen sozialen Kontext anzunähern.

Teilnehmende Beobachtung findet zwischen dem Anspruch der distanzierten Beobachtung und dem Versuch der Anpassung bzw. Integration statt. Ziel ist es, durch die Anwesenheit über einen längeren Zeitraum in der untersuchten Gesellschaft oder Gruppe als »Teilnehmer_in« akzeptiert zu werden. Die teilnehmende Beobachtung ermöglicht damit auch der jeweiligen Gruppe, sich an den_die Forscher_in zu gewöhnen.

»Participant observation involves establishing rapport in a new community; learning to act so that people go about their business as usual when you show up; and removing yourself every day from cultural immersion so you can intellectualize what you've learned, put it into perspective, and write about it convincingly« (Bernard 1995, S. 137).

Es ist zu hinterfragen, ob alle Beobachtungsverfahren, die in den Erziehungswissenschaften unter diesem Begriff geführt werden, tatsächlich auch diesen Anspruch erfüllen. In Abgrenzung zur Methode der teilnehmenden Beobachtung werden in der Ethnologie weitere Beobachtungsverfahren eingesetzt, die zu einem unterschiedlichen Grad teilnehmend sowie systematisiert sein können. Die Systematisierung bezieht sich auf die Festlegung von Beobachtungseinheiten und -kategorien zur strukturierten und geplanten Erfassung von bestimmten Merkmalen (vgl. Beer 2003, S. 121ff.).

In der vorliegenden Arbeit handelt es sich um eine nichtteilnehmende, systematische Beobachtung. Es wird nicht aktiv an den Beratungsgesprächen teilgenommen und es wird auch keine Integration in die untersuchte Gruppe angestrebt. Die Beobachtung ist insofern systematisch, als zuvor relevante Fragestellungen festgelegt und die Beobachtungen in einem Protokoll festgehalten werden. Das Beobachtungsprotokoll beschreibt, wie die Beratungsstelle erreicht werden kann, inwiefern sie an weitere Angebote räumlich angebunden und mit ihnen vernetzt ist. Weiterhin hält das Protokoll die Organisation in der Beratungsstelle (Anmeldung, Warteraum etc.) fest, nach Möglichkeit das Beratungssetting (räumliche Aufteilung und Ausstattung) sowie weitere Auffälligkeiten und Besonderheiten der Beratungsstelle. In begrenztem Umfang sind damit auch Rückschlüsse darauf möglich, wie niedrigschwellig die Angebote gestaltet sind bzw. ob Zugangs-

barrieren bestehen. Da die Wahrnehmung und Beurteilung räumlicher Strukturen stark von subjektiven Vorerfahrungen geprägt sind, wurden die Aufzeichnungen der Beratungsprotokolle nur ergänzend herangezogen. Dokumentierte Auffälligkeiten konnten so während der Datenerhebung in den Interviews gezielt angesprochen oder in der Datenauswertung für die Argumentation genutzt werden.

Zusätzlich wurde für die Datenauswertung auf unterschiedliche Materialien und Dokumente zurückgegriffen. Dabei handelt es sich um Material aus dem Bereich der Öffentlichkeitsarbeit, um Dokumentationen und relevante Studien sowie um Veröffentlichungen der Einrichtungen oder Interviewpartner_innen. Die Datenerhebung beschränkt sich hier jedoch auf die während des Interviews zur Verfügung gestellten Dokumente bzw. die zum Zeitpunkt der Interviewdurchführung auf der Homepage verfügbaren Unterlagen.

4.3.2 Ablauf der Datenanalyse

Die Analyse der empirischen Daten erfolgte systematisch nach dem Ablaufmodell der inhaltlich strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse (vgl. Mayring 2015) in Kombination mit interpretativen Verfahren (vgl. Kelle und Kluge 2010; Meuser und Nagel 1991) und wurde durch das Computerprogramm MAXQDA unterstützt (vgl. Kuckartz 2012). Die Prinzipien der qualitativen Inhaltsanalyse bildeten den Ausgangspunkt, um das umfangreiche Datenmaterial der Expert_inneninterviews regelgeleitet zu analysieren und zu strukturieren. Dazu wurde ein Kategoriensystem entwickelt, welches als Grundlage für die Analyse der Aufgabenfelder und Rahmenbedingungen von Anerkennungsberatung diente (vgl. Mayring 2015; Kuckartz 2012). So konnte das Expert_innenwissen der Interviewpartner_innen über die Inhalte und Bedingungen von Anerkennungsberatung analysiert und durch die Informationen aus den Beobachtungsprotokollen und Dokumentationen ergänzt werden. Für die Rekonstruktion des professionellen Selbstverständnisses und der Handlungsstrategien wurden zusätzlich interpretative Verfahren herangezogen, um an ausgewählten Stellen zugrundeliegende Strukturen aufzuzeigen und Verbindungen zwischen den gebildeten Kategorien herzustellen (vgl. Kelle und Kluge 2010, S. 101ff.; Meuser und Nagel 1991). Demnach konnten die zentralen Konzepte von pädagogischer Beratung, Anerkennung und Professionalität fortwährend empirisch konkretisiert werden, indem

die subjektiven Perspektiven der Akteur_innen auf den Forschungsgegenstand erfasst wurden. Dabei ist durchgehend zu berücksichtigen, dass es sich bei den Auswertungen um Interpretationen der von den Interviewpartner_innen dargestellten Perspektiven auf ihre Praxis handelt.

In welchem Ausmaß die Interviews transkribiert werden, kann nach Meuser und Nagel (vgl. 1991, S. 455f.) von der inhaltlichen Relevanz der jeweiligen Textpassagen abhängig gemacht werden. Da die Interviews thematisch sehr dicht waren, wurden sie vollständig transkribiert. Infolge der inhaltsanalytischen Zielrichtung wurde auf eine aufwendige sprachanalytische Technik verzichtet.

»Da es bei ExpertInneninterviews um gemeinsam geteiltes Wissen geht, halten wir aufwendige Notationssysteme, wie sie bei narrativen Interviews oder konversationsanalytischen Auswertungen unvermeidlich sind, für überflüssig. Pausen, Stimmlagen sowie sonstige nonverbale und parasprachliche Elemente werden nicht zum Gegenstand der Interpretation gemacht« (ebd., S. 455).

Meuser und Nagel (vgl. ebd., S. 441ff.) verstehen das offene, leitfadenorientierte Expert_inneninterview als ein eigenständiges Verfahren, welches nicht nur besondere Erhebungsmethoden, sondern auch einen gesonderten Zugang bei der Auswertung erfordert. In der Literatur zu Expert_inneninterviews werden jedoch vorwiegend Fragen des Feldzugangs und der Gesprächsführung behandelt, während kaum Hinweise auf und methodische Reflexionen über spezifische Auswertungsmethoden zu finden sind. Meuser und Nagel entwickeln daher vor dem Hintergrund ihrer eigenen Forschungspraxis und in Bezug auf Erkenntnisse der qualitativen und interpretativen Sozialforschung ein eigenständiges Auswertungsverfahren für offene, leitfadenorientierte Expert_inneninterviews. Da die Daten bei dieser Form der Interviews mittels eines kommunikativen Zugangs erhoben und nichtstandardisiert ausgewertet werden, verorten sie das Expert_inneninterview »innerhalb der interpretativen Sozialforschung – wenn auch an ihrem Rand« (ebd., S. 453). Die Randstellung ergibt sich im Unterschied zu einzelfallorientierten Verfahren durch die Ausrichtung an thematischen Einheiten. Das Textmaterial wird von Beginn an im Kontext der spezifischen Handlungsbedingungen interpretiert, die sich aus dem institutionellen und organisatorischen Funktionskontext der Interviewpartner_innen ergeben.

»Im Unterschied zu anderen Formen des offenen Interviews bildet bei ExpertInneninterviews *nicht* die Gesamtperson den Gegenstand der Analyse, d.h. die Person mit ihren Orientierungen und Einstellungen im Kontext des individuellen oder kollektiven Lebenszusammenhangs. Der Kontext, um den es hier geht, ist ein organisatorischer oder institutioneller Zusammenhang, der mit dem Lebenszusammenhang der darin agierenden Personen gerade nicht identisch ist und in dem sie nur einen ›Faktor‹ darstellen« (ebd., S. 442, Herv. i. Orig.).

Während in vielen interpretativen Verfahren das gesamte Interview als Einheit im Mittelpunkt der Analyse steht (z.B. bei biografischen Fallrekonstruktionen), findet hier eine Orientierung an inhaltlich zusammenhängenden Textpassagen statt, die allerdings über das gesamte Interview verteilt sein können. Entscheidend für die Auswertung sind daher nicht der Zeitpunkt und die Reihenfolge der relevanten Ausschnitte im Interview, sondern die thematische Einordnung und der inhaltliche Zusammenhang.

Die Kategorienbildung als erster Schritt setzt sich aus einer Kombination von deduktiver und offener Kodierung zusammen. Aus dem theoretischen Rahmenmodell werden zentrale Konzepte abgeleitet und relevanten Textpassagen zugeordnet. Diese Systematik wird im Verlauf der Auswertung um offene Kategorien ergänzt, die aus dem empirischen Material induktiv gewonnen werden. Während sich die deduktive Kodierung aus dem theoretischen Vorwissen ableitet, ermöglicht die induktive Kodierung die Einführung von empirisch relevant erscheinenden Kategorien (vgl. Mayring 2015, S. 67ff.). Kelle und Kluge (vgl. 2010, S. 18ff.) kritisieren die Vorstellung einer induktiven Theoriebildung im Hinblick auf die Gefahr, theoretische Vorannahmen zu vernachlässigen, und verwenden stattdessen die Bezeichnung der abduktiven Theoriebildung, wodurch die Verbindung von empirischem und theoretischem Wissen hervorgehoben wird. In Bezug auf die Differenzierung zwischen diesen beiden Formen der Kategorienbildung wird hier auf die unterschiedliche Verwendung der Kategorien verwiesen. Für die deduktive Kodierung sind die heuristischen Rahmentheorien und Alltagskonzepte geeigneter, die abduktive Kodierung zielt dagegen auf die Einführung von empirisch gehaltvollen Kategorien (vgl. ebd., S. 61ff.). Während des Prozesses der Kodierung werden die Konzepte ständig weiterentwickelt und kontinuierlich am empirischen Material geengeprüft.

Im nächsten Schritt erfolgt die interviewübergreifende Auswertung durch die Zusammenstellung thematisch vergleichbarer Textpassagen der unterschiedlichen Transkripte. Die Vergleichbarkeit der Interviews wird dabei durch den gemeinsam geteilten Funktionskontext der Expert_innen sowie die leitfadenorientierte Interviewführung gesichert (vgl. Meuser und Nagel 1991, S. 453f.). Die Aussagen sind danach zu untersuchen, inwiefern Gemeinsamkeiten hergestellt und Unterschiede, Abweichungen sowie Widersprüche zwischen den Expert_innen festgestellt werden können. Dabei wird die kategoriale Struktur ständig weiterentwickelt, sodass die Bezeichnungen der Kategorien kontinuierlich überarbeitet oder revidiert werden (vgl. ebd., S. 461f.).

»Anders als bei der Einzelfallanalyse geht es hier nicht darum, den Text als individuell besonderen Ausdruck seiner allgemeinen Struktur zu behandeln. Das Ziel ist vielmehr, im Vergleich mit den anderen ExpertInnen-Texten das *Überindividuell-gemeinsame* herauszuarbeiten, Aussagen über Repräsentatives, über gemeinsam geteilte Wissensbestände, Relevanzstrukturen, Wirklichkeitskonstruktionen, Interpretationen und Deutungsmuster zu treffen« (ebd., S. 452, Herv. i. Orig.).

Interpretationen und Deutungsmuster der Expert_innen können übergreifend in allen Interviews aufscheinen, nach unterschiedlichen Perspektiven in Gruppen kategorisiert oder nur in Einzelfällen deutlich werden. In Anwendung auf den vorliegenden Forschungskontext werden die durch die qualitative Inhaltsanalyse gebildeten Kategorien in Beziehung zueinander gesetzt und durch einen Vergleich zwischen den Interviews unterschiedliche Perspektiven und Zugänge der Interviewpartner_innen rekonstruiert. Für die Analyse des beruflichen Selbstverständnisses, der Zielsetzungen und der Handlungsstrategien wurden zunächst die Textpassagen identifiziert und paraphrasiert, die ergänzend zu den kategorisierten Aufgabenfeldern und Rahmenbedingungen Aussagen zu Begründungen, Selbstbeschreibungen oder Typisierungen enthalten. Die im Vergleich zur qualitativen Kategorienbildung deutlich umfangreicheren Textausschnitte wurden anschließend für jedes Interview thematisch strukturiert und mit Überschriften versehen. Für die hier vorliegenden Interviews trifft die Annahme von Meuser und Nagel (vgl. ebd., S. 461) zu, dass die Interviewpartner_innen gewohnt sind, ihr Tätigkeitsfeld zu beschreiben und zu präsentieren, sodass im Textma-

terial auf ausreichend metaphorische Verdichtungen zur Beschreibung der inhaltlichen Passagen zurückgegriffen werden kann. Gleichzeitig verfügen alle Interviewpartner_innen aufgrund ihrer Ausbildung über ein fundiertes sozialwissenschaftliches Theoriewissen, auf das durchgehend Bezug genommen wird. Dies wird in den Interviews besonders bei Begriffen wie z.B. »Fachberatung« oder »pädagogischer Beratung« deutlich. Dabei ist zu berücksichtigen, dass Fachbegriffe je nach disziplinärer Ausrichtung und Handlungszusammenhang auf unterschiedliche Weise eingesetzt werden können und in ihrer Verwendung nicht mit den hier dargestellten theoretischen Vorannahmen übereinstimmen müssen.

Anhand der gruppierten Kategorien und ihres thematischen Vergleichs zwischen den Interviews werden im nächsten Schritt übergreifende Dimensionen gebildet. Nach Meuser und Nagel (vgl. ebd., S. 458) ist es hier erforderlich, die Sequenzialität des Textes zu durchbrechen, um inhaltlich ähnliche Textpassagen zusammenzustellen. Zudem wird kontinuierlich von den einzelnen Interviewpersonen abstrahiert, um sich stattdessen auf die gebildeten Kategorien und Zusammenhänge zu konzentrieren. Der Fokus liegt hier also nicht auf den einzelnen Personen, sondern auf den Perspektiven, Zielsetzungen und Handlungsstrategien, welche von den Interviewpartner_innen entwickelt werden.

»Der Textvergleich mit der Absicht, das Repräsentative im ExpertInnenwissen zu entdecken und die Gewinnung von Aussagen darüber für andere kontrollierbar zu halten, ist ein voraussetzungsvolles Unternehmen. Denn zunächst ist jeder Interviewtext das Protokoll einer besonderen Interaktion und Kommunikation, unverwechselbar und einmalig in Inhalt und Form« (ebd., S. 451).

Für die Nachvollziehbarkeit der Analyse werden die Kategorienbildung und die entwickelten Dimensionen bei der Darstellung der Ergebnisse mit Zitaten aus den Expert_inneninterviews hinterlegt. Da die Anonymisierung der Interviewpartner_innen aufgrund der begrenzten Zahl an Beratungsstellen und des damit verbundenen kleinen Kreises potentiell zu Befragender nur eingeschränkt gewährleistet werden konnte, wurden den Interviewpartner_innen die ausgewählten Textpassagen für die direkte Zitation nochmals vorgelegt und von ihnen freigegeben. In diesem Prozess änderten sich vereinzelte Zitate im sprachlichen Ausdruck. Zudem kam es abhängig von den

individuellen Rückmeldungen der Interviewpartner_innen zu einer Reduktion der ausgewählten Textstellen, die als direkte Zitate verwendet wurden. Die Angabe der Quelle im Text ermöglicht eine Zuordnung der Interviews zu dem österreichischen oder deutschen Kontext, erlaubt jedoch keine Rückschlüsse auf das Geschlecht oder die jeweilige Beratungsstelle. Teilweise enthalten die Zitate jedoch dazu Hinweise, die in Abhängigkeit von den Rückmeldungen der Interviewpartner_innen entfernt oder beibehalten wurden. Zur besseren Verständlichkeit und aus Gründen der Anonymisierung wurden die Zitate grammatisch korrigiert und hinsichtlich sprachlicher Auffälligkeiten geglättet. Die interviewten Personen verwendeten unterschiedliche Formen einer gendersensiblen Sprache, teilweise wurde zu Beginn oder Ende des Interviews darauf hingewiesen, dass sich die Formulierungen auf Frauen und Männer in gleicher Weise beziehen. Für die bessere Lesbarkeit und aufgrund der vereinfachten Transkription wurden die Pluralformen für Personen(-gruppen) in den Zitaten entsprechend der für die gesamte Arbeit verwendeten Schreibweise des Gender Gap als Unterstrich angeglichen.

Eine sozialwissenschaftliche Analyse qualitativer Daten geht nach Kelle und Kluge (vgl. 2010, S. 101) über die beschreibende Darstellung von Kategorien und Merkmalen hinaus und zielt auf die Untersuchung der sozialen Strukturen ab, die durch die gebildeten Kategorien im empirischen Material repräsentiert werden. Die weitere Analyse ist daher mit der Suche nach inhaltlichen Sinnzusammenhängen zwischen den gebildeten Dimensionen verbunden. Dazu wird durch eine Kreuztabelle ein Merkmalsraum zwischen den rekonstruierten Anerkennungsverhältnissen und den identifizierten Handlungsebenen gebildet (vgl. ebd., S. 96ff.; Lazarsfeld und Barton 1951). Die Dimensionen werden entsprechend in Beziehung zueinander gesetzt, um Ansatzpunkte für typische (Aus-)Handlungsmuster in der Anerkennungsberatung zu rekonstruieren. Auf Grundlage der analysierten inhaltlichen Sinnzusammenhänge werden die gebildeten Handlungsmuster vom Einzelfall abstrahiert und anhand ihrer Merkmalskombinationen beschrieben. Um von einem deskriptiven Vorgehen zu einer interpretativen Analyse zu gelangen, werden die gebildeten Strukturen abschließend hinsichtlich ihrer theoretischen Bedeutung reflektiert und die Reichweite der theoretischen Konzepte überprüft (vgl. Kelle und Kluge 2010, S. 101ff.).

»Ziel ist eine Systematisierung von Relevanzen, Typisierungen, Verallgemeinerungen, Deutungsmustern. Dabei gilt es vor allem, auf Verknüpfungsmöglichkeiten einzelner Konzepte zu achten« (Meuser und Nagel 1991, S. 462).

Schrödter (vgl. 2014, S. 822) weist kritisch darauf hin, dass Berater_innen in Expert_inneninterviews in dem Dilemma stehen können, dass ihre Art, praktisch zu arbeiten, nicht vereinbar ist mit offiziell verwendeten Begrifflichkeiten und Etikettierungen aus der Beratungsforschung. Demnach konnte er während seiner Erhebungen zu beraterischem Handeln beobachten, dass in den Interviews kreative Handlungsweisen beschrieben wurden, die in dieser Form in der Fachöffentlichkeit nicht diskutiert werden würden. Er sieht dies als ein charakteristisches Merkmal der Berufstätigkeit von Berater_innen, welche vor dem Hintergrund fachlicher, gesellschaftlicher und politischer Anforderungen durch eine Art intellektuelles Doppelleben geprägt sind. Demnach gehört die Fähigkeit, je nach Kontext eine andere Sprache und Denkweise anzuwenden, zu den Merkmalen professioneller Beratungstätigkeit. Dennoch sieht er das ungezwungene Expert_inneninterview als Möglichkeit, die tatsächliche Beratungspraxis mit den zugrundeliegenden Werten, Überzeugungen und Übersetzungsleistungen bezüglich externer Anforderungen zu rekonstruieren. Diese Sichtweise auf das Material als Übersetzungsleistung der Interviewpartner_innen von ihrer individuellen Beratungstätigkeit zu einer Darstellung entsprechend der Interviewfragen ist für die Auswertung leitend. Für die Interpretation des Textmaterials ist daher auch durchgehend die Rolle der Forscherin zu berücksichtigen, da die im Forschungsprozess »beteiligten AkteurInnen immer auch selbst Teil dessen sind, was sie beobachten bzw. kritisieren« (Sprung 2011, S. 21).

5. Ergebnisse

Ziel ist es, aus dem empirischen Material die professionellen Handlungsstrategien zu rekonstruieren, welche die Berater_innen innerhalb der Spannungsfelder von beruflichem Selbstverständnis und sozialstrukturellen Rahmenbedingungen entwickeln. Für die Datenanalyse und -interpretation wird die Forschungsfrage in drei Teilschritte gegliedert. Zuerst wird untersucht, welches berufliche Selbstverständnis die Interviewpartner_innen mit Anerkennungsberatung verbinden. Dazu werden die Aufgabenfelder ermittelt, welche in den Interviews beschrieben werden, sowie die damit verbundenen Perspektiven der Berater_innen und Koordinator_innen auf Anerkennungsberatung als eine sich neu entwickelnde Beratungsleistung. Der zweite Teil stellt die Rahmenbedingungen dar, die von den Interviewpartner_innen als ermöglichende oder eingrenzende Handlungsbedingungen diskutiert werden. Für die Fragestellung sind dabei vor allem die sich herausbildenden Spannungsfelder zwischen den beschriebenen Aufgaben, welche entsprechend dem beruflichen Selbstverständnis übernommen werden, und den als hinderlich oder eingrenzend charakterisierten Handlungsbedingungen von Interesse. Vor diesem Hintergrund erfolgt aus einer anerkennungstheoretischen Perspektive die Analyse und Interpretation der professionellen Handlungsstrategien, die innerhalb der identifizierten Spannungsfelder entwickelt werden. Abschließend werden im dritten Schritt die professionellen Handlungsstrategien in Beziehung zu dem beruflichen Selbstverständnis gesetzt, um in diesen spezifischen Kombinationen Ansatzpunkte für unterschiedliche Handlungsmuster in der Anerkennungsberatung zu rekonstruieren. Zur besseren Einordnung der Ergebnisse wird zunächst ein Überblick über die soziodemografischen Merkmale der Interviewpartner_innen und die jeweiligen Beratungsstellen gegeben, in denen die Interviews stattfanden.

5.1 Beschreibung der Interviewpartner_innen und der Beratungsstellen

Der erste Teil des Interviewleitfadens zielte auf die Erhebung der berufsbio-graphischen Daten der Interviewpartner_innen, der Qualifikationen im Team und der Ausgestaltung der Beratungsstellen ab. Neben der Erhebung der Qualifikationen und Kompetenzen der interviewten Expert_innen gewährte dies auch einen Einblick in die Teamzusammensetzung und die Konzeption des Beratungsangebotes. Die Informationen zu den Beratungsstellen wurden zudem durch systematische Beobachtungen während der Besuche ergänzt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass durch die Interviews vor Ort nur Informationen zu der Berufsbiografie und der Beratungsstelle gewonnen werden konnten, die explizit nachgefragt bzw. durch die Interviewpartner_innen eingebracht wurden oder durch Beobachtungen zum Zeitpunkt des Besuchs zugänglich waren. Die nachfolgende Beschreibung der Interviewpartner_innen wie auch der Beratungsstellen findet damit bereits aus der fokussierten Perspektive der Forschungsfrage statt, wodurch zwangsläufig Teile der Beschreibungen ausgelassen und spezifische Merkmale in den Mittelpunkt der Darstellung gerückt werden.

5.1.1 Informationen zu den Interviewpartner_innen

In den Interviews wurde zu Beginn nach den individuellen Berufsbiografien gefragt. Die Formulierungen des Interviewleitfadens beziehen sich hier auf die aktuelle berufliche Position, den formalen Ausbildungsweg, Berufserfahrungen, den individuellen beruflichen Einstieg in die Anerkennungsberatung und Teilnahmen an spezifischen Weiterbildungen. Entsprechend den formulierten Fragen wurden von den Interviewpartner_innen in den Darstellungen der Berufsbiografien unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt und Auslassungen vorgenommen. Um die Antworten vergleichbar zu halten, wurden im Verlauf des Interviews gezielt zusätzliche Informationen nachgefragt. Die Ergebnisse werden zunächst übergreifend für alle Interviewpartner_innen dargestellt. Ausgewählte Zitate ergänzen die Beschreibungen. Eine Gesamtübersicht der beruflichen Positionen, Qualifikationen und biografischen Erfahrungen mit der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen findet sich abschließend als tabellarische Zusammenfassung.

Für die Interpretation des Datenmaterials ist zu berücksichtigen, dass in Österreich alle fünf Beratungsstellen an den vier Standorten mit einem Interview berücksichtigt werden konnten, während in Deutschland nur ein sehr begrenzter Einblick in ausgewählte Beratungsstellen in zwei Bundesländern gegeben wird. Für die Darstellung werden die Interviewpartner_innen nach ihrer beruflichen Position in die Koordinations- oder Beratungsebene aufgeteilt. Der Koordinationsebene werden dabei nur die Personen zugeordnet, die keinerlei beratende, sondern ausschließlich Aufgaben in der Koordination übernehmen. Für Österreich trifft dies auf zwei und für Deutschland auf eine Person der insgesamt zwölf interviewten Personen zu. Jeweils ein_e Interviewpartner_in ist in Deutschland und Österreich ausschließlich als Berater_in tätig, die weiteren interviewten Personen übernehmen entweder neben der Beratung eine Leitungs- oder Koordinationsfunktion oder zusätzliche Projektbereiche, die weder der Beratung noch der Koordination zurechenbar sind (z.B. Zusammenarbeit mit Multiplikator_innen).

5.1.1.1 Koordinationsebene

Die drei Personen mit ausschließlich koordinierenden Tätigkeiten beschreiben interviewübergreifend eine starke Verschränkung ihrer individuellen Berufsbiografie mit der institutionellen Entwicklung der Anerkennungsberatung. Alle drei sind bereits seit mehreren Jahren im arbeitsmarkt- bzw. migrationspolitischen Bereich tätig und dadurch selbst in den Institutionalisierungsprozess der Anerkennungsberatung involviert. Die Idee und Motivation zur Entwicklung einer eigenständigen Fachberatung wird in den Interviews in Österreich und Deutschland mit dem Bedarf der Zielgruppe begründet, welcher innerhalb dieses spezifischen Arbeitsfeldes deutlich geworden ist.

»[W]ir haben so eine Tradition aus dem arbeitsmarktpolitischen, recht- und ausländerrechtlichen Bereich gehabt und ein Feld, was uns damals aufgefallen war, sind einfach diese mitgebrachten Qualifikationen, dass es immer mehr auseinandergeht, dass auch die Bedürfnisse der Menschen danach da waren, weil in Österreich war das Ganze immer sehr geprägt durch Migrationsrecht. Also die Leute haben sich keine Gedanken gemacht über mitgebrachte Qualifikationen, sondern sie haben sich Gedanken gemacht, wie

kriege ich eine Arbeitsbewilligung und wie kriege ich einen Aufenthalt«
([Person] A/[Land] AT, [Zeilennr.] Z. 89-96).

In diesem Interviewausschnitt aus Österreich wird eine Entwicklung von aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Themen zu Fragestellungen im Umgang mit im Ausland erworbenen Qualifikationen beschrieben. Durch die feldspezifische Expertise und die Auseinandersetzung mit der Zielgruppe wurden für die Akteur_innen im Kontext der Migrationsberatung Defizite in der Angebotsstruktur deutlich, welche zu einer bedarfsorientierten Weiterentwicklung und Spezialisierung des Beratungsangebots geführt haben. Eine ähnliche Perspektive auf die Entwicklung von Anerkennungsberatung findet sich in dem Interview auf Koordinationsebene aus Deutschland. Darin verbindet die interviewte Person ihre individuelle berufliche Biografie ebenfalls mit dem Engagement, bestehende Strukturen zu verändern. Konkret wird die Motivation auf die begrenzten Einsatzmöglichkeiten bestehender Ansätze und Instrumente zurückgeführt. Die Person beschreibt zudem, dass die Anerkennungsberatung parallel zu dem Prozess entstanden ist, in dem die gesetzlichen Strukturen weiterentwickelt wurden.

»Also im Prinzip es ging darum, dass wir vor allen Dingen am Thema Kompetenzfeststellung gearbeitet hatten, sehr stark in dem informellen Bereich [...]. Aber es gibt bestimmte Punkte, an denen kommt man nicht mehr weiter und das ist in Deutschland ganz klar einer der Punkte, wo man nicht mehr weiter kommt, dass Arbeitgeber_innen oftmals einfach was Formales sehen wollen. Nicht nur Arbeitgeber_innen, also auch Behörden, und insgesamt ist sehr viel über formale Wege geregelt und diese formalen Wege sind mit Instrumenten der Kompetenzfeststellung ganz schwer zu beschreiben [...] und das hat uns zum einen dazu geführt, zu sagen, wir brauchen eine Beratungsform, die das aufgreift, das hat dann 2007 im Prinzip zur ersten Konzeptionierung und Erprobung der ersten Anerkennungsberatung in Deutschland geführt, und parallel dazu haben wir versucht, den Prozess einer gesetzlichen Initiative voranzutreiben« (E/DE, Z. 7-40).

Die Etablierung der ersten Anerkennungsberatung in Deutschland bezieht sich auf den Beginn der praktischen Beratungsarbeit in einer Beratungsstelle, die zunächst Anfragen aus ganz Deutschland sowie zunehmend auch aus dem Ausland bearbeitet hat. Dieses Modellprojekt wurde wissenschaftlich

begleitet und in der bereits beschriebenen Studie »Analyse der bundesweiten Anerkennungsberatung im Modellprojekt Global Competences. Dokumentation 2008-2009« (vgl. Englmann und Müller-Wacker 2010) evaluiert. In Österreich wird Anerkennungsberatung als spezifische Fachberatung bereits seit 2006 als eigenständiges Projekt in Wien angeboten. Nach diesem Vorbild sind mit der Förderung des ehemaligen BMASK die Anlaufstellen in den weiteren Bundesländern entstanden. Aufgrund einer bereits seit mehreren Jahren existierenden österreichweiten Arbeitsgemeinschaft konnte das hierfür notwendige Netzwerk aus Beratungsstellen entsprechend schnell aufgebaut werden.

»[D]as war ein bisschen ein Zufall, sag ich jetzt, dass halt wir in all diesen Bundesländern Bruder- und Schwesternvereine gehabt haben, die sich seit 30 Jahren kennen, das schafft eine hierarchische Organisation nicht so leicht in so einer Situation [...] dann haben wir uns innerhalb kürzester Zeit für das beworben und haben somit österreichweit diese Anlaufstellen, aber das sind lauter autonome Vereine [...] das ist tatsächlich Koordinierungsarbeit, wo halt versucht wird, die Beratung österreichweit ein bisschen ähnlicher, nach ähnlichen Standards aufzubauen« (A/AT, Z. 192-203).

In Österreich handelt es sich um ein Netzwerk von eigenständigen Vereinen, die jeweils für ein bis zwei Bundesländer zuständig sind. Mit einer Ausnahme sind das Einrichtungen, die in dem jeweiligen Bundesland im migrationspolitischen Bereich etabliert sind und daher auch an bestehende Netzwerke und Strukturen anknüpfen können. Nur in einem Bundesland konnte auf keine bestehenden Strukturen zurückgegriffen werden, weshalb hier die Aufbau- und Vernetzungsarbeit innerhalb der Region einen höheren Stellenwert einnimmt. In dem Interviewausschnitt wird die Autonomie der beteiligten Organisationen innerhalb der Netzwerkstruktur in Abgrenzung zu einer hierarchischen Struktur hervorgehoben. Die interviewte Person betont die Abgrenzung ihres Aufgabenfeldes gegenüber organisationsinternen Abläufen der Einrichtungen. Stattdessen wird die zentrale Aufgabe der österreichweiten Koordination in der einrichtungsübergreifenden Qualitätssicherung gesehen, welche durch den Aufbau gemeinsamer Standards erreicht werden soll.

»[S]chauen, dass möglichst einheitliche Qualität von der Anerkennungsberatung in allen Bundesländern gewährt wird. Also dass möglichst alle einheitlich arbeiten. Dabei meine ich nicht das, dass jede_r einen eigenen Beratungsstil hat, auf sowas kann man keinen Einfluss nehmen, aber es geht um das, was herauskommt« (B/AT, Z. 388-391).

Aus dieser Beschreibung wird deutlich, dass der Prozess im Spannungsfeld zwischen einer Angleichung von Beratungsstandards und der Berücksichtigung von bundeslandspezifischen Besonderheiten stattfindet. Entsprechend wird hier betont, dass der Gegenstand der Vereinheitlichung nicht der individuell gestaltete Beratungsprozess ist, sondern die damit angestrebten Wirkungen. Die Koordinierungsstelle in Österreich übernimmt zudem organisationsübergreifende Aufgaben in der Berichterstattung und der Veranstaltung von Tagungen, Seminaren und Austauschrunden mit relevanten bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen. Diese bundesweit koordinierte Zusammenarbeit stellt in dem heterogenen Feld der Bildungs- und Berufsberatung nicht nur in Österreich eine Besonderheit dar.

Auch in Deutschland wird in mehreren Interviews ein institutionenübergreifendes System der Qualitätssicherung diskutiert. Die Beratungsstellen sind im Rahmen des IQ-Netzwerkes deutschlandweit vernetzt und organisiert. Im Zeitraum der Datenerhebung trafen sich die Berater_innen der IQ-Beratungsstellen für diesen Austausch viermal im Jahr. Während die Interviewten diese Zusammenarbeit positiv bewerten, diskutieren sie die Ergebnisse teilweise auch kontrovers.

»[W]as ist sozusagen die Pflicht und Kür der Anerkennungsberatung und die ist schon ziemlich breit. Das geht von dem Begriff Verweisberatung [...] bis hin zu einer tiefen Fachberatung, wie wir sie hier haben. In der Zwischenzeit hat sich herauskristallisiert, dass der Schwerpunkt bundesweit doch eher auf eine fachlichere Beratung geht und wird gerade auch auf Bundesebene einen Prozess des Qualitätsmanagements versuchen aufzubauen« (E/DE, Z. 315-324).

Der Versuch, gemeinsame Qualitätsstandards und Aufgabengebiete zu definieren, wird hier mit der Einordnung von Anerkennungsberatung in ein Spektrum zwischen einer Fach- und einer Verweisberatung verbunden. Es fällt auf, dass diese Begriffe in den Interviews mit einer großen Selbstver-

ständigkeit eingesetzt werden, ohne dass eine weitere Erklärung notwendig erscheint. Aus der Charakterisierung der eigenen Beratung als eine »tiefere Fachberatung« wird jedoch deutlich, dass hiermit eine Abstufung in der Intensität der Beratung ausgedrückt wird. Aus der Perspektive der Koordinationsebene nimmt die Frage nach einem gemeinsamen Beratungsverständnis und der Definition von Aufgabengebieten für die Anerkennungsberatung in beiden Ländern einen hohen Stellenwert ein.

5.1.1.2 Beratungsebene

Insgesamt sind neun der zwölf Interviewpartner_innen selbst in der Beratung tätig, davon übernehmen sechs Personen die Beratung neben einer fachlichen oder koordinierenden Leitungsposition innerhalb der Beratungsstelle. Dabei wird in mehreren Interviews hervorgehoben, wie wichtig es für die Personen ist, auch selbst in der Beratung tätig zu sein.

»Es ist natürlich viel zu tun, aber man muss einfach auch Kontakt mit Klient_innen pflegen, weil sonst wäre es für mich persönlich schwierig, das Ganze zu vertreten, zu koordinieren, zu verstehen. Glaub, das finde ich ganz, ganz wichtig und ich bin froh, dass ich auch die Beratung machen kann« (H/AT, Z. 97-100).

Die Beratungspraxis und der Kontakt zu den Klient_innen werden hier als wichtige Erfahrungen beschrieben, um eine leitende Funktion innerhalb der Beratungsstelle und repräsentative Aufgaben nach außen wahrnehmen zu können. Diese Erfahrungen übernehmen jedoch auch eine wichtige Funktion für die aktive Mitgestaltung und konzeptionelle Weiterentwicklung der Anerkennungsberatung, wie in folgendem Interviewausschnitt aus Deutschland deutlich wird:

»[M]uss auch dazu sagen, in meinen eigentlich ursprünglichen Arbeitsauftrag als Projektleiter gehörte es nicht, selbst zu beraten. Da habe ich dann irgendwann relativ schnell gesagt, das geht nicht, ich kann nicht diese Anerkennungsberatung als Projektleiter aufbauen und selber nie beraten« (I/DE, Z. 19-22).

Die Bedeutung, die der Beratungserfahrung hier gegeben wird, bestätigt die Sichtweise, dass sich Anerkennungsberatung aus der bestehenden Be-

ratungspraxis heraus entwickelt hat. Die starke persönliche Einbindung der Interviewpartner_innen in den Entstehungs- und Entwicklungsprozess zeigt sich gleichermaßen in den Interviews in Österreich und Deutschland. Die Frage nach dem individuellen beruflichen Weg zu dieser Tätigkeit ist daher auch auf Beratungsebene in fast allen Interviews mit der konzeptionellen (Weiter-)Entwicklung der Anerkennungsberatung verschränkt. In Deutschland wird die zunehmende Auseinandersetzung mit dem Thema der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen in mehreren Interviews in Verbindung zu der Veröffentlichung der Studie »Brain Waste« (vgl. Englmann und Müller 2007) gesetzt.

»[D]amals gabs im Prinzip die Anerkennungsberatung noch gar nicht, sondern damals gab es das Projekt Global Competences zur Anerkennung von ausländischen Qualifikationen und es hat gerade so gestartet. Also wir haben gerade angefangen, nachdem die Studie »Brain Waste« veröffentlicht wurde, einfach wenn Fragen kamen zu dem Thema, die auch irgendwie zu beantworten, und wir haben dann eben 2008 so langsam diese Anerkennungsberatung aufgebaut und systematisiert« (F/DE, Z. 70-75).

Zielsetzung der ersten Studien zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen in Deutschland und Österreich war es, erstmalig einen umfassenden Überblick über das rechtliche Anerkennungssystem und die unterschiedlichen Zuständigkeiten im Anerkennungsprozess zu geben. Als Ergebnis wird in beiden Ländern die Unübersichtlichkeit und Ausdifferenzierung der rechtlichen Regelungen kritisiert. Anerkennungsberatung kann damit als eine Reaktion gesehen werden, um die fehlende Transparenz auf rechtlicher Ebene durch personenbezogene Beratung auszugleichen und die betroffenen Personen in diesem System zu unterstützen. Bereits vor der Gründung einer speziellen Fachberatung waren unterschiedliche Beratungsstellen mit dem Thema der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen aufgrund des Zuzugs von (hoch-)qualifizierten Migrant_innen konfrontiert. Insbesondere Migrationsberatungsstellen haben dieses Aufgabenfeld als Querschnittsaufgabe mit übernommen. Die Interviewpartner_innen haben diese Erfahrungen überwiegend selbst in ihrer Beratungstätigkeit gemacht.

»[U]nd habe in den letzten Jahren immer mehr mit hoch qualifizierten und qualifizierten Migrant_innen zu tun gehabt, weil einfach der Zuzug aus dem Ausland sich verändert hat. Also die Migration hat sich verändert und so ist die allgemeine Rechts- und Sozialberatung, also die Inhalte haben sich ändern müssen und wir haben einfach mitwachsen müssen« (C/AT, Z. 14-18).

Hier wird deutlich, dass auch in der Beratungspraxis veränderte Beratungsanliegen sichtbar geworden sind, deren Bearbeitung neues Fachwissen der Berater_innen erforderte. Zudem konnten diese Beratungsanliegen im Rahmen migrationsbezogener Beratungsangebote aufgrund des fehlenden Beratungsauftrags und begrenzter Ressourcen nicht ausreichend mit berücksichtigt werden. Gleichzeitig war es auch nicht möglich, die Ratsuchenden an geeignete Stellen weiterzuvermitteln, weil entsprechende Angebotsstrukturen fehlten.

»[W]ir mussten uns sozusagen mit diesem Thema auseinandersetzen, obwohl es nicht eigentlich konkret eine Aufgabe von uns war, weil es gab keine Verweisungsmöglichkeiten. Es hat keine Stelle vorher gegeben, es war der Bedarf da, aber es hat keine Stelle gegeben, wo man jemanden zuweisen konnte. Es hat zwar Bildungsberatung gegeben, aber die Bildungsberater_innen haben sich nicht zuständig gefühlt, also es haben verschiedene Institutionen das ein bisschen nebenbei mitgemacht und sind alle eigentlich jetzt froh, dass sie das auslagern können, weil es einfach sehr zeitaufwendig und sehr intensiv ist und einfach nicht nebenbei mitgeht« (C/AT, Z. 96-107).

Der Vorteil der Anerkennungsberatung als eigenständiges Beratungsangebot wird hier vor allem in der Spezialisierung gesehen, welche den Einsatz entsprechender zeitlicher und fachlicher Ressourcen ermöglicht und für andere Beratungsstellen dadurch eine Form der »Entlastung« darstellt. Aufgrund der noch fehlenden Ausbildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten für diesen Bereich steht die Entwicklung der Anerkennungsberatung in einem engen Verhältnis zu den Qualifikationen und Erfahrungen der Berater_innen, welche die hierfür erforderlichen Kompetenzen aus der Beratungspraxis kontinuierlich weiterentwickeln und schließlich in Form von Fortbildungen weitergeben.

»[A]lso diese Weiterentwicklung, das konzeptionelle Arbeiten, wir machen ja auch Schulungen, Fortbildungen für Agentur für Arbeit, Jobcenter oder auch für Multiplikator_innen, gehört im Prinzip auch zu den Aufgaben. Zu definieren, was gehört eigentlich zu einer Anerkennungsberatung, weil wir ja vorher keine anderen großen Modelle hatten, also die paar, die es gab, als wir gestartet hatten« (I/DE, Z. 46-50).

Die Mehrzahl der Berater_innen in den jeweiligen Beratungsstellen verfügt über eine akademische Qualifikation im pädagogischen Bereich. Es handelt sich dabei vor allem um sozialpädagogische Abschlüsse. Zudem sind mehrfach rechts- und politikwissenschaftliche Qualifikationen sowie Sprachausbildungen vertreten. Für Österreich ist dabei festzustellen, dass fast alle Interviewpartner_innen selbst über im Ausland erworbene Qualifikationen verfügen und damit neben den Sprachkenntnissen auch auf biografische Erfahrungen mit dem Anerkennungsprozess zurückgreifen können. Die meisten dieser Berater_innen haben jedoch aufgrund fehlender Möglichkeiten der Anerkennung im pädagogischen Bereich in Österreich eine weitere Ausbildung oder Zertifizierung abgeschlossen bzw. befanden sich zum Zeitpunkt der Interviews gerade in einer berufsbegleitenden Weiterbildung.

Fast alle Interviewpartner_innen arbeiten zudem schon seit mehreren Jahren in arbeitsmarkt- und migrationspolitischen Bereichen und weisen daher eine langjährige Erfahrung in der Beratungstätigkeit auf. Nur in zwei Fällen fand ein »Neueinstieg« in den Arbeitsbereich statt, der mit dem persönlichen Interesse und der Möglichkeit der Entwicklungsarbeit begründet wird.

»[I]ch dachte, das ist so, das klingt spannend, klingt nach was Neuem. Also ich kann was Neues aufbauen, was es vorher noch nicht gab, wo man so ein bisschen sich selber natürlich weiterentwickeln kann« (I/DE, Z. 13-15).

Bei den Interviewpartner_innen, die bereits vor Beginn der Anerkennungsberatung in dem Arbeitsfeld tätig waren, werden als fachliche Schwerpunkte vor allem die Rechts- und Sozialberatung für Migrant_innen sowie verschiedene Formen von Kompetenzberatungen genannt. Aus dem empirischen Material wird dabei unabhängig von der Qualifikation deutlich, dass die Interviewpartner_innen ihre berufliche Position in der Anerkennungsbera-

tung primär auf ihre Berufserfahrung zurückführen, während den formal erworbenen Qualifikationen eine geringere Bedeutung zugeschrieben wird.

»[U]nd dann ist die Anerkennungsstelle bei uns eröffnet worden und aufgrund meiner vorigen Erfahrungen bin ich dann zu dieser Tätigkeit gekommen« (C/AT, Z. 31-33).

Durch die zentrale Rolle der Berater_innen im Aufbau von Anerkennungsberatung als einem neuen Beratungsangebot sind deren Qualifikationen und Kompetenzen von großer Bedeutung für die Entwicklung eines gemeinsamen Beratungsverständnisses. Die Perspektiven der Berater_innen nehmen in der Analyse und Interpretation der empirischen Ergebnisse einen hohen Stellenwert ein, da mit ihnen Anerkennungsberatung als eigenständige Beratungsleistung beschrieben und definiert werden kann. Es stellt sich zudem die Frage, inwiefern die Qualifikationen und die Beratungserfahrung auch die Sichtweisen auf Anerkennungsberatung und damit das berufliche Selbstverständnis prägen. Zur Zusammenfassung und als Grundlage für die Einordnung der empirischen Ergebnisse wird hier abschließend eine tabellarische Übersicht zu den Kriterien »Berufserfahrung« und »Qualifikation(en)« der Interviewpartner_innen gegeben. Ergänzend wird angegeben, ob von einer im Ausland erworbenen Qualifikation berichtet wurde und damit eigene Erfahrungen mit dem Anerkennungsprozess stattgefunden haben.

Übersicht zu den Interviewpartner_innen

Interviewpartner_innen	Berufserfahrung	(formal erworbene) Qualifikation(en)	biografische Erfahrung mit Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikation(en)
A/AT	langjährige Berufserfahrung im Bereich der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen und in arbeitsmarktpolitischen, ausländerrechtlichen Beratungsfeldern	Sozialarbeit	Nein

Interviewpartner_innen	Berufserfahrung	(formal erworbene) Qualifikation(en)	biografische Erfahrung mit Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikation(en)
B/AT	langjährige Berufserfahrung im Bereich der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen	Bildungswissenschaft, Bildungsberatung	Ja
C/AT	mehrfachjährige Berufserfahrung im Bereich der Rechts- und Sozialberatung, arbeitsmarktbezogene Beratung im Migrationskontext	Sprachstudium, Bildungs- und Berufsberatung	Ja
D/DE	langjährige berufliche Erfahrung im Bereich der Berufsorientierung, Jugendberufshilfe, Bewerbungscoaching	Sozialpädagogik	Nein
E/DE	langjährige Berufserfahrung im Bereich der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen	Sozialpädagogik	Nein
F/DE	mehrfachjährige Berufserfahrung im Bereich der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen	Soziologie	Nein
G/DE	berufliche Erfahrungen in verschiedenen Arbeitsfeldern mit Schwerpunkt Migration	Sozialpädagogik	Nein
H/AT	langjährige Beratungserfahrung im Migrations- und Arbeitskontext	Studium Soziale Arbeit/ Sozialpolitik; Sozialakademie, Fachhochschule Soziale Arbeit	Ja
I/DE	langjährige Berufserfahrung in der politischen Erwachsenenbildung	Politikwissenschaft	Nein

Interviewpartner_innen	Berufserfahrung	(formal erworbene) Qualifikation(en)	biografische Erfahrung mit Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikation(en)
J/AT	mehrfährige Berufserfahrung im Bereich arbeitsmarktpolitische Beratung im Migrationskontext	Sprachstudium; Studium der Rechtswissenschaften	Ja
K/AT	berufliche Erfahrungen in verschiedenen Arbeitsfeldern, langjährige Tätigkeit in der Sozialarbeit	Ausbildung im sozialen Bereich	Ja
L/AT	langjährige Berufserfahrung im Bereich der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen	Sozialarbeit	Nein

5.1.2 Informationen zu den Beratungsstellen

Zu Beginn der Interviews wurde neben den Qualifikationen und Erfahrungen der Interviewpartner_innen auch nach der Zusammensetzung des Teams in der jeweiligen Beratungsstelle und den Qualifikationen der Kolleg_innen gefragt. Wie auch die Interviewpartner_innen selbst haben alle Berater_innen in den Teams eine akademische Ausbildung. Am häufigsten sind in Deutschland und Österreich die Abschlüsse Sozialpädagogik, Soziale Arbeit und Pädagogik vertreten. Darüber hinaus finden sich verschiedene sprachwissenschaftliche Abschlüsse sowie Rechts- und Politikwissenschaften. Vereinzelt werden zudem Islamwissenschaften, Betriebswirtschaft und (teilweise nicht anerkannte) Lehramtsabschlüsse genannt. Da es weder in Deutschland noch Österreich eine geregelte und einheitliche Ausbildung zum_zur Berater_in gibt, stellt sich bei der Beschreibung der Qualifikationen im Team auch die Frage, welche formalen Qualifikationen für die Einstellung als Berater_in in diesem Feld relevant sind. Aus den Interviews wird ersichtlich, dass sich die einzelnen Teams zwar interdisziplinär zusammensetzen, jedoch für die Einstellung durchaus Qualifikationen aus dem pädagogischen und sozialen Bereich von Bedeutung sind.

»[D]ie Kolleg_innen [...] haben sozialpädagogischen, sozialarbeiterischen, pädagogischen, soziologischen Hintergrund. Alle haben irgendwie eine Grundausbildung im pädagogischen oder sozialen Bereich. Das ist einmal, schon eine Grundvoraussetzung gewesen« (B/AT, Z. 56-60).

Neben einer pädagogischen Ausbildung wird auch die Bedeutung von Sprachkenntnissen hervorgehoben. Die Mehrsprachigkeit des Beratungsangebotes wurde in Österreich bereits im »Konzeptentwurf für Anlaufstellen und weitere Maßnahmen zur Anerkennung und Bewertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen« (vgl. BMASK 2012) beschrieben und findet sich auch in dem AuBG wieder. Hier wird Anerkennungsberatung als ein Informations- und Beratungsangebot bezeichnet, welches »in mehreren Sprachen zur Verfügung steht« (§ 5 Abs. 1 AuBG). Die Breite des sprachlichen Angebots variiert zwischen den verschiedenen Beratungsstellen in Abhängigkeit von der Teamgröße und -zusammensetzung.

»[D]ie Kolleg_innen, die ich jetzt aufgezählt habe, sie sprechen auch zusätzlich unterschiedliche Sprachen, das ist da auch bedacht. Also die eine spricht Türkisch, Deutsch, Englisch. Ein Kollege spricht Englisch, Arabisch, Deutsch und der nächste Kollege spricht Französisch, Englisch, Deutsch und vier afrikanische Sprachen. Das ist wirklich, die Leute sprechen perfekt die Sprache und bei mir ist es Bosnisch, Serbisch, Kroatisch, Russisch, Deutsch« (J/AT, Z. 93-98).

Dieser Interviewausschnitt zeigt, dass die muttersprachliche Beratung eine zentrale Bedeutung für das Selbstverständnis in der Anerkennungsberatung einnimmt. Im Bereich der arbeitsmarktbezogenen Beratung stellt diese Beratungshaltung mit Schwerpunkt auf Mehrsprachigkeit tendenziell eher eine Ausnahme dar. Ausreichende Deutschkenntnisse werden oftmals als Bedingung für eine erfolgreiche berufliche Integration gesehen und damit auch für die Beratung vorausgesetzt. In der Anerkennungsberatung wird die Mehrsprachigkeit dagegen zu einem entsprechend wichtigen Kriterium bei der Einstellung von Berater_innen.

»Sozialarbeiter_innen, das war so ein altes Prinzip von uns, wobei jetzt ist es schon ein bisschen durchbrochen, aber früher haben wir immer gesagt, wir wollen die muttersprachliche Beratung machen und haben immer Migrant_innen aufgenommen und es hat immer sehr wenig Migrant_innen

mit Sozialarbeiter_innenausbildung gegeben und da haben wir gesagt, die »Einheimischen« (lachen) müssen Sozialarbeiter_innen sein und bei den Migrant_innen sind wir nicht allzu streng, also irgendeine Ausbildung im psychosozialen Bereich oder schon Erfahrung« (L/AT, Z. 43-49).

Die bereits dargestellte Bedeutung eines Abschlusses im sozialen Bereich relativiert sich in Bezug auf die sprachliche Kompetenz. Der Interviewausschnitt beschreibt ein mehrstufiges Vorgehen für den Fall, dass diese beiden Anforderungen nicht erfüllt werden können. Bei Berater_innen ohne Migrationserfahrung wird eine Qualifikation als Sozialarbeiter_in vorausgesetzt, während bei mehrsprachigen Berater_innen ein breiteres Feld an Qualifikationen akzeptiert wird. Diese differenzierte Sichtweise verweist auf eine verbreitete Diskussion im Bereich der migrationsbezogenen Beratungsangebote, wo der Stellenwert einer fachspezifischen Ausbildung oftmals gegen die sprachlichen Kompetenzen abgewogen wird. In den Interviews zeigt sich zudem, dass insbesondere in Einrichtungen mit langjähriger Arbeitserfahrung im Migrationsbereich die formale Qualifikation nicht zwangsläufig als entscheidende Voraussetzung für Beratungskompetenz gesehen wird.

»[W]ie wir heute vor 30 Jahren gegründet worden sind, hätten wir das nie als Anforderung schreiben können, weil zu dem Zeitpunkt damals hat es keine mehrsprachigen Sozialarbeiter_innen gegeben, oder Maximum Deutsch/Englisch. Aber es hat einfach das System nicht gegeben, das heißt, da arbeiten einfach bis heute Leute, die supergut sind, die inzwischen unterrichten, aber sie haben trotz allem nicht diese formale Ausbildung, weil sie hätten die damals nicht haben können [...] also das ist halt unsere Doppelgleisigkeit gewesen« (A/AT, Z. 271-301).

Aufgrund der spezifischen Anforderungen im Migrationsbereich wurde der Schwerpunkt hier zu Beginn der Anerkennungsberatung nicht ausschließlich auf formale Qualifikationen gelegt, sondern auch auf sprachliche Kompetenzen und Migrationserfahrung. Die spezifischen formalen Abschlüsse, die auf die Beratungsarbeit im Migrationsbereich abgestimmt sind, haben sich demnach erst parallel zum Aufbau der Beratung entwickelt. Gleichzeitig wird jedoch auch die Notwendigkeit gesehen, die durch die Beratungsarbeit erworbenen Kompetenzen in formale Qualifikationen zu übersetzen, um den aktuellen Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

»[N]ur inzwischen wissen wir, dass sich der Markt verändert [...] und da haben wir inzwischen schon eine Denkweise, und das haben bei uns, glaub ich, fast alle gemacht, oder die es noch nicht gemacht haben, sind gerade im Prozess, dass man die jetzt im Nachhinein als Erwachsenenbildner_innen zertifizieren lässt« (A/AT, Z. 282-285).

Daher wird insbesondere von Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen in Österreich die Möglichkeit der Zertifizierung als Erwachsenenbildner_in durch die Weiterbildungsakademie in Anspruch genommen. Im Rahmen des Qualifikationsprofils als diplomierte_r Erwachsenenbildner_in gibt es hier auch die Möglichkeit, einen Schwerpunkt auf Beratung als erwachsenenpädagogisches Handlungsfeld zu legen (vgl. wba 2016). Als weitere Kriterien für die Tätigkeit während der Entstehungsphase der Anerkennungsberatung werden Flexibilität und die Bereitschaft genannt, an Entwicklungsprozessen mitzuarbeiten.

»[W]ir haben uns nachher nicht verstecken wollen hinter Bildungsberater_innen oder nicht verstecken wollen hinter Sozialpädagog_innen, dass man das nachher als Formalkriterium nimmt, weil dann hätten wir wiederum ein bisschen Angst gehabt, dass das dann in der Bildungsberatungsschiene ..., weil die Sozialpädagog_innen oder die typischen Trainer_innen sind so in ihrer Schiene und wir haben ja was entwickeln müssen« (A/AT, Z. 320-325).

Es ist gerade die Abgrenzung von den etablierten Qualifikationen und bekannten Zugängen, welche aus dieser Perspektive die Entwicklung eines neuen Beratungsangebotes ermöglicht. Interessanterweise wird eine ähnliche Sichtweise auch in einem Interview in Deutschland deutlich. Hier wird die Abgrenzung konkret auf sozialpädagogische Qualifikationen bezogen. Es werden zwar die mit dieser Qualifikation verbundenen Kompetenzen für die Beratung betont, jedoch wird einem interdisziplinären Team für die Entwicklung der Anerkennungsberatung mehr Bedeutung beigemessen.

»Also das muss man jetzt auch zu uns insgesamt sagen, wir sind weggegangen relativ früh von dieser einfachen Sicht der Dinge, zu sagen, Sozialpädagog_innen können gut beraten. Das stimmt zwar, also klar haben wir eine Ausbildung, die durchaus Handwerkszeug mitbringt. Was wir aber gemerkt haben: In dem Bereich, in dem wir arbeiten, ist es sehr wichtig, interdisziplinär

när zu arbeiten, und wir haben momentan bei unseren derzeit 36 Mitarbeiter_innen – zwei Sozialpädagog_innen, der Rest ist alles Mögliche« (E/DE, Z. 181-186).

Aufgrund der Unterschiedlichkeit der Qualifikationen übernehmen fachliche Weiterbildungen eine zentrale Rolle für die Ausgestaltung des Beratungsangebotes und der Entwicklung eines beruflichen Selbstverständnisses. Während für Bildungs- und Berufsberatung in Österreich und Deutschland mittlerweile spezifische Weiterbildungen und Lehrgänge angeboten werden, übernehmen in der Anerkennungsberatung Berater_innen mit längerer Beratungserfahrung eine wichtige Funktion für die fachliche Weiterbildung.

»Es ist eh ein junger Bereich, es gibt keine konkreten Rezepte. Es ist ein ganz spezifischer Bereich, den man nirgendwo tatsächlich lernen kann, außer von Kolleg_innen, die das schon gemacht haben oder entwickeln« (K/AT, Z. 602-604).

In Österreich werden spezifische Weiterbildungen für diesen Bereich über die Koordinierungsstelle organisiert. So fanden während des Aufbaus der Beratungsstellen Vor-Ort-Besuche in den Bundesländern statt, um die Erfahrungen der Beratungsstelle in Wien an die Kolleg_innen weiterzugeben. In den Interviews in Deutschland wird ebenfalls von einem institutionenübergreifenden Weiterbildungsangebot für Berater_innen berichtet, welches parallel zum Aufbau der Anerkennungsberatung entwickelt wurde. Diese Strukturen werden auch genutzt, um Weiterbildungen für weitere Akteur_innen anzubieten, die indirekt mit dem Thema der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen befasst sind. Zudem wird dem fachlichen Austausch zwischen den Berater_innen eine wichtige Rolle zugeschrieben. Dabei findet neben den Fallbesprechungen auch eine Reflexion der Zusammenarbeit mit unterschiedlichen Stellen und Behörden statt.

»Dementsprechend ist es da wichtig, dass es einen guten Austausch zwischen den Berater_innen gibt, und das versuchen wir eben so zu gestalten, auch den Raum zu geben, dass die sich austauschen können [...], es gibt da auch Möglichkeiten, sich über bestimmte Fallkonstellationen, über bestimmte Berufe und so weiter auszutauschen oder auch Erfahrungen mit be-

stimmten Stellen bis hin zu bestimmten Ministerien aufzuarbeiten« (E/DE, Z. 350-357).

Während in Österreich alle Anlaufstellen bei Migrant_innenorganisationen mit langjähriger Erfahrung in der Beratungsarbeit verortet sind, zeigt sich in Deutschland ein sehr heterogenes Feld an institutionellen Trägern. Das Spektrum umfasst sehr niedrigschwellige Beratungsstellen, die sich aus der Flüchtlings- und Sozialarbeit entwickelt haben, etablierte Wohlfahrtsverbände und städtische Beratungsstellen in Gebäuden der Sozial- und Arbeitsverwaltung mit einem Sicherheitsdienst im Eingangsbereich. In den Interviews werden dabei ganz unterschiedliche Vor- und Nachteile der institutionellen Rahmenbedingungen diskutiert, wie in dieser Reflexion des Sicherheitsdienstes deutlich wird.

»[D]as ist schon auch eine Hürde, glaube ich, aber trotzdem sind die Personen, die zu uns kommen, eigentlich schon so, glaube ich, dass sie sich jetzt nicht von sowas abschrecken lassen. Also wer zu uns will, kommt auch zu uns. Ja, egal, wo wir sitzen, glaube ich jetzt, weil die einfach auch die Motivation haben, also machen wir auch die Erfahrung, dass die Motivation sehr hoch ist bei den Personen, und das klappt eigentlich schon« (G/DE, Z. 143-148).

Gleichzeitig wird die Arbeit bei einer öffentlichen Stelle vor allem hinsichtlich der Kooperationsstrukturen positiv hervorgehoben. Wenn die Stelle bei der Stadt angesiedelt ist, wird sie auch als öffentlich anerkannt wahrgenommen, was die Zusammenarbeit mit den Behörden erleichtert. Die institutionelle Anbindung der Beratungsstelle an die Stadt wird damit auch als ein Zeichen für die Anerkennung und Wertschätzung von Anerkennungsberatung und den damit verbundenen Aufgaben gesehen.

»[D]ass wir es als öffentliche Stelle einfach leichter hatten, auch mit den Anerkennungsstellen in Kontakt zu treten, weil, sobald da halt jemand mit privatem Träger kam, haben die oft erstmal abgeschottet, und bei uns hat man überall sofort Zugang [...]. Also es ist schon auch ein Symbol, dass es hier auch gewünscht und gewollt ist und das ist schon super« (G/DE, Z. 122-129).

Während bei öffentlichen Trägern die Vorzüge in den Netzwerkstrukturen und der Öffentlichkeitsarbeit hervorgehoben werden, zeigen sich bei kirch-

lichen Trägern die Vorteile vor allem auch in dem Bekanntheitsgrad bei der Zielgruppe. In der folgenden Passage wird der Nutzen langjähriger Beratungserfahrung im Migrationsbereich deutlich, wodurch ein Vertrauensverhältnis der Klient_innen in die Institutionen entstanden ist.

»[H]at vor allem auch, was schon, glaube ich, wichtig ist in der Beratung oder in der Unterstützung von Menschen auch ohne legalen Aufenthalt, eine lange Tradition und ist eine wichtige Anlaufstelle der ärztlichen Praxis für Menschen ohne Papiere, deshalb auch ein Grundvertrauen, glaube ich, da ist [...]. Dann kommen sie auch zu uns und das würden sie vielleicht in der Anerkennungsberatung, wo darüber steht: Jobcenter, nicht machen« (I/DE, Z. 291-297).

Die institutionelle Verortung von Anerkennungsberatung stellt eine wichtige Rahmenbedingung für die Ausgestaltung des Beratungsauftrags und des beruflichen Selbstverständnisses der Berater_innen dar. Dabei werden trotz der unterschiedlichen institutionellen Träger bestimmte Prinzipien deutlich, welche institutionen- und länderübergreifend das Selbstverständnis von Anerkennungsberatung charakterisieren. Diese Aufgabengebiete und Prinzipien sind Gegenstand der nachfolgenden Analyse und Interpretation der Expert_inneninterviews. Die hier dargestellten individuellen Bildungs- und Berufsbiografien der Berater_innen wie auch die Beschreibung der Beratungsstellen dienen als Grundlage für die Einordnung der Ergebnisse.

5.2 Aufgaben und Selbstverständnis in der Anerkennungsberatung

Die erste Teilfrage für die Analyse und Interpretation des empirischen Materials bezieht sich auf das berufliche Selbstverständnis, welches über die Perspektiven der Interviewpartner_innen auf ihre Aufgabenfelder rekonstruiert wird. Dazu werden zunächst interviewübergreifend die unterschiedlichen Aufgabenbereiche dargestellt (5.2.1), welche in der Anerkennungsberatung übernommen werden. Die Struktur der Analyse orientiert sich an dem anerkennungstheoretischen Rahmenmodell. Die Aufgabenbereiche werden entsprechend in die Interaktionsebene des Beratungsgesprächs, die gesellschaftliche und die rechtliche Ebene unterteilt. Darauf aufbauend werden

argumentative Textpassagen verglichen, die Aussagen über die Selbsttypisierungen und das Beratungsverständnis der Interviewpartner_innen enthalten (5.2.2). Dazu wird vertiefend auf die Fragestellungen eingegangen, wie Anerkennungsberatung von den Berater_innen und Koordinator_innen selbst definiert und abgegrenzt wird und welche Positionierungen hinsichtlich eines pädagogischen Zugangs in der Anerkennungsberatung eingenommen werden. Ziel ist es, durch den Vergleich der argumentativen Textpassagen zu analysieren, inwiefern ein geteiltes Beratungsverständnis sichtbar wird.

5.2.1 Aufgabenfelder der Anerkennungsberatung

Das anerkennungstheoretische Rahmenmodell bietet die Möglichkeit, die Aufgabenbereiche von Anerkennungsberatung auf unterschiedlichen Ebenen zu rekonstruieren und damit den Blick über die eigentliche Beratungsinteraktion hinaus auf den Umgang mit strukturellen Bedingungen von Beratung zu richten. Aus der Beschreibung der drei Anerkennungsebenen können in einem ersten Schritt unterschiedliche Kategorien zur Analyse der Aufgabenfelder abgeleitet und durch das Interviewmaterial empirisch angereichert werden. Anschließend wird das theoretisch begründete Kategoriensystem durch induktiv gewonnene Kategorien aus dem Datenmaterial erweitert. Bei der Zuordnung zu den Analyseebenen ist zu berücksichtigen, dass es sich um ein theoretisches Modell handelt, welches Überschneidungen und Querverbindungen zwischen den Ebenen nur begrenzt abbilden kann. Die nachfolgende Darstellung der Ergebnisse umfasst daher immer auch Hinweise auf relevante Verschränkungen zwischen den Analyseebenen.

5.2.1.1 Interaktionsebene der Beratung

Die zeitlich begrenzte Interaktion des Beratungsgesprächs wurde als erste Analyseebene definiert, in der Anerkennungsverhältnisse hergestellt und zudem Erfahrungen verweigerter Anerkennung ausgedrückt und bearbeitet werden können. Während in Deutschland der Begriff »Anerkennungsberatung« verbreitet ist, werden in Österreich mit der Bezeichnung der Beratungsangebote als Anlaufstellen die Schwerpunkte auf Information und Orientierung gesetzt. Mit dem AuBG werden die Anlaufstellen in Österreich nun ebenfalls als Beratungsstellen bezeichnet. Aus den Interviews wird deutlich, dass Information und Orientierung ein erstes wichtiges Auf-

gabenfeld in der Anerkennungsberatung bilden und zu einem längeren Beratungsprozesses führen können. Das zweite Aufgabengebiet umfasst die Herstellung einer spezifischen Beratungsbeziehung, die nach dem personenzentrierten Ansatz durch eine wertschätzende und empathische Beratungshaltung charakterisiert wird. Dazu gehört die Anerkennung der mitgebrachten Fähigkeiten und Kompetenzen ebenso wie der subjektiven Erfahrungen und Erlebnisse.

Information und Orientierung

Nach Gieseke (2016b, S. 536) verweist der Begriff der Orientierungsberatung »nicht auf eine entwickelte Theorie von Beratung, vielmehr handelt es sich (bisher) um eine Begriffsbildung, die in wissenschaftlichen Texten und in der Praxis mitgeführt wird«. In den Interviews wird Orientierung mit der Klärung der individuellen Zielsetzungen der Klient_innen und der Verfügbarkeit über die hierfür notwendigen Informationen verbunden. Die erforderlichen Informationen können sich beispielsweise auf die zuständigen Stellen im Anerkennungsverfahren oder auch auf das System von Beratungs- und Unterstützungsleistungen beziehen.

»[D]ie ASTen sind wirklich diese erste Anlaufstelle, wo man die erste Orientierung gibt, was können sie mit ihrem Diplom und wie kann man die Anerkennungsschritte machen, also Bewertung beantragen oder Nostrifikation oder dergleichen« (L/AT, Z. 68-72).

Durch die Betonung der Funktion der Beratungsstellen als eine »erste Anlaufstelle« für das Themenfeld der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen wird deutlich, dass Anerkennungsberatung als »Einstieg« in das Themenfeld und die damit verbundenen Verfahren und notwendigen Handlungsschritte gesehen wird. Orientierung kann dabei auf Ebene der Anliegen- und der Auftragsklärung gegeben werden. Wenn es darum geht, Anliegen zu klären, bezieht sich Orientierung auf die individuellen Zielsetzungen der Klient_innen, auf Ebene der Auftragsklärung auf die Zuständigkeiten der Anerkennungsberatung in Abgrenzung zu anderen Stellen und Beratungsangeboten. Bei einer Fachberatung steht als Beratungsanliegen zunächst der Informationsbedarf der Klient_innen im Vordergrund. Dieser bezieht sich dabei nicht nur auf neue Wissensbestände, sondern auch auf die Bestätigung von eigenständig recherchierten Informationen.

»[W]enn sie kommen, man sieht, sie haben sich schon selbst informiert, über das Internet. Natürlich ist das schwierig, kommen sie zu uns, um ein bisschen mal klarer zu werden, ist es wirklich, bin ich auf dem richtigen Weg oder stimmt das so oder ist das so?« (H/AT, Z. 230-233).

Aus diesem Zitat lässt sich ableiten, dass die Berater_innen oftmals mit bereits gut informierten Klient_innen sprechen und die Beratung als Möglichkeit gesehen wird, dieses Wissen zu ordnen, zu reflektieren und in die konkrete Situation zu übersetzen. Anerkennungsberatung ermöglicht damit nicht nur den Zugang zu Informationen, sondern wird – wie Enoch für die Bildungs- und Berufsberatung feststellt – verstärkt »zur Validierung von als unsicher empfundenen Wissensbeständen genutzt« (Enoch 2011, S. 10). Obwohl die Vermittlung von fachlichen Informationen in der Anerkennungsberatung einen hohen Stellenwert einnimmt, wird in jedem Interview hervorgehoben, dass die damit verbundenen Entscheidungen ausschließlich durch die Klient_innen getroffen werden. Orientierung beschränkt sich damit nicht auf die Bereitstellung von Informationen, sondern meint auch, die eigenverantwortliche Entscheidungsfähigkeit zu unterstützen. Dieser Zugang verweist auf ein pädagogisches Beratungsverständnis, welches sich an den Prinzipien der Autonomie und Emanzipation der Klient_innen orientiert.

Mit der Funktion einer Anlaufstelle kann grundsätzlich ein breites Spektrum an Beratungsanliegen verbunden werden. Auf Ebene der Auftragsklärung geht es daher um die Abklärung, welche Beratungsanliegen in der Anerkennungsberatung bearbeitet werden können, und damit um die Formulierung eines Beratungsauftrags.

»Und man lernt das mit der Zeit, dass man das wirklich abtrennt [...], das alles auszufiltrieren, und dass man weiß, jetzt ist es wirklich eine Anerkennung« (B/AT, Z. 520-533).

Aus den Interviews wird deutlich, dass hier parallel zur institutionellen Entwicklung der Anerkennungsberatung ein Lernprozess stattgefunden hat, der zu einer fachlichen Fokussierung in Bezug auf die eingesetzten Ressourcen und Instrumente geführt hat. In den Fällen, in denen ein Beratungsanliegen nicht bearbeitet werden kann, übernimmt Anerkennungsberatung als erste Anlaufstelle auch die Aufgabe der Weitervermittlung an entsprechende

Angebote. Von Vorteil erweist sich hier die Einbindung der Anerkennungsberatungsstellen in langjährige etablierte Organisationen mit zahlreichen spezialisierten Angeboten, sodass in vielen Fällen sogar eine Weiterleitung an fachlich geeignete Beratungsstellen oder weitere Angebote innerhalb der eigenen Organisation möglich ist. Durch die intensive Netzwerkarbeit wird die fachliche Spezialisierung der Anerkennungsberatung in der Folge erst ermöglicht und unterstützt. Die Übernahme dieses Aufgabenbereichs darf jedoch nicht zu einer Gleichsetzung der Anerkennungsberatung mit einer reinen »Verweisberatung« führen. Die Weiterleitung an relevante Angebote wird hier nur als ein Teilaspekt innerhalb des Aufgabenbereichs Information und Orientierung gesehen.

Beziehungsaufbau

Beratung, welche auf die Entscheidungsfähigkeit der Klient_innen abzielt, muss auch die emotionale Dimension des Entscheidungsprozesses berücksichtigen, indem sie eine »offene, unterstützende, aber ebenso kritisch fragende Atmosphäre« (Gieseke 2016a, S. 10f.) herstellt. Es ist gerade dieser Beziehungsaufbau im Gespräch, der Beratung von reinen Informationsleistungen unterscheidet. Durch die Herstellung einer Beziehungsebene wird zugleich der individuelle Zugang deutlich, der sich an unterschiedlichen Ausgangssituationen der Klient_innen orientiert und eine prozessorientierte Anpassungsleistung der Berater_innen erfordert. Die Beratungsbeziehung wird in den Interviews an verschiedenen Stellen konkretisiert. Im Unterschied zu den oftmals eher defizitorientierten Definitionen von Zielgruppen wird durch die Bezeichnung der Klient_innen als »Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen« in der Anerkennungsberatung bereits ein ressourcenorientierter Zugang als Voraussetzung für eine konstruktive Beratungsbeziehung deutlich.

»Es ist eine ressourcenorientierte Beratung [...], es ist immer schon etwas erreicht im Leben, wenn man zu einer Anerkennungsberatung kommt. Das heißt, es gibt eine Ausbildung, es gibt meistens eine Berufserfahrung, es gibt einen Wunsch, dass man am Arbeitsmarkt ordentlich Fuß fasst. Insofern haben die Leute schon gewisse Schritte gemacht, sie sind migriert [...]. Aber das sind schon Kräfte, die mobilisiert sind, und insofern gibt es viele Quellen, mit denen man arbeiten kann« (B/AT, Z. 932-941).

Neben den im Ausland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen werden hier auch die biografische Erfahrung der Migration sowie die Motivation als Ressourcen hervorgehoben. Die Interviewpartner_innen thematisieren die Bedeutung einer ressourcenorientierten Beratungshaltung zudem mehrfach in Bezug auf die emotionale Belastung der Klient_innen. Die Konfrontation mit den unübersichtlichen rechtlichen und arbeitsmarktpolitischen Rahmenbedingungen führt oftmals zu Frustration und Resignation. Erlebnisse von Ablehnung, Diskriminierung oder Aberkennung von berufsbiografischen Erfahrungen können Orientierungs- und Hoffnungslosigkeit hinsichtlich der eigenen Handlungsmöglichkeiten und Zielsetzungen auslösen. Insbesondere aufgrund erfahrener Dequalifizierung und sozialen Abstiegs kommt daher eine wertschätzende Haltung gegenüber den Personen wie auch deren mitgebrachten Qualifikationen und Kompetenzen ein besonderer Stellenwert zu.

Auch die mehrsprachige Beratung wird in den Interviews nicht nur als niedrigschwelliges Angebot, sondern als ein ressourcenorientierter Beratungszugang beschrieben, wodurch die Kompetenzen und die Entscheidungsfähigkeit der Klient_innen unabhängig von ihren sprachlichen Kenntnissen anerkannt werden. Die mehrsprachige Beratung ermöglicht es den Klient_innen, sich bereits zu einem frühen Zeitpunkt des Integrationsprozesses mit den Anerkennungsverfahren auseinanderzusetzen.

»[E]s ist wirklich in der Anerkennungsberatung auffällig; wenn man in der Muttersprache einige Sachen ins Detail erklären kann, ist es sehr hilfreich. Auch wenn man die Sprache schon beherrscht, ist es wirklich hilfreich, auch in der Muttersprache unterstützen zu können oder in einer anderen Fremdsprache [...]. Also das Erlernen einer Sprache ist ein Prozess und während dieses Prozesses kann man wirklich auch einige Sachen abklären und man verliert nicht zu viel Zeit« (C/AT, Z. 479-491).

Wie bereits beschrieben, können in Österreich fast alle Interviewpartner_innen selbst auf Erfahrungen mit der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen zurückgreifen. Es ist gerade die dadurch ermöglichte Beratungsbeziehung, die hier als Merkmal der Anerkennungsberatung im Unterschied zu einer Beratung bei einer Behörde hervorgehoben wird.

»[D]ie Mehrsprachigkeit, man sieht genauso, wie wichtig das ist, dass sie in Muttersprache beraten werden und dass sie, also ich würde nicht sagen, jetzt mehr Vertrauen in mich als Migrantin, sondern ja ..., du verstehst mich, weil du die gleiche Sprache sprichst, weil du den ähnlichen Weg gemacht hast als vielleicht jemand von Behörde, der noch nicht diesen Migrationshintergrund hat« (J/AT, Z. 509-514).

Der beratenden Person werden ähnliche biografische Erfahrungen zugeschrieben, die sich auf einen gemeinsamen sprachlichen Hintergrund und den Migrationsprozess beziehen. Die dadurch ermöglichte Beratungsbeziehung wird hier als Vorteil gegenüber behördlichen Stellen beschrieben, in denen eine mehrsprachige Teamzusammensetzung im Sinne einer »interkulturellen Öffnung« noch seltener anzutreffen ist.

Eine spezifische Beratungsbeziehung herzustellen, die als ein Anerkennungsverhältnis charakterisiert werden kann, wird in den Interviews nicht nur als Voraussetzung für eine erfolgreiche Beratung, sondern als ein eigenständiges Aufgabenfeld thematisiert. Die Beratungsbeziehung konkretisiert sich in den Interviews in der Beschreibung einer wertschätzenden und anerkennenden Haltung gegenüber den Personen mit ihren individuellen Bildungs- und Berufsbiografien. Der damit verbundene ressourcenorientierte Zugang wird in der Bezeichnung der Zielgruppe sowie in der Konzeption einer mehrsprachigen Beratung deutlich.

5.2.1.2 Rechtliche Ebene

Die zweite Analyseebene bezieht sich auf die Herstellung von Anerkennungsverhältnissen auf der rechtlichen Ebene, welche sich hier vor allem in formalen Anerkennungen von im Ausland erworbenen Qualifikationen konkretisieren. Die Beratungsstellen führen selbst keine formalen Anerkennungsverfahren durch, sondern können nur unterstützend auf behördliche Anerkennungsverfahren einwirken. Der rechtlichen Analyseebene werden daher alle Aufgaben zugeordnet, welche sich als Unterstützungsleistungen auf den formalen Anerkennungsprozess beziehen. Aus der Auflistung im AuBG können für Österreich die Übernahme einer Filterfunktion sowie die rechtliche Informationsvermittlung und die Verfahrensbegleitung als Aufgaben abgeleitet werden. Aus dem empirischen Material wird deutlich, dass diese Aufgabenfelder auch in Deutschland relevant sind. Die Filterfunktion bezieht sich auf die Entlastung der Anerkennungsstellen, indem die zu-

ständigen Behörden ermittelt und die Unterlagen vor der Einreichung auf Vollständigkeit überprüft werden. Die Interviewpartner_innen beschreiben damit zugleich eine Form der »Kontrollfunktion«, indem fehlerhafte Abläufe oder strukturelle Defizite aufgezeigt werden. Dadurch können Anerkennungsprozesse beschleunigt und kostenintensive Verfahrensklagen vermieden werden. Die Anlaufstellen geben zudem situationsspezifische Informationen zu den formalen Anerkennungsverfahren, welche unter anderem von dem Herkunftsland, der jeweiligen Qualifikation, dem inländischen Referenzberuf und dem Aufenthaltsstatus abhängig sind. Die Verfahrensbegleitung umfasst alle praktischen Unterstützungsleistungen während des formalen Prozesses der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen.

Filterfunktion

Nach dem AuBG sollen die Beratungsstellen als einen Aufgabenbereich eine Filterfunktion gegenüber den Behörden übernehmen, »um auf Anträge, die die gesetzlich vorgegebenen Voraussetzungen nicht erfüllen, im Vorhinein hinzuweisen« (AuBG § 5, Abs. 1). Im Beratungsprozess wird dazu zunächst geklärt, ob ein formales Anerkennungsverfahren notwendig und zielführend ist. Neben den reglementierten Berufen ist eine formale Anerkennung auch bei selbständiger Tätigkeit im Handwerk und bei Beschäftigung im öffentlichen Dienst notwendig.

»Dann schauen wir mit den Klient_innen, welches Ziel ist es eigentlich, ist es einfach eine Anerkennung für sich selbst oder hat die Person das Ziel: ›formelle Anerkennung‹, steht ein Arbeitsplatz bevor, und jetzt braucht es irgendetwas, dass bestätigt wird, ich habe diese und jene Ausbildung auf diesem und jenem Niveau« (J/AT, Z. 251-254).

Damit wird betont, dass die Antragstellung auf Anerkennung einer formalen Qualifikation nicht zwangsläufig das Ziel der Beratung sein muss. Der Beratungsauftrag wird von den Zielsetzungen der Klient_innen abgeleitet, welche nicht immer eine formale Anerkennung erfordern bzw. für welche teilweise eine Anerkennung nicht möglich ist. Wenn der_die Klient_in ein formales Anerkennungsverfahren anstrebt, werden Zuständigkeiten und formale Anforderungen geklärt, wodurch die Filterfunktion übernommen wird.

»[W]enn festgestellt wurde, die Person möchte gerne ein Anerkennungsverfahren machen, dann wird die Zuständigkeit geklärt, wir helfen, dass der Antrag richtig gestellt wird, wir gehen gemeinsam die Unterlagen durch, die benötigt werden, weil wir inzwischen sehr gute Kooperationen auf Bundesebene haben, und es ist uns bekannt, wie die zuständige Behörde das genau haben möchte« (J/AT, Z. 255-260).

Aus dem empirischen Material wird zudem deutlich, dass die Berater_innen in bestimmten Fällen eine parteiliche Haltung für die Klient_innen einnehmen, indem sie sich auf Grundlage des in der Beratung erworbenen Wissens für eine rechtskonforme Umsetzung der Verfahren einsetzen und Benachteiligungen thematisieren.

»[U]nd ansonsten sehe ich wirklich unseren Mehrwert vor allem auch darin, dass wir Konflikte letztendlich gar nicht aufkommen lassen oder die halt lösen können, auch ohne dass ein Rechtsweg eingeschlagen werden muss« (F/DE, Z. 519-522).

Dadurch kann sich ein mögliches Spannungsfeld zwischen einer Form von »Kontrolle« und der kooperativen und wechselseitigen Unterstützung in der Zusammenarbeit mit den Anerkennungsstellen ergeben. Einen bedeutenden Anteil an der positiven Entwicklung in der Zusammenarbeit nimmt die persönliche Kommunikation zwischen den beteiligten Akteur_innen ein. Die Positionierung der Beratungsstellen als vermittelnde Instanz zwischen den Klient_innen und den Anerkennungsstellen erfordert zunächst intensive Netzwerkarbeit, um den positiven Nutzen der Beratungsstellen für die Anerkennungsstellen zu vermitteln und entsprechende Kooperationen aufzubauen.

»In der Zwischenzeit würde ich sagen, dass wir zu sehr vielen Stellen ein sehr gutes Verhältnis haben, wo man auch mal schnell anrufen kann und sagen kann, ich habe jetzt gerade einen Fall, können Sie mal eine Einschätzung dazu abgeben oder kann ich Ihnen mal die Unterlagen zukommen lassen [...] Das ist wirklich ..., wo ich vorher schon gesagt habe, finde ich eine ganz wichtige Sache und ist auch ein großes Stück Arbeit gewesen, dass wir auch von zuständigen Stellen sozusagen so akzeptiert werden als eine wichtige Beratungsstelle, die ihnen auch helfen kann und die nicht nur irgendwie so-

zusagen Kritik übt, sondern auch einfach eine Unterstützung bieten kann« (F/DE, Z. 721-731).

In Österreich wird vor allem die übergreifende organisatorische Leistung der Koordinierungsstelle durch die Berater_innen hervorgehoben. Die erfolgreiche Umsetzung einer Filterfunktion steht damit auch in einem engen Zusammenhang zur überinstitutionellen Zusammenarbeit zwischen den Beratungseinrichtungen, die ein abgestimmtes Auftreten nach außen ermöglicht. Indem die Unterstützungsleistung der Anerkennungsberatung hier nicht nur auf die Klient_innen, sondern auch auf die Anerkennungsstellen bezogen wird, findet zugleich eine indirekte Ausweitung der »Zielgruppe« auf die jeweiligen Stellen statt. Dieses Aufgabengebiet wird damit zwischen der Orientierung an den Erwartungen der Klient_innen und den Anforderungen der Anerkennungsstellen übernommen. Die Herstellung eines Anerkennungsverhältnisses auf der rechtlichen Ebene wird indirekt durch diese vermittelnde Funktion der Beratungsstellen unterstützt.

Verfahrensbegleitung

Wie bereits beschrieben hat sich Anerkennungsberatung als eigenständige Fachberatung in Auseinandersetzung mit den unübersichtlichen und ausdifferenzierten rechtlichen Regelungen und Zuständigkeiten entwickelt. In den Interviews wird berichtet, dass die unzureichende Verfügbarkeit von Informationen ein zentrales Hindernis für die Klient_innen darstellt, um ein Anerkennungsverfahren beginnen und erfolgreich abschließen zu können. Entscheidet sich der_die Klient_in, einen Antrag auf Anerkennung oder Bewertung zu stellen, übernimmt die Anerkennungsberatung eine wichtige Funktion bei der Antragstellung und der anschließenden Verfahrensbegleitung. Die Unterstützungsleistungen beziehen sich unter anderem auf die Zusammenstellung der Antragsunterlagen, das Einholen von beglaubigten Übersetzungen und die Nachreichung von erforderlichen Unterlagen. Die Beratung kann dabei über den gesamten Anerkennungsprozess andauern. Aus dem empirischen Material wird zudem deutlich, dass die Anerkennungsberatung auch nach Abschluss eines Verfahrens bzw. nach Erhalt eines formalen Bescheids noch eine wichtige Rolle übernimmt, um auf Möglichkeiten der Nachqualifizierung oder Weiterbildung aufmerksam zu machen. In Deutschland wird dieser Bedarf in Zusammenhang mit dem neuen Anerkennungsgesetz thematisiert:

»[E]s kommen auch immer wieder Personen zu uns, die 2008 einen Antrag gestellt haben, den Bescheid bekommen haben, z. B. als Gesundheits- und Krankenpfleger_in, aber nichts damit anfangen können, die haben nur gelesen: ›nicht anerkannt‹. Aber dass es Möglichkeiten gibt, da weiterzumachen, haben viele gar nicht verstanden, und versuchen es halt jetzt wieder, weil sie jetzt von den neuen Gesetzen gehört haben. Doch da ist es schon gut, dass man da kontinuierlich dann begleitet« (G/DE, Z. 287-292).

Die gesetzlichen Veränderungen bieten hier einen Anlass, die Anerkennungsberatung aufzusuchen und bereits abgeschlossene Verfahren nochmals zu thematisieren. Gleichzeitig werden damit die Folgen von fehlenden Unterstützungsleistungen während des Verfahrens und die Notwendigkeit entsprechender Beratungsangebote deutlich. In Deutschland wurde 2015 auf diesen hohen Unterstützungsbedarf mit der Entwicklung einer zusätzlichen »Fachberatung zu Qualifizierungsmöglichkeiten (Qualifizierungsberatung)« reagiert. Diese Fachberatungen bieten Unterstützung, »um eine volle berufliche Anerkennung und eine qualifikationsadäquate Beschäftigung zu erreichen« (Benzer et al. 2016, S. 7).

Die Beratung unterstützt darüber hinaus nicht nur dadurch, dass das Verfahren auf individueller Ebene begleitet wird, sondern auch in einem kollektiven Kontext. So werden in mehreren Beratungsstellen Workshops und Gruppenberatungen für Personen angeboten, die sich in ähnlichen Situationen befinden (z.B. Ärzt_innen im Anerkennungsverfahren).

»Das sind auch Erfahrungen inzwischen vor allem für medizinische, für die Ärzt_innen aus Drittstaaten, weil die Nostrifizierung sehr aufwendig ist, und inzwischen haben wir eine Sammlung von Unterlagen von Ärzt_innen, die schon dieses Verfahren abgeschlossen haben. Wir gründen so Workshops unter Klient_innen, dass die Erfahrungen weitergegeben werden, und es hat sich als sehr hilfreich für unsere Klient_innen gezeigt« (J/AT, Z. 273-277).

Diese Beratungsleistungen bieten einerseits Raum für Vernetzung und Erfahrungsaustausch, andererseits aber auch emotionale Unterstützung durch den Kontakt zu Gleichbetroffenen. Durch die Kollektivierung individueller Erfahrungen in Gruppen, können einzelne Akteur_innen dazu motiviert und ermächtigt werden, Handlungsoptionen zu entwickeln und umzusetzen. Die Organisation in Gruppen von Betroffenen wird damit als ein

erster Schritt zum Einbezug der strukturellen Ebene interpretiert (vgl. Stark 2014, S. 535). Obwohl der Handlungsspielraum der Berater_innen in der Verfahrensbegleitung stark von externen rechtlichen Bedingungen geprägt ist, wird dieses Aufgabenfeld mehrfach als positives Beispiel für eine wirkungsvolle und effektive Beratung genannt. Dies wird unter anderem mit der zentralen Bedeutung formaler Anerkennungen für den weiteren Bildungsweg und für die bildungsadäquate berufliche Integration begründet.

5.2.1.3 Gesellschaftliche Ebene

Anerkennungsberatung übernimmt wie beschrieben eine wichtige Funktion zur Unterstützung während des Anerkennungs- oder Bewertungsverfahrens (vgl. für Österreich auch § 5 Abs. 1 AuBG). Formale Anerkennung muss allerdings nicht zwangsläufig auch zu gesellschaftlicher Anerkennung der Qualifikation und damit beruflicher Integration führen. Aus dem empirischen Material wird deutlich, dass die Unterstützung der bildungsadäquaten beruflichen Integration daher einen hohen Stellenwert im Beratungsgespräch einnimmt. Der gesellschaftlichen Ebene werden nachfolgend alle Beratungsleistungen zugeordnet, welche die Herstellung positionaler Anerkennung und damit auch die soziale und berufliche Integration fördern. Als erstes Aufgabengebiet lässt sich die Unterstützung der Klient_innen in Bezug auf Anerkennungsprozesse bei der bildungs- und arbeitsmarktbezogenen Integration ableiten. Obwohl sich hier Parallelen zum Aufgabengebiet der Bildungs- und Berufsberatung zeigen, wird aus den Interviews deutlich, dass der Fokus nicht wie dort auf die individuelle Entscheidungsfindung gerichtet ist, sondern auf die Herstellung möglicher Anerkennungsverhältnisse infolge der getroffenen Entscheidungen. Es erfolgt dadurch eine indirekte Unterstützung von gesellschaftlichen Anerkennungsprozessen, die außerhalb des Beratungsbereichs liegen. Nach Schiersmann verfolgt Bildungs- und Berufsberatung auf der bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Ebene auch das Ziel, die Effektivität und Effizienz des Bildungssystems und Arbeitsmarktes zu erhöhen, und auf der gesellschaftspolitischen Ebene, die gesellschaftliche Teilhabe und soziale Integration zu fördern (vgl. Schiersmann 2011a, S. 749). Im Unterschied zur Ebene der Beratungsinteraktion liegt der Schwerpunkt bei der gesellschaftlichen Ebene daher zusätzlich auf integrativen Aufgaben und orientiert sich neben den Bedürfnissen der Klient_innen auch an einem normativen Gesellschaftsbild. Aus den Interviews wird zudem deutlich, dass sich die Unterstützungsleistungen der

Anerkennungsberatung nicht nur direkt auf die betroffenen Personen als Klient_innen beziehen, sondern auch an weitere Akteur_innen wie Arbeitgeber_innen bzw. die Öffentlichkeit gerichtet sind. Dazu gehören Aufgaben zur gesellschaftlichen Aufklärung und Sensibilisierung für den Bereich der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen und für die Folgen von Dequalifizierung. Mit diesen Adressierungen werden in den Interviews zum ersten Mal explizit weitere Zielgruppen der Anerkennungsberatung benannt.

Berufliche Integration

Bildungs- und Berufsberatung unterstützt Individuen dabei, bildungs- und berufsbezogene Entscheidungen bewusst und eigenverantwortlich zu treffen und umzusetzen (vgl. Schröder und Schlögl 2014, S. 9). Nach Schiersmann (vgl. 2011a, S. 747ff.) fördert die Erhöhung der bildungs- und berufsbiografischen Gestaltungskompetenz zudem die individuelle Beschäftigungsfähigkeit der Klient_innen auf dem Arbeitsmarkt. Im Beratungsprozess konkretisieren sich diese Zielsetzungen insbesondere durch Orientierungshilfe und Unterstützung bei bildungs- und berufsbezogenen Entscheidungen. Auch in der Anerkennungsberatung stellt die berufliche Integration mit einer im Ausland erworbenen Qualifikation ein häufiges Beratungsanliegen dar. Anerkennungsberatung findet hier an der Schnittstelle zur Bildungs- und Berufsberatung statt. Im Unterschied zu den Aufgaben der Bildungs- und Berufsberatung liegt der Fokus in dem Aufgabenfeld der beruflichen Integration jedoch auf der Herstellung und Unterstützung von Anerkennungsverhältnissen im Bildungs- und Arbeitsmarktsystem. Anerkennungsberatung übernimmt hier zunächst eine wichtige Funktion bei der Vermittlung zwischen unterschiedlichen Bildungs- und Qualifikationssystemen.

»Also ich glaube, das ist ganz platt gesagt, Anerkennungsberatung versucht eine Übersetzungsleistung zu erbringen zwischen allen Bildungssystemen dieser Welt zum deutschen Bildungssystem, also wenn man jetzt bei Deutschland bleibt. Das heißt, es wird versucht eine Einordnung zu finden oder eine Übersetzung zu finden. Also ich glaube, am schönsten transferiert ist der Begriff der Brücke, es überbrückt unterschiedliche Systeme [...]. Und Anerkennungsberatung versucht diese Transferleistung zwischen allen Bildungssystemen der Welt und dem Deutschen zu leisten, das ist eine riesige

Aufgabe, die unglaublich viel verlangt von den Berater_innen [...]. Ich glaube, das ist die große Herausforderung, aber auch der große Mehrwert von Anerkennungsberatung, diese Brücke zu bilden, weil: Wer sollte das sonst machen?« (E/DE, Z. 562-583)

Für die Klärung der Möglichkeiten und Zuständigkeiten im Anerkennungs- oder Bewertungsverfahren im schulischen oder akademischen Bereich ist eine Einordnung des im Ausland erworbenen Abschlusses in das inländische Bildungssystem notwendig. Für eine berufliche Anerkennung ist ebenfalls zunächst die Feststellung eines Referenzberufs erforderlich. Die Vermittlung zwischen den unterschiedlichen Bildungs- und Arbeitsmarktsystemen findet jedoch nicht nur durch Informationen statt, sondern auch ganz konkret durch praktische Hilfestellungen, wie z.B. die Unterstützung bei Übersetzungen von im Ausland erworbenen Zeugnissen und Bestätigungen.

»Die Übersetzungen sind schon super, auch wenn ich sie nicht gern habe, weil sie so eine bürokratische Geschichte sind. Weil das haben sie sich früher oft nicht geleistet, dann sind sie nicht mehr weiter gegangen in Richtung Anerkennung« (L/AT, Z. 250-252).

Aufgrund der vielfach restriktiven rechtlichen Rahmenbedingungen kann es zudem erforderlich werden, alternative Bildungswege aufzuzeigen, um die berufliche Integration zu unterstützen. Insbesondere im pädagogischen Bereich bzw. im Lehramt zeigt sich die Anerkennung von im Ausland (und teilweise auch in anderen Bundesländern im Inland) erworbenen Qualifikationen als schwierig.

»[D]a ist dann unsere Aufgabe, immer erstmal zu klären, was will die Person genau? Will die jetzt als Lehrer_in arbeiten oder will die einfach allgemein beruflich Fuß fassen im pädagogischen Bereich, dann erklären wir natürlich schon die nicht vorhandenen Anerkennungsmöglichkeiten [...]. Und erklären aber dann Alternativen, also wenn jetzt die Person trotzdem in der Schule arbeiten will, erklären wir die Wege, was sie tun muss, also entweder Privatschule oder neues Studium, und geben dann aber auch so Beispiele, was vielleicht verwandte Themen wären« (G/DE, Z. 191-199).

In den Interviews wird jedoch auch von Beratungsfällen berichtet, in denen die »formalen« Voraussetzungen für ein Anerkennungsverfahren gegeben sind, die individuelle Lebenssituation der Klient_innen jedoch dagegen spricht. Neben den rechtlichen Anerkennungsmöglichkeiten müssen daher auch die persönlichen Voraussetzungen für ein Anerkennungsverfahren abgeklärt werden. Als weitere Unterstützungsleistungen für den Prozess der beruflichen Integration werden in den Interviews die Vermittlung von Informationen über die berufsspezifische Situation auf dem inländischen Arbeitsmarkt, über Weiterbildungsangebote bzw. deren Finanzierung und den Erwerb der erforderlichen Sprachkenntnisse genannt. Indem sie Informationen zum Arbeitsmarkt- und Bildungssystem vermitteln, stellen die Beratenden nicht nur Transparenz her, sondern stärken auch den die Rat-suchende_n.

»Also für mich ist es sehr wichtig in der Beratung, dass die Betroffenen alle Informationen, die notwendig sind, haben [...], dass die einfach bei Bewerbungsgesprächen gestärkt sind, auch weil oft scheitert das wirklich an dem, dass die Arbeitgeber_innen nicht genug Informationen haben, die sind dann unsicher, und sie wollen sich dann auch nicht damit auseinandersetzen« (C/AT, Z. 295-307).

Der hohe informative Anteil in der Beratung begründet einerseits das Verständnis von Anerkennungsberatung als Fachberatung, gleichzeitig wird in diesen Interviewausschnitten die pädagogische Grundhaltung in der expliziten Distanzierung von einer defizitorientierten Sichtweise deutlich. Stattdessen wird Anerkennungsberatung als eine vermittelnde Instanz beschrieben, die sich aufgrund der fachlichen Expertise zwischen den unterschiedlichen Akteur_innen positioniert.

Gesellschaftliche Sensibilisierung

Das empirische Material zeigt auch, dass Anerkennungsberatung weitere Aufgaben übernimmt, die sich nicht direkt auf Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen als Klient_innen beziehen. Eine bildungsadäquate berufliche Integration wird zudem mit der Bereitschaft von Akteur_innen auf wirtschaftlicher, politischer und gesellschaftlicher Ebene verbunden, im Ausland erworbene Qualifikationen anzuerkennen und wertzuschätzen.

»Wichtig ist dann, dass wir jetzt als Zielgruppe der Beratung nicht nur Migrant_innen sehen, sondern auf der anderen Seite auch Arbeitgeber_innen und die politisch Verantwortlichen und auch drunter von denen die zuständigen Stellen.« (E/DE, Z. 357-360).

Neben der direkten Kontaktaufnahme zu Arbeitgeber_innen wird in den Interviews daher die Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit hervorgehoben, um eine gesellschaftliche Sensibilisierung für das Thema der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen zu erreichen.

Eine besonders eindrucksvolle Form der Öffentlichkeitsarbeit stellen kurze Videos einer Beratungseinrichtung dar, die beispielsweise auf der Homepage abrufbar sind oder auf Veranstaltungen und in lokalen Kinos gezeigt werden können. Unter dem Schlagwort »Recognition now« erzählen betroffene Personen in einigen Sekunden von ihrer im Ausland erworbenen Qualifikation und beschreiben in Gegenüberstellung ihre aktuelle berufliche Tätigkeit im Inland.

»Und durch die Anlaufstellen ist das Thema in der Öffentlichkeit wirklich so präsent geworden, also wirklich so ein bisschen eine Meinungsbildung, das finde ich ganz super. Wie wir angefangen haben, war das noch: »Was ist denn das, Ausländer haben eine Qualifikation?« (Lachen)« (L/AT, Z. 255-258).

Aus den Interviews lässt sich ableiten, dass Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit nicht nur zur Zielgruppenansprache genutzt wird, sondern auch zur gesellschaftlichen Sensibilisierung. Indem in der Beratung generiertes Wissen über strukturelle Defizite und wiederkehrende Problemlagen in Beziehung zu wirtschaftlichen und politischen Entscheidungen gesetzt wird, werden die Herstellung und Ausweitung von Anerkennungsverhältnissen auf gesellschaftlicher Ebene unterstützt.

5.2.2 Berufliches Selbstverständnis

Die Beschreibung der Aufgabengebiete macht deutlich, dass der für die Beratung zentrale Begriff der Anerkennung auf sehr differenzierte Weise wahrgenommen und mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen bei den Aufgaben verbunden wird. Im zweiten Schritt stehen daher die verschiedenen Sichtweisen der Interviewpartner_innen im Fokus der Analyse. Es wird

untersucht, welche Perspektiven auf die Aufgabenfelder in den Interviews deutlich werden und wie die Aufgabenumsetzung entsprechend gestaltet wird. Während das vielfältige Aufgabenspektrum bisher interviewübergreifend zusammengestellt wurde, werden nachfolgend thematisch ähnliche Textpassagen aus den verschiedenen Interviews vergleichend nebeneinandergestellt, um unterschiedliche Perspektiven und Positionierungen sichtbar zu machen. Dieser interpretative Zugang bezieht sich zunächst auf die Definitionen und Selbstbeschreibungen von Anerkennungsberatung, die in den Interviews vorgenommen werden. Anschließend erfolgt ein Vergleich der unterschiedlichen Positionierungen hinsichtlich der Frage, ob es sich bei Anerkennungsberatung um einen pädagogischen Zugang handelt.

5.2.2.1 Sichtweisen auf Anerkennungsberatung

Anerkennungsberatung ist zum Zeitpunkt des Beginns der Datenerhebung als eine sich neu entwickelnde Beratungsform im Vergleich zu anderen Beratungsangeboten noch relativ unbekannt. Die Interviewpartner_innen stehen in ihrer Funktion als Koordinator_innen, Projektleiter_innen und Berater_innen immer wieder vor der Aufgabe, Anerkennungsberatung nach außen zu erklären und zu beschreiben. In den Interviews wurde dazu gefragt, wie Anerkennungsberatung als sich neu entwickelnde Beratungsleistung definiert und gegenüber anderen Beratungsleistungen abgegrenzt wird. Alle Interviewpartner_innen verwenden dabei in ihren Antworten den Begriff der Fachberatung. Die Interviews lassen jedoch erkennen, dass damit unterschiedliche Interpretationen und Schwerpunkte verbunden werden. Diese verschiedenen Perspektiven auf Anerkennungsberatung als Fachberatung werden nachfolgend drei Kategorien zugeordnet. Die Unterteilung erfolgt aufgrund der Interpretation der Schwerpunkte in den Textpassagen und erhebt damit nicht den Anspruch, trennscharf zu sein, sondern zielt auf die Rekonstruktion unterschiedlicher Zugänge, die sich nicht zwangsläufig gegenseitig ausschließen müssen.

Anerkennungsberatung als spezialisierte Fachberatung

In mehreren Interviews wird Anerkennungsberatung als eine »spezialisierte Fachberatung« beschrieben. Die Bezeichnung einer Fachberatung wird hier für die Eingrenzung auf einen konkreten Beratungsgegenstand verwendet, der im Unterschied zu anderen Beratungsangeboten nicht durch einen disziplinären Zugang, sondern durch ein spezifisches Thema bestimmt ist. In den

Interviews wird zudem deutlich, dass der Begriff argumentativ eingesetzt wird, um Unterschiede zu etablierten Beratungsleistungen aufzuzeigen.

»Es ist die spezialisierte Fachberatung und es ist einfach gezielter, also eine Beratung ins Detail, und einfach sehr spezialisiert. Also es geht jetzt wirklich nur um Anerkennung der mitgebrachten Qualifikationen, was unterstützend ist zur Rechtsberatung, Sozialberatung, wo verschiedene Aufgaben an uns herangetragen wurden. Hier haben wir nur dieses Fachgebiet Anerkennung« (C/AT, Z. 85-89).

Der Beratungsgegenstand wird in diesem Interviewausschnitt mit der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen konkretisiert. Diese Spezialisierung führt dazu, dass Anerkennungsberatung im System der unterschiedlichen Beratungsangebote abgegrenzt wird und eine »unterstützende« Funktion gegenüber weiter gefassten Beratungen erhält. Exemplarisch werden hier die Rechts- und die Sozialberatung genannt. Die Fokussierung auf einen thematisch eingegrenzten Beratungsgegenstand ermöglicht es den Berater_innen, einen spezifischen Zugang zu dem Themenfeld zu entwickeln. Dieser Zugang wird in mehreren Interviews als eine Schnittstelle aus unterschiedlichen Disziplinen und Feldern beschrieben:

»[D]ann bist du konzentriert schon auf ein gewisses Thema und dann entwickelt man eine besondere Denkweise. Also das ist so richtig eine Schnittstelle zwischen arbeitsmarktpolitischem Denken, aber auch Bildung und auch Weiterbildung. Das ist alles irgendwie schon ein bisschen spezifisch und somit eine neue Denkweise« (B/AT, Z. 216-222).

Die interviewte Person verbindet mit dieser Schnittstelle die Entstehung einer »neuen« Denkweise. Damit wird hervorgehoben, dass es sich nicht um eine Spezialisierung innerhalb eines bestehenden Beratungsangebots handelt, sondern um ein innovatives Beratungsformat. Diese Beratungsleistung zeichnet sich zunächst durch die fachliche Expertise für das Themenfeld der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen aus, welche durch die Bezeichnung einer Fachberatung hervorgehoben wird:

»Und ich glaube, dass wir das wirklich so notwendig haben, diese spezielle Fachberatung, weil sonst ist es unprofessionell. Und ich glaube aufgrund

dessen, dass dieser ganze Anerkennungsprozess und das Anerkennungsverfahren so komplex ist und so unterschiedlich [...] und man muss wirklich fachlich da so gut sein, weil man muss ja alles berücksichtigen, um jetzt wirklich eine gute Beratung zu geben oder wichtige Informationen zu geben« (H/AT, Z. 147-155).

Die Konzeption als Fachberatung wird dabei in mehreren Interviews als notwendige Voraussetzung für diese spezifische Expertise der Berater_innen und damit die Professionalität des Zugangs gesehen. In einem Interviewausschnitt aus Deutschland wird in diesem Zusammenhang zusätzlich die Bedeutung des Informations- und Wissensmanagements für die Expertise in der Anerkennungsberatung hervorgehoben. Hier bietet der Zugang über eine Fachberatung den Rahmen für den Aufbau und die Weiterentwicklung von Fachwissen.

»Also was schon, finde ich, ganz wichtig ist, ist, dass das Thema Anerkennungsberatung wirklich als eigene Beratung, als Fachberatung, stattfindet. Also das nebenbei ..., da wird man dem Thema einfach nicht gerecht, das ist zu komplex. Man kann dann auch die Informationen vielleicht nicht so alle sammeln und weitergeben, wie nötig wäre. Ist es, finde ich, ein ganz wichtiger Punkt, dass man das nicht als Zusatzthema sieht in der Migrationsberatung oder in irgendeiner anderen Weiterbildungsberatung. Das merken wir auch immer wieder, dass verschiedene Stellen aufschreiben, dass sie Anerkennungsberatung machen, aber sobald 's halt ein bisschen tiefer reingeht, schicken sie die Person dann doch zu uns. Und ist einfach auch wichtig, dass es eine eigene Fachberatung gibt für diesen Bereich« (G/DE, Z. 674-683).

In den hier angeführten Interviewausschnitten liegt der Schwerpunkt der Beschreibungen von Anerkennungsberatung auf dem spezialisierten Zugang als Fachberatung. Diese Selbstbeschreibung ermöglicht den Interviewpartner_innen eine fachliche Eingrenzung der Beratungsleistung sowie die Begründung der Professionalität des Zugangs durch die Entwicklung einer spezifischen Expertise in Abgrenzung von etablierten Beratungsleistungen. Die verwendete Bezeichnung einer Fachberatung bestätigt zudem die gesellschaftliche Relevanz des Themas und legitimiert damit auch den Entwicklungsprozess eines eigenständigen und neuen Beratungsangebots.

Anerkennungsberatung als parteiliche Fachberatung

Im Unterschied zur bisher dargestellten Sichtweise auf Anerkennungsberatung, die sich vor allem auf die fachliche Abgrenzung und Expertise bezog, wird in zwei Interviews der Schwerpunkt auf die Beschreibung einer spezifischen Beratungshaltung gelegt. Diese Beratungshaltung drückt sich vor allem in der parteilichen Unterstützung im Umgang mit behördlichen Entscheidungen und der Ausrichtung am jeweiligen Einzelfall aus. Im Unterschied zu Maßnahmen des AMS, die für einen bestimmten Personenkreis verpflichtend sind, wird zudem die Freiwilligkeit des Angebotes betont.

»Erstens ist es bei uns freiwillig, also wenn man mit AMS vergleicht oder irgendeiner AMS-Maßnahme, auch wenn sie das AMS hierherschickt, müssen sie nicht kommen. Und von der Haltung her ist es sicher, dass man einfach ein bisschen parteiisch ist den Kund_innen gegenüber. Also erstens, dass man sich wirklich die individuelle Situation anschaut und schaut, was kann man machen, und dass man wirklich viel Zeit ..., wir haben im Prinzip keine Zeitbeschränkung außer den Druck, den wir uns selbst machen durch die Anzahl der Leute, aber wir können die Leute ewig beraten, immer wieder. Und das finde ich auch super und das unterscheidet uns auch, die Leute können sich einfach bei uns melden und es gibt auch keine Jahresbegrenzung. Also wenn jetzt wer kommt und er kommt nach fünf Jahren wieder, ist es auch okay. Und halt dieses Parteiische, dass man auch, wenn es Behördenentscheidungen gibt, dass man auch nochmal schaut, ob man da irgendwas ändern kann, indem man Stellungnahmen schreibt oder Beschwerden zu dem Fall« (L/AT, Z. 118-130).

Nach diesem Beratungsverständnis umfasst Anerkennungsberatung nicht nur die Erklärung von Bescheiden und Entscheidungen, sondern auch die Überprüfung der Rechtmäßigkeit und Angemessenheit dieser Entscheidungen im Sinne der Klient_innen. Mit der Freiwilligkeit des Angebots ist zudem eine freie Gestaltung des Beratungsprozesses in Bezug auf die Dauer und Anzahl der Beratungskontakte verbunden. Dabei beschreiben und definieren mehrere Interviewpartner_innen Anerkennungsberatung in Abgrenzung zu arbeitsmarktpolitischen Instrumenten, denen ein tendenziell defizitorientierter Zugang zugeschrieben wird:

»Und das, was wichtig ist, und das hab ich herausgefunden für mich während der Beratung, Anerkennungsberatung ist keine Notfallberatung, und das ist ganz wichtig, das ist ein ganz wichtiger Punkt, was es unterscheidet von anderen Beratungsformen, ja besonders Arbeitsmarktpolitik [...]. Es ist keine Notfallberatung, es ist eine äußerst ressourcenorientierte Beratung, also es geht um keine Defizite, es ist was Schönes eigentlich, weil man versucht gemeinsam mit dir, wenn du jetzt eine ausländische Qualifikation hast und kommst zu A. in die Beratung, ihr versucht gemeinsam einen Weg zu finden, wie du das am Arbeitsmarkt verwerten kannst. Es geht jetzt nicht unbedingt um eine formale Anerkennung [...], sondern dass du wirklich etwas damit anfangen kannst, das ist praxisorientiert, aber sehr ressourcenorientiert, also es wird wirklich geschaut, dass das Glas halb voll gesehen wird und nicht halb leer« (B/AT, Z. 593-610).

Durch die Abgrenzung von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wird hier der ressourcenorientierte Zugang in der Anerkennungsberatung hervorgehoben. Damit ist zudem eine Ausrichtung auf die individuelle und gesellschaftliche Wirkungsebene von Beratung verbunden, während die rechtliche Ebene dem untergeordnet wird. In den Interviews wird diese Beratungshaltung auch in den sehr detaillierten Darstellungen der Unterstützungsleistungen während der Verfahrensbegleitung explizit, wodurch die Intensität und der damit verbundene Aufwand deutlich werden. Eine Aufgabe liegt dabei darin, die eigene Rolle im System formaler Anerkennung im Beratungsgespräch transparent zu vermitteln.

»Es wird zuerst geklärt, wo die Ausbildung abgeschlossen wurde, welche Ausbildung, dementsprechend richtet sich die Zuständigkeit. Es wird auch über Nachhaltigkeit und Sinnhaftigkeit geredet, wie lange zurück eine Ausbildung liegt, und gibt es so einen Beruf bei uns in Österreich. Weiter wird auch über die Sprachkenntnisse ..., wir sind keine Gutachter_innen, dass wir jetzt feststellen, welche. Sondern die Klient_innen werden aufmerksam gemacht, welches Sprachniveau für bestimmte Anerkennungsverfahren erforderlich ist. Es wird auch gemeinsam ..., wir unterstützen die Leute bei der Vorbereitung der benötigten Unterlagen [...]. Dann wird der Antrag gestellt und die Person wird weiterbegleitet, wenn der Bescheid von zuständiger Behörde ausgestellt wird. Die kommen alle eh wieder zurück, weil das hat nichts mit Sprachkenntnissen zu tun, sondern: Was heißt das jetzt genau?

Es wird gemeinsam über den Bescheid gesprochen, und wenn es sein sollte, irgendeine Stellungnahme zu schreiben, alles was zugunsten der Klient_innen gemacht werden kann, wird unterstützt, bis das eigentliche Verfahren abgeschlossen ist« (J/AT, Z. 115-131).

Hier wird der gesamte Prozess der Verfahrensbegleitung beschrieben, welcher von der Abklärung der Voraussetzungen eines Anerkennungsverfahrens über die Unterstützung im Verfahren bis zu Stellungnahmen zum Bescheid reicht. Neben den eher formalen Aufgaben der Klärung von Zuständigkeiten wird die »Nachhaltigkeit und Sinnhaftigkeit« eines Anerkennungsprozesses thematisiert. In diesem Zusammenhang werden auch die Sprachkenntnisse berücksichtigt, allerdings unter expliziter Distanzierung von einer Begutachtungstätigkeit. An dieser Stelle positioniert sich die interviewte Person stattdessen als Unterstützung der Ratsuchenden, die auf das erforderliche Sprachniveau »aufmerksam« gemacht werden. Sie hebt weiter hervor, dass die Verfahrensbegleitung nicht mit der Antragstellung endet, sondern dass die Klient_innen nach Abschluss des Verfahrens oftmals die Beratung erneut aufsuchen. Der Beratungsbedarf bei Erhalt des Bescheids wird dabei nicht auf sprachliche Schwierigkeiten zurückgeführt, sondern auf die notwendige Unterstützung im Verfahren durch die Überprüfung von Entscheidungen und weiteren Verfahrensschritten. Auch in diesen Beschreibungen findet dabei eine explizite parteiliche Zuordnung zur beratenen Person statt.

Diese parteiliche Beratungshaltung wird im Weiteren in dem Verständnis der Zielgruppe deutlich. Anerkennungsberatung führt durch die Spezialisierung nicht nur zu einer Einschränkung der zu beratenden Personen, sondern kann im Vergleich mit anderen förderpolitischen Vorgaben für Beratungsangebote auch zu einer Erweiterung der Zielgruppe führen.

»[Bei den ASTen hat man jetzt alle. Also auch wenn sie ein Diplom vom Jahre Schnee haben, machen wir eine erste Einschätzung. Das ist neu, das finde ich gut. Weil: Es gibt einfach oft auch Leute, die haben ein Studium irgendwo gemacht und sind gekommen und haben irgendeinen Job gemacht, nur damit sie Geld verdienen. Und die sagen dann nach zehn, fünfzehn oder 20 Jahren: ›So jetzt reicht's, dass ich als Küchenhelfer gearbeitet habe, jetzt möchte ich nochmal was Gscheid's machen‹, oder das AMS schickt sie, weil sie jetzt gerade arbeitslos geworden sind.« (L/AT, Z. 98-104)

In diesem Interviewausschnitt wird als charakteristisches Merkmal hervorgehoben, dass in der Anerkennungsberatung im Unterschied zu anderen Beratungsangeboten alle Personen unabhängig von der Dauer ihres Aufenthaltes und dem Zeitpunkt des Abschlusses ihrer Ausbildung beraten werden können. Damit wird auf die besonders schwierige Situation von Personen eingegangen, die bereits langjährig unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt sind. Diese parteiliche Beratungshaltung wird mit der Erfahrung der biografischen Bedeutung von formaler Anerkennung für die Klient_innen verbunden. Den meisten Berater_innen sind frühere Fälle aus ihrer Beratungspraxis bekannt, in denen Abschlüsse aufgrund fehlender oder falscher Informationen nicht formal anerkannt wurden und die Betroffenen somit über Jahre hinweg unterhalb ihrer Qualifikation beschäftigt waren.

»[D]as hat auch Folgen auf körperliche, auf psychische Gesundheit von Menschen. Es ist immer wieder zu Ausbeutung gekommen, sage ich jetzt einmal, wo die Leute qualifizierte Tätigkeiten ausgeübt haben, wurden aber nicht als qualifiziert angemeldet. Das heißt, dass viele Arbeitgeber_innen profitiert haben, was eigentlich Unrecht ist [...]. Genau, man sagt auch, man hat die 20 Jahre wirklich gearbeitet, und dann wird festgestellt eigentlich, der war nur als ungelernter Arbeitnehmer angemeldet oder eingestuft sozusagen, und er zeigt mir sein Diplom als Maurer, was er eh schon seit 30 Jahren absolviert hat und eigentlich auch gearbeitet hat, und das ist dann ja oft auch erlebt als Schock. Wie? Das kann nicht sein, weil das hat ja natürlich Einfluss dann auf Pension, Berufsschutz etc.« (H/AT, Z. 609-619)

In diesem Interviewausschnitt wird die Anstellung von ausgebildeten Fachkräften unterhalb ihrer Qualifikation als eine strukturelle Benachteiligung dieser Gruppe beschrieben, welche in der Vergangenheit vor allem für Arbeitgeber_innen Vorteile gebracht hat. Deutlich wird hier auch die persönliche Betroffenheit der beratenden Person, welche aufgrund der arbeitsmarktrechtlichen Kenntnisse den vollen Umfang dieser Benachteiligung sowie die individuellen sozialrechtlichen Auswirkungen bewertet.

Gleichzeitig wird die Herstellung von sozialer Gerechtigkeit in diesem Bereich als eine Zielsetzung beschrieben, welche im Unterschied zu anderen Interventionen durch Anerkennungsberatung in einem bestimmten Umfang auch erreicht werden kann. Anerkennungsberatung wird in diesem

Kontext von den Interviewpartner_innen als eine durchaus wirksame und erfolgreiche Beratung wahrgenommen.

Anerkennungsberatung als unabhängige Fachberatung

Im Unterschied zu den bisher dargestellten Perspektiven wird in mehreren Interviews das »Neue« in der Anerkennungsberatung nicht primär durch die Definition des Aufgabenfeldes oder die Zugänge der Berater_innen beschrieben, sondern in der Organisationsstruktur der Beratungsstellen gesehen. In Österreich wird hierfür der bundesweite Austausch hervorgehoben, organisiert durch die Koordinierungsstelle.

»Es ist ja strukturiert, es ist auch, dass wir ... durch die Anlaufstellen-Koordination haben wir zweimal im Jahr AST-Treffen, wo alle Beratungsstellen sich treffen, und da planen wir gemeinsam: ›Was brauchen wir noch für die Beratung, was ist noch notwendig? Wen wollen wir holen?‹ Und es passiert Austausch, also es passiert wirklich Austausch österreichweit. Wir kooperieren, wir sind ständig im Kontakt, was gibt es in dem Bundesland neu, was gibt es in dem Bundesland, wo sind die Unterschiede. Ja dieser Austausch ist ganz, ganz wichtig. Weil ich denke, in der Beratung, was jetzt anders ist, jetzt nicht nur in der Beratung, sondern überhaupt, was nach außen geht, ist, dass das Selbstbewusstsein von den ganzen Klient_innen ganz ein anderes ist« (H/AT, Z. 109-118).

Durch die koordinierte Zusammenarbeit zwischen den Beratungsstellen wird ein gemeinsamer Qualitätssicherungs- und Entwicklungsprozess initiiert. Die Interviewpartner_innen betonen immer wieder, wie wichtig dieser österreichweite Austausch für die Berater_innen ist, da dieser von dem Handlungsdruck in der konkreten Beratungssituation entlastet. Durch den überinstitutionellen Austausch kann sich zudem ein gemeinsames Selbstverständnis von Anerkennungsberatung entwickeln. Gleichzeitig wird in diesem Interviewausschnitt beschrieben, wie sich die Vernetzung über ein gestärktes Selbstbewusstsein auch auf die Klient_innen auswirkt. Indem dieses Selbstbewusstsein »nach außen geht«, zeigen sich auch Wirkungen auf gesellschaftlicher Ebene. Während in Österreich diese Handlungsebene durch die Koordinierungsstelle strukturell verankert ist, werden in Deutschland differenzierte Sichtweisen auf die unterschiedlichen Handlungsebenen in der Beratung beschrieben.

»Das andere ist, wir arbeiten strukturell, ist auch unsere Aufgabe mit dem IQ-Netzwerk, das heißt, alles, was wir machen, alles, was wir aus der Praxis rausziehen, ist dafür auch da, um Strukturen zu verändern. Also um wieder rückzuspiegeln, was läuft denn noch nicht in der Praxis, wo z. B. wird das Gesetz noch nicht richtig umgesetzt, wo gibt es noch Bedarfe, was zu verändern ist, oder wo werden ganz einfach die Regelungen nicht richtig angewendet [...]. Wir sind sozusagen so eine Schnittstelle auch oder so eine Zwischenstelle zwischen den Personen und den Stellen. Es geht nicht darum, jetzt irgendwie die zuständigen Stellen da anzugreifen, sondern es geht natürlich schon darum, das Recht richtig umzusetzen und auf der anderen Seite auch ganz oft Missverständnisse auszuräumen« (F/DE, Z. 164-198).

Während Anerkennungsberatung bisher in Bezug auf den Beratungsgegenstand definiert und beschrieben wurde, erfolgt hier ein Perspektivenwechsel hin zu der strukturellen Ebene der Beratung. Die fachliche Expertise wird ergänzt um Wissen, welches in der Beratung generiert und für die Einflussnahme auf die Rahmenbedingungen genutzt wird. Beispielhaft werden hier die Umsetzung bzw. Anwendung von rechtlichen Regelungen und die Identifizierung von gesetzlichen Lücken genannt. Diese »strukturelle Arbeit« wird in Deutschland in Verbindung zur Organisation innerhalb des IQ-Netzwerkes gesetzt. Damit wird deutlich, dass das eigene Aufgabenfeld nicht ausschließlich auf die Beratungstätigkeit beschränkt, sondern mit einem gesellschaftlichen Auftrag verbunden wird.

»Das heißt, von unserem Selbstverständnis reicht es uns nicht aus, nur einen Migrant zu beraten oder eine Migrantin zu beraten, und dann den Prozess, der dann läuft, Prozess sein lassen, sondern wir mischen uns nach wie vor noch in die Gestaltung des Prozesses ein [...]. Das ist einfach ein Schritt mehr als es die reine Anerkennungsberatung an vielen Standorten sonst tut, weil wir uns immer, nach wie vor noch immer dafür verantwortlich empfinden, wie dann im Endeffekt es auch in der Praxis gestaltet wird« (E/DE, Z. 360-369).

In diesem Interviewausschnitt zeigt sich, dass ein solches Beratungsverständnis nicht zwangsläufig für alle Beratungsstellen in Deutschland gilt. Die strukturelle Komponente wird damit nicht als Voraussetzung betrachtet, um die Anerkennungsberatung anbieten und durchführen zu können, sondern als wichtige Komponente des hier beschriebenen Beratungsver-

ständnisses im Vergleich zu anderen Beratungsangeboten hervorgehoben. Voraussetzung für dieses Selbstverständnis von Anerkennungsberatung ist die Neutralität der Beratungsstelle, sodass die Beratungsanliegen der Klient_innen unabhängig von arbeitsmarktpolitischen Anforderungen verfolgt werden können.

»[D]ie Beratung kann auch nicht z. B. bei der Arbeitsagentur stattfinden, weil dann muss die ja immer arbeitsmarktbezogen sein, da muss dann immer geguckt werden, was würde jetzt hier passen, welche Chancen hat die Person auf dem Arbeitsmarkt. Das Ding ist aber, dass Menschen ganz unterschiedliche Sachen wollen, auch wenn sie in die Beratung kommen, und manche wollen z. B. auch die Anerkennung einfach für sich haben, auch wenn sie vielleicht in dem Beruf gar nicht mehr arbeiten wollen, oder es ist noch gar nicht klar, was sie wollen, und sie würden dann ihre Entscheidung wieder anders treffen, wenn sie eine Anerkennung hätten. Und das ist halt, wenn ich immer schon sozusagen in meiner Denke drin bin und sage, ich muss gleichzeitig immer gucken, wie ist dieser Abschluss verwertbar auf dem Arbeitsmarkt, dann kann ich der Person nie ihr ganzes Spektrum aufzeigen, und wir sagen, wir beraten zu allen Möglichkeiten« (F/DE, Z. 203-246).

Anerkennungsberatung wird als eine individuelle und unabhängige Beratungsleistung beschrieben, welche sich explizit von extern definierten Anforderungen und Erwartungen abgrenzt. Dieses Kriterium einer neutralen und trägerunabhängigen Beratung stellt ein typisches Merkmal in den Selbstbeschreibungen von Bildungs- und Berufsberatungsangeboten im Unterschied zu Beratungsleistungen des AMS bzw. der Agentur für Arbeit dar. Die Unabhängigkeit als charakteristisches Merkmal wird auch hervorgehoben, um sich von den behördlichen Anerkennungsstellen abzugrenzen, welche die formale Anerkennung durchführen.

»[W]ir sind natürlich eine Anerkennungsberatung, die nicht selber anerkennt, wir sind nicht befangen in der Frage jetzt, also in der Perspektive auf die ausländischen Abschlüsse. Von vornherein gehen wir immer erstmal mit dem Impuls heran, alles ist möglich, es muss immer irgendwie einen Weg der Anerkennung geben, und haben jetzt nicht noch irgendwelche standespolitischen Gesichtspunkte zu berücksichtigen, dass was nur gleichwertig sein kann, wenn es mindestens die und die Dauer einer Ausbildung hat und

andere Punkte. Und wir sind natürlich auch keine Behörde, also wir können es unabhängig machen, wir sind kostenfrei, also wir verlangen keine Gebühr [...]. Wir sind für alle da, das ist vielleicht auch noch mal das Besondere, weil ja viele mit Berufen kommen, manche auch mit mehreren Abschlüssen tatsächlich, oder sie haben Ausbildungen, die nicht so eins zu eins passen« (I/DE, Z. 133-156).

Im Unterschied zu dem ausdifferenzierten System an behördlichen Anerkennungsstellen wird die Beratung hier als offenes Angebot für Personen mit verschiedenen Qualifikationen gesehen. Damit werden vor allem auch Personen berücksichtigt, die aus verschiedenen Gründen (z.B. mehrere Abschlüsse) durch sehr spezialisierte Angebote und Serviceleistungen nicht erreicht werden können. Besonders auffällig ist an dieser Stelle zudem die starke identitätsstiftende Wirkung, die mit dem Begriff der Fachberatung einhergeht. Die Interviewpartner_innen betonen nicht mehr ihre individuellen Erfahrungen, sondern es wird eher selbstverständlich von einem gemeinsamen Beratungsverständnis innerhalb des Netzwerkes gesprochen – eine Perspektive, welche in dem sehr breit gefächerten Bereich der Bildungs- und Berufsberatung auffällt.

»[D]ass wir sagen, wir sind die Fachberatung und wir haben diesen Standard und diese Anforderung. Weil: Es gibt schon Tendenzen zu sagen, gut, eine Anerkennungsberatung ist einfach eine Verweisberatung oder ist eine Weiterleitung, die Personen rufen an und dann sagt man ihnen, die und die Stelle ist zuständig. Und wir sagen ganz eindeutig, das ist keine Anerkennungsberatung, das reicht nicht. Das kann im Einzelfall natürlich reichen, die Person hat sich schon informiert und sagt: »Ich weiß alles, mir ist nur noch nicht klar, ist das jetzt die richtige Stelle«, und dann passt das. Aber im Normalfall reicht das nicht aus, einfach nur eine Adresse weiterzugeben [...]. Und da ist ganz klar unser Standpunkt, dass wir sagen, es muss weiterhin eine individuelle, unabhängige Beratung geben« (F/DE, Z. 221-235).

Die institutionelle Unabhängigkeit wird als Voraussetzung für eine ergebnisoffene Beratung gesehen, welche auch die unterschiedlichen Zielsetzungen des Anerkennungsprozesses berücksichtigen kann. Mit dem Begriff der Fachberatung werden hier gleichzeitig gemeinsame Qualitätsstandards sowie ein geteiltes Beratungsverständnis im Sinne eines Leitbildes definiert.

Indem die Interviewten gemeinsame Anforderungen und Kriterien formulieren, erfolgt damit auch eine Unterscheidung und Abgrenzung von anderen Beratungs- und Unterstützungsleistungen.

5.2.2.2 Pädagogisches Beratungsverständnis

Beratung wurde bereits aus einer erziehungswissenschaftlichen Perspektive als eine pädagogische Handlungsform und als ein elementarer Bestandteil des Tätigkeitsfelds in der Erwachsenenbildung beschrieben. Pädagogische Beratung wird demnach als ein ressourcenorientiertes Unterstützungsangebot definiert, welches auf die Stärkung der Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit der Klient_innen ausgerichtet ist. Beratung in der Sozialen Arbeit bezieht sich darüber hinaus auf ein emanzipatives Beratungsverständnis im Kontext sozialer Gerechtigkeit. Aus beratungstheoretischer Perspektive bieten diese disziplinären Schwerpunktsetzungen im Beratungsverständnis damit auch praxisrelevante Kriterien, um pädagogische Beratungsangebote von reinen Informationsgesprächen oder therapeutischen Interventionen abzugrenzen. Es stellt sich jedoch die Frage, inwiefern dieses erziehungswissenschaftlich geprägte Beratungsverständnis auch für die Beratungspraxis relevant ist und tatsächlich zur Selbstbeschreibung und Abgrenzung herangezogen wird.

Die grundlegenden Prinzipien eines emanzipatorischen Beratungsansatzes und der Respekt vor der Autonomie der Klient_innen finden sich auch in den theoretischen Beschreibungen und praktischen Leitfäden zur Anerkennungsberatung wieder. Anerkennungsberatung basiert nach Englmann und Müller-Wacker (vgl. 2010, S. 25ff.) auf einem ressourcenorientierten Beratungsansatz, der auf die Wertschätzung vorhandener Fähigkeiten und Kompetenzen ausgerichtet ist. Zudem wird die Selbstverantwortung und Entscheidungsmacht der Klient_innen betont. Eine ressourcenorientierte Beratung bewegt sich demnach im Spannungsfeld zwischen der Anerkennung der Klient_innen als selbstverantwortlich Handelnde und der emotionalen Anerkennung in Situationen von Belastung und Überforderung. Die Aufgabe der Berater_innen beschränkt sich in Entscheidungssituationen auf die Stärkung der Handlungsinitiative und der Qualitätssteigerung von Entscheidungen durch die entsprechende Integration von Informationen und Fachwissen in den Beratungsprozess.

In den Expert_inneninterviews zeigt sich zwar eine grundsätzliche Übereinstimmung mit den Prinzipien einer pädagogischen Beratung, die

disziplinäre Zuordnung und Bezeichnung wird jedoch kontrovers diskutiert. Zu berücksichtigen ist dabei, dass in den Interviews der Begriff der »pädagogischen Beratung« über die Fragestellung nicht weiter konkretisiert wird. Mit der Beantwortung der Frage wird damit zugleich deutlich, welche Beratungshaltung und charakteristischen Merkmale die Interviewpartner_innen mit einer pädagogischen Beratung verbinden. Es stellt sich dabei auch die Frage, inwiefern die Antwort durch die jeweilige Bildungsbiografie der Berater_innen beeinflusst wird, insbesondere, da der Großteil selbst eine pädagogische Ausbildung besitzt. Die verschiedenen Positionierungen lassen sich auf ein unterschiedliches Verständnis von pädagogischer Beratung und damit verbundenen Identifikations- oder Abgrenzungsstrategien zurückführen. Das Antwortspektrum reicht von klarer Ablehnung über eingeschränkte Zustimmung bis zu einer expliziten Identifikation mit einem pädagogischen Beratungsverständnis.

Distanzierung von einem pädagogischen Beratungsverständnis

In zwei Fällen distanzieren sich die Interviewpartner_innen von einem pädagogischen Beratungsverständnis auf inhaltlicher Ebene und in Bezug auf die für die Anerkennungsberatung erforderliche Qualifikation. Die Bezeichnung als eine pädagogische Beratung wird hier eher in den erzieherischen bzw. sanktionierenden Kontext des Bildungssystems eingeordnet. Die interviewten Personen verbinden pädagogische Beratung dadurch tendenziell mit einer bevormundenden Haltung, die den Klient_innen ein gewisses Maß an Bedürftigkeit unterstellt. Den Interviewpartner_innen ist es wichtig, sich von diesem Verständnis eines Erziehungs- und Bildungsauftrages und damit der Bezeichnung als eine pädagogische Beratung zu distanzieren.

»Gar nicht. Es ist wirklich eher vielleicht vergleichbar mit einer Beratung, vielleicht einer Rechtsberatung [...]. Was wir z. B. auch grundsätzlich nicht machen, ist, mit zu Stellen zu gehen, das machen wir nie [...] die schaffen das auch alleine, zu einer Stelle zu gehen, und wir sind sozusagen immer im Hintergrund und sind immer ansprechbar und für irgendwelche Fragen da und unterstützen, aber nicht im Sinne von ..., also ich würde auch eine pädagogische Ausbildung überhaupt nicht voraussetzen für die Arbeit. Wichtig ist, sich wirklich da einzuarbeiten, wichtig ist es, so eine gewisse Haltung zu haben, die so gehend ist, dass man sagt: »Ich habe einen gewissen Wissensvorsprung und meine Aufgabe ist, es an die Person heranzubringen, insofern,

dass sie nachher weiß, welche Möglichkeiten sie hat und welche Entscheidungen sie treffen kann [...].« Das ist wirklich eine Beratung, die unser ganzes Wissen, was wir uns angeeignet haben, weitergibt an die Personen, damit die halt wissen, wie sie wirklich weitermachen können« (F/DE, Z. 443-475).

Ein pädagogisches Beratungsverständnis wird in diesem Interviewausschnitt zunächst mit dem Angebot assoziiert, zu den relevanten Stellen zu begleiten, also mit einem grenzübergreifenden Bereich der Beratung. Gleichzeitig wird damit eine defizitorientierte Beratungshaltung verbunden. Stattdessen hebt die interviewte Person den ressourcenorientierten Beratungsansatz in der Anerkennungsberatung hervor, welcher auf die Stärkung der Eigenständigkeit der Klient_innen ausgerichtet ist. Damit wird auch eine pädagogische Ausbildung nicht als notwendige Qualifikation vorausgesetzt, sondern stattdessen eine spezifische Haltung in den Vordergrund gestellt. Der Fokus liegt demnach auf der angemessenen Informations- und Wissensvermittlung. Die eigene Rolle wird vor allem über den »Wissensvorsprung« als Expert_in definiert und das entsprechende Aufgabenfeld in der Unterstützung der selbständigen Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit gesehen.

»Also pädagogisch würde ich gar nicht sagen, eigentlich. Man muss Recherche machen, also diese Berufsbilder und Ausbildungsinhalte oft vergleichen, was könnte da ähnlich sein, weil die Berufe doch immer verschieden sind oder die Ausbildungen. Aber pädagogisch würd ich gar nicht sagen, eigentlich kommt es mir am wenigsten vor (Lachen) [...]. Nein, also es ist eher so eine Mischung zwischen Sozialberatung und Fachberatung. Aber wird immer mehr Fach, kommt mir vor.« (L/AT, Z. 149-155)

Auch in dem zweiten Ausschnitt grenzt die interviewte Person ihr Tätigkeitsfeld explizit von der Bezeichnung als pädagogische Beratung ab. Eine Identifikation erfolgt eher mit einem sozialpädagogischen Beratungszugang, wobei hier eine Gegenüberstellung zur informationsorientierten Fachberatung vorgenommen wird. Anerkennungsberatung ordnet sie tendenziell eher einer Fachberatung zu. Interessanterweise wird diese Zuordnung neben der Intensität auch mit der öffentlichen Wahrnehmung verbunden.

»Und es ist halt schon, das Thema ist jetzt angekommen in der Öffentlichkeit, das war einfach vor drei Jahren noch nicht so [...]. Also wir gehen dann teilweise in Kompetenzchecks und machen Gruppenberatung, und dann schaue ich dann auch, dass die Trainer_innen ein bisschen was mitkriegen, dass die dann auch einen Bewertungsantrag machen können, dass das einfach immer mehr in den Mainstream übergeht, dass wir uns dann auch wieder auf was Neues konzentrieren können [...] und haben so dann wieder etwas Kapazitäten für intensivere Beratung« (L/AT, Z. 160-171).

Demnach wird Anerkennungsberatung nicht mehr schwerpunktmäßig als ein Entwicklungsfeld gesehen, sondern als ein institutionalisiertes Angebot. Der Begriff einer Fachberatung bezeichnet hier eine etablierte Beratungsleistung im System der Unterstützungs- und Informationsangebote. Das Fachwissen und die Expertise werden zumindest teilweise ähnlich dem Prinzip der »interkulturellen Öffnung« an das Regelangebot weitergegeben. (Sozial-)Pädagogische Kompetenzen sind aus dieser Perspektive nicht primär für eine etablierte Beratungsleistung, sondern vor allem für die Entwicklung und Konzeptualisierung von neuen, bedarfsorientierten Beratungsangeboten notwendig.

Pädagogische Beratung als Krisenintervention

Mehrere Interviewpartner_innen halten eine pädagogische Qualifikation und die damit verbundenen Kompetenzen nur in Einzelfällen für bedeutsam. Demnach sehen sie die Mehrzahl der Beratungen als informationsorientierte Leistungen, die sie in den Interviews nicht als pädagogische Beratungen einstufen. Dennoch wird eine pädagogische Beratungshaltung in Einzelfällen erforderlich, in denen die Informationen und Entscheidungen mit einer hohen psychischen Belastung für die Klient_innen verbunden sind. Im nachfolgenden Interviewausschnitt wird diese Einschätzung in Bezug zu der eigenen pädagogischen Qualifikation gesetzt:

»[I]ch hab pädagogische Ausbildung, aber die Zielrichtung ist eine andere, und ich sag einmal, drei Viertel aller Leute kommen herein, kriegen von mir die Information, und genau deswegen sind sie gekommen, mit dieser Information gehen sie zufrieden wieder heraus. Also das ist so mein Anspruch, es soll jeder mehr wissen, auch wenn es nicht unbedingt schön ist, was er dann weiß, als er gekommen ist. Bei manchen ist es schon so auch, also da kommt

dann schon die Krisenintervention manchmal durch [...], die haben sich ausgeweint auch, also über ihre ganz persönliche Situation, wo du einfach merkst als Berater, die Anerkennung löst deine Probleme nicht, da müssen ganz andere Sachen zuerst passieren« (D/DE, Z. 339-354).

Demnach verfolgt die Anerkennungsberatung eine andere »Zielrichtung«. Es wird deutlich, dass die Informations- und Wissensvermittlungsebene zwar eine zentrale Stellung im Beratungsverständnis einnimmt und auch anteilig am häufigsten umgesetzt wird, jedoch werden trotzdem auch Beratungsfälle beschrieben, in denen eine »Krisenintervention« nötig ist. Hier steht die emotionale Ebene im Vordergrund. Gleichzeitig wird darauf hingewiesen, dass »Anerkennung« in diesen Fällen keine Lösung bietet. Es bleibt an dieser Stelle offen, inwiefern diese Beratungsanliegen trotzdem dem Aufgabengebiet der Anerkennungsberatung zugerechnet werden oder hier eine Weiterleitung erfolgt. Eine ähnliche Wahrnehmung wird in nachfolgendem Interviewausschnitt aus einer sozialpädagogischen Perspektive beschrieben:

»Da ich Sozialpädagogin bin und früher im sozialpädagogischen Beratungsumfeld gearbeitet habe, würde ich sagen, hier eher nein [...]. Also das geht mir manchmal hier so ein bisschen ab, weil viele Beratungen sieht man ein-, zweimal, manchmal vielleicht später noch bei der Folgeberatung, wenn sie die Begleitberatung in Anspruch nehmen, aber 70 Prozent vielleicht einmal und nie wieder. Das ist einfach so ein bisschen schade [...]. Aber es gibt dann schon auch wieder Fälle, wo man genau klären muss, ist überhaupt ein Anpassungslehrgang möglich, macht die Familie mit, welche Rahmenbedingungen haben sie, sind die Kinder betreut und so weiter. Das geht dann eher in eine pädagogische Richtung, ist aber jetzt nicht die Vielzahl« (G/DE, Z. 347-360).

Die interviewte Person bezieht sich für die Einschätzung wieder auf ihre eigene formale Qualifikation und die individuelle berufliche Erfahrung. Als ausschlaggebendes Kriterium greift sie auf die Anzahl der Beratungskontakte mit den einzelnen Klient_innen zurück. Demnach handelt es sich in dieser Beratungsstelle bei der Anerkennungsberatung größtenteils um einmalige Beratungskontakte. Eine pädagogische Haltung wird allerdings als integrativer und notwendiger Bestandteil der Beratung gesehen, sobald die

spezifischen Lebensbedingungen und der soziale Kontext in der Beratung mitberücksichtigt werden.

Pädagogische Haltung als Voraussetzung für Anerkennungsberatung

Aus einer beratungstheoretischen Perspektive wird der Unterschied zwischen einer Fachberatung und einer prozessorientierten Beratung vielfach darin gesehen, dass die Informations- und Wissensvermittlung in der Fachberatung einen höheren Stellenwert hat. Daraus folgt, dass für eine eher informationsorientierte Beratung Beratungskompetenzen wie Gesprächsführung und Beziehungsaufbau von geringerer Bedeutung sind. In einem Interview wird jedoch gerade der hohe Anteil der Informations- und Wissensvermittlung herangezogen, um die Vorteile einer pädagogischen Qualifikation für die Durchführung einer Fachberatung zu begründen.

»Also es gibt ganz sicher Ansätze da drin, die bedürfen einer pädagogischen Haltung. Es ist, glaube ich, aber auch möglich, eine reine Fachberatung zu machen [...], also wenn jemand wirklich nur kommt, klar weiß, was er will, und die Unterstützung braucht, um den Antrag zu stellen [...]. Es gibt aber viele, bei denen schon alleine die Suche nach dem Referenzberuf emotional belastet ist, oder es spielen ganz andere Probleme noch mit rein [...]. Die notwendige distanzierte Haltung dazu kriegst du nur dann, wenn du das Handwerkszeug hast, sonst fällst du oftmals auch in so eine Falle, wo du dann wirklich versuchst, alles zu machen, und es ist aber wichtig, wenn du eine Fachberatung anbietest, dich auch wirklich auf bestimmte Sachen zu konzentrieren und nicht alles Mögliche dann noch mit zu machen, kriegst du alleine schon das Zeitproblem, und dafür ist es, glaube ich, schon nicht ganz schlecht, zumindest ansatzweise pädagogische Ausbildung mit drin zu haben« (E/DE, Z. 590-610).

Für die schwerpunktmäßig informationsorientierte Beratung wird eine pädagogische Ausbildung nicht vorausgesetzt. Es wird jedoch beschrieben, dass bei einer Vielzahl der Beratungsfälle die Vermittlung von Informationen auch mit emotional belastenden Komponenten verbunden ist. Die Durchführung einer Fachberatung erfordert entsprechend die Fähigkeit zur Abgrenzung, welche hier einer pädagogischen Ausbildung zugeschrieben wird. Während in dem Zitat zunächst eine pädagogische Beratung einer Fachberatung gegenübergestellt wird, erfolgt abschließend eine Hervor-

hebung pädagogischer Kompetenzen als Voraussetzung, um die notwendige Abgrenzung und Spezialisierung einer Fachberatung erst zu ermöglichen.

5.2.3 Zwischenfazit II: Selbstverständnis einer Fachberatung

Aus der Analyse der Tätigkeitsfelder wird deutlich, dass die Berater_innen in der Anerkennungsberatung ein breites Spektrum an unterschiedlichen Aufgaben übernehmen, welche in Beziehung zu Anerkennungsverhältnissen auf der Interaktionsebene der Beratung, der rechtlichen und der gesellschaftlichen Ebene gesetzt werden können. Während eine professionelle emotionale Anerkennung auf der Interaktionsebene des Beratungsgesprächs durch die Anerkennungsberatung unmittelbar herstellbar ist, kann auf die Anerkennungsverhältnisse der formalen Anerkennung auf rechtlicher Ebene und der positionalen Anerkennung auf gesellschaftlicher Ebene nicht direkt eingewirkt werden. Wie die Umsetzung dieser Aufgabenfelder konkret in der Praxis gestaltet wird, hängt auch von dem beruflichen Selbstverständnis der Berater_innen ab. Dazu wurde untersucht, wie die Interviewpartner_innen Anerkennungsberatung definieren und welche Beratungshaltung sie damit verbinden.

Die Analyse des empirischen Materials zeigt, dass die Einordnung von Anerkennungsberatung als Fachberatung einen zentralen Stellenwert in den Beschreibungen und Definitionen der Interviewpartner_innen einnimmt. Der Begriff der Fachberatung wird dabei mit unterschiedlichen Anforderungen und Merkmalen verbunden. Zum einen bezeichnen die Berater_innen und Koordinator_innen Fachberatung als eine spezialisierte Beratungsleistung, die einen bestimmten Beratungsgegenstand fokussiert und auf eine spezifische Zielgruppe ausgerichtet ist. Dadurch sind für die Beratung entsprechende zeitliche Ressourcen und fachliche Kompetenzen notwendig. Anerkennungsberatung wird zudem als eine Schnittstelle aus unterschiedlichen Qualifikationen und Beratungsfeldern definiert. Der Begriff der Fachberatung wird damit auch genutzt, um eine eindeutige disziplinäre Zuordnung zu vermeiden und die Entstehung einer neuen Beratungsleistung beschreiben zu können. Besonders deutlich wird aus den Selbstbeschreibungen die Bedeutung einer parteilichen Haltung in der Beratung, welche eine umfassende Begleitung während des gesamten Anerkennungsverfahrens erfordert. Der Begriff der Fachberatung hebt hierfür den Expert_innenstatus der Berater_innen hervor. Auf institutionenübergreifender Ebene

ermöglicht die Zuordnung als Fachberatung die Formulierung von gemeinsamen Qualitätsstandards als ein unabhängiges und individuelles Beratungsangebot.

Die Beratungshaltung wurde im Anschluss vertiefend daraufhin untersucht, inwieweit Anerkennungsberatung als eine pädagogische Beratung eingeordnet wird. Dazu erfolgte die Rekonstruktion unterschiedlicher Positionen, die von der Ablehnung der Bezeichnung als pädagogische Beratung bis zu der Auffassung reichen, dass pädagogische Qualifikationen für die Tätigkeit in der Anerkennungsberatung eine Voraussetzung bilden. Die unterschiedlichen Auslegungen eines pädagogischen Beratungsverständnisses spiegeln den unzureichenden theoretischen Diskurs einer erziehungswissenschaftlichen Perspektive auf Beratung und einer entsprechenden pädagogischen Fundierung wider. Auffällig ist dabei, dass sich die Distanzierung von einem pädagogischen Beratungsverständnis nicht auf den Gegensatz zwischen Fach- und Prozessberatung bezieht, sondern auf eine mögliche bevormundende Beratungshaltung im Sinne eines Erziehungsauftrages und einer damit verbundenen Hilfsbedürftigkeit. Alle Interviewpartner_innen stellten unabhängig von dem Grad der Identifizierung mit einer pädagogischen Beratung die Eigentätigkeit der Klient_innen im Sinne einer »Hilfe zur Selbsthilfe« in den Mittelpunkt. Von besonderem Interesse ist hier zudem die Hervorhebung einer pädagogischen Ausbildung für die Durchführung einer Fachberatung. Demnach wird mit einer pädagogischen Qualifikation die Fähigkeit zur professionellen Abgrenzung verbunden, welche eine notwendige Voraussetzung für eine spezialisierte Fachberatung darstellt.

Zusammenfassend ist für die weitere Analyse und Interpretation des empirischen Materials festzuhalten, dass der Begriff der Fachberatung in den Selbstbeschreibungen die Kombination eines emanzipativen Beratungsansatzes mit dem Zugang einer fachlichen Expert_innenberatung ermöglicht, wodurch auch der Handlungsspielraum der Beratung erweitert wird. Die Einordnung als Fachberatung wird dabei keiner prozessorientierten Beratung gegenübergestellt, sondern als Argumentationszusammenhang für den Einsatz bestimmter Ressourcen und fachlicher Kompetenzen in Abgrenzung zu anderen Beratungsleistungen herangezogen.

5.3 Rahmenbedingungen

Aus der bisherigen Analyse der Interviews zeigt sich für die Anerkennungsberatung ein breites Aufgabenfeld auf unterschiedlichen Ebenen. In Abhängigkeit von dem beruflichen Selbstverständnis werden die Aufgabenfelder von den Interviewpartner_innen unterschiedlich gewichtet und ausgestaltet. Oftmals können die entsprechenden Aufgaben und Zielsetzungen in der Beratungspraxis jedoch nicht verfolgt werden, da der Handlungsraum durch institutionelle, gesellschaftliche oder rechtliche Rahmenbedingungen eingeschränkt wird. Aus anerkennungstheoretischer Perspektive strukturieren diese Rahmenbedingungen den Zugang zu möglichen Anerkennungsverhältnissen. Beratung als pädagogische Handlungsform ist daher gefordert, diese Strukturen als Handlungsbedingungen zu reflektieren (vgl. Scherr 2013, S. 35). Dazu werden hier zunächst interviewübergreifend die Rahmenbedingungen rekonstruiert, welche die Beratungstätigkeit aus Sicht der Interviewpartner_innen prägen und beeinflussen. Rahmenbedingungen werden hierbei als externe Strukturen verstanden, welche außerhalb des Handlungsspielraums der Berater_innen liegen und damit zunächst als konstante und feststehende Bedingungen wahrgenommen werden. Der Fokus wird dabei auf die Strukturen gerichtet, die als eingrenzende Handlungsbedingungen erlebt werden. Ziel ist es zu untersuchen, inwiefern interviewübergreifend Spannungsfelder identifiziert werden können, die charakteristisch für die Anerkennungsberatung sind. Die Kategorisierung erfolgt entsprechend der Darstellung der Aufgabengebiete entlang des anerkennungstheoretischen Rahmenmodells und umfasst die institutionelle, rechtliche und gesellschaftliche Analyseebene.

5.3.1 Institutionelle Rahmenbedingungen

Bei der Darstellung der institutionellen Rahmenbedingungen ist zu berücksichtigen, dass sich die einzelnen Standorte in Bezug auf die Träger, Größe und Ausstattung der Beratungsstellen sowie die Erreichbarkeit von Behörden und Einrichtungen teilweise stark unterscheiden. Zudem wird in den Interviews je nach Bundesland von einem unterschiedlichen Angebot an Zusatz- und Anpassungsqualifizierungen, Förderungen und Deutschkursen berichtet. Trotzdem lassen sich bestimmte institutionelle Rahmenbedin-

gungen identifizieren, die von den Interviewpartner_innen in allen Beratungsstellen thematisiert und reflektiert werden.

In den Beschreibungen der Aufgabenfelder und Sichtweisen auf Anerkennungsberatung wurde deutlich, dass der Aufbau einer individuellen Beratungsbeziehung einen hohen Stellenwert in der Beratung einnimmt. Gleichzeitig berichten die Interviewpartner_innen bereits während der ersten Interviews im Jahr 2014 von der hohen Nachfrage, welche sich in den darauf folgenden Jahren durch die veränderten Migrationsbewegungen noch weiter verstärkt hat.

»Ja, also es ist irgendwie uferlos. Da kommst du dir immer vor wie so ein Hamster im Rädchen, man beantwortet eine Mail und in der Zeit kommen drei neue rein. Also wir argumentieren halt immer so, wenn wir wirklich alle einladen könnten, die wir als Anfrage haben, wo wir sinnvoll sehen, dann könnten wir ja z. B. der Stadt viel mehr Kinderpfleger_innen, Erzieher_innen, Ingenieur_innen und so weiter langfristig halt dann vermitteln. Darum wäre das Geld, glaube ich, für alle Seiten gut investiert« (G/DE, Z. 635-640).

Es wird deutlich, dass die knappen zeitlichen und personellen Ressourcen zu einem hohen Handlungs- und Zeitdruck in der Beratungspraxis führen. Dadurch entsteht nicht nur ein Abwägungsprozess in Bezug auf die mögliche Intensität und den zeitlichen Umfang der Beratung, sondern auch zwischen unterschiedlichen Beratungsarten und -angeboten. In allen Beratungsstellen der Interviewpartner_innen werden Beratungen als persönliche Gespräche, telefonisch und per E-Mail durchgeführt sowie teilweise durch Gruppenangebote ergänzt. Aufgrund der hohen Nachfrage können jedoch oftmals weniger persönliche Beratungsgespräche als gewünscht geführt werden. Die Bedeutung der Face-to-Face-Kommunikation wird von den Interviewpartner_innen unterschiedlich beurteilt.

Während in den meisten Interviews die Vorteile eines persönlichen Beratungsgesprächs insbesondere auch für die Klient_innen hervorgehoben werden, wird die Bedeutung in dem nachfolgenden Interviewausschnitt relativiert. Die interviewte Person betont stattdessen die Qualität einer Fachberatung unabhängig von der Beratungsart:

»[N]atürlich die persönliche Beratung, individuelle Beratung, wo man sich mit den Personen hinsetzen kann, ist sehr gut und sehr wichtig und ist in vie-

len Fällen auch irgendwie, sagen wir mal, die bestmögliche Beratung. Aber wir sagen eben auch, dass eine genau gleichwertige Beratung per Telefon und E-Mail stattfinden kann [...]. Ich finde es sinnvoller, eine Fachberatung zu haben, die dann halt manche Leute per E-Mail und Telefon berät, aber dafür wirklich vollständig und qualitativ gut berät, als dass man es halt an tausend Orte verteilt [...]. Also Anerkennungsberatung ist immer so, man lernt durch die ganzen Fälle ja immer weiter dazu, und wenn ich nur irgendwie fünf Fälle im Monat habe, dann sieht es natürlich anders aus, wie wenn ich irgendwie 150 Fälle im Monat habe« (F/DE, Z. 964-995).

Es erfolgt zunächst noch einmal eine Betonung der Qualität des persönlichen Beratungsangebotes, welche jedoch anschließend durch die Qualitätsstandards einer spezialisierten Fachberatung relativiert wird. Demnach erfordert die Entwicklung einer Fachberatung eine hohe Anzahl an Beratungsfällen, welche vor allem an zentralen Orten gegeben ist.

Neben den begrenzten zeitlichen und personellen Ressourcen werden in den Interviews zudem die fehlende Kontinuität und damit Handlungssicherheit aufgrund der befristeten Projektfinanzierung als eingrenzende Rahmenbedingungen auf institutioneller Ebene genannt. Die strukturell bedingte Unsicherheit führt zu einer zusätzlichen Belastung der Berater_innen und schränkt die Weiterentwicklung und Etablierung der Anerkennungsberatung als neuem Beratungsangebot ein.

»Was momentan jetzt wichtig ist, wir brauchen zum einen eine Sicherung der Arbeit, das heißt, momentan ist alles projektfinanziert und projektabhängig, das ist ein wichtiger Punkt. Auch um auf Dauer den eh schon gestressten Berater_innen in der Beratung mal ein bisschen Ruhe, zumindest einen Rücken zu bieten, dass sowas irgendwie abgesichert ist« (E/DE, Z. 663-668).

Während in Österreich durch das AuBG das Angebot einer spezifischen Beratung seit Mitte 2016 gesetzlich verankert ist, wurde in Deutschland die Anerkennungsberatung auf Bundesebene nicht gesetzlich festgeschrieben. Die Frage einer gesetzlichen Verankerung und Finanzierung wird in den Interviews in Deutschland unterschiedlich diskutiert. Einerseits bietet ein gesetzlicher Anspruch auf Bundesebene Transparenz und Sicherheit in Bezug auf die Kontinuität der Beratung. Andererseits sind viele gesetzliche Rahmenbedingungen auf Ebene der Bundesländer geregelt, sodass auch

die gesetzliche Verortung der Anerkennungsberatung auf Landesebene eine sinnvolle Alternative darstellt. In Deutschland wurde eine gesetzliche Verankerung auf Landesebene zum Zeitpunkt der Interviews jedoch nur in Hamburg umgesetzt.

»[W]as noch mehr auf jeden Fall sein sollte, ist, dass die Anerkennungsberatung etabliert wird in dem Sinne, dass sie halt nicht mehr von Förderlaufzeiten abhängig ist, sondern dass es einfach wirklich so gesehen wird, dass es ein essentielles Angebot ist, was die Personen brauchen, und die auch nicht durch irgendeine Hotline ersetzt werden kann [...] und solange es den Föderalismus gibt, und die Länder sind für die Umsetzung zuständig, sind für die Bildung zuständig, solange muss es auch einfach vor Ort regionale Stellen geben, die zur Anerkennung beraten können« (F/DE, Z. 834-842).

In diesem Interviewausschnitt wird die Bedeutung von bundeslandspezifischen Beratungsstellen betont. Die Unterschiede in den rechtlichen Rahmenbedingungen und den Strukturen des Arbeitsmarktes erfordern aus dieser Perspektive Beratungsstellen in den unterschiedlichen Bundesländern, die mit den jeweiligen Bedingungen vor Ort vertraut sind. Gleichzeitig erfolgt dadurch eine Abgrenzung von zentralisierten Angeboten wie der im Interview genannten Hotline. Der Anspruch einer individuellen Fachberatung befindet sich demnach in einem Spannungsfeld zwischen einer fachlich begründeten zentralen Verortung und einer zielgruppenorientierten regionalen Differenzierung. Von besonderem Interesse ist, dass mit der rechtlichen Verankerung der Finanzierung in den Interviews nicht nur Handlungssicherheit und Kontinuität verbunden wird, sondern auch eine Form der gesellschaftlichen Anerkennung und Wertschätzung der Beratungsstellen und der involvierten Personen.

»[D]as ist dann auch schon so ein politisches Signal, dass da auch wirklich der Wille da ist, dass es das gibt. Und dass dadurch nicht nur die Personen was haben, die beraten werden, sondern halt die Gesellschaft auch, weil ja einfach Stellen dann besetzt werden können und die Personen ja dann auch Steuern zahlen, wenn sie in ihrem Beruf arbeiten können. Also da haben ja eigentlich alle was davon, und dieser Blickwinkel soll einfach noch mehr da sein. Das wird oft immer eher so individuell defizitär gesehen« (G/DE, Z. 608-616).

Hier wird in Abgrenzung zu einer defizitorientierten Beratung das berufliche Selbstverständnis einer Beratung deutlich, welches sich auf die Ressourcen der Personen bezieht und deren Leistungen auch in Bezug auf den gesellschaftlichen und arbeitsmarktpolitischen Beitrag hervorhebt. Der Anspruch einer ressourcenorientierten Anerkennungsberatung, welcher nicht nur auf individueller, sondern auch auf gesellschaftlicher Ebene verortet ist, wird jedoch durch die fehlende Absicherung und Anerkennung eingeschränkt.

Hinsichtlich der personellen Ressourcen und der Ausstattung der Beratungsstellen nimmt in den Interviews das Angebot einer mehrsprachigen Beratung einen hohen Stellenwert ein. In der Beschreibung der Aufgabengebiete wird der Sprache als zentralem Medium im Beratungsprozess eine große Bedeutung für den Aufbau der Beratungsbeziehung zugeschrieben. Die Interviewpartner_innen stellen ihre eigene Erfahrung mit der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen als eine zusätzliche Ressource dar, um eine authentische Beratungsbeziehung ermöglichen zu können. Damit wird gleichzeitig ein konzeptioneller Unterschied zu den Behörden thematisiert, wo diese Schwerpunktsetzung bzw. »interkulturelle Öffnung« in den Regeldiensten oftmals (noch) nicht in diesem Ausmaß stattgefunden hat. Ergänzend konnte beobachtet werden, dass bereits im Eingangsbereich der Beratungsstellen mehrsprachiges Informationsmaterial ausliegt und bei der Anmeldung bzw. Terminvereinbarung die Offenheit für verschiedene Sprachen eine wichtige Rolle einnimmt. Während für viele Beratungs- und Sozialleistungen ein bestimmtes Sprachniveau in Deutsch als notwendige Voraussetzung gesehen wird, ermöglichen die Anlaufstellen Beratung unabhängig von dem Stand der deutschen Sprachkenntnisse. Gleichzeitig stoßen hier vor allem die kleineren Beratungsstellen schnell an die Grenzen ihrer Ressourcen.

»[A]ber dort für die Gruppen, wo wir die Sprachen sprechen, haben wir so einen Grundsatz, über Bildungswege nachzudenken, muss man nicht Deutsch können. Also weil halt unsere Leute ein gewisses Bildungsniveau haben, ist es möglich, mit ihnen über Bildung und Anerkennung schon in der Mutter- oder Vatersprache zu reden, und die können vielleicht noch kein Wort Deutsch, und wir können das aber auch nicht beeinflussen [...]. Und so gesehen ist es für uns wichtig wieder mal von der Transparenzherstellung, ist halt der Vorteil, wenn wir Kolleg_innen haben, die noch andere Sprachen

können, teilweise tatsächlich auch als Mutter- oder Vatersprache, andere, die es halt als Zweit-, Dritt- oder Viertsprache haben [...], aber das ist natürlich in kleinen Einheiten nachher oft die Grenze« (A/AT, Z. 1004-1026).

In einigen Beratungsstellen werden zusätzlich Dolmetscher_innen für die Beratung herangezogen, teilweise wird die Beratung über eine vermittelnde Person jedoch auch als Hindernis für die Herstellung einer persönlichen Beratungsbeziehung gesehen. Dem Vorteil der Verständigung in der Muttersprache steht die direkte Unmittelbarkeit des Beratungsgesprächs entgegen.

»Ist nicht möglich und da haben wir, glaub ich, auch die innere Bereitschaft nicht, das würde unsere Tradition ..., wir sind gewohnt, nicht mit Dolmetscher_innen zu arbeiten in dem Bereich [...], weil halt mit Menschen in der Mutter- oder Vatersprache oder in einer Zweit- oder Drittsprache zu reden, ist einfach persönlicher als über eine vermittelnde Person, aber vielleicht ist es eine Entwicklung, wo es notwendig wäre, aber es fehlt einfach die Auseinandersetzung« (A/AT, Z. 1032-1041).

Während in Österreich fast alle Interviewpartner_innen Beratung in unterschiedlichen Sprachen anbieten, wird in den Interviews in Deutschland Mehrsprachigkeit auch als ein institutioneller Entwicklungsbedarf thematisiert. Interessanterweise wird die Bedeutung der biografischen Erfahrung von Migration und des Anerkennungsprozesses nicht als Vorteil für den Beratungsprozess thematisiert, sondern in Bezug auf eine Art von »Vorbildfunktion« bzw. Authentizität hinsichtlich der beruflichen Integration von Berater_innen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen. Der Einsatz von Dolmetscher_innen in der Beratung wird bei den Interviewpartner_innen in Deutschland eher als ein selbstverständlicher Bestandteil der Beratungsarbeit in diesem Bereich dargestellt. In den meisten Fällen wird hier auch von entsprechenden institutionellen Ressourcen berichtet, die insbesondere aufgrund der Einbindung in größere zielgruppenspezifische Organisationen ermöglicht werden.

»Also wir haben hier im Haus auch einen Dolmetscher_innenpool, das heißt, das ist ganz praktisch, wenn wir Bedarf haben und wissen, da kommt eine Person, die einfach ..., bei der es schwierig wird ansonsten, und die kann keine Privatperson mitbringen, weil das machen die Personen ganz oft, dass

sie Privatpersonen mitbringen, die besser irgendwie vielleicht Deutsch sprechen. Wenn das nicht der Fall ist, dann können wir hier auf den Pool zurückgreifen« (F/DE, Z. 127-132).

Die Umsetzung der mehrsprachigen Beratung erfolgt in den Beratungsstellen in Abhängigkeit von den zur Verfügung stehenden Ressourcen, den jeweiligen institutionellen Vorgaben und dem zugrundeliegenden Beratungsverständnis. Obwohl sich die einzelnen Beratungsstellen hinsichtlich der Träger, der Ausstattung und den zur Verfügung stehenden Ressourcen deutlich unterscheiden, können für Deutschland und Österreich gemeinsame relevante Strukturen auf institutioneller Ebene rekonstruiert werden. In den Interviews werden dabei als zentrale Rahmenbedingungen die zeitlichen und personellen Ressourcen, die Erreichbarkeit einer Fachberatung und die sprachliche Konzeption genannt. Der Schwerpunkt wurde dabei auf die Rahmenbedingungen gelegt, welche sich auf die Bewältigung der Aufgaben entsprechend dem dargestellten beruflichen Selbstverständnis erschwerend oder eingrenzend auswirken.

5.3.2 Rechtliche Rahmenbedingungen

Bei der Beschreibung der Aufgabengebiete wurde bereits deutlich, dass die Informations- und Wissensvermittlung zu den rechtlichen Voraussetzungen und Abläufen formaler Anerkennungsprozesse eine zentrale Rolle in der Beratung einnimmt. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen setzen sich im Bereich der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen aus den Richtlinien und Konventionen auf europäischer Ebene, nationalstaatlichen Gesetzen und bundeslandspezifischen Vorgaben zusammen. Dadurch ergibt sich ein sehr ausdifferenziertes System an unterschiedlichen Regelungen und Zuständigkeiten, welche teilweise auch zwischen den Bundesländern variieren. Aus den geführten Interviews wird deutlich, dass die rechtlichen Anforderungen der Anerkennungsverfahren in der Beratung häufig als Diskrepanz zu den individuellen Bedürfnissen und Möglichkeiten der Klient_innen erlebt werden. Negative Bescheide und fehlende Zugänge zu formalen Anerkennungsverfahren können nicht nur die bildungsadäquate berufliche Integration verhindern, sondern werden von den betroffenen Personen oftmals auch als verweigerte Anerkennung der Bildungs- und Berufsbiografie auf individueller Ebene wahrgenommen. Entsprechend schwierig gestaltet

sich der Umgang mit diesen Informationen in der Beratung. In der Beschreibung von Fallbeispielen wird in den Interviews wiederholt die Emotionalität bei der Informations- und Wissensvermittlung in diesem Feld deutlich.

»Ich nehme immer diesen Fall, weil mir das wirklich in Erinnerung geblieben ist. Das war so eine Frau aus Slowenien [...]. Jetzt stellen Sie sich vor, was für eine Person das ist, mit so viel Erfahrung, mit Ausbildung, mit beruflicher Erfahrung, mit fünf Sprachen. In Österreich, wir wissen ganz genau, was da jetzt im Gesundheitsbereich passiert, in Krankenhäusern und so weiter aufgrund von fehlenden Sprachkenntnissen, Krankenschwester ist ja Mangelberuf sowieso. Und die kommt zu mir, und dann sag ich, schauen wir uns das genauer an, ich brauche jetzt die ganzen Unterlagen, Diplom, das hat sie eh natürlich alles mitgebracht, und dann stellen wir fest, dass aufgrund dessen [...], dass ihre Berufsbezeichnung Gesundheitstechnikerin ist, gibt es keine Möglichkeit, also diese Zulassung als Krankenschwester, sondern nur als Pflegehelferin [...]. Dann habe ich ihr das mitgeteilt [...]. Dann hat sie gesagt, das kann nicht sein, das gibt es nicht, ja das will ich nicht, das ist so beleidigend für mich, hat sie gesagt. Das ist nachvollziehbar. Dann hat sie gesagt, na, wissen Sie was, ich gehe lieber jetzt putzen, als als Pflegehelferin zu arbeiten. So war das erste Gespräch und die erste Beratung [...]. Das ist mir so in Erinnerung geblieben, dass ich über den Fall immer wieder spreche, weil das ist, das widerspricht sich total mit der ganzen beruflichen Erfahrung, was hier niemand so berücksichtigt, und das ist, denke ich manchmal viel wichtiger als ein Stück Papier, wo dann steht: ›abgeschlossen« (H/AT, Z. 244-284).

Die rechtlichen Regelungen werden hier als Widerspruch zu der beruflichen Qualifikation als Krankenschwester mit mehreren Zusatzausbildungen und langjähriger Berufserfahrung gesehen. Die interviewte Person interpretiert die Situation der Klientin als Auswirkung strukturell bedingter Benachteiligung auf individueller Ebene. Die Reaktion der Klientin wird daher als »nachvollziehbar« beschrieben. Die Beratung ist demnach von einem Widerspruch zwischen dem beruflichen Selbstverständnis einer anerkennenden und wertschätzenden Haltung und den restriktiven rechtlichen Rahmenbedingungen geprägt. Dieser Widerspruch betrifft in der Anerkennungsberatung nicht nur die gesetzlichen Vorgaben zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen, sondern auch die zeitlichen und inhaltlichen Bedingungen von Anerkennungsverfahren sowie die dafür notwendigen fi-

nanziellen und zeitlichen Ressourcen. Aus der Perspektive der betroffenen Klient_innen besteht die Gefahr der Dequalifizierung nicht nur durch einen negativen Bescheid, sondern bereits durch die Ausgestaltung des formalen Anerkennungsprozesses. So kann beispielsweise bei Ärzt_innen schon die Dauer des Anerkennungsverfahrens aufgrund fehlender Möglichkeiten der Berufsausübung zur fachlichen Dequalifizierung führen. Dadurch erfordert gerade dieser Bereich der fachlichen Informations- und Wissensvermittlung insbesondere auch nichtfachliche Kompetenzen, um den Beratungsprozess entsprechend gestalten zu können.

Ein weiterer Grund für Dequalifizierung bereits aufgrund der Voraussetzungen von Anerkennungsverfahren kann die fehlende Übereinstimmung mit einem passenden Referenzberuf sein. Im Anerkennungsverfahren wird die Gleichwertigkeit von formalen Qualifikationen überprüft. Voraussetzung hierfür ist ein inländischer Referenzberuf, mit dem die im Ausland erworbene Qualifikation verglichen wird. Erschwert wird die Suche nach einem passenden Referenzberuf durch die Unterschiedlichkeit von Bildungssystemen und Berufsbildern. Falls kein passender Referenzberuf gefunden wird, besteht bereits die Gefahr der Dequalifizierung, wie in nachfolgendem Interviewausschnitt deutlich wird:

»[D]ass es wirklich darum geht, um die Anerkennung der Person und ihrer Qualifikation. Und in der Praxis merken wir doch ganz oft, natürlich ist es für viele positiv, anerkannt zu werden für diesen deutschen Beruf, aber es fehlt einfach so diese Möglichkeit, die Qualifikation als solche zu bewerten, ohne sie in konkreten Bezug auf einen deutschen Beruf zu setzen [...] dabei haben die Leute vielleicht eine viel komplettere Ausbildung gemacht, die aber halt irgendwie zwei Drittel von dem einen deutschen Beruf hat und ein Drittel von dem anderen deutschen Berufsbild [...]. Aber in der Bewertung kommt raus, zu dem Referenzberuf, für den man sich entscheidet, fehlt etwas« (I/DE, Z. 767-784).

In der Anerkennungsberatung wird im Unterschied zu gesetzlichen Anerkennungsverfahren von den Interviewpartner_innen eine ganzheitliche Sichtweise beschrieben, welche die beratene Person mit ihrer individuellen Berufs- und Bildungsbiografie in den Mittelpunkt stellt. Das rechtliche Anerkennungssystem gründet sich demgegenüber auf einen Vergleich zum nationalen (Aus-)Bildungssystem und erkennt entsprechend die Überein-

stimmung der im Ausland erworbenen Qualifikation mit einem vergleichbaren Referenzberuf an. Die interviewte Person hebt in diesem Zusammenhang hervor, dass Dequalifizierung nicht nur aufgrund der Unterschiede zwischen den Bildungssystemen entstehen kann, sondern auch aufgrund unterschiedlicher Spezialisierungen. Zur Verdeutlichung zieht sie in diesem Interview die Schwierigkeit von fehlenden Referenzberufen in den Nachbarländern Deutschland und Österreich heran.

»[S]elbst wenn die Leute aus Österreich kommen, da gibts zwar dieses Abkommen einerseits, aber gilt nicht für alle Berufe. Hätte man einen Rauchfangkehrer in der Beratung, der könnte hier in Deutschland nicht als Schornsteinfeger arbeiten, also nicht vollwertig anerkannt. Oder auch Erzieher_innenausbildung, Erzieher_in ist zwar reglementiert, aber da ist natürlich immer, in Deutschland ist Erzieher_in ja von null bis achtzehn zuständig und das ist dann immer so ein bisschen absurd, wenn man dann Leuten sagt, die eine hochspezialisierte Ausbildung für den Kindergarten haben für die Arbeit mit Null- bis Sechsjährigen, wenn man ihnen sagt: ›Na ja, das kann nicht anerkannt werden, Sie müssen erst nochmal nachholen die Arbeit mit irgendwie Vierzehn- bis Achtzehnjährigen schwer erziehbaren Jugendlichen.« Dann machen sie das, also müssen sie das nachholen, damit sie dann im Kindergarten arbeiten [...]. Und psychologisch löst das natürlich trotzdem irgendwie dann immer aus, ja, so richtig ernst nehmen die unsere Ausbildung nicht« (I/DE, Z. 787-812).

Anerkennungsverfahren prüfen die Gleichwertigkeit von formalen Qualifikationen und nicht die notwendigen Voraussetzungen, um einen bestimmten Beruf auszuüben. Die Verfahren können daher nur ähnliche Qualifikationen berücksichtigen und sind »gegenüber unbekanntem Qualifikationen systematisch blind« (Kirilova et al. 2016, S. 12). Die interviewte Person verdeutlicht hier am Beispiel eines pädagogischen Tätigkeitsfeldes die damit verbundene Schwierigkeit, die rechtlichen Bedingungen des Anerkennungsverfahrens mit den Zielsetzungen und Ressourcen der Klient_innen zu verbinden. Der Widerspruch und das Spannungsfeld zwischen dem beruflichen Selbstverständnis und den rechtlichen Rahmenbedingungen können damit auch auf die unterschiedlichen Voraussetzungen von rechtlichen Anerkennungsverfahren und der Anerkennungsberatung zurückgeführt werden.

In bestimmten Bereichen werden in Deutschland durch das Anerkennungs-gesetz auch Teilanerkennungen ermöglicht, allerdings werden in diesem Zusammenhang in den Interviews mehrfach die fehlenden Qualifizierungsmöglichkeiten kritisiert.

»[E]ine gute Verknüpfung zu Qualifizierungsangeboten, weil das Ding ist halt momentan noch, es gibt die Möglichkeit der Teilanerkennung, es ist ganz oft nicht klar, wie geht es weiter, also was gibt es für Möglichkeiten jetzt, dann mich so zu qualifizieren, dass ich zu einer vollen Anerkennung komme, und ganz oft das Problem der Finanzierung, also gerade bei Personen, die unterqualifiziert beschäftigt sind und die dann keine Möglichkeit haben, irgendwie sich das zu leisten [...]. Das müsste sich auf jeden Fall noch ändern, dann bräuchte es noch bessere Methoden oder Angebote dafür« (F/DE, Z. 862-873).

In den Interviews werden damit vor allem die Voraussetzungen und Bedingungen von Anerkennungsverfahren als Widersprüche zu den Möglichkeiten und Ressourcen der Klient_innen erlebt. Dies wird insbesondere relevant, wenn eine Antragstellung aufgrund fehlender formaler Nachweise nicht möglich ist. Anerkennungsberatung stößt verstärkt bei geflüchteten Personen an Grenzen, wenn Dokumente und Unterlagen aufgrund der Fluchtumstände nicht vorgelegt werden können.

»Wir stehen auch an bei Asylbewerber_innen z. B., wenn Dokumente fehlen, also wenn Unterlagen fehlen, speziell in dem reglementierten Bereich [...]. Da steht man wirklich an, weil es keine andere Möglichkeit gibt, also man muss diese Dokumente vorlegen, und die können es nicht, weil sie einfach aus einem Land kommen, wo Krieg herrscht« (C/AT, Z. 317-322).

Solange rechtliche Verfahren nur auf Grundlage von formalen Nachweisen möglich sind, kann auch Anerkennungsberatung nur auf dieser Basis unterstützend wirken. Die besondere Situation von geflüchteten Menschen wird in Deutschland und Österreich durch die veränderten Gesetzeslagen mitberücksichtigt. In Deutschland wurden mit § 14 sogenannte »sonstige Verfahren zur Feststellung der Gleichwertigkeit bei fehlenden Nachweisen« in das BQFG mit aufgenommen. Falls der Nachweis von Qualifikationen nicht oder nur teilweise über Zeugnisse möglich ist, kann stattdessen eine Qualifikationsanalyse durchgeführt werden. Dazu können Arbeitsproben, Fach-

gespräche, praktische und theoretische Prüfungen sowie Gutachten von Sachverständigen genutzt werden (§ 14 BQFG). In Österreich werden durch § 8 AuBG die »Besondere[n] Bestimmungen für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte« geregelt, Qualifikationen sind in diesen Fällen durch die zuständigen Behörden »in geeigneter Weise zu ermitteln« (§ 8 AuBG). Aus den Interviews wird jedoch deutlich, dass sich die Umsetzung dieser Regelungen in der Praxis noch als schwierig erweist.

»Also es gibt Berufe, wo es sogenannte andere Verfahren gibt, also wenn man keine Unterlagen vorlegen kann, aber das kann man natürlich nur in Berufen machen, wo man auch anhand von Praxisbeispielen testen kann, was kann die Person. Also beim Schreiner geht sowas z. B. oder beim Handwerker, aber wie will man jetzt z. B. eine Psychologin oder eine Sozialpädagogin, wie will man das nachweisen, was hat die Person studiert? Man kann die dann schon theoretisch fragen, da gibt es auch keine Verfahren bisher, die sind eh alle erst im Aufbau [...]. Aber wir haben da bisher wenig, die jetzt so eine Qualifikationsanalyse gemacht haben, ist halt teilweise auch eine Kostenfrage, die kosten dann teilweise wieder vierstellig und wer bezahlt das dann [...]. Aber grundsätzlich soll sich das für Flüchtlinge noch verbessern, aber ist alles noch im Aufbau« (G/DE, Z. 328-345).

Ähnlich wie im Bereich der Kompetenzanerkennung ist auch hier kritisch zu hinterfragen, inwiefern alternative Verfahren wie die Qualifikationsanalyse tatsächlich auch die gleiche gesellschaftliche Wertschätzung erfahren. Die Diskrepanz zwischen rechtlichen Regelungen und Anerkennung auf gesellschaftlicher Ebene wird in den Interviews immer wieder angesprochen. Für Deutschland wird das in einem Interview am Beispiel der Führung im Ausland erworbener akademischer Grade verdeutlicht.

»Das ist ja auch nochmal was anderes als die Anerkennung für die Berufsausübung, und das hat man in Deutschland ja 2005 komplett entbürokratisiert, indem man gesagt hat, jeder ausländische Abschluss, der legal bei einer anerkannten ausländischen Universität erworben wurde, gilt automatisch, muss aber in der Originalform geführt werden. Das versteht irgendwie keiner, warum das so ist [...]. Ein französischer Ingenieur, der seinen französischen akademischen Ingenieursabschluss hier automatisch führen darf, klingt schon auch anders, als wenn ich den halt in der arabischen Überset-

zung, im arabischen Original nur führen darf und keiner weiß, was ist das« (I/DE, Z. 823-844).

Die Führung akademischer Grade wurde in Deutschland durch die Kultusministerkonferenz einheitlich geregelt. Im Ausland erworbene Titel können demnach unter Angabe der Hochschule, die den Titel verliehen hat, weitergeführt werden (vgl. Englmann und Müller 2007, S. 85). Innerhalb der EU ist keine Angabe der Herkunftsuniversität nötig. Eine Umwandlung in einen deutschen Titel ist jedoch mit Ausnahme der Spätaussiedler_innen nach dem Bundesvertriebenengesetz nicht mehr möglich (vgl. Maier et al. 2012, S. 7). Auch wenn eine wörtliche Übersetzung ergänzt werden darf, wird in der Praxis eine Benachteiligung von Personen deutlich, deren Titel keine sprachlichen Ähnlichkeiten mit den Abschlüssen im Inland aufweisen.

Die gesetzlichen Veränderungen, die in Deutschland durch das Anerkennungsgesetz erreicht wurden, werden in den Interviews kritisch diskutiert. Insbesondere wenn der Abschluss vor einem längeren Zeitraum erworben wurde, erweist sich das Ziel einer bildungsadäquaten beruflichen Integration weiterhin als schwierig.

»[D]urch diese neuen Gesetze [...] ist natürlich bei vielen ganz viel Hoffnung geweckt worden, jetzt wird endlich mein Abschluss anerkannt. Aber erstens gilt das nicht für alle Berufe, zweitens hilft das Abschlüssen, die sehr alt sind, nicht mehr viel, selbst wenn da jetzt noch ein Verfahren möglich ist. Also wenn jetzt die Rahmenbedingungen gar nicht passen, z. B. das Deutsch ist nicht ausreichend, keine Berufserfahrung, zu alter Abschluss, dann ist die Anerkennungsberatung auch begrenzt« (G/DE, Z. 297-303).

Die Vorteile des neuen Anerkennungsgesetzes werden in den Interviews interessanterweise weniger in den gesetzlichen Änderungen, als vielmehr in der gesellschaftlichen Bewusstseinsbildung gesehen. Durch die öffentliche Diskussion findet eine Auseinandersetzung mit dem Thema der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen statt. Insbesondere durch die Ausweitung des Rechts auf ein Anerkennungsverfahren auch auf Drittstaatsangehörige wird zudem die Position der Antragsteller_innen gestärkt.

»[A]lso es führt prinzipiell dazu, dass es selbstverständlicher wird, davon auszugehen, dass jemand wirklich eine Qualifikation hat, dass man eine Mög-

lichkeit findet, diese Qualifikation auch irgendwie zu nutzen, und im Verfahren kann man sich zumindest mal darauf berufen, und es ist auch eigentlich, es ist nicht völlig willkürlich, was wir da jetzt wollen, und eine Zumutung für eine zuständige Stelle, sondern es ist einfach das Recht der Person, einen Antrag zu stellen, und auch eine gewisse Form von Antwort dann zu kriegen« (E/DE, Z. 462-468).

Die gestärkte Position der Antragsteller_innen zeigt sich insbesondere auch in der Einführung einer dreimonatigen Frist zur Bearbeitung von Anträgen. Wie wichtig diese Frist ist, wird aus einer Fallbeschreibung in einem Interview in Deutschland deutlich, wonach die Person zehn Jahre auf eine Antwort im Verfahren gewartet hat, ohne eine Nachfrage bei der zuständigen Behörde zu stellen.

»[U]nd der Antrag ist vor zehn Jahren gestellt worden, und die Person hat halt einfach gewartet, zehn Jahre lang irgendwie, ob da jetzt eine Antwort kommt oder nicht, und das ist aber eine relativ typische Situation gewesen. Migrant_innen haben einen Antrag gestellt, und dann haben sie gewartet, sind aber auch davon ausgegangen, es dauert und dauert und dauert. Und das hat sich einfach geändert, in der Zwischenzeit trauen sie sich, schneller nachzufragen, ist es auch klarer, also das sind Punkte, die sind wichtig und haben eine Veränderung herbeigeführt« (E/DE, Z. 477-483).

Obwohl sich durch das Anerkennungsgesetz in Deutschland und das AuBG in Österreich einige rechtliche Regelungen verbessert und vereinfacht haben, bleiben die gesetzlichen Rahmenbedingungen für im Ausland erworbene Qualifikationen ein ausdifferenziertes und unübersichtliches System. Wie bereits bei der Entwicklung der Anerkennungsberatung deutlich geworden ist, sind es gerade diese strukturellen Defizite, welche die Anerkennungsberatung als Unterstützungsleistung notwendig machen.

»[E]igentlich würde ich mir wünschen, dass wir überflüssig wären (Lachen). Also dass Anerkennungsverfahren so einfach wären, dass es uns nicht braucht. Oder dass sie so überschaubar sind, dass es eben keiner hoch spezialisierten Anerkennungsberatung bedarf, dass es doch eher wieder Teil einer allgemeineren Beratung ist, damit wir nicht Teil eines Beratungsmarathons werden« (I/DE, Z. 679-683).

5.3.3 Gesellschaftliche Rahmenbedingungen

Auf gesellschaftlicher Ebene werden in den Interviews vor allem die strukturellen Voraussetzungen und gesellschaftlichen Bedingungen in Bezug auf das Ziel einer bildungsadäquaten beruflichen Integration thematisiert. Der Einstieg in den Arbeitsmarkt stellt für viele Klient_innen die Motivation für ein Anerkennungs- oder Bewertungsverfahren dar. Dadurch sind die Berater_innen gefordert, sich mit den Möglichkeiten und Grenzen der arbeitsmarktbezogenen »Verwertbarkeit« von im Ausland erworbenen Qualifikationen auseinanderzusetzen, auch wenn die Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche nicht zum direkten Aufgabenfeld in der Anerkennungsberatung gehört.

»Also ich kann kein vollständiges Bewerbungscoaching machen, ich kann sicher auch keine Laufbahnberatung machen [...]. Also Berufsberatung, das sind dann so die Grenzen. Also Grenzen für mich sind dann einfach, den Leuten einen Job zu vermitteln. Das kann ich nicht, da hab ich weder das Instrumentarium, noch habe ich die Kontakte, die entsprechenden, das würde das Ganze sprengen, also das geht nicht« (D/DE, Z. 394-401).

Hier erfolgt zunächst eine Distanzierung von Beratungsangeboten wie dem Bewerbungscoaching oder der Laufbahnberatung, die primär auf eine Unterstützung bei der beruflichen Integration und Weiterentwicklung ausgerichtet sind. Die Abgrenzung wird anschließend hinsichtlich der Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche konkretisiert und mit den fehlenden fachlichen und zeitlichen Ressourcen begründet. Durch die entsprechende Eingrenzung des Aufgabenfeldes scheint hier zunächst keine Auseinandersetzung mit den Bedingungen beruflicher Integration notwendig. Trotzdem wird in den Interviews immer wieder deutlich, dass Schwierigkeiten bei der beruflichen Integration auch als Grenze der eigenen Beratungspraxis erfahren werden.

»Die Grenzen der Arbeit sehe ich in dem Bereich. Wo wir dann am meisten anstehen, ist, wenn diejenige Person alle Informationen hat, und es gibt auch viele, die haben auch Nostrifizierungsverfahren hinter sich, und die dann trotzdem keine Arbeit finden können. Das ist einfach ein großer Punkt auch

in unserer Beratung, die kommen dann zurück zu uns und sagen: »Jetzt habe ich ja alles gemacht und man will mich trotzdem nicht.« (C/AT, Z. 312-317)

Die Interviews zeigen, dass sich die Berater_innen in der Anerkennungsberatung häufig auch mit den schwierigen Bedingungen der beruflichen Integration auseinandersetzen. Obwohl Informationen bereitgestellt und beim rechtlichen Anerkennungsverfahren unterstützt wurde, führte das in diesem Fall für die beratene Person nicht zu dem erhofften Erfolg. Für die Klient_innen bedeutet ein formales Anerkennungsverfahren einen hohen zeitlichen und oft auch finanziellen Aufwand. Damit verbundene Erwartungen an eine erfolgreiche bildungsadäquate berufliche Integration können bei fehlender sozialer Wertschätzung trotz formaler Anerkennung zu Enttäuschung und Frustration führen. Gleichzeitig wird in den Interviews deutlich, dass soziale Wertschätzung ohne formale Anerkennung nur schwer zu erreichen ist.

»[D]er Großteil hängt eigentlich von der Nachfrage am Arbeitsmarkt und der Vereinbarung mit den Arbeitgeber_innen ab und natürlich, da gibt es zwei Seiten. Einerseits, wie sich der Bewerber verkauft, also wie ich mich selber präsentiere mit meiner ausländischen Ausbildung, aber andererseits soll auch der Markt sensibilisiert werden, sich mehr damit auseinanderzusetzen, was das jetzt für eine kubanische Wirtschaftsmatura oder für ein Wirtschaftsstudium ist« (B/AT, Z. 735-740).

Falls keine formale Anerkennung notwendig oder möglich ist, erhält die Bereitschaft der Arbeitgeber_innen zur Anerkennung eine noch größere Bedeutung. Dabei zeigen sich oftmals Vorbehalte und Vorurteile gegenüber im Ausland erworbenen Qualifikationen. Mögliche Gründe für die fehlende Bereitschaft der Arbeitgeber_innen, Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen einzustellen, sind zudem Unsicherheit und das fehlende Wissen in Bezug auf die Gleichwertigkeit und die rechtlichen Voraussetzungen im Inland. Das Bedürfnis nach Unterstützung bei der Vermittlung zwischen unterschiedlichen Ebenen und Anerkennungsverhältnissen zeigt sich daher nicht nur seitens der Klient_innen, auch Arbeitgeber_innen wenden sich in Einzelfällen an die Anerkennungsberatung, um Bestätigung und Handlungssicherheit zu erhalten.

»[D]ass es wirklich klar gesetzlich geregelt ist, z. B.: Es kommt jemand in die Beratung, und ich erkläre: »Also, Sie müssen gar nichts tun, weil das ist nicht reglementiert.« Und er geht dann zum Arbeitgeber und sagt ihm das, und dann ruft der Arbeitgeber an und sagt: »Ja, haben Sie da eine Bestätigung.« (Lachen) Also das heißt, das ist wirklich für die, die nichtreglementiert sind, und das wird sich wahrscheinlich dann mit diesen Bewertungen eh ergeben. Z. B. ein Handwerker, wenn er sich nicht selbständig machen muss, wenn er im Betrieb beschäftigt wird, im technischen Bereich, der braucht nichts, aber es ist dann wirklich schwierig, also das ist dem Arbeitgeber überlassen, ob er das anerkennt oder nicht« (C/AT, Z. 411-419).

Besonders interessant erweist sich für die Analyse die hiermit verbundene externe Aufforderung an die Anerkennungsberatung, als vermittelnde Instanz zu agieren. Die fehlende soziale Wertschätzung gegenüber einer im Ausland erworbenen Qualifikation ergibt sich in diesem Interviewausschnitt durch die fehlende Sicherheit bei der Einordnung in das inländische System. Da es sich um einen nichtreglementierten Beruf handelt, kann das fehlende Vertrauen nicht durch rechtliche Regelungen gewonnen werden. Es findet daher ein Rückgriff auf die Anerkennungsberatung als entsprechend »anerkannte« Institution statt, um eine Bestätigung der Gleichwertigkeit zu erhalten. In Österreich haben diese Bewertungen als Alternativen zu formalen Anerkennungsverfahren eine große Bedeutung. Neben der verbesserten Anerkennung für Geflüchtete wurden in Österreich durch das AuBG auch Bewertungen für sekundäre Abschlüsse gesetzlich geregelt, welche zu einem nichtreglementierten Beruf führen. Zum Zeitpunkt der ersten Interviews konnten durch ENIC-NARIC nur Bewertungen für akademische Qualifikationen im nichtreglementierten Bereich ausgestellt werden, für die keine formale Anerkennung notwendig und möglich ist. Die fehlenden Instrumente und auch Alternativen zur Transparenzherstellung werden in mehreren Interviews als eine Eingrenzung der Handlungsmöglichkeiten in der Beratung erlebt.

»Es wäre viel einfacher für uns und für unsere Klient_innen, wenn wir auch diese Bewertungen im sekundären Bereich bekommen könnten. Das einfachste Verfahren ist ein Antrag auf Bewertung bei NARIC. Es ist eine offizielle Bestätigung vom Bundesministerium, das hilft bei Vorstellungsg-

gesprächen, beim AMS, da haben wir sehr gute Erfahrungen, und so eine Bewertung wäre im sekundären Bereich auch sehr hilfreich« (C/AT, Z. 391-397).

Die Bewertungen als relativ unkomplizierte Alternative zur formalen Anerkennung unterstützen die Herstellung von Transparenz zwischen der im Ausland erworbenen Qualifikation und dem inländischen Arbeitsmarkt sowie dem AMS. Die fehlende gesellschaftliche Anerkennung und Wertschätzung wird darüber hinaus jedoch auch als »globale« Frage der Sensibilisierung und gesellschaftlichen Aufklärung beschrieben, die sich den Einflussmöglichkeiten der Beratung zunächst entzieht.

»Anerkennungsberatung bedeutet nicht immer eine formale Anerkennung, das heißt, am Ende wird nicht immer ein Antrag irgendwo gestellt. Und die Grenze ist schon dort, wo du siehst, man braucht keinen Antrag, es gibt keine Bewertung, und jetzt braucht man eine Aufklärung der Gesellschaft, im weitesten Sinne, wirklich. Diese Sensibilisierung ..., und das kannst du natürlich, wenn du jetzt in die Netzwerke zuarbeitest und diese Kontaktpflege, diese ganze Vernetzungsgeschichte. Das gelingt begrenzt und natürlich sehr langsam, aber es ist wirklich, also eine ganz globale breite gesellschaftliche Frage, wie weit sind wir bereit, die ausländischen Qualifikationen anzuerkennen, wenn es um Nichtreglementierte geht« (B/AT, Z. 906-915).

Dieser Widerspruch wird in einem Interview in Deutschland ganz ähnlich thematisiert. Der weit verbreiteten defizitorientierten Sichtweise in der Öffentlichkeit wird hier bewusst ein ressourcenorientierter Beratungsansatz gegenübergestellt. Die zuvor dargelegte Entwicklung von einer defizitorientierten »Ausländerpädagogik« zu einer ressourcenorientierten Perspektive auf Migration wird damit in Bezug auf die im Ausland erworbenen Qualifikationen wieder zu einem aktuellen Thema.

»[A]ber das ist so ein gesamtgesellschaftliches Problem, dass ausländische Abschlüsse einfach noch mehr als wertvoll betrachtet werden. Also es ist ja in Deutschland schon oft auch so ein Defizitdenken da, dass ... bei manchen ausländischen Abschlüssen schaut man erstmal, was fehlt denn denen, anstatt dass man schaut, was bringt denn die Person zusätzlich mit, sind ja auch ganz viele zusätzlichen Ressourcen. Das wär auch schön, wenn sich das

noch ändert, aber das ist natürlich ein ganz globales großes Ziel« (G/DE, Z. 602-607).

Die gesellschaftlichen Strukturen zur beruflichen Integration von Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen stellen wichtige Bedingungen für die Beratung und den Erfolg der Anerkennungsberatung dar. Gleichzeitig zeigen sich gerade hier die Grenzen der Einfluss- und Handlungsmöglichkeiten der Anerkennungsberatung sehr deutlich. Es werden jedoch vereinzelt auch positive Erfahrungen mit Arbeitgeber_innen beschrieben, wo ein formales Anerkennungsverfahren sogar eher als Hindernis im Einstellungsprozess erlebt wird.

»[U]nd manchen Arbeitgeber_innen ist es, glaub ich, nicht so wichtig. Also ich habe schon mit einer Firma auch telefoniert, oder Personalchefin, da haben wir ..., das war eine japanische Ingenieurin, die hat gesagt, ja die brauchen die Anerkennung, und dann hat sich halt herausgestellt, sie kann die auch einstellen ohne Anerkennung. Dann haben die gelacht, dann brauchen wir ja keine Anerkennung« (D/DE, Z. 457-461).

Eine Möglichkeit, auf die Bedingungen beruflicher Integration Einfluss zu nehmen, ist der direkte Kontakt zu den Arbeitgeber_innen. In Bezug auf die Informationsvermittlung sind Arbeitgeber_innen damit auch eine Zielgruppe in der Anerkennungsberatung. Von den Berater_innen wird der Beratungsbedarf von Arbeitgeber_innen hervorgehoben und zugleich auch als ein Spannungsfeld formuliert. Einerseits werden Arbeitgeber_innen nicht als explizite Zielgruppe gesehen, welche seitens der Anerkennungsberatung aktiv aufgesucht werden sollten. Andererseits überraschen das geringe Interesse der Arbeitgeber_innen und die fehlende Bereitschaft, sich durch die Beratungsstellen über die notwendigen Abläufe zu informieren.

»Das Ganze über die Anerkennung funktioniert natürlich auch nur, wenn dann nachher Arbeitgeber_innen da sind, die bereit sind, die Person einzustellen. Und das ist so ein Thema, also insgesamt im Netzwerk, da sehe ich jetzt auch nicht in allererster Linie die Aufgabe der Anerkennungsberatung darin, dass wir jetzt auf Arbeitgeber_innen zugehen, aber z. B. müssten wir eigentlich viel mehr Anfragen von Arbeitgeber_innen kriegen, die sagen: ›Ich will jemanden einstellen, wie ist denn das? Was soll ich denn da machen

oder so? Und das ist noch wirklich vereinzelt, also das kommt vor, aber es ist wirklich vereinzelt, und das sollte meiner Meinung nach viel häufiger der Fall sein« (F/DE, Z. 819-827).

In den Interviews werden Arbeitgeber_innen nur vereinzelt und auf Rückfrage als Zielgruppe genannt. Der Kontakt zwischen Arbeitgeber_innen und Beratungsstellen findet primär per E-Mail statt und betrifft meistens konkrete Einzelfälle, bei denen Fragen bezüglich der Einstellung einer bestimmten Person mit im Ausland erworbener Qualifikation auftreten. Dabei zeigt sich auch eine Differenzierung nach unterschiedlichen Branchen.

»[D]iejenigen, die einen Mangel für sich identifiziert haben und ausländische Fachkräfte als Lösungsansatz verstanden haben, machen das dann selbst, das ist im Pflegebereich natürlich sehr verbreitet. Also da melden sich auch bei uns aktiv Leute [...], teilweise Kita-Träger, wegen Erzieher_innen, die auch manchmal sagen: ›Ich habe hier jemanden, kann man den nicht noch anerkennen? Und dann im Zeitarbeitsbereich auch nochmal relativ viele Firmen, weil für die das tatsächlich quasi monetäre Vorteile auch bringt, wenn ich jemanden habe in meinem Angebot an Mitarbeiter_innen, der ein bestimmtes Qualifikationsniveau nachgewiesen hat, kann man den natürlich auch entsprechend einsetzen [...]. Und bei der Handwerkskammer ist es auch so, das weiß ich, dass wirklich Mitgliedsunternehmen von sich aus Leute dorthin schicken zur Anerkennung. Dann gibt es aber eine große Bandbreite von Unternehmen, die auch sagen: ›Hab ich noch nie was davon gehört.« (I/DE, Z. 505-523)

Gleichzeitig wird deutlich, dass nicht zwangsläufig das fehlende Interesse oder die fehlende Bereitschaft der Arbeitgeber_innen die Gründe für die geringe Nachfrage darstellen. Teilweise wird Anerkennungsberatung von Arbeitgeber_innen auch nicht als geeignete Anlaufstelle wahrgenommen.

»Ja die Arbeitgeber_innen, die haben zwar das Bedürfnis nachzufragen, aber irgendwie wollen sie überall woanders anfragen. Also ich habe jetzt in der letzten Zeit Ärzt_innen, die anfragen, z. B., die in medizinischen Berufen Migrant_innen einstellen wollen, die sich da unsicher sind, aber das ist noch nicht so, wie es sein sollte. Nachdem, was wir hören, Fachkräftemangel und

wie die jammern, wie die Wirtschaft jammert, müsste unser Telefon heiß laufen von Anfragen von Arbeitgeber_innen« (C/AT, Z. 458-464).

Für die interviewte Person erscheint hier das geringe Interesse der Arbeitgeber_innen vor dem Hintergrund der arbeitsmarktpolitischen Aktualität des Themas nicht nachvollziehbar. Auf der anderen Seite wird die Situation des Fachkräftemangels auch als Chance wahrgenommen, Arbeitgeber_innen in den Prozess der bildungsadäquaten beruflichen Integration verstärkt einzubinden. Das Anerkennungsgesetz in Deutschland kann hier als wichtiger Fortschritt gesehen werden, der allerdings noch nicht mit der gesellschaftlichen Wahrnehmung übereinstimmt. Die verstärkte Auseinandersetzung mit den Anforderungen der beruflichen Integration führt jedoch auch zu einer Veränderung in dem gesellschaftlichen Stellenwert und der Positionierung der Beratungsstellen.

»[D]as spricht sich natürlich rum in Unternehmen, dass es da top Leute gibt, die man da rauskriegt, und das ist, glaube ich, für das Bild unglaublich wichtig, weil wir damit irgendwie aus bestimmten Formen der Beratung, unter anderem jetzt eben der Anerkennungsberatung, aus diesem Sozialaspekt rausfallen und auf einmal irgendwie eigentlich in den Wirtschaftsbereich reingehen« (E/DE, Z. 722-727).

Von den Interviewpartner_innen wird auf gesellschaftlicher Ebene einerseits die fehlende soziale Wertschätzung von formalen Anerkennungen thematisiert und zudem die teilweise geringe Bereitschaft von Arbeitgeber_innen, im Ausland erworbene Qualifikationen auch anzuerkennen, wenn keine formale Anerkennung vorgesehen und möglich ist. Die gesellschaftliche Sensibilisierung wird dabei als ein umfassender Entwicklungsprozess wahrgenommen, der sich den Zielsetzungen und dem Wirkungsbereich der Anerkennungsberatung größtenteils entzieht und in dem dadurch nur sehr langsame Fortschritte möglich sind. In der Anerkennungsberatung müssen daher spezifische Handlungsstrategien im Umgang mit diesen Handlungsbedingungen entwickelt werden.

5.3.4 Zwischenfazit III: Spannungsfelder in der Anerkennungsberatung

Die rekonstruierten Rahmenbedingungen können unterstützend und ermöglichend wirken oder als restriktiv und begrenzend wahrgenommen werden. Aufgrund der Fragestellung und der zugrundeliegenden Definition von Professionalität sind vor allem die Widersprüche und Gegensätze zwischen dem Selbstverständnis und den Handlungsbedingungen von Interesse. Durch die Gegenüberstellung der Aufgabenfelder mit den thematisierten Grenzen und Einschränkungen werden Spannungsfelder in der Beratungstätigkeit sichtbar. Diese Spannungsfelder werden auf allen drei Ebenen für die beschriebenen Aufgabenfelder deutlich (vgl. Abb. 15).

Auf der Ebene des Beratungsgesprächs übernehmen die Berater_innen durch eine anerkennende und wertschätzende Beratungshaltung Aufgaben zur Stärkung und Unterstützung der Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit der Klient_innen. Als einschränkende Rahmenbedingungen werden hier aufgrund der hohen Beratungsnachfrage knappe Personal- und Zeitressourcen sowie Planungsunsicherheit durch befristete Projektfinanzierungen genannt. Über die institutionelle Ebene hinaus erschweren zudem die fehlende soziale Wertschätzung auf der gesellschaftlichen Ebene und die restriktiven rechtlichen Rahmenbedingungen einen ressourcenorientierten Zugang zur Beratung.

Das Aufgabenfeld auf rechtlicher Ebene umfasst die Unterstützung und Begleitung bei dem Prozess der formalen Anerkennung. Diesen Aufgaben steht ein sehr ausdifferenziertes, unübersichtliches und teilweise defizitäres System an rechtlichen Regelungen gegenüber. Voraussetzung für die Übernahme einer Filterfunktion und die Weitergabe der fachlichen Expertise sind zudem funktionierende Kommunikations- und Kooperationsstrukturen mit den behördlichen Anerkennungsstellen sowie eine entsprechende Anerkennung der Beratungsstellen durch Arbeitgeber_innen und politische Akteur_innen.

Auf gesellschaftlicher Ebene übernimmt die Anerkennungsberatung Aufgaben zur Unterstützung der beruflichen und bildungsbezogenen Integration. Erschwert wird die Umsetzung durch individuelle und strukturelle Diskriminierung, geringe soziale Wertschätzung von formalen Anerkennungen und die Unsicherheit im Umgang mit im Ausland erworbenen Qualifikationen, für welche keine Anerkennungs- oder Bewertungsverfahren

möglich sind. Insbesondere bei fehlenden Nachweisen und Dokumenten aufgrund von Flucht existieren zu Beginn der Datenerhebung keine rechtlichen Regelungen für alternative Anerkennungsverfahren.

Abbildung 15: Spannungsfelder in der Anerkennungsberatung

Aufgabenfelder		(restriktive) Rahmenbedingungen
Orientierung	↔	knappe Zeit- und Personalressourcen
Prozess		
Filterfunktion	↔	fehlende Anerkennung der Beratungsstellen
Verfahrensbegleitung		ausdifferenzierte, unübersichtliche rechtliche Rahmenbedingungen und Zuständigkeiten
berufliche Integration	↔	fehlende (Weiter-) Bildungsangebote, verweigerte soziale Wertschätzung
Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit		mangelnde Bereitschaft, Unsicherheit, Diskriminierung

Quelle: eigene Darstellung

5.4 Professionelle Handlungsstrategien

Professionelles Beratungshandeln ist durch den bewussten Umgang mit widersprüchlichen Anforderungen und Erwartungen gekennzeichnet. Diese Widersprüchlichkeiten ergeben sich in der Anerkennungsberatung in Auseinandersetzung mit den beschriebenen strukturellen Rahmenbedingungen, welche die Beratungstätigkeit entsprechend dem beruflichen Selbstverständnis erschweren oder einschränken können. Es stellt sich die Frage, welche Handlungsstrategien die Berater_innen innerhalb der identifizierten Spannungsfelder in der Anerkennungsberatung entwickeln, um handlungsfähig zu bleiben. Zur Analyse der professionellen Handlungsstrategien wird

zunächst untersucht, wie die Interviewpartner_innen aus ihrem beruflichen Selbstverständnis heraus in Auseinandersetzung mit den sozialstrukturellen Rahmenbedingungen erfolgreiche Beratung definieren und inwiefern Erfolge in der Beratungspraxis auch tatsächlich erlebt werden (5.4.1). Darauf aufbauend erfolgt die Rekonstruktion der Handlungsweisen, welche in Auseinandersetzung mit den sozialstrukturellen Rahmenbedingungen entwickelt werden, um die formulierten Zielsetzungen zu erreichen (5.4.2). Aus einer anerkennungstheoretischen Perspektive ermöglichen und unterstützen diese Handlungsstrategien die Herstellung von Anerkennungsverhältnissen auf den unterschiedlichen Analyseebenen. Dabei lassen sich spezifische Zusammenhänge rekonstruieren, welche jeweils einen typischen Aushandlungsprozess zwischen dem beruflichen Selbstverständnis und den sozialstrukturellen Rahmenbedingungen beschreiben (5.4.3).

5.4.1 Zielsetzungen von Anerkennungsberatung

Die Entwicklung von professionellen Handlungsstrategien erfordert von den Berater_innen zunächst die Formulierung von Zielsetzungen in Abgrenzung von externen Anforderungen und Erwartungen. Nach der Qualitätsmatrix zur »Qualität in der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung« der IQ-Fachstelle »Beratung und Qualifizierung« zielt Anerkennungsberatung darauf ab, »Möglichkeiten aufzuzeigen, im Ausland erworbene Qualifikationen im Kontext der beruflichen Entwicklung von Ratsuchenden in Deutschland zu nutzen« (Hauck et al. 2016, S. 4). In der Beratungspraxis erfolgt die Auseinandersetzung mit den Kriterien erfolgreicher Beratung verstärkt bei der Evaluierung des Beratungsangebotes. In den Interviews wird von dem Einsatz von Feedbackinstrumenten in Form von Fragebögen oder Postkarten berichtet, welche direkt nach der Beratung an die Klient_innen ausgeteilt werden. Erfolgreiche Beratung wird hier unter anderem über das Kriterium der Zufriedenheit der beratenen Personen erfasst und gemessen. Die Beurteilung erfolgt damit auf Grundlage der subjektiven Einschätzung durch die Klient_innen zu einem bestimmten Erhebungszeitpunkt. Die längerfristigen Wirkungen von Anerkennungsberatung wurden in Hamburg und Bayern in sogenannten Verbleibstudien erhoben, in denen als Kriterien vor allem strukturelle Veränderungen, wie die erfolgreiche berufliche Integration oder der positive Abschluss eines formalen Anerkennungsverfahrens, herangezogen wurden (vgl. Brüssig et al. 2013; Englmann und Müller-Wa-

cker 2014). Der Schwerpunkt liegt damit vor allem auf arbeitsmarkt- und migrationspolitisch begründeten Zielsetzungen. In den Interviews wird dagegen eine umfassendere Perspektive über die strukturellen Faktoren hinaus deutlich. Dabei erfahren die zu Beginn beschriebenen Aufgabengebiete eine unterschiedliche Gewichtung. In den Interviews werden als Zielsetzungen entweder die Erhöhung der Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit der beratenen Person auf individueller Ebene oder die bildungsadäquate berufliche Integration auf gesellschaftlicher Ebene genannt. Die formale Anerkennung auf rechtlicher Ebene wird in keinem Interview als primäres Ziel der Anerkennungsberatung thematisiert.

5.4.1.1 »... wenn die Person Klarheit und Transparenz hat«

In der Mehrzahl der Interviews wird erfolgreiche Beratung als Erhöhung der individuellen Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit der Ratsuchenden definiert. Der Fokus liegt hier auf den Aufgabengebieten der Orientierung und der Information. Ziel ist es, notwendige Informationen und Wissen so zur Verfügung zu stellen bzw. in den Beratungsprozess zu integrieren, dass es den Klient_innen möglich ist, nach der Beratung Entscheidungen selbstständig zu treffen und eigenverantwortlich umzusetzen. Dem Zugang zu relevanten Informationen wird dabei eine zentrale Bedeutung für den Verlauf des Anerkennungs- und Integrationsprozesses zugesprochen.

»Für mich ist die Beratung erfolgreich, wenn für die Person, die zu uns kommt, Klarheit und Transparenz besteht. Es ist einfach ..., wie wichtig es für Personen ist, dass sie am Anfang, wenn sie nach Österreich gekommen sind, dass sie genau wissen, was zu tun ist. Bei den meisten Fällen, wo es jahrelang gedauert hat, bis irgendwas eingeleitet wurde, ist es meistens an dem gescheitert, dass sie nicht genügend Informationen gehabt haben und nicht die richtigen Informationen gehabt haben. Also für mich ist es wirklich erfolgreich, wenn die Person Klarheit und Transparenz hat und dann eben auch ihre Ziele nach dem richten kann« (C/AT, Z. 277-288).

In den Interviews wird mit dieser Zielsetzung auch hervorgehoben, dass die Eigentätigkeit und Selbständigkeit der Klient_innen gestärkt werden soll. Es wird immer wieder betont, dass es nur um die Vorbereitung der weiteren Handlungsschritte geht und die Entscheidungen selbstständig von den Klient_innen getroffen werden.

»[V]iele Leute kommen ja zu uns, sind nur einmal da, also nutzen quasi diese Erstberatung, und Erstberatung war eigentlich dann erfolgreich, wenn ich das Gefühl habe, der Ratsuchende geht aus der Beratung heraus und weiß jetzt auch, was für ihn die nächsten Schritte sind. Also er hat Klarheit darüber: ›Brauch ich Anerkennung oder brauch ich keine Anerkennung? Oder ist Anerkennung für mich hilfreich und wenn ja, zu welcher Behörde gehe ich jetzt, welche Papiere brauche ich, um da diese Schritte zu klären?‹ Was wir nicht im Endeffekt ..., was für mich kein Kriterium ist für erfolgreiche Beratung: Ist dem Menschen dann auch klar hinterher, ob er wirklich die Anerkennung beantragen möchte. Das ist oft was, das können wir nicht abnehmen« (I/DE, Z. 315-324).

Die Definition erfolgreicher Beratung als Erhöhung der individuellen Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit bezieht sich in diesem Fall vor allem auf einmalige Beratungskontakte, in denen die Beratungsbeziehung (noch) nicht vertieft werden konnte und die Berater_innen in den meisten Fällen auch nicht den weiteren Verlauf des Anerkennungs- oder beruflichen Integrationsprozesses erfahren. Die Kriterien, nach denen eine erfolgreiche Beratung von den Berater_innen beurteilt werden könnte, sind in diesen Fällen eingeschränkt. Wird die Zielsetzung in der Beratung über die Selbstständigkeit der Klient_innen definiert, kann erfolgreiche Beratung auch in der zeitlichen Begrenzung der Beratungsbeziehung gesehen werden. Beratung ist aus dieser Perspektive dann erfolgreich, wenn die Klient_innen die Beratung nicht nochmals aufgrund des gleichen Beratungsanliegens in Anspruch nehmen, sondern eigenständig ihre Entscheidungen und Handlungen umsetzen können.

»[A]lso Beratung ist dann gut, wenn er oder sie nicht verwirrt ist wie vorher (Lachen). Das ist ja bei unserem System manchmal nicht ganz so einfach. Wenn die nächsten Schritte klar sind und wenn er mit der Information oder sie, mit der Information, die sie bekommen haben, selbständig den Weg weitergehen können. Also ich verstehe mich ein bisschen so, ich kann also niemanden bei der Hand nehmen [...], sondern ich zeig den Weg. Man kann ja wieder zurückkommen und mich nochmal fragen oder sagen: ›Ich finde den nicht.‹ Dann sag ich: ›Okay, dann, wenn der Weg nicht geht, dann probieren wir es jetzt über den Weg.‹ Aber dass die Leute zum Schluss in der Lage sind,

das, was sie wollen oder brauchen, selbständig hinzubekommen« (D/DE, Z. 357-372).

Indem die Berater_innen die selbständige Entscheidungsmacht der Klient_innen betonen, distanzieren sie sich jedoch gleichzeitig davon, wie diese sich nach der Beratung entscheiden und wie sie handeln. Die erfolgreiche berufliche Integration oder die formale Anerkennung werden entsprechend nicht als Erfolgskriterien herangezogen. Die Interviewpartner_innen nennen für diese Abgrenzung in der Definition erfolgreicher Beratung zwei Gründe. Der Erste betrifft die fehlenden Möglichkeiten, die weiteren Handlungsschritte der beratenen Personen nach dem Beratungsprozess wahrzunehmen. In dem nachfolgenden Interviewausschnitt wird dies deutlich, indem auf die Frage nach der Zielsetzung in der Beratung sofort eine Relativierung in Bezug auf die Sichtbarkeit des Erfolgs erfolgt.

»B: Na, wenn die Person möglichst qualifikationsnah eine Beschäftigung aufnimmt.

A: Aber das sehen wir nicht mehr.

B: Aber das ist wirklich ...

A: Das sehen wir nicht mehr.

B: Bis auf die Krankenschwester, die man irgendwo auf der Straße trifft und die sagt: »Ich hab jetzt einen Job.« Oder du weißt es, höchstwahrscheinlich hat sie einen Job, aber sonst ...

A: Aber erfolgreiche Beratung ist, wo wir das Gefühl haben, es wurde eine Art Transparenz hergestellt, also Transparenz zwischen dem Diplom und, und, und. Da denken wir schon arbeitsmarktpolitischer – also eine Art Transparenz zwischen mitgebrachtem Diplom und österreichischem Arbeitsmarkt. Das ist für mich ..., wäre das eine erfolgreiche Beratung unter Anführungszeichen, und Transparenz bedeutet halt Transparenz, bedeutet nicht Arbeitsplatz, kann aber auch bedeuten, dass ich weiß, vergiss mein Diplom« (A, B/ AT 815-834).

Bildungsadäquate berufliche Integration wird in diesem Interviewausschnitt als Erfolgskriterium abgelehnt, da die Erreichung dieses Ziels im Kontext des unmittelbaren Beratungsgesprächs nicht erfahren werden kann. Stattdessen erfolgt ein Rückgriff auf die Perspektive und Einschätzung der beratenden Person, welche erfolgreiche Beratung über die Herstellung von

Transparenz für die Klient_innen definiert. Das Ziel der Anerkennungsberatung wird in diesem Interviewausschnitt primär in der Vermittlung zwischen den individuellen Handlungsmöglichkeiten und den arbeitsmarktpolitisch und strukturell begründeten Handlungsbedingungen gesehen. Obwohl die Zielsetzung einer bildungsadäquaten beruflichen Integration explizit abgelehnt wird, bleibt eine arbeitsmarktpolitische Perspektive damit für den Beratungsprozess relevant. Die Bedeutung der Abgrenzung von dem strukturellen Kriterium einer bildungsadäquaten beruflichen Integration wird in dem folgenden Interviewausschnitt nochmals besonders deutlich.

»Für mich ist ..., ist natürlich schwierig. Wir haben eh schon mal, glaube, drüber reflektiert oder diskutiert, was versteht man unter Erfolg. Und für mich ist einfach Erfolg, wenn ich es geschafft habe, dem Klienten also wirklich die ganze Information zu geben, und dass er das auch verstanden hat. Weil: Oft ist die Information auch nicht so positiv, aber trotzdem ist es wichtig, dass er diese Information hat [...]. Weil: Wenn ich jetzt sage, ich meine, ist ja wichtig, dass wir das klar definieren, wenn ich sage, Erfolg ist, wenn er eine qualifikationsadäquate Beschäftigung hat, dann landen wir, glaube ich, alle hier im Burnout, weil wir nicht erfolgreich sind. Denn natürlich ist es das Ziel und sind wir ganz glücklich, wenn wir diese Rückmeldung so ab und zu bekommen, ja qualifikationsadäquat, aber trotzdem ist das nicht immer, ist das nicht so oft [...]. Glaube, das ist einfach ein Prozess, und deswegen denke ich positiv« (H/AT, Z. 298-319).

Die interviewte Person beschreibt die Definition von Erfolgskriterien als bereits vielfach diskutierten und schwierigen Prozess. Es wird dabei eindrücklich formuliert, welche Bedeutung das Erleben einer erfolgreichen Beratung und die Abgrenzung von externen Erwartungen für die eigene professionelle Tätigkeit hat. Dieser Interviewausschnitt führt auch den zweiten Grund für die Abgrenzung von strukturellen Erfolgskriterien an: den komplexen Zusammenhang zwischen der Beratung als zeitlich begrenzter Intervention und den längerfristigen Wirkungen auf gesellschaftlicher und rechtlicher Ebene. Relevante Informationen, die in der Beratung übermittelt werden, müssen nicht zwangsläufig eine positive Perspektive auf den Verlauf des Anerkennungsprozesses oder die berufliche Integration eröffnen. Es wird auch hier der Zugang der Klient_innen zu diesen Informationen und die

damit verbundene Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit in den Mittelpunkt der Erfolgsdefinition gestellt. In ähnlicher Weise findet in einem weiteren Interview auch die Abgrenzung von dem extern definierten Kriterium der formalen Anerkennung statt.

»Also das Ziel der Beratung ist z. B. nicht eine Anerkennung, also dass die Person auf jeden Fall mit einer Anerkennung rausgeht, das können wir gar nicht leisten, das kriegen wir auch oft gar nicht mehr mit, ob die Personen das bekommen haben. Sondern das Ziel ist tatsächlich, dass die Person, wenn sie aus der Beratung rausgeht, sagt: »Mir ist jetzt klar, ich habe diesen Abschluss, in Deutschland habe ich mit diesem Abschluss folgende Möglichkeiten und um das zu erreichen, muss ich A, B oder C machen.« Das ist eigentlich das Ziel. Und Ziel ist natürlich auch, dass die Person weiß, wenn es irgendwie Probleme gibt im Verfahren, auch wenn irgendwie nochmal was auftritt, was ja auch teilweise ein paar Wochen später oder so der Fall sein kann, dass sie weiß, da ist eine Stelle, an die kann ich mich wenden, die wird mir das dann auch nochmal erklären oder nochmal weiterhelfen, und ansonsten aber sozusagen nehme ich meine Sachen auch in die Hand« (F/DE, Z. 477-491).

Anerkennung im Sinne der formal-juristischen Anerkennung auf rechtlicher Ebene wird in diesem Interviewausschnitt als Erfolgskriterium ebenfalls abgelehnt, da Anerkennungsberatung auf das formale Anerkennungsverfahren nicht (oder nur indirekt) einwirken kann und auch die Rückmeldungen zu erfolgreich abgeschlossenen Verfahren durch die Klient_innen nur eingeschränkt erfolgen. In diesem Zusammenhang werden in den Interviews auch längerfristige Wirkungsanalysen im Feld der Anerkennungsberatung kritisch diskutiert, welche die Aufnahme eines formalen Anerkennungsprozesses bzw. den positiven Abschluss des Verfahrens als Erfolgskriterien heranziehen. Die interviewte Person in dem nachfolgenden Interviewausschnitt fordert stattdessen eine stärkere Positionierung der Anerkennungsberatung in Abgrenzung von der externen Anforderung einer formalen Anerkennung.

»[W]ürde ich mir schon wünschen, dass auch nochmal die Rolle der Beratung expliziter und besser herausgehoben wird. Es geht nicht nur um einfache Statistiken, also die Leute fragen sich ja auch, das ist ein ganz großes Thema jetzt gewesen in Deutschland: »Ja und warum gibt es so viel Beratung, so

wenig Anträge [...]?: Aber was die Leute auch, glaube ich, wirklich vergessen, ist erstens, dass es teilweise ein langer Prozess ist, dass auch eine Person, die heute beraten wird, sich vielleicht morgen noch nicht entscheidet, einen Antrag zu stellen, sondern erstmal noch überlegt und erstmal noch fünfzehn Unterlagen aus dem Ausland beschaffen muss, und natürlich ist es für viele vielleicht auch wegen der Kosten abschreckend, und wir beraten natürlich nicht immer so, dass wir sagen: ›Stellen Sie einen Antrag.‹ Sondern wir sagen den Leuten auch, es gibt einen ganz großen Bereich, der nichtreglementiert ist, wo man keine Anerkennung braucht [...]. Natürlich ist es auch nicht unser Ziel, so viele Anträge wie möglich zu haben, unser Ziel ist, dass die Personen das Bestmögliche für sich sozusagen herausholen« (F/DE, Z. 909-937).

Eine andere Form der Rückmeldung erfolgreicher Beratung kann jedoch über die Zusammenarbeit mit den anerkennenden Stellen erfolgen. Die Zielsetzung, individuelle Orientierung zu geben, wird in dem nachfolgenden Interviewausschnitt mit einer gestärkten und informierten Position gegenüber den Anerkennungsstellen verbunden. Die Rückmeldungen der zuständigen Stellen werden daher als zusätzliche Erfolgskriterien herangezogen.

»[W]ir sind ein doppelter Dienstleister, also nicht nur für die Ratsuchenden, sondern auch für die zuständigen Stellen. Das gehört vielleicht auch zu einem Kriterium, eben erfolgreiche Beratung. Also schwierig wäre es, wenn wir jemanden beraten und der geht zur zuständigen Stelle und die zuständige Stelle hat dann den Eindruck, also gar nicht die betroffene Person, sondern die zuständige Stelle hat den Eindruck, die betroffene Person weiß gar nicht, was sie machen muss. Das kann zwar auch mal vorkommen, aber sollte wie gesagt im Normalfall nicht [...]. Bis dahingehend ..., die Behörde für Wissenschaft und Forschung, die für die Ingenieur_innen zuständig ist, die hatten mal gesagt, dass irgendwie jedes zweite Gespräch, das sie führen wegen Anerkennung ausländischer Abschlüsse, das sind immer Leute, die bei ihnen falsch sind. Deswegen ist es für sie natürlich eine Erleichterung, wenn sie wissen, es gibt eine Stelle, wo man sagen kann: ›Ja, Sie sind bei uns falsch, aber gehen Sie doch mal, wenden Sie sich an die Beratungsstelle XY.« (I/DE, Z. 584-597)

Die Rückmeldung über eine erfolgreiche Beratung kann damit über die individuelle Ebene des Beratungsgesprächs hinaus auch durch die jeweiligen Be-

hörden auf struktureller Ebene erfolgen. Das entscheidende Kriterium für eine erfolgreiche Beratung bleibt aus dieser Perspektive jedoch das Ziel, die individuelle Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit zu stärken; im Sinne des Empowermentkonzeptes und in Abgrenzung zu strukturellen Wirkungen wie dem positiven Abschluss des Anerkennungsverfahrens oder der erfolgreichen bildungsadäquaten beruflichen Integration.

5.4.1.2 »... dass eine ausbildungsadäquate Beschäftigung gefunden wird«

Neben dem Kriterium der Erhöhung der Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit der Klient_innen, bezeichnen einige Interviewpartner_innen eine Anerkennungsberatung dann als erfolgreich, wenn die Entscheidungen und Handlungen tatsächlich umgesetzt und damit längerfristig etwas bewirkt werden konnte. In drei Interviews in Österreich und Deutschland wird eine bildungsadäquate Beschäftigung als Kriterium für eine erfolgreiche Beratung genannt. Dies kann zunächst darauf zurückgeführt werden, dass eine Integration in den Arbeitsmarkt entsprechend dem Bildungsabschluss eine förderpolitische Zielsetzung und den arbeitsmarktpolitischen Hintergrund für einen verbesserten Prozess der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen und damit auch die Institutionalisierung der Beratungsstellen darstellt. Aus den Expert_inneninterviews wird jedoch deutlich, dass diese Zielsetzung für die Berater_innen mit einer differenzierteren Perspektive auf die Bedeutung von gesellschaftlichen Anerkennungsprozessen verbunden ist. Da die Zielerreichung mit dem zeitlich begrenzten Beratungsprozess nicht zwangsläufig unmittelbar zusammenhängt, ist hier zunächst von besonderem Interesse, wie die Gesprächspartner_innen eine erfolgreiche Beratung auf Grundlage dieser Zielsetzung wahrnehmen und bewerten.

»IN: Was, sagen Sie, ist denn das Ziel von der Beratung?

K: Ziel ist definitiv qualifikationsadäquater Arbeitsmarkteinstieg.

IN: Und bekommen Sie das mit?

K: Ja, kann man sagen. Nicht immer, aber man bemüht sich, nachhaltig zu bleiben [...]. Und für uns ist es natürlich das Schönste gewesen wie z.B. damals am Anfang, wo wir eine Klientin als ausgebildete Krankenschwester hatten mit null Deutschkenntnissen, wo sie zuerst bis zu B2 gekommen ist, dank AMS-Unterstützung, dann auch ihren Nostrifizierungslehrgang gemacht hat, letztendlich arbeitet sie jetzt im Krankenhaus als Krankenschwester. Also es

hat ungefähr zwei Jahre gedauert, aber man bleibt in Kontakt. Es ist oft nicht nur ein Erstgespräch, sondern wir sehen uns mehrere Male und kontaktieren unzählige Male per Mail oder Telefon, wegen fehlender Dokumente und so weiter. Es entsteht so eine Beziehungsebene, sodass man schon Feedback kriegt« (K/AT, Z. 361-386).

Die interviewte Person beschreibt ein Beispiel zu Beginn der Anerkennungsberatung, bei dem die Rückmeldung der ersten Erfolgserlebnisse einen besonderen Stellenwert eingenommen hat. Der Prozess der bildungsadäquaten Integration wurde vom Erwerb der notwendigen Sprachkenntnisse über die formale Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikation bis zur beruflichen Integration von der Anerkennungsberatung begleitet. Dass die beratene Person über ihren weiteren beruflichen Verlauf informiert hat, wird hier auf die positiv erlebte Beratungsbeziehung zurückgeführt, die aufgrund der mehrfachen persönlichen und schriftlichen Beratungskontakte sowie der praktischen Unterstützung im Verfahren entstanden ist. Im Unterschied zu den förderpolitischen Vorgaben wird in den Interviews diese Zielsetzung jedoch nicht aus einer arbeitsmarktpolitischen Perspektive abgeleitet, sondern aufgrund der Beratungsanliegen der Klient_innen formuliert.

»IN: Was, sagen Sie, ist Ihr Ziel von der Beratung? Wann ist die Anerkennungsberatung erfolgreich?

J: Ja, wenn die Person [...] damit zufrieden ist, was rauskam, und meistens ist es damit zu verbinden, dass eine ausbildungsadäquate Beschäftigung gefunden wird.

IN: Bekommen Sie das auch noch mit, ob das erfolgreich ist?

J: In vielen Fällen ja, das lässt sich nicht überhören. Die melden sich. Also ich hatte vor kurzem einen Fall aus Stadt XY, die Dame hat wieder extra angerufen, damit sie sich bedankt [...]. Wir pflegen eigentlich ganz gute Kontakte auch in solchen Fällen, wenn nicht gerade der Wunsch erfüllt wird in dem Sinne, dass ich eine ausbildungsadäquate Stelle finde. Die Leute fühlen sich bei uns bestätigt, wahrgenommen. Für manche reicht es einfach, jemand hat endlich zugehört, jemand zeigt Interesse dafür, was ich bin: »Ich habe zwar einen sozialen Abstieg erlebt und wurde da und dort hingeschickt, aber endlich ist da jemand, der mich versteht.« Oder auch Hoffnung: »Ah ja, Sie sind auch Migrant, und Sie haben Ihre Ausbildung im Ausland abgeschlossen,

und Sie haben es geschafft.« Und dadurch pflegt man schon die Kontakte, und viele melden sich zurück, oder überwiegend melden sie sich zurück« (J/AT, Z. 301-322).

Auch in diesem Interviewausschnitt wird die positive Beratungsbeziehung als Grund für die Rückmeldung längerfristiger Veränderungen und Wirkungen des Beratungsprozesses hervorgehoben. Ähnlich wie bereits bei den Aufgabenbereichen auf der Interaktionsebene der Beratung dargestellt, beschreibt die interviewte Person hier, dass ihr aufgrund der Einordnung als »Migrant« durch den/die Klient_in eine ähnliche Bildungs- und Berufsbiografie und damit auch ein Verständnis für die individuelle Situation der beratenen Person zugeschrieben wird. Die interviewte Person deutet an, dass hierdurch, im Unterschied zu mehreren vorangegangenen Versuchen, institutionalisierte Unterstützung bei anderen Stellen in Anspruch zu nehmen, der Aufbau einer positiven Beratungsbeziehung unterstützt wird. Gleichzeitig betont sie, dass diese Beratungsbeziehung unabhängig von dem weiteren Verlauf der beruflichen Integration besteht und wirksam wird. Die individuelle Ebene der Beratung wird als ein eigenständiges Anerkennungsverhältnis formuliert, welches zugleich die Wahrscheinlichkeit für eine Rückmeldung dazu erhöht, inwiefern die strukturellen Ziele erreicht wurden, die außerhalb der Beratung liegen. Das Ziel der bildungsadäquaten beruflichen Integration kann damit als eine übergreifende Zielsetzung gesehen werden, welche die hierfür notwendige Handlungsschritte und deren Wirkungen mit umfasst.

»Also für mich ist erfolgreich, wenn die Person mittel- oder langfristig einfach eine berufliche Integration schafft, die für sie zufriedenstellend ist, wo sie sich auch weiterentwickeln kann. Manchmal ist es auch, für manche ist auch nicht unbedingt die berufliche Integration der Erfolg, für manche Personen ist einfach auch wichtig zu sehen: »Mein Diplom ist was wert«, also auch immateriell, weil die ja ganz oft Ablehnung erfahren haben oder immer: »Das geht sowieso nicht, dein Diplom aus Afghanistan oder so«, und wenn man dann den Personen einfach erklärt, auch anhand von ANABIN [Infoportal zu im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen] z. B.: »Ihr Abschluss entspricht auch hier dem Bachelor und Sie können sich damit bewerben«, dann ist das auch einfach schon mal oft ein Erfolg, dass das die Personen halt dann auch einfach positiv erleben, dass ihr Abschluss auch wertgeschätzt wird. Oder,

das hatten wir auch, oder haben wir eigentlich immer wieder alle oft, da sprechen wir oft darüber, dass die Personen halt oft einfach zufrieden sind, dass sie jetzt mal wertgeschätzt werden in ihrem Abschluss [...]. Das, finde ich, ist schon irgendwie auch ein Erfolg, aber natürlich ist schon auch das Ziel: berufliche Integration, man sagt immer so schön: qualifikationsadäquat, oder auch, dass die Person die Perspektiven für sich hat« (G/DE, Z. 250-267).

In diesem Textausschnitt differenziert die interviewte Person zwischen erfolgreicher Beratung im Sinne einer bildungsadäquaten beruflichen Integration und der dafür notwendigen formalen oder gesellschaftlichen Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikation. Damit werden die unterschiedlichen Ebenen von Anerkennung angesprochen, die durch Beratung unterstützt werden können. Besonders hervorgehoben wird jedoch dabei, dass der Anerkennungsprozess nicht zwangsläufig auf eine bildungsadäquate berufliche Integration ausgerichtet sein muss, sondern auch für das persönliche Selbstwertgefühl, im Hinblick auf den weiteren Bildungsweg (z.B. Universitätszugang) oder gegenüber Behörden von Bedeutung sein kann.

»Auch eine klare Positionierung beim AMS, wenn nach der Beratung [...] eine klare Vereinbarung getroffen wird, oder die Person bekommt jetzt weitere Deutschkurse, höherwertige Deutschkurse oder Weiterbildung und so weiter, ist das auch ein Erfolg, was die Beratung bewirkt hat« (B/AT, Z. 848-852).

Hier geht es also weniger um mehr Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit, als vielmehr um die tatsächlichen Ergebnisse für die Klient_innen auf gesellschaftlicher und rechtlicher Ebene, wodurch die Zielerreichung für die Berater_innen unmittelbar erfahrbar und greifbarer wird. In diesem Zusammenhang wird deutlich, dass die Wahrnehmung konkreter Wirkungen für die Interviewpartner_innen insbesondere aufgrund ihrer persönlichen Erfahrung mit dem Migrations- und Anerkennungsprozess und der damit einhergehenden Identifikation mit den Zielsetzungen der Anerkennungsberatung wichtig ist.

»Ich möchte noch einmal betonen, wie wichtig es ist, dass es die Beratungsstellen gibt, die sich mit ausländischen Qualifikationen beschäftigen, denn Migration hat immer stattgefunden, wird immer stattfinden, es gab die

schon immer, Globalisierung verstärkt es noch. Man darf nicht vergessen, dass Menschen, keine Zahlen dahinterstehen. In dem Bereich der Anerkennungsberatung, der so vielfältig und interessant ist, habe ich teilweise auch meine Berufung gefunden. Man braucht eine umfassende Ausbildung, auch Empathie, sehr viele unterschiedliche Kompetenzen – das ist aber auch ein Bereich, wo man Erfolge sehen kann. Man freut sich natürlich mit Klient_innen, wenn uns mitgeteilt wird, dass auch wir ein Stück auf diesem Weg beigetragen haben, dass sich der Wunsch und das Ziel der Klient_innen tatsächlich erfüllt hat« (K/AT 587-596).

Damit ist zugleich verbunden, dass Anerkennungsberatung als eine wirksame Beratungsleistung erlebt wird, welche die gesetzten Ziele auch tatsächlich erreichen kann. Die Bedeutung längerfristiger Ziele wird in einem Fall in der Beschreibung der Beratungspraxis besonders deutlich, wo die erhöhte Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit nicht als ausreichendes Kriterium für erfolgreiche Beratung gesehen wird.

»IN: Und wann, sagen Sie, ist eine Beratung für Sie erfolgreich?

L: Wenn ich so das Gefühl habe, die Leute haben so einen Klick gemacht, also dass sie das verstanden haben, wie das funktioniert, und das machen können. Oder einfach nur mal wieder einen Schritt weiter machen können, kommt auch wieder darauf an, um was es geht. Ich habe immer gerne, dass man immer gleich so einen Bildungsplan dazu macht, also wirklich einen längerfristigen Plan [...]. Es muss sich einfach ein bisschen was weiterbewegen, muss ich das Gefühl haben für die Leute.

IN: Melden sich viele Personen zurück, wenn sie einen Job gefunden haben?

L: Schon viele eigentlich. Jetzt überhaupt über E-Mail, da geht es auch leichter, und da schreiben sie dann schon oft, das ist eh super, das gefällt mir. Dann siehst du auch so die Wege, manchmal kommt ganz was anderes raus, aber sie haben trotzdem was geschafft« (L/AT, Z. 214-237).

Die interviewte Person bezieht sich über die Entwicklung eines Bildungsplans auf die längerfristigen Aktivitäten, die nach dem Beratungsgespräch stattfinden. Während sie den E-Mail-Austausch als vorteilhaft beschreibt, weil dadurch die Bereitschaft zur Rückmeldung wächst, halten andere Interviewpartner_innen dieses Kommunikationsmittel für schwierig, weil dieses dem Aufbau einer Beratungsbeziehung eher entgegensteht.

»[A]lso was sich bei uns in letzter Zeit extrem vervielfacht hat: die E-Mail-Beratungen. Da schickt man natürlich eine Antwort in der Hoffnung, dass man die Fragen beantwortet hat, da kommt dann schon öfters mal noch eine E-Mail zurück: »Ja, vielen Dank, aber ich bräuchte jetzt noch die und die Info, aber bei vielen bleibt es auch bei der einen E-Mail. Und das ist auch so ein bisschen schade, weil wir dann natürlich nicht wissen, was aus der Person wird. Persönliche Beratung, die jetzt zu uns persönlich kommen, da gibt es eigentlich schon relativ regelmäßig Folgetermine [...]. Wir hatten mal einen Mann aus dem Irak, der war bestimmt zwölf Mal bei mir, das finde ich dann schon auch sehr spannend, weil da ging es wirklich von Anerkennung, ursprünglich, über Deutschkurs bis zum Job, und jetzt arbeitet er als Ingenieur, und das ist dann einfach so ein schöner Prozess. Aber das hat man leider selten, dass man das so vom Anfang bis zum schönen Ende sieht« (G/DE, Z. 365-382).

Wenn es darum geht, über den Erfolg einer Beratung im Sinne einer bildungsadäquaten Integration in den Arbeitsmarkt auch Kenntnis zu erlangen, werden aus den Interviews zwei unterschiedliche Sichtweisen deutlich, einerseits dass die Beratung per E-Mail kein persönliches Beratungsgespräch und die damit verbundene Beratungsbeziehung ersetzt, aber auf der anderen Seite durch die relativ unkomplizierte Kommunikationsform die erneute oder spätere Kontaktaufnahme und Rückmeldungen auch fördern kann. Wird erfolgreiche Beratung über das Kriterium einer bildungsadäquaten beruflichen Integration beurteilt, sind die Berater_innen für die Erfahrung der Zielerreichung auf die Rückmeldung der Klient_innen angewiesen. Die interviewten Personen beschreiben persönliche Beratungsgespräche daher öfter als wirksam und erfolgreich, da hier aufgrund der entwickelten Beratungsbeziehung mit größerer Wahrscheinlichkeit eine Rückmeldung erfolgt als bei kürzeren oder anonymisierten Beratungskontakten.

5.4.2 Handlungsstrategien in der Anerkennungsberatung

Die Interviewpartner_innen formulieren aufgrund ihres beruflichen Selbstverständnisses und in Auseinandersetzung mit den strukturellen Rahmenbedingungen die beschriebenen Zielsetzungen und Kriterien erfolgreicher Beratung. Es wird nun untersucht, welche Handlungsstrategien unter diesen Bedingungen entwickelt werden, um diese Ziele zu erreichen. Die rekonst-

ruierten Handlungsstrategien werden anhand des empirischen Materials und in Bezug auf die beschriebenen Kriterien für eine erfolgreiche Beratung kategorisiert. Dabei kann zwischen vier verschiedenen Handlungsweisen unterschieden werden. Bei verweigerter Anerkennung auf rechtlicher oder gesellschaftlicher Ebene werden in dem überwiegenden Teil der Interviews erstens Handlungen beschrieben, welche auf das Anerkennungsverhältnis auf der Interaktionsebene des Beratungsgesprächs zurückgreifen und dieses im Sinn eines emanzipativen Beratungsansatzes weiter stärken (5.4.2.1). In Auseinandersetzung mit den Grenzen der Handlungsfähigkeit in der Beratung gewinnt die Abgrenzung des Beratungsauftrags als zweite Kategorie an Bedeutung (5.4.2.2). Die Berater_innen setzen hier verstärkt ihre Netzwerke ein, um Weitervermittlungen an passende Beratungs- und Bildungsangebote zu ermöglichen. Die dritte Kategorie bilden Aufgabenbereiche, welche eigentlich nicht dem Tätigkeitsfeld der Beratung zuzurechnen sind, jedoch aufgrund struktureller Defizite trotzdem übernommen werden, wie zum Beispiel die Beschreibung von schulischen Qualifikationen (5.4.2.3). Bei der Darstellung der Aufgabengebiete ist zudem bereits deutlich geworden, dass sich Anerkennungsberatung über die individuelle Ebene der Klient_innen hinaus auch auf eine strukturelle Ebene bezieht. Diese strukturelle Einflussnahme wird als vierte Kategorie von Handlungsstrategien für die Weiterentwicklung und Veränderung der sozialstrukturellen Rahmenbedingungen eingesetzt (5.4.2.4).

5.4.2.1 Empowermentstrategien im Umgang mit strukturellen Bedingungen

In mehreren Interviews wird deutlich, dass die Interviewpartner_innen auch in Situationen, die durch Widersprüche aufgrund von strukturellen Barrieren gekennzeichnet sind, konsequent einen emanzipativen Beratungsansatz verfolgen. Damit wird weiterhin die Stärkung der Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit der Klient_innen durch eine anerkennende Beratungsbeziehung in den Mittelpunkt der Beratung gestellt. Wie bereits mit Stojanov (vgl. 2006) ausgeführt, ist aus einer anerkennungstheoretischen Perspektive die Selbstentwicklung der Klient_innen auf Interaktionen angewiesen, die als Anerkennungsverhältnisse charakterisiert werden können. Die Affirmation persönlicher Fähigkeiten und Eigenschaften durch andere Personen führt zu Selbsterkenntnis und höherem Selbstwert (vgl. ebd., S. 107ff.). Stojanov beschreibt weiter, dass die mit der Anerkennung verbundene Selbstentwick-

lung die Artikulation von neuen Anerkennungsbedürfnissen ermöglicht, die aus der Ausweitung bestehender Anerkennungsverhältnisse oder der Einforderung neuer Anerkennungsformen bestehen kann (vgl. ebd.).

»[D]ass man [...] den Dschungel ein bisschen ordnet, dass man ihnen so ein bisschen Selbstsicherheit mitgibt. Weil jetzt ist es oft so, die bewerben sich bei einer Firma, und ein schneller Ablehnungsgrund ist: ›Haben Sie nostrifiziert?, und sie sagen nein, dann wird das nichts. Dabei muss man gar nicht nostrifizieren, dass man ihnen das erklärt [...], dass man sie da ein bisschen stärkt, dass sie sich da ein bisschen auskennen« (L/AT, Z. 243-250).

Die Beratung übernimmt hier die Funktion, die Ratsuchenden zu bestärken, sich im Bewerbungsgespräch gegenüber Arbeitgeber_innen selbstbewusster zu positionieren. Diese Unterstützungsleistung wird über die Vermittlung von Informationen und Wissen in Verbindung mit einer anerkennenden Beratungshaltung erreicht. Auch im Umgang mit formalen Bescheiden zu Anerkennungsverfahren zeigt sich diese Form der Empowermentstrategie. Die Interviewpartner_innen berichten wiederholt von den Schwierigkeiten der Klient_innen, die praktische Bedeutung von formalen Bescheiden aufgrund der abstrakten und komplizierten Formulierungen zu erfassen und die sich damit eventuell eröffnenden Handlungsmöglichkeiten wahrnehmen zu können.

»Das hatte ich, glaub ich, vor zwei Wochen, per Mail, dann sagt er: ›Bewertung ist gekommen, vielen Dank, und was heißt das? [...] Dann will er jetzt nochmal auf Nummer sicher: ›Ist das wirklich so? Kann ich das wirklich? Ich habe das Gefühl, sie glauben es wirklich nicht. ›Ist es fertig oder ist es jetzt ..., kann ich mir mit dem eine Arbeit suchen, oder? Aber das ist das ganze Informieren, Informieren, Informieren, Erklären, Aufklären« (H/AT, Z. 404-415).

In diesem Textausschnitt wird deutlich, dass es nicht nur um die Vermittlung von Informationen geht, sondern auch um eine Bestätigung von Anerkennungsverhältnissen. Die »Übersetzungsleistung« der Beratung ist hier explizit keine sprachliche, sondern bezieht sich auf die Erklärung und »Aufklärung« über die bestehenden (Anerkennungs-)Verhältnisse. Das bereits hergestellte Anerkennungsverhältnis auf Beratungsebene wird dabei genutzt, um die formale Anerkennung für den persönlichen Kontext übertrag-

bar und anwendbar zu machen. Neben der Handlungsfähigkeit wird durch das Anerkennungsverhältnis auf Beratungsebene auch die eigenständige Entscheidungsfähigkeit der Klient_innen im Umgang mit den strukturellen Rahmenbedingungen unterstützt und gestärkt.

»Transparenz herstellen, Transparenz herstellen, das ist so ein Codewort. Und man muss wirklich sagen, wir haben es mit Bildungsbürger_innen zu tun, das heißt, sie haben zumindest in unserem Bereich zu 90 % mindestens Maturaniveau, das heißt, man kann davon ausgehen, dass sie einen gewissen Bildungsstandard haben, und somit ist es auch zumutbar, meines Erachtens, dass sie als solche Menschen behandelt werden, und wenn das System so ist, sie können ja auch ihre Schlüsse daraus ziehen, hoffentlich sogar« (A/AT, Z. 920-925).

Die interviewte Person beschreibt hier als Handlungsstrategie in Auseinandersetzung mit den Grenzen des Systems die Unterstützung bei der Herstellung von Transparenz, wodurch eigenständige Entscheidungen der Klient_innen ermöglicht werden. Aus anerkennungstheoretischer Perspektive kann Transparenz als Vermittlung zwischen den verschiedenen Anerkennungsformen verstanden werden. Den Klient_innen werden mögliche Anerkennungsverhältnisse auf unterschiedlichen Ebenen aufgezeigt und damit in ihrer Eigentätigkeit unterstützt, Anerkennung einzufordern und bestehende Anerkennungsverhältnisse zu erweitern. Voraussetzung hierfür ist eine ressourcenorientierte Perspektive in der Beratung, aus der heraus die erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen unabhängig von formaler Anerkennung wertgeschätzt und anerkannt werden. Die individuelle Bildungsbiografie und die Identifikation mit einer beruflichen Rolle stellen wichtige persönliche Ressourcen für die Klient_innen in Bezug auf ein positiv bewertetes Selbstbild und als Voraussetzung für den Zugang zu weiteren Anerkennungsformen dar.

»Da gibt es viel mehr, als das Gesetz so vorschreibt. Man betrachtet die Ressourcen, und man stellt fest, es sind jetzt nicht so viele Ressourcen, dass Wunder passieren, aber trotz alledem, man gibt nicht auf. Man schaut, dass keine Person herausgeht mit: »Es ist so!«, sondern jede bemüht sich doch: eine Hoffnung, einen Hinweis, eine zusätzliche Information, was man meint, es kann irgendwie helfen« (J/AT, Z. 353-358).

In der Anerkennungsberatung ist ein ressourcenorientierter Zugang – gerade wenn Klient_innen mit verweigerten Anerkennung auf rechtlicher oder gesellschaftlicher Ebene konfrontiert sind – besonders schwierig umzusetzen und zugleich besonders wichtig für die Herstellung eines Anerkennungsverhältnisses auf persönlicher Ebene und die Entwicklung von Handlungsalternativen im Sinne von Empowerment. Aus den Interviews wird deutlich, dass ein ressourcenorientierter Beratungsansatz auch angesichts struktureller Hindernisse und Grenzen im Beratungsgespräch weiter umgesetzt und durch die oftmals parteiliche Beratungshaltung der beratenden Person unterstützt wird.

»[D]a ist die Kunst der Berater_innen, jemandem zu vermitteln, dass es diese Ausbildung in Österreich nicht gibt. Das bedeutet, du kannst keine Anerkennung durchführen, wenn so etwas nicht gegeben ist, und die Kunst ist halt zu schauen, wie kann man das doch irgendwie nutzen für eine Weiterbildung oder eine Teilanerkennung, die in Österreich nicht gegeben ist, und zu schauen, wie kann man das irgendwie anders umsetzen oder gibt es irgendwelche Alternativen« (B/AT, Z. 724-731).

Aus anerkennungstheoretischer Perspektive ist die Kompetenz der beratenden Person darin zu sehen, erfahrene Aberkennung bzw. verweigte Anerkennung auf rechtlicher und gesellschaftlicher Ebene zum Beratungsgegenstand zu machen, ohne zugleich das Anerkennungsverhältnis auf der Interaktionsebene des Beratungsgesprächs zu gefährden.

Die Herstellung eines Anerkennungsverhältnisses auf der Beratungsebene kann damit als eine Handlungsstrategie im Umgang mit restriktiven Rahmenbedingungen gesehen werden, um die Person im Sinne von Empowerment in ihrer eigenständigen Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit zu stärken und sie darin zu unterstützen, Anerkennungsverhältnisse auf rechtlicher und gesellschaftlicher Ebene einzufordern. Wird der Forschungsfokus auf die Berater_innen gelegt, so unterstützen die beschriebenen Empowermentstrategien nicht nur die Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit der Klient_innen, sondern ermöglichen auch den Berater_innen, innerhalb der Spannungsfelder von Selbstverständnis und strukturellen Bedingungen handlungsfähig zu bleiben.

5.4.2.2 Weitervermittlung innerhalb der strukturellen Bedingungen

Eine wichtige Aufgabe der Anerkennungsberatung ist es, die Ratsuchenden dabei zu unterstützen, sich innerhalb der unübersichtlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen und in dem ausdifferenzierten System an spezialisierten Unterstützungsleistungen zu orientieren. Die Interviewpartner_innen beschreiben die Beratungsstellen auch in der inhaltlichen Ausrichtung als »Anlaufstellen« bzw. als das Angebot einer »Erstberatung«, um in diesen Fällen eine grundsätzliche Klärung der Zuständigkeiten und gegebenenfalls Weitervermittlungen zu ermöglichen. Mit dieser eher breit ausgerichteten Orientierungsfunktion gewinnt die Abgrenzung von Beratungsanliegen an Bedeutung, die nicht innerhalb der Anerkennungsberatung bearbeitet werden können. Damit befinden sich die Berater_innen in einem Spannungsfeld zwischen der Aufrechterhaltung des Anerkennungsverhältnisses in Form der Beratungsbeziehung und der fachlichen Abgrenzung aufgrund des institutionellen Beratungsauftrages. Aus den Expert_inneninterviews wird jedoch deutlich, dass Weitervermittlungen auch als Handlungsstrategie eingesetzt werden, um mit den begrenzten Handlungsmöglichkeiten in der Beratung umgehen zu können.

»[S]peziell wirklich, wenn Arbeitslosigkeit vorliegt, dass wir an unsere Beratungen und den Vermittlungsscheck im interkulturellen Kontext beim AMS vor Ort verweisen können, die dann eine Bewerbungsunterstützung anbieten können. Und wenn nicht arbeitslos, wenn beschäftigt, dann können wir an unsere Beratungsstelle oben verweisen, also wir haben auch Angebote, bildungs- und inklusionsfördernde Angebote im Haus, wie z. B. Kompetenzprofilerstellung [...]. Das heißt, wir schauen, dass wir diejenigen Personen an die richtige Stelle zuweisen, wo sie die nötigen Unterstützungsleistungen haben können« (C/AT, Z. 330-338).

Die interviewte Person nimmt situativ begründete Abgrenzungen vor und nennt zugleich geeignete Angebote zur Weitervermittlung, um die Unterstützung sicherzustellen. Die arbeitsmarktpolitisch bedingte Grenze der beruflichen Integration wird hier zur Definition der eigenen fachlichen Zuständigkeit verwendet. Es wird jedoch auch deutlich, dass die erforderlichen Ab- und Eingrenzungen in der Anerkennungsberatung häufig mit Schwierigkeiten aufgrund fehlender institutioneller Angebote zur Weiter-

vermittlung verbunden sind und daher individuell im Einzelfall ausgehandelt werden.

»Also wenn ich Ideen hab [...], dann verweise ich sie weiter, manchmal habe ich selber Ideen, die ich sag: ›Probieren Sie doch das.« Kann man aber nur so nebenher. Also ich mach kein Bewerbungscoaching oder so, das sprengt das Ganze. Das wäre aber bei vielen notwendig« (D/DE, Z. 412-416).

Voraussetzung für diese »Verweisfunktion« der Beratung ist ein transparentes und abgegrenztes Beratungsverständnis. Stanik (vgl. 2015) weist darauf hin, dass die institutionelle Eingrenzung des Beratungsgegenstandes in der Weiterbildungsberatung durch mit dem Beratungsanliegen implizit verbundene Problemstellungen erschwert werden kann. Von den Berater_innen wird hier die Fähigkeit gefordert, professionelle Distanz zu wahren, Beratungsanliegen bearbeitbar zu halten und bei Bedarf auch tatsächlich an entsprechende Institutionen weiter zu verweisen (vgl. ebd., S. 208). Die Professionalität zeigt sich damit auch in der Fähigkeit, sich den Grenzen von Beratung innerhalb der gegebenen Strukturen bewusst zu sein, um alternative Handlungsweisen, wie die Weitervermittlung an geeignete Stellen, umsetzen zu können. Insbesondere vor dem Hintergrund des beschriebenen Engagements der Berater_innen besteht die Herausforderung in der Abwägung des notwendigen Beratungsbedarfs und des institutionellen Beratungsauftrags. Aus anerkennungstheoretischer Perspektive ist der Umgang mit diesen Spannungsfeldern gekennzeichnet durch den Aushandlungsprozess zwischen der Aufrechterhaltung des Anerkennungsverhältnisses auf der Interaktionsebene des Beratungsgesprächs und der gleichzeitigen Abgrenzung von Beratungsanliegen, die nicht nur außerhalb des Beratungsauftrags, sondern oftmals auch außerhalb des eigenen Handlungsspielraums liegen. Weitervermittlungen stellen aus dieser Perspektive eine wichtige Handlungsstrategie für die Berater_innen innerhalb der Rahmenbedingungen dar, welche es ihnen ermöglichen, Abgrenzungen vorzunehmen, die zugleich mit dem beruflichen Selbstverständnis vereinbar sind.

5.4.2.3 Ausgleich struktureller Defizite

Die ersten beiden beschriebenen Handlungsstrategien zielen auf die Stärkung der individuellen Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit ab, um die beratenen Personen im Umgang mit restriktiven Strukturen zu unterstützen.

zen. Aus den Expert_inneninterviews wird jedoch auch deutlich, dass die Beratung selbst indirekt auf die Rahmenbedingungen für die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen einwirkt. Hier gewinnt insbesondere die Aufgabe der Filterfunktion gegenüber den Anerkennungsstellen an Bedeutung.

»Sie merken wahrscheinlich gerne und bestätigen auch, dass wir eine Filterfunktion für sie haben. Es wird vorher alles gefiltert, erklärt. Aber auch, wenn wir ein Anliegen haben, Auswahl eines Berufes, wie machen wir das jetzt, dass das für die Klient_innen am leichtesten ist, unter den Umständen, sind sie sehr entgegenkommend. Also das ist mehr Zusammenarbeit, aber ich bin mir sicher, dass wir auf irgendwelche Art und Weise auch Einfluss auf die Behörden haben« (J/AT, Z. 397-403).

Die Frage nach den Einflussmöglichkeiten der Beratung auf die Rahmenbedingungen wird im Hinblick auf die hier als positiv erlebte Zusammenarbeit mit den behördlichen Anerkennungsstellen beantwortet. Die interviewte Person begründet dies mit der Filterfunktion der Anerkennungsberatung, die damit auch eine Unterstützungsleistung für die Anerkennungsstellen übernimmt. Indem durch die Anerkennungsstellen Informationen zu Referenzberufen und Verfahrensabläufen gegeben werden, wirkt sich diese Kooperation zudem positiv auf die Klient_innen aus. Der damit ermöglichte Austausch mit den Anerkennungsstellen wird jedoch auch dafür genutzt, um auf Lücken oder Fehler in der Umsetzung gesetzlicher Regelungen hinzuweisen. In Konfrontation mit einer restriktiven rechtlichen Anerkennungspraxis bleiben die Berater_innen demnach handlungsfähig, indem sie ihren Handlungsspielraum über diese Zusammenarbeit (begrenzt) erweitern.

Diese Handlungsstrategie wird in Österreich zum Zeitpunkt der ersten Interviews besonders in der Erstellung von Beschreibungen von Schulabschlüssen im nichtreglementierten Bereich deutlich. Während für tertiäre Bildungsabschlüsse Bewertungen durch ENIC-NARIC möglich sind, sind diese Bewertungen in Österreich erst seit 2016 auch für sekundäre Abschlüsse rechtlich verankert. Auch wenn Bewertungen nicht mit formalen Anerkennungen gleichzusetzen sind, werden sie für Abschlüsse im nichtreglementierten Bereich grundlegend empfohlen, da sie den Arbeitgeber_innen eine transparente Einschätzung der im Ausland erworbenen Qualifikation ermöglichen. Die Berater_innen erstellen daher in Einzelfällen auch Be-

schreibungen für sekundäre Abschlüsse, obwohl dies dem Selbstverständnis nach nicht zu ihrem Aufgabenbereich gehört.

»Die Beratung nimmt Einfluss, indem wir diese bekannten Instrumente, die wir haben, einsetzen und vor allem die Bewertung. ENIC-NARIC macht Bewertungen von tertiären Abschlüssen [...]. Das, was fehlt, ist die Bewertung von allen schulischen Qualifikationen, alles, was nicht reglementiert ist und nicht auf einem universitären Niveau erworben wurde und aus dem Ausland kommt, kann nicht beschrieben werden. Ich kann eine Beschreibung dessen schreiben, und das ist auch ein Teil davon, was die Berater_innen in XY vor allem machen, für AMS manchmal so kleine Erklärungen abgeben, was diese Qualifikation heißen könnte, aber das ist noch keine offizielle Bewertung, und diese Bewertung ist angedacht seit Jahren schon eigentlich« (B/AT, Z. 747-765).

Die Notwendigkeit der Erstellung von Beschreibungen leitet sich aus einem strukturellen Defizit ab. Voraussetzung für die Übernahme dieser Aufgabe durch die Beratung ist jedoch eine entsprechende Anerkennung der spezifischen Expertise der Beratungsstellen durch die jeweiligen Behörden bzw. die Arbeitgeber_innen. Durch diese anerkannte Expertise und Erfahrung im Feld der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen kann Anerkennungsberatung über die Filterfunktion auf strukturelle Defizite und Lücken hinweisen und diese innerhalb eines sehr begrenzten Handlungsspielraums ausgleichen, wodurch auch Verbesserungsoptionen aufgezeigt werden. Den Berater_innen ermöglicht diese Handlungsstrategie den zeitlich begrenzten Umgang mit den restriktiven Bedingungen auf der Beratungsebene, auch wenn der Ursprung und ein längerfristiger Verbesserungsbedarf auf der strukturellen Ebene verortet werden.

In Österreich ist durch das AuBG seit Juli 2016 die hier geforderte Bewertung auch für Qualifikationen im sekundären Bereich ermöglicht worden und wird durch unterschiedliche Abteilungen im BMBWF durchgeführt. In Deutschland wurde durch das Anerkennungsgesetz 2013 der Anspruch auf formale Anerkennung auch auf Berufe im nichtreglementierten Bereich ausgeweitet.

5.4.2.4 Strukturelle Einflussnahme

Bei der Beschreibung der Aufgabenfelder wurde deutlich, dass Anerkennungsberatung auch Aufgaben außerhalb des individuellen Beratungsgesprächs übernimmt. Die einrichtungsübergreifende Zusammenarbeit zwischen den Beratungsstellen wurde zudem als ein charakteristisches Merkmal der Anerkennungsberatung herausgearbeitet. Neben der Filterfunktion für die Behörden und der Öffentlichkeits- und Netzwerkarbeit wird in den Interviews auch eine systematische Wissensgenerierung über das Themenfeld der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen beschrieben und damit eine strukturelle Einwirkung auf die Rahmenbedingungen verbunden. In Situationen, die durch Widersprüche und Spannungsfelder gekennzeichnet sind, suchen Klient_innen aufgrund der positiven Beratungsbeziehung oftmals erneut die Anerkennungsberatung auf. Eine Möglichkeit, mit diesen Widersprüchen umzugehen, ist eine strukturierte Weitergabe des in der Beratung generierten Wissens.

»[D]eswegen ist es manchmal auch wirklich schwierig, weil selbst wenn wir sagen: ›Wir können da eigentlich nicht weiterhelfen‹, kommen die Leute dann trotzdem wieder auf einen zu, weil sie einen wahrgenommen haben. Ist zwar eigentlich auch positiv, ist ein schönes Feedback, wenn sich die Leute wieder an einen wenden und sagen: ›Ich brauche nochmal eure Hilfe‹, das heißt, man hat ihnen irgendwie den Eindruck vermittelt, man kann ihnen helfen, es ist aber auch nicht immer einfach. Das gehört aber auch wieder jetzt zu den Projektaufträgen, also nicht nur als Auftrag Anerkennungsberatung, sondern auch ein Projekt im Kontext Anerkennung ausländischer Abschlüsse zu sein, auch zu gucken, was entstehen für Lücken, was für Bedarfe gibt es noch um diese spezielle Anerkennungsberatung herum« (I/DE, Z. 398-406).

Die Berater_innen in der Anerkennungsberatung verfügen über fachspezifisches Expert_innenwissen, welches durch in der Beratung generiertes Wissen kontinuierlich erweitert wird. In Konfrontation mit restriktiven Rahmenbedingungen in der Beratungspraxis ergibt sich daraus die Möglichkeit, dieses Wissen nicht nur auf individueller Ebene einzubringen, sondern auch auf strukturelle Ebene weiterzugeben. Die Grenzen der konkreten Beratungssituation werden damit nicht als individuelle Probleme interpretiert,

sondern auf einer übergeordneten Ebene als strukturell bedingte Defizite diskutiert.

»[D]ass wir durch diesen Kontakt mit Klient_innen wirklich sehr schnell erkennen können, wo die Probleme sind und diese Informationen auch auf strukturelle Ebene weiterleiten. Und ich glaube, das tun wir auch [...]. Wir können es ja wirklich österreichweit sammeln, also wirklich von unten von Klient_innen, wir haben ja Kontakt mit Klient_innen, wir haben Kontakt mit Behörden, wir schauen genau auf den Prozess, das Verfahren, wo läuft das, was läuft, wie läuft es. Und tauschen uns aus, sammeln, wir geben weiter, und ich glaube, das ist sicher ein ganz großer Beitrag« (H/AT, Z. 332-341).

In Österreich wurden durch die Institutionalisierung einer österreichweiten Koordinierungsstelle die Strukturen geschaffen, um Beratungsfälle auf einer übergeordneten Ebene zu systematisieren, aufzubereiten und dadurch auf das System der Handlungsbedingungen kontinuierlich einzuwirken. Das beschriebene »Abhängigkeitsverhältnis« der Handlungsmöglichkeiten in der Anerkennungsberatung von den strukturellen Bedingungen wird damit zwar nicht aufgelöst, jedoch werden diese kritisch reflektiert und hinterfragt. Voraussetzung hierfür ist eine Generalisierung der Einzelfälle, wodurch eine kritische Auseinandersetzung mit den strukturellen Bedingungen des Systems möglich wird.

»Wir nennen es Aufbereitung der Anerkennungslandschaft, dass wir sukzessiv ..., denn jetzt ..., vorher waren wir halt nur in Einzelfällen, und jetzt haben wir die Möglichkeit, mehr Überblick zu bekommen. Das heißt, wir versuchen das aufzuarbeiten, haben jetzt auch zugearbeitet, natürlich, in die verschiedenen Institutionen hinein [...]. Und unsere nächste Zukunft ist einfach, dass dieses Vernetzen vorangetrieben wird, aber auch tatsächlich dieses Aufarbeiten der Anerkennungslandschaft, dass es einfach ein bisschen objektiverbar wird oder dass man auch mehr Fälle hat, wo man aus dem Einzelfall herauskommt [...] dass man ein Gefühl bekommt, das ist eigentlich in dieser Systematik normal, und daraus nachher Schlüsse ziehen oder andere Schlüsse ziehen, was vermutlich noch besser ist, weil nachher mehr weitergeht« (A/AT, Z. 400-414).

In diesem Interviewausschnitt wird dabei noch nicht von einer Kritik an bestehenden Strukturen gesprochen, sondern stattdessen von einer Form des Wissensmanagements. Im ersten Schritt soll überhaupt erst ein einheitliches und transparentes System geschaffen werden, welches die Grundlage für eine kritische Auseinandersetzung und Verbesserungen bilden kann. Während in Österreich diese systematische Bearbeitung der Beratungsfälle und die landesweite Zusammenarbeit durch die Koordinierungsstelle strukturell verankert sind, wird in Deutschland diese Rolle größtenteils vom IQ-Netzwerk übernommen bzw. durch unterschiedliche regionale Strukturen. Trotzdem wird aus den Interviews in Deutschland deutlich, dass es sich hier nicht um ein geteiltes Selbstverständnis in der Anerkennungsberatung handelt, sondern um ein Handlungsfeld, welches von verschiedenen Beratungsstellen und regionalen Netzwerken unterschiedlich umgesetzt wird.

»[W]irklich diese strukturelle Komponente, also dass man nicht sagt, es geht nur um diese Beratung, es geht darum, die Person möglichst gut zu beraten, sondern es geht wirklich darum, am System immer zu arbeiten und immer wieder zu sagen, wir haben jetzt Gesetze, die an sich gut sind, also das Anerkennungsgesetz an sich mal so genommen. Klar gibt es immer Sachen, die fehlen, aber ist ja an sich ein Riesenfortschritt und ist positiv, aber in der Praxis hapert es an ganz vielen Stellen noch [...]. Und natürlich funktioniert es auch nur, wenn ich dann bisschen über diesen Einzelfall hinausdenke. Für uns ist es halt immer so, wenn ich sehe, dass in einem einzelnen Fall was nicht richtig gemacht wird, dann ist der nächste Schritt zu überlegen, gut, es wird auch in den nächsten Fällen immer wieder so gemacht werden. Also sozusagen diesen Aufwand mache ich ja nicht nur für die einzelne Person, sondern mache ich ja dann auch für alle, die nachfolgen werden. Das ist für mich so der größte Unterschied und auch sozusagen der größte Unterschied vielleicht zu dem, wie wir Anerkennungsberatung definieren« (F/DE, Z. 362-391).

Diese strukturelle Komponente kann beratungstheoretisch dann in den Aufgabenbereich der Beratung eingeordnet werden, wenn diese auch als eine organisationsbezogene Beratung verstanden wird. In deutlicher Abgrenzung zur (erwachsenen-)pädagogischen Organisationsberatung steht hier jedoch nicht der Auftrag der zu beratenden Organisation im Mittelpunkt, sondern die Bedarfslagen der Klient_innen, für welche stellvertretend agiert wird. Während aus einer beratungstheoretischen Perspektive die intervenierende

Funktion der Berater_innen kritisch zu sehen ist, wird dieses Aufgabenfeld hier durch ein spezifisches Selbstverständnis begründet, welches über die »klassische« Beratungstätigkeit hinausreicht.

»[W]eil prinzipiell kann man Anerkennungsberatungen als reine Beratungsform auch machen, ohne sich jetzt um die Strukturen groß zu kümmern. Also das ist, du kannst eigentlich jede Beratungsform so anlegen, dass sie sich auch um die Strukturen, um die Verbesserung der Strukturen kümmert, du kannst es aber auch bleiben lassen. Das ist zum einen eine Frage der Qualität und zum anderen eine Frage dessen, was ich damit beabsichtige. Wir haben jetzt als Organisation eigentlich immer einen Anspruch, Strukturen zu verändern, dann, wenn wir in die Regelarbeit kommen, wird es für uns eigentlich uninteressant [...]. Ich glaube, das ist auch ein Konsens bei den Mitarbeiter_innen, die wollen nicht nur stehenbleiben, sondern die wollen auch möglichst in den Strukturen irgendwie was verändern« (E/DE, Z. 407-422).

Die interviewte Person beschreibt die Umsetzung der strukturellen Weiterentwicklung als eine Komponente des Qualitätsverständnisses von Beratung. Demnach wird dieser Aufgabenbereich nicht als elementarer Bestandteil des Beratungsangebotes verstanden, sondern als eine zusätzliche Wirkungsebene. Die Arbeit an den strukturellen Veränderungen kann dabei in Form eines »Konkurrenzverhältnisses« zur Wirksamkeit der individuellen Beratung stehen.

»[W]enn ich damit eine strukturelle Veränderung auslösen kann, also man kann das auch zeitlich irgendwie fix machen, wenn ich zehn Stunden habe, kann ich mich entweder darum kümmern, eine Struktur zu verändern in diesen zehn Stunden, oder ich kann zehn Leute beraten. Wenn ich zehn Leute beraten habe, habe ich nach zehn Stunden zehn Leute beraten, die sind entweder danach dann weitergekommen oder auch nicht. Wenn ich eine Struktur verändert habe, kann ich über diese Veränderung unter Umständen Hunderte, Tausende oder noch mehr an dem gleichen Punkt weiterhelfen, und das ist so ein Punkt irgendwie, diese Grenze muss immer wieder überlegt werden [...]. Weil Beratung ist notwendig auch bei einer strukturellen Veränderung, überhaupt keine Frage, aber es gibt einfach auch Aufgabenanteile da drin, die sind wichtig, auch wenn sie nicht eine persönliche Beratung beinhalten und vielleicht an dem Punkt auch nicht mehr einzelne Personen

weiterbringen, weil sich die Strukturen dann so verändern, dass alle damit dann weiterkommen, und das ist so ein Punkt, der uns wichtig ist« (E/DE, Z. 641-657).

Diese Leistung wird hier nicht als genuine Beratungsaufgabe beschrieben, sondern als ein Handlungsfeld, welches Anerkennungsberatung aufgrund struktureller Defizite übernimmt, jedoch gleichzeitig auch auszeichnet. Während die bisher dargestellten Handlungsstrategien auf die Unterstützung der Eigentätigkeit und Eigenverantwortung der Klient_innen abzielen, bezieht sich die vierte Handlungsstrategie auf die kritische Auseinandersetzung mit den strukturellen Rahmenbedingungen, welche Anerkennungsverhältnisse ermöglichen, aber auch verhindern können. In der Anerkennungsberatung konkretisiert sich diese Handlungsstrategie vor allem auf gesellschaftlicher und rechtlicher Ebene. Durch die Ausweitung der Beratung auf die Arbeitgeber_innen und die Öffentlichkeit wird Einfluss auf die Bedingungen gesellschaftlicher Anerkennungsverhältnisse genommen. Aufgrund der spezifischen Expertise im Bereich Anerkennung leisten die Beratungsstellen in beiden Ländern zudem fachliche Unterstützung und Beratung auf politischer Ebene. In Österreich werden hier die Mit- und Zusammenarbeit beim Aufbau und der Weiterentwicklung der Berufsanerkennungshomepage (www.berufsanerkennung.at) und die Beratung zur Entwicklung des AuBG genannt.

»[J]etzt wird halt immer wieder die Expertise grad eingefordert, weil halt dieser Diskurs ist zu einem österreichischen Anerkennungsgesetz, und da gibts halt viele verschiedene Akteur_innen, wo das natürlich ein Thema wird, und so gesehen haben wir auch dadurch die Chance, gewisse Erfahrungswerte weiterzugeben« (A/AT, Z. 432-436).

Diese Zusammenarbeit wird positiv als Bestätigung des fachlichen Expert_innenstatus bewertet und zudem als eine Möglichkeit gesehen, auf die strukturellen Bedingungen Einfluss zu nehmen. Durch die Initiierung von neuen Projekten werden zudem strukturelle Defizite thematisiert und institutionelle Strukturen weiterentwickelt. Aus beratungstheoretischer Perspektive erscheint die strukturelle Komponente im Sinne einer »Anwaltsfunktion« von Beratung zunächst als Widerspruch zum Leitgedanken der »Hilfe zur Selbsthilfe« als zentrales Merkmal pädagogischer Beratung. An-

erkennungstheoretisch lässt sich dieser Widerspruch jedoch auflösen, wenn Beratung als Unterstützung der Selbstentwicklung innerhalb von Anerkennungsverhältnissen verstanden wird. Die Gefahr der Individualisierung der Rahmenbedingungen gilt es, explizit zu vermeiden, woraus sich die Notwendigkeit der Auseinandersetzung mit den strukturellen Verhältnissen ergibt. In Rückgriff auf die Definition von Professionalität als bewusster Reflexion der Rahmenbedingungen werden diese damit auch zum Gegenstand von Beratung.

5.4.3 (Aus-)Handlungsfähigkeit in der Anerkennungsberatung

Beratung als eine Form pädagogischer Praxis befindet sich in einem Spannungsfeld von unterschiedlichen Anforderungen und Erwartungen. Pädagogische Professionalität zeichnet sich dadurch aus, innerhalb dieser Widersprüche und Gegensätze handlungsfähig zu bleiben. Daher wurde untersucht, welche Perspektiven auf erfolgreiche Beratung und welche Handlungsstrategien die Interviewpartner_innen innerhalb dieser Spannungsfelder in Auseinandersetzung mit den restriktiven Rahmenbedingungen entwickeln. Es stellt sich abschließend die Frage, inwiefern durch diese Handlungsstrategien auch tatsächlich die professionelle Handlungsfähigkeit gesichert wird. Dazu werden die identifizierten Handlungsstrategien in Beziehung zu den Zielsetzungen und dem zu Beginn rekonstruierten Selbstverständnis gesetzt. Der Schwerpunkt liegt nun auf den Zusammenhängen zwischen diesen Dimensionen innerhalb der einzelnen Interviews, welche als Aushandlungsmuster innerhalb der Rahmenbedingungen interpretiert werden. Auf Grundlage der Analyse wird nachfolgend zwischen drei Aushandlungsmustern unterschieden, welche jeweils eine spezifische Kombination von Zielsetzungen, Handlungsstrategien und Selbstverständnis darstellen und entsprechend als »Beratung als Anerkennung«, »Beratung für Anerkennung« und »Anerkennung von Beratung« bezeichnet werden (vgl. Abb. 16).

Diese rekonstruierten Aushandlungsmuster können zum Teil bestimmten Interviews zugeordnet werden, sind jedoch teilweise auch kontextabhängig bzw. zeigen sich nur in bestimmten Beratungssituationen. Im Vordergrund stehen hier die inhaltlichen Sinnzusammenhänge innerhalb der unterschiedlichen Zugänge zu Aushandlungsprozessen und ihre Reflexion auf einer beratungs- und erkenntnistheoretischen Ebene. Durch

die Rekonstruktion der Zusammenhänge zwischen den einzelnen Dimensionen findet ein weiterer Schritt in der theoretischen Generalisierung des empirischen Materials statt. Es ist hier hervorzuheben, dass die Aushandlungsmuster auf Grundlage der analysierten und interpretierten Expert_inneninterviews rekonstruiert werden und die Ergebnisse daher immer im Erhebungskontext dieser Interviews und der spezifischen Forschungsperspektive zu sehen sind.

5.4.3.1 Beratung als Anerkennung: »... dass wir diejenigen weiter stärken«

»Was benötigt wird, sind verschiedene gesellschaftlich verortete Anlaufstellen der Selbstvergewisserung. Beratung kann so auch als ein Raum begriffen werden, der den erforderlichen Schutz bietet, um Ängste und Unsicherheiten artikulieren zu können« (Enoch 2011, S. 73)

In der Analyse und Interpretation des empirischen Materials ist als eine Zielsetzung von Berater_innen in der Anerkennungsberatung die Erhöhung der Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit der Klient_innen herausgearbeitet worden. Die Abgrenzung von externen Kriterien, wie der formalen Anerkennung oder der bildungsadäquaten beruflichen Integration, erfordert ein klares Selbstverständnis in der Anerkennungsberatung und damit auch eine eindeutige Positionierung gegenüber den Klient_innen sowie relevanten Stellen und Behörden. Es wird in den Interviews besonders hervorgehoben, dass die Entscheidungen von den Klient_innen außerhalb der Beratung selbständig getroffen und umgesetzt werden. Das konkrete Handeln der Klient_innen entzieht sich damit dem unmittelbaren Einflussbereich der Beratung und kann daher auch nicht als Erfolgskriterium herangezogen werden. Inwiefern die gesetzten Ziele erreicht wurden, wird stattdessen vor allem über die subjektive Wahrnehmung der Berater_innen und über verschiedene Formen des strukturierten Feedbacks beurteilt. Durch die konkret definierten Ziele sind hier vor allem die beschriebenen Spannungsfelder auf institutioneller Ebene relevant. Hindernisse auf gesellschaftlicher und rechtlicher Ebene sind strukturell bedingt, liegen daher außerhalb des durch die Zielsetzungen definierten Einflussbereichs der Beratung und werden damit von den Interviewpartner_innen auch als Grenzen der eigenen fachlichen Zuständigkeit und damit der Beratungssituation interpretiert.

Voraussetzung hierfür ist eine ressourcenorientierte Perspektive in der Beratung und die Aufrechterhaltung einer anerkennenden und wertschätzenden Beratungshaltung unabhängig von einer etwaigen verweigerten Anerkennung auf rechtlicher oder gesellschaftlicher Ebene. Vor dem Hintergrund von Aberkennung und Dequalifizierung ermöglicht der pädagogische Kontext als Anerkennungsverhältnis die reflexive Auseinandersetzung mit diesen Erfahrungen und wirkt sich unterstützend auf die Ausweitung bzw. Einforderung von Anerkennungsverhältnissen auf gesellschaftlicher und rechtlicher Ebene aus. Das Selbstverständnis einer spezialisierten Fachberatung wird hier genutzt, um eine klare Positionierung gegenüber externen Anforderungen und Erwartungen einzunehmen und sich gegenüber umfassenderen Beratungsanliegen abzugrenzen.

Besonders wichtig sind hier deshalb Weitervermittlungsmöglichkeiten zu passenden Beratungs- und Bildungsangeboten. Voraussetzung hierfür ist eine klare und transparente Einordnung von Anerkennungsberatung innerhalb des Systems von unterschiedlichen Beratungsstellen und Unterstützungsangeboten. Dieses Aushandlungsmuster lässt sich vor allem in den Fällen rekonstruieren, wo Anerkennungsberatung als eine spezialisierte Fachberatung wahrgenommen wird. Die Interviewpartner_innen greifen zudem auf dieses Handlungsmuster zurück, wenn sie Beratungssituationen beschreiben, die durch einen hohen informativen Beratungsanteil gekennzeichnet sind oder sich auf einmalige Beratungskontakte beschränken.

5.4.3.2 Beratung für Anerkennung: »... man gibt nicht auf«

»Gerade unter den aktuellen bildungspolitischen, ja gesellschaftlichen Strategien zur Optimierung, Effektivierung und Effizienz spielt es eine nicht unerhebliche Rolle, wo die subjektiven Spielräume liegen und wie sie genutzt werden können« (Gieseke 2016a, S. 104).

Die zweite rekonstruierte Perspektive auf die Zielsetzungen von Anerkennungsberatung definiert erfolgreiche Beratung über strukturelle Kriterien wie die bildungsadäquate berufliche Integration. Dabei ist es wichtig hervorzuheben, dass dies aus einer erfolgreichen Beratung nicht zwangsläufig folgen muss, sondern entscheidend ist, inwiefern die Anliegen der Klient_innen umgesetzt werden konnten. Sobald die Zielerreichung anhand von Anerkennungsverhältnissen gemessen wird die außerhalb der Interaktions-

ebene des Beratungsgesprächs hergestellt werden, sind die Berater_innen mit der möglichen Verweigerung von Anerkennung auf gesellschaftlicher und rechtlicher Ebene konfrontiert.

Voraussetzung für die Rückmeldung der Zielerreichung ist hier eine entsprechend stabile Beratungsbeziehung. Beratung wird demnach als ein umfassendes und kontinuierliches Unterstützungsangebot verstanden, welches in der Anerkennungsberatung vor allem in Form der Verfahrensbegleitung umgesetzt wird. Damit ist zugleich eine parteiliche Beratungshaltung im Kontext sozialer Gerechtigkeit verbunden, die oftmals auch mit einer starken Identifikation mit den Situationen der Klient_innen einhergeht. In Auseinandersetzung mit restriktiven Rahmenbedingungen wird hier versucht, die Klient_innen vor allem durch die Entwicklung von Handlungsalternativen zu unterstützen und den Handlungsspielraum zu erweitern. Das Engagement der Berater_innen führt hier teilweise auch dazu, dass neue bedarfsorientierte Projekte in Kooperation mit Bildungseinrichtungen oder dem AMS initiiert werden. Durch die Übernahme einer Filterfunktion gegenüber den Behörden wird zudem Einfluss auf die Ausführung und Umsetzung der rechtlichen Vorgaben genommen.

Indem sie Anerkennungsberatung als Fachberatung einordnen, betonen die Berater_innen ihre Unabhängigkeit und ihre fachliche Kompetenz in der Verfahrensbegleitung. Zudem spezialisieren sie sich auf eine bestimmte Zielgruppe. Dieses Aushandlungsmuster zeigt sich vor allem in Interviews, in denen längere und intensivere Beratungsprozesse beschrieben werden und damit auch der Aufbau einer entsprechenden Beratungsbeziehung und Rückmeldungen ermöglicht werden.

5.4.3.3 Anerkennung von Beratung: »... dass alle damit dann weiterkommen«

»Beratungssuchende wünschen sich einerseits eine Anerkennung ihrer mitgebrachten Qualifikation, andererseits einen entsprechenden Arbeitsplatz. Beide Wünsche können jedoch grundsätzlich durch die Beratung alleine nicht erreicht werden, da rechtliche Hürden und Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes dem entgegenstehen. Transparenz über mögliche weitere Schritte ist daher herzustellen« (Bichl 2016a).

Das dritte rekonstruierte Handlungsmuster kann als eine Kombination aus den ersten beiden Zugängen zu Aushandlungsprozessen beschrieben werden. Ähnlich wie im ersten Handlungsmuster wird erfolgreiche Beratung über die Erhöhung der individuellen Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit der Klient_innen definiert. In Auseinandersetzung mit restriktiven Rahmenbedingungen wird hier Beratung jedoch eher als eine vermittelnde Instanz gesehen. Diese Funktion der Vermittlung zwischen den unterschiedlichen Systemen mit ihren jeweiligen Anforderungen wird auch genutzt, um in Situationen handlungsfähig zu bleiben, die durch gesellschaftlich und rechtlich bedingte Widersprüche und Spannungsfelder gekennzeichnet sind. Die Klient_innen sollen durch die Herstellung von Transparenz darin unterstützt werden, eigenständige Entscheidungen zu treffen und Handlungsstrategien zu entwickeln. Die Herstellung von Transparenz ermöglicht damit auch den Zugang zu bestehenden Anerkennungsverhältnissen.

Voraussetzung hierfür ist ein einheitliches und verlässliches System an strukturellen Rahmenbedingungen. Die Herstellung von Transparenz findet daher nicht nur auf Beratungsebene statt, sondern auch auf struktureller Ebene. Durch die institutionenübergreifende Systematisierung und Generalisierung von Beratungsfällen wird fachspezifisches Expert_innenwissen für die Beratung generiert. Gleichzeitig wird diese fachliche Expertise auch genutzt, um auf struktureller Ebene auf die Handlungsbedingungen einzuwirken. Ähnlich wie im zweiten Handlungsmuster beschrieben, wird hier für die Klient_innen Partei ergriffen, deren Anliegen auch auf rechtlicher und gesellschaftlicher Ebene vertreten werden. Es handelt sich dabei jedoch nicht um einen alternativen, sondern um einen zusätzlichen Wirkungsbereich der Anerkennungsberatung, der sich aus der überinstitutionellen Zusammenarbeit zwischen den Beratungsstellen ergibt. Entsprechend wird diese Handlungsstrategie primär durch die Interviewpartner_innen umgesetzt, welche in der Koordination tätig sind, bzw. die Berater_innen veweisen für dieses Aufgabengebiet auf die Koordinationsebene. Durch ein geteiltes Beratungsverständnis als eine Fachberatung können hier einrichtungsübergreifende Qualitätsstandards etabliert und damit ein gemeinsames berufliches Selbstverständnis auch nach außen vertreten werden.

Abbildung 16: Professionelle Handlungsstrategien in der Anerkennungsberatung

	Beratung als Anerkennung	Beratung für Anerkennung	Anerkennung von Beratung
Zielsetzung	individuelle Ebene	strukturelle Ebene	individuelle/ strukturelle Ebene
Handlungsstrategien	Empowerment, Weitervermittlungen	Ausgleich struktureller Defizite	strukturelle Einwirkungen
Selbstverständnis	spezialisierte Fachberatung	parteiliche Fachberatung	unabhängige Fachberatung

Quelle: eigene Darstellung

5.4.4 Zusammenfassung: (Aus-)Handlungsmuster zwischen Handlungs- und Anerkennungsebene

In den ersten beiden Zugängen zu Aushandlungsprozessen werden jeweils die beschriebenen beratungstheoretischen Zugänge eines emanzipativen Beratungsverständnisses und einer parteilichen Beratungshaltung deutlich. Aus einer beratungstheoretischen Perspektive kann der erste Handlungszugang eher einem pädagogischen Beratungsverständnis zugeordnet werden, während der zweite Zugang tendenziell dem Beratungsverständnis in der Sozialen Arbeit entspricht. In Bezug auf die Beratungshaltung kann der dritte Zugang als Kombination aus den ersten beiden Zugängen verstanden werden. In der Beratung generiertes Wissen wird genutzt, um gesellschaftliche und rechtliche Problemlagen aus einer parteilichen Haltung zu thematisieren und damit strukturelle Defizite aufzugreifen, welche die individuelle Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit der Klient_innen einschränken. Die Ergebnisse werden abschließend vertiefend dahingehend analysiert, auf welche Handlungsebenen und Anerkennungsverhältnisse sie sich beziehen (vgl. Abb. 17). Die ersten beiden Aushandlungsmuster können beratungstheoretisch der individuellen Handlungsebene des Beratungsgesprächs zugeordnet werden, sind jedoch aus anerkennungstheoretischer Perspektive auf unterschiedliche Zielsetzungen ausgerichtet. Das erste Aushandlungsmuster »Beratung als Anerkennung« zielt durch Unterstützungsleistungen auf der Interaktionsebene des Beratungsgesprächs auf die Erhöhung der Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit und damit auf die Herstellung

eines Anerkennungsverhältnisses auf individueller Ebene. Das zweite Aushandlungsmuster »Beratung für Anerkennung« zielt dagegen durch die Erweiterung von Handlungsspielräumen und die Entwicklung von Handlungsalternativen auf die Herstellung und Ausweitung von gesellschaftlichen und rechtlichen Anerkennungsverhältnissen, die hier mit der Bezeichnung »Anerkennungsverhältnisse auf struktureller Ebene« zusammengefasst werden. Das dritte Aushandlungsmuster findet im Unterschied zu den ersten beiden rekonstruierten Zugängen zu Aushandlungsprozessen außerhalb der Beratung auf einer strukturellen Handlungsebene durch die systematische Aufbereitung von Beratungsfällen und Wissensmanagement statt. Indem in der Beratung generiertes Wissen auf struktureller Ebene weitergegeben wird, zielt dieses Aushandlungsmuster auf Anerkennungsverhältnisse auf individueller und struktureller Ebene durch die Veränderung von Rahmenbedingungen und damit auch die Erhöhung der individuellen Handlungsfähigkeit der Klient_innen. Bei einer Kombination aus Handlungsweisen, die nur auf der strukturellen Handlungs- und Anerkennungsebene stattfinden und auf diese ausgerichtet wären, würde kein Bezug mehr zur Beratung bestehen und sie wären eher dem Bereich Organisations- oder Politikberatung zuzuordnen.

Abbildung 17: (Aus-)Handlungsmuster in der Anerkennungsberatung

Analyseebenen		Anerkennungsverhältnis auf individueller Ebene	Anerkennungsverhältnis auf struktureller Ebene
Handlungsebenen	individuelle Ebene	<i>Beratung als Anerkennung</i>	<i>Beratung für Anerkennung</i>
	strukturelle Ebene	<i>Anerkennung von Beratung</i>	

Quelle: eigene Darstellung

Entscheidend für die Analyse und Interpretation sind hier jedoch nicht nur die unterschiedlichen Aushandlungsprozesse, sondern auch deren situationsspezifische Realisierungen. Die rekonstruierten Muster bieten unterschiedliche Möglichkeiten von Aushandlungsprozessen zwischen den verschiedenen Anforderungen und Erwartungen in der Beratung. Je nach Beratungssituation und beruflicher Position können diese Aushandlungsprozesse unterschiedlich gestaltet werden. Der erste Handlungszugang wird eher in Verbindung mit kürzeren Beratungen beschrieben oder für Beratungskontakte per E-Mail, welche nicht den Aufbau einer umfassenderen persönlichen Beratungsbeziehung ermöglichen. Bei Beratungen, die als Begleitprozesse über mehrere Beratungskontakte andauern, steht dagegen eher die parteiliche Beratungshaltung im Vordergrund, welche insbesondere in der Verfahrensbegleitung konkret wird. Der dritte Zugang wird vor allem auf der Koordinationsebene beschrieben und setzt die Vernetzung und ein gemeinsames Selbstverständnis der Berater_innen voraus, wie es hier durch die gemeinsame Definition als Fachberatung ermöglicht wird. Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass durch die Arbeitsteilung auf Beratungs- und Koordinationsebene auch eine Entlastung von den jeweils anderen Handlungszugängen stattfinden kann.

6. Diskussion der Ergebnisse

Das Erkenntnisinteresse dieser Arbeit wurde von der Frage geleitet, welche professionellen Handlungsstrategien in der Anerkennungsberatung im Umgang mit widersprüchlichen Anforderungen entwickelt werden, um innerhalb der Spannungsfelder handlungsfähig zu bleiben. Die Darstellung ausgewählter beratungs- und anerkennungstheoretischer Ansätze bildete die Grundlage für die Formulierung des theoretischen Rahmenkonzeptes. Die ausgearbeiteten Differenzierungen ermöglichten es, die Anerkennungsverhältnisse auf unterschiedlichen Ebenen zu verorten. Die Analysen der Aufgabenfelder und der Rahmenbedingungen der Anerkennungsberatung wurden entlang dieser Ebenen strukturiert. Die Berater_innen übernehmen demnach ein breites Spektrum an unterschiedlichen Aufgaben, die sich aus dem beruflichen Selbstverständnis ableiten und im konkreten Einzelfall gegenüber externen Erwartungen und den Beratungsanliegen der Klient_innen ausgehandelt werden.

Die Schwierigkeit, Anerkennungsberatung zu definieren, lässt sich zunächst auf den laufenden Entstehungs- und Institutionalisierungsprozess als neue und eigenständige Beratungsform zurückführen. Ein gemeinsames Selbstverständnis im Sinne einer spezifischen Beratungshaltung und Positionierung wird jedoch gerade auch in der Beschreibung der institutionellen und fachlichen Entwicklung von Anerkennungsberatung deutlich. Wenn nach dem »Neuen« in der Anerkennungsberatung gefragt wurde, griffen die Interviewpartner_innen mehrfach auf den Begriff der Fachberatung zurück. Wie in der Darstellung des theoretischen Analyserahmens ausgeführt, handelt es sich bei der Bezeichnung »Fachberatung« um einen beratungstheoretisch nicht eindeutig definierten Begriff, der oftmals in Abgrenzung zur »Prozessberatung« als eigentliche pädagogische Beratung angewandt wird. In den Interviews wurde der Begriff in unterschiedlichen Argumentations-

linien verwendet und auf die Intensität der Beratung, auf die Expertise der Berater_innen wie auch auf Parteilichkeit als Handlungsprinzip während der Verfahrensbegleitung bezogen. Die eindeutige Zuordnung des Beratungsangebots zu einer Fachberatung ist jedoch übergreifend für alle Interviews festzustellen. Die Bezeichnung als Fachberatung bietet damit einen begrifflichen Rahmen für eine gemeinsame Verortung und Identifikation.

Die Selbstbeschreibungen der Interviewpartner_innen verweisen auf ein heterogenes Feld an Bildungs- und Berufsbiografien, wobei ein Schwerpunkt auf sozialen und pädagogischen Qualifikationen liegt. Die Interdisziplinarität der Teams stellt ein charakteristisches Merkmal von Beratung im Bereich Bildung und Beruf dar, für die es keine einheitliche Ausbildung und keine geregelten Zugänge gibt. Auffällig ist, dass als Einstellungskriterien in allen Expert_inneninterviews (sozial-)pädagogische Qualifikationen hervorgehoben werden, während die Frage nach einem pädagogischen Beratungsverständnis sehr unterschiedlich beantwortet wird. Nur sehr wenige Interviewpartner_innen ordnen ihre Tätigkeit einer »pädagogischen Beratung« zu. Stattdessen bevorzugen sie mehrheitlich auch hier den Begriff einer Fachberatung. Wenn die interviewten Personen jedoch ihre Beratungspraxis beschreiben und begründen, dann zeigen sich bei der damit verbundenen Haltung und den Merkmalen von Beratung Übereinstimmungen mit dem auf theoretischer Ebene dargestellten pädagogischen Beratungsverständnis. Eine pädagogische Qualifikation wird dabei nicht nur mit Kompetenzen in Bezug auf die Gestaltung des Beratungsprozesses und die Entwicklung des Beratungsangebotes verbunden, sondern es wird darin gerade auch die für eine Fachberatung erforderliche Fähigkeit zur Abgrenzung und Selbstreflexion gesehen. Der Begriff der Fachberatung wird dadurch nicht mehr einem pädagogischen Beratungsverständnis gegenübergestellt, sondern zu einer pädagogisch begründeten Fachberatung erweitert.

Durch die Gegenüberstellung mit den Rahmenbedingungen lassen sich Spannungsfelder rekonstruieren, in denen sich Anerkennungsberatung als pädagogisch begründete Fachberatung positionieren muss. Eine anerkenntnistheoretische Perspektive auf die identifizierten Spannungsfelder in der Anerkennungsberatung ermöglicht es, die Perspektive über die Ebene des Beratungsgesprächs hinaus zu erweitern und den sozialen Kontext zu berücksichtigen, der außerhalb des eigentlichen Einflussbereiches der Berater_innen liegt. Die Analyse der Aufgabenfelder zeigt, dass die Interaktionsebene des Beratungsgesprächs selbst als Anerkennungsverhältnis ge-

staltet und damit die Herstellung von Anerkennung auch auf rechtlicher und gesellschaftlicher Ebene unterstützt wird. Aus dem empirischen Material können zudem unterschiedliche Perspektiven auf die Zielsetzungen in der Anerkennungsberatung rekonstruiert werden. Erfolgreiche Beratung wird einerseits über die Erhöhung der individuellen Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit auf der Ebene der Beratungsinteraktion und andererseits auf struktureller Ebene über die bildungsadäquate berufliche Integration sowie die verbesserte Positionierung gegenüber Arbeitgeber_innen oder Behörden definiert. Im Umgang mit den widersprüchlichen Anforderungen zeigen sich unterschiedliche Handlungsstrategien auf individueller und struktureller Ebene. In konsequenter Umsetzung einer ressourcenorientierten Beratungshaltung wird auch bei verweigerter Anerkennung auf rechtlicher und gesellschaftlicher Ebene im Beratungsprozess ein Empowermentansatz verfolgt, um die Klient_innen in ihrer Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit weiterhin zu unterstützen. In Auseinandersetzung mit den strukturell bedingten Grenzen wird die Weitervermittlung an geeignete Bildungs- und Beratungsangebote relevant, wozu ein transparenter Beratungsauftrag und eine professionelle Abgrenzung notwendig sind. Zudem werden auch alternative Handlungsstrategien entwickelt, die zu innovativen Instrumenten und Projekten in Kooperation mit Bildungseinrichtungen oder der Arbeitsmarktverwaltung führen können. Auf Grundlage der überinstitutionellen und strukturierten Aufbereitung von Beratungsfällen wird darüber hinaus durch die Weitergabe der fachlichen Expertise und in der Beratung generierten Wissens auch auf die strukturelle Ebene eingewirkt.

Bei der Rekonstruktion von Ansatzpunkten für spezifische Aushandlungsmuster in der Anerkennungsberatung zeigt sich, dass diese Handlungsstrategie der strukturellen Einflussnahme eher auf der Koordinationsebene umgesetzt bzw. in den Interviews auf diese Ebene verwiesen wird. Auf der Ebene der Berater_innen kann aus einer beratungstheoretischen Perspektive zwischen den Handlungsmustern, die sich an einem erwachsenenpädagogischen Zugang orientieren, und denjenigen mit einem sozialpädagogischen Beratungsverständnis differenziert werden. Eine erwachsenenpädagogische Perspektive im Sinne einer ressourcenorientierten und klar abgegrenzten Unterstützungsleistung im Entscheidungsfindungsprozess wird vor allem bei kürzeren oder einmaligen Beratungskontakten mit einem hohen Informationsanteil deutlich. Ein eher sozialpädagogisch ausgerichtetes Beratungsverständnis mit einer parteilichen Beratungshal-

tung zeigt sich bei der Beschreibung von umfangreichen Unterstützungsprozessen, die über mehrere Beratungskontakte andauern und den Aufbau einer vertiefenden Beratungsbeziehung ermöglichen.

Die Entwicklung der unterschiedlichen Handlungsmuster, die in den analysierten Interviews zum Ausdruck gekommen sind, kann auch als eine Folge der spezifischen Kombination von unterschiedlichen Qualifikationen interpretiert werden. Durch die interdisziplinäre Zusammensetzung der Teams werden pädagogische, sozialarbeiterische, soziologische und politikwissenschaftliche Perspektiven zusammengeführt, die sich auch in unterschiedlichen Zugängen und Handlungsweisen in der Beratung bemerkbar machen. Durch die sich neu entwickelnde Beratungsform gibt es zunächst wenige spezielle Fortbildungen für den Bereich der Anerkennungsberatung. Gerade deshalb gewinnen der fachliche Austausch und die Vernetzung zwischen den Berater_innen an Bedeutung, wodurch erst ein gemeinsames berufliches Selbstverständnis entwickelt und eine Positionierung als eine pädagogisch begründete Fachberatung erfolgen kann.

Obwohl in Österreich im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung die institutionellen Strukturen regional gewachsen sind, zeichnet sich die Anerkennungsberatung durch relativ einheitliche Strukturen und Konzepte aus. Die Anlaufstellen sind zwar autonomen Vereinen zugeordnet, doch wurden von Anfang an gemeinsame Aufgabenbereiche und Qualitätsstandards definiert. Die österreichweite Einheitlichkeit in der Entwicklung der Anerkennungsberatung und der enge fachliche Austausch stellen damit strukturelle Besonderheiten im Feld der Bildungs- und Berufsberatung dar. Die Koordinierungsstelle ermöglicht darüber hinaus eine übergeordnete »Interessensvertretung« der Anerkennungsberatungsstellen. Diese Ergebnisse bestätigen die Annahme von Ertelt (2007, S. 30), dass die Bildungs- und Berufsberatung »eine typische Weiterbildungs- und Netzwerksprofession zu sein scheint, bei der die homogene beraterische Grundqualifikation nur eine eher untergeordnete Rolle spielt«. Es ist also nicht die gemeinsame Erstausbildung, sondern es sind die gemeinsame Weiterbildung und der Austausch, die eine identifikationsstiftende Rolle für die Berater_innen übernehmen. Dadurch wird jedoch zugleich der Ausbau von weiterqualifizierenden Angeboten notwendig, um die Entwicklung eines gemeinsamen beruflichen Selbstverständnisses zu unterstützen.

Ein gesellschaftlich anerkanntes Selbstverständnis stellt nach Seel (vgl. 2013) eine Voraussetzung für die Professionalisierung von Beratung dar.

Professionelle Beratung muss demnach ihre spezifische Rolle in der Gesellschaft und die damit verbundenen Aufgaben definieren und sich positionieren. Während etablierte Professionen hier auf eine anerkannte Stellung in der Gesellschaft zurückgreifen können, muss Beratung dieses Selbstverständnis erst entwickeln (vgl. ebd., S. 1646f.). Professionalisierung von Beratung bedeutet damit auch die Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung, wie sie in den Interviews immer wieder angesprochen wurde. Es ist daher zu hinterfragen, ob die Handlungsstrategie der strukturellen Einflussnahme wirklich eine zusätzliche Handlungsebene oder nicht eher einen elementaren Bestandteil pädagogischer Beratung darstellt. Durch die Weitergabe der in der Beratung generierten Wissensbestände kann eine Entlastung der Berater_innen stattfinden und einer Individualisierung sozialstruktureller Rahmenbedingungen entgegengewirkt werden. Strukturelle Intervention und individuelles Empowerment stellen aus anerkennungstheoretischer Perspektive damit keinen Widerspruch dar.

»Es sind [...] die ›Spannungsfelder‹ der Anerkennung, die auch als Spannungsfelder pädagogischen Handelns verstehbar sind und die Momente eines veränderten Verständnisses von ›Anerkennung‹ als Dimension der pädagogischen Praxis eröffnen, ohne dass dies zu einer Idealisierung ›der‹ pädagogischen Praxis und ›des‹ pädagogischen Handelns führen würde« (Balzer 2014, S. 589).

Abschließend ist darauf hinzuweisen, dass die in dieser Arbeit gewählte anerkennungstheoretische Perspektive nur »ein möglicher Rahmen [...] der Beobachtung und der Reflexion pädagogischer Praxis« (ebd., S. 611, Herv. i. Orig.) ist und alternative theoretische Perspektiven andere Schwerpunkte fokussiert hätten (z.B. machttheoretische Perspektiven in Bezug auf Förderbedingungen). Kritisch ist zudem anzumerken, dass in dieser Arbeit nur Begründungen für die möglichen Aufgabenfelder von Beratung entwickelt wurden, die praktische Umsetzung jedoch immer grundlegend von den verfügbaren Ressourcen abhängig ist. Hier ist zukünftig auch von Interesse, wie sich das neue österreichische AuBG auf die Anerkennungspraxis im Ausland erworbener Qualifikationen auswirken wird. Indem als Interviewpartner_innen nur Koordinator_innen und Berater_innen gewählt wurden, wurde in der vorliegenden Arbeit bewusst ein Schwerpunkt gesetzt, der die Perspektiven von Klient_innen wie auch von Arbeitgeber_innen nicht expli-

zeit berücksichtigt. Die Einschränkung erfolgte hier aus forschungspraktischen Gründen und soll nicht mit der Vernachlässigung dieser Perspektiven für die Analyse der Anerkennungsberatung gleichgesetzt werden. Sie bietet stattdessen Ansatzpunkte für weitere Forschungen in diesem Bereich.

»Jede wissenschaftliche Erforschung komplexer sozialer Verhältnisse, einschließlich professioneller psychosozialer Arbeit, eröffnet bestimmte Perspektiven und verschließt *zugleich* andere, macht bestimmte Erfahrungen und Einsichten möglich und blendet *zugleich* andere aus, sensibilisiert für bestimmte Prozesse und macht für weitere *zugleich* blind. Jede Forschung bewältigt Probleme und schafft neue – was keineswegs ein Unglücksfall bedeutet, soweit neue Probleme Stoff für das Weiterdenken abgeben« (2014, Schrödter S. 819, Herv. i. Orig.).

Der gewählte Forschungsgegenstand einer neu entstandenen Beratungsleistung ermöglichte die Rekonstruktion der Entwicklung eines gemeinsamen professionellen Selbstverständnisses von Anerkennungsberatung als Fachberatung. In der Analyse der Aufgabenfelder, Zielsetzungen und Handlungsstrategien wurde Anerkennungsberatung darüber hinaus als eine pädagogisch begründete Fachberatung definiert, die neben der Bereitstellung von Informationen und Wissen auch auf die Stärkung der individuellen Entscheidungs- und Handlungsfähigkeit ausgerichtet ist und zugleich auf die strukturellen Bedingungen einwirkt. Am Forschungsgegenstand der Anerkennungsberatung wurde damit aufgezeigt, wie sich Beratung als ein professionelles Unterstützungsangebot in der Migrationsgesellschaft verorten und positionieren kann.

Literaturverzeichnis

- Anhut, Reimund/Heitmeyer, Wilhelm (2000): Desintegration, Konflikt und Ethnisierung. Eine Problemanalyse und theoretische Rahmenkonzeption. In: Wilhelm Heitmeyer (Hg.): Bedrohte Stadtgesellschaft. Soziale Desintegrationsprozesse und ethnisch-kulturelle Konfliktkonstellationen. Weinheim: Juventa-Verlag, S. 17-75.
- Anhut, Reimund/Heitmeyer, Wilhelm (2005): Desintegration, Anerkennungsbilanzen und die Rolle sozialer Vergleichsprozesse. In: Heitmeyer/Imbusch (Hg.): Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft, S. 75-100.
- Arnold, Rolf/Mai, Jürgen (2008): Sprachverwirrung klären: Formen der Bildungsberatung. In: *Weiterbildung. Zeitschrift für Grundlagen, Praxis und Trends* 19 (5), S. 26-29.
- AST (Hg.; 2014): Erfolgsfaktoren und Herausforderungen. Online verfügbar unter <http://media.anlaufstelle-erkennung.at/erausforderungen.pdf>, zuletzt geprüft am 09.05.2017.
- AST (Hg.; 2015): Anerkennungsberatung und berufsspezifische KlientInnennetzwerke. Online verfügbar unter <http://media.anlaufstelle-erkennung.at/Berufsspezifische%20KlientInnennetzwerke.pdf>, zuletzt geprüft am 08.05.2017.
- Auernheimer, Georg (2010): Einführung in die interkulturelle Pädagogik. 6. unveränderte Auflage. Darmstadt: WBG Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Ayan, Türkan (Hg.; 2015): Anerkennung ausländischer Qualifikationen. Forschungsergebnisse und Praxisbeispiele. Köln: Wissenschaftsverlag.
- Balzer, Nicole (2014): Spuren der Anerkennung. Studien zu einer sozial- und erziehungswissenschaftlichen Kategorie. Wiesbaden: Springer.

- Beer, Bettina (2003): Systematische Beobachtung. In: Bettina Beer (Hg.): Methoden und Techniken der Feldforschung. Berlin: Reimer, S. 119-141.
- Benhabib, Seyla (2008): Die Rechte der Anderen. Ausländer, Migranten, Bürger. Aus dem Englischen von Frank Jakubzik. Deutsche Erstausgabe. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Benzer, Ulrike/Deuschle Friederike/Vockentanz, Victoria (2016): Beratung zu Qualifizierungen im Kontext des Anerkennungsgesetzes. Monitoringbericht des Förderprogramms IQ für das Jahr 2015. IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung. Nürnberg. Online verfügbar unter https://www.erkennung-in-deutschland.de/media/NIQ-Jahresbericht_2015.pdf, zuletzt geprüft am 15.06.2017.
- Bernard, Harvey Russell (1995): Research Methods in Anthropology. Qualitative and Quantitative Approaches. Walnut Creek: Altamira Press.
- Bichl, Norbert (2015): Der Anerkennungsprozess in Österreich in der Praxis. Ein Überblick der aktuellen Situation. AMS Österreich. Wien (AMS info, 306). Online verfügbar unter www.forschungsnetzwerk.at/download-pub/AMS_info_306.pdf, zuletzt geprüft am 08.05.2017.
- Bichl, Norbert (2016a): Anerkennungsberatung in den Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST). Online verfügbar unter <http://media.anlaufstelle-erkennung.at/Anerkennungsberatung.pdf>, zuletzt geprüft am 08.05.2017.
- Bichl, Norbert (2016b): Euroguidance Fachtagung 2016. Valuing competences. Der Wert mitgebrachter Qualifikationen und deren Anerkennung. OeAD-GmbH. Online verfügbar unter https://bildung.erasmusplus.at/fileadmin/Dokumente/bildung.erasmusplus.at/Policy_Support/Euroguidance/Produkte/Dokumentation_Euroguidance_Fachtagung_2016.pdf, zuletzt geprüft am 08.05.2017.
- Biffl, Gudrun/Altenburg, Friedrich/Pfeffer, Thomas (2013): Diskriminierung in Rekrutierungsprozessen verstehen und überwinden. Donau-Universität Krems, Department Migration und Globalisierung, Schriftenreihe Migration und Globalisierung. Krems: Edition Donau-Universität Krems.
- Biffl, Gudrun/Pfeffer, Thomas/Skrivanek, Isabella (2012): Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Inneres. Schriftenreihe Migration und Globalisierung. Krems. Online verfügbar unter <http://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/department/migrationglobalisie>

- rung/forschung/biffl-erkennung-validierung-2012.pdf, zuletzt geprüft am 08.05.2017.
- Biffl, Gudrun/Pfeffer, Thomas/Skrivanek, Isabella (2016): Zugänge und Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen. In: Kirilova et al. (Hg.): ÖIF-Forschungsbericht, S. 47-66.
- Billand, Alexandra/Deuschle, Friederike (o.J.): Beratung im Förderprogramm IQ. Anerkennungsberatung. IQ Fachstelle »Beratung und Qualifizierung« am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb). Online verfügbar unter [https://www.erkennung-in-deutschland.de/media/2017_04_05_Beratung_IQ %20Anlaufstellen.pdf](https://www.erkennung-in-deutschland.de/media/2017_04_05_Beratung_IQ%20Anlaufstellen.pdf), zuletzt geprüft am 15.06.2017.
- BMASK (Hg.; 2012): Konzeptentwurf für Anlaufstellen und weitere Maßnahmen zur Anerkennung und Bewertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen. Online verfügbar unter https://media.anlaufstelle-erkennung.at/Anerkennung_Konzept_Anlaufstellen_Bewertung_Juni2012.pdf, zuletzt geprüft am 09.05.2017.
- Borst, Eva (2003): Anerkennung der Anderen und das Problem des Unterschieds. Perspektiven einer kritischen Theorie der Bildung. Baltmannsweiler: Schneider-Verlag Hohengehren.
- Brussig, Martin/Mill, Ulrich/Zink, Lina (2013): Wege zur Anerkennung – Wege zur Integration? Inanspruchnahme und Ergebnisse von Beratung zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen. In: *IAQ-Report 5*. Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. Online verfügbar unter www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2013/report2013-05.pdf, zuletzt geprüft am 15.06.2017.
- Castro Varela, María do Mar/Clayton, Dimitria (Hg.; 2003): Migration, Gender, Arbeitsmarkt. Neue Beiträge zu Frauen und Globalisierung. Königstein/Taunus: Helmer.
- Dewe, Bernd/Schwarz, Martin P. (2013): Beraten als professionelle Handlung und pädagogisches Phänomen. 2., überarbeitete und aktualisierte Auflage. Hamburg: Verlag Dr. Kovač.
- Döring, Ottmar/Hoffmann, Jana (2016): Beratung zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. In: Gieseke/Nittel (Hg.): *Handbuch Pädagogische Beratung über die Lebensspanne*, S. 267-276.

- Engel, Frank/Nestmann, Frank/Sickendiek, Ursel (2014): »Beratung« – Ein Selbstverständnis in Bewegung. In: Nestmann/Engel/Sickendiek (Hg.): Das Handbuch der Beratung. Band 1, S. 33-44.
- Englmann, Bettina/Müller, Martina (2007): Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Unter Mitarbeit von Tanja Gerschewske, Felix König, Dilek Tunay. Augsburg: Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH. Online verfügbar unter http://globalcompetences.de/daten/brain_waste.pdf, zuletzt geprüft am 01.07.2016.
- Englmann, Bettina/Müller-Wacker, Martina (2010): Analyse der bundesweiten Anerkennungsberatung im Modellprojekt Global competences. Dokumentation 2008-2009. Unter Mitarbeit von Andreas Bärnreuther, Antonia Ruf und Ines Weihing. Augsburg: Tür-an-Tür – Integrationsprojekte gGmbH. Online verfügbar unter www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2010_Studie_Anerkennungsberatung.pdf, zuletzt geprüft am 09.05.2017.
- Englmann, Bettina/Müller-Wacker, Martina (2014): Bewirken die Anerkennungsgesetze eine Verbesserung des Bildungstransfers? Studie zu ausländischen Fachkräften, die Anerkennungsberatungsangebote in Bayern nutzen. Augsburg: MigraNet. Online verfügbar unter www.migranet.org/images/Aktuelles/Anerkennungsstudie_2014.pdf, zuletzt geprüft am 09.05.2017.
- Enoch, Clinton (2011): Dimensionen der Wissensvermittlung in Beratungsprozessen. Gesprächsanalysen der beruflichen Beratung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Enoch, Clinton (2017): Ein neuer Blick auf die Fachberatung in der Bildungsberatung – Die Verknüpfung von Fach- und Prozessberatung. In: Marika Hammerer, Erika Kanelutti-Chilas, Gerhard Krötzl und Ingeborg Melter (Hg.): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung IV. Schwierige Zeiten – Positionierungen und Perspektiven. Bielefeld: Bertelsmann, S. 155-162.
- Erel, Umut (2012): Migrantinnen zwischen Anerkennung und Abqualifizierung. In: Hito Steyerl und Encarnación Gutiérrez Rodríguez (Hg.): Spricht die Subalterne deutsch? Migration und postkoloniale Kritik. 2. Auflage. Münster: Unrast-Verlag, S. 108-128.
- Ertelt, Bern-Joachim (2007): Wissenschaftliche Aus- und Weiterbildung zur Berufsberatung im internationalen Vergleich. In: *REPORT Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung* 30 (1), S. 20-32.

- European Students' Union – ESU (Hg.; 2015): Bologna with Student Eyes 2015. Time to meet the expectations from 1999. Brüssel. Online verfügbar unter https://media.ehea.info/file/ESU/32/8/Bologna-With-Student-Eyes_2015_565328.pdf, zuletzt geprüft am 09.05.2017.
- Färber, Christine/Arslan, Nurcan/Köhnen, Manfred/Parlar, Renée (2008): Migration, Geschlecht und Arbeit. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.
- Gaitanides, Stefan (2014): Interkulturelle Kompetenzen in der Beratung. In: Nestmann/Engel/Sickendiek (Hg.): Das Handbuch der Beratung. Band 1, S. 313-326.
- Giesecke, Hermann (2010): Pädagogik als Beruf. Grundformen pädagogischen Handelns. 10. Auflage. Weinheim: Juventa-Verlag.
- Giesecke, Wiltrud (2000): Beratung in der Weiterbildung – Ausdifferenzierung der Beratungsbedarfe. In: *Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung* 46, S. 10-17.
- Giesecke, Wiltrud (2016a): Entscheidungstheoretische Grundlagen der Beratung. In: Giesecke/Nittel (Hg.): Handbuch Pädagogische Beratung über die Lebensspanne, S. 102-112.
- Giesecke, Wiltrud (2016b): Orientierungsberatung. In: Giesecke/Nittel (Hg.): Handbuch Pädagogische Beratung über die Lebensspanne, S. 536-547.
- Giesecke, Wiltrud/Käpplinger, Bernd/Otto, Sylvana (2007): Prozessverläufe in der Beratung analysieren – Ein Desiderat. Begründung und Entwicklung eines Forschungsdesigns. In: *Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* 30 (1), S. 33-42.
- Giesecke, Wiltrud/Nittel, Dieter (Hg.; 2016): Handbuch Pädagogische Beratung über die Lebensspanne. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Giesecke, Wiltrud/Opelt, Karin (2004): Weiterbildungsberatung II. Studienbrief EB2001, 2., überarbeitete Auflage. Kaiserslautern: TU, Zentrum für Fernstudien und Universitäre Weiterbildung.
- Giesecke, Wiltrud/Stimm, Maria (2016): Praktiken der professionellen Bildungsberatung. Innensichten auf die Entscheidungsfindung im Beratungsprozess. Wiesbaden: Springer.
- Girlasu, Mioara/Zitz, Edith (2013): Anerkannt! Projekt zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. Erhebung der Ist-Situation im Bereich »Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen in der Steiermark«. Online verfügbar unter <http://www.esf.at/>

- esf/wp-content/uploads/Anerkannt_Erhebung_inspire2012.pdf, zuletzt geprüft am 16.07.2016.
- Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2010): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. 4. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gröning, Katharina (2010): Entwicklungslinien pädagogischer Beratungsarbeit. Anfänge – Konflikte – Diskurse Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gröning, Katharina (2011): Pädagogische Beratung. Konzepte und Positionen. 2., aktualisierte und überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Grunwald, Klaus/Thiersch, Hans (Hg.; 2008): Praxis lebensweltorientierter sozialer Arbeit. Handlungszugänge und Methoden in unterschiedlichen Arbeitsfeldern. 2. Auflage. Weinheim: Juventa-Verlag.
- Hamburger, Franz (2006): Konzept oder Konfusion? Anmerkungen zur Kulturalisierung der Sozialpädagogik. In: *Neue Praxis. Zeitschrift für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialpolitik*. Sonderheft 8, S. 178-192.
- Hamburger, Franz (2012): Abschied von der Interkulturellen Pädagogik. Plädoyer für einen Wandel sozialpädagogischer Konzepte. 2. Auflage. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Hauck, Sara/Hoffmann, Jana/Kirchner, Lisa (2016): Qualität in der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung. Qualitätsmatrix zur Anwendung in Beratungsstellen. Hg. von der IQ Fachstelle »Beratung und Qualifizierung«. Online verfügbar unter http://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/FBQ/Materialien/Material/Qualitaetsmatrix_Anerkennungs_Qualifizierungsberatung.pdf, zuletzt geprüft am 23.04.2017.
- Heitmeyer, Wilhelm/Imbusch, Peter (Hg.; 2005): Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Helsper, Werner/Sandring, Sabine/Wiezorek, Christine (2005): Anerkennung in pädagogischen Beziehungen – ein Problemaufriss. In: Heitmeyer/Imbusch (Hg.): Integrationspotenziale einer modernen Gesellschaft, S. 179-206.
- Hoffmann, Jana/Arians, Falk (2015): Qualitätssicherung in der Anerkennungsberatung. Handlungshilfen, Instrumente und Beispiele guter Praxis. Bielefeld: Bertelsmann.

- Honneth, Axel (2014): *Kampf um Anerkennung. Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte*. 8. Auflage. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Imamovic, Nermina (2014): *Die Arbeitsmarktintegration von qualifizierten Migrantinnen und Migranten aus Sicht der Betroffenen*. Unveröffentlichte Masterthesis im Universitätslehrgang Bildungs- und Berufsberatung an der Donau-Universität Krems.
- Kade, Jochen/Nittel, Dieter/Seitter, Wolfgang/Egloff, Birte (2007): *Einführung in die Erwachsenenbildung/Weiterbildung*. 2., überarbeitete Auflage. Stuttgart: Kohlhammer.
- Kaletta, Barbara (2008): *Anerkennung oder Abwertung. Über die Verarbeitung sozialer Desintegration*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage.
- Kalpaka, Annita (2009a): »Hier wird Deutsch gesprochen« – Unterschiede, die einen Unterschied machen. In: Gabi Elverich, Annita Kalpaka und Karin Reindlmeier (Hg.): *Spurensicherung. Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft*. 2. Auflage. Münster: Unrast-Verlag, S. 263-298.
- Kalpaka, Annita (2009b): *Pädagogische Professionalität in der Kulturalisierungsfalle – Über den Umgang mit »Kultur« in den Verhältnissen von Differenz und Dominanz*. In: Rudolf Leiprecht und Anne Kerber (Hg.): *Schule in der Einwanderungsgesellschaft. Ein Handbuch*. 3. Auflage. Schwalbach/Taunus: Wochenschau-Verlag, S. 387-405.
- Kalpaka, Annita (2011): *Institutionelle Diskriminierung im Blick – Von der Notwendigkeit Ausblendungen und Verstrickungen in rassistischer Bildungsarbeit zu thematisieren*. In: Wiebke Scharathow (Hg.): *Rassismuskritische Bildungsarbeit*. 2. Auflage. Schwalbach/Taunus: Wochenschau-Verlag, S. 25-40.
- Käpplinger, Bernd (2002): *Anerkennung von Kompetenzen: Definitionen, Kontexte und Praxiserfahrungen in Europa*. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung. Online verfügbar unter http://www.die-bonn.de/espid/dokumente/doc-2002/kaepplinger02_01.pdf, zuletzt geprüft am 05.04.2017.
- Käpplinger, Bernd (2010): *Nutzen von Bildungsberatung. Konzeptionelle Eckpunkte vor dem Hintergrund britischer Forschungsergebnisse*. In: *DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung* 17 (2), S. 32-35.
- Käpplinger, Bernd/Maier-Gutheil, Cornelia (2015): *Ansätze und Ergebnisse zur Beratung(sforschung) in der Erwachsenen- und Weiterbildung*

- Eine Systematisierung. In: *Report. Zeitschrift für Weiterbildungsfor-*
schung 38 (2), S. 163-181. Online verfügbar unter <https://link.springer.com/content/pdf/10.1007%2Fs40955-015-0034-9.pdf>, zuletzt geprüft am 05.04.2017.
- Käpplinger, Bernd/Robak, Steffi/Schmidt-Lauff, Sabine (Hg.; 2013): *Engage-*
ment für die Erwachsenenbildung. Ethische Bezugnahmen und demo-
krische Verantwortung. Wiesbaden: Springer.
- Kasparovsky, Heinz/Wadsack-Köchrl, Ingrid (2016): *Das österreichische*
Hochschulsystem. 7. Auflage. Wien: Eigenverlag.
- Kelle, Udo/Kluge, Susann (2010): *Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich*
und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. 2., über-
arbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kirilova, Sofia/Biffli, Gudrun/Pfeffer, Thomas/Skrivanek, Isabella/Egger-
Subotitsch, Andrea/Kerler Monira/Doll Evelyn (Hg.; 2016): *ÖIF-For-*
schungsbericht. Anerkennung von Qualifikationen. Fakten, Erfahrungen,
Perspektiven. Eine theoretische und empirische Auseinandersetzung zu
im Ausland erworbenen Qualifikationen in Österreich. Wien: Österreichischer
Integrationsfonds. Online verfügbar unter [http://www.integrations-](http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/Fotos/Publikationen/Forschungsbericht/Forschungsbericht_Anerkennung_von_Qualifikationen.pdf)
[fonds.at/fileadmin/content/AT/Fotos/Publikationen/Forschungsbericht/](http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/Fotos/Publikationen/Forschungsbericht/Forschungsbericht_Anerkennung_von_Qualifikationen.pdf)
[Forschungsbericht_Anerkennung_von_Qualifikationen.pdf](http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/Fotos/Publikationen/Forschungsbericht/Forschungsbericht_Anerkennung_von_Qualifikationen.pdf), zuletzt ge-
prüft am 15.06.2017.
- Kleemann, Frank/Krähnke, Uwe/Matuschek, Ingo (2013): *Interpretative*
Sozialforschung. Eine Einführung in die Praxis des Interpretierens. 2.,
korrigierte und aktualisierte Auflage. Wiesbaden: Springer.
- Klomfaß, Sabine (2011): *Hochschulzugang und Bologna-Prozess. Bildungs-*
reform am Übergang von der Universität zum Gymnasium. Wiesbaden:
VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kossak, Peter (2016): *Die pädagogische Binnenstruktur der Beratung.* In:
Gieseke/Nittel (Hg.): *Handbuch Pädagogische Beratung über die Lebens-*
spanne, S. 122-130.
- Krüger, Rolf (2011): *Sozialberatung. Werkbuch für Studium und Berufspra-*
xis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/Springer.
- Krüger-Potratz, Marianne (2005): *Interkulturelle Bildung. Eine Einführung.*
Münster: Waxmann.
- Kuckartz, Udo (2012): *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Com-*
puterunterstützung. Weinheim: Beltz Juventa.

- Kupfer, Annett (2016): Beratung in der Migrationsgesellschaft. In: Gieseke/Nittel (Hg.): Handbuch Pädagogische Beratung über die Lebensspanne, S. 579-589.
- Lamnek, Siegfried (2010): Qualitative Sozialforschung. Unter Mitarbeit von Claudia Krell. 5., überarbeitete Auflage. Weinheim, Basel: Beltz.
- Lazarsfeld, Paul F./Barton, Allen H. (1951): Qualitative Measurement in the Social Sciences. Classification, Typologies, and Indices. In: Daniel Lerner und Harold D. Lasswell (Hg.): The Policy Sciences. Stanford: Stanford University Press, S. 155-192.
- Leiprecht, Rudolf (Hg.; 2011): Diversitätsbewusste soziale Arbeit. Schwalbach/Taunus: Wochenschau-Verlag.
- Maier, Ralf/Rupprecht, Bern/Rentrop-Klewitz/Maja/Fohrbeck Dorothea (2012): Erläuterungen zum Anerkennungsgesetz des Bundes. Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen. Bundesministerium für Bildung und Forschung, Referat 325. Online verfügbar unter https://www.anererkennung-in-deutschland.de/media/20120320_erlaeuterungen_zum_anererkennungsg_bund.pdf, zuletzt geprüft am 27.01.2017
- Maier-Gutheil, Cornelia (2013): Professionalität in der Beratung – erwachsenenbildnerische Analysen und Reflexionen. In: Käßlinger/Robak/Schmidt-Lauff (Hg.): Engagement für die Erwachsenenbildung, S. 179-186.
- Maier-Gutheil, Cornelia (2016): Beraten. Stuttgart: Kohlhammer.
- Maier-Gutheil, Cornelia/Nierobisch, Kira (2015): Beratungswissen für die Erwachsenenbildung. Bielefeld: wbv.
- Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 12., überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz.
- Mecheril, Paul (2004): Einführung in die Migrationspädagogik. Weinheim: Beltz.
- Mecheril, Paul (2008): »Kompetenzlosigkeitskompetenz«. Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen. In: Georg Auernheimer (Hg.): Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. 2., aktualisierte und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage, S. 15-34.
- Mecheril, Paul (2014): Beratung: Interkulturell. In: Nestmann/Engel/Sickendiek (Hg.): Das Handbuch der Beratung. Band 1, S. 295-304.

- Merchel, Joachim (2000): Parteilichkeit: ein problematisches Prinzip für professionelles Handeln in der Sozialen Arbeit. In: Luise Hartwig und Joachim Merchel (Hg.): Parteilichkeit in der Sozialen Arbeit. Band 4. Münster: Waxmann, S. 49-68.
- Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht: ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Detlef Garz und Klaus Kraimer (Hg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 441-471. Unveränderter Wiederabdruck zuletzt in: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (2005): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung. 2. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- MigraNet (Hg.; 2014): Leitbild Anerkennungsberatung. Fachberatung zur beruflichen Anerkennung ausländischer Qualifikationen in Bayern. Augsburg. Online verfügbar unter http://www.migranet.org/images/PDF/2014_Leitbild.pdf, zuletzt geprüft am 15.06.2017.
- Mollenhauer, Klaus (1965): Das pädagogische Phänomen »Beratung«. In: Klaus Mollenhauer und Wolfgang C. Müller (Hg.): »Führung« und »Beratung« in pädagogischer Sicht. Heidelberg: Quelle & Meyer, S. 25-48.
- Müller, Eva M./Ayan, Türkan (2013): Die Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen im Sozial- und Gesundheitswesen. Eine hypothesengenerierende Pilotstudie unter Migranten. In: Türkan Ayan (Hg.): Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen. Personenbezogene und strukturelle Rahmenbedingungen für Berufe und Bildungschancen im Sozial- und Gesundheitssektor. Köln: Wissenschaftsverlag, S. 2-40.
- Müller, Eva M./Ayan, Türkan (2014): Beratung von Migrantinnen und Migranten. Herausforderungen, Unterstützungsbedarfe, kulturelle Begegnungen; eine explorative Analyse der Sichtweisen von Beratern und Ratsuchenden. Köln: Wissenschaftsverlag.
- Müller, Eva M./Ayan, Türkan (2015): Empathie, Sprache und Beraterkompetenz als Einflussfaktoren auf Zufriedenheit in der Anerkennungsberatung – eine Befragung von Ratsuchenden in Deutschland. In: *Migration und Soziale Arbeit* (2), Weinheim: Beltz, S. 170-177.
- Nestmann, Frank (2014): Ressourcenorientierte Beratung. In: Nestmann/Engel/Sickendiek (Hg.): Das Handbuch der Beratung. Band 2, S. 725-734.

- Nestmann, Frank/Engel, Frank/Sickendiek, Ursel (Hg.; 2013): Das Handbuch der Beratung. 3 Bände. Band 3. Neue Beratungswelten. Fortschritte und Kontroversen. Tübingen: dgvt-Verlag.
- Nestmann, Frank/Engel, Frank/Sickendiek, Ursel (Hg.; 2014a): Das Handbuch der Beratung. 3 Bände. Band 1. Disziplinen und Zugänge. 3. Auflage. Tübingen: dgvt-Verlag.
- Nestmann, Frank/Engel, Frank/Sickendiek, Ursel (Hg.; 2014b): Das Handbuch der Beratung. 3 Bände. Band 2. Ansätze, Methoden und Felder. 3. Auflage. Tübingen: dgvt-Verlag.
- Nestmann, Frank/Sickendiek, Ursel/Engel, Frank (2007): Die Zukunft der Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. In: Ursel Sickendiek, Frank Nestmann, Frank Engel und Bamler Vera (Hg.): Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Tübingen: dgvt-Verlag, S. 13-51.
- Neumann, Steffen (2010): Negativ wahrgenommene und klassifizierte Differenz. Zu Nichtanerkennungs-, Missachtungs- und Diskriminierungserfahrungen von BildungsinländerInnen in Kanada und Deutschland. In: Nohl et al. (Hg.): Kulturelles Kapital in der Migration, S. 211-223.
- Nittel, Dieter (2016): Der erziehungs- bzw. bildungswissenschaftliche Zugang zur Handlungsform »Beratung«. In: Gieseke/Nittel (Hg.): Handbuch Pädagogische Beratung über die Lebensspanne, S. 20-30.
- Nohl, Arnd-Michael (2010): Konzepte interkultureller Pädagogik. Eine systematische Einführung. 2., erweiterte Auflage. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
- Nohl, Arnd-Michael/Schittenhelm, Karin/Schmidtke, Oliver/Weiß, Anja (Hg.; 2010): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Pavkovic, Gari (2014): Beratung für Migranten. In: Nestmann/Engel/Sickendiek (Hg.): Das Handbuch der Beratung. Band 1, S. 305-312.
- Preißer, Rüdiger (2012): Pädagogisch orientierte Kompetenzverständnisse in der Beratung. In: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Österreich (Hg.): Subjektorientierte Beratung. Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes, S. 14-20.
- Prengel, Annedore (2006): Pädagogik der Vielfalt. Wiesbaden: Springer.
- Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen. Amtsblatt der Europäischen Union, Nr. L 255/22. Online verfügbar

- unter <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32005L0036&from=DE>, zuletzt geprüft am 12.04.2019
- Rogers, Carl R. (1995): Klientenzentrierte Psychotherapie. In: Carl R. Rogers und Peter F. Schmid (Hg.): Person-zentriert. Grundlagen von Theorie und Praxis. 4. Auflage. Mainz: Matthias-Grünwald-Verlag, S. 185-235.
- Sauer-Schiffer, Ursula (Hg.; 2004): Bildung und Beratung. Beratungskompetenz als neue Herausforderung für Weiterbildung und außerschulische Jugendbildung? Münster: Waxmann.
- Schäffter, Ortfried (2009): Die Theorie der Anerkennung – ihre Bedeutung für pädagogische Professionalität. In: Annette Mörchen und Markus Tolksdorf (Hg.): Lernort Gemeinde. Ein neues Format der Erwachsenenbildung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 171-182.
- Scherr, Albert (2013): Subjektbildung in Anerkennungsverhältnissen. Über »soziale Subjektivität« und »gegenseitige Anerkennung« als pädagogische Grundbegriffe. In: Benno Hafeneger, Peter Henkenborg und Albert Scherr (Hg.): Pädagogik der Anerkennung. Grundlagen, Konzepte, Praxisfelder. Schwalbach/Taunus: debus Pädagogik, S. 26-44.
- Schiersmann, Christiane (2000): Beratung in der Weiterbildung – Neue Herausforderungen und Aufgaben. In: *Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung* 46, S. 18-32.
- Schiersmann, Christiane (2011a): Beratung im Kontext lebenslangen Lernens. In: Rudolf Tippelt und Aiga von Hippel (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. 5. Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 747-767.
- Schiersmann, Christiane (2011b): Bildungs- und Berufsberatung neu denken. In: Marika Hammerer (Hg.): Zukunftsfeld Bildungs- und Berufsberatung. Neue Entwicklungen aus Wissenschaft und Praxis. Bielefeld: Bertelsmann, S. 81-98.
- Schiersmann, Christiane (2013): Ein Kompetenzprofil für Beratende – Resultat eines offenen Koordinierungsprozesses. In: Käßlinger/Robak/Schmidt-Lauff (Hg.): Engagement für die Erwachsenenbildung, S. 157-168.
- Schiersmann, Christiane/Bachmann, Miriam/Dauner, Alexander/Weber, Peter (2008): Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung. Bielefeld: Bertelsmann.

- Schiersmann, Christiane/Remmele, Heide (2004): Beratungsfelder in der Weiterbildung. Eine empirische Bestandsaufnahme. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.
- Schirilla, Nausikaa/Becker, Martin/Schwab, Jürgen E./Kricheldorf, Cornelia (2016): Migration und Flucht. Orientierungswissen für die Soziale Arbeit. Stuttgart: Kohlhammer.
- Schmidt, Bernhard/Tippelt, Rudolf (2006): Bildungsberatung für Migrantinnen und Migranten. In: Veronika Fischer (Hg.): Zuwanderung und Migration. Bielefeld: Bertelsmann, S. 32-42.
- Schröder, Frank/Schlögl, Peter (2014): Weiterbildungsberatung. Qualität definieren, gestalten, reflektieren. Bielefeld: wbv.
- Schröder, Frank/Schlögl, Peter (2016): Professionalität in der Bildungsberatung. Alles ganz einfach oder doch chaotisch. In: *Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs* 29.
- Schrödter, Wolfgang (2014): Beratungsforschung. In: Nestmann/Engel/Sickendiek (Hg.): Das Handbuch der Beratung. Band 2, S. 809-824.
- Schütze, Fritz (2000): Schwierigkeiten bei der Arbeit und Paradoxien des professionellen Handelns: ein grundlagentheoretischer Aufriß. In: *Zeitschrift für qualitative Bildungs-, Beratungs- und Sozialforschung* 1 (1), S. 49-96.
- Seel, Hans-Jürgen (2013): Aufgaben und Probleme der Professionalisierung von Beratung. In: Nestmann/Engel/Sickendiek (Hg.): Neue Beratungswelten, S. 1645-1661.
- Seel, Hans-Jürgen (2014): Beratung: Reflexivität als Profession. Göttingen/Bristol: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales (Hg.; 2017): Fachkonzept Beratung zu Bildung und Beruf nach dem »Berliner Modell« der Bildungsberatung. Version 1.2. Unveröffentlicht.
- Sickendiek, Ursel (2013): Diversität in der Beratung. Unterschiedliche Lebenswelten gerecht werden. In: Nestmann/Engel/Sickendiek (Hg.): Neue Beratungswelten, S. 1429-1446.
- Sommer, Ilka (2015): Die Gewalt des kollektiven Besserwissens. Kämpfe um die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in Deutschland. Bielefeld: transcript.
- Sprung, Annette (2011): Zwischen Diskriminierung und Anerkennung. Weiterbildung in der Migrationsgesellschaft. Münster: Waxmann.

- Stanik, Tim (2015): Institutionelle Anbieterkontexte und Regulation von Beratungen in der Weiterbildung. In: *Report. Zeitschrift für Weiterbildungsforschung* 38 (3), S. 197-211.
- Stark, Wolfgang (2014): Beratung und Empowerment – empowerment-orientierte Beratung? In: Nestmann/Engel/Sickendiek (Hg.): *Das Handbuch der Beratung*. Band 1, S. 535-546.
- Statistik Austria (Hg.; 2017): *Migration & Integration. Zahlen. Daten. Indikatoren*. 2017. Kommission für Migrations- und Integrationsforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften. Wien. Online verfügbar unter https://www.statistik.at/wcm/idc/idcplg?IdcService=GET_PDF_FILE&RevisionSelectionMethod=LatestReleased&dDocName=113697, zuletzt geprüft am 12.04.2019.
- Stojanov, Krassimir (2006): *Bildung und Anerkennung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Tomić, Milica (2015): Mitgebrachte Bildung in Österreich – durch verbesserte Anerkennungspolitik zum Brain Gain. In: Ernst Gesslbauer und Carin Dániel Ramírez-Schiller (Hg.): *Die Rolle von Guidance in einer sich wandelnden Arbeitswelt*. Innsbruck: Studienverlag.
- UNHCR (Hg.; o.J.): *Die Genfer Konvention von 1951 über die Rechtsstellung der Flüchtlinge: Ihre Bedeutung in der heutigen Zeit*. Hg. von dem Hohen Flüchtlingskommissar der Vereinten Nationen. The UN Refugee Agency. Online verfügbar unter <http://www.unhcr.at/mandat/genfer-fluechtlingskonvention.html>, zuletzt geprüft am 08.04.2017.
- Wagner, Harry (2014): *Migrationsberatung*. In: Nestmann/Engel/Sickendiek (Hg.): *Das Handbuch der Beratung*. Band 2, S. 1151-1160.
- Walgenbach, Katharina (2011): Intersektionalität als Analyseparadigma kultureller und sozialer Ungleichheiten. In: Johannes Bilstein (Hg.): *Kulturelle Differenzen und Globalisierung. Herausforderungen für Erziehung und Bildung*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften/Springer, S. 113-130.
- wba (Hg.; 2016): *wba-Diplom: Diplomierete/r Erwachsenenbildner/in Beratung*. Hg. v. Weiterbildungsakademie. Online verfügbar unter https://wba.or.at/login/downloads/Curriculum_wba-Diplom_Beratung.pdf, zuletzt geprüft am 10.05.2017.
- Weichbold, Martin (2015): *Anerkennungshürden bei MigrantInnen in Salzburg*. Endbericht. Jänner 2015. Hg. v. Hilla Lindhuber. Salzburg: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg.

- Weiss, Silvana/Kapeller, Doris (2012): Forschungsbericht. MIQUAM. Migrantinnen. Qualifizierung. Arbeitsmarkt. Graz. Online verfügbar unter http://www.peripherie.ac.at/_lccms_/downloadarchive/00077/Miquam.pdf, zuletzt geprüft am 15.06.2017.
- Welsch, Wolfgang (1995): Transkulturalität. Zur veränderten Verfasstheit heutiger Kulturen. In: Institut für Auslandsbeziehungen (Hg.): Migration und Kultureller Wandel, Schwerpunktthema der Zeitschrift für Kulturaustausch 45 (1), S. 39-44.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Rechtsstatus von Anerkennungs- und Validierungsverfahren	18
Abbildung 2	Unterschiedliche Gründe für Anerkennungsverfahren	19
Abbildung 3	Anerkennungsbereiche	23
Abbildung 4	Skizze für einen Vorschlag eines professionsorientierten entscheidungstheoretischen Ansatzes der Bildungsberatung	56
Abbildung 5	Beratung in der Weiterbildung	57
Abbildung 6	Das integrative Modell	58
Abbildung 7	Dimensionen der Wissensvermittlung in der Beratung	62
Abbildung 8	Anerkennungsdimensionen nach Honneth	70
Abbildung 9	Anerkennungsdimensionen	82
Abbildung 10	Anerkennungstheoretisches Rahmenmodell	83
Abbildung 11	Doppelverortung von Beratung	85
Abbildung 12	Systemisches Kontextmodell von Beratung	86
Abbildung 13	Dynamisches Beratungsumfeld	89
Abbildung 14	Rahmenbedingungen der Anerkennungsberatung	101
Abbildung 15	Spannungsfelder in der Anerkennungsberatung	186
Abbildung 16	Professionelle Handlungsstrategien in der Anerkennungsberatung	218
Abbildung 17	(Aus-)Handlungsmuster in der Anerkennungsberatung	219

Abkürzungsverzeichnis

AMS	Arbeitsmarktservice
ANABIN	Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsnachweise (Infoportal zu ausländischen Bildungsabschlüssen)
Anerkennungsgesetz	Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen
AST	Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen
AT	Österreich (Interview-Code)
AuBG	Bundesgesetz über die Vereinfachung der Verfahren zur Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsabschlüsse und Berufsqualifikationen – Anerkennungs- und Bewertungsgesetz
BMASGK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (in Österreich), zuvor Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (2009 bis 2018)
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (in Österreich), zuvor Bundesministerium für Bildung (2016 bis 2018), Bundesministerium für Bildung und Frauen (2014 bis 2016)
BMDW	Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (in Österreich), zuvor Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (2014 bis 2018)
BQFG	Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen – Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (i.e. Artikel 1 des Anerkennungsgesetzes)
DE	Deutschland (Interview-Code)
ENIC	European Network of Information Centres

GFK	Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge (Genfer Flüchtlingskonvention)
IQ	Förderprogramm »Integration durch Qualifizierung«
NARIC	National Academic Recognition Information Centres
RL 2005/36/ EG	Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Anerkennung von Berufsqualifikationen vom 7. September 2005 (EU-Berufsanerkennungsrichtlinie)

Dank

An erster Stelle möchte ich all meinen Interviewpartner_innen für ihre Bereitschaft, die investierte Zeit und die Offenheit in den Interviews danken. Bei Norbert Bichl und Stephan Schiele bedanke ich mich dafür, dass sie mir den Zugang zum Feld ermöglicht haben.

Carola Iller danke ich für ihre verlässliche fachliche und persönliche Unterstützung während der gesamten Dissertation. Bei Johann Bacher bedanke ich mich für die Hinweise zum empirischen Teil der Arbeit, bei Annette Sprung für die Begleitung als Mentorin und bei Peter Schlögl für die thematischen Anregungen. Ein großer Dank geht zudem an meine Kolleg_innen der Abteilung für Berufspädagogik und Erwachsenenbildung und aus dem Doktoratsstudium der Johannes Kepler Universität Linz.

Für die inhaltlichen Rückmeldungen, Diskussionen und Korrekturhinweise während der Finalisierung dieser Arbeit bedanke ich mich bei Christina Sofeso, Christoph Cyranski, Dennis Schall, Friederike Faust, Irmgard Jäger, Karin Gugitscher, Peter Gareus und Sarah Müller – bei Benjamin Hepe und Ulf Prokein zudem für die Unterstützung ganz zu Beginn dieses langjährigen Forschungsprojekts.

In meinem persönlichen Umfeld geht ein großer Dank an meine Freund_innen, an dieser Stelle vor allem für die gemeinsame Zeit während des Studiums in Heidelberg, Frankfurt und Linz. Sehr herzlich bedanke ich mich abschließend bei Dennis, meinen Eltern Anny und Jürgen, meinen Brüdern Manfred und Richard, bei Daniela, Sophia und Lena, die jedes Problem während der Dissertation relativiert und mich dabei immer unterstützt haben.

Pädagogik



Anselm Böhmer

Bildung als Integrationstechnologie?

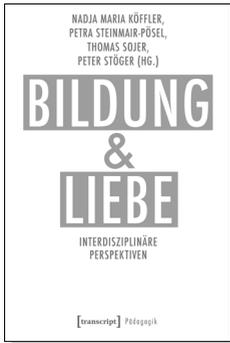
Neue Konzepte für die Bildungsarbeit mit Geflüchteten

2016, 120 S., kart.

14,99 € (DE), 978-3-8376-3450-1

E-Book: 12,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-3450-5

EPUB: 12,99 € (DE), ISBN 978-3-7328-3450-1



Nadja Köffler, Petra Steinmair-Pösel,
Thomas Sojer, Peter Stöger (Hg.)

Bildung und Liebe

Interdisziplinäre Perspektiven

2018, 412 S., kart., 11 SW-Abbildungen

39,99 € (DE), 978-3-8376-4359-6

E-Book: 39,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-4359-0



Monika Jäckle, Bettina Wuttig, Christian Fuchs (Hg.)

Handbuch Trauma – Pädagogik – Schule

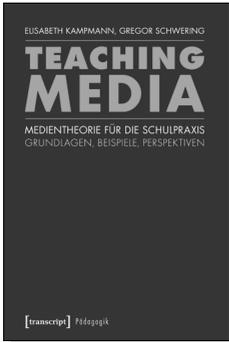
2017, 726 S., kart., 13 SW-Abbildungen

39,99 € (DE), 978-3-8376-2594-3

E-Book: 39,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-2594-7

**Leseproben, weitere Informationen und Bestellmöglichkeiten
finden Sie unter www.transcript-verlag.de**

Pädagogik



Elisabeth Kampmann, Gregor Schwering
Teaching Media
Medientheorie für die Schulpraxis –
Grundlagen, Beispiele, Perspektiven

2017, 304 S., kart., 5 SW-Abbildungen
24,99 € (DE), 978-3-8376-3053-4
E-Book: kostenlos erhältlich als Open-Access-Publikation,
ISBN 978-3-8394-3053-8



Markus Deimann
Open Education
Auf dem Weg zu einer offenen Hochschulbildung

Januar 2019, 260 S., kart.
34,99 € (DE), 978-3-8376-4496-8
E-Book: 34,99 € (DE), ISBN 978-3-8394-4496-2



Stefan Thomas, Madeleine Sauer, Ingmar Zalewski
Unbegleitete minderjährige Geflüchtete
Ihre Lebenssituationen und Perspektiven in Deutschland

2018, 254 S., kart., 26 SW-Abbildungen
29,99 € (DE), 978-3-8376-4384-8
E-Book: kostenlos erhältlich als Open-Access-Publikation,
ISBN 978-3-8394-4384-2

**Leseproben, weitere Informationen und Bestellmöglichkeiten
finden Sie unter www.transcript-verlag.de**

