



Jänner 2014

Erfolgsfaktoren und Herausforderungen

Auf Basis konkreter Fragestellungen wurden die einzelnen Anlaufstellen gebeten, auf Grund ihrer bisher im Projektjahr 2013 gewonnenen Erfahrungen, zu Erfolgsfaktoren und den Herausforderungen Stellung zu nehmen. Die Anlaufstellenkoordination fasste die Ergebnisse strukturiert zusammen.

Erfolgsfaktoren und Erfolg in der Beratung

Das Erfolgserlebnis während und nach einer Anerkennungsberatung ist stark mit der Arbeitsmarktsituation verbunden. Im Idealfall soll durch eine Anerkennungsberatung eine qualifikationsadäquate Beschäftigung ermöglicht werden. Auch eine Beschäftigung in einem verwandten Beruf wird durchaus angestrebt.

Generell können die Einflussfaktoren in drei große Gruppen gegliedert werden: die KlientInnen, die BeraterInnen und die strukturellen Rahmenbedingungen, die den Erfolg der Anerkennungsberatung beeinflussen.

Ebene der KlientInnen (persönliche Faktoren):

Reflexion über die **Ressourcen der KlientInnen**, persönliche Fähigkeiten wie Motivation und Lernbereitschaft, Selbstvertrauen, Selbstbewusstsein, Selbstwirksamkeit. Diese Eigenschaften werden durch Empowerment im Beratungsprozess gesteigert.

Familiäre Rahmenbedingungen sind ausschlaggebend für den Beratungsprozess. Für die Absolvierung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sind ein gesichertes Einkommen sowie eine geregelte Kinderbetreuung wichtig.

Soziale Netzwerke der KlientInnen wirken sich durch den informellen Austausch unterstützend aus.

Vollständige Unterlagen (ebenso wie qualitativ gute Übersetzungen) sind Voraussetzung für einen erfolgreichen Anerkennungsprozess. Bei bestimmten Personengruppen können Unterlagen nicht nachgeholt werden (bei Flüchtlingen), was Anerkennungs- und Bewertungsverfahren verhindert.

Die **aktive Mitarbeit der KlientInnen** ist notwendig für die erfolgreiche Beratung (Vereinbarung zwischen BeraterInnen und KlientInnen über bestimmte Schritte, Einhaltung von Terminen, Erledigungen, Weiterleitung von Dokumenten und Unterlagen usw.) Je kürzer die Menschen in Österreich leben und je kürzer sie nicht in ihrem erlernten Beruf beschäftigt sind, desto höher ist das Engagement und die Eigeninitiative.

www.migrant.at . www.interculturexpress.at

Ebene der BeraterInnen:

Die **wertschätzende Haltung** der AST-BeraterInnen gegenüber den Ratsuchenden ist die wesentliche Voraussetzung für eine konstruktive Zusammenarbeit. Hinzu kommen eine positive persönliche Einstellung und die **fachliche Kompetenzen** der BeraterInnen. Es wird Aufklärungsarbeit zu den Themen wie Arbeitsmarkt, Berufsfelder, Bildungssystemen und Anerkennung geleistet. Netzwerke der BeraterInnen und die **Zusammenarbeit mit lokalen für das Thema relevanten AkteurInnen** erleichtern und ersparen manche Wege für KlientInnen. Eine genaue Beschreibung und gegebenenfalls Verschriftlichung von Beratungsschritten (Zielvereinbarung, Arbeitsschritte usw.) ermöglichen eine genauere Orientierung während der laufenden Beratung. **Muttersprachliche Beratung** steigert das Vertrauen und vermindert die Kluft zwischen BeraterIn und KlientIn. Außerdem sind muttersprachliche BeraterInnen oft mit der Bildungssystematik und der Kultur des jeweiligen Herkunftslandes vertraut.

Ebene der Struktur/Einrichtungen:

Das Grundprinzip der Arbeit der Anlaufstellen beruht auf der **Wertschätzung für mitgebrachte Qualifikationen**. Auch der wertschätzende Zugang anderer Organisationen zu mitgebrachten Qualifikationen der KlientInnen steigert die Motivation und das Erfolgserlebnis bei den Betroffenen. Negative Einstellungen werden als belastend in der Anerkennungsberatung empfunden.

Ausreichende **zeitliche Ressourcen** bzw. das Angebot eine spezifische Beratung in Anspruch zu nehmen, ermöglicht KlientInnen eine differenzierte Auseinandersetzung mit der Anerkennung von mitgebrachten Qualifikationen.

Wie ein Anerkennungsprozess abläuft, hängt oft mit der aktuellen **Gesetzgebung** (Migrationsrecht, Anerkennungsregelungen, Schulrecht, Arbeitsmarktförderungs- und Arbeitslosenversicherungsregeln, etc.) zusammen, aber auch mit den (informellen) Regeln und Bestimmungen der jeweiligen Branche.

Entscheidend sind die **Nachfrage am Arbeitsmarkt und die Berufsperspektiven**. So werden jene Anerkennungsprozesse mit der Aussicht auf einen (sicheren) Arbeitsplatz durchaus als positiv erlebt. Andererseits werden Erfolgserlebnisse durch schlechtere Beschäftigungsaussichten „gemindert“, obwohl ein Anerkennungsverfahren schnell abgeschlossen sein könnte.

Die **Dauer des Anerkennungsprozesses** (dieser beinhaltet auch etwaige Ergänzungsschulungen) nimmt wesentlichen Einfluss auf Erfolgserlebnisse: je länger die Prozeduren sind, desto höher ist die Frustration bei den KlientInnen.

Ergebniseinschätzung

Im weitesten Sinne kann jede „Erledigung“ als Ergebnis an sich gesehen werden. Manchmal wird jegliche Entscheidung der KlientInnen als Erfolg empfunden, nachdem die Beratung gewisse Prozesse in Gang gesetzt hat (Entscheidung zur Durchführung, berufliche Neuorientierung, Verbleib in der IST-Situation usw.).

Als ein positives Ergebnis der Anerkennungsberatung kann das Einholen von **Bewertungen durch ENIC NARIC** gesehen werden. Die Bewertung alleine bedeutet nicht das Ende des Beratungsprozesses – oft bedarf die Bewertung einer Aufklärung von Seiten der AnerkennungsberaterInnen.

Andererseits ist der Arbeitsmarkt (sowohl das AMS als auch die ArbeitgeberInnen) nicht ausreichend sensibilisiert, was die Bedeutung einer Bewertung angeht. Somit sind die AnerkennungsberaterInnen gefordert, auf beiden Seiten **Aufklärung zu leisten**. ENIC NARIC Bewertungen wäre ein erfolgreiches Instrument für die Beurteilung von tertiären Ausbildungen, um unnötige Nostrifizierungen zu vermeiden.

Durchgeführte **Gleichhaltungsverfahren** können dienlich sein qualifikationsadäquat in den Arbeitsmarkt einzusteigen. Diese Verfahren dauern in der Regel kurz und weisen eine hohe Erfolgsquote auf. Die Gleichhaltung wird durch Ratsuchende durchaus auch als alternativer Weg zur Nostrifizierung/Nostrifikation von Abschlüssen aus dem tertiären und sekundären Bereich genutzt (z. B. TierärztIn beantragt Gleichhaltung als TierpflegerIn). Einerseits sehen sie keine realen Arbeitsmarktchancen in ihrer Profession (aus welchen Gründen auch immer). Andererseits werden sie von ArbeitgeberInnen als zu überqualifiziert angesehen, um überhaupt am – zumindest facheinschlägigen – Arbeitsmarkt einsteigen zu können, obwohl sie selbst bereit wären, durchaus weit unter ihrer mitgebrachten Qualifikation tätig zu werden.

Im Bereich der **Nostrifikation von schulischen Zeugnissen** gibt es kaum Nachfrage, da diese meistens im nicht-reglementierten Bereich liegen und die Verfahren mit großem Aufwand verbunden sind. Eine Nostrifikation wäre in erster Linie für Tätigkeiten im öffentlichen Dienst notwendig. Hier stehen jedoch sehr oft die fehlende österreichische Staatsbürgerschaft, die mangelnde (interkulturelle) Öffnung und der Aufnahmestopp im Wege. Der Fall der KindergartenpädagogInnen ist einer der Fälle, wo eine Nostrifikation notwendig sein könnte, um qualifikationsadäquat beschäftigt zu werden. Alle anderen schulischen Qualifikationen benötigen normalerweise keine formale Anerkennung bzw. Nostrifikation (ausgenommen sind die reglementierten Gesundheitsberufe).

Vielmehr wäre eine **Bewertung** dieser Abschlüsse arbeitsmarktpolitisch sehr sinnvoll, wie es derzeit bei tertiären Qualifikationen durch ENIC NARIC der Fall ist.

Nach zahlreichen regionalen und österreichweitern Vernetzungstreffen und Präsentationen bei Behörden und Organisationen, sieht man durchaus einen Wandel in der Unterstützung für die KlientInnen der Anlaufstellen. Eine **Sensibilisierung** konnte teilweise geschaffen werden. Behörden empfinden die Arbeit der ASTen als entlastend und unterstützend. Missverständnisse können teilweise durch die AST Beratung geklärt werden.

Im Idealfall, kommt es nach einem Beratungsprozess zu einer **Verbesserung der arbeitsmarktpolitischen Situation**. Entweder wird eine qualifikationsnahe Beschäftigung gefunden, ein Anerkennungsprozess wird gestartet, eine bestimmte Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme absolviert oder es wird eine finanzielle Unterstützung für die angestrebten Ziele erwirkt. Eine genaue Erhebung der arbeitsmarktpolitischen Lage nach einem Beratungs- und Anerkennungsprozess ist nicht möglich, da Informationen von KlientInnen nur selten zu den AnerkennungsberaterInnen zurückfinden.

Hürden, Probleme, Herausforderungen

Als prinzipielles Problem erweist sich nach wie vor der **schwierige, berufsadäquate Einstieg in den Arbeitsmarkt**, sogar wenn eine formale Anerkennung durchgeführt wurde oder diese an sich nicht notwendig wäre. Der Grund mag eine fehlende (inländische) Berufserfahrung sein. Eine weitere Rolle spielt die Nicht-Bereitschaft des Arbeitsmarktes, ausländische formale Qualifikationen anzuerkennen und konkret einzusetzen.

Fehlende Unterlagen von KlientInnen können den Anerkennungs- und Beratungsprozess behindern. Besonders problematisch zeigt sich dies bei Flüchtlingen, die es am Arbeitsmarkt besonders schwer haben: einerseits sind sie aufgrund der Flucht und des Asylverfahrens oft jahrelang vom Erwerbsleben ausgeschlossen, andererseits können sie ihre tatsächlichen Qualifikationen nicht mit Dokumenten belegen, da diese nicht beschaffbar sind und sie prinzipiell nicht in ihre Herkunftsländer reisen dürfen.

Als große Hürde wird das **fehlende Angebot** an speziellen, regionalen Weiterbildungsangeboten betrachtet: Vorbereitungskurse, fachspezifische Deutschkurse, berufsbegleitende Kurse usw. Manche Weiterbildungsmaßnahmen werden in einigen Bundesländern gar nicht angeboten. Für die Absolvierung dieser müssen große Distanzen in Kauf genommen werden. Der Aufwand wirkt abschreckend und wird als unüberwindbare Hürde wahrgenommen. Hinzu kommen die finanziellen Belastungen der KlientInnen.

In manchen Bundesländern sind Weiterbildungsförderungen für manche Personengruppen (z.B. Drittstaatsangehörige) nicht zugänglich.

Eine große Hürde für den Anerkennungsprozess stellt die **mangelnde Kommunikation zwischen Betroffenen und verschiedenen Behörden dar** (z.B. auch das AMS). In diesem Sinne ist es positiv, dass durch die Vernetzung und die Kontaktpflege, ein gegenseitiges Verständnis geschaffen werden konnte. Nach Vernetzungstreffen und Präsentationen bei Behörden, gibt es einen Wandel in der Betreuung der KlientInnen durch diese.

Eine lang **anhaltende dequalifizierte Beschäftigung**, als auch eine mangelnde Schätzung der mitgebrachten Qualifikationen seitens der ArbeitgeberInnen aber auch Behörden, beeinflusst stark die Beratung. Je länger jemand von Dequalifizierung betroffen ist, desto schwieriger ist die Motivationsarbeit als auch eine tatsächliche berufsadäquate Integration in den Arbeitsmarkt.

Damit verbunden sind **unrealistische Erwartungen** von Seiten der KlientInnen aber auch von Seite betreuender Organisationen. Manchmal werden bei den Betroffenen falsche Hoffnungen geweckt und die Enttäuschung wird noch größer. AsylwerberInnen haben beispielweise wenige Möglichkeiten, rechtmäßig unselbständig beschäftigt zu werden. Auch eine Nostrifizierung ihres Studiums löst nicht diese Situation.

Überzogene und unrealistische Erwartungen der KlientInnen bergen ein großes Frustrationspotential und können sich auf die Beratungssituation negativ auswirken.

Ein strukturelles Problem, mit dem BeraterInnen regelmäßig konfrontiert werden, sind jene Qualifikationen aus dem Ausland, für die es **kein entsprechendes Äquivalent** in Österreich gibt (z.B. Hebammen aus dem ex-Jugoslawischen Raum).

Verbesserungsvorschläge, Forderungen

Die österreichweiten Anlaufstellen haben während des ersten Jahres 2013 insgesamt 4.599 Personen beraten. 44 % dieser Ratsuchenden haben im Ausland eine mittlere oder höhere Ausbildung abgeschlossen. Da ein Großteil dieser Ausbildungen zu nicht reglementierten Tätigkeiten führt, ist eine formale Anerkennung nicht notwendig. Umso mehr wäre eine Bewertung dieser Qualifikationen zielführend. Mit Anfang der Projektlaufzeit im Jänner 2013 war eine Bewertungsstelle für sekundäre Ausbildungen geplant. Bis dato kam es aber leider noch nicht zur Umsetzung dieser.

In Bezug auf das BMUKK wäre es empfehlenswert, dass KlientInnen **uneingeschränkten Zugang zu Antragsformularen** haben, was derzeit im Bereich der Nostrifikation von kindergartenpädagogischen Ausbildungen nicht der Fall ist. Im Gegenteil, es entsteht der Eindruck, dass teilweise einzelne Personen an der Durchführung der Nostrifikation gehindert werden. Es ist bewusst, dass auch die Möglichkeit der Antragstellung dazu führt, dass ein umfassendes Nostrifikationsverfahren durchgeführt wird. Hierbei kommt es zu einem Vergleich der unterschiedlichen Lehrpläne und dies führt dazu, dass auf außerordentlichem Weg österreichische Unterrichtsinhalte nachgeholt werden müssen.

Hier bedarf es der Änderung von **gesetzlichen Rahmenbedingungen**. Im kindergartenpädagogischen Bereich herrscht eine Undurchschaubarkeit, die sich in einer Vielzahl von unterschiedlichsten Verordnungen, Bestimmungen und Berufsbezeichnungen in den einzelnen Bundesländern widerspiegelt. Eine österreichweite Vereinheitlichung würde Abhilfe schaffen.

Ebenfalls könnte die **Berücksichtigung von Praxiserfahrung** Anerkennungsprozesse positiv beeinflussen, da derzeit für viele formale Anerkennungsverfahren die oft mehrjährige Berufserfahrung keinerlei Rolle spielt.

Berufsbegleitende und modulare Maßnahmen sind gefragt. Regional betrachtet, besteht ein großer **Nachholbedarf bei Kursangeboten**. Dies betrifft sowohl Angebote im Bereich der Sprachvermittlung als

auch Kompensationsmaßnahmen (Nostrifikationskurse, Anpassungslehrgänge usw.) Die Einbindung des Anerkennungsthemas bei der Konzeptionierung und Überarbeitung neuer und bestehender Weiterbildungsmaßnahmen könnte den Mangel an Angeboten beheben.

Zukunftsempfehlungen, Weiterentwicklung

Anerkennungsberatungsstellen haben derzeit keine Ressourcen für eine vertiefte Bildungs- aber auch Kompetenzberatung. Die Entwicklung von **weiterführenden Projekten und Maßnahmen** wäre hilfreich. Solche Programme könnten den beruflichen Ein- und Aufstieg von dequalifiziert Beschäftigten oder davon Bedrohten wesentlich unterstützen.

Sensibilisierungsmaßnahmen in Bezug auf das Thema Anerkennung (sowohl auf ArbeitgeberInnen als auch auf ArbeitnehmerInnenebene), Unterstützungsangebote für Betriebe und BetriebsrätInnen könnten zumindest in konkreten Einzelfällen hilfreich sein.

Bewertungen von tertiären Ausbildungen werden von ENIC NARIC einheitlich erstellt. Die Wertigkeit dieser ist am Arbeitsmarkt unterschiedlich und variiert wiederum von Bundesland zu Bundesland, von Branche zu Branche, von Betrieb zu Betrieb. Dies erfordert eine Sensibilisierung für den Wert bei KooperationspartnerInnen und Behörden. Bewertungen von tertiären und sekundären mitgebrachten Qualifikationen sollen künftig als Grundlage für die Betreuung durch das Arbeitsmarktservice österreichweit dienen.

Fallbeispiele

Fallbeispiel 1:

Frau P. hat in Kuba ein Diplomstudium der Physik abgeschlossen, stieg jedoch nach dem Umzug nach Österreich im Gastgewerbe in den Arbeitsmarkt ein.

Nach der erfolgreichen Beratung und der eingeholten Bewertung durch ENIC NARIC Austria wurde die Klientin ermutigt, sich um einen qualifikationsadäquaten Job zu bewerben. Die eingeholte Bewertung ermöglichte dem Arbeitgeber die Qualifikation der Klientin einzuschätzen. In der Bewerbung konnte Frau P. nun selbstbewusster auftreten, da sie ein durch das Wissenschaftsministerium ausgestelltes Dokument vorweisen konnte.

Die Klientin wurde als Physikerin angestellt.

Fallbeispiel 2:

Herr K. hat in seiner Heimat Mazedonien eine Bautechnische Schule mit Matura abgeschlossen. Seit 23 Jahren arbeitet er nun in Wien bei einem Bauunternehmen. Dort erledigte er vorwiegend Fachtätigkeiten im Tiefbau. Nachdem er erfuhr, dass es eine Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen gibt, kam er zu einem Termin in die AST Wien. Während der Beratung stellte sich heraus, dass Herr K. trotz seiner Tätigkeit als Facharbeiter immer als Hilfsarbeiter angemeldet war.

Da er im Falle einer Berufsunfähigkeit oder einer Invalidität keinen Berufsschutz genoss, riet die BeraterIn zu einer Gleichhaltung im Lehrberuf TiefbauerIn. Alle Unterlagen wurden zusammengestellt, ein Tätigkeitsbericht mit einer Auflistung aller bereits durchgeführten Fachtätigkeiten erarbeitet. Nach einigen Wochen bekam Herr K. eine volle Gleichhaltung durch das BMWFJ ausgestellt. Diesen Gleichhaltungsbescheid legte er seinem Arbeitgeber vor, der dies zur Kenntnis nahm. Der Klient kann nun im Zweifelsfall seine Berufsschutzansprüche auch rückwirkend geltend machen.

Fallbeispiel 3:

Frau T. hat in Kirgistan das Studium der Pharmazie abgeschlossen und zwei Jahre in einer Apotheke in ihrer Heimatstadt als Pharmazeutin gearbeitet. Nach der Übersiedlung nach Österreich fand sie eine Anstellung als Hilfskraft in einer Linzer Apotheke. Während der Anerkennungsberatung erfuhr Frau T. über die Möglichkeit der Gleichhaltung ihrer bereits abgeschlossenen Ausbildung mit dem österreichischen Lehrberuf Pharmazeutische Assistentin. Der Antrag wurde beim BMWFJ gestellt und Frau T. erlangte eine volle Gleichhaltung. Unmittelbar danach wurde sie als Fachkraft eingestellt. Die Arbeit in der Apotheke macht ihr große Freude und sie bereitet sich derzeit für das Nostrifizierungsverfahren für Pharmazie an der Universität Innsbruck vor.