

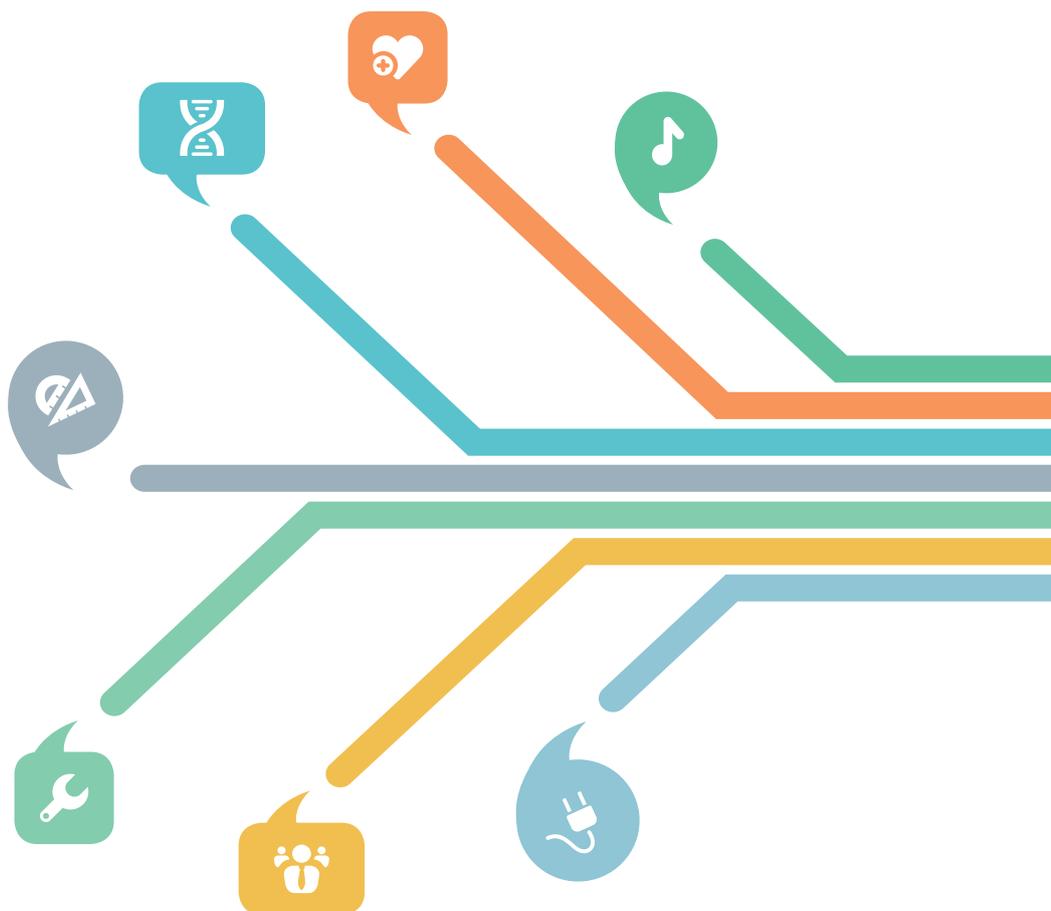
ÖIF-FORSCHUNGSBERICHT

ANERKENNUNG VON QUALIFIKATIONEN FAKTEN, ERFAHRUNGEN, PERSPEKTIVEN

Eine theoretische und empirische Auseinandersetzung
zu im Ausland erworbenen Qualifikationen in Österreich

Sofia Kirilova
Gudrun Biffl
Thomas Pfeffer
Isabella Skrivanek
Andrea Egger-Subotitsch
Monira Kerler
Evelyn Doll

März 2016



ÖIF-FORSCHUNGSBERICHT **ANERKENNUNG** **VON QUALIFIKATIONEN** **FAKTEN, ERFAHRUNGEN, PERSPEKTIVEN**

**Eine theoretische und empirische Auseinandersetzung
zu im Ausland erworbenen Qualifikationen in Österreich**

Sofia Kirilova
Gudrun Biffl
Thomas Pfeffer
Isabella Skrivanek
Andrea Egger-Subotitsch
Monira Kerler
Evelyn Doll

März 2016

ÖIF-FORSCHUNGSBERICHT

ANERKENNUNG VON QUALIFIKATIONEN

Fakten, Erfahrungen, Perspektiven

Sofia Kirilova
Gudrun Biffl
Thomas Pfeffer
Isabella Skrivanek
Andrea Egger-Subotitsch
Monira Kerler
Evelyn Doll

März 2016
Stand der Recherche: August 2015

© Österreichischer Integrationsfonds

IMPRESSUM

Medieninhaber, Herausgeber, Redaktion und Hersteller: Österreichischer Integrationsfonds – Fonds zur Integration von Flüchtlingen und MigrantInnen (ÖIF)/Schlachthausgasse 30, 1030 Wien, Tel.: +43(0)1/710 12 03-0, mail@integrationsfonds.at; **Verlags- und Herstellungsort:** Schlachthausgasse 30, 1030 Wien; **Lektorat:** Alexander Sprung; **Layout:** Marion Dorner Grafik Design; **Druck:** TriSys DI Hans A. Gruber KG, Gumpendorfer Straße 5, 1060 Wien ; **grundlegende Richtung:** wissenschaftliche Publikation zu den Themen Migration und Integration; **Offenlegung gem. § 25 MedienG:** Sämtliche Informationen über den Medieninhaber und die grundlegende Richtung dieses Mediums können unter www.integrationsfonds.at/impressum abgerufen werden.

Haftungsausschluss: Die Inhalte dieses Mediums wurden mit größtmöglicher Sorgfalt recherchiert und erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte wird keine Haftung übernommen.

Weder der Österreichische Integrationsfonds noch andere, an der Erstellung dieses Mediums Beteiligte, haften für Schäden jedweder Art, die durch die Nutzung, Anwendung und Weitergabe der dargebotenen Inhalte entstehen. Sofern dieses Medium Verweise auf andere Medien Dritter enthält, auf die der Österreichische Integrationsfonds keinen Einfluss ausübt, ist eine Haftung für die Inhalte dieser Medien ausgeschlossen. Für die Richtigkeit der Informationen in Medien Dritter, ist der jeweilige Medieninhaber verantwortlich.

Die Beiträge dieser Publikation geben die Meinungen und Ansichten der Autoren wieder und stehen nicht für inhaltliche insbesondere politische Positionen der Herausgeber oder des Österreichischen Integrationsfonds und des Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres.

Urheberrecht: Alle in diesem Medium veröffentlichten Inhalte sind urheberrechtlich geschützt. Ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Urhebers ist jede technisch mögliche oder erst in Hinkunft möglich werdende Art der Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Verwertung untersagt, sei es entgeltlich oder unentgeltlich.

INHALTSVERZEICHNIS

8	Vorwort
11	1. Zusammenfassung
17	2. Einleitung <i>Sofia Kirilova</i>
21	3. Studien und Statistiken zum Thema Bildung, Beruf und Dequalifizierung <i>Sofia Kirilova, Gudrun Biffi</i>
21	3.1. Überblick zur jüngeren Migrationsgeschichte Österreichs (<i>Sofia Kirilova</i>)
22	3.2. Bevölkerungsstand Österreichs (<i>Sofia Kirilova</i>)
24	3.3. Bildung & Arbeitsmarktintegration (<i>Sofia Kirilova</i>)
29	3.4. Erklärungsansätze von Arbeitsmarktpositionierung und Dequalifizierung (<i>Sofia Kirilova</i>)
33	3.5. Betroffenheit von Überqualifikation (<i>Gudrun Biffi</i>)
36	3.6. Exkurs: Überqualifikation der erwerbstätigen Wiener/innen (<i>Sofia Kirilova</i>)
39	4. Statistiken und Forschung zur Anerkennung <i>Sofia Kirilova, Gudrun Biffi</i>
39	4.1. Internationaler Forschungsstand (<i>Sofia Kirilova</i>)
41	4.2. Forschungsstand in Österreich (<i>Sofia Kirilova</i>)
43	4.3. Ausbildungsabschlüsse und allgemeine Zahlen zu Anerkennungsanträgen (<i>Gudrun Biffi</i>)
45	4.4. Exkurs: Anerkennung von formalen Bildungsabschlüssen der erwerbstätigen Migrant/innen in Wien (<i>Sofia Kirilova</i>)
47	5. Zugänge und Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen <i>Gudrun Biffi, Thomas Pfeffer, Isabella Skrivaneck</i>
50	5.1. Ausführliche Definitionen und Unterscheidungskriterien
54	5.2. Anerkennungs- und Validierungsverfahren in Österreich
60	5.3. Jüngere Entwicklungen im Kontext von Anerkennungs- und Validierungsverfahren
61	5.4. Europäische Initiativen zur Mobilität von Qualifikationen und Kompetenzen
65	5.5. Zusammenfassung

67	6. Der Anerkennungsprozess in der Praxis	<i>Sofia Kirilova</i>
67	6.1. Regelungen und Erfahrungen	
71	6.2. Anerkannt! Fokusgruppenerhebung 2015	
77	7. Quantitative Erhebung zu aktuellen Fallzahlen bei Anerkennungs- und Validierungsverfahren	<i>Andrea Egger-Subotitsch, Monira Kerler, Evelyn Doll</i>
77	7.1. Forschungsdesign	
78	7.2. Ergebnisse der quantitativen Erhebung	
99	7.3. Zusammenfassung	
101	8. Empirische Untersuchung: Qualitative Interviews mit Migrant/innen	<i>Sofia Kirilova</i>
101	8.1. Forschungsdesign	
106	8.2. Darstellung der Forschungsergebnisse	
127	8.3. Zusammenfassung der qualitativen Erhebung	
129	9. Schlussfolgerungen und Empfehlungen	<i>Guhrun Biffi, Thomas Pfeffer, Isabella Skrivanek</i>
130	9.1. Standardisierte Qualifikationen: Anerkennungs- und Bewertungsverfahren	
131	9.2. Individuelle Kompetenzen: Validierungsverfahren	
132	9.3. Begleitende Maßnahmen	
133	9.4. Weiterführender Forschungsbedarf	
135	10. Literaturverzeichnis	
135	10.1. Kapitel 2, 3, 4, 6, 8	
138	10.2. Kapitel 5, 9	
140	10.3. Kapitel 7	

VORWORT

Die Anerkennung von Qualifikationen ist in unserer dynamischen und international mobilen Gesellschaft ein wichtiger Aspekt der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklung und Teilhabe. Sie ist die Voraussetzung für eine bildungsadäquate Beschäftigung und sichert die Anschlussfähigkeit der Aus- und Weiterbildung im europäischen Umfeld ebenso wie im globalen Kontext. Schon 1997 haben der Europarat und die UNESCO die Lissabon-Konvention initiiert, die das erste allgemeine völkerrechtliche Abkommen zur gegenseitigen Anerkennung von Studienleistungen und Studienabschlüssen darstellt. Anerkennungsfragen gehen aber über die universitär erworbenen Qualifikationen hinaus und umfassen berufliche Kompetenzen und Fähigkeiten, die die große Masse der Arbeitskräfte betreffen. In diese komplexe Welt der Berufsanerkennung einzudringen und die Organisationslogik zu verstehen, ist schwierig, nicht zuletzt weil die gesellschaftlichen und beruflichen Organisationsformen und Strukturen historisch gewachsen sind und sich daher von einem Land zum anderen unterscheiden. Die vorliegende Publikation bringt Licht in das österreichische Anerkennungssystem, die theoretischen Überlegungen, die Logik der beruflichen Qualitätssicherung sowie die Logik der Zuständigkeiten. Sie liefert aber auch einen Einblick in die Erfahrungen von Menschen, die das eine oder andere Anerkennungsverfahren durchlaufen haben.

Die vorliegende Publikation schließt eine Lücke in der Forschungslandschaft. Sie vereint auf einen Blick theoretische mit empirischen Erkenntnissen zu Anerkennungsverfahren in Österreich, bietet einen Rahmen für die Systematisierung der institutionellen Verfahren an, gewährt erstmals einen strukturierten Einblick in die Zahl der Ansuchen um Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und liefert Anhaltspunkte für die Anerkennungschancen in einzelnen Qualifikationsbereichen.

Die Publikation gewährt aber nicht nur einen Überblick über die gesamte Komplexität der Anerkennung von Qualifikationen, die im Ausland erworben worden sind, sondern liefert auch Anregungen für die Weiterentwicklung des Systems. Diese Anregungen haben nicht nur das Ziel der institutionellen Effizienzsteigerung und Ressourcenschonung, sondern auch der Rückenstärkung für einzelne Menschen, die ihre Qualifikationen sichtbar machen und anerkannt sehen wollen und die nicht genau wissen, welche Wege sie am besten beschreiten sollen.

Man kann aber eine Publikation, die die Anerkennung zum Thema hat, nicht ohne anerkennende Worte für all die Personen beenden, die dazu beigetragen haben, dass sie geschrieben und fertiggestellt wurde. Hiermit will ich mich im Namen der Herausgeberinnen und Herausgeber gesamthaft für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Publikation bedanken und den Leserinnen und Lesern viel Freude und Erkenntnisgewinn bei der Lektüre wünschen.

Univ.-Prof. Mag. Dr. Gudrun Biffi

Leiterin des Departments für Migration und Globalisierung, Donau-Universität Krems

VORWORT

Die Integration von Flüchtlingen und Migrant/innen am Arbeitsmarkt und die damit verbundene Selbsterhaltungsfähigkeit ist eine der bedeutendsten Herausforderungen im Integrationsbereich. Sodass von Flüchtlingen und Migrant/innen mitgebrachte Qualifikationen am österreichischen Arbeitsmarkt eingesetzt werden können, bedarf es erst einer Anerkennung. Verfahren zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse sind jedoch oft kompliziert und Zuständigkeiten nicht immer klar. Der vorliegende Forschungsbericht des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF), der in Zusammenarbeit mit der Donau Universität Krems und dem Forschungsinstitut „abif“ entstanden ist, gibt einen Einblick in das österreichische Anerkennungssystem. Dazu werden theoretische Ansätze, Statistiken sowie konkrete Fallbeispiele von Betroffenen miteinander in Bezug gesetzt. So kann ein übergreifendes Bild der Herausforderungen sowie der derzeitigen Anerkennungsverfahren in Österreich gezeichnet werden. Dabei werden auch die Potenziale und Herausforderungen in diesem Bereich sichtbar und Empfehlungen zu einer verbesserten Anerkennungspraxis abgeleitet.

Der Österreichische Integrationsfonds hat im Bereich der beruflichen Anerkennung von Qualifikationen und Abschlüssen bereits mehrere Angebote entwickelt. Neben dem Onlineportal berufsanerkennung.at informiert auch die kostenlos zu bestellende Broschüre „Anerkennungs-ABC“ über alle Anlaufstellen und Kontaktmöglichkeiten zu Behörden. Der ÖIF koordiniert das „Netzwerk Anerkennung“, welches aus den Verantwortungsträgern aus den verschiedenen Kompetenzbereichen besteht und Lösungen zur Vereinfachung und Beschleunigung rund um den Anerkennungsprozess erarbeitet. Mit dem vorliegenden Forschungsbericht wird eine Informationsbasis für den Bereich der Anerkennung ausländischer Qualifikationen geschaffen.

Franz Wolf

Geschäftsführer des Österreichischen Integrationsfonds

1

Zusammenfassung

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

Der vorliegende Forschungsbericht soll einen fundierten theoretischen und empirischen Beitrag zur wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit dem Thema Anerkennung in Österreich leisten. Dazu wurden Studien und Statistiken zum Thema Bildung, Beruf und Anerkennung zusammengefasst (Österreichischer Integrationsfonds ÖIF). In einer theoretischen Ausarbeitung wurden die Zugänge und Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen in Österreich analysiert (Donau-Universität Krems). Im ersten empirischen Teil des Forschungsberichts wurde das quantitative Ausmaß der jährlich in Österreich durchgeführten Anerkennungsverfahren erhoben, um den Bedarf an Unterstützungsangeboten zu eruieren (Forschungsinstitut abif). Der zweite empirische Teil fasst Ergebnisse aus qualitativen Interviews mit Migrant/innen zum Thema Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen zusammen (ÖIF). Basierend auf der theoretischen Ausarbeitung und den empirischen Ergebnissen wurden

Empfehlungen formuliert, welche zukünftige Maßnahmen zur Verbesserung der Anerkennungsregelungen anregen können.

Statistiken aus dem Ad-hoc-Modul zur Erwerbsituation der Migrant/innen¹

Von den 719.400 erwerbstätigen Migrant/innen der ersten Generation des Jahres 2014 (17,8% aller Erwerbstätigen) gab ein Viertel an, für den Job, den sie ausübten, überqualifiziert zu sein. Das war zwar ein etwas geringerer Prozentsatz als noch im Jahr 2008 (28,3%), aber doch ein doppelt so hoher als im Schnitt aller Erwerbstätigen. Die Überqualifizierung ist unter Frauen deutlich ausgeprägter als unter Männern. Am höchsten ist die Überqualifizierungstendenz bei Personen, die aus den EU-Beitrittsländern nach 2004 kommen. Das Zusammenwirken von geographischer Nähe und hohen Lohnunterschieden trägt dazu bei, dass Jobs angenommen werden, die nicht den eigenen Qualifikationen entsprechen. Es sind ganz bestimmte Branchen und Berufsfelder, in denen Migrant/innen häufig unter ihren Qualifikationen eine Beschäftigung finden. Das sind in erster Linie sonstige wirtschaftliche Dienste, gefolgt vom Beherbergungswesen und der Gastronomie, dem Kunst- und Unterhaltungsbereich, dem Verkehr sowie dem Handel. Besonders hoch ist die Überqualifizierungsquote unter Personen mit keinen oder geringen Deutschkenntnissen (Männer 29,3%, Frauen 42,7%).

¹ Ad-hoc-Modul der Arbeitskräfteerhebung 2014, publiziert am 30.11.2015

Der Meinung der Migrant/innen zufolge waren viele Faktoren dafür verantwortlich, dass sie keine bildungsadäquate Beschäftigung fanden. 15% machten ihre mangelhaften Deutschkenntnisse dafür verantwortlich, weitere 13% die Nichtanerkennung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen. In der Verbesserung der Rahmenbedingungen für die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen liegt ein großes Potenzial für die Verringerung der Überqualifikation von Migrant/innen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt. Daher gilt es, den Anteil der Migrant/innen, die um eine Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen ansuchen, zu erhöhen. Im Jahr 2014 hat ein Viertel aller Migrant/innen mit einer ausländischen Qualifikation einen Antrag auf Anerkennung gestellt. Mehr als 80% der Anträge wurden positiv abgeschlossen.

Zugänge und Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen

Basierend auf der Unterscheidung von Lernkontexten (formales, nicht-formales und informelles Lernen) sowie von Lernergebnissen (individuelle Kompetenzen und standardisierte Qualifikationen) wird ein theoretischer Rahmen entwickelt, der es ermöglicht, die in der Praxis vorgefundenen Verfahren der Anerkennung von formalen Qualifikationen und der Validierung von nicht-formalen oder informellen Kompetenzen miteinander zu vergleichen und zu analysieren. Diese Analyse kommt zu einigen wichtigen Ergebnissen. Die bekanntesten Verfahren zur Anerkennung (Nostrifikation von schulischen Zeugnissen, die Nostrifizierung von akademischen Abschlüssen, die Gleichhaltung ausländischer Berufsqualifikationen mit der österreichischen Lehrabschlussprüfung und die Anerkennung von Berufsqualifikationen im Bereich der reglementierten Berufe) zielen auf die Überprüfung der Gleichwertigkeit von ausländischen Abschlüssen mit heimischen Qualifikationen ab. Auf Gleichwertigkeit zielende Verfahren können aber nur ähnliche Qualifikationen erfassen und sind gegenüber unbekanntem Qualifikationen systematisch blind.

Diese traditionellen Formen der Anerkennungsverfahren sind zwar immer noch wichtig (für Drittstaatsangehörige), aber innerhalb der EU gewinnen automatisierte Formen der Berufsanerkennung an Bedeutung und gleichzeitig wurde der Zugang zur Nostrifizierung ausländischer akademischer Grade auf Fälle der zwingenden Berufsrelevanz (= Zugang zu reglementierten Berufen) begrenzt.

Im Umgang mit ausländischen Qualifikationen gewinnen zunehmend rechtlich nicht-bindende Verfahren an Bedeutung, konkret die Bewertung ausländischer Hochschuldiplome oder die Bewertung ausländischer Schulzeugnisse. Auch wenn sie keine rechtliche Voraussetzung für die Berufsausübung darstellen, bieten diese Verfahren trotzdem wichtige, von Antragssteller/innen immer häufiger nachgefragte, offizielle Einschätzungen ihrer Qualifikationen, die die Kommunikation am Arbeitsmarkt erleichtern.

Viele Migrant/innen und insbesondere Flüchtlinge können ihre Qualifikationen entweder nicht dokumentieren oder haben ihre individuellen Kompetenzen auf nicht-formalem oder informellem Weg erworben. Vor allem formative Verfahren der Validierung könnten dabei helfen, individuelle Kompetenzen rasch zu dokumentieren und damit besser kommunizierbar zu machen. Solche Verfahren müssten aber erst breit etabliert und institutionalisiert werden, etwa indem man die gesamte Bevölkerung einbindet, nicht zuletzt weil ja die laufende Weiterbildung in hohem Maße auf nicht-formalem oder informellem Lernen beruht.

Formale Anerkennungs-zuständigkeiten, Fallzahlen und Beratungsbedarf

Die reglementierten Gewerbe stellten im Jahr 2014 mit rund 4.000 Antragsstellungen die größte Zahl an formalen Anerkennungen unter den reglementierten Berufen dar. Sie wurden durch das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BWF) (3.369) sowie die Ämter der Landesregierungen bearbeitet (650). Mit rund 2.600 Antragstellungen im Bereich der nicht-ärztli-

chen Gesundheitsberufe waren das Bundesministerium für Gesundheit (BMG) (2.028)², die Ämter der Landesregierungen (563)³ sowie die Fachhochschulen (FH) (33) beschäftigt (2013/2014). Weiters erledigte das BMWFW 773 Anträge bezüglich Gleichhaltung mit der österreichischen Lehrabschlussprüfung (2014). Die Österreichische Ärztekammer bearbeitete 2014 insgesamt rund 750 Anträge bezüglich Anerkennung (250) und 494 Ansuchen zur Anrechnung von ausländischen Ausbildungszeiten von Ärzte/innen.

Davon unabhängig erhielt das Nationale Informationszentrum für akademische Anerkennung (ENIC NARIC Austria) ca. 6.000 Anträge und nahm 2014 mehr als 4.400 Bewertungen vor (2014).

Deutlich wachsende Beratungszahlen in den Anlaufstellen (AST) sowie die Angaben von Ministerien, einigen Kammern und Ämtern der Landesregierungen weisen auf einen gestiegenen Beratungsbedarf hin. Von den 6.210 beratenen Personen in den AST 2014 waren 53% Drittstaatsangehörige.

Um die Möglichkeit einer zentralen Datenerfassung zu prüfen, wurde nach der Bereitschaft der Organisationen gefragt, regelmäßig Zahlen an eine zentrale Stelle zu übermitteln. Tendenziell sind jene (meist großen) Institutionen bereit, Statistiken zu Anerkennungsanträgen weiterzuleiten. Teilweise erfolgt dies bereits durch die Eintragung in die EU-Datenbank zu reglementierten Berufen oder Meldungen an Statistik Austria. Insbesondere bei den Ämtern der Landesregierungen sowie den land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstellen (LFA) herrscht eher Skepsis. Dies wird hauptsächlich mit zu viel Aufwand bzw. zu wenig Kapazität sowie mit fehlender gesetzlicher Grundlage begründet. Bei den Universitäten und Fachhochschulen – soweit erreicht – bzw. bei den Kammern wird tendenziell die Möglichkeit gesehen, solche Zahlen zu übermitteln.

Ergebnisse der qualitativen Interviews mit Migrant/innen

Basierend auf acht problemzentrierten Interviews können folgende Erkenntnisse bezüglich Beschäftigung und Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen gewonnen werden:

GRÜNDE FÜR MIGRATION UND DEUTSCHKENNTNISSE

Es werden unterschiedliche Motive für die Einreise nach Österreich genannt, wobei insbesondere bei Drittstaatsangehörigen die Familienzusammenführung eine wesentliche Rolle spielt. Migrant/innen, die aufgrund der Familienzusammenführung nach Österreich kommen, streben tendenziell einen langfristigen Aufenthalt in Österreich an. Gleichzeitig ist es jedoch für diese Gruppe im Vergleich zu EU-Bürger/innen aktuell schwieriger, ihre mitgebrachten Qualifikationen zu verwerten. Weiters wurden gute Deutschsprachenkenntnisse von den befragten Personen für die Orientierung in der österreichischen Gesellschaft sowie die berufliche Integration als sehr wichtig erachtet.

BESCHÄFTIGUNGSSITUATION

Der Wunsch nach einer berufsadäquaten Beschäftigung scheint bei den Befragten sehr groß zu sein. Allerdings ist der Arbeitsmarkteinstieg oftmals durch die Annahme einer dequalifizierten Tätigkeit gekennzeichnet. Dequalifikation kann hierbei eine Folge der Nicht-Anerkennung der Ausbildung bzw. der schwierigen Arbeitsmarktbedingungen oder der mangelnden Deutschkenntnisse sein. Darüber hinaus kristallisierten sich aus den Interviews Motive für die Annahme einer dequalifizierten Beschäftigung heraus. Zentral ist hierbei die Sicherung des Lebensunterhalts der Familie, die vor der beruflichen Erfüllung Vorrang hat. Weitere Motive sind der Wunsch, die Deutschkenntnisse zu verbessern, die Pflege sozialer Kontakte sowie das Gefühl von „Nützlichkeit“.

² Zahlen der Abt. II/A.2 aus 2014, Zahlen der Abt. II/A/3 aus 2013

³ Zahlen aus 2014 mit Ausnahme der Zahlen der MA40 (2013)

Migrant/innen entwickeln Handlungsstrategien, um ihre berufliche Situation zu verbessern. Dazu zählt beispielsweise die Absolvierung einer Weiterbildung (z.B. Kurs, Lehrgang, Studium). Wenn keine berufsadäquate Beschäftigung gefunden werden kann, können Neuzuwander/innen versuchen, zumindest in der gleichen Berufssparte oder Branche tätig zu werden. Eine weitere Option wäre der vollkommene Bruch mit der bisherigen Tätigkeit und Branche und eine Umorientierung in ein anderes Berufsfeld.

Ferner erweist sich das soziale Netzwerk für die Neuzuwander/innen auf unterschiedliche Arten als nützlich. Beispielsweise können durch die Kontakte Informationen zum Arbeitsmarkt oder zum Anerkennungsprozess eingeholt werden.

INFORMATIONSEINHOLUNG ZUM ANERKENNUNGSVERFAHREN

Die Informationseinholung über die Möglichkeit zur Ausübung des erlernten Berufs in Österreich vor der Einreise ist keine Selbstverständlichkeit. Vor allem in Situationen, in denen Neuzuwander/innen annehmen, hinsichtlich ihrer Berufsausübung keine Einschränkungen befürchten zu müssen bzw. einen schnellen Abschluss des Anerkennungsprozesses erwarten, werden keine Informationen vor der Einreise eingeholt.

Ein wesentliches Ergebnis der Interviews ist, dass die Erwartungen hinsichtlich der zukünftigen Berufstätigkeit in Österreich sowie des Anerkennungsprozesses nicht zwingend den tatsächlichen Gegebenheiten vor Ort entsprechen. Die Migrant/innen berichten über unterschiedliche Erfahrungen bezüglich der Informationen vor Ort. Thematisiert wurden Fehlinformationen und veraltete Informationen im Internet. Des Weiteren kann es Schwierigkeiten geben, die zuständige Stelle für den Anerkennungsantrag zu finden. Nach Angaben einiger Befragten wären aktuelle Informationen über Zuständigkeiten hauptsächlich in deutscher Sprache zu finden, jedoch selten in Fremdsprachen. In einem Interview wird jedoch darauf verwiesen, dass sich die Informationsverfügbarkeit rund um das Thema Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen im Vergleich zu vor einigen Jahren deutlich verbessert hat.

Insbesondere die Anerkennungs- und Weiterbildungsberatungsstelle „Perspektive“/AST bietet umfassende Beratung in Bezug auf Anerkennungsregelungen. In einigen Fällen erfuhren Personen jedoch erst nach dem Anerkennungsverfahren von dieser Beratungsstelle. Die Tätigkeit von ENIC NARIC wurde ebenfalls angesprochen. Manchmal ist der Unterschied zwischen dem durchgeführten Bewertungsprozess seitens ENIC NARIC und einer tatsächlichen Anerkennung des Abschlusses für die Studienteilnehmer/innen nicht immer verständlich.

MOTIVE FÜR UND GEGEN EINE ANTRAGSTELLUNG UND ERFAHRUNGEN MIT DEM ANERKENNUNGS-PROZESS

Das wichtigste Motiv, weshalb eine formale Anerkennung angestrebt wird, ist der Wunsch, im erlernten Beruf zu arbeiten. Darüber hinaus wurden bessere Verdienstmöglichkeiten sowie der Studienzugang, welcher durch die Nostrifikation des Maturaabschlusses ermöglicht wird, als Motive für Anerkennung der Ausbildung angeführt. Faktoren, welche in den Interviews gegen die Anerkennung der Qualifikationen genannt wurden, sind fehlende Informationen über den Anerkennungsprozess, die Langwierigkeit des Verfahrens, der damit verbundene Energie-, Kosten- und Zeitaufwand sowie die nicht abschätzbare Aussicht auf Erfolg. Ferner hat die Sicherung des Lebensunterhalts der Familie Vorrang vor einer berufsadäquaten Beschäftigung bzw. dem vorangehenden Anerkennungsprozess.

Wenn sich in Beratungsgesprächen herausstellt, dass viele Zusatzprüfungen für die Nostrifizierung anfallen, kann von einem Anerkennungsantrag abgesehen werden. In bestimmten Berufen stellt eine praxisorientierte Herangehensweise eine gute Möglichkeit dar, im erlernten Beruf Berufserfahrung zu sammeln und gleichzeitig für Ergänzungsprüfungen, welche eine Voraussetzung für die Nostrifikation sein können, zu lernen. Dadurch verringert sich die Wartezeit auf eine berufsadäquate Beschäftigung. Die Neuzuwander/innen können ihr Wissen sowie ihre Fähigkeiten einsetzen und es kommt zu keinem Kompetenzverlust.

Die Anerkennung der im Ausland erworbenen Ausbildung ist aus verschiedenen Gründen nicht immer möglich. Begründungen wie unvollständige Nachweise zur Ausbildung oder keine vergleichbare Ausbildung in Österreich wurden genannt. In anderen Fällen kann der Antrag auf Anerkennung abgelehnt werden, obwohl der/die Antragssteller/in Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren hat. Eine Ursache für die Nicht-Zulassung zum Anerkennungsverfahren kann die mangelnde Flexibilität im Umgang mit Prüfungs- und Praktikannachweisen, die im Ausland in einer abweichenden Form ausgestellt werden, sein.

Die unterschiedlichen bundesweiten Vorgehensweisen zum Anerkennungsprozess können dazu führen, dass die gleiche Ausbildung in einem Bundesland mit einigen wenigen Ergänzungsprüfungen anerkannt wird, anderorts kann der Antrag abgelehnt/zurückgewiesen werden.

In bisherigen Studien wird deutlich, dass Migrant/innen bei der Arbeitssuche mehr Bewerbungen schreiben müssen als Personen ohne Migrationshintergrund, um zu einem Jobinterview eingeladen zu werden. Dieser Umstand wird auch in den Interviews angesprochen. Aus den Erfahrungen der Anerkennungsberatung der AST wird ersichtlich, dass Arbeitgeber/innen Vorbehalte gegenüber ausländischen Abschlüssen haben können. Arbeitgeber/innen sind oftmals mit den ausländischen Ausbildungssystemen nicht vertraut und können häufig den „Wert“ der ausländischen Ausbildung nicht einschätzen (Bichl 2015: 2).

Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Für die österreichischen Strukturen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen lassen sich die folgenden Empfehlungen zusammenfassen:

STANDARDISIERTE QUALIFIKATIONEN

- Bei den reglementierten Berufen wäre eine schrittweise *Angleichung der Verfahren* für EU-Qualifikationen (Berufszulassung) und für Drittstaats-Qualifikationen (Nostrifizierung/Gleichstellung) empfehlenswert.
- Es empfiehlt sich, einen Anspruch auf Bewertung für schulische und akademische Qualifikationen gesetzlich zu verankern.
- Prozesse zur *Abstimmung zwischen Websites, Dokumentation und Anerkennungsberatung* sollten vermehrt entwickelt und gefördert werden.

INDIVIDUELLE KOMPETENZEN

- In die *österreichische Strategie zur Validierung* nicht-formal und informell erworbener Kompetenzen sollte eine *internationale Perspektive* einfließen, die *Migrant/innen als potenzielle Zielgruppe* in den Blick nimmt.
- Gerade im Zusammenhang mit Fluchtmigration sollten *Verfahren zur formativen Validierung* konsolidiert werden, die (noch) nicht zertifizierte, individuelle Kompetenzen dokumentieren, um sie für den Arbeitsmarkt und das Bildungssystem anschlussfähiger zu machen.

BEGLEITMASSNAHMEN

- Der Spracherwerb sollte durch ein möglichst flächendeckendes Angebot an *allgemeinen und fachspezifischen Sprachkursen* erleichtert werden.
- *Tatsächliche Tätigkeit statt formale Qualifikation als Grundlage für Kollektivverträge und ASVG-Berufschutz* zu nehmen, könnte dabei helfen, die Notwendigkeit der formalen Anerkennung zu reduzieren.
- *Öffentlichkeitsarbeit über Verfahren der Anerkennung, Bewertung und Validierung* kann dabei helfen, diese Verfahren auch am Arbeitsmarkt bekannt zu machen.

- *Diversitäts- und Antidiskriminierungsstrategien* sind wichtige Begleitmaßnahmen, um sicherzustellen, dass formale Anerkennungen auch am Arbeitsmarkt wirksam werden.

WEITERFÜHRENDER FORSCHUNGSBEDARF

- Eine *Übersicht über die Angebote sowie Förderungen von Sprachkursen* in Österreich sollte erstellt werden, um Synergien heben und Lücken schließen zu können.
- Die *Wirkung der Bewertung von ausländischen Qualifikationen* am Arbeitsmarkt sollte untersucht werden, um Erkenntnisse für die Weiterentwicklung des Verfahrens zu gewinnen.
- Eine *international vergleichende Studie zu Anerkennungs- und Validierungssystemen* könnte die Sichtbarkeit der österreichischen Entwicklungen erhöhen und die internationale Kooperation in Anerkennungsfragen verbessern.

2

Einleitung⁴

Sofia Kirilova

Eine qualifizierte Ausbildung ist eine wichtige Voraussetzung, um sich am österreichischen Arbeitsmarkt erfolgreich zu positionieren. Im Ausland geborene Migrant/innen haben vielfach auch ihre Ausbildung im Ausland erworben. Demnach weisen rund 75% der im Ausland geborenen Personen zwischen 15 und 64 Jahren einen ausländischen Bildungsabschluss auf (Wiedenhofer-Galik/Fasching 2015: 50). Aktuelle Forschungen und Statistiken über das Qualifikationsniveau und die Beschäftigungssituation von Migrant/innen zeigen deutlich, dass Migrant/innen der rezenten Zuwanderungsphase hohe Qualifikationen mitbringen. Beispielsweise besitzen über 28% der Migrant/innen aus dem EU-Raum einen Hochschulabschluss, weitere 24% eine Matura. Damit sind die Anteile von Migrant/innen mit weiterführenden Bildungsabschlüssen höher als bei Personen ohne Migrationshintergrund. Von ihnen verfügen 16% über eine akademische Ausbildung und 15% über einen Maturaabschluss (Statistik Austria 2015a: 49).

Problematisch ist, dass diese im Ausland erworbenen Qualifikationen oftmals nicht adäquat am österreichischen Arbeitsmarkt verwertet werden können. Rund 24% der Migrant/innen der ersten Generation gaben im Rahmen des Ad-hoc-Moduls der Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria (2014) an, dass sie ihrer Meinung nach für den Job überqualifiziert waren. Dies traf nur auf 9% der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund zu. Ein wesentlicher Grund für die Annahme einer qualifizierten Beschäftigung ist, dass kein Antrag auf Anerkennung der

formalen Ausbildung gestellt wird. Statistiken zeigen, dass 76% der Personen mit ausländischem Abschluss keinen Antrag auf Anerkennung dieser Ausbildung stellen (Wiedenhofer-Galik/Fasching 2015: 144; 50f).

Aus bisherigen Forschungen wird deutlich, dass Migrant/innen aufgrund unterschiedlicher Hürden oftmals von einer Anerkennung ihrer Qualifikationen absehen. Fehlende Informationen über den Anerkennungsprozess, Unklarheit über die zuständigen Stellen bzw. Anforderungen, fehlende Unterlagen oder der Zweifel, dass eine Anerkennung bessere Chancen am Arbeitsmarkt nach sich zieht etc., sind unter anderem Gründe, die bei dieser Entscheidung eine Rolle spielen.

Die fehlende Anerkennung der Qualifikationen stellt eine „Lose-lose-Situation“ für alle Beteiligten dar. Auf individueller Ebene verlieren Zuwander/innen ihre Qualifikationen und volkswirtschaftlich verlieren die Aufnahmeländer, da sie nicht vom vorhandenen Humankapital profitieren können (Englmann/Müller 2007: 18). Die Diskussion um die Ressourcen, die Zuwander/innen mitbringen, bzw. deren adäquate Nutzung, rückt EU-weit sowie auf nationaler Ebene ins Zentrum der politischen Aufmerksamkeit. Demographische Trends zeigen, dass nicht nur in der Europäischen Union, sondern auch in Österreich die Anzahl der Personen im Haupterwerbssalter stagniert bzw. schrumpfen wird (Englmann/Müller 2007: 16; Münz/Synthese Forschung 2014: 10). Ohne Zuwanderung „drohen

⁴ Literaturverzeichnis siehe S. 135

die verfügbaren Humanressourcen zu ‚veralten‘ (Münz/Synthesis Forschung 2014: 10). Durch die bessere Nutzung des Humankapitals der Zuwander/innen im Sinne einer adäquaten Beschäftigung und Entlohnung sowie der Forcierung der Anerkennung mitgebrachter Bildungsabschlüsse kann dem Brain Waste entgegengewirkt werden. Migrant/innen können am Arbeitsmarkt ihr volles Potenzial entfalten, was wiederum den wirtschaftlichen Nutzen von Zuwanderung erhöht.

In Österreich wurden in den vergangenen Jahren unterschiedliche Maßnahmen gesetzt, welche insbesondere die Informationslage bezüglich des Anerkennungsprozesses verbesserten. Neben der Anerkennung ausländischer Hochschuldiplome besteht die Möglichkeit, den Lehrplan des Studienabschlusses mit Lehrplänen österreichischer Bildungseinrichtungen vergleichen zu lassen. Die dafür zuständige Stelle ist ENIC NARIC. Durch die Bewertung des ausländischen Diploms kann der Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert werden (BMWF 2014). Einen weiteren Schritt in Richtung verbesserter Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen stellt das im Jahr 2013 neu gegründete interministerielle „Netzwerk Anerkennung“ dar. Auch wurde die Online-Plattform www.berufsanerkennung.at ins Leben gerufen, welche eine Orientierung über die richtige Anlaufstelle für im Ausland erworbene Qualifikationen geben soll (ÖIF 2015). Ferner bieten seit Anfang 2013 österreichweit vier Anlaufstellen (AST) in Graz, Innsbruck, Linz und Wien Beratung zum Thema Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen an (AST 2015).

Nichtsdestotrotz sind die bestehenden Verfahren zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen durch einen hohen Grad an Fragmentierung sowie Lücken gekennzeichnet. Neben einer Vereinfachung und Vereinheitlichung der unterschiedlichen Verfahren bilden entsprechende Unterstützungs- und Beratungsstrukturen eine wichtige Voraussetzung dafür, dass mehr Personen von Möglichkeiten der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen Gebrauch machen. Die operative Arbeit des ÖIF im Bereich der Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen hat gezeigt, dass es zu dieser Thematik in Österreich nicht genügend Daten sowie generell zu wenige wissenschaftliche Erkenntnisse gibt. Der vorlie-

gende Forschungsbericht soll diesen Herausforderungen durch unterschiedliche Herangehensweisen begegnen: Zu Beginn des Forschungsberichts gibt Sofia Kirilova (ÖIF) einen Überblick über Zuwanderung und die Bevölkerung Österreichs. Anschließend werden Statistiken und Studien zum Thema Bildung und Arbeitsmarktintegration von Migrant/innen dargestellt. Hierbei wird insbesondere auf das Thema Dequalifizierung am Arbeitsmarkt eingegangen. Auch werden Statistiken und Forschungen zum Thema Anerkennung beschrieben werden.

Um den Status quo der in Österreich bestehenden Anerkennungs- und Validierungsverfahren zu beschreiben und zu systematisieren, werden von Gudrun Biffi, Thomas Pfeffer und Isabella Skrivaneck (DUK) die unterschiedlichen Anerkennungsverfahren in Österreich aus theoretischer Perspektive skizziert. Es werden relevante Definitionen zum Thema Anerkennung von Qualifikationen und Validierung von Kompetenzen dargestellt sowie ein thematischer Schwerpunkt auf reglementierte Berufe gelegt. Eine Erläuterung der Europäischen Rahmenbedingungen und Leitlinien findet in der theoretischen Umrahmung der Studie ebenfalls statt.

Sofia Kirilova legt im anschließenden Kapitel den Fokus auf die praktische Umsetzung der Anerkennungsregelungen in Österreich. Hierbei werden zum einen verstärkt die Erfahrungen mit dem Anerkennungsprozess aus der Perspektive von Stakeholder/innen beschrieben. Zum anderen werden Untersuchungen dargestellt, welche die Erfahrungen der betroffenen Migrant/innen erforschen.

Den ersten, empirischen Teil bildet die Analyse des quantitativen Ausmaßes der jährlich in Österreich durchgeführten Anerkennungs- und Validierungsverfahren, welche von Andrea Egger-Subotitsch, Monira Kerler und Evelyn Doll (Forschungsinstitut abif - analyse, beratung und interdisziplinäre forschung) durchgeführt wurde. Dadurch kann eruiert werden, ob ein Bedarf an zusätzlichen Beratungs- und Unterstützungsangeboten besteht. Die Analyse fokussiert dabei auf die Bereiche Hochschule und Lehrausbildung und hier wiederum auf reglementierte und nicht-reglementierte Berufe⁵. Für die Erhebung kontaktierte abif etwa 200 Stellen und Personen telefonisch und per E-Mail.

⁵ Ohne pädagogische Berufe und Berufe im öffentlichen Dienst.

Es gibt bis dato wenig Forschung über die Bedürfnislagen aus Sicht derer, die am meisten betroffen sind, nämlich die Zuwander/innen selbst (Weichbold et al. 2015: 11). Um einen Gesamtüberblick über das Thema Anerkennung bieten zu können, ist folglich die Perspektive der betroffenen Migrant/innen einzubeziehen. Dazu wurden acht qualitative Interviews mit Migrant/innen zum Thema Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen geführt. Ziel war es, die Erfahrungen der Migrant/innen in Bezug auf die Anerkennung der in ihrem Heimatland erworbenen Qualifikationen zu untersuchen, um auf mögliche Herausforderungen in diesem Zusammenhang hinzuweisen. Auch sollten ihre Motivationen und Bedürfnisse hinsichtlich eines Anerkennungsverfahrens erschlossen werden. Darauf aufbauend können mögliche Ableitungen für eine notwendige Unterstützung getroffen werden.

Den Abschluss des Forschungsberichts bilden Schlussfolgerungen und Empfehlungen von Prof. Gudrun Biffi, Thomas Pfeffer und Isabella Skrivanek, die auf Basis der theoretischen Aufbereitung sowie der empirischen Analysen erarbeitet wurden.

3

Studien und Statistiken zum Thema Bildung, Beruf und Dequalifizierung⁶

Sofia Kirilova, Gudrun Biffl

3.1. Überblick zur jüngeren Migrationsgeschichte Österreichs

Sofia Kirilova

Zuwanderung nach Österreich ist kein rezentes Phänomen, sondern stellt seit Jahrhunderten einen wesentlichen demographischen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Faktor in Österreich dar. Lediglich die Intensität und Dynamik von Migrationsbewegungen haben sich geändert. Damit ist Migration in gewisser Weise zu einer gesellschaftlichen Normalität geworden (ÖIF/ICMPD 2015: 9). Ein Blick in die Vergangenheit kann jedoch einen Beitrag dazu leisten, heutige Entwicklungen besser zu verstehen. Österreich war lange Zeit kein Einwanderungs-, sondern ein Auswanderungsland. Erst nach dem Zweiten Weltkrieg, als die großen Flüchtlingsströme zurückgingen, änderte sich diese Situation (Stadler/Wiedenhofer-Galik 2011: 384).

Durch das hohe Wirtschaftswachstum in der Nachkriegszeit und die Migration österreichischer Arbeitskräfte nach Deutschland und in die Schweiz, kam es in Österreich zu einem Arbeitskräftemangel. Im Zuge dessen begann

Anfang der 1960er Jahre mit dem Raab-Olah-Abkommen die Phase des aktiven Anwerbens ausländischer Arbeiter/innen. Insbesondere Arbeitsmigrant/innen aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien kamen in den folgenden Jahren nach Österreich (Münz et al. 2003: 22). Die zentrale Idee bestand darin, mittels kurzfristiger Arbeitsaufenthalte („Rotationsprinzip“) arbeitswillige und -fähige, männliche und vor allem billige Arbeitskräfte nach Österreich zu holen (Jandl/Kraler 2003; Fassmann/Münz 1995: 41). Bei der Auswahl der Arbeitskräfte spielte weniger die Qualifikation der Arbeitskräfte als die körperliche Eignung eine Rolle, zumal die Arbeiter/innen angelernte Arbeiten oder Hilfstätigkeiten verrichten sollten. Die ausländischen Arbeitskräfte wurden „Gastarbeiter/innen“ genannt, da ihr Aufenthalt in Österreich von vorübergehender Dauer sein sollte (Butterwegge 2005; Fassmann 1998 in Sel 2009: 29). 1974 kam es im Gefolge der Konjunkturkrise zu einer merklichen Verringerung der Zahl ausländischer Arbeitskräfte. Österreich implementierte im Gegensatz zu Deutschland keinen Anwerbestopp sondern ließ einen großen Anteil der Jahresbeschäftigungsverträge ohne weitere Verlängerung auslaufen. Der Arbeitsmarktzugang der geburtenstarken Jahrgänge sowie die Einfüh-

⁶ Literaturverzeichnis siehe S. 135

zung der Individualbesteuerung 1974, die die Frauenerwerbsbeteiligung an hob, sorgten für ein ausreichendes Arbeitsangebot. Die Politik verfolgte das Ziel, die Anzahl der ausländischen Arbeiter/innen zu verringern und diese zu einer Rückkehr zu bewegen. Tatsächlich reduzierte sich die Gesamtzahl der ausländischen Arbeitskräfte, jene der ausländischen Bevölkerung blieb jedoch relativ konstant. Durch den Familiennachzug wurde die Rückwanderung der ausländischen Arbeitskräfte zu einem großen Teil kompensiert (Bauer 2008: 6; Münz et al. 2003: 23).

Relevant für die Bevölkerungsstruktur in Österreich ist weiters die Aufnahme von Flüchtlingen aus ehemals kommunistischen mittel- und osteuropäischen Ländern. Insbesondere die politischen Krisen in Ungarn (1956), in der Tschechoslowakei (1968) und in Polen (1981) hatten zur Folge, dass vermehrt Flüchtlinge dieser Länder nach Österreich kamen (Bauer 2008: 5; Jandl/Kraler 2003).

Durch den Fall des Eisernen Vorhanges im Jahr 1989 und der damit verbundenen Steigerung des Handelsvolumens, der Investitionen und der Vernetzung mit Ländern aus dem Osten, kam es erneut zu einer Arbeitskraftknappheit. Im Zuge dessen aktivierten Unternehmer/innen erneut ihre Netzwerke, vor allem zu ex-jugoslawischen, aber auch türkischen Arbeiter/innen im Ausland (Jandl/Kraler 2003; Münz et al. 2003: 25). Daneben kam es in Folge des Zusammenbruchs des jugoslawischen Staates und der darauf folgenden kriegerischen Auseinandersetzungen und ethnischen Säuberungen im ehemaligen Jugoslawien zu einer hohen Fluchtbewegung vom Balkan nach Westeuropa und damit auch nach Österreich (Bauer 2008: 7; Fassmann/Münz 1995: 37). Diese Entwicklungen resultierten in einer neuen Hochphase der Zuwanderung.

Seit der Jahrtausendwende ist ein erneuter Anstieg der Wanderungsbewegungen nach Österreich zu beobachten. Im Gegensatz zu den vorangegangenen Zuwanderungsphasen dominiert seit einigen Jahren vor allem die Arbeits- und Bildungsmigration im Rahmen der EU-Freizügigkeit (Münz/Synthesis Forschung 2014: 13): „Dies ist in erster Linie ein Resultat der Freizügigkeit innerhalb der EU sowie der Aufnahme neuer Mitgliedsstaaten durch EU-Erweiterungen“ (Münz/Synthesis Forschung 2014: 13). Die Qualifikationsprofile der Zuwander/innen haben sich

in Folge ebenfalls geändert. Generell haben die Migrant/innen aus den EU-/EWR-Staaten und der Schweiz eine höhere Qualifikation als der Durchschnitt der einheimischen Bevölkerung, der Drittstaatsangehörigen und Migrant/innen von früheren Zuwanderungsperioden (Münz/Synthesis Forschung 2014: 14f).

Ferner wird seit dem Jahr 2011 die qualifizierte Zuwanderung aus Drittstaaten neu geregelt. Mittels der Rot-Weiß-Rot – Karte (RWR-Karte) wurde in Österreich ein kriteriengeleitetes Zuwanderungssystem etabliert. „Ziel ist, qualifizierten Arbeitskräften aus Drittstaaten und ihren Familienangehörigen eine nach personenbezogenen und arbeitsmarktpolitischen Kriterien gesteuerte und auf Dauer ausgerichtete Zuwanderung nach Österreich zu ermöglichen“ (migration.gv.at 2015). Die Karte wird für zwölf Monate ausgestellt. Zuwander/innen aus Drittstaaten werden dadurch zum befristeten Aufenthalt und zur Beschäftigung bei einem/einer bestimmten Arbeitgeber/in berechtigt. Die RWR – Karte kann für folgende Personen ausgestellt werden:

- Besonders Hochqualifizierte
- Studienabsolvent/innen einer österreichischen Hochschule
- Sonstige Schlüsselkräfte
- Fachkräfte in Mangelberufen
- Selbstständige Schlüsselkräfte

(migration.gv.at 2015)

3.2. Bevölkerungsstand Österreichs

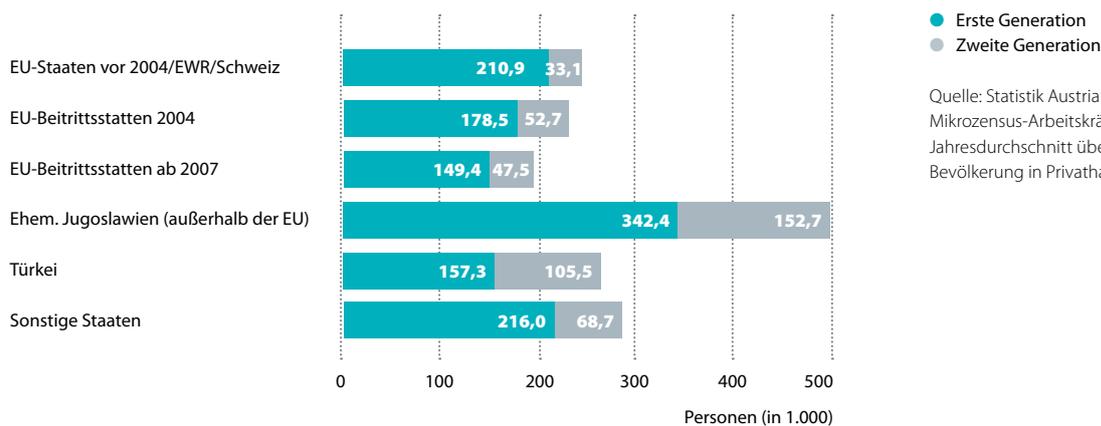
Sofia Kirilova

Zum Stichtag 1. Jänner 2015 hatten 1.146.078 Personen in Österreich eine ausländische Staatsbürgerschaft, das macht einen Anteil von 13,3% der Gesamtbevölkerung aus. Seit dem Jahr 2001 wird neben der Staatsbürgerschaft das Geburtsland der Zuwander/innen erfasst. Im Jahr 2002 lag der Anteil der Personen mit ausländischem Geburtsort bei 13,8%, für das Jahr 2015 stieg er auf 17,3% (1.484.595 Personen) (Statistik Austria 2015a: 35).

Eine andere Möglichkeit, den Bevölkerungsstand zu kategorisieren, ist die Einteilung nach Migrationshintergrund. In Österreich lebten im Jahr 2014 1.714.597 Personen mit Migrationshintergrund⁷. Diese machten 20,4% der Bevölkerung in Österreich aus. Beim Migrationshintergrund wird eine Unterscheidung zwischen erster und zweiter Zuwanderergeneration vorgenommen. Bei Personen, die selbst im Ausland geboren wurden, spricht man von der ersten Zuwanderergeneration. Für das Jahr 2014 lag diese Zahl in Österreich bei ca. 1,25 Millionen Personen. Zur zweiten Zuwanderergeneration zählen die

in Österreich geborenen Nachkommen von im Ausland geborenen Personen. Die Anzahl der Personen der zweiten Zuwanderergeneration betrug für das Jahr 2014 ca. 460.000 Personen (Abbildung 1). Die Statistiken zeigen, dass mittlerweile zwei Fünftel der Bevölkerung mit Migrationshintergrund aus der Europäischen Union stammen. Die größte Migrantengruppe bilden wie auch schon die Jahre davor Personen mit ex-jugoslawischen Migrationshintergrund (außerhalb der EU) (ca. 495.000 Personen) (Statistik Austria 2015a: 26f; Statistik Austria 2015a, STATcube).

ABBILDUNG 1: BEVÖLKERUNG NACH MIGRATIONS HinterGRUND UND ZUWANDERERGENERATION 2014



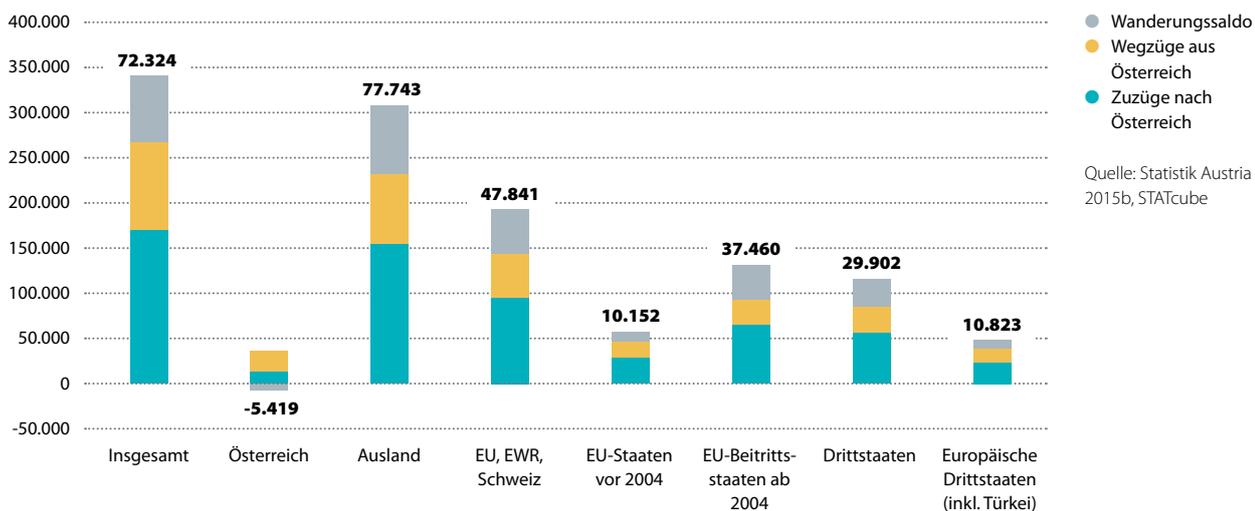
Nach Geburtsland stellten im Jahr 2015 Personen aus Deutschland (214.998 Personen), der Türkei (160.039) und Bosnien und Herzegowina (158.853) die größten Migrantengruppen in Österreich. Auch Zuwander/innen aus Serbien (134.679), Rumänien (91.271) und Polen (69.898) zählen zu den größeren Migrantengruppen in Österreich (Statistik Austria 2015a, STATcube).

Im Jahr 2014 sind 170.115 Personen nach Österreich zugewandert, zeitgleich sind 97.791 Menschen abgewandert. Das ergibt eine Netto-Zuwanderung von 72.324 Personen. Insbesondere ausländische Staatsbürger/innen

trugen zur Nettozuwanderung bei (77.743 Personen). Ca. 62% aller Zuwander/innen in jenem Jahr stammten aus EU-/EWR-Staaten sowie der Schweiz. Daneben spielte vor allem die Netto-Zuwanderung aus den EU-Beitrittsstaaten ab 2004 quantitativ eine bedeutende Rolle (37.460 Personen). Wie in den Jahren zuvor fiel der Wanderungssaldo für österreichische Staatsbürger/innen negativ aus (-5.419 Personen). Die größten Zuwanderungsgruppen für das Jahr 2014 stellten Personen aus Rumänien (12.710), gefolgt von Personen aus Ungarn (7.798), Deutschland (5.562) und Kroatien (4.022) (Statistik Austria 2015b, STATcube).

⁷ Eine Person hat Migrationshintergrund, wenn sie selbst oder beide Elternteile im Ausland geboren wurden.

ABBILDUNG 2: WANDERUNGSBEWEGUNGEN NACH STAATSBÜRGERSCHAFT 2014



3.3. Bildung & Arbeitsmarktintegration

Sofia Kirilova

3.3.1. BILDUNG

Eine gute Ausbildung, die am Arbeitsmarkt eingesetzt werden kann, bildet die Grundvoraussetzung einer erfolgreichen Arbeitsmarktintegration. In den folgenden Kapiteln wird daher näher auf die formale Ausbildung von Personen mit und ohne Migrationshintergrund eingegangen.

Wie bereits kurz skizziert wurde, wanderten je nach Zuwanderungsperiode Menschen mit unterschiedlichen Bildungsniveaus nach Österreich zu. So verfügte fast die Hälfte jener Zuwander/innen, welche bis 1985 nach Österreich kamen, ausschließlich über einen Pflichtschulabschluss. Interessant ist, dass Zuwander/innen, welche zwischen 1985 und 1997 nach Österreich zuzogen, besonders häufig einen Lehr- und/oder Fachschulabschluss aufwiesen (40%). Seit 1998 dominiert eindeutig die Migration von Personen mit Matura bzw. Hochschulabschluss (37%) (Gächter 2007: 1f).

Personen mit Migrationshintergrund weisen ein anderes Bildungsprofil auf als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund. Zugewanderte sind sowohl in den höchsten als auch in den niedrigsten Bildungstufen überdurchschnittlich oft vertreten, während Personen ohne Migrationshintergrund überproportional oft mittlere Bildungstufen, wie einen Lehr- oder Fachschulabschluss aufweisen. Im Zeitverlauf sind diese Unterschiede in der Bildungsstruktur relativ konstant, obwohl deutlich wird, dass sich in den vergangenen Jahrzehnten sowohl bei der ausländischen als auch bei der inländischen Bevölkerung das Bildungsniveau verbessert hat. Wie bereits angeführt, ist der Anstieg der ausländischen Bevölkerung in der Periode von 1991 bis 2014 größtenteils auf die qualifizierte Zuwanderung von Personen aus der EU, dem EWR und der Schweiz zurückzuführen (Statistik Austria 2015a: 48).

Tabelle 1 stellt im Detail den Bildungsgrad der in Österreich lebenden Bevölkerung im Alter zwischen 25 bis 64 Jahren dar. 2014 verfügten etwas mehr Personen mit Migrationshintergrund (18,6%) über einen Maturaabschluss als Personen ohne Migrationshintergrund (15,4%). Mehr als die Hälfte der Personen ohne Migrationshintergrund hat eine Lehre oder eine Berufsbildende Mittlere Schule

**TABELLE 1: BILDUNGSSTAND DER 25- BIS 64-JÄHRIGEN BEVÖLKERUNG 2014
NACH MIGRATIONS HinterGRUND**

	Bevölkerung insgesamt	Ohne Migrations- hintergrund	Mit Migrationshintergrund						
			Insgesamt	Erste Generation	Zweite Generation	EU/EWR/ Schweiz	Ehem. Jugoslawien (außerhalb der EU)	Türkei	Sonstige Staaten
Insgesamt abs. (in 1.000)	4.699,9	3.650,9	1.049,0	941,4	107,6	412,6	312,1	159,0	165,3
Pflichtschule	15,0%	11,5%	27,2%	28,1%	18,7%	9,6%	33,9%	59,7%	26,9%
Lehre, BMS	52,1%	56,8%	35,7%	33,8%	52,2%	38,8%	46,7%	24,5%	17,9%
AHS, BHS, Kolleg	16,1%	15,4%	18,6%	18,8%	17,1%	23,7%	14,2%	10,5%	21,9%
Universität, FH, Akademie ¹	16,8%	16,4%	18,6%	19,3%	11,9%	27,9%	5,1%	5,4%	33,3%

Quelle: Statistik Austria 2015a: 49, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2014, Jahresdurchschnitt über alle Wochen. – Bevölkerung in Privathaushalten. –

¹ Inkl. Universitätslehrgänge.

absolviert (ca. 57%), hier wird die starke Tradition des dualen Ausbildungssystems in Österreich deutlich (Statistik Austria 2015a: 49; Weichbold et al. 2015: 6).

Wie bereits erwähnt, werden deutliche Unterschiede bei den Pflichtschulabschlüssen sichtbar. 11,5% der Personen ohne Migrationshintergrund, jedoch 27,2% der Migrant/innen besitzen maximal einen Pflichtschulabschluss. Rund 19% der Zuwander/innen weisen einen Hochschulabschluss⁸ auf, bei Personen ohne Migrationshintergrund waren es ca. 16%. Innerhalb der Gruppe der Migrant/innen lassen sich abermals Unterschiede feststellen. Während Zuwander/innen mit Geburtsland Türkei (5,4%) oder ehemaliges Jugoslawien⁹ (5,1%) sehr selten über eine akademische Ausbildung verfügen, weisen Personen aus EU-Ländern (27,9%) einen hohen Akademikeranteil auf. Beinahe zwei Drittel der Personen mit Geburtsland Türkei und ca. ein Drittel der Zuwander/innen aus dem ehemaligen Jugoslawien haben ausschließlich die Pflichtschule besucht. Letztere besaßen vermehrt mittlere Abschlüsse. Ca. 47% der Migrant/innen aus dem ehemaligen Jugoslawien absolvierten eine Lehre oder eine Berufsbildende Mittlere Schule. Der Anteil der Maturant/innen ist bei dieser Gruppe (14,2%) beinahe so hoch wie bei der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (15,4%) (Statistik Austria 2015a: 49).

Wird eine Differenzierung zwischen erster und zweiter Migrantengeneration vorgenommen, zeigt sich, dass sich der Bildungsstand der zweiten Migrantengeneration an jenen der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund annähert (Tabelle 1). So haben 18,7% der zweiten Generation nur einen Pflichtschulabschluss, während es bei ihrer Elterngeneration rund 28% waren (ebd.).

Besonders im Bereich der Lehre bzw. der Berufsbildenden Mittlere Schulen haben Kinder von Zuwander/innen aufgeholt (ebd.). Die Bildungsstruktur von Männern und Frauen gestaltet sich ebenfalls unterschiedlich. Frauen mit und ohne Migrationshintergrund weisen deutlich häufiger maximal einen Pflichtschulabschluss auf als Männer mit und ohne Migrationshintergrund. Allerdings ist der weibliche Anteil der Hochschulabsolvent/innen in beiden Gruppen höher als der männliche. Beispielsweise wiesen im Ausland geborene Frauen eine Akademikerquote von 20,3% auf, während diese bei Männern bei 18,3% lag (Statistik Austria 2015a: 49).

⁸ Universität, Fachhochschule, Akademie

⁹ Länder außerhalb der EU

Die Bildungsunterschiede zwischen den einzelnen Migrantengruppen hängen zum einen mit den unterschiedlichen Funktionen, welche die Zugewanderten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt innehaben, zusammen. Zum anderen spielen die Migrationsgründe eine Rolle. Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei kamen vor allem im Zuge der Anwerbeabkommen nach Österreich bzw. im Falle von Jugoslawien auch aufgrund von Flucht in Folge des Zerfalls des früheren Jugoslawiens. In der Zeit der Anwerbeabkommen wurden insbesondere Arbeitskräfte gebraucht, die überwiegend wenig qualifizierte Tätigkeiten verrichten. Die rezente Migration aus der EU basiert hingegen auf der verstärkten EU-Integration, dem zunehmenden Bedarf an qualifizierten Fachkräften sowie der fortschreitenden Internationalisierung der Wirtschaft und Gesellschaft (Biffi 2007: 268; Münz/Synthesis Forschung 2014: 10).

Bisher konnte der Arbeitskräftebedarf in Österreich vor allem durch die EU-Zuwanderung gedeckt werden. Allerdings steht Österreich vor der Schwierigkeit, qualifizierte Zuwander/innen nach Österreich zu holen und diese auch im Land zu behalten. Als Gründe dafür können mangelnde Karriereaufstiegchancen, Hürden bei der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen sowie niedrige Einstiegsgehälter oder branchenspezifische Anstellungsverhältnisse identifiziert werden (Biffi 2011 in Tschiggerl 2015: 22f).

3.3.2. ERWERBSTÄTIGKEIT UND BERUFLICHE STELLUNG

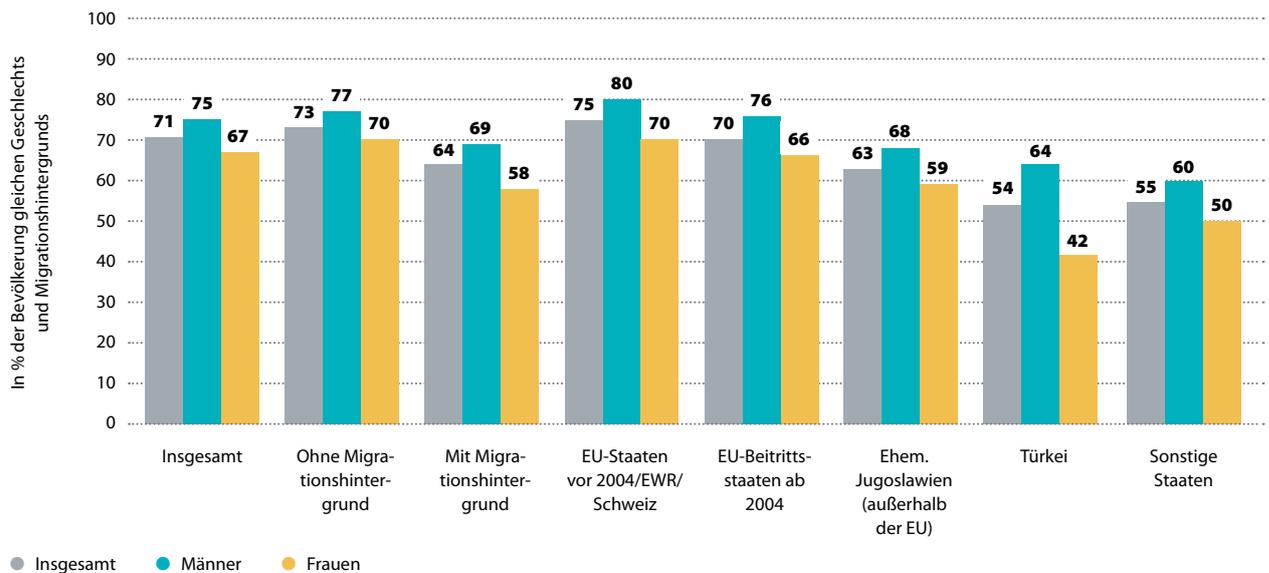
Finanzielle Mittel sind wesentliche Faktoren für die Lebenslage sowie die Teilhabe- und Verwirklichungschancen von Menschen. Forschungen haben gezeigt, dass die Arbeitsmarktintegration von Migrant/innen von unterschiedlichen Faktoren, wie den erworbenen Sprachkenntnissen, dem Bildungsniveau, der Aufenthaltsdauer, dem Grund der Zuwanderung, dem Herkunftsland, der Anerkennung von im Ausland erworbenen Kompetenzen und, bei manchen Migrantengruppen, dem Geschlecht abhängt (Huber 2010: 6). Wie gestaltet sich nun im Konkreten die Erwerbssituation der Migrant/innen? Welche Gruppen sind besonders von Arbeitslosigkeit gefährdet?

Laut Angaben der Statistik Austria waren im Jahr 2014 ca. 4.112.800 Personen in Österreich erwerbstätig.¹⁰ Rund 3.384.300 Personen mit Geburtsland Österreich und weitere 728.500 Personen mit ausländischem Geburtsland gingen einer Beschäftigung nach (Statistik Austria 2015c, Sonderauswertung).

Im Jahr 2014 lag die Erwerbstätigenquote von 15- bis 64-jährigen Personen bei 71%.¹¹ Sie betrug für Personen ohne Migrationshintergrund 73%, für Personen mit Migrationshintergrund 64%. Dieser Unterschied erklärt sich zum Teil durch die niedrigere weibliche Erwerbsbeteiligung (58% gegenüber 70%) (Statistik Austria 2015a: 52). Die Bevölkerung mit Migrationshintergrund stellt allerdings eine sehr heterogene Gruppe dar. Migrant/innen aus EU-Ländern vor 2004, aus EWR-Ländern und aus der Schweiz wiesen mit 75% die höchste Erwerbstätigenquote auf. Personen aus den EU-Beitrittsstaaten nach 2004 hatten mit 70% eine annähernd so hohe Erwerbsbeteiligung wie Personen ohne Migrationshintergrund. Die Erwerbstätigenquoten von Personen mit ex-jugoslawischem (63%) oder türkischem (54%) Migrationshintergrund fielen im Vergleich geringer aus. Personen aus sonstigen Staaten (55%) wiesen die niedrigste Erwerbstätigenquote auf (Statistik Austria 2015a: 53).

¹⁰ „Die aus dem Mikrozensus bzw. der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (AKE) stammende Zahl der Arbeitslosen und auch der Erwerbstätigen entspricht dem ILO-Konzept, dem die internationale Definition von Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit zugrunde liegt. Beim ILO-Konzept gilt eine Person als erwerbstätig, wenn sie in der Referenzwoche mindestens eine Stunde gearbeitet oder wegen Urlaub, Krankheit usw. nicht gearbeitet hat, aber normaler Weise (sic!) einer Beschäftigung nachgeht“ (Statistik Austria 2015b).

¹¹ Unter Erwerbstätigenquote wird der Anteil der erwerbstätigen 15 bis 64-Jährigen an allen Personen in dieser Altersgruppe verstanden (Statistik Austria 2014: 113).

ABBILDUNG 3: ERWERBSTÄTIGENQUOTE NACH MIGRATIONSHINTERGRUND UND GESCHLECHT 2014, ANGABEN IN %

Quelle: Statistik Austria 2015a: 53

Im Jahr 2014 waren laut dem Österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) 3.503.400 Personen unselbstständig beschäftigt. Darunter waren 2.914.678 österreichische und 588.722 ausländische Staatsbürger/innen. Seit dem Jahr 2011 können vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger bzw. vom AMS die unselbstständig Beschäftigten nach Migrationshintergrund ausgewiesen werden. Demnach gingen im Jahr 2014 738.349 Personen mit Migrationshintergrund einer unselbstständigen Tätigkeit nach¹² (AMS 2015b).

Huber zeigt durch die Analyse des Ad-hoc-Moduls der Arbeitskräfteerhebung 2008, dass die Erwerbs- und Beschäftigungsquoten von Migrant/innen mit dem Zuwanderungsalter sowie mit dem Zeitraum der Zuwanderung zusammenhängen. Am stärksten in den Arbeitsmarkt eingebunden sind im Ausland geborene Personen, die in

der Zeitspanne zwischen 1989 und 1993 nach Österreich zuzogen sowie Personen mit ausländischem Geburtsort, die im Alter zwischen 25 und 40 Jahren nach Österreich kamen. Männliche Zuwanderer, die in den 1960er und 1970er Jahren nach Österreich migrierten, weisen die niedrigsten Erwerbs- und Beschäftigungsquoten auf. Nicht überraschend ist, dass Migrant/innen, die aus Gründen der Weiterbildung sowie der Familienzusammenführung nach Österreich kamen, sich seltener in einem Beschäftigungsverhältnis befinden als beispielsweise Personen, die aus Beschäftigungsgründen zuzogen. Die Daten zeigen auch, dass Personen, die ihre Ausbildung in Österreich anerkennen ließen, höhere Erwerbsquoten aufweisen als Migrant/innen, die keine formale Anerkennung benötigen bzw. ihre Qualifikationen nicht anerkannt haben (Huber 2010: 7).

¹² Das AMS definiert den Begriff Migrationshintergrund folgendermaßen: „Personen mit Migrationshintergrund der 1. Generation [sind] jene, die entweder keine österreichische Staatsbürgerschaft haben oder seit ihrem Aufenthalt die österreichische Staatsbürgerschaft erworben haben. Die 2. Generation wird durch eine aktuelle oder frühere Mitversicherung bei Personen der 1. Generation erfasst“ (AMS 2015a).

Die berufliche Stellung ist ein weiterer wichtiger Bestandteil der beruflichen Situation. Im Jahr 2014 waren ca. 52% der in Österreich geborenen Erwerbstätigen Angestellte (inkl. freie Dienstnehmer/innen), weitere 23% waren Arbeiter/innen. Im Vergleich dazu sind Migrant/innen häufiger als Arbeiter/innen tätig (44%). Weitere 44% der Personen mit ausländischem Geburtsort weisen die berufliche Stellung Angestellte auf. Insbesondere Personen aus der Türkei sowie dem ehemaligen Jugoslawien wiesen die berufliche Positionierung Arbeiter/in auf (ca. 66%). Mehr als die Hälfte der Migrant/innen aus dem EU-Raum sind hingegen als Angestellte beschäftigt. Große Unterschiede zwischen in Österreich und im Ausland geborenen Personen sind in der Kategorie Beamte/innen (inkl. Vertragsbedienstete) zu finden. Der Anteil lag hier für Zugewanderte bei ca. 2,6%, für die Vergleichsgruppe betrug der Anteil 11,7%. Weiters wird deutlich, dass Zugewanderte (9,5%) seltener selbstständig tätig waren als in Österreich Geborene (14%), wobei die Selbstständigquote bei Migrant/innen aus sonstigen Staaten annähernd gleich hoch war wie jene der Einheimischen (Statistik Austria 2015c, Sonderauswertung).

Unter der zugewanderten Bevölkerung bestanden auffällige geschlechtsspezifische Differenzen: 35% der Frauen und 52% der Männern mit ausländischem Geburtsort waren Arbeiter/innen. Die Situation der Personen österreichischer Herkunft stellte sich anders dar. Ca. 30% der in Österreich geborenen Männer und 14% der Frauen sind Arbeiter bzw. Arbeiterinnen (ebd.).

3.3.3. BESCHÄFTIGUNG NACH BRANCHEN UND EINKOMMEN

2014 waren die wichtigsten Beschäftigungszweige für Migrant/innen der ersten Generation die Sachgütererzeugung (16,3%) und der Handel (14,8%), gefolgt von der Branche Beherbergung, Gastronomie (12,2%) und Bauwesen (11,1%). Beschäftigte ohne Migrationshintergrund wiesen eine ähnliche Branchenverteilung auf: Für sie waren die Sachgütererzeugung (15,5%) und der Handel (14,4%) die wichtigsten Beschäftigungszweige sowie die Branche Gesundheit und Soziales (10%) und das Bauwesen (8,3%). Interessant ist auch hier, dass sich die Branchenverteilung der zweiten

Migrantengeneration jener der Bevölkerung ohne Migrationshintergrund annähert (Statistik Austria 2015a: 57).

Hinsichtlich des Einkommens sind zwischen ausländischen und österreichischen Staatsangehörigen ebenfalls Unterschiede zu verzeichnen. Ausgangspunkt ist hierbei das Äquivalenzeinkommen¹³. Für das Jahr 2013 betrug das mittlere Nettojahreseinkommen der ganzjährig unselbstständig erwerbstätigen Personen in Österreich 23.177€. Während Österreicher/innen in diesem Jahr 23.844€ verdienten, lag das mittlere Einkommen von ausländischen Staatsbürger/innen bei 19.164€. Das heißt, Letztere erreichten nur 80% des Einkommens von Österreicher/innen. Bürger/innen aus Ländern, die vor 2004 der EU beigetreten sind, aus sonstigen EWR-Staaten und der Schweiz (23.531€) verdienten nur gering weniger als Österreicher/innen. Deutlich weniger Einkommen lukrierten Beschäftigte aus dem ehemaligen Jugoslawien (18.695€), türkische Staatsbürger/innen (18.659€) sowie Personen aus den neuen EU-Beitrittsländern (ab 2004) (18.613€). Über den geringsten Verdienst verfügen Personen aus sonstigen Staaten (16.803€) (Statistik Austria 2015a: 65). Es ist zu beobachten, dass sich seit 2008 die Schere beim Lohnniveau zwischen in- und ausländischen Staatsangehörigen weiter geöffnet hat: „Während sich das Netto-Jahreseinkommen der Österreicher/innen von 2008 bis 2013 um gut 9,6% erhöhte, nahm es bei Ausländerinnen und Ausländern um nur knapp 6,3% zu“ (Statistik Austria 2015a: 65).

3.3.4. ARBEITSLOSIGKEIT

Laut Angaben von Statistik Austria waren im Jahr 2014 ca. 163.400 in Österreich bzw. 81.400 im Ausland geborene Personen ohne Beschäftigung (Statistik Austria 2015d, Sonderauswertung). Für die Gruppe der Bevölkerung mit Geburtsland Österreich betrug die Arbeitslosenquote 4,6%, jene der Personen mit ausländischem Geburtsort lag bei 10,1%. Auch das AMS erfasst Statistiken zu Arbeitslosigkeit. Zu beachten ist hierbei, dass eine andere Definition als die von Statistik Austria verwendet wird und sich dadurch auch Unterschiede in den Zahlen erkennen lassen.

¹³ Es werden die Jahreseinnahmen aus Erwerbsarbeit, Einkommen aus Unterhaltszahlungen, Sozialtransfers und anderen Privateinkommen dazu gezählt (vgl. EU-SILC 2009). Es beschreibt das gewichtete verfügbare Haushaltseinkommen. „Die Gewichtung wird auf Basis der EU-Skala berechnet und das verfügbare Haushaltseinkommen wird durch die Summe der Gewichte je Haushalt dividiert“ (Statistik Austria 2009: 200).

Die Gesamtarbeitslosenquote (nationale Definition)¹⁴ betrug im Jahr 2014 8,4% (Anstieg um 0,8% im Vergleich zum Vorjahr). Hierbei war die Arbeitslosenquote der ausländischen Staatsbürger/innen mit 12,1% deutlich höher als jene der Österreicher/innen (7,6%). Aufgeteilt nach Geschlecht waren die Anteile an arbeitslos gemeldeten ausländischen Frauen (12,0%) und Männern (12,1%) fast gleich, während hingegen Österreicher (8,2%) öfters von Arbeitslosigkeit betroffen waren als Österreicherinnen (6,8%) (AMS 2015, Sonderauswertung).

Generell sind Personen mit höherer Bildung in Österreich seltener von Arbeitslosigkeit betroffen. Im Jahr 2014 wiesen Ausländer/innen mit einer nicht über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden Ausbildung eine besonders hohe Arbeitslosenquote auf (ca. 32%). Dies traf insbesondere auf türkische Migrant/innen und Personen mit sonstiger Staatsangehörigkeit zu (ca. 31% bzw. ca. 42%). Formal besser gebildete Zuwander/innen (Lehre, BMS) waren in viel geringerem Maße von Arbeitslosigkeit betroffen (6%). Allerdings zeigen die Statistiken, dass auch bei gleichem Bildungsniveau ausländische Staatsbürger/innen höhere Arbeitslosenquoten aufweisen als österreichische Staatsbürger/innen. Beispielsweise ist sie bei Ausländer/innen, die ausschließlich die Pflichtschule besuchten, mit ca. 32% deutlich höher als jene der inländischen Bevölkerung mit gleichem Bildungsniveau (23%). Personen mit Maturaniveau bzw. Hochschulabschluss weisen die geringsten Arbeitslosenquoten auf (Österreicher/innen - 4,1%; Ausländer/innen - 3,7%). (Statistik Austria 2015a: 59).

Die unterschiedliche Erwerbsbeteiligung der ausländischen und inländischen Bevölkerung wird nicht nur durch den Bildungsgrad beeinflusst. Laut Segmentationstheorie sind Migrant/innen oftmals im sekundären Arbeitsmarkt, und zwar in konjunkturabhängigen Branchen, beschäftigt. Dieser unterscheidet sich vom primären Arbeitsmarkt durch schlechtere Arbeitsbedingungen und -entlohnung, fehlende Aufstiegsmöglichkeiten sowie monotone Tätigkeiten. Nachfrageschwankungen werden direkt an die Arbeitnehmer/innen weitergegeben, wodurch diese in

konjunkturschwachen Perioden gegebenenfalls als Erste entlassen werden (Scheiber 2007 in Kepler 2008: 68; Kalter 2008: 312). (Näheres dazu in Kapitel 3.4.2.)

Ferner ist zu bedenken, dass gering qualifizierte ältere Arbeitsmigrant/innen, insbesondere aus der Türkei und dem ehemaligen Jugoslawien, in Branchen wie der industriellen Massenproduktion, der Schwerindustrie oder dem Bergbau ihre Beschäftigung fanden. Jedoch haben in den vergangenen Jahrzehnten diese Wirtschaftszweige in Europa an Bedeutung verloren bzw. wurden die mechanischen Tätigkeiten durch maschinelle ersetzt. „Die freigesetzten und mittlerweile älteren ehemaligen Arbeitsmigranten treffen auf einen Arbeitsmarkt, auf dem ihre Qualifikationen kaum noch nachgefragt werden“ (Schimany et al. 2012: 147 in Kirilova 2014: 28).

3.4. Erklärungsansätze von Arbeitsmarktpositionierung und Dequalifizierung

Sofia Kirilova

3.4.1. BEGRIFFLICHE KLÄRUNG VON DEQUALIFIZIERUNG

Die Erwerbstätigkeit bzw. Arbeitslosigkeit ist für die Beurteilung einer erfolgreichen bzw. erfolglosen Arbeitsmarktintegration nicht ausreichend. Es sollten ebenso Fragen zur bildungsadäquaten Beschäftigung und Entlohnung sowie die damit einhergehenden (Aufstiegs-)Chancen einbezogen werden. Ein wichtiges Kriterium ist hierbei die passende Verwertbarkeit der mitgebrachten Qualifikationen am Arbeitsmarkt. Wie bereits gezeigt wurde, sind Personen mit Migrationshintergrund überproportional oft in den höchsten und niedrigsten Bildungsschichten vertreten. Gleichzeitig finden ihre Qualifikationen am österreichischen Arbeitsmarkt nicht immer eine adäquate Verwertung. 2014 gaben rund 24% der beschäftigten Personen der ersten Migrantengeneration an, für die berufliche Tätigkeit überqualifiziert zu sein. Dies traf nur für 9% der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund zu

¹⁴ „Bei der nationalen Berechnung der Arbeitslosenquote (ALQ) wird der Bestand arbeitsloser Personen (AL) ins Verhältnis zum Arbeitskräftepotential (AKP) gesetzt. Das Arbeitskräftepotential wiederum ist die Summe aus Arbeitslosenbestand und unselbständig beschäftigten Personen laut Hauptverband der Sozialversicherungsträger“ (AMS 2015c).

(Wiedenhofer-Galik/Fasching 2015: 144). Oftmals steht bei Migrant/innen die Annahme einer dequalifizierten Beschäftigung mit einer fehlenden Anerkennung der formalen Bildungsabschlüsse in Verbindung. Von Dequalifizierung wird gesprochen, „wenn Menschen mit einem bestimmten Bildungs- bzw. Qualifizierungsniveau unterhalb dieses Niveaus beschäftigt sind, also für die gegebene berufliche Position überqualifiziert sind“ (Stadlmayr 2011: 2). In der Literatur wird der Begriff oftmals in Zusammenhang mit den Begriffen *Brain Waste*¹⁵ oder Qualifikations- oder Bildungsmismatch verwendet (ebd.).

Methodisch gibt es drei unterschiedliche Herangehensweisen, um festzustellen, ob Personen entsprechend ihrer formalen Qualifikation beschäftigt sind:

- Zum einen kann die Selbsteinschätzung der Befragten herangezogen werden. Diese gibt darüber Auskunft, ob sie sich in ihrer beruflichen Tätigkeit entsprechend ihrer Ausbildung beschäftigt fühlen.
- Die Jobanalyse misst den Qualifikationsmismatch aus „der Differenz von höchster abgeschlossener Bildung des Beschäftigten und der (aus Expertensicht) benötigten Ausbildung“ (Huber 2010: 11).
- Die Methode der „Realised Matches“ stellt die empirische Verteilung der Bildungsgrade der Erwerbstätigen innerhalb einer Berufsgruppe in den Mittelpunkt. Die erforderliche Ausbildung für jeden Beruf wird durch den Mittelwert bzw. den Modalwert der jeweiligen Verteilung angegeben. Wenn die tatsächliche Ausbildung von diesem Wert abweicht, dann entspricht die berufliche Tätigkeit nicht der Qualifikation (Huber 2010: 11).

In der Publikation von Stadler und Wiedenhofer-Galik, die von Statistik Austria im Jahr 2009 herausgegeben wurde, werden die Arbeits- und Lebenssituationen von Migrantinnen und Migranten in Österreich dargestellt.

Die Publikation fasst die statistischen Ergebnisse des Ad-hoc-Moduls 2008 zusammen, welches im Rahmen der Mikrozensusbefragung durchgeführt wurde. Dabei wurden ebenfalls Daten zur bildungsadäquaten Beschäftigung ermittelt. In der Erhebung wird erstmals der Qualifikationsmismatch durch die Selbsteinschätzung der Befragten gemessen. Mit dieser Methode können feinere Unterschiede deutlich gemacht werden. Jedoch muss angenommen werden, dass „die Messung begrenzt reliabel ist, da verschiedene Personen die gleiche Arbeitsmarktposition als angemessen oder als unangemessen einschätzen können“ (Stadler/Wiedenhofer-Galik 2011: 385). Im Vergleich zu früheren Studien, die sich dabei auf Job-Analyse-Methoden bezogen, ist dadurch ein höherer Qualifikationsmismatch deutlich geworden¹⁶.

3.4.2. THEORETISCHE ANSÄTZE

Hinsichtlich einer theoretischen Einbettung wird das Phänomen der Überqualifikation in keiner einheitlichen Theorie behandelt, vielmehr gibt es unterschiedliche Ansatzpunkte in einer Reihe von Theorien, die sich mit dem Thema befassen (Bock-Schappelwein et al. 2014: 340). In diesem Kapitel sollen einige Studien und Theorien dargestellt werden, aus welchen sich einerseits Erklärungsansätze für die ungleichen Verteilungsprozesse der Arbeitsmarktpositionierung von Migrant/innen und andererseits für Überqualifikation ableiten lassen. Bei Bedarf werden die Ansätze neu interpretiert und auf die spezielle Arbeitsmarktsituation von Migrant/innen angepasst.

3.4.2.1. Humankapitaltheorie

Gemäß der *Humankapitaltheorie* können Personen – unabhängig von Alter, Geschlecht oder Herkunft – in ihre Qualifikationen investieren, was wiederum zu einer höheren Produktivität und einem höheren Lohn führt. Theoretisch haben Migrant/innen die gleichen Chancen auf eine bessere Bezahlung wie Personen ohne Migrationshintergrund. In der Praxis zeigt sich jedoch oftmals ein differenzierteres Bild. Granato und Kalter (2001) verweisen auf Mechanismen – wie die Entwertung des Humankapitals sowie spezi-

¹⁵ Brain Waste beschreibt den Umstand, dass höher gebildete Migrant/innen in den Aufnahmeländern keine bildungsadäquaten Tätigkeiten ausüben. Volkswirtschaftlich gesehen, verlieren dabei sowohl die Heimat- als auch die Aufnahmeländer, da sie das vorhandene Humankapital nicht verwerten. Die Betonung des Begriffes liegt auf dem Aspekt der Verschwendung bzw. Vergeudung der mitgebrachten Qualifikationen von Migrant/innen (Gächter 2006: 3; Englmann/Müller 2007: 18; Stadlmayr 2011: 2).

¹⁶ Im Rahmen des Ad-hoc-Moduls wurde folgende Frage gestellt: „Entspricht die Arbeit, die Sie derzeit haben, ihrer Qualifikation?“ Die Frage konnte mit „ja“ und „nein“ beantwortet werden. Im Falle einer „nein“-Antwort wurde angenommen, dass die Person überqualifiziert beschäftigt war. Es wurden Erwerbstätige zwischen 15 und 74 Jahren befragt (Stadler/Wiedenhofer-Galik 2011: 395).

fische Präferenzen und Motive, welche zu einer benachteiligten Arbeitsmarktpositionierung von Migrant/innen führen können. Die Humankapitalwertung bezeichnet den Umstand, dass die im Ausland erworbene Qualifikation nicht den formalen Standards des Aufnahmelandes entspricht und dadurch die Ausbildung ihren Wert verliert (Granato/Kalter 2001; Kalter 2008 in Hacıoglu 2013: 7). Mit Präferenzen und Motiven beziehen sich die Autor/innen auf die Bereitschaft bzw. auch die Möglichkeiten von Migrant/innen, in ihre Aus- und Weiterbildung zu investieren. Wenn Zuwander/innen eine Rückkehrorientierung aufweisen, kann ihre Humankapitalinvestition gehemmt sein. Jedoch können auch Arbeitgeber/innen wenig Bereitschaft zeigen, in die Weiterbildung von Zuwander/innen zu investieren. Sie sind an einer langfristigen Beschäftigungsdauer von Mitarbeiter/innen interessiert. Die (vermutete) Rückkehrbereitschaft von Migrant/innen kann dazu führen, dass sie hinsichtlich der Investitionen eine „Risikogruppe“ darstellen (ebd.).

Die Humankapitaltheorie kann auch als Erklärungsmodell von Dequalifizierung auf dem Arbeitsmarkt herangezogen werden. Arbeitskräfte entwickeln durch ihre Ausbildung Kompetenzen, die zu höherer Produktivität führen. Für eine bildungsadäquate Beschäftigung ist jedoch nicht nur das spezielle Knowhow entscheidend, es spielen auch individuelle Charakteristika bzw. weiterführende Fähigkeiten eine Rolle. Beispielsweise kann nicht von realer Überqualifikation gesprochen werden, wenn Arbeitskräfte berufsübergreifende Defizite, wie beispielsweise mangelnde Kommunikationsfähigkeit oder Teamfähigkeit, aufweisen (Becker 1964; Green/McIntosh 2007 in Bock-Schappelwein et al. 2014: 340). Umgelegt auf die adäquate Beschäftigung von Migrant/innen können diese beispielsweise die formale Qualifikation für einen bestimmten Job aufweisen, jedoch noch nicht die nötigen Sprachkenntnisse aufbringen. Das kulturspezifische Wissen der Aufnahmegesellschaft sowie die Kenntnisse der Sprache der Aufnahmegesellschaft sind Fertigkeiten, die sich Migrant/innen aneignen müssen, um ihre berufliche Positionierung zu verbessern bzw. Dequalifizierung am Arbeitsmarkt zu überwinden.

Ferner kann die mangelnde Transferierbarkeit von im Ausland erworbenen Kompetenzen bei Migrant/innen ebenfalls zu einer Überqualifikation führen. Dabei wird davon ausgegangen, dass sich „die Strukturen im Bildungswesen

derart unterscheiden, dass nicht von einem gleichwertigen, institutionell vermittelten Bildungsniveau auszugehen ist“ (Bock-Schappelwein et al. 2008 in Birner 2014: 27f). Die Humankapitaltheorie steht oftmals in Zusammenhang mit dem Phänomen des Brain Waste. Dieses bezeichnet die Nicht-Anerkennung und Nutzung von Qualifikationen von Zuwander/innen. In Folge werden Migrant/innen unter ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt (EMN 2012: 53).

3.4.2.2. Signal- und Filtertheorie

Die Signal- und Filtertheorie geht davon aus, dass Individuen Entscheidungen unter Unsicherheiten treffen. Diese Unsicherheit betrifft vor allem die Einschätzung der Arbeitgeber/innen, wenn es sich um die Einstellung von Bewerber/innen mit einem ausländischen Diplom handelt. Gemäß der Filtertheorie nach Arrow

„fungieren erworbene Zertifikate für den Arbeitgeber nur als Signal für die gewünschte Bildungsausstattung (...) und stellen somit ein Mittel für die Selektion von Arbeitskräften dar, um eine angemessene Zuordnung von Arbeitskräften zu Arbeitsplätzen mit einem der Bildung entsprechenden Anforderungsprofil zu gewährleisten.“ (Becker/Hecken 2008 in Tschiggerl 2015: 44)

Demnach können Migrant/innen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen eine Benachteiligung bei der Arbeitssuche erfahren, da Arbeitgeber/innen inländische Abschlüsse aufgrund des damit verbundenen größeren Vertrauens präferieren könnten.

Nach der Signal- und Filtertheorie kann durch erfolgreiche berufliche Weiterbildung dem Risiko einer Überqualifizierung entgegengearbeitet werden (Becker/Hecken 2008 in Tschiggerl 2015: 44).

3.4.2.3. Search Theory und Assignment Theory

Die *Search Theory* geht davon aus, dass eine Person aufgrund unzureichender Informationslage nicht bildungsadäquat beschäftigt wird. Insbesondere Migrant/innen, die erst vor kurzer Zeit zugewandert sind, können Informationsdefizite erkennen lassen. „Dadurch reduziert die arbeitssuchende Person ihren Reservationslohn, weshalb die Wahrscheinlichkeit zunimmt, eine Tätigkeit anzunehmen, für die man überqualifiziert ist“ (Verhaest/Omey 2009 in Bock-Schappelwein et al. 2014: 342). Jedoch muss formale Überqualifikation kein dauerhaftes Phänomen darstellen. Beispielsweise können Arbeitskräfte ohne Berufserfahrung

in Unternehmen vorerst Einstiegstätigkeiten ausüben, welche nicht unbedingt ihrer formalen Qualifikation entsprechen müssen, um im Laufe der Zeit innerhalb des internen Arbeitsmarktes aufzusteigen (Bock-Schappelwein et al. 2014: 340f). Dieser Ansatz kann auch auf Neuzuwander/innen angewendet werden. Zuwander/innen mit wenig bis gar keiner Berufserfahrung in Österreich können zur Absicherung ihres Lebensunterhalts zunächst eine nicht bildungsadäquate Beschäftigung aufnehmen und sich in weitere Folge beruflich weiterentwickeln.

Die *Assignment Theory* stellt die Präferenzen einer Person in den Mittelpunkt. Beispielsweise können sich Arbeitskräfte für einen nicht ausbildungsadäquaten Job entscheiden, der jedoch ihren ökonomischen Erwartungen entspricht. Auch eine eingeschränkte individuelle Flexibilität am Arbeitsmarkt, wie beispielsweise durch Kinderbetreuungspflichten oder unzureichende Pendelmöglichkeit, kann die Möglichkeiten zur bildungsadäquaten Beschäftigung mindern. Dadurch werden die Fähigkeiten und Fertigkeiten nur unzureichend eingesetzt und in Folge kann Überqualifikation persistent werden (Sattinger 1993; Green/McIntosh 2007; Quintini 2011 in Bock-Schappelwein et al. 2014: 342).

3.4.2.4. Segmentierungstheorie

Nach der Segmentierungstheorie (*Market Segmentation Theory*) setzt sich der Arbeitsmarkt aus zwei Segmenten zusammen, dem primären und dem sekundären Arbeitsmarkt. Der primäre Arbeitsmarkt ist gekennzeichnet durch Beschäftigungsstabilität, soziale Absicherung, Weiterbildungsmöglichkeiten, Aufstiegsmöglichkeiten sowie bessere Bezahlung, während im sekundären Arbeitsmarkt die gegenteiligen Beschäftigungsverhältnisse gegeben sind (Desjardins/Rubenson 2011 in Bock-Schappelwein et al. 2014: 341). Gemäß der Segmentierungstheorie sind „Migrant/innen der ersten Generation Neuankömmlinge auf dem Arbeitsmarkt, weshalb sie eher auf dem sekundären Segment, am unteren Ende einer Firmenhierarchie und in konjunkturabhängigen Branchen vertreten sind“ (Kalter 2008 in Hacıoglu 2013: 8). Die Segmentierungstheorie geht davon aus, dass die Arbeitskräftemobilität zwischen diesen beiden Segmenten eingeschränkt ist (Desjardins/Rubenson 2011 in Bock-Schappelwein et al. 2014: 341; Kalter 2008: 312). In Bezug auf die Karriereoptionen argumentieren Dekker et al., dass im ersten Arbeitsmarkt Überqualifikation zwar bei Arbeitsmarkteintritt auftreten kann, allerdings im

Zuge des weiteren Karrierepfads wieder ausgeglichen wird und damit ein temporäres Phänomen darstellt, während im zweiten Arbeitsmarkt die Überqualifikation u.a. aufgrund von Stigmatisierung persistent sein kann“ (Dekker et al. 2002 in Bock-Schappelwein et al. 2014: 341).

3.4.2.5. Diskriminierungstheoretische Ansätze

Ein weiteres Erklärungsmodell für ungleiche Verteilungsprozesse am Arbeitsmarkt, aber auch für Überqualifikation, bieten diskriminierungstheoretische Ansätze. Diese stehen oftmals in Verbindung mit der Humankapitaltheorie. Negative Diskriminierung liegt dann vor, wenn askriptive Merkmale wie Geschlecht, Alter, Herkunft – unabhängig von der tatsächlichen Produktivität – einen Einfluss auf die Arbeitsmarktchancen nehmen bzw. in gegebenem Fall diese verringern. Die Diskriminierungstheorie nach Becker (Präferenzmodell) geht davon aus, dass Arbeitgeber/innen bestimmte Präferenzen oder Vorlieben bezüglich der Merkmale ihrer Arbeitnehmer/innen haben, welche wiederum auf Vorurteilen beruhen (Kalter 2008; Keller 1999 in Hacıoglu 2011: 14). In Bezug auf arbeitssuchende Migrant/innen – welche nach dieser Theorie eine benachteiligte Gruppe darstellen – müssen diese mit einer längeren Suchdauer rechnen, aus welcher sich in weiterer Folge vergleichsweise höhere Suchkosten ergeben. Die Arbeitssuchenden sind infolgedessen bereit, trotz gleichen Humankapitals für niedrigere Löhne zu arbeiten oder eine Beschäftigung anzunehmen, für die sie überqualifiziert sind. Das heißt, dass diese Präferenzen eine Lohn- oder Einstellungsdiskriminierung nach sich ziehen können (Sesselmeier et al. 1998 in Hacıoglu 2011: 14).

Im Gegensatz dazu stellt die statistische Diskriminierung die Gruppeneigenschaften (Geschlecht, Ethnie, Religion etc.) und die mangelnde Information über die tatsächlichen Kompetenzen von Arbeitssuchenden in den Mittelpunkt. Hierbei verfügen Arbeitgeber/innen über ein lückenhaftes Wissen über die tatsächlichen Fähigkeiten des/der Bewerber/in. „In diesem Fall werden Entscheidungen getroffen, die auf stereotypen Vorstellungen über das Verhalten und die Kompetenzen der Personengruppe, der der Bewerber angehört, basieren“ (Biffel et al. 2013: 11).

Die unterschiedlichen theoretischen Ansätze zeigen, dass die Gründe für Überqualifizierung vielschichtig sein können. Hierbei kann die Dauer der nicht bildungsad-

äquaten Beschäftigung, je nach Rahmenbedingungen, unterschiedlich lang ausfallen. Überqualifikation kann auftreten, wenn Personen aufgrund höherer Bezahlung kurzfristig bereit sind, überqualifiziert beschäftigt zu sein oder wenn sie schlichtweg keinen geeigneten Arbeitsplatz finden können (ebd.). Dequalifizierung kann auch auftreten, wenn Arbeitskräfte, im gegebenen Fall Migrant/innen, am Arbeitsmarkt diskriminiert werden oder wenn sie über die formalen Qualifikationen verfügen, aber bestimmte Kompetenzen, wie beispielsweise die Kenntnisse der deutschen Sprache, mangelhaft sind.

3.5. Betroffenheit von Überqualifikation

Gudrun Biffel

In Österreich gingen im Jahr 2014 etwas mehr als 4 Millionen Menschen im erwerbsfähigen Alter (15-64) einer Erwerbstätigkeit nach. 17,8% (719.400) waren Migrant/innen der ersten Generation, d.h. sie sind nach Österreich zugewandert. Fast die Hälfte kam aus der EU-28 (330.300), weitere 37% kamen aus dem vormaligen Jugoslawien (ohne Slowenien und Kroatien), 10% aus der Türkei und der Rest aus einer Vielzahl von Drittstaaten.

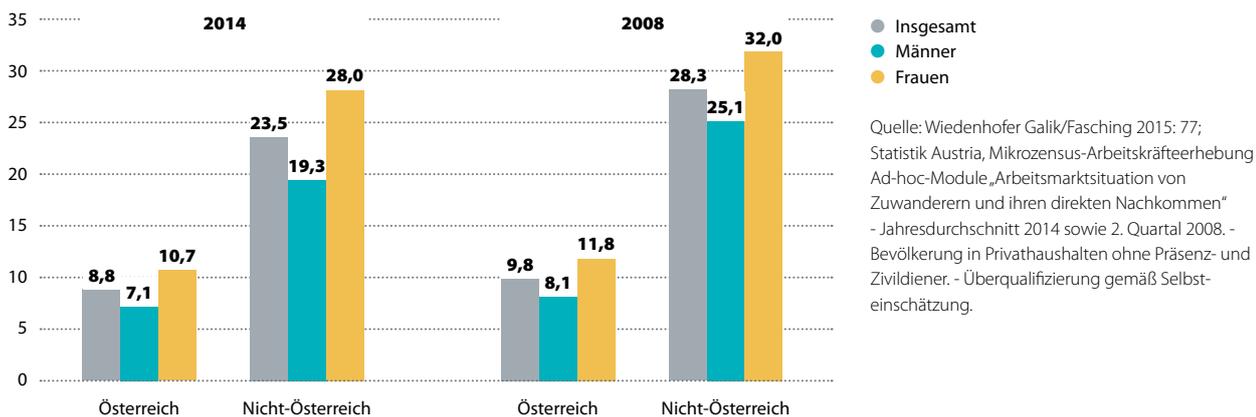
Von den 4.034.400 Erwerbstätigen fühlten sich 460.400 bzw. 11,4% für den Job, den sie ausübten, nach eigenen Angaben überqualifiziert.¹⁷ Das bedeutet, dass die tatsächlichen Fähigkeiten im Job nicht zur Gänze genutzt werden konnten. Unter Frauen war der Anteil der Überqualifizierung höher als unter Männern (13,8% gegenüber 9,3%). In dem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, dass die Qualifikationen, die das Schulsystem vermittelt, nicht immer den Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt entsprechen. Das ist auch in Österreich der Fall, obschon die Überqualifizierungsquote im internationalen Vergleich im unteren Mittelfeld angesiedelt ist, nicht zuletzt weil berufsorientierte Ausbildungsschienen in Österreich einen höheren Stellenwert als in den meisten entwickelten Industrieländern haben. Es mag daher auch nicht überraschen, dass die Diskrepanz zwischen den qualifikationsspezifischen Anforderungen eines Jobs

und den Qualifikationen der Arbeitskräfte in jungen Jahren höher sind und mit steigender Berufserfahrung geringer werden. In der Folge ist der Anteil der Erwerbstätigen, die angeben, dass sie für den Job überqualifiziert sind, im Alter von 25 bis 34 Jahren mit 15,3% am höchsten (Männer 13,3%, Frauen 17,5%) und bei 55-64 Jährigen mit 8,3% am geringsten (Männer 6,4%, Frauen 11%). Die mit steigender Berufserfahrung schrumpfende Überqualifikationsquote kann vielerlei Gründe haben: die Betroffenen können den Arbeitgeber wechseln, bis sie sich richtig eingesetzt fühlen; es kann aber auch sein, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer erst schrittweise in der gesamten Anforderungspalette des Arbeitsplatzes einsetzt, nicht zuletzt infolge einer asymmetrischen Information über die Fähigkeiten des Arbeitnehmers, d.h. nur der Arbeitnehmer selbst weiß über seine tatsächlichen Fähigkeiten genau Bescheid. Die ‚Einarbeitungsphase‘ kann je nach Komplexität der Anforderungen unterschiedlich lang sein. Wenn sie jedoch dazu führt, dass sich der Arbeitnehmer systematisch und längerfristig unter dem eigenen Wert bzw. den eigenen Fähigkeiten eingesetzt fühlt, dann werden die individuelle Arbeitszufriedenheit und bei den Migrant/innen auch die Identifizierung mit dem Aufnahmeland darunter leiden (Green & Yu 2010, Hartog 2000, Brynin 2002).

Angesichts einer mehr als doppelt so hohen Überqualifizierungsquote unter Migrant/innen dürften besondere strukturelle Faktoren zum Tragen kommen. Hierzu zählen u.a. das Herkunftsland und das spezifische Bildungssystem, die Dauer des Aufenthalts, der Bildungsgrad, der Beschäftigungssektor sowie die deutschen Sprachkenntnisse. Auch unter Migrant/innen haben Männer einen geringeren empfundenen Grad der Höherqualifizierung für den Job als Frauen (19,3% gegenüber 28%). Im Zeitvergleich hat die Überqualifizierungsquote abgenommen. Sie lag im Jahr 2008 unter den Migrant/innen bei 28,3% (+4,8 Prozentpunkte gegenüber 2014) und unter den Einheimischen bei 9,8% (+1 Prozentpunkt gegenüber 2014). Die überdurchschnittliche Verringerung unter Migrant/innen mag mit dem Wandel der beruflichen Anforderungsprofile ebenso zusammen hängen wie mit der veränderten qualifikationsspezifischen Zusammensetzung der Migrant/innen.

¹⁷ Bei den Daten handelt es sich um die Arbeitskräfteerhebung 2014, d.h. um eine Haushaltsbefragung und damit eine Selbsteinschätzung. Statistik Austria 2014. Weiterführende Informationen sind in der Publikation „Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2014“ von Wiedenhofer-Galik und Fasching, welche von Statistik Austria herausgegeben wurde, enthalten.

ABBILDUNG 1: ERWERBSTÄTIGE (15 BIS 64 JAHRE) NACH ÜBERQUALIFIZIERUNG UND GEBURTSLAND, 2014 UND 2008, ANGABEN IN %



Die Sondererhebung des Jahres 2014 hat große Unterschiede in der Überqualifizierungsquote nach Herkunftsregionen ergeben. Am höchsten ist die Überqualifizie-

rungstendenz bei Personen, die aus den östlichen und südöstlichen Beitrittsländern der EU nach 2004 kommen.

ABBILDUNG 2: ERWERBSTÄTIGE (15 BIS 64 JAHRE) NACH GEBURTSLAND UND ÜBERQUALIFIZIERUNG IM GEGENWÄRTIGEN JOB (IN % DER ERWERBSTÄTIGEN)



Hier mag das Zusammenwirken der geographischen Nähe und der hohen Lohnunterschiede zwischen den Herkunftsländern und Österreich dazu beitragen, dass man bereit ist, zumindest in einer Übergangsphase eine Arbeit aufzunehmen, die nicht den eigenen Qualifikationen entspricht. Es sind ganz bestimmte Branchen und Berufsfelder, in denen Migrant/innen eine Beschäftigung finden, für die sie oft überqualifiziert sind. Das sind in erster Linie sonstige wirtschaftliche Dienste (meist Reinigungsdienste) mit 26,1%, das Beherbergungswesen und die Gastronomie mit 20,4%, der Kunst- und Unterhaltungsbereich (16,3%), der Verkehr (15%) sowie der Handel (13,2%). Besonders hoch ist die Überqualifizierungsquote unter Personen mit keinen oder geringen Deutschkenntnissen (insgesamt 34,7%, Männer 29,3%, Frauen 42,7%).

Es zeigt sich auch, dass sich die Überqualifizierungsquote der Migrant/innen mit steigender Dauer des Aufenthalts verringert. Sie ist unter Migrant/innen mit einer Aufenthaltsdauer von weniger als 4 Jahren mit 35,5% (Männer 29,8%, Frauen 41,5%) am höchsten, sinkt auf 28,3% (Männer 21,8%, Frauen 34%) bei einer Aufenthaltsdauer von 5 bis 9 Jahren und weiter auf 21,1% bei einer Aufenthaltsdauer von 10-19 Jahren (Männer 18%, Frauen 24,3%). Aber auch nach 20 Jahren ist sie mit 17,6% noch immer höher als im Durchschnitt aller Erwerbstätigen.

Auch die zweite Generation Migrant/innen, die schon in Österreich geboren wurde und das österreichische Bildungssystem durchlaufen hat, hat eine höhere empfundene Überqualifikation im derzeit ausgeübten Job als Einheimische (14,8% gegenüber 8,7%). Unter Frauen der zweiten Generation ist der Anteil mit 20% doppelt so hoch wie unter Männern der zweiten Generation.

Der Grad der empfundenen Überqualifizierung ist auch vom Bildungsgrad abhängig. Er ist bei Menschen mit Pflichtschulabschluss am geringsten – hier ist anzumerken, dass auch Menschen mit einem geringen formalen Bildungsgrad sich für eine bestimmte Tätigkeit als überqualifiziert einstufen können, und zwar dann, wenn sie schon eine lange Berufserfahrung haben oder eine Vielzahl von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen erworben haben. Das ist bei 4,6% der Erwerbstätigen mit geringer formaler Bildung der Fall, bei Migrant/innen bei rund 7% dieser Bildungsgruppe. Bei Personen mit mittlerer Qualifikation (Lehre, BMS) liegt die Quote mit 9,6% (Männer 8,2%, Frauen 11,5%) etwas darüber, unter Migrant/innen ist sie etwa doppelt so hoch (21,6%). Am ausgeprägtesten ist der Grad der Überqualifizierung unter Personen mit einer höheren allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schulbildung, und zwar sowohl bei Einheimischen als auch bei Migrant/innen. Der Überqualifizierungsanteil ist unter Migrant/innen mit 40,9% mehr als doppelt so hoch als im Schnitt der ganzen Bildungsgruppe (insgesamt 19,2%, Männer 15,5%, Frauen 22,7%). Unter Akademiker/innen ist die Überqualifizierung etwas geringer mit 14,2% (Männer 10,5%, Frauen 17,6%) im Schnitt und unter Migrant/innen mit 27% etwa doppelt so hoch.

TABELLE 1: ÜBERQUALIFIZIERTE ERWERBSTÄTIGE (15 BIS 64 JAHRE) NACH GEBURTSLAND UND HÖCHSTER ABGESCHLOSSENER AUSBILDUNG

	Überqualifizierte Erwerbstätige (15-64) insgesamt	Pflichtschule	Lehre, BMS	Höhere Schule (AHS, BHS)	Universität, Fachhochschule, Hochschulverw. La.	Überqualifizierte Erwerbstätige (15-64) insgesamt	Pflichtschule	Lehre, BMS	Höhere Schule (AHS, BHS)	Universität, Fachhochschule, Hochschulverw. La.
	in 1.000					in %				
Gesamt	460,4	23,3	205,8	135	96,3	11,4	4,6	9,6	19,2	14,2
Österreich	291,6	13,4	147,2	77,8	53,2	8,8	3,7	7,9	13,8	10,2
Nicht-Österreich zus.	168,8	(9,9)	58,6	57,2	43,1	23,5	(6,6)	21,6	40,9	27,2
EU15 (ohne Österreich)	23,6	(x)	(8,8)	(6,6)	(7,0)	16,3	(x)	(17,5)	(23,2)	(12,6)
EU-Beitrittsländer ab 2004	56,2	(x)	16,1	22,8	14,8	30,2	(x)	24,0	42,0	33,9
Ehem. Jugosl. (ohne Slo., Kro.)	44,2	(x)	23,1	14,6	(x)	23,0	(x)	21,9	51,3	(x)
Türkei	10,3	(x)	(x)	(x)	(x)	14,0	(x)	(x)	(x)	(x)
Andere	34,5	(x)	(7,0)	(9,4)	15,3	27,9	(x)	(25,6)	(42,7)	34,1

Quelle: Wiedenhofer Galik/Fasching 2015: 72; Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung Ad-hoc-Modul „Arbeitsmarktsituation von Zuwanderern und ihren direkten Nachkommen“ - Jahresdurchschnitt 2014. - Bevölkerung in Privathaushalten ohne Präsenz- und Zivildienst. - Überqualifizierung im gegenwärtigen Job gemäß Selbsteinschätzung. - () Werte mit weniger als hochgerechnet 10.000 Personen für Österreich sind sehr stark zufallsbehaftet. - (x) Werte mit weniger als 5.000 Personen für Österreich sind statistisch nicht interpretierbar.

Danach gefragt, warum sie für ihren Job überqualifiziert seien, konnte die Hälfte keine Angaben dazu machen; 15% machten jedoch ihre mangelhaften Deutschkenntnisse dafür verantwortlich, weitere 13% die Nichtanerkennung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen, 4% den aus Gründen des Aufenthaltsstatus eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt und 18,3% verschiedenen Faktoren wie eine eingeschränkte Gesundheit, Betreuungsaufgaben, Diskriminierung infolge Religion, Herkunft, Alter und dgl. mehr.

3.6. Exkurs: Überqualifikation der erwerbstätigen Wiener/innen

Sofia Kirilova

Das Institut L&R Sozialforschung erstellte im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien eine Studie zur Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund (2011). Im Rahmen der repräsentativen Untersuchung wurden über 2000 erwerbstätige Migrant/innen¹⁸ der ersten und zweiten Generation und 305 Personen ohne Migrationshintergrund in Wien telefonisch befragt¹⁹. Hierbei waren Fragen zum Thema Überqualifikation und Anerkennung der im Ausland erworbenen Bildungsabschlüsse ebenfalls ein Schwerpunkt. Die erhobenen Daten ermöglichen es, Überqualifikation aus zwei unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten, nämlich zum einen durch den

¹⁸ Ein Migrationshintergrund lag laut Definition der Studie auch dann vor, wenn bereits ein Elternteil im Ausland geboren wurde. Dies traf jedoch auf nur 9% der Befragten zu (Riesenfelder et al. 2011: 10).

¹⁹ Bei der Stichprobe handelte es sich um Mitglieder der Arbeiterkammer in Wien (Riesenfelder et al. 2011: 10). Im Gegensatz zum Ad-hoc-Modul der Arbeitskräfteerhebung fanden in der Stichprobe nur Migrant/innen aus folgenden ausgewählten Herkunftsländern/-regionen Eingang: Ehemaliges Jugoslawien, Türkei, Deutschland, EU-NMS (Bulgarien, Polen, Rumänien, Slowakei, Tschechien, Ungarn), Sonstiges Europa (Russische Föderation, Ukraine), Iran, China, Philippinen, Afrika, Sonstiges Asien (Afghanistan, Bangladesch, Indien, Pakistan) und Arabischer Raum (Mitgliedstaaten der Arabischen Liga).

Vergleich von schulischen und beruflichen Qualifikationen, zum anderen auf Grundlage der subjektiven Einschätzung der Befragten (vgl. Riesenfelder et al. 2011).

Bei einem Vergleich der schulischen und beruflichen Qualifikationen zeigt sich, dass mit einer besseren formalen Ausbildung zwar auch eine qualifiziertere Tätigkeit einhergeht, dennoch werden beträchtliche Differenzen deutlich. Demnach üben rund 60% der Migrant/innen mit einer Lehrausbildung, mit einem mittleren Abschluss oder einer Matura eine Hilfs- oder angelernte Tätigkeit aus, dies trifft sogar auf ca. ein Viertel der Personen mit Hochschulabschluss zu. Ähnlich wie in Statistiken aus dem Mikrozensus Ad-hoc-Modul Arbeitskräfteerhebung 2008 sind insbesondere weibliche Migrantinnen mit mittleren Abschlüssen bzw. Matura von nicht adäquater Beschäftigung betroffen. Im Gegensatz dazu üben knapp ein Viertel der Personen ohne Migrationshintergrund mit mittlerer Ausbildung bzw. 12% mit Maturaniveau eine geringqualifizierte Tätigkeit aus (Riesenfelder et al. 2011: 119f).

Bei der subjektiven Einschätzung bildungsadäquater Beschäftigung der Studienteilnehmer/innen zeigen die Ergebnisse der Studie weitgehende Parallelen zum Ad-hoc-Modul 2008. Laut den Statistiken des Moduls sind österreichweit ca. 28% der erwerbstätigen Migrant/innen (bis 74 Jahre) überqualifiziert beschäftigt, in Wien sind es 27%. Dies traf auf „nur“ 10% der Erwerbstätigen ohne Migrationshintergrund in Österreich zu. Eine deutlich höhere Betroffenheit von Dequalifizierung der Migrant/innen im Vergleich zur Referenzgruppe wurde auch in der Studie der Arbeiterkammer deutlich. Dabei gaben 33% der Personen mit Migrationshintergrund an, für ihre berufliche Tätigkeit überqualifiziert zu sein, in der Referenzgruppe waren es 11% (Riesenfelder et al. 2011: 122). Neben einer deskriptiven Analyse nach Soziodemographie und Beschäftigungsmerkmalen wurde eine multivariate Analyse, im gegebenen Fall eine Diskriminanzanalyse, durchgeführt. Dieses Analyseverfahren geht über eine reine Beschreibung von Verteilungen hinaus und es können „Rückschlüsse darauf gezogen werden, welche der Merkmale wie wahrscheinlich zur Erklärung und Vorhersage von Überqualifizierung beitragen und welchen Merkmalen ein geringer oder kein Erklärungswert zukommt“ (Riesenfelder et al. 2011: 128).

Somit können Unterschiede, die auf deskriptiver Ebene sichtbar sind, in der multivariaten Analyse verschwinden, da sie von anderen Faktoren, die für die Erklärung von Überqualifikation wichtiger sind, überlagert werden. Aus der Analyse geht hervor, dass für die Gruppe der Migrant/innen die Variablen zu den Berufsbereichen die höchste Vorhersagekraft besitzen. „Arbeiten MigrantInnen in Dienstleistungs-, Produktions-, Handels- und Verkehrsberufen, steigt die Wahrscheinlichkeit der Überqualifikation“ (ebd.). Interessanterweise ist für Personen ohne Migrationshintergrund der Faktor Wirtschaftsklasse ausschlaggebender. Hierbei wurden die Wirtschaftsklassen „Handel, Kunst und Unterhaltung, Gesundheits- und Sozialwesen, Verkehr und Lagerei“ (ebd.) als wichtigste vorhersagende Bereiche für Überqualifizierung identifiziert. Aus dem Modell wird deutlich, dass die höchste abgeschlossene Ausbildung (Matura, tertiäre Ausbildung) ebenfalls als erklärende Variable hervorgeht, dies allerdings nur für die Gruppe der Migrant/innen. Das heißt, die Verwertung der formalen Qualifikation im beruflichen Kontext ist insbesondere für Migrant/innen mit Maturaniveau oder höherer Ausbildung schwierig. Weiters zeigt sich, dass Personen, die ihre Ausbildung im Ausland absolviert haben, sowie Personen, die diese Ausbildung nicht in Österreich haben anerkennen lassen, und Migrant/innen, die über geringe Deutschkenntnisse verfügen, ein signifikant höheres Risiko aufweisen, eine Arbeit auszuüben, für die sie überqualifiziert sind. Fehlende Weiterbildungsmaßnahmen führen bei Migrant/innen ebenso zu einem höheren Risiko, dequalifiziert beschäftigt zu sein. Für die Vergleichsgruppe spielt dieser Umstand keine Rolle (Riesenfelder et al. 2011: 129).

Faktoren wie Herkunft, hauptsächliche Zuwanderungsgründe sowie die Staatsbürgerschaft haben ebenfalls Erklärungskraft. Bei letzterem Faktor gilt, dass der Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft eine dequalifizierte Beschäftigung unwahrscheinlicher macht. Die Frage der Überqualifikation wird – trotz Berücksichtigung des Bildungs- und Tätigkeitsniveaus – zum Teil von der Herkunft beeinflusst. „Im Fall der Gruppe Türkei führt die Zugehörigkeit zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit von Überqualifikation, und im Fall von Personen der Herkunftsgruppe Sonstiges Europa und Deutschland zu einer geringeren Wahrscheinlichkeit“ (Riesenfelder et al. 2011: 129).

Auch der Zuwanderungsgrund spielt hinsichtlich der adäquaten Beschäftigung eine Rolle. Sind „arbeitsbezogene Gründe“ sowie Zuwanderung aufgrund der Suche nach besserer Lebensqualität die zentralen Motive, dann sinkt die Wahrscheinlichkeit der Überqualifizierung. Hingegen steigt bei Personen, die aufgrund von Flucht/Migration nach Österreich gekommen sind, die Wahrscheinlichkeit, nicht bildungsadäquat beschäftigt zu sein. Ein überraschendes Ergebnis ist, dass Variablen wie das Geschlecht oder das Alter, welche auf deskriptiver Ebene wesentliche Unterschiede zeigten, nicht als erklärend ausgeschieden werden (Riesenfelder et al. 2011: 129).

4

Statistiken und Forschung zu Anerkennung²⁰

Sofia Kirilova, Gudrun Biffl

Traditionelle Formen der Anerkennung zielen auf die Überprüfung der Gleichwertigkeit ausländischer Abschlüsse mit österreichischen Qualifikationen ab. Die in Österreich gebräuchlichsten Verfahren zur Überprüfung von Gleichwertigkeit ausländischer Qualifikationen sind die Nostrifikation von schulischen Zeugnissen, die Nostifizierung von akademischen Abschlüssen, die Gleichhaltung ausländischer Berufsqualifikationen mit der österreichischen Lehrabschlussprüfung und die Anerkennung von Berufsqualifikationen im Bereich der reglementierten Berufe (Bichl 2015: 2).

Diese traditionellen auf Gleichwertigkeit abzielenden Verfahren bilden zumeist auch die Grundlage für Statistiken und empirische Studien zum Stand der Anerkennung im vorliegenden Forschungsbericht. Ein theoretischer Rahmen, der diese traditionellen Formen der Anerkennung genauer definiert und in den größeren Kontext weiterer, auch nicht-traditioneller Zugänge des Umgangs mit im Ausland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen stellt, wird in Kapitel 5, Tabelle 4 vorgestellt.

4.1. Internationaler Forschungsstand

Sofia Kirilova

Anerkennungsforschung benötigt einen interdisziplinären Ansatz, da zum einen Erkenntnisse aus der Bildungs- und Arbeitsforschung, zum anderen aus der Migrationsforschung einbezogen werden. In Kanada und Australien gibt es aufgrund der hohen Bedeutung der Zuwanderung von hochqualifizierten Migrant/innen eine jahrzehntelange wissenschaftliche Auseinandersetzung zu Anerkennungsfragen. Im Vergleich zu den klassischen Einwanderungsländern sind die Erkenntnisse der Anerkennungsforschung im europäischen Kontext stark durch den europäischen Integrationsprozess geprägt. Dieser brachte „multilaterale Vereinbarungen zur gegenseitigen Anerkennung von nationalen Qualifikationen mit sich, deren Genese bis in die 70er Jahre zurückreicht und von einem kontinuierlichen Prozess der Qualitätsentwicklung geprägt wird“ (Englmann/Müller-Wacker 2014: 15f). EU-weit ist die Daten- und Forschungslage zum Thema Anerkennung vergleichsweise rudimentär. In den letzten Jahren hat sich jedoch der Forschungsstand verbessert. Die umfangreiche Evaluierung der Anerkennungsrichtlinie 2005/36/EG brachte für die EU-Mitgliedsstaaten wichtige Ergebnisse zu den Erfolgen bzw. auch zu den Mängeln der

²⁰ Literaturverzeichnis siehe S. 135

Anerkennungspraxis mit sich. In diesem Zusammenhang veröffentlichte die EU diverse Stellungnahmen, Berichte, Beschwerden und Statistiken, die einen tieferen Einblick in die praktische Umsetzung von Anerkennungspolitiken bieten. In Folge wurde im Jahr 2013 die neue Richtlinie 2013/55/EU beschlossen, welche in den nächsten Jahren von den Mitgliedstaaten zu implementieren ist. Auf Ebene der einzelnen EU-Mitgliedstaaten ist das Thema Anerkennung bisher – bis auf vereinzelte Studien – ein wenig erschlossener Bereich (Englmann/Müller-Wacker 2014: 15f; Englmann/Müller 2007: 18f).

International ist ein Trend transnationaler Vergleiche beobachtbar. In den vergangenen Jahren haben Organisationen wie OECD, IOM oder das Migration Policy Institute (MPI) wissenschaftliche Publikationen vorgelegt, die mittels ihrer vergleichenden Methodik wichtige Erkenntnisse zur Fachkräftemigration liefern. 2013 publizierte das MPI in Washington mehrere Berichte zum Bildungstransfer ausländischer Fachkräfte im internationalen Vergleich. Hierbei wurden nicht nur Anerkennungsrechte, sondern auch ihre Auswirkungen und Rahmenbedingungen analysiert (Englmann/Müller-Wacker 2014: 15f). Eine zentrale Aussage lautet, dass es mit der Beratung und Informationsbeschaffung zum Anerkennungsprozess sowie der Übersetzung von ausländischen Dokumenten alleine nicht getan ist. Ein kohärentes Maßnahmenpaket ist nötig. Dieses müsste zusätzliche Weiterbildungen beinhalten, um spezifische Qualifikationslücken zu schließen. Zusätzlich bedarf es einer Unterstützung beim Erlernen der Sprache im fachspezifischen Kontext sowie beim Aufbau professioneller Netzwerke und von Berufserfahrung im Aufnahmeland (Sumtion 2013 in Englmann/Müller-Wacker 2014: 15f). Das bedeutet, dass zwar das Recht auf einen Anerkennungsantrag eine wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche berufliche Arbeitsmarktintegration ist, es allerdings zusätzlicher Instrumente für einen effizienten Prozess des Bildungstrfers bedarf (Englmann/Müller-Wacker 2014: 15f).

In einer länderübergreifenden Studie²¹ des MPIs wurde der Frage nachgegangen, wie sich die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen jeweils weiterentwickelt. Die Untersuchung hat ergeben, dass in Australien

und Kanada aufgrund der längeren Forschungstradition und der differenzierteren Datensammlung der Kenntnisstand über die Anerkennungsbedingungen weiter fortgeschritten ist als in der Europäischen Union. In Kanada und Australien „ist ein stetiger Prozess der Qualitätsentwicklung und der Flexibilisierung der Anerkennungsbedingungen zu beobachten, der durch die Kritik an bestehenden Barrieren für Migrant/innen motiviert wird“ (Schuster et al. 2013 in Englmann/Müller-Wacker 2014: 16). Länder der Europäischen Union sind vielfach damit beschäftigt, Anerkennungssysteme zu etablieren. Hierbei unterscheiden sich im internationalen Kontext die Rahmenbedingungen der Akteur/innen (internationale Fachkräfte, Arbeitgeber/innen, Gesetzgeber/innen etc.) und bieten Raum, voneinander zu lernen. Ein wichtiger Punkt, welcher aus unterschiedlichen Empfehlungen hervorgeht, ist die Rolle der Arbeitgeber/innen. Diese sind kaum bis gar nicht bei der Entwicklung sowie Implementierung von Bewertungsmethoden zur Beurteilung ausländischer Qualifikationen eingebunden. Durch die stärkere Einbeziehung von Arbeitgeber/innen könnten Beurteilungsprozesse von Qualifikationen besser an die tatsächlichen Arbeitsmarktanforderungen angepasst werden. Ein zweiter Punkt betrifft Informationskampagnen, die sich in erster Linie an Migrant/innen richten und diese zur Anerkennung ihrer Qualifikationen motivieren. Ein positiver Anerkennungsbescheid ist jedoch nicht immer nützlich, wenn „Arbeitgeber/innen oder Personalverantwortliche von Informationsdefiziten zu Anerkennungsprozessen betroffen sind“ (Englmann/Müller-Wacker 2014: 16).

In Deutschland bietet die Studie „Brain Waste“ (2007) von Englmann und Müller einen ersten umfassenden wissenschaftlichen Beitrag zum Thema Anerkennung. Durch die Einbindung sowohl von Inhaber/innen ausländischer Qualifikationen als auch von Mitarbeiter/innen von Anerkennungsstellen konnten erste empirische Erkenntnisse gewonnen werden, auf Basis derer Handlungsempfehlungen formuliert wurden, die auf politischer Ebene fruchtbaren Boden gefunden haben (Englmann/Müller-Wacker 2014: 15). Die Folgestudie „Bewirken die Anerkennungsgesetze eine Verbesserung des Bildungstrfers?“ (2014) beschäftigt sich hingegen mit der Nutzung von Bera-

²¹ Folgende Länder wurden in die Untersuchung einbezogen: Dänemark, Deutschland, Italien, Niederlande, Schweden, Großbritannien, Australien und Kanada (Englmann/Müller-Wacker 2014: 15f).

tungsangeboten und der Beschäftigungssituation nach einem positiven Anerkennungsbescheid. Die Ergebnisse verdeutlichen, dass zwei Drittel der Beschäftigten, die in ihrem erworbenen Beruf tätig sind, ihre Ausbildung anerkennen ließen und einen positiven Bescheid erhielten. Unter den Erwerbstätigen, die nicht in ihrem erlernten Beruf arbeiteten, bekamen 44% einen positiven Anerkennungsbescheid. Den höchsten Anteil an positiven Bescheiden wiesen Selbstständige auf (71%) (Englmann 2015). Diese Erkenntnisse aus Deutschland zeigen, dass die Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen die Chancen auf eine berufsadäquate Beschäftigung erhöhen, jedoch keinen Garant dafür darstellen.

4.2. Forschungsstand in Österreich

Sofia Kirilova

In Österreich gilt die empirische Forschungslandschaft zum Thema Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen als wenig etabliert, wobei die Thematik in den vergangenen Jahren stärkere Beachtung gefunden hat. Im Folgenden soll in kurzen Zusammenfassungen auf einige wesentliche Studien und Informationsgrundlagen eingegangen werden, welche sich dem Thema Anerkennung in Österreich widmen.

Im bereits erwähnten Bericht „Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008“ von Stadler und Wiedenhofer-Galik (Hg. Statistik Austria) wird unter anderem auch auf die Ausbildungsabschlüsse und die Anerkennung der Ausbildung von Migrant/innen in Österreich eingegangen. Im Jahr 2014 wurden erneut Daten zur Beschäftigungssituation von Migrant/innen in Österreich erhoben. Die umfassenden Statistiken wurden in der Studie „Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2014“ von Wiedenhofer-Galik und Fasching (Hg. Statistik Austria) zusammengefasst. Die Statistiken bilden einen soliden und repräsentativen Überblick über die derzeitige Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und werden in Kapitel 3.4. näher beschrieben.

Die bereits zitierte Studie von Riesenfelder, Schelepa und Wetzel (L&R Sozialforschung 2011) konzentriert sich auf unselbstständig beschäftigte Personen mit Migrationshintergrund in Wien, die Arbeiterkammer-Mitglieder sind. Neben deskriptiven Auswertungen wurden in der Untersuchung multivariate Analysen durchgeführt. Diese verdeutlichen, welche Faktoren Migrant/innen signifikant beeinflussen, ihre im Ausland erworbenen formalen Bildungsabschlüsse in Österreich anerkennen zu lassen. Die detaillierten Resultate sollen im Kapitel 3.6. näher beschrieben werden.

Die Publikation „Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen in Österreich“ (2012) von Biffl, Pfeffer und Skrivaneck stellt eine wesentliche Grundlagenarbeit zum Thema Anerkennung in Österreich dar (Weichbold et al. 2015). Die Studie gibt einen guten Überblick über die in Österreich gängigen Verfahren zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen und der Validierung von informellen Kompetenzen. Die Studie evaluiert die Qualifikationsniveaus von Migrant/innen. Weiters wurde auf den begrifflichen und konzeptionellen Rahmen zu den Themen Anerkennung und Validierung eingegangen sowie auf die derzeitigen Gegebenheiten in diesen beiden Themengebieten. Weitere Schwerpunkte waren die Migrantenberatung in Österreich sowie internationale Erfahrungen und Praktiken zum Thema Anerkennung. Basierend auf den Ausführungen wurden Handlungsempfehlungen und Schlussfolgerungen formuliert (Biffl et al. 2012).

Die Studie MIQUAM (Migrantinnen, Qualifizierung, Arbeitsmarkt) von Weiss und Kepeller (2011) erforscht die Erfahrungen zum Anerkennungsprozess von hochqualifizierten Migrantinnen in der Steiermark. Neben der schwer durchschaubaren Anerkennungsstruktur und der langen Verfahrensdauer machen die Ergebnisse der Studie auf „geschlechtsspezifische Erwerbsunterbrechungen bei hochqualifizierten MigrantInnen und traditionelle Rollenbilder als Barrieren für eine qualifikationsadäquate Tätigkeit“ (Girilas/Zitz 2012: 6) aufmerksam. Des Weiteren wurden Erfahrungen von Arbeitgeber/innen und Arbeitsmarktexpert/innen mit der Verwertung von ausländischen Qualifikationen untersucht und Empfehlungen formuliert, wie Qualifikationen von Migrant/innen besser genutzt werden können (Weichbold 2015: 23f; Weiss/Kapeller 2011: 1).

Um die Beratungssituation zum Thema Anerkennung von ausländischen Qualifikationen zu verbessern, wurden im Jahr 2013 die „bundesweiten Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST) ins Leben gerufen“ (AST Mai 2015). Auf Basis ihrer mehrjährigen Anerkennungsberatung erstellen die AST Informationsunterlagen zu unterschiedlichen Schwerpunkten im Anerkennungsbereich. Als Beispiele können hierfür folgende Dokumente genannt werden: „Umsetzung der EU-Anerkennungsrichtlinie – Anerkennungsgesetze der Bundesländer – Reformvorschläge“ (Juni 2015), „Eckpunkte für ein österreichisches Anerkennungsgesetz“ (April 2015), „Bewertung von aus dem Ausland mitgebrachten formalen Bildungsabschlüssen“ (November 2014) etc. Die Informationsunterlagen werden im theoretischen Teil grob umrissen und bilden für die Interpretation der empirischen Erkenntnisse eine wichtige Grundlage.

Ferner sind zwei Diplomarbeiten zu nennen, die sich mit dem Thema Anerkennung in Österreich beschäftigen. Mescic untersucht in ihrer Diplomarbeit die Aspekte der Nostrifizierung ausländischer Diplome in Österreich (2012). Basierend auf Interviews mit 20 Migrant/innen aus dem ehemaligen Jugoslawien wurden die Erfahrungen von Migrant/innen in Bezug auf die Anerkennung ihrer in der Heimat erworbenen Qualifikationen untersucht. Mescic fasst zusammen, „dass die Thematik der Nostrifizierung ausländischer Diploma [sic!] zwar in einigen Bereichen klar strukturiert und geregelt ist, jedoch auch noch sehr viel Potenzial für Verbesserungen und Neugestaltung aufweist“ (Mescic 2012: 199). Weiters kristallisieren sich aus den Ergebnissen der Interviews hemmende Faktoren für die Entscheidung, die Ausbildung nostrifizieren zu lassen, heraus. Hierbei wurden v.a. Existenzängste, unzureichende Deutschkenntnisse oder mangelnde Informationsbeschaffung genannt (ebd.).

Die Diplomarbeit von Tschiggerl „‘Brain Waste?’ Dequalifizierung von Migrantinnen und Migranten am oberösterreichischen Arbeitsmarkt“ (2015) untersucht, inwieweit höherqualifizierte Migrant/innen aus Drittstaaten von Dequalifizierung betroffen sind. Das Anerkennungsthema spielt in ihrer Arbeit ebenfalls eine wichtige Rolle. Durch Experteninterviews mit Vertreter/innen von Beratungs- und Unterstützungsstellen für Zuwander/innen in Oberösterreich sowie durch Interviews mit Drittstaatsan-

gehörigen konnten die Herausforderungen im Anerkennungsprozess analysiert werden. Vor allem die Ergebnisse aus den Experteninterviews erweisen sich als besonders aufschlussreich und werden für die Interpretation der qualitativen Ergebnisse der vorliegenden Studie herangezogen und näher dargestellt.

Die Studie „Anerkennungshürden bei MigrantInnen in Salzburg“ (2015) von Weichbold et al. stellt eine erste fundierte Forschungsarbeit dar, welche sich der Herausforderungen im Anerkennungsprozess von ausländischen Qualifikationen im Land Salzburg annimmt. Die Untersuchung wurde von der Arbeiterkammer Salzburg in Auftrag gegeben und von der Soziologieabteilung der Universität Salzburg erstellt. Es wird untersucht, welche Erfahrungen Migrant/innen mit dem System der Anerkennung in Salzburg gemacht haben und wie sie damit zurechtkommen. Für die Untersuchung wurde eine Kombination unterschiedlicher Methodenzugänge gewählt.

Im ersten Schritt wurden die statistischen Daten des Mikrozensus Ad-hoc-Moduls 2008 für das Land Salzburg analysiert, wobei ein alternativer Fokus auf das Material gelegt wurde (Weichbold et al. 2015). Es wurde eine Clusteranalyse durchgeführt, bei der vier Typen von Zuwander/innen identifiziert werden konnten (Weichbold et al. 2015: 12). Bei jüngeren Migrant/innen ist „eine klare Trennung in progressiv-aufstiegsorientierte und weitgehend ethnisch abgeschottete (und beruflich oft desillusionierte) MigrantInnen“ (Weichbold et al. 2015: 53) beobachtbar. Die progressiv-aufstiegsorientierte Gruppe weist die höchsten Anteile an positiv anerkannten Anerkennungsverfahren auf. In diesem Cluster sind insbesondere deutsche Zuwander/innen vorzufinden. Ferner ergeben sich zwei weitere Gruppen, die sich durch ein hohes Durchschnittsalter auszeichnen. Einerseits handelt es sich hier um weitgehend integrierte Zugewanderte der ersten Einwanderungswelle („Gastarbeitermigration“), die sich vorwiegend mit niedrigeren Berufspositionen arrangiert haben und bei denen die Anerkennung der Bildungsqualifikationen nicht mehr relevant zu sein scheint (Weichbold et al. 2015: 55, 56, 58). Andererseits kristallisierte sich eine Gruppe von älteren Migrant/innen heraus, die sich „eher defensiv-angepasst am Arbeitsmarkt orientieren“ (Weichbold et al. 2015: 53). Es handelt sich hierbei vorwiegend um Flüchtlinge aus dem ehemaligen Jugoslawien.

In einem zweiten Schritt wurden die vier Typen als Grundlage für eine gezielte Auswahl von Interviewpartner/innen für qualitative Interviews in Salzburg herangezogen. Den Kern der Forschungsarbeit stellt ein Treppenmodell dar, welches Prozessverläufe der Anerkennung skizziert und förderliche sowie hinderliche Faktoren der Arbeitsmarktintegration transparent darstellt (Weichbold et al. 2015: 103).

Im Rahmen des Projektes „Anerkannt!“ wurde von Girlasu und Zitz (2012) der Status quo der Anerkennungslandschaft in der Steiermark untersucht. Zu Beginn wurde eine strukturierte Bedarfserhebung durchgeführt. Dadurch konnten aktuelle Rahmenbedingungen, Hürden und Ressourcen im Bereich der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen identifiziert werden. Dazu erfolgte eine umfassende Literaturrecherche bzw. wurden Fokusgruppen und Einzelinterviews mit relevanten Stakeholder/innen abgehalten. Darüber hinaus wurde eine Analyse von Online-Angeboten zu Anerkennungsangelegenheiten sowie eine Bestandsaufnahme von Projekten der letzten Jahre durchgeführt. Ein weiteres Anliegen des Projektes war es, projektrelevante Kontaktpersonen in der Steiermark zu identifizieren sowie ein tragfähiges Netzwerk im Anerkennungsbereich aufzubauen (Weichbold et al. 2015: 17; Girlasu/Zitz 2012: 24). Im Jahr 2015 wurde von Zitz das Thema Anerkennung erneut empirisch aufgegriffen. Es wurde eine österreichweite Bestandsaufnahme der derzeitigen Anerkennungsstrukturen durchgeführt. Die Ergebnisse leisten einen wertvollen Beitrag zur Anerkennungsforschung in Österreich und sollen daher in der vorliegenden Studie näher beschrieben werden (Näheres dazu im Kapitel 6.2.).

4.3. Ausbildungsabschlüsse und allgemeine Zahlen zu Anerkennungsanträgen²²

Gudrun Biffel

Um in Österreich eine dem Ausbildungsniveau entsprechende Tätigkeit ausüben zu können, ist es oftmals erforderlich, die Ausbildung in Österreich formal anerkennen zu lassen.

Aus den bereits zitierten Daten des Ad-hoc-Moduls 2014 stellen 24% der Zuwander/innen, die die höchste abgeschlossene Ausbildung im Ausland erworben haben, einen Antrag auf Anerkennung ihrer formalen Qualifikation. Jene 76% der Personen, die keinen Antrag eingereicht haben, können dafür unterschiedliche Gründe haben. In diesem Anteil sind auch Migrant/innen enthalten, deren Ausbildung aufgrund von EU-Abkommen automatisch anerkannt wird. Darüber hinaus existieren bilaterale Abkommen zwischen Österreich und Drittstaaten, in denen ebenfalls eine automatische Anerkennung von Abschlüssen geschieht. In anderen Fällen wird von dem/der Arbeitgeber/in keine Anerkennung der Qualifikationen verlangt. Es lässt sich daher nur schwer abschätzen, wie groß die Gruppe der Migrant/innen ist, für die eine Anerkennung der Ausbildung möglich und sinnvoll wäre, diesen Schritt jedoch unterlassen haben. Dennoch verdeutlichen mehrere Studien in Österreich, dass sich der Antrag auf Anerkennung für viele Betroffene als schwierig erweisen kann (Stadler/Wiedenhofer-Galik 2009: 63).

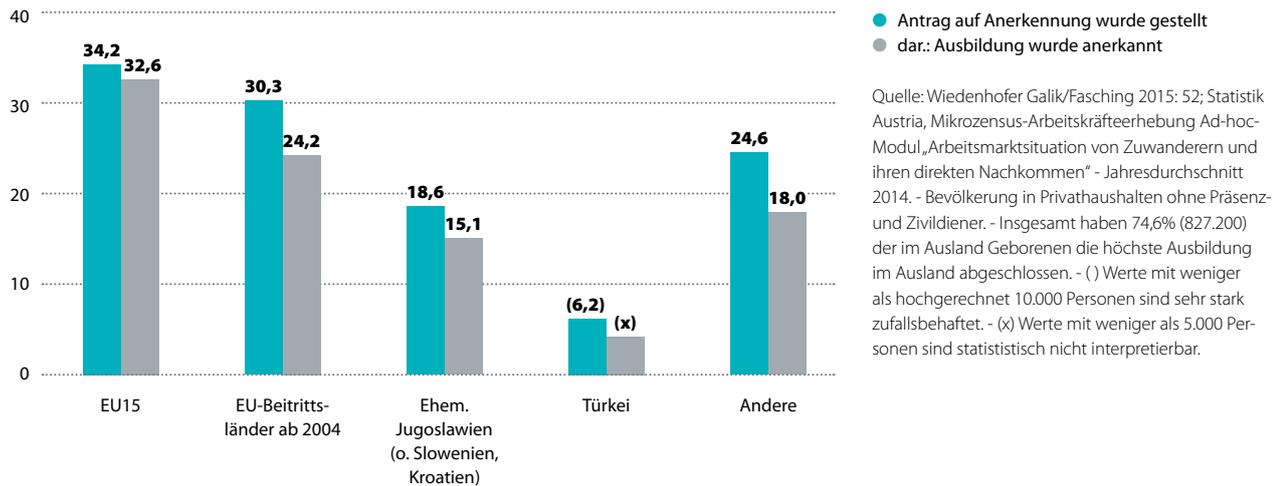
4.3.1. ANTRAG AUF ANERKENNUNG

Von allen 15-64-jährigen Migrant/innen der ersten Generation, das waren 1.108.600 Personen im Jahr 2014, hatten 75% bzw. 827.700 ihre Ausbildung im Ausland abgeschlossen. Nur ein Viertel (198.300) stellte einen Antrag auf Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen. Erwartungsgemäß wurde die Ausbildung umso häufiger im Ausland absolviert, je älter die zugewanderte Person bei ihrer Einreise nach Österreich war. Wenn man jedoch die Dauer des Aufenthalts in Österreich berücksichtigt, so zeigt sich, dass bei einer langen Dauer des Aufenthalts viele eine höhere Qualifikation in Österreich erworben haben. So ist es zu verstehen, dass bei einer Aufenthaltsdauer von 20 oder mehr Jahren nur 62% den höchsten Ausbildungsgrad im Ausland erworben haben, während das bei 95% der Migrant/innen der Fall ist, die zwischen 2011 und 2014 nach Österreich gekommen sind (Wiedenhofer-Galik/Fasching 2015: 50-54).

Am höchsten war die Bereitschaft zur Antragstellung um Anerkennung bei Personen aus der EU15 (34,2%), gefolgt von den EU-Beitrittsländern ab 2004 (30,3%) sowie Anderen (Drittstaatsangehörigen) mit 24,6%.

²² Weiterführende Statistiken sind in der Publikation „Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2014“ von Wiedenhofer-Galik und Fasching (Hg. Statistik Austria) zu finden.

ABBILDUNG 1: IM AUSLAND GEBORENE (15 BIS 64 JAHRE) MIT AUSBILDUNGSABSCHLUSS IM AUSLAND NACH ANTRAGSTELLUNG SOWIE ANERKENNUNG DER AUSBILDUNG UND GEBURTSLAND, ANGABEN IN %



Im Vergleich dazu hatten im Jahr 2008 von den 966.200 Migrant/innen der ersten Generation nur 73% oder 701.300 ihren höchsten Bildungsabschluss im Ausland erworben. Der Anteil der Migrant/innen, die ihre im Ausland erworbenen Qualifikationen in Österreich anerkennen ließen, ist allerdings zwischen 2008 und 2014 leicht von 18,2% auf 24% gestiegen.

Die Wahrscheinlichkeit, einen Antrag auf Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen zu stellen, steigt mit dem Bildungsgrad. Der Anteil lag 2014 bei 48% unter Akademiker/innen, verringerte sich auf 33% bei Migrant/innen mit einer höheren Schule und auf 27% bei Absolvent/innen einer mittleren Ausbildung. Die Anerkennungsquote war in allen Bildungsgruppen etwa gleich hoch mit rund 82%.

Weiters war die Wahrscheinlichkeit, einen Antrag auf Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen zu stellen, im Fall von Erwerbstätigkeit höher als unter Beschäftigungslosigkeit. So hatten 2014 27% aller erwerbstätigen Migrant/innen einen Antrag auf Anerkennung gestellt gegenüber 19% aller Migrant/innen ohne Job. Es waren auch eher Angestellte, die eine Anerkennung ihrer Qualifikationen anstrebten (36%) sowie Selbstständige (26%) und weniger Arbeiter/innen (14%). Besonders hoch ist die Antragstellungsquote unter Migrant/innen, die im

Unterrichtswesen arbeiten (57%), gefolgt vom Gesundheitsbereich (43%) und Migrant/innen in Informations- und Kommunikationsberufen sowie im Energiebereich (40%). Es sind vor allem Führungskräfte, insbesondere Akademiker/innen (48%) und Techniker/innen (47%), die einen Antrag auf Anerkennung stellen, nicht zuletzt weil diese Qualifikationen meist für die Berufsausübung erforderlich sind.

4.3.2. POSITIVE ABSCHLÜSSE

Die Anerkennungsquote lag im Schnitt bei 82,2% der Anträge. Sie war im Fall von EU-15 Angehörigen mit 95% am höchsten, gefolgt von Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien (ohne Slowenien und Kroatien) mit 81% und Personen aus EU-13 mit 80%. Die Anerkennungsquote hat sich innerhalb der letzten 6 Jahre etwas von 85% auf 82% verringert. Die absolute Zahl ist jedoch deutlich von 108.400 auf 163.000 gestiegen, was zumindest zum Teil auf verbesserte Rahmenbedingungen für eine Anerkennung wie zentrale Anlaufstellen und Beratungseinrichtungen zurückzuführen sein dürfte.

Die Anerkennungsquote war unter erwerbstätigen Migrant/innen höher als unter Erwerbslosen (85% gegenüber 77%). Sie war unter Personen in Führungsfunktionen mit 91% am höchsten, und unter Migrant/innen in Hilfs- und Anlernertätigkeiten mit 63% am geringsten.

Männer unter den Migrant/innen haben 2014 eher einen Antrag auf Anerkennung der Qualifikation gestellt als Frauen (25% gegenüber 22%). Die Anerkennungswahrscheinlichkeit war unter Männern etwas höher als unter Frauen (84% gegenüber 81%).

4.4. Exkurs: Anerkennung von formalen Bildungsabschlüssen der erwerbstätigen Migrant/innen in Wien

Sofia Kirilova

Die bereits zitierte Studie von L&R Sozialforschung zur Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien (2011) verdeutlicht, welche soziodemographischen Faktoren einen Einfluss darauf ausüben, dass Migrant/innen ihre im Ausland erworbene Qualifikation in Österreich anerkennen lassen. Dazu wurde in der Studie neben der deskriptiven Analyse eine Diskriminanzanalyse durchgeführt. Hierbei wurde der Begriff der Anerkennung synonym zu jener der Nostrifikation und der Nostrifizierung verwendet²³.

Es zeigt sich, dass einige Berufsbereiche eine sehr hohe Erklärungskraft für ein Nostrifikationsansuchen aufweisen. Bei Erwerbstätigen in technischen Berufen sowie in den Bereichen Gesundheits-, Lehr- und Kulturberufe ist die Wahrscheinlichkeit sehr hoch, dass diese einen Anerkennungsantrag stellen. Hingegen ist es bei einer Beschäftigung im Feld der Handels- und Verkehrsberufe weniger wahrscheinlich, die Ausbildung anerkennen zu lassen. Diese hohe Erklärungskraft bzw. Wichtigkeit deutet darauf hin, dass es möglicherweise in den beiden erstgenannten Bereichen einerseits notwendiger ist, die Ausbildung anerkennen zu lassen, und andererseits das Anerkennungsverfahren routinierter sein könnte, sodass es zu höheren Anerkennungsquoten kommt. Auch nach Einwanderungsgrund lassen sich signifikante Ergebnisse identifizieren. Zuwander/innen, die mit einem Ausbil-

dungswunsch nach Österreich kamen, lassen überdurchschnittlich oft ihre formalen Abschlüsse anerkennen. Hierbei ist der Grund naheliegend, dass die Anerkennung der Bildungsabschlüsse in vielen Fällen die Grundlage für eine weitere Ausbildung in Österreich sein kann, wie beispielsweise den Beginn eines Studiums. Andererseits wirken primär arbeitsbezogene Zuwanderungsgründe einer Anerkennung entgegen. Interessant ist, dass das Tätigkeitsniveau eine starke Erklärungskraft sowohl für als auch gegen eine Anerkennung darstellt (Riesenfelder 2011: 136). „Demnach erhöht die Tatsache, in einer mittleren beziehungsweise FacharbeiterInnentätigkeit beschäftigt zu sein, die Wahrscheinlichkeit einer Nostrifikation deutlich, während eine Tätigkeit auf der Ebene von Hilfs- und angelernten Tätigkeiten diese Chance sehr stark einschränkt“ (Riesenfelder 2011: 136).

Interessant ist, dass das formale Ausbildungsniveau kein erklärender Faktor ist. Das heißt, ob eine Person einen Hochschulabschluss oder einen mittleren Abschluss besitzt, ist hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit, einen Antrag auf Anerkennung zu stellen, nicht von Relevanz. Demnach hat dieses Merkmal keine „eigenständige Erklärungskraft, sondern wird von anderen Faktoren – insbesondere vom Tätigkeitsniveau – überlagert“ (Riesenfelder 2011: 137).

Ferner zeigt sich ein differenziertes Bild hinsichtlich des Einflusses der Wahrnehmung beruflicher Entwicklungsperspektiven. Bei Migrant/innen, die ihre Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten sehr/eher schlecht aber auch sehr/eher gut einschätzen, verringert sich die Wahrscheinlichkeit einer Antragstellung. Schlechte berufliche Perspektiven – welche vermehrt bei Migrant/innen mit niedrigeren Tätigkeitsniveaus vorkommen – lassen die Befragten von einer Anerkennung absehen, möglicherweise, da sich davon keine weiteren Entwicklungsmöglichkeiten ableiten lassen. Bei Personen mit guten beruflichen Perspektiven ist die Anerkennung ebenfalls unwahrscheinlicher, zumal hier die formale Anerkennung der Bildungsabschlüsse nicht unbedingt berufliche Vorteile mit sich bringt (Riesenfelder 2011: 137).

²³ Mit Hilfe der Diskriminanzanalyse wurde berechnet, welche Variablen sich signifikant zwischen der Gruppe der Migrant/innen, die ihren ausländischen Abschluss anerkennen ließen, und jener Gruppe, die keinen Antrag gestellt hat, unterscheiden. Dabei wurden Migrant/innen, die höchstens einen Pflichtschulabschluss vorweisen, bei der Analyse ausgelassen.

Das Modell zeigt auch, dass Migrant/innen aus dem ehemaligen Jugoslawien überdurchschnittlich häufig einen Anerkennungsantrag stellen. Hingegen verringert sich die Wahrscheinlichkeit, ein Anerkennungsverfahren zu initiieren, wenn die Personen einen deutschen Migrationshintergrund haben. Hier wird womöglich die automatische Anerkennung des deutschen Abiturs in Österreich eine zentrale Rolle spielen (Riesenfelder 2011: 137). Interessanterweise stehen diese Ergebnisse im Gegensatz zu jenen des Ad-hoc-Moduls der Arbeitserhebung, nach denen insbesondere Personen mit Geburtsland Deutschland einen Antrag auf Anerkennung stellen. Diese Differenzen könnten auf die Unterschiede in der Stichprobe, auf die unterschiedliche Kategorisierung der Herkunftsländer bzw. auf die Analyseverfahren in den beiden Erhebungen basieren.

5

Zugänge und Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen²⁴

Gudrun Biffel, Thomas Pfeffer, Isabella Skrivanek

Obwohl in den letzten Jahren deutliche Verbesserungen erzielt werden konnten und weitere Maßnahmen gerade in Vorbereitung sind, gilt auf weiten Strecken immer noch der Befund der OECD für Österreich, dass ein zu geringer Teil der Migrant/innen Anträge auf Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen formalen Qualifikationen stellt und dass kein umfassendes strukturiertes System für die Validierung nicht-formal oder informell erworbener Kompetenzen zur Verfügung steht (Krause/Liebig 2011: 50ff.).

Personen, die formale Qualifikationen und individuelle Kompetenzen im Ausland erworben haben, suchen in Österreich vor allem nach gesellschaftlicher Anerkennung dieser Qualifikationen und Kompetenzen, um sich auf dem Arbeitsmarkt leichter und erfolgreicher entfalten zu können. Meist setzt diese gesellschaftliche Anerkennung jedoch institutionalisierte Formen der Anerkennung voraus, und dafür müssen die Institutionen des Bildungs- und Qualifikationssystems adäquate Rahmenbedingungen schaffen.

Bei dem Versuch, eine Aufzählung aller in Österreich gebräuchlichen, institutionalisierten Formen der Anerkennung zu erstellen, sieht man sich mit einer großen Zahl an Verfahren konfrontiert. Diese Zahl wird von der noch größeren Zahl an zuständigen Institutionen übertroffen. Die Darstellung in Tabelle 1 gibt einen ersten Eindruck von der Komplexität des Themas. Aus dieser Darstellung allein kann man aber noch kein analytisches Verständnis für die Gesamtsituation gewinnen, die zu einer Weiterentwicklung der Anerkennungspraxis beitragen könnte. Um dieses Ziel zu erreichen, wird in einem weiteren Schritt die Fülle an Einzelprozessen in einen systematischen Vergleichszusammenhang gebracht. In weiterer Folge wird ein theoretischer Rahmen skizziert, in den die in der Praxis vorgefundenen bzw. gesetzlich vorgegebenen Namen und Bezeichnungen für die verschiedenen Verfahren eingeordnet werden.

²⁴ Literaturverzeichnis siehe S. 138

TABELLE 1: ZUSTÄNDIGKEITEN FÜR ANERKENNUNGS- UND VALIDIERUNGSVERFAHREN IN ÖSTERREICH

SCHULE	HOCHSCHULE	LEHRE
<i>Nostrifikation ausländischer Schul- und Reifezeugnisse</i> BMBF	<i>Nostrifizierung ausländischer akademischer Grade</i> Universitäten; FHS	<i>Gleichhaltung des ausländischen Berufsausbildungszeugnisses mit der österreichischen Lehrabschlussprüfung (LAP)</i> BMWFW
<i>Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen durch Abkommen</i> BMWFW (NARIC)	<i>Gleichwertigkeit aufgrund bilateraler Abkommen</i> BMWFW (NARIC)	<i>Gleichhaltung von Reifezeugnissen für LAP oder Gewerbeberechtigung</i> BMWFW
<i>Einstufungsprüfungen</i> Schulen	<i>Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen für Zugang zu Hochschulstudium</i> Universitäten, FHS	
<i>Bewertungen von Schulzeugnissen</i> BMBF	<i>Anerkennung von Prüfungen und Diplomen für das (Weiter-)Studium</i> Universitäten; FHS	
	<i>Empfehlung für die Bewertung ausländischer Hochschuldiplome</i> BMWFW (NARIC)	
<i>ExternistInnenreifepfprüfung</i> Landesschulräte	<i>Studienberechtigungsprüfung</i> Universitäten, FHS	<i>Außerordentliche Zulassung zur Lehrabschlussprüfung (LAP) im zweiten Bildungsweg</i> Bezirksverwaltungsbehörden
<i>Berufsreifepfprüfung</i> Öffentliche höhere Schulen	<i>Berufliche Qualifikation als Zugangsvoraussetzung an FHS</i> FHS	
<i>Nachholen des Pflichtschulabschlusses</i> Öffentliche Neue Mittelschule/Neue Mittelschule mit Öffentlichkeitsrecht		

Aus bildungsforscherischer Sicht geht es um die Frage, wie die Themenbereiche „Anerkennung ausländischer Qualifikationen“ und „Validierung nicht-formaler und informeller Kompetenzen“ unterschieden und sinnvoll aufeinander bezogen werden können, um die Anerkennungs- und Validierungsverfahren möglichst umfassend und in zusammenhängender Weise beschreiben und damit einem internationalen Vergleich unterziehen zu können. Die wissenschaftliche Literatur bietet eine Fülle an Arbeiten zu diesen Themen, die für Österreich relevant sind. Jedoch werden meist nur Teilaspekte des breiten Themenfelds untersucht. So beschäftigen sich etliche

Autor/innen mit der Validierung nicht-formaler und informeller Kompetenzen und ihrer Zuordnung zu nationalen Qualifikationsrahmen (z.B. Colardyn/Bjornavold 2004; Bohlinger/Münchhausen 2011; Petrini 2011; Seidel 2011) oder mit dem internationalen Vergleich nationaler Qualifikationsrahmen (z.B. Bjornavold/Coles 2008; Bohlinger 2011). In der genannten Literatur werden aus dem Ausland mitgebrachte Qualifikationen und Kompetenzen weitestgehend ausgeblendet. Mit konkreten Verfahren der Anerkennung ausländischer Qualifikationen befasst sich eine deutlich geringere Zahl an Autor/innen (OECD 2012; Schuster et al. 2013).

REGLEMENTIERTE BERUFE

EU/EWR, SCHWEIZ

DRITTSTAATEN

Freie Berufe

Ö. Apothekerkammer	Universitäten
Ö. Ärztekammer	Universitäten
Bundeskammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten	Universitäten
Kammer der Wirtschaftstreuhänder	Universitäten; FHS
Ö. Notariatskammer	Universitäten
Ö. Patentanwaltskammer	Universitäten
Ö. Rechtsanwaltskammertag	Universitäten
Ö. Tierärztekammer	Veterinärmedizinische Universität
Ö. Zahnärztekammer	Medizinische Universität

Reglementierte Gewerbe

BMWFW	regionale Gewerbebehörde (Bezirkshauptm., Magistrat Wien)
-------	--

Nichtärztliche Gesundheitsberufe

Ö. Hebammengremium	FHS
BMG, Abt II/A/3	Universitäten
BMG, Abt II/A/2	FHS
BMG, Abt II/A/2	BMG, Abt II/A/2
BMG, Abt II/A/2	Amt der Landesregierung, Magistrat Wien

Pädagogische Berufe und Berufe im öffentlichen Dienst

BMWFW	Universitäten
BMBF	Universitäten
Landesschulrat, Landesregierung	PH
Alle Bundesministerien;	Universitäten, FHR (FHS-Kollegium)
Landesregierungen/ Gemeinden	
Landesregierung/ Gemeinden	Landesregierung/ Gemeinden
Landesregierung/ Gemeinden	FHR (FHS-Kollegium)

Land- und forstwirtschaftliche Berufe

BMLFUW	Universität für Bodenkultur
BMLFUW	BMLFUW
Landesregierung	Landesregierung

Buchhaltungsberufe

Kammer der Wirtschaftstreuhänder	Universitäten, FHR (FHS-Kollegium)
Paritätische Kommission	Paritätische Kommission

Sonstige reglementierte Berufe

Landesregierung	Landesregierung
-----------------	-----------------

Verleihung des Berufstitels Ingenieur

BMWFW
BMLFUW

Meisterprüfung – Befähigungsprüfung – Unternehmerprüfung – Ausbilderprüfung

Länderkammern der WKO, Meisterprüfstellen

Quelle: in Anlehnung an
Biffi/Pfeffer/Skrivanek
2012: 67

Sie entwickeln auch keine theoretischen Instrumente, um die Anerkennungsverfahren mit der Validierung von nicht-formalen und informellen Kompetenzen in Verbindung zu bringen. Daraus ergibt sich das Problem, dass zentrale Begriffe (etwa Qualifikation und Kompetenz oder Anerkennung und Validierung) oft sowohl im Alltag als auch in der wissenschaftlichen Literatur zum Teil synonym, jedenfalls aber uneinheitlich verwendet werden.

5.1. Ausführliche Definitionen und Unterscheidungskriterien

Um einen kohärenten theoretischen Rahmen zu erarbeiten, der es ermöglicht, die Themenbereiche „Anerkennung ausländischer Qualifikationen“ und „Validierung nicht-formaler und informeller Kompetenzen“ zu unterscheiden und aufeinander zu beziehen, ist es notwendig, mehrere Begriffe in Bezug zueinander zu setzen und zu definieren. Wir greifen dabei auf unsere eigenen Arbeiten zurück (im Besonderen auf Biffi/Pfeffer/Skrivanek 2012; Pfeffer/Skrivanek 2013; sowie Biffi/Pfeffer 2013).

5.1.1. LERNKONTEXTE: FORMALES, NICHT-FORMALES UND INFORMELLES LERNEN

Für die Klassifizierung von Lernkontexten in formales, nicht-formales und informelles Lernen ist der organisatorische Rahmen, in dem die jeweiligen Lernaktivitäten stattfinden, das entscheidende Kriterium. Ein derzeit sehr prominenter und daher auch häufig benutzter Klassifizierungsvorschlag basiert auf einem Arbeitspapier der Europäischen Kommission (2000), der später vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) in sein Glossar zur europäischen Bildungspolitik aufgenommen wurde (Cedefop 2008) und auf diesem Weg große Verbreitung in vielen wichtigen Policy-Dokumenten fand. Etwas vereinfacht dargestellt, findet formales Lernen nach der Cedefop-Klassifikation in organisierten Kontexten (inklusive Bildungsinstitutionen und Arbeitsplatz) statt. Nicht-formales Lernen kann in planvolle Tätigkeiten eingebunden sein, ohne unbedingt als

Lernen bezeichnet zu werden. Informelles Lernen kann im Alltag stattfinden, muss aber nicht ausdrücklich beabsichtigt sein. Diese Ausführung macht unter anderem die fehlende Unterscheidungskraft und die geringe Operationalisierbarkeit dieser Definitionen bzw. Kriterien deutlich. Damit wird auch die wiederholte Kritik an dieser Klassifikation verständlich, die einerseits auf die Künstlichkeit und geringe Wissenschaftlichkeit verweist (Bohlinger/Münchhausen 2011: 11), oder auf die eingeschränkten Möglichkeiten, damit die Gegebenheiten des österreichischen Bildungssystems abzubilden (Schlögl 2009: 9).

Viel praktikabler erscheint dagegen die von der UNESCO schon 1996 vorgeschlagene Klassifikation, die für statistische Erhebungszwecke entworfen wurde (UNESCO 1996) und die später von Eurostat zitiert und weiterentwickelt wurde (Eurostat 2005: 22f.)²⁵. Dieser Definition bzw. Klassifizierung zufolge findet *formales Lernen* überwiegend in traditionellen Bildungseinrichtungen statt (z.B. Schulen, Universitäten), jedenfalls aber im Rahmen von Bildungsangeboten, die im sequentiell gestuften, formalen Bildungssystem eines Landes verortet sind. Im Gegensatz dazu ist *nicht-formales Lernen* zwar ebenfalls als explizites Bildungsangebot (etwa in der Erwachsenenbildung oder in der betrieblichen Weiterbildung) konzipiert, das Lernen findet aber außerhalb des formalen, sequentiell gestuften Bildungssystems statt. *Informelles Lernen* ist hingegen vom Lernenden selbst beabsichtigt, findet aber außerhalb organisierter Bildungsangebote statt, z.B. durch Mitarbeit im familiären Betrieb, Medienkonsum oder die Tätigkeit in Vereinen.

Das Bestechende an dieser Klassifikation ist, dass sie zur Definition nicht nur den institutionellen Ort heranzieht, an dem Lernen stattfindet, sondern auch das Verhältnis der jeweiligen Lernaktivität zum sequentiell gestuften Bildungssystem eines Landes berücksichtigt.²⁶ Damit wird auch schon die nächste Unterscheidung, nämlich die zwischen individuellen Lernergebnissen und standardisierten Qualifikationen vorbereitet.

²⁵ Sie entspricht auch weitestgehend der Definition, die in den Empfehlungen des Rates der Europäischen Union zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens (Rat der Europäischen Union 2012: 5) verwendet werden.

²⁶ Das macht es etwa möglich, die an Universitäten und Fachhochschulen angebotenen ordentlichen Studien dem sequentiell gestuften, formalen Bildungssystem zuzurechnen, und dafür die außerordentlichen Studien (z.B. Universitätslehrgänge) als nicht-formale Bildungsangebote zu identifizieren. Ebenso lässt sich der Führerschein als nicht-formale Qualifikation einstufen, die außerhalb des sequentiell gestuften Bildungssystems eines Landes erworben werden kann.

5.1.2. LERNERGEBNISSE: INDIVIDUELLE KOMPETENZEN UND STANDARDISIERTE QUALIFIKATIONEN

Folgt man einer weiteren Definition von Cedefop, dann bezeichnet der Begriff Lernergebnis „... die Gesamtheit der Kenntnisse, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen, die eine Person nach dem Durchlaufen eines formalen, nicht-formalen oder informellen Lernprozesses erworben hat und/oder nachzuweisen in der Lage ist“ (Cedefop 2008: 120). Gerade im Zusammenhang mit der Validierung nicht-formalen und informellen Lernens wird häufig Kompetenz als Sammelbegriff für die Gesamtheit der Lernergebnisse einer Person verwendet.

An anderer Stelle definiert Cedefop eine *Qualifikation* (bzw. alternativ: Befähigungsnachweis, Bescheinigung, Diplom, Zertifikat, Zeugnis, Titel, oder – im österreichischen Sprachgebrauch – Abschluss) als das Ergebnis eines Validierungsverfahrens, in dem eine Institution einer Person bestätigt, dass ihre individuellen Lernergebnisse einem bestimmten Standard entsprechen (Cedefop 2008: 145). Zusätzlich können Qualifikationen auch mit Berechtigungen verbunden sein, etwa für den Zugang zu bestimmten reglementierten Berufen oder zu weiterführenden Bildungsangeboten.

Vergleicht man nun die beiden Begriffe, dann wird deutlich, dass man zwar Kompetenzen (individuelle Lernergebnisse) durchaus ohne Qualifikationen erworben haben kann, allerdings umgekehrt keine Qualifikation ohne Kompetenzen. Meist beschreiben bestimmte Qualifikationen ganze Bündel an vordefinierten Lernergebnissen. Typischerweise zeichnen sich formale und nicht-formale Lernprozesse dadurch aus, dass sie in Hinblick auf ein (oft schon den Lernprozess begleitendes) Validierungsverfahren und die damit verbundene Bestätigungen geplant werden. Informelle Lernprozesse finden dagegen oft auch ohne geplante Validierungsverfahren statt. Sollen die informell erworbenen Lernergebnisse zu einem späteren Zeitpunkt bestätigt werden, muss die Validierung und Bestätigung nachträglich erfolgen.

Bei Kompetenzen (individuellen Lernergebnissen) handelt es sich also um Eigenschaften der jeweiligen Person, während Qualifikationen (Zertifikate, Abschlüsse etc.) allgemein gültige und anerkannte Darstellungsformen von individuellen Kompetenzen sind.²⁷ Mit dieser Unterscheidung wird auch die besondere Aufgabe von Qualifikationen deutlich sichtbar, nämlich die der Schaffung von Transparenz, Kommunizierbarkeit und Übertragbarkeit individueller Kompetenzen. „Zertifikate machen nicht nur das erworbene Wissen allgemeiner beobachtbar, sie kommunizieren auch seine soziale Anerkennung und seine potenziellen Einsatzmöglichkeiten“ (Kade 2005: 505). Eine Qualifikation (Zertifikat, Abschluss) ist ein mächtiges Instrument, das die Erwartungen an die Einsatzmöglichkeiten künftiger Mitarbeiter/innen oder Studierender über weite Distanzen transparent machte. Ihre Reichweite wird nur durch zwei Faktoren eingeschränkt, nämlich die Kenntnis der und das Verständnis für die Qualifikation seitens der Adressaten, und die territoriale (meist nationalstaatlich) begrenzte Gültigkeit der mit ihr verknüpften Berechtigungen.

5.1.3. VALIDIERUNG UND ANERKENNUNG

Cedefop definiert den Begriff der Validierung als

„Bestätigung durch eine zuständige Behörde oder Stelle, dass Lernergebnisse (Kenntnisse, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen), die eine Person in einem formalen, nicht-formalen oder informellen Kontext erzielt hat, gemäß festgelegten Kriterien bewertet wurden und den Anforderungen eines Validierungsstandards entsprechen. Die Validierung führt üblicherweise zur Zertifizierung.“ (Cedefop 2008: 200)

Prinzipiell könnte der Begriff der Validierung auch auf formale Lernaktivitäten angewandt werden, um die dort üblichen Verfahren der Prüfung und Zertifizierung zu beschreiben. Praktisch und für den Zweck dieses Textes soll er hier vor allem für den Umgang mit individuellen Lernergebnissen, die in nicht-formalen und informellen Lernkontexten erworben wurden, reserviert werden. Folgt man der Empfehlung des Rates der Europäischen Union,

²⁷ Wir grenzen uns mit dieser Definition deutlich von einer alternativen Konzeption ab, in der Qualifikationen und Kompetenzen auf gleicher Ebene verglichen werden, was bedeutet, dass der Erwerb von Qualifikationen nur in formalen und der von Kompetenzen nur in informellen Lernprozessen möglich ist. Eine solche Konzeptionalisierung wird etwa von Colardyn & Bjornavold (2005: 107f.) oder von Bohlinger (2011: 135) vertreten.

dann kann die Validierung der Lernergebnisse, die eine Person auf nicht-formalem und/oder informellem Weg erworben hat, eines oder mehrere der folgenden Elemente enthalten (Rat der Europäischen Union 2012: 3):

- Identifizierung der Lernergebnisse
- Dokumentation der Lernergebnisse
- Bewertung der Lernergebnisse
- Zertifizierung der Bewertung in Form einer Qualifikation oder auf eine Qualifikation anrechenbarer Leistungspunkte

Von der Validierung individueller Lernergebnisse (Kompetenzen) zu unterscheiden ist die Anerkennung von Qualifikationen (Befähigungsnachweisen, Bescheinigungen, Diplome, Zertifikate, Zeugnisse oder Titel), die in oder von einem/einer oder mehreren Staaten oder Organisationen verliehen wurden, durch einen/eine oder mehrere Staaten oder Organisationen“ (Cedefop 2008: 131). Es handelt sich dabei eindeutig um eine andere Ebene der Kommunikation. Während im Fall der Validierung direkt (und meist auch in persönlicher Interaktion) über die individuellen Lernergebnisse einer Person so kommuniziert wird, sodass meist auch eine Qualifikation ausgestellt werden kann, wird im Fall der Anerkennung von Qualifikationen vorrangig über Aussagekraft, Relevanz und Vergleichbarkeit von Qualifikationen des Herkunftslandes im Zielland kommuniziert.

Diese grundlegende Unterscheidung zwischen der Validierung von Kompetenzen und der Anerkennung von Qualifikationen ermöglicht es, eine Typologie zu entwickeln, die insgesamt jeweils zwischen drei Formen der Anerkennung und drei Formen der Validierung differenziert (vgl. Tabelle 2).

5.1.4. ANERKENNUNG IM AUSLAND ERWORBENER QUALIFIKATIONEN

Es lassen sich drei unterschiedliche Formen der Anerkennung von Qualifikationen identifizieren, nämlich die traditionelle Anerkennung, die Anrechnung von Qualifikationen für weitere Bildungsschritte, und die Bewertung von Qualifikationen durch offizielle Stellen.

Bei der *Anerkennung von Qualifikationen* handelt es sich um den direkten Vergleich ausländischer mit inländischen Qualifikationen, mit dem Ziel, formale Gleichwertigkeit herzustellen. In der Regel werden bei diesem Ansatz ausländische mit inländischen Curricula verglichen, sowie die Äquivalenz beider Curricula in Hinblick auf Inhalte und Studiendauer überprüft. Sollten Abweichungen der ausländischen von den inländischen Curricula entdeckt werden, können Ergänzungsprüfungen vorgeschrieben werden, um Äquivalenz mit den heimischen Abschlüssen herzustellen. Eine Sonderform dieser Form der Anerkennung ist die *Anerkennung aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen*, bei der die Gleichwertigkeit von Abschlüssen politisch festgelegt wurde und später nur noch administrativ bestätigt werden muss. In jedem Fall führt diese traditionelle Form der Anerkennung ausländischer Qualifikationen zu gleichen Berechtigungen, wie bei den entsprechenden inländischen Abschlüssen.

Eine andere Möglichkeit des Umgangs mit ausländischen Qualifikationen ist die zweckgebundene *Anrechnung von Qualifikationen*, die zu keinen eigenständigen Bildungsabschlüssen führt, sondern nur zu sehr spezifischen Berechtigungen. So können etwa im Ausland erworbene Qualifikationen auf zu erfüllende Zugangsvoraussetzungen angerechnet werden, oder im Ausland absolvierte Studienleistungen auf Teile des im Inland abzuschließenden Studiums. Solche Anrechnungen werden meist direkt von der jeweiligen Bildungsinstitution vorgenommen.

Ein dritter Verfahrenstyp ist die *Bewertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen* durch offizielle Stellen im Empfängerland. Inhalt einer solchen Bewertung kann etwa sein, ob die Qualifikation von einer im Herkunftsland staatlich anerkannten Bildungseinrichtung vergeben wurde, mit welchen Berechtigungen sie verbunden ist, und – sofern es einen Qualifikationsrahmen gibt – auf welchem Niveau sie dort einzuordnen wäre. Bewertungen sind in der Regel mit keinen formalen Berechtigungen verbunden.

TABELLE 2: TYPOLOGIE INSTITUTIONELLER VERFAHREN DER ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG

ANERKENNUNG von Qualifikationen
(formal erworben)**ANERKENNUNG** von Qualifikationen

formale Gleichwertigkeit mit österreichischen Qualifikationen (Abschlüssen), gleiche Berechtigungen (z.B. Nostrifizierung)

ANRECHNUNG von Qualifikationen

zweckgebundene Gleichwertigkeit mit österreichischen Qualifikationen, eingeschränkte Berechtigungen (z.B. Weiterstudium, Erasmus)

BEWERTUNG von Qualifikationen

offizielle Empfehlung ohne direkte Entsprechung zu österreichischen Qualifikationen, keine formalen Berechtigungen

VALIDIERUNG von Kompetenzen
(nicht-formal oder informell erworben)**FORMALE VALIDIERUNG** von Kompetenzen

Gleichwertigkeit mit Qualifikationen des formalen Bildungssystems angestrebt (z.B. außerordentliche Lehrabschlussprüfung, Externistenmatura, Berufsreifeprüfung)

SUMMATIVE VALIDIERUNG von Kompetenzen

Zertifikate außerhalb des formalen Bildungssystems (z.B. Universitätslehrgänge, Sprachzertifikate, Führerschein)

FORMATIVE VALIDIERUNG von Kompetenzen

Beschreibung und Bewertung individueller Kompetenzen, ohne standardisierte Zertifikate (z.B. Europass-Lebenslauf, Portfolio)

Quelle: in Anlehnung an Biffi/Pfeffer/Skrivanek 2012: 30

5.1.5. VALIDIERUNG NICHT-FORMAL ODER INFORMELL ERWORBENER KOMPETENZEN

Aufbauend auf der von Colardyn & Bjornavold (2005: 109ff.) vorgeschlagenen zweiteiligen Unterscheidung zwischen formativen und summativen Bewertungsverfahren, entwickelten Schneeberger et al. (2009: 113f.) eine dreiteilige Typologie, um zwischen formalen, summativen und formativen Formen der Validierung von nicht-formal oder informell erworbenen Kompetenzen zu unterscheiden.

Als *formale Validierung* kann in dieser Systematik der Umgang mit Kompetenzen verstanden werden, die zwar außerhalb des formalen Bildungssystems erworben wurden, die aber zu Zertifikaten führen, die Qualifikationen des formalen Bildungssystems direkt entsprechen. Darunter fallen etwa alle Abschlüsse, die im zweiten Bildungsweg erworben werden.

Der Begriff der *summativen Validierung* bezeichnet solche Verfahren, die zwar auch das Erreichen standardisierter Kriterien überprüfen, deren Zertifikate aber nicht Teil des sequentiell gestuften, formalen Bildungssystems sind. Darunter fallen etwa Zertifikate der Erwachsenenbildung, auf Basis von Berufserfahrungen verliehene Qualifikationen, die Zertifizierung von Einzelpersonen nach ISO-Standards, aber auch der Führerschein.

Die niederschwelligste Form der Validierung in dieser Systematik ist die der *formativen Validierung*, die auf die Identifizierung und Dokumentation individueller Kompetenzen und Erfahrungen abzielt, aber noch ohne formale Bewertung und Zertifizierung im Vergleich zu vorgegebenen Standards auskommt.

5.1.6. RECHTSSTATUS VON ANERKENNUNGS- UND VALIDIERUNGSVERFAHREN

Ein wichtiger Aspekt, den man beim Vergleich von unterschiedlichen Anerkennungs- und Validierungsverfahren beachten muss, ist die Frage, welche rechtlichen Konsequenzen mit einem bestimmten Verfahrenstyp verbunden sind (vgl. Tabelle 3). Juristisch gesehen, haben die traditionelle Anerkennung auf Basis von Gleichwertigkeit,

aber auch die Anrechnung von Qualifikationen für das (Weiter-)Studium den Status von rechtlich bindenden, amtlichen Bescheiden, mit denen bestimmte Berechtigungen verbunden sein können. Anders verhält es sich im Fall der Bewertung von Qualifikationen. Diese Bewertung wird zwar von offiziellen Stellen durchgeführt, sie hat aber nur den Status eines Gutachtens, aus dem sich keine Berechtigungen ableiten lassen.

TABELLE 3: RECHTSSTATUS VON ANERKENNUNGS- UND VALIDIERUNGSVERFAHREN

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

Quelle: in Anlehnung an Biffi/Pfeffer 2013: 9

Ähnlich verhält es sich auch bei den unterschiedlichen Formen der Validierung von Kompetenzen. Am klarsten ist die Berechtigung bei der formalen Validierung erkennbar, die auf die Äquivalenz mit Abschlüssen des formalen Bildungssystems abstellt. Auch summative Validierungen können zu Berechtigungen führen. Keine Berechtigung ist dagegen mit der individuell zu erstellenden, formativen Validierung verbunden.

Beachtenswert ist bei den rechtlich nicht-bindenden Verfahren der Umstand, dass sowohl die Bewertung von Qualifikationen als auch die formative Validierung von Kompetenzen Dokumente produzieren, die zwar zu keinen Berechtigungen führen, die aber für die Erwerbschancen

auf dem Arbeitsmarkt von großer Bedeutung sein können, da sie eine vertrauenswürdige Information über die individuellen Kompetenzen der Person liefern, was die Suchkosten auf Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite stark reduziert und das Jobmatching effizienter gestaltet.

5.2. Anerkennungs- und Validierungsverfahren in Österreich

Der im vorangegangenen Abschnitt entwickelte konzeptuelle Rahmen dient der Einordnung der in der österreichischen Praxis existierenden Verfahren. Bevor die gegenseitigen Bezüge beschrieben werden können, braucht es

eine Definition der vier institutionellen Zielsysteme institutioneller Anerkennungs- und Validierungsverfahren in Österreich. Die beiden Dimensionen stellen den Rahmen einer Matrix dar, die vertikal nach den Typen der Anerkennungs- und Validierungsverfahren und horizontal nach Zielsystemen der institutionellen Anerkennung und Validierung aufgebaut ist (Tabelle 4).

5.2.1. ZIELSYSTEME DER INSTITUTIONELLEN ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG

Unter den Zielsystemen institutioneller Anerkennungs- und Validierungsverfahren kann man diejenigen institutionellen Kontexte verstehen, in denen bzw. für die Anerkennungen und Validierungen vorgenommen werden. Es handelt sich dabei um unterschiedliche Bereiche des nationalen Bildungs- und Qualifikationssystems. Das sind jene Stellen, die für die Vergabe von Qualifikationen und die damit verbundenen Berechtigungen zuständig sind. Für Österreich schlägt Lachmayr (2008) die sehr hilfreiche Unterscheidung zwischen den vier Zielsystemen Schule, Hochschule, Lehre und reglementierte Berufe vor, mit der wir unseren konzeptionellen Rahmen vervollständigen. Andere Länder könnten vermutlich auch mit weniger Zielsystemen beschrieben werden (z.B. formales Bildungssystem und reglementierte Berufe).

5.2.2. SCHULISCHE ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG

Die bekannteste Form der Anerkennung ausländischer Qualifikationen im Schulbereich ist die *Nostrifikation ausländischer Zeugnisse*, die sowohl Jahres- als auch Abschluss-(Reife-)Zeugnisse betreffen kann. Je nach Schultyp ist eine von sieben Abteilungen des Bundesministeriums für Bildung und Frauen (BMBF) zuständig.

Zu gleichen Berechtigungen wie das heimische Reifezeugnis führt auch die *Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen durch Abkommen*, die Österreich in bilateralen oder multilateralen Verträgen mit 48 Ländern geschlossen hat. Sie wird in der Regel durch die aufnehmende Hochschule im Rahmen der individuellen Zulassung zu einem Studium vorgenommen. Davon unabhängige, selbstständige Bestätigungen sind zwar rechtlich nicht notwendig, können aber vom Nationalen Informationszentrum für akademische Anerkennung (NARIC), das im Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWF) angesiedelt ist, ausgestellt werden.

Die Nostrifikation oder Gleichhaltung von Zeugnissen ist dann nicht erforderlich, wenn sie durch andere Verfahren ersetzt wird. Dies ist etwa dann der Fall, wenn die Aufnahme in eine Schule angestrebt wird und die Ablegung von *Einstufungsprüfungen* nach § 3 Abs. 6 des Schulunterrichtsgesetzes (SchUG) möglich ist. Ein anderer Fall ist dann gegeben, wenn der unmittelbare Berufszugang angestrebt wird, der durch die Richtlinie 2005/36/EG schon geregelt wird.

Ein relativ junges Verfahren ist die *Bewertung ausländischer Schulzeugnisse*, das ebenfalls durch das BMBF durchgeführt wird. Es soll die Einschätzung des Werts von im Ausland erworbenen Schulabschlüssen erleichtern und auch bei der Arbeitssuche helfen; es ersetzt aber nicht die Nostrifizierung von Zeugnissen oder die Anerkennung von Berufsqualifikationen, die eine Voraussetzung für den Zugang zu reglementierten Berufen sein kann.

Für die Validierung von Kompetenzen, die außerhalb des formalen Schulsystems, also in nicht-formalen oder informellen Kontexten, erworben wurden, gibt es eine ganze Reihe bekannter Verfahren. Dazu gehört die *Externistenreifeprüfung*, mit der das Reifezeugnis für allgemein bildende höhere Schulen auf dem zweiten Bildungsweg nachgeholt werden kann. Im Einzelfall unterscheiden sich die Anforderungen je nach Lehrplan des jeweiligen Schultyps, Ansuchen auf Zulassung zur Prüfung sind beim zuständigen Landesschulrat einzuholen.

Auch die *Berufsreifeprüfung* führt zur allgemeinen Hochschulreife. Kandidat/innen müssen Abschlüsse von berufsorientierten Ausbildungen vorweisen können und eine Prüfung aus vier Teilbereichen (Mathematik, Deutsch, eine Fremdsprache, eigenes Berufsfeld) absolvieren. Anträge auf Zulassung zur Berufsreifeprüfung können bei einer öffentlichen höheren Schule eingebracht werden.

Externistenprüfungen für das Nachholen des Pflichtschulabschlusses (bis 2012 Hauptschulabschluss) sind bei einer öffentlichen oder mit dem Öffentlichkeitsrecht ausgestatteten Neuen Mittelschule zu beantragen. Die Prüfung besteht aus vier Pflichtfächern (Deutsch, Mathematik, Englisch, Berufsorientierung) und zwei Wahlfächern, die aus vier Themengebieten auszuwählen sind (Kreativität und Gestaltung, Gesundheit und Soziales, Weitere Sprache,

Natur und Technik). Bereits positiv absolvierte Fächer können angerechnet werden.

5.2.3. HOCHSCHULISCHE ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG

Die *Nostrifizierung ausländischer akademischer Grade* ist zwar die bekannteste Form der Anerkennung ausländischer Qualifikationen im akademischen Bereich, sie hat aber in den letzten Jahren deutlich an Bedeutung verloren. Dies hängt vor allem mit der Richtlinie 2005/36/EG zur Anerkennung von Berufsqualifikationen (Europäisches Parlament & Rat der Europäischen Union 2005) zusammen, die die Anerkennung vieler beruflicher Qualifikationen innerhalb der EU automatisiert. Da es sich bei der Nostrifizierung um ein aufwändiges Verfahren handelt, kann sie nur dann beantragt werden, wenn nachgewiesen wird, dass sie zwingend für die Berufsausübung oder die Fortsetzung der Ausbildung notwendig ist. Anträge auf Nostrifizierung, die direkt an die dafür zuständigen, autonomen Hochschulen zu richten sind, werden vor allem in Zusammenhang mit Abschlüssen aus Drittstaaten gestellt, da diese nicht von der Richtlinie 2005/36/EG erfasst werden. Eine andere Form der auf Gleichwertigkeit abzielenden Anerkennung ist die *Gleichwertigkeit aufgrund von Abkommen*, die von NARIC bestätigt werden kann.

In die Kategorie Anrechnung von Qualifikationen fällt die Bestätigung der *Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen durch Entscheid der Hochschule*, die im Zuge von individuellen Zulassungsverfahren erfolgen kann. Hochschulen haben auch die Möglichkeit zur *Anerkennung von Prüfungen für das (Weiter-)Studium*. Aus Sicht der betroffenen Hochschule fällt darunter einerseits die Entscheidung, welche ausländischen Qualifikationen zur Erfüllung der Zulassungsvoraussetzungen für ein weiterführendes Studium (Master, PhD) anerkannt werden und andererseits die Möglichkeit, im Ausland erworbene Prüfungszeugnisse auf Teile des im Inland zu absolvierenden Studiums anzurechnen.

An österreichischen Hochschulen gibt es zumindest zwei Möglichkeiten, nicht-formal und informell erworbene Kompetenzen validieren zu lassen. So ist die *Studienberechtigungsprüfung* eine Möglichkeit, keine allgemeine, aber zumindest eine auf bestimmte Fächergruppen eingeschränkte Studienberechtigung zu erwerben. Studienberechtigungsprüfungen werden an Universitäten, Fachhochschulen (FHS), Pädagogischen Hochschulen und Kollegs angeboten. Nur an den FHS besteht die Möglichkeit, *berufliche Qualifikationen als Zulassungsvoraussetzung* anerkennen zu lassen, wobei die zuständige FHS noch Zusatzprüfungen einfordern kann.

5.2.4. ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG IN DER LEHRE

Das duale Berufsbildungssystem in der Form der Lehre, das insgesamt 205 Lehrberufe kennt, hat im österreichischen Bildungssystem einen besonders hohen Stellenwert und genießt auf dem Arbeitsmarkt besondere Reputation, auch wenn es noch andere Formen der Berufsausbildung und der Berufszugänge gibt. Im Zusammenhang mit der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen ist die *Gleichhaltung eines Berufsausbildungszeugnisses* mit der österreichischen Lehrabschlussprüfung (LAP) ein besonders wichtiges Verfahren, für das das BMWFW zuständig ist. Daneben existiert noch das Instrument der *Gleichhaltung auf Basis von Berufsbildungsabkommen*. Da aber nur wenige Länder (v.a. Deutschland und die Schweiz) über ein vergleichbares, duales Berufsbildungssystem verfügen, hat dieses Instrument nur geringe Bedeutung, Bestätigungen können vom BMWFW ausgestellt werden.

Auch im Bereich der Lehre gibt es die Möglichkeit zur Validierung nicht-formal oder informell erworbener Kompetenzen, nämlich durch die *außerordentliche Zulassung zur Lehrabschlussprüfung (LAP) im zweiten Bildungsweg*. Ansuchen auf Zulassung zur Prüfung sind an die Bezirksverwaltungsbehörde zu richten, durchgeführt wird sie von der zuständigen Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer (WKO) im jeweiligen Bundesland.

5.2.5. ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG REGLEMENTIERTER BERUFE

Während das vom Arbeitsmarktservice erstellte Berufslexikon derzeit 1.798²⁸ Berufe auflistet, sind in der Reglementierte Berufe Datenbank der Europäischen Kommission²⁹ nur 229³⁰ reglementierte Berufe für Österreich registriert. Reglementierte Berufe stellen somit nur eine Minderheit unter allen Berufen dar, aber die Mehrheit aller institutionalisierten Verfahren zur Anerkennung und Validierung. Das ist nicht verwunderlich, ist doch für die Ausübung eines reglementierten Berufes ein Diplom oder ein anderer Befähigungsnachweis zu erbringen.

Reglementierte Berufe sind also dadurch gekennzeichnet, dass Rechts- und Verwaltungsvorschriften den Nachweis bestimmter Qualifikationen als Voraussetzung für den Berufszugang und das Recht der Berufsausübung festlegen. Da es für nicht reglementierte Berufe keine solchen Vorschriften gibt, die den Berufszugang rechtlich regeln, kann es auch keine verbindlichen Vorschriften für die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen geben.

Im Zusammenhang mit der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen ist zwischen Qualifikationen aus der EU und Qualifikationen aus Drittstaaten zu unterscheiden. Für EU-/EWR-Länder und die Schweiz definiert die Richtlinie 2005/36/EG vier Formen der Anerkennung von Berufsqualifikationen:

- die *Anzeige grenzüberschreitender Dienstleistungen* für Personen, die keine Niederlassung anstreben und nur vorübergehend Dienstleistungen erbringen;
- die *Gleichhaltung von Ausbildungsnachweisen*, die den Vergleich der ausländischen Ausbildungsnachweise mit im Inland geforderten Ausbildungen anstellt;
- die *Anerkennung von Berufserfahrungen*, wenn sie im Herkunftsland als Nachweis für die Berufsbefähigung genügt; und

- die automatische *Anerkennung auf Basis harmonisierter Ausbildungserfordernisse* (die vor allem in den Gesundheitsberufen zur Anwendung kommt und auf einer taxativen Auflistung der innerhalb der EU gleichzuhaltenden Ausbildungsnachweise basiert).

Für Qualifikationen aus Drittstaaten gelten andere Regelungen und oft auch andere Zuständigkeiten. Für akademische Berufsqualifikationen sind zumeist *Nostrifizierungen* zu erbringen, die von den zuständigen Berufsbehörden als Entscheidungsgrundlagen herangezogen werden. Bei anderen Berufsqualifikationen werden meist *Gleichhaltungsverfahren* durchgeführt. Die genannte Richtlinie 2005/36/EG legt fest, dass in einem Drittland ausgestellte Ausbildungsnachweise gleichgestellt sind, sofern der/die Inhaber/in in dem betreffenden Beruf über drei Jahre Berufserfahrung im Hoheitsgebiet des EU-Mitgliedstaates, der diesen Ausbildungsnachweis anerkannt hat, verfügt und dieser EU-Mitgliedstaat diese Berufserfahrung bescheinigt (Artikel 3, Absatz 3).

Insgesamt sind die Zuständigkeiten in den reglementierten Berufen aufgrund der Vielzahl der betroffenen Berufsbehörden vergleichsweise unübersichtlich. Im öffentlichen Bereich spielen oft auch die Arbeitgeber (Bund, Länder) eine Rolle bei der Berufszulassung. Um aus dieser Vielzahl der Zuständigkeiten eine gewisse Übersicht herzustellen, wird im Folgenden auf größere Cluster relevanter Berufsgruppen eingegangen.

Der am eindeutigsten zu definierende Cluster ist die Gruppe der *freien Berufe*, zu denen neun Berufsstände gehören, die jeweils auch in eigenen Kammern organisiert sind: Apotheker/in, Arzt/Ärztin, Notar/in, Patentanwalt/Patentanwältin, Rechtsanwalt/Rechtsanwältin, Tierarzt/Tierärztin, Wirtschaftstreuhänder/in, Zahnarzt/Zahnärztin und Ziviltechniker/in. Innerhalb der EU werden die meisten dieser Berufe auf Basis harmonisierter Qualifikationsvoraussetzungen automatisch anerkannt, Qualifikationen aus Drittstaaten müssen nostrifiziert werden, bevor die

²⁸ <http://www.berufslexikon.at/berufsliste?lexikonauswahl&alle>

²⁹ http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?action=map

³⁰ Es handelt sich hier zwar um die wohl umfassendste Liste reglementierter Berufe in Österreich, die aber trotzdem noch unvollständig ist, da einige Berufe, v.a. aus dem staatsnahen Bereich (z.B. Bahn, Flugverkehr) oder aus der Hoheitsverwaltung (z.B. Polizei, Justizwache) fehlen.

zuständige Berufsbehörde oder Kammer über ihre Anerkennung entscheiden.

Während in den meisten reglementierten Berufen die Qualifikationsvoraussetzung für den Berufszugang ad personam gilt, gilt die Qualifikationsvoraussetzung im Fall der *reglementierten Gewerbe* nur für den Betriebsleiter oder Meister. Die österreichische Gewerbeordnung kennt derzeit 80 reglementierte Gewerbe. Für die Anerkennung von Berufsqualifikationen aus EU-Staaten ist das BMWFW zuständig, das auch detaillierte Statistiken über alle Verfahrenstypen führt. Für Personen aus Drittstaaten ist der individuelle Befähigungsnachweis ein Weg, um in Österreich eine Berufszulassung als Betriebsleiter in einem reglementierten Gewerbe zu erlangen. Anträge dafür sind bei der regionalen Gewerbebehörde (Bezirkshauptmannschaft, Magistrat) zu stellen, die gemeinsam mit der regionalen Wirtschaftskammer die Gleichwertigkeit von Ausbildungsnachweisen überprüft.

Für die Ausübung eines *nichtärztlichen Gesundheitsberufes* bedarf es der individuellen Berufsberechtigung der ausübenden Person. Mit Ausnahme der Apotheker/innen und der Hebammen, bei denen die jeweiligen Berufsvertretungen zuständig sind, fällt die Berufszulassung nach der Richtlinie 2005/36/EG in die Verantwortung des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG). Bei Qualifikationen aus Drittstaaten sind die Bundesländer für die Anerkennung zuständig.

Eine besondere Kategorie ist die Gruppe der *pädagogischen Berufe und der Berufe im öffentlichen Dienst*, da in beiden Fällen (meist) öffentliche Arbeitgeber, also Bund oder Länder, über die Berufszulassung entscheiden und dementsprechende juristische Regelungen erlassen. Lehrende an Volks-, Haupt- und Berufsschulen fallen in die Zuständigkeit der Länder, Lehrende an allgemeinbildenden oder berufsbildenden höheren Schulen in die Zu-

ständigkeit des Bundes, während Lehrende an FHS und neueintretende Universitätslehrende (seit dem UG 2002) nicht als öffentlich Bedienstete gelten. Bei den öffentlich Bediensteten gibt es jedenfalls, abhängig vom jeweiligen Arbeitgeber, entweder Länder- oder Bundeszuständigkeiten für die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen.

Auch viele land- und forstwirtschaftliche Berufe sind reglementiert. Die Zuständigkeit für die Anerkennung ausländischer Qualifikationen untersteht dem Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW), nur die land- und forstwirtschaftlichen Meisterberufe fallen in die Kompetenz der Länder.

Eine besonders differenzierte Struktur weist auch die kleine Gruppe der Buchhaltungsberufe auf. Selbstständige Buchhalter/innen können entweder zur Paritätischen Kommission oder zur Kammer der Wirtschaftstreuhänder ressortieren. Bilanzbuchhalter/innen, Personalverrechner/innen und Buchhalter/innen fallen ausschließlich in die Zuständigkeit der Paritätischen Kommission, während gewerbliche Buchhalter/innen dem BMWFW unterstehen. In einigen wenigen reglementierten Berufen kann die Berufszulassung durch die Validierung nicht-formaler oder informell angeeigneter Kompetenzen, im Besonderen durch die Validierung von Berufserfahrung, erworben werden. Dies gilt vor allem für die in der Gewerbeordnung geregelten Verfahren der Meisterprüfung, Befähigungsprüfung, Unternehmerprüfung und Ausbilderprüfung, die als Formen der summativen Verfahren angesehen werden können. Ein weiteres summatives Validierungsverfahren ist die Verleihung des Berufstitels Ingenieur/in, die ein österreichisches HTL-Zeugnis (oder den Nachweis gleichwertiger Qualifikation) sowie ein Mindestmaß an einschlägiger Praxis voraussetzt. Je nach Sparte wird dieser Berufstitel vom BMWFW oder vom BMLFUW verliehen.

TABELLE 4: INSTITUTIONALISIERTE ANERKENNUNGS- UND VALIDIERUNGSVERFAHREN IN ÖSTERREICH

	SCHULE	HOCHSCHULE	LEHRE	REGLEMENTIERTE BERUFE	
				EU/EWR, SCHWEIZ	DRITTSTAATEN
ANERKENNUNG von Qualifikationen	<p>Nostrifikation ausländischer Schul- und Reifezeugnisse</p> <p>Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen aufgrund von Abkommen</p>	<p>Nostrifizierung ausländischer akademischer Grade</p> <p>Gleichwertigkeit durch Abkommen</p>	<p>Gleichhaltung des Berufsausbildungszeugnisses mit der österreichischen Lehrabschlussprüfung (LAP)</p> <p>Gleichhaltung auf Basis von Berufsausbildungsabkommen</p>	<p>Anzeige grenzüberschreitender Dienstleistungen</p> <p>Gleichhaltung on Ausbildungsnachweisen</p> <p>Anerkennung von Berufserfahrungen</p> <p>Automatische Anerkennung auf Basis harmonisierter Ausbildungserfordernisse</p>	<p>Nostrifizierung Gleichhaltung</p>
ANRECHNUNG von Qualifikationen	<p>Einstufungsprüfungen</p>	<p>Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen durch Entscheid der Hochschule</p> <p>Anerkennung von Prüfungen und Diplomen für das (Weiter-)Studium</p>	<p>Gleichhaltung von Reifezeugnissen für die Lehrabschlussprüfung (LAP)</p>	<p>Gleichhaltung von Reifezeugnissen für die Gewerbeberechtigung</p>	
BEWERTUNG von Qualifikationen	<p>Bewertung ausländischer Zeugnisse</p>	<p>Empfehlung zur Bewertung ausländischer Hochschuldiplome</p>			
FORMALE VALIDIERUNG von Kompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> – Externistenreifeproofung – Berufsreifeproofung – Nachholen des Pflichtschulabschlusses 	<ul style="list-style-type: none"> – Studienberechtigungsprüfung – Berufliche Qualifikation als Zugangsvoraussetzung für FHS 	<p>Außerordentliche Zulassung zur Lehrabschlussprüfung (LAP) im zweiten Bildungsweg</p>		
SUMMATIVE VALIDIERUNG von Kompetenzen				<p>Verleihung des Berufstitels Ingenieur Meisterprüfung – Befähigungsprüfung – Unternehmerprüfung – Ausbilderprüfung</p>	
FORMATIVE VALIDIERUNG von Kompetenzen					

Quelle: in Anlehnung an Pfeffer/Skrivanek 2013: 69

5.3. Jüngere Entwicklungen im Kontext von Anerkennungs- und Validierungsverfahren

Während sich die vorangegangenen Abschnitte vor allem mit den konkreten, sehr differenzierten Anerkennungs- und Validierungsverfahren beschäftigt haben, muss darauf hingewiesen werden, dass spätestens seit 2011 einige wichtige Veränderungen im Umfeld dieser Anerkennungs- und Validierungsverfahren stattgefunden haben. Bemerkenswerterweise sind die Initiativen dazu von zwei fachfremden Ministerien gekommen, die zwar nicht direkt mit der Durchführung von Anerkennungs- und Validierungsverfahren befasst sind, aber umso stärker vom Erfolg dieser Verfahren betroffen sind.

Das damals noch junge Staatssekretariat für Integration im Bundesministerium für Inneres (BMI) beauftragte 2011 eine Studie zum Thema Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen (Biffi/Pfeffer/Skrivanek 2012), die die Grundlage für die sehr erfolgreiche *Website zur Berufsankennung*³¹ sowie die *Broschüre Anerkennungs-ABC*³² bilden sollte.

Auf dieser Website befinden sich Informationen zum Anerkennungsprozess von über 1.800 Berufen. Ferner können Benutzer/innen in wenigen Schritten durch Eingabe ihres Berufes bzw. ihrer Ausbildung sowie ihres Herkunftslandes erfahren, ob eine formale Anerkennung in Österreich für die Ausübung des Berufs nötig ist bzw. welche Stelle für den Anerkennungsprozess zuständig ist (ÖIF 2015; Bichl 2015: 3).

Darüber hinaus wurde auch das *Netzwerk Anerkennung*³³ als zentrale Kommunikationsdrehscheibe für sämtliche institutionelle Partner/innen im Bereich der beruflichen Anerkennung in Österreich eingerichtet. Es wird vom Österreichischen Integrationsfonds in Kooperation mit dem Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres koordiniert. In zwei- bis dreimal jährlich stattfindenden Treffen werden Informationen ausgetauscht, die das Thema Anerkennung weiter vorantreiben.

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) finanzierte im Jänner 2013 die Gründung der ersten *Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen – AST*³⁴, die sich als Beratungs- und Unterstützungseinrichtungen für Antragssteller/innen verstehen, nicht aber selbst Anerkennungen vornehmen können. Insgesamt wurden die AST sowohl in der arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Praxis als auch international sehr positiv aufgenommen.

Die Bewertung ausländischer Qualifikationen wurde ursprünglich von NARIC (früher BMWF, jetzt BMWFW) für den Bereich der akademischen Abschlüsse entwickelt und erfreute sich schon bald einer großen Nachfrage bei den Antragssteller/innen. Die Bewertung soll „Grundlage für eine zielgerechte und qualifikationsadäquate Betreuung durch das Arbeitsmarktservice sein und in erster Linie zur Orientierung und Positionierung für ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen dienen“ (AST Jänner 2014). Zu beachten ist, dass die Bewertung nicht mit einer Anerkennung gleichzusetzen ist. Bewertungen haben keine unmittelbare Rechtswirkung. Die Bewertung kennzeichnet sich durch drei wesentliche Inhalte aus. Es wird der Status der ausländischen Hochschule überprüft, der Lehrplan des Studienabschlusses mit Lehrplänen österreichischer Bildungseinrichtungen verglichen und die Führung des ausländischen akademischen Grades geklärt (AST November 2014).

Die große Nachfrage nach Bewertungen von ausländischen Hochschuldiplomen veranlasste das BMBF dazu, nach dem gleichen Muster ähnliche Bewertungen für ausländische Schulabschlüsse anzubieten. Um die Nachfrage durch elektronisch unterstützte Prozesse leichter bewältigen zu können, wurde für beide Verfahren jeweils eine Website zur elektronischen Antragsstellung und Einreichung von Unterlagen entwickelt. Für die Bewertung akademischer Abschlüsse ist dies www.aais.at, für die Bewertung schulischer Abschlüsse www.asbb.at.

³¹ <http://www.berufsanerkennung.at/>

³² <http://www.integrationsfonds.at/themen/publikationen/aner kennungs-abc/>

³³ http://web.integrationsfonds.at/news/aktuelle_news/netzwerk_ aner kennung/

³⁴ <http://www.anlaufstelle- aner kennung.at/anlaufstellen>

In direktem Zusammenhang mit den Initiativen des Staatssekretariats für Integration (nunmehr aufgegangen im Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres – BMEIA) und des BMASK steht auch die derzeit stattfindende Vorbereitung eines *österreichischen Anerkennungsgesetzes*, wie es auch im Regierungsprogramm vorgesehen ist. Ebenfalls wichtige Impulse können von der *Entwicklung einer nationalen Strategie zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens* ausgehen. Zur Umsetzung der Ratsempfehlung 2012/C 398/01 (Rat der Europäischen Union 2012) wird in diesem Zusammenhang gerade³⁵ ein Konsultationsdokument (BMBF 2015) diskutiert, in dem allerdings die Dimension der aus dem Ausland mitgebrachten, nicht-formal oder informell erworbenen Kompetenzen fehlt.

5.4. Europäische Initiativen zur Mobilität von Qualifikationen und Kompetenzen

Die österreichischen Aktivitäten stehen im Kontext europäischer Initiativen zur Mobilität von Qualifikationen und Kompetenzen. Auch hier kann wieder die Unterscheidung zwischen ‚rechtlich bindend‘ und ‚rechtlich nicht-bindend‘ angewandt werden, allerdings auf einer zwischenstaatlichen Ebene. In der vorliegenden Ausarbeitung wird zwischen politisch-legistischen Regelungen zur Anerkennung und Validierung, der Harmonisierung von Qualifikationssystemen, der Etablierung von Qualifikationsrahmen, der Einführung von Transparenzinstrumenten sowie dem Aufbau institutioneller Infrastruktur unterschieden (Tabelle 5).

5.4.1. REGELUNGEN ZU ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG

Das *Lissabonner Anerkennungsübereinkommen* (Übereinkommen über die Anerkennung von Qualifikationen im Hochschulbereich in der Europäischen Region, Europarat & UNESCO 1997) wurde 1997 im Rahmen einer diplomatischen Konferenz unterzeichnet und bisher von 45 (der 47) Mitgliedern des Europarats, sowie von 8 Nicht-Mit-

gliedern unterzeichnet. Das Lissabonner Übereinkommen ersetzt eine Reihe von älteren Dokumenten, die bis in die 1950er und 1960er zurückreichen und die sich mit Fragen der Qualifikation zum Hochschulstudium und der Anerkennung ausländischer Hochschuldiplome beschäftigten. In Bezug auf Hochschuldiplome regelt das Übereinkommen die verbindliche Anerkennung von Diplomen aus anderen Ländern, solange keine signifikanten Unterschiede zur jeweiligen heimischen Qualifikation bestehen. Dadurch wird die Beweislast vom/von der Antragssteller/in zur zuständigen Behörde verschoben. In einigen Ländern (z.B. Österreich) wird diese Regelung als automatische Anerkennung interpretiert, die in den meisten Fällen keine weiteren administrativen Aktivitäten nach sich zieht. Das Lissabonner Übereinkommen unterscheidet auch zwischen der Anerkennung von Qualifikationen (die im Zweifelsfall verweigert werden kann) und dem generellen Recht auf eine schriftliche Beurteilung von mitgebrachten Qualifikationen. Dieser Passus bildete die Grundlage für das Verfahren zur Bewertung von ausländischen Hochschuldiplomen, das vom österreichischen NARIC-Büro entwickelt wurde.

Auf Vorschlag der EU-Kommission beschlossen das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union 2005 die *Richtlinie zur Anerkennung von Berufsqualifikationen* 2005/36/EG (Europäisches Parlament & Rat der Europäischen Union 2005). Die Richtlinie ersetzte 15 fachspezifische Regelungen und führte sie in einem gemeinsamen Dokument zusammen. Die Richtlinie beschäftigt sich ausschließlich mit reglementierten Berufen und definiert für diese vier Arten der Anerkennung, nämlich die Anzeige grenzüberschreitender Dienstleistungen, die Gleichhaltung von Ausbildungsnachweisen, die Anerkennung von Berufserfahrungen und die automatische Anerkennung auf Basis harmonisierter Ausbildungserfordernisse (vgl. dazu auch den obigen Abschnitt zur Anerkennung und Validierung reglementierter Berufe). Solange die in der Richtlinie angeführten Kriterien erfüllt werden, haben Antragssteller/innen das verbrieftete Recht auf Anerkennung ihrer Berufsqualifikationen.

³⁵ Stand: August 2015

Anders verhält es sich mit den *Empfehlungen des Rates der Europäischen Union zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens* 2012/C 398/01 (Rat der Europäischen Union 2012), mit denen Mitgliedsstaaten der Europäischen Union in unverbindlicher (nicht einklagbarer) Weise dazu angehalten werden, nach eigenem Ermessen bis 2018 einzelstaatliche Verfahren für die Validierung nicht-formal oder informell erworbener Kompetenzen zu entwickeln. In Österreich wird derzeit an der Entwicklung einer nationalen Strategie zur Umsetzung dieser Ratsempfehlung gearbeitet (BMBF 2015).

5.4.2. HARMONISIERUNG VON BILDUNGS- UND QUALIFIKATIONSSYSTEMEN

Der *Bologna Prozess* wurde 1998 von der Sorbonner Erklärung ausgelöst und 1999 mit der Bologna Erklärung offiziell gestartet. Er basiert auf der multilateralen und nicht-bindenden Übereinkunft der Hochschulminister/innen aus gegenwärtig 47 europäischen Ländern zur Harmonisierung der beteiligten nationalen Hochschulsysteme. Ein wichtiges Element des Bologna Prozesses sind die zweijährig stattfindenden Treffen der Hochschulminister/innen, in denen nicht nur bisherige Ergebnisse reflektiert, sondern auch künftige Zielsetzungen entwickelt werden. Das übergeordnete Ziel ist die Schaffung eines Europäischen Hochschulraums, der Mobilität, Beschäftigungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit in Europa fördern soll (Biffel 2003). Die wichtigsten Instrumente sind die Harmonisierung der Qualifikationsarchitektur

(Bachelor/Master/PhD), gemeinsame Prinzipien der Qualitätssicherung und Maßnahmen zur erleichterten Anerkennung von Diplomen und Studienzeiten. Zu diesem Zweck wurde das European Credit Transfer System (ECTS) eingeführt, um die Arbeitsbelastung von Studierenden in einer allgemein verständlichen Weise darstellen zu können. Das Diploma Supplement als Anhang zum jeweiligen Hochschuldiplom soll in standardisierter Weise Lernergebnisse und die Inhalte individueller Studienleistungen beschreiben und somit die Transparenz und Vergleichbarkeit zwischen Studienabschlüssen unterstützen.

In Anlehnung an den Bologna Prozess haben die für Berufsbildung zuständigen Minister/innen gemeinsam mit der EU-Kommission 2002 den *Kopenhagen Prozess* gestartet. Die entsprechende Erklärung wurde bisher von 27 EU-Mitgliedsländern und 6 Drittstaaten unterzeichnet. Die wichtigsten Themen des Kopenhagen Prozesses sind die Stärkung der europäischen Dimension in der Berufsbildung, Zusammenarbeit in der Qualitätssicherung, Transparenz und Informationsaustausch sowie die Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen. Ergebnisse des Kopenhagen Prozesses sind der Europass zur Dokumentation individueller Qualifikationen und Kompetenzen, der Europäische Qualifikationsrahmen EQR, ein gemeinsamer Rahmen für die Qualitätssicherung in der Berufsbildung (EQAVET) und ein für den Berufsbildungsbereich geschaffenes Credit Transfer System (ECVET).

TABELLE 5: EUROPÄISCHE INITIATIVEN ZUR MOBILITÄT VON QUALIFIKATIONEN:
REGELUNGEN, INSTRUMENTE, INFRASTRUKTUR

	<i>Rechtlich bindend</i>	<i>Rechtlich nicht-bindend</i>
REGELUNGEN ZU ANERKENNUNG UND VALIDIERUNG	Lissabonner Anerkennungsübereinkommen Richtlinie 2005/36/EG Anerkennung Berufsqualifikationen	Empfehlung zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens
HARMONISIERUNG VON QUALIFIKATIONSSYSTEMEN		Bologna Prozess Kopenhagen Prozess
QUALIFIKATIONSRAHMEN		QR-EHEA EQR/NQR
TRANSPARENZINSTRUMENTE		ECTS (+ ECVET) Europass/Diploma Supplement European Professional Card
INSTITUTIONELLE INFRASTRUKTUR, EU	Nationale Büros des ENIC-NARIC Netzwerks Nationale Bologna Servicestellen, Expert/innen, Koordinator/innen Nationale Kontaktstelle für Richtlinie 2005/36/EG Nationale Koordinierungsstellen für den NQR	
INSTITUTIONELLE INFRASTRUKTUR, ÖSTERREICHISCHE BESONDERHEITEN	Berufsanerkennungsportal www.berufsanerkennung.at und Broschüre Anerkennungs-ABC Netzwerk Anerkennung Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen - AST Bewertungsportale www.aais.at , www.asbb.at	

Quelle: in Anlehnung an Biffi/Pfeffer 2013: 10

5.4.3. QUALIFIKATIONSRAHMEN

Das Konzept für einen *Qualifikationsrahmen für den Europäischen Hochschulraum (QF-EHEA)* wurde während der Bergen Konferenz 2005 von den zuständigen Hochschulminister/innen beschlossen (European Ministers Responsible for Higher Education 2005). Der QF-EHEA wurde im Verlauf des Bologna Prozesses entwickelt und sollte drei Qualifikationsebenen unterscheiden: Bachelor, Master und PhD. Um Qualifikationen diesen drei Ebenen zuordnen zu können, wurde gewissermaßen ein Paradigmen-

wechsel vollzogen. Statt wie vormals die Inputs, wie z.B. Kursinhalte, Curricula, heranzuziehen, wurden Qualifikationsebenen anhand von Outputs, nämlich unterschiedlichen Lernergebnissen, unterscheidbar gemacht. Das Konzept sah vor, Lernergebnisse anhand von 5 Deskriptoren darzustellen. Diese sind Wissen und Verständnis; die Fähigkeit, Wissen und Verständnis anzuwenden; die Fähigkeit, sich ein informiertes Urteil bilden zu können; Kommunikationsfähigkeit und die Fähigkeit zu lernen.

Nur drei Jahre nach der Einführung des QF-EHEA veröffentlichten das Europäische Parlament und der Rat der Europäischen Union ihre Empfehlung zur Einrichtung des *Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen – EQR* (Europäisches Parlament & Rat der Europäischen Union 2008). Im Gegensatz zum QF-EHEA umfasste der EQR nunmehr alle Stufen des formalen Bildungssystems, von der Grundschule bis zur Hochschule, wobei die Ebenen des QF-EHEA die höchsten drei der insgesamt acht Ebenen des EQR darstellen. Ähnlich wie der QF-EHEA hat auch der EQR einen starken Fokus auf die Lernergebnisse, wobei er nur drei Deskriptoren zur Beschreibung von Lernergebnissen vorschlägt: Wissen (theoretisches und faktenbezogenes Wissen), Fähigkeiten (kognitive und praktische Fähigkeiten) und Kompetenzen (Verantwortung und Autonomie).

Sowohl der QF-EHEA als auch der EQR sind Instrumente, die nur dann realisiert werden können, wenn sie auf nationaler Ebene in Form von *Nationalen Qualifikationsrahmen* (NQR) implementiert werden. Bis jetzt ist das erst in einigen Ländern der Fall (z.B. in Irland, Malta, Großbritannien und Frankreich), während unter anderem in Österreich die Vorarbeiten zur Implementierung eines Nationalen Qualifikationsrahmens noch nicht abgeschlossen sind.

5.4.4. TRANSPARENZINSTRUMENTE

Mit der Entscheidung 2241/2004/EC des Europäischen Parlaments und des Rates der Europäischen Union wurde der *Europass* als verbindliches Rahmendokument für die transparente Kommunikation über Kompetenzen und Qualifikationen von Einzelpersonen etabliert (European Parliament & Council 2004). Der *Europass* ist als Portfolio aufgebaut, das verschiedene Dokumente umfasst, etwa:

- den *Europass-Lebenslauf*, mit dem Personen ihre Fähigkeiten und Qualifikationen in einheitlicher Form darstellen können;
- das *Europass-Sprachenportfolio*, ein Instrument zur Selbsteinschätzung in Bezug auf die eigenen Sprachkenntnisse;
- den *Europass-Mobilitätsnachweis*, mit dem Lernzeiten in anderen Ländern dokumentiert werden;
- den *Europass-Diplomzusatz*, der erklärt, welche Lernergebnisse der/die Inhaber/in

- des jeweiligen Hochschuldiploms erworben hat;
- die *Europass-Zeugniserklärung*, die die Lernergebnisse des/der Inhabers/in des jeweiligen Berufsabschlusszeugnisses erklärt.

Während die ersten beiden Dokumente nach standardisierten Formvorgaben von der Person selbst erstellt werden, sind die letzten drei Dokumente von den jeweils zuständigen Bildungsinstitutionen auszustellen.

Ausgehend von einer Evaluierung der Berufsanerkerungsrichtlinie veröffentlichte die EU-Kommission ein Grünbuch zur Modernisierung der Berufsanerkerungsrichtlinie, in dem die Einführung einer *European Professional Card* zur Beschleunigung der Anerkennung in den reglementierten Berufen vorgeschlagen wurde (European Commission, 2011). Diese Karte soll auf dem Internal Market Information System – IMI aufbauen, einem Tool zur Verbesserung der zwischenstaatlichen Kommunikation unter den zuständigen Behörden. Während derzeit die Berufsbehörde im aufnehmenden Land für die Beglaubigung von aus dem Ausland mitgebrachten Qualifikationen zuständig ist, würde die *European Professional Card* diese Zuständigkeit auf die Berufsbehörden im Herkunftsland verlagern, die dann für die Ausstellung dieser Karte verantwortlich wären. Im Aufnahmeland müsste nur mehr die Gültigkeit der Karte, aber nicht mehr der Wert der Qualifikation überprüft werden. Das Konzept wird im Rahmen von Fallstudien mit sieben unterschiedlichen Professionen getestet. Während die definitive Entscheidung über die Einführung der Karte noch aussteht, scheint klar zu sein, dass sich die EU-Kommission um Konvergenz bei den reglementierten Berufen in der EU bemüht, indem sie die transnationale Zusammenarbeit der zuständigen Berufsbehörden fördert.

5.4.5. INSTITUTIONELLE INFRASTRUKTUR

Viele dieser europäischen Initiativen haben auf direktem oder indirektem Weg den Aufbau institutioneller Unterstützungsstrukturen zur Folge.

Die Netzwerke von ENIC und NARIC haben ähnliche Funktionen, aber unterschiedliche Wurzeln. Das Europäische *Netzwerk der Nationalen Informationszentren für Akademische Anerkennung und Mobilität (ENIC)* wurde im Zusammenhang mit dem Lissabonner Anerkennungsübereinkommen vom

Europarat und der UNESCO gegründet und erstreckt sich auf alle Mitgliedstaaten der Europäischen Kulturkonvention bzw. auf die Region Europa nach der Definition der UNESCO. Im Gegensatz dazu geht das *Netzwerk der Nationalen Informationszentren für akademische Anerkennung (NARIC)* auf eine Initiative der EU-Kommission im Jahr 1984 zurück und erstreckt sich über alle Mitgliedsländer des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und die Türkei. Beide Netzwerke kooperieren eng und haben 2004 eine gemeinsame ENIC-NARIC Charta unterzeichnet. In der Regel beraten ENIC-NARIC Zentren in Bezug auf die Anerkennung von Hochschuldiplomen, in manchen Ländern beschäftigen sie sich darüber hinaus auch mit anderen Arten von Qualifikationen.

Der Artikel 57 der Berufsanerkenntnisrichtlinie 2005/36/EG legt fest, dass jedes EU-Mitgliedsland eine Anlaufstelle zu bestimmen hat, die als *Nationaler Kontaktpunkt für die Berufsanerkenntnisrichtlinie* relevante Informationen über reglementierte Berufe und ihre Anerkennung bereitstellt. In Österreich ist der Nationale Kontaktpunkt im BMWFW angesiedelt. In dieser Funktion ist der Nationale Kontaktpunkt auch für die Verwaltung der nationalen Einträge in die Europäische Datenbank für reglementierte Berufe zuständig. Ähnlich wie die ENIC-NARIC Büros sind auch die Nationalen Kontaktpunkte für die Berufsanerkenntnisrichtlinie nicht selbst für Anerkennungsentscheidungen zuständig, sondern vermitteln den Zugang zu den zuständigen Berufsbehörden.

Teil der Empfehlungen für die Errichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens war auch der Rat an die Mitgliedsstaaten, *Nationale Koordinationspunkte für den EQR* einzurichten. Die Aufgaben dieser Nationalen Koordinationspunkte umfassen:

- die Verknüpfung der nationalen Qualifikationsebenen mit den acht Ebenen des Europäischen Qualifikationsrahmens;
- die Gewährleistung einer nachvollziehbaren Methodik für die Verknüpfung der nationalen mit den europäischen Niveaus;
- die Sicherstellung des Zugangs der Betroffenen zu relevanten Informationen;
- die Einbindung aller betroffenen Institutionen.

Zum *Netzwerk der European Employment Services (EURES)* gehören öffentliche Arbeitsverwaltungen, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände in der EU. Es wird von der EU-Kommission koordiniert. EURES bietet Unterstützung für mobilitätswillige Arbeitskräfte innerhalb der EU und Unterstützung von Arbeitgeber/innen bei der internationalen Rekrutierung von Arbeitskräften. Einen besonderen Schwerpunkt legt EURES dabei auf grenzüberschreitende Regionen. Mit der Unterstützung von mehr als 850 spezialisierten Berater/innen in den nationalen Arbeitsverwaltungen wartet EURES auch das *Europäische Portal zur beruflichen Mobilität*.³⁶

Neben diesen Infrastrukturen, die in direktem Zusammenhang mit europäischen Initiativen stehen, gibt es auch eine Reihe von österreichischen Besonderheiten, die in den letzten Jahren entwickelt wurden und die die Mobilität von im Ausland erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen unterstützen sollen, etwa das Berufsanerkenntnisportal, das Netzwerk Anerkennung, die Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen und die Websites zur elektronischen Antragstellung. Sie wurden schon weiter oben in diesem Text ausführlicher dargestellt.

5.5. Zusammenfassung

Im vorliegenden Text wurde ein theoretischer Rahmen entworfen, der es erlaubt, einen ganzheitlichen Überblick über die Gesamtheit aller Anerkennungsverfahren eines Landes zu erhalten. Dazu war es notwendig, komplexe Definitionen von Lernkontexten und Lernergebnissen darzustellen und eine differenzierte Typologie von Anerkennungs- und Validierungsverfahren zu entwickeln, die auf unterschiedliche Zielsysteme anwendbar ist.

Mithilfe dieses theoretischen Rahmens war es möglich, eine Übersicht über die in Österreich gebräuchlichen institutionellen Verfahren der Anerkennung und Validierung zu erstellen. In der Analyse der fragmentierten österreichischen Situation wird rasch deutlich, dass in Anerkennungsfragen traditionell die institutionelle Logik der Bildungseinrichtungen und Berufsbehörden dominiert, die

³⁶ <https://ec.europa.eu/eures/main.jsp>

auf den Schutz bzw. die Abgrenzung der eigenen Qualifikationen abzielt. Für den Fall Österreich lässt sich sagen, dass in den letzten Jahren die wichtigsten Impulse zur Weiterentwicklung der Anerkennungs- und Validierungsverfahren von Akteuren außerhalb des Bildungs- und Qualifikationssystems kamen, nämlich vom Staatssekretariat für Integration (mittlerweile BMEIA) und vom BMASK.

Der theoretische Rahmen ermöglichte auch die Verdeutlichung der Tatsache, dass es sich bei den traditionellen, auf Gleichwertigkeit und der formalen Entsprechung von Curricula abzielenden Formen der Anerkennung insofern um ein ‚Minderheitenprogramm‘ handelt, als es nur für reglementierte Berufe zur Anwendung kommt. Diese Form der Anerkennung, die ein auf formale Äquivalenz abzielendes Verständnis von Qualifikationen zugrunde liegt, ist systematisch blind für andere Aspekte ausländischer Qualifikationen sowie nicht-formaler und informeller Kompetenzen. Alles was nicht vollständig inländischen, formalen Qualifikationen entspricht, wird nicht als Qualifikation oder Kompetenz wahrgenommen.

Eine fundierte Untersuchung der österreichischen Gesamtsituation mithilfe des theoretischen Rahmens erlaubt die Identifizierung von Lücken im Gesamtsystem der Anerkennungs- und Validierungsverfahren in Österreich. Eine der Lücken war bis vor kurzem der Mangel einer Bewertungsmöglichkeit von ausländischen Schulzeugnissen. Auch fehlten breiter etablierte Möglichkeiten zur

Validierung nicht-formal oder informell erworbener Kompetenzen, besonders deutlich im Bereich der formativen Validierung. Auf beide Defizite wurde in der Zwischenzeit nicht zuletzt infolge des Vorstoßes des Staatssekretärs für Integration und späteren Ministers für Europa, Integration und Äußeres reagiert. So wurde vor kurzem die Bewertung von Schulzeugnissen eingeführt und ein Konsultationspapier für eine nationale Strategie zur Validierung nicht-formaler und informeller Kompetenzen befindet sich in Begutachtung.

Als sehr hilfreich hat sich auch die Differenzierung zwischen rechtlich bindenden und rechtlich nicht-bindenden Verfahren erwiesen. Diese Unterscheidung verdeutlicht, dass mit traditionellen Anerkennungsverfahren restriktiver umgegangen werden muss, da an sie direkte Rechtsansprüche geknüpft sind. Bewertungsverfahren, denen diese Verantwortung nicht auferlegt ist, können flexibler eingesetzt werden.

Die Unterscheidung zwischen rechtlich bindend und rechtlich nicht-bindend kann auch auf die Ebene europäischer Initiativen übertragen werden. Rechtlich bindende Verfahren haben auch hier ihre Bedeutung. Noch deutlicher ist aber das Bemühen auf europäischer Ebene, nicht-bindende Verfahren zu entwickeln, die die Kommunikation über individuelle Kompetenzen und generalisierte Qualifikationen erleichtern sollen, um auf diesem Weg Transparenz und internationale Mobilität zu steigern.

6

Der Anerkennungsprozess in der Praxis³⁷

Sofia Kirilova

6.1. Regelungen und Erfahrungen

In Kapitel 5 wurden Zugänge und Verfahren zur Anerkennung aus theoretischer Perspektive untersucht. In diesem Kapitel wird der Fokus hingegen auf das Thema Anerkennung in Österreich in der Praxis gelegt. Es werden Untersuchungen zu den Erfahrungen von Betroffenen im Anerkennungsverfahren sowie von Stakeholder/innen, die im Bereich der Anerkennung tätig sind, beschrieben.

Wie bereits dargestellt wurde, gibt es in Österreich keine einheitliche Regelung hinsichtlich der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen. Der Anerkennungsprozess ist durch eine Vielzahl von Bundes- und Landesgesetzen geregelt. Für die Anerkennung sind unterschiedliche Behörden und (Bildungs-)Institutionen zuständig. Hierbei wird unterschieden, ob es sich um eine Anerkennung von Zeugnissen/Abschlüssen, z.B. zum Zweck einer Weiterbildung oder einer Berufsausübung handelt. Hinsichtlich der beruflichen Anerkennung wird die Unterscheidung vorgenommen, ob es sich bei der beruflichen Tätigkeit um einen reglementierten Beruf oder um eine Beschäftigung in einem nicht-reglementierten Bereich handelt (Bichl 2015: 1). „Ein Beruf ist dann reglementiert, wenn der Berufszugang und die Berufsaus-

übung durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften an den Nachweis einer bestimmten Qualifikation gebunden sind“ (Bichl 2015: 1).

Eine weitere Unterscheidung wird hinsichtlich des Landes vorgenommen, in welchem die Ausbildung abgeschlossen wurde. In Fällen, in denen diese in einem EU-/EWR-Land durch eine/n EU-/EWR-Bürger/in erworben wurde, gelten die europarechtlichen Auflagen. Dabei spielte „insbesondere die Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September über die Anerkennung von Berufsqualifikationen“ (Bichl 2015: 1)³⁸ eine zentrale Rolle. Unter bestimmten Voraussetzungen können diese Regelungen auch auf Zuwander/innen aus Drittstaaten Anwendung finden, die in einem EWR-Staat ihren Abschluss absolviert haben.

Im Bereich der nicht-reglementierten Berufe ist keine Anerkennung nötig und es liegt am Ermessen des Arbeitgebers, wie der/die Bewerber/in arbeitsvertraglich eingestuft wird. Hierbei hängt der Wert der erworbenen Qualifikation nicht von speziellen Rechtsvorschriften ab, sondern vom Verhalten des Arbeitsmarktes bzw. der generellen Arbeitsmarktlage. Problematisch ist jedoch, dass in der Praxis der Arbeitsmarkt oftmals eine formale

³⁷ Literaturverzeichnis siehe S. 135

³⁸ Richtlinie wurde novelliert durch 2013/55/EU

Anerkennung „erfordert“. Dies wird an folgenden Gegebenheiten sichtbar: Kollektivverträge und insbesondere deren reale Auslegung zielen zum Teil immer noch auf einheimische Bildungsabschlüsse ab. Das AMS erfasst erst seit dem Jahr 2011 ausländische Abschlüsse. Die „neue“ Maßnahme muss jedoch im Alltag noch verinnerlicht werden. Ferner ist zum Teil noch für eine Beschäftigung im öffentlichen Dienst eine formale Anerkennung von Ausbildungsabschlüssen, welche in einem Drittstaat erworben wurden, nötig. Auch sind Personen mit ausländischen Abschlüssen mit dem Problem konfrontiert, dass Arbeitgeber/innen im Ausland erworbene Qualifikationen mit Skepsis betrachten. Entscheidungsträger/innen können oftmals den „Wert“ der Ausbildung nicht einschätzen und verfügen auch nicht über das nötige Wissen über ausländische Bildungssysteme. Hier braucht es unterstützende Maßnahmen wie beispielsweise Informationen über ausländische Abschlüsse und generelle Vergleiche mit dem österreichischen Pendant bzw. eine „Bewertung“. Bis heute gibt es im privaten Sektor keine klaren Richtlinien, wie mit ausländischen Qualifikationen umgegangen werden soll (Bichl 2015: 1; Tomic 2014: 3). Eine Ausweitung der Bewertung wäre eine Möglichkeit, die Unsicherheit der Arbeitgeber/innen in Bezug auf ausländische Abschlüsse zu entschärfen. Derzeit besteht die Möglichkeit einer Bewertung der Ausbildung im Hochschulbereich durch ENIC NARIC. Eine Ausweitung der Bewertung (statt Anerkennung) auf sekundäre Abschlüsse im nicht-reglementierten Bereich wurde vor kurzem neu eingeführt (BMBF 2015).

Auch wenn Arbeitgeber/innen Zuwander/innen ohne Anerkennung ihrer ausländischen Qualifikationen einstellen, „besteht hier die Gefahr einer niedrigeren Einstufung betreffend Gehalt oder/und Arbeitsposition und damit prekärer Arbeitsbedingungen und verringerter Karrierechancen“ (Weichbold et al. 2015: 26). Aus der Untersuchung von Giralasu und Zitz wird deutlich, dass die maximale Dauer eines Anerkennungsverfahrens mit vier bis sechs Monaten angesetzt ist, jedoch dauert der Prozess in der Regel länger und ist sehr fordernd. Häufig sind unvollständige Unterlagen der Grund für die Verzögerung (Giralasu/Zitz 2013 in Weichbold et al. 2015: 9; Auskunfts BMEIA 2015).

Nicht zu unterschätzen ist auch die bewusste und unbewusste Diskriminierung am Arbeitsmarkt. Vielfach wird

dem „Wert“ einer österreichischen Ausbildung zu große Bedeutung beigemessen. Wirksame Antidiskriminierungs- und Gleichbehandlungsregelungen sind hier gefordert (Bichl 2015: 2).

Die Nicht-Anerkennung von ausländischen Abschlüssen ist auch unter dem Gesichtspunkt der ausländerrechtlichen Rahmenbedingungen zu betrachten.

„Dies gilt vor allem für die ersten Jahre in Österreich, in denen primär die Erlangung und die Sicherung des Aufenthalts- und Beschäftigungsrechts und die notwendige Aufrechterhaltung der Einkommens- und Wohnsituation (aus Eigenem – ohne Inanspruchnahme von Mitteln der bedarfsorientierten Mindestsicherung) Bedeutung haben.“ (Bichl 2015: 1)

Wie bereits erwähnt, wurden in den letzten Jahren viele Maßnahmen zur Verbesserung der Anerkennung gesetzt (Tomic 2014: 1). Als Beispiele wurden das Anerkennungshandbuch Anerkennungs-ABC, das Onlineportal www.berufsanerkennung.at sowie das „Netzwerk Anerkennung“ genannt (Bichl 2015: 3). Die AST nahmen im Jänner 2013 in Wien, Graz, Linz und Innsbruck ihren Betrieb auf und bieten seitdem mehrsprachige Beratungen an. Die neugegründeten Beratungsstellen wurden in bestehende Migrantenvereine integriert, da diese auf eine langjährige Erfahrung zurückgreifen können sowie bereits eigene regionale Netzwerke aufwiesen (Tomic 2014: 2). Mit dem/der Kund/in wird abgeklärt, ob ein Anerkennungsprozess möglich und nötig ist. Ferner bieten die Berater/innen Unterstützung bei beglaubigten Übersetzungen von Zeugnissen und Diplomen an. Bei Bedarf werden Kund/innen im Anerkennungsprozess begleitet. Des Weiteren wurden durch die AST regionale Netzwerke mit arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Playern gegründet bzw. bestehende Netzwerke erweitert (Bichl 2015: 3).

Erste Erfahrungen und Erkenntnisse zeigen, dass die Anlaufstellen von der Zielgruppe gut und schnell angenommen wurden. Laut Statistiken nahmen 2013 ca. 4.600 Personen eine persönliche Beratung in Anspruch. Im Jahr 2014 stieg die Zahl auf 6.200 Personen. Die Ratsuchenden kommen aus über 100 unterschiedlichen Ländern; mehr als die Hälfte kommt aus einem Drittstaat. Dabei weisen ca. 50% der Klient/innen einen Hochschulabschluss auf, weitere 30% besitzen Maturaniveau (AST Mai 2015).

Trotz dieser neuen Entwicklungen stellt in Österreich die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen noch eine Herausforderung dar. Aus unterschiedlichen Gründen werden oftmals formale Ausbildungen nicht anerkannt, der Anerkennungsprozess zieht sich über einen langen Zeitraum oder ist mit hohen Kosten verbunden. Wie dargestellt wurde, nehmen Migrant/innen als Folge oftmals eine dequalifizierte Tätigkeit an, die jedoch weitreichende Auswirkungen auf ihren gesamten Lebensverlauf und ihre Lebensqualität haben kann. Auch psychisch kann die längerfristige „Entwertung“ der Kompetenzen nur schwer zu ertragen sein (Biffi et al. 2012; Stadler/Wiedenhofer-Galik 2011 in Tschiggerl 2015: 26). Nach Angaben der Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen können aus der Beratungserfahrung ähnliche Gründe resümiert werden. „Unübersichtliche gesetzliche Regelungen, zu hohe Kosten, regional geringe Angebote für Ergänzungsmaßnahmen und der hohe Komplexitätsgrad“ (Tomic 2014: 2) werden dabei genannt.

Stadlmayer untersucht in ihrer Dissertation zur Arbeitsmarktintegration und Dequalifizierung von Menschen mit Migrationshintergrund die Gründe, weshalb Migrant/innen keinen Antrag auf Anerkennung stellen, obwohl für eine verbesserte Beschäftigungssituation eine Anerkennung ausschlaggebend wäre. Der Großteil der Personen in ihrer Stichprobe meinte, dass sie nicht daran gedacht haben bzw. nicht über diese Möglichkeit informiert waren oder keine Erfolgsaussicht auf Anerkennung hatten. Von den Anerkennungsanwärter/innen gab die Hälfte an, aufgrund „der gegebenen Rahmenbedingungen (fehlende Unterlagen, viele Prüfungen nachzuholen, kompliziertes Verfahren) die Anerkennung nicht angestrebt oder aufgegeben zu haben“ (Stadlmayer 2012: 11).

Beim Prozess der Anerkennung spielt die Unterscheidung, ob die Ausbildung im EWR-Raum oder in einem Drittstaat absolviert wurde, eine große Rolle. Wie bereits erwähnt, erfolgt die Anerkennung bei Ersteren nach der EU-Berufsanerkennungsrichtlinie. Bei Qualifikationen aus Drittländern existieren im Vergleich dazu hinsichtlich der

Behördenzuständigkeit sowie im Anerkennungsverfahren große Unterschiede. Drittstaatsausbildungen müssen öfters formal anerkannt werden, die Verfahren gestalten sich komplizierter. Zu wünschen wäre hier Gleichbehandlung im Sinne der EU-Anerkennungsrichtlinie auf Drittstaatsausbildungen. Diesen Vorschlag hat bereits der ehemalige Wissenschaftsminister Karlheinz Töchterle im Jahr 2011 geäußert. Gemeinsam mit dem damaligen Integrationsstaatssekretär Sebastian Kurz hatte er ein zeitgemäßes sowie rasches und effizientes Anerkennungsverfahren gefordert (AST Jänner 2014a).

„Konkret sollte künftig der Zugang zu gesetzlich reglementierten Berufen, die eine akademische Voraussetzung haben (zum Beispiel Ärzte, Anwälte, Architekten, Steuerberater), für Drittstaatsangehörige ebenso rasch, effizient und unbürokratisch werden wie derzeit schon für Bürger der EU, des EWR und aus der Schweiz.“ (AST Jänner 2014a)

Hierbei soll die generelle Gleichwertigkeit der Ausbildung überprüft werden und nur bei „wesentlichen Unterschieden“ sollen Anpassungsqualifizierungen verlangt werden (Bichl 2015: 3). Dies würde in Österreich vor allem Gesundheitsberufe betreffen (AST April 2015).

Problematisch ist, dass einschlägige Berufserfahrung sowie sonstige Qualifikationsnachweise im Anerkennungsverfahren nicht berücksichtigt werden. Durch die Miteinbeziehung könnten jedoch „wesentliche Unterschiede“ bei der formalen Anerkennung ausgeglichen werden (AST April 2015).

Zusätzliche Maßnahmen, die zu einer Verbesserung der Anerkennung führen, betreffen das Angebot an Fachdeutschkursen sowie Deutschkurse auf hohem Niveau. Ferner würden auch Brückenkurse³⁹, Anpassungsqualifizierungen sowie betreute Praktika den qualifikationsadäquaten Berufseinstieg erleichtern. Neben diesen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten wäre eine generelle interkulturelle Öffnung sowie Aufklärung am Arbeitsmarkt notwendig (Tomic 2014: 4; Bichl 2015: 3).

³⁹ Ein Beispiel für ein Brückenangebot wäre das „New Skills“-Qualifizierungsprogramm des AMS, welches auf die Gruppe der Migrant/innen und der Flüchtlinge ausgeweitet werden könnte. Dabei sollen künftig nachgefragte Qualifikationen frühzeitig erkannt und passende Weiterbildungsangebote entwickelt werden (AMS New Skills 2015d; Bichl 2015: 3).

Neuzuwander/innen fehlt oftmals das Wissen über die Berufsfelder und die „Spielregeln“ des Arbeitsmarktes in Österreich. (Weiter-)Bildungsmöglichkeiten sowie deren Förderbarkeit und die damit verbundenen Zugangsvoraussetzungen sind ihnen nur teilweise bekannt (Bichl o.J.). Ferner verfügen sie oft nicht über ausreichende Informationen zum Thema Anerkennung von ihren im Ausland erworbenen Qualifikationen sowie die Voraussetzungen für diese Anerkennung (Bichl o.J.).

Neben den Anerkennungsverfahren der Berufszulassung, Nostrifikation, Nostrifizierung und Gleichhaltung Anerkennung ausländischer Hochschuldiplome besteht, wie erwähnt, die Möglichkeit, eine Bewertung des Abschlusses vornehmen zu lassen (www.aais.at; www.asbb.at). Durch die Bewertung des ausländischen Diploms können Arbeitgeber/innen die im Ausland erworbene Ausbildung besser mit dem österreichischen Pendant vergleichen und einschätzen (AST November 2014). In weiterer Folge kann dadurch der Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtert werden.

Darüber hinaus gibt es in Österreich keine bundesweite Regelung hinsichtlich der Anerkennung von ausländischen Qualifikationen. Der Großteil der Berufsbestimmungen ist zwar Bundeskompetenz, der Vollzug ist allerdings teilweise Länderkompetenz (Weichbold 2015: 10). Die AST haben im Laufe der Anerkennungsberatung sowie in Folge des gegenseitigen Austausches untereinander festgestellt, dass es in den Bundesländern eine Vielfalt an Fördermöglichkeiten in Bezug auf Weiterbildungen gibt. Diese Fördermöglichkeiten, aber auch die damit verbundenen Voraussetzungen unterscheiden sich jedoch stark voneinander. Derzeit werden manche Gruppen, wie niedrigqualifizierte Personen oder Wiedereinsteiger/innen, nach der Elternkarenz als besondere Zielgruppen bei der (Re-)Integration in den Arbeitsmarkt gesehen. Es wäre zielführend, wenn Migrant/innen und die Anerkennung ihrer ausländischen Qualifikationen ebenfalls als

Zielgruppe stärker unterstützt werden und das Thema Anerkennung in die jeweiligen Weiterbildungsförderungen der Bundesländer implementiert wird. In manchen Bundesländern wird bei der Förderung zwischen EU-/EWR-Bürger/innen und Drittstaatsangehörigen unterschieden, wobei Letztere (mit Ausnahme von Flüchtlingen) keinen Anspruch auf Fördergelder haben. Ferner ist mancherorts die Fördermittelvergabe nur für berufsspezifische Weiterbildungen erlaubt. Dies ist insbesondere für Neuzuwander/innen problematisch. Sie müssen aus existenziellen Gründen oftmals zu Beginn ihres Aufenthalts in Österreich einer dequalifizierten Tätigkeit in einem anderen Berufsfeld nachgehen. Gerade in solchen Fällen wäre eine Förderung bzw. Fortbildung im erlernten Beruf nötig, wovon sie jedoch ausgeschlossen sind. „So können in Niederösterreich ausgebildete KrankenpflegerInnen aus dem Ausland nicht gefördert werden, wenn sie beispielsweise als RegalbetreuerIn in einem Supermarkt beschäftigt sind und eine Nostrifikation beabsichtigen“ (AST Dezember 2014, Jänner 2014b).

Der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF) ist mit gutem Beispiel vorangegangen und hat das Thema Anerkennung in seine Förderrichtlinien implementiert. Diesem Prozess ging jedoch ein intensiver Austausch mit der Wiener Anlaufstelle (Perspektive) voran, sodass die Herausforderungen, die in Verbindung mit „anererkennungstechnischen Fragen“ bestehen, berücksichtigt werden konnten (AST Dezember 2014). Die Erfahrungen der AST aus der Anerkennungsberatung zeigen, dass Migrant/innen Fördermittel größtenteils für den Spracherwerb verwenden (AST Dezember 2014).

Es wäre wünschenswert, die jeweiligen Förderrichtlinien der Länder dahingehend zu adaptieren, „dass auch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die zu einer formalen Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen dienen, unterstützt werden“ (AST Dezember 2014).

6.2. Anerkannt! Fokusgruppenerhebung 2015

Im Rahmen des Projekts „Anerkannt!“⁴⁰ wurde von Zitz die Untersuchung „Anerkannt! Fokusgruppenerhebung 2015“ veröffentlicht, welche sich mit den aktuellen Anerkennungsstrukturen in Österreich aus der Perspektive von wichtigen Stakeholder/innen befasst. Ziel der Untersuchung war herauszufinden, was hinsichtlich der aktuellen österreichischen Anerkennungsstrukturen gut funktioniert bzw. in welchen Bereichen ein Verbesserungsbedarf besteht. Ferner wurde der Frage nachgegangen, welche Angebote und Tools bekannt sind. Weitere Forschungsschwerpunkte betrafen die Einschätzung der rechtlichen Rahmenbedingungen sowie mögliche Veränderungsvorschläge. Um diesen Fragen nachzugehen, wurden Fokusgruppen mit Entscheidungsträger/innen aus Behörden, einschlägigen Fachstellen, AMS, NGOs und Sozialpartner durchgeführt, die einen Bezug zum Thema Anerkennung aufweisen. Die Methode der Fokusgruppe wurde gewählt, da sie sich besonders gut dafür eignet, Interessen und Bilder einer komplexen Thematik darzustellen sowie Lösungsansätze und neue Ideen zu erarbeiten. Insgesamt fanden fünf Fokusgruppen mit 61 Teilnehmer/innen aus allen Bundesländern statt. Die Gespräche wurden Ende April in Graz, Wien (zwei Fokusgruppen), Linz und Innsbruck abgehalten. Ergänzend zu den Fokusgruppen füllten die Teilnehmer/innen einen Fragebogen aus. Die Ergebnisse der Untersuchung setzen sich aus den Auswertungen der fünf Fokusgruppen und der Antworten des Fragebogens zusammen (Zitz 2015: 2).⁴¹

6.2.1. INFORMATIONSSTAND UND POSITIVE ENTWICKLUNGEN IM ANERKENNUNGSBEREICH

Knapp die Hälfte der Fokusgruppenteilnehmer/innen schätzt ihren eigenen Informationsstand als gut ein, etwas mehr als ein Drittel bewertet ihn als „in Grundzügen vorhanden“. Nur 13% der Gesprächsteilnehmer/innen bezeichnen das eigene Wissen rund um das Thema Anerkennung als hervorragend und ca. 7% als lückenhaft (Zitz 2015: 3).

Die Fokusgruppenteilnehmer/innen beobachten seit einigen Jahren eine positive Entwicklung im Bereich der Anerkennung von international erworbenen Qualifikationen. Diese Veränderung wird auf unterschiedlichen Ebenen sichtbar: „Das Bewusstsein für Anerkennung steigt, neben der Wirtschaft auch in der Erwachsenenbildung. Teils ist eine gesellschaftliche Offenheit dem Thema gegenüber zu bemerken. Die Sensibilität von verfahrensdurchführenden Stellen intern ist ebenfalls gestiegen“ (Zitz 2015: 3). Die von den Stakeholder/innen beschriebenen Angebote decken sich größtenteils mit jenen, die bereits in Kapitel 5 geschildert wurden.

Insbesondere die Etablierung der Anlaufstellen (AST) wird von den Fokusgruppenteilnehmer/innen als positiv bewertet. Dabei wird die Kompetenz der Berater/innen sowie das Angebot an muttersprachlicher Beratung hervorgehoben. Insgesamt erweisen sich die AST als eine große Hilfe hinsichtlich Aufklärung und Begleitung im Anerkennungsverfahren. Sie genießen einen guten Ruf und weisen einen hohen Bekanntheitsgrad bei Entscheidungsträger/innen auf (Zitz 2015: 4).

Weitere positive Maßnahmen bzw. Entwicklungen, die von den Befragten genannt wurden, sind die Zusammenarbeit und Unterstützung von ENIC NARIC, die EU-behördeninterne Kommunikationsplattform IMI (International Market Information System), das „Netzwerk Anerkennung“, Informationsmöglichkeiten durch Broschüren (Anerkennungs-ABC) und Internetseiten (z.B. www.berufsanerkennung.at) sowie das Programm „Mentoring für MigrantInnen“. Des Weiteren wird die seit dem Jahr 2011 eingeführte Einspeisung von aus dem Ausland mitgebrachten Qualifikationen durch das AMS als erfreulich angesehen. Zuvor wurden die formalen Abschlüsse von Zuwander/innen nicht berücksichtigt und hochqualifizierte Personen wurden oftmals als Hilfsarbeiter/innen in die Datenbank eingetragen. Als weitere erfolgreiche Punkte wurden die neu eingeführte elektronische Bewertung für sekundäre Abschlüsse des Bundesministeriums für Bildung und Frauen sowie das one-stop-System des Bundesministeriums für Gesundheit zu Gesundheitsberufen ge-

⁴⁰ Das Projekt wird vom Bundesministerium für Europa, Integration und Äußeres und dem Integrationsreferat der Stadt Graz gefördert.

⁴¹ Weiterführende Informationen zum Projekt Anerkannt! zu finden unter www.anerkannt.at

nannt. Zudem werden die rezenten Entwicklungen in der Anerkennungspraxis im Hochschul- und Lehrlingswesen angeführt. Insbesondere bei Letzterer können Praxis und Berufserfahrung im Anerkennungsprozess berücksichtigt werden und dadurch die Anerkennung erleichtern (ebd.).

Weiters wird von vielen Stakeholder/innen „die erhöhte Sensibilisierung für das Thema Anerkennung genannt und insgesamt eine ‚Bewegung der Sichtbarmachung‘ der Qualifikationen und eine Professionalisierung der Akteure als konstruktiver Schritt gewertet“ (Zitz 2015: 4). Es wird bemerkt, dass das Thema Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen in der Gesellschaft positiv besetzt ist, zumal Anerkennung neben dem individuellen Nutzen auch volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Chancen bringt. Nach Meinung der Teilnehmer/innen ist die Wertschätzung gegenüber ausländischen Qualifikationen gestiegen. Insbesondere in Bereichen, in denen ein Fachkräftemangel herrscht, ist die Anerkennung von mitgebrachten Qualifikationen interessant. Der Erfahrungsaustausch in Netzwerken und unter verfahrensdurchführenden Stellen selbst wird als äußerst fruchtbar gesehen. Die Akzeptanz sowie die Vernetzung im Anerkennungsbereich wächst somit stark (Zitz 2015: 4f).

6.2.2. HERAUSFORDERUNGEN IM ANERKENNUNGSBEREICH

Die Stakeholder/innen identifizierten unterschiedliche Herausforderungen im Anerkennungsprozess. Insbesondere die Komplexität des Verfahrens, die sich aufgrund der unterschiedlichen Regelungen bzw. der Unübersichtlichkeit von Zuständigkeiten ergibt, stellt sich als schwierig heraus. Es wurde thematisiert, dass die Anerkennungs-ABC-Broschüre zwar einen Überblick über die zuständigen Stellen in Österreich gibt, allerdings werden nicht alle Berufe dargestellt. Darüber hinaus ist ein sogenannter „Anerkennungstourismus“ zwischen Bundesländern beobachtbar (Zitz 2015: 5). Dieser ist als eine Folge der „unterschiedlichen Auslegungen von Vorschriften bzw. dem Vorhandensein unterschiedlicher Kriterien etwa bei landesgesetzlich geregelten Berufen (z.B. Sozialbetreuungsberufe inkl. der Heimhilfen)“ (Zitz 2015: 5) zu sehen.

Bemängelt wird, dass es im Bereich der Facharbeit bzw. der Meisterprüfung nicht möglich ist, Prüfungen über

Teilbereiche zu absolvieren. Wie erwähnt, wird im Bereich der Lehre die Berücksichtigung der Praxiserfahrung im Anerkennungsprozess als positiv gesehen. Jedoch gestaltet sich der Vergleich zu anderen ausländischen Abschlüssen – aufgrund des dualen Ausbildungssystems in Österreich – als schwierig (Zitz 2015: 5).

Im Rahmen des Anerkennungsprozesses erweist sich der fehlende Rechtsanspruch auf Teilnahme an Kursen und Lehrgängen für die Absolvierung von Ergänzungsmaßnahmen als eine Hürde. Mangelnde Sprachkenntnisse erschweren ebenso das Anerkennungsverfahren. Dies wird am Beispiel der Lehrabschlussprüfung verdeutlicht, bei der Ansuchende den praktischen Teil der Prüfung mit Leichtigkeit bestehen, der theoretische Teil jedoch wegen geringer Deutschkenntnisse nicht mehr abgelegt wird. Generell wird ein Mangel an verfügbaren Deutschkursen geäußert. Hinzu kommt, dass oftmals Deutschkurse zeitgleich mit den Arbeitszeiten der Betroffenen angeboten werden. In vielen Bereichen reichen allgemeine Deutschkenntnisse nicht aus, um den jeweiligen Beruf auszuüben, es werden Fachsprachkenntnisse benötigt. Allerdings werden diesbezügliche Kurse oftmals nicht angeboten (Zitz 2015: 6).

Eine weitere Hürde wird im sogenannten „Amtsdeutsch“ – insbesondere bei Formulierungen bei Bescheiden – gesehen. Nicht selten sind diese für Antragssteller/innen bzw. für potenzielle Arbeitgeber/innen unverständlich. Dies kann bei Letzteren zu Unsicherheiten führen, da aus den Bescheiden für die Arbeitgeber/innen nicht ersichtlich wird, welche Kompetenzen die/der Bewerber/in mitbringt (Zitz 2015: 6).

Der Umgang mit fehlenden Dokumenten stellt sich ebenfalls als schwierig heraus, zumal es keine festgelegten Standards gibt, wie mit fehlenden Zeugnissen umgegangen werden soll (z.B. fehlende Bildungsnachweise von Flüchtlingen). In manchen Fällen ist es schwierig, Lehrpläne aus den Heimatländern zu erhalten bzw. ist mit einer längeren Wartezeit zu rechnen. Als herausfordernd wird der Umstand gesehen, dass manche Ausbildungsstätten in Heimatländern wie beispielsweise Afghanistan keine Lehrpläne beilegen bzw. dies nicht mehr möglich ist, weil die Institution nicht mehr existiert (Zitz 2015: 6).

Als kritisch wird die fehlende Abstimmung zwischen Anerkennungsregelungen und Arbeitsmarktzugang bei Drittstaatsangehörigen gesehen. Durch die Anerkennung der Ausbildung wird nicht automatisch eine Beschäftigungsbewilligung erteilt. Diese getrennte Handhabung sollte nach Meinung der Fokusgruppenteilnehmer/innen besser aufeinander abgestimmt werden. Außerdem verbinden manche Migrant/innen mit der Anerkennung ihrer Ausbildung sehr hohe Erwartungen in Bezug auf ihre Beschäftigungs- und Einkommensmöglichkeiten. Ein Anerkennungsbescheid führt jedoch nicht sofort zu einem berufsadäquaten Job (Zitz 2015: 7).

Auf Seite der potenziellen Arbeitgeber/innen wurden ebenfalls Herausforderungen sichtbar. Teilweise sind diese nicht genügend darüber informiert, wann eine Anerkennung der formalen Ausbildung erforderlich ist. Generell sind viele Arbeitgeber/innen nicht ausreichend über die nötigen rechtlichen Möglichkeiten und Schritte hinsichtlich der Beschäftigung von Zuwander/innen mit ausländischer Ausbildung informiert (ebd.). Die zum Teil vorherrschende mangelnde Akzeptanz von potenziellen Arbeitgeber/innen, Migrant/innen mit ausländischen formalen Bildungsabschlüssen zu beschäftigen, war in den Fokusgruppen ebenfalls ein Thema. Als eine mögliche Erklärung wurde die höhere Gehaltseinstufung von „anerkannten“ Fachkräften genannt. Dadurch würden die ausländischen Fachkräfte jedoch teurer werden und das Interesse von Betrieben sie einzustellen, würde sich verringern (ebd.).

Des Weiteren wurde darauf verwiesen, dass eine positive Anerkennung nicht automatisch zum Ausüben eines Gewerbes berechtigt (Zitz 2015: 7).

6.2.3. VERÄNDERUNGSBEDARF DER AKTUELLEN GESETZLICHEN REGELUNGEN

Generell besteht der Wunsch nach einheitlichen Anerkennungsregelungen, welche unabhängig vom Ort oder von der „Herkunft“ der Ausbildung sind. Darüber hinaus wird ein Rechtsanspruch auf ein Anerkennungs- bzw. Bewerbungsverfahren als notwendig erachtet. Hierbei sollte die Formulierung der Regelung klar festgehalten sein, es sollen Maßnahmen getroffen werden, die eine einheitliche Interpretation gewährleisten. Generell sollte das Verfah-

rensrecht umfassende Bestimmungen beinhalten:

„Geregelt werden sollen beidseitig gültige, bindende Fristen, Fristenläufe und die Verfahrensdauern, nicht nur für die Antragstellerinnen und Antragsteller sondern auch für die verfahrensdurchführenden Stellen. Geregelt werden sollte auch in welcher Form welche Dokumentenart beizubringen ist.“ (Zitz 2015: 8)

Inwieweit Gebühren für den Anerkennungsprozess erhoben werden sollten bzw. die Art der Kostenbeteiligung sollte ebenso bestimmt werden. Im Hinblick darauf sollten auch Überlegungen über die Art der finanziellen Förderungen, die beansprucht werden können, angestellt werden. Außerdem soll die Aufnahme einer Anerkennungsberatung gesetzlich verankert werden. Inwieweit eine statistische Erfassung bzw. ein Monitoring der Anerkennungsverfahren erfolgen soll, war ebenfalls ein Thema in den Fokusgruppen (Zitz 2015: 8).

6.2.4. GLEICHSTELLUNG VON EU-/EWR-BÜRGER/INNEN UND DRITTSTAATSANGEHÖRIGEN

In den Diskussionen wurde die Frage gestellt, ob Drittstaatsangehörige beim Anerkennungsverfahren EU- und EWR-Bürger/innen gleichgestellt werden sollen. In den Fokusgruppen wurde die Komplexität dieses Themas deutlich. Aufgrund der gegenwärtigen Regelungen ist neben der Staatsbürgerschaft der Zuwander/innen insbesondere das Land, in welchem die Ausbildung abgeschlossen wurde, relevant. Darüber hinaus führen bilaterale Übereinkommen zu einer noch größeren Vielzahl von Regelungen. Die Frage nach der Gleichstellung von Drittstaatsangehörigen und EU-/EWR-Bürger/innen im Anerkennungsverfahren wurde ebenfalls im Fragebogen gestellt. Ca. 35% der Befragten stimmten einer Gleichstellung zu, rund 12% lehnten diese ab und ca. 21% befürworteten diese bedingt. Über 31% der Teilnehmer/innen enthielten sich einer Antwort, was die Komplexität des Themas widerspiegelt (Zitz 2015: 8).

Argumente für eine Gleichstellung betreffen vor allem die Verfahrensklarheit und -einfachheit.

„Anerkennungswerberinnen und Anerkennungswerber hätten dann immer dasselbe Verfahren, die Verfahrensdurchführung würde auch den Stellen selbst erleichtert [werden], es gäbe mehr Transparenz. Durch eine divergente Behandlung kann es ja dazu kommen, dass [sic!] ein und dieselbe Ausbildung unterschiedlich behandelt wird, je nach der Staatsangehörigkeit der Anerkennungswerberin bzw. des Anerkennungswerbers.“ (Zitz 2015: 9)

Darüber hinaus ist bei einem einheitlichen Verfahrensablauf eine inhaltliche Prüfung bezüglich der Kompetenzen und des Wissens nicht ausgeschlossen. Positive Erfahrungen dazu gibt es bei der Anerkennung von Lehrabschlüssen, bei der es bereits ein einheitliches Verfahren bei EU- und Drittstaatsabschlüssen gibt (Zitz 2015: 9).

Für Befragte, die einem einheitlichen Verfahren bedingt zustimmen, ist die Vergleichbarkeit der Ausbildungen ausschlaggebend. Wenn diese ähnlich sind, dann soll keine Unterscheidung in der Beurteilung getroffen werden (ebd.).

Personen, die sich gegen eine Harmonisierung aussprechen, verwiesen darauf, dass bereits bestehende Abkommen zwischen Österreich und einigen Drittstaaten existieren bzw. dass Drittstaatsausbildungen nicht mit EU-Ausbildungen kompatibel seien. Hierbei wurde auf die Pflichten Österreichs gegenüber der EU hingewiesen. „Sofern nun eine EU-Richtlinie eine Ungleichbehandlung von EU-BürgerInnen und Drittstaatsangehörigen vorsieht, sei diese „Pflicht“ auch von Österreich als Mitgliedstaat der EU zu erfüllen“ (Zitz 2015: 9).

6.2.5. UNTERSTÜTZENDE MASSNAHMEN UND EMPFEHLUNGEN ZUR ZUKÜNFTIGEN ANERKENNUNGSPRAXIS

Als unterstützende Tools, Strukturen und Angebote zum Thema Anerkennung wurden die AST, die Broschüre Anerkennungs-ABC, die Website berufsanerkennung.at, ENIC NARIC, der Österreichische Integrationsfonds und das AMS genannt. Weitere Nennungen betrafen einzelne Websites wie jene der „Wirtschaftskammer, (...) oder der Ministerien generell sowie einzelne Abteilungen der Ministerien oder der Bundesländer“ (Zitz 2015: 10).

Hinsichtlich der Anerkennungspraxis wurden unterschiedliche Empfehlungen abgegeben. Diese wurden nach Häufigkeit und Priorität gereiht. An erster Stelle steht der Vorschlag nach einer Vereinheitlichung. Diese betrifft nicht nur die gegebenen und umzusetzenden „Regelungen (...), sondern zudem die Komplexität jeder einzelnen Vorschrift bzw. des Verfahrens generell (...) (fehlende einheitliche Standards, fehlende einheitliche Regelung hinsichtlich der Dokumente, komplizierte Zuständigkeiten der verfahrensdurchführenden Stellen)“ (Zitz 2015: 12).

Die Förderung der Sprachkenntnisse wird an zweiter Stelle genannt. Zum einen sollte das Kursangebot für „Alltagsdeutsch“ ausgebaut werden. Zum anderen wird der Ausbau von Fachdeutschkenntnissen, die berufsspezifische Begriffe vermitteln sollen, als wichtig erachtet. Hierbei wird empfohlen, verstärkt Abendkurse anzubieten, da sich sonst der Unterricht mit den Arbeitszeiten der Beschäftigten überschneidet (ebd.).

Außerdem wurde der Wunsch nach einfacheren Verfahren geäußert. Wie bereits erwähnt, werden die Anerkennungsprozesse als unüberschaubar, langwierig, kompliziert und intransparent beschrieben. Durch eine Vereinfachung der Anerkennungspraxis würden Migrant/innen diese nicht als unüberwindbare Hürde sehen und verstärkt eine Anerkennung ihrer Ausbildung anstreben (ebd.).

Obwohl die Fokusgruppenteilnehmer/innen eine erhöhte Sensibilisierung für das Thema Anerkennung wahrnehmen, besteht das Anliegen, diese noch weiter zu verstärken. Die Thematik ist in der Wirtschaft noch ein Randthema. Durch ein erhöhtes Informationsangebot könnte das Bewusstsein von potenziellen Arbeitgeber/innen hinsichtlich der Beschäftigung von Personen mit ausländischen Abschlüssen gesteigert werden. Darüber hinaus sollte auch die Gesellschaft mehr Informationen über das Thema internationale Qualifikationen erhalten. Dadurch kann vermittelt werden, dass die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen sowohl für die Betroffenen als auch für die Gesellschaft von Nutzen ist (Zitz 2015: 13).

Weitere Empfehlungen betrafen unterschiedliche Bereiche:

„Die Schaffung einer guten Datengrundlage mit Hilfe von Statistiken und einem darauf aufbauenden Monitoring, mehrsprachige Informationen sowohl für Antragstellerinnen und Antragsteller also auch für Behörden und Organisationen, die Harmonisierung der Ausbildungen auf EU-Ebene, die stärkere Regionalisierung der Angebote von Expertinnen und Experten, verbesserte Vernetzungsinitiativen, ein verstärktes Zusammenspiel von Anerkennung und Beschäftigung, die Schaffung von Beratungseinrichtungen im Vorfeld der Anerkennung, die Einrichtung von Willkommens- und Servicestellen, die Schaffung und Nutzung von Ermessensspielräumen für Behörden und generell Maßnahmen zur erhöhten Transparenz der Verfahren.“ (Zitz 2015: 13)

7

Quantitative Erhebung der aktuellen Fallzahlen bei Anerkennungs- und Validierungsverfahren⁴²

Andrea Egger-Subotitsch, Monira Kerler und Evelyn Doll

7.1. Forschungsdesign

Im Mittelpunkt des Interesses stand die Frage, wie hoch die Fallzahlen von Anerkennungen, Gleichhaltungen, Nostrifizierungen, Bewertungen etc. sind, welche in Österreich entweder Voraussetzung zur Ausübung eines im Ausland erlernten Berufs oder von Vorteil auf dem Arbeitsmarkt sind. Zugleich wurden die Zuständigkeiten (Institutionen) für berufliche Anerkennungen recherchiert und werden in den folgenden Kapiteln dargestellt. Die Recherche wurde im ersten Halbjahr 2015 durchgeführt und bezog sich auf folgende Bereiche: Hochschule, Lehrberufe und reglementierte Berufe (ohne pädagogische Berufe und Berufe im öffentlichen Dienst – siehe Darstellung Kapitel 7.2.2.)

Eine Reihe von unterschiedlichen Begriffen bezeichnet „Anerkennungsprozesse“ im weitesten Sinn (ÖIF 2014):

- Gleichhaltung von Lehrabschlüssen
- Nostrifizierung von akademischen Abschlüssen zur Berufsausübung
- Nostrifizierung von Schul- und Reifezeugnissen
- Berufliche Anerkennung reglementierter Berufe im Sinne der EU-Anerkennungsrichtlinie
- Bewertung von akademischen Zeugnissen durch ENIC NARIC Austria

Wie erwähnt, bedeutet eine „formale Anerkennung“ in einigen Berufen nicht automatisch eine Berechtigung zur selbstständigen Berufsausübung. In den freien Berufen ist es in den meisten Fällen notwendig, sich – wie die Inländer/innen auch – in die Liste der entsprechenden Kammer eintragen zu lassen (z.B. Ärzt/innen, Psychotherapeut/innen u.a.).

Für die Recherche der Fallzahlen wurden durch abif mehr als 200 Stellen und Personen telefonisch und per E-Mail kontaktiert.

⁴² Literaturverzeichnis siehe S. 140

Den für die Anerkennungsprozesse zuständigen Behörden wurden folgende Fragen gestellt:

- Werden Fallzahlen dokumentiert?
- Sind Zahlen für 2014 (oder 2013) verfügbar?
- Für welche Ereignisse sind Zahlen verfügbar?
- Für welche Bereiche und in welcher Detailliertheit sind Zahlen verfügbar?
- Wie viele Antragsstellungen gab es insgesamt?
- Wie viele Verfahren waren positiv, wie viele negativ, wie viele waren mit Auflagen positiv, wie viele Abtretungen/Zurückziehungen gab es?
- Können die Zahlen an abif übermittelt werden?
- Besteht die Möglichkeit einer systematischen Erfassung und könnten die Zahlen jährlich von der Stelle weitergegeben werden (zentrale Erfassung, z.B. durch Eingabe in eine Datenbank, jährliche Befragung o.Ä.)?

7.2. Ergebnisse der quantitativen Erhebung

7.2.1. ALLGEMEINE ERLÄUTERUNGEN ZU DEN VORLIEGENDEN FALLZAHLEN

Sämtliche Zuständigkeiten für die ausgewählten Bereiche konnten vollständig recherchiert werden und wurden in Abbildung 1 zusammengefasst. Im Vergleich zu der in Kapitel 5, Tabelle 4 angeführten Übersicht an institutionalisierten Anerkennungs- und Validierungsverfahren stellt diese Abbildung eine bewusste Auswahl dar. Durch den Fokus auf die direkte Berufsrelevanz wurden etwa Verfahren der Anerkennung im Schulbereich oder der Anrechnung für weitere Qualifikationsschritte ausgeblendet. Verfahren zur Validierung von Kompetenzen wurden aus forschungspraktischen Gründen nicht berücksichtigt, da die Zielgruppe nicht nur Migrant/innen sind und eine Trennung zwischen Antragsteller/innen mit und ohne Migrationshintergrund vom Aufwand her nicht zu leisten gewesen wäre.

Ebenso liegen die Fallzahlen zum allergrößten Teil vor. Der Rücklauf war sehr hoch und die allermeisten Institutionen stellten die Zahlen zur Verfügung bzw. bemühten sich, einen Überblick über ihre Fallzahlen zusammenzustellen. Nur von sehr wenigen der angefragten Institutionen konnten keine Zahlen bzw. Angaben erhoben werden (keine Antwort).

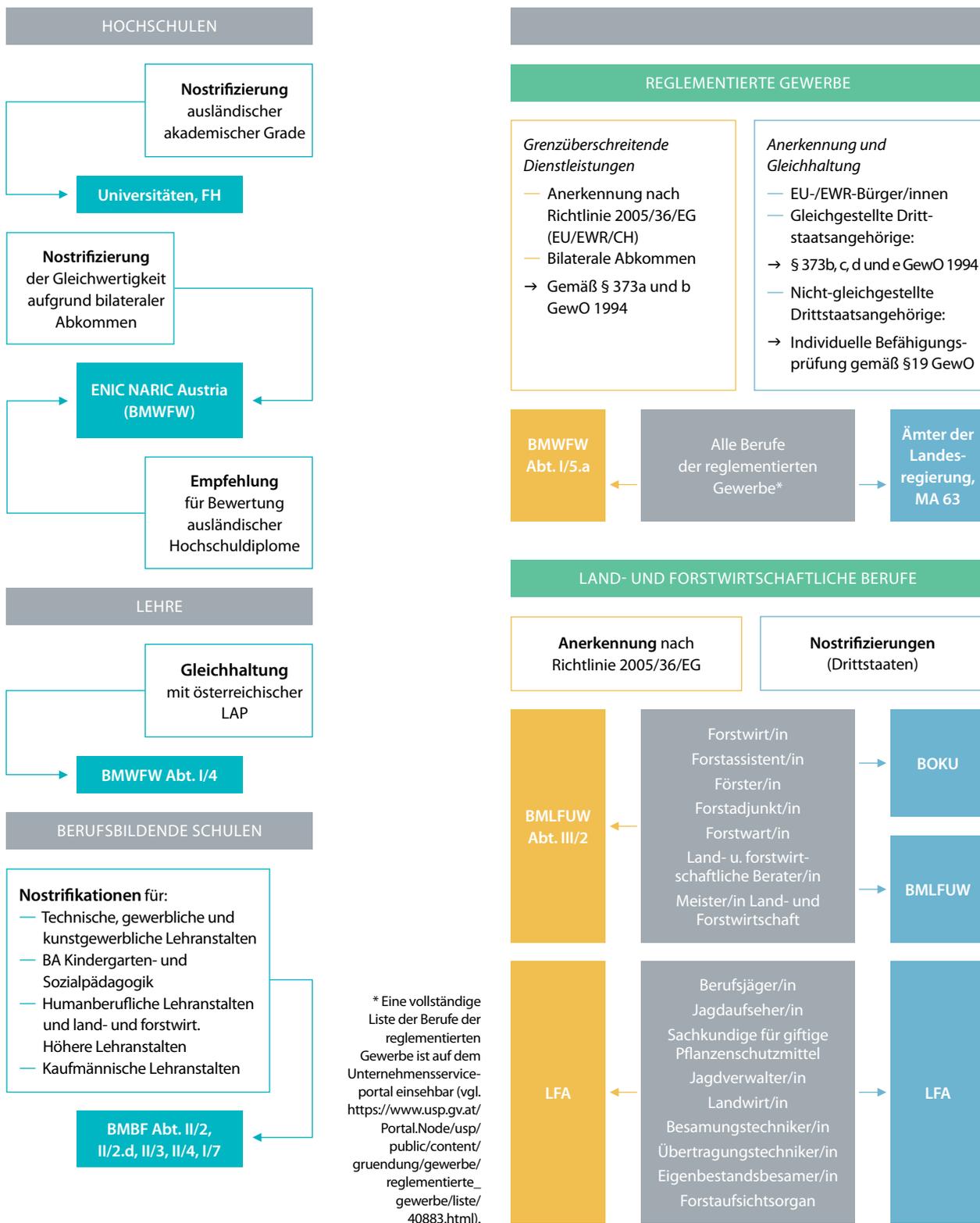
Die Zahlen beziehen sich zumeist auf das Jahr 2014, manchmal auf 2013 oder 2012. Dies hing von der Verfügbarkeit innerhalb der Institutionen ab und wird in der Tabelle kenntlich gemacht.

Der Grad der Detailliertheit der zur Verfügung gestellten Zahlen und Informationen variiert teilweise recht stark zwischen den Institutionen. Häufiger Grund hierfür ist die Tatsache, dass einzelne Akten durchgeschaut werden mussten, um die Fälle zu finden, und dass eine größere Detailliertheit (Aufgliederung) de facto die Erstellung einer Statistik bedeutet hätte, wofür viele der kontaktierten Stellen weder die Zeit noch die Kapazität hatten.

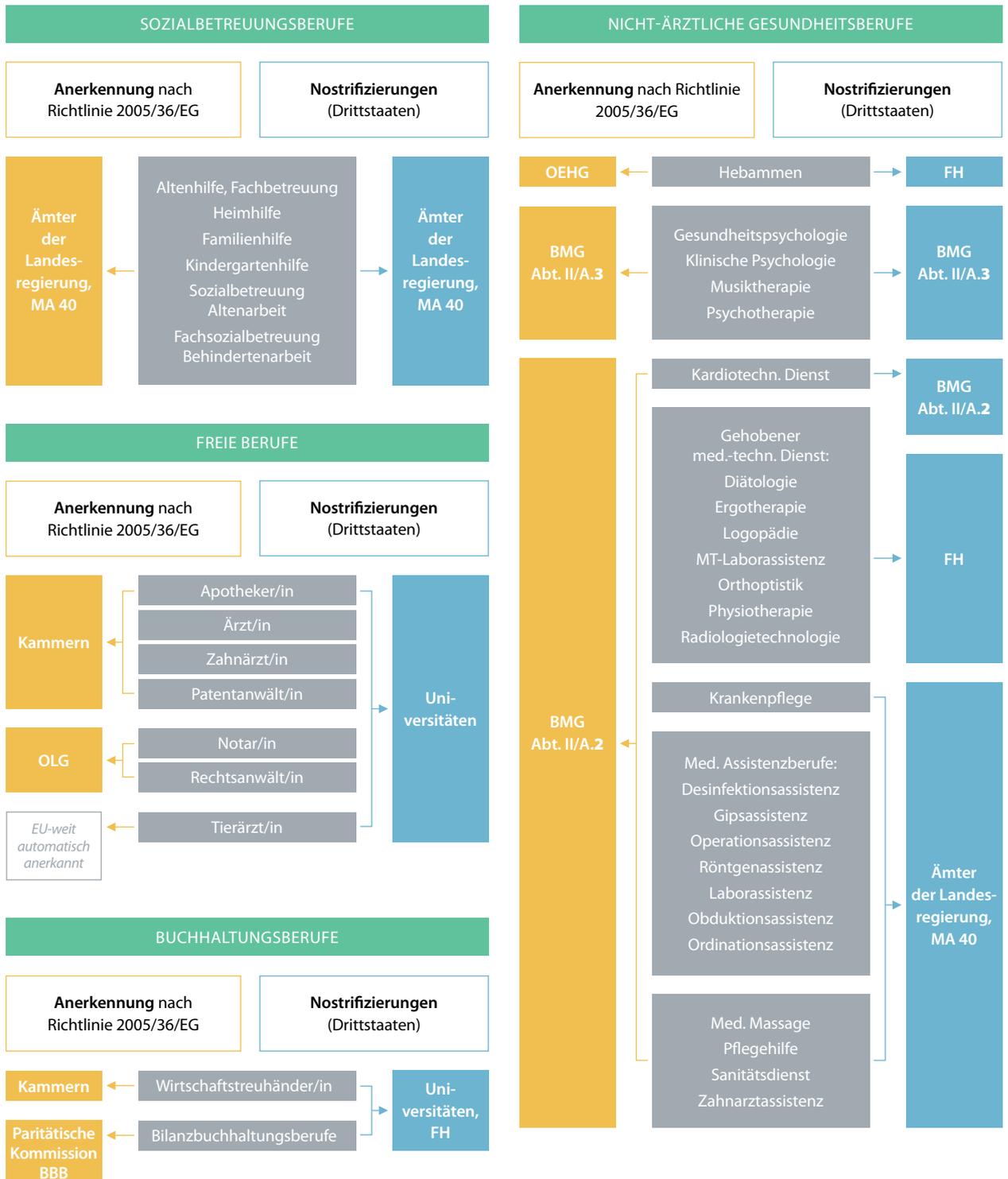
Auch wenn die vorliegenden Zahlen keinen Anspruch auf absolute Vollständigkeit erheben können (so der ausdrückliche Hinweis mehrerer Institutionen), so ist dennoch klar festzustellen, dass die erhaltenen Zahlen insgesamt eine hohe Verlässlichkeit besitzen und das aktuelle Gesamtbild der Quantität von Anerkennungsprozessen in Österreich gut wiedergeben.

7.2.2. ZUSTÄNDIGKEITEN FÜR DIE BEARBEITUNG VON ANTRÄGEN

ABBILDUNG 1: ZUSTÄNDIGKEITEN IM ÜBERBLICK



REGLEMENTIERTE BERUFE



7.2.3. DETAILLIERTE ZUSTÄNDIGKEITEN UND FALLZAHLEN

Die folgende Tabelle bietet eine detaillierte Gesamtdarstellung der Fallzahlen in den einzelnen Berufsbereichen und gibt darüber hinaus Informationen über Zuständigkeiten, Art der Anerkennung und zur Detailliertheit der erhaltenen Daten.

Zählt man die übermittelten Zahlen (zu dem jeweils angegebenen Zeitraum) zusammen, kommt man insgesamt auf rund 9.400 Fälle bzw. Antragsstellungen in den betrachteten Bereichen im Rahmen dieser Studie. Einige der Hauptergebnisse sollen hier kurz dargestellt werden.

Geht man nach der Zahl von Fällen für einen bestimmten Berufsbereich, ergibt sich folgendes Bild: **Die reglementierten Gewerbe machten 2014 mit rund 4.000 Antragsstellungen** die größte Zahl an formalen Anerkennungen aus, die durch das BMWFW sowie die Ämter der Landesregierungen bearbeitet wurden.⁴³ Dabei sind die individuellen Befähigungsprüfungen, die ebenfalls zur Ausübung eines Gewerbes berechtigen, nicht mit eingerechnet, da hier formal keine Unterscheidung zwischen In- und Ausländer/innen getroffen wird und daher auch keine Angaben entlang dieses Kriteriums möglich sind.⁴⁴

Bei den reglementierten Gewerben wurden vor allem Anträge nach §373a und b GewO 1994 gestellt (rund 86%). Am häufigsten waren dabei Anträge von Personen aus den Bereichen Baugewerbe hinsichtlich der ausführenden Tätigkeiten Malen/Anstreichen, Stuckatur/Trockenausbau, Tischlerei sowie Elektrotechnik und Metalltechnik. Zu den 14%, die Anträge nach §373c bis e GewO 1994 stellten, für die die Ämter der Landesregierungen zuständig sind, liegen keine Informationen zu einzelnen Berufen vor.

Mit rund **2.600 Antragsstellungen im Bereich der nicht-ärztlichen Gesundheitsberufe** waren das BMG (2.028), die Ämter der Landesregierungen (563)⁴⁵ sowie die FH (33) beschäftigt. Beim BMG betraf dabei die mit Abstand

größte Zahl von Anträgen den Bereich „Gesundheits- und Krankenpflege“ (rund 657)⁴⁶, wobei davon in mehr als 80% eine automatische Anerkennung erfolgte. Die beiden anderen „großen“ Bereiche sind der physiotherapeutische Dienst mit rund 387 Anerkennungen und die Pflegehilfe mit rund 327 Anerkennungen.⁴⁷

Geht es um nicht-ärztliche Gesundheitsberufe, die in Drittstaaten erlernt wurden, so ist es quasi die Regel, dass ausgleichende Prüfungen nachgeholt werden müssen. Dies war bei rund drei Viertel der Personen der Bescheid, die Anträge bei den Ämtern der Landesregierungen stellten. Bei nicht-ärztlichen Gesundheitsberufen, bei denen die FHs für Nostrifizierungen zuständig sind, lag dieser Anteil bei etwa 38%.

Das BMWFW erledigte 773 Anträge zur Gleichhaltung mit der österreichischen Lehrabschlussprüfung. Dabei waren etwas mehr als die Hälfte Ausbildungen, die in Drittstaaten absolviert wurden. Diese bekamen mehr als doppelt so häufig die Auflage, zu einer verkleinerten LAP anzutreten, wie Personen mit Abschlüssen aus der EU/CH, nämlich rund 45% im Vergleich zu 20%.

Die Österreichische Ärztekammer bzw. die Landeskammern bearbeiteten 2014 insgesamt rund 750 Anträge bezüglich Anerkennung gemäß Richtlinie 2005/35/EG (250) oder bezüglich Anrechnung von ausländischen Ausbildungszeiten (494) von Ärzt/innen.

Bei den Berufskammern fielen insgesamt etwa 887 Fälle an, wobei auf die Ärztekammer 83% der Fälle entfielen. Zahnärztekammer (8%), Apothekerkammer (5%) und die Kammer für Architekten und Ingenieurskonsulenten (4%) folgten entsprechend mit großem Abstand.

Rechnet man die Zahlen bei den Ämtern der Landesregierungen (bzw. Magistrate) aus den unterschiedlichen Berufsbereichen, für die ihre Abteilungen zuständig sind, zusammen, so ergibt sich eine Gesamtzahl von mehr als

⁴³ Summe der Fälle des BMWFW (3.369) und der Ämter der Landesregierungen (650)

⁴⁴ Die Zahl der abgelegten individuellen Befähigungen wurde daher nicht erhoben.

⁴⁵ 2013/2014

⁴⁶ Ohne Zurückziehungen (n=47)

⁴⁷ Das BMG ist nur für Anerkennung nach Nostrifizierungen nach Richtlinie 2005/35/EG bzw. die automatische Anerkennung zuständig.

1.600 Fällen.⁴⁸ Mehr als 400 Antragsstellungen betrafen dabei Sozialbetreuungsberufe. Hier stellen die Bereiche Heimhilfe, gefolgt von Altenarbeit und Behindertenarbeit, den größten Anteil dar.

In Hinblick auf Nostrifikationen von Zeugnissen aus berufsbildenden Schulen ist festzustellen, dass gemessen an der Zahl gestellter Anträge die Zahl der tatsächlich abgeschlossenen Nostrifikationen (Beurkundungen) gering ist. Dies gilt für „technische, gewerblich und kunstgewerbliche Lehranstalten“ sowie „Humanberufliche Lehranstalten und land- und forstwirtschaftliche Höhere Lehranstalten“ und „Kaufmännische Lehranstalten“: Bei Ersteren werden pro Jahr 95 bis 130 Anträge verzeichnet; ausgestellt wurden im Jahr 2014 allerdings nur 24 Beurkundungen, was einen Anteil von 21% ausmacht, wenn man sich auf den Mittelwert von Antragsstellungen bezieht.⁴⁹ Im zweiten Bereich gehen schätzungsweise 40 Anträge pro Jahr ein und sieben Beurkundungen wurden 2014 ausgestellt (das sind etwa 18%).⁵⁰ Bei letzterer Gruppe, Nostrifikation von Zeugnissen kaufmännischer Lehranstalten⁵¹, resultieren nur etwa 6% der Anträge in einer Beurkundung.

Die geringen Zahlen an Beurkundungen/Nostrifikationen im berufsbildenden Bereich liegen darin begründet, dass Lehrpläne und Inhalte der schulischen Ausbildungen zwischen Österreich und dem anderen Land verglichen werden und in der Notwendigkeit, dass Unterschiede ausgeglichen werden müssen, in der Regel durch Externistenprüfungen, um die Gleichwertigkeit und damit die Nostrifikation zu erlangen. Viele der Antragssteller/innen schaffen es jedoch nicht, diese Prüfungen (vollzählig) abzulegen. Dadurch bleiben Verfahren häufiger offen oder werden eingestellt.

Betrachtet man die vorliegenden Fallzahlen bei den Universitäten und Fachhochschulen, die für Nostrifizierungen von in Drittstaaten erworbenen Diplomen zuständig sind, in Gesamtheit und unabhängig vom Fachbereich⁵², ergibt sich annäherungsweise eine Gesamtzahl von 150.⁵³ Dabei machte die Humanmedizin etwa 50% der Fälle aus, nicht-ärztliche Gesundheitsberufe etwa 20%.

Anmerkungen:

- Reglementierte Berufe, Anerkennung bei Lehrberufen sowie Nostrifikation von Hochschulzeugnissen und berufsbildenden Schulen sind in der Studie und damit in der Tabelle erfasst (ohne pädagogische Berufe und öffentlichen Dienst).
- Es wurden ausschließlich öffentliche Universitäten und Fachhochschulen erfasst/kontaktiert.
- Die Erklärungen zu * befinden sich jeweils in derselben Zeile, in der Spalte „Anmerkungen“.
- Kursiv geschriebene Zahlen bedeuten, dass eine ganz eindeutige Zuordnung von übermittelten Zahlen nach Ausgang nicht möglich ist. Dies wird auch in der Spalte „Anmerkungen“ oder in Klammern jeweils kurz erklärt.

⁴⁸ Bereiche „reglementierte Gewerbe“, „Sozialbetreuungsberufe“ und „nicht-ärztliche Gesundheitsberufe“ summiert

⁴⁹ Vor allem in den Bereichen Bautechnik, Elektronik, Maschinenbau und Chemie

⁵⁰ Vor allem in den Bereichen Tourismus und Mode

⁵¹ HAK und HAS

⁵² Nur in der Studie berücksichtigte Berufe, siehe Grafik

⁵³ Bezogen auf den jeweils angegebenen Zeitraum

TABELLE 1: INFORMATIONEN ZUR ZUSTÄNDIGKEIT UND ZU FALLZAHLEN VON ANERKENNUNGEN IM AUSLAND ERWORBENER QUALIFIKATIONEN IN ÖSTERREICH

STELLE/ BERUFSBEHÖRDE	Zuständigkeit* * (tw. nur für bestimmte Berufe in einem Bereich, siehe Grafik)	Werden Fälle statistisch erfasst?	Gesamtzahl von Fällen/ Antrags- stellungen	Jahr/ Zeitraum 2014	Detailliertheit der erhaltenen Daten
ENIC NARIC Austria (BMWF)	Bewertung von akademischen Abschlüssen für Nostrifizierungen	ja, monatlich zusammen- gestellt	ca. 6.000	2014	nach Aus- bildungsland
	EU				
	Drittstaaten				
BMFW, Abt. I/4	Gleichhaltungen mit öst. LAP	ja	773	2014	nach Ausbildungs- land, Art des Ausgangs, nach Lehrberuf, nach Bundesländern
	EU				
	Drittstaaten				
BMFW, Abt. I/5.a <i>Reglementierte Gewerbe</i>	Grenzüberschreitende Dienstleistungen, Anerkennung reglementierte Gewerbe gemäß § 373a und b GewO 1994 (Dienstleistungsanzeigen) (EU/EWR/CH)	ja	3.369	2014	nach Aus- bildungsland, nach Gewerbe
Ämter der Landesregierungen, MA 63 <i>Reglementierte Gewerbe</i>	Anerkennung und Gleichhaltung reglementierte Gewerbe gemäß §373c bis e GewO 1994 - EU/EWR/CH-Staatsangehörige - gleichgestellte Drittstaats- angehörige	unter- schiedlich	650*	2014	teilweise nach Ausgang der Ent- scheidung; in einem Fall sehr detailliert nach Beruf, Art des Verfahrens, Nationa- lität und Ausgang
Ämter der Landesregierungen, MA 63 <i>Reglementierte Gewerbe</i>	Individuelle Befähigungsprüfung gemäß §19 GewO (alle Staatsangehörigkeiten)	ja	nicht verfügbar		keine, da bei dem Verfahren nicht zwischen In- und Ausländer/innen unterschieden wird.
BMG, Abt. II/A/2 <i>Nicht-ärztliche Gesundheitsberufe*</i>	Nostrifizierungen nach Richtlinie 2005/35/EG und automatische Anerkennung**	ja	2.019	2014	Ausbildungsland, Fachrichtung, Bearbeitungs- dauer, Ausgang, Geschlecht
	Nostrifikation	ja	0	2014	

Bearbeitungen/ Verfahren	Positiv erledigt (ohne Auflagen)	offen	Positiv unter Auflagen (Nachholen, von Prüfungen, Ausgleichs- maßnahmen)	Negativ erledigt	Abtretungen, Zurück- ziehungen, Verfahrens- wechsel	Anmerkungen
4.472	ca. 95% der Verfahren			unter 5% der Verfahren	ca. 10% Abtretungen (in Bezug auf Gesamtzahl der Anträge)	
2.271*						* Summe aus „Staaten-Ranking“ (EU), enthält nicht alle Fälle. Top 3: Ungarn, Polen, Rumänien.
1.827*						* Summe aus „Staaten-Ranking“ (Drittstaaten), enthält nicht alle Fälle. Top 3: Ukraine, Russische Föderation, Serbien.
773	481*		230**	62 (zusammen mit Abtre- tungen)	62 (zusammen mit negativen)	Negative Bescheide und Abtretungen nicht getrennt übermittelt bzw. aufgezeichnet. * Enthält 32 automatische Anerkennungen aufgrund von Bildungsabkommen. ** Zulassung zur „verkleinerten“ LAP
302*	242		60			* Nur Fälle, die gleichgehalten oder zur verkleinerten LAP zugelassen wurden.
377*	207		170			* Nur Fälle, die gleichgehalten oder zur verkleinerten LAP zugelassen wurden.
3.369	3.216				153	
622	287			47	121	Laut Auskunft des ALR NÖ werden seit März 2015 alle Entscheidungen (§ 373 c, d GewO) nach positiv und negativ in das GISA eingegeben (Gewerbeinformationssystem Austria). Verwaltet durch MA63. * Für das Land Kärnten liegt die Zahl der Fälle für Ausbildungen in Drittstaaten vor: 4. Davon 3 negativ, 1 positiv beschieden.
1.303	1.041		198		64	* Berufe siehe Grafik Top 4: Deutschland, Slowakei, Slowenien, Ungarn ** EU-konforme Ausbildung oder „erworbene Rechte“

STELLE/ BERUFSBEHÖRDE	Zuständigkeit* * (tw. nur für bestimmte Berufe in einem Bereich, siehe Grafik)	Werden Fälle statistisch erfasst?	Gesamtzahl von Fällen/ Antrags- stellungen	Jahr/ Zeitraum 2014	Detailliertheit der erhaltenen Daten
BMG, Abt. II/A/3 Nicht-ärztliche Gesundheitsberufe*	Anerkennung nach Richtlinie 2005/35/EG	ja	4	2013	nach Fachrichtung, nach Ausbildungs- land
	Nostrifikation	ja	5	2013	nach Fachrichtung, nach Ausbildungs- land
Ämter der Landesregierungen, MA 40 Sachgebiete: Soziales, Gesund- heitsrecht, Krankenanstalten u.Ä.	Nostrifikation von Abschlüssen in nicht-ärztlichen Gesund- heitsberufen aus Drittstaaten (bestimmte Berufe)*	nein	563	2013/ 2014**	unterschiedlich
FH	Nostrifizierung von Abschlüssen in nicht-ärztlichen Gesund- heitsberufen aus Drittstaaten (bestimmte Berufe)*		33	2014	unterschiedlich, tw. nach Fachrichtung + Ausbildungsland
Ämter der Landesregierungen, MA 40	Nostrifikation von Abschlüssen in Sozialbetreuungsberufen aus Drittstaaten	nein (i.d.R. nur einzelne Personen- akten); eine Ausnah- me: Kataster/ Excel)	428	2014	unterschiedlich, tw. nach einzelnen Fachrichtungen
BMLFUW III/2	Anerkennung nach Richtlinie 2005/35/EG und Nostrifizierung (bestimmte Berufe)*	ja	1*	2014	
Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien	Nostrifizierung	nein	0	2013/ 2014	
BOKU Wien Agrar- und forstwirtschaftliche Berufe*	Nostrifizierung	nein	0	2014	
Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbil- dungsstellen der Bundesländer (LFA)	Gleichhaltung von im Ausland erworbenen Ausbildungen, Anerkennung von Berufserfah- rung (bestimmte Berufe)*, EU/EWR/CH und Nostrifizierung bei Drittstaaten	nein	5	2014	teilweise nach Ausbildungsland + Beruf
BMBF* Technische, gewerbliche und kunstgewerbliche Lehranstalten	Nostrifikation (Anträge) (alle Staatsangehörigkeiten)	nein	ca. 95 – 130 pro Jahr		nach Aus- bildungsland, nach Fachrichtung
	Nostrifikation (Bescheide)		ca. 80 – 90 pro Jahr		
	Nostrifikation (Beurkundung)		24	10/2013 – 9/2014	nach Fachrichtung

Bearbeitungen/ Verfahren	Positiv erledigt (ohne Auflagen)	offen	Positiv unter Auflagen (Nachholen von Prüfungen, Ausgleichs- maßnahmen)	Negativ erledigt	Abtretungen, Zurück- ziehungen, Verfahrens- wechsel	Anmerkungen
	4*		4*			* Berufe siehe Grafik ** keine Angabe, ob mit oder ohne Auflagen positiv.
	5**		5**			Eine Zurückweisung (ohne Angabe zur Staatsangehörigkeit).
563	22	79	420	1	41	Häufige Gründe für Zurückziehungen sind familiär oder aufenthaltsrechtlich bedingt. * siehe Grafik ** Die übermittelten Zahlen der MA 40 sind aus 2013, von allen anderen Stellen aus 2014.
55**		14**	21**		20**	* siehe Grafik ** Enthalten auch Fälle von 2013 einer FH (keine Trennung zw. 2013/14 vorgelegen).
k.A.	80	23	180	3	60	Bei der LAD Salzburg waren auch einige Fälle von Inländer/innen, die um Anerkennung ihrer Ausbil- dung ersucht haben, enthalten. Zudem wurde der Ausgang der Anträge nicht mitgeteilt. Fast die Hälfte der Fälle fallen bei der MA 40 an. Der größte Teil der Fälle geht auf Heimhilfe zurück.
1	1					*Antragsteller/in aus EU-/EWR-/CH-Land
1	1		1			*siehe Grafik
6	6					*siehe Grafik Da die Daten nur teilweise mit Angaben zum Aus- bildungsland übermittelt wurden, kann nur annähe- rungsweise festgestellt werden, dass etwa doppelt so viele Anträge von EU-Bürger/innen kommen wie von Nicht-EU-Bürger/innen.
						Der Ausgleich von Unterschieden hängt von der Ablegung von Externistenprüfungen ab. Diese wird vom überwiegenden Teil nicht (zur Gänze) absolviert. Daher keine Beurkundung möglich. * BMBF ausschließlich für die Nostrifizierung von Berufsschulzeugnissen zuständig.
	24*		24*			* k.A. wie viele positiv mit und ohne Auflagen.

STELLE/ BERUFSBEHÖRDE	Zuständigkeit* * (tw. nur für bestimmte Berufe in einem Bereich, siehe Grafik)	Werden Fälle statistisch erfasst?	Gesamtzahl von Fällen/ Antrags- stellungen	Jahr/ Zeitraum 2014	Detailliertheit der erhaltenen Daten
BMBF <i>BA Kindergartenpädagogik</i>	Nostrifikation (alle Staatsangehörigkeiten)	nein	2	10/2013 – 9/2014	nach Ausbildungs- land (Ranking ohne Zahlen), nach Fachrichtung
BMBF <i>Humanberufliche Lehranstalten und land- und forswirt. Höhere Lehranstalten</i>	Nostrifikation (Anträge) (alle Staatsangehörigkeiten)	nein	ca. 40 pro Jahr		nach Ausbildungs- land (Ranking ohne Zahlen), nach Fachrichtung
	Nostrifikation (Bescheide)		ca. 9 pro Jahr		
	Nostrifikation (Beurkundung)		7	10/2013 – 9/2014	nach Ausbildungs- land (Ranking ohne Zahlen), nach Fachrichtung
BMBF <i>Kaufmännische Lehranstalten</i>	Nostrifikation (Anträge bzw. Bescheide) (alle Staatsangehörigkeiten)	nein	41 (bezieht sich auf Antragsdatum)	10/2013 – 9/2014	
	Nostrifikation (Beurkundung)			10/2013– 9/2014	
	EU		68	10/2013– 9/2014	nach Herkunft
	Drittstaaten		109	10/2013– 9/2014	nach Herkunft
OLG (Oberlandesgerichte)	Anerkennung nach Richtlinie 2005/35/EG RECHTSANWÄLTE und NOTARE	nein	6 (bezieht sich auf Antragsdatum)	2014	
Universitäten <i>Rechtswissenschaften</i>	Nostrifizierungen	k.A.	k.A.	2012/13 (Studien- jahr)	
OEHG	Anerkennung nach Richtlinie 2005/35/EG	ja	28	2014	nach Ausbildungs- land
FH <i>Hebammenstudiengang</i>	Nostrifikation (Drittstaaten)	ja	Im 2-stelligen Bereich pro Jahr in Form von Vor- gesprächen, ob Antragsstellung aussichtsreich	2013/ 2014	Ausbildungsland auf Anfrage

Bearbeitungen/ Verfahren	Positiv erledigt (ohne Auflagen)	offen	Positiv unter Auflagen (Nachholen von Prüfungen, Ausgleichs- maßnahmen)	Negativ erledigt	Abtretungen, Zurück- ziehungen, Verfahrens- wechsel	Anmerkungen
	2					Zahlen beziehen sich auf durchgeführte Nostrifikationen.
9	7					Der Ausgleich von Unterschieden hängt von der Ablegung von der Externistenprüfung ab. Diese wird vom überwiegenden Teil nicht (zur Gänze) absolviert. Daher keine Beurkundung möglich.
7	7*		7*			* k.A. wie viele positiv mit und ohne Auflagen.
	47 (bezieht sich auf Genehmi- gungsdatum)			5 (bezieht sich auf Genehmi- gungsdatum)		Der Ausgleich von Unterschieden hängt von der Ablegung der Externistenprüfung ab. Diese wird vom überwiegenden Teil nicht (zur Gänze) absolviert. Daher keine Beurkundung möglich.
4	4*		4*			* k.A. wie viele positiv mit und ohne Auflagen.
68						
109						
7	2	3	2			
			9*			* Zahlen von Statistik Austria; es werden nur positive Ausgänge erfasst. Es wird davon ausgegangen, dass österreichspezifische Prüfungen gemacht werden müssen.
28	28					
2	2					Alle Nostrifikations-„Kandidat/innen“ müssen mind. das Fach „berufsspezifische Rechtsgrundlagen“ belegen.

STELLE/ BERUFSBEHÖRDE	Zuständigkeit* * (tw. nur für bestimmte Berufe in einem Bereich, siehe Grafik)	Werden Fälle statistisch erfasst?	Gesamtzahl von Fällen/ Antrags- stellungen	Jahr/ Zeitraum 2014	Detailliertheit der erhaltenen Daten
Ärztammer	Anerkennung nach Richtlinie 2005/35/EG	ja	250*	2014	nach: Appr. Ärzt/innen / Ärzt/innen f. Allg. medizin / Fach- ärzt/innen; Ausbil- dung in EWR und nicht-EWR; Herkunft auf Nachfrage;
	Anrechnung von ausländischen Ausbildungszeiten gem. §14 ÄrzteG	ja	494** EWR (assoziierte) Länder: 445 Nicht-EWR- Länder: 49	2014	nach EWR (assoziierten) Ländern und Nicht-EWR-Ländern
Universitäten Medizin	Nostrifizierung	nein	73*	2013/14 (Studien- jahr)	
Zahnärztekammer	Anerkennung nach Zahnärzte- EWR-Qualifikationsnachweis- Verordnung 2008	ja	67* EU: 66 Nicht-EU: 1	2014	nach Ausbildungs- land, nach Staats- bürgerschaft
Universitäten Zahnmedizin	Nostrifizierung	k.A.	k.A.	2012/13 (Studien- jahr)	
Apothekerkammer	Anerkennung nach Richtlinie 2005/35/EG	ja	44	2014	
Universitäten Pharmazie	Nostrifizierung	k.A.		2012/13 (Studien- jahr)	
Universität (VET MEDWien) Tiermedizin	Nostrifizierung	nein	8	2014	
Kammern der Architekten und Ingenieurstützer (Kammer für Wien, NÖ, Bgl + Kammer T, V + Kammer ST,K)	Niederlassungsanträge auf Basis einer EU-Berufsberechtigung iSd §§ 33 bzw. 34 ZTG	nein	32	2014	
Universitäten/FHs Architekten/Ingenieurstützer	Nostrifizierung	nein	0	2014	
Paritätische Kommission Bilanzbuchhaltungsberufe	Anerkennung nach Richtlinie 2005/35/EG	nein	0	2013/ 2014	
Kammer der Wirtschaftstreuhänder	Anerkennung nach Richtlinie 2005/35/EG				

Bearbeitungen/ Verfahren	Positiv erledigt (ohne Auflagen)	offen	Positiv unter Auflagen (Nachholen von Prüfungen, Ausgleichs- maßnahmen)	Negativ erledigt	Abtretungen, Zurück- ziehungen, Verfahrens- wechsel	Anmerkungen
	250					* Anerkennung ausländischer Berufsqualifikation (Ersteintragung in Ärzteliste)
	494					** Anrechnung von ausländischen Ausbildungszeiten
73		65	8			* Ausschließlich Zahlen der Universität Wien erhalten (fehlend: Innsbruck, Graz); Es müssen IMMER mind. 4 Ergänzungsprüfungen gemacht werden.
67	67					* Zahl der neu eingetragenen Zahnärzt/innen (ohne Personen, die ihre Ausbildung in AT gemacht haben).
			2*			* Zahlen von Statistik Austria, nur positive. Es wird angenommen, dass Prüfungen gemacht werden müssen (wie bei Humanmedizin).
44	39				2	
	9*					* Zahlen von Statistik Austria, nur positive. K.A., ob mit oder ohne Auflagen.
8			8			Bei einem Nostrifizierungsverfahren müssen sich die Personen immer Ergänzungsprüfungen unterziehen.
32	30		1	1		
						Es gab 5 Anfragen, aber keine Anträge. Es müssen immer österreichspezifische Prüfungen gemacht werden.
						Keine Rückmeldung erhalten.

7.2.4. DOKUMENTATION DER FÄLLE

In der Tabelle befinden sich alle Angaben, die von den kontaktierten Institutionen zu den Fragestellungen gemacht wurden. Nicht alle Institutionen haben dazu Angaben gemacht.

TABELLE 2: INFORMATIONEN ZUR DOKUMENTATION, DATENVERFÜGBARKEIT UND -WEITERGABE SOWIE BERATUNGSBEDARF BEI DEN ANERKENNENDEN STELLEN

STELLE/ BERUFSBEHÖRDE	Zuständigkeit	Art der Dokumentation	Detailliertheit der erhaltenen Fallzahlen
ENIC NARIC Austria (BMFWF)	Bewertung von akademischen Abschlüssen für Nostrifizierungen (alle Länder)	Elektronisch gesammelt und monatlich zusammengestellt	nach Ausbildungsland, nach Ausgang
BMFWF, Abt. I/4	Gleichhaltung mit öst. LAP (alle Länder)		nach Ausbildungsland, nach Beruf, nach Ausgang, nach Bundesland
BMFWF, Abt. I/5 Gewerberechtsvollziehung	Grenzüberschreitende Dienstleistungen, Anerkennung reglementierte Gewerbe gemäß § 373a und b GewO 1994 (Dienstleistungsanzeigen) (EU/EWR/CH)		nach Fachrichtung, nach Ausbildungsland
BMG, Abt. II/A/2	– Anerkennung laut Richtlinie 2005/36/EG – Nostrifikation (nur kardiotechn. Dienst)		nach Ausbildungsland, nach Fachrichtung
BMG, Abt. II/A/3	– Anerkennung nach Richtlinie 2005/35/EG – Nostrifikation		

<i>Bereits praktizierte Übermittlung von Zahlen an andere Stellen</i>	<i>Bereitschaft, Zahlen statistisch zu erfassen</i>	<i>Bereitschaft zur Übermittlung von Zahlen 1x jährlich an zentrale Stelle</i>	<i>Bedarf an mehr Beratung (über die bestehende hinaus)</i>
ÖIF, BMEIA	ja	ja (anonymisiert)	nein
Jahresanalyse wird an Bundesberufsausbildungsbeirat übermittelt	ja	ja (anonymisiert)	<p>Anzahl der Verfahren hat seit 2009 um knapp 59% zugenommen (von 2013 auf 2014 um rund 18%). Beratung ist in den letzten Monaten zeitintensiver und inhaltlich anspruchsvoller geworden. Die Beratung innerhalb des Ministeriums nimmt zunehmend mehr Zeit in Anspruch, weil Migrantenberatungsstellen, Weiterbildungsinstitute und Dienstgeber/innen vermehrt Anfragen stellen.</p> <p>Bei Anträgen syrischer, irakischer und iranischer Ausbildungen fehlen einerseits Erfahrungswerte, andererseits sind die Sprachkenntnisse der Antragsteller/innen teilweise noch mangelhaft, sodass die Beratung und Bearbeitung der Anträge schwieriger ist und länger dauert.</p> <p>Hilfreich sind die Anlaufstellen für Migrant/innen, die die Antragsteller/innen mehrsprachig beraten und ggf. während des Anerkennungsprozesses unterstützen.</p>
	ja	ja	Beratungsaufwand ist hoch und intensiv. Dies wird darauf zurückgeführt, dass oftmals die Infos auf der Website nicht (genau) gelesen werden, Informationen werden meist telefonisch eingeholt.
Netzwerk Anerkennung, Datenbank der Europäischen Kommission	ja	ja (anonymisiert)	Im Bereich Berufsanerkennung von nichtärztlichen Gesundheitsberufen wird an 3 Tagen/Woche Parteienverkehr angeboten. Der persönliche Kontakt mit den Sachbearbeiter/innen wird sehr geschätzt. Es gibt fast nie Verfahren, denen nicht ein persönliches Gespräch vorangegangen ist. Da die Zahl der Anträge stetig steigt, wächst auch die Zahl der Anfragen/Anrufe.

STELLE/ BERUFSBEHÖRDE	Zuständigkeit	Art der Dokumentation	Detailliertheit der erhaltenen Fallzahlen
Land- und forstwirtschaftliche Lehrlings- und Fachausbildungs- stellen der Bundesländer (LFA)			
BMLFUW Abt. III/2		ELAK	
BMBF, Abt. II/2.d, II/4, II/3, II/1, I/7	Nostrifikation von ausländischen Zeugnissen für berufsbildende Schulen		nach Fachrichtungen, Ranking nach Ausbildungsland
OEHG (Öst. Hebammengremium)	Anerkennung nach Richtlinie 2005/36/EG		nach Ausbildungsland
FH Hebammenstudiengang	Nostrifikation (Drittstaaten)		
Ärztammer	Anerkennung nach Richtlinie 2005/35/EG	elektronisch	
Zahnärztekammer	Anerkennung nach Zahnärzte- EWR-Qualifikationsnachweis- Verordnung 2008	elektronisch	nach Ausbildungsland
Apothekerkammer	Anerkennung nach Richtlinie 2005/35/EG	elektronisch	
Universität VET MED	Nostrifizierung		
Universitäten Medizin	Nostrifizierung	elektronisch	nach Ausgang

<i>Bereits praktizierte Übermittlung von Zahlen an andere Stellen</i>	<i>Bereitschaft, Zahlen statistisch zu erfassen</i>	<i>Bereitschaft zur Übermittlung von Zahlen 1x jährlich an zentrale Stelle</i>	<i>Bedarf an mehr Beratung (über die bestehende hinaus)</i>
		unterschiedlich, je nach LFA	<i>Unterschiedlich, je nach LFA LFA Wien, LFA St.: eine Beratung für die betroffenen Personen wäre hilfreich (hinsichtlich notwendiger Voraussetzungen wie z. B. beglaubigte, übersetzte Zeugnisse, Informationen über Dauer + Inhalte ihrer Ausbildung)</i>
an BMWFW, Abt. I/7, zur Einspeisung in die EU-Datenbank der reglementierten Berufe		ja	<i>nein</i>
Statistik Austria	ja	ja	<i>k.A. an zwei Tagen der Woche Parteienverkehr</i>
EU-Datenbank der reglementierten Berufe	ja	ja	<i>nein</i>
1x/Jahr BIS-Meldung (Bereitstellung bestimmter Informationen betreffend des Studienbetriebes) an AQ Austria	k.A.	ja	<i>nein Vor der Antragsstellung werden individuelle Beratungsgespräche darüber geführt, ob eine Nostrifikation sinnvoll bzw. möglich ist.</i>
keine			<i>Beratung erfolgt praktisch ausschließlich durch die Landeszahnärztekammer oder die öst. Zahnärztekammer. Mit der stetig steigenden Zuwanderung wächst auch der Beratungsbedarf. Zwei Problemfelder stehen bei der Beratung im Vordergrund: 1. nach welchen Regeln die Zulassung zum Beruf erfolgen kann und 2. unter welchen Umständen der Beruf in Österreich ausgeübt werden kann.</i>
1x/Jahr an BMWFW und BMG		ja	<i>Es wird insgesamt ein recht hoher Beratungsbedarf festgestellt. Zudem hat sich dieser in den letzten Jahren erhöht, d.h. die Zahl der Anfragen ist gestiegen. Dies lässt sich teilweise auch auf die Änderung der Ausbildungsordnung mit 1.6.2015 zurückführen. Die Beratung erfolgt telefonisch und per Mail, tw. persönlich. Häufig hat bereits eine Erstberatung in einer Landesärztekammer stattgefunden, bevor eine Beratung durch die ÖAK erfolgt.</i>
1x/Jahr Eintragung in die Migrationsstatistik zur Niederlassung in die EU-Datenbank Reglementierte Berufe (Aufforderung durch BMG)		ja	<i>nein Es werden Beratungsgespräche geführt, in denen über die Anerkennung zur Ausübung des Apothekerberufs informiert wird.</i>
Statistik Austria, aber nur positive Fälle		eventuell möglich	<i>nein Personen werden persönlich beraten.</i>
Statistik Austria, aber nur positive Fälle		eventuell möglich	<i>Es erfolgt immer ein ausführliches Beratungsgespräch vor Antragsstellung, es wird darüber hinaus kein weiterer Beratungsbedarf gesehen.</i>

STELLE/ BERUFSBEHÖRDE	Zuständigkeit	Art der Dokumentation	Detailliertheit der erhaltenen Fallzahlen
FH	Nostrifizierung von Abschlüssen bei nicht-ärztlichen Gesundheitsberufen	unterschiedlich („Listenföhrung“; im Studienverwaltungssystem VESE)	nach Ausbildungsland/ Fachrichtung
Ämter der Landesregierungen, Magistrate	Nostrifikation von Abschlüssen in nicht-ärztlichen Gesundheitsberufen aus Drittstaaten (bestimmte Berufe)* sowie Sozialbetreuungsberufe Abdeckung verschiedener Berufsbereiche durch unterschiedliche Abteilungen/Direktionen	i.d.R. als einzelne Personenakten → Es ist für sie mühsam, nachträglich Statistiken zu erstellen. Ein Fall: Excel; tabellarisch, weiter: elektronisch	unterschiedlich; tw. nach Ausbildungsland, Fachrichtung oder Ausgang
Kammern für Architekten, Ingenieure, ZT	Niederlassungsanträge auf Basis einer EU-Berufsberechtigung iSd §§ 33 bzw. 34 ZTG		

7.2.5. GEWERBEAUSÜBUNG: INDIVIDUELLE BEFÄHIGUNG

Für die selbstständige Ausübung eines reglementierten Gewerbes (Einzelunternehmen) ist ein Befähigungsnachweis notwendig. Diesen muss entweder der/die (künftige) Inhaber/in oder der/die Geschäftsföhrer/in vorlegen. Der Befähigungsnachweis kann auf viele verschiedene Weisen erbracht werden. Kann allerdings keiner der formalen Nachweise erbracht werden, ist es möglich, eine sogenannte „Feststellung der individuellen Befähigung“ durchzuführen. Dies kann zum Beispiel durch ein Fachgespräch oder mittels Arbeitsproben geschehen. Mit einem solchen positiven Bescheid kann eine Person, die sonst nicht ausreichend formale Zeugnisse über ihre Ausbildung und/oder Berufserfahrung vorlegen kann, mit einer entsprechenden Aufenthaltsberechtigung ein reglementiertes Gewerbe selbstständig ausüben.

Die individuelle Befähigungsprüfung ist gleichermaßen für In- als auch Ausländer/innen möglich (Aufenthaltstitel) und ist in letzter Zeit für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen bzw. Berufserfahrungen im Herkunftsland immer wichtiger geworden (WKÖ 2015).

Statistisch wird allerdings nicht festgehalten, wie viele Personen welcher Staatsbürgerschaft die Prüfung ablegen (siehe Tabelle Ämter der Landesregierungen, reglementierte Gewerbe).

7.2.6. BEREITSCHAFT ZUR ÜBERMITTLUNG VON ZAHLEN AN EINE ZENTRALE STELLE

Tendenziell sind es jene (meist großen) Institutionen, die ohnehin schon jährlich Zahlen weitergeben, die bereit sind, jährlich auch eine zentrale Stelle zu informieren. Insbesondere bei den Ämtern der Landesregierungen sowie

Bereits praktizierte Übermittlung von Zahlen an andere Stellen	Bereitschaft, Zahlen statistisch zu erfassen	Bereitschaft zur Übermittlung von Zahlen 1x jährlich an zentrale Stelle	Bedarf an mehr Beratung (über die bestehende hinaus)
an Statistik Austria; BIS-Meldung an AQ Austria		Unterschiedlich	<ul style="list-style-type: none"> – <i>Unterschiedliche Einschätzungen/Anmerkungen:</i> – <i>Einschätzung FH Campus: Es besteht Bedarf in Hinblick auf Fragen zur Aufenthalts- bzw. zur Arbeitserlaubnis sowie zum Arbeitsmarkt.</i> – <i>Einschätzungen FH Campus, FH Tirol: Das Nostrifizierungsverfahren selbst wird durch FH betreut. Es besteht kein weiterer Bedarf. Ggf. Verweis an Beratungsstelle („ZeMiT“).</i> – <i>Einschätzungen FH OÖ: Ja, es besteht Bedarf, Antragsteller/innen werden oft an Beratungsstellen verwiesen („migrare“). Beratungsbedarf enorm groß.</i>
keine; laut Brgl. Landesregierung: alle nostrifizierenden Stellen sind nach Bildungsdokumentationsge- setz (BGBl I Nr. 12/2002 idgF § 10 Abs.3) verpflichtet, jährlich spezifi- sche Daten an Statistik Austria zu übermitteln	überwie- gend nein (zu aufwän- dig) (manche schreiben „elektroni- sche“ Erfas- sung wäre denkbar...)	überwiegend nein (nur mit entspre- chender gesetzlicher Vorgabe) ein ja: jährlich, digital, anonymisiert, mit genormter Vorlage	<p><i>Die Einschätzungen sind unterschiedlich, überwiegend wird kein wei- terer Beratungsbedarf gesehen. Exemplarisch einige Anmerkungen:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> – <i>Im Zuge der Antragsstellung erfolgt grundsätzlich eine umfassende Beratung in Bezug auf Verfahrensablauf und Kosten. Auch werden Infobroschüren ausgehändigt.</i> – <i>Vorschlag: Für Personen aus Ländern, die besonders häufig Anträge stellen (z.B. Bosnien und Herzegowina) Einrichtung einer digitalen Plattform, die darüber informiert, was anerkannt werden kann und welche Dokumente benötigt werden (ALR Kärnten).</i> – <i>Trotz häufig schon vorab erfolgten Beratungen bei diversen interkul- turellen Beratungszentren stellen sich beim Erstgespräch zur Antrags- stellung zahlreiche, gleiche grundlegende Fragen (ALR Steiermark).</i>
		Kammer W, NÖ, Bgl.: ja Kammer T, V: nein	<p><i>nein</i> <i>Es erfolgen Beratungsgespräche vor einer Antragsstellung mit Infos zu erforderlichen Dokumenten, zum Ablauf und zur Dauer.</i></p>

den land- und forstwirtschaftlichen Lehrlings- und Fachausbildungsstellen (LFA) herrscht eher Skepsis. Dies wird hauptsächlich mit zu viel Aufwand bzw. zu wenig Kapazität sowie mit einer fehlenden gesetzlichen Grundlage begründet. Dies unterscheidet sich von Bundesland zu Bundesland. Bei den Universitäten und Fachhochschulen – soweit erreicht – sowie bei den Kammern wird tendenziell die Möglichkeit gesehen, solche Zahlen zu übermitteln.

7.2.7. BERATUNGSBEDARF

Der Gesamteindruck ist, dass alle Institutionen Informationsmöglichkeiten bieten. Nostrifizierende Einrichtungen, wie z.B. Universitäten oder Fachhochschulen, klären vor einer Antragsstellung über den Ablauf auf und berücksichtigen die individuellen Voraussetzungen. Zugleich haben sie eher geringe Fallzahlen, sodass hier zum Teil

angegeben wird, keinen weiteren Beratungsbedarf zu sehen. Inwiefern Antragsteller/innen bereits im Vorfeld der Anerkennung beraten wurden, um überhaupt zu der richtigen Anerkennungsstelle zu kommen, kann nicht gesagt werden.

Insbesondere das BMG und das BMWFW konstatieren eine steigende Zahl von Anträgen und daher auch einen steigenden Beratungsbedarf und Arbeitsaufwand für die Mitarbeiter/innen der Ministerien.

Auch wenn bei den meisten Ämtern der Landesregierungen sowie bei den FHs tendenziell kein weiterer Bedarf an Beratung gesehen wird, gab es Rückmeldungen, dass Fragen betreffend Arbeitserlaubnis und Aufenthaltsberechtigung sowie zu weiteren grundlegenden Themen bei den Personen bestehen. Darauf weisen auch Anmerkungen

hin, wie zum Beispiel, dass Antragsteller/innen oft schon bei einer Informationsstelle waren und dennoch nicht alle Fragen geklärt waren, oder dass umgekehrt Sachbearbeiter/innen Personen zusätzlich zu Beratungsstellen schicken. Explizit werden Stellen wie ZeMiT, migrare bzw. die AST genannt, wobei die dort gegebene Möglichkeit von Beratung in verschiedenen Sprachen als besonders hilfreich erachtet wird. Generell deutet die eine oder andere Bemerkung einer Anerkennungsstelle im Zuge der Recherche darauf hin, dass Sprachkenntnisse häufig eine Barriere darstellen – und zwar sowohl in der Beratung als auch für eine mögliche Anerkennung.

Die Beratungszahlen der AST zeigen eine Zunahme von 26% bei den persönlich geführten Beratungsgesprächen von 2013 (7.226 Gespräche) auf 2014 (9.121 Gespräche). Die E-Mail- und Telefonkontakte wurden dabei nicht mitgezählt. Hinter dem Anstieg der Gesprächszahlen steht

ein Anstieg in den Fallzahlen: Im Jahr 2013 suchten 4.599 Personen persönlich eine AST auf, um sich beraten zu lassen. 2014 stieg die Zahl auf 6.210 Personen an, wobei eine kleine Anzahl von Beratenen sowohl 2013 als auch 2014 in die Beratungsstellen kam. In den überwiegenden Fällen kamen Personen nur einmal zu einer Beratung, selten zwei- bis dreimal. Dies erklärt den Unterschied zwischen Gesprächs- und Fallzahlen.

Von Seiten der AST ist man bemüht, bereits im Vorfeld einer persönlichen Beratung telefonisch Anliegen und Formalitäten zu klären, um nach Möglichkeit den Ratsuchenden eine (mehrfache) weite Anreise zu ersparen. Auch wird darauf hingewiesen, dass nicht nur ein steigender Bedarf an Beratung, sondern auch an Weiterbildungsmöglichkeiten zur Ausbildungsergänzung gesehen wird, was vor allem im ländlichen Raum eine Hürde im Anerkennungsprozess darstellt.

TABELLE 3: BERATUNGSFÄLLE (PERSONEN) NACH STAATSBÜRGERSCHAFT BEI AST – EWR-DRIITSTAATSBÜRGERSCHAFT

	2013 absolut	2013 in Prozent	2014 absolut	2014 in Prozent
Beratungssuchende gesamt	4.599	100,00	6.210	100,00
Drittstaatsbürgerschaft	2.646	57,53	3.297	53,09
EWR-Bürgerschaft inkl. Kroatien, Österreich, Schweiz	1.947	42,34	2.875	46,30
Unbekannt	6	0,13	38	0,61

Quelle: Auskunft der AST, Norbert Bichl, März 2015.

Insgesamt lässt sich aus den Informationen und Darstellungen folgern: So gut wie alle Stellen bieten den (potenziellen) Antragsteller/innen Informationen zu den Anforderungen, zum Ablauf und zur Dauer des Prozesses, sei es in einer persönlichen oder telefonischen Beratung bzw. durch Broschüren und Informationen auf den Websites. Migrant/innen haben jedoch darüber hinaus manchmal grundsätzliche rechtliche Fragen zur Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis. Intensität und Dauer der Beratung bzw. Fallbearbeitung nimmt teilweise aufgrund der Komplexität zu, teilweise können aber Antragstellungen auf-

grund von Vorarbeiten in spezialisierten Beratungsstellen schneller abgearbeitet werden bzw. sind automatisiert (BMG). Sind Beratungsstellen in den Prozess der Anerkennung erstmalig, z.B. bei Landesbehörden eingebunden, ist dies anfangs möglicherweise mit Irritation auf Seiten der Behörde verbunden, führt meistens aber dauerhaft zu einem effizienteren Ablauf, nach Einschätzung der AST. Darüber hinaus können auf Basis der Angaben nur wenige Aussagen dazu gemacht werden, wie (gut) die Personen überhaupt zur richtigen Stelle/Institution finden. Die teilweise erfasste Zahl der Abtretungen und Zurück-

weisungen aufgrund von Nicht-Zuständigkeit, die in der Tabelle im Kapitel 7.2.3. enthalten ist, deutet darauf hin, dass die Orientierung nach wie vor ein für die Betroffenen mühsamer Prozess ist.⁵⁴

7.3. Zusammenfassung

Unter den reglementierten Berufen sind es die reglementierten Gewerbe, die 2014 mit rund 4.020 Antragsstellungen die größte Zahl an formalen Anerkennungen ausmachten und die durch das BMWFW sowie die Ämter der Landesregierungen bearbeitet wurden.⁵⁵ Dabei sind die individuellen Befähigungsprüfungen, die ebenfalls zur Ausübung eines Gewerbes berechtigen, nicht mit eingerechnet.

Mit rund 2.600 Antragsstellungen im Bereich der nicht-ärztlichen Gesundheitsberufe waren das BMG (2.028), die Ämter der Landesregierungen (563)⁵⁶ sowie die FH (33) beschäftigt (2013/2014).

Darüber hinaus erledigte das BMWFW 773 Anträge bezüglich Gleichhaltung mit der österreichischen Lehrabschlussprüfung (2014).

Die Österreichische Ärztekammer bearbeitete 2014 insgesamt rund 750 Anträge bezüglich Anerkennung (250) und 494 Ansuchen zur Anrechnung von ausländischen Ausbildungszeiten von Ärzt/innen.

Davon unabhängig erhielt ENIC NARIC Austria rund 6.000 Anträge und nahm 2014 mehr als 4.400 Bewertungen vor. Deutlich wachsende Beratungszahlen in den AST sowie die Angaben von Ministerien, einigen Kammern sowie Ämtern der Landesregierungen weisen auf einen gestiegenen Beratungsbedarf hin. Von den 6.210 beratenen Personen in den AST 2014 waren 53% Drittstaatsangehörige.

⁵⁴ Ein äußerst praktischer Wegweiser ist eine Broschüre des Landes Salzburg, auf die hier ausdrücklich hingewiesen sei. Sollte sie auch in anderen Sprachen vorliegen, wäre dies umso vorteilhafter. Land Salzburg, Abteilung 12 (Fachreferat Migration) (2013): Nostrifizierung Berufszulassung - Anerkennung der Gleichwertigkeit von Qualifikationen. <http://www.salzburg.gv.at/nostrifizierung-2.pdf> (Zugriff am 20.07.2015).

⁵⁵ Summe der Fälle des BMWFW (3.369) und der Ämter der Landesregierungen (650)

⁵⁶ 2013/2014

8

Empirische Untersuchung: Qualitative Interviews mit Migrant/innen⁵⁷

Sofia Kirilova

8.1. Forschungsdesign

Im theoretischen Teil der vorliegenden Studie wurde bereits eine Reihe von Herausforderungen aufgezeigt, die mit der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen verbunden sind. In den vergangenen drei Jahren wurden jedoch Maßnahmen gesetzt, die zu höherer Transparenz und Erleichterungen im Anerkennungsprozess führen sollten. In bisherigen empirischen Untersuchungen wurden allerdings stets Migrant/innen befragt, die eine längere Aufenthaltsdauer in Österreich aufweisen (z.B. seit 15 Jahren) bzw. deren Anerkennungsverfahren bereits längere Zeit zurückliegen. Diese Migrant/innen waren mit strukturellen Gegebenheiten im Anerkennungsprozess konfrontiert, die sich seither teilweise geändert haben. Um aktuelle Erkenntnisse zu Anerkennungsangelegenheiten zu gewinnen, soll daher die Perspektive von Neuzuwander/innen miteinbezogen werden. In den folgenden Kapiteln wird die methodische Vorgehensweise zu den qualitativen Interviews skizziert. Anschließend werden die Erkenntnisse aus den Interviews beschrieben und mit den theoretischen Ansätzen und empirischen Befunden verdichtet. Ziel ist es, die Erfahrun-

gen der Migrant/innen in Bezug auf die Anerkennung der in ihrem Heimatland erworbenen Qualifikationen in Österreich zu untersuchen, um mögliche Herausforderungen in diesem Prozess zu erkennen und Ableitungen für weitere Maßnahmen zu treffen.

Zu vermerken ist, dass die qualitative Erhebung keine nähere Auseinandersetzung mit der Thematik der Validierung informeller Kompetenzen beinhaltet. Prozesse der Validierung beziehen sich auf Kompetenzen, die in nicht-formalen oder informellen Lernkontexten erworben wurden und unterscheiden nicht, ob diese Kompetenzen im In- oder im Ausland erworben wurden. Die Anerkennung von im Ausland angeeigneten Qualifikationen ist vor allem für Zuwander/innen relevant (Biffi et al. 2012: 29).

8.1.1. FORSCHUNGSINTERESSE

Das primäre Forschungsinteresse der qualitativen Analyse liegt in der Frage, welche Erfahrungen Neuzuwander/innen in Österreich mit dem Anerkennungsprozess ihrer ausländischen Bildungs- und Berufsabschlüsse aufweisen. Aufgrund von zeitlichen und örtlichen Gegebenheiten wurden die Interviews auf Wien eingegrenzt. Von beson-

⁵⁷ Literaturverzeichnis siehe S. 135

derem Interesse sind dabei die Erfahrungen der Befragten, die Motive, welche für und gegen eine Anerkennung sprechen, sowie wichtige Akteur/innen bzw. Quellen, die Informationen zum Thema Anerkennung liefern.

Aus diesen Überlegungen ergab sich folgende forschungsleitende Frage:

Welche Erfahrungen weisen Migrant/innen mit dem Anerkennungsprozess ihrer im Ausland erworbenen formalen Qualifikationen in Wien auf? Welche Gründe sprechen für und welche gegen eine Anerkennung und wie erhalten Migrant/innen die nötigen Informationen über den Anerkennungsprozess?

Der Begriff „Anerkennung“ ist als Überbegriff zu verstehen. Darunter fallen Nostrifizierungen (Hochschule), Nostrifikationen (Schule, Berufe), Gleichhaltungen (Lehre) und berufliche Anerkennung (Berufszulassung) (Girlasu/Zitz 2012: 4).

Mit dem Begriff Neuzuwanderer bzw. Neuzuwanderin werden in der vorliegenden Untersuchung Migrant/innen bezeichnet, die in den letzten fünf Jahren nach Österreich gezogen sind. Die Einschränkung der Aufenthaltsdauer in Österreich auf maximal fünf Jahre wurde getroffen, da arbeitsbezogene rechtliche Rahmenbedingungen einem schnellen Wandel unterliegen. Mit der Einschränkung wird versucht, die Erfahrungen der Befragten möglichst aktuell zu halten.

Im Zusammenhang mit der forschungsleitenden Frage wurden folgende Unterfragen formuliert⁵⁸:

- Welche formellen und informellen Qualifikationen bringen Migrant/innen aus ihren Herkunftsländern mit?
- Welche Herausforderungen ergeben sich beim Einsatz ihrer Qualifikationen am Arbeitsmarkt und welche Handlungsstrategien entwickeln sie, um diesen zu begegnen?
- Was waren die Motive für eine Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen und welche Gründe äußern Migrant/innen gegen eine Anerkennung?
- Wie gestaltete sich der Informationsbeschaffungsprozess zum Thema Anerkennung? Wurden bereits im Heimatland Informationen gesucht und welche Quellen standen den Zuwander/innen zur Verfügung?
- Gab es in Österreich bestimmte Quellen oder Akteur/innen, die besonders nützliches Wissen vermittelten bzw. Unterstützung boten? Wie klar und verständlich waren diese Informationen? Wie wurde die Beratung hinsichtlich der Anerkennung der Qualifikationen erlebt?
- Welche Erfahrungen haben die Betroffenen mit dem Anerkennungsprozess gemacht, welche Hemmnisse und Hürden können bei der Anerkennung konstatiert werden?
- Welche Wünsche und Bedürfnisse äußern die Betroffenen hinsichtlich des Anerkennungsverfahrens?
- Hat sich durch die Anerkennung die berufliche Situation verändert? Wenn ja, in welcher Hinsicht?
- Wird nach Meinung der Befragten die ausländische Qualifikation vom/von der Arbeitgeber/in als gleichwertig mit einer in Österreich erworbenen Qualifikation gesehen oder wird sie als nicht gleichwertig empfunden?

8.1.2. AUSWAHL DER STICHPROBE

Die Auswahl der Interviewpartner/innen erfolgte nach bestimmten Kriterien, welche größtenteils auf theoriegeleiteten Überlegungen basieren. Zu vermerken ist jedoch, dass „interessante“ Personen, auf die nicht alle Kriterien zutrafen, ebenfalls für die Auswahl in Frage kamen.

- Dem Forschungsinteresse entsprechend konzentriert sich die empirische Untersuchung auf Migrant/innen, die einen Antrag auf Anerkennung ihrer im Ausland formal erworbenen Qualifikationen gestellt haben.
- Wie aus den Forschungsfragen ersichtlich, waren auch Interviewpartner/innen von Interesse, die ihre Ausbildung nicht anerkennen lassen wollten bzw. bei denen eine Anerkennung ihrer Ausbildung aufgrund rechtlicher Regelungen nicht nötig ist.
- Eine Voraussetzung für die Teilnahme an einem Interview waren Deutschkenntnisse auf mindestens B2-Niveau des Europäischen Referenzrahmens für

⁵⁸ Einige der Leitfragen stützen sich auf den Leitfaden, der von Mescic verwendet wurde (Mescic 2012: 215-227).

Sprachen. Diese Anforderung der Sprachenkenntnisse basiert auf der Erfahrung, dass sich Interviewpartner/innen mit diesen Sprachkompetenzen frei ausdrücken können und kein/e Dolmetscher/in zum Gespräch hinzugezogen werden muss.

- Die Aufenthaltsdauer in Österreich sollte zwei bis fünf Jahre betragen. Hierbei wurde angenommen, dass Personen, die seit mindestens zwei Jahren in Österreich leben, bereits über Wissen und Erfahrungen mit dem österreichischen Arbeitsmarkt und dem Anerkennungsprozess verfügen. Ferner wird vermutet, dass diese Personen bereits eine gewisse „Orientierungsphase“ hinter sich haben (Erlernen der deutschen Sprache, kulturspezifische Kenntnisse und Verhaltensweisen etc.).
- Von besonderem Interesse waren Personen, die in Österreich in reglementierten Berufen – speziell technische Berufe sowie ärztliche und nichtärztliche Gesundheitsberufe – beschäftigt sein wollen bzw. bereits tätig sind.
- Eine weitere Anforderung an die Stichprobe war ein unterschiedliches Bildungsniveau der Befragten.
- Hinsichtlich der Herkunftsländer der Interviewpartner/innen wurde ebenso auf Heterogenität Wert gelegt. Es sollten insbesondere Personen aus Drittstaaten zu einem Gespräch eingeladen werden. Aufgrund der rechtlichen Rahmenbedingungen und bisherigen Untersuchungen scheint diese Gruppe mit größeren Herausforderungen im Anerkennungsprozess konfrontiert zu sein als EU-Bürger/innen.
- Ein weiteres Kriterium war eine ausgewogene Geschlechterverteilung.
- Das Alter der Stichprobe wurde zwischen 25 und 64 Jahren festgelegt. Hierbei wurde angenommen, dass Personen über 24 Jahre im Allgemeinen bereits ihre Ausbildung abgeschlossen haben.

8.1.3. ERHEBUNGSMETHODE

Als Erhebungsmethode wurde das leitfadengestützte problemzentrierte Interview gewählt. „Die Problemzentrierung meint, dass an gesellschaftlichen Problemstellungen angesetzt werden soll, deren wesentliche objek-

tive Aspekte der Forscher sich vor der Interviewphase erarbeitet“ (Mayring 2002 in Schweighofer 2014: 53). Der/Die Befragte soll möglichst frei erzählen können. Der/Die Interviewer/in zielt auf eine bestimmte Problemstellung ab, auf die er/sie immer wieder zurückkommt. Es handelt sich bei dieser Interviewform um eine offene Gesprächstechnik, bei welcher der/die Interviewer/in anregend passiv bleibt (ebd.). Für das Interview wurde ein Leitfaden erstellt, welcher zentrale, theoriegeleitete Leitfragen beinhaltet.

Ein weiteres Merkmal des problemzentrierten Interviews ist der Kurzfragebogen, der nach dem Interview ausgefüllt wird. Dieser dient der Ermittlung soziodemographischer Merkmale (Alter, Geschlecht, Beruf, Bildungsgrad etc.).

Bei der Auswahl der Befragten wurde das Verfahren des theoretischen Samplings angewandt. Demnach werden die Interviewpartner/innen bewusst (nicht zufällig) nach der inhaltlichen Relevanz ihrer soziodemographischen Merkmale und (zugeschriebenen) Erfahrungen für das Forschungsdesign ausgewählt. Dabei ging es um die Abbildung einer möglichst großen Vielfalt innerhalb der Population, sodass besonders heterogene Fälle für ein Interview gewählt wurden (Kaupa 2015).

Der qualitativen Forschung entsprechend, wurde mit kleinen Stichproben gearbeitet. Insgesamt wurden acht persönliche Interviews geführt. Dadurch wird ein kleiner Ausschnitt einer komplexen Realität wiedergegeben, wodurch die Untersuchung keinen Anspruch auf Repräsentativität erhebt (Zettler 2015: 27f).

8.1.4. FELDZUGANG UND AUSWERTUNGSMETHODE

Der Feldzugang gestaltete sich in Kooperation mit dem bereits erwähnten Forschungsinstitut abif. Aufgrund des breiten Kontaktpools zu möglichen Interviewpartner/innen war abif für die Gewinnung von Gesprächspartner/innen zuständig. Dazu wurden an unterschiedlichen Institutionen⁵⁹ Einladungen zur Teilnahme an einem Interview ausgehängt. abif erstellte zu den Personen, die sich für ein Interview online anmeldeten, Datenblätter. Diese

⁵⁹ Österreichischer Austauschdienst; FH Campus Wien/Vinzentinum, Krankenhaus der Barmherzigen Schwestern Wien; ABC Bildungszentrum; abz Austria; Alfa Zentrum/ lernraum.wien; AST Wien; Asylkoordination; auslaender.at; Bildungszentrum für chinesische Sprache in Wien; Fonds Soziales Wien; IBIS ACAM; Integrationshaus, Verein „Projekt Integrationshaus“; Lorenz Böhler UKH Pflegeabteilung; MA63; VHS Brigittenau; VHS Polycollege Margareten etc.

erfassten insbesondere Angaben zu Ausbildung, Beruf und Herkunft, Informationen zum Anerkennungsprozess sowie biographische Basisdaten. Der ÖIF hat gemeinsam mit abif die Interviewpartner/innen für ein Interview ausgewählt und kontaktiert. Die Interviews fanden in den Räumlichkeiten von abif und dem ÖIF-Standort Schlachthausgasse statt und dauerten im Durchschnitt ca. 35 Minuten. Mit Ausnahme eines Gesprächs, welches in englischer Sprache geführt wurde, fanden die Interviews auf Deutsch statt.

Die transkribierten Interviews wurden in Anlehnung an die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring und mit Hilfe der Software MAXQDA ausgewertet. Ziel der qualitativen Inhaltsanalyse ist es, „die Texte systematisch [zu] analysieren, indem das Material schrittweise mit theoriegeleitet am Material entwickelten Categoriesystemen bearbeitet [wird]“ (Mayring 2002: 114). Mayring unterscheidet drei Grundformen qualitativer Inhaltsanalyse: die Zusammenfassung⁶⁰, die Explikation⁶¹ und die Strukturierung. Der Vorgangsweise der strukturierenden Inhaltsanalyse liegt der Gedanke zugrunde, aus dem Material eine bestimmte Struktur herauszuarbeiten bzw. bestimmte Themen zusammenzufassen. Das Ordnen des Textmaterials kann dabei nach formalen, inhaltlichen, typisierenden oder skalierenden Kriterien erfolgen (Kaupa 2015). In der vorliegenden Untersuchung wurde nach dieser strukturierenden Inhaltsanalyse vorgegangen. Zu Beginn wurde induktiv gearbeitet, indem aus dem Textmaterial bestimmte Kategorien, Codes bzw. Subcodes gebildet wurden. Im weiteren Analyseverlauf wurden Passagen, die zu einer Kategorie oder zu einem Code passen, dieser/diesem zugeordnet (deduktiver Zugang). Die Kategorien wurden immer wieder überarbeitet, bis letztendlich ein finales Kategoriensystem festgelegt wurde.

Die angeführten Zitate der Interviewpartner/innen sind sprachlich geglättet und so nah wie möglich an den Originalaussagen gehalten. Es ist wichtig festzuhalten, dass es sich bei den Erkenntnissen um die subjektiven Wahrnehmungen der Befragten handelt. Deren Aussagen wurden nicht auf inhaltliche Richtigkeit geprüft.

8.1.5. BESCHREIBUNG DER INTERVIEWPARTNER/INNEN

Die Auswahl der Interviewpartner/innen erfolgte in Abstimmung mit den zuvor beschriebenen Kriterien. Wie bereits erwähnt, wurden acht Interviews mit in Wien wohnhaften Migrant/innen geführt. Im Folgenden wird in anonymisierter Form ein kurzer Überblick über die Soziodemographie der Befragten gegeben.

Hinsichtlich der Bereitschaft der Befragten für ein Interview ist der selection bias, d.h. eine Verzerrung bei der Auswahl der Interviewpartner/innen zu bedenken. Die Gesprächspartner/innen zeigten ein großes Interesse an der Weitergabe ihrer Erfahrungen und sind auch am Thema Anerkennung sehr interessiert. Ferner wird aus der Beschreibung der soziodemographischen Merkmale ersichtlich, dass der Großteil der Befragten qualifikationsadäquat beschäftigt ist. Dies ist als durchaus positiv zu sehen. Jedoch ist zu berücksichtigen, dass es hinsichtlich der Bereitschaft für ein Interview ebenfalls zu Selbstselektionsprozessen kommen kann, indem sich jene Personen für ein Interview zur Verfügung stellen, die eine erfolgreiche berufliche Biographie hinter sich haben.

Insgesamt wurden drei Männer und fünf Frauen im Alter zwischen 29 und 46 Jahren interviewt. Sieben Befragte sind Drittstaatsangehörige und in den letzten fünf Jahren nach Österreich gezogen. Ein Interviewpartner (Herr E) lebt bereits seit 2006 in Österreich. Aufgrund seiner interessanten Biographie wurde er dennoch in die Stichprobe aufgenommen. Die Einschränkung hinsichtlich des Einwanderungszeitpunktes wurde getroffen, da sich in den letzten Jahren einige wichtige arbeitsbezogene rechtliche Rahmenbedingungen geändert haben (z.B. Einführung der RWR – Karte, gesetzliche Änderungen im Anerkennungsbereich etc.). Die Mehrheit der Befragten ist im Zuge der Familienzusammenführung nach Österreich gekommen. Interviewpartner/innen, welche den Aufenthaltstitel „Familienangehörige/r“ aufweisen sowie Frau C, die eine RWR – Karte Plus besitzt, fallen in diese Kategorie. Ein Befragter besitzt einen Asylstatus und eine Befragte kam im Rahmen der EU-Freizügigkeit nach Österreich.

⁶⁰ Bei der Zusammenfassung wird das Material auf die wesentlichen Inhalte reduziert (Mayring 1996: 73f).

⁶¹ Dabei wird zusätzliches Textmaterial herangezogen, um bestimmte Passagen verständlicher darzustellen und genauer zu interpretieren (Flick 2002 in imb 2015).

Die Gesprächspartner/innen sind gut qualifiziert, der Großteil hat im Heimatland eine Hochschule besucht. Fünf Interviewteilnehmer/innen waren im jeweiligen Heimatland im Gesundheitsbereich, zwei Personen im technischen Bereich und eine Interviewpartnerin im Sozialbereich tätig. Drei Interviewpartner/innen haben ihre Ausbildung nostrifizieren lassen; wobei Zusatzprüfungen in sehr unterschiedlichem Umfang angefallen sind. Frau B musste beispielsweise nur eine Zusatzprüfung ablegen, Herr H musste als Allgemeinmediziner eine Vielzahl an Prüfungen und Test absolvieren, um in Österreich als Arzt tätig sein zu können. Weitere zwei Gesprächspartner/innen wollten ihre Ausbildung nostrifizieren lassen, was jedoch aufgrund fehlender Ausbildungsnachweise nicht möglich war. Bei einer Interviewpartnerin ist das Anerkennungsverfahren noch nicht abgeschlossen und ein Gesprächspartner ist im Rahmen der RWR – Karte für Mangelberufe nach Österreich gekommen. In seinem Fall war eine Nostrifizierung der Ausbildung nicht nötig, da sein Beruf, wie erwähnt, als Mangelberuf angeführt war und sein Abschluss vom AMS überprüft wurde. Bei Herrn E wurde die Anerkennung des Maturaabschlusses aufgrund eines bilateralen Abkommens zwischen Österreich und dem Herkunftsland Mazedonien (FYROM) rasch positiv erledigt. Seine Berufsausbildung als veterinärmedizinischer Techniker wurde hingegen nicht anerkannt, zumal es in Österreich eine solche Ausbildung nicht gibt.

Die „Verwertung“ der Ausbildung am Arbeitsmarkt ist den Interviewpartner/innen unterschiedlich gelungen. Jene Personen, die ihre Ausbildung erfolgreich nostrifiziert haben, konnten eine qualifikationsadäquate Beschäftigung finden. Andere wiederum üben einen dequalifizierten Job aus. Frau A wurde beispielsweise aufgrund fehlender Ausbildungsnachweise sowie keinem vergleichbaren Studium in Österreich von einem Nostrifizierungsprozess abgeraten. Dies sollte jedoch theoretisch kein Hindernis für eine berufsadäquate Beschäftigung darstellen, da für eine Beschäftigung im nicht-reglementierten technischen Bereich keine Anerkennung der Ausbildung nötig ist. Die „Anerkennung“ erfolgt in diesem Fall durch den/die Arbeitgeber/in. Dies gestaltet sich in der Praxis jedoch schwieriger als erwartet. Frau A arbeitet zurzeit als Verkäuferin, bewirbt sich jedoch weiterhin für Jobs im technischen Bereich.

Frau C ist derzeit arbeitssuchend, davor war sie drei Jahre in Karenz. Sie hätte bereits ein Jobangebot, kann dieses aber nicht annehmen, da sie noch immer auf die Zulassung zum Anerkennungsverfahren wartet. Erst wenn sie diesen erhält, kann sie eine Tätigkeit in ihrem Berufsfeld ausüben und gleichzeitig die Ergänzungsprüfungen absolvieren, die sie für die vollständige Nostrifikation benötigt.

Zwei Interviewpartner/innen wollten sich in Österreich beruflich umorientieren und etwas Neues beginnen. Unter großen Anstrengungen ist es Herrn E und Frau F gelungen, einen Job zu finden, mit dem sie zufrieden sind. Hinsichtlich der familiären Situation sind fast alle Interviewpartner/innen verheiratet und manche haben Kinder.

TABELLE 1: ÜBERBLICK INTERVIEWPARTNER/INNEN

Interviewpartner/ in (IP)	IP A	IP B	IP C	IP D	IP E
Herkunftsland	Russland	Polen	Bosnien & Herzegowina	Ukraine	Mazedonien (FYROM)
Alter	34	40	29	33	38
Geschlecht	weiblich	weiblich	weiblich	männlich	männlich
In Österreich seit	2011	2012	2011	2013	2006
Aufenthaltstitel	Familien-angehörige	EU-Freizügigkeit	Rot-Weiß-Rot – Karte Plus	Rot-Weiß-Rot – Karte Plus	Familien-angehöriger
Staatsbürgerschaft	russisch	polnisch	bosnisch	ukrainisch	mazedonisch
Ausbildung	Diplomingenieurin im Fach „Steuerung und Informatik in Technischen Systemen“	Diplomierte Sozialarbeiterin	Diplomierte Medizinerin der Physiotherapie	Computer Sciences	Berufsbildende Höhere Schule mit Matura im Bereich „Veterinärmedizinische Technik“
Letzte Beschäftigung im Herkunftsland	Diplomingenieurin in der Abteilung Automatik und Mechanik	Sozialarbeiterin im Bereich Jugendarbeit	Keine, Zuwanderung nach Österreich nach Studiumabschluss	Software Engineer	Keine, nach Maturaabschluss in der Gastronomie auf Kreta gearbeitet
Anerkennung der Ausbildung/des Berufs	Nein	Ja, mit einer Zusatzprüfung	Ja, Antrag gestellt, aber Verfahren ist noch nicht abgeschlossen	Nicht nötig	Anerkennung des Maturaniveaus, jedoch nicht der Berufsausbildung
Aktuelle Tätigkeit	Verkäuferin	Diplomierte Sozialarbeiterin	Arbeitssuchend	Software Engineer	Jugendarbeitsassistent
Familienstand	verheiratet	verheiratet	verheiratet	verheiratet	verheiratet
Kind(er)	keine	keine	ein Kind	keine	ein Kind

8.2. Darstellung der Forschungsergebnisse

In diesem Kapitel werden die qualitativen Ergebnisse aus den problemzentrierten Interviews zusammengefasst. Im Zuge der Auswertung kristallisierten sich wesentliche Kategorien und Subkategorien heraus. Aufgrund dessen, dass die Interviews in Wien geführt wurden, ist auch der räumliche Aspekt bei der Interpretation zu berücksichtigen. So könnten beispielsweise andere Bundesländer unterschiedliche Beratungs- und Unterstützungsleistungen zum Thema Anerkennung anbieten, die sich in unter-

schiedlichen Erfahrungen der Migrant/innen widerspiegeln könnten. Generell sind die vorliegenden qualitativen Ergebnisse nicht als generalisierende Aussagen über eine bestimmte Gruppe zu sehen, es werden somit auch keine Hypothesen getestet.

8.2.1. MOTIVE FÜR DIE MIGRATION NACH ÖSTERREICH

Studien haben gezeigt, dass sich je nach Zuwanderungsmotiv die Beschäftigungssituation von Neuzuwander/innen unterscheidet. In der vorliegenden Untersuchung wurde daher auch die Thematik der Zuwanderungsgrün-

IP F	IP G	IP H
Chile	China	Syrien
37	46	30
weiblich	weiblich	männlich
2010	2012	2013
Familien- angehöriger	Familien- angehörige	Asylberechtigter
chilenisch	chinesisch	syrisch
Psychologie	Diplomierte Krankenschwester	Allgemein- mediziner
Psychologin im Bereich Human Resources	Diplomierte Krankenschwester	Allgemein- mediziner
Nein, kein Antrag gestellt	Ja, mit Zusatzprüfungen	Ja, mit Zusatzprüfungen
Beraterin im AMS-Kontext	Diplomierte Krankenschwester	Jobbeginn als Tur- nusarzt zwei Tage nach Interview
verheiratet	verheiratet	ledig
keine	ein Kind	keine

de angesprochen. Die Interviewpartner/innen berichten von unterschiedlichen Motiven für die Einreise nach Österreich. Einen wichtigen Grund stellt der/die Partner/in dar, welche/r entweder selbst zugewandert ist oder keinen Migrationshintergrund aufweist. Die Entscheidung des Paares, in welchem Land ein gemeinsamer Lebensmittelpunkt gewählt wird, hängt zu einem großen Teil von dem Lebensstandard des Landes sowie den beruflichen Möglichkeiten des Partners bzw. der Partnerin in diesem Land ab.

Als ein weiterer Auswanderungsgrund werden berufliche Gründe genannt. Der Wunsch nach einem „besseren Leben“ bzw. generell das Sammeln von Auslandserfahrung wurde ebenfalls erwähnt. Ein Beispiel dafür stellt Interviewpartner D dar. Er hatte als selbstständiger Softwareentwickler einen sehr gut bezahlten Job in seinem Heimatland, der Ukraine. Seine Frau besetzte ebenfalls eine gute Position in einem Unternehmen. Beide hatten den Wunsch, ihr Heimatland zu verlassen und sich ein neues Leben in einem anderen Land aufzubauen. Vor allem der Erwerb von internationaler Berufserfahrung, die Erweiterung der professionellen Expertise sowie die Verbesserung der Fremdsprachenkenntnisse wurden in diesem Zusammenhang angeführt.

In manchen Fällen basiert die Entscheidung, in ein bestimmtes Land zu ziehen, auf bisherigen positiven Lebenserfahrungen in diesem Land. Beispielsweise waren Herr D und seine Frau in Österreich bzw. Wien auf Hochzeitsreise. Die Stadt hat ihnen sehr gut gefallen, weswegen sie bei ihren Überlegungen auszuwandern die erste Wahl war. Interessant ist der Fall von Frau G, die von Beruf diplomierte Krankenschwester ist und vor zwanzig Jahren als Pflegehelferin für zwei Jahre in Österreich gearbeitet hat. „Damals hat mir sehr gefallen. Weil hier ist viel Freiheit. Bei uns in China ist es anders. Die Politik ist ganz anders. Ich wollte damals hier bleiben. Aber leider// Aber mit diesem Vertrag dürften wir nur zwei Jahre hier bleiben“ (IP Frau G). Vor zwei Jahren hat Frau G die Chance ergriffen, erneut nach Österreich zu kommen. Sie hat mit einer Firma einen Vertrag abgeschlossen, um in Österreich für einige Monate befristet zu arbeiten. Anschließend hat sie ein Studentenvisum für die Dauer von sechs Monaten erhalten, um ihre Ausbildung nostrifizieren zu lassen.

Es ist davon auszugehen, dass Migrant/innen, die in ihrer Biographie bereits langjährige Auslandserfahrungen aufweisen, bereiter sind, erneut zu migrieren als Personen, die über keine Lebenserfahrung in einem anderen Land verfügen. Die Ergebnisse legen die Interpretation nahe, dass durch die primäre Auslandserfahrung Personen ihren Lebenshorizont breiter fassen und ihre Hemmschwelle erneut auszuwandern, niedriger ist.

Flucht bzw. Asyl wurde im Fall von Interviewpartner H ebenfalls als Einwanderungsmotiv genannt. Er hat in Damaskus, Syrien, als Allgemeinchirurg gearbeitet und im Zuge seiner Tätigkeit medizinische Hilfe an regierungsfeindlichen Personen geleistet. Die Nichtverweigerung der Hilfeleistung bzw. das Nichtmelden dieser Personen hat zu einer lebensbedrohlichen Situation für ihn geführt. Ferner wird aus den Interviews deutlich, dass die Voraussetzungen für eine Anerkennung der Ausbildung und der Anerkennungsprozess die Befragten nicht in ihrer Entscheidung beeinflussen, ob sie nach Österreich auswandern oder nicht. Die Entscheidung zur Migration wird vorwiegend von dem Wunsch nach einem besseren Lebensstandard beeinflusst. Gleichzeitig wird eine bildungsadäquate Beschäftigung angestrebt, da dies die Zufriedenheit mit der beruflichen Situation maßgeblich erhöht. Die meisten Interviewpartner/innen kamen jedoch wegen der „Liebe“ oder formell gesagt, im Rahmen der „Familienzusammenführung“ nach Österreich.

Wie bereits im theoretischen Teil beschrieben, resultiert der Großteil der Zuwanderung der letzten Jahre nach Österreich aus der Arbeitnehmerfreizügigkeit der Staatsbürger/innen aus der EU, dem EWR oder der Schweiz. Im Jahr 2014 kam ca. ein Drittel der Zuwander/innen aus einem Drittstaat. Von diesen reiste nur ein geringer Teil auf Grundlage der RWR – Karte nach Österreich ein, die meisten kamen im Rahmen der Familienzusammenführung (Statistik Austria 2015a: 34; Biffl 2011: 62). Aufgrund ihres Status als Familienangehörige ist davon auszugehen, dass diese Personen langfristig in Österreich bleiben werden. Die Mobilität von EU-Bürger/innen gestaltet sich hingegen dynamischer. Gleichzeitig genießen EU-Bürger/innen aufgrund der EU-Richtlinie 2005/36/EG im Anerkennungsprozess Erleichterungen, während jene Gruppe mit Aufenthaltsstatus „Familienangehörige/r“, trotz ihres dauerhaften Lebensmittelpunktes in Österreich, ihre mitgebrachten Qualifikationen aktuell schwieriger verwerten kann.

8.2.2. „DEUTSCHLERNEN“ UND DEUTSCHKENNTNISSE ALS SCHLÜSSELKATEGORIEN

Deutschkenntnisse sowie kulturspezifisches Wissen der Aufnahmegesellschaft sind Humankapitalausstattungen, die die Arbeitsmarktintegration von Migrant/innen wesentlich beeinflussen (Granato et al. 2001; Kalter 2008 in Hacıoglu 2011: 20f).

Aus den Anekdoten der Gespräche kann gefolgert werden, dass das Erlernen der deutschen Sprache ein zentrales Element in der Orientierungsphase bzw. im Integrationsprozess der Neuzuwander/innen darstellt. Gute Deutschsprachkenntnisse werden von den befragten Personen für die Orientierung in der österreichischen Gesellschaft sowie die berufliche Integration als sehr wichtig erachtet. Dies äußert sich in der hohen Motivation und dem Energie- und Zeitaufwand der Interviewpartner/innen, die für den Deutscherwerb aufgebraucht werden. Neben dem „Deutschlernen“ sind auch kulturelle Unterschiede zwischen Herkunfts- und Aufnahmegesellschaft gewöhnungsbedürftig und erfordern Anstrengungen von den Interviewpartner/innen. Beispielsweise fiel es Frau F, einer gebürtigen Chilenin, schwer, sich an „Körpersprache und die Distanz“ der österreichischen Bevölkerung zu gewöhnen.

Nicht überraschend ist, dass mehrheitlich insbesondere im ersten bzw. zweiten Jahr nach Ankunft in Österreich viel Aufwand in das Erlernen der deutschen Sprache investiert wird. Für einige Befragte stellte der Deutschspracherwerb eine große Herausforderung dar. Frau F, die mittlerweile vier Sprachen spricht, berichtet sogar von einem „Überraschungsschock“ bezüglich der Sprachschwierigkeiten.

„Ich konnte gar nicht Deutsch und das war sehr schwierig mit der Sprache. Ich bin mit Erwartungen gekommen, wie viele Migrant/innen, die ich kenne. Wegen der Sprache, ja das ist, ich konnte Englisch und Französisch und Spanisch natürlich und ich habe mir gedacht, das wird schnell, 6 Monate und aus. Und mein größter Überraschungsschock war, dass ich überhaupt nicht mit der Sprache etwas anfangen konnte. Und das war, also ich war deprimiert und frustriert und diese ganzen Erwartungen sind pooch (zerplatzt).“ (IP Frau F)

Frau B verfügte bereits vor ihrer Einreise nach Österreich über Deutschkenntnisse. Diese wurden vor 20 Jahren in der Schule erlernt. Ferner konnte die Befragte diese Sprachenkenntnisse in einer späteren Arbeitsstelle in ihrem Heimatland etwas vertiefen, da sie mit Kund/innen aus dem deutschsprachigen Raum Kontakt hatte. Nicht überraschend ist, dass die Sprache des Aufnahmelandes leichter erlernt wird, wenn der/die Lernende Gefallen an der Sprache hat, sprachaffin ist sowie einen Vergleich zur Muttersprache ziehen kann. Die Sprache des Aufnahme-

landes kann sogar als Teil der eigenen Identität gesehen werden. Herr H äußert sich dazu folgendermaßen: „Ähm, ich, ich mag Sprachen und vielleicht ich spreche nicht so gut, aber ich weiß schon, dass, dass Deutsch gehört zu mir weil deutsche Sprache...Diese Sprache gefällt mir sehr. Und, ja. Und eine reiche Sprache weil gibt es viele Wörterstrukturen“ (IP Herr H).

Die Interviewpartner/innen berichten von unterschiedlichen Möglichkeiten des Spracherwerbs. Der Besuch eines Deutschkurses, das Selbststudium sowie die Arbeitsstätte wurden hierbei oftmals genannt. Aber auch der Partner/die Partnerin oder der Medienkonsum können beim Deutschlernen hilfreich sein. Auch die Annahme einer dequalifizierten Beschäftigung wird in Erwägung gezogen, um die Sprachkompetenzen zu verbessern bzw. den österreichischen Dialekt besser zu verstehen. Das Verstehen der regionalen Dialekte stellt sich als besondere Herausforderung dar. Ein Beispiel dafür ist Frau A, welche einen Diplomingenieurstitel aufweist, jedoch eine Stelle als Verkäuferin angenommen hat. „Und ich habe gesagt, okay dann gehe ich halt ein bisschen und weiter Deutsch lernen. Und das ist auch gut, weil zum Beispiel im Deutschkurs waren auch Hochdeutsch und in weniger Gespräche auf Dialekt das ist aber interessant, weil ich habe gedacht ich gehe und lerne Dialekt“ (IP Frau A).

Eine Förderung zur Finanzierung des Deutschkurses kann durch unterschiedliche Akteur/innen erfolgen. Seitens der Interviewpartner/innen wurden hierbei Gutscheine zum Spracherwerb von der Stadt Wien, finanzielle Unterstützungen vom AMS sowie dem Österreichischen Integrationsfonds oder dem Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff) genannt. In einem Fall wurde ein weiterer Bedarf an Deutschkursen geäußert. Der Kurs konnte jedoch aus Finanzierungsgründen nicht belegt werden. Aus der Beratungserfahrung der AST wird deutlich, dass Neuzuwander/innen Fördermittel größtenteils für den Spracherwerb verwenden. Dadurch werden jedoch weniger Fördermittel für berufliche Weiterbildungen bereitgestellt (AST Dezember 2014).

Deutschkenntnisse sind für einen erfolgreichen Einstieg in den Arbeitsmarkt fundamental. Mangelnde oder nicht vorhandene Deutschkenntnisse können zu einer verlängerten Arbeitssuche führen. Gleichzeitig gibt es jedoch

bestimmte Branchen bzw. Berufe, in denen Kenntnisse der deutschen Sprache von geringerer Bedeutung sind. Dies kann im Fall von Herrn D, der in Österreich als Softwareentwickler tätig ist und bei seiner Einreise nach Österreich keine Deutschkenntnisse hatte, illustriert werden. Weltweit gibt es eine starke Nachfrage nach dieser Berufsgruppe. Auch in Österreich stellen Softwareentwickler einen Mangelberuf dar und sind als solche für den Erwerb einer RWR – Karte gelistet. Für die Ausstellung der RWR – Karte für Mangelberufe sind Englischkenntnisse auf B1-Niveau ausreichend. Es müssen keine Deutschkenntnisse nachgewiesen werden.

Neben den Basiskenntnissen der deutschen Sprache wurde das Fehlen von fachspezifischen Deutschkenntnissen von einigen Interviewpartner/innen als problematisch gesehen. Obwohl die Befragten eine langjährige Berufserfahrung aufweisen können, sind ihnen die deutschen Fachbegriffe, die in ihrem Metier verwendet werden, nicht immer geläufig. Hier besteht ein Interesse am Angebot fachspezifischer Deutschkurse, welche den berufsadäquaten Arbeitseinstieg erleichtern könnten. Die Befragten weisen eine sehr hohe Eigenmotivation auf, sich Deutschfachsprachkenntnisse anzueignen. Das Selbststudium sowie der Versuch zumindest in der gleichen Branche tätig zu sein, in der die Ausbildung erworben wurde, spielt dabei eine bedeutende Rolle.

„Aber das finde ich ist auch ein Problem, weil ich brauche technische Deutsch. Und im Kurs habe ich gelernt, ganz normale Deutsch, das ist genug. Aber technische Deutsch ich habe nie gelernt (...). Aber ich habe schon ein technisches Wörterbuch. Und das alles benutzen. Bis jetzt waren keine Schwierigkeiten.“ (IP Frau A)

Aus der Beratungserfahrung der AST wird ebenfalls deutlich, dass fachspezifische Deutschkurse für Neuzuwander/innen eine große Unterstützung beim Arbeitsmarkteinstieg darstellen würden (Tomic 2014: 3).

Ein ausreichendes Sprachniveau kann nicht nur eine Voraussetzung für die Arbeitsmarktintegration, sondern auch für die Zulassung zum Nostrifizierungsprozess sein. Beispielsweise musste Frau C ein B2-Sprachniveau erreichen, um einen Nostrifizierungsantrag stellen zu dürfen.

8.2.3. ARBEITSSUCHE UND ARBEITSERFAHRUNG IN ÖSTERREICH

8.2.3.1. Unterstützung bei der Arbeitssuche und förderliche Faktoren

Der Wunsch nach einer berufsadäquaten Beschäftigung scheint bei den Befragten sehr groß zu sein. Der Arbeitsmarkteinstieg ist allerdings oftmals durch die Annahme einer dequalifizierten Tätigkeit, die eine hohe Frustration mit sich bringen kann, gekennzeichnet (Näheres dazu im Kapitel 8.2.3.4.). Wenn keine berufsadäquate Anstellung gefunden wird, wird zumindest versucht, in der gleichen Branche bzw. in einem ähnlichen Berufsfeld Fuß zu fassen. Bei der Arbeitssuche wurden das AMS, das Projekt „Check in und nütze deine Qualifikationen!“⁶² sowie der waff genannt, welche Unterstützung bei der Suche einer geeigneten bzw. generell einer Beschäftigung leisten können. Hierbei kann insbesondere das AMS Einfluss auf die beruflichen Möglichkeiten nehmen. Die AMS-Berater/in zeigt die Möglichkeiten am Arbeitsmarkt auf und setzt hierbei auch Grenzen, die sich darin äußern können, dass gewünschte Kurse nicht gefördert werden.

In Bezug auf förderliche Faktoren können neben guten Deutschkenntnissen weitere Fremdsprachenkenntnisse die beruflichen Möglichkeiten erweitern. Herr E, der neben fünf weiteren Sprachen auch Griechisch spricht, hat gleich zu Beginn seines Österreichaufenthaltes einen Job in einem griechischen Restaurant gefunden. Auch Frau B, eine gebürtige Polin, konnte von ihren Russischkenntnissen profitieren. „Mit Job haben mir auch viel andere Sprachkenntnisse geholfen. Ich arbeite immer mit Flüchtlingen und ich kann auch sehr gut Russisch und vielleicht war das wichtig“ (IP Frau B).

Neben weiteren Sprachkenntnissen kann auch eine ehrenamtliche Tätigkeit bzw. das Sammeln von berufsrelevanter Arbeitserfahrung durch ein Praktikum Türen zu einer bildungsadäquaten Beschäftigung öffnen.

„Und dann ich habe ein Arbeitstraining gesucht und ich hab die Leiterin vom [Institution anonymisiert], wo ich arbeite jetzt, getroffen beim [Institution anonymisiert], das ist im VHS im 16. Bezirk. Dort gibt's oft Treffen, Bildungsberater/in-

nen treffen sich und was gibt's Neues wird besprochen. Und ich war immer dabei, auch wenn ich ohne Job war. Und dann ich hab sie gefragt, ich will drei Monate Arbeitstraining machen.“ (IP Herr E)

Durch die Teilnahme an diesen freiwilligen Treffen konnte Herr E für ein Arbeitstraining eingestellt werden. Die befristete Tätigkeit ging in weiterer Folge in eine fixe Einstellung über. In diesem Zusammenhang ist das soziale Netzwerk zu erwähnen, durch welches eine Anstellung vermittelt bzw. nützliche Informationen zum Arbeitsmarkt weitergegeben werden können (Näheres dazu im Kapitel 8.2.4.).

8.2.3.2. Erleichterter Erwerbseinstieg in bestimmten Branchen und Berufen

Wie im theoretischen Teil der vorliegenden Studie bereits angemerkt, gestaltet sich der Arbeitsmarkteinstieg in bestimmten Branchen leichter als in anderen. Aus den Interviews konnten der Handel, der Pflege- und Gesundheitsbereich sowie die Gastronomie als Branchen identifiziert werden, in denen leichter ein Job gefunden werden kann. Die Statistiken zur Beschäftigungssituation von Migrant/innen zeigen, dass in diesen Branchen ein hoher Anteil der Erwerbstätigen einen Migrationshintergrund hat. Der Berufseinstieg in den angeführten Bereichen spiegelt die Theorie des dualen Arbeitsmarktes wider. Migrant/innen sind dabei vorwiegend im sekundären Arbeitsmarkt beschäftigt, welcher sich durch schlechtere Arbeitsbedingungen und Entlohnung sowie durch konjunkturbedingte Schwankungen auszeichnet (Scheiber 2007 in Kepler 2008: 68; Kalter 2008: 312).

Zudem verdeutlichen die Ergebnisse der Gespräche, dass Zuwander/innen leichter eine Beschäftigung in Berufsfeldern finden, in denen viele Kund/innen ebenfalls einen Migrationshintergrund aufweisen.

Auch wird aus den Interviews deutlich, dass die rechtlichen Rahmenbedingungen maßgeblich die Möglichkeiten am Arbeitsmarkt bestimmen. Je nach Aufenthaltstitel gestaltet sich der berufsadäquate Jobeinstieg unterschiedlich schwer bzw. leicht. Maßgeblich ist ebenso, ob eine

⁶² Hierbei wird versucht, individuelle Weiterbildungslösungen zu finden, die auf bereits im Ausland erworbenen Qualifikationen aufbauen. Das Projekt wird vom AMS finanziert (AST 2014).

Beschäftigung in einem reglementierten Beruf angestrebt wird und diese anerkannt bzw. ob die akademische Ausbildung nostrifiziert werden kann.

Ein Interviewpartner hat relativ leicht in Österreich eine Anstellung als Softwareentwickler gefunden, da der Bedarf an solchen Spezialist/innen nicht durch die heimischen Arbeitskräftressourcen abgedeckt werden kann. In IT-Berufen scheint der akademische Abschluss weniger relevant zu sein als die tatsächlichen Fachkenntnisse und die Berufserfahrung. Beispielsweise wurde Herr E, der mittels der RWR – Karte für Mangelberufe nach Österreich gekommen ist, bei den Bewerbungsgesprächen kaum nach seinen Abschlüssen gefragt, sondern nach den Projekten, die er bereits abgeschlossen hatte.

„So yeah and during these interviews nobody actually asked me about the education. I'm not sure why but I can say from my perspective education is important in my sphere but the knowledge and experience, what I haven't done and what is the job responsibilities in this case. There, yeah, education is important but I think but the main point is experience in this case.“ (IP Herr E)

Wie erwähnt, wird mittels der RWR – Karte die Arbeitsmigration für (hoch)qualifizierte Drittstaatsangehörige ermöglicht. Dadurch soll unter anderem dem Fachkräftemangel, der sich in einigen Bereichen zeigt (z.B. Pflegebereich, IT-Bereich), entgegengewirkt werden. Frau G, die, wie bereits erwähnt, diplomierte Krankenschwester ist, hat ebenfalls gleich im Pflegebereich eine Anstellung gefunden.

Die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes nehmen in gewisser Weise auf die Anerkennungsregelungen Einfluss, da in Berufsfeldern, in denen ein Fachkräftemangel besteht, Erleichterungen im Anerkennungsprozess durchgeführt worden sind. Dies kann insbesondere am Beispiel der Pflegekräfte aus Drittstaaten gut verdeutlicht werden. In den letzten Jahren erfolgten hinsichtlich der Anerkennung von Ausbildungen im Gesundheitsbereich einige Gesetzesänderungen, die eine vereinfachte Form der Anerkennung zur Folge hatten (Interviews mit Caritas, Volkshilfe, BFI in Tschiggerl 2015: 86).

Ein erleichterter Erwerbseinstieg kann in Branchen gegeben sein, in denen keine speziellen Qualifikationen oder Erfahrungen gefordert werden. „Und dann ich habe versucht als Verkäuferin schicken [Bewerbung], weil meine Freundin hat mir das gesagt, ich habe gedacht, nein, passiert nichts. Weil ich keine Ausbildung als Verkäuferin habe, ich bin Ingenieurin. Aber dann haben sie mich sofort genommen“ (IP Frau A). Auch bei Frau B, die diplomierte Sozialarbeiterin ist, war ihre damals noch nicht nostrifizierte Ausbildung für die Tätigkeit als Altenbetreuerin nicht von Bedeutung. Vielmehr spielten ihre langjährigen beruflichen Erfahrungen eine Rolle. Die Beschäftigung entsprach zwar nicht ihrem erlernten Beruf, sie war jedoch in einer ähnlichen Branche tätig.

8.2.3.3. Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche und Handlungsstrategien

Bei der Arbeitssuche kristallisieren sich in den Gesprächen unterschiedliche Schwierigkeiten heraus. Genannt wurden mangelnde Deutschkenntnisse, Überqualifikation für die Tätigkeit oder keine relevante Berufserfahrung in Österreich. Die Nichtanerkennung der formalen Ausbildung kann dabei einen zentralen Grund für die Annahme einer dequalifizierten Tätigkeit sowie eine Unzufriedenheit mit dem Job darstellen.

Studien haben gezeigt, dass Migrant/innen bei der Arbeitssuche mehr Bewerbungen schreiben müssen als Personen ohne Migrationshintergrund, um zu einem Jobinterview eingeladen zu werden (vgl. Verwiebe/Hacıoglu 2014). Dieser Umstand wird auch in den Interviews angesprochen. Trotz der zahlreichen Absagen wiesen die Interviewpartner/innen eine hohe Motivation auf, ihre berufliche Situation zu verbessern. „Es war so, dass ich habe im [Organisation anonymisiert] meine Ausbildung absolviert, dann habe ich mich beworben überall, aber es war schwierig, ein Jahr über hundert Bewerbungen. Und dann äh ich habe gesucht nach Strategien, wie bekomme ich Arbeit“ (IP Herr E).

Die zitierte Passage verweist auch darauf, dass Migrant/innen Handlungsstrategien entwickeln, wenn sie beruflich nicht weiterkommen. Es lässt sich dabei die Tendenz beobachten, dass es den Befragten sehr wichtig ist, sich kontinuierlich beruflich weiterzuentwickeln und auf dem letzten Wissensstand zu sein; insbesondere dann, wenn

sie ein hohes Engagement für ihre Tätigkeit aufbringen. Nach der Signal- und Filtertheorie können Weiterbildungen das Dequalifizierungsrisiko reduzieren (Becker/Hecken 2008 in Tschiggerl 2015: 91). Auch in den Interviews wird deutlich, dass die Absolvierung einer Weiterbildung eine Möglichkeit darstellt, die beruflichen Chancen zu verbessern. Unter Weiterbildung können unterschiedliche Maßnahmen verstanden werden. Eine Art der Weiterbildung ist der Besuch von Deutschkursen:

„(...) weil ich habe so viele bis von 2006 bis 2011 ah habe ich wahnsinnig so viele Weiterbildungen gemacht, äh Deutschkurse insgesamt also. Meine Schwester ruft mich an: ‚Was machst du?‘ – ‚Ja ich muss jetzt das machen‘ - und hat am Ende gemeint: ‚Ja, bis jetzt könntest du doktorieren.‘“ (IP Herr E)

Die obige Textpassage legt jedoch auch die Interpretation nahe, dass Weiterbildung kein persönlicher Wunsch sein muss, sondern aus praktischen Gründen notwendig ist, da keine anderen Optionen zum beruflichen Fortschritt offenstehen.

Es stellt sich auch die Frage, ob es sich bei den absolvierten Weiterbildungen um „brauchbare“ berufsspezifische Kurse handelt. Ein qualifikationsadäquater Berufseinstieg gestaltet sich auch deswegen schwierig, da es oftmals an speziellen regionalen Weiterbildungsangeboten fehlt. Dazu würden, wie bereits erwähnt, fachspezifische Deutschkurse, Vorbereitungskurse oder berufsbegleitende Kurse zählen. Wie bereits im theoretischen Teil der Forschungsarbeit beschrieben, sind in manchen Bundesländern bestimmte Personengruppen, wie beispielsweise Drittstaatsangehörige, für Weiterbildungen nicht zugelassen (AST Jänner 2014b).

Wenn keine berufsadäquate Beschäftigung gefunden werden kann, versuchen Neuzuwander/innen, in der gleichen Berufssparte oder Branche tätig zu werden. Eine Weiterbildung kann sich auch auf den Besuch eines Lehrgangs beziehen:

„Und dann habe ich schnell eine Weiterbildung bekommen, ‚Migratrain‘ hat sie geheißen. Jetzt gibt's nicht mehr und das war vom Integrationshaus.“ (IP Herr E)

„Oder zum Beispiel nicht mehr, ich bekomme etwas, aber nicht Kurs, weil Kurs ist zu wenig. Vielleicht etwas, zum Beispiel etwas Kurs dauert nicht ein Monat, sondern zum Beispiel dauert ein Jahr, oder zwei Jahre. Und dann denke ich, kann ich auch technisch arbeiten.“ (IP Frau A)

Ferner wird die Inskription eines Studiums als Möglichkeit gesehen, die beruflichen Chancen zu verbessern. „Es war die Überlegung, studieren direkt Sozialarbeiter, dass ich mehr Chancen habe für Job“ (IP Herr E). Darüber hinaus können die Beschäftigungsoptionen durch Praktika bzw. ehrenamtliche Tätigkeiten erhöht werden: „Ein Jahr habe ich gesucht, immer im Finale in Vorstellungsgespräche. Aber dann habe ich endlich auch im [Institution anonymisiert] bekommen eine Stelle. Das Projekt, wo ich zweites Mal geschnuppert habe, hat sich verbreitert“ (IP Herr E).

Eine weitere Option wäre der vollkommene Bruch mit der bisherigen Tätigkeit und Branche und eine Umorientierung in ein anderes Berufsfeld. Beispielsweise könnte sich Frau A, die in Russland als Programmiererin tätig war, vorstellen, in Österreich als Beraterin für Migrant/innen zu arbeiten, da sie aufgrund unterschiedlicher Gründe keine Möglichkeit hat, ihre Ausbildung nostrifizieren zu lassen.

Der Bruch mit dem bisherigen Job kann auch freiwillig erfolgen, insbesondere dann, wenn eine gewisse Unzufriedenheit mit der Tätigkeit im Heimatland gegeben war. Durch die Migrationserfahrung und dem damit verbundenen beruflichen Neubeginn kann eine berufliche Neuorientierung im Job gesetzt werden. „Ich bin, also, ich habe gekündigt [im Heimatland] und ja, das war schön. Ich würde das nicht mehr machen. In Human Resources würde ich nicht mehr arbeiten und deswegen habe ich auch die Möglichkeit gesehen, auch hier in Österreich etwas Neues anzufangen“ (IP Frau F). Interessant ist hierbei auch der Lebenslauf von Herrn E, der eine Ausbildung zum veterinärmedizinischen Techniker in Mazedonien absolviert hat. Damals entschied sein Vater über seinen Bildungsweg.

„Nur mein Berufswunsch war, schon seit Kind (LACHT), mit Menschen zu arbeiten und ich habe einen langen Weg gehen müssen. Aber ich habe es geschafft, deswegen bin ich auch in der Jugendarbeit, in dem Jugendbereich. Weil damals mit 15 hat mein Vater für mich entschieden: ‚Du wirst das lernen, passt. Ich bin Jäger, ich habe Hunde.‘“ (IP Herr E)

Herr E hat viele Jahre gebraucht, um seinen Traumjob zu finden. Durch seine neue Ausbildung ist er jedoch dort angekommen, wo er sich selbst sieht: „Und ich bin in der Jugendarbeitsassistenten. Und jetzt das vierte Jahr bin ich drinnen und ich bin zu meinem wirklich Traumberuf gekommen“ (IP Herr E).

Wenn ein neuer beruflicher Weg eingeschlagen wird, ist die Auseinandersetzung mit den eigenen Fähigkeiten und Wünschen eine Voraussetzung. Hierbei können Beratungsstellen eine gute Unterstützung darstellen. Als Beispiel wurde in einem Interview die Kompetenzbilanz des waff genannt. Dabei handelt es sich um ein systematisches Coachingverfahren, bei dem formale und nicht-formale Kompetenzen von Personen erhoben werden (SORA o.J.).

Die Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikation erhöht die Chancen auf dem Arbeitsmarkt wesentlich. Beispielsweise hat es Herr H, der vor einigen Jahren aus Syrien nach Österreich geflohen ist, trotz großer Hürden geschafft, seine Ausbildung als Allgemeinmediziner nostrifizieren zu lassen. Zwei Tage nach dem Interview hat er eine Turnusstelle in einem Wiener Krankenhaus angefangen.

Allerdings führt die Anerkennung der Ausbildung nicht per se zu besseren Jobmöglichkeiten. Auch wenn die Ausbildung nostrifiziert werden konnte, würde dies nicht zwangsläufig zu einer Anerkennung der Zuwander/innen durch die Aufnahmegesellschaft bzw. die Arbeitgeber/innen führen (Biffl et al. 2012; Slepcevic-Zach/Pagger 2009 in Tschiggerl 2015: 115). Wichtig sind ebenso berufsrelevante Arbeitserfahrung, gute Deutschkenntnisse sowie eine Vernetzung im Arbeitsbereich.

In anderen Fällen kann aufgrund geringer Chancen auf Erfolg von einem Anerkennungsprozess abgeraten oder abgesehen werden. Dies kann am Beispiel von Frau A näher erläutert werden. Bei der zuständigen Anerkennungsstelle wurde ihr mitgeteilt, dass eine Nostrifizierung zu kompliziert sei, da es in Österreich kein vergleichbares Studium gibt und die Befragte auch nicht ihre Diplomarbeit vorweisen kann. Es wurde ihr empfohlen, auf Arbeitssuche zu gehen und keinen Antrag auf Nostrifizierung zu stellen.

Ferner wurde in einem anderen Interview berichtet, dass ein Antrag auf Anerkennung von der zuständigen Stelle abgelehnt wurde, obwohl ein Rechtsanspruch auf Anerkennung bestand. Neuzuwander/innen können jedoch bei unrechtmäßiger Behandlung die Ablehnung anfechten und ihre Rechte einfordern. Beispielsweise hat Frau C, deren Antrag auf Nostrifizierung ihres Berufes als diplomierte Physiotherapeutin abgelehnt wurde, Berufung eingelegt. Das Gericht hat zu ihren Gunsten entschieden und die zuständige Stelle wird sie zum Anerkennungsprozess zulassen müssen. Beim Anfechten von behördlichen Entscheidungen spielt die Unterstützung von beratenden Institutionen eine zentrale Rolle. „Und dann habe ich mich beschwert. Ich habe meine Beraterin in Perspektive und Check in und sie haben alles mit mir zusammen mit mir Beschwerde und Stellungnahme geschrieben wegen dem Deutsch“ (IP Frau C).

Basierend auf den vorliegenden Erkenntnissen ist davon auszugehen, dass die Interviewpartner/innen eine hohe aktive Lebensgestaltung vorweisen bzw. auf keinen Fall eine passive Haltung hinsichtlich der Verbesserung ihrer beruflichen Situation einnehmen.

8.2.3.4. Dequalifikation am Arbeitsmarkt

Bereits im theoretischen Teil der vorliegenden Studie wurde darauf verwiesen, dass Migrant/innen verstärkt von Dequalifizierung betroffen sind. Gründe dafür können sprachliche Hürden, Diskriminierung, fehlende Anerkennung der Ausbildung, Sicherung des Lebensunterhalts etc. sein (Bock-Schappelwein et al. 2014).

Tendenziell ist bei den Befragten zu beobachten, dass der Berufseinstieg meist durch eine dequalifizierte Tätigkeit erfolgt. Dequalifikation kann hierbei eine Folge der Migration, der möglicherweise damit verbundenen Nicht-Anerkennung der Ausbildung bzw. der schwierigen Arbeitsmarktbedingungen oder der mangelnden Deutschkenntnisse sein. Je höher die Ausbildung und die ehemalige berufliche Stellung im Heimatland bzw. je größer die Berufserfahrung, desto größer kann die Wahrscheinlichkeit einer Überqualifikation sein.

Es wurden unterschiedliche Gründe genannt, weshalb eine dequalifizierte Beschäftigung angenommen wird. Dies kann z.B. auf dem Wunsch basieren, die Deutsch-

kenntnisse zu verbessern. Hierbei bezieht sich eine Befragte konkret auf das Verstehen und Erlernen der regionalen Dialekte der deutschen Sprache. Weiters wurde auf die Problematik der Untätigkeit und der „Nutzlosigkeit“ verwiesen. Es wurde geäußert, dass es besser ist „irgendetwas“ zu arbeiten, als „nichts zu tun“ und „nur zu Hause zu sitzen“ (IP Frau A). Weiters können soziale Kontakte gepflegt bzw. kann durch die Beschäftigung auch zum Haushaltseinkommen beigetragen werden. Die Sicherung des Lebensunterhalts der Familie dürfte vor der persönlichen beruflichen Erfüllung Vorrang haben. „Und dann man hört: ‚Noch zwei-drei Jahre brauche ich für das Nostrifizieren.‘ Und es ist schwierig mit der Arbeit auch. Wie finanziere ich meine Familie?“ (IP Herr E). Die zitierte Stelle verweist auch auf den Umstand, dass eine schnelle Arbeitsmarktintegration wichtiger sein kann als ein Nostrifizierungsprozess und die Aussicht auf eine berufsadäquate Beschäftigung (Nähers dazu im Kapitel 8.2.6.). Die Annahme einer dequalifizierten Tätigkeit zum Zweck der Existenzsicherung steht auch in Verbindung mit aufenthaltsrechtlichen Rahmenbedingungen wie der Familienzusammenführung sowie der Erlangung der österreichischen Staatsbürgerschaft (Bichl 2015: 1).

Besonders frustrierend für Befragte kann der Umstand sein, dass sie nicht nur für qualifizierte bildungsadäquate Tätigkeiten Absagen bekommen, sondern auch für Stellenbewerbungen, die niedrige Qualifikationen erfordern. „Man schreibt ich habe große Erfahrung, wegen das passe ich nicht. Und so große Ausbildung und so manchmal passe ich, aber sie oft schreiben ich bin so überqualifiziert“ (IP Frau A).

Weiters zeigt sich, dass es für Migrant/innen, die sich stark mit ihrem Beruf identifizieren und in ihrem Heimatland hochqualifizierten und verantwortungsvollen Tätigkeiten nachgegangen sind, besonders frustrierend sein kann, wenn keine gleichwertige Tätigkeit gefunden wird. „Und da zum Beispiel ist das Gehalt nicht so gut [als Verkäuferin]. Nicht so lustig, weil ich habe Uni in Russland und habe gearbeitet auch, habe große Projekte gemacht, ich denke das ist zu wenig für mich“ (IP Frau A).

In den Gesprächen wird deutlich, dass durch die Anerkennung der Ausbildung die Möglichkeiten, eine berufsadäquate Erwerbstätigkeit zu finden, realistischer sind. In

manchen Fällen stellt die Überqualifizierung eine Übergangsphase dar. Jedoch kann ein längerfristiger Verbleib in einer inadäquaten Beschäftigung zu einem Verlust der Kompetenzen führen. Wenn keine berufs- und bildungsadäquate Tätigkeit ausgeübt werden kann, kann zumindest die Beschäftigung in einem ähnlichen Berufsfeld Abhilfe schaffen.

8.2.4. SOZIALES NETZWERK

Soziale Verflechtungen und Kontakte nehmen in einem großen Ausmaß nicht nur auf die Handlungsmöglichkeiten von Individuen Einfluss, sondern wirken sich auch auf die soziale Integration sowie die gesellschaftliche Partizipation von Individuen aus. Soziale Netzwerke stellen Ressourcen und Unterstützungsleistungen für ihre Mitglieder bereit (Angermeyer/Klusmann 1989, Nestmann 1988 in Zettler 2015: 9). Eine wichtige Funktion sozialer Netzwerke ist die soziale Unterstützung. Hinsichtlich der Formen sozialer Unterstützung besteht wenig Einigkeit in der Forschungslandschaft. Eine Möglichkeit, die Dimensionen sozialer Hilfestellungen zu systematisieren, ist jene nach Laireiter. Er unterscheidet zwischen psychischen und instrumentellen Formen sozialer Unterstützung. Die psychische Dimension umfasst beispielsweise Bindung, emotionale Unterstützung, kognitive Unterstützung oder Kontakt (z.B. Geselligkeit, Zugehörigkeit etc.). Als instrumentelle Formen können Informationen und Ratschläge, finanzielle Hilfen, Sachleistungen, Interventionen oder praktische Hilfen bzw. Arbeit gesehen werden (Laireiter 1993 in Zettler 2015: 19f). Viele der aufgezählten Dimensionen lassen sich auch in den Interviews wiederfinden. Das soziale Netzwerk erweist sich für die Neuzuwander/innen auf unterschiedliche Arten als nützlich. Durch die Kontakte werden Informationen zum Arbeitsmarkt oder zum Anerkennungsprozess eingeholt. In manchen Fällen kann durch das Netzwerk eine Anstellung vermittelt werden. Seitens der Interviewpartner/innen wird ein hohes Bewusstsein über die Bedeutung sozialer Netzwerke insbesondere bei der Neuorientierung im Aufnahmeland geäußert.

In der Regel spielt hinsichtlich sozialer Unterstützung der/die Partner/in eine wichtige Rolle. Auch in Bezug auf das Erlernen der deutschen Sprache kommt dem/der Partner/in eine essenzielle Bedeutung zu. „Ja, ich habe fast alles verstanden. Wenn ich nicht alles verstanden habe, dann frage ich immer meinen Mann, weil er ist ja richti-

ger Österreicher“ (IP Frau G). Ferner werden Neuzuwander/innen vom/von der Partner/in bei Behördenwegen begleitet oder erhalten bei der Arbeitssuche und im Anerkennungsprozess Unterstützung. Dies wird in den Interviews dadurch deutlich, dass die Partner/innen der Befragten gemeinsam mit dem/der Zugewanderten Bewerbungsschreiben verfassen oder gemeinsam die Unterlagen zum Anerkennungsprozess besprechen. Auch die Begleitung zu Beratungsterminen wurde als eine Hilfestellung durch den/die Partner/in genannt. Durch die Hilfe bei der Informationsbeschaffung können sprachliche Barrieren überwunden werden. Ferner ziehen die einheimischen Partner/innen ihr persönliches Netzwerk hinzu, um zu wichtigen arbeitsmarktbezogenen Informationen zu gelangen. Ohne die Unterstützung vom/von der Partner/in gestaltet sich die Jobsuche sowie die Informationseinholung zum Anerkennungsprozess schwieriger. Nicht zu unterschätzen ist die emotionale Unterstützung durch den/die Partner/in sowie Ratschläge und Reflexionsmöglichkeiten.

Auch bei der Sicherung des Lebensunterhalts nimmt der/die Partner/in eine wichtige Rolle ein. Vor allem zu Beginn des Aufenthalts in Österreich kann aufgrund einer fehlenden Beschäftigung eine finanzielle Abhängigkeit vom/von der Partner/in bestehen. Dies kann für Neuzuwander/innen, die vor ihrer Migrationserfahrung hinsichtlich ihrer finanziellen und beruflichen Situation unabhängig waren, eine Herausforderung darstellen. „Und ja und da auch diese Abhängigkeit von meinem Mann. Das habe ich noch nie in meinem Leben erlebt als Erwachsene und das war sehr schwierig zu ertragen“ (IP Frau F).

Weitere Unterstützungsleistungen können auch von der erweiterten Familie bezogen werden. So kann auch die Familie des/der Partner/in eine Unterstützung beim Sprachenlernen bieten. Im Falle von Frau F konnte ihr durch die Familie des Partners zu einer ersten Beschäftigung verholfen werden. Des Weiteren kann die Familie im Herkunftsland ebenfalls Hilfestellung leisten. Frau G musste sich beispielsweise von ihrer Mutter in China Geld borgen, um nach Österreich zu kommen.

Wie zuvor beschrieben kann durch ehrenamtliche Tätigkeit sowie durch Praktika ein berufliches Netzwerk aufgebaut werden, das den Arbeitseinstieg erleichtert.

Bekannte und Freunde erweisen sich hinsichtlich der Informationsbeschaffung zum Anerkennungsprozess sowie der Arbeitssuche ebenfalls als nützlich. Beispielsweise hat Frau B durch Zufall von einer Bekannten aus Russland von der Anlaufstelle Perspektive erfahren. Frau A hat hingegen durch ihre Freundin einen Job vermittelt bekommen:

„Ja, das ist auch sehr interessant. Weil eine meiner Freundin hat gearbeitet als Verkäuferin, aber sie ist auch nicht Verkäuferin [von ihrer ursprünglichen Ausbildung], und dann sie hat gesagt, in diesem Geschäft brauchen sie neue Verkäuferin.“ (IP Frau A)

Innerethnische Kontakte können somit einen unkomplizierten Berufseinstieg in einer dequalifizierten Tätigkeit vermitteln, aber dadurch kann der berufliche Aufstieg behindert werden (Weichbold et al. 2015: 88).

Außerdem wird die eigene berufliche Situation mit jener von Bekannten, die eine ähnliche Ausbildung absolviert haben, verglichen. Durch den Vergleich mit anderen können Migrant/innen ihre beruflichen Möglichkeiten aufgezeigt werden. Wenn Personen aus dem Bekanntenkreis eine bessere Jobsituation aufweisen, kann dies einerseits Neuzuwander/innen motivieren, weiterhin in dem gewünschten Berufsfeld eine Anstellung zu suchen. Andererseits können aber auch durch den persönlich ausbleibenden Erfolg Frustrationen ausgelöst werden.

Um zu relevanten Informationen zum Thema Anerkennung zu gelangen, sind Informationen aus der „österreichischen Community“ nützlich. Wenn Neuzuwander/innen ausschließlich in ihrem eigenen ethnischen Netzwerk verkehren, dann können ihnen relevante Kanäle, die für sie nützlich wären, fehlen. Infolgedessen ist anzunehmen, dass ethnisch homogene Netzwerke unter Migrant/innen weniger hilfreich sind als Beziehungen zu Personen aus der Aufnahmegesellschaft (Kalter 2005: 313f).

„Ich habe Glück gehabt, dass ich mehr in der österreichischen Community lebe. Meine Frau ist Journalistin, viele Kolleginnen auch Journalisten, Informationen von überall. Oder von anderen Branchen auch, Leute von...in Wien. Ich habe viele Informationen. Aber wenn jemand nur in eine mazedonische Community lebt, schaut auch Fernsehen nur mazedonisch, ist es schwierig, zu diesen Informationen zu kommen.“ (IP Herr E)

In der Studie von Weichbold et al. wird die Ambivalenz innerethnischer Netzwerke ebenfalls angesprochen. „In manchen Fällen bieten sie [innerethnische Netzwerke] Impulse und wichtige Unterstützungsleistungen im Anerkennungsprozess und der beruflichen Karriere, in anderen halten sie die Betroffenen aber auch innerhalb der ethnischen Gemeinschaft und können eine Integration so auch behindern“ (Wichbold et al. 2015: 74).

Ferner kann durch soziale Foren eine Informationsbeschaffung zur Einreise nach Österreich sowie zur Ausübung des Berufs erfolgen (Näheres dazu im nächsten Kapitel 8.2.5.). Soziale Medien wie beispielsweise Facebook wurden genannt, da sie zu einer Anstellung verhelfen können.

„Das war sehr lustig. Als ich als Teilnehmerin in [Institution anonymisiert] war, meine Beraterin wir haben uns sehr gut verstanden, wir sind Facebook-Freundinnen und ich habe, ich benutze Facebook fast nie, aber ich habe einmal, ich war so frustriert, ich habe so viel Arbeit gesucht und nur Absagen bekommen blablabla und ich habe das in Facebook geschrieben und sie hat mich kontaktiert und gesagt komm zu mir, wir machen eine Beratungsstunde und ich war in diesem Moment bei [Institution anonymisiert] tätig als Trainerin.“ (IP Frau F)

8.2.5. INFORMATIONS BESCHAFFUNG

8.2.5.1. Vorbereitung bzw. Informationseinholung bereits vor Abreise

Einige Befragte berichten, dass sie sich bereits vor ihrer Einreise nach Österreich über den Anerkennungsprozess informiert haben. Jedoch stellt die vorzeitige Informationseinholung keine Selbstverständlichkeit dar. Vor allem in Situationen, in denen Neuzuwander/innen glauben, hinsichtlich ihrer Berufsausübung keine Einschränkungen befürchten zu müssen bzw. der Anerkennungsprozess schnell abgeschlossen werden kann, werden keine Informationen vor der Einreise eingeholt.

Nach dem Verhaltens- oder Interpretativen Ansatz fehlen Migrant/innen Informationen über die Arbeitsbedingungen im Zielland. Eine Folge davon ist, dass sich Migrant/innen ihren Arbeitsmarkteinstieg im Aufnahmeland oftmals leichter vorstellen, als er tatsächlich ist (Pries 1997 in Tschiggerl 2015: 71).

Die Informationsbeschaffung erfolgt für gewöhnlich vor der Einreise in Form von Internetrecherche. Neben Homepageseiten der Botschaften und Behörden in Österreich können soziale Foren ebenfalls eine wesentliche Rolle spielen. In den Online-Foren berichten Personen über ihre persönlichen Erfahrungen und geben Empfehlungen und Informationen weiter. Dadurch können potenzielle Neuzuwander/innen aktuelle und ausführliche Informationen rund um das Thema Einreise nach und Beschäftigung in Österreich gewinnen. Diese Auskünfte können sich in manchen Fällen als verlässlicher bzw. aktueller herausstellen als Mitteilungen, die durch formale Kanäle erhalten werden (z.B. Botschaften). Laut den Anmerkungen eines Interviewpartners gibt es an den Auslandsvertretungen unterschiedliche Informationsstände hinsichtlich gesetzlicher Regelungen rund um Einreise, Aufenthalt und Beschäftigung in Österreich. Die Informationsbeschaffung durch Foren wird als rascher als jene bei Botschaften bewertet, zumal diese manchmal selbst die Informationen einholen müssen.

„People from there [Internetforum] just exchange the information how they did this. So and they just share the knowledge, what they submit, how the process was, what was mandatory what is not, how it should done, in which way and so on and so on. Because when we did this, even embassy did not have all information what we need to apply, because you call to embassy they say ok we don't know we have to call to Magistrat in Wien and takes one week and so on.“ (IP Herr D)

Ferner können Vorabinformationen über die Nostrifizierung durch die Hochschule im Heimatland eingeholt werden.

Charakteristisch für die Vorbereitungsphase zur Auswanderung ist die Übersetzung und Beglaubigung der Abschlusszeugnisse. In manchen Fällen, wie beispielsweise bei Frau B, eine diplomierte Sozialarbeiterin, müssen Neuzuwander/innen eine zusätzliche Bestätigung zur Berechtigung der Berufsausübung bei einer Behörde anfordern. Diese Vorgehensweise bewertet die Befragte als zusätzlichen bürokratischen Aufwand.

8.2.5.2. Informationen in Österreich

Im folgenden Kapitel soll näher auf die Erfahrungen mit dem Anerkennungsprozess eingegangen werden. Hierbei wurde der Schwerpunkt auf die Schwierigkeiten bei der Informationsrecherche gelegt, um zu erheben, in welchen Bereichen es Nachbesserungsbedarf gibt.

Vor Ort zeigen die Befragten ein sehr proaktives Verhalten zur Informationsbeschaffung auf. Auch hierzulande ist die Internetrecherche für die Informationseinholung unumgänglich. Befragte berichteten jedoch von unterschiedlichen Erfahrungen bezüglich des verfügbaren Informationsmaterials. Dem sozialen Netzwerk kommt hierbei ebenfalls eine Bedeutung zu. Wenn Neuzuwander/innen im Aufnahmeland niemanden kennen, der einen hinsichtlich Informationsbeschaffung unterstützen kann, dann gestaltet sich diese deutlich schwieriger (Näheres dazu in Kapitel 8.2.4.). Weitere wichtige Akteur/innen sind Beratungsstellen sowie die Behörde, die für den Anerkennungsprozess zuständig ist. In einem Fall wurde die Arbeitsvermittlungsfirma, durch welche die Befragte nach Österreich gekommen ist, als informierende Stelle genannt.

Ein wesentliches Ergebnis der Interviews ist, dass die Erwartungen hinsichtlich der zukünftigen Berufstätigkeit in Österreich sowie des Anerkennungsprozesses nicht zwingend den tatsächlichen Gegebenheiten vor Ort entsprechen. Frau F wollte beispielsweise in Österreich ein Masterstudium belegen. Vor Ort erfuhr sie jedoch, dass sie dafür ihr Studium der Psychologie, welches sie in Chile absolvierte, nostrifizieren muss. Dies stellte sich für sie letztlich, aufgrund der fehlenden Dokumentation ihrer Prüfungen, als unmöglich heraus.

Frau C hingegen informierte sich bereits vor der Abreise bei ihrer Hochschule, ob ihre Ausbildung als Physiotherapeutin nostrifizierbar ist. Die zuständige Person versicherte ihr, dass sie ihre Ausbildung in Österreich anerkennen lassen kann und dafür ein paar Prüfungen absolvieren soll. In Österreich bekam sie trotz Anspruch auf Zulassung zum Nostrifizierungsprozess von der zuständigen Stelle einen negativen Bescheid.

Aufgrund von Fehlinformationen und veralteten Informationen offizieller Homepageseiten im Internet kann es zu Beginn der Informationsrecherche vor Ort Schwierigkei-

ten geben, die zuständige Stelle für den Anerkennungsantrag zu finden. Dies wird im Falle von Frau B deutlich. Die angegebene Behörde, die laut Informationen aus dem Internet für die Nostrifizierung zuständig war, erklärte ihr vor Ort, dass sie ihr nicht weiterhelfen können: „Auch in Internet wurde geschrieben, dass bestimmte Namen, bestimmte Person war dort zuständig, dort zuständig sein für soziale Arbeit. Leider die Dame wusste nicht, wie und was ich machen soll. Wohin soll ich gehen“ (IP Frau B).

Neben Fehlinformationen aus dem Internet kann sich herausstellen, dass aktuelle Informationen über Zuständigkeiten hauptsächlich in deutscher Sprache zu finden sind, jedoch nicht in Fremdsprachen. „Ja, das war alles in deutscher Sprache. Ich habe in deutscher Sprache, ich habe versucht (...) diese Informationen sind einfach besser... Aktuell...“ (IP Frau B). Auch andere Befragte berichteten, dass es schwierig war, die relevanten Informationen zum Berufsamerkenungsprozess zu finden.

In diesem Zusammenhang ist jedoch zu vermerken, dass sich die Informationsverfügbarkeit rund um das Thema Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen im Vergleich zu vor einigen Jahren deutlich verbessert hat. Eine Befragte hat auf diese Veränderung hingewiesen:

„Aber jetzt kommen neue Informationen. Es gibt auch ein Programm [Verweis auf Homepage berufsanerkennung.at] wo man kann gleich finden in diesen letzten zwei, oder drei Jahren viel besser. Man kann leichter Informationen finden. (...) Alles klarer, was kann ich und wohin sollte ich mit dem gehen. Sowas habe ich nicht [damals] gefunden. Und ich muss sagen, jetzt funktioniert das besser.“ (IP Frau B)

Die angesprochene Verbesserung im Anerkennungsbereich wurde, wie bereits im theoretischen Teil beschrieben, auch in den Fokusgruppen von Zitz thematisiert. Zum einen bestehen bereits unterschiedliche Angebote und Maßnahmen, die Informationseinholung und die Transparenz des Anerkennungsverfahrens erleichtern. Zum anderen berichten die Stakeholder/innen von einem gestiegenen Bewusstsein am Arbeitsmarkt und in der Gesellschaft betreffend der Anerkennungsthematik. Des Weiteren wird von einer gestiegenen Sensibilität von Verfahrensdurchführenden Stellen berichtet (Zitz 2015: 3f).

Darüber hinaus wurde in den Interviews auf die Problematik hingewiesen, dass es zuständige Stellen gibt, die nicht vollständig über die beruflichen Möglichkeiten vor der Nostrifizierung aufklären. Beispielsweise hat Frau C (ausgebildete Physiotherapeutin) erst bei einem Vorstellungsgespräch erfahren, dass sie bereits vor einer abgeschlossenen Nostrifizierung berechtigt ist, in ihrem Beruf tätig zu sein. „Dort war ich an einem Vorstellungsgespräch und die Dame dort hat mir gesagt, dass ich ohne Nostrifizierung arbeiten kann, aber ich habe das nicht gewusst, bis jetzt. Niemand hat mir das gesagt“ (IP Frau C). Voraussetzung für eine vorzeitige Beschäftigung als Physiotherapeutin ist die Zulassung zum Nostrifikationsprozess und ein Jobangebot. In solch einem Fall erhält sie eine Bestätigung von der MA 40 und sie kann gleichzeitig erwerbstätig sein und die Ergänzungsprüfungen absolvieren, um ihre Nostrifizierung abzuschließen. In Zusammenhang mit einer schnelleren Eingliederung in den Arbeitsmarkt ist es sinnvoll, wenn Antragsteller/innen von den zuständigen Stellen umfassend über ihre beruflichen Möglichkeiten sowie über den Verlauf der Anerkennung informiert werden. Dadurch wird den Antragsteller/innen unnötige Wartezeit erspart, sie könnten bereits in ihrem Berufsfeld arbeiten und müssen nicht zwangsweise eine dequalifizierende Tätigkeit annehmen.

Es wird jedoch auch von positiven Erfahrungen hinsichtlich der Informationsbeschaffung berichtet:

„Das [Voraussetzungen zur Nostrifizierung] habe ich selber recherchiert an der Uni Wien. Das ist eigentlich sehr gut, das gibt es auch auf Englisch und man kann auch viel Informationen bekommen – wie ist das Prozess? Wie viel Geld muss man investieren? Und solche Sachen (...).“ (IP Frau F)

8.2.5.3. Akteur/innen bei der Informationseinholung

Die unterschiedlichen Beratungsstellen ermöglichen eine bessere Transparenz hinsichtlich der Vielzahl an Behörden, Ämtern und Ministerien, welche für den Anerkennungsberuf zuständig sein können. Die Anerkennungs- und Weiterbildungsberatungsstelle Perspektive/AST spielt hinsichtlich der Beratung im Anerkennungsprozess

für die Interviewpartner/innen eine wesentliche Rolle. Sie gehört zum Beratungszentrum für Migrantinnen und Migranten, ist allerdings im Beratungszentrum für Beruf- und Weiterbildung des waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds) angesiedelt (Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen o.J.)⁶³.

Perspektive bietet Beratung für Asylberechtigte und Neuzuwander/innen. Es wird geklärt, ob eine formale Anerkennung notwendig bzw. möglich ist und der/die Kund/ in wird bei Bedarf im Anerkennungsverfahren begleitet. Perspektive bietet die Beratung in diversen Sprachen an (Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen o.J.)⁶⁴. Diese vielfältige Sprachabdeckung wird von den befragten Neuzuwander/innen sehr geschätzt. Es gab daher keine sprachlichen Barrieren bei der Beratung. „Die [Perspektive] haben viele Sprachen abdeckt, Türkisch und asiatische Sprachen Dari, ich glaube Paschtu, solche Sachen gibt's auch. Englisch, Deutsch. Die meisten Sprachen sind schon abgedeckt“ (IP Herr E).

Durch muttersprachliche Beratung können nicht nur sprachliche Barrieren vermieden werden, sondern es kann auch das Vertrauen zwischen Berater/innen und Klient/innen gesteigert werden. Des Weiteren sind Berater/innen mit der Kultur und Bildungsstruktur des jeweiligen Herkunftslandes vertraut (AST Jänner 2014b).

Von der Beratungsstelle können Migrant/innen auf unterschiedliche Weise erfahren. Hierbei wurden Bekannte oder die Internetrecherche genannt. Auch das AMS Wien verweist zu Fragen rund um das Thema Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen auf Perspektive. Weiters berichtete eine Interviewpartnerin, dass die Magistratsabteilung 35 (MA 35) in einer Mappe mit allgemeinen Informationen zum Thema „Leben in Wien“ einen Folder von Perspektive enthalten hat. Durch diese Vorgehensweise können Neuzuwander/innen bereits zu Beginn ihres Aufenthalts in Wien Unterstützung zum Anerkennungsverfahren erhalten.

„Als ich mein erstes Visum bekommen habe, habe ich auch eine Mappe bekommen, wo alle wichtigen Informationen

⁶³ <http://www.migrant.at/homepage-2006/folder/bz-broschuere-2008.pdf>

⁶⁴ http://www.migrant.at/austria_vindobona/erreichbarkeit/perspektive.html

stehen für Nostrifizierung, für Wohnen, Arbeit und alles. Das, glaube ich, heißt Wien Bildungspass [sic!]. Vom Magistrat 35 für Visum, glaube ich. Und ich habe mich dort informiert, ich habe mir alles durchgelesen und dann habe ich meine Beraterin von Perspektive kontaktiert und dann alles leicht.“ (IP Frau C)

Die Daten lassen den Schluss zu, dass die Beratungsstelle einen hohen Kompetenzgrad aufweist. Die Mitarbeiter/innen haben einen guten Überblick über die Stellen, welche je nach Herkunftsland und Ausbildung für den Anerkennungsprozess zuständig sind. Positiv ist auch, dass die Berater/innen, nach Angaben von Interviewpartner/innen sehr freundlich und hilfsbereit sind.

Die Beratung zum Anerkennungsverfahren und zur Arbeitssuche wird seitens der Neuzuwander/innen sehr geschätzt und dankbar angenommen. „Gott sei Dank gibt es so viele Beraterinnen; das sind alles nette Frauen, nette Leute, meine Beraterin von Check in ist auch eine sehr nette und ich kann nicht erklären, wie viel meine Beraterinnen geholfen haben“ (IP Frau C).

Auch in der Untersuchung von Zitz wird die Etablierung der AST als eine äußerst positive Entwicklung gesehen. Die Mitarbeiter/innen der AST stellen sich als kompetente Ansprechpartner/innen heraus, die insgesamt eine große Unterstützung in der Aufklärung hinsichtlich des Anerkennungsverfahrens bieten (Zitz 2015: 4).

Zusätzlich zur Beratungstätigkeit leitet Perspektive auch die nötigen Dokumente an das Nationale Informationszentrum für akademische Anerkennung (ENIC NARIC) zur Bewertung des Hochschulabschlusses weiter.

„Und ich war bei dieser Stelle Perspektive und die Beraterin hat alles für mich erledigt. Also sie hat alles kopiert, ich habe meine Dokumente schon übersetzt in Chile, das habe ich schon gemacht und beglaubigt. (...). Sie hat nur das geschickt, weiter geschickt und 2,3 Wochen später habe ich diesen Brief bekommen von ENIC NARIC.“ (IP Frau F)

In manchen Fällen erfuhren Personen jedoch erst nach dem Anerkennungsverfahren von dieser Beratungsstelle. In diesen Fällen wurden Informationen durch das Internet recherchiert bzw. informierte die zuständige Stelle über

die Anerkennungsschritte. Abgesehen von Perspektive und ENIC NARIC bietet die zuständige Stelle, die für den Anerkennungsprozess verantwortlich ist, Informationen zum Verfahren. Ferner wurde auch das Projekt „Check in und nutze deine Qualifikationen!“ genannt, welches zuvor beschrieben wurde.

Hierbei ist anzumerken, dass der Unterschied zwischen dem durchgeführten Bewertungsprozess seitens ENIC NARIC und einer tatsächlichen Anerkennung des Abschlusses für die Studienteilnehmer/innen nicht immer verständlich ist. Wie bereits erwähnt, bewertet ENIC NARIC hauptsächlich, ob das angegebene Studium im Herkunftsland existiert. Der tatsächliche Nostrifizierungsprozess erfolgt hingegen durch die jeweilige Hochschuleinrichtung. Diese unterschiedliche Funktion scheint bei Neuzuwander/innen nicht ganz nachvollziehbar zu sein. Infolgedessen kann es zu Missverständnissen kommen. Beispielsweise versteht Frau C nicht, wie es möglich ist, dass ihre Ausbildung als Physiotherapeutin, die sie in Bosnien und Herzegowina absolviert hat, von ENIC NARIC als gleichwertig zu der österreichischen Ausbildung gesehen wird, sie jedoch trotzdem ihre Ausbildung nostrifizieren muss, wenn sie ihren Beruf ausüben will. „Und ich habe einen Brief bekommen, wo gestanden ist, dass mein Studium anerkannt ist und ich kann meinen Titel vor meinen Namen schreiben, aber trotzdem brauche ich die Nostrifizierung, damit ich als Physiotherapeutin arbeiten kann“ (IP Frau C). Ein Unverständnis kann auch hinsichtlich der Titelführung herrschen. Frau A hat beispielsweise von ENIC NARIC ein Schreiben erhalten, in dem steht, dass ihre Universität anerkannt ist, sie jedoch nicht berechtigt ist, den Titel „Diplomingenieurin“ zu führen. Nach ihren Angaben darf sie ausschließlich den Titel „russische Ingenieurin“ angeben. Für Frau A fällt es schwer zu verstehen, wie ihre Ausbildungsstätte zwar als anerkannt gilt, jedoch nicht ihre Ausbildung. Aus der Beratungserfahrung der AST wird deutlich, dass auch das AMS sowie Arbeitgeber/innen nicht immer entsprechend der Bedeutung einer Bewertung der Ausbildung informiert bzw. sensibilisiert sind (AST Jänner 2014a).

Auch Frau F verweist auf ENIC NARIC und die Erläuterungen hinsichtlich ihrer Titelführung:
„Und ja ich bin Psychologin, aber ich bin keine [anerkannte] Magistra, obwohl ich genauso Magistra bin ja, genau und

ich darf eigentlich nicht als Psychologin arbeiten. Ich kann mich licenciada en psicología, das ist Spanisch für Psychologin, nennen aber Psychologin darf ich mich nicht nennen, weil das ist verboten.“ (IP Frau F)

Bildungstitel sind unter dem Gesichtspunkt des institutionalisierten kulturellen Kapitals zu sehen. Durch die Auszeichnung mit Titeln werden einer Person nicht nur ein spezielles Wissen und besondere Kompetenzen, sondern „auch eine bestimmte Art die Dinge zu sehen“ (Müller 1986 in Tschiggerl 2015: 51) zugeschrieben. Hierbei entscheiden Institutionen darüber, ob eine Person, im gegebenen Fall Zuwander/innen, über Kompetenzen bzw. kulturelles Kapital verfügt oder nicht (Bourdieu 1983 zit. nach Kreckel 1990 in Tschiggerl 2015: 50). Neuzuwander/innen, deren akademischer Titel nicht anerkannt wird, stehen vor der Herausforderung, sich „einheimisches kulturelles Kapital“ anzueignen. Dies äußert sich verstärkt darin, dass inländische Bildungstitel erworben werden bzw. Weiterbildungen in Österreich absolviert werden müssen (Hausen 2010 in Tschiggerl 2015: 51).

8.2.6. DER ANERKENNUNGSPROZESS

8.2.6.1. Gründe für und gegen eine Antragstellung

Ein weiteres Forschungsinteresse bezog sich auf die Motive, welche für bzw. gegen eine Anerkennung der Ausbildung sprechen.

Das wichtigste Motiv, weshalb eine formale Anerkennung angestrebt wird, ist der Wunsch, im erlernten Beruf zu arbeiten. Die erlernte Profession kann als sehr sinnstiftend empfunden werden und eine wichtige Bedeutung im Leben einnehmen. Frau C, die in ihrem Heimatland die Ausbildung zur Physiotherapeutin abgeschlossen hat, äußert sich folgendermaßen: „Meine große Liebe [der Beruf]. Das ist mein Leben, das ist mein Beruf. Ich habe vier Jahre Mittelschule besucht, dann Studium, das bin ich. Das ist mein Beruf“ (IP Frau C). Eine andere Befragte äußert sich folgendermaßen: „Weil ich habe gedacht, ich muss diese Nostrifikation machen. Da kriege ich einen richtigen Job. Sonst krieg ich keinen richtigen Job“ (IP Frau G). Ein weiterer Grund, weshalb ein Anerkennungsantrag eingereicht wird, ist, dass bei einem positiven Nostrifizierungsverfahren der Hochschulgang in Österreich ermöglicht wird.

Auch bessere Verdienstmöglichkeiten sowie der Studienzugang, der durch die Nostrifikation des Maturaabschlusses ermöglicht wird, wurden in den Interviews als Motive für eine Anerkennung der Ausbildung angeführt.

Aus der beschriebenen Literatur konnten bereits unterschiedliche Gründe eruiert werden, weshalb Migrant/innen keinen Anerkennungsantrag stellen. Genannt wurden unübersichtliche gesetzliche Regelungen, keine Information über die Möglichkeiten, die Ausbildung anerkennen zu lassen, mangelnde Erfolgsaussichten, zu hohe Kosten, regional geringe Angebote für Ergänzungsmaßnahmen, fehlende Unterlagen, hoher zeitlicher Aufwand, um Prüfungen nachzuholen, oder der hohe Komplexitätsgrad des Verfahrens. Weitere Hürden, die den Anerkennungsprozess hemmen, sind unklare und unübersichtliche Zuständigkeiten, ein strenger inhaltlicher Vergleich der Bildungsabschlüsse, fehlende Beratungsangebote, eine lange Verfahrensdauer sowie Unterschiede im Bildungs- und Qualifikationssystem (Tomic 2014: 2; Stadlmayer 2012: 11; Biffi et al. 2012 und Medienservicestelle 2013 in Tschiggerl 2015: 79; Interview Caritas in Tschiggerl 2015: 79).

Mit einigen der angeführten Umstände waren auch die Interviewpartner/innen konfrontiert. Faktoren, welche in den Interviews gegen die Anerkennung der Qualifikationen genannt wurden, sind die Langwierigkeit des Verfahrens, die damit verbundene Energie, Kosten und Zeitaufwand sowie die nicht abschätzbare Aussicht auf Erfolg. Ferner hat die Sicherung des Lebensunterhalts der Familie Vorrang vor einer berufsadäquaten Beschäftigung bzw. dem vorausgehenden Anerkennungsprozess.

„Aber viele Bekannte mit hoher Ausbildung wussten nicht, wie funktioniert überhaupt Nostrifizieren und haben gesagt, Na ich will nicht, weil dauert vier Jahre, muss ich viele Prüfungen extra machen und das kostet mich Geld und ich muss arbeiten etwas schnell. (...) Wie finanziere ich meine Familie?“ (IP Herr E)

Der vorläufige Verzicht auf ein Anerkennungsverfahren basiert somit oftmals auf Gründen der Existenzsicherung (Gächter 2006: 9).

Obwohl es im Nostrifizierungsprozess viele Herausforderungen geben kann, verweist die zuvor angeführte Interviewpassage darauf, dass Neuzuwander/innen nicht immer über ihre Möglichkeiten und die Anforderungen zum Nostrifizierungsprozess Bescheid wissen. Hierbei kann das „sich nicht Auskennen“ über den Prozess zu falschen Vorannahmen über die Dauer und den Verlauf des Anerkennungsprozesses führen. Dieser kann in Folge als hürdenreicher bewertet werden, als er tatsächlich wäre.

Um seine Qualifikationen formal anerkennen zu lassen, braucht es eine hohe Motivation, Mut und im Zweifelsfall auch die Bereitschaft zum Scheitern. Wie bereits erwähnt wurde, geht eine Nicht-Anerkennung der Ausbildung oftmals mit einer Dequalifizierung am Arbeitsmarkt einher. „Viele [Migrant/innen] trauen sich das nicht und gehen arbeiten was anderes und für manche Stellen haben dann meine Kolleginnen auch Antwort bekommen, sie sind überqualifiziert jetzt, weil manche haben Dokortitel und jetzt arbeiten sie als Trainer zum Beispiel“ (IP Herr E). Auch Frau B verweist auf den Zusammenhang zwischen Überqualifikation und fehlender Nostrifikation: „Ich habe mir einfach bevor ich nach Österreich, habe ich auch in Polen andere Ausbildung gehabt. Diese Ausbildung und diese Beruf Seniorenbetreuerin konnte ich nicht ohne Nostrifizierung hier in Österreich ausüben“ (IP Frau B).

Ferner kann das Nachholen von Prüfungen vor einem Nostrifizierungsprozess abschrecken. „Ich muss alles wieder machen. Sicher nicht Statistik, das mache ich nie wieder. Ich habe 2 Jahre Statistik gehabt das reicht“ (IP Frau F). Die Auswahl der Prüfungen, die nachgeholt werden müssen, hängt vom Zeitpunkt des Studiums, von den Lehrplänen und von der Ausbildungsdauer im Heimatland ab. Eine große Rolle spielt auch, ob das Studium in einem Drittstaat oder in einem EU-Land abgeschlossen wurde (AST Jänner 2014; Interviews mit Caritas, Migrare in Tschiggerl 2015: 83). Ob sich Migrant/innen für die Prüfungsnachholung entscheiden, hängt zumeist von einer Kosten-Nutzen-Rechnung ab. Die Absolvierung eines Studiums benötigt viel Durchhaltevermögen, Energie und Zeit. Für viele Neuzuwander/innen ist dies aufgrund von fehlenden finanziellen Mitteln, familiären Verpflichtungen, Berufstätigkeit sowie sprachlichen Ressourcen oft nicht möglich (Abraham/Hinz 2008; Hausen 2010 in Tschiggerl 2015: 93).

In der Literatur werden Kinderbetreuungspflichten insbesondere bei weiblichen Migrantinnen als Faktoren genannt, die den Berufseinstieg von Migrant/innen sowie das Bestreben, die Ausbildung anerkennen zu lassen, negativ beeinflussen (Weichbold et al. 2015: 78). In den geführten Interviews wurde jedoch auf diese Umstände nicht eingegangen. Dies kann daran liegen, dass die Mehrheit der Befragten keine Kinder hat bzw. diese bereits erwachsen sind oder die Kinderbetreuung durch andere Personen bzw. Betreuungseinrichtungen gesichert ist.

Der Nostrifizierungsprozess wird oftmals zeitlich hinausgeschoben, da andere Herausforderungen im Leben zu meistern sind. Problematisch ist, dass das Warten auf einen besseren Zeitpunkt manchmal zur Folge hat, dass von einer Antragsstellung prinzipiell abgesehen wird bzw. es zu einem Humankapitalverlust kommt. Da der Arbeitsmarkt einer permanenten Entwicklung unterzogen ist, kann bei einem „zu langen Fernbleiben“ vom erlernten Beruf das Wissen an Aktualität verloren gehen bzw. werden die erlernten Kompetenzen nicht mehr nachgefragt. Als Folge kommt es oft dazu, dass die betroffenen Personen resignieren, da sie nicht mehr daran glauben, diesen Kreislauf durchbrechen zu können (Hausen 2010 in Tschiggerl 2015: 32).

8.2.6.2. Erfahrungen mit dem Anerkennungsprozess

Entscheiden sich Migrant/innen für eine Anerkennung, gibt es wiederum unterschiedliche Faktoren, welche auf das Anerkennungsverfahren Einfluss nehmen. Der Verlauf des Anerkennungsprozesses „hängt oft mit der aktuellen Gesetzgebung (Migrationsrecht, Anerkennungsregelungen, Schulrecht, Arbeitsmarktförderungs- und Arbeitslosenversicherungsregeln etc.) zusammen, aber auch mit den (informellen) Regeln und Bestimmungen der jeweiligen Branche“ (AST Jänner 2014b). Ferner sind die Berufsperspektiven sowie die Nachfrage am Arbeitsmarkt entscheidend (ebd.).

Die interviewten Personen berichten von unterschiedlichen Erfahrungen. In manchen Fällen scheint das Finden der zuständigen Antragsstelle eine größere Herausforderung zu sein als die tatsächlichen Anforderungen für einen positiven Anerkennungsbescheid. Ferner spiegeln sich die rechtlichen Rahmenbedingungen rund um das

Thema Anerkennung in den einzelnen Interviews wider. Je nachdem, in welchem Land die Ausbildung absolviert wurde, welcher Ausbildungsgrad anerkannt werden soll bzw. ob sich die Berufstätigkeit auf einen reglementierten Beruf bezieht, existieren unterschiedliche Rechts- und Verwaltungsvorschriften. Für EU-Bürger/innen „gibt es im Rahmen der Niederlassungs- und Dienstleistungsfreiheit in der EU differenzierte Regelungen und Erleichterungen, um die berufliche Mobilität zu sichern“ (Eiersebner 2013). Im Vergleich zu Drittstaatsangehörigen können EU-Bürger/innen, die im EU-Raum ihre Ausbildung absolviert haben, in reglementierten Berufen eine Prüfung der Gleichwertigkeit beantragen. Dies war beispielsweise bei Frau B der Fall, die als diplomierte Sozialarbeiterin tätig ist (reglementierter Beruf). Ihre Ausbildung wurde einer Gleichwertigkeitsprüfung unterzogen. Ihre Unterlagen wurden sehr schnell geprüft und es wurde ihr mitgeteilt, dass sie für einen Anerkennungsprozess zugelassen ist.

In der Untersuchung von Tschiggerl wurde in den Experteninterviews mit Vertreter/innen von Beratungs- und Unterstützungsstellen für Zuwander/innen in Oberösterreich ebenfalls auf den Anerkennungsprozess eingegangen. Dieser wird von den befragten Expert/innen als schwierig, komplex und aufwändig beschrieben. Große Unterschiede im Anerkennungsverfahren lassen sich hier ebenfalls darauf zurückführen, ob die Ausbildung im einem EU-Land oder einem Drittstaat absolviert wurde.

„MigrantInnen aus Drittstaaten erfahren demnach unabhängig von ihrer Grundqualifikation sehr oft eine geringere Anerkennung als EU-BinnenmigrantInnen. Für EU-BinnenmigrantInnen gibt es ein erleichtertes Nostrifizierungsverfahren und flexiblere Möglichkeiten, in Österreich tätig zu sein.“ (AST Jänner 2014a; Interviews Caritas, Maiz in Tschiggerl 2015: 77)

Erleichterungen im Anerkennungsprozess gibt es auch dann, wenn zwischen Österreich und dem Herkunftsland ein zwischenstaatliches Abkommen zur automatischen Anerkennung besteht.

Dies wird am Fall von Herrn E deutlich. Sein Maturaabschluss wurde zwar anerkannt, jedoch nicht seine Berufsausbildung zum veterinärmedizinischen Techniker. Grund dafür ist, dass es in Österreich keine vergleichbare Ausbildung gibt.

„Weil ich habe es geschickt [den Antrag] per Mail und es war sehr leicht. Ich habe meine Matura aus Mazedonien kopiert, eben per Mail ihm geschickt und er hat mir dann zurückgeschriebene Bestätigung, dass vom Ministerium mit Stempel alles, dass die Jahre, die Matura anerkannt wird und ich kann studieren oder Weiterbildungen machen, das ist kein Problem.“ (IP Herr E)

Auch in den Experteninterviews von Tschiggerl wird beschrieben, dass es bei Berufsabschlüssen, insbesondere bei solchen aus Drittstaaten, bei der Anerkennung vermehrt zu Schwierigkeiten kommt. Österreich verfügt über ein duales Ausbildungssystem, während in vielen anderen Ländern Berufsausbildungen über Kurse oder Schulbesuche erfolgen. Durch die unterschiedlichen Systeme wird die Vergleichbarkeit der Berufsausbildung erschwert (Interviews mit BFI, Caritas, Migrare in Tschiggerl 2015: 83). In solchen Fällen ist das Humankapital von Neuzuwander/innen schwer sichtbar und international nicht transferierbar (Kalter 2008 in Tschiggerl 2015: 81).

Eine weitere Problematik beim Vergleich von Bildungsabschlüssen bezieht sich auf den Zeitpunkt der Ausbildung. Bei Bildungsabschlüssen bzw. akademischen Abschlüssen werden die Lehrpläne der Ausbildung mit den aktuellen inländischen Lehrplänen verglichen. Curricula sind jedoch auch einem Wandel unterzogen. Das heißt, je länger die Ausbildung zurück liegt, desto schwieriger wird der Vergleich sein bzw. desto geringer die Übereinstimmung der Lehrpläne (Gächter 2006; Hausen 2010 in Tschiggerl 2015: 82).

8.2.6.3. Ergänzungsprüfungen und sonstige Tests

Um die Ausbildung anerkennen zu lassen, können Ergänzungsprüfungen verlangt werden. Beispielsweise hat Frau B für die Nostrifizierung ihrer Ausbildung als diplomierte Sozialarbeiterin eine Prüfung über Familienrecht bestehen müssen. Für Frau B war es nachvollziehbar, dass diese Prüfung gefordert wird, da sie sich auf die österreichische Rechtssituation bezieht. Für sie war es kein Problem die Prüfung zu bestehen, da sie genug Zeit hatte, sich darauf vorzubereiten. Die Zusatzprüfung hat in ihrem Fall keine Kosten verursacht.

Im Fall von Frau G, die bereits über 20 Jahre Berufserfahrung als Krankenschwester aufweist, wurde für die Nostrifizierung zur diplomierten Krankenschwester ein zweimonatiger ganztägiger Besuch einer Pflegeschule sowie das Ablegen von zehn Prüfungen verlangt. Anschließend musste sie ein Pflichtpraktikum im Ausmaß von 320 Stunden absolvieren. Den Kurs empfand sie als sehr intensiv und sie hatte Probleme, dem Unterricht zu folgen, da manche Vortragenden Dialekt sprachen. „Naja, die Schule war für mich schon schwer. Manche der Lehrer sprechen ein bisschen Dialekt. Ich habe nicht alles verstanden. Es ist schon schwer und ich war auch die Älteste im Kurs“ (IP Frau G). Zwei der Prüfungen hat sie nochmals wiederholen müssen, aber letzten Endes konnte sie ihre Ausbildung erfolgreich nostrifizieren lassen.

Der Fall von Frau G illustriert sehr gut, dass durch ihre Ausbildung in einem Drittstaat ihre langjährige Berufserfahrung im Herkunftsland im Anerkennungsverfahren keine Berücksichtigung gefunden hat. Migrant/innen mit EU-Ausbildungen haben hingegen die Möglichkeit, ihre Berufserfahrung anerkennen zu lassen bzw. erfolgt bei ihnen eine automatische Anerkennung der Ausbildung als diplomierte/r Krankenschwester/Krankenpfleger. Frau G fehlt es nicht an Berufserfahrung, sondern an Anpassungsmaßnahmen bzw. fachspezifischen Deutschkursen. Dadurch könnten bestimmte fehlende Kompetenzen, die für die Berufsausübung in Österreich notwendig wären, minimiert und gleichzeitig finanzielle Belastungen und Aufwände vermieden werden.

In manchen Fällen ist der Nachweis eines B2-Sprachniveaus in Deutsch eine Voraussetzung für die Antragsstellung für einen Nostrifikationsprozess. „Ich war in Karenz und ich habe Deutsch gelernt, den ganzen Tag natürlich und ich habe auf die B2-Prüfung gewartet. Ohne B2 konnte ich nicht den Nostrifizierungsantrag stellen“ (IP Frau C).

Wenn viele Zusatzprüfungen für die Nostrifizierung anfallen, kann von einem Anerkennungsantrag abgesehen werden. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die Deutschkenntnisse für das Nachholen der Prüfungen noch nicht ausreichend sind. „Und ich habe das sofort gewusst, ich nostrifiziere nicht. Das dauert lange und das will ich nicht. Und außerdem meine Sprache, das war, nein, das war total unmöglich“ (IP Frau F).

Eine praxisorientierte Herangehensweise stellt eine gute Möglichkeit dar, im erlernten Beruf Erfahrung zu sammeln und gleichzeitig für die Ergänzungsprüfungen zu lernen, die eine Voraussetzung für die Nostrifikation sein können. Dies ist bei Frau C möglich. Sie darf nach Zulassung zum Nostrifizierungsprozess eine berufsadäquate Beschäftigung ausüben und gleichzeitig ihre ausstehenden Ergänzungsprüfungen absolvieren. Voraussetzung dafür ist, wie bereits beschrieben, die Zulassung zum Nostrifikationsprozess und ein Jobangebot. Die Forderung von Ergänzungsprüfungen wird hierbei als sinnvoll und nachvollziehbar bewertet. Durch diese Regelung verringert sich die Wartezeit auf eine berufsadäquate Beschäftigung. Die Neuzuwander/innen können ihr Wissen und ihre Fähigkeiten einsetzen und es kommt zu keinem Kompetenzverlust. „Aber inzwischen kann ich gleichzeitig studieren und arbeiten. Das ist sehr gut für mich, weil es ist besser in diesem Bereich zu arbeiten, als so putzen, kochen oder so, weil das ist mein Beruf“ (IP Frau C).

In anderen Fällen sind praktische und bedarfsorientierte Regelungen nicht in diesem Ausmaß gegeben. Dies soll an der Lebensgeschichte von Herrn H detaillierter beschrieben werden. Herr H kommt aus Syrien und ist damals in die Ukraine gezogen, um Medizin zu studieren. Nach Abschluss seines Medizinstudiums kehrte er nach Syrien zurück, um in einem Krankenhaus als Chirurg zu arbeiten. Aufgrund des Konfliktes in Syrien ist er nach Österreich geflohen und hat es geschafft, in zwei Jahren seine Ausbildung anerkennen zu lassen. Er beschreibt den Anerkennungsprozess in Österreich als schwierig. Zu Beginn musste er einen Stichprobentest über zehn unterschiedliche Themenbereiche und über 300 Fragen bestehen. Auf diesen Test hat er sich vier Monate vorbereitet. Anschließend musste er zwei Monate auf einen Brief der Medizinischen Universität warten. Nach Erhalt des Briefes musste er eine Prüfung über fünf Fächer ablegen. Des Weiteren musste er ein Pflichtpraktikum absolvieren und erhielt erst nach Abschluss des Praktikums den Nostrifizierungsbescheid. Um jedoch als Arzt tätig zu sein, war eine kommissionelle Prüfung bei der Ärztekammer über seine Deutschkenntnisse nötig. Nach erfolgreichem Bestehen der Prüfung dauerte es weitere zwei Monate, bis er in die Ärzteliste der Ärztekammer eingetragen wurde und dadurch berechtigt war, seinen Beruf auszuüben.

Da der beschriebene Anerkennungsprozess sehr langwierig und hürdenreich war, schlägt Herr H als eine mögliche Alternative ein Approbationsverfahren vor, welches beispielsweise in Deutschland üblich ist. Nach seinen Angaben haben dort Migrant/innen, die ihre Ausbildung in einem Drittstaat absolviert haben, bereits nach kurzer Zeit die Möglichkeit, in einem Krankenhaus Berufserfahrung zu sammeln. Möglicherweise bezieht sich Herr H auf die „befristete Berufserlaubnis“ für Ärzte und Ärztinnen, die in Deutschland für zwei Jahre ausgestellt und im Einzelfall verlängert werden kann. Diese Erlaubnis setzt ein abgeschlossenes Medizinstudium voraus, kann auf bestimmte Tätigkeiten und Beschäftigungsstellen beschränkt sein und kann parallel bzw. unabhängig vom Antrag auf Approbation (Anerkennung des Medizinstudiums) beantragt werden (Anerkennung in Deutschland 2015). Nach einer gewissen Zeit besteht für Zuwander/innen die „Möglichkeit, an einer Prüfung teilzunehmen, um die Gleichwertigkeit ihres Kenntnisstandes nachzuweisen“ (Anerkennung in Deutschland 2015). Dies stellt eine praxisorientierte Herangehensweise der Anerkennung dar. Die vorhandenen Kompetenzen der Zuwander/in gehen dabei nicht verloren und fehlende Kompetenzen können vor Ort erworben werden.

„Wie, wie in Deutschland zum Beispiel. In Deutschland, mit Approbation man besucht das Krankenhaus und danach macht man ein Prüfung und nach den Prüfung sagt der Professor ‚Du brauchst noch sechs Monate oder fünf Monate oder ein Jahr und danach. Das ist besser. Weil [ansonsten] man sitzt und nach dem Studium noch zwei Jahre, drei Jahre, man muss diese Fächer machen.“ (IP Herr H)

Bei dem derzeit in Österreich gängigen Anerkennungsverfahren haben ältere Ärzt/innen, die jedoch in der Regel mehr Arbeitserfahrung aufweisen, einen Nachteil. In diesem anwendungsorientierten Feld ist das Abfragen von Wissen weniger zielführend als die praktische Umsetzung bzw. das Aufzeigen von Kenntnissen. Der Fokus sollte verstärkt auf den Output, d.h. auf die tatsächlichen Fähigkeiten und Kompetenzen, gelegt werden (Bichl 2012). Durch eine praktische Herangehensweise können erfahrene Ärzt/innen ihr Können unter Beweis stellen. Der Bedarf an Ärzt/innen ist gegeben.

Auch die AST sehen aufgrund der steigenden Anzahl von Ärzt/innen aus Syrien einen besonderen Handlungsbedarf. Die wertvollen mitgebrachten Qualifikationen dieser Berufsgruppe sollen rasch genutzt werden, um einen „Brain Waste“ zu verhindern. „Ein schnelleres und vereinfachtes Verfahren wäre im Sinne einer Willkommenskultur und ein wichtiges Zeichen für eine bessere Verwertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen“ (AST Mai 2015). Ein erster Schritt in diese Richtung ist die Gründung von „Berufsspezifischen KlientInnennetzwerken“. In der Anerkennungsberatung kommen manche Berufsfelder öfter vor, sie betreffen vor allem die Bereiche Gesundheit, Soziales, Erziehung und Bildung. Aufgrund des hohen Beratungsbedarfs in diesen Bereichen wurden berufsspezifische KlientInnennetzwerke im Gesundheitsbereich gegründet. Die erste Gruppe wurde für Krankenschwestern aus dem ehemaligen Jugoslawien eingerichtet. Hierbei stand der Informationsaustausch und die Vernetzung der Betroffenen im Vordergrund. Ferner wurden wichtige Unterlagen für die Teilnehmer/innen (z.B. das Formular „Antrag auf Anerkennung“, Informationen über Ergänzungsprüfungen etc.) zusammengestellt. Aufgrund des großen Erfolgs und der Nachfrage wurden mittlerweile auch andere Netzwerke, wie jene der Humanmediziner/innen oder der Zahnärzt/innen, geschaffen und auf mehrere Bundesländer ausgedehnt (AST Mai 2015). Die Bekanntheit solcher berufsspezifischen Netzwerke sollte gestärkt werden, sodass Betroffene leichter zu den wesentlichen Informationen zum Anerkennungsverfahren gelangen.

8.2.6.4. Keine Anerkennungsmöglichkeiten

Die Anerkennung der im Ausland erworbenen Ausbildung ist aus verschiedenen Gründen nicht immer möglich. Begründungen wie unvollständige Nachweise der Ausbildung oder das Fehlen einer vergleichbaren Ausbildung in Österreich wurden genannt. Im Falle von Frau A treffen beide Situationen zu. Sie hat ein Studium im Fach Steuerung und Informatik in Technischen Systemen in Russland absolviert. Ihre Heimatuniversität hat ihre Diplomarbeit vor Jahren entsorgt, da die Hochschuleinrichtung die Abschlussarbeiten nur fünf Jahre aufbewahrt. Eine digitale Version existiert nicht. Die zuständige Anerkennungsstelle an der Technischen Universität Wien hat ihr mitgeteilt, dass ein Anerkennungsprozess „zu kompliziert sei“, da ihr nicht nur ihre Abschlussarbeit fehlt, sondern in Österreich

auch kein vergleichbares Studium existiert. Sie müsste sich faktisch für ein neues Studium inskribieren.

In anderen Fällen ist nur eine teilweise Anerkennung der Qualifikationen möglich. Ein Beispiel dafür ist Herr E, dessen Fall bereits oben beschrieben wurde. Herr E hat eine Ausbildung zum veterinärmedizinischen Techniker in Mazedonien abgeschlossen. Da es keine vergleichbare Schulausbildung in Österreich gibt, wurde zwar sein Maturaniveau anerkannt, jedoch nicht seine berufliche Qualifikation. Auch die AST verweisen bei der Beratungstätigkeit auf die Herausforderung, dass bei einigen Ausbildungen kein entsprechendes Äquivalent in Österreich gefunden werden kann (AST Jänner 2014b).

Je länger das Studium im Herkunftsland zurück liegt, desto schwieriger ist es, die Prüfungsnachweise bzw. generell die Studienpläne vorzuweisen. Dies kann am Beispiel von Frau F illustriert werden, die ihr Psychologiestudium in Chile vor 15 Jahren abgeschlossen hat.

„Ich habe in Chile studiert in einer Zeit, wo Internet, also es hat es schon gegeben aber es hat angefangen. Ich bin fertig geworden 2000 und hab angefangen 1992, mit dem Studium. Und die [die Universitäten] waren und sind noch sehr schlampig. Und die Hälfte von den Beschreibungen meiner Fächer existieren nicht.“ (IP Frau F)

Aufgrund dessen, dass Frau F keine vollständigen Nachweise ihres Studiums vorlegen kann, müsste sie den Großteil ihres Studiums nachholen. Frau F ist nicht bereit, diesen Aufwand auf sich zu nehmen. Auch aus der Beratungserfahrung der AST wird deutlich, dass fehlende Unterlagen für Neuzuwander/innen und vor allem für Flüchtlinge einen Grund darstellen, keinen Anerkennungsantrag zu stellen (AST Jänner 2014b).

Ferner kann es passieren, dass ein negativer Anerkennungsbescheid ausgestellt wird, obwohl der/die Antragssteller/in einen Anspruch auf ein Anerkennungsverfahren hat. Diese Problematik soll anhand von Frau C näher verdeutlicht werden. Frau C hat in Bosnien und Herzegowina einen Abschluss in Physiotherapie absolviert. Ihre Schule im Heimatland hat ihr versichert, dass ihre Ausbildung in Österreich anerkannt wird, sie muss jedoch einige Ergänzungsprüfungen ablegen. In Österreich hat die zustän-

dige Stelle von ihr einen Nachweis zur Absolvierung von Praxisstunden (als gesondert ausgestellten Bescheid) verlangt, welcher in ihrem Heimatland in dieser Dokumentationsform nicht existiert. Dies stellt sich für die Antragstellerin als problematisch heraus, da in ihrem Heimatland der Nachweis zur Absolvierung des Praktikums im Sammelzeugnis angeführt wird bzw. wurde. Infolgedessen wurde ihr Antrag auf ein Anerkennungsverfahren abgelehnt, da nur eine 55%ige Übereinstimmung der Studien geschätzt wurde. Trotz Nachreichung dieses Bescheides, der von ihrer Ausbildungsstätte im Nachhinein auf Bitten der Antragstellerin eigens angefertigt wurde, wurde dieser von der zuständigen Stelle nicht berücksichtigt. Diese Schilderung lässt den Schluss zu, dass die zuständigen Anerkennungsstellen eine äußerst bürokratische Vorgehensweise aufweisen können und minimale Abweichungen hinsichtlich der Dokumentation von Prüfungsleistungen und Praktika nicht anerkennen. Die Ursache für die Nicht-Zulassung zum Anerkennungsverfahren liegt hierbei in der mangelnden Flexibilität bzw. Bürokratie der zuständigen Stelle begründet.

Durch die Vernetzung mit anderen Migrant/innen, die eine ähnliche Migrationsgeschichte bzw. einem ähnlichen Ausbildungsgrad aufweisen, können wertvolle Informationen zum Anerkennungsprozess weitergegeben werden (Näheres dazu im Kapitel 8.2.4.). Beispielsweise hat die soeben genannte Interviewpartnerin, Frau C, eine Bekannte, die ebenfalls aus Bosnien und Herzegowina stammt und Physiotherapie an der gleichen Schule im Heimatland studiert hat. Ihre Kollegin hat in Linz einen Antrag auf Anerkennung gestellt und wurde zum Anerkennungsprozess zugelassen.

„Sie muss nur sechs Prüfungen nachmachen und bekommt österreichische Diplom. Aber mit dem gleichen Studium wie ich, alles gleich, so wie ich, nur ist sie in Linz. Ich verstehe das nicht, dass es hier so viel Unterschied zwischen Stadt und Länder gibt. 94 Prozent ist die Übereinstimmung in Linz. Für das gleiche Studium. Aber hier wegen dieser Schwierigkeiten mit Bestätigung habe ich nur 55 Prozent bekommen.“ (IP Frau C)

Mit einer Übereinstimmung von 55% ist Frau C nicht zum Nostrifizierungsprozess zugelassen. Wie bereits zuvor beschrieben, war jedoch der negative Bescheid rechtlich

nicht zulässig. Nachdem Frau C gegen diese Entscheidung Berufung eingelegt hatte, muss ihr die zuständige Stelle einen positiven Bescheid ausstellen. Die Interviewpassage lässt den Schluss zu, dass es regionale Abweichungen hinsichtlich der behördlichen Entscheidungen geben kann.

Diese Problematik wird ebenfalls in den Fokusgruppen von Zitz thematisiert. Das Vorhandensein von unterschiedlichen Kriterien zum Anerkennungsprozess führt zu einer Intransparenz der Verfahren. Nicht selten kann es durch die unterschiedlichen Auslegungen zu einem sogenannten „Anerkennungstourismus von einem Bundesland ins nächste“ (Zitz 2015: 5) kommen. Eine bundesweite Vereinheitlichung der Anerkennungsverfahren würde zu mehr Fairness und Übersichtlichkeit in den Anerkennungsverfahren führen.

Frau C ist sehr motiviert, in ihrem Beruf tätig zu sein, gleichzeitig ist sie über ihre Situation frustriert, da sie bereits über ein Jahr auf den positiven Nostrifizierungsbescheid wartet. Je länger der Anerkennungsprozess dauert, desto höher ist auch die Frustration der Antragsteller/innen. Durch die Nicht-Anerkennung von Qualifikationen können Gefühle der Frustration, Leere, Demütigung sowie des „Nicht-Abschließen-Könnens“ erlebt werden. In diesem Zusammenhang steht auch der Verlust des Selbstwertgefühls. Demnach können Betroffene sich auch gesellschaftlich nicht anerkannt fühlen und sich dadurch Exklusionsempfindungen äußern (Tschiggerl 2015: 94; Weichbold et al. 2015: 104).

Problematisch ist, dass es in bestimmten Fällen keine Abstimmung zwischen arbeitsrechtlichen Regelungen und dem Anerkennungsgesetz gibt. Dies kann am Beispiel von Frau G näher beschrieben werden. Sie hat in China bereits 20 Jahre als Krankenschwester gearbeitet und ist durch eine Arbeitsvermittlungsfirma nach Österreich gekommen. Nach einem Jahr hat sie ihre Ausbildung nostrifiziert und eine RWR – Karte für Mangelberufe beantragt, um in Österreich als diplomierte Krankenschwester tätig sein zu können. Da sie jedoch zum Zeitpunkt der Antragsstellung bereits 45 Jahre alt war, es jedoch für die Ausstellung der RWR – Karte eine Altersgrenze von 40 Jahren gibt, wurde ihr Antrag abgelehnt. Mit dem Abschluss des Nostrifizierungsprozesses ist ihr Studentenvisum ausge-

laufen, sodass sie nach einiger Zeit aus Österreich hätte ausreisen müssen. Mittlerweile hat Frau G, die mit einem Österreicher verheiratet ist, den Status „Familienangehörige“ erhalten. Aufgrund dessen, dass Frau G ihren Freund heiratete, konnte sie ihren Aufenthaltsstatus auf „Familienangehörige“ ändern und in Österreich als Krankenschwester eine Beschäftigung finden.

Die Erfahrung von Frau G scheint kein Einzelfall zu sein. In der Untersuchung von Zitz sehen die Entscheidungsträger/innen in der Trennung von Berufsanerkennung und Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen viele Stolpersteine. Es wurde in diesem Zusammenhang eine größere Abstimmung zwischen diesen Bereichen empfohlen (Zitz 2015: 7).

8.2.6.5. Wahrnehmung der Arbeitgeber/innen

Ein weiteres Forschungsinteresse bezog sich auf die Frage, ob die Interviewpartner/innen das Gefühl haben, dass ihr anerkannter Bildungsabschluss seitens der Arbeitgeber/innen als gleichwertig zu einer in Österreich erworbenen Qualifikation gesehen wird. Die Befragten haben diese Frage unterschiedlich verstanden. Es wurden verschiedene Erfahrungen bei der Arbeitssuche und dem derzeitigen Arbeitsplatz gemacht. Für manche ist das Gefühl der Gleichwertigkeit gegeben. Sie fühlen sich am Arbeitsplatz gleich behandelt wie Personen ohne Migrationshintergrund. Frau G äußert sich folgendermaßen dazu: „Ja ja, das stimmt, ganz gleich. Das ist alles ganz gleich. Wir sind gleiches Niveau. Wir arbeiten zusammen in Gruppe. Diese andere diplomierte Krankenschwester oder Pfleger. Gibt keine Unterschied“ (IP Frau G). Auch Frau B, diplomierte Sozialarbeiterin, hat das Gefühl, dass ihre Qualifikation von ihrem jetzigen Arbeitgeber gleichermaßen geschätzt wird. Gleichzeitig hat sie jedoch in Bewerbungsgesprächen auch andere Erfahrungen gemacht. Dabei wurde seitens Arbeitgeber/innen der Verdacht geäußert, dass nach zwei Jahren Aufenthalt in Österreich ihre Deutschkenntnisse nicht ausreichend sein können, um den Beruf auszuüben bzw. sie sich nicht gut genug mit der „Sozialarbeitslandschaft“ auskennen kann. Frau B hat diese Äußerungen als Signal des „Nicht-Willkommen-Seins“ interpretiert, nachdem ihre Ausbildung und ihre über 15-jährige Berufserfahrung in der Sozialarbeit für die Einstellung bei ihrem jetzigen Arbeitgeber sehr wohl ausreichend waren. Auch Herr H berichtet, dass er in Bewerbungsgesprächen

gewisse Schwierigkeiten erlebt hat. Er hat das Gefühl, dass Einheimische zu ihm „immer in Distanz“ bleiben. Er sieht dies darin begründet, dass er ein „Ausländer“ ist.

Die Gleichwertigkeit der Qualifikationen kann sich auch darauf beziehen, ob seitens des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin Vorverdienstzeiten hinsichtlich Gehalt und Einstufung mitbedacht werden. Da die Berufserfahrung im Ausland erworben wurde, scheint diese vom Arbeitgeber keine Berücksichtigung zu finden. Ein Grund dafür könnte sein, dass die ehemaligen Arbeitgeber/innen im Herkunftsland dem/der jetzigen Vorgesetzten nicht bekannt sind. Dadurch könnte es für Arbeitgeber/innen schwieriger nachzuvollziehen sein, ob es sich um eine berufsrelevante Arbeitserfahrung handelt.

Die Arbeitssuche für Neuzuwander/innen gestaltet sich nicht nur im reglementierten Bereich als schwierig, sondern auch im nicht-reglementierten Bereich, in dem eine formale Anerkennung der Ausbildung nicht notwendig ist. Dies wird am Fall von Frau A deutlich, die auch im technischen nicht-reglementierten Bereich Arbeit gesucht hat. Trotz der Bewertung ihres Diploms von ENIC NARIC und einer Vielzahl an Bewerbungsschreiben wurde sie nie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen. Aus den Erfahrungen der Anerkennungsberatung der AST wird deutlich, dass Arbeitgeber/innen Vorbehalte gegenüber ausländischen Abschlüssen haben können. Arbeitgeber/innen sind oftmals mit den ausländischen Ausbildungssystemen nicht vertraut und können den „Wert“ der ausländischen Ausbildung häufig nicht einschätzen (Bichl 2015: 2). Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema Anerkennung und Bewertung auf der Arbeitgeberseite sowie Unterstützungsmaßnahmen für „Betriebe und BetriebsrätInnen können zumindest in konkreten Einzelfällen hilfreich sein“ (AST Jänner 2014b). Eine weitere Möglichkeit, Entscheidungsträger/innen für das Thema Anerkennung zu sensibilisieren, ist deren Einbeziehung bei der Entwicklung und Implementierung von Bewertungsmethoden zur Beurteilung ausländischer Qualifikationen (Englmann/Müller-Wacker 2014: 16).

Ferner sind Mechanismen der unbewussten oder bewussten Diskriminierung gegenüber Migrant/innen am Arbeitsmarkt nicht zu unterschätzen (Bichl 2015: 1f). Da Diskriminierung oftmals verdeckt geschieht, ist sie

schwierig nachzuweisen (Manolakos 2006 in Tschiggerl 2015: 117). Arbeitgeber/innen äußern hinsichtlich ihrer Arbeitnehmer/innen bestimmte Präferenzen. Diese basieren oftmals auf der Wahrnehmung von Vertrautheit bzw. Ähnlichkeit. „Je weniger ähnlich ein/e Bewerber/in wahrgenommen wird, desto stärker können sich unbewusste Vorteile auswirken, die signalisieren, dass unpassende, da unähnliche Personen aussortiert werden sollen“ (Englmann/Müller-Wacker 2015: 102).

Benachteiligung kann jedoch nicht nur auf die Präferenzen und Vorlieben der Arbeitgeber/innen zurückgeführt werden, sondern eine Folge von Informationsmangel und Unsicherheit sein. Hierbei verfügt der/die Arbeitgeber/in bei einer bestimmten Arbeitnehmergruppe über positive Erfahrungen und bessere Informationen als über eine andere Gruppe. „In so einem Fall wird die Person bevorzugt, bei der es eine geringere ‚statistische‘ Unsicherheit über das Gruppenverhalten gibt“ (Biffel et al. 2013: 11). In solchen Fällen spricht man von statistischer Diskriminierung. Eine interkulturelle Öffnung des Arbeitsmarktes sowie eine Änderung der öffentlichen Wahrnehmung gegenüber Migrant/innen ist hier gefordert (Tomic 2014: 4).

8.3. Zusammenfassung der qualitativen Erhebung

Ziel dieses Kapitels war es, die unterschiedlichen Arbeitsmarkterfahrungen und Erfahrungen im Anerkennungsprozess von Neuzuwander/innen aufzuzeigen. Dazu wurden acht problemzentrierte Interviews mit Neuzuwander/innen in Wien geführt. Im Zuge der Auswertung wurden wesentliche Kategorien und Subkategorien gebildet und bei Möglichkeit theoretisch unterfüttert.

Die erste Kategorie beschreibt die Migrationsgründe der Interviewpartner/innen nach Österreich. Eine weitere Kategorie ist „Deutschlernen und Deutschkenntnisse“ als ein zentrales Element in der Orientierungsphase bzw. der erfolgreichen Arbeitsmarktintegration in Österreich. Ferner wurde auf die Kategorie Arbeitssuche und die Arbeitserfahrung in Österreich eingegangen. Es konnten unterschiedliche Akteure und Faktoren identifiziert werden, die bei der Arbeitssuche eine Unterstützung darstellen. Aus den Ergebnissen wird ersichtlich, dass sich in bestimmten

Branchen und Berufen der Arbeitsmarkteinstieg leichter als in anderen gestaltet. Darüber hinaus kristallisieren sich bei der Arbeitssuche unterschiedliche Schwierigkeiten heraus. Hierbei wurde insbesondere auf das Thema der Dequalifizierung am Arbeitsmarkt eingegangen. Allerdings entwickeln Migrant/innen unterschiedliche Handlungsstrategien, um den Herausforderungen am Arbeitsmarkt zu begegnen. Es konnte gezeigt werden, dass soziale Netzwerke der Befragten in verschiedenen Bereichen Ressourcen mobilisieren und Unterstützungsleistungen bieten können.

Eine weitere Kategorie bezieht sich auf die unterschiedlichen Formen der Informationsbeschaffung zum Anerkennungsverfahren der im Ausland erworbenen Qualifikationen. Die Unterkategorien beschreiben die Themen der Vorbereitung bzw. Informationseinholung vor der Einreise, die verfügbaren Informationen in Österreich sowie wichtige Akteur/innen bei der Informationseinholung. Eine Kategorie stellt konkret den Anerkennungsprozess in den Mittelpunkt. Hierbei können unterschiedliche Gründe für und gegen eine Antragsstellung für die Anerkennung des ausländischen Bildungsabschlusses eruiert werden. Entscheiden sich Migrant/innen für eine Anerkennung, gibt es wiederum unterschiedliche Faktoren, welche auf das Anerkennungsverfahren Einfluss nehmen. In den Interviews wurden ebenfalls Ergänzungsprüfungen und sonstige Tests angesprochen, welche eine Voraussetzung für die Anerkennung sein können. Die Anerkennung der im Ausland erworbenen Ausbildung ist aus verschiedenen Gründen nicht immer möglich. Als Begründungen wurden unvollständige Nachweise der Ausbildung oder das Fehlen einer vergleichbaren Ausbildung in Österreich genannt. Abschließend wurde auf die Frage eingegangen, ob die Interviewpartner/innen das Gefühl haben, dass ihr anerkannter Bildungsabschluss seitens der Arbeitgeber/innen als gleichwertig zu einer in Österreich erworbenen Qualifikation gesehen wird.

Im Laufe der Forschungen haben sich unterschiedliche spannende Fragen ergeben, die als Anknüpfungspunkte für weitere wissenschaftliche Auseinandersetzungen dienen können.

Bisherige Studien haben gezeigt, dass die Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen die Chancen auf eine berufs- und bildungsadäquate Beschäftigung tendenziell erhöht. Es wurde allerdings bisher noch nicht untersucht, inwieweit eine formale Anerkennung zu einer Verbesserung der beruflichen Situation führt (z.B. Einstellung, Gehaltseinstufung, Aufstiegschancen etc.), da eine formale Anerkennung nicht unbedingt mit einer Anerkennung am Arbeitsmarkt einhergehen muss.

Eine weitere Frage bezieht sich auf die Aussagekraft der Bewertungen von ausländischen Abschlüssen. Inwieweit können Zuwander/innen eine Bewertung ihrer ausländischen Ausbildung am Arbeitsmarkt verwerten?

Ferner ist die Perspektive der Arbeitgeber/innen in Österreich kaum erforscht. Wie gehen Arbeitgeber/innen mit ausländischen Abschlüssen/Anerkennungsbescheiden/Bewertungen um? Welche Herausforderungen bestehen aus Sicht der Arbeitgeber/innen hinsichtlich der Anerkennungspraxis? Wie können mögliche Vorbehalte seitens der Arbeitgeber/innen in Bezug auf die Einstellung von ausländischen Bewerber/innen mit formal anerkannten Ausbildungen abgebaut werden?

Basierend auf den empirischen und theoretischen Ergebnissen werden im nächsten Kapitel Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen formuliert.

9

Schlussfolgerungen und Empfehlungen⁶⁵

Gudrun Biffl, Thomas Pfeffer und Isabella Skrivanek

Der vorliegende Forschungsbericht zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen ist einerseits vor dem Hintergrund der zunehmenden Zuwanderung und dem hohen Ausmaß der nicht-qualifikationsadäquaten Beschäftigung von Migranten/innen zu sehen, andererseits vor dem Hintergrund der Veränderungen von Bildungs- und Qualifikationssystemen. Letztere gehen Hand in Hand mit der Entstehung internationaler Arbeitsmärkte und der Notwendigkeit, ein Matching zwischen Bildung bzw. Qualifikationen und Arbeitsplätzen sicherzustellen. Daraus resultiert ein inhaltlicher Paradigmenwechsel weg von eher input-orientierten hin zu stärker output-orientierten Beschreibungen von Qualifikationen, wie wir sie im Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) finden.

Der Forschungsbericht beschäftigt sich somit nicht nur mit der Frage der Anerkennung von Qualifikationen und den Erfahrungen, die Migranten/innen in Österreich machen, sondern vor allem mit dem österreichischen Bildungs- und Qualifikationssystem. In einem ersten Schritt wird, aufbauend auf einem Kurzüberblick über die Migrationslage in Österreich, ein umfassender Einblick in die Literatur zu diesem Thema vermittelt. Dabei wird auch auf das Ausmaß der qualifikationsbezogenen Beschäftigung von Migranten/innen eingegangen. In weiterer Folge

wird auf die komplexe Institutionenlandschaft und Verfahrensvielfalt hingewiesen, was zum Teil die vergleichsweise geringe Zahl an Anträgen um Anerkennung von ausländischen Qualifikationen erklären mag. Da es an validen und umfassenden Daten zur Anzahl und Struktur von Anerkennungsansuchen und positiven Erledigungen fehlt, wurden Erhebungen bei den relevanten Institutionen vorgenommen. In der Folge gibt es erstmals einen Einblick in die qualifikatorischen Schwerpunkte der Migranten/innen und die mengenmäßige Anforderung an die anererkennenden Einrichtungen. Es wird auch deutlich, dass Hand in Hand mit der Verbesserung der Qualifikationsstruktur der Migranten/innen die Ansuchen um Anerkennung zunehmen, was eine Optimierung der Verfahren und Strukturen nahelegt. Um dieses Ziel zu erreichen, braucht es allerdings eine Reihe von Maßnahmen, wie in den folgenden Handlungsempfehlungen vorgeschlagen. Die Empfehlungen teilen sich in die folgenden Abschnitte:

1. Standardisierte Qualifikationen: Anerkennungs- und Bewertungsverfahren
2. Individuelle Kompetenzen: Validierungsverfahren
3. Begleitende Maßnahmen
4. Forschungsbedarf

⁶⁵ Literaturverzeichnis siehe S. 138

9.1. Standardisierte Qualifikationen: Anerkennungs- und Bewertungsverfahren

Im Umgang mit formalen Qualifikationen, die im Ausland erworben wurden, zielen traditionelle Anerkennungsverfahren auf die Überprüfung der Gleichwertigkeit ausländischer Abschlüsse mit österreichischen Qualifikationen ab. Eine neue Form des Umgangs mit formalen Abschlüssen ist die Bewertung von ausländischen Qualifikationen, die in ein rechtlich nicht-bindendes Gutachten münden, wie es im Hochschul- und zuletzt auch im Schulbereich angeboten wird.

Betrachtet man einerseits diese traditionellen Anerkennungsverfahren und andererseits die Bewertung von Abschlüssen, dann lassen sich die folgenden Empfehlungen abgeben:

Reglementierte Berufe: Sukzessive Angleichung der Verfahren im Umgang mit EU-Qualifikationen Drittstaatsqualifikationen

Anzustreben wäre ein kontinuierlicher Abbau der Unterschiede zwischen Verfahren für den Umgang mit EU- bzw. Drittstaats-Qualifikationen, soweit dies möglich ist.

Auf der Ebene der Zuständigkeiten könnte dies bedeuten, dass derzeit parallel existierende Zuständigkeiten (Berufszulassung für EU-Qualifikationen vs. Nostrifizierung/Gleichstellung für Drittstaats-Qualifikationen) in eine sequenzielle Ordnung gebracht werden, sodass Anträge in jedem Fall bei den derzeit nur für EU-Qualifikationen zuständigen Stellen eingereicht werden, Drittstaatsqualifikationen aber an die dafür zuständigen Stellen weitergereicht und von diesen entschieden werden. Derzeit bestehen solche Unterschiede etwa bei den freien Berufen (Kammern vs. Universitäten/FHS), den reglementierten Gewerben (BMWFV vs. regionale Gewerbebehörde), den nichtärztlichen Gesundheitsberufen (BMG vs. Universitäten/FHS oder Landesregierungen) oder den Berufen im öffentlichen Dienst. Ein klar geregelter Instanzenzug zwischen Berufszulassung und Nostrifizierung/Gleichstellung (bzw. Kammern > Universitäten/FHS, BMWFV > regionale Gewerbebehörden, BMG > Landesregierungen

oder Universitäten/FHS, etc.) könnte die Abstimmung erleichtern und das Problem des „Anerkennungstourismus“ reduzieren.

Auf der Ebene der Verfahren selbst sollten die Grundsätze der Europäischen Berufsankennungsrichtlinie als generelle Verfahrensgrundsätze übernommen werden, unabhängig von der Herkunft der Qualifikation. Generell sollte also die Überprüfung auf „wesentliche Unterschiede“ im Vordergrund stehen.

Akademische und schulische Qualifikationen: Rechtliche Verankerung des Anspruchs auf Bewertung

Da formale Anerkennung im oben definierten Sinn nur dann durchgeführt werden kann, wenn der Berufszugang durch Rechtsvorschriften geregelt ist (also in einer absoluten Minderheit der Fälle), wäre ein generelles Recht auf die viel niederschwelligere Bewertung aller aus dem Ausland mitgebrachten formalen Bildungsabschlüsse, die über die Pflichtschule hinausgehen, gesetzlich zu verankern. Künftige Entwicklungen sollten dem Prinzip „Bewertung statt Anerkennung“ Folge leisten, d.h. tendenziell eher auf Bewertungsverfahren (Gutachten) als auf Anerkennungsverfahren (Bescheide) abzielen.

Prozessdefinitionen zu Abstimmung von Websites, Dokumentation und Anerkennungsberatung

Es gibt den Wunsch nach einer möglichst lückenlosen Dokumentation aller Anerkennungs- und Bewertungsverfahren und ihrer Ergebnisse, um darauf aufbauend statistische Auswertungen vornehmen zu können. So verständlich diese Wünsche nach Vereinfachung der Verfahren und umfassender Dokumentation sind, so groß sind auch die Herausforderungen bei ihrer Umsetzung. Wie schon in den Kapiteln 5 und 7 dargestellt, gibt es eine sehr große Zahl an Institutionen mit weitgehend autonomen Entscheidungsbefugnissen. Im Gegensatz zu reinen Informationsinstrumenten, die von einer einzelnen Institution erstellt und gepflegt werden können, würde eine breitere Plattform, die intensive Kooperation mit den betroffenen verfahrensführenden Stellen erfordern.

Für die verfahrensführenden Stellen (= Institutionen, die Anerkennungen oder Bewertungen vornehmen) bedeutet diese Konstellation auch, dass sie nunmehr mit weiteren Akteuren zusammenarbeiten müssen, etwa den Betreibern der gemeinsamen Plattform, den beratenden Einrichtungen und den Einrichtungen, die zum Zweck der Erstellung von Statistiken eine Dokumentation verfassen.

Eine stärkere Koordinierung und Dokumentation der Anerkennungs- und Bewertungsverfahren ist mit einer Vielzahl an Herausforderungen verbunden, denen nur durch eine sorgfältige Entwicklung von Prozessen (Abläufen) für die Zusammenarbeit unterschiedlicher Akteure und Institutionen begegnet werden kann. Dies setzt die Verhandlungsbereitschaft verschiedenster Institutionen und kontinuierliche Entwicklungsarbeit voraus.

9.2. Individuelle Kompetenzen: Validierungsverfahren

Fokussiert man nur auf standardisierte Qualifikationen, wie das bei traditionellen Anerkennungsverfahren, aber auch bei den neu geschaffenen Bewertungsverfahren der Fall ist, dann übersieht man, dass viele Menschen individuelle, (noch) nicht zertifizierte Kompetenzen erworben haben, oder dass viele Menschen nicht über die notwendigen Zeugnisse und Dokumente verfügen, um ihre Qualifikationen zu belegen. Letzteres trifft vor allem auf Flüchtlinge und Asylsuchende zu. Um diese Menschen in den Arbeitsmarkt und/oder das Bildungssystem integrieren zu können, ist es notwendig, ihre individuellen Kompetenzen kommunizierbar zu machen.

Internationale Perspektive in die österreichische Validierungsstrategie einmahnen

Der österreichischen LifeLongLearning (LLL) Strategie im Allgemeinen und der (in Entwicklung befindlichen) österreichische Validierungsstrategie im Besonderen fehlt eine internationale Perspektive, die zur Kenntnis nimmt, dass individuelle Kompetenzen auch außerhalb des österreichischen Nationalstaates erworben oder genutzt werden können. Deshalb ist es dringend erforderlich, eine solche internationale Perspektive einzumahnen und speziell

Migrant/innen als Zielgruppe für zu entwickelnde Validierungsverfahren in den Blick zu nehmen.

Formative und formale Validierung

Formative Validierung beschäftigt sich mit der Dokumentation (noch) nicht zertifizierter individueller Kompetenzen, während es bei Verfahren der formalen Validierung um die Umwandlung nicht-formal oder informell erworbener Kompetenzen in formale, standardisierte Qualifikationen geht.

Gerade (aber nicht nur) in Zusammenhang mit Fluchtmigration ist formative Validierung die dringlichere Aufgabe, bei der möglichst rasch Beschreibungen von individuellen Kompetenzen, Bildungs- und Berufserfahrungen erstellt werden sollen. Eine solche Beschreibung kann und sollte laufend ergänzbar sein. Für formative Validierungen sollte ein Format gefunden werden, das Anschlussfähigkeit gegenüber potenziellen Arbeitgeber/innen, dem AMS, aber auch gegenüber Bildungsinstitutionen und Ausbildungsstätten herstellt.

In manchen Fällen kann formative Validierung auch zu Verfahren der formalen Validierung führen, also darauf vorbereiten, individuelle Kompetenzen auch in formale Qualifikationen umzuwandeln. (Die Externistenreifeprüfung, die außerordentliche Zulassung zur Lehrabschlussprüfung oder die Feststellung der individuellen Befähigung zur Gewerbeausübung sind Beispiele für formale Validierungsverfahren). Es ist wichtig, auf die Übergänge und Abstimmung zwischen den verschiedenen Verfahren zu achten.

9.3. Begleitende Maßnahmen

Bei den oben beschriebenen Verfahren der Anerkennung von Qualifikationen und der Validierung von Kompetenzen geht es um Anerkennung durch Institutionen des Bildungs- und Qualifikationssystems. Diese institutionellen Formen der Anerkennung sind oft Voraussetzung für, aber nicht ident mit gesellschaftlicher Anerkennung, etwa durch Akteure auf dem Arbeitsmarkt. Der Erfolg von Anerkennungs- und Validierungsmaßnahmen im Sinne

einer gesellschaftlichen Anerkennung kann durch verschiedene begleitende Maßnahmen gesteigert werden.

Spracherwerb, allgemeine und fachspezifische Sprachkurse

Auch wenn Kenntnisse der deutschen Sprache im Prinzip keine Vorbedingung für die institutionelle Anerkennung von Qualifikationen oder die Validierung von Kompetenzen sind, so sind ausreichende Sprachkenntnisse auf alle Fälle Voraussetzung für den Erfolg am Arbeitsmarkt. In den Kapiteln 6 und 9 dieser Studie wird auf den Bedarf nach Unterstützung beim Spracherwerb eingegangen. Dabei wird auf die Notwendigkeit hingewiesen, sowohl den Erwerb von Alltagssprache, als auch (in manchen Feldern) den Erwerb von Fachsprache zu unterstützen. Die Szene der Kurs- und Förderangebote in diesem Bereich ist aber stark fragmentiert und unübersichtlich.

Förderung von Anerkennungsverfahren und von Aufschulungsmaßnahmen

Sowohl Anerkennungs-, Bewertungs- und Validierungsverfahren als auch Aufschulungsmaßnahmen zur Bewältigung von Ergänzungsprüfungen sind häufig mit Kosten für die Antragssteller/innen verbunden. Aus arbeitsmarktpolitischer Sicht kann es Sinn machen, solche Kosten nicht allein den Antragssteller/innen zu überlassen.

Tatsächliche Tätigkeit statt formale Qualifikation als Grundlage für Kollektivverträge und ASVG-Berufsschutz

Es kann argumentiert werden, dass kollektivvertragliche Gehaltseinstufungen, die auf formalen Qualifikationen statt auf tatsächlichen Tätigkeiten beruhen, ein Motiv für Arbeitgeber/innen darstellen können, reserviert gegenüber der Anerkennung von ausländischen Qualifikationen oder der formalen Validierung informell erworbener Kompetenzen zu sein. Ähnlich problematisch ist es, wenn der ASVG-Berufsschutz die formale Qualifikation statt der tatsächlichen Tätigkeit als Grundlage heranzieht. In beiden Fällen wäre es förderlich, auf tatsächliche Tätigkeiten abzustellen.

Öffentlichkeitsarbeit zu Verfahren der Anerkennung, Bewertung und Validierung

In den letzten Jahren haben sich einige Veränderungen bei den Verfahren der Anerkennung, Bewertung und Validierung ergeben. Wenn diese Veränderung die intendierte Wirkung entfalten sollen, müssen sie nicht nur an potenzielle Antragssteller/innen, sondern auch an Akteur/innen am Arbeitsmarkt, wie etwa an Arbeitgeber/innen, AMS und Berufsbehörden kommuniziert werden, um den Inhalt und den Stellenwert der Verfahren und ihrer Ergebnisse bekannt zu machen.

Positiv abgeschlossene Verfahren der Anerkennung, Bewertung und Validierung erleichtern die Kommunikation über Kompetenzen und den Zugang zum Arbeitsmarkt, sie sind aber keine Garantie für adäquate Beschäftigung. Gerade in wirtschaftlich angespannten Zeiten kann es trotzdem schwierig sein, geeignete Arbeit zu finden und dafür angemessen entlohnt zu werden.

Darüber hinausgehend ist aber nachweisbar, dass Personen mit Migrationshintergrund selbst bei gleicher Qualifikation deutlich schlechtere Chancen am Arbeitsmarkt haben und Opfer von Diskriminierung werden können (vgl. Hofer et al. 2013). Andererseits stellt die zunehmende Diversität am Arbeitsmarkt und in der Kundenstruktur arbeitgebende Organisationen auch vor neue Herausforderungen (vgl. Biffl/Altenburg/Pfeffer/2013).

Es ist also zu wenig, erfolgreiche Integration am Arbeitsmarkt nur in der Verantwortung von Migrant/innen und ihrer Anpassungsleistungen zu sehen. Es müssen auch die Verantwortung und die Handlungsmöglichkeiten von Arbeitgeber/innen – gleich ob private oder öffentliche – in den Blick genommen werden. Dann wird sichtbar, dass Diversitäts- und Antidiskriminierungsmaßnahmen zum Gesamtportfolio gehören müssen, mit dem die möglichst erfolgreiche, bildungsadäquate und gerechte Integration von Migrant/innen am Arbeitsmarkt erreicht werden kann.

9.4. Weiterführender Forschungsbedarf

Der Ausbau und die Weiterentwicklung des österreichischen Anerkennungssystems befinden sich auf einem guten Weg, vieles ist in den letzten Jahren entwickelt und erfolgreich implementiert worden. Um diese Erfolge zu sichern und weitere Entwicklungsschritte gehen zu können, besteht aber auch noch ein gewisser Forschungsbedarf.

Angebote von und Förderungen für Sprachkurse

Derzeit gibt es einen unklaren, aber scheinbar ungesättigten Bedarf an Sprachkursen, dem eine unüberschaubare Vielfalt an zumeist sehr kleinteiligen Angeboten und Fördermöglichkeiten unterschiedlicher öffentlicher Hände gegenübersteht. Ziel könnte es sein, einen Überblick über diese Angebote und Fördermöglichkeiten zu schaffen, um Synergien heben und Lücken schließen zu können.

Wirkungen der Bewertung von ausländischen Qualifikationen

Bei der Bewertung ausländischer Qualifikationen handelt es sich um ein vergleichsweise junges Verfahren, das sich aber einer großen Nachfrage bei Antragssteller/innen erfreut. Unklar ist aber, wie diese Bewertungsgutachten am Arbeitsmarkt ankommen, welchen Nutzen Jobsuchende und Arbeitgeber/innen aus ihnen ziehen.

International vergleichende Studie zu Anerkennungs- und Validierungssystemen

Die in Kapitel 5 vorgestellte Typologie unterschiedlicher Anerkennungs- und Validierungsverfahren hat sich als analytisches Raster zur Untersuchung des österreichischen Gesamtsystems als nützlich erwiesen. Es bietet sich an, dieses Raster auch für den internationalen Vergleich heranzuziehen, vor allem dann, wenn damit der transnationale Erfahrungsaustausch zuständiger Stellen einhergeht. Für österreichische Institutionen böte sich die Gelegenheit, hier international federführend tätig zu werden.

10

Literaturverzeichnis

10.1. Kapitel 2, 3, 4, 6, 8

- AMS (2015a):** Arbeitsmarktpolitik für Migrantinnen und Migranten. <http://www.ams.at/ueber-ams/medien/ams-oesterreich-news/arbeitsmarktpolitik-migrantinnen-migranten>; (Zugriff am 09.04.2015).
- AMS (2015b):** Sonderauswertung zu unselbstständig Beschäftigten und Arbeitslosenquoten nach Nationalität. Jahresdurchschnitte 2008 – 2014. Wien.
- AMS (2015c):** Fachbegriffe Arbeitslosenquoten. <http://www.ams.at/ueber-ams/medien/arbeitsmarktdaten/fachbegriffe>; (Zugriff am 17.09.2015).
- AMS (2015d):** New Skills – Qualifizierung am Puls der Zeit. <http://www.ams.at/service-unternehmen/new-skills-qualifizierung-am-puls-zeit>; (Zugriff am 20.08.2015).
- AST (2014):** Projekt – CHECK IN und NUTZE DEINE QUALIFIKATIONEN! <http://www.anlaufstelle-erkennung.at/articles/view/14>; (Zugriff am 20.08.2015).
- AST (Dezember 2014):** Weiterbildungsförderungen der Bundesländer. http://media.anlaufstelle-erkennung.at/Weiterbildungsfoerderungen_Bundeslaender.pdf; (Zugriff am 20.08.2015).
- AST (November 2014):** Bewertung von aus dem Ausland mitgebrachten formalen Bildungsabschlüssen. <http://media.anlaufstelle-erkennung.at/Bewertung.pdf>; (Zugriff am 20.08.2015).
- AST (Jänner 2014a):** Aufarbeitung der „Anerkennungslandschaft“ 2013. <http://media.anlaufstelle-erkennung.at/Anerkennungslandschaft2013.pdf>; (Zugriff am 20.08.2015).
- AST (Jänner 2014b):** Erfolgsfaktoren und Herausforderungen. <http://media.anlaufstelle-erkennung.at/herausforderungen.pdf>; (Zugriff am 20.08.2015).
- AST (April 2015):** Eckpunkte für ein österreichisches Anerkennungs-gesetz. http://media.anlaufstelle-erkennung.at/Anerkennungs-gesetz_Eckpunkte.pdf; (Zugriff am 20.08.2015).
- AST (Mai 2015):** Anerkennungsberatung und berufsspezifische KlientInnen-netzwerke. <http://media.anlaufstelle-erkennung.at/Berufsspezifische%20KlientInnen-netzwerke.pdf>; (Zugriff am 20.08.2015).
- AST (2015):** Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen. <http://www.anlaufstelle-erkennung.at/anlaufstellen>; (Zugriff am 21.08.2015).
- Bauer, W. (2008):** Zuwanderung nach Österreich, Österreichische Gesellschaft für Politikberatung und Politikentwicklung, Wien.
- Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen (o.J.):** Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen für Wien – AST Wien/PERSPEKTIVE - Anerkennungs- und Weiterbildungsberatungsstelle für Asylberechtigte und NeuzuwanderInnen. http://www.migrant.at/austria_vindobona/erreich-barkeit/perspektive.html; (Zugriff am 17.09.2015).
- Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen (o.J.):** Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen, Broschüre, Wien. <http://www.migrant.at/homepage-2006/folder/bz-broschuere-2008.pdf>; (Zugriff am 20.08.2015).
- Bichl, N. (o.J.):** Perspektive. Anerkennungs- und Weiterbildungs-beratungsstelle für Asylberechtigte und NeuzuwanderInnen in Wien. http://www.regiovision-schwerin.de/fileadmin/Medienpool/regiovision.de/Veranstaltung/FachTag_4.11.10/8_Bichl.pdf; (Zugriff am 20.08.2015).
- Bichl, N. (2012):** Anerkennung auf Österreichisch. Präsentation auf der Fachtagung Anerkennung im Ausland erworbener Kompetenzen und Bildungsabschlüsse 2012, Linz. http://www.migrare.at/cms1/images/stories/tagung_bichl.pdf; (Zugriff am 20.08.2015).

- Bichl, N. (2015):** Der Anerkennungsprozess in Österreich in der Praxis, AMS info 306. http://media.anlaufstelle-erkennung.at/Anerkennungsprozess_Bichl.pdf; (Zugriff am 20.08.2015).
- Biffi, G. (2007):** Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit: Die Bedeutung von Einbürgerung, Herkunftsregion und Religionszugehörigkeit. In: Fassmann, H. (Hrsg.): 2. Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Wien: Drava Verlag, S. 265-282.
- Biffi, G. (2011):** Deckung des Arbeitskräftebedarfs durch Migration in Österreich. Studie des Nationalen Kontaktpunkts Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk. Internationale Organisation für Migration, Wien.
- Biffi, G., Pfeffer, T.; Skrivaneck, I. (2012):** Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen in Österreich, Krems. <http://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/department/migrationglobalisierung/forschung/biffi-erkennung-validierung-2012.pdf>; (Zugriff am 20.08.2015).
- Biffi, G.; Pfeffer, T.; Altenburg, F. (2013):** Diskriminierung in Rekrutierungsprozessen verstehen und überwinden. Schriftenreihe Migration und Globalisierung. Krems. http://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/department/migrationglobalisierung/forschung/biffi_2013_diskriminierung_rekrutierung.pdf, 3.2013; (Zugriff am 20.08.2015).
- Birner, N. (2014):** Erwerbstätige Zuwander/innen in Österreich. ÖIF-Dossier 33, Österreichischer Integrationsfonds, Wien.
- BMBF (2015):** Bewertung und Nostrifikation ausländischer Zeugnisse. <https://www.bmbf.gv.at/schulen/unterricht/nostrifikationen.html>; (Zugriff am 15.08.2015).
- BMWF (2014):** ENIC NARIC AUSTRIA – Anerkennung von Hochschulabschlüssen. <http://wissenschaft.bmwfw.gv.at/bmwfw/studium/academic-mobility/enic-naric-austria/>; (Zugriff am 21.08.2015).
- Bock-Schappelwein et al. (2014):** Schlüsselkompetenzen von Erwachsenen. Vertiefende Analysen der PIAAC-Erhebung 2011/12. Wien: Statistik Austria.
- Brynin, Malcom (2002):** Overqualification in employment. *Work Employment and Society*, 16 (4). pp. 637-654.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (o.J.):** Anerkennung in Deutschland. Arzt/Ärztin. http://www.erkennung-in-deutschland.de/html/de/arzt_aerztin.php; (Zugriff am 20.08.2015).
- Butterwegge, C. (2005):** Von der „Gastarbeiter“-Anwerbung zum Zuwanderungsgesetz. Bundeszentrale für politische Bildung. <http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/56377/migrationspolitik-in-der-brd?p=all>; (Zugriff am 15.06.2015).
- Eiersebner, E. (2013):** Nostrifizierung. Berufszulassung. Anerkennung der Gleichwertigkeit von Qualifikationen. (Hrsg): Land Salzburg, Fachreferat Migration. <http://www.salzburg.gv.at/nostrifizierung-2.pdf>; (Zugriff am 20.08.2015).
- Englmann, B.; Müller, M. (2007):** Brain Waste. Die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen in Deutschland. Tür an Tür Integrationsprojekte – gGmbH, Augsburg.
- Englmann, B. (2015):** Auswirkungen des Anerkennungsgesetzes in Deutschland. Präsentation auf der Tagung „Können und Kennen“ am 10. Juni 2015, Wien.
- Englmann, B.; Müller-Wacker, M. (2014):** Bewirken die Anerkennungsgesetze eine Verbesserung des Bildungstransfers? Studie zu ausländischen Fachkräften, die Anerkennungsberatungsangebote in Bayern nutzen; Studie herausgegeben von MigraNet – IQ Landesnetzwerk Bayern; Tür an Tür – Integrationsprojekte gGmbH, Augsburg.
- EMN (2012):** Glossar 2.0 zu Asyl und Migration. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union: Luxemburg.
- Fassmann, H.; Münz, R. (1995):** Einwanderungsland Österreich? Historische Migrationsmuster, aktuelle Trends und politische Maßnahmen. Wien: Jugend & Volk.
- Gächter, A. (2006):** Qualifizierte Einwanderinnen und Einwanderer in Österreich und ihre berufliche Stellung. ZSI Diskussionspapier. <https://www.zsi.at/attach/desk-dp.pdf>, 23.7.2006; (Zugriff am 26.08.2015).
- Gächter, A. (2007):** Bildungsverwertung am Arbeitsmarkt 2005. Arbeitspapiere Migration und soziale Mobilität Nr. 6. <http://www.zsi.at/attach/p607kmi.pdf>; (Zugriff am 15.06.2015).
- Girlasu, M. & Zitz, E. (2013):** Anerkannt! Projekt zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen. Aktualisierte Erhebung der Ist-Situation im Bereich Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen in der Steiermark. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Anerkannt_Erhebung_inspire2012.pdf; (Zugriff am 20.08.2015).
- Green, Francis, Yu, Zhu (2014):** Overqualification, Job dissatisfaction, and increasing dispersion in the returns to graduate education. *Oxford Economic Papers* (Februar 2010). doi:10.1093/oep/gpq002
- Hacioglu, M. (2011):** Berufserfolg von Akademiker/innen türkischer Herkunft. Diplomarbeit: Universität Wien.
- Hacioglu, M. (2013):** Berufserfolg von Akademiker/innen türkischer Herkunft. In: ÖIF-Dossier 29, Österreichischer Integrationsfonds, Wien.
- Hartog, J. (2000):** Over-education and earnings: where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19, 131–147. Retrieved from <http://www1.fee.uva.nl/pp/bin/594fulltext.pdf>
- Huber, P. (2010):** Die Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Working Papers. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien.

- Imb – Institut für Medien und Bildungstechnologie (2015):** Analysetechnik Explikation. <http://qsfe-learning.imb-uni-augsburg.de/node/766>; (Zugriff am 16.05.2015).
- Jandl, M.; Kraler, A. (2003):** Austria: A Country of Immigration? <http://www.migrationinformation.org/Feature/display.cfm?ID=105>; (Zugriff am 15.06.2015).
- Kalter, F. (2005):** Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. In: Abraham, M.; Hinz, T. (Hrsg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 303-332.
- Kalter, F. (2008):** Ethnische Ungleichheit auf dem Arbeitsmarkt. Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. 2. Auflage. In: Abraham, M.; Hinz, T. (Hrsg.): 303-332. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kaupa, I. (2015):** SOQUA Seminar 2.3. Qualitative Forschungsmethoden: Auswertungsverfahren, Seminarunterlagen, Wien.
- Kepler, Johannes (2008):** Armutsbericht Oberösterreich. Migration und Integration. Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik. http://www.armutskonferenz.at/index2.php?option=com_doc-man&task=doc_view&gid=367&Itemid=69; (Zugriff am 16.06.2015).
- Kirilova, S. (2014):** Ältere Arbeitsmigrant/innen aus der Türkei. Eine vergleichende Analyse der Lebenssituation von türkischstämmigen Migrant/innen und Personen ohne Migrationshintergrund im fortgeschrittenen Alter. ÖIF-Forschungsbericht, Österreichischer Integrationsfonds, Wien.
- Mayring, P. (1996):** Einführung in die qualitative Sozialforschung. 3. überarbeitete Auflage, Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Mayring, P. (2002):** Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Mescic, Z. (2012):** Aspekte der Nostrifizierung ausländischer Diploma in Österreich – eine Untersuchung am Beispiel von MigrantInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien. Diplomarbeit: Wirtschaftsuniversität Wien.
- migration.gv.at (2015):** <http://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung-rot-weiss-rot-karte.html>; (Zugriff am 16.09.2015).
- Münz, R.; Zuser, P.; Kytir, J. (2003):** Grenzüberschreitende Wanderungen und ausländische Wohnbevölkerung: Struktur und Entwicklung. In: Fassmann, H.; Stacher, I. (Hrsg.): Österreichischer Migrations- und Integrationsbericht. Wien: Drava Verlag, S. 20-61.
- Münz, R.; Synthesis Forschung (2014):** Zuwanderung nach Österreich: Ein Gewinn? Überlegungen zur Entwicklung der Humanressourcen in Österreich. Österreichischer Integrationsfonds, Wien.
- ÖIF (2012):** Netzwerk Anerkennung. http://www.integrationsfonds.at/de/news/aktuelle_news/netzwerk_erkennung/; (Zugriff am 15.06.2015).
- ÖIF (2014):** Anerkennungs-ABC. <http://www.integrationsfonds.at/themen/publikationen/erkennung-abc/>; (Zugriff am 20.08.2015).
- ÖIF (2015):** Berufsanerkennung in Österreich. <http://www.berufsanerkennung.at/>; (Zugriff am 15.06.2015).
- ÖIF; ICMPD (2015):** Zuwanderer-Communities in Österreich. Darstellung ausgewählter Migrantengruppen. Österreichischer Integrationsfonds, Wien. <http://www.integrationsfonds.at/publikationen/>
- Riesenfelder, A.; Schelepa, S.; Wetzel, P. (2011):** Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund in Wien. Endbericht. Beauftragt durch die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien.
- Schweighofer, B. (2014):** Elternarbeit mit MigrantInnen. Diplomarbeit: FH Joanneum.
- Sel, A. (2009):** Kommen und Gehen. Der Wandel von Diskriminierungserfahrungen in der Arbeitswelt der MigrantInnen. Diplomarbeit: Universität Wien.
- SORA (o.J.):** Kompetenzbilanz im waff (2009). <http://www.sora.at/nc/news-presse/news/news-einzelsicht/news/kompetenzenbilanz-im-waff-2009-38.html>; (Zugriff am 20.08.2015).
- Stadler, B.; Wiedenhofer-Galik, B. (2009):** Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008. Statistik Austria, Wien.
- Stadler, B.; Wiedenhofer-Galik, B. (2011):** Dequalifizierung von Migrantinnen und Migranten am österreichischen Arbeitsmarkt. Statistik Austria, Wien.
- Stadlmayr, M. (2011):** Arbeitsmarktintegration und Dequalifizierung von Menschen mit Migrationshintergrund. Kurzfassung. http://www.ibe.co.at/fileadmin/AblageBox/TEAM/Stadlmayr/Kurzfassung_Diss_Stadlmayr.pdf; (Zugriff am 16.06.2015).
- STATcube – Statistische Datenbank von der Statistik Austria (2015b):** Wanderungen. Wanderungen mit dem Ausland. Statistik Austria, Wien.
- STATcube – Statistische Datenbank von der Statistik Austria (2015a):** Bevölkerung zu Jahresbeginn ab 1982. Statistik Austria, Wien.
- Statistik Austria (2009):** Armutsgefährdung und Lebensbedingungen in Österreich Ergebnisse aus EU-SILC 2009. Studie der Statistik Austria im Auftrag des BMASK, Wien.
- Statistik Austria (2014):** Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich, Modul der Arbeitskräfteerhebung 2014. Wien.

Statistik Austria (2014): migration & integration. zahlen. daten. Indikatoren 2014, Wien.

Statistik Austria (2015a): migration & integration. zahlen. daten. Indikatoren 2015, Wien.

Statistik Austria (2015b): Arbeitslose (internationale und nationale Definition), Nicht-Erwerbspersonen mit Arbeitswunsch. http://www.statistik.at/web_de/statistiken/arbeitsmarkt/arbeits-lose_arbeitssuchende/; (Zugriff am 15.06.2015).

Statistik Austria (2015c): Sonderauswertung zu Daten aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2014. Erwerbstätige (ILO) nach Geburtsland, Beruflicher Stellung, Wirtschaftszweig, Beruf und Geschlecht – Jahresdurchschnitt 2014.

Statistik Austria (2015d): Sonderauswertung zu Daten aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2014. Arbeitslose (ILO) und Arbeitslosenquoten nach Alter, Staatsangehörigkeit, Geburtsland und Geschlecht – Jahresdurchschnitt 2014.

Tomic, M. (2014): Mitgebrachte Bildung in Österreich – durch verbesserte Anerkennungspolitik zum Brain Gain. In: Gesslbauer, E.; Ramírez-Schiller, C. D. (Hrsg.): Die Rolle von Guidance in einer sich wandelnden Arbeitswelt. Innsbruck, 2014 (Schriftenreihe der OeAD-GmbH, 2014).

Tschiggerl, L. (2015): „Brain waste?“ Dequalifizierung von Migrantinnen und Migranten am oberösterreichischen Arbeitsmarkt. Diplomarbeit: Johannes Kepler Universität Linz.

Verwiebe, R.; Hacıoglu, M. (2014): Berufseinstiege von AkademikerInnen mit Migrationshintergrund. Projektbericht. 3/2014. Universität Wien. Institut für Soziologie. http://medienservice-stelle.at/migration_bewegt/wp-content/uploads/2014/06/IBIB_Berufseinstiege_von_AkademikerInnen_mit_Migrationshintergrund_Projektbericht_2014.pdf; (Zugriff am 16.09.2015).

Weichbold, M. et al. (2015): Anerkennungshürden bei MigrantInnen in Salzburg. Endbericht Jänner 2015, Universität Salzburg. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg. http://media.arbeiterkammer.at/sbg/pdf/broschueren/AK_Studie_Anerkennungshuerden_bei_MigrantInnen.pdf; (Zugriff am 20.08.2015).

Weiss, S.; Kapeller, D. (2011): MIQUAM. Migrantinnen. Qualifizierung. Arbeitsmarkt, Graz. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2012_graz_Forschungsbericht_MIQUAM.pdf; (Zugriff am 20.08.2015).

Wiedenhofer-Galik, B.; Fasching, M. (2015): Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2014. Statistik Austria, Wien. http://www.statistik.at/web_de/services/publikationen/2/index.html?includePage=detailedView§ionName=Bev%C3%B6lkerung&pubId=717; (Zugriff am 07.02.2016).

Zettler, S. (2015): Türkische Netzwerkperspektiven. Soziale Netzwerke und soziale Unterstützung von Bürger/innen mit türkischem Migrationshintergrund in Graz. In: ÖIF-Dossier n°35, Wien.

Zitz, E. (2015): Anerkannt! Projekt zur leichteren Anerkennung von international erworbenen Berufsqualifikationen. Fokusgruppenerhebung 2015. Gefördert vom BMEIA und Integrationsreferat Stadt Graz.

10.2. Kapitel 5, 9

AST (Jänner 2014): Erfolgsfaktoren und Herausforderungen. <http://media.anlaufstelle-erkennung.at/herausforderungen.pdf>; (Zugriff am 20.08.2015).

AST (November 2014): Bewertung von aus dem Ausland mitgebrachten formalen Bildungsabschlüssen. <http://media.anlaufstelle-erkennung.at/Bewertung.pdf>; (Zugriff am 20.08.2015).

Bichl, N. (2015): Der Anerkennungsprozess in Österreich in der Praxis, AMS info 306. http://media.anlaufstelle-erkennung.at/Anerkennungsprozess_Bichl.pdf; (Zugriff am 20.08.2015).

Biffl, G.; Altenburg, F.; Pfeffer, T. (2013): Diskriminierung in Rekrutierungsprozessen verstehen und überwinden. Krems: Edition Donau-Universität Krems. Abgerufen von http://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/department/migrationglobalisierung/forschung/biffl_2013_diskriminierung_rekrutierung.pdf; (Zugriff am 01.10.2015).

Biffl, G. (2003): Födersysteme der Universitätsausbildung und Mobilität der Studierenden in Europa. WIFO-Monatsberichte 6/2003: S. 441-460. http://www.wifo.ac.at/jart/prj3/wifo/resources/person_dokument/person_dokument.jart?publikationsid=24273&mime_type=application/pdf; (Zugriff am 27.08.2015).

Biffl, G.; Pfeffer, T. (2013): Recognition of qualifications of citizens of another EU Member State. Gehalten auf der Konferenz Europe on the move – Participation and Integration of EU-citizens, Vienna: Bundesministerium für Inneres (bm.i).

Biffl, G.; Pfeffer, T.; Skrivanek, I. (2012): Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen in Österreich (Schriftenreihe des Departments Migration und Globalisierung, Studie im Auftrag des bm.i). Donau-Universität Krems. <http://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/department/migrationglobalisierung/forschung/biffl-erkennung-validierung-2012.pdf>; (Zugriff am 27.08.2015).

Bjornavold, J.; Coles, M. (2008): Governing education and training; the case of qualifications frameworks. In: European Journal of Vocational Training, No 42/43, S. 203-235.

- BMBF (2015):** Validierung nicht-formalen und informellen Lernens. Entwicklung einer nationalen Strategie zur Umsetzung der Ratsempfehlung vom 20.12.2012 (2012/C 398/01). Wien: BMBF. http://www.bildung.erasmusplus.at/fileadmin/III/dateien/lebenslanges_lernen_pdf_word_xls/nqr/EQF_Advisory_Group_Meetings/Validierung_non-formalen_und_informellen_Lernens/Konsultationspapier__Beilage_.pdf; (Zugriff am 27.08.2015).
- Bohlinger, S. (2011):** Qualifications frameworks and learning outcomes: new challenges for European education and training policy and research. In: Bohlinger, S.; Münchhausen, G. (Hrsg.): Validierung von Lernergebnissen – Recognition and Validation of Prior Learning. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 123-143.
- Bohlinger, S.; Münchhausen, G. (2011):** Recognition and validation of prior learning. In Bohlinger, S.; Münchhausen, G. (Hrsg.): Validierung von Lernergebnissen – Recognition and Validation of Prior Learning. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 7-26.
- Cedefop (2008):** Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4064_EN.PDF; (Zugriff am 27.08.2015).
- Colardyn, D.; Bjornavold, J. (2004):** Validation of Formal, Non-Formal and Informal Learning: policy and practices in EU Member States. In: European Journal of Education, 39(1), S. 69-89.
- Colardyn, D.; Bjornavold, J. (2005):** The learning continuity: European inventory on validating non-formal and informal learning. National policies in validating non-formal and informal learning. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union. http://www.cedefop.europa.eu/etv/Information_resources/EuropeanInventory/publications/inventory/european_inventory_2005_final_report.pdf; (Zugriff am 27.08.2015).
- Europäische Kommission (2000):** A Memorandum on Lifelong Learning. Commission Staff Working Paper. SEC(2000)1832. Brüssel: Europäische Kommission.
- Europäisches Parlament; Rat der Europäischen Union (2005):** Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über die Anerkennung von Berufsqualifikationen. Amtsblatt der Europäischen Union. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:DE:PDF>; (Zugriff am 27.08.2015).
- Europarat; UNESCO. (1997):** Übereinkommen über die Anerkennung von Qualifikationen im Hochschulbereich in der Europäischen Region (Lissabonner Anerkennungsübereinkommen). http://www.bmwf.gv.at/fileadmin/user_upload/wissenschaft/naric/lis_erkennung.pdf; (Zugriff am 27.08.2015).
- European Commission (2011):** Green Paper: Modernising the Professional Qualifications Directive. Brussels: European Commission. http://ec.europa.eu/internal_market/consultations/2011/professional_qualifications_directive_en.htm; (Zugriff am 27.08.2015).
- European Ministers Responsible for Higher Education (2005):** The framework of qualifications for the European Higher Education Area. http://www.bologna-bergen2005.no/EN/BASIC/Framework_Qualifications.HTM; (Zugriff am 27.08.2015).
- European Parliament; Council (2004):** Decision No. 2241/2004/EC of the European Parliament and of the Council of 15 December 2004 on a single Community framework for the transparency of qualifications and competences (Europass) (Bd. L 390/6). <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:390:0006:0020:EN:PDF>; (Zugriff am 27.08.2015).
- Eurostat (2005):** Task force report on adult education survey. Office for Official Publications of the European Union. http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CC-05-005/EN/KS-CC-05-005-EN.PDF; (Zugriff am 27.08.2015).
- Hofer, H., et al. (2013):** Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt. Wien: Institut für Höhere Studien (IHS).
- Kade, J. (2005):** Wissen und Zertifikate. Erwachsenenbildung/Weiterbildung als Wissenskommunikation. In: Zeitschrift für Pädagogik, 51(4), S. 498-512.
- Krause, K.; Liebig, T. (2011):** The Labour Market Integration of Immigrants and their Children in Austria. Paris: OECD publishing. http://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-labour-market-integration-of-immigrants-and-their-children-in-austria_5kg264fz6p8w-en; (Zugriff am 27.08.2015).
- Lachmayr, N. (2008):** Anerkennung von ausländischen Qualifikationen. Expertise für die interne AMS-Weiterbildung Nostrifizierung (Im Auftrag des AMS). Wien: Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (öibf).
- O'Connell Davidson, J. (2013):** Addressing the Demand-side of Trafficking: Tackling Known Unknowns of Unknown Knowns? Gehalten auf dem Dialogforum Research goes Politics: Challenging Current Assumptions and Policy Responses to Human Trafficking, Wien.
- OECD (2012):** Jobs for Immigrants (Vol. 3). Labour Market Integration in Austria, Norway and Switzerland. OECD publishing.
- ÖIF (2015):** Berufsanerkennung in Österreich. <http://www.berufsanerkennung.at/>; (Zugriff am 15.06.2015).
- Petrini, B. (2011):** Validierung von Bildungsleistungen in der schweizerischen Berufsbildung. In: Bohlinger, S.; Münchhausen, G. (Hrsg.): Validierung von Lernergebnissen – Recognition and Validation of Prior Learning. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 41-61.

Pfeffer, T.; Skrivanek, I. (2013): Institutionelle Verfahren zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen und zur Validierung nicht formal oder informell erworbener Kompetenzen in Österreich // Institutionalized procedures for the recognition of foreign qualifications and for the validation of non-formal or informal competencies in Austria. In: Zeitschrift für Bildungsforschung, 3(1). <http://doi.org/10.1007/s35834-013-0058-4>; (Zugriff am 27.08.2015).

Rat der Europäischen Union (2012): Empfehlung des Rates vom 20. Dezember 2012 zur Validierung nichtformalen und informellen Lernens (2012/C 398/01) (Bd. C 398). Brüssel. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2012:398:0001:0005:DE:PDF>; (Zugriff am 27.08.2015).

Schlögl, P. (2009): Konzept einer Teil-Strategie für die Integration von Lernergebnissen des nicht formalen Lernens in einen künftigen nationalen Qualifikationsrahmen. NQR Teilstrategie für den Korridor 2 (Im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur). Wien: Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (öibf). <http://www.oebf.at/db/calimero/tools/proxy.php?id=14344>; (Zugriff am 27.08.2015).

Schneeberger, A.; Schlögl, P.; Neubauer, B. (2009): Zur Anerkennung von nicht-formalem und informellem Lernen im Nationalen Qualifikationsrahmen. In: Markowitsch, J. (Hrsg.): Der Nationale Qualifikationsrahmen in Österreich. Beiträge zur Entwicklung. Wien, Berlin: Lit Verlag, S. 111-132.

Schuster, A.; Desiderio, M. V.; Urso, G. (Hrsg.): (2013). Recognition of Qualifications and Competences of Migrants. Brussels: IOM – International Organization for Migration. <http://www.labourmigration.eu/research/report/20-recognition-of-qualifications-and-competences-of-migrants>; (Zugriff am 27.08.2015).

Seidel, S. (2011): Anerkennung informell erworbener Kompetenzen in Deutschland – vom Flickenteppich zum umfassenden System? In: Bohlinger, S.; Münchhausen, G. (Hrsg.): Validierung von Lernergebnissen – Recognition and Validation of Prior Learning. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 41-61.

Stadler, B.; Wiedenhofer-Galik, B. (2011): Dequalifizierung von Migrantinnen und Migranten am österreichischen Arbeitsmarkt, Statistische Nachrichten 5/2011, Statistik Austria, Wien.

Unesco (1996): Manual for statistics on non-formal education. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, Division of Statistics.

10.3. Kapitel 7

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (o.J.): Liste reglementierter Berufe und zuständiger Behörden in Österreich Richtlinie 2005/36/EG Art. 11 lit. d) und e). <http://www.bmwf.wg.at/Unternehmen/versicherungsvermittler/Documents/2012%2011%20Liste%20reglementierter%20Berufe%20und%20zust%C3%A4ndiger%20Beh%C3%B6rden%20in%20%C3%96sterreich%2012-1.pdf>; (Zugriff 05.05.2015).

Infoblatt der Koordination – Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST) (2014): Bewertung von aus dem Ausland mitgebrachten formalen Bildungsschlüssen. <http://media.anlaufstelle-erkennung.at/Bewertung.pdf>; (Zugriff am 20.07.2015).

Land Salzburg, Abteilung 12 (Fachreferat Migration) (2013): Nostrifizierung Berufszulassung - Anerkennung der Gleichwertigkeit von Qualifikationen. <http://www.salzburg.gv.at/nostrifizierung-2.pdf>; (Zugriff am 20.07.2015).

Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen (2005): <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/PDF/?uri=CELEX:32005L0036&from=DE>; (Zugriff am 21.07.2015).

Österreichischer Integrationsfonds (2014): Anerkennungs-ABC. <http://www.integrationsfonds.at/themen/publikationen/aner kennungs-abc/>; (Zugriff am 20.08.2015).

Wirtschaftskammer Österreich (2015): Wirtschafts- und Gewerbe-recht, Befähigungsnachweis. https://www.wko.at/Content.Node/Service/Wirtschaftsrecht-und-Gewerberecht/Gewerbe-recht/Gewerbean-meldung/Befaehigungsnachweis_-_FAQs.html; (Zugriff am 05.07.2015).

Wirtschaftskammer Österreich (2015): Wirtschafts- und Gewerbe-recht, Gewerbeausübung durch Ausländer mit Standort in Österreich – FAQs. https://www.wko.at/Content.Node/Service/Wirtschaftsrecht-und-Gewerberecht/Gewerberecht/Gewerbeausuebung-durch-Auslaender/Gewerbeausuebung_durch_Auslaen-der_mit_Standort_in_Oesterre.html; (Zugriff am 05.07.2015).



Österreichischer Integrationsfonds
März 2016