

## 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	mehrfährige 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	mehrfährige 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 Arbeits Erfahrung 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