

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 unbekannten 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 Vorstellungs-

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).

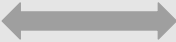
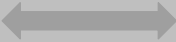
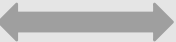
Auf der Ebene des Beratungsgesprächs übernehmen die Berater_innen durch eine anerkennende und wertschätzende Beratungshaltung Aufgaben zur Stärkung und Unterstützung der Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit der Klient_innen. Als einschränkende Rahmenbedingungen werden hier aufgrund der hohen Beratungsnachfrage 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