

ÖIF-FORSCHUNGSBERICHT

Berufsanerkennung in Österreich

Erfahrungen von Personen in Anerkennungs-
und Nostrifizierungsverfahren ausländischer
Berufsqualifikationen

Andrea Egger
Michael Flotzinger
Karolina Seidl

2023

Herausgeber: Österreichischer Integrationsfonds

Impressum

abif – analyse, beratung, interdisziplinäre forschung

Einwanggasse 12/Top 5, 1140 Wien

Tel.: 43 1 522 48 73 11

office@abif.at

www.abif.at

Medieninhaber, Herausgeber, Redaktion und Hersteller:

Österreichischer Integrationsfonds – Fonds zur Integration von Flüchtlingen und Migrant/innen (ÖIF)/Schlachthausgasse 30, 1030 Wien,

Tel.: +43 1 710 12 03-0, E-Mail@integrationsfonds.at

Verlags- und Herstellungsort: Schlachthausgasse 30, 1030 Wien

Lektorat: RedPen Sprachdienstleistungen e.u.

Druck: Gerin-Druck

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 Autor/innen wieder und stehen nicht für inhaltliche, insbesondere politische Positionen der Herausgeber oder des Österreichischen Integrationsfonds.

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.

Dieser ÖIF-Forschungsbericht wurde in Österreich auf PEFC-zertifiziertem Papier aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern gedruckt.



Gedruckt nach der Richtlinie des Österreichischen Umweltzeichens „Druckerzeugnisse“, Gerin Druck GmbH, UW-Nr. 756

Executive Summary	3
1. Einleitung	8
2. Projekthintergrund: Definitionen und Datenlage	9
2.1. Überblick zu Anerkennungsverfahren	9
2.2. Informationsmöglichkeiten für Antragsteller/innen	9
2.3. Beratungsstelle Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST)	10
2.4. Aufenthaltstitel für drittstaatsangehörige Personen	11
2.5. Zahlen zu Anerkennung und Bewertung	11
3. Methode.....	15
3.1. Forschungsfragen.....	15
3.2. Qualitative Methodik	15
3.3. Sample.....	16
4. Ergebnisse	18
4.1. Das Anerkennungssystem aus der Metaperspektive	18
4.1.1. Der Anerkennungsprozess im Zuwanderungsverlauf	19
4.1.2. Spezialfall Lehrberufe (nicht reglementiert)	19
4.1.3. Spezialfall IT-Berufe: Anerkennung durch Bewertung oder den Arbeitsmarkt	21
4.1.4. Spezialfall (Elementar-)Pädagogik (reglementiert)	21
4.1.5. Spezialfall Gesundheits- und Krankenpflege (reglementiert)	22
4.1.6. Spezialfall Human- und Zahnmedizin (reglementiert)	24
4.2. Identifizierte Herausforderungen der Antragsteller/innen	25
4.2.1. Fragmentierte Anerkennungs- und Bewertungslandschaft.....	26
4.2.2. Sprachliche Hürden	27
4.2.3. Zeitliche Hürden	29
4.2.4. Finanzielle Hürden.....	30
4.2.5. Bürokratische Hürden	31
4.2.6. Dequalifikation	32
4.2.7. Emotionale Belastungen	33
4.3. Angenommene Hilfsangebote.....	34
4.3.1. Soziales Netzwerk.....	34
4.3.2. Institutionelle Hilfsangebote.....	35
4.3.3. Hilfsangebot durch den/die (zukünftige/n) Arbeitgeber/in	36
5. Conclusio.....	37
Literaturverzeichnis.....	43

ABBILDUNGEN

Abbildung 1: Anzahl der Personen mit anerkannter/ bewerteter ausländischer Ausbildung nach Staatsbürgerschaft	133
Abbildung 2: Niveau der der anerkannten/ bewerteter ausländischer Ausbildung nach Staatsbürgerschaft	133

TABELLEN

Tabelle 1: Aufrechte Aufenthaltstitel für Drittstaatsangehörige in Österreich 2021	111
Tabelle 2: Anerkennungen und Bewertungen ausländischer Abschlüsse nach zuständigen Stellen ..	122
Tabelle 3: Anerkennungen und Bewertungen ausländischer Abschlüsse nach Niveau der anerkannten oder bewerteten Ausbildung	13
Tabelle 4: Überblick über Interviewpartner/innen für problemzentrierte Interviews	17
Tabelle 5: Überblick über identifizierte Herausforderungen der Antragsteller/innen im Zusammenhang mit dem Anerkennungsprozess	25
Tabelle 6: Überblick der Handlungsfelder	38

ABKÜRZUNGEN

AAIS.....	Anerkennungs-, Antrags- und Informationssystem
AuBG.....	Anerkennungs- und Bewertungsgesetz
ABA.....	Austrian Business Agency
AST.....	Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen
EU.....	Europäische Union
ENIC NARIC.....	Recognition Information Centre
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
GuKG.....	Gesundheits- und Krankenpflegegesetz
ÖIF.....	Österreichischer Integrationsfonds
WAFF.....	Wiener Arbeitnehmer/innen Förderungsfonds

Executive Summary

Formale Ausbildungsabschlüsse haben eine Signalfunktion für potenzielle Arbeitgeber/innen, sind relevant für Gehaltseinstufungen und berechtigen zur Ausübung bestimmter Berufe und Gewerbe in Österreich. Auf individueller Ebene sind sie als Zäsur in der Erwerbsbiografie bedeutend für die berufliche Identität. Mit der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen nehmen die ökonomische Absicherung und die damit verbundenen gesellschaftlichen Teilhabemöglichkeiten zu. Im Hinblick auf den demografisch nicht deckbaren Arbeitskräftemangel in Österreich ergibt sich auch eine gesamtgesellschaftliche Bedeutung der Anerkennung von ausländischen Qualifikationen von Zugewanderten. Erst durch die formale Anerkennung können diese ihr qualifikatorisches Potenzial (in reglementierten Berufen) ausschöpfen und einbringen.

Im Rahmen der vom ÖIF beauftragten und vom Sozialforschungsinstitut abif durchgeführten qualitativen Studie werden die Erfahrungen, Informations- und Unterstützungsbedarfe von Zugewanderten im Anerkennungsprozess exploriert, Hürden und Schwierigkeiten identifiziert und Empfehlungen mithilfe von zwei Fachexpert/innen von ENIC NARIC AUSTRIA und Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST) abgeleitet. Im Fokus standen dabei Anerkennungsprozesse von Personen, die ihre Ausbildung in Drittstaaten absolviert haben. Diese gelten als langwieriger und komplexer. Basis der Studie ist die inhaltsanalytische Auswertung von 27 qualitativen Interviews mit Antragsteller/innen aus Drittstaaten, die von Jänner bis Februar 2023 geführt wurden. 183 Personen füllten den Erstfragebogen aus und erklärten sich für ein Interview bereit; davon wurden 27 Personen anhand des Zugangs des selektiven Samplings als Interviewpartner/innen ausgewählt.

Das Anerkennungssystem: Komplex mit unterschiedlichen Anerkennungswegen

Die derzeit geltenden Verfahren zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen weisen einen hohen Grad an Fragmentierung auf. Das vielfältig ausgestaltete Anerkennungssystem hat weitreichende Bezüge zu unterschiedlichen Gesetzen. Je nach Ausbildungs- bzw. Berufsbereich sind verschiedene Behörden zuständig. Grundsätzlich gibt es folgende Unterscheidungen:

- ❖ Berufliche Anerkennung (Berufszulassung) reglementierter Berufe im Sinne der EU-Anerkennungsrichtlinie (nur notwendig und möglich bei reglementierten Berufen)
- ❖ Nostrifizierung von akademischen Abschlüssen zur Berufsausübung (nur notwendig und möglich bei reglementierten Berufen)
- ❖ Gleichhaltung von Lehrberufsabschlüssen (bei Abschlüssen aus Drittstaaten ist das Nachholen der österreichischen Lehrabschlussprüfung notwendig, wenn im Herkunftsland eine vorwiegend schulische Ausbildung stattfand, z. B. eine Fachschule besucht wurde)
- ❖ Freiwillige Bewertung von Studien- und Schulabschlüssen, die nicht zur Berufsausübung notwendig sind, aber einen Vergleich zum österreichischen Ausbildungssystem ermöglichen

Wie die einzelnen Anerkennungswege ausgestaltet sind, hängt maßgeblich davon ab, ob ein Ausbildungsabschluss bzw. eine Berufsberechtigung in der EU, im EWR oder in der Schweiz erworben wurde oder in einem Drittstaat: Innerhalb der EU ist das System der gegenseitigen Anerkennung von Berufsqualifikationen in der Richtlinie 2005/36/EG geregelt, wodurch Ausbildungsabschlüsse aus anderen EU-Ländern (und auch EWR-Ländern und der Schweiz) automatisch bzw. per einfachem Antrag in Österreich anerkannt sind. Lediglich bei erheblichen Unterschieden sind Ergänzungsprüfungen und Anpassungslehrgänge vorgesehen und für die Berufszulassung, etwa im Gesundheitsbereich, Deutschkenntnisse nachzuweisen. Berufsausbildungen innerhalb der genannten Staaten sind in bestimmtem Umfang harmonisiert (z. B. Human- und Veterinärmedizin, Pflege- und Hebammenausbildung, Apotheker/in, Architekt/in); Berufserfahrung (in Handwerk, Gewerbe und Industrie) wird bei der Anerkennung (Gleichhaltung) berücksichtigt, ansonsten besteht der Grundsatz der gegenseitigen Anerkennung. Für die Mitgliedstaaten besteht auch die Verpflichtung zur

laufenden Transparenz ihrer Berufszulassungsbedingungen.¹ Daher sind Anerkennungswege, welche von der EU-Richtlinie (RL 2005/36/EG) erfasst sind, meist unkompliziert und schnell abgeschlossen.

Antragsteller/innen und Expert/innen beschreiben das Anerkennungs- und Nostrifizierungsverfahren für Qualifikationen aus Drittstaaten hingegen als kompliziert und langwierig. In vielen Fällen ist es an die Erfüllung von Auflagen gebunden und Fächer und Prüfungen müssen nachgeholt werden.

Spezifische Herausforderung im Anerkennungssystem: Pädagogische Berufe und Lehrberufe

Besondere Herausforderungen stellen sich bei der Anerkennung von Ausbildungen, die österreichspezifisch sind. Dazu zählen sämtliche Lehrberufe. Da diese duale Form der Ausbildung in Drittstaaten unüblich ist und in Fachschulen stattfindet, müssen bei einer Gleichhaltung eine Lehrabschlussprüfung nachgeholt und Praxiszeiten vorgelegt werden. Eine Gleichhaltung wird daher aktuell nur dann empfohlen, wenn Bleibeabsicht besteht und bereits Praxiserfahrung in einem österreichischen Betrieb gesammelt wurde sowie entsprechende Deutschkenntnisse vorliegen.

Verschärft zeigt sich die Problematik bei pädagogischen Berufen. Die Lehrerausbildung sieht in Österreich zwei Studienfächer vor. Im EU-Ausland ist eher üblich, ein Fach sowie eine allgemeinpädagogische Ausbildung zu absolvieren. Dies führt zu umfassenden Auflagen beim Nachholen von Fächern. Auch im elementarpädagogischen Bereich ist die Anerkennung aufgrund massiver Unterschiede in den Lehrplänen von z. T. schulischer und universitärer Ausbildung schwierig. So kann eine fehlende Ausbildung an einem Musikinstrument eine Beschäftigung in einem Kindergarten verhindern bzw. hinauszögern. Im Pflegebereich, wo oft Auflagen erteilt werden, wurden Möglichkeiten zur facheinschlägigen Beschäftigung noch vor dem Absolvieren der Ausbildungs- und Prüfungsaufgaben eingeräumt. Diese könnten als Modell für Berufsgruppen wie Elementarpädagogik dienen.

Antragsteller/innen stoßen auf vielfältige Herausforderungen im Rahmen ihres Anerkennungsverfahrens:

Antragsteller/innen sehen sich mit **sprachlichen Herausforderungen** in Bezug auf das (schnelle) Erlernen von deutscher Fach- und Allgemeinsprache konfrontiert, wobei in den Gesundheits- und Pflegeberufen hohes Verständnis vonseiten der Antragsteller/innen für die vorgeschriebenen Sprachniveaus besteht. In diesem Kontext bewährt haben sich Sprachkurse für bestimmte Berufsgruppen (Mediziner/innen), aber auch Individual- bzw. Kleingruppenangebote, um möglichst rasch und effizient Deutsch zu lernen.

Übersetzungen von Dokumenten gehen teilweise mit hohen **Kosten** für Antragsteller/innen einher. Jene Personen, welche im Rahmen ihrer Nostrifizierung Prüfungen bzw. Semester an Universitäten nachholen müssen, sprechen die finanzielle Belastung durch hohe Kosten für Semestergebühren und Prüfungsgebühren an. Auch Reisekosten, etwa für das persönliche Abholen von Dokumenten im Herkunftsland, oder Gebühren für die postalische Versendung sind in manchen Fällen finanziell herausfordernd.

Je nach individuellem Fall wird von längeren **Wartezeiten** im Anerkennungsprozess berichtet. Besonders lange, nämlich mehrere Monate, warten etwa Personen derzeit auf die beglaubigte Übersetzung von Zeugnissen und Curricula aus dem Ukrainischen über die Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST). Auch privat können aufgrund des Andrangs Übersetzungen kaum schneller organisiert werden. Laut Schilderung vergingen bis zum Erhalt eines Nostrifikationsbescheids im Pflegebereich zuletzt mehrere Monate, sodass es im Einzelfall lohnend scheint, gleich über ein Pflegestipendium des Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds (WAFF)

¹ In den Mitgliedstaaten „regulierte Berufe“, also Berufe, die nur nach Absolvierung einer bestimmten Ausbildung und evtl. auch Praxiserfahrung ausgeübt werden dürfen, sind in der EU-Datenbank abrufbar: <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof> (zuletzt aufgerufen am 12.03.2023)

eine Neuausbildung zu absolvieren, durch die auch die Deckung des Lebensunterhalts gesichert ist. Wartezeiten kommen vor allem durch das Warten auf Termine für Angleichungslehrgänge und Prüfungen zustande. Für Personen, die einen reglementierten Beruf ausüben wollen, sind diese besonders belastend, da unumgebar.

Einige Antragsteller/innen, welche Doppel- und **Mehrfachbelastungen** etwa durch Sorgearbeit, Erwerbsarbeit und **Anpassungsmaßnahmen** ausgesetzt sind, berichten von zeitlichen Unvereinbarkeiten und geben diese teilweise als Grund für den Abbruch der Berufsanerkennung an. Doppel- und Mehrfachbelastungen können für Antragsteller/innen psychische Überbelastungen bedeuten.

Institutionelle Hilfsangebote im Rahmen von Beratungen und Informationsangebote werden gemeinhin gut angenommen, sofern sie bekannt sind. Die Ressource „Soziales Netzwerk“ spielt bei der Meisterung von Herausforderungen eine große Rolle:

Die Informationsplattform www.berufsanerkennung.at wird als guter erster Anlaufpunkt beschrieben. Das Beratungs- und Informationsangebot der Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST) sowie weitere institutionelle Hilfsangebote etwa von ÖIF und WAFF werden von den Befragten als hilfreich empfunden. Sprachkurse, finanzielle Unterstützungen bei Antragstellung und Dokumentenübersetzung, Hilfe bei der Arbeitsplatzsuche und das Vernetzen im Rahmen von Buddy- und Mentoring-Programmen werden von den Betroffenen als sehr hilfreich und bestärkend wahrgenommen. Allerdings sind diese Angebote nicht allen bekannt. Große Unterstützung erfahren Antragsteller/innen zum Teil durch Familienangehörige, Freund/innen, Bekannte oder Community-Vertreter/innen. Diese spielen eine große Rolle bei der Informationseinholung, der emotionalen Unterstützung sowie der finanziellen Hilfeleistung. Im Einzelfall stellen sich informelle Informationen aus dem Familienkreis, aber auch von offiziellen Stellen im Nachhinein als nicht richtig heraus, was im besten Fall zu Umwegen, im schlechtesten Fall zur niedrigeren Einstufung bei falschen Anträgen führen kann. Insofern wird die Empfehlung abgeleitet, dass Interessent/innen möglichst bei den AST-Stellen vorab Informationen einholen sollten. Diese bieten auch den Vorteil, dass in den Beratungsgesprächen auch auf die Lebenspläne (Bleibeabsicht), die aktuellen Ressourcen und die Sprachkenntnisse eingegangen und der Anerkennungsprozess entsprechend geplant wird.

Ableitung von Handlungsfeldern für mögliche Verbesserung ergeben sich auf verschiedenen Ebenen im Anerkennungssystem:

Hinwendung zu einer kompetenzorientierteren Anerkennungslogik mit einem weniger fragmentierten System und schnelleren Prozessen

Einzelfallanalysen weisen darauf hin, dass das aktuelle System für die zeitnahe Ausschöpfung des individuellen Arbeitspotenzials wie auch im Hinblick auf die Bewältigung des Fachkräftemangels in reglementierten Berufen wie etwa der Pflege, Medizin und Elementarpädagogik kontraproduktiv sein kann.² Dies liegt an der Notwendigkeit der Nostrifizierung und deren Logik. Dabei werden Ausbildungslehrpläne aus Drittstaaten detailliert mit den aktuellen österreichischen verglichen und bei fehlenden Inhalten im Nostrifikationsbescheid Auflagen erteilt, diese nachzuholen. Das bedeutet u. U., dass einzelne Fächer oder wissenschaftliche Arbeiten nachgeholt werden müssen, bevor eine Berufszulassung erfolgen kann. Der stärkere **Miteinbezug einschlägiger Berufserfahrung** und sonstiger nachgewiesener Qualifikationen in einer kompetenzorientierten Anerkennungslogik wäre in seiner Aussagekraft über die tatsächliche Berufsqualifikation dem bloßen Vergleich von Curricula überlegen. Außerdem hätte die Hinwendung zu einer kompetenzorientierten Anerkennungslogik den Vorteil, dass Fachkräfte schnellstmöglich in den Arbeitsmarkt integriert werden könnten, ohne

² S. Fallbeispiel IP8 – Fehlende Einzelleistung bei der Bachelorarbeit in einem Pflegestudium verpflichtet in diesem Fall zum Nachholen der Bachelorarbeit.

zeitaufwendige Angleichungsmaßnahmen pro forma absolvieren zu müssen, die möglicherweise für die tatsächliche Berufsausübung in einem Teilgebiet, z. B. der Medizin, nicht relevant sind.

Mit der Hinwendung zu einer kompetenzorientierteren Anerkennungslogik könnte eine Angleichung sämtlicher Verfahren an die Grundsätze der Europäischen Berufsanerkennungsrichtlinie³ einhergehen. Lediglich „wesentliche Unterschiede“ sollten im Vordergrund stehen und gegebenenfalls durch nachgewiesene einschlägige Berufserfahrung ausgeglichen werden können. Dies würde zu einer Beschleunigung führen.

Mit dem Anerkennungs- und Bewertungsgesetz⁴ wurde in Österreich insbesondere der Service von Beratung und Information geregelt, jedoch nicht weiter in die Berufs- und Gewerbegebiete eingegriffen. Eine stärkere Orientierung an den Kompetenzen würde weitgehende **Eingriffe in die Berufsgesetze** verlangen.⁵ Wird keine gesamtheitliche (legistische) Lösung angestrebt, könnte dies zumindest bei einzelnen Mangelberufen umgesetzt werden, ähnlich der Pflege. Es könnte auch die Möglichkeit einer Nachsicht von Auflagen im Nostrifizierungsbescheid angedacht werden, wenn im Einzelfall die Auflagen mehr Resultat der Systemlogik als begründete Berufsanforderungen sind.

Auch der **Ausbau von bilateralen Abkommen** zur Anerkennung von Ausbildungen (in Mangelberufen) würde zumindest für einige zu einer Vereinfachung und Beschleunigung der Verfahren führen.

Schaffung bzw. Ausbau von vorläufigen fachnahen Beschäftigungsmöglichkeiten während oder als Teil des Anerkennungsprozesses (bei reglementierten Mangelberufen)

Praxisnahe Begleit- und Unterstützungsmaßnahmen in Kombination mit der vorläufigen Tätigkeit etwa unter Anleitung oder mit eingeschränktem Aufgabenbereich weisen mehrere Vorteile auf: Antragsteller/innen können in diesem Rahmen die notwendige Fachsprache lernen, ihre allgemeinen Deutschkenntnisse festigen und Praxiszeiten sammeln. Weiters lernen Antragsteller/innen das in Österreich geltende System ihres Berufsfeldes frühzeitig kennen. Dem Risiko einer längerfristigen Dequalifikation und dem Verharren in einer inadäquaten Beschäftigung wird entgegengewirkt. Nicht zuletzt können Antragsteller/innen in Mangelberufen so auch bis zu einem gewissen Teil dem Fachkräftemangel gegensteuern. Eine Ausweitung des Modells, das 2022 für Personen mit Ausbildungen im Bereich Pflegefachassistenz bzw. Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege geschaffen wurde, könnte auf andere reglementierte Berufe wie die Elementarpädagogik ausgeweitet werden.

Verbesserungen in der Informations- und Bewertungslandschaft

Die Schaffung einer zentralen nationalen Gutachtensstelle mit umfassenden Ressourcen in Fachexpertise, Sprachkenntnissen und Kenntnis von Bildungssystemen in Drittstaaten nach deutschem Vorbild⁶ würde zu einer verbesserten Verfahrensklarheit, Transparenz und Einfachheit für sämtliche Akteur/innen führen. Anbieten würde sich auch eine Erweiterung der gut etablierten Informationsplattform www.berufsanerkennung.at hinsichtlich unterschiedlicher Informationstiefen, Fremdsprachen oder anfragender Zielpersonen (also ob man etwa als potenzielle/r Arbeitgeber/in,

³ Vgl. EU-Richtlinie 2005/36/EG

⁴ StF: BGBl. I Nr. 55/2016 (NR: GP XXV RV 1084 AB 1160 S. 132. BR: AB 9601 S. 855.)

⁵ Deutschland ist diesen Weg im Zuge seiner Anerkennungsgesetzgebung gegangen. Es liegen umfassende Evaluierungs- und Monitoringberichte vor: vgl. <https://www.bibb.de/de/1350.php> und <https://www.bibb.de/de/62610.php> (beide zuletzt aufgerufen am 02.03.2023)

⁶ Vgl. <https://www.kmk.org/zab/zentralstelle-fuer-auslaendisches-bildungswesen.html> (zuletzt aufgerufen am 02.03.2023)

Antragsteller/in oder Berater/in die Informationen einholen will), ebenfalls nach deutschem Vorbild.⁷ Weiters könnten organisatorische Maßnahmen auf Verwaltungsebene wie Personalaufstockung oder Verfahrensvereinfachungen angedacht werden, um zeitnah Nostrifikationsbescheide ausstellen zu können.

Maßnahmen zur Sichtbarmachung des Fachkräftepotenzials und Bewusstseinsbildung

Mittels einer Kampagne oder sonstiger Maßnahmen könnten potenzielle Antragsteller/innen angesprochen und ermutigt werden, ihre mitgebrachte Berufsqualifikation anerkennen bzw. nostrifizieren zu lassen. Aber auch Arbeitgeber/innen könnten adressiert werden, damit diese ihre Arbeitnehmer/innen bei einem Anerkennungsprozess unterstützen und generell das Ansehen anerkannter, nostrifizierter, bewerteter oder gleichhaltener Abschlüsse verbessert wird. Weiters könnte bei allgemeinen Beratungsorganisationen, Personalagenturen, Behörden und anderen Stakeholder/innen Bewusstsein für das Thema gestärkt werden und diese motiviert werden, die Interessent/innen an die Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST) zu verweisen, wo diese wiederum kompetent beraten werden. Missverständnissen wie etwa, dass man bei der Einstellung von Facharbeiter/innen bereits eine Gleichhaltung zum Lehrberuf bräuchte, könnte entgegengewirkt werden.⁸

Ausbau und Förderung von Qualifikationsmaßnahmen bei Angleichungsbedarf

Innerhalb von Angleichungsmaßnahmen sollen fehlende wesentliche Inhalte idealerweise praxisnah nachgeholt werden und die notwendige Fachsprache erlernt werden.

Im Pflegebereich haben sich Anpassungslehrgänge etabliert, wobei diese nicht (immer) bundesweit zur Verfügung stehen. Auch für Mediziner/innen wurden in der Vergangenheit bei geballtem Bedarf (Syrienkrieg) Vorbereitungskurse für den Stichprobentest organisiert. Das AMS und andere Förderstellen organisieren Sprachkurse oder fördern finanziell die Teilnahme. Arbeitgeber/innen bieten Praktikumsplätze an oder unterstützen ihre eigenen Angestellten bei Anerkennungsprojekten (Gleichhaltung). Dies sind Beispiele guter Praxis, die fortgesetzt oder ausgebaut werden könnten. Folgende Punkte könnten dabei Berücksichtigung finden:

- ❖ In Zeiten, in denen sich Personen in (umfassenderen) Angleichungsmaßnahmen befinden, sollten deren Lebensunterhaltskosten gedeckt sein, damit Mehrfach- und Doppelbelastungen entgegengewirkt wird. Förderungen in Form von Stipendien, Lohnfortzahlungen oder Deckung des Lebensunterhalts (DLU bei AMS-Bezug / Bildungskarenz) könnten hierbei eine Rolle spielen.
- ❖ Kurskostenförderung und Übernahme von Semester- und Prüfungsgebühren
- ❖ Ausbau von spezifischen Kursangeboten unter Berücksichtigung von Erwerbstätigkeit (modular, online)
- ❖ Schaffung von inklusiveren Möglichkeiten in der Regelausbildung zum Nachholen von einzelnen Fächern für Externist/innen

⁷ Vgl. <https://www.erkennung-in-deutschland.de> (zuletzt aufgerufen am 02.03.2023)

⁸ Dies ist lediglich in Deutschland der Fall. In Österreich prüft das AMS bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligung grob die Qualifikation.

1. EINLEITUNG

Die Anerkennungen, Nostrifizierungen und Gleichhaltungen von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen sind für Antragsteller/innen ein wichtiger Aspekt für gesellschaftliche Teilhabe und ökonomische Absicherung. Weiters berechtigen erfolgreich abgeschlossene Anerkennungsverfahren erst zur Ausübung bestimmter reglementierter Berufe und Gewerbe in Österreich. Auch für potenzielle Arbeitgeber/innen haben die Anerkennungen eine wichtige Signalfunktion und sind relevant für Gehaltseinstufungen. Im Hinblick auf den demografisch nicht deckbaren Arbeitskräftemangel ergibt sich auch eine gesamtgesellschaftliche Bedeutung von Anerkennungsverfahren ausländischer Qualifikationen von Zugewanderten.

Die derzeit geltenden Verfahren zur Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen weisen einen hohen Grad an Fragmentierung auf. Das vielfältig ausgestaltete österreichische Anerkennungssystem hat weitreichende Bezüge zu unterschiedlichen Gesetzen, die den Zugang zu Berufen und Gewerben in Österreich regeln und Beratung und Anerkennung institutionalisieren. In einer umfangreichen Studie aus dem Jahr 2015/2016 recherchierte das Sozialforschungsinstitut abif im Auftrag des Österreichischen Integrationsfonds die Fallzahlen von Anerkennungen, Gleichhaltungen, Nostrifizierungen und Bewertungen im Ausland erworbener Qualifikationen nach Zuständigkeit unterschiedlicher Institutionen. Schon damals zeigte sich die Notwendigkeit politischen Handelns. Im Juli 2016 beschloss der Nationalrat dann das Anerkennungs- und Bewertungsgesetz (AuBG)⁹ mit dem Ziel, Migrant/innen den Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt zu erleichtern und verfahrensrechtliche Bestimmungen zur Bewertung ausländischer Bildungsabschlüsse und Berufsqualifikationen rechtlich zu verankern.¹⁰ In Anbetracht der Entwicklungen der letzten Jahre und vor dem Hintergrund des aktuell in Österreich herrschenden Fachkräftemangels ist das Ziel des vorliegenden Forschungsvorhabens, tiefergehende Einblicke zu den individuellen Erfahrungen von Personen in Anerkennungs- und Nostrifizierungsverfahren ausländischer Berufsqualifikationen zu erhalten. Im Mittelpunkt des Interesses stehen dabei mögliche Hürden und Schwierigkeiten, auf die Personen im Anerkennungsprozess stoßen, welche Unterstützungs- und Beratungsleistungen Betroffene in Anspruch nehmen sowie daraus abgeleitete Änderungsbedarfe. Der Fokus wird explizit auf die Anerkennungsprozesse von Ausbildungen gelegt, die in Drittstaaten absolviert wurden und somit nicht von der EU-Anerkennungsrichtlinie¹¹ erfasst sind.

In Kapitel 2 werden das Anerkennungssystem und relevante Begrifflichkeiten dazu kurz erläutert. Ebenfalls wird auf die aktuelle Datenlage eingegangen, um eine quantitative Einordnung von Anerkennungsprozessen zu ermöglichen. In Kapitel 3 wird der qualitative Forschungsansatz dargestellt, der auf der Befragung von Personen aus Drittstaaten beruht, die ihre Ausbildung in Österreich anerkennen lassen wollten, sowie auf Interviews mit Vertreter/innen der Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST) und des Recognition Information Centres (ENIC NARIC). Beide Stellen sind zentral im Anerkennungssystem. In Kapitel 4 werden die Ergebnisse dargestellt, indem zuerst das System aus einer Metaperspektive betrachtet wird, ein Ankerkennungsverlauf exemplarisch skizziert und dann auf fünf Spezialfälle der Anerkennung eingegangen wird. Diese weisen jeweils eine spezifische Besonderheit auf, z. B. hohe Relevanz vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels, Neuerungen oder besondere Komplexität. Anschließend werden allgemeine Hürden sowie die Nutzung vorhandener Angebote aus Sicht der Betroffenen skizziert. Davon abgeleitet werden in Kapitel 5 Handlungsfelder, in denen Maßnahmen zur weiteren Verbesserung im Anerkennungssystem, beim Ablauf und bei der Informationsverbreitung aufgezeigt werden.

⁹ StF: BGBl. I Nr. 55/2016 (NR: GP XXV RV 1084 AB 1160 S. 132. BR: AB 9601 S. 855.)

¹⁰ Vgl. Kirilova, Sophia; Biffi, Gudrun; Pfeffer, Thomas; Egger, Andrea; Kerler, Monira & Doll, Evelyn (2016): Anerkennung von Qualifikationen. Fakten, Erfahrungen, Perspektiven. ÖIF-Forschungsbericht. ÖIF (Hrsg.).

¹¹ RL 2005/36/EG

2. PROJEKTHINTERGRUND: DEFINITIONEN UND DATENLAGE

Um die Ergebnisse aus den qualitativen Interviews und den beiden Expert/inneninterviews kontextualisieren zu können, wird im folgenden Kapitel zunächst ein Überblick über die derzeit geltenden Anerkennungsverfahren, Informationsmöglichkeiten für Antragsteller/innen und aktuelle Zahlen zu positiv abgeschlossenen Anerkennungs- und Bewertungsverfahren im Zeitraum 2020/2021 gegeben.

2.1. ÜBERBLICK ZU ANERKENNUNGSVERFAHREN

Formale Ausbildungsabschlüsse haben eine Signalfunktion für potenzielle Arbeitgeber/innen, sind relevant für Gehaltseinstufungen und berechtigen zur Ausübung bestimmter Berufe und Gewerbe in Österreich. Berufsausbildungen, Schul- und Studienabschlüsse innerhalb der EU/des EWR und der Schweiz sind in vielen Fällen automatisch bzw. per einfachem Antrag den österreichischen gleichgestellt und erlauben die entsprechende Berufsausübung.¹² Um Bildungsabschlüsse aus Drittstaaten (nicht EWR oder Schweiz) in Österreich anerkennen zu lassen, gibt es je nach Ausbildungs- bzw. Berufsbereich verschiedene behördliche Zuständigkeiten für Anerkennungs- und Bewertungsverfahren. Unterschieden wird zwischen:

- 1) Beruflicher Anerkennung (Berufszulassung) reglementierter Berufe im Sinne der EU-Anerkennungsrichtlinie (nur notwendig und möglich bei reglementierten Berufen)
- 2) Nostrifikation von Schul- und Reifezeugnissen
- 3) Nostrifizierung von akademischen Abschlüssen zur Berufsausübung (nur notwendig und möglich bei reglementierten Berufen)
- 4) Gleichhaltung von Lehrberufsabschlüssen (bei Abschlüssen aus Drittstaaten ist das Nachholen der österreichischen Lehrabschlussprüfung notwendig, wenn im Herkunftsland eine vorwiegend schulische Ausbildung stattfand, z. B. eine Fachschule besucht wurde)
- 5) Freiwillige Bewertung von Studien- und Schulabschlüssen, die nicht zur Berufsausübung notwendig sind, aber einen Vergleich zum österreichischen Ausbildungssystem ermöglichen

Neben der formalen Anerkennung (Punkt 1–4) gibt es auch die Möglichkeit, eine Bewertung (Punkt 5) ausländischer Schulabschlusszeugnisse oder Hochschuldiplome vornehmen zu lassen. Im Gegensatz zur im engeren Sinn formalen Anerkennung (Punkt 1–4), die der Gleichstellung mit österreichischen Ausbildungen dient und eine rechtsbindende Wirkung hat, stellt die Bewertung (Punkt 5) eines im Ausland erzielten Bildungsabschlusses keinen Bescheid im Sinne einer rechtlich wirksamen Gleichhaltung dar. Ein solches Gutachten dient jedoch als Referenz zur besseren Einschätzung und Vergleichbarkeit des im Ausland erworbenen Bildungsabschlusses mit österreichischen Abschlüssen. Die Bewertung eines im Ausland erworbenen Schulabschlusses kann kostenlos über www.asbb.at beantragt werden, die eines Studienabschlusses durch ENIC NARIC AUSTRIA kostenpflichtig unter www.aais.at.

2.2. INFORMATIONSMÖGLICHKEITEN FÜR ANTRAGSTELLER/INNEN

Da verschiedene Behörden, Ausbildungsstätten und auch Kammern für die Berufszulassung, Anerkennung und Bewertung zuständig sind und die Übersicht schwerfällt, wurde mit dem Anerkennungs- und Bewertungsgesetz (AuBG) und der Umsetzung im Anerkennungsportal 2016

¹² Unter folgendem Link findet sich die Datenbank für reglementierte Berufe, Statistiken über zuwandernde Fachkräfte, Kontaktstellen und zuständige Behörden, die von den EU-Mitgliedstaaten, den EWR-Ländern, England und der Schweiz bereitgestellt werden: <https://ec.europa.eu/growth/tools-databases/regprof/home> (zuletzt aufgerufen am 10.03.2023)

eine zentrale Schnittstelle geschaffen, bei der die verschiedenen Prozesse zur Anerkennung für potenzielle Interessent/innen auf einer mehrsprachigen Website (derzeit 8 Sprachen) transparent gemacht werden. Diese Website (www.berufsanerkennung.at) des ÖIF liefert für jeden Bildungsabschluss und jede Berufsqualifikation die folgenden, stets aktuell gehaltenen, verfahrensrelevanten Informationen:

- ❖ Die passgenaue Schnittstelle zu den Kontaktseiten oder Antragsformularen der zuständigen Behörde oder Stelle,
- ❖ die notwendigen Dokumente für die Antragstellung, die sich aus den jeweiligen Materiengesetzen ergeben,
- ❖ die Notwendigkeit von Übersetzungen und Beglaubigungen,
- ❖ die Kosten für den/die Antragsteller/in und
- ❖ die maximale Verfahrensdauer.

Darüber hinaus beraten die Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST) potenzielle Antragsteller/innen.

Über Möglichkeiten zur Arbeitsmigration sowie alle anderen Formen der Zuwanderung informiert die Website www.migration.gv.at. Der Immigration Guide (<https://immigration-guide.workinaustria.com>) der Austrian Business Agency (ABA) zeigt Wege zur Arbeitsmigration auf; die Agentur selbst bietet Unterstützung sowohl für Betriebe als auch Arbeitsmigrant/innen an (www.workinaustria.at). Darüber hinaus bieten Personalvermittlungsagenturen auf ihren Websites Informationen für ausländische Arbeitskräfte an.

2.3. BERATUNGSSTELLE ANLAUFSTELLEN FÜR PERSONEN MIT IM AUSLAND ERWORBENEN QUALIFIKATIONEN (AST)

2021 wurden in den Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST) 6.699 Personen persönlich beraten. Insgesamt zählte die Stelle 2021 17.534 Beratungskontakte, die persönlich, per Mail, telefonisch oder online erfolgt sind. 57 % der Beratenen stammten aus Drittstaaten und 43 % aus dem EWR-Raum.¹³

In den Jahren 2017–2020 entfielen 10 % der persönlichen Beratungen auf Inhaber/innen einer Rot-Weiß-Rot-Karte, Blauen Karte oder Rot-Weiß-Rot-plus-Karte. Die Evaluierung der Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST) liefert erste Erkenntnisse zu Beratungsmotiven und Zufriedenheit auf Basis einer vollstandardisierten Befragung. Die Ergebnisse zeigen eine hohe Zufriedenheit mit der Beratung mit etwas vermehrt kritischer Bewertung seitens asyl- und subsidiär schutzberechtigter Personen. Fast 60 % jener Personen, deren Ausbildung inzwischen erfolgreich anerkannt/bewertet wurde, meinen bei Befragung im Nachhinein, dass sie dies ohne die Beratung der Anlaufstellen nicht geschafft hätten.¹⁴

¹³ Vgl. BMA (Hrsg.) (2021): Anerkennung und Bewertung ausländischer Qualifikationen. Monitoringdaten der Beratungsstellen 2021, Wien; https://media.anlaufstelle-anerkennung.at/AST-Monitoring_2021_Bericht.pdf (zuletzt aufgerufen am 02.03.2023)

¹⁴ Vgl. Wetzels, Petra; Aufhauser, Katharina & Danzer, Lisa (2022): Evaluierung der Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen. BMI (Hrsg.), Wien.

2.4. AUFENTHALTSTITEL FÜR DRITTSTAATSANGEHÖRIGE PERSONEN

Die auf 2 Jahre befristete Rot-Weiß-Rot-Karte sowie die auf sechs Monate befristete Blaue Karte ermöglichen Schlüsselkräften, Fachkräften und hochqualifizierten Personen aus Drittstaaten (eingeschränkter) Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt. Uneingeschränkter Arbeitsmarktzugang besteht mit der Verlängerungsoption Rot-Weiß-Rot-Karte-plus bzw. für Personen mit einem Aufenthalt in der EU seit mindestens fünf Jahren über den Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt – EU“.

Laut Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik 2021 (BMI) fielen die meisten aufrechten Aufenthaltstitel für Drittstaatsangehörige (62 %) auf „Daueraufenthalt – EU“ mit 314.608 Personen. Nur knappe 1 % entfielen auf den Aufenthaltstitel „Rot-Weiß-Rot-Karte“ und deutlich mehr auf deren Verlängerungsoption „Rot-Weiß-Rot-Karte-plus“ (22 %)¹⁵. Der kurz gültige Aufenthaltstitel „Blaue Karte EU“ machte 2021 nur 0,1 % der Aufenthaltstitel für Drittstaatsangehörige aus.

Tabelle 1: Aufrechte Aufenthaltstitel für Drittstaatsangehörige in Österreich 2021

	Männer	Frauen	Anzahl
Aufenthaltsbewilligung	7 781	10 187	17 986
Blaue Karte EU	416	132	548
Daueraufenthalt – EU	159 442	155 166	314 608
Familienangehörige	16 718	24 338	41 056
Niederlassungsbewilligung	9 131	8 399	17 530
Rot-Weiß-Rot-Karte	3 089	1 582	4 671
Rot-Weiß-Rot-Karte-plus	53 938	55 611	109 549
Gesamt	250 515	255 415	505 930

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Bundesministerium für Inneres (2021): Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik 2021, S. 4.

2.5. ZAHLEN ZU ANERKENNUNG UND BEWERTUNG

Zahlen zu Anerkennung und Bewertung werden von Statistik Austria in der AuBG-Erhebung erfasst.¹⁶ Im letzten verfügbaren Berichtszeitraum von Oktober 2020 bis September 2021 wurden insgesamt 7.559 Anerkennungs- und Bewertungsverfahren abgeschlossen, 90 % davon positiv. Die meisten Anträge wurden bei Ministerien eingereicht, d. h. fallen in deren Zuständigkeitsbereich (Tabelle 2). Das Gesundheitsministerium ist für die Anerkennung von nicht-medizinischen Gesundheitsberufen für EU-Angehörige zuständig, was einen beträchtlichen Anteil der gestellten Anträge ausmacht.

¹⁵ Auch im Rahmen einer Familienzusammenführung kann dieser Aufenthaltstitel vergeben werden.

¹⁶ Die Datenlieferanten sind laut Statistik Austria die für Anerkennungen oder Bewertungen zuständigen Behörden oder Stellen in Bundesministerien, Landesregierungen, Hochschulen, Bildungsdirektionen und Berufskammern (vgl. <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/erkennung-und-bewertung-auslaendischer-abschluesse>, zuletzt abgerufen am 27.03.2023). Weitere Behörden für Anerkennung sind in folgendem Bericht gelistet: Kirilova, Sophia; Biffi, Gudrun; Pfeffer, Thomas; Egger, Andrea; Kerler, Monira & Doll, Evelyn (2016): Anerkennung von Qualifikationen. Fakten, Erfahrungen, Perspektiven. ÖIF-Forschungsbericht. ÖIF (Hrsg.), Wien.

Tabelle 2: Anerkennungen und Bewertungen ausländischer Abschlüsse nach zuständigen Stellen

Zuständige Stellen	Anzahl der gestellten Anträge	Positiv abgeschlossen	Negativ abgeschlossen	% Positiv abgeschlossen von gesamt abgeschlossen
Insgesamt	10 066	6 807	752	90 %
Hochschulen	334	247	50	83 %
Kammern	764	783	2	100 %
Ministerien	7 837	5 174	611	89 %
Länder	1 036	555	74	88 %
Bildungsdirektionen	95	48	15	76 %

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an STATISTIK AUSTRIA (2022): AuBG-Erhebung 2020/21. Berichtszeitraum 01.10.2020 bis 30.09.2021. Rundungsdifferenzen möglich. Mehrfachzählung von Personen, die mehrere Anträge gestellt haben. Die Summe der positiv und negativ abgeschlossenen Anträge entspricht nicht der Anzahl der gestellten Anträge, da Anträge nicht immer im selben Berichtszeitraum abgeschlossen werden oder von dem/der Antragsteller/in wieder zurückgezogen werden können. Prozentuierung gerundet, abif.

2020/21 wurden Abschlüsse von insgesamt 6.617 Personen¹⁷ positiv anerkannt oder bewertet. Rund 12 % (762 Personen) davon waren österreichische Staatsbürger/innen, die ihre im Ausland erworbene Ausbildung anerkennen oder bewerten ließen. Nur 37 % betrafen Personen aus Drittstaaten inklusive der Türkei mit 2 % und der Länder Iran, Irak und Syrien mit zusammen 5 % (vgl. Abbildung 1).

¹⁷ Bereinigt um Doppelzählungen in Tabelle 1.

Abbildung 1: Anzahl der Personen mit anerkannter/bewerteter ausländischer Ausbildung nach Staatsbürgerschaft

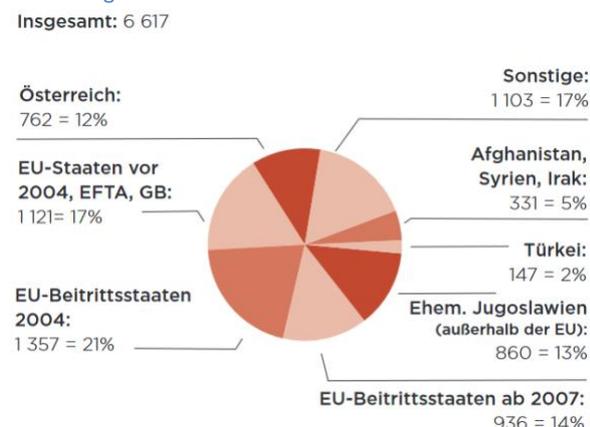
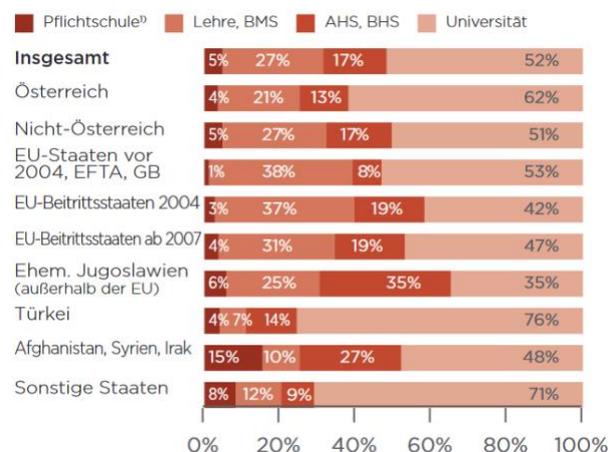


Abbildung 2: Niveau der anerkannten/bewerteten ausländischen Ausbildung nach Staatsbürgerschaft



Quelle: STATISTIK AUSTRIA (2022): Statistisches Jahrbuch Migration und Integration, S. 61. Datengrundlage: AuBG-Erhebung 2020/21. Berichtszeitraum 01.10.2020 bis 30.09.2021. Rundungsdifferenzen möglich. 1) Inklusive Personen, deren Ausbildung sie zum Antritt zu einer (verkleinerten) Lehrabschlussprüfung berechtigt.

Am häufigsten betrafen Anerkennungen und Bewertungen Hochschuldiplome (3.418; 52 %), gefolgt von BMS- (1.367, 21 %) und BHS-Abschlüssen (769, 12 %). 387 Gleichstellungen zur Lehrabschlussprüfung (6 %) wurden an Statistik Austria gemeldet (Tabelle 3). Bei Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien außerhalb der EU spielen Anerkennungen im BHS/AHS-Bereich eine relativ große Rolle; bei allen anderen Drittstaatsangehörigen dominieren Anerkennungen und Bewertungen im (Fach-)Hochschulbereich (vgl. Abbildung 2).¹⁸

Tabelle 3: Anerkennungen und Bewertungen ausländischer Abschlüsse nach Niveau der anerkannten oder bewerteten Ausbildung

Anzahl	Insgesamt	Pflichtschule ¹⁾	Lehre	BMS	AHS	BHS	Kolleg	Akademie	Hochschule
Alle	6 617	317	387	1 367	217	769	134	8	3 418
Frauen	4 241	141	106	1 036	133	461	67	7	2 290
Männer	2 376	176	281	331	84	308	67	1	1 128
Prozent	Insgesamt	Pflichtschule ¹⁾	Lehre	BMS	AHS	BHS	Kolleg	Akademie	Hochschule
Alle	100,00	4,79	5,85	20,66	3,28	11,62	2,03	0,12	51,65
Frauen	100,00	3,32	2,50	24,43	3,14	10,87	1,58	0,17	54,00
Männer	100,00	7,41	11,83	13,93	3,54	12,96	2,82	0,04	47,47

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an STATISTIK AUSTRIA (2022): AuBG-Erhebung 2020/21. Berichtszeitraum 01.10.2020 bis 30.09.2021. Rundungsdifferenzen möglich. 1) Inklusive Personen, deren Ausbildung sie zum Antritt zu einer (verkleinerten) Lehrabschlussprüfung berechtigt.

Die meisten Personen (34 %) gaben als Wohnort Wien an, gefolgt von Oberösterreich (14 %), der Steiermark (9 %) und Niederösterreich (8 %). 15 % (970 Personen), die eine Bewertung/Anerkennung erhielten, gaben eine ausländische Wohnadresse an, wobei die meisten dieser Personen im Bereich des Gesundheits- und Sozialwesens einen Antrag stellten.

¹⁸ Für eine genaue Darstellung des Fachkräftepotenzials von Migrant/innen in Österreich vgl. Gleitsmann, Martin; Graser, Georg; Helmenstein, Christian; Linder, Alexandra; Meissner, Paul; Mittlböck, Helene; Sengschmid, Eva; Zalesak, Michaela & Zanol, Alex (2022): Analyse des Fachkräftepotenzials von Migrant/innen in Österreich. ÖIF-Forschungsbericht, Wien.

Generell werden die meisten Anerkennungen und Bewertungen für diesen Bereich ausgestellt, gut doppelt so viele wie im Bereich „Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe“, wobei es eine ausgeprägte geschlechtsspezifische Disparität gibt. Bei differenzierter Betrachtung sind es nämlich hauptsächlich Frauen, die sich ihre Ausbildung im Gesundheits- und Sozialbereich anerkennen lassen, während Männer dies etwas häufiger noch im genannten Ingenieurbereich tun als im Gesundheits- und Sozialbereich. Insgesamt ließen mehr Frauen als Männer ihre Ausbildungen anerkennen und bewerten (64 % Frauen, 36 % Männer).

Die meisten Anerkennungen und Bewertungen bei Frauen erfolgen in den Bereichen

- Gesundheits- und Sozialwesen (43 %),
- Wirtschaft, Verwaltung und Recht (14 %) und
- Pädagogik (12 %).

Bei den Männern sind die Top-3-Bereiche

- Ingenieurwesen, verarbeitendes Gewerbe und Baugewerbe (37 %),
- Gesundheits- und Sozialwesen (26 %) und
- Wirtschaft, Verwaltung und Recht (7 %).

3. METHODE

3.1. FORSCHUNGSFRAGEN

Um herauszufinden, welche Hürden und Schwierigkeiten Antragsteller/innen identifizieren, welche Unterstützungen und Beratungen von Betroffenen in Anspruch genommen werden und wo es einen Ausbau an Hilfeleistungen bräuchte, wurde eine qualitative Herangehensweise gewählt. Eine qualitative Herangehensweise eignet sich zur Beantwortung der vorliegenden Forschungsfragen, denn sie rekonstruiert Sinn oder subjektive Sichtweisen und zielt auf das Verstehen der Individuen ab.¹⁹ Um die Forschungsschwerpunkte hinreichend untersuchen zu können, wurde eine problemzentrierte Herangehensweise mit teilstrukturierten, leitfadengestützten Interviews²⁰ angewendet. Eine „Problemzentrierung“ von Interviews meint im qualitativen Fachjargon, dass an gesellschaftlichen Problemstellungen angesetzt werden soll, deren wesentliche objektive Aspekte sich die Forschenden vor der Interviewphase erarbeiten.²¹

Dabei liegt der Fokus insbesondere auf folgenden Fragekomplexen:

- ❖ Wie ist es den Personen im Anerkennungsprozess ergangen? Wurden Hilfeleistungen in Anspruch genommen? Wie waren die Erfahrungen?
- ❖ Welche (bürokratischen) Hürden gab es? Was sind die Gründe für abgebrochene Prozesse?
- ❖ Wie lief der Prozess für begleitende Angehörige?
- ❖ Gab es Unterstützung bei der Wohnungssuche, Sprachkursen etc.?
- ❖ Welche Hilfeleistungen fehlen ggf. oder wo werden weitere Bedarfe gesehen?

3.2. QUALITATIVE METHODIK

Die Rekrutierung von Interviewpartner/innen erfolgte anhand des Zugangs des selektiven Samplings zweistufig über ein Screening entlang vorab definierter und festgelegter Kriterien.²² Interessierte Personen füllten einen Online-Fragebogen aus, in dem sie nach ihrem persönlichen und beruflichen Hintergrund und zu Erfahrungen im österreichischen Anerkennungsprozess gefragt wurden. Die Teilnahme an der Studie wurde über unterschiedliche Kanäle und Organisationen beworben. Ein großer Zulauf interessierter Personen, die den Online-Fragebogen ausfüllten, kam durch das Bewerben durch den Österreichischen Integrationsfonds, die Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST) und durch Aussendung seitens abif zustande. Weiters wurde die Studie von unterschiedlichen Beratungsorganisationen und Fachhochschulen beworben.

Insgesamt wurde das Screening von 183 Interessierten ausgefüllt. Aus diesem Pool wurden 27 Personen als tatsächliche Interviewpartner/innen ausgewählt. Bei der Auswahl von Interviewpartner/innen wurden der individuelle Berufshintergrund, der aktuelle Status des Anerkennungsverfahrens und das jeweilige Herkunftsland berücksichtigt. In der Sample-Auswahl der

¹⁹ Vgl. Helfferich, Cornelia (2011): Die Qualität qualitativer Daten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 21.

²⁰ Vgl. Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. 1. Forum für Qualitative Sozialforschung; <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/viewArticle/1132/2519> (zuletzt aufgerufen am 01.02.2023).

²¹ Vgl. Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz.

²² Vgl. Kelle, Udo & Kluge, Susann (2010): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Wiesbaden: VS Verlag, S. 51–53.

vorliegenden Studie wurde das Hauptinteresse insbesondere auf Menschen aus Drittstaaten mit Qualifikationen im Bereich von Mangelberufen oder Hochschulbildung gelegt, die innerhalb der letzten fünf Jahre ihren Anerkennungsprozess in Österreich starteten.

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurden zwischen Jänner und Februar 2023 27 problemzentrierte Interviews mit Personen geführt, die einen Anerkennungsprozess erfolgreich abgeschlossen haben, (vorerst) abgebrochen haben bzw. noch auf den Bescheid warten. Die Interviews wurden auf Deutsch und Englisch geführt und dauerten im Schnitt 40 Minuten. Um die Ergebnisse der problemzentrierten Interviews besser einordnen zu können und einen Überblick über die Gesamtsituation und potenzielle Lösungsansätze erhalten zu können, wurden ergänzend zwei leitfadengestützte Expert/inneninterviews mit einem Vertreter der Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST) und einer Vertreterin von ENIC NARIC AUSTRIA geführt.

Nach Durchführung und integraler Transkription der Interviews erfolgte die Auswertung mithilfe des computergestützten qualitativen Daten- und Textanalyseprogramms MAXQDA. Die Interviews wurden nach der Methode der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse²³ ausgewertet. Die Auswertungsmethode der Inhaltsanalyse eignet sich deswegen, weil sie ein systematisches, regelgeleitetes, theoriegeleitetes Vorgehen ist, anhand dessen auch sehr große Materialmengen bearbeitet werden können.

3.3. SAMPLE

Im Folgenden wird ein Überblick über die Sample-Auswahl der vorliegenden Studie gegeben. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass anhand des qualitativen Zugangs keine Fragen zu statistischen Verteilungen und Repräsentanz behandelt werden. Vielmehr soll die Darstellung helfen, die Strukturiertheit des zu untersuchenden Phänomens und das Spektrum seiner Ausprägungen zu erfassen und darzustellen. Ein Schluss von der vorliegenden Sample-Auswahl auf das Ganze wäre insofern problematisch, da man von der Gesamtheit der Antragsteller/innen in Österreich keineswegs als von einer homogenen Masse sprechen kann, denn die persönlichen und beruflichen Hintergründe der Antragsteller/innen sind differierend und individuell.²⁴ Bei der Interviewauswahl wurden ausschließlich Personen aus Drittstaaten berücksichtigt, die Qualifizierungen in Mangelberufen und/oder im Hochschulbereich aufweisen. Mit dem Fokus auf Personen aus Drittstaaten, die Qualifizierungen in Mangelberufen bzw. Höherqualifizierung aufweisen, ist auch die Verallgemeinerung der Befunde und Schlüsse eher auf diese Gruppe ausgerichtet.

²³ Vgl. Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz.

²⁴ Vgl. Przyborski, Agalaja & Wohlrab-Sahr, Monika (2021). Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. Oldenburg: De Gruyter, S. 227–237.

Tabelle 4: Überblick über Interviewpartner/innen für problemzentrierte Interviews

Interview (IP)	Geschlecht	Herkunftsland	Status der Anerkennung, Nostrifizierung, Gleichhaltung, Bewertung	Ausbildung/Studium	Aktuelle Tätigkeit
IP1	w	Kolumbien	positiv (Niederbewertung)	Betriebswirtschaftslehre (Diplom)	Freelancer Marketing
IP2	m	Ukraine	ausstehend	Front End Developer	Front End Developer
IP3	w	Ukraine	ausstehend	Betriebswirtschaftslehre (Doktorat)	arbeitssuchend
IP4	m	Ukraine	ausstehend	Ingenieur für Schiffstechnik (Bachelor)	Schiffstechniker (internationales Einsatzgebiet)
IP5	w	Bosnien	positiv (Niederbewertung)	Pflegefachkraft	Pflegefachassistenz
IP6	w	Jordanien	positiv	Technische Informatik (Bachelor)	Wissenschaftliche Projektarbeit an einer Universität
IP7	m	Iran	positiv	Ingenieurwesen (Bachelor)	arbeitssuchend
IP8	w	Thailand	ausstehend	Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege	Pflegeassistenz
IP9	w	Syrien	abgebrochen	Lehramt Englisch	Nachmittagsbetreuung
IP10	m	Türkei	ausstehend	Medien- und Kommunikationswissenschaften (Diplom)	arbeitssuchend
IP11	w	Libyen	positiv	Management (Master) Lehramt Naturwissenschaften	Administration
IP12	w	Syrien	positiv	Soziologie (Bachelor)	Sozialarbeit
IP13	w	Iran	abgebrochen	Maßschneiderei	in Elternkarenz
IP14	w	Bosnien	ausstehend	Management (Bachelor)	arbeitssuchend
IP15	w	Ägypten	positiv (Niederbewertung)	Pharmazie (Diplom)	Pharmazeutisch-Kaufmännische Assistentin
IP16	w	Bosnien	positiv	Pharmazie (Bachelor)	arbeitssuchend
IP17	w	Kirgistan	positiv	Betriebswirtschaftslehre (Bachelor)	Kaufmännische Assistentin
IP18	m	Türkei	positiv	Psychologie (Diplom)	arbeitssuchend
IP19	m	Argentinien	positiv (Niederbewertung)	Internationale Beziehungen (Diplom)	Freelancer Marketing
IP20	m	Syrien	positiv (Niederbewertung)	Psychologie (Diplom)	Gesundheitstrainer
IP21	m	Syrien	positiv (mit Auflagen)	Vermessungstechniker	Vermessungstechniker
IP22	m	Syrien	abgebrochen	Tischlerei	Gastronomie
IP23	m	Syrien	positiv (mit Auflagen)	Facharzt für Allgemein- und Viszeralchirurgie	Oberarzt für Allgemein- und Viszeralchirurgie
IP24	w	Ukraine	ausstehend	Psychologie (Master) Philologie (Bachelor) Psychoanalyse	Coaching in der Bildungs- und Berufsberatung
IP25	w	Indien	ausstehend	Ingenieurwesen für Tiefbau	arbeitssuchend
IP26	w	Iran	positiv	Sprachkolleg	Sozialarbeit

Quelle: Eigene Darstellung.

4. ERGEBNISSE

4.1. DAS ANERKENNUNGSSYSTEM AUS DER METAPERSEKTIVE

Das komplex ausgestaltete Anerkennungssystem mit Verankerungen in unterschiedlichen Gesetzen wird sowohl von interviewten Antragsteller/innen als auch von den befragten Expert/innen als vielfältig, bunt, mit vielen verschiedenen Wegen und Endpunkten der formalen Anerkennung bzw. Nostrifizierung beschrieben; der AST-Koordinator blickt aus der Vogelperspektive auf „*ein Bild ohne Mitte, aber mit vielen Wegen und Enden.*“ Auf individueller Ebene der Betroffenen reduziert sich das komplexe System auf einen einzigen, auf *ihren Weg*, dessen Ausgang maßgeblich Einfluss hat auf ihre persönliche und berufliche Zukunft. Der jeweilige Weg wird auf der Website <https://www.berufsanerkennung.at> nach Eingabe einiger weniger Antworten vorgezeichnet.

Anerkennungswege, die von der EU-Richtlinie erfasst sind²⁵, können eher als einfache und kurze Wege beschrieben werden. Ist ein Ausbildungs- bzw. Studienabschluss in einem reglementierten Beruf in einem EU-Land (jüngst) erfolgt bzw. liegt in diesem eine Berufsberechtigung vor, erfolgt die Anerkennung über die Antragstellung zügig. Wenn keine formale Anerkennung eines Studiums notwendig ist (da es sich um kein reglementiertes Berufsfeld handelt) und die Antragsteller/innen ihr Studium lediglich bewerten lassen wollen, ist das Anerkennungs-, Antrags- und Informationssystem (AAIS) von ENIC NARIC ein gut etabliertes und einfaches System. Im Rahmen der Bewertung durch ENIC NARIC wird festgehalten, dass die Ausbildung an einer anerkannten Universität stattgefunden hat und diese vergleichbar mit einem österreichischen Studienabschluss im jeweiligen Fachbereich ist. Sobald bei ENIC NARIC sämtliche Unterlagen vollständig eingereicht wurden, dauert die Bearbeitung im Schnitt 13 Tage (alle Staaten), wie die befragte Expertin von ENIC NARIC AUSTRIA angibt. Studienabschlüsse aus den Staaten des ehemaligen Jugoslawiens werden aufgrund eines Abkommens mit österreichischen Studienabschlüssen aus nicht reglementierten Bereichen von ENIC NARIC als gleichwertig bewertet, wenn sich Curricula über die Jahre auch unterschiedlich entwickelt haben können. Im Unterschied dazu stellen Anerkennungs- und Nostrifizierungsprozesse für Ausbildungen und Studien aus Drittstaaten zum Teil sehr lange Wege dar, die mit vielen Auflagen verbunden sein können.

Beispielhaft wird im Folgenden der Weg von Mediziner/innen aus Drittstaaten nachgezeichnet. Die Anerkennungs- und Nostrifizierungsprozesse für andere reglementierte Bereiche können sich grundsätzlich ganz anders gestalten.²⁶ Zunächst müssen Antragsteller/innen notwendige Dokumente einholen und beedigt übersetzen lassen. Anschließend wird an einer der drei Medizinischen Universitäten Österreichs ein Nostrifizierungsantrag gestellt, welcher 150 Euro kostet. Die Antragstellung darf nur einmalig an einer ausgewählten Universität erfolgen. Damit startet das Ermittlungsverfahren.²⁷ Dabei wird das Curriculum der österreichischen Universität genaustens mit demjenigen der Universität im Ausbildungsland verglichen: Als erster Schritt erfolgt ein Vergleich des Inhalts (Fächer), des Umfangs (Stundenanzahl) sowie der didaktischen Ziele des ausländischen Studienabschlusses mit jenen des zum Zeitpunkt der Antragstellung gültigen Curriculums in Österreich. Im selben Zeitraum sollten Antragsteller/innen am medizinischen Stichprobentest

²⁵ RL 2005/36/EG

²⁶ Auf folgender Website wird der Weg von Apotheker/innen aus Drittstaaten nachgezeichnet: https://www.apothekerkammer.at/fileadmin/Internationales/Information_fuer_Apotheker_mit_nichtoesterreichischer_Apo_Ausbildung.pdf (zuletzt aufgerufen am 10.03.2023).

²⁷ Für mehr Informationen zum Ermittlungsverfahren siehe <https://www.meduniwien.ac.at/web/studium-weiterbildung/nostrifizierung/ermittlungsverfahren/> (zuletzt aufgerufen am 10.03.2023).

teilnehmen, für dessen Bestehen ein sehr gutes Deutschniveau notwendig ist. Nach Bestehen des Stichprobentests und einer nachgewiesenen annähernden Vergleichbarkeit erhalten Antragsteller/innen einen Nostrifizierungsbescheid mit (gegebenenfalls) Auflagen und den Fristen zur Erfüllung der Auflagen sowie eine Zulassung zum außerordentlichen Studium an einer Universität. Antragsteller/innen in Wien müssen immer mindestens zwei Pflichtprüfungen ablegen, je nach Fall mehr. Dafür ist eine Inskription an einer Universität notwendig. Die Studiengebühren belaufen sich derzeit auf 363,36 Euro pro Semester. Nachdem Nostrifikant/innen die individuellen Prüfungsaufgaben bestanden haben, erhalten sie einen Bescheid der Medizinischen Universität über die Gleichwertigkeit mit dem österreichischen Studienabschluss und die Führung des österreichischen akademischen Grades. Anschließend müssen sich Nostrifikant/innen um die Eintragung in die Österreichische Ärzteliste bei der Ärztekammer bemühen. Je nach Bundesland ist unter anderem eine Ablegung der Sprachprüfung Deutsch der Österreichischen Ärztekammer an der Akademie der Ärzte (Prüfungsgebühr 906 Euro) mit der Voraussetzung eines nachgewiesenen C1-Deutschniveaus notwendig. Außerdem müssen Nostrifikant/innen Straffreiheit im Herkunftsland nachweisen. Anschließend erfolgt die Anrechnung der ausländischen postpromotionellen Ausbildungszeit bzw. das Nachholen einer verkürzten Praxiszeit, wobei die Minstdauer von der jeweiligen Fachausbildung abhängt. Um dann die Berufsberechtigung zum/zur Allgemeinmediziner/in bzw. Facharzt/Fachärztin zu erhalten, muss noch die Prüfung zum/zur Arzt/Ärztin für Allgemeinmedizin bzw. Facharzt/Fachärztin abgelegt werden, welche zwischen 641 und 1.170 Euro kostet.²⁸

4.1.1. DER ANERKENNUNGSPROZESS IM ZUWANDERUNGSVERLAUF

Da eine formale Anerkennung nur bei Ausübung eines reglementierten Berufes notwendig ist, spielt der Antrag auf formale Anerkennung im Vorfeld der Zuwanderung für nicht reglementierte Berufe zumeist keine Rolle. Einige der Befragten geben an, sich bereits im Herkunftsland informiert zu haben, um die notwendigen Dokumente (Abschlusszeugnisse) für die Rot-Weiß-Rot-Karte einzuholen und vorzubereiten. Anträge für RWR-Karten werden nach Expert/innenmeinung häufig in Österreich gestellt, wenn sich Personen mit Visum rechtmäßig in Österreich aufhalten. Beim professionell organisierten Fachkräftezugang im Bereich der Pflege übernehmen die Vermittlungsfirmen bzw. in manchen Fällen auch künftige Dienstgeber/innen den Antrag auf Arbeitsbewilligung und Anerkennung (Nostrifikation, Nostrifizierung und Eintrag in das Gesundheitsberuferegister). Anträge auf Gleichhaltung und Anerkennung in nicht reglementierten Berufen werden häufig erst später bei einem länger geplanten Aufenthalt in Österreich oder gar nicht gestellt, wie im Folgenden anhand von Lehrberufen und IT-Berufen erläutert wird.

4.1.2. SPEZIALFALL LEHRBERUFE (NICHT REGLEMENTIERT)

Viele Berufe auf der Mangelliste²⁹, welche für eine Arbeitserlaubnis in Österreich ausschlaggebend ist, sind Lehrberufe. Die duale Ausbildung in Form der Lehre ist insbesondere in Deutschland und Österreich das vorherrschende Ausbildungsmodell, das auch in der Schweiz, Dänemark und den Niederlanden zum Einsatz kommt und zunehmend in Portugal und Spanien umgesetzt wird. In Drittländern findet duale Ausbildung ansonsten lediglich pilothaft in bestimmten Regionen oder Branchen statt, zumeist mit Unterstützung der deutschen Industrie- und Handelskammer, der

²⁸ Für mehr Informationen zum Nostrifizierungsverfahren für Mediziner/innen siehe https://media.anlaufstelle-erkennung.at/Infoblatt_Nostrifizierung_Humanmedizin_Juni2020.pdf (zuletzt aufgerufen am 10.03.2023).

²⁹ Vgl. <https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/bundesweite-mangelberufe/> (zuletzt aufgerufen am 10.03.2023).

Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit, mit Unterstützung des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz im Skills Experts-Programm zur Förderung deutscher Unternehmen im Ausland und über eigene Konzerninitiativen deutscher Autohersteller und Textilverarbeitungsbetriebe.³⁰ Weltweit ist die Berufsausbildung in berufsbildenden mittleren und höheren Schulen viel verbreiteter. Bewerben sich Personen mit solchen Ausbildungen aus Drittstaaten in Österreich, muss als Voraussetzung für die Ausstellung der Rot-Weiß-Rot-Karte vorab das AMS feststellen, dass es sich um eine Ausbildung handelt, die einer Lehrausbildung bzw. einer berufsbildenden (höheren) Schule in Österreich ähnelt. Die Ausstellung der befristeten Arbeitserlaubnis ist daran geknüpft, dass der/die künftige Arbeitgeber/in den/die künftige/n Arbeitnehmer/in als Fachkraft einstellt bzw. entsprechend entlohnt. Eine formale Gleichhaltung von nicht reglementierten Berufen ist somit weder für den/die Arbeitgeber/in noch für den/die Arbeitnehmer/in notwendig.

Die Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST) empfehlen dennoch eine Gleichhaltung, wenn dies im konkreten Beratungsfall aufgrund der persönlichen Umstände und Interessenlage sinnvoll erscheint, die Person einen langen oder dauerhaften Aufenthalt in Österreich anstrebt, insbesondere aber dann, wenn bereits ausreichend Arbeitserfahrung in Österreich vorliegt und eine volle Gleichhaltung bei Antragstellung wahrscheinlich ist. Wenn Personen nicht grob etwa 70–80 % der Ausbildungszeit in einem Betrieb absolviert haben, müssen diese die verkürzte Lehrausbildung nachholen, um zu einer formalen Gleichhaltung im Sinne eines österreichischen Lehrabschlusses zu gelangen. Liegt allerdings bereits eine längere Berufspraxis in Österreich vor, kann diese die betriebliche Lehrlingsausbildungsstunden ersetzen und die Personen bekommen ohne weitere Ausbildungsstunden einen Gleichhaltungsbescheid. Die formale Anerkennung als Lehrabschluss kann bei einem Arbeitgeber/innenwechsel nützlich sein und bringt den Vorteil des Berufsschutzes mit sich, wie Befragte diesbezüglich angeben. Zur Gründung eines eigenen Betriebes ist im Gewerberecht üblicherweise eine Lehrabschluss- oder Meisterprüfung vorgeschrieben und eine formale Gleichhaltung unumgänglich. Auch in den Interviews wird von Personen mit Ausbildungen aus nicht reglementierten Bereichen angegeben, dass sich eine Gleichhaltung lohnen würde. Ein gleichgehaltener Lehrabschluss verbessere die Chancen auf dem Arbeitsmarkt und habe Einfluss auf das Gehalt, wie ein Befragter angibt. Ein anderer Befragter, welcher seine Ausbildung im Bereich Vermessungstechnik gleichhalten ließ, tat das aus der Motivation heraus, später die Ausbildung zum Polier (für welche eine abgeschlossene Berufsausbildung im Baubereich und Berufserfahrung notwendig sei) zu absolvieren.

Laut AST-Koordinator kommt es sowohl bei Arbeitgeber/innen als auch bei ausländischen Fachkräften gelegentlich zu dem Missverständnis, dass Fachkräfte bei der Zuwanderung bereits eine formale Anerkennung im Sinne einer Gleichhaltung mit der Lehrausbildung bräuchten, was lediglich in Deutschland, aber nicht in Österreich der Fall sei. In Österreich stellt das AMS eine Beschäftigungsbewilligung für ausländische Arbeitskräfte aus, indem es aufgrund der Ausbildungsabschlüsse auf die Kompetenzen schließt. Der Experte resümiert, dass das österreichische System daher „flexibler“ mit Ausbildungsabschlüssen bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligung umgehe als das deutsche System, was positiv im Sinne der Fachkräftezuwanderung sei, und rät von jeglicher Verschärfung der Vorschriften ab, da Österreich als eher kleines Land schon jetzt unter Arbeitsmigrant/innen als Zielland weniger begehrt sei als Deutschland und weitere Hürden abschreckend wirken könnten.

³⁰ Das Bundesinstitut für Bildungs- und Berufsforschung listet auf folgender Website Projekte der deutschen Entwicklungszusammenarbeit in der beruflichen Bildung auf: <https://www.govet.international/de/2357.php> (zuletzt aufgerufen am 28.02.2023).

4.1.3. SPEZIALFALL IT-BERUFE: ANERKENNUNG DURCH BEWERTUNG ODER DEN ARBEITSMARKT

Laut Expert/inneneinschätzung weist der IT-Bereich eine eigene Logik auf. Formale Ausbildungen bzw. Abschlüsse sind nicht essenziell am Arbeitsmarkt für eine Beschäftigungsaufnahme. Aus Sicht des AST-Koordinators würden IT-Fachkräfte am Arbeitsmarkt eher anhand ihrer spezifischen Kompetenzen als an nachgewiesenen Ausbildungen gemessen werden. Wenn Personen über spezielle und gesuchte Kompetenzen verfügen und Englisch- oder/und Deutschkenntnisse nachweisen können, fänden diese Drittstaatsangehörigen sehr schnell Erwerbsarbeit. Inwiefern die Bewertung des akademischen Abschlusses hier zu einer verbesserten Position am Arbeitsmarkt führt, ist für den AST-Koordinator nicht einschätzbar. Befragte aus dem IT-Bereich geben an, dass insbesondere spezielle Skills und Arbeitserfahrungen in Projekten zählen würden. Für eine Person aus der IT, welche eine Anstellung an einer Universität anstrebte, war eine Bewertung ihres Studiums jedoch unumgänglich, wie sie angibt.

4.1.4. SPEZIALFALL (ELEMENTAR-)PÄDAGOGIK (REGLEMENTIERT)

Grundproblematik der komplizierteren Nostrifizierung von pädagogischen Berufen ist, dass in Österreich im Vergleich zu anderen Ländern zumeist zwei Unterrichtsfächer im Rahmen eines Pädagogikstudiums vorgeschrieben sind, während in anderen Ländern tendenziell ein Fachstudium mit anschließender pädagogischer Ausbildung abgeschlossen wird. Somit fehlt ein großer Teil der Ausbildung – ein gesamtes zweites Lehrfach – für die Berufsausübung in Österreich. Das bedeutet, dass eine Nostrifizierung oft gar nicht möglich ist ohne Nachholung eines (Teil-)Studiums. Um als Lehrkraft tätig zu sein, ist darüber hinaus ein Sprachniveau von B2/C1 notwendig. Interviewte Personen mit einem Berufshintergrund in diesem Bereich entschlossen sich gegen das Nachholen eines zweiten Fachbereiches. Die zwei Befragten gaben an, dass sie das zeitliche Ausmaß des Studiums nicht mit Erwerbsarbeit und Sorgearbeit vereinbaren konnten. Für beide war es aus finanziellen Gründen wichtig, eine schnellstmögliche Anstellung zu bekommen; ein ihrer Ausbildung entsprechend inadäquates Berufsfeld wurde dafür in Kauf genommen.

Personen aus dem Ausland mit Ausbildungen im elementarpädagogischen Bereich haben diese laut dem Experten der AST eher im tertiären Bereich erworben, während diese Ausbildungen in Österreich an einer berufsbildenden höheren Schule mit Maturaabschluss absolviert werden. Der Vergleich der Lehrpläne sei entsprechend schwierig. Der Experte beschreibt, dass es für diese Personen mit einem akademischen Abschluss im Bereich Elementarpädagogik oftmals nicht attraktiv sei, eine Nostrifikation auf Maturaniveau einzuholen, die zumeist mit Auflagen verknüpft sei, etwa dem Erlernen eines Musikinstrumentes. Großes Verständnis hingegen äußern AST-Beratungskund/innen mit elementarpädagogischem Ausbildungshintergrund hinsichtlich der Voraussetzungen in Bezug auf die Sprachkenntnisse. Der AST-Koordinator plädiert dafür, dass (vorläufige) Beschäftigungsmöglichkeiten etwa unter Anleitung und mit eingeschränktem Tätigkeitsbereich ähnlich wie bei Pflegekräften eingeführt werden sollten, damit für die Arbeitskräfte die Möglichkeit geschaffen wird, Deutsch zu üben und die angespannte Personalsituation in Kindergärten zu entlasten. Die Forderung des Experten deckt sich mit Verbesserungswünschen von Befragten: Die interviewten Personen geben an, dass der Miteinbezug von Dienstjahren mehr Sinn machen würde als eine genaue Passung der Curricula.

4.1.5. SPEZIALFALL GESUNDHEITS- UND KRANKENPFLEGE (REGLEMENTIERT)

In Österreich sind sämtliche Gesundheitsberufe reglementiert, das heißt, dass ohne österreichische Ausbildung bzw. ohne formale Anerkennung/Nostrifizierung einer ausländischen Ausbildung keine Beschäftigung in diesem Bereich möglich ist. Unterschieden wird auch hier wiederum zwischen EU-/EWR-Ausbildungen und Ausbildungen aus Drittstaaten. Die EU-/EWR-Ausbildungen sind durch die EU-Richtlinie geregelt; zuständig dafür ist das Gesundheitsministerium. Anerkennungen und Nostrifizierungen in diesem Bereich gehen teilweise automatisch („One Stop“) bzw. gelten als weniger kompliziert und langwierig als Anerkennungsverfahren von Drittstaatsausbildungen. Je nach Fall und Ausbildung sind Auflagen im Rahmen von Anpassungslehrgängen und Eignungsprüfungen notwendig; berufliche Erfahrungen und Praxis werden berücksichtigt und können sogenannte „wesentliche Unterschiede“ nivellieren.

Für Personen mit Ausbildungen im Bereich der Gesundheits- und Pflegeberufe aus Drittstaaten ist die Anerkennungssituation oftmals komplexer und langwieriger, obwohl es hier in der Vergangenheit zu verschiedenen Entwicklungen gekommen ist, die u. a. eine vorzeitige Arbeitsaufnahme (unterhalb des Qualifizierungsniveaus) erleichtern sollen. In Österreich ist das Gesundheits- und Krankenpflegegesetz (GuKG) die gesetzliche Basis für Pflege- und Gesundheitsberufe.

Seit Jänner 2023 stehen die drei Pflegeberufe Pflegeassistent, Pflegefachassistent und Diplomierte/r Gesundheits- und Krankenpfleger/in auf der Liste der bundesweiten Mangelberufe.³¹ Das hat zur Folge, dass Personen aus Drittstaaten mit nachgewiesener Pflegeausbildung, einem verbindlichen Arbeitsplatzangebot und Deutschkenntnissen sowie der Erfüllung weiterer Auflagen eine Rot-Weiß-Rot-Karte als Fachkraft für 24 Monate beantragen können. *Diplomierte* Fachkräfte aus Drittstaaten, welche den geltenden Auflagen entsprechen, können demnach mit einer Rot-Weiß-Rot-Karte unterhalb ihres Qualifikationsniveaus als Pflegefachassistent oder Pflegeassistent berufstätig werden. Pflegeassistent- und Pflegefachassistentenausbildungen müssen beim jeweiligen Amt der Landesregierung nostrifiziert werden. Praxisjahre und Berufserfahrung werden zum Teil berücksichtigt. Für Personen, welche sich als Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger/innen nostrifizieren lassen, sind die jeweiligen Fachhochschulen zuständig.

Die im Jahr 2016 in Kraft getretene Novelle des GuKG³² sollte zu einer Umgestaltung der Einsatzmöglichkeiten des Pflegepersonals und damit zu einer besseren Versorgungssituation im Sinne der Gesundheitsreform beitragen. Im Jahr 2022 wurde eine erneute Novelle des GuKG³³ beschlossen. Bei dieser Novelle sollten unter anderem die Berufsbilder Pflegefachassistent und Pflegeassistent angepasst und ihre Kompetenzbereiche erweitert werden. Durch die Änderung im Jahr 2022 des GuKG wurden außerdem drei Möglichkeiten für vorläufige bzw. befristete Beschäftigungsmöglichkeiten betreffend Personen geschaffen, die zwar über einen Nostrifikationsbescheid verfügen, aber die darin enthaltenen Auflagen zum Nachholen bestimmter Ausbildungsinhalte noch nicht erfüllt haben. Diese werden nachfolgend kurz dargestellt:

- 1) Befristete Beschäftigung als Pflegefachassistent bzw. Pflegeassistent³⁴

Personen, welche eine Anerkennung bzw. Nostrifizierung als Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger/in unter Auflagen erworben haben, können für die Dauer von zwei Jahren befristet

³¹ Vgl. Liste der Mangelberufe: <https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/bundesweite-mangelberufe>

³² GuKG-Novelle 2016 (NR: GP XXV RV 1194 AB 1240 S. 138. BR: 9615 AB 9636 S. 856.)

³³ GuKG-Novelle 2022 (NR: GP XXVII IA 2653/A AB 1616 S. 168. BR: AB 11034 S. 944.)

³⁴ Gesetzliche Grundlage: §§ 28a Abs. 7, 31 Abs. 1a, 87 Abs. 11 und 89 Abs. 6 GuKG

als Pflegefachassistenz beschäftigt werden. Personen, welche eine Anerkennung bzw. Nostrifikation als Pflegefachassistenz unter Auflagen erworben haben, können für die Dauer von zwei Jahren befristet als Pflegeassistenz beschäftigt werden. Diese Personen können sich in das Gesundheitsberuferegister als Pflegefachassistenz bzw. Pflegeassistenz eintragen lassen, müssen jedoch Kenntnisse der deutschen Sprache (B1) vorlegen.

2) Beschäftigungsmöglichkeiten im Rahmen der COVID-19-Pandemie³⁵

Für den Zeitraum der COVID-19-Pandemie können Personen mit einem im Ausland erworbenen Qualifikationsnachweis angestellt werden, welche bereits über einen Anerkennungsbescheid des Gesundheitsministeriums (EU-/EWR-Ausbildungen), einen Nostrifikationsbescheid eines Amtes der jeweiligen Landesregierung oder einen Nostrifizierungsbescheid einer Fachhochschule (Drittstaatenausbildung) verfügen, selbst wenn die Angleichungsmaßnahmen und Ergänzungsausbildungen noch nicht absolviert wurden. Eine Aufnahme in das Gesundheitsregister ist für diese Personen noch *nicht* möglich. Diese Berechtigung bleibt noch bis zum 31. Dezember 2023 aufrecht.

3) Beschäftigung zu Fortbildungszwecken für Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger/innen³⁶

Personen mit einer vergleichbaren Ausbildung zur österreichischen Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege dürfen eine Tätigkeit im gehobenen Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege unter Anleitung und Aufsicht zu Fortbildungszwecken bis zur Dauer eines Jahres ausüben (Verlängerung um ein Jahr möglich), sofern ihnen auf Antrag vom Amt der Landesregierung eine entsprechende Bewilligung erteilt wurde.

Mit der GuKG-Novelle aus dem Jahr 2022 wurden einige Verbesserungen geschaffen, wie auch der AST-Koordinator resümiert. Auch an dieser Stelle stimmt die Einschätzung des Experten mit den Meinungen betroffener Interviewpartner/innen überein. Besonders gut werden folgende Aspekte bewertet: Indem Personen (wenn auch vorübergehend) auf einer qualifikatorisch niedrigeren Einstufung tätig sind, können sie die deutsche Alltags- und Fachsprache lernen und das hiesige Pflegesystem mit seinen Abläufen kennenlernen. Auch Arbeitgeber/innen wird damit die Stellenbesetzung erleichtert. Problematisch hingegen ist, dass sogenannte „Nostrifikationslehrgänge“, die im letzten Jahrzehnt eingeführt wurden, nur in einzelnen Bundesländern und in unregelmäßigen Zeitabständen stattfinden. Das Nachholen einzelner Fächer in der regulären Ausbildung bzw. ein FH-Studium ist aus zeitlichen und organisatorischen Gründen schwierig.

Der AST-Koordinator äußert Bedenken hinsichtlich der tatsächlichen Absolvierung von Angleichungsmaßnahmen aller Personen, welche durch die Erneuerungen der GuKG-Novelle 2022 vorerst befristet angestellt wurden. Er hat Zweifel, ob es ausreichend und flächendeckend Angebote für die notwendigen Auflagen gibt und ob Betroffene neben der Erwerbsarbeit im Pflegebereich mit langen Diensten, Nacht- und Wochenendeinsätzen ausreichend Zeit für die Angleichungsmaßnahmen aufbringen können.

Auch die interviewten Personen geben an, dass das Weiterbildungsangebot und die verfügbaren Ausbildungszeiten nicht ausreichend seien. Auch zeitliche Hürden bezogen auf Doppel- und Mehrfachbelastungen hinsichtlich Vereinbarung von Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Angleichungsmaßnahmen wurden von den interviewten Personen angesprochen.

³⁵ Gesetzliche Grundlage: §§ 27 Abs.3 und 85 Abs. 2 i.V.m. § 117 Abs. GuKG

³⁶ Gesetzliche Grundlage: § 34 GuKG

Eine weitere Hürde, welche sowohl der AST-Koordinator als auch die interviewten Betroffenen ansprechen, stellen (je nach Fall) die Wartezeiten im Rahmen der Antragstellung auf Nostrifikation von Pflege(fach)assistenz mit bis zu einem halben Jahr (aktuell bei Fällen in Wien) dar, hinzu kommt dann noch der Zeitraum für die zu absolvierenden Ausbildungszeiten bzw. das Warten bis zum Start des Nostrifizierungslehrgangs. In manchen Fällen lohnt es sich dann sogar für die Fachkräfte, die einjährige Ausbildung zur Pflegeassistenz neu zu machen und damit schneller zu einem Abschluss zu kommen, als es im Rahmen des regulären Anerkennungsprozesses möglich wäre. In der Pflegestiftung der Stadt Wien bzw. des WAFF können Personen, welche sich für eine Pflegeausbildung entscheiden und eine Arbeitserlaubnis sowie Deutschkenntnisse auf Sprachniveau B2 nachweisen können, ein Stipendium von mindestens 1.400 Euro Förderung monatlich zur Deckung ihrer Lebenshaltungskosten erhalten. Das bedeutet, dass bevor ein (von Betroffenen zumindest vorfinanzierter) Anerkennungsprozess zur Berufserlaubnis führt, unter Umständen im selben Zeitraum schon eine neue, kostenfreie Ausbildung absolviert werden kann, in deren Zeit man auch zusätzlich die Kosten zur Deckung des Lebensunterhalts finanziert bekommt. Mit dem Stipendium geht außerdem auch eine Beschäftigungsgarantie beim ausbildungsfinanzierenden Unternehmen einher. Weiters tragen die spezifischen Nostrifizierungslehrgänge zum Erwerb der deutschen Fachsprache bei.

Das gesamte, derzeit noch befristete, Modell, in welchem bereits mit einem Nostrifikationsbescheid ohne Erfüllung der darin enthaltenen Auflagen vorzeitig eine Berufsausübung unter Aufsicht oder unterhalb des Qualifikationsniveaus aufgenommen werden darf, kann als gutes Beispiel für andere Bereiche dienen, da damit einerseits dem akuten Personalmangel entgegengewirkt wird und gleichzeitig die fachnahe Beschäftigung mit allen Vorteilen für die berufliche und sprachliche Weiterentwicklung sowie Erwerbsintegration gefördert werden. Wie Personen unterstützt werden könnten, die Auflagen zur Eintragung in das Berufsregister als Diplomierte Fachkraft zu erfüllen, wird in der Conclusio des vorliegenden Berichts diskutiert.

4.1.6. SPEZIALFALL HUMAN- UND ZAHNMEDIZIN (REGLEMENTIERT)

Innerhalb der EU³⁷ besteht eine vollständige wechselseitige Anerkennung der human- und zahnmedizinischen Ausbildungen. Um zur Berufsausübung zugelassen zu werden, ist außerdem ein nachgewiesenes Deutschniveau C1 notwendig. Wie langwierig der Nostrifizierungsprozess ist, wurde schon eingangs in diesem Kapitel genauer erläutert.

Ein Fehler, den es aus Sicht des AST-Vertreters unbedingt zu vermeiden gilt, ist ein zu frühes Antreten zum Test ohne ausreichende Kenntnis der deutschen (Fach-)Sprache. In der Vergangenheit gab es – ein weiteres Beispiel für gute Praxis – ein spezielles Kursangebot für Mediziner/innen aus (vorwiegend) Syrien, um sich auf diesen Test vorzubereiten. Damals wurde mit Unterstützung des AMS und WAFF auf vermehrte Asylanträge reagiert und eine raschere Erwerbsintegration ermöglicht.

Von dem interviewten Mediziner wurde angesprochen, dass die Stichprobentests herausfordernd sein können, weil nicht nur die jeweilige Fachdisziplin, sondern auch alle anderen in Österreich im Curriculum verankerten Studienfächer getestet werden. Teilweise liegt die Medizinausbildung im Herkunftsland dutzende Jahre zurück; in vielen Fällen fokussiert die Ausbildung in Drittstaaten nur auf einen Teilbereich der Medizin. Es könnte beispielsweise passieren, dass im Rahmen der Nostrifizierung von einem in seinem Herkunftsland als Koryphäe geltenden Krebspezialisten mit 30

³⁷ Vgl. EU-Richtlinie 2005/36/EG

Jahren Berufserfahrung Nachholprüfungen in Psychologie zu absolvieren sind, schildert der AST-Vertreter. Auch das möglichst schnelle Absolvieren der Sprachkurse und Erlernen der Fachsprache kann für einige Antragsteller/innen herausfordernd sein. Eine ähnliche Meinung vertritt die Expertin von ENIC-NARIC: Sie kritisiert, dass selbst im Herkunftsland langjährig praktizierende Mediziner/innen mit einer fertigen Berufsausbildung noch einmal an einer Universität ihr Lehrbuchwissen unter Beweis stellen müssen. Hier werden die Nachteile von Nostrifizierung im Sinne eines reinen Abgleichs von Studienplänen deutlich. Inwiefern ein Anerkennungssystem, das stärker auf die berufliche Handlungskompetenz als auf Wissensfragen ausgelegt ist, zielführend ist, wird in der Conclusio diskutiert.

4.2. IDENTIFIZIERTE HERAUSFORDERUNGEN DER ANTRAGSTELLER/INNEN

Im Folgenden werden die konkreten zentralen Herausforderungen vorgestellt, auf die die befragten Antragsteller/innen im Rahmen ihres individuellen Anerkennungsverfahrens gestoßen sind. Die Ergebnisse dieses Kapitels basieren auf den problemzentrierten Interviews mit Betroffenen (n=27).

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die individuell empfundene Intensität und Häufigkeit der Herausforderungen auch mit den jeweiligen Hintergründen der Antragsteller/innen zusammenhängen. Sozioökonomische Positionierung, Herkunftsland, zu nostrifizierende Ausbildung, Eingebundenheit in soziale Netzwerke bzw. Hilfsangebote und Sprachbarrieren nehmen Einfluss auf die empfundenen Schwierigkeiten und Hürden während des Anerkennungsprozesses. Während etwa eine Person aus einem EU-Land mit einem sicheren sozioökonomischen Hintergrund, fundierten Sprachkenntnissen in Deutsch und einem Bekanntenkreis in Österreich den Anerkennungsprozess als frei von Herausforderungen erlebt, kann im Gegenzug dazu beispielsweise die Situation von einer Person mit Fluchthintergrund ohne Deutschkenntnisse gänzlich anders wahrgenommen werden.

Tabelle 5: Überblick über identifizierte Herausforderungen der Antragsteller/innen im Zusammenhang mit dem Anerkennungsprozess

Herausforderungen	Dimensionen
Fragmentierte Anerkennungs- und Bewertungslandschaft	Unzureichendes multilinguales Beratungs-/Informationsangebot Unterschiedliche Zuständigkeitsbereiche haben keine Kommunikation miteinander
Sprachliche Hürden	Dokumentübersetzungen Allgemeine Deutschkenntnisse Fachsprachenkenntnisse
Zeitliche Hürden	Wartezeiten im Zusammenhang mit dem Anerkennungsprozess (z. B. Übersetzungen, Nostrifizierungsbescheide etc.) Wartezeiten für Angleichungsmaßnahmen Zeitliche Unvereinbarkeiten von Angleichungsmaßnahmen und Erwerbsarbeit/Sorgearbeit
Finanzielle Hürden	Kosten im Rahmen der Antragstellung: Übersetzungen, Gebühren, Deutschkurse, Sprachzertifikate, Reisekosten, Bewertungsgutachten etc. Kosten bei Niederstufung der Berufsqualifikation: Semestergebühren, Prüfungsgebühren etc.
Bürokratische Hürden	Komplexe Gesetzeslage Vielfältige Anerkennungssysteme mit unterschiedlichen Zuständigkeitsbereichen Nachreichung von Dokumenten und Nachweisen aus dem Herkunftsland Anpassungslehrgänge und Eignungsprüfungen
Dequalifikation	Inadäquate Beschäftigung als Übergangslösung Niederstufung der Berufsqualifikation

Psychische Belastungen	Doppel- und Mehrfachbelastung: Erwerbsarbeit, Sorgearbeit, Angleichungsmaßnahmen, Sprachkurse etc. Ungleichbehandlung und Diskriminierung Zeitlicher Druck
------------------------	--

Quelle: Eigene Darstellung.

4.2.1. FRAGMENTIERTE ANERKENNUNGS- UND BEWERTUNGSLANDSCHAFT

„In Österreich arbeiten die ganzen Stellen und Behörden unterschiedlich, ohne im Kontakt zueinander zu sein. Niemand kennt sich komplett aus. Ich wurde immer hin und her geschickt.“ (IP7, Ingenieur)

Ausnahmslos alle befragten Antragsteller/innen beschreiben die derzeit in Österreich herrschende Anerkennungs- und Bewertungssituation als komplex und herausfordernd. Für die Betroffenen ist es zunächst sehr schwierig zu durchschauen, wo die genauen Unterschiede zwischen Nostrifizierungen, Gleichhaltungen bzw. Anerkennungen liegen und welche Stelle(n) für sie zuständig ist/sind. Es ist für die Befragten zu Beginn des Prozesses teilweise unmöglich, den genauen Ablauf ihres individuellen Weges bis hin zur erfolgreich anerkannten Ausbildung vorauszuplanen.

Wann genau es bei den Befragten zu einer endgültigen Entscheidung für den Start eines Anerkennungsverfahrens kommt, ist individuell und hängt auch mit den jeweiligen Motiven der Immigration zusammen: Während einige Antragsteller/innen sich schon im Herkunftsland einen genauen Plan zur Anerkennung ihrer Berufsqualifikation zurechtgelegt haben und auch alle notwendigen Dokumente mitnehmen, denken andere Antragsteller/innen erst in Österreich über einen Antrag nach. Vor allem jene Befragten, welche ihr Herkunftsland aufgrund von Flucht vor beispielsweise Krieg oder politischer Verfolgung oft plötzlich und ungeplant verlassen müssen und in manchen Fällen auch monatelang unterwegs sind, haben die notwendigen Dokumente nicht dabei. Einige Befragte mit Fluchthintergrund schildern auch, dass sie die Dokumente verloren hätten oder dass diese beschädigt wären. Ganz gegensätzlich gestaltet sich die Situation etwa bei gezielter und genau geplanter Arbeitsmigration: Personen, welche aufgrund neuer beruflicher Perspektiven nach Österreich ziehen, haben entsprechend eher die notwendigen Dokumente dabei.

Die Informationsbeschaffung über Anerkennungsverfahren in Österreich ist bei sämtlichen Befragten der erste Schritt auf dem Weg zur Anerkennung ihrer Berufsqualifikation. Die Informationsbeschaffung startet üblicherweise mit Recherchen im Internet via Suchmaschinen und dem Befragen von Bekannten und Freunden. Einige der Interviewten hörten auch zuerst bei Behörden (etwa dem Arbeitsmarktservice) oder bei Hilfsorganisationen von der Möglichkeit der Anerkennung bzw. Nostrifizierung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen. Für zwei Antragsteller/innen war das in Österreich herrschende System sehr kompliziert zu verstehen und sie verstanden erst, nachdem sie bereits eine Niederstufung³⁸ erhalten hatten, dass ihre Berufsausbildung aus dem Herkunftsland nicht als gleichwertig anerkannt wurde.

Als wichtigste Informationsquellen werden folgende Bereiche genannt: Websites, Erfahrungen aus dem Freundes- und Bekanntenkreis sowie Beratung bei Hilfsorganisationen, Behörden und offiziellen Stellen. Das Gros der Befragten gibt an, auf ein fragmentiertes und teilweise unvollständiges Informationsangebot gestoßen zu sein. Zwar wurden von den interviewten Personen einige Websites als hilfreich beschrieben (des Öfteren wurde etwa die in acht Sprachen verfügbare Website „Berufsanerkennung in Österreich“³⁹ als Positivbeispiel genannt, welche gemeinhin gut als erste Informationsstelle angenommen wird), eine umfassende und genaue Informationslage im

³⁸ Eine Niederstufung meint die Einstufung im Rahmen der Anerkennung bzw. Nostrifizierung unterhalb des Niveaus der eigentlichen Ausbildung im Herkunftsland.

³⁹ https://www.berufsanerkennung.at/de/no_cache/anerkennungsabc/ (zuletzt aufgerufen am 16.02.2023).

Allgemeines wurde von der Mehrheit der Befragten jedoch als erstes Hindernis auf dem Weg zur Anerkennung beschrieben. Berater/innen der Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen können in persönlichen oder auch telefonischen Beratungen auf die Lebensumstände eingehen, individuelle Hilfeleistungen geben (beispielsweise das Übersetzen von Ausbildungsdokumenten veranlassen) und Personen auch mehrfach beraten. Auch Angebote anderer Einrichtungen, etwa vom WAFF und dem ÖIF, bieten zusätzliche Information, Beratung und finanzielle Unterstützung an. Teilweise kannten Befragte die Informationswebsite des ÖIF nicht.

Es wurde auch angemerkt, dass selbst das (im Übrigen von den Befragten als engagiert beschriebene) zuständige Fachpersonal – etwa vonseiten der Hilfsorganisationen, Behörden, Fachhochschulen und Universitäten – nur teilweise bzw. falsch informiert gewesen sei. Einige Befragte berichten davon, sich hin- und hergeschickt gefühlt zu haben, ohne an die richtige Stelle verwiesen worden zu sein. Besonders problematisch sei laut Meinung der Befragten, dass die unterschiedlichen zuständigen Stellen keinen Kontakt zueinander hätten.

Fallbeispiel:

IP24 ist eine Psychotherapeutin aus der Ukraine, welche außerdem über Studienabschlüsse in Philologie (Bachelorniveau, Ukraine), Psychologie (Masterniveau, Frankreich) und nachgewiesene Arbeitserfahrung verfügt. In ihrem Herkunftsland führte sie eine eigene psychoanalytische Praxis und arbeitete an einer Universität in Kiew als Dozentin. Sie spricht aufgrund ihrer zahlreichen Auslandsaufenthalte Deutsch auf Niveau C2. Ihr Ziel nach Ankunft in Österreich war es, schnellstmöglich eine Erwerbsarbeit als Psychotherapeutin aufzunehmen: Sie bekäme sehr viele Anfragen von kriegsgeflüchteten Ukrainer/innen. Sie brauchte nach eigenen Angaben über ein Jahr, umfassende und richtige Informationen über die spezielle Situation der Anerkennung in Bezug auf den in Österreich reglementierten Beruf „Psychotherapeut/in“ zu bekommen. Sie wurde von unterschiedlichen Stellen hin und hergeschickt, wie sie erzählt. Informationen aus dem Internet stellten sich als unzuverlässig heraus. Besonders frustriert IP24 die durch die Informationsbeschaffung „verlorene Zeit“. Mit Aufbaukursen, Qualifikationsnachweisen oder Angleichungsmaßnahmen habe sie überhaupt kein Problem. IP24 kritisiert, dass voneinander unabhängig arbeitende Stellen keinen Kontakt zueinander hätten.

4.2.2. SPRACHLICHE HÜRDEN

„Ich habe ein Buch gekauft, das heißt „Deutsch in 30 Tagen“. Und ich war sehr aktiv, ich habe jeden Tag 15 Stunden gelernt. Und nach 30 Tagen hab ich das nochmal 30 Tage wiederholt. Und in zwei Monaten konnte ich besser Deutsch sprechen. Ich hab mir gesagt, ich muss ganz schnell die Nostrifizierung machen, ich war doch Facharzt in Syrien. Ich hab mir gesagt, ich muss ganz schnell und so schnell wie möglich wieder arbeiten. Es war viel Druck. Viele Mediziner/innen aus dem Ausland, die sich jetzt das Studium nostrifizieren lassen wollen, haben Probleme mit der Sprachprüfung. Ich fände gut, wenn Anwärter vorab Praxis in den Spitälern machen. Dann können sie auch Kommunikation mit den Patienten haben. Und so die Sprache schneller lernen.“ (IP23, Mediziner)

Eine weitere gängige Herausforderung der Antragsteller/innen hängt mit sprachlichen Barrieren zusammen. Einige der Befragten gaben an, dass Beratungs- bzw. Informationsangebote nur unzureichend in ihrer Muttersprache verfügbar seien: Es gäbe zu wenig sprachliches Informationsangebot im Internet und Berater/innen bzw. Behörden hätten zwar teilweise Ansprechpersonen mit multilingualen Sprachkenntnissen, eine Terminvereinbarung für ein Beratungsangebot bei diesen Personen zu bekommen, würde jedoch aufgrund der hohen Nachfrage teilweise zu lange dauern. Ein umfassendes multilinguales Beratungsangebot in den jeweiligen Muttersprachen ist laut Befragten insbesondere in der Anfangszeit sehr wichtig.

Vor allem jene Personen, deren Dokumente und Zertifikate in den Herkunftsländern nicht auch auf Englisch ausgestellt werden, berichten von kostspieligen und zeitaufwendigen Übersetzungsservices bei anerkannten Dolmetscher/innen. Dieser Herausforderung wirken Kostenübernahmeangebote von Hilfsorganisationen entgegen.

Für einige (in reglementierten Berufssparten wie etwa Gesundheitsberufen) sind nachgewiesene Sprachkenntnisse in Deutsch ein notwendiges Erfordernis auf dem Weg zur Ausübung des erlernten Berufes. Zwar müssen die Sprachkenntnisse meist bei Anstellung bzw. Eintragung in ein Berufsregister und nicht bei der Nostrifizierung bzw. Nostrifikation der Ausbildung nachgewiesen werden; die Entscheidung für bzw. gegen den Start eines Anerkennungsverfahrens hängt für einige Befragte aus dem Kranken- und Gesundheitsbereich aber dennoch damit zusammen, ob, wie schnell und mit welchem zeitlichen Aufwand sie sich das Bestehen der Sprachniveauprüfungen zutrauen.

Aber auch für Personen aus nicht reglementierten Berufssparten sind allgemeine Deutschkenntnisse ausschlaggebend dafür, nach erfolgreichem Prozess eine Anstellung im Bereich ihres bewerteten/gleichgehaltenen (Studien-/Lehr-)Abschlusses zu bekommen. So berichten einige Befragte davon, dass nach ihrem Eindruck Sprachkenntnisse mehr zählen würden als nachgewiesenes Fachwissen oder Zertifikate und Zeugnisse. Inwiefern Deutschkenntnisse wichtig sind, hängt von den jeweiligen Tätigkeitsbereichen ab, wie die interviewten Personen anführen. Während von befragten Personen aus dem IT-Bereich dargelegt wird, auch mit fundierten Englischkenntnissen und ohne Deutschkenntnisse einen Beruf nahe ihrer Qualifizierung zu bekommen, schätzen befragte Personen aus dem Gesundheits- und Krankenpflegebereich die Situation selbst so ein, dass Sprachkenntnisse sinnvollerweise ein Einstellungskriterium sind und auch bleiben sollen.

Für einige Berufssparten ist das Vorhandensein von Kenntnissen in der jeweiligen Fachsprache sowohl für eine Nostrifizierung (etwa bei Mediziner/innen), aber auch bei der erfolgreichen Ausübung des Berufes (zum Beispiel als Vermessungstechniker/in) unerlässlich. Von den Befragten wird angegeben, dass ein flächendeckendes und regelmäßig stattfindendes Kursangebot zur Fachsprache aus den jeweiligen Fachberufen hilfreich sei, ebenso wie ein Ausbau des Angebots von Anpassungslehrgängen und Praxiseinheiten. Ob und inwiefern das umsetzbar und sinnvoll wäre, wird in der Conclusio resümiert.

Fallbeispiel:

Der Fall von IP23 verdeutlicht, welchen sprachlichen Herausforderungen Antragsteller/innen im Rahmen ihrer beruflichen Anerkennung begegnen können. IP23 arbeitete in seinem Heimatland Syrien als Facharzt. Nach seiner Ankunft in Österreich strebte er eine schnellstmögliche Nostrifizierung seines Medizin-Studiums an. Zunächst musste er mehrere hundert Euro für Übersetzungen seiner Diplome, Studiencurricula, Dokumente etc. und für Deutschkurse zahlen, was damals für ihn als Kriegsgeflüchteten herausfordernd war. Da im Rahmen der Nostrifizierung die notwendigen Stichprobentests in deutscher Sprache zu absolvieren waren und er zur Eintragung bei der Österreichischen Ärztekammer ein medizinisches Deutschniveau C1 und ein allgemeines Deutschzertifikat B2 nachweisen musste, lag sein Fokus von Beginn an auf dem schnellstmöglichen Erlernen der deutschen Sprache. Er verbrachte nach eigenen Angaben etwa ein halbes Jahr lang circa 15 Stunden täglich mit Deutschlernen. Gleichzeitig holte er praktische Ausbildungszeiten in einem Spital nach. Diese Zeit wird von ihm als äußerst kräftezehrend beschrieben. Seine Nostrifizierung verlief erfolgreich und IP23 arbeitete schon 4 Jahre nach seiner Ankunft in Österreich als Oberarzt in einem Spital. IP23 merkt an, dass es für Antragsteller/innen mit einem Abschluss in Medizin das Wichtigste sei, schnellstmöglich die deutsche Fach- und Allgemeinsprache zu lernen. Zeitweise veranstaltete er Workshops für Antragsteller/innen, damit diese die Fachsprache

schneller erlernen. IP23 identifiziert auch ein Verbesserungspotenzial beim Ausbau eines flächendeckenden medizinischen Sprachkursangebots.

4.2.3. ZEITLICHE HÜRDEN

„Es ist schon klar, dass, wenn meine Ausbildung nicht passt irgendwie zum EU-Standard, das ist eine andere Sache, aber vielleicht könnte ich eine andere Ausbildung oder zusätzliche Ausbildung oder was auch immer in Österreich machen. Aber fast ein Jahr ist schon vorbei, da ist viel Zeit für mich verloren gegangen.“ (IP23, Mediziner)

In einigen Fällen ergeben sich längere Wartezeiten schon vor der tatsächlichen Einreichung des Antrages: Viele nach Österreich immigrierende Personen haben die für ihren Anerkennungsprozess notwendigen Dokumente, Zeugnisse und Zertifikate nicht in ihrer Gesamtheit dabei. Ein häufiger Grund dafür sind etwa individuelle Problematiken in Kontexten von Vertreibung oder Flucht. Betroffene aktivieren dann – sofern ihnen eine Rückkehr in ihr Herkunftsland nicht möglich ist – Verwandte oder Freund/innen, um die notwendigen Dokumente zu besorgen. Aber auch in anderen Fällen, in denen befragte Personen eher aus dem Motiv der Arbeitsmigration nach Österreich kommen, fehlen teilweise notwendige Dokumente aufgrund mangelnder bzw. falscher Information vorab. Teilweise müssen dann Antragsteller/innen für die Dokumentenbesorgung in ihr Herkunftsland zurückreisen. Die Beschaffung der notwendigen Unterlagen kann für (zukünftige) Antragsteller/innen mit einem hohen zeitlichen Aufwand verbunden sein.

Wie lange der Anerkennungs-, Nostrifizierungs-, Gleichhaltungs- bzw. Bewertungsprozess dauert, ist abhängig von der jeweiligen Ausbildung der Antragsteller/innen und dem Ausbildungsland. Insbesondere bei jenen Anerkennungswegen, welche von der EU-Richtlinie 2005/36/EG erfasst sind, erfolgt die Anerkennung über die Antragstellung relativ zügig. Auch Personen aus nicht reglementierten Bereichen, welche ihre Studienabschlüsse nicht unbedingt zur Berufsausbildung brauchen würden, aber meist aus Gründen der Vergleichbarkeit beim nationalen Informationszentrum für akademische Anerkennung (ENIC NARIC Austria) online einreichen, berichten teils von kürzeren Wartezeiten von bis zu acht Wochen. Vor allem jene Befragten, welche über Studien bzw. Ausbildungen in pädagogischen Berufen und im Bereich der Gesundheits- und Krankenpflege verfügen, berichten von längeren Wartezeiten und langwierigeren Prozessen. Während der COVID-19-Pandemie kam es zu längeren Wartezeiten. Aktuell kann die Nachfrage nach beglaubigten Übersetzungen aus dem Ukrainischen nicht zeitnah gedeckt werden; die AST-Stellen, die Übersetzungen organisieren und finanzieren können, berichten von monatelangen Wartezeiten.

Teilweise ist es für Antragsteller/innen auch zeitlich langwierig, selbst beeidigte Übersetzer/innen zu finden. Insbesondere Antragsteller/innen aus der Ukraine geben derzeit an, dass es unter anderem, aber nicht nur aufgrund der Notwendigkeit einer Übersetzung sehr lange Wartezeiten gibt; teilweise werden beeidigte Dolmetscher/innen aus Deutschland angefragt.

Nachdem Antragsteller/innen dann ihren beurteilten Anerkennungs-, Nostrifizierungs- oder Gleichhaltungsbescheid erhalten haben und dieser besagt, dass sie Ausgleichsmaßnahmen in Form einer Eignungsprüfung oder eines Anpassungslehrgangs zu absolvieren haben, ergibt sich für die Betroffenen dann meist eine längere Überbrückungszeit bis zum Start der jeweiligen Angleichungsauflagen, zur außerordentlichen Zulassung zur Lehrabschlussprüfung, zu Eignungsprüfungen oder zum Wiederholen bestimmter Prüfungen und Seminare bei Nostrifizierungen von reglementierten akademischen Berufen. Laut Erfahrung einiger Befragter kann die Wartezeit bis zu eineinhalb Jahre dauern.

Die Vorbereitung auf zusätzliche Eignungsprüfungen und das Absolvieren bestimmter Prüfungen bedeutet für die Antragsteller/innen oft eine zusätzliche zeitliche Belastung; viele von ihnen sind an

diesem Punkt ihrer Antragstellung schon in Beschäftigung. Auch für Personen – meist Frauen –, welche Sorgearbeit leisten, bedeutet das Vorbereiten auf Anpassungsmaßnahmen und Zusatzprüfungen eine zeitliche Herausforderung. Die zeitliche Unvereinbarkeit von Angleichungsmaßnahmen, Erwerbsarbeit und Sorgearbeit war für einige Befragte der Grund, ihren Anerkennungsantrag (vorerst) abzubrechen.

Fallbeispiel:

IP16 hat in Bosnien Pharmazie studiert und einige Jahre Berufserfahrung als Apothekerin gesammelt. Derzeit besucht sie einen Deutschkurs und hat eine geringfügige Anstellung. Ihre Nostrifizierung durch die Universität Wien erfolgte sehr rasch innerhalb von zwei Wochen. Ihr Studium aus Bosnien wurde wie ein österreichischer Bachelorabschluss in Pharmazie nostrifiziert. Um einen österreichischen Masterabschluss zu erhalten, muss IP16 noch eine Prüfung bestehen. Diese Prüfung wird nach Angaben von IP16 allerdings erst im zweiten Halbjahr 2025 angeboten und IP16 muss den Zeitraum von über zwei Jahren anderweitig überbrücken.

4.2.4. FINANZIELLE HÜRDEN

„Ich musste Geld vorstrecken. Ich hatte kein Geld. Aber ich hatte eine Freundin, die hat mir das bezahlt und geliehen.“ (IP12, Soziologin)

Die Antragstellung ist für Betroffene mit teilweise hohen Kosten verbunden, etwa Gebühren für Antragstellung und Übersetzungen. Weitere finanzielle Aufwendungen können je nach Fall für zusätzliche Deutschkurse, Semestergebühren und Reisekosten – um notwendige Dokumente im Heimatland persönlich abzuholen – anfallen.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass es ein breites und größtenteils niederschwelliges Hilfsangebot von unterschiedlichen institutionellen Einrichtungen und Hilfsorganisationen im Kontext von Anerkennungsprozessen in Österreich gibt. So bietet etwa der ÖIF finanzielle Rückerstattungen für Kosten, die für Übersetzungen, bei Ausstellung von Anerkennungsbescheiden, Verwaltungsabgaben, Bewertungsgutachten und Sprachprüfungsgebühren im pharmazeutischen und medizinischen Bereich anfallen, an. Auch kostenlose Deutschkurse werden angeboten bzw. von Trägerorganisationen und Behörden bezahlt und gefördert. Viele der Befragten berichten von sehr guten Erfahrungen bei der Kostenrückerstattung des ÖIF. Herausfordernd war jedoch vor allem für Antragsteller/innen mit niedrigerem sozioökonomischen Status, dass sie die Kosten vorstrecken mussten und es einige Zeit dauerte, bis die Kostenrückerstattung wirksam wurde. Sie liehen sich das Geld dann von Verwandten und Freund/innen, sofern sie über ein soziales Netzwerk in Österreich verfügten. Einige der Befragten wussten nichts von der Möglichkeit einer Kostenrückerstattung. Antragsteller/innen, welche den Prozess selbstständig und ohne Beratung durch Betreuer/innen durchführen, sind eher ungenügend über Möglichkeiten zur Kostenrückerstattung informiert.

Weitere finanzielle Herausforderungen für Antragsteller/innen ergeben sich dann, wenn im Rahmen ihrer Anerkennung/Nostrifizierung/Gleichhaltung ihre Berufsqualifikation niedergestuft wurde. Eine Niederstufung geht für Antragsteller/innen oft mit Auflagen einher, um eine gleichwertige Anerkennung zu erreichen, etwa im Rahmen der Wiederholung von Semestern, Prüfungen oder Zusatzprüfungen. Insbesondere die Wiederholung von Semestern bzw. Prüfungen an Universitäten kann für Drittstaatsangehörige höhere⁴⁰ Semestergebühren bedeuten.

⁴⁰ Regelung für Studiengebühren s. <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Studium/Studienbeitr%3%A4ge.html> (zuletzt abgerufen am 10.03.2023)

In Fällen, in denen der Prozess zur Anerkennung, Nostrifizierung oder Gleichhaltung sehr lange dauert, müssen sich Antragsteller/innen zur Deckung ihrer Lebens- und Unterhaltskosten oft eine Alternativmöglichkeit abseits ihrer eigentlichen Berufsqualifikation suchen. Das Annehmen von Jobs außerhalb der eigentlichen Berufsqualifikation birgt dann das Risiko einer Dequalifikation und des Verbleibs in einer nicht adäquaten Beschäftigung.

Fallbeispiel:

IP12 hat vor ihrer Flucht nach Österreich in Syrien Soziologie im Master studiert. Durch die Flucht wurde ihr Studium unterbrochen. Um in Österreich weiterstudieren zu können, musste sie ihr Bachelorstudium bewerten lassen. Dafür musste sie hohe Kosten stemmen, etwa für Übersetzungen und die Zusendung von Dokumenten aus dem Herkunftsland. In dieser Anfangszeit hatte sie aufgrund von Wohnungssuche und anderen Ausgaben und des Arbeitsverbots aufgrund ihres Status als Asylwerberin finanzielle Probleme. Sie lieh sich das Geld von einer Freundin aus und zahlte es ihr schnellstmöglich zurück. Die finanziellen Probleme belasteten sie emotional.

4.2.5. BÜROKRATISCHE HÜRDEN

„Und ich hatte auch meine Dokumente nicht vollzählig dabei, die waren noch in Syrien. Ich habe eigentlich auch ein Diplom in Pädagogik in Syrien gemacht. Leider habe ich dazu keine Unterlagen, die Dokumente wurden mit meinem Haus zusammen zerstört. Ich kann das leider auch nicht bei der Universität neu anfordern, dafür müsste ich persönlich hingehen.“ (IP20, Psychologe)

Antragsteller/innen stoßen in Österreich auf eine komplexe Gesetzeslage, die teilweise selbst für Expert/innen herausfordernd zu durchschauen ist. Das System ist in unterschiedlichen Gesetzen verankert und hat Bezüge zu Verordnungen und Richtlinien der EU, zum Bundes-Verfassungsgesetz und zu Landesgesetzen. Das Verstehen der Unterschiede zwischen Nostrifizierungen, Gleichhaltungen bzw. Anerkennungen wird als kompliziert beschrieben, aber schon das Finden der zuständigen Stelle stellt die erste Hürde für Antragsteller/innen dar.

Weiters ist es aus Wahrnehmung der Betroffenen zum Teil herausfordernd zu verstehen, welche unterschiedlichen Anträge, Dokumente und Bescheide notwendig für die Aufnahme eines Anerkennungsprozesses als Drittstaatsangehöriger sind. Wird dann bei der Antragstellung festgestellt, dass Zertifikate, Zeugnisse, Beschreibungen des Curriculums, Versicherungs- oder Strafregisterauszüge etc. fehlen und aus dem Herkunftsland besorgt werden müssen, kommt es vor allem für Personen, die mit einem Fluchthintergrund nach Österreich gekommen sind, zur nächsten Hürde im Rahmen der Antragstellung. Teilweise bearbeiten Behörden und Universitäten in von Krieg und Terror betroffenen Herkunftsländern keine Anfragen mehr und stellen keine Zertifikate aus. In anderen Fällen ist das persönliche Erscheinen vor Ort notwendig, um Dokumente zu erhalten – eine Anreise ist aus Kosten-, Zeit- und/oder Sicherheitsgründen für Antragsteller/innen oft unmöglich. Die Behördensysteme unterscheiden sich international stark; so werden in einigen Ländern bestimmte Daten und Informationen schlichtweg nicht gesammelt bzw. zur Verfügung gestellt.

Einige jener Antragsteller/innen, deren Anerkennung bzw. Nostrifizierung an die Bedingung des Absolvierens von Ausgleichsmaßnahmen in Form von Eignungs- oder Anpassungsprüfungen geknüpft ist, bewerten diese Maßnahmen als wenig sinnvolle bürokratische Barrieren. Betroffene beanstanden etwa, dass nachgewiesene jahrzehntelange Arbeitserfahrung weniger gewertet werden würde als eine genaue Vergleichbarkeit der Studiencurricula zwischen Herkunftsland und Österreich. Teilweise wird kritisiert, dass die Angleichungsmaßnahmen nicht zielgerichtet auf die eigentlichen zukünftigen Arbeitsbereiche angeglichen wären.

Fallbeispiel:

Folgendes Fallbeispiel von IP8 verdeutlicht die Problematik bürokratischer Hürden, welche mit Angleichungsaufgaben einhergehen können: Die interviewte Person schloss in ihrem Herkunftsland Thailand ein englischsprachiges Studium im Bereich Gesundheits- und Krankenpflege ab und arbeitete viele Jahre in ihrem Berufsfeld. Sie wurde von Deutschland im Rahmen einer Auslandsinitiative für Fachkräfte angeworben und absolvierte in Deutschland einen mehrmonatigen Aufbaulehrgang und Sprachlehrgänge. Aus familiären Gründen übersiedelte sie nach Österreich. Nun wurde im Rahmen des österreichischen Anerkennungsverfahrens festgestellt, dass ihre absolvierten Ausbildungen in Kombination mit dem deutschen Aufbaulehrgang zwar gleichwertig sind, sie müsse jedoch ihre wissenschaftliche Bachelorarbeit in Österreich wiederholen, da sie in Thailand ihre wissenschaftliche Bachelorarbeit in Zusammenarbeit mit zwei weiteren Kommiliton/innen verfasst hat. Die interviewte Person kritisiert, dass das Verfassen einer wissenschaftlichen Bachelorarbeit wenig mit den angeforderten Kernkomponenten des Berufsalltags als Kranken- und Gesundheitspflegerin zu tun habe. Sie ist sich nicht sicher, ob sie die Bachelorarbeit nachholen wird, da sie als Mutter und durch ihre Erwerbsarbeit als Heimhelferin zeitlich sehr gefordert sei.

4.2.6. DEQUALIFIKATION

„In Syrien habe ich über 5 Jahre studiert, sehr viele Fächer. Ich habe lange als Psychologe gearbeitet. Als ich nach Österreich gekommen bin, war ich schockiert darüber, dass nur der Bachelor anerkannt wurde.“ (IP20, Psychologe)

Der Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt erfolgte für die Mehrheit der Befragten durch dequalifizierte Tätigkeiten. Die Aufnahme von Lohnarbeit außerhalb bzw. unterhalb des Bereichs der eigentlichen Berufsqualifikation wird von allen Befragten zunächst als Übergangslösung angestrebt. Allerdings birgt dequalifizierte Erwerbsarbeit das Risiko, dass Antragsteller/innen längerfristig in dieser Position verbleiben, etwa wenn es zu einer Niederstufung ihrer Berufsqualifikation kommt, wenn sie trotz Anerkennung keine Anstellung in ihrem eigentlichen Berufsfeld finden oder sie für den jeweils angestrebten Beruf nicht über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen. Die Aufnahme einer dequalifizierten Tätigkeit kann Auswirkungen auf die Höhe des Gehalts und auf die Lebenszufriedenheit von Migrant/innen haben. Bei jahrelanger Beschäftigung in inadäquater Beschäftigung kann auch ein Verlust der Kompetenzen im Herkunftsjob auftreten.

Als Motivation für die Übergangslösung dequalifizierter Erwerbsarbeit können unterschiedliche Gründe identifiziert werden: Einige der Befragten geben an, dass sie sich durch einen schnellstmöglichen Einstieg in den Arbeitsmarkt erhoffen, rasch ihre Deutschkenntnisse ausbauen zu können. Weiters ist der finanzielle Aspekt ein wichtiger Grund für die Annahme dequalifizierter Tätigkeiten. Außerdem ist die Überbrückung von Wartezeiten im Rahmen der Anerkennung bzw. Nostrifizierung ein weiterer Aspekt. Auch für Familienzusammenführungen, das Beantragen einer österreichischen Staatsbürgerschaft oder das Erfüllen von aufenthaltsrechtlichen Auflagen ist das Vorhandensein einer Erwerbsarbeit sehr wichtig; falls Betroffene keine adäquate Tätigkeit finden können, nehmen sie eine dequalifizierte Tätigkeit in Kauf.

Nicht nur das Annehmen einer Übergangslösung kann zu einer längerfristigen Dequalifikation führen, auch die Einstufung im Rahmen der Anerkennung und Nostrifizierung kann derartige Folgen für die Antragsteller/innen bedeuten. Jene interviewten Personen mit Studien in nicht reglementierten Bereichen, welche mit dem Einstufungsergebnis der Bewertung unzufrieden waren, nutzen die Möglichkeit, die Bewertung im Bewerbungsprozess nicht zu erwähnen und stattdessen Zeugnisse aus ihren Herkunftsländern einzubringen. Antragsteller/innen aus reglementierten Bereichen haben

diese Möglichkeit nicht und sind dann etwa damit konfrontiert, dass ihre ausländischen Diplom- bzw. Masterabschlüsse in Österreich lediglich als Bachelorabschlüsse anerkannt werden.

Fallbeispiel:

Das Fallbeispiel von IP15 zeigt mögliche Risiken und Chancen der Annahme einer dequalifizierten Tätigkeit. Die Befragte kam mit einem Arbeitssuche-Visum nach Österreich. Sie hat in ihrem Herkunftsland Ägypten Pharmazie studiert und kann fünfzehn Jahre Berufserfahrung als Apothekerin im Herkunftsland und gute Sprachkenntnisse in Deutsch, Englisch, Arabisch und Türkisch nachweisen. Im Rahmen ihrer Nostrifizierung wurde ihr ägyptisches Pharmazie-Studium gleichwertig mit einem österreichischen Bachelorstudium anerkannt. Bei der Jobsuche wurde IP15 von potenziellen Arbeitgeber/innen gesagt, dass sie als Pharmazeutisch-Kaufmännische Assistenz bessere Chancen haben würde als mit dem anerkannten Bachelorabschluss. IP15 musste im Rahmen ihres Visums schnellstmöglich eine Anstellung finden, da sie von ihren Ersparnissen lebte. Diese Zeit der Arbeitssuche wurde von ihr als sehr schwierig beschrieben. Die Befragte beantragte eine Anerkennung als Pharmazeutisch-Kaufmännische Assistenz. Sie fand sofort eine Anstellung als Pharmazeutisch-Kaufmännische Assistenz, ihr Arbeitgeber schätze ihre langjährige Erfahrung als Apothekerin und ihre unterschiedlichen Sprachkenntnisse. Sie will schnellstmöglich sämtliche Prüfungen absolvieren, um einen österreichischen Masterabschluss in Pharmazie zu erhalten. Anschließend will sie das Praxisjahr mit Prüfung zur Apothekerin absolvieren, um in ihrem ursprünglichen Beruf wieder arbeiten zu können. Sie äußert die Sorge, ob sie neben Erwerbs- und Familienarbeit genügend Zeit und Kraft für die Prüfungen haben wird.

4.2.7. EMOTIONALE BELASTUNGEN

„Ich bin offiziell als Heimhilfe angestellt. Ich sag offiziell, weil eigentlich mach ich die Arbeit einer Kranken- und Gesundheitspflegerin. Als Heimhilfe tut man Rollstuhl putzen und Essen vorbereiten. Was ich alles leiste, will ich eigentlich gar nicht offen sagen. Mein Arbeitgeber kennt natürlich meine Ausbildung im Herkunftsland. Sie wissen das und sie setzen mich komplett anders ein, als ich bezahlt werde [...] Es ist auch eine rechtliche Grauzone, in der ich mich bewege. Das ist sehr belastend und frustrierend.“ (IP8)

Der Zeitraum der Anerkennung bzw. Nostrifizierung wird von den Befragten häufig als eine emotional herausfordernde Zeit beschrieben. Mehrfachbelastungen, beispielsweise im Rahmen von Angleichungsmaßnahmen oder Sprachkursen in Kombination mit Erwerbsarbeit und/oder Sorgearbeit, sind ein von Befragten genannter Grund. Da der Ausgang des Antrags auch maßgeblich die finanzielle und persönliche Zukunft der Betroffenen beeinflusst, sind jene Personen mit einem zeitlich langwierigen Antrag stärker psychisch beansprucht. Auch das Verharren in dequalifizierter Erwerbsarbeit bringt psychische Belastungen mit sich; vermehrt wurde von Frustration und Selbstwertzweifeln berichtet. Das ist vor allem dann der Fall, wenn die Befragten im Herkunftsland einen hochqualifizierten Job hatten und (vorerst) keine gleichwertige Tätigkeit in Österreich aufnehmen können. Viele der Befragten berichten davon, dass sie schnellstmöglich eine Tätigkeit nahe ihrer Berufsqualifikation finden möchten und dass sie dafür viel Kraft und Aufwand in Kauf nehmen, etwa um Prüfungen schnellstmöglich zu bestehen.

Einige jener Befragten, deren Nostrifizierung bzw. Anerkennung niederbewertet wurde, berichten davon, dass sie in ihrer Erwerbsarbeit auch Aufgaben und Tätigkeitsbereiche ausführen müssen, die der Einstufung der Ausbildung nicht entsprechen und auch nicht von ihrem (niedrigerem) Gehalt abgedeckt würden. Die Betroffenen berichten, sich damit nicht wohlfühlen, weil sie sich teilweise in rechtlichen Grauzonen bewegen würden.

Angesprochen auf Erfahrungen hinsichtlich erlebter Benachteiligungen auf dem Arbeitsmarkt geben mehrere der Befragten an, sich in Bewerbungsverfahren ungerecht behandelt zu fühlen.

So haben einige der Befragten den Eindruck, dass anerkannte, nostrifizierte bzw. gleichbewertete Ausbildungen und nachgewiesene Arbeitserfahrungen aus dem Ausland von potenziellen Arbeitgeber/innen weniger gern gesehen wären als in Österreich absolvierte Ausbildungen. Dies gilt vor allem für jene Berufsfelder, die nicht vom Fachkräftemangel betroffen sind. Mehrere Personen berichten von konkreter Diskriminierung in Zusammenhang mit Herkunft, Sprache und Religion bei der Arbeitsplatzsuche. Jene Personen, welche persönliche Diskriminierungserfahrungen machen mussten, berichten von Ängsten und starkem Unwohlsein und schildern, dass das Suchen nach einer geeigneten Stelle seither für sie mit enormem Kraftaufwand verbunden sei.

In manchen Fällen ist das Aufnehmen einer Erwerbsarbeit (und in Bezug darauf auch eine rasche Anerkennung/Nostrifizierung/Bewertung) maßgeblich für die Erfüllung aufenthaltsrechtlicher Rahmenbedingungen, etwa für Staatsbürgerschaftsbeantragung, Familienzusammenführung oder Verlängerung von Arbeitsvisa. Personen, welche in diesem Kontext von längeren Wartezeiten, umfassenden Auflagen oder Erfolgslosigkeit bei der Arbeitsplatzsuche berichten, empfinden große Frustration und berichten von Existenzsorgen.

Fallbeispiel:

IP18 absolvierte in seinem Herkunftsland Türkei ein Doktorat in Psychologie, arbeitete an der Universität und veröffentlichte Publikationen. Er war mit seiner Berufssituation sehr zufrieden. Aufgrund von politischer Verfolgung musste er die Türkei recht plötzlich verlassen. Er flüchtete nach Österreich und hoffte, schnellstmöglich eine ähnliche Tätigkeit aufnehmen zu können. Dass ihm sein fast fertiges Doktoratsstudium lediglich als Bachelorabschluss nostrifiziert wurde, belastet ihn psychisch und gibt ihm das Gefühl, dass die Anstrengungen seiner akademischen Karriere der letzten 8 Jahre nutzlos gewesen wären. Er berichtet von emotionalen Problemen und von Diskriminierungserfahrungen bei der Jobsuche. Ihn frustriert, dass er derzeit erwerbslos ist, und er berichtet von Existenzsorgen und depressiven Verstimmungen.

4.3. ANGENOMMENE HILFSANGEBOTE

Im Folgenden werden die von den Antragsteller/innen angenommenen Hilfeleistungen in Bezug auf Herausforderungen im Rahmen der Antragstellung (bzw. der späteren Erwerbsarbeit) vorgestellt.

4.3.1. SOZIALES NETZWERK

„Mein Onkel hat mich an einen Pharmazeuten von der Medizinischen Universität vermittelt, und der hat mir dann Tipps gegeben, er hat zu mir gesagt, der erste Schritt hier ist die Anerkennung. Er hat mir auch nützliche Websites gegeben. [...] Ich habe keine Förderung bekommen, aber ich bekomme Unterstützung von meinem Onkel und meiner Schwester. [...] Bei meinem Onkel lebe ich, meine Schwester schickt mir Geld, sie lebt in Deutschland. Sie unterstützen mich immer, es gibt immer Hoffnung.“ (IP15, Pharmazeutin)

Ob Antragsteller/innen Rückhalt bei Familienangehörigen, Freund/innen und Bekannten finden, hat einen großen Einfluss darauf, wie gut sie Herausforderungen in Bezug auf die Antragstellung meistern können. Die Ressource „Soziales Netzwerk“ wird von Antragsteller/innen bewusst und unbewusst genutzt, um mit Schwierigkeiten bei der Informationsbeschaffung, sprachlichen Hürden, finanziellen Herausforderungen und emotionalen Belastungen umzugehen. Insbesondere jene Befragten, die bei Ankunft noch keine Familie bzw. Freund/innen in Österreich hatten, berichten von großen Schwierigkeiten in Bezug auf das Verständnis der in Österreich geltenden Bürokratie, Wohnungsbeschaffung und Antragstellung. Familienangehörige, Freund/innen und Bekannte, welche

schon länger in Österreich leben oder in Österreich geboren sind, halfen beispielsweise durch geteilte Erfahrungswerte und Ratschläge, finanzielle Hilfen (insbesondere finanzielle Unterstützung beim Vorstrecken von Gebühren in Verbindung mit der Antragstellung oder bei der Wohnungssuche im Rahmen von Maklerprovision oder Kaution), emotionale Unterstützung, Kontakte zu potenziellen Arbeitgeber/innen oder Übersetzungshilfen bei Behördengängen oder Dokumenten. Personen ohne soziales Netzwerk fanden dann teilweise nach und nach Unterstützung und Hilfe in ihrer jeweiligen ethnischen bzw. religiösen Community.

Fallbeispiel:

IP5 (derzeit tätig als Pflegeassistentin) ist vollberufstätige und alleinerziehende Mutter und übersiedelte von Deutschland nach Österreich, um Unterstützung von ihrer Mutter und ihrem Stiefvater hinsichtlich der Erziehungsarbeit ihrer beiden Kinder zu haben. Ihr Stiefvater ist in Österreich aufgewachsen und half ihr bei sämtlichen Herausforderungen im Rahmen ihres Anerkennungsprozesses: bei der genauen Informationsbeschaffung über ihren individuellen Weg zur Anerkennung ihrer Ausbildung, durch finanzielle Unterstützung der Übersetzungen der Zeugnisse, bei der Einreichung der Dokumente, bei der Arbeitsplatzbeschaffung und bei der Wohnungssuche. IP5 gibt an, dass es ohne die Hilfe ihres Stiefvaters fast unmöglich gewesen wäre, sämtlichen Verpflichtungen (Antragstellung, Wohnungssuche, Arbeitssuche, Erwerbsarbeit, Sorgearbeit und Umzug) allein nachzugehen.

4.3.2. INSTITUTIONELLE HILFSANGEBOTE

„Ein Großteil meiner Bedenken gegen den Anerkennungsantrag war wegen den Kosten. Es war ja nicht selbstverständlich, dass das Zentrum für Migrant/innen in Tirol die Kosten übernimmt. Somit waren die Kosten ein Hindernis, ich habe damals nicht gearbeitet, war nicht berufstätig, es wäre schwierig für mich gewesen, die Kosten zu leisten. [...] Aber mein Betreuer hat mich ermutigt und motiviert. Er hat mir sehr geholfen, auch organisatorisch.“
(IP26, Sozialarbeiterin)

Für jene Personen, welche weder Kontakte zu einem sozialen Netzwerk noch zu einer Community aufbauen konnten, war das institutionelle Hilfsangebot in Österreich von großer Bedeutung. Aber auch Antragsteller/innen, welche gut in ihrem sozialen Netzwerk verankert waren, nahmen Beratungen und Unterstützungen von institutionellen Trägern gemeinhin gut an. In einigen wenigen Interviews zeigte sich, dass Antragsteller/innen über das institutionelle Hilfsangebot nicht Bescheid wussten und es aus diesem Grund auch nicht nutzten.

Die interviewten Personen nannten insbesondere unterschiedliche Angebote vom ÖIF, dem WAFF und dem Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen als besonders hilfreiche Institutionen hinsichtlich Hilfsangeboten. In den Interviews zeigte sich, dass von den Befragten vor allem das telefonisch oder persönlich stattfindende mehrmalige und kostenlose Beratungsangebot, Sprachkurse, finanzielle Unterstützungen bei Antragstellung und Übersetzung von Dokumenten, Hilfe bei der Arbeitsplatzsuche und Vernetzung im Rahmen von Buddy- und Mentoringprogrammen der unterschiedlichen Institutionen besonders gut angenommen wurden. Als Verbesserungswunsch wurde von einigen Interviewpartner/innen angegeben, dass es bei der finanziellen Unterstützung hinsichtlich Gebühren bei der Antragstellung besser wäre, wenn Antragsteller/innen das Geld gar nicht erst vorstrecken müssen. Der Bildungsgutschein der Arbeiterkammer wurde von einigen Befragten ebenfalls als hilfreiches Unterstützungsangebot hinsichtlich der Finanzierung von Sprachkursen oder Weiterbildung genannt.

Fallbeispiel:

IP7 hatte bei seiner Ankunft in Österreich keine Familienangehörigen, Freund/innen oder Bekannte, welche ihn im Rahmen der Antragstellung hätten unterstützen können. IP7 gibt an, trotzdem sämtliche notwendige Hilfe unkompliziert und schnell bekommen zu haben. Er hatte Kontakt zum ÖIF, zum Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen und zum WAFF. Den Erstkontakt hatte er zum Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen; die Website habe er durch Googlen recht einfach gefunden, wie er angibt. Der Berater dort hat ihn auch über andere Angebote aufgeklärt. Besonders gut und hilfreich findet er das Mentoringprogramm vom ÖIF. Sein Mentoring-Partner hilft ihm beim Schreiben von Bewerbungsunterlagen und vermittelt ihm Kontakte zu potenziellen Arbeitgeber/innen.

4.3.3. HILFSANGEBOT DURCH DEN/DIE (ZUKÜNFTIGE/N) ARBEITGEBER/IN

„Für mich war schwierig, dass ich die Begriffe am Anfang nicht genau gekannt hab und nicht richtig informiert war. Mein Stiefvater und ich wussten nicht, dass meine Pflegefachkraft nicht das gleiche wie meine jetzige Tätigkeit als Pflegeassistentin, nicht dasselbe ist. Mein Arbeitgeber will unbedingt, dass ich mich noch höher anerkennen lasse, sie brauchen gut qualifiziertes Personal und es gibt Personalmangel. Mein Arbeitgeber unterstützt mich da.“ (IP5, Tätigkeit)

In einigen Fällen spielen (zukünftige) Arbeitgeber/innen eine große Rolle bei Hilfsleistungen in Bezug auf die Antragstellung, aber auch hinsichtlich anderer Herausforderungen, welchen Antragsteller/innen in Bezug auf die Aufnahme einer Erwerbsarbeit begegnen können. Manche Arbeitgeber/innen haben aufgrund des allgemeinen Fachkräftemangels, regionaler Abwanderung von Fachkräften oder des Bedarfs nach speziellen Skills und Fremdsprachen ein hohes Interesse daran, geeignete Arbeitnehmer/innen anzustellen. Wenn geeignete Arbeitnehmer/innen Hilfeleistungen (etwa bei der Wohnungssuche) oder zeitliche Flexibilität aufgrund von Angleichungsmaßnahmen benötigen, werden diese dann gewährt. In einigen Fällen wurde berichtet, dass Arbeitgeber/innen Arbeitnehmer/innen auch motivieren, sich ihre eigentliche Berufsqualifikation anerkennen zu lassen. An dieser Stelle sei betont, dass Arbeitgeber/innen vor allem in vom Fachkräftemangel betroffenen Branchen und Regionen Hilfestellung geben; am allgemeinen Arbeitsmarkt ist das weniger üblich.

Fallbeispiel:

IP21 suchte eine Anstellung als Vermessungstechniker, während er noch letzte Maßnahmen im Rahmen der Gleichhaltung seiner Ausbildung aus dem Herkunftsland absolvierte. So kam er mit seinem zukünftigen Arbeitgeber in Kontakt. Dieser hatte aufgrund des Fachkräftemangels große Probleme, geeignete Fachkräfte in seiner Region anzuwerben. Der Arbeitgeber wartete, bis die Gleichhaltung der Lehre abgeschlossen war, stellte IP21 eine sehr günstige und voll eingerichtete Mietwohnung zur Verfügung und sprach ihm auch zeitliche Flexibilität und finanzielle Unterstützung hinsichtlich einer Weiterbildung zum Polier zu.

5. CONCLUSIO

Auf Basis der 27 geführten qualitativen problemzentrierten Interviews wurde herausgearbeitet, auf welche Hürden und Herausforderungen Antragsteller/innen auf individueller Ebene im Rahmen ihrer Berufsanerkennung stoßen. Es wurde aber auch herausgearbeitet, dass der Start eines Anerkennungsprozesses gut überlegt und geplant werden sollte. Sind Prüfungen auf Deutsch notwendig, gilt es, zuerst die Sprache ausreichend zu erlernen. In (nicht reglementierten) Lehrberufen ist eine facheinschlägige Beschäftigung als Facharbeitskraft ohne Gleichhaltung möglich und kann gut als Berufspraxis und zum Erlernen der Fachsprache genutzt werden, um bei einem späteren Prüfungsgespräch zur Gleichhaltung (Lehrabschluss) reüssieren zu können.

Die Anerkennungs- und Bewertungslandschaft wird von den Akteur/innen als komplex und vielschichtig beschrieben. Die Website <https://www.berufsanerkennung.at> wird als guter erster Anlaufpunkt wahrgenommen und das Beratungs- und Informationsangebot wird von Betroffenen gut angenommen. Allerdings sind diese und weitere Unterstützungsangebote nicht allen bekannt. Verbesserungspotenzial gibt es beim Ausbau eines multilingualen Beratungsangebots. Dieses gibt es zwar in Teilen, allerdings gilt es teilweise als überlastet und es gibt lange Wartezeiten für Terminvergaben. Ein weiterer Kritikpunkt ist, dass die unterschiedlichen Zuständigkeitsbereiche keine Kommunikation untereinander haben würden; eine zentrale Informationsstelle mit geteilter Datenbank wurde als Verbesserungswunsch angegeben. Inwiefern dies aus datenschutzrechtlichen Gründen und mit den verfügbaren Kapazitäten umsetzbar wäre, ist fraglich.

Antragsteller/innen sehen sich mit sprachlichen Herausforderungen in Bezug auf das (schnelle) Erlernen von deutscher Fach- und Allgemeinsprache konfrontiert. Übersetzungen von Dokumenten gehen teilweise mit hohen Kosten für Antragsteller/innen einher. Jene Personen, welche im Rahmen ihrer Nostrifizierung Prüfungen bzw. Semester an Universitäten nachholen müssen, sprechen die finanzielle Belastung durch hohe Kosten für Semester- und Prüfungsgebühren an. Auch Reisekosten, etwa für das persönliche Abholen von Dokumenten im Herkunftsland, oder Gebühren für die postalische Versendung sind in einigen Fällen finanziell herausfordernd. Manche Antragsteller/innen absolvieren privat zu zahlende Sprachkurse, etwa um längere Wartezeiten zu umgehen. Angebote von Kostenrückerstattungen, beispielsweise für übersetzte Dokumente oder Gebühren im Rahmen der Antragstellung, werden gut angenommen, sofern sie bekannt sind. Je nach individuellem Fall wird von längeren Wartezeiten im Anerkennungsprozess (insbesondere bei der Anerkennung und Nostrifizierung von reglementierten Berufen) bzw. langen Wartezeiten für den Start von Angleichungsmaßnahmen und Prüfungen berichtet.

Einige Antragsteller/innen, welche Doppel- und Mehrfachbelastungen etwa durch Familienarbeit, Erwerbsarbeit und Anpassungsmaßnahmen erleben, berichten von zeitlichen Unvereinbarkeiten und geben diese teilweise als Grund für den Abbruch des Berufsanerkennungsprozesses an. Doppel- und Mehrfachbelastungen können für Antragsteller/innen psychische Belastungen bedeuten. Einige jener Personen, welche aufgrund der aufenthaltsrechtlichen Rahmenbedingungen im Kontext von Staatsbürgerschaftsbeantragung, Familienzusammenführung oder Verlängerung des Arbeitsvisums auf die schnelle Aufnahme einer Erwerbsarbeit und eine rasche Anerkennung bzw. Nostrifizierung angewiesen sind, berichten ebenfalls von psychischer Belastung. Einige befragte Personen haben den Eindruck, dass anerkannte, nostrifizierte oder gleichbewertete Ausbildungen von Arbeitgeber/innen weniger gern gesehen werden als in Österreich absolvierte Ausbildungen.

Der Berufseinstieg in Österreich fand in den analysierten Fällen häufig durch eine dequalifizierte Tätigkeit statt, was aufgrund der (noch) fehlenden Anerkennung der Berufsqualifikation, sprachlicher Hürden oder der Notwendigkeit der Sicherung des Lebensunterhaltes erklärbar und vorerst auch

nicht unbedingt nachteilig ist. Ein längerfristiges Verharren dieser als Übergangslösung gedachten Position kann aber finanzielle Nachteile, Frustration, Kompetenzverlust und langfristige Dequalifizierung bedeuten. Auch die Niederstufung im Rahmen der Nostrifizierung, weniger im Falle der freiwilligen Bewertung, kann derartige Folgen für die Antragsteller/innen haben.

Institutionelle Hilfsangebote etwa vom ÖIF, dem WAFF oder dem Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen werden von den Befragten als sehr hilfreich empfunden. Beratungsangebote, Sprachkurse, finanzielle Unterstützungen bei Antragstellung und Dokumentenübersetzung, Hilfe bei der Arbeitsplatzsuche und das Vernetzen im Rahmen von Buddy- und Mentoringprogrammen werden als besonders gewinnbringend beschrieben. Auch die Unterstützung durch Familienangehörige, Freund/innen, Bekannte und/oder Community-Vertreter/innen spielt für Antragsteller/innen eine große Rolle, beispielsweise bei der Informationseinholung und emotionalen sowie finanziellen Hilfeleistungen. In manchen vom Fachkräftemangel betroffenen Bereichen bieten (zukünftige) Arbeitgeber/innen Hilfestellungen bei der Wohnungsbeschaffung oder finanzielle Unterstützung sowie Arbeitsbedingungen, die Angleichungsmaßnahmen fördern.

Im Folgenden werden Verbesserungspotenziale für Anerkennungsverfahren und Nostrifizierungen ausländischer Berufsqualifikationen dargelegt, welche auf Basis der Expert/inneninterviews und der problemzentrierten Interviews erarbeitet wurden. Diese zielen auf die strukturelle, die legislative und die organisatorische Ebene sowie auf Beratungs- und Unterstützungsangebote ab, wobei tiefgehende Änderungen auf legislativer Ebene weiteren Änderungs- oder Unterstützungsbedarf obsolet machen würden.

Tabelle 6: Überblick der Handlungsfelder

Anerkennungssystemlogik	
❖	Hinwendung zu kompetenzorientierten Anerkennungsverfahren
❖	Adaptierung der Berufsgesetze
❖	Vereinheitlichung der Verfahren / Angleichung der Verfahren an EU-/EWR-Anerkennungsverfahren
❖	Härtefälle entschärfen
❖	Bilaterale Abkommen
Erwerbsintegration und Nutzung der Potenziale	
❖	Schaffung bzw. Ausbau von vorläufigen fachnahen Beschäftigungsmöglichkeiten während der Angleichungsverfahren
❖	Aktuelles Modell bei Pflegeberufen evaluieren und Übertragbarkeit auf andere Berufe prüfen
Sichtbarmachung des Fachkräftepotenzials und Bewusstseinsbildung	
❖	Bewusstsein bei potenziellen Antragsteller/innen stärken
❖	Bewusstsein bei potenziellen Arbeitgeber/innen stärken
Keine Verschärfung hinsichtlich Zuwanderungsbestimmungen und Anerkennungsprozessen bei Mangelberufen	
❖	An die Beschäftigungsbewilligung von Fachkräften in Lehrberufen sollte weiterhin keine formale Gleichhaltung geknüpft sein. Bestehende Regelungen haben sich bewährt.
Verbesserungen in der Informations- und Bewertungslandschaft der Anerkennungsverfahren	
❖	Schaffung einer zentralen nationalen Gutachtenstelle
❖	Flexible Ressourcenausgestaltung von Beratungsstellen
❖	Erweiterung bzw. Verfeinerung der Informationsplattform
Ausbau von bundesweiten, regelmäßigen und inklusiven Qualifikationsmaßnahmen	
❖	Stipendien für Angleichungsmaßnahmen in Mangelberufen
❖	Flächendeckendes, regelmäßig stattfindendes Kursangebot für Angleichungsmaßnahmen

Quelle: Eigene Darstellung.

Hinwendung zu einer kompetenzorientierten Anerkennungslogik

Einzelanalysen zeigen, dass das aktuelle Anerkennungssystem aktuell kontraproduktiv sowohl für die zeitnahe Ausschöpfung des individuellen Arbeitspotenzials als auch im Hinblick auf die Bewältigung des Fachkräftemangels sein kann.⁴¹ Dies liegt in erster Linie an der Logik der Nostrifikation bzw. Nostrifizierung. Dabei werden Ausbildungslehrpläne aus Drittstaaten detailliert mit den österreichischen verglichen und bei fehlenden Inhalten im Nostrifikationsbescheid Auflagen erteilt, diese nachzuholen. Der stärkere Miteinbezug einschlägiger Berufserfahrung und sonstiger nachweisbarer Qualifikationen im Sinne einer kompetenzorientierten Anerkennungslogik wäre in der Aussagekraft über die tatsächliche Berufsqualifikation dem bloßen Vergleich von Lehrplänen und Curricula überlegen. Außerdem hätte die Hinwendung zu einer kompetenzorientierten Anerkennungslogik den Vorteil, dass Fachkräfte schnellstmöglich in den Arbeitsmarkt integriert werden könnten, ohne zeitaufwendige Angleichungsmaßnahmen pro forma absolvieren zu müssen.

Im Vergleich zur Anerkennung von Ausbildungen aus Drittstaaten sind Anerkennungswege für EU-/EWR-Ausbildungen deutlich kürzer, schneller und eher an den Kompetenzen orientiert. Mit der Hinwendung zu einer kompetenzorientierteren Anerkennungslogik könnte eine Angleichung sämtlicher Verfahren und verfahrensdurchführender Behörden für EU-/EWR- und Drittstaatsangehörige im Rahmen der Grundsätze der Europäischen Berufsankennungsrichtlinie⁴² einhergehen, unabhängig von der Herkunft des Qualifikationsnachweises. Lediglich „wesentliche Unterschiede“ sollten im Vordergrund stehen und gegebenenfalls durch nachgewiesene einschlägige Berufserfahrung ausgeglichen werden können. Dies würde zu einer Beschleunigung der Verfahren führen.

Mit dem Anerkennungs- und Bewertungsgesetz⁴³ wurde in Österreich insbesondere der Service von Beratung und Information geregelt, jedoch nicht weiter in die Berufs- und Gewerbebesetze eingegriffen. Eine stärkere Orientierung an den Kompetenzen würde weitgehende Eingriffe in die Berufsgesetze verlangen.⁴⁴ Wird keine gesamtheitliche (legistische) Lösung angestrebt, könnte dies bei einzelnen Mangelberufen umgesetzt werden. Dass dies möglich ist, zeigt der jüngste Eingriff in das Gesundheits- und Krankenpflegegesetz während der COVID-19-Pandemie. Denkbar wäre eventuell auch die Schaffung der Nachsicht von Auflagen im Nostrifizierungsbescheid bei einzelnen Härtefällen, die mehr Resultat der Systemlogik als begründete Berufs- bzw. aktuelle Arbeitsanforderungen sind.

Auch der Ausbau von bilateralen Abkommen zur Anerkennung von Ausbildungen (in Mangelberufen) würde zumindest für diese Fälle zu einer Vereinfachung und Beschleunigung der Verfahren führen.

Schaffung bzw. Ausbau von vorläufigen fachnahen Beschäftigungsmöglichkeiten während oder als Teil des Anerkennungsprozesses

Praxisnahe Begleit- und Unterstützungsmaßnahmen in Kombination mit der vorläufigen Tätigkeit (unter Anleitung, mit eingeschränktem Aufgabenbereich) weisen mehrere Vorteile auf: Antragsteller/innen können in diesem Rahmen die notwendige Fachsprache lernen, ihre allgemeinen

⁴¹ S. Fallbeispiel IP8 auf S. 24: Fehlende Einzelleistung bei der Bachelorarbeit in einem Pflegestudium verpflichtet zum Nachholen der Bachelorarbeit.

⁴² Vgl. EU-Richtlinie 2005/36/EG

⁴³ StF: BGBl. I Nr. 55/2016 (NR: GP XXV RV 1084 AB 1160 S. 132. BR: AB 9601 S. 855.)

⁴⁴ Deutschland ist diesen Weg im Zuge seiner Anerkennungsgesetzgebung gegangen; es liegen umfassende Evaluierungs- und Monitoringberichte vor: vgl. <https://www.bibb.de/de/1350.php> und <https://www.bibb.de/de/62610.php> (beide zuletzt aufgerufen am 02.03.2023)

Deutschkenntnisse festigen und Praxiszeiten sammeln. Weiters lernen Antragsteller/innen das in Österreich geltende System ihres Berufsfeldes frühzeitig kennen. Dem Risiko einer längerfristigen Dequalifikation und dem Verharren in einer inadäquaten Beschäftigung wird entgegengewirkt. Nicht zuletzt können Antragsteller/innen in Mangelberufen so auch bis zu einem gewissen Teil dem Fachkräftemangel gegensteuern. Eine Ausweitung des Modells, das 2022 für Personen mit Ausbildungen im Bereich Pflegefachassistenz bzw. diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege geschaffen wurde, könnte auf andere reglementierte Berufe wie die Elementarpädagogik ausgeweitet werden.

Das aktuell beispielgebende Modell der Beschäftigungsmöglichkeiten im Pflegebereich unterhalb des Qualifikationsniveaus bzw. befristet wirft allerdings neue Fragen auf: Sollen Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen in diesem Bereich längerfristig unter ihrem eigentlichen Qualifikationsniveau arbeiten oder Bemühungen angestrebt werden, dass diese ihr mitgebrachtes Potenzial ausschöpfen können? Wie viele der Betroffenen möchten, auch angesichts des Zeitaufwands und organisatorischer Hürden, die Ausbildungsauflagen erfüllen? Was geschieht nach Zeitablauf der Befristung Ende 2023? In Anbetracht des Pflegenotstands würde es sich anbieten, jene Pflegekräfte, welche im Rahmen ihrer Anerkennung (vorerst) niedergestuft⁴⁵ oder noch nicht ins Berufsregister eingetragen wurden, langfristig auf ihr eigentliches Ausbildungsniveau hin zu nostrifizieren und endgültig zum Beruf zuzulassen. Dafür gäbe es folgende Lösungsansätze⁴⁶:

- a) Schaffung von Arbeitszeitmodellen, die Lernen und Arbeiten ermöglichen
- b) Steigerung der (Eigen-)Motivation der Pflegekräfte zum erneuten Lernen
- c) Anpassung der Ausbildungsangebote (modularer Aufbau, Blendend-Learning-Ansätze, flexible Gestaltung)
- d) Verpflichtung der Dienstgeber/innen, fehlende Ausbildungsinhalte zu vermitteln
- e) Anerkennung von Praxisarbeitszeiten anstelle von Theoriestunden
- f) Feststellung, dass eine Gleichwertigkeit der Kompetenzen vorliegt (z. B. nach zweijähriger Berufstätigkeit)

Maßnahmen zur Sichtbarmachung des Fachkräftepotenzials

Mittels einer Kampagne oder sonstiger Maßnahmen könnten potenzielle Antragsteller/innen angesprochen und ermutigt werden, ihre mitgebrachte Berufsqualifikation anerkennen bzw. nostrifizieren zu lassen. Aber auch Arbeitgeber/innen könnten adressiert werden, damit diese ihre Arbeitnehmer/innen bei einem Anerkennungsprozess unterstützen und generell das Ansehen anerkannter, nostrifizierter, bewerteter oder gleichhaltener Abschlüsse verbessert wird. Weiters könnte bei allgemeinen Beratungsorganisationen, Personalagenturen, Behörden und anderen Stakeholder/innen Bewusstsein für das Thema gestärkt werden und diese motiviert werden, die Interessent/innen an die Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST) zu verweisen, wo diese wiederum kompetent beraten werden. Missverständnissen wie etwa, dass man bei der Einstellung von Facharbeiter/innen bereits eine Gleichhaltung zum Lehrberuf bräuchte, könnte entgegengewirkt werden.⁴⁷

⁴⁵ Vgl. Kapitel 3.3

⁴⁶ Die Lösungsansätze wurden in einem Brainstorming mit dem AST-Vertreter formuliert und von den Autor/innen ergänzt.

⁴⁷ Dies ist lediglich in Deutschland der Fall. In Österreich prüft das AMS bei der Erteilung der Beschäftigungsbewilligung grob die Qualifikation.

Keine Verschärfung hinsichtlich Zuwanderungsbestimmungen und Beschäftigungsbewilligungen

Um dem Fachkräftemangel entgegenwirken zu können, sollten keine Verschärfungen hinsichtlich der Rot-Weiß-Rot-Karte für Personen mit Ausbildungen in nicht reglementierten Mangelberufen mit Beschäftigungszusage von potenziellen Arbeitgeber/innen vorgenommen werden. Diese Personengruppe sollte auch weiterhin ohne formale Anerkennung eine befristete Arbeitserlaubnis erhalten, da sich das System offensichtlich bewährt hat und dem AMS bei der Erteilung der Bewilligungen die Kompetenz zugeschrieben wird, eine adäquate Einschätzung der fachlichen Qualifikation vorzunehmen. Erleichterungen hinsichtlich der Zuwanderungsbestimmungen und Anerkennungsprozesse bei Mangelberufen in reglementierten Bereichen könnten angedacht werden. Auch ein Ausbau von bilateralen Abkommen hinsichtlich Berufsbildungsk Kooperationen mit Drittstaaten nach deutschem Vorbild⁴⁸ könnte angestrebt werden.

Verbesserungen in der Informations- und Bewertungslandschaft der Anerkennungsverfahren

Die Expertin von ENIC NARIC gibt an, dass die Schaffung einer zentralen nationalen Gutachtenstelle mit umfassenden Ressourcen in Fachexpertise, Sprachkenntnissen und Kenntnis der Bildungssysteme in Drittstaaten nach deutschem Vorbild⁴⁹ zu einer verbesserten Verfahrensklarheit, Transparenz und Einfachheit für sämtliche Akteur/innen führen könnte. Der Experte von den Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST) gibt an, dass eine Überarbeitung der Finanzierung der Beratungsstellen hin zu einer flexibleren Ressourcenausstattung sinnvoll sein könnte, um auf die veränderten Bedarfe in Beratungen flexibler einzugehen: Während in Pandemiezeiten der Bedarf an Beratung geringer war, ist dieser aktuell aufgrund der Fluchtbewegungen aus der Ukraine erhöht. Anbieten würde sich auch eine Ausdifferenzierung der gut etablierten Informationsplattform www.berufsanerkennung.at hinsichtlich unterschiedlicher Informationstiefen, Fremdsprachen oder anfragender Zielpersonen (also ob man etwa als potenzielle/r Arbeitgeber/in, Antragsteller/in oder Berater/in die Informationen einholen will) nach deutschem Vorbild.⁵⁰

Weiters könnten organisatorische Maßnahmen auf Verwaltungsebene wie Personalaufstockung oder Verfahrensvereinfachungen angedacht werden, um in Bereichen von akutem Fachkräftemangel (Pflege) zeitnah Nostrifikationsbescheide ausstellen zu können.

Ausbau und Förderung von Qualifikationsmaßnahmen bei Angleichungsbedarf

Innerhalb von Angleichungsmaßnahmen sollen fehlende wesentliche Inhalte idealerweise praxisnah nachgeholt werden und die notwendige Fachsprache erlernt werden.

Im Pflegebereich haben sich Ergänzungsprüfungen und ganze Anpassungslehrgänge etabliert, wobei letztere aber nicht bundesweit zur Verfügung stehen. Auch für Mediziner/innen wurden in der Vergangenheit bei geballtem Bedarf (Syrienkrieg) Vorbereitungskurse für den Stichprobentest organisiert. Land und AMS fördern individuell oder organisieren Kurse, wobei hier laut AST-Vertretung flexibel reagiert wird. Auch Arbeitgeber/innen unterstützen entweder mit Praktikumsplätzen (Pflege) oder auch ihre eigenen Angestellten bei Anerkennungs Vorhaben (Gleichhaltung). Die Angleichungsnotwendigkeiten sind je nach bisheriger Ausbildung unterschiedlich und können einzelne Prüfungen an Universitäten oder Fachhochschulen erfordern oder auch den Nachweis von Praxiserfahrung und Deutschkenntnissen zur Berufszulassung.

⁴⁸ Vgl. <https://www.govet.international/de/2357.php> (zuletzt aufgerufen am 02.03.2023)

⁴⁹ Vgl. <https://www.kmk.org/zab/zentralstelle-fuer-auslaendisches-bildungswesen.html> (zuletzt aufgerufen am 02.03.2023)

⁵⁰ Vgl. <https://www.anerkennung-in-deutschland.de> (zuletzt aufgerufen am 02.03.2023)

Insofern treffen folgende Empfehlungen nicht alle Berufsbereiche und sind auch an unterschiedliche Organisationen adressiert, die meist erst durch ein gemeinsames, kreatives und flexibles Vorgehen bedarfsgerechte, schnelle Lösungen finden:

- In Zeiten, in denen Personen sich in (umfassenderen) Angleichungsmaßnahmen befinden, sollten deren Lebensunterhaltskosten gedeckt sein, um Mehrfach- und Doppelbelastungen entgegenzuwirken. Förderung in Form von Stipendien, Lohnfortzahlungen, Deckung des Lebensunterhalts (DLU bei AMS-Bezug/Bildungskarenz) könnten hierbei eine Rolle spielen.
- Kurskostenförderung und Übernahme von Semester- und Prüfungsgebühren
- Ausbau spezifischer Kursangebote unter Berücksichtigung von Erwerbstätigkeit (modular, online)
- Schaffung inklusiverer Möglichkeiten in der Regelausbildung zur Nachholung einzelner Fächer für Externist/innen

LITERATURVERZEICHNIS

Bundesministerium für Arbeit (2021): Anerkennung und Bewertung ausländischer Qualifikationen: Monitoringdaten der Beratungsstellen 2021; https://media.anlaufstelle-erkennung.at/AST-Monitoring_2021_Bericht.pdf (letzter Zugriff am 02.03.2023).

Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, Bundesministerium für Inneres, Bundesministerium Europa, Integration und Äußeres (2023): Bundesweite Mangelberufe; <https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/bundesweite-mangelberufe/> (letzter Zugriff am 01.02.2023)

Bundesministerium für Inneres (2021): Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik 2021; https://bmi.gv.at/312/statistiken/files/NAG_2021/Niederlassungs_und_Aufenthaltsstatistik_April_2021.pdf (letzter Zugriff am 02.03.2023).

Deutsches Bundesinstitut für Bildungs- und Berufsforschung (2022): Länderinformation zur Berufsbildung auf einen Blick; <https://www.govet.international/de/2357.php> (letzter Zugriff am 01.02.2023).

Gleitsmann, Martin; Graser, Georg; Helmenstein, Christian; Linder, Alexandra; Meissner, Paul; Mittlböck, Helene; Sengschmid, Eva; Zalesak, Michaela & Zanol, Alex (2022): Analyse des Fachkräftepotenzials von Migrant/innen in Österreich. ÖIF-Forschungsbericht. ÖIF (Hrsg.), Wien.

Helfferich, Cornelia (2011): Die Qualität qualitativer Daten. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Kelle, Udo & Kluge, Susann (2010): Vom Einzelfall zum Typus. Fallvergleich und Fallkontrastierung in der qualitativen Sozialforschung. Wiesbaden: VS Verlag.

Kirilova, Sophia; Biffel, Gudrun; Pfeffer, Thomas; Egger, Andrea; Kerler, Monira & Doll, Evelyn (2016): Anerkennung von Qualifikationen. Fakten, Erfahrungen, Perspektiven. ÖIF-Forschungsbericht. ÖIF (Hrsg.), Wien.

Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz.

Przyborski, Agalaja & Wohlrab-Sahr, Monika (2021): Qualitative Sozialforschung. Ein Arbeitsbuch. Oldenburg: De Gruyter.

Statistik Austria (2021): Anerkennung und Bewertung ausländischer Abschlüsse, AuGB Erhebung 2020/2021; <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/erkennung-und-bewertung-auslaendischer-abschluesse> (letzter Zugriff am 02.03.2023).

Statistik Austria (2022): Statistisches Jahrbuch Migration & Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren; https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Migration_Integration_2022.pdf (letzter Zugriff am 02.03.2023).

Wetzel, Petra; Aufhauser, Katharina & Danzer, Lisa (2022): Evaluierung der Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen. BMI (Hrsg.), Wien.

Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. 1. Forum für Qualitative Sozialforschung; <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/viewArticle/1132/2519> (letzter Zugriff am 01.02.2023).

Diese und alle weiteren Publikationen des ÖIF
stehen unter [integrationsfonds.at/publikationen](https://www.integrationsfonds.at/publikationen)
zum Download bereit.