

TIM MIGURA / JOHANNES KARL SCHMEES

Zwischen Sollen, Können und Wollen

Eine Untersuchung der Berufsberatung von Menschen mit Fluchthintergrund hin zu einer Pflegeausbildung

Between Shall, Can and Want

An Analysis of Vocational Counselling of Refugees into Nursing Training in Germany

KURZFASSUNG: Der Fachkräftemangel in der Pflege in Deutschland steigt wie auch die (Flucht-)Migration nach Deutschland. Eine kompensatorische Vermittlung von Menschen mit Fluchthintergrund in Pflegeberufe erscheint, zumindest in der öffentlichen Diskussion, als eine effektive Lösung des Fachkräftemangels. Im Rahmen der Untersuchung sollen Erfahrungen von Menschen mit Fluchthintergrund herausgestellt werden, die sie im Rahmen einer Berufsberatung oder -vermittlung gemacht haben. Dabei analysieren wir die spezifische Situation der Geflüchteten mithilfe der Doppelbindungstheorie von Gregory Bateson. Es wurden biographisch-narrative Interviews mit sieben Geflüchteten geführt, die sich zum Untersuchungszeitpunkt in einer Pflegeausbildung befanden und zuvor eine Berufsberatung in Anspruch genommen haben. Unsere empirische Analyse zeigt, dass die Berufswahl mitunter von den strategischen Motiven relevanter anderer Akteure beeinflusst wird, sodass am Ende, trotz anderslautender Berufswünsche („Wollen“) und vielfältiger Optionen („Können“) eine Ausbildung im Pflegesektor begonnen wird („Sollen“).

Schlagworte: Geflüchtete, Berufsberatung, Berufswahl, Doppelbindungen, Pflegeberufe

ABSTRACT: In Germany, the shortage of skilled nursing staff is increasing, as is (refugee) immigration. A compensatory placement of people with a refugee background in nursing professions appears, at least in public discussions, to be an effective solution. In the context of this study, we want to highlight the experiences of people with a refugee background that they have made in the context of vocational counselling or placement. In doing so, we analyse the specific situation of refugees with the help of Gregory Bateson's double-bind theory. Biographical narrative interviews were conducted with seven refugees who were undergoing nursing training at the time of the study and had previously received vocational counselling. Our empirical analysis shows that the choice of occupation is influenced by the strategic motives of relevant other actors, so that in the end, despite other occupational wishes (“want”) and diverse options (“can”), training in the nursing sector is chosen (“shall”).

Keywords: Refugees, career counseling, career choice, double binds, nursing

1. Einleitung

Im ersten Halbjahr 2022 wurden in Deutschland 47.547 Asylerstanträge von volljährigen Geflüchteten gestellt (vgl. HESS 2022, S. 6). Die Bildungsabschlüsse der Antragsstellenden reichen dabei von Hochschulabschlüssen (19,6 %) über Gymnasialabschlüsse (23,7 %) bis hin zu ausbleibenden formalen Bildungsabschlüssen (8,8 %; vgl. HESS 2022, S. 12). Dazwischen lassen sich weitere mittlere Bildungsabschlüsse verorten. Aufgrund dieser vielfältigen Qualifikationen stellt die Berufsvermittlung der Menschen mit Fluchthintergrund eine zentrale Aufgabe im Integrationsprozess dar. Institutionelle Berufsberatungskräfte dienen dabei zum einen als Expert:innen für das deutsche Berufsbildungssystem und zum anderen als Gatekeeper, da sie einen gezielten Zugang zum Berufsbildungssystem begünstigen und steuern können. Somit sind sie entscheidende Schlüsselpersonen in der Berufsvermittlung (vgl. MÜLLER ET AL. 2014, S. 60; FITZENBERGER ET AL. 2020, S. 91 f.). Der bereits bestehende und sich weiter zuspitzende Fachkräftemangel in den Pflegeberufen bedingt für die Arbeitsplatzsuchenden schnell realisierbare und nachhaltige Berufseinstiegsmöglichkeiten – Fachkräfte sind gefragt und das Risiko, arbeitslos zu sein oder zu bleiben, ist in dieser Branche gering (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2023a, S. 18–20). Trotz aktuell steigender Personalentwicklungen in den Pflegeberufen ist eine Kompensation des Fachkräftemangels nicht absehbar (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2023a, S. 7–9, 20). Dieses hat zur Folge, dass sich Diskurse entwickeln, durch die eine Regulierung des Pflegefachkräftemangels über einen verstärkten Einsatz von Menschen mit Fluchthintergrund forciert wird (vgl. BMWI 2018, S. 9–14; SCHMIDT 2019, S. 2 f.; SŁOTALA 2019, S. 77).

Die aktuelle Zuwanderungsdynamik bietet ein großes Fachkräftepotenzial und eine große Chance. [...] Eine gelingende Arbeitsmarktintegration kann mittelfristig dazu beizutragen, dem demografisch bedingten [pflegebezogenen] Arbeitskräftemangel der Wirtschaft aktiv entgegenzuwirken. (BMWI 2018, S. 5)

Doch was folgt aus diesen Forderungen? Entspricht diese gezielte Arbeitsmarktintegration den Vorstellungen und Wünschen der betroffenen Geflüchteten? Hier ist zu Recht Zweifel angebracht, da nur ein Anteil von 2,3 % der Geflüchteten vor der Flucht einen Beruf in den Bereichen Medizin, Labor oder Chemie ausübt (vgl. HESS 2022, S. 15).

Die Ausbildung zur Pflegefachfrau bzw. zum Pflegefachmann lässt sich auf dem Deutschen Qualifikationsrahmen auf Niveau 4 verorten¹ (BMBF o.J., o.S.). Eingangsvoraussetzung für die Ausbildung ist in der Regel ein mittlerer Bildungsabschluss (vgl. BMBF o.J., o.S.; § 11, Abs. 1, Satz 1, PflBG vom 17. Juli 2017 i. d. F. vom 11. Juli 2021). Der Zugang über einen Hauptschulabschluss ist unter Zusatzanforderungen, wie u. a. einer erfolgreich abgeschlossenen Berufsausbildung von mindestens zweijähriger Dauer, möglich (vgl. § 11, Abs. 1, Satz 2, PflBG vom 17. Juli 2017 i. d. F. vom 11. Juli 2021). Ein ge-

1 Die formalen Regularien gelten gleichermaßen für die vor der Novellierung der Krankenpflegeberufe geltenden Berufsbezeichnungen „Gesundheits- und Krankenpfleger:in“, „Gesundheits- und Kinderkrankenpfleger:in“ sowie „Altenpfleger:in“.

setzunglich-formales Mindestsprachniveau gibt es für eine Erfüllung der Ausbildungsrichtlinien nicht. Es müssen lediglich „[...] für die Ausübung des Berufs erforderliche [...] Kenntnisse der deutschen Sprache [...]“ (§ 2, Abs. 4, PflBG vom 17. Juli 2017 i. d. F. vom 11. Juli 2021) vorliegen. Empfohlen wird dazu das Sprachniveau B2² (vgl. BMWI 2018, S. 9; BMWI 2020, S. 13). Einzelne Organisationen, wie die Gesellschaft für Qualitätsmanagement in der Gesundheitsversorgung (GQMG 2020, S. 2) plädieren aufgrund der sprachlichen Vielschichtigkeit und besonderen Relevanz der fehlerfreien, sprachlichen Kommunikation für ein Voraussetzung des Sprachniveaus C2 und kritisieren, dass der prekäre Pflegefachkräftemangel zu einer Senkung der Anforderungen geführt hat, so dass eine Integration ausländischer Pflegekräfte schneller zu realisieren sei (vgl. GQMG 2020, S. 2).

In der Literatur zeigen sich vor allem Leitfäden und Konzepte, die Strategien beschreiben, wie Menschen mit Fluchthintergrund optimal in die Berufstätigkeit vermittelt werden können (vgl. u. a. BURKERT/DERCKS 2017; DIHK 2017; KNAPP ET AL. 2017). Diese beziehen sich auf Berufsberatungskonzepte, Eingliederungshilfen sowie auf rechtliche Rahmenbedingungen und Perspektiven und adressieren vor allem berufsberatende Institutionen oder Arbeitgeber:innen. Neben diesen Handlungsempfehlungen sind jedoch auch lebensweltliche Darstellungen der Geflüchteten zu finden, die sich sowohl mit strukturellen als auch persönlichen Hürden auseinandersetzen (vgl. u. a. HELD ET AL. 2018). Dabei wird insbesondere die Diskriminierung junger Migrierender in Bezug auf die berufliche Bildung und Partizipation thematisiert (vgl. u. a. SCHERR 2015). Beschrieben werden bürokratische und soziale Hürden, die Geflüchteten eine flexible Teilhabe am Arbeitsmarkt verwehren. Deutlich wird dabei, dass diese Diskriminierung auf der Makro-, Meso- und Mikroebene stattfindet. Als Beispiele für Diskriminierungserfahrungen auf der Mikroebene lassen sich vor allem gesellschaftliche Abgrenzungen sowie persönliche Vorurteile gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund heranziehen (vgl. IMDORF 2017, S. 362). Nach SCHNEIDER ET AL. (2014, S. 23–27) zeigen sich Diskriminierungen auf der Mesoebene beispielsweise darin, dass vor allem Ausbildungsplatzbewerbende mit türkischen Namen bei der Bewerber:innenauswahl von Betrieben benachteiligt werden. Auf der Makroebene lassen sich Diskriminierungen bzw. verwehrte Partizipationsspielräume im Arbeitsmarkt vor allem mit Blick auf die Staatsbürgerschaft bzw. die (nicht) vorhandenen Aufenthaltstitel verorten. Je nach Art des Aufenthaltstitels oder -status ist es möglich, dass ein freier Zugang zum Arbeitsmarkt eingeschränkt oder gar verboten ist (vgl. EL-MAFAALANI 2017, S. 471 f.; PICHL 2017, S. 460 f.).

Eine Folge dieser Restriktionen ist, dass Menschen mit Migrationshintergrund ihre Berufswahl oft als Notlösung oder „Mittel zum Zweck“ betiteln (vgl. BIBB 2015, S. 88 f.). WEHKING (2019, S. 385 f.) spricht in diesem Zusammenhang von einem „Berufspragmatismus“. Im Rahmen der Recherche ließen sich deutliche Forschungsdesiderate bezüglich der kontextuellen Einflüsse auf individuelle Berufswahlmotive

2 Die in dem Artikel erwähnten Sprachniveaus orientieren sich am Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprache (GeRS).

von jungen Geflüchteten in Deutschland identifizieren. Es wird zwar aufgeführt, welche Berufswünsche Geflüchtete in Deutschland vorweisen und ob diese realisiert werden (vgl. u. a. MAUÉ/SCHUMANN 2020), jedoch wurde der Prozess von dem Berufswunsch zur Berufsrealisierung bislang nur rudimentär untersucht.

Aus diesem Grund ist es Ziel dieser Arbeit, Erfahrungen und Erlebnisse von ehemals ausbildungsplatzsuchenden Geflüchteten herauszustellen, welche sie im Rahmen von Berufsberatungen gemacht haben. Vertiefend soll betrachtet werden, inwiefern eine institutionelle Berufsberatung Einfluss auf die Berufsentscheidungen nehmen kann und welche Wirkung dabei Doppelbindungen einnehmen können. Dementsprechend besteht ein weiterführendes Ziel darin, mögliche Ursprünge sowie Auswirkungen von Doppelbindungen in Berufsberatungsgesprächen aufzudecken und daraus Empfehlungen für die Beratungspraxis ableiten zu können. In dem vorliegenden Beitrag stellen wir die Berufsberatungssituationen in den Mittelpunkt und gehen entsprechend der folgenden Frage nach: *In welchem Verhältnis stehen Fachkräftemangel („Sollen“), individuelle Kompetenzen („Können“) und persönliche Berufswünsche („Wollen“) in Berufsberatungsgesprächen von Ausbildungsplatzsuchenden mit Fluchthintergrund?*

Zu Beginn des Beitrags wird die Doppelbindungstheorie nach Bateson als theoretischer Rahmen vorgestellt. Daraufaufgehend schließt sich der Stand der Forschung zur Berufsorientierung sowie zur Rolle der Berufsberatungskräfte an. Danach wird das methodische Vorgehen dargestellt, in dem die Forschungsausrichtung, die Datenerhebung und die Auswertung sowie Analyse dargestellt werden. Im Rahmen der Ergebnispräsentation werden drei Fallportraits vor dem Hintergrund der Fragestellung vorgestellt. Im Anschluss werden diese Falldarstellungen in einen gemeinsamen Kontext eingeordnet und die entsprechenden Ergebnisse anhand aktueller Forschungsstände diskutiert. Abschließend folgt das Fazit in dem auch Desiderate dargestellt werden.

2. Stand der Forschung

Geflüchtete Menschen in Deutschland weisen in vielen Fällen Berufswünsche auf, die ihnen aus ihrer Alltagsnähe bekannt sind (vgl. CALMBACH/EDWARDS 2019, S. 33; WEHKING 2019, S. 184). Die Berufswünsche stützen sich dabei auf intrinsische Motive, wie einem Interesse am Berufsfeld, auf extrinsische Motive, wie Verdienstmöglichkeiten, oder auf sicherheitsbezogene Motive, wie die zukünftige Relevanz des Berufs (vgl. CALMBACH/EDWARDS 2019, S. 37). Nach WEHKING (2020, S. 176) dienen in der Berufsorientierung von Geflüchteten vor allem Anhänger:innen der deutschen Mehrheitsgesellschaft als Expert:innen und Orientierungshelfer:innen, da die Familienmitglieder der Geflüchteten in vielen Fällen über wenig Wissen über das deutsche Ausbildungssystem verfügen (vgl. auch CALMBACH/EDWARDS 2019, S. 60–63). Neben produktiv wegweisenden Berufsvorschlägen besteht aber auch die Möglichkeit, dass ebenjene Anhänger:innen der deutschen Mehrheitsgesellschaft aufgrund ihrer vermeintlichen Expert:innen Geflüchtete teilweise falsche oder subjektiv-geprägte Informationen von bestimmten Berufsfeldern abhalten (vgl. WEHKING 2020, S. 176 f.). Die Relevanz der

Expert:innen begründet sich u. a. dadurch, dass sich die meisten Geflüchteten mehr und/oder detailliertere Informationen zur Berufsorientierung wünschen, da sie zwar grobe Berufsvorstellungen vorweisen, aber schlecht über Realisierungsmöglichkeiten und Zugangswege informiert sind (vgl. CALMBACH/EDWARDS 2019, S. 69–71).

Eine Studie von MAUÉ und SCHUMANN (2020, S. 46) zeigt weiterführend auf, dass sich die individuellen Berufswünsche einiger Jugendlicher mit Migrationshintergrund im Laufe der Zeit ändern. Die Befragung verdeutlicht, dass die ursprünglichen Berufswünsche junger migrierter Menschen in vielen Fällen ein Hochschulstudium verlangen. Bei einer zweiten Befragung, welche ein Jahr später mit der gleichen Gruppe geführt wurde, zeigt sich, dass die Wünsche nach Berufen, welche ein Studium voraussetzen, gesunken sind (vgl. MAUÉ/SCHUMANN 2020, S. 46). Aufgrund mehrerer Faktoren, wie der Konkurrenz mit Jugendlichen ohne Migrationshintergrund, der Anzahl der offenen Ausbildungsplätze oder dem angestrebten Schulabschluss, adaptieren viele Jugendliche mit Migrationshintergrund ihren Berufswunsch im Laufe der Zeit an die erfahrenen Rahmenbedingungen an (vgl. MAUÉ/SCHUMANN 2020, S. 47). Da viele Geflüchtete die Berufstätigkeit dennoch für wichtig empfinden und sie in vielen Fällen einem Zeit- und Handlungsdruck unterstehen, gehen sie bei ihrer Berufsorientierung häufig pragmatisch vor (vgl. CALMBACH/EDWARDS 2019, S. 26; WEHKING 2019, S. 385 f.). Dieses begründet sich u. a. durch das Bedürfnis nach finanzieller und sozialer Sicherheit sowie der Sicherung des Aufenthalts (vgl. WEHKING 2019, S. 348).

Ein etablierter Weg, um in die Berufslandschaft Deutschlands einzumünden führt dabei über institutionelle Berufsberatungsangebote (vgl. MÜLLER ET AL. 2014, S. 73; FITZENBERGER ET AL. 2020, S. 91 f.; SCHMIDTKE 2020, S. 90). Das Aufgabenspektrum der Berufsberatungskräfte ist dabei sehr vielfältig. Allgemein befassen sie sich mit der Planung von individuellen beruflichen Entwicklungen in unterschiedlichen Lebensphasen, wozu u. a. die Beratung zur Bildungs- bzw. Berufswahl, die Unterstützung zum Wiedereinstieg in das Berufsleben oder die Förderung bei einer Arbeitslosigkeit zählen (vgl. SCHIERSMANN 2011, S. 749; DUDA ET AL. 2021, S. 344 f.). BECK (2021, S. 46–52) unterstreicht die Komplexität von Berufsberatungen, indem er aufführt, dass Berufsberatungskräfte für eine gezielte und personenzentrierte Beratung auf einer theoretischen Ebene sowohl Individual-, Interaktions-, Entsprechungs- als auch Systemtheorien berücksichtigen müssen, die in der Praxis jedoch ineinandergreifen und parallel verlaufen.

In der Berufspraxis der personenbezogenen Orientierungsberatung für Berufsentscheidungen sollen ratsuchende Personen von den Beratungskräften aufgrund ihrer bisherigen Schul- und Arbeitserfahrungen und ihren Berufswünschen in der Findung eines passenden Berufs unterstützt werden (vgl. SCHIERSMANN 2011, S. 750; HOFER/SEIFERT 2021, S. 33 f.). Die für die Berufsorientierung relevanten Kompetenzen beschränken sich dabei nicht ausschließlich auf formale Bildungsabschlüsse, sondern es soll vielmehr eine Beurteilung des gesamten lebensweltbezogenen Kompetenzprofils angestrebt werden, in denen auch non-formale oder informale Einflüsse bedeutsam sind (vgl. BÜCHTER/CHRISTE 2014, S. 12). In der Praxis zeigt sich jedoch, dass die Volition der Arbeitssuchenden nicht immer mit den Kompetenzen und Rahmenbedingungen vereinbar ist (vgl. HOFER/SEIFERT 2021, S. 33). So haben u. a. mangelnde Sprachfer-

tigkeiten, gesellschaftliche Stigmatisierungen oder fehlende Schulabschlüsse zur Folge, dass der Berufswunsch nicht immer mit den formal attestierten Kompetenzen vereinbar ist (vgl. WEHKING 2019, S. 154). Daraus ergibt sich eine Trennung zwischen den Dimensionen *Wollen* und dem *Können*. Im folgenden Beitrag wird daher dieses getrennte Verhältnis näher untersucht.

Im Rahmen ihres Aufgabenfelds verfolgen Berufsberatungskräfte implizit individuelle, bildungs- und arbeitsmarktpolitische sowie gesellschaftspolitische Ziele (vgl. SCHIERSMANN 2008, S. 11). Sie sind daher neben der Förderung des individuellen Berufseinstiegs auch immer an der Erreichung (lokal-)politischer Ziele, wie der Verringerung der Arbeitslosenquoten oder einer schnellen Integration Geflüchteter beteiligt (vgl. MOSBERGER ET AL. 2012, S. 70). Dieses Verhältnis kann den Wünschen und Bedarfen der Ratsuchenden unvereinbar gegenüberstehen, weswegen die Gesprächssituation in Berufsberatungen auch von Paradoxien geprägt sein kann (vgl. SCHIERSMANN 2011, S. 752; HOFER/SEIFERT 2021, S. 33). So kann das Ziel einer schnellen Vermittlung im Konflikt mit einem anspruchsvollen Bildungsziel der arbeitssuchenden Person stehen.

In ihrer individuellen Arbeit unterliegen Beratungskräfte hinzukommend individuellen, organisationalen und gesellschaftlichen Kontexten, die einen Einfluss auf das Ergebnis der Berufsberatung nehmen können. Die individuellen Kontexte stellen zum Beispiel subjektive Erfahrungen oder Berufsverständnisse der Beratungskräfte dar (vgl. SCHIERSMANN 2008, S. 11, 19 f.; SCHADOW/CLEMENT 2021, S. 50 f.). Der organisationale Kontext besteht u. a. durch Traditionen, Finanzierungsmodalitäten und festen Prozessbeschreibungen für Beratungsgespräche, die einen Einfluss auf das Gespräch nehmen können (vgl. SCHIERSMANN 2008, S. 20; KNAPP ET AL. 2017, S. 25). Der gesellschaftliche Kontext begründet sich u. a. durch aktuelle Entwicklungen im Beschäftigungssystem oder gesetzliche Regelungen, wobei vor allem letztere zu Restriktionen in der freien Berufswahl für die geflüchteten Arbeitssuchenden führen (vgl. WEHKING 2022, S. 22 f.).

Das Eingangs aufgeführte Zitat, welches die Kompensation des Pflegefachkräftemangels durch Geflüchtete thematisiert, stellt ein Beispiel für einen politisch-gesellschaftlichen Kontext dar. Dadurch besteht die Möglichkeit, dass Berufsberatungskräfte von derartigen Proklamationen in ihrem Handeln geprägt werden, sofern sie sich nicht davon abgrenzen. Diese Vermutung ist nicht unbegründet, denn junge Geflüchtete werden aufgrund migrationsbezogener Disparitäten vielfach in Berufe vermittelt, in denen ein Mangel an Beschäftigten vorliegt, um aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse oder Schulabschlüsse eine zu realisierende Berufseinstiegschance zu schaffen (vgl. SCHERR 2015, S. 10, HELD ET AL. 2018, S. 44–47; WEHKING 2019, S. 154). Der Pflegeberuf dient im Rahmen dieser Ausarbeitung als exemplarischer Fall, da auch dieser von einem Beschäftigungsmangel geprägt ist und vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie eine Kompensation den Pflegefachkräftemangels gesellschaftlich und politisch gefordert ist (vgl. GOLDRUBER ET AL. 2011, S. 40 f.; BMG 2021, S. 70 f.). Eine solche forcierte Beratung in Richtung Pflegeberufe stellt die Dimension *Sollen* dar.

Den vorangegangenen Ausführungen folgend stehen für die weitere Analyse die Dimensionen *Sollen*, *Wollen* und *Können* im Vordergrund. Dabei soll empirisch gezeigt

werden, welche Rolle diese drei Konzepte im Berufsberatungsprozess spielen. Diesen Implikationen folgend orientiert sich der Zugang zu dem vorliegenden Untersuchungsansatz an entscheidungstheoretischen Berufswahltheorien (vgl. MOSBERGER ET AL. 2012, S. 15; RÜBNER/HÖFT 2019, S. 50). Diese gehen davon aus, dass die Berufswahl von der Menge der Berufsalternativen, der Anzahl der verfügbaren Informationen, einer gewissen Unsicherheit seitens der Berufssuchenden sowie der Entscheidungskriterien, die für oder gegen Berufe sprechen abhängt (GATI ET AL. 1996, S. 511, zit. n. RÜBNER/HÖFT 2019, S. 50). Das Feld der personenzentrierten Berufswahlbegleitung durch Beratungskräfte gewinnt vor diesem theoretischen Hintergrund an Bedeutung, da aufgrund der stetig zunehmenden Digitalisierung und dem damit einhergehenden Überangebot an Informationen ein „Information Overload“ entstehen kann, der eine zielführende Verarbeitung der Informationen behindern kann (vgl. ERTELT/FREY 2021, S. 55 f.). Die Berufswahl erscheint daher bereits für Personen ohne strukturelle Hürden komplex. Vor dem Hintergrund der dargestellten Situation der Geflüchteten in Deutschland soll im Rahmen dieses Beitrags zum einen den beruflichen Entscheidungsgründen der Geflüchteten nachgegangen werden. Zum anderen wird vor dem Hintergrund der individuellen, organisationalen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen die Gesprächsgestaltung der Berufsberatungskräfte untersucht, denn diese befinden sich dadurch in dem Zwiespalt, die Kompetenzen und Wünsche der Geflüchteten zu berücksichtigen und auf der anderen Seite eine schnelle Integration in den Arbeitsmarkt herzustellen. Ausgehend von diesem Dilemma begründet sich die im Folgenden dargestellte Doppelbindungstheorie.

Die Identifikation von Doppelbindungen in Berufsberatungsgesprächen begründet sich nicht allein aus einer entscheidungstheoretischen Perspektive. Theorien, wie bspw. die Career Construction Theory nach SAVICKAS (2002, S. 153 f.), die sich in einem konstruktivistischen und kontextuellen Theorierahmen bewegt oder alloktionstheoretische Ansätze (vgl. u. a. DAHEIM 1970), in denen die Berufswahl durch soziale Akteure beeinflusst wird, bieten Anknüpfungspunkte, die auf die Präsenz und den Einfluss von Doppelbindungen schließen lassen könnten. Dieses begründet sich dadurch, dass sich die hier betrachteten Dimensionen aus den stets inhärenten systemischen und organisatorischen Rahmenbedingungen speist, die auf viele Menschen mit Fluchthintergrund einwirken.

3. Die Doppelbindungstheorie als theoretischer Rahmen

In diesem Kapitel wird die Doppelbindungstheorie als theoretischer Rahmen vorgestellt, die sich mit Kommunikationsmustern und ihren Auswirkungen befasst. Ziel ist es, im Verlauf der Fallanalysen die Beratungssituationen auf diese spezifischen Muster hin zu untersuchen und weiterführend die Folgen dieses Kommunikationsphänomens herauszuarbeiten.

Inhalt der Theorie sind durch Kommunikationspartner:innen geäußerte Handlungsaufforderungen oder Botschaften, die sich semantisch, paraverbal oder nonver-

bal widersprechen (vgl. BATESON 1985, S. 276 f.; WATZLAWICK ET AL. 2007, S. 196 f.; LUTTERER 2009, S. 62). Diese Form der Kommunikationsstörung tritt vor allem in Abhängigkeitsbeziehungen auf (vgl. KUTZ 2018, S. 5). Dadurch, dass die berufssuchenden Geflüchteten im Rahmen der Berufsberatung von dem Informationsgehalt der Beratungskräfte besonders abhängig sind und letztere durch die individuellen, organisationalen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen beeinflusst werden, entsteht die Vermutung, dass Doppelbindungen im Rahmen von Berufsberatungssituationen auftreten können. Die inkongruenten Botschaften führen unter bestimmten Bedingungen dazu, dass die empfangende Person in einen Anspannungszustand gerät, da sie nicht weiß, auf welche Art sie reagieren oder welche Handlungsanweisung sie befolgen soll (vgl. BATESON 1985, S. 278 f.; WATZLAWICK ET AL. 2007, S. 202 f.).

Die anspannungsauslösende Wirkung einer Doppelbindung entsteht jedoch nur unter spezifischen Voraussetzungen. Um diese Voraussetzungen zu erfüllen müssen (1) die widersprüchlichen, gepaarten Aussagen vorhanden sein, (2) die Gefahr einer Bestrafung bei Zuwiderhandlung der Aussagen bestehen sowie (3) eine abhängige Beziehung zwischen den Kommunikationspartnern vorherrschen (vgl. BATESON 1985, S. 276–286; WATZLAWICK ET AL. 2007, S. 196–201). Die widersprüchlichen, gepaarten Aussagen sind der zentrale Aspekt der Doppelbindungen (vgl. BATESON 1985, S. 276). Ihr Aufbau bedingt, dass eine Beachtung einer einzelnen Handlungsaufforderung dazu führt, dass eine Erfüllung der anderen ausgeschlossen ist (vgl. BATESON 1985, S. 276 f.; WATZLAWICK ET AL. 2007, S. 196). Beispielhaft lässt sich die folgende widersprüchliche Aussage einer Lehrkraft aufführen: „Arbeitet in kleinen Gruppen, aber redet nicht!“ Eine potenziell bestehende Gefahr der Bestrafung bei Nichterfüllung der Aufforderungen ist ein Aspekt, der mit der dargestellten Widersprüchlichkeit korreliert, da die Person eine gepaarte, sich widersprechende Aufforderung per Definition nicht erfüllen kann (vgl. BATESON 1985, S. 276). Durch die abhängige Beziehung kann die betroffene Person der Situation nicht entfliehen und ist gezwungen sich mit der Widersprüchlichkeit auseinanderzusetzen (vgl. BATESON 1985, S. 277 f.; WATZLAWICK ET AL. 2007, S. 196).

Ist eine Doppelbindung hergestellt, offenbaren sich im Rahmen der Theorie drei Reaktionstypen (vgl. WATZLAWICK ET AL. 2007, S. 200–203). Charakteristisch für den ersten Typ ist eine ausgedehnte Suche nach dem Sinn oder der Bedeutung der Einzelaufforderungen, weil die empfangende Person das Gefühl hat, die Doppelbindung nicht zu verstehen, da ihr dazu notwendige Informationen fehlen (vgl. WATZLAWICK ET AL. 2007, S. 202 f.). Der Versuch einer wortgetreuen Befolgung der Aufforderungen, ohne weiterführend darüber nachzudenken, beschreibt den zweiten Reaktionstypen und spiegelt sich in Beziehungen wider, in der die empfangende Person ausschließlich dazu bereit ist Handlungsaufforderungen oberflächlich auszuführen (vgl. WATZLAWICK ET AL. 2007, S. 202). Der komplette Rückzug aus der Gesprächsbeziehung mit weiterführender Blockade von folgenden kommunikativen Annäherungen verdeutlicht die dritte Art der Reaktion, die mitunter mit einer Selbstisolierung einhergehen kann (vgl. WATZLAWICK ET AL. 2007, S. 202).

Die Doppelbindungstheorie wurde bislang eher rudimentär mit der Berufs- und Wirtschaftspädagogik in Verbindung gebracht. BÜCHTER und CHRISTE (2014, S. 13 f.)

verweisen jedoch in der Berufsorientierung auf die Effekte von Doppelbindungen. Sie sehen bei arbeitssuchenden Jugendlichen einen Widerspruch darin, dass sie sich auf der einen Seite entsprechend ihrer Wünsche und Interessen beruflich orientieren sollen, ihnen jedoch zur Realisierung dieser Wunschberufe häufig Hürden in den Weg gelegt werden. Auf Seite der Berufsberatungskräfte sehen sie die Doppelbindung in der Hinsicht, dass diese zum einen die Jugendlichen aufgrund ihrer Wünsche und Neigungen zu ihrem Wunschberuf beraten sollen, sie auf der anderen Seite jedoch gesellschaftliche Stigmatisierungen und berufliche Chancen akzeptieren müssen (vgl. BÜCHTER/CHRISTE 2014, S. 14). Die Folge ist, dass die Berufsberatungskräfte Berufe vermitteln, die ihnen realisierbar erscheinen. Sie weisen darauf hin, dass sich Jugendliche umso besser diesen Doppelbindungen widersetzen können, je stabiler ihre Selbstwirksamkeit ist (vgl. BÜCHTER/CHRISTE 2014, S. 14). Auf der anderen Seite steigt der Einfluss von Berufsberatungskräften, je mehr Autorität sie ausstrahlen. Aus diesen Implikationen begründet sich das Forschungsinteresse der vorliegenden Arbeit. Demnach soll untersucht werden, inwiefern sich die Doppelbindungen zwischen den Berufsberatungskräften und den arbeitssuchenden Geflüchteten äußern und ob die Falldarstellungen die doppelbindungsgemäßen Reaktionsweisen widerspiegeln.

4. Methodische Anmerkungen

Im Folgenden wird das methodische Vorgehen dargestellt, welches der Datenerhebung und Datenauswertung zu Grunde liegt. Dazu wird zunächst auf die Datenauswahl eingegangen. Daraufgehend werden die Methoden der Datenerhebung und weiterführend die Auswertung begründet dargelegt.

Für das Forschungsvorhaben wurden durch selektives Sampling geflüchtete Menschen gesucht, die im Anschluss an eine Berufsvermittlung oder -beratung eine Ausbildung in der Altenpflege, Gesundheits- und Krankenpflege, Kinderkrankenpflege, Pflegeassistenten oder einem vergleichbaren Ausbildungsmodell begonnen haben. Das Berufsfeld der Pflege dient als exemplarischer Fall für Mangelberufe. Der Zugang zum Feld hat im Rahmen der Akquirierungsphase über diverse Institutionen in Niedersachsen und Nordrhein-Westfalen stattgefunden. Zu den kontaktierten Institutionen zählen vor allem Arbeitsagenturen, kommunale Beratungsstellen, private, kirchliche und kommunale Organisationen zur Unterstützung Geflüchteter, berufsbildende Schulen mit pflegerischem Profil, kirchliche und private Pflegedienste sowie Krankenhäuser und Pflegeheime. Nach Abschluss der Akquirierungsphase standen von 86 kontaktierten Schlüsselpersonen insgesamt sieben Interviewinteressierte zur Verfügung. Mögliche Ablehnungsgründe könnten zu hohe Sprachbarrieren oder zu geringe zeitliche Ressourcen darstellen. Auch die potenzielle Konfrontation mit Traumata, die möglicherweise in der persönlichen Fluchtgeschichte aufgetreten sind, stellen einen potenziellen Ablehnungsgrund dar. Im Anschluss an die sieben geführten Interviews wurden jene drei zur vertieften Analyse ausgewählt, in denen der Beratungs- und Erlebnisprozess am ausführlichsten und differenziertesten dargelegt wurde, um eine möglichst präzise Ana-

lysegrundlage sicherzustellen. Ein Interview konnte aufgrund zu hoher, sprachlicher Hürden und mangelnder Kontextualisierung nicht ausgewertet werden. Die übrigen Fälle zeigen Indizien, die die Ergebnisse unterstützen.

Zur Darstellung der individuellen Lebenswelten und der Identifikation von persönlichen Erfahrungen bedarf es freier und umfangreicher Schilderungen von Seiten der Betroffenen. Da im Rahmen der Untersuchung der zurückliegende Entwicklungs- und Realisierungsprozess der Berufsorientierung untersucht wird und diesbezüglich biographische Erlebnisse und Erfahrungen einen wesentlichen Faktor darstellen, bietet sich die narrative Gesprächsführung zur Datenerhebung an (vgl. SCHÜTZE 1983, S. 283 f.). Nach diesem Prinzip wird im Anschluss an eine erklärende Phase, in der das Forschungsinteresse und die Rahmenbedingungen erläutert wird, durch die gesprächsführende Person ein offener Erzählanstoß gegeben (vgl. SCHÜTZE 1983, S. 285; ROSENTHAL 2002, S. 211; DÖRING/BORTZ 2016, S. 370), etwa: „Welche Erfahrungen hast Du bei der Berufsberatung gemacht?“. Anhand dessen haben die Betroffenen spontan von ihren autobiographischen Erfahrungen und Erlebnissen in Bezug auf ihre persönlichen Berufsberatungserfahrungen erzählt. In der darauffolgenden Nachfragephase wurde auf offene Fragen, Hintergründe oder Widersprüchlichkeiten, die sich aus den Erzählungen der Interviewteilnehmenden ergeben haben, Bezug genommen (vgl. SCHÜTZE 1983, S. 285; ROSENTHAL 2002, S. 212; DÖRING/BORTZ 2016, S. 370).

Die drei dargestellten Interviews fanden im Zeitraum vom Dezember 2020 bis Februar 2021 statt und dauerten zwischen 29 Minuten und 54 Minuten. Dabei fand ein Interview im persönlichen Kontakt und zwei Interviews, vor dem Hintergrund der Covid-19-Pandemie, virtuell über ein Videokonferenzsystem statt. Die Begründung für die kurze Dauer der Gespräche lässt sich vor allem auf die sprachlichen Hürden der Interviewteilnehmenden zurückführen.

Für die Weiterverarbeitung wurden die Gespräche nach Einwilligung der Befragten auditiv aufgezeichnet und im Anschluss transkribiert. Die Verschriftlichung wurde in Form des Gesprächsanalytischen Transkriptionssystems 2 (GAT 2) angefertigt (vgl. SELTING ET AL. 2009).

Da das Erkenntnisinteresse den Auswirkungen von Berufsberatungen auf die realisierten Berufsentscheidungen von Geflüchteten gilt, werden bei der Arbeit die exemplarischen, subjektbezogenen Erfahrungen von Menschen mit Fluchthintergrund genutzt, um die Rahmenbedingungen und Methoden – und später die Folgen – von Berufsberatungen zu rekonstruieren. Um eine ganzheitliche Darstellung dieser subjektiv erlebten Faktoren darstellen zu können, wurde für die Untersuchung eine qualitative Forschungsausrichtung gewählt (vgl. HUSSY ET AL. 2013, S. 191 f.; DÖRING/BORTZ 2016, S. 25 f.).

Als Ansatz der Analyse dient die Dichte Beschreibung, die in den 1970er Jahren durch Clifford Geertz als Beitrag zur Kulturforschung entwickelt wurde (vgl. GEERTZ 1994, S. 9 f.; ROIDNER 2011, S. 111 f.). Das Ziel der Dichten Beschreibung ist es, den Sinn von etablierten, kulturellen Umgangsformen zu verstehen und eine entsprechende Bedeutungsstruktur herauszuarbeiten (vgl. GEERTZ 1994, S. 14). Dies geschieht mithilfe des Kontextualisierens von Perspektiven, Rahmenbedingungen und Ausdrücken, wo-

raus sich ein situations- und kulturbedingter Bezugsrahmen ergibt (vgl. GEERTZ 1994, S. 12–17). Um die Handlungsmuster hermeneutisch betrachten zu können, muss dieser Bezugsrahmen in die Betrachtung der Gesprächssituationen einbezogen werden. Dieser Rahmen eröffnet Zugänge zu verborgenen Einflüssen, die beispielsweise durch das übergeordnete Organisationssystem entstehen und die (Gesprächs-)Handlungen beeinflussen können (vgl. GEERTZ 1994, S. 12–17).

Die Auseinandersetzung mit den Erfahrungen und Erlebnissen von Menschen mit Fluchthintergrund in Bezug auf Berufsberatungs- oder Berufsvermittlungsgespräche erfordert eine Auseinandersetzung mit der Gesamtsituation sowie mit Auszügen der persönlichen Fluchtgeschichte der Betroffenen. Aus diesem Grund wäre eine isolierte Betrachtung der einzelnen Berufsberatungsgespräche inadäquat. Das Analyseverfahren der Dichten Beschreibung nach Geertz ermöglicht einen interpretativen und gesamtbeachtenden Zugang zu dem vorliegenden Datenmaterial (vgl. GEERTZ 1994, S. 9). Die Wahl dieses interpretativen und kontextualisierenden Ansatzes begründet sich auch dadurch, dass die Sprachkompetenz das Deutsche betreffend von den Teilnehmenden in einigen Fällen keine detaillierte, wörtliche Analyse ermöglicht. Das Herausarbeiten einzelner wörtlicher Intentionen, welches in Ansätzen wie der objektiven Hermeneutik praktiziert wird, könnte sich entsprechend ergebnisverzerrend auswirken.

GEERTZ (1994, S. 9) geht vor dem Hintergrund der Dichten Beschreibung von einem semiotischen Kulturbegriff aus, sodass neben materiellen Elementen auch immaterielle Aspekte, wie Sinnzusammenhänge, Bedeutungscluster oder soziale Muster einen entscheidenden Einfluss auf die Gesellschaftsordnung nehmen. Aufgrund dieses allumfassenden Kulturbegriffs und des multifaktoriellen Ansatzes der Dichten Beschreibung werden neben institutionellen Berufsberatungen auch informelle Berufsberatungsgespräche und Berufsorientierungseinflüsse in die Analyse miteinbezogen, da diese einen großen Einfluss auf die Berufsorientierung nehmen können (vgl. WENDT 2007, S. 83 f.; KRACKE 2014, S. 17 f.; MISCHLER 2014, S. 45).

Übertragen auf die Erlebnisse der Geflüchteten in Bezug auf die erfahrene Verwaltungs- und Organisationskultur innerhalb der Berufsberatung werden in der folgenden Analyse latente Bedeutungsstrukturen und deren Begründung analysiert und interpretiert, sodass Einflüsse für die Einmündung in den pflegerischen Berufssektor identifiziert werden. Den Ausgangspunkt für diese Analysen und Interpretationen stellt die Doppelbindungstheorie dar, aus der die Bedingungen sowie Folgen von Doppelbindungen auf die individuellen Beratungsdarstellungen der Geflüchteten übertragen werden.

Aufgrund der Vulnerabilität der Interviewteilnehmenden wurden die Grundprinzipien der Forschungsethik berücksichtigt. Die Freiwilligkeit und die informierte Einwilligung, der Schutz vor Schäden und die Anonymität der Interviewteilnehmenden und personenbezogenen Daten wurden strikt gewahrt (vgl. SALES/FOLKMAN 2000).

5. Analyse

Das folgende Kapitel thematisiert die Rahmenbedingungen für die Analysen der Fallportraits. Dazu werden einleitend die Auswahl- und Begründungsfaktoren der einzelnen Falldarstellungen erläutert, woraufhin sich die unmittelbare Analyse dieser anschließt. Die Analyse der einzelnen Fallportraits beginnt jeweils mit einer Darstellung der kontextuellen Rahmenbedingungen, an welche die Analyse nach der Dichten Beschreibung folgt. Weiterführend schließen die Fallportraits mit einem Zwischenfazit ab.

5.1 Darstellung der Fallauswahl

Im Sinne der Dichten Beschreibung nach Geertz steht eine umfangreiche und detaillierte Darstellung der Erlebnisse seitens der Befragten im Vordergrund, sodass eine Interpretation sowie ein Verständnis der zu Grunde liegenden und komplexen Beratungssituationen möglich ist (vgl. GEERTZ 1994, S. 15). Die Auswahl der dargestellten Fälle begründet sich durch den Umfang und Detailgrad der Erfahrungsberichte. Es werden die Fälle von Amar, Hakim, und Jarule³ näher dargestellt. Die Entscheidung für die Auswahl der drei aus den sieben erhobenen Fällen beruht neben dem Detailgrad ihrer Schilderungen auch darauf, dass alle Befragten unterschiedliche Reaktionsmuster der Doppelbindung aufweisen, obwohl die Rahmenbedingungen durch das selektive Sampling ähnlich sind: Alle Interviewteilnehmenden sind in den Pflegesektor eingemündet und haben eine Fluchtgeschichte. Zudem befanden sie sich im Rahmen ihrer Ausbildungsplatzsuche im Kontakt zu einer Beratungsinstanz. In dem dynamischen Prozess zwischen der Ausgangslage und der Ergreifung des Pflegeberufs verortet sich die Berufsberatung, die im Zentrum unserer Analyse steht.

Die folgenden Fallportraits setzen sich zunächst aus Beschreibungen der Ausgangs- und Beratungssituationen sowie aus Kurzdarstellungen der Rahmenbedingungen zusammen. Im Zuge dessen werden die Doppelbindungen der dargelegten Fallbeschreibungen vor dem Hintergrund der Dichten Beschreibung analysiert und interpretiert, sodass latente Handlungs- und Deutungsmuster der einzelnen Akteure veranschaulicht werden können. Alle Betroffenen sind zwischen den Jahren 2015 und 2016 nach Deutschland geflohen und befanden sich zum Zeitpunkt der Interviews in einer Ausbildung im Pflegebereich.

5.2 Fallportrait Amar

Im Folgenden wird der Fall von Amar analysiert. Dazu wird zunächst der biographische Hintergrund dargestellt, um einen grundlegenden Bezugsrahmen herzustellen. Im An-

3 Die Namen der Teilnehmenden wurden im Rahmen der Erhebung anonymisiert.

schluss daran wird eine exemplarische Schilderung von Amar – welche eine Doppelbindung aufzeigt – näher beleuchtet und erörtert.

5.2.1 Biographischer Hintergrund

Amar ist zwischen 20 und 30 Jahre alt und hat in Syrien ein Studium im Bereich Bauingenieurwesen absolviert (vgl. Amar 2020, Z. 110). Im Jahr 2015 floh er nach Deutschland (vgl. Amar 2020, Z. 564, 653).

In Deutschland wurde Amar eine Aufenthaltserlaubnis von drei Jahren gewährt (vgl. Amar 2020, Z. 722–723). Mit der Erfüllung des vorausgesetzten Sprachniveaus und einem geregelten Einkommen konnte Amar im weiteren Verlauf eine Niederlassungserlaubnis beantragen (vgl. Amar 2020, Z. 724–726). Aktuell hat Amar eine Niederlassungserlaubnis, die ihm einen unbefristeten Aufenthalt in Deutschland sichert (vgl. Amar 2020, Z. 732; BAMF 2020, o. S.). Sein angestrebtes Ziel ist die Einbürgerung (vgl. Amar 2020, Z. 739–744).

Trotz bisheriger beruflicher Aspirationen, Bauingenieur werden zu wollen, entschied sich Amar, dass er in Deutschland lieber den Berufswunsch des Arztes verfolgen will (vgl. Amar 2020, Z. 120–124, 248–250). Der Einfluss, der ihn diesbezüglich geprägt hat, verortet Amar in seiner Familie, da zwei seiner Angehörigen Ärzte sind. Sie legten ihm nahe, den Beruf ebenfalls zu ergreifen (vgl. Amar 2020, Z. 251–252, 120–124). In einer Berufsberatung wird ihm, nachdem er dort seinen Wunsch für das Berufsfeld Medizin geäußert hat, unmittelbar der Pflegeberuf empfohlen sowie mögliche Zugangswege zu diesem entworfen, ohne weitere Berufsoptionen, wie das Medizinstudium, zu besprechen (vgl. Amar 2020, Z. 15–29).

Zum Zeitpunkt der Befragung befindet sich Amar im zweiten Ausbildungsjahr zum Gesundheits- und Krankenpfleger (vgl. Amar 2020, Z. 50).

5.2.2 Doppelbindung in der Beratungssituation

Amar berichtet von Erfahrungen, die er in einer Arbeitsagentur gemacht hat. Zuvor hat Amar einen Bundesfreiwilligendienst in einem Krankenhaus abgeleistet, um dem Berufswunsch des Arztes näher zu kommen. Der Beratungstermin wurde von der Arbeitsagentur im Anschluss an diesen absolvierten Bundesfreiwilligendienst initiiert (vgl. Amar 2020, Z. 51–53). Zu diesem Zeitpunkt hat Amar bereits einen Ausbildungsvertrag zum Gesundheits- und Krankenpfleger in dem Krankenhaus unterschrieben, in dem er während des Bundesfreiwilligendienstes beschäftigt war (vgl. Amar 2020, Z. 43–48).

Im Rahmen des Beratungsgesprächs stellte die Beratungskraft Amar die Frage, wie er sich seine berufliche Perspektive nach dem Bundesfreiwilligendienst vorstellt. Nachdem Amar von der Ausbildungszusage berichtete, äußerte die Beratungskraft, dass Amar für die weitere Laufbahn alles erledigt hätte (vgl. Amar 2020, Z. 63–64). Dennoch reichte die Beratungskraft weitere Ausbildungsangebote im Bereich Kinderkranken-

pflege oder Krankenpflege mit der Begründung an Amar, dass er diese berücksichtigen kann, falls es ihm in der derzeitigen Ausbildung nicht mehr gefallen würde (vgl. Amar 2020, Z. 66–72).

- 63 !JA! dann hieß es (.) wunderbar;
 64 dann haben sie schon alles erledigt.
 65 JA ziemlich schon.
 66 °h äh: sie hat gesagt äh TROTZdem,
 67 da damals hatte ich noch glaub ich vier oder sechs monate noch ze:it (.) bis zum beginn
 der ausbildung.
 68 dann hat sie gesagt–
 69 (.) wissen sie was ich schicke ihnen noch paar (-) sozusagen Angebote oder MÖGlich-
 keiten,
 70 also dann hat sie mir nachher °h wirklich sechs sieben angebote wo man über!HAUPT!
 noch KRANKENpfleger oder KINDERKRANKENpfleger lernen kann.
 71 sie hat gesagt als (.) richtung vielleicht gefällts ihnen NICHT mehr beim krankenhaus
 dann wollen sie woanders anfangen–

Transkriptionsausschnitt Amar 2020, Z. 63–71 (03:30–04:00)

Amar wird in dieser Situation mit einer Doppelbindung konfrontiert (vgl. BATESON 1985, S. 276). Auf der einen Seite gibt die Beratungskraft zu verstehen, dass Amar alles erledigt hätte, da die berufliche Ausbildung gesichert sei; auf der anderen Seite werden Amar weitere Angebote gereicht (vgl. Amar 2020, Z. 69). Damit wird eine freie Wahl suggeriert und nonverbal mit einer Handlungsaufforderungen verbunden, sich weitergehend mit den Angeboten zu beschäftigen. Der Handlung kann dementsprechend eine Symbolkraft zugesprochen werden, die inkongruent zu der vorherigen Aussage steht, dass Amar alles erledigt hätte (vgl. PASCHEN/DIHSMAIER 2014, S. 186 f.).

Die widersprüchliche Aussage besitzt das Potenzial, die adressierte Person in einen Spannungszustand zu versetzen, sofern sich diese nicht der Situation entziehen kann (vgl. BATESON 1985, S. 278 f.; WATZLAWICK ET AL. 2007, S. 196). Durch die Sicherheit der bereits bestehenden Ausbildungsanstellung ist die existenzielle Abhängigkeit von einer Entscheidung in Bezug auf die weiteren Angebote in diesem Fall als gering einzuschätzen. Dennoch entsteht durch das vorherrschende Autoritätsgefälle eine Anspannung, worauf Amar mit Ignoranz reagiert (vgl. KUTZ 2018, S. 16; Amar 2020, Z. 71–73). Er meidet fortan die Beratungsgespräche und bewertet sie negativ (vgl. Amar 2020, Z. 485–490, 496–504, 540–544).

Die ignorierende Haltung gegenüber den Angeboten verstärkt sich durch eine mangelnde Synchronisation zwischen der Beratungskraft und Amar (vgl. BAMBERGER 2015, S. 84–87). Amar spricht weitergehend davon, dass er in seiner Entscheidung, die Ausbildung in dem Krankenhaus anzufangen, gefestigt sei und ihm die Arbeit im entsprechenden Arbeitsumfeld sehr gefalle (vgl. Amar 2020, Z. 74–76). Die Prämisse, mit der ihm die Angebote entgegengebracht werden, steht im Widerspruch mit der persönlichen Einstellung (vgl. Amar 2020, Z. 74–76). Das Argument, dass es Amar in dem Ausbildungsbetrieb nicht gefallen könnte, kann Amar auf Grundlage von eigenen Erfahrun-

gen negieren. Die entgegengebrachte inkongruente Handlungsaufforderung trägt trotz erfolgreicher Bewältigung zu einer negativen und distanzierenden Einstellung gegenüber der Arbeitsagentur bei (vgl. BATESON 1985, S. 276–279; WATZLAWICK ET AL. 2007, S. 202 f.; KUTZ 2018, S. 16; Amar 2020, Z. 485–490, 496–504, 540–544).

Weiterführend ist ein ergänzender, widersprüchlicher Aspekt im Beratungsprozess von Amar zu beobachten. Im Verlauf der Beratungsgespräche werden Amar wiederkehrend Stellenangebote gemacht, durch die ihm eine freie und breite Wahlmöglichkeit suggeriert wird (vgl. Amar 2020, Z. 63–70). Die angebotenen Ausbildungsstellen zielen allerdings ausschließlich auf den pflegerischen Bereich ab (vgl. Amar 2020, Z. 63–70). Dadurch ergibt sich trotz breiter Berufsvorstellungen von Amar ein schmaler Entscheidungsrahmen, der von der Beratungskraft angeboten wird (vgl. Amar 2020, Z. 249–250). Die zuvor thematisierten Einflüsse auf die Entscheidungsfindung begünstigen im Anschluss eine Einmündung in den pflegerischen Berufssektor (vgl. ATKINSON 1957, S. 363–367; PASCHEN/DIHSMAIER 2014, S. 66 f.).

5.2.3 Zwischenfazit Amar

Zusammengefasst wird Amar eine freie Entscheidung in der Berufswahl suggeriert, obwohl der Entscheidungsrahmen von Seiten der Beratungskraft festgelegt wurde. Die Konsequenz ist eine Einmündung in den pflegerischen Beruf unter dem Schein einer freien Entscheidung, obgleich dieser zu dem Zeitpunkt der Beratung eigentlich den Berufswunsch des Arztes präferiert.

Die Konfrontation mit einer Doppelbindung äußert sich bei Amar durch eine Anspannung, die aufgrund einer fehlenden existenziellen Abhängigkeit aufgelöst werden kann (vgl. BATESON 1985, S. 276 f.; KUTZ 2018, S. 16; Amar 2020, Z. 71–73). Dennoch trägt die Situation zu einer distanzierenden Haltung gegenüber der Beratungskraft bei (vgl. BATESON 1985, S. 276–280; KUTZ 2018, S. 16; Amar 2020, Z. 485–490, 496–504, 540–544).

Amar zeigt durch seine ablehnende Haltung und daraus resultierende Distanzierung zu den Beratungsangeboten Handlungsweisen, die auf den dritten Reaktionstypen der Doppelbindungstheorie hinweisen. Dieser zeichnet sich durch eine Distanzierung zu den Doppelbindungen aus, um den unlösbaren Handlungsaufforderungen zu entfliehen (vgl. WATZLAWICK ET AL. 2007, S. 202).

5.3 Fallportrait Hakim

Im folgenden Kapitel wird die Berufsberatungssituation von Hakim näher beleuchtet. Im Anschluss an biographische Hintergrunddarstellungen werden die Schilderungen der Beratungssituationen Hakims nach Doppelbindungen untersucht. Zur besseren Veranschaulichung wird eine exemplarische Doppelbindung nach der Dichten Beschreibung näher analysiert und in den umgebenen Kontext eingeordnet.

5.3.1 Biographischer Hintergrund

Hakim, ein geflüchteter Mann, lebte bis 2016 in Syrien. In Syrien war Hakim bestrebt ein Studium in der Pflege anzufangen, welches ihm allerdings aufgrund nicht ausreichender Schulnoten nicht möglich war (vgl. Hakim 2020, Z. 481–483). Folglich entschied er sich in Syrien dazu, Physik zu studieren.

Nach seiner Flucht hat sich Hakim in Deutschland seine Hochschulzugangsberechtigung aus Syrien anerkennen lassen und innerhalb eines Jahres durch Deutschkurse das Sprachniveau C1 erreicht (vgl. Hakim 2020, Z. 6–9, 167–170). Hakim ist zum Zeitpunkt der Befragung für drei Jahre in Deutschland anerkannt und hat einen unbefristeten Aufenthaltstitel beantragt (vgl. Hakim 2020, Z. 996–1008).

Einen isolierten, explizit verfolgten Berufswunsch kann Hakim zur Zeit seiner gesamten Berufsorientierung in Deutschland nicht identifizieren. Vielmehr wechselten seine Berufswünsche im Laufe der Zeit stetig und Hakim war für viele Berufe offen. Wichtig sei ihm nur, dass der Beruf für sich und seine zukünftige Familie einen Mehrwert haben soll, der über die monetäre Vergütung hinausgeht (vgl. Hakim 2020, Z. 274–282). Mit dem geforderten Mehrwert sind berufliche Fertigkeiten gemeint, die ebenso im privaten Leben relevant sein können. Zum Zeitpunkt der dargestellten Berufsberatung strebte Hakim einen Beruf im informationstechnischen Bereich an (vgl. Hakim 2020, Z. 538–542).

Zum Zeitpunkt der Befragung befindet sich Hakim in der Ausbildung zum Gesundheits- und Krankenpfleger im zweiten Ausbildungsjahr (vgl. Hakim 2020, Z. 125, 969–971).

5.3.2 Doppelbindung in der Beratungssituation

Im Rahmen einer Qualifizierungsmaßnahme in Deutschland wird Hakim nahegelegt, dass ein Beruf in der Informatik zu ihm passen würde (vgl. Hakim 2020, Z. 30–36). Hakim sucht resultierend daraus das Gespräch mit einer Berufsberatungsstelle, in der er sich über mögliche Zugangswege in den Informationstechnischen Bereich informieren möchte (vgl. Hakim 2020, Z. 538–542).

Im Rahmen der institutionellen Beratung wird Hakim deutlich gemacht, dass sein Berufswunsch aufgrund fehlender Qualifizierungen und Erfahrungen nicht realisierbar wäre (vgl. Hakim 2020, Z. 539–545). Im Gegenzug wird ihm eine Ausbildung im Pflegektor als potenzielles Berufsfeld angeboten. Die konkrete Doppelbindung besteht darin, dass Hakim sich für einen Beruf entscheiden soll, zu dem er bereits Erfahrungen vorweisen kann, da ihm durch diese Argumentation der informationstechnische Berufszweig abgesprochen wird (vgl. Hakim 2020, Z. 539–545). Auf der anderen Seite soll er sich jedoch in die Pflege orientieren, zu der ihm aber gleichermaßen das Vorwissen fehlt.

- 539 da wo ich hier äh bei:: äh: da hat ich ja ANsprechpartner,
 540 (---) äh bei beratungsstelle,
 541 (-) un::d äh da wo ich ihm geSAGT habe,
 542 ich möchte gerne ein informatiker werden,
 543 da meinte er (-) JA aber sie haben ja kein HINTERgrun::d,
 544 sie haben kein (.) informatiker studiert,
 545 (.) warum machen sie kein PFLEGER?

Transkriptionsausschnitt Hakim 2020, Z. 539–545 (29:31–29:48)

Die Doppelbindung wird durch das Scheinargument ausgelöst, dass eine Einmündung in einen informationstechnischen Beruf nicht möglich sei, obwohl der pflegerische Ausbildungssektor in Bezug auf die vorausgegangene Schulbildung sogar formal höhere Eingangsvoraussetzungen vorweist (vgl. BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2023b, o. S.; BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2023c, o. S.). Aufgrund fehlender Kenntnisse über die Rahmenbedingungen der jeweiligen Ausbildungsbereiche vertraut Hakim dem Fachwissen der Beratungskraft und verwirft die berufliche Perspektive für den informationstechnischen Bereich (vgl. PETTY/CACIOPPO 1986, S. 18f.; KLIMMT 2011, S. 28; Hakim 2020, Z. 125). Die Beratungssituation bewertet Hakim retrospektiv negativ (vgl. Hakim 2020, Z. 571–583).

Da sich Hakim in der Berufsberatung zunächst über eine Ausbildung, beziehungsweise über ein Studium informiert, impliziert seine Anfrage an die Beratungskraft, dass Hakim eine Berufsqualifizierung beginnen möchte und noch keine vorweisen kann. Das Argument, Hakim bräuchte für eine Einmündung in eine informationstechnische Qualifizierung einen Studienabschluss, ist eine Falschinformation. So erfordern beispielsweise die Fachinformatiker:innen- oder IT-System-Elektroniker:innenausbildungen aufgrund ihrer Verortung im dualen Ausbildungssystem formal keinen spezifischen Schulabschluss (vgl. KMK o. J., o. S.; BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2023c, o. S.; BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2023d, o. S.). Durch die entgegengebrachten, scheinbaren Eingangsvoraussetzungen wird ein erschwerter Berufseinstieg in den informationstechnischen Bereich suggeriert, den Hakim in dem Moment nicht überprüfen kann. Die entgegengebrachte Lösung, in den pflegerischen Berufsbereich einzumünden, wird hingegen als unkompliziert, realisierbar und attraktiv dargestellt, wodurch eine Beeinflussung auf Grundlage von Suggestionen und Scheinargumenten stattfindet.

Der widersprüchliche und nicht intentionsgemäße Ausgang der Beratungssituation hat zur Folge, dass Hakim nicht direkt auf die Vorschläge der Beratungskraft eingeht. Vielmehr sucht er im vertrauten Bekanntenkreis nach weiterführenden Informationen zu dem Ausbildungsangebot in der Pflege, um diesen besser einordnen zu können. Diesbezüglich berichtet Hakim von einer informellen Beratungssituation bei einer befreundeten Familie, die zur deutschen Mehrheitsgesellschaft gehört und die selbst im medizinischen und pflegerischen Bereich beschäftigt ist (vgl. Hakim 2020, Z. 553–556, 585–588). Sie stellen durch ihre berufliche Erfahrung für Hakim Expert:innen dar. Durch die familiäre Beratung konnte Hakim ausführliche Darstellungen über den pflegerischen Tätigkeitsbereich erlangen. Die zeitliche Flexibilität und der private sowie

ungezwungene familiäre Rahmen erzeugen eine Nähe, die Hakim in Bezug auf eine Beratung als förderlich ansieht (vgl. BEINKE 2004, S. 232; Hakim 2020, Z. 553–591, 574 f.). Entspricht das Nähe- und Distanzverhältnis in einer Beratungssituation den Bedürfnissen und Vorstellungen der zu beratenden Person, stärkt dieses das Zufriedenheitsgefühl. Derartige Übereinstimmungen steigern den Eindruck, verstanden zu werden und zu verstehen (vgl. BEST 2019, S. 315). Hinzukommend wirkt sich eine gesteigerte Informationsdichte über den Beruf und die einhergehenden Randfaktoren aus entscheidungstheoretischer Sicht förderlich auf eine Akzeptanz und den darauf aufbauenden Berufseinstieg aus (vgl. MOSBERGER ET AL. 2012, S. 16 f.).

Im Zuge der informellen Beratung werden Hakim neben den dargestellten Rahmenbedingungen die Argumente entgegengebracht, dass der Pflegeberuf eine gute finanzielle Ausgangslage und sichere Perspektive bedingt (vgl. Hakim 2020, Z. 561–570). Die befreundete Familie spricht sich somit ebenfalls für eine Orientierung in den Pflegeberuf aus und bringt entsprechende Argumente vor. Die Begründungen, die für den Pflegeberuf sprechen, decken sich inhaltlich mit denen aus der institutionellen Berufsberatung (vgl. Hakim 2020, Z. 574–580). Die Argumente aus der institutionellen Beratung bewertet Hakim aufgrund der zu hohen Diskrepanz zu seinem eigenen Berufswunsch, Informatiker zu werden, negativ. Die Argumente aus der familiären, informellen Beratung ordnet er jedoch, trotz der inhaltlich gleichen Begründungen, positiv ein. Den Grund dafür sieht er in dem persönlicheren Gesprächsrahmen und in der detaillierteren Informationsdichte zu dem Berufsbild der Pflege (vgl. Hakim 2020, Z. 553–570).

Diese familiären Beratungsgespräche benennt Hakim als Auslöser für die daraus resultierende, offenere Grundhaltung gegenüber dem Pflegeberuf und weiterführend als ausschlaggebenden Motivationsfaktor, ein Praktikum in einem Pflegeberuf anzustreben (vgl. Hakim 2020, Z. 553–591). Nach positiven Erfahrungen innerhalb des Praktikums begann Hakim eine Ausbildung in der Gesundheits- und Krankenpflege. Die Entscheidung, eine Ausbildung in der Pflege begonnen zu haben, bereut Hakim nicht (vgl. Hakim 2020, Z. 236–246). Vielmehr beschreibt er, dass er den Beruf sehr gerne ausübt und den Patient:innenkontakt sowie die Beziehung zu dem weiteren Pflegepersonal als herzlich und offen empfindet (vgl. Hakim 2020, Z. 236–265).

5.3.3 Zwischenfazit Hakim

Im Fall von Hakim zeigt sich eine schleichende Einstellungsänderung in Bezug auf die Berufsorientierung, welche durch unterschiedliche Einflüsse bedingt wird. Im Rahmen der institutionalisierten Berufsberatung wird Hakim aufgrund von Scheinargumenten, suggerierten Hürden und einer distanzierten Haltung ein negatives Gefühl in Bezug auf seinen Wunschberuf vermittelt (vgl. Hakim 2020, Z. 539–545, 678–690). Ihm wird von einem informationstechnischen Beruf abgeraten und der pflegerische Berufssektor empfohlen.

Zusammengefasst soll Hakim einen Beruf wählen, der ihn interessiert und für den er fachlich qualifiziert ist, soll sich jedoch gleichermaßen in den Pflegeberuf orientieren,

für den er keine Vorerfahrungen vorweisen kann. Auf die unmittelbare Doppelbindung reagiert Hakim zunächst mit Reaktanz und einem Meiden der Berufsberatungsstelle (vgl. FISCHER/WISWEDE 2009, S. 373; Hakim 2020, Z. 546–548, 701 f.). Die Ablehnung begründet Hakim persönlich mit der mangelhaften Aufklärung über den Beruf von Seiten der formellen Berufsberatung (vgl. Hakim 2020, Z. 571–583). Hakim möchte jedoch die angebotene Handlungsoption der Pflegeausbildung ergründen und verstehen, da ihm dazu weiterführende Informationen fehlen. Diese bekommt er im informellen Setting bei einer befreundeten Familie (vgl. Hakim 2020, Z. 553–590). Der pflegerische Beruf wird ihm an dieser Stelle durch eine umfassende Beschreibung der Arbeits- und Rahmenbedingungen nahegelegt (vgl. Hakim 2020, Z. 553–590). Durch direkte und indirekte Beeinflussungsfaktoren wie der familiären Atmosphäre und der umfassend dargestellten Beschreibung ist Hakim motiviert, ein Praktikum und darauf aufbauend eine Ausbildung im pflegerischen Bereich anzufangen (vgl. BEINKE 2004, S. 233; Hakim 2020, Z. 589–591).

Die ausgedehnte Sinnsuche und der Drang den Vorschlag der Berufsberatungskraft zu verstehen, verdeutlicht den ersten Reaktionstyp der Doppelbindungen (vgl. WATZ-LAWICK ET AL. 2007, S. 202 f.). Durch den Versuch, die Widersprüchlichkeit zu ergründen versucht Hakim die Doppelbindung aufzulösen.

5.4 Fallportrait Jarule

In diesem Kapitel wird die Berufsberatungssituation und deren Umstände von Jarule näher beschrieben. Im Anschluss an die Darstellung des zugrunde liegenden Bezugsrahmens wird näher auf eine exemplarische Doppelbindung eingegangen, die Jarule im Rahmen des Interviews beschrieben hat.

5.4.1 Biographischer Hintergrund

Jarule, ein Geflüchteter aus Simbabwe lebt seit 2017 in Deutschland. In Simbabwe absolvierte Jarule eine Ausbildung zum Maschinen- und Anlagenführer (vgl. Jarule 2020, Z. 3, 264–269). Nach seiner abgeschlossenen Lehre arbeitete er in dem Bereich für ein Jahr.

Jarule berichtet, in seiner ehemaligen Heimat viel Leid erfahren zu haben, weshalb er den Wunsch äußert, in Deutschland ein neues Leben zu beginnen (vgl. Jarule 2020, Z. 286–303, 356 f.). Die Gründe der Flucht bezieht Jarule vor allem auf strukturelle und systembedingte Faktoren, wie erfahrene Polizeigewalt und strukturelle Ungerechtigkeiten (vgl. Jarule 2020, Z. 283–308).

Sein Aufenthaltsstatus in Deutschland entspricht zum Zeitpunkt der Befragung einer dreijährigen Ausbildungsduldung und er kann das Sprachniveau B1 nachweisen (vgl. Jarule 2020, Z. 451–453, 465–467).

Als Kind präferierte Jarule den Beruf des Gynäkologen. Dieser wurde ihm in Simbabwe allerdings aufgrund von Geschlechtsstereotypen ausgeredet (vgl. Jarule 2020,

Z. 264–272). In der Folge orientierte er sich in den technischen Arbeitsbereich (vgl. Jarule 2020, Z. 280–284). In Deutschland entschied sich Jarule im Rahmen der Berufsberatung um und befindet sich zum Zeitpunkt der Befragung in der Ausbildung zum Altenpfleger (vgl. Jarule 2020, Z. 85).

5.4.2 Doppelbindung in der Berufsorientierung

Bei der Suche nach einer Arbeitsstelle in Deutschland bekam er Unterstützung durch eine Sozialarbeiterin, die er früh in seine Fluchtgeschichte eingeweiht hat und zu der er ein gutes Verhältnis beschreibt (vgl. Jarule 2020, Z. 6–11, 335–357). Jarule schildert, dass er aufgrund der Umstände, in denen er in dem Flüchtlingsheim leben musste, sehr müde und emotional labil gewesen sei (vgl. Jarule 2020, Z. 239–251). Um diesen Verstimmungen entgegenzuwirken und die Regularien der Ausbildungsduldung zu erfüllen war es Jarules Wunsch einen Beruf zu ergreifen, wobei die Art des Berufs eine nebensächliche Rolle spielte. Seine höchste Priorität war es, überhaupt einen Beruf ausüben zu können (vgl. Jarule 2020, Z. 239–251).

Im Rahmen des Gesprächs mit der Sozialarbeiterin fragte diese ihn, ob er es sich vorstellen könnte, mit Menschen zusammen zu arbeiten. Nach Jarules Zustimmung schlug sie ihm den Beruf der Altenpflege vor und begann mit ihm zusammen einen Berufseinstieg in die Altenpflege zu organisieren (vgl. Jarule 2020, Z. 20–28, 155–167).

Die Doppelbindung tritt durch die dargestellte, gegensätzliche Handlungsaufforderung in Kombination mit einer geforderten inneren Haltung gegenüber dem Ergebnis zutage. Jarule bekommt die sichere Möglichkeit in dem Altenpflegeberuf zu arbeiten, sofern er für die enge Tätigkeit mit Menschen motiviert sei (vgl. Jarule 2020, Z. 155–167). Bei fehlender Motivation müsse ein anderer Beruf, mit ungewisser Erfolgchance, gefunden werden (vgl. Jarule 2020, Z. 359–364).

- 155 und sie hat gesagt JA,
 156 <<stöhnend> wenn du Willst > (--) kannst du mit MENschen arbeiten
 157 (1,58)
 158 u:nd: ich hab sofort gesagt ja natürlich–
 159 ich bin AUch mensch.
 160 man muss nur verSTANDEN ist (-) und gedUld.
 161 wenn du SO: mit (--) eine LUstige verhalten (-) gegen eine andere person (-) brings
 auch nix.
 162 weißt du?
 163 sie hat gesagt !OKAY!.
 164 kannst du verSUCHEN wenn du willst,
 165 ich will nicht sagen !GEH!.
 166 aber kannst du verSUCHEN.
 167 wenn deiner JETZT sage JA (-) dann (-) darfst du DAS machen.

Transkriptionsausschnitt Jarule 2020, Z. 155–167 (12:09–12:32)

Im vorliegenden Fall wird deutlich, dass die Altenpflege durch die Beratungskraft als chancenreich, realisierbar und pragmatisch dargestellt wird, nachdem diese eine generelle Schwierigkeit der Berufsvermittlung deutlich gemacht hat (vgl. Jarule 2020, Z. 163–167, 359–364). Als Entscheidungsgrundlage für den pflegerischen Beruf dient der Sachverhalt, dass Jarule sich vorstellen kann, mit Menschen zu arbeiten, welches jedoch kein Alleinstellungsmerkmal der Altenpflege ist (vgl. Jarule 2020, Z. 155–167). Es ist daher anzunehmen, dass eine Vermittlung in die Pflege aufgrund der realisierbaren Chance sowie einer Lösung der finanziellen, rechtlichen und strukturellen Probleme Jarules, die Folge der restriktiven, systembedingten Rahmenbedingungen ist.

Jarule empfindet einen allgemeinen Berufseinstieg als notwendig, um finanziell und sozial unabhängiger zu werden und damit langfristig seine psychische Lage zu verbessern (vgl. Jarule 2020, Z. 94–109). BRÜCKER ET AL. (2016, S. 36–38) beschreiben diesbezüglich das Phänomen, dass vor allem bei zugewanderten Personen in Deutschland die finanzielle Unabhängigkeit als wesentlicher Faktor für eine selbstbestimmte und positive Lebensführung gesehen wird. Diese zweckmäßige Intention, einen Beruf als Mittel für ein selbstbestimmtes Leben zu nutzen, vermittelt er der Sozialarbeiterin während des Beratungsgesprächs (vgl. Jarule 2020, Z. 144–152). Im Laufe der Argumentation wird in Bezug auf den Altenpflegeberuf eine künstliche Motivationshaltung generiert, die im weiteren Verlauf als Argument für den Pflegeberuf dient (vgl. Jarule 2020, Z. 144–152). Aussagen, wie „wenn du willst“ (Jarule 2020, Z. 164) erzeugen den Anschein einer freien Wahl (vgl. HERINGER 2017, S. 37–39).

Da in Jarules Ansicht allerdings keine Wahl besteht und er zu der Zeit lediglich in einen beliebigen Beruf einmünden möchte, um seiner aktuellen Situation zu entkommen, stimmt er der geforderten Motivationshaltung, gerne mit Menschen zusammenzuarbeiten, zu (vgl. Jarule 2020, Z. 158 f.). Die Alternative wäre für ihn das Verbleiben in der aktuellen Lage oder die Suche nach weiteren Angeboten. Da die Sozialarbeiterin allerdings in Bezug auf diese alternativen Berufsmöglichkeiten eine ungewisse Berufseinstiegschance vorhersagt, entscheidet sich Jarule für die Altenpflege (vgl. LAUX ET AL. 2018, S. 104 f.; Jarule 2020, Z. 359–364).

Ein weiterer Faktor ist die geforderte, schnelle Entscheidungsfindung (vgl. Jarule 2020, Z. 167). Diese verstärkt die Doppelbindung, da sich Jarule der Entscheidung nicht entziehen kann und eine Wahl treffen muss (vgl. BATESON 1985, S. 278 f.; RÖHNER/SCHÜTZ 2016, S. 13 f.). Dieses verstärkt sich durch einen versteckten Appell in der Aussage „ich will nicht sagen geh, aber du kannst es versuchen“ (vgl. Jarule 2020, Z. 165 f.). Sie deutet damit an, dass sie ihn nicht zu der Entscheidung zwingen kann, es ihm aber dringend empfiehlt. Der angenommene Expertenstatus der Sozialarbeiterin begünstigt die Beeinflussung in der Entscheidung von Jarule und er stimmt ihrer Empfehlung zu (vgl. BEINKE 2004, S. 233; SCHULZ VON THUN 2011, S. 32 f.; RÖHNER/SCHÜTZ 2016, S. 13 f.).

Jarule versucht entsprechend nicht auf die Widersprüchlichkeit einzugehen. Er entscheidet sich vielmehr, die direkte Handlungsaufforderung, einen Beruf in der Pflege zu wählen, zu verfolgen. Die gepaarte Bedingung, für diesen Beruf motiviert zu sein,

konstruiert Jarule durch die Verknüpfung mit der allgemeinen und übergeordneten Motivation, mit Menschen zusammen arbeiten zu wollen.

5.4.2 Zwischenfazit Jarule

In Jarules Fall offenbaren sich die Auswirkungen der äußeren, systembedingten Einflüsse auf die Berufsorientierung. Finanzielle, psychische und soziale Probleme sowie rechtliche Unsicherheiten führen bei ihm zu einer hohen Belastung und Erschöpfung (vgl. REINKE/GOLLER 2022, S. 107). Die Lösung, um sich diesen Einflüssen zu entziehen und ein unabhängigeres Leben zu führen, sieht Jarule in der Ergreifung eines Berufs (vgl. Jarule 2020, Z. 94–109). Die empfundene Notlage führt zu einer zweckmäßigen Einstellung gegenüber der Berufspräferenz und stellt eine selbstverwirklichende Funktion in den Hintergrund (vgl. MASLOW 1943, S. 382 f.; HELD ET AL. 2018, S. 50 f.; WEHKING 2019, S. 376 f.).

Die konkrete Doppelbindung besteht in der Aufforderung einen Beruf zu wählen, der ihn interessiert aber gleichermaßen den Pflegeberuf zu wählen, da er nur dort gute Einstiegschancen hätte. Die geringe Motivation, einen gezielten Beruf zu ergreifen und die ebenso verminderte Elaborationsstärke, in Bezug auf die Kenntnisse des deutschen Berufsbildungssystems, führen zu einer vertrauensvollen Haltung gegenüber der Beratungskraft (vgl. PETTY/CACIOPPO 1986, S. 5–7). Gleichzeitig wird die geforderte, gepaarte Bedingung, für den Beruf motiviert zu sein, von Jarule akzeptiert und durch die übergeordnete Zustimmung, gerne mit Menschen zu arbeiten konstruiert. Die Folge ist ein realisierter Berufseinstieg in der Altenpflege (vgl. RÖHNER/SCHÜTZ 2016, S. 13; Jarule 2020, Z. 85). Die Ursprünge für diese widerspruchslöse Zustimmung können vor allem auf die psychischen Belastungen zurückgeführt werden wie auch auf die Unterbringung in einer Flüchtlingsunterkunft. Hinzukommend erhöht die Ausbildungsduldung den Druck, der auf Jarule lastet. Um die Regularien zu erfüllen und dadurch die Chance auf den temporär gesicherten Aufenthaltsstatus und ggf. zukünftigen Aufenthaltstitel zu erlangen, muss er die Pflegeausbildung annehmen und erfolgreich beenden und für eine Verlängerung der Duldung weitere zwei Jahre im erlernten Beruf arbeiten (3+2-Regelung, § 60c, AufenthG vom 25. Februar 2008 i. d. F. vom 20. April 2023).

Die Analyse und Interpretation der Darstellungen Jarules lassen sich dem zweiten Reaktionstypen der Doppelbindungstheorie zuordnen. Dieser versucht, die widersprüchliche, gepaarte Aufforderung ohne Widerworte und weitere Sinnsuche auszuführen (vgl. WATZLAWICK ET AL. 2007, S. 202). In Jarules Fall zeigt sich dieses durch die direkte Akzeptanz, den Berufsvorschlag in der Pflege zu wählen, woraufhin er die geforderte, gepaarte Motivation dazu herstellt, um die Doppelbindung zu erfüllen.

6. Zusammenführung der Ergebnisse

Im folgenden Kapitel werden die drei dargestellten Fallportraits auf Gemeinsamkeiten bzw. Unterschiede untersucht. Dazu wird zunächst herausgearbeitet, durch welche Einflüsse Doppelbindungen in den Beratungsgesprächen entstehen. Daraufhin wird aufgezeigt, wie sie dazu beitragen, dass eine Passung zum Pflegeberuf hergestellt werden kann. Im Anschluss daran wird zusammengefasst, welche Reaktionstypen die einzelnen Falldarstellungen in Bezug auf die Doppelbindungstheorie aufweisen und wie sie sich äußern.

6.1 Produktion von Doppelbindungen

In Bezug auf die Doppelbindungstheorie nach BATESON (1985, S. 276–283) werden in allen dargestellten Berichten die Arbeitssuchenden mit widersprüchlichen Handlungsanweisungen konfrontiert (vgl. Amar 2020, Z. 63–70; Hakim 2020, Z. 539–545; Jarule 2020, Z. 155–167). Sie bestehen zum einen aus dem übergeordneten Handlungsaspekt, dem Sollen, und zum anderen aus einer gepaarten Voraussetzung, die sich im Rahmen der Falldarstellungen auf das Können oder Wollen der Arbeitsplatzsuchenden bezieht. Konkret ergeben sich die zwei oberflächlich dargestellten Ausrichtungen: (1) „Werde Pflegekraft!“ und (2) „Entscheide Dich für eine Ausbildung, die du willst und kannst!“. Das Paradoxon ergibt sich durch die fallspezifischen Rahmenbedingungen sowie den Wünschen und dem Können der Geflüchteten, die diese Aussagen zu einem inhärenten Widerspruch werden lassen.

In den Analysen der Falldarstellungen wird das Verhältnis zwischen dem Sollen (Einmündung in den Pflegeberuf), dem Wollen (individuelle Wünsche) und dem Können (Qualifikationen und Kompetenzen) deutlich. Indem die Berufsberatungskräfte gegenüber den arbeitssuchenden Geflüchteten ihre Intention, die Arbeitssuchenden in die Pflege zu beraten (Sollen) unter der Formulierung von konstruierten Argumenten auf Grundlage des Könnens und Wollens verschleiern, wird innerhalb der untersuchten Fälle eine Passung zum Pflegeberuf hergestellt und die eigentlichen Berufswünsche geraten in den Hintergrund der Betrachtung. Diese Intention, die Arbeitssuchenden weg von den eigenen Berufswünschen und hin zur Pflege zu beraten, wird jedoch nicht offen artikuliert. Das Paradoxon offenbart sich darin, dass stets vermittelt wird, dass sie den gewählten Beruf auch wollen und können sollen, obwohl zu Anfang der Beratungen dieser Wille zum Pflegeberuf nicht in allen Fällen deutlich wurde. Dazu werden in den vorliegenden Fällen auf der einen Seite die individuellen Kompetenzen und Qualifikationen (Können) und auf der anderen Seite die persönlichen (Berufs-)Wünsche (Wollen) aufgegriffen und zu Gunsten einer Ausrichtung in den Pflegeberuf (Sollen) instrumentalisiert.

Neben den individuellen Wünschen und Kompetenzen der Geflüchteten steht der Einfluss und die Intention der Beratungskraft. In den Berufsberatungsgesprächen zeigt sich eine Persuasion in Berufsbereiche, die durch das allgemeine Sollen, in Form von

Handlungserwartungen der beratenden Instanz und ferner der Gesellschaft gekennzeichnet sind. Durch Doppelbindungen und Scheinargumente wird den betrachteten Geflüchteten eine freie Berufswahl suggeriert, wohingegen im Rahmen der Falldarstellungen eine subtile Lenkung in den pflegerischen Bereich stattfindet (Sollen). Die unterschwellige Begründung dieser Beeinflussung kann demnach auf einer Kompensation, aber auch eines Nutzbarmachens des Fachkräftemangels, durch antizipierte, herabgesetzte Einstiegsanforderungen und Kompetenzziele in den Pflegeberufen beruhen. Somit wird in Bezug auf das Können sowie auf das Wollen, durch die gedanklich herabgesetzten Berufsanforderungen und durch das Zuweisen von passenden Motivationen, fiktiv eine Passung hergestellt. Folglich wird von Seiten der Beratungskräfte ein Angebot gemacht, für das zunächst keine Nachfrage besteht, jedoch im Verlauf des Gesprächs hergestellt wird.

Eine Herstellung der Passung kann auf Grundlage der Haltung und Motivation konstruiert werden. Die dargestellten Geflüchteten weisen alle eine allgemeine Arbeitsmotivation vor. Diese wird als Aufhänger genutzt, um durch zugesprochene, appellierende Berufsfeldspezifika, wie „wenn du willst kannst du mit Menschen arbeiten“, eine Beeinflussung in Richtung soziale Berufe und im weiteren Verlauf in die Pflege herzustellen. Unterstützende Faktoren, wie ein angenommener Expertenstatus oder ein bestehender Handlungsdruck können die Wirkung der Botschaften unterstützen und eine Zusage zu den dargelegten Pflegeberufen begünstigen. Deutlich wird, dass sich die Betroffenen über eine berufliche Orientierung in Deutschland verwirklichen und eine existenzielle Sicherheit aufbauen wollen. Dabei können alle Befragten Wunschberufe nennen. Persönliche Berufswünsche werden in den dargestellten Berufswünschen jedoch in den Hintergrund der Betrachtung gezogen. Vielmehr wird durch eine von außen herangebrachte und konstruierte Motivationshaltung eine Passung auf Grundlage des Wollens hergestellt.

In allen Fällen werden den Geflüchteten realisierbare Einstiegschancen in der Pflege zugesprochen. Alle drei Fälle können – aus Sicht der Beratungskräfte – Kompetenzen und Qualifikationen vorweisen, um in einen Pflegeberuf einzumünden. Diese dienen als Argumentationslinie, um eine Passung zum Pflegeberuf herzustellen. In Bezug auf die divers vorliegenden Kompetenzen und Qualifikationen der aufgeführten Geflüchteten wird deutlich, dass diese in ihrem Heimatland nicht im Bereich der Pflege gearbeitet haben.⁴ Sie weisen vor allem naturwissenschaftliche und technische Erfahrungen vor. Diese Kompetenzen und Qualifikationen werden jedoch im Rahmen der Berufsorientierungs- und Beratungsgespräche vernachlässigt. Vielmehr wird ihnen durch bestehende Qualifikationen die Möglichkeit zur Ergreifung des Pflegeberufs zugesprochen, während Berufe mit gleichem Anforderungsprofil fälschlicherweise als nicht realisierbar deklariert werden. Aufgrund von persönlichen Unsicherheiten auf Seiten der Geflüchteten und einem bestehenden Handlungsdruck in der Auswahl einer beruflichen Richtung führen attraktiv dargestellte Berufseinstiegschancen in dem Pflegesektor zu

4 Im Rahmen der Falldarstellungen wurde deutlich, dass die Berufsorientierung im Heimatland ebenfalls starken Einflüssen und Restriktionen, unter anderem durch Geschlechtsstereotypen, unterlag.

einer Fokussierung und weiterführenden Ergreifung des Berufs (siehe Abb. 1; vgl. Amar 2020, Z. 63–70; Hakim 2020, Z. 571–573; Jarule 2020, Z. 20–28).

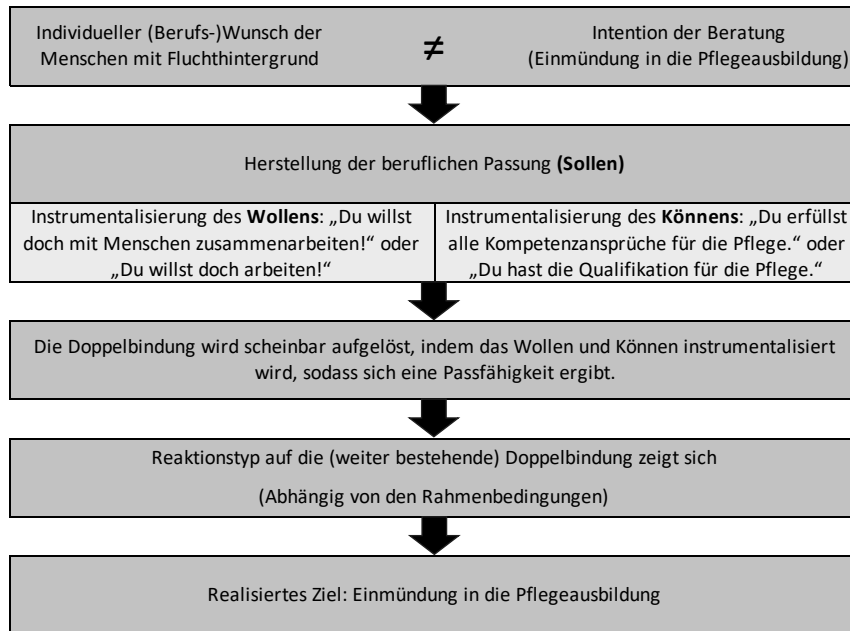


Abbildung 1: Fallbezogene Abläufe der Berufsberatungen (eigene Darstellung)

In den Falldarstellungen wird deutlich, dass Doppelbindungen einen Einfluss auf die Orientierung in einen Pflegeberuf darstellen können. Im Rahmen der Falldarstellungen erfüllen sie die Funktion, die persönlichen Berufswünsche der Geflüchteten durch Scheinargumente, suggerierte Hürden oder Falschinformationen in den Hintergrund zu stellen. So finden sich offen artikuliert Restriktionen bezüglich des Bildungs- und Sprachniveaus oder eine subtil vermittelte Chancenlosigkeit wieder, die zu großen Teilen in einer zweckmäßigen Berufswahl resultieren. Die Ergebnisse von WEHNING (2019, S. 354 f.) bestätigen die Erkenntnisse, dass durch das Übergangs- und Migrationsregime mittels kommunizierter Hürden, wie fehlende Schulabschlüsse oder Sprachkenntnisse, ein berufliches Passungsproblem evoziert wird.

6.2 Folgen von Doppelbindungen

Ist eine Doppelbindung erst hergestellt, können Betroffene auf unterschiedliche Weisen reagieren. Diesbezüglich formulieren WATZLAWICK ET AL. (2007, S. 202 f.) drei Reaktionstypen: (1) Die betroffene Person versucht nach Möglichkeiten, den Sinn des Widerspruchs zu ergründen; (2) sie führt oberflächlich eine der Handlungsaufforde-

rungen unter Nichtbeachtung der gekoppelten Botschaft aus oder (3) sie entzieht sich der Situation.

In Bezug auf die Reaktionstypen in der Doppelbindungstheorie zeigen sich im Rahmen der Falldarstellungen alle dargestellten Arten der Erwidierungen (vgl. WATZLA-WICK ET AL. 2007, S. 200–204). So kann bei Amar zunächst ein abblockendes Verhalten beobachtet werden, wobei Jarule die Angebote ohne Widerrede befolgt (vgl. Amar 2020, Z. 485–490, 496–504, 540–544; Jarule 2020, Z. 158 f.). Hakim hingegen sucht im Rahmen der weiteren Informationssammlung im Bekanntenkreis nach dem Sinn der inkongruenten Handlungsaufforderungen (vgl. Hakim 2020, Z. 373–389).

Die Gründe für die unterschiedlichen Reaktionsweisen lassen sich durch die jeweiligen Rahmenbedingungen begründen. Amar kann in dem Fall mit einer Ablehnung und Distanzierung reagieren, da er aufgrund der bereits bestehenden Ausbildungszusage nicht von den Entscheidungen der Beratungskraft abhängig ist. Das Gegenteil kann bei der Darstellung von Jarule beobachtet werden. Dieser ist durch die empfundenen Probleme und durch die mangelnden Kenntnisse über den Zugang zum Berufsbildungssystem von der Expertise der Beratungskraft stark abhängig, weshalb er deren Handlungsanweisung ohne Widerworte befolgt. Hakim hingegen kann bereits einige Erfahrungen und Wissensressourcen über das Berufssystem in Deutschland vorweisen. Zudem verfügt er über soziale Kontakte, die ihm weiterführende Einblicke bieten können. So reagiert er auf die widersprüchliche Doppelbindung mit einer Sinnsuche.

Es wird deutlich, dass die sozialen und psychischen Umstände, sowie der Kenntnisstand über das Berufssystem in Deutschland einen Einfluss auf die Art der Reaktion haben können. Die Folge ist in allen beobachteten Fällen jedoch ein Eintritt in den pflegerischen Bereich (vgl. Amar 2020, Z. 43–50; Hakim 2020, Z. 969–971; Jarule 2020, Z. 85). Zudem wurde deutlich, dass sich die Interviewteilnehmenden mit den pflegerischen Berufen nach Ausbildungsbeginn identifizieren konnten und diesen gerne ausüben. Ob diese Berufsidentifikation Ausdruck eines neu kennengelernten und erfüllenden Berufs oder eine kognitive Anpassungsstrategie als Antwort auf die Nichterfüllung des Wunschberufes ist, bleibt weitergehend zu klären.

Da die Berufswahl insgesamt ein komplexer und mehrschichtiger Prozess ist, müssen die Ergebnisse insgesamt limitierend betrachtet werden. Der Einfluss der Berufsberatungen und speziell der Doppelbindungen in den Beratungsgesprächen stellen daher lediglich Facetten des Entscheidungsprozesses dar. Die vorliegende Untersuchung galt der Aufdeckung der Doppelbindungen selbst sowie ihrer möglichen Folgen. Es lassen sich keine Aussagen darüber treffen, wie verbreitet diese in der Praxis sind. Darüber hinaus ist auch der Berufsentscheidungsprozess innerhalb der untersuchten Fälle komplex, sodass die Einmündung in die Pflegeberufe nicht ausschließlich auf die Doppelbindungen zu reduzieren sind. Weitere Faktoren sollten in einer umfangreichen Einzelfallbetrachtung miteinbezogen werden.

7. Zusammenfassung und Ausblick

Zusammengefasst kann im Rahmen der untersuchten Fälle konstatiert werden, dass auf der einen Seite die individuellen Kompetenzen und Qualifikationen (*Können*) und auf der anderen Seite die persönlichen (Berufs-)Wünsche (*Wollen*) instrumentalisiert werden, um in den Mangelberuf Pflege einzumünden (*Sollen*). Im Rahmen der Untersuchung zeigte sich, dass fehlende Alternativen oder ein bestehender Handlungs-, Zeit- sowie Leidensdruck dazu beitragen können, dass die Befragten eine Ausbildung in der Pflege begonnen haben, obgleich dieses Berufsfeld nicht ihren unmittelbaren Berufswünschen entsprach.

Die Folgen machen deutlich, dass Berufsberatungsgespräche von Doppelbindungen geprägt sein können und einen Einfluss auf die Berufsentscheidungen von jungen Geflüchteten haben können. Handlungsempfehlend könnten auf einer individuellen Ebene regelmäßige Reflexionen sowie das generelle Verständnis über Doppelbindungen in der Beratungspraxis zu einer Verringerung der Doppelbindungen führen. Auf einer strukturellen Ebene könnte eine stärkere Entkopplung zwischen der Berufsberatung und der Berufsvermittlung zur Verringerung der Doppelbindungen beitragen.

Im Rahmen dieser Untersuchungen wurden ausschließlich Personen angesprochen, die einen Fluchthintergrund haben und sich nach einer Berufsberatung bereits in einer Ausbildung zu einem Pflegeberuf befinden. Ob diese Ergebnisse auf weitere Mangelberufe übertragbar sind und wie sich der Prozess bei Geflüchteten gestaltet, die ähnliche Gespräche erlebt haben, jedoch anschließend nicht in den Pflegeberuf eingemündet sind, bleibt zu überprüfen. Ein weiterer Aspekt, der diesbezüglich zum Tragen kommt, ist die retrospektive Glättung, welche sich durch die Form des narrativen Interviews ergibt und weitere Diskrepanzen im Berufsorientierungsprozess verschleiert. Hinzu kommt das Phänomen der sozialen Erwünschtheit. Dadurch, dass sich der Interviewführende im Rahmen der Akquirierungsphase selbst als Pflegefachkraft zu erkennen gegeben hat und zu einer Person zu dem Zeitpunkt ein Lehrer-Schüler-Verhältnis bestand, müssen die Aussagen, die sich vor allem auf die persönliche Bewertung des Pflegeberufs beziehen, mit Vorsicht interpretiert werden. Denn trotz der beruflichen Umorientierung geben die Geflüchteten an, sich nach Beginn der Ausbildung mit dem pflegerischen Berufsbild identifizieren zu können. Das Gefühl von finanzieller Unabhängigkeit, sozialer Eingliederung sowie im Rahmen des Pflegeberufes Menschen zu helfen wird als Begründung für eine positive Grundhaltung gegenüber dem neu ergriffenen Beruf geäußert (vgl. Amar 2020, Z. 87–89; Hakim 2020, Z. 241–249; Jarule 2020, Z. 381–410).

Die Arbeit liefert einen Einblick in die Einflüsse und Auswirkungen von Berufsberatungen im Prozess der Berufsorientierung von Arbeitssuchenden mit Fluchthintergrund in Deutschland. Ausgangspunkt der Analyse war der Diskurs um die Kompensation des Pflegefachkräftemangels durch die gezielte Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Fluchthintergrund in Deutschland. Ziel war es, die Folgen dieses Zusammenhangs zu analysieren. Neben der hier gewählten Perspektive der Geflüchteten könnten kontextualisierte Schilderungen von Beratungskräften einen Einblick in deren Handlungsmotive geben. Zwar wurden in Bezug auf die Bewältigungsstrategien von

Beratungsfachkräften in Deutschland bereits vereinzelte qualitative Forschungsansätze (u. a. SCHMIDTKE 2020; HELD ET AL. 2018) durchgeführt. Eine detailliertere Auseinandersetzung mit kontextualisierten Wechselwirkungen zwischen Geflüchteten und Beratungskräften bleibt weiterhin ein Desiderat.

Literaturverzeichnis

- ATKINSON, J. W. (1957): Motivational Determinants of risk-taking behavior. In: *Psychological Review* 64 (6), 359–372. DOI: 10.1037/h0043445.
- BAMBERGER, G. G. (2015): Lösungsorientierte Beratung. Praxishandbuch (5., überarbeitete Auflage). Weinheim: Beltz Juventa Verlag.
- BAMF (BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE) (2020): In Deutschland niederlassen. Unbefristete Aufenthaltstitel. <https://www.bamf.de/DE/Themen/MigrationAufenthalt/ZuwandererDrittstaaten/Migrathek/Niederlassen/niederlassen-node.html>; Stand 22.06.2023.
- BATESON, G. (1985): Ökologie des Geistes. Anthropologische, psychologische, biologische und epistemologische Perspektiven. Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.
- BECK, K. (2021): Die Struktur von Theorien zur beruflichen Beratung. Kritische Anmerkungen zu Geltungsansprüchen und Praxisnutzen. In: SCHARPF, M. / FREY, A. (Hg.): Vom Individuum her denken. Berufs- und Bildungsberatung in Wissenschaft und Praxis. Bielefeld: wbv Verlag, 41–62.
- BEINKE, L. (2004): Berufswahl und Familie. In: *Bildung und Erziehung* 57 (2), 231–241. DOI: 10.7788/bue.2004.57.2.231.
- BEST, L. (2019): Nähe und Distanz in der Beratung. Das Erleben der Beziehungsgestaltung aus der Perspektive der Adressaten. Wiesbaden: Springer Verlag.
- BIBB (BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG) (2015): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Bonn: BIBB. https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb_datenreport_2015.pdf; Stand 22.06.2023.
- BMBF (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG) (o.J.): Qualifikationssuche. DQR-/EQR-Niveau 4. Qualifikation: Pflegefachmann/ Pflegefachfrau. <https://www.dqr.de/dqr/shareddocs/qualifikationen-neu/de/Pflegefachmann-Pflegefachfrau.html?nn=365830>; Stand: 22.06.2023.
- BMG (BUNDESMINISTERIUM FÜR GESUNDHEIT) (2021): Siebter Pflegebericht. Bericht der Bundesregierung über die Entwicklung der Pflegeversicherung und den Stand der pflegerischen Versorgung in der Bundesrepublik Deutschland Berichtszeitraum: 2016–2019. https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/3_Downloads/P/Pflegebericht/Siebter_Pflegebericht_barrierefrei.pdf; Stand 22.06.2023.
- BMWi (BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ENERGIE) (2018): Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen in der Altenpflege. Informationen für Arbeitgeber. Berlin: BMWi. https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/ausbildung-und-beschaeftigung-von-fluechtlingen-in-der-altenpflege.pdf?__blob=publicationFile&v=1; Stand 22.06.2023.
- BMWi (BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT UND ENERGIE) (2020): Auszubildende aus Drittstaaten für die Pflege. Ein Leitfaden für Pflegeeinrichtungen. Berlin: BMWi. https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Wirtschaft/leitfaden-auszubildende-aus-drittstaaten-fuer-die-pflege.pdf?__blob=publicationFile&v=10; Stand 22.06.2023.
- BRÜCKER, H. / KUNERT, A. / MANGOLD, U. / KALUSCHE, B. / SIEGERT, M. / SCHUPP, J. (2016): Geflüchtete Menschen in Deutschland. Eine qualitative Befragung. IAB-Forschungsbericht No. 9/2016. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). <https://doku.iab.de/forschungsbericht/2016/fb0916.pdf>; Stand 22.06.2023.

- BÜCHTER, K. / CHRISTE, G. (2014): Berufsorientierung: Widersprüche und offene Fragen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 43 (1), 12–15. urn:nbn:de:0035-bwp-14112-0.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2023a): Arbeitsmarktsituation im Pflegebereich. Mai 2023. Berichte Blickpunkt Arbeitsmarkt. Nürnberg: Bundesagentur für Arbeit Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2023b): Pflegefachmann/-frau. <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/kurzbeschreibung/zugangzurausbildung&dkz=132173; Stand 22.06.2023>.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2023c): Fachinformatiker/in. Anwendungsentwicklung. <https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/kurzbeschreibung/zugangzurausbildung&dkz=7856; Stand 22.06.2023>.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2023d): IT-System-Elektroniker/in. https://berufenet.arbeitsagentur.de/berufenet/faces/index?path=null/kurzbeschreibung&dkz=2927&_afLoop=12206590235575511&_afWindowMode=0&_afWindowId=null&_adf.ctrl-state=r16l9gzj_256; Stand 22.06.2023.
- BURKERT, C. / DERCKS, A. (2017): Ausbildungs- und Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Jetzt investieren. E-Paper #2. Kommission „Perspektiven für eine zukunftsgerichtete und nachhaltige Flüchtlings- und Einwanderungspolitik“. Berlin: Heinrich Böll Stiftung.
- CALMBACH, M. / EDWARDS, J. (2019): Deutschland ist das Land der Chancen. Berufsorientierungen junger Geflüchteter. Eine qualitative SINUS-Studie. Wiesbaden: Springer VS. DOI: 10.1007/978-3-658-24966-3.
- DAHEIM, H. (1970): Der Beruf in der modernen Gesellschaft. Versuch einer soziologischen Theorie beruflichen Handelns (2. Auflage). Köln / Berlin: Kiepenheuer und Witsch.
- DIHK (DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG E. V.) (2017): Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und Beschäftigung. Leitfaden für Unternehmen (3. Auflage). Berlin: Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.
- DÖRING, N. / BORTZ, J. (2016): Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften (5., vollständig überarbeitete, aktualisierte und erweiterte Auflage). Berlin/Heidelberg: Springer Verlag. DOI: 10.1007/978-3-642-41089-5.
- DUDA, W. / GÓRNA, J. / KUKLA, D. (2021): Stand und Perspektiven der Bildungs- und Berufsberatung. Wie wir die deutsche Erfahrung genutzt haben. In: SCHARPF, M. / FREY, A. (Hg.): Vom Individuum her denken. Berufs- und Bildungsberatung in Wissenschaft und Praxis. Bielefeld: wbv Verlag, 343–350. DOI: 10.3278/6004851w.
- EL-MAFAALANI, A. (2017): Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund. In: SCHERR, A. / EL-MAFAALANI, A. / YÜKSEL, G. (Hg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 465–478.
- ERTELT, B.-J. / FREY, A. (2021): Diagnose und Interdependenz von berufswahlbezogenen Persönlichkeitsvariablen für eine nachfragebezogene Berufsorientierung. In: WEYLAND, U. / ZIEGLER, B. / DRIESEL-LANGE, K. / KRUSE, A. (Hg.): Entwicklungen und Perspektiven in der Berufsorientierung. Stand und Herausforderungen. Leverkusen: Barbara Budrich Verlag, 43–59.
- FISCHER, L. / WISWEDE, G. (2009): Grundlagen der Sozialpsychologie. München: De Gruyter Oldenbourg.
- FITZENBERGER, B. / HILLERICH-SIGG, A. / SPRIETSMA, M. (2020): Different counselors, many options. Career guidance and career plans in secondary schools. In: German Economic Review 21 (1), 65–106. DOI: 10.1515/ger-2019-0027.
- GEERTZ, C. (1994): Dichte Beschreibung. Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme (3. Auflage). Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag.
- GOLDRUBER, J. / HASENBICHLER, L. / HAAS-WIPPEL, W. (2021): Die Zukunft braucht Pflege. Die Pflege braucht Zukunft. In: ProCare 26 (10), 40–43. DOI: 10.1007/s00735-021-1424-4.

- GQMG (GESELLSCHAFT FÜR QUALITÄTSMANAGEMENT IN DER GESUNDHEITSVERSORGUNG E. V.) (2020): Sprachkompetenz von ausländischen Pflegefachpersonen. Eine Schlüsselqualifikation. Fundierte Deutschkenntnisse als Voraussetzung für eine erfolgreiche Integration und sichere Patientenversorgung. GQMG-Positionspapier. https://www.gqmg.de/media/redaktion/Publikationen/Positionspapiere/GQMG_PP_Sprachkompetenz_von_auslaendischen_Pflegefachpersonen._2._Auflage_28.04.20.pdf; Stand 22.06.2023.
- HELD, J. / HACKL, R. / BRÖSE, J. (2018): Berufseinstieg von Geflüchteten. Chancen und Probleme des Übergangs in die Arbeitswelt. Working Paper Forschungsförderung. Nummer 070, April 2018. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. <https://d-nb.info/1160094411/34>; Stand 22.06.2023.
- HERINGER, H. J. (2017): Interkulturelle Kommunikation. Grundlagen und Konzepte (5., durchgesehene Auflage). Tübingen/Bern: A. Francke Verlag.
- HESS, B. (2022): Potenziale von Asylantragstellenden. Analyse der „SoKo“-Sozialstrukturdaten. Halbjahresbericht 2022 (Berichtsreihen zu Migration und Integration, Reihe 3). Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- HOFER, M. / SEIFERT, A. (2021): Beratungssituationen als „schlecht strukturierte Probleme“. Theorie-Praxis-Reflexionen an einem Fall aus der Berufsberatung. In: SCHARPF, M. / FREY, A. (Hg.): Vom Individuum her denken. Berufs- und Bildungsberatung in Wissenschaft und Praxis. Bielefeld: wbv Verlag, 29–40. DOI: 10.3278/6004851w.
- HUSSY, W. / SCHREIER, M. / ECHTERHOFF, G. (2013): Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor (2., überarbeitete Auflage). Berlin/Heidelberg: Springer Verlag. DOI: 10.1007/978-3-642-34362-9.
- IMDORF, C. (2017): Diskriminierung in der beruflichen Bildung. In: SCHERR, A. / EL-MAFAALANI, A. / YÜKSEL, G. (Hg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 353–366.
- KLIMMT, C. (2011): Das Elaboration-Likelihood-Modell. Baden-Baden: Nomos. DOI: 10.5771/9783845260327.
- KMK (KULTUSMINISTERKONFERENZ) (o.J.): Duale Berufsausbildung. Berufliche Ausbildung im Dualen System – ein international beachtetes Modell. <https://www.kmk.org/themen/berufliche-schulen/duale-berufsausbildung.html>; Stand 22.06.2023.
- KNAPP, B. / BÄHR, H. / DIETZ, M. / DONY, E. / FAUSEL, G. / MÜLLER, M. / STRIEN, K. (2017): IAB Forschungsbericht 5/2017. Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beratung und Vermittlung von Flüchtlingen. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).
- KRACKE, B. (2014): Der Berufsorientierungsprozess aus entwicklungspsychologischer Sicht. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 43 (1), S. 16–19. urn:nbn:de:0035-bwp-14116-9.
- KUTZ, A. (2018): Double-Bind-Kommunikation als Burnout-Ursache. Ein Theorie-Vorschlag zu Auswirkungen toxischer Kommunikation in Organisationen (2., vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage). Wiesbaden: Springer Verlag. DOI: 10.1007/978-3-658-21917-8.
- LAUX, H. / GILLENKIRCH, R. M. / SCHENK-MATHES, H. Y. (2018): Entscheidungstheorie (10., aktualisierte und erweiterte Auflage). Berlin: Springer Gabler.
- LUTTERER, W. (2009): Gregory Bateson. Eine Einführung in sein Denken (2., erweiterte Auflage). Heidelberg: Carl-Auer Verlag.
- MASLOW, A. H. (1943): A theory of human motivation. In: Psychological Review 50 (4), 370–396. DOI: 10.1037/h0054346.
- MAUÉ, E. / SCHUMANN, S. (2020): Berufswünsche geflüchteter Jugendlicher und junger Erwachsener. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 49 (1), 45–47. urn:nbn:de:0035-bwp-20145-5.
- MISCHLER, T. (2014): Abbruch oder Neuorientierung? Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen im Handwerk. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 43 (1), 44–48. urn:nbn:de:0035-bwp-14144-3.
- MOSBERGER, B. / SCHNEEWEISS, S. / STEINER, K. (2012): Praxishandbuch. Theorien der Bildungs- und Berufsberatung (1. Auflage). Wien: Jänner Verlag.

- MÜLLER, D. / NÄGELE, B. / PETERMANN, F. (2014): Jugendliche mit unsicheren Aufenthaltsverhältnissen im Übergang Schule – Beruf. Göttingen: Zoom – Gesellschaft für prospektive Entwicklungen e. V.
- PASCHEN, M. / DIHSMAYER, E. (2014): Psychologie der Menschenführung. Wie Sie Führungsstärke und Autorität entwickeln (2. Auflage). Berlin / Heidelberg: Springer-Verlag.
- PETTY, R. E. / CACIOPPO, J. T. (1986): The Elaboration Likelihood Model of Persuasion. Communication and Persuasion. In: BERKOWITZ, L. (Hg.): Communication and Persuasion. New York: Springer Verlag, 1–24.
- PICHL, M. (2017): Diskriminierung von Flüchtlingen und Geduldeten. In: SCHERR, A. / EL-MAFAALANI, A. / YÜKSEL, G. (Hrsg.): Handbuch Diskriminierung. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 449–463.
- REINKE, H. / GOLLE, M. (2022): Supporting Young Immigrants in Their Transition From School to Work? A Staff Perspective on Challenges of Vocational Integration Classes. In: International Journal for Research in Vocational Education and Training (IJRVET) 9 (1), 92–119. DOI: 10.13152/IJRVET.9.1.5.
- RÖHNER, J. / SCHÜTZ, A. (2016): Psychologie der Kommunikation (2. Auflage). Wiesbaden: Springer VS. DOI: 10.1007/978-3-658-10024-7.
- ROIDNER, J. (2011): Clifford Geertz (1926–2006). Dichte Beschreibung. Bemerkungen zu einer deutenden Theorie von Kultur. In: Kultur Poetik 11 (1), 111–119.
- ROSENTHAL, G. (2002): Biographisch-narrative Gesprächsführung: zu den Bedingungen heilsamen Erzählens im Forschungs- und Beratungskontext. In: Psychotherapie und Sozialwissenschaft 4 (3), 204–227. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssao-56763>; Stand 23.06.2023.
- RÜBNER, M. / HÖFT, S. (2019): Berufswahlbereitschaft und Ausbildungsreife. In: KAUFFELD, S. / SPURK, D. (Hg.): Handbuch Karriere- und Laufbahnmanagement. Wiesbaden: Springer VS, 63–84. DOI: 10.1007/978-3-662-48750-1_2.
- SALES, B. D. / FOLKMAN, S. (2000): Ethics in research with human participants. Washington D. C.: American Psychological Association.
- SAVICKAS, M. L. (2002): Career Construction. A Developmental Theory of Vocational Behavior. In: BROWN, D. (Hg.): Career choice and development. San Francisco: Jossey-Bass, 149–205.
- SCHADOW, S. / CLEMENT, U. (2021): Der Sinn von Arbeit. Orientierungsmuster von Gatekeepern am Übergang zur Arbeitswelt. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 50 (3), 50–53. urn:nbn:de:0035-bwp-21350-9.
- SCHERR, A. (2015): Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf. Weinheim / Basel: Beltz Juventa.
- SELTING, M. / AUER, P. / BARTH-WEINGARTEN, D. / BERGMANN, J. / BERGMANN, P. / BIRKNER, K. / ET AL. (2009): Gesprächsanalytisches Transkriptionssystem (GAT 2). In: Gesprächsforschung – Online Zeitschrift zur verbalen Interaktion 2009 (10), 353–402. <http://www.gespraechsfor-schung-ozs.de/heft2009/px-gat2.pdf>; Stand 22.06.2023.
- SCHIERSMANN, C. (2008): Qualität und Professionalität in Bildungs- und Berufsberatung. München: Bertelsmann Verlag.
- SCHIERSMANN, C. (2011): Beratung im Kontext lebenslangen Lernens. In: TIPPELT, R. / VON HIPPEL, A. (Hg.): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung (3., überarbeitete und erweiterte Auflage). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 747–770.
- SCHMIDT, C. (2019): Integration von Geflüchteten in die Pflege: Erfahrungen aus der Praxis. Forschung Aktuell, No. 05/2019. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik (IAT). <https://www.econstor.eu/handle/10419/197009>; Stand 22.06.2023.
- SCHMIDTKE, B. (2020): Bildungs- und Berufsberatung in der Migrationsgesellschaft. Pädagogische Perspektiven auf Beratung zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen. Bielefeld: Transcript Verlag.

- SCHNEIDER, J. / YEMANE, R. / WEINMANN, M. (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven. Berlin: Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration. urn:nbn:de:101:1-2014072311401.
- SCHULZ VON THUN (2011): Miteinander reden 1. Störungen und Klärungen. Allgemeine Psychologie der Kommunikation (49. Auflage). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuch Verlag.
- SCHÜTZE, F. (1983): Biographieforschung und narratives Interview. In: Neue Praxis 13 (3), 283–293. urn:nbn:de:0168-ss0ar-53147.
- SLOTALA, L. (2019): Stellschrauben mit großer Wirkung. In: JACOBS, K. / KUHLMEY, A. / GRESS, S. / KLAUBER, J. / SCHWINGER, A. (Hg.): Pflege-Report 2019. Mehr Personal in der Langzeitpflege – aber woher? Berlin: Springer Open, 71–84.
- WATZLAWICK, P. / BEAVIN, J. H. / JACKSON, D. D. (2007): Menschliche Kommunikation. Formen, Störungen, Paradoxien (11., unveränderte Auflage). Bern: Verlag Hans Huber.
- WEHKING, K. (2019): Berufswahl und Fluchtmigration. Berufspragmatismus geflüchteter Jugendlicher in Berufsvorbereitungsklassen. Wiesbaden: Springer VS.
- WEHKING, K. (2020): Geflüchtete Jugendliche zwischen subjektiven Bildungsorientierungen und gesellschaftlich begrenzten Berufsoptionen. In: HERMES, M. / LOTZE, M. (Hg.): Bildungsorientierungen. Theoretische Reflexionen und empirische Erkundungen. Wiesbaden: Springer VS, 163–186.
- WEHKING, K. (2022): Der Zwang zum erfolgreichen Ausbildungsabschluss – Die Ausbildungsduldung als ambivalenter Rechtsstatus bei Geflüchteten in unsicheren Aufenthaltssituationen. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online. bwp@ (42). https://www.bwpat.de/ausgabe42/wehking_bwpat42.pdf; Stand 22.06.2023.
- WENDT, W. R. (2007): Beratung neu gewendet. In: Blätter der Wohlfahrtspflege 2007 (3), 83–85. DOI: 10.5771/0340-8574-2007-3-83.

TIM MIGURA

Universität Osnabrück, Institut für Erziehungswissenschaft,
Abteilung Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Neuer Graben 29, 49074 Osnabrück,
tim.hoelscher@uni-osnabrueck.de

DR. JOHANNES KARL SCHMEES

Norwegian University of Science and Technology, Department of Teacher Education,
Section for Vocational Teacher Education, School Development and Educational Leadership,
Høgskoleringen 1, 7034 Trondheim, Norwegen
johannes.k.schmees@ntnu.no