

Euroguidance-Fachtagung 2016

Valuing competences

Der Wert von mitgebrachten Kompetenzen und Qualifikationen
und deren Anerkennung

Wien, 3. November 2016



www.euroguidance.at

euro
guidance
österreich

Inhaltsverzeichnis

Euroguidance Österreich

Editorial 3

Teil I

**Valuing competences: Der Wert von mitgebrachten Kompetenzen
und Qualifikationen und deren Anerkennung 6**

Anne-Sophie Schmidt

Erfolgreiche Integration durch Anerkennung ausländischer Qualifikationen:
Evidenz aus OECD-Ländern 7

Erol Yildiz

Kreative Potentiale transnationaler Lebensentwürfe und Bildungskarrieren:
Plädoyer für eine postintegrative Sicht der Dinge 11

Norbert Bichl

Das österreichische Anerkennungssystem 16

Gerhard Krötzl

Aktuelle Entwicklungen im Bereich Lifelong Guidance 25

Karin Hirschmüller, Eva Baloch-Kaloianov und Alexandra Enzi

Aktuelles von Euroguidance und Europass Österreich 31

Teil II

Blick in die Praxis 36

Milica Tomić, Akanksha Mankani und Darjuscha Rezazadeh-Ardebili

Bildungssysteme ausgewählter Länder ergründen für die
(Anerkennungs-) Beratung in Österreich 37

Alexandra Enzi

„In Österreich ankommen“: Mit den Go-Europe Netzwerken 42

| | |
|---|-----------|
| <i>Nermina Imamovic und Bahar Demirbilek</i> | |
| Kompetenzen anerkennen, berufliche Orientierung begleiten | 46 |
| | |
| <i>Peter Härtel</i> | |
| Integration am Arbeitsmarkt: Ansätze aus der Wirtschaft | 52 |
| | |
| <i>Sascha Meinert</i> | |
| Diversität und Kompetenz: Alternative Entwicklungsszenarien | 60 |
| | |
| <i>Sascha Meinert</i> | |
| Wrap Up und Ausblick: Die Euroguidance Fachtagung 2016 | 67 |
| | |
| Teil III | |
| Anhang | 76 |
| Annex I: Programm der Euroguidance-Fachtagung 2016 | 77 |
| Annex II: Methodenmarkt | 82 |
| Annex III: Das österreichische Bildungssystem | 91 |
| Impressum | 92 |

Editorial

Die Euroguidance-Konferenz 2016 beleuchtete die Implikationen von Migration und Flucht für die Bildungs- und Berufsberatung und näherte sich dem Thema der Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen aus einer transnationalen und österreichischen Perspektive.



Abbildung 1: Das Team von Euroguidance Österreich mit den Expertinnen und Experten der Fachtagung 2016

Die Konferenz wurde in enger Zusammenarbeit mit Gerhard Krötzl, Bundesministerium für Bildung (BMB) sowie Norbert Bichl, dem Koordinator des Netzwerk der Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Kompetenzen (AST) konzipiert. Inhaltlich wurden sowohl erste Ergebnisse einer laufenden internationalen OECD Studie, als auch konkrete Methoden der Kompetenzerfassung, kultursensible Beratungs- und Unterstützungsangebote sowie das System der Anerkennung in Österreich dargestellt und diskutiert.

Das Format der Euroguidance-Fachtagung sieht traditionell sowohl internationale und nationale plenare Beiträge, als auch interaktive Workshops vor. Diese Möglichkeit eines intensiven Austausches und des Kennenlernens neuer Methoden und Projektergebnisse im

Rahmen des „Methodenmarktes“ kam, wie schon in den vergangenen Jahren, bei den über 160 Teilnehmenden sehr gut an.

Im vorliegenden Tagungsband finden sich Beiträge zu den Vorträgen im Plenum, den Workshops und eine Rückschau auf die Ergebnisse der Tagung in Verbindung mit einer Analyse der gesellschaftlichen Herausforderungen und Trends, verfasst von Sascha Meinert, Institut für prospektive Analysen, der die Konferenz ebenfalls methodisch begleitet hat.

Anne-Sophie Schmidt (Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD), Abteilung für Internationale Migration) stellt die ersten Ergebnisse einer OECD-Studie zur Integration am Arbeitsmarkt durch Anerkennung (mitgebrachter) ausländischer formaler Qualifikationen im OECD-Ländervergleich vor.

Erol Yildiz (Universität Innsbruck, Institut für Erziehungswissenschaft) beleuchtet in seinem Beitrag mit Blick auf die wichtigsten Eckpunkte europäischer Migrationsgeschichte sowie den aktuellen Diskurs zur Flüchtlingssituation in Österreich und Deutschland das Potenzial internationaler Bildungswege der „postmigrantischen“ Generation und plädiert für einen „postintegrativen“ Zugang, um langfristig die gesellschaftlichen Chancen durch Zuwanderung pragmatisch wahrzunehmen.

Wie auf nationaler Ebene die Validierung und Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen erfolgt, darüber informiert Norbert Bichl (AST) als Koordinator der Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Kompetenzen in seinem Beitrag.

Gerhard Krötzl (Bundesministerium für Bildung, Schulpsychologie) informiert in seinem Beitrag über die aktuellen Entwicklungen im Bereich Lifelong Guidance, sowie die Implikationen gesetzlicher Neuerungen wie Anerkennungsgesetz und Ausbildungspflicht für den Bereich der Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB).

Von Seiten Euroguidance und Europass wird im vorliegenden Tagungsband über die Möglichkeiten der Antragsstellung im Programm „Erasmus+ Bildung“ sowie das neue Tool „www.lerneninösterreich.at“ informiert. Die fünf Europass Dokumente bieten eine hervorragende Grundlage zur Sichtbarmachung von (mitgebrachten) Kompetenzen.

Weitere Beiträge im Tagungsband wurden von den Leiterinnen und Leiter der fünf Workshops auf der Konferenz verfasst. Das Themenspektrum reicht vom Einblick in Unterschiede und Ähnlichkeiten ausgewählter Bildungssysteme, darunter das syrische und afghanische (Milica Tomić, Akanksha Mankani und Darjusch Rezazadeh-Ardebili, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen in Wien), über den Nutzen europäischer Netzwerke für die Bildungs- und Berufberatung (Alexandra Enzi, Europass), konkrete

Methoden der Kompetenzerfassung (Nermina Imamovic und Bahar Demirbilek, *migrare* Oberösterreich) bis zur Integration am Arbeitsmarkt (Peter Härtel, Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft) sowie den Einblick in die methodische Szenarienarbeit in Hinblick auf Diversität und Kompetenz (Sascha Meinert, Institut für prospektive Analysen).

Euroguidance Österreich dankt allen Personen, die in der Vorbereitung der Veranstaltung inhaltliche unterstützt haben, sowie all jenen, die als Vortragende, Moderatoren und Moderatorinnen, Expertinnen und Experten, Rapporteurs und Rapporteuren und Projektaussteller/innen sowie als aktive Teilnehmer/innen zum Gelingen der Konferenz beigetragen haben.

Wir danken auch Janine Handel, Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft, die die vorliegende Konferenzdokumentation lektoriert hat.

Das Team von Euroguidance Österreich wünscht eine spannende Lektüre!

Carin Dániel Ramírez-Schiller

Eva Baloch-Kaloianov

Karin Hirschmüller

Cornelia Meier

Teil I

Valuing competences

Der Wert von mitgebrachten Kompetenzen und Qualifikationen und deren Anerkennung

Key Note Sessions

Erfolgreiche Integration durch Anerkennung ausländischer Qualifikationen: Evidenz aus OECD-Ländern

Daten und Fakten zum Thema „Anerkennung“

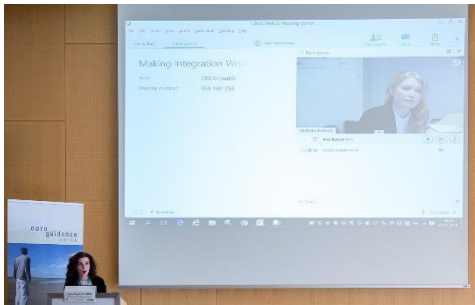


Abbildung 2: Anne-Sophie Schmidt, OECD, International Migration Division, via Live-zuschaltung (im Bild rechts oben)

Die Mehrzahl der Zuwanderer haben ausländische Qualifikationen...

In Europa haben geschätzte 63 Prozent der im Ausland geborenen Personen Qualifikationen im Ausland erworben, in Österreich sind es sogar 72 Prozent (OECD und EU, 2015). Die Studienfelder von hochqualifizierten Migranten und Migrantinnen und hochqualifizierten im Inland geborenen Personen sind dabei erstaunlich ähnlich – unabhängig davon, wo die Qualifikation erworben wurde. Doch: Warum ist es überhaupt wichtig, ob eine Qualifikation im Ausland oder im Inland erworben wurde?

... und in Europa erbringen ausländische Qualifikationen einen geringeren Ertrag gemessen an der Beschäftigungsquote als im Inland erworbene Qualifikationen.

Der Wert einer im Ausland erworbenen Qualifikation gemessen an der Beschäftigungsquote ist in Europa deutlich geringer, als jener einer im Inland erworbenen Qualifikation (Damas de Matos und Liebig, 2014).

Zuwanderer, die ihre Qualifikation im Inland erworben haben, haben allerdings deutlich geringere Erträge, als Personen, die im Inland geboren wurden. Dieser Unterschied steigert sich noch, wenn man Qualifikationen im Ausland erworben hat. Das heißt, wenn man Zuwanderer mit dem höchsten Bildungsabschluss auf ausländischem Qualifikationsniveau mit im Inland geborenen Personen mit dem höchsten Bildungsabschluss vergleicht, dann stellt man hier einen über 10 Prozentpunkte großen Unterschied in der Beschäftigungsquote fest.

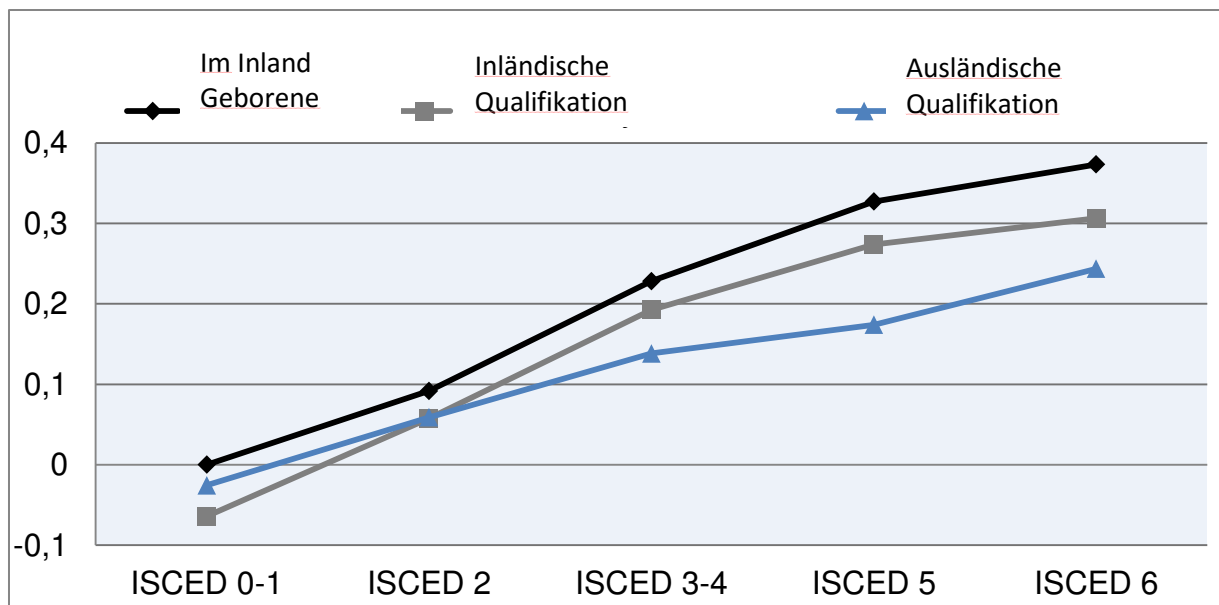


Abbildung 3: Bildungserträge gemessen an der Beschäftigungsquote nach Bildungsniveau und Herkunft der Qualifikation (Damas de Matos und Liebig, 2014)

Außerdem ist – unabhängig vom Qualifikationsniveau – der Ertrag von Qualifikationen aus Drittstaaten geringer, als jener von Qualifikationen aus einem EU-Staat.

Es ist wichtig, wo genau die ausländische Qualifikation erworben wurde. Qualifikationen aus Drittstaaten werden in Europa noch einmal deutlich stärker abgewertet, als Qualifikationen aus anderen EU-Staaten.

Beschäftigte Zuwanderer sind häufiger für ihren Job überqualifiziert – vor allem in Europa.

Überqualifizierung¹ bedeutet in diesem Zusammenhang, dass eine Person in einer Beschäftigung ist, für die sie formal überqualifiziert ist, das heißt, für die sie formal einen zu hohen Bildungsabschluss hat. Im Ausland geborene Personen haben in Europa eine circa 12 Prozentpunkte höhere Überqualifizierungsrate, als im Inland geborene Personen. Weiters sind in Drittstaaten erworbene Qualifikationen deutlich stärker abgewertet, als in einem EU-Staat erworbene Qualifikationen.

Ein Fazit hier ist, dass es grundsätzlich Probleme bei der Übertragbarkeit von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen und Fähigkeiten gibt.

Dies hängt zum Teil mit den niedrigeren Sprach-, Lese- und Schreibkenntnissen von Zuwanderern zusammen...

Ein Teil des Problems ist dabei auf mangelnde Sprach- bzw. Lese- und Schreibfähigkeiten zurückzuführen. Zuwanderer haben niedrigere Schreib- und Lesefähigkeiten als im Inland geborene Personen und dies gilt für alle Qualifikationsniveaus.

¹ Die Begriffe „Überqualifizierung“ und „Dequalifizierung“ werden in diesem Tagungsband wechselseitig austauschbar verwendet.

... denn Sprachkenntnisse haben einen erheblichen Einfluss auf die Arbeitsmarktintegration.

Im Ausland geborene Personen ohne Kenntnisse der Sprache des Gastlandes sind mehrfach benachteiligt (niedrigeres Bildungsniveau, höhere Wahrscheinlichkeit ausländische Qualifikationen zu haben und Flüchtling zu sein, etc.). Doch selbst wenn man all diese Nachteile kontrolliert, haben im Ausland geborene Personen ohne Kenntnisse der Sprache des Gastlandes eine 14 Prozentpunkte niedrigere Beschäftigungsrate als andere Zuwanderer und eine durchschnittlich 17 Prozentpunkte höhere Überqualifizierungsrate. Bei Arbeitsmigrantinnen und -migranten ohne Sprachproblemen kann hingegen keine höhere Überqualifizierungsrate mehr festgestellt werden.

Der "Wert" ausländischer Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt kann durch deren Anerkennung enorm gesteigert werden. Dies gilt vor allem für Zuwanderer aus einkommensschwachen Ländern.

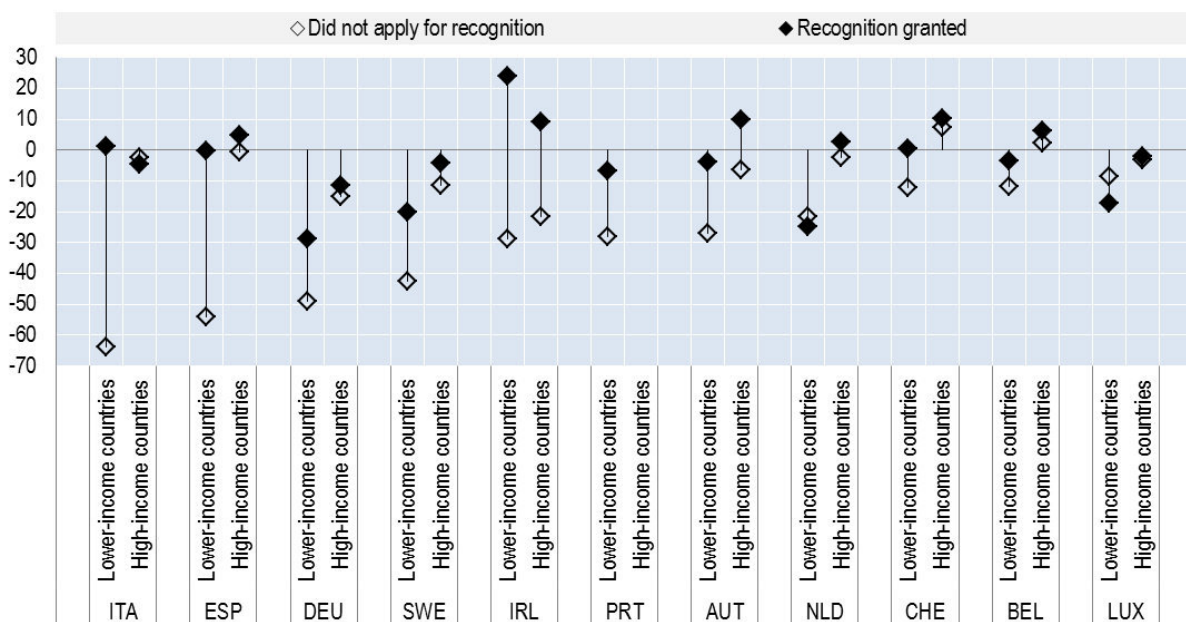


Abbildung 4: Unterschied zwischen dem Anteil im Inland und im Ausland geborener hochqualifizierter Beschäftigter, deren Beschäftigung mindestens ihrem Qualifikationsniveau entspricht, 2008 (Liebig und Huddleston, 2014)

Zuwanderer sind seltener als im Inland geborene Personen gemäß ihrem Beschäftigungsniveau eingestellt. Wenn allerdings Personen mit ausländischen Qualifikationen diese zum Beispiel in Österreich anerkennen lassen, hat das Anerkennungsverfahren eine stark positive Wirkung für diese Menschen auf dem Arbeitsmarkt. So ist es sogar so, dass Einwanderer aus einkommensstarken Ländern, die ihre Qualifikation in Österreich anerkennen lassen, im Durchschnitt häufiger entsprechend ihrem Qualifikationsniveau beschäftigt sind, als in Österreich geborene Personen mit vergleichbarem Qualifikationsniveau. Im Anerkennungsverfahren sind in der EU circa zwei Drittel aller Bewerber/innen erfolgreich, in Österreich sind dies sogar über 80 Prozent (Eurostat, 2008). Allerdings weiß man auch, dass Behörden häufig Personen, bei denen sie davon ausgehen, dass sie keine Anerkennung erhalten werden, davon abraten, sich für ein formelles Verfahren zu entscheiden – dies geschieht häufig aus Kosten-, aber auch aus Zeitgründen. Weiters nutzen relativ wenige Zuwanderer bestehende Anerkennungsmöglichkeiten. In europäischen Ländern, für die Daten verfügbar sind, waren es beispiels-

weise rund 38 Prozent der hochqualifizierten Zuwanderer mit ausländischen Qualifikationen, die sich um eine Anerkennung beworben haben.

Fazit: Die Anerkennung ausländischer Qualifikationen ist ein wichtiges Mittel, um den Wert ausländischer Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt zu nutzen und zu steigern.

Der Link zu der Studie, auf welcher der Beitrag basiert, ist www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/erfolgreiche-integration-evaluierung-und-erkennung-auslandischer-qualifikationen_9789264278288-de;jsessionid=31kluetv02kus.x-oecd-live-02.

Literatur

Damas de Matos und Liebig (2014): The Qualifications of Immigrants and their Value in the Labour Market: A Comparison of Europe and the United States, In: OECD/EU (2014), Matching Economic Migration with Labour Market Needs, OECD Publishing, Paris.

Eurostat (2008): EU Labour Force Survey, Labour market situation of migrants and their immediate descendants.

Liebig und Huddleston (2014): "Labour market integration of immigrants and their children: Developing, activating and using skills", in International Migration Outlook 2014, OECD Publishing, Paris.

OECD und EU (2015): Settling In: OECD Indicators of Immigrant Integration, OECD Publishing, Paris.

OECD (2017): Erfolgreiche Integration - Evaluierung und Anerkennung ausländischer Qualifikationen, OECD Publishing, Paris.

Autorin

Anne-Sophie Schmidt ist seit 2015 Policy Analyst an der Internationalen Migrationsabteilung der Organisation für Wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD). Ihr Arbeitsbereich umfasst die Integrationspolitik in OECD Ländern und sie ist Koautorin der OECD Studie „Erfolgreiche Integration. Flüchtlinge und andere Schutzbedürftige“ sowie der 2017 herausgegebenen OECD Studie Erfolgreiche Integration - Evaluierung und Anerkennung ausländischer Qualifikationen. Von 2013 bis 2014 war sie Consultant an der Internationalen Migrationsabteilung der OECD mit dem Aufgabenbereich der Arbeitsmigration in OECD Länder, wo sie Koautorin der OECD Studie „Zuwanderung ausländischer Arbeitskräfte: Österreich“ war. Zwischen 2011 und 2013 absolvierte sie Studienaufenthalte am Bundesamt für Migration und Flüchtlinge in Nürnberg, am Europäischen Forum für Migrationsstudien der Universität Bamberg und im Deutschen Bundestag. Sie hat Sozial- und Rechtswissenschaften in Maastricht, Paris, Berlin und Toulouse studiert.

Email: anne-sophie.schmidt@oecd.org

Homepage: www.oecd.org/migration

Kreative Potentiale transnationaler Lebensentwürfe und Bildungskarrieren: Plädoyer für eine postintegrative Sicht der Dinge

„Dass Menschen gleichzeitig mit und in verschiedenen Kulturen, Loyalitäten, Identitäten und Sprachen leben können, scheint in Deutschland immer noch Staunen hervorzurufen – dabei ist es kulturgeschichtlich eher die Regel als die Ausnahme.“ (Kermani, 2010)

Transnationale Migration: eine historische Normalität

Ein Blick auf die wichtigsten Eckpunkte europäischer Migrationsgeschichte legt nahe, dass Sesshaftigkeit über mehrere Generationen ein Mythos ist. Migrations- / Mobilitätserfahrungen und die damit verbundene Diversität/Heterogenität haben das Zusammenleben immer geprägt. Phänomene wie Migration, Transnationalität oder Transkulturalität haben dabei wesentlich zur Kosmopolitisierung, Pluralisierung und Diversifizierung europäischer Gesellschaften und unseres Alltagslebens beigetragen.



Abbildung 5: Erol Yildiz, Leopold-Franzens-Universität Innsbruck

So zeigt eine aktuelle Ausstellung in Innsbruck mit dem Titel „Alles fremd – alles Tirol“ (2016) eindrucksvoll, dass es sich bei vielen Phänomenen, mit denen wir tagtäglich zu tun haben und die wir als typisch „eigen“ oder „tirolerisch“ wahrnehmen, aus historischer Sicht um Entwicklungen handelt, die ohne Einflüsse von außen kaum denkbar sind, wie das folgende Zitat aus dem Ausstellungskatalog vor Augen führt: „Ob durch Handwerk, Handel oder Reisen: der Kontakt mit anderen Ländern prägt und verändert Menschen und ihre Kultur. Wissen wird angeeignet, Techniken übernommen, Äußeres nachgeahmt oder in die eigene Kultur übersetzt. Selbst regional verankerte, ortstypische Kultur hat deshalb eine überregionale, ja globale Dimension.“

Oder nehmen wir Wien: Die anlässlich einer Sonderausstellung des Historischen Museums zur Geschichte und Gegenwart der Zuwanderung nach Wien (1996) veröffentlichten Beiträge belegen aus unterschiedlichen Perspektiven, welche Rolle Migrationsbewegungen für die Entwicklung, Urbanisierung und Diversifizierung der Stadt gespielt haben. Große Entwick-

lungsschritte in der Stadtgeschichte gingen immer mit dem Zuzug von Menschen einher, die neue Ideen, Sichtweisen, Impulse und vielfältige Kompetenzen mitbrachten. So wird einleitend festgestellt: „Gerade das typisch Wienerische hat viel mit der Randlage und Brückenfunktion dieser Stadt zu tun, mit den vielen Migrationsströmen, die ihre tiefen Spuren hinterlassen haben, ja unser Selbstverständnis bis heute prägen – auch wenn wir uns dessen oft nicht bewusst sind [...]. Im Alltagsleben der Wienerinnen und Wiener von heute kommt diese multiethnische Bevölkerungsentwicklung vor allem in der Sprache, Familiennamen, Straßennamen, Bräuchen und in der ‚Wiener Küche‘ zum lebendigen Ausdruck. In sehr vielen Fällen auch durch den Stammbaum der eigenen Familie.“

Auch in der Gegenwart gehören weltweite Bezüge zur Alltagsnormalität. Die Alltagssituationen, in denen wir uns bewegen, handeln, Biographien konstruieren oder Bildungskarrieren organisieren, sind auf vielfältige Weise in Prozesse und Ereignisse involviert, die nicht lokal definierbar sind, auch wenn sie sich lokalspezifisch manifestieren. Unsere Aktions-, Erfahrungs- und Vorstellungsräume sind von globaler Reichweite und dies ist ein integraler Bestandteil unserer Lebensentwürfe. Auf diese Weise werden mehrere Heimaten und Zugehörigkeiten ohne weiteres möglich.

Eine postmigrantische/kontrapunktische Lesart

Diese historisch gewachsene Vielfalt und die daraus hervorgehenden Fähigkeiten und Ressourcen von Menschen wurden mit der Entstehung von Nationalstaaten unterdrückt und marginalisiert. Ein homogen-ethnisches Zeitbewusstsein wurde eingeleitet und neue kulturelle Normvorstellungen etabliert. Neue Einheiten wurden simuliert, einige Sprachen privilegiert, andere marginalisiert.

Die Transnationalisierungsprozesse und die damit einhergehende Öffnung der Orte zur Welt lassen solche Homogenisierungstendenzen fraglich erscheinen und erfordern ein anderes Bewusstsein. Um die historisch gewachsenen Ressourcen in einer globalisierten Welt vor Ort sichtbar zu machen, brauchen wir eine *postmigrantische Perspektive* bzw. eine *kontrapunktische Lesart*, aus der heraus wir über die Lebenswirklichkeiten der Menschen vor Ort, über transnationale Verbindungen und transnationale Karrieren erfahren und andere Praxisformen ans Licht bringen können.

Bei der postmigrantischen Generation, um die es mir hier geht, handelt es sich um die Nachkommen der Zugewanderten, die jetzt beginnen, ihre Geschichten neu und anders zu erzählen, neue Haltungen und Lebensentwürfe zu entwickeln. Durch den kontrapunktischen Blick werden binäre Zuordnungen von „Wir“ und „Die“ aufgebrochen und neue Perspektiven auf die Gesellschaft eröffnet. Der deutsch-türkische Schriftsteller Feridun Zaimoglu bringt es so zum Ausdruck: „Immer noch die irrierte Idee von zwei Kulturblöcken, die aufeinanderprallen. Entweder da drin oder dort drin oder dazwischen zerrieben [...]. Ich habe mich nie als ein Pendler zwischen zwei Kulturen gefühlt. Ich hatte auch nie eine Identitätskrise. Ich wusste vielmehr, dass es nicht eine deutsche, sondern viele Realitäten gibt.“ (Zaimoglu, 2000, 46)

In einer globalisierten und durch Vielfalt geprägten Welt heißt Migration nicht einfach, von einem Ort aufbrechen, in den nächsten einwandern und dort integriert werden. Vielmehr entstehen durch Migrationsbewegungen neue Räume, neue Lebensentwürfe und transnationale Bildungskarrieren, durch grenzüberschreitende Prozesse und Verbindungen werden Globalisierungsprozesse, die für Zusammenleben, Alltagspraxis und Bildungsprozesse von Bedeutung sind, in den lokalen Alltag übersetzt. So schaffen weltweite Öffnungsprozesse neue Möglichkeiten für transnationale Biographien und Bildungskarrieren vor Ort. Gerade postmigrantische Lebensentwürfe und Lebenskonstruktionen sind Beispiele dafür, wie transnationale Netzwerke und Strategien entwickelt werden, wie weltweite Zugehörigkeiten zustande kommen, in die Alltagspraxis übersetzt und als transkulturelles Kultur- und Sozialkapital genutzt werden. Hier einige biographische Beispiele:

„Ich bin schon sehr viel herumgekommen. Als ich zwei Jahre alt war, verließ ich mit meiner Familie Aserbaidshans und kam nach Polen. [...] Ein Teil der Familie lebt noch dort. Nachdem wir eine Zeit lang in Polen waren, lebten wir in Tschechien. Leider mussten wir auch dieses Land bald verlassen, da meine Eltern dort nicht arbeiten konnten. Als ich neun Jahre alt war, sind wir nach Österreich gekommen. Nach etwa zwei bis drei Monaten habe ich die deutsche Sprache gelernt. Ich liebe es, viele Sprachen zu sprechen. Ich kann Aserbaidshansisch durch meinen Vater, Türkisch, Englisch, Deutsch, Russisch und ein wenig Tschechisch. [...] Mit einer Freundin meiner Mutter zum Beispiel spreche ich Russisch, um in Übung zu bleiben. Außerdem möchte ich noch Spanisch, Italienisch und Französisch lernen. [...]“ (Schülerin (16) aus Klagenfurt, Sautter, 2012, 23).

„Mein Vater stammt aus Albanien und meine Mutter ist Serbokroatin. Weil mein Vater Verwandte in der Schweiz hat, ist er immer schon viel gereist. Er hat auch dort gearbeitet, schon bevor ich geboren bin. Als ich ein Jahr alt war, sind wir nach Klagenfurt gekommen. Meine Familie ist ziemlich international. Verwandte haben wir fast überall, in der Schweiz, in Bulgarien, in Kroatien, in Italien, in New York. Die eine Tante ist Türkin, die andere ist Bosnierin, die nächste ist Bulgarien. Es ist ein großes Mischmasch, verstreut in der ganzen Welt. [...] Viele Leute im Kosovo sind mit mehreren Sprachen aufgewachsen. Wenn ich in meinem Heimatort anfangen würde, Türkisch zu reden, würde man mir auf Türkisch antworten, würde ich Kroatisch reden, würde man mir auf Kroatisch antworten. [...]“ (Schülerin (17) aus Klagenfurt, Sautter, 2012, 25).

In biographischen Erzählungen werden unterschiedliche Orte, Menschen, Erfahrungen und Ereignisse miteinander verbunden. So gewinnen Biographien durch jeweilige Strategien und Verknüpfungen ihre spezifischen Ausprägungen, wie die folgenden Interviewpassagen aus einer Studie in Kärnten verdeutlichen (Diversity Kompass, 2012):

„Ich bin mehrsprachig aufgewachsen. Wenn man so will, als italienisches Gastarbeiterkind in der Schweiz. Ich hab' auch in England studiert...empfinde, dass die Italiener offener, spontaner und zugänglicher sind. Kommen eher auf einen Ausländer zu. Diese Offenheit ist historisch, kulturell bedingt.“ (Internationale Mitarbeiterin bei Infineon in Villach)

„Meine Großmutter ist Deutsche, mein Großvater ist Russe oder Ukrainer. Getroffen haben sie sich in Polen, welches geteilt war. Da haben sie sich kennengelernt, dann kam der Rest der Familie und nach dem zweiten Weltkrieg sind die meisten wieder zurück nach Deutschland gegangen. Ein Teil ist geblieben. Ich glaube, ich bin ein Nomade und gehe weiter. Es zieht mich weiter. Ich kann mir vorstellen mit sechzig wieder hierhin zu kommen.“ (Cafébesitzer aus Klagenfurt)

So werden bewegte Zugehörigkeiten, weltweit gespannte Mehrfachverbindungen und Heimaten zu einem komplexen, vielschichtigen und hybriden Phänomen, zu einer biographischen Ressource in einer globalisierten Welt. Lokalität erscheint hier als ein Ergebnis von unterschiedlichen Zugehörigkeiten und Beziehungen, die weit über den Ort hinausreichen. Aus solchen Netzwerken und Lebensentwürfen entstehen neue Formen, die die Betroffenen aus vermischten Einflüssen auf lokaler Ebene reflexiv zusammenfügen und als Ressource für ihre Lebenskonstruktionen und Bildungskarrieren zu nutzen wissen. Solche Entwicklungen verweisen auf eine Alltagspraxis, die der Wirklichkeit der globalisierten Welt nicht hinterherhinkt, sondern sie vorantreibt und nach außen öffnet.

Das Leben zwischen oder in unterschiedlichen Welten, das aus der Außensicht auf Migration bisher als „Zerrissenheit“ oder „Leidensprozess“ dramatisiert wurde, erfährt jetzt eine biographische Relevanz für die Betroffenen und wird möglicherweise zu einer passenden Metapher für die kosmopolitischen Zeichen der Zeit. „Dazwischensein“ zeigt sich als eine kreative soziale Praxis, eröffnet Räume der Individualität, gehört für viele zum ganz normalen Alltag – oder wie ein Gesprächspartner es ausdrückte: „Dazwischensein hat mich immer geprägt“. In diesem Sinne stellt Regina Römhild zutreffend fest: „Es ist die Illusion der Sesshaften, dass man sich räumlich und kulturell auf ein Territorium festlegen muss, um eine Antwort auf die Frage der Identität zu finden.“ (2003, 14)

Fazit: Postintegrative Sicht der Dinge

Die Wahrnehmung von Migration, Transnationalität und Vielheit als historische Normalität deutet an, dass Gesellschaften überall und dauerhaft von den Erfahrungen und Wirkungen des Kommens, Gehens und Bleibens geprägt sind. Bewegung kann daher nicht als negative Abweichung von Sesshaftigkeit gedeutet werden, sondern stellt eine Normalität und gleichzeitig notwendige Voraussetzung für Lebensentwürfe und biographische Orientierungen dar. Kontrapunktisch betrachtet, zeigt die Lebenspraxis, dass Menschen mehrheimische Zugehörigkeiten entwickeln, vielfältige Lebensentwürfe und Bildungskarrieren formulieren (können), die über das Lokale, Regionale und Nationale hinausgehen und den Alltag mit der Welt verbinden. So entstehen neue Räume, die neue und kreative Potentiale für biographische Verortungen und Bildungskarrieren schaffen. Man könnte hier von „Transtopien“ sprechen. Es handelt sich um Räume, in denen unterschiedliche, widersprüchliche, mehrdeutige, lokale wie grenzüberschreitende Elemente auf spezifische Art miteinander verknüpft werden und sich zu lokalen Strukturen, Kulturen und Kommunikationsformen verdichten, Räume, in de-

nen andere Selbstverständlichkeiten entstehen. In und zwischen unterschiedlichen Welten zu leben, die Auseinandersetzung mit den jeweiligen gesellschaftlichen Bedingungen, eine doppelte Distanz zu Normalitäten hier und da kann als wesentliche biographische Ressource gelten. Es sind kreative Haltungen und Syntheseleistungen, die die postmigrantische Generation ausmachen. Abschließend bleibt zu sagen: Wir brauchen ein postintegratives Konzept, das das konventionelle Defizitmodell verabschiedet, Migration und transnationale Orientierungen als biographische Ressourcen begreift. Eine pragmatische Sicht der Dinge, die von den Lebenswirklichkeiten vor Ort ausgeht und ein neues Bewusstsein für transnationale Lebensentwürfe und Bildungskarrieren schafft. Zugleich bedarf es gesellschaftlicher Visionen, die sich motivierend auf eine optimistische Haltung zu Migration und Vielfalt auswirken. Das letzte Wort hat Robert Musil: „Es liegt in jedem Entweder-Oder eine gewisse Naivität, wie sie wohl dem wertenden Menschen ansteht, aber nicht dem denkenden, dem sich die Gegensätze in Reihen auflösen.“

Literatur

- Diversity Kompass. Ein Handbuch (2012): CIC Carinthian International Club (Hrsg.).
- Kermani, N. (2010): Wer ist Wir?: Deutschland und seine Muslime. München.
- Meighörner, W./Berger, K. C. (Hrsg.) (2016): Alles Tirol – Alles fremd. Tiroler Landesmuseum Innsbruck.
- Musil, R. (1994 [1932]): Der Mann ohne Eigenschaften. Bd. I. Erstes und Zweites Buch von Robert Musil und Adolf Friesé. Hamburg.
- Römhild, R. (2003): Welt Raum Frankfurt. In: Bergmann, S./ Römhild, R. (Hrsg.): Global Heimat. Ethnographische Recherchen im transnationalen Frankfurt. Frankfurt a.M.
- Sautter, Diana (2012): Wir... aus aller Welt: Storytelling. Jugendliche, die in Österreich eine Heimat gefunden haben, erzählen (Hrsg.: Brunhilde Rohsmann). Klagenfurt.
- WIR. Zur Geschichte und Gegenwart der Zuwanderung nach Wien. 217. Sonderausstellung des Historischen Museums der Stadt Wien, 19. September bis 29. Dezember 1996. Eigenverlag der Museen der Stadt Wien.
- Zaimoglu, F. (2000): Kanak-Attack ist vielleicht deutscher, als manche es wahrhaben wollen. Interview-Ausschnitte. In: Haus der Kulturen der Welt (Hrsg.) Heimat Kunst, Berlin, 46-47.

Autor

Erol Yildiz lehrt und forscht seit 2014 zu den Themen Migration, Diversität und Bildung an der Fakultät für Bildungswissenschaften der Universität Innsbruck. Von 2008 bis 2014 forschte und lehrte er an der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt ebenso in den oben genannten Bereichen. Er promovierte und habilitierte mit der Lehrbefähigung für Soziologie an der Universität zu Köln und studierte dort Pädagogik, Soziologie und Psychologie. Seine Publikationen sind auf seiner unten angeführten Homepage zu finden.

E-Mail: Erol.Yildiz@uibk.ac.at

Homepage: www.uibk.ac.at/iezw/mitarbeiterinnen/univ.-professorinnen/erol-yildiz/

Norbert Bichl²

Das österreichische Anerkennungssystem

Anerkennung in Österreich

2008 ist das Thema Anerkennung zum ersten Mal im Regierungsprogramm der österreichischen Bundesregierung aufgetaucht. Im Jänner 2010 wurde ein Nationaler Aktionsplan für Integration³ erstellt. Es geht unter anderem auch darum Arbeitnehmer/innen mit Migrationshintergrund bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen zu unterstützen. Weiters geht es darum die Anerkennung bzw. Nostrifizierung⁴ von im Ausland erworbenen Ausbildungen und akademischen Graden zu verbessern und zu vereinfachen. Auf www.berufsanerkennung.at und im Anerkennungs-ABC⁵ gibt es Hilfestellungen dazu.



Abbildung 6: Norbert Bichl, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen - Anlaufstellenkoordination

Doch warum ist Anerkennung wichtig? Welche Begrifflichkeiten gibt es in diesem Umfeld? Wie laufen Anerkennungsverfahren ab und was kann in Zukunft verbessert/geändert/eingeführt werden? Mit all diesen Fragen beschäftigt sich dieser Beitrag.

Bildungsstand der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung in Österreich nach Migrationshintergrund

Die in Österreich lebenden Personen mit Migrationshintergrund weisen ein deutlich anderes Bildungsprofil auf, als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund.⁶ So sind Zugewanderte in den höchsten und niedrigsten Bildungsschichten überproportional vertreten, während die inländische Bevölkerung überdurchschnittlich häufig die mittlere Bildungsebene (Lehr- und Fachschulausbildung) besetzt. In den vergangenen Jahrzehnten kam es sowohl bei der österreichischen als auch bei der ausländischen Bevölkerung zu einem Anstieg des Bildungsni-

² Zusammengefasst und ausformuliert von Janine Handel.

³ www.bmeia.gv.at/integration/nationaler-aktionsplan/

⁴ Damit ausländische Studienabschlüsse anerkannt werden, unterliegen sie einer Nostrifizierung an Universitäten und Fachhochschulen (bzw. einem Abkommen mit dem Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW)). Zu den weiteren Begrifflichkeiten, siehe weiter unten.

⁵ www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/Downloads/Publikationen/Anerkennungs-ABC.pdf

⁶ Siehe dazu auch den Beitrag von Anne-Sophie Schmidt (OECD), S. 7 ff.

veaus. Bei der ausländischen Bevölkerung ist der Anstieg unter anderem vor allem auf die Zuwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte aus anderen EU-Staaten zurückzuführen (Statistik Austria, 2016) aber auch der Zuwachs an höherer Bildung bei zugewanderten Frauen, die aus familiären Gründen aus dem Ausland nach Wien zogen (Arbeitsmarktsituation von Zugewanderten und deren Nachkommen, August Gächter, Sonderauswertung der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2014 für MA 17).

| | Bevölkerung insgesamt | Ohne Migrationshintergrund | MigrantInnen erste Generation |
|---------------|-----------------------|----------------------------|-------------------------------|
| Pflichtschule | 15,0 % | 11,5 % | 28,1 % |
| Lehre, BMS | 52,1 % | 56,8 % | 33,8 % |
| AHS, BHS | 16,1 % | 15,4 % | 18,8 % |
| Uni, FH | 16,8% | 16,4 % | 19,3 % |

Tabelle 1: Bildungsstand der 25- bis 64-jährigen Bevölkerung in Österreich nach Migrationshintergrund (Statistik Austria, 2014)

Das Wittgenstein Centre for Demography and Global Human Capital hat im September 2016 erhoben, dass unter Flüchtlingen aus Syrien, Afghanistan und dem Irak 26 Prozent Akademiker/innen sind bzw. eine postsekundäre Ausbildung haben und dass Iraker/innen sowie Syrer/innen höher gebildet sind, als beispielsweise Personen, die aus Afghanistan nach Österreich kommen (Wittgenstein Centre, 2016). Die Frage, die sich daraufhin stellt, ist: Arbeiten diese Menschen schließlich auch in Jobs, die ihrem formalen Bildungsabschluss entsprechen oder nicht? Das bringt uns zum Begriff Dequalifizierung.

Dequalifizierung⁷

Dequalifizierte Personen nehmen eine Berufstätigkeit an, die geringere formale Bildungsabschlüsse erfordert, als erworben wurden. Laut Statistik Austria, Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung 2014 fühlen sich 23,5 Prozent der Zugewanderten und 8,8 Prozent der gebürtigen Österreicher/innen für ihren Job überqualifiziert (Statistik Austria, 2015). Von den Beschäftigten, die seit 2009 aus dem Ausland nach Wien zugezogen sind, erachten rund 60 Prozent ihre Tätigkeit als bildungsadäquat (...), von der im Inland geborenen Bevölkerung fast 90 Prozent. Von den Beschäftigten, die ihre Tätigkeit für dequalifizierend halten, geben 20 Prozent mangelnde Deutschkenntnisse als vermuteten Hauptgrund an, und 26 Prozent die fehlende Anerkennung ihrer Qualifikationen (Gächter, 2015). Die restlichen – über 50 Prozent – geben in Interviews als Motive für die Annahme einer dequalifizierten Beschäftigung an: die Sicherung des Lebensunterhalts der Familie, die vor der beruflichen Erfüllung

⁷ Die Begriffe „Überqualifizierung“ und „Dequalifizierung“ werden in diesem Tagungsband wechselseitig austauschbar verwendet.

Vorrang hat, den Wunsch, die Deutschkenntnisse zu verbessern, die Pflege sozialer Kontakte sowie das Gefühl von „Nützlichkeit“. Dequalifizierung kann hierbei eine Folge der Nicht-Anerkennung der Ausbildung bzw. der schwierigen Arbeitsmarktbedingungen oder der mangelnden Deutschkenntnisse sein (ÖIF-Forschungsbericht, Juni 2016).

Formale Anerkennung

Die grundsätzliche Frage lautet nun, ob die formale Anerkennung tatsächlich notwendig ist (wobei anzumerken ist, dass die bisherigen Darstellungen stark daraufhin deuten, dass dem so ist). Das ist die Grundfrage, um zunächst die richtigen Schritte in Richtung Bildung und Weiterbildung zu setzen. Darauf aufbauend geht es darum sich mit der Beschäftigung an sich auseinanderzusetzen. Das Bildungssystem und der Arbeitsmarkt sind in Österreich zwei grundverschiedene Systeme, durchaus im Unterschied zu anderen Ländern. In Österreich ist es im Bildungsbereich tendenziell eine Entscheidung der Bildungseinrichtung oder der Hochschulinstitution, wer die Bedingungen erfüllt, um die Institution zu besuchen. Geht es um die Beschäftigung, liegt die Grundentscheidung, was man arbeiten möchte, bei der Einzelperson an sich. Hier wiederum unterscheiden wir, ob es um eine reglementierte Tätigkeit geht. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass eine formale Anerkennung nur bei einer reglementierten Berufsausübung notwendig ist. In Österreich sind alle Gesundheitsberufe aber auch die Gewerbeausübung stark reglementiert, so wie auch andere Berufe, wie zum Beispiel in Kindergärten, in pädagogischen und forstwirtschaftlichen Bereichen und außerdem gibt es zahlreiche andere Einzelbeispiele. Um eine Anerkennung zu erreichen, muss in Österreich ein Anerkennungsverfahren durchlaufen werden.

Anerkennungsverfahren

Sehr entscheidend für das Anerkennungsverfahren ist, ob die Ausbildung im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) oder außerhalb stattgefunden hat. Innerhalb des EWR gibt es Grundregeln, auf die man sich de facto geeinigt hat und daher ist hier eine Anerkennung tendenziell leichter durchzuführen bzw. zu erreichen. Anerkennungen für Qualifikationen aus Drittstaaten sind tendenziell schwieriger. Dazu gibt es einige Begrifflichkeiten, die dabei eine Rolle spielen:

- **Nostrifikation** ausländischer Zeugnisse beim Bundesministerium für Bildung (BMB) bzw. Qualifikationsnachweise für Gesundheitsberufe;
- **Nostrifizierung** ausländischer Studienabschlüsse an Universitäten und Fachhochschulen (FH) (bzw. Abkommen mit dem Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BWF); und die
- **berufliche Anerkennung** – Berufszulassung von EWR-Qualifikationsnachweisen.

| EWR | Drittstaat |
|--|--|
| EU-Richtlinie über die Anerkennung von Berufsqualifikationen | Nostrifikation/Nostrifizierung |
| <ul style="list-style-type: none"> • automatische Anerkennung von sieben Berufen • Anerkennung von – durch Berufserfahrung nachgewiesenen – Qualifikationen • allgemeine Regelung – Ausbildungsnachweise – fünf Qualifikationsniveaus | <ul style="list-style-type: none"> • tendenziell Vergleich der Lehr- bzw. Studienpläne • örtliche und zeitliche Unterschiedlichkeit! |
| Kammern, Ministerien (z.B. Bundesministerium für Gesundheit und Frauen), Landesregierungen, etc. | BMB, Universitäten/FH, Landesregierungen, etc. |
| Anpassungslehrgang oder Eignungsprüfung, wenn „wesentliche Unterschiede“ und fehlende Berufserfahrung | Ergänzungsausbildungen |

Tabelle 2: Anerkennungsverfahren: Unterschiede EWR und Drittstaaten

Es gibt unterschiedliche Konsequenzen und Verfahren, wenn jemand aus dem EWR bzw. aus einem Drittstaat kommt. Innerhalb des EWR gibt es sieben Berufe, die automatisch anerkannt werden, wobei die wichtigsten im Gesundheitsbereich sind. Auch im Bereich der Gewerbeordnung gibt es teilweise eine automatische Anerkennung, einerseits von Befähigungsnachweisen und andererseits von einschlägiger Berufserfahrung in diesem Bereich. Bei Anerkennung von Qualifikationen, die im EWR erworben worden sind, gibt es eine andere Behördenzuständigkeit, als von Qualifikationen, die in Drittstaaten erworben worden sind. Außerdem sind beispielsweise der Besuch von Anpassungslehrgängen bzw. Eignungsprüfungen für Bürger/innen aus dem EWR oftmals das Mittel der Wahl um fehlende Qualifikationen nachzuholen, währenddessen das Nachholen von Qualifikationen bei Bürgern und Bürgerinnen aus Drittstaaten oftmals um einiges umfassender ist.

Gleichhaltung

Eine Alternative im Facharbeiter/innenbereich ist das Instrumentarium der „Gleichhaltung“. Da in Österreich das duale System sehr wichtig ist, können im Ausland absolvierte Berufsausbildungen auf Antrag vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft mit einer einschlägigen Lehrabschlussprüfung (LAP) gleichgehalten werden. Einige in Deutschland, Ungarn oder Südtirol abgeschlossene Berufsausbildungen sind aufgrund von Berufsbildungsabkommen gleichgehalten. Die Gleichhaltung geschieht unabhängig da-

von, ob die Qualifikation im EWR erworben worden ist oder nicht. 2015 gab es österreichweit 472 volle Gleichhaltungen (2014 waren es 449) und 298 Zulassungen zur verkürzten LAP (2014 waren es 230), geschätzt kamen die Hälfte der Fälle aus Wien. Bei der Gleichhaltung geht es um einen Vergleich von theoretischen UND praktischen Erfahrungen. Das heißt, die Arbeit in einem Beruf, der einem österreichischen Lehrberuf gleicht oder ähnelt, erhöht die Chancen beträchtlich eine volle Gleichhaltung oder eine Zulassung zu einer verkürzten Lehrabschlussprüfung zu bekommen.

Anerkennungszahlen

Im Jahr 2014 gab es in Österreich ca. 9.400 Fälle bzw. Antragsstellungen. Davon:

- ca. 4.000 reglementierte Gewerbe (Großteil „grenzüberschreitende Dienstleistungen“)
- ca. 2.600 nicht ärztliche Gesundheitsberufe (v.a. EWR)
- ca. 250 Ärzte (EWR) und ca. 70 Nostrifizierungen (Medizinische Universität Wien)
- ca. 150 Nostrifikationsbescheide (BMB)

Nähere Daten dazu finden sich im ÖIF-Forschungsbericht: Anerkennung von Qualifikationen, Fakten, Erfahrungen, Perspektiven: Eine theoretische und empirische Auseinandersetzung zu im Ausland erworbenen Qualifikationen in Österreich vom Juni 2016.

Alternativen: Bewertung

Akademische Diplome aus dem Ausland werden durch das Bundesministerium (BM) für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft bewertet; schulische Abschlüsse aus dem Ausland durch das BM für Bildung. Diese Bewertungen sind gutachterliche Feststellungen, aber keine Bescheide, das heißt, sie entfalten keine unmittelbare Rechtswirkung, sondern sollen dabei unterstützen eine qualifikationsadäquate Beschäftigung zu finden und dienen als Informationsgrundlage für Betroffene, Arbeitgeber/innen, das Arbeitsmarktservice (AMS) etc. Die Anträge können online über www.aais.at (für tertiäre Bildungsabschlüsse) bzw. www.asbb.at (für schulische Bildungsabschlüsse) gestellt werden.

Dabei ist es wichtig, genau durchzulesen, welche Anforderungen es gibt. So z.B. welche (übersetzten) Diplome gebraucht werden, ob und welche Jahreszeugnisse oder Personensurkunden etc.

Anlaufstellen

Das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAK) hat im Juni 2012 ein Konzept für Anlaufstellen und weitere Maßnahmen zur Anerkennung und Bewer-

tung von im Ausland erworbenen Qualifikationen erstellt. Daraufhin wurden Anlauf- und Bewertungsstellen eingerichtet. Seit Jänner 2013 bieten österreichweit vier Anlaufstellen (AST) in Wien, Linz, Graz und Innsbruck Beratung zur Anerkennung und Bewertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen an. In den übrigen Bundesländern finden wöchentliche Sprechtage statt. Die Anlaufstellen werden durch die Anlaufstellenkoordination österreichweit koordiniert und unterstützt.

Ziele dieser Anlaufstellen sind kostenlose, mehrsprachige Information, Beratung und Begleitung im gesamten Anerkennungs- bzw. Bewertungsverfahren, damit eine qualifikationsadäquate Integration in den Arbeitsmarkt erleichtert wird. Zielgruppe sind Personen mit im Ausland erworbenen formalen Qualifikationen mit Fragen zur Anerkennung bzw. beruflichen Verwertung ihrer Kompetenzen und Wohnsitz in Österreich. Die Aufgabenbereiche der Anlaufstellen sind:

- mehrsprachige, kostenlose Anerkennungsberatung;
- Abklärung, ob eine formale Anerkennung notwendig / möglich ist;
- Einholen beglaubigter Übersetzungen von Diplomen, Zeugnissen und anderen Unterlagen;
- Weiterleitung von Diplomen/Zugnissen an eine Bewertungsstelle;
- bei Bedarf Begleitung im gesamten Anerkennungsprozess;
- Information über weiterführende Bildungs- und Beratungsmöglichkeiten.

Aktuelles

Im *Regierungsprogramm 2013-2018* der österreichischen Bundesregierung ist die berufliche Integration wörtlich so verankert: „Mit Fördern und Fordern zum Erfolg: Erworbene Qualifikationen und Kompetenzen werden von Österreich sachgerecht anerkannt, wozu ein eigenes Anerkennungsgesetz erlassen wird.“

Des Weiteren wurde die *Integrationspolitik des Arbeitsmarktservice (AMS) weiterentwickelt*:

- richtige Datenerhebung (mitgebrachte Qualifikationen) als Basis für die Betreuung durch das AMS;
- Aufstockung der Fördermittel für die Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen;
- neue Maßnahmen (z.B. Kompetenzchecks, Check In - Oberösterreich und Wien, Kompetenzzentrum Wien/Niederösterreich/Burgenland, Integrationspfad Steiermark und Wien, Start2work Vorarlberg).

Überdies hinaus gibt es *modulare Ausbildungsprogramme und Validierungsprojekte*, wie z.B.

- „Du kannst was“
- Wiener Anerkennungssystem

- Kompetenz mit System - KMS

Die *EU-Qualifikationsrichtlinie* wurde geändert (partieller Berufszugang, Verwaltungsvereinfachungen, Zusammenarbeit, etc.).

Und immer mehr Bundesländer haben *eigene Landesanererkennungsgesetze* zur Umsetzung der EU-Qualifikationsrichtlinie. Derzeit sind dies Salzburg, Steiermark, Kärnten und Tirol, sowie das Wiener Regierungsübereinkommen 2015.

Das Anerkennungs- und Bewertungsgesetz – AuBG⁸

Das AuBG ist ein Bundesgesetz (es gilt also nur für bundesrechtliche Vorschriften und die Länder haben wie oben erwähnt eigene Landesgesetze dazu). Angesprochen sind Personen, die ausländische Bildungsabschlüsse oder Berufsqualifikationen erworben haben und die über ein Aufenthaltsrecht in Österreich verfügen, das die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit nicht ausschließt, oder die beabsichtigen, ein solches Aufenthaltsrecht zu erwerben. Nicht anwendbar ist das Gesetz auf Drittstaatsangehörige, die keine Erwerbstätigkeit in Österreich ausüben wollen. Die bisherigen gesetzlichen Anerkennungsregelungen bleiben grundsätzlich bestehen und wie schon beschrieben, werden landesrechtlich geregelte Berufe durch dieses Bundesgesetz nicht berührt. Wichtige Punkte sind:

- Anerkennungsportal – „Informationsportal“ – www.berufsanerkennung.at soll ausgebaut und noch besser werden (Österreichischer Integrationsfonds);
- Beratungsstellen (BMASK unter Nutzung bestehender (Anlaufstellen-) Strukturen);
- das „Recht auf Bewertung“ für tertiäre und schulische Ausbildungen wird eingeführt;
- Verfahrensfrist von maximal 4 Monaten ab Einlangen *vollständiger* Unterlagen;
- Anerkennungsbescheide und Bewertungsgutachten sind Grundlage für die Betreuung durch das AMS;
- einheitliche statistische Erfassung durch Statistik Austria;
- alternative Verfahren zur Feststellung der Qualifikation von Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten (z.B. durch praktische/theoretische Prüfung(en), Stichprobentests, Fachgespräche, Ersatzbestätigungen oder Arbeitsproben).

Es gibt bereits bestehende Beispiele in diese Richtung. So gibt es zur Nostrifizierung auf der Medizinischen Universität Wien einen Test mit 250 Fragen, wenn die um Anerkennung ansuchenden Mediziner keine entsprechenden Unterlagen haben. Allerdings ist anzumerken, dass der Test schriftlich und auf Deutsch ist.

Weiters kann bereits jetzt in vielen Gesundheitsberufen von der Vorlage einzelner Urkunden abgesehen und einschlägige Berufserfahrung berücksichtigt werden.

⁸ AuBG vom 12.07.2016, BGBl. I Nr. 55/2016, zu finden unter <https://www.ris.bka.gv.at/>

„Wünsche“ an die Zukunft oder „Was noch alles möglich ist“

- Eine Angleichung der Anerkennungsverfahren von Drittstaaten mit jenen der EU;
- Deutsch lernen in Verbindung mit Fachsprache und in Verbindung mit Beschäftigung und Praktika;
- Brückenmaßnahmen und modulare Angebote, als Maßnahmen im arbeitsmarktpolitischen Bereich, damit die Menschen in den Arbeitsmarkt hineinkommen;
- Kooperation zwischen all den unterschiedlichen Akteuren und Akteurinnen soll vernetzend und aufbauend geschehen. Beispielsweise gibt es derzeit Deutschinitiativen für Asylberechtigte von Bund/Land/AMS, das könnte man anders, aufbauend und ineinandergreifend gestalten;
- Ein Fokus sollte am Arbeitsmarkt und den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern liegen, weil sich z.B. zwei Drittel der österreichischen Unternehmen die Anstellung von anerkannten Flüchtlingen vorstellen können, aber nur 1 Prozent dies bereits tun (Deloitte Umfrage, 2016).

Abschließend ist festzustellen, dass bereits vieles geschieht und umgesetzt wird, aber es auch noch viel zu tun gibt.

Literatur

- Biffel, G. (2016): Vorwort zum ÖIF-Forschungsbericht. (Juni 2016): Anerkennung von Qualifikationen, Fakten, Erfahrungen, Perspektiven. Eine theoretische und empirische Auseinandersetzung zu im Ausland erworbenen Qualifikationen in Österreich. Online unter: www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/Fotos/Publikationen/Forschungsbericht/Forschungsbericht_Anerkennung_von_Qualifikationen.pdf (Zugriff am 13.12.2016).
- Deloitte (2016): Deloitte Umfrage. Integration von Flüchtlingen in den österreichischen Arbeitsmarkt. Online unter: <https://www.respect.at/dl/LmsqJKJNomNJqx4KJK/deloitte-umfrage-integration-von-fluechtlingen-in-den-arbeitsmarkt.pdf> (Zugriff 11.12.2016).
- Gächter, A. (2015): Arbeitsmarktsituation von Zugewanderten und deren Nachkommen, Sonderauswertung der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2014 für MA 17; Wien 2016 - www.anlaufstelle-erkennung.at/articles/view/226.
- ÖIF-Forschungsbericht (Juni 2016): Anerkennung von Qualifikationen, Fakten, Erfahrungen, Perspektiven. Eine theoretische und empirische Auseinandersetzung zu im Ausland erworbenen Qualifikationen in Österreich. Online unter: www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/Fotos/Publikationen/Forschungsbericht/Forschungsbericht_Anerkennung_von_Qualifikationen.pdf (Zugriff am 13.12.2016).
- Statistik Austria (2014): Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2014
- Statistik Austria (2015): Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten 2014. Ergebnisse des Ad-hoc-Moduls der Arbeitskräfteerhebung 2014. Pdf (ppt) Präsentation von Dr. Konrad Pesendorfer am 30.11.2015.

Statistik Austria (2016): migration & integration. zahlen, daten, indikatoren 2016 . Kommission für Migrations- und Integrationsforschung der österreichischen Akademie der Wissenschaften. Online unter: www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/migrationintegration-2016.pdf (11.12.2016)

Wittgenstein Centre for Demography and Global Human Capital (September 2016): Human Capital, Values, and Attitudes of Persons Seeking Refuge in Austria in 2015. Online unter: <http://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0163481> (Zugriff 11.12.2016).

Autor

Norbert Bichl ist Sozialarbeiter und seit 1988 beim Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen (in der arbeitsmarktpolitischen Beratung, Anerkennungs- und Bildungsberatung, Projektleitung und -koordination, etc.) beschäftigt und seit 2013 in der Koordination der Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST). Er hält Seminare und Vorträge und schreibt Veröffentlichungen zu den Themen Migration, Migrationsrecht, Arbeitsmarkt, Bildung.

E-Mail: n.bichl@migrant.at

Homepage: www.anlaufstelle-erkennung.at

Aktuelle Entwicklungen im Bereich Lifelong Guidance

Lifelong Guidance und IBOBB⁹

Lifelong Guidance kann gemäß EU und OECD folgendermaßen definiert werden: „Lifelong guidance is defined in the EU Council Resolutions (2004 & 2008) as a continuous process that enables citizens at any age and at any point in their lives to identify their capacities, competences and interests, to make educational, training and occupational decisions and to manage their individual life paths in learning, work and other settings in which those capacities and competences are learned and/or used“.



Abbildung 7: Gerhard Krötzl, Bundesministerium für Bildung

Lifelong Guidance bezieht sich auf eine Reihe von Aktivitäten¹⁰, die Bürger/innen jeden Alters an jedem Punkt ihres Lebens vorrangig zu Folgendem befähigen: Ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und Interessen zu ermitteln; sinnvolle Bildungs-, Ausbildungs- und Berufsentscheidungen zu treffen; ihren individuellen Lebensweg hinsichtlich Lernen, Arbeit und anderer Gegebenheiten, in denen diese Fähigkeiten und Kompetenzen erworben oder angewendet werden, zu gestalten. Lifelong Guidance wird in einer Reihe von Umfeldern angeboten: in Bildung und Ausbildung, am Arbeitsmarkt, im Gemeinwesen und privat (ELGPN, 2012). Die Begrifflichkeiten „Lifelong Guidance“ und die österreichische Übersetzung „IBOBB – Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf“ sind als wechselseitig austauschbar zu verstehen.

Bei diesem umfassenden Verständnis von „Lifelong Guidance“ geht es um ein Gesamtkonzept von unterschiedlichen Unterstützungsmaßnahmen, die vor allem den Fokus auf Prävention haben: Menschen jeden Alters sollen befähigt werden, Bildungs-, Berufs- und Lebens-

⁹ Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf

¹⁰ Beispiele für solche Tätigkeiten sind u.a. Information und Beratung, Beratungsdienste, Kompetenzbewertung, Mentoring, Fürsprache, Vermittlung von Fähigkeiten zur Entscheidungsfindung und zur Planung der beruflichen Laufbahn.

entscheidungen selbstständig und eigenverantwortlich vorbereiten und treffen zu können. Dafür sind verschiedene Zugänge und Methoden wichtig. Gerade diese Methodenvielfalt gilt es im Hinblick auf das Thema der Fachtagung in den Blick zu nehmen. Es geht um Informationen und Beratung, um Orientierungsangebote, Praxiserfahrungen, Betreuung, aber auch um die Entwicklung von spezifischen Formaten sowie die Integration von Sozialarbeit. Laut dem „Zielbild für die schulische Umsetzung auf der 1. bis 13. Schulstufe“ des Bundesministeriums für Bildung beginnt der Erwerb von Laufbahngestaltungskompetenzen (englisch „Career Management Skills“ – siehe auch ELGPN, 2011/2012) früh und dauert bis weit über die Schulzeit hinaus an. Darin wird stichwortartig dargestellt, wie man sich die Umsetzung von IBOBB vorstellen soll, und zwar jeweils aus Sicht der Schüler/innen, der Lehrer/innen, der Schulleitung und der Eltern. Aufgabe der Lehrerinnen und Lehrer und der Schulleitung ist es, den Zugang zu Unterstützungsmöglichkeiten für die Schüler/innen im Bereich IBOBB zu öffnen und zu fördern. Sie schaffen das Umfeld für die Schüler/innen, sodass diese individuell passende Anregungen und Gelegenheiten für sowie Begleitung bei ihrem Kompetenzerwerb finden. Außerdem sorgen sie dafür, dass die Eltern in geeigneter Weise auf den schulischen Anteil am Prozess der Berufsorientierung Bezug nehmen können, und unterstützen sie bei Bedarf (BMB, 2016).

Herausforderungen für den Schulbereich

Europäische Gesellschaften, vor allem im urbanen Bereich, sind mit einer steigenden Anzahl von jungen Menschen, die von Bildungsbenachteiligung und/oder Arbeitslosigkeit bedroht sind, konfrontiert. Besonders hoch ist dieser Anteil bei jungen Menschen mit Migrationshintergrund.

Im Schulbereich gibt es dabei einige konkrete Herausforderungen, denen durch folgende strategische Ansätze begegnet werden kann.

Alle Akteure und Akteurinnen, die im Schulbereich im IBOBB Bereich arbeiten, stehen vor der Herausforderung die *Bildungsmotivation* und den *Glauben an eigene positive Lebensperspektiven* in unserer Gesellschaft bei den Schüler/innen zu stärken. Außerdem sollen *Career Management Skills (CMS)*, *Career Adaptability*¹¹ und *Resilienz* gefördert werden. Bei allen IBOBB Aktivitäten im Schulbereich geht es darum, eine Balance zu finden und die Dualität bzw. die Ambivalenz zwischen Selbstbestimmung und Realitätssinn auszubalancieren. So sollen einerseits Unterstützungsziele erreicht werden, um die Schüler/innen zu selbstbestimmten Handeln zu animieren. Dabei geht es darum, die *Eigenverantwortung* zu stärken. Demgegenüber steht andererseits die Frage „Was ist wirklich unter den bestehenden Bedingungen möglich?“ – also ein gewisser *Realitätssinn bzw. ein Gespür dafür, was (gut) möglich ist*. Damit gehen spezifische *Interventionen* der IBOBB-Verantwortlichen *bei Fehlentwicklungen ("mismatches")* einher.

¹¹ Anpassungsfähigkeit

Eine weitere Herausforderung ist es, die Qualität von IBOBB im Schulbereich insbesondere hinsichtlich

- Professionalisierung
- (stärkerem Bezug zum) Arbeitsmarkt und zu Arbeitsmarktinformationen und
- Erweiterung des Unterstützungsspektrums durch Kooperationen

zu steigern. Um all diesen Herausforderungen zu begegnen, gibt es einige erfolgsversprechende, strategische Ansätze.

Erfolgsversprechende, strategische Ansätze

Es zeigt sich in verschiedenen europäischen Projekten¹² und Beispielen interessanter Praxis, dass ein *gutes Verhältnis zwischen einheitlicher, zentraler strategischer Steuerung (mit dem Gesamtsystem im Blick) und andererseits von Dezentralisierung* in der Ausgestaltung und Umsetzung zu sehr guten Ergebnissen führt. Ein gutes Ineinandergreifen von „top-down“ und „bottom up“ ist hier also entscheidend (Hughes, 2016).

Weiters können *sektoren- und institutionsüberreifende Partnerschaften auf regionaler/kommunaler Ebene* in der Bildungs- und Berufsberatung die Zukunft junger Menschen in der Region und in der Gesellschaft unterstützen. So nehmen auch die Regionen, Kommunen und Gemeinden ihre Verantwortung wahr und tragen dazu bei, ein positives, institutionenübergreifendes Bild der Zukunft bei den Jugendlichen zu schaffen, achten darauf, dass niemand „aus der Gesellschaft herausfällt“ und junge Menschen in unserer Gesellschaft ihren Platz bzw. Weg finden.

Besonders wirksame Maßnahmen dabei sind *frühe Interventionen, bereits im Elementar- und Grundschulbereich* mit dem Ziel der Verbreiterung von Perspektiven (z.B. gegen Geschlechterstereotypen) und der *Entwicklung einer guten Selbsteinschätzungsfähigkeit*. Außerdem sind *individuelle Hilfestellungen* wie Beratung, Coaching, Mentoring ebenfalls besonders wirksam.

Eckpunkte des IBOBB Konzepts auf Schulebene

Daher ist es ein konkretes Ziel des Bundesministeriums für Bildung (BMB), dass Schulen ein IBOBB-System an ihrem Standort selbst entwickeln. Dabei sollen verschiedene Partner und Stakeholder mit ihren unterschiedlichen Rollen zu einem Gesamtkonzept integriert werden, um sicherzustellen, dass einerseits durch Unterricht, und andererseits durch Information,

¹² Zum Beispiel ist das IBOBB Café in Graz so ein Projekt. Die Ziele dabei sind, unter einem ganzheitlichen Ansatz alle Akteure und Akteurinnen im IBOBB Bereich zusammenzubringen und Synergieeffekte mit allen Partnern und Stakeholdern in der Stadt Graz zu erzielen (Härtel, 2016).

Beratung und vor allem auch Praxiserfahrung wie Realbegegnungen Beiträge geleistet werden, um die jungen Menschen zu unterstützen. Die nachfolgende Grafik zeigt wie ein schulstandortorientiertes Konzept von IBOBB aussehen kann (BMB, 2010).

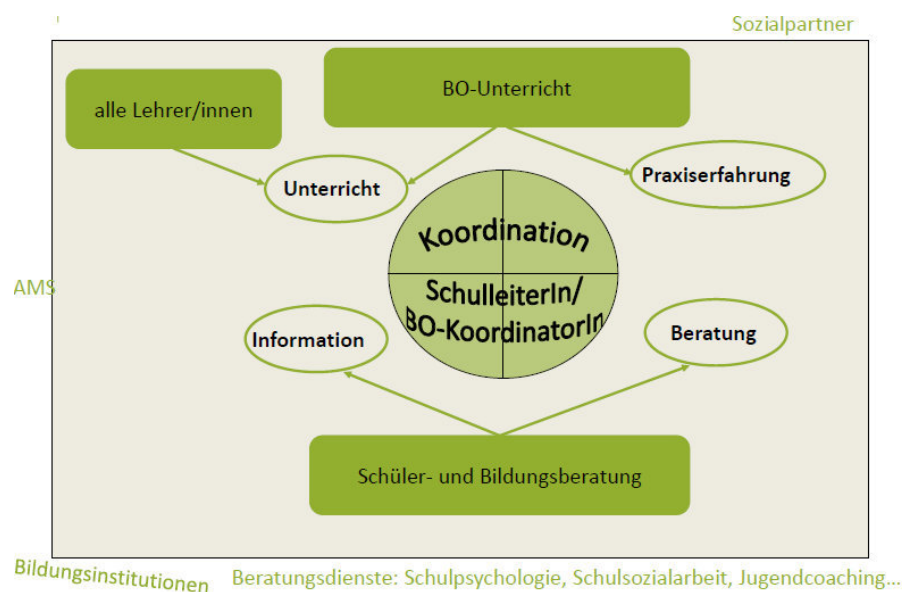


Abbildung 8: Schulstandortorientiertes Konzept von IBOBB (BMB, 2012)

Folgende vier Eckpunkte sind bei der Umsetzung im schulischen Kontext zentral:

1. Förderung der Kompetenzorientierung (Career Management Skills)

- Durch allgemeinen und speziellen Unterricht
- Durch Motivation zum Aufsuchen kompetenzerweiternder Situationen (z.B. Realbegegnungen)

2. Ermöglichung/Förderung des Zugangs zu verschiedenartiger individueller Unterstützung

3. Qualitätssicherung durch

- Rollenspezifikation und Rollenteilung
- Kooperation mit externen Einrichtungen

4. Koordination als Leitungsaufgabe

Die oben genannten Partner und Stakeholder, also die „neuen“ Kooperationspartner findet man auch und vor allem „außerhalb der Schulgrenzen“. So zum Beispiel, wenn man mit kommunalen Einrichtungen (und) institutionsübergreifend zusammenarbeitet. Die nachfolgende Grafik stellt mögliche Kooperationspartner im schulischen IBOBB-Standortkonzept dar.

Kooperationspartner im schulischen IBOBB-Standortkonzept
(Beispiele)

| | Unterricht | Praxis- erfahrung | Beratung | Information | Koordination, Support |
|--------------------------|---------------------------------|---|--|--|---------------------------------------|
| Im Kollegium am Standort | BO-LehrerInnen (BOLE), Sonstige | BerufsorientierungskordinatorInnen (BOKO), BOLE, KV | Schüler- und BildungsberaterInnen | Schüler- und BildungsberaterInnen | BerufsorientierungskordinatorInnen |
| Regional im Schulsystem | | | Schulpsychologie | Schulpsychologie | PHs, LSR/Schulps. |
| Externe am Standort | NGOs im Rahmen von Projekten | Eltern, (Alumni) | Schulsozialarbeit, Jugendcoaching, PBS | Infotage, Schulmessen mit Externen, ÖH | SchulentwicklungsberaterInnen |
| Externe außerhalb | NGOs | Unternehmen, weiterführende Bildungseinrichtungen | Spezif. Beratungsstellen | Berufsinformationszentren, Bildungsmessen... | AMS, Sozialpartner, Unternehmen, NGOs |

Abbildung 9: Kooperationspartner im schulischen IBOBB-Standortkonzept

IBOBB-Neuigkeiten im Schulsektor in Österreich

Einiges hat sich in Bezug auf Lifelong Guidance bzw. IBOBB auch auf gesetzlicher Basis getan. So wurde zum Beispiel unter Federführung des Sozialministeriums das Ausbildungspflichtgesetz (Ausbildungspflicht bis 18) beschlossen. Außerdem kam es zur Ausweitung der individuellen Berufsorientierung. Nachfolgend ein Kurzüberblick über aktuelle – IBOBB betreffende – rechtliche Neuregelungen:

- Ausbildungspflichtgesetz (siehe www.ausbildungbis18.at) Ausbildungspflichtgesetz (APfIG, BGBl I Nr 62/2016) regelt die Verpflichtung zu einer Bildung oder Ausbildung für Jugendliche, welche die allgemeine Schulpflicht erfüllt haben.
- Ausweitung der Individuellen Berufs(bildungs)orientierung (lt. §13b SchUG) auf höhere Schulstufen: Auch in der Oberstufe kann Schülern und Schülerinnen die Erlaubnis erteilt werden, zum Zweck der individuellen Berufs(bildungs)orientierung an bis zu fünf Tagen pro Unterrichtsjahr dem Unterricht fern zu bleiben.
- Die Neuregelung des Einsatzes und der Abgeltung von Schüler- und Bildungsberater/innen sowie erstmals auch von Berufsorientierungskordinatoren und Berufsorientierungskordinatoreninnen für Lehrpersonen im neuen Dienstrecht
- Neuer, einheitlicher Grundsatzterlass für Schüler- und Bildungsberater/innen sowie Grundsatzterlass für Berufsorientierungskoordination (in Vorbereitung)
- Ausbau der psychosozialen Unterstützung: Maßnahmen im „Integrationstopf der Bundesregierung“ (Mobile interkulturelle Teams, Unterstützung der Chancengleichheit an Schulen durch Schulsozialarbeit)

Literatur

Ausbildungspflichtgesetz, (APfUG, BGBl I Nr 62/2016): Siehe auch: www.ausbildungbis18.at.

BMB - Bundesministerium für Bildung. (2010): Grundsatzpapier Ausbau der Berufsorientierung und Bildungsberatung. Unter: https://www.bmb.gv.at/schulen/bo/ibobbgrundsatzpapiernov2010o_21088.pdf?5I52ke (Zugriff am 08.12.2016)

BMB - Bundesministerium für Bildung. (2012): Rundschreiben 17 NEU. Unter: https://www.bmb.gv.at/2012_17_23228.pdf?5i81pu (Zugriff am 06.12.2016)

BMB - Bundesministerium für Bildung. (2016): ZIELBILD für die schulische Umsetzung auf der 1. bis 13. Schulstufe. Mehr Infos unter: https://www.bmb.gv.at/schulen/bo/schularten/Zielbild_fuer_die_Umsetzung_1._bis_13._Schulstufe.pdf?5o2zo6 (Zugriff am 08.12.2016)

ELGPN - European Lifelong Guidance Policy Network. Vuorinen, R. Härtel, P. und Marterer, M. (2012): Information, Beratung, Orientierung für Bildung und Beruf, Ressource-Sammlung: europäische Instrumente zur Selbstbewertung, Überblick und Einführung.

ELGPN - European Lifelong Guidance Policy Network. Vuorinen, R. Härtel, P. und Marterer, M. (2011-2012): Information, Beratung, Orientierung für Bildung und Beruf, Ressource-Sammlung: europäische Instrumente zur Selbstbewertung, Career Management Skills.

Härtel, P. (2016): IBOBB-Café Graz (Austria), Cooperation in Guidance, An urban strategic and operative service approach, The Netherlands. Mehr Informationen unter: http://euroguidance.nl/_images/user/evenementen/2016-06-13%20-14%206th%20LLG%20conference%20NL/IBOBB_Cafe%20Graz_Austria%20Cooperation%20in%20Guidance%20-%20an%20urban%20strategic%20and%20operative%20service%20approach-ws3.pdf

Hughes, D. (2016): 6th European conference on lifelong guidance policy, Conference summary and conclusions. Mehr Infos zur Konferenz unter: http://euroguidance.nl/4_1675_6th-European-conference-on-lifelong-guidance-policy.aspx

Individuelle Berufs(bildungs)orientierung, (§13b SchUG, 01.09.2016): <https://www.ris.bka.gv.at>

Autor

Gerhard Krötzl ist Schulpsychologe, Klinischer Psychologe und Gesundheitspsychologe und Leiter der Abteilung I/8 (Schulpsychologie-Bildungsberatung, Gesundheitsförderung) im Bundesministerium für Bildung. Von 2007 bis 2015 war er österreichischer Regierungsvertreter im European Lifelong Guidance Policy Network (ELGPN) und ist seit 2001 Leiter der nationalen Steuerungsgruppe für Lifelong Guidance. Vor der Tätigkeit im Bildungsministerium war er von 1983 bis 1993 Schulpsychologe beim Landesschulrat für Niederösterreich.

E-Mail: gerhard.kroetzl@bmb.gv.at

Homepage: www.schulpsychologie.at
www.ibobb.at
www.lifelongguidance.at

Aktuelles von Euroguidance und Europass Österreich



Abbildung 10: Karin Hirschmüller, Eva Baloch-Kaloianov und Alexandra Enzi von Euroguidance und Europass Österreich

Die nationalen Euroguidance und Europass Stellen kooperieren eng, um Bildungs- und Berufsberater/innen über die Möglichkeiten europäischer Mobilität im Rahmen des Programms Erasmus+ sowie über Instrumente, die in der Beratung eingesetzt werden können zu informieren. Die Euroguidance Fachtagung 2016 bot Gelegenheit, aktuelle Informationen zum Programm „Erasmus+“, zum neuen Portal „Lernen in Österreich“ sowie zu den aktuellen

Angeboten des „Europass“ Portfolios zu geben.

Guidance und Erasmus+

Sie möchten sich mit Europa vernetzen? Sie möchten eine Weiterbildung im Ausland besuchen? Oder würden Sie gerne eine Einrichtung der Bildungs- und Berufsberatung in Europa kennenlernen, um neue Anregungen für die eigene Arbeit zu gewinnen? Vielleicht möchten Sie aber auch gemeinsam mit anderen Einrichtungen neue Materialien entwickeln oder innovative Konzepte nach Österreich bringen?

Das europäische Programm Erasmus+ bietet – gerade für den Bereich der Bildungs- und Berufsberatung – zahlreiche Möglichkeiten für die europäische Zusammenarbeit. Informieren Sie sich, nehmen Sie an Webinaren der Nationalagentur Erasmus+ teil und lassen Sie sich beraten!



Abbildung 11:
© Gianmaria Gava

Das Förderprogramm Erasmus+

Je nach primärer Zielgruppe des Vorhabens stehen Fördermöglichkeiten in den Bereichen Schulbildung, Hochschulbildung, Berufsbildung und Erwachsenenbildung (bei der OeAD

GmbH einzureichen¹³) bzw. Jugend (beim Interkulturellen Zentrum¹⁴ einzureichen) zur Verfügung. Projekte der Bildungs- und Berufsberatung werden aufgrund der Prioritäten sehr oft im Bereich Erwachsenenbildung einzureichen sein. Informieren Sie sich über die geltenden Prioritäten im „Handbuch für Antragsteller/innen“¹⁵ des jeweiligen Antragsjahres. Bei Unsicherheiten kontaktieren Sie die Mitarbeiter/innen der Nationalagentur!

Aktionslinien in Erasmus+

Alle oben genannten Bereiche bieten je zwei Aktionslinien, die für unterschiedliche Vorhaben geeignet sind. In der Aktionslinie „Mobilität von Einzelpersonen“ lag die Genehmigungs-



quote in den letzten Jahren bei etwa 90 Prozent, bei „Strategischen Partnerschaften“ bei etwa 20 Prozent.

In der **Aktionslinie 1 (KA1): Mobilität von Einzelpersonen** gehen Mitarbeiter/innen von Guidance-Einrichtungen zu Bildungszwecken ins Ausland. Sie können Kurse in Europa besuchen, selbst Trainings durchführen oder im Rahmen eines Job Shadowings andere Einrichtungen

Abbildung 12: © Gianmaria Gava

kennenlernen. Diese Auslandsaufenthalte müssen mit den Zielen der eigenen Organisation abgestimmt sein und die Mitarbeiter/innen bringen danach das Gelernte ins eigene Arbeitsumfeld ein, sodass die ganze Einrichtung profitiert.

Den Antrag stellt dabei die Versendeorganisation aus Österreich. Einrichtungen, die nur einige wenige Mitarbeiter/innen versenden, nützen oftmals die Möglichkeit, sich mit anderen österreichischen Organisation zusammenzuschließen, um gemeinsam einen Antrag zu stellen (Konsortiums Antrag). Dadurch teilt man den Aufwand des Antragstellens.

Einrichtungen, die bereits solche Mobilitätsprojekte durchgeführt haben, berichten von den positiven Auswirkungen der Auslandsaufenthalte: So gibt es etwa oft wichtige Impulse für die Beratungsarbeit, weil man im Job Shadowing die Zugänge anderer Einrichtungen kennenlernt und sich zu anstehenden Fragen rund um Beratung intensiv austauscht. Ebenfalls oft genannt wird die gesteigerte Motivation der Mitarbeiter/innen, weil man Guidance-Expertinnen und -Experten aus anderen Ländern kennenlernt und wichtige Kontakte knüpft.

¹³ Link: www.oead.at

¹⁴ Link: www.iz.or.at

¹⁵ Link: www.bildung.erasmusplus.at/nationalagentur_lebenslanges_lernen/downloads/erasmus_antragstellung/DE/?type=target%3D%2F%27

Die neuen Sichtweisen, die man durch diesen Blick über den Tellerrand gewonnen hat, fließen nicht selten auch in die Strategieentwicklung der Organisationen ein.

Projekte der **Aktionslinie 2 (KA 2): Strategische Partnerschaften** stellen demgegenüber eine länger andauernde intensive Zusammenarbeit mehrerer europäischer Einrichtungen dar. Sie können sich entweder vorrangig dem Austausch unter den Projektpartnern widmen („Projekte zum Austausch guter Praxis“) oder gänzlich neue Lehrmaterialien/Methoden entwickeln bzw. transferieren („Projekt zur Förderung von Innovation“). Weitere Informationen: www.bildung.erasmusplus.at

Das neue Portal „Lernen in Österreich“

„www.lernen-in-Österreich.at“ wurde am 03. November 2016 im Rahmen der Euroguidance Fachtagung offiziell vorgestellt.

Das von Euroguidance Österreich in Zusammenarbeit mit dem Bildungsministerium (BMB), dem Wissenschaftsministerium (BMWFW) und dem Arbeitsmarktservice (AMS) entwickelte Portal ermöglicht seit



Juni 2016 die Suche nach Lernangeboten **Abbildung 13: www.lerneninoesterreich.at** aus den Bereichen berufsbildende Schulen und Lehre, Universitäten, Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen sowie aus dem Bereich Erwachsenenbildung.

Das Portal www.lerneninoesterreich.at basiert auf drei Datenbanken zu Lernangeboten, nämlich ausbildungskompass.at (AMS), www.studienwahl.at (BMWFW) und die Erwachsenenbildungs-Datenbank eduArd, die auf der Plattform erwachsenenbildung.at (BMB) eingebunden ist.



Quer über diese Bildungsbereiche kann durch verschiedene Filter gezielt nach Aus- und Weiterbildungen gesucht werden. So kann man die Suche nach Bundesland, Fachrichtung, Aus- und Weiterbildungstyp, Unterrichtssprache sowie nach Dauer der Aus- und Weiterbildung filtern.

Alle Lernangebote, die auf „Lernen in Österreich“ abrufbar sind, sind auch im Europäischen Portal Learning Opportunities and Qualifications in Europe zu finden.

Neues vom Europass

2005 wurde der **Europass** (www.europass.at) ins Leben gerufen, ein Portfolio von fünf Dokumenten (Lebenslauf, Sprachenpass, Zeugniserläuterung, Mobilitätsnachweis, Diploma Supplement), das allen europäischen Bürger/innen die Möglichkeit bietet, ihre in der Schule, an der Universität oder im Rahmen von Lern- oder Ausbildungsaufenthalten im In- und Ausland erworbenen Fähigkeiten klar und einheitlich darzustellen.

Im Besonderen erfreut sich der **Europass Lebenslauf** in Österreich immer größerer Beliebtheit. So lag die Zahl der von Österreicher/innen ausgefüllten Lebensläufe im Jahr 2010 bei 48.447. 2015 konnte diese Zahl auf 344.167 ausgefüllte Europass Lebensläufe gesteigert werden!

Um den Lebenslauf auch für Unternehmen und Personalverantwortliche noch interessanter zu machen, ging Ende 2015 ein neu entwickeltes Tool online. Mit dem **Europass CV-Select Tool** (www.europass.at/cv-select) kann man eine unlimitierte Anzahl von empfangenen Europass Lebensläufen von Bewerber/innen einspielen und mittels einer Excel Tabelle auslesen. Dies vereinfacht das Screening von Lebensläufen und ermöglicht es, Ausbildungen und Berufserfahrungen von Bewerber/innen „querzulesen“.

Um es insbesondere jungen Menschen einfacher zu machen, den Europass Lebenslauf selbstständig auszufüllen, wurde 2016 ein **Film** in deutscher und englischer Sprache produziert, der erklärt, wie man Schritt für Schritt vorgehen sollte, um einen aussagekräftigen Lebenslauf zu erstellen.

Der Film ist online auf Youtube abrufbar:

www.youtube.com/watch?v=AN2OjSTPTp8 (deutsch)

www.youtube.com/watch?v=8GHp4F7KuPw (englisch)

Für 2017 ist geplant, den Film in weiteren Sprachen zur Verfügung zu stellen, um es vor allem Migrantinnen und Migranten zu erleichtern, ihren Lebenslauf strukturiert darzustellen. Angedacht ist es, Versionen in Urdu, Farsi und Arabisch zu produzieren.

Autorinnen

Karin Hirschmüller hat Betriebswirtschaft an der Wirtschaftsuniversität Wien studiert und arbeitet seit 2009 bei der Nationalagentur Erasmus+ Bildung, Bereich Erwachsenenbildung und Euroguidance. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind u.a. die Organisation der Euroguidance Cross Border Seminare sowie die Projektbetreuung von Erasmus+ Strategischen Partnerschaften.

ten in der Erwachsenenbildung. Vor ihrer Tätigkeit in der OeAD-GmbH war sie u.a. in der Berufsorientierung mit jungen Romnija und Roma mit Migrationshintergrund tätig.

E-Mail: karin.hirschmueller@oead.at

Homepage: www.bildung.erasmusplus.at, www.euroguidance.at

Eva Baloch-Kaloianov hat Sinologie und Kulturanthropologie auf der Universität Wien sowie der Peking Universität studiert und arbeitet seit 2000 in der OeAD-GmbH, Nationalagentur Erasmus+ Bildung, Bereich Euroguidance und EPALE. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind unter anderem die Portale www.bildungssystem.at sowie www.lerneninösterreich.at. Vor ihrer Tätigkeit in der OeAD-GmbH war sie in der Erwachsenenbildung (Alphabetisierung, Sprachunterricht Chinesisch) tätig.

E-Mail: eva.baloch-kaloianov@oead.at

Homepage: www.bildung.erasmusplus.at

Alexandra Enzi ist seit 2012 als EU Programme Officer in der Nationalagentur Erasmus+ Bildung / OeAD-GmbH tätig. Sie betreut die Initiative Europass im Bereich Querschnittsthemen. Im Programm Lebenslanges Lernen war sie u.a. auch mit den Agenden der Bologna-Expert/innen befasst und beschäftigte sich im Besonderen mit den Diploma Supplement Labels. Alexandra Enzi ist studierte Anglistin, Amerikanistin und Germanistin und war vor ihrer Tätigkeit in der OeAD-GmbH neun Jahre bei der Fulbright Commission als Programme Officer tätig.

E-Mail: Alexandra.enzi@oead.at

Homepage: www.bildung.erasmusplus.at, www.europass.at, www.facebook.com/europass

Teil II

Blick in die Praxis

Diskussions- und Methodenworkshops

Bildungssysteme ausgewählter Länder ergründen für die (Anerkennungs-) Beratung in Österreich



Abbildung 14: Die Grafiken zu den unterschiedlichen Bildungssystemen

Der Workshop „Bildungssysteme ausgewählter Länder ergründen für die (Anerkennungs-) Beratung in Österreich“ zielte darauf ab, das Basiswissen über unterschiedliche Strukturen und Zuständigkeiten in verschiedenen Herkunftsländern für die bildungs- und arbeitsmarktpolitische Beratung im interkulturellen Kontext zum Thema zu machen.

Die Teilnehmer/innen des Workshops sind in verschiedenen Beratungs- und Betreuungseinrichtungen tätig, teilweise mit Schwerpunkt Migranten und Migrantinnen und/oder Flüchtlinge. Im Vordergrund stand der praktische Nutzen für die Arbeit. Präsentiert wurden keine detaillierten Informationen über einzelnen Schultypen, sondern der Überblick über das jeweilige Bildungssystem und Vergleiche mit Österreich. Dies sollte einen Perspektivenwechsel und Distanz zum eigenen Standpunkt anregen. Eine genauere Auseinandersetzung mit dem jeweiligen Bildungssystem hätte das Format des Workshops gesprengt.

Zum Zeitpunkt der Planung des Workshops war die Flüchtlingsbewegung ein wesentliches Thema in Österreich. Gleichzeitig wurde man in der Beratung mit den verschiedenen Qualifikationen und Abschlüssen der Flüchtlinge konfrontiert. Die Bildungssysteme in Syrien, Afghanistan oder Iran sind ganz anders aufgebaut als das österreichische Bildungssystem. Aus diesem Grund wurden diese Systeme für den Workshop ausgewählt.

Die Inhalte sollten Beraterinnen und Beratern helfen, die Verbindung zwischen verschiedenen Lebensbiografien und der (arbeitsmarktpolitischen) Integration von Migrantinnen und Migranten und Flüchtlingen besser zu verstehen. Im Vordergrund standen die Sicht der Berater/innen sowie praktische Erfahrungen und Herausforderungen mit denen die Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST) täglich konfrontiert sind.

Ausgehend von der Tatsache, dass sich die Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten und Flüchtlingen sehr von Nichtmigrantinnen und Nichtmigranten unterscheidet,

hat die Beratung unter anderem die Aufgabe gegen Mechanismen der „Dequalifizierung“¹⁶ zu steuern. Da der Arbeitsmarkt oft andere Kräfte braucht, als jene, die ihm zur Verfügung stehen, kommt es in der Praxis oft zu einem „Mismatch“ (Ungleichgewicht) zwischen offenen Stellen und Arbeitssuchenden auf der einen und zu Dequalifizierung auf der anderen Seite.

Im Workshop wurde zunächst ein kurzer Input über die Bildungssysteme Syriens, Afghanistans und Irans gegeben. Im zweiten Teil des Workshops gab es eine Gruppenarbeit. Anhand von biografischen Daten fiktiver Personen wurden chronologische Lebensläufe erstellt sowie Vorschläge für den Ablauf eines Beratungsgesprächs. Jede Gruppe präsentierte kurz.



Abbildung 15: Impression von den Gruppenarbeiten

Dabei wurde nicht nur der bisherige Lebenslauf beachtet, sondern auch mögliche weitere Schritte diskutiert – unter anderem die Anerkennung von mitgebrachten Qualifikationen. Im Zuge dessen wurde über vorhandene Maßnahmen gesprochen und über die Notwendigkeit der Ausweitung dieser.

Hauptmerkmale der Bildungssysteme Irans, Syrien und Afghanistans

Das Bildungssystem Irans ist zentral organisiert. Die Islamische Republik Iran ist einer der 20 bevölkerungsreichsten Staaten der Welt, die Einwohnerzahl beläuft sich auf circa 79 Millionen¹⁷ und die Fläche ist circa neunzehnmal so groß wie Österreich. 24 Prozent der Gesamt-

¹⁶ Bei „Dequalifizierung“ wird eine Berufstätigkeit angenommen, die geringere formale Bildungsabschlüsse erfordert, als erworben wurden. Das betrifft fast ein Fünftel aller Berufstätigen, die mehr als die Pflichtschule abgeschlossen haben. Den höchsten Anteil an dequalifizierten Berufstätigen findet man bei jenen, die weder in Österreich geboren wurden noch die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen. Den geringsten Anteil bei jenen, die Österreicher/innen sind und auch in Österreich geboren sind. Siehe zum Begriff auch die Beiträge von Anne-Sophie Schmidt (Seite 7 ff) und Norbert Bichl (Seite 16 ff).

¹⁷ Alle statistischen Daten wurden aus dem Jahr 2015 von „The World Bank“ übernommen.

bevölkerung sind in der Altersgruppe 0 bis 14 (in Österreich 14 Prozent). Die Alphabetisierungsrate der über 15-Jährigen beträgt 87 Prozent.

Die Schulpflicht im Iran beginnt mit dem sechsten Lebensjahr. Die Primärstufe dauert fünf bzw. sechs Jahre (ab 2011). Darauf folgt eine dreijährige Orientierungsstufe, die mit einer mittleren Reife schließt. Die Sekundarstufe II umfasst dreijährige allgemeinbildende und berufsbildende Schulen oder berufsbildende Qualifizierungen an Instituten, die bis zu 18 Monate dauern können.

Der Iran verfügt über eine große Anzahl an postsekundären und tertiären Bildungseinrichtungen (Institute und Universitäten), sowohl in staatlicher als auch in privater Hand. Der Zugang zur tertiären Bildung setzt den Nachweis des Abschlusses der Sekundarstufe II, die Teilnahme an einem einjährigen Vorbereitungslehrgang, sowie eine erfolgreiche Aufnahmeprüfung voraus.

Das Bildungssystem in Syrien hat im Vergleich zu Österreich wenig Autonomie und ist stark zentral geregelt. Bei einer Bevölkerung von circa 22 Millionen (im Jahr 2013), erstreckt sich das Land über eine Fläche, die circa doppelt so groß ist wie Österreich. Der Anteil der jungen Bevölkerung (0 bis 14 Jahre) ist mit 37 Prozent wesentlich höher als in Österreich. Die Alphabetisierungsquote¹⁸ beträgt 86 Prozent.

Die allgemeine Schulpflicht beginnt mit dem sechsten Lebensjahr und wurde 2001 von sechs auf neun Jahre erhöht. Danach können Schüler/innen je nach Vorlieben und Begabungen eine weiterführende Schule auswählen, jedoch werden die Ergebnisse der Abschlussprüfung (mittlere Reife) herangezogen. Ausbildungen auf der Sekundarstufe II gliedern sich in einen allgemeinbildenden und einen beruflich orientierten Bereich, dauern drei Jahre und schließen mit einer Matura ab. Zudem werden zusätzliche Ausbildungsprogramme für verschiedene Zielgruppen angeboten, die kürzer dauern und beruflich orientiert sind.

Voraussetzung für den Zugang zu Universitäten ist eine Matura. In Syrien gibt es acht staatliche und eine Reihe von Privatuniversitäten. Zudem gibt es die Möglichkeit der postsekundären Ausbildung an einem der zahlreichen Institute (meistens zweijährig).

Afghanistan ist flächenmäßig circa achtmal größer als Österreich. Die größte Zahl der circa 32 Millionen Afghanen und Afghaninnen lebt in ländlichen Gebieten. Die Population ist sehr jung – 44 Prozent sind jünger als 14 Jahre. Das Land wurde durch den Krieg zerstört und sämtliche Systeme sind zusammengebrochen. Auch das Bildungssystem blieb nicht verschont. Obwohl der Bildungssektor formal sukzessive wiederaufgebaut wird, beträgt die Alphabetisierungsquote der Bevölkerung 15+ (Jahre) gerade 38 Prozent. Dabei sind Mädchen doppelt benachteiligt: Während der Talibanherrschaft wurde den Frauen und Mädchen der Zugang zu Bildung verwehrt und erst danach begann die Zahl wieder zu steigen. Trotzdem ist die Statistik ernüchternd – im Jahr 2015 waren nur 24% alphabetisiert.

¹⁸ Alphabetisierungsquoten beziehen sich auf die Bevölkerung älter als 15 Jahre.

Formal beträgt die Schulpflicht in Afghanistan neun Jahre und beginnt mit dem sechsten Lebensjahr. Nach der dreijährigen allgemeinbildenden Schule auf der Sekundarstufe II erwirbt man die Matura (Baccalauria), die zu einem Studium berechtigt. Der berufsbildende Zweig der Sekundarstufe II gliedert sich in drei- bis fünfjährige Berufsschulen. Darüber hinaus werden Jugendliche von zahlreichen Handwerkerbetrieben praktisch ausgebildet, ohne klare gesetzliche Regelungen und Vorschriften.

Gleichzeitig wurde parallel ein islamisches Bildungssystem eingerichtet, für die Schulstufen 1 bis 12 und als weiterführende Schule für Schulstufen 10 bis 14 und 13 bis 14.

Die Regierung führt zahlreiche kurze Alphabetisierungs- und Berufsbildungskurse durch. Die universitäre Ausbildung bekommt immer größere Bedeutung und die Zahl der staatlichen und privaten tertiären Bildungseinrichtungen ist in den letzten Jahren stark gestiegen – derzeit gibt es 25 staatliche und 126 private Universitäten. Studien gliedern sich in ein Bachelor- und ein Masterprogramm. Doktoratsprogramme werden derzeit nicht angeboten.

Schlussfolgerungen, Wünsche und Anregungen

Kurzfassung der wichtigsten Ergebnisse der Gruppenarbeit:

Es bestehen große Unterschiede zwischen den Bildungssystemen der ausgesuchten Länder und Österreich. So zum Beispiel in der Dauer der Schulpflicht, im Bereich gemeinsame Schule vs. frühe Differenzierung (wie in Österreich), in der Alphabetisierungsrate, in der Bekanntheit bzw. im Vorkommen der dualen Berufsausbildung oder durch verschiedene Zugangsvoraussetzungen zu weiterführenden Schulen und Universitäten.

In der Diskussion wurde die Wichtigkeit der Aufklärung und Information über das Bildungssystem Österreich erkannt. Einige Teilnehmer/innen äußerten den Wunsch, diese Informationen als festen Bestandteil in das Informations- und Beratungsangebot einzubauen.

Basierend auf dem Feedback und den Wünschen der Teilnehmer und Teilnehmerinnen wurden folgende Vorschläge erarbeitet:

- regelmäßige, standardisierte Unterstützung;
- engere Zusammenarbeit zwischen AMS und anderen Beratungsstellen;
- Information über Anerkennungs- und Bewertungsmöglichkeiten;
- rechtliche Veränderungen;
- laufende Entwicklung von Ergänzungsangeboten, Instrumenten und Maßnahmen, die dazu dienen sollen die Bildung und die Kompetenzen der jeweiligen Person zu ermitteln (wie z.B. Kompetenzcheck(s)).

Literatur

- Bichl, N (2016). Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen. Stand: 2016, unveröffentlichtes Manuskript.
- Der neue Fischer Weltalmanach (2014). Fischer Verlag GmbH, Frankfurt am Main 2013
- Statistik Austria (2015). Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich 2014, Modul der Arbeitskräfteerhebung 2014.

Onlinequellen

www.bq-portal.de

www.epnuffic.nl

<http://data.worldbank.org>

www.anlaufstelle-erkennung.at/articles/view/264

www.anlaufstelle-erkennung.at/articles/view/254

www.anlaufstelle-erkennung.at/articles/view/250

www.anlaufstelle-erkennung.at/articles/view/244

Milica Tomić ist seit 2013 im Koordinationsteam der österreichweiten Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen. Sie ist seit 2009 im Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen in Wien mit dem Aufgabenbereich „Anerkennung ausländischer Qualifikationen“. Sie hat eine Ausbildung zur Beraterin und Trainerin im interkulturellen Kontext – „MigraTrain“ und hat Pädagogik/Bildungswissenschaft an der Universität Belgrad studiert.

E-Mail: m.tomic@migrant.at

Homepage: www.anlaufstelle-erkennung.at

Darjusch Rezazadeh-Ardebili hat 2009 das Studium der Sozialarbeit am FH Campus Wien abgeschlossen. 2010 begann er als Anerkennungsberater beim Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen, PERSPEKTIVE – Anerkennungs- und Weiterbildungsberatungsstelle für Asylberechtigte und Neuzuwanderer und Neuzuwanderinnen, zu arbeiten. Seit 2013 ist er im Team der Koordination der österreichweiten „Anlaufstellen für Personen mit Ausland erworbenen Qualifikationen“.

E-Mail: D.Rezazadeh@migrant.at

Akanksha Mankani studiert Rechts- und Politikwissenschaften an der Universität Wien. Seit 2013 ist sie im Beratungszentrum für Migrant/innen tätig. Außerdem ist sie Dolmetscherin im Asylverfahren.

E-Mail: a.mankani@migrant.at

Alexandra Enzi

„In Österreich ankommen“: Mit den Go-Europe Netzwerken

In der Bildungs- und Berufsberatung trifft man im steigenden Ausmaß auf Klientinnen und Klienten aus Europa und der ganzen Welt, die Unterstützung bei der Anrechnung und Anerkennung ihrer zuvor erworbenen Qualifikationen benötigen. Unter anderem können hier die europäischen Netzwerke in Österreich weiterhelfen.

Im Workshop auf der Euroguidance Fachtagung wurden einige der Netzwerke, die online auf der Plattform www.go-europe.at zu finden sind, vorgestellt.



Abbildung 16: Diskussion in Workshop 2



Abbildung 17: Netzwerke auf der Plattform www.go-europe.at

Das 2015 ins Leben gerufene Webportal erleichtert es Bürgerinnen und Bürgern, sich einen Überblick über die europäischen Netzwerke und Initiativen zu verschaffen und stellt sicher, dass sie sich mit ihren Anliegen an die richtige Stelle wenden können. Es basiert auf dem

2013 gemeinsam von den Netzwerken produzierten Folder "LEBEN UND ARBEITEN IN EUROPA - Infostellen in Österreich"¹⁹.

Die Vorstellung der Netzwerke erfolgte anhand eines Fallbeispiels bei dem eine ungarische Familie (Mutter: Chemikerin, Vater: Krankenpfleger, zwei Kinder) nach Österreich zieht.

Es ging dabei um Anrechnungsfragen, wie zum Beispiel die Möglichkeit das in Ungarn absolvierte Chemiestudium in Österreich anerkennen zu lassen. ENIC NARIC AUSTRIA (www.naric.at) – das österreichische Informationszentrum für akademische Anerkennung – erklärte, wie eine Anrechnung in diesem Fall möglich wäre und wie ENIC NARIC durch seine Erfahrung im grenzüberschreitenden Vergleich von Hochschuldiplomen und seine weltweite Vernetzung weiterhelfen kann. Mit einer von ENIC NARIC AUSTRIA ausgestellten Bewertung haben Antragsteller/innen auch wesentlich größere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.



Abbildung 18: Victoria Tschiedl, ENIC NARIC AUSTRIA im Gespräch mit den Workshop Teilnehmer/innen

Wenn es nach der erfolgreichen Anrechnung dann darum geht eine Anstellung im Forschungsbereich zu finden, ist Euraxess die richtige Ansprechstelle. Euraxess betreut auf der Homepage www.euraxess.at unter anderem eine Datenbank auf der europaweit nach Stellen für Forscher/innen ab dem Doktorslevel (PhD) gesucht werden kann und bietet allgemeine Informationen über Forschen in Österreich, österreichische Netzwerke und Leben und Arbeiten in Österreich, inklusive Einreise- und Aufenthaltsbedingungen, Steuern, sowie Sozialversicherung.

Wie SOLVIT im Falle von grenzüberschreitenden Problemen mit Behörden helfen kann, wurde danach erörtert. SOLVIT (<http://ec.europa.eu/solvit>) hilft bei grenzüberschreitenden

¹⁹ Der Folder kann unter folgender URL heruntergeladen werden:
https://www.bildung.erasmusplus.at/guidance_transparenz_anerkennung/euroguidance/produkte/

Problemen, die durch fehlerhafte Anwendung des EU-Rechts entstanden sind und nationale, regionale oder lokale Behörden betreffen. Hier geht es unter anderem um Arbeitnehmer/innenrechte, Sozialversicherung, Anerkennung von Berufsqualifikationen oder eine Niederlassung als Selbstständige/r. SOLVIT kann nicht helfen, wenn ein Gerichtsverfahren bereits anhängig ist.

Zur Beschreibung von Ausbildungen im Gesundheitsbereich kann die Europass Zeugniserläuterung hinzugezogen werden. Der Europass (www.europass.at) hilft mit seinen fünf Dokumenten dabei, Fähigkeiten und Kompetenzen verständlich und transparent darzustellen und persönliche Stärken und Lernfortschritte sichtbar zu machen. In dem Fallbeispiel kann der Ehemann eine Zeugniserläuterung für seine Ausbildung als Krankenpfleger von Europass Ungarn in deutscher Sprache anfordern. Diese enthält unter anderem ein Profil seiner Fertigkeiten und Kompetenzen, die Tätigkeitsfelder, die für ihn zugänglich sind, das international vergleichbare Niveau (ISCED-Level) und den möglichen Zugang zu einer nächsten Ausbildungsstufe. Damit ist seine Ausbildung mit einer in Österreich absolvierten Ausbildung leichter vergleichbar.

Die Online-Plattform EPALE (E-Plattform für Erwachsenenbildung in Europa) enthält unter anderem Informationen zu qualitativ hochwertigen Ressourcen zum Deutschlernen im Internet – zum Beispiel in diesem Fall zur Vorbereitung des Umzugs nach Österreich. EPALE (<http://ec.europa.eu/epale/de>) fördert auch die Vernetzung und den Austausch im Bereich der Erwachsenenbildung, bietet zahlreiche Newsartikel, Blog-Beiträge, Veranstaltungen und Ressourcen und wird europaweit von 35 nationalen Koordinierungsstellen betreut.

Bei der Suche nach einer englischsprachigen Volksschule in Österreich für die Kinder kann Euroguidance weiterhelfen. Euroguidance (www.euroguidance.at) informiert Bildungs- und Berufsberater/innen über aktuelle Themen und Trends, das österreichische Bildungssystem, Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten in Österreich und Europa, sowie Mobilitätsmöglichkeiten im Programm Erasmus+ und erfolgreiche europäische Projekte in der Bildungs- und Berufsberatung.

Nach der Vorstellungsrunde konnten die Teilnehmer/innen die gerade gehörten Informationen über die Netzwerke und ihren Nutzen praktisch anwenden. Es wurden einige fiktive Fälle durchgespielt, bei denen die Teilnehmer/innen in Kleingruppen herausfinden mussten, welches Netzwerk bei der jeweiligen Problemstellung am hilfreichsten wäre und wie das Problem gelöst werden könnte. Die Vertreter/innen der Netzwerke waren dabei anwesend und standen mit Tipps und weiteren Informationen zur Seite.

Danach blieb noch genügend Zeit, eigene Fragen zu stellen und die Thematik weiter zu vertiefen.

Autorin

Der Kurzlebenslauf der Autorin, Alexandra Enzi, findet sich beim Beitrag zum plenaren Beitrag „Aktuelles von Euroguidance und Europass Österreich“, Seite 35.

E-Mail: alexandra.enzi@oead.at

Homepage: www.bildung.erasmusplus.at, www.europass.at

Nermina Imamovic und Bahar Demirbilek

Kompetenzen anerkennen, berufliche Orientierung begleiten

migrare – Zentrum für MigrantInnen in Oberösterreich

migrare Oberösterreich mit Sitz in Linz bietet seit 1985 herkunftssprachliche und unentgeltliche Beratung unter verschiedenen Gesichtspunkten an. *migrare* ist als Organisation mehrsprachig, transkulturell und inklusionsorientiert. Aktuell sind bei *migrare* 51 Mitarbeiter/innen tätig. Im Laufe der Jahre haben sich neben dem Beratungs- auch ein Projekt- und ein Kompetenzzentrum entwickelt, die sich von ihrem Profil und Arbeitsschwerpunkten unterscheiden:



Abbildung 19: Nermina Imamović von *migrare* - Zentrum für MigrantInnen Oberösterreich

In das Beratungszentrum sind Rechts- und Sozialberatung, Arbeitsmarktberatung, psychosoziale Beratung und Fachberatung in Kooperation mit anderen Sozialvereinen eingebettet. Das Kompetenzzentrum befasst sich mit kompetenzfördernder Beratung und Projekten und



Abbildung 20: Bahar Demirbilek von *migrare* - Zentrum für MigrantInnen Oberösterreich

widmet sich der "Sichtbarmachung, Entwicklung und Verwertbarkeit von Qualifikationen und Kompetenzen von MigrantInnen in Oberösterreich"²⁰ und bietet neben Projekten, die Fähigkeiten und Fertigkeiten bewusstmachen bzw. fördern auch arbeitsmarktbezogene Beratung an. Außerdem ist die Anerkennungsstelle für im Ausland erworbene Qualifikationen (AST) für Linz und Salzburg im Kompetenzzentrum angesiedelt. Das Projektzentrum setzt den Fokus auf integrationsfördernde Bildungsangebote und

Projekte, vor allem für Frauen mit Migrationsgeschichte. Die Tätigkeiten von *migrare* beschränken sich dabei nicht nur auf den Raum Linz, sondern es wird Wert darauf gelegt, dass

²⁰ Homepage von *migrare*, www.migrare.at/cms1/index.php/angebote-kompetenzzentrum, Zugriff am 25.11.2016

Projekte in ganz Oberösterreich verankert und Beratungen auch in anderen Städten und Orten angeboten werden.

Berufs- und Bildungsberatung bei *migrare*: Unterstützende Projekte und Angebote

Unter den Oberbegriffen „Berufs- und Bildungsberatung“ können folgende Projekte und Angebote zusammengefasst werden:

In der AST – „**Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen**“ – werden Personen beim Prozedere zur formalen Anerkennung ihrer aus dem Ausland mitgebrachten Qualifikationen begleitet und unterstützt. Gefördert wird die Anerkennungsstelle vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz (BMAŠK).

In der „**BiBer – Bildungsberatung**“ – werden Anliegen zu Bildung von den Beraterinnen und Beratern mehrsprachig und kompetent beantwortet (ESF-Projekt, die Mittel kommen aus dem Europäischen Sozialfonds).

Im Rahmen der „**Berufsinformation für Schüler/innen und ihre Eltern**“ – kurz **BIZ** – wird in Kooperation mit dem IAB – „Institut für Ausbildungs- und Beschäftigungsberatung“ – der Fokus auf die Zielgruppe der Jugendlichen gelegt.

Bei der „**Kompetenzprofilerstellung nach CH-Q**“ beschäftigen sich Personen, die sich in einer Phase der beruflichen (Neu-)Orientierung befinden und beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt sind, in mehreren Modulen mit ihren Stärken und Fähigkeiten. Ihr individuelles Kompetenzprofil soll sie bei der Arbeitssuche unterstützen.

Im Rahmen der Beratung „**migrare-sofORT**“ werden Personen direkt beim Arbeitsmarktservice Linz, Traun und Wels bei der Arbeitssuche unterstützt und begleitet.

Das Projekt „**CheckIn@work**“ wurde als Reaktion auf die Erhöhung der Zahl der Asylwerbenden ins Leben gerufen. Es bietet qualitativ hochwertige, intensive, mehrsprachige Betreuung und Beratung für Personen mit Fluchtgeschichte.

„**Competence Kaleidoscope**“ ist ein Erasmus+ Projekt in Zusammenarbeit mit GIC NORA (CZ), Akropolis (CZ) und Miesto pod Slnkom (SK), das sich der Entwicklung, Pilotierung und Verbreitung einer niederschweligen und weniger schreiblastigen Kompetenzerfassungsmethode widmet.

Weitere kleinere Projekte sind: Bildungsfrühstücke, berufsspezifische Gruppentreffen von Personen, die sich in einem Anerkennungsverfahren befinden und sich gegenseitig unterstützen und Netzwerke bilden.

migrare engagiert sich sehr stark dafür, dass – in Kooperation mit Erwachsenenbildungsinstitutionen – fachspezifische Deutschkurse etabliert werden.

Anerkennungsstelle für im Ausland erworbene Qualifikationen (AST)

Laut der Studie "Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich" der Statistik Austria²¹ fühlten sich 2014 23,5 Prozent der im Ausland geborenen Personen für ihre gegenwärtige berufliche Tätigkeit überqualifiziert. Im Vergleich dazu: Nur 8,8 Prozent der befragten Personen, die in Österreich geboren wurden, machen dieselbe Angabe. Die Anerkennung der Leistungen, die nicht in Österreich erbracht wurden, bedeutet für viele Menschen einen Zuwachs an Selbstbewusstsein und eröffnet neue Chancen. Der Weg bis zur Anerkennung ist in Österreich nicht einheitlich gezeichnet. Es gibt nämlich keine einheitlichen Regelungen in Bundes- bzw. Landesgesetzen. Lediglich ist eine formale Anerkennung nur für reglementierte Berufe notwendig.

Deswegen erfolgt die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen je nach Person und Beruf unterschiedlich und ist ein komplexer Prozess, der sehr viel Kontextwissen verlangt. Bei den Anerkennungsprozessen werden die Situation am Arbeitsmarkt sowie finanzielle Ressourcen und persönliche Wünsche der Klientinnen und Klienten berücksichtigt. Nebenbei sind Aufenthaltsstatus und Sprachkenntnisse wichtige Faktoren, die pragmatische Entscheidungen im Beratungsprozess mitprägen. Grob eingeteilt, gibt es dabei unterschiedliche Verfahren, die *migrare* mit den Klienten und Klientinnen in Gang setzt: Gleichhaltung von Lehrabschlüssen, Nostrifikation von schulischen Zeugnissen, Nostrifizierung von akademischen Abschlüssen, Nostrifikation von Zeugnissen und Qualifikationsnachweisen sonstiger berufsbildender Bereiche wie zum Beispiel Gesundheitsberufe. Die berufliche Anerkennung im Sinne der EU-Anerkennungsrichtlinie 2013/36 EG und zwischenstaatlicher Abkommen sieht auch die Bewertung von Hoch- und Sekundardiplomen vor.²²

Im Anerkennungsprozess werden die Klientinnen und Klienten von den Mitarbeiter/innen der AST kostenlos begleitet: beim Antragstellen für Anerkennungen, bei Förderanträgen, bei Einholen von Übersetzungen, bei der Weiterleitung von Dokumenten an zuständige Behörden und Bewertungsstellen und durch Netzwerkaufbau mit anderen Institutionen, die im Anerkennungsprozess eine wichtige Rolle einnehmen.

²¹ Statistik Austria, Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich, 2015.

²² Zu den Begrifflichkeiten: siehe dazu auch den Beitrag „Das österreichische Anerkennungssystem“ von Norbert Bichl (Seite 16 ff) in dieser Publikation.

CH-Q für MigrantInnen

Das Kompetenzmanagement nach CH-Q wird seit 2008 bei *migrare* durchgeführt. Ungefähr 100 Personen nehmen jährlich an den teils mehrsprachigen CH-Q-Kursen teil, die die Menschen in der Bewusstmachung ihrer Fähigkeiten und Fertigkeiten unterstützen. Das CH-Q-Modell stammt aus einer bildungspolitischen Bewegung, die gemeinsam von Akteurinnen und Akteuren aus Weiterbildung, Berufsberatung, Politik, Frauenorganisationen in der Schweiz seit 1993 entwickelt wurde. Ziel ist "[...] das Erarbeiten und Etablieren von Gesamtlösungen in der Kompetenzentwicklung und im individuellen Management von Kompetenzen" (Homepage CH-Q 2016).²³ Als Produkt eines Kurses bekommt jede/r Teilnehmer/in ein Kompetenzprofil, das beispielsweise bei Bewerbungen oder beim AMS vorgelegt werden kann. Dabei ist vor allem gewinnbringend, dass die Klientinnen und Klienten Kompetenzen und Fähigkeiten schriftlich vor Augen haben und diese auch immer wieder abrufen und in einem weiteren Schritt „beweisen“ können.

Der CH-Q-Kurs bei *migrare* unterstützt Menschen mit Migrationsgeschichte beim Entdecken ihrer Stärken und verborgenen Fähigkeiten sowie beim Entwickeln und Verwirklichen neuer beruflicher Ziele. Eine Evaluierung aus dem Jahr 2009 ergab, dass die CH-Q-Kurse und der Kompetenzprofilherstellungprozess mehrere positive Effekte für die Teilnehmenden mit sich brachten wie u.a. die Steigerung des Selbstbewusstseins, bessere Orientierung durch Klarheit, Steigerung der Handlungsfähigkeit, Steigerung der Präsentationsfähigkeit und eine bewusstere Vorbereitung auf Bewerbungs- und Vorstellungsgespräche.

Analyse zweier Fallbeispiele im Methodenworkshop

Im Workshop wurden in Gruppenarbeiten folgende zwei Fälle besprochen und damit auch ein reger Wissensaustausch zwischen den Teilnehmenden initiiert. Besprochen wurden die Schritte, die als Berater/in gesetzt werden (können) und die Möglichkeiten wie und durch wen die Menschen unterstützt werden können:

A: Herr Mohamad hat in Syrien eine Ausbildung im Bereich Metallwesen abgeschlossen. Er hat als Metallbearbeiter in einem Betrieb in Syrien gearbeitet.

B: Omar ist ein Arzt aus Tschetschenien. Er sammelte bereits als Arzt reichliche Berufserfahrungen sowohl in Russland als auch in seinem Heimatland. Seine Deutschkenntnisse sind auf A2- Niveau²⁴.

²³ Weitere Informationen abrufbar auf: www.ch-q.ch/ (letzte Sichtung: 31.10.2016).

²⁴ Nähere Infos zu den Sprachniveaustufen nach dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen zu finden unter: www.europaeischer-referenzrahmen.de/sprachniveau.php.



Abbildung 21: Impressionen aus dem Workshop

Eine der vielen Fragen der Workshopteilnehmenden lautete: "Was macht *migrare* anders als andere Beratungseinrichtungen?". Es wäre vermessen, ohne einen kriteriengeleiteten Vergleich Stellung zu dieser Frage zu nehmen, doch im Namen unserer Organisation können wir berichten, auf welche Weise Erfolge in unseren Augen zustande kommen: Wir handeln mit dem starken Bewusstsein, dass Menschen, die unsere Unterstützung und Beratung suchen, facettenreiche Biographien haben. Migration ist vielschichtig und deswegen müssen unsere Angebote auch immer wieder einer Prüfung unterzogen werden, da sich Lebenssituationen und Gesetze stets verändern. Wir versuchen **für jeden Kontext eigene Profile und Projekte zu entwerfen**. So wurde zum Beispiel im Sommer 2015, als viele schutzsuchende Menschen nach Österreich kamen, das Projekt „CheckIn@work“ ins Leben gerufen, welches auf die Bedürfnisse von Menschen mit Fluchtgeschichte besonders eingeht. Schließlich ist es auch wichtig zu erwähnen, dass die Mehrsprachigkeit und die facettenreichen Biographien der Mitarbeiter/innen von *migrare* ebenso eine große Rolle spielen. Unser Motto "**Anders sein ist normal**" **ist somit nicht nur auf unsere Klientinnen und Klienten ausgerichtet, sondern auch auf uns als Organisation.**

Autorinnen

Nermina Imamović von *migrare* – Zentrum für MigrantInnen, OÖ, leitet das Kompetenzzentrum von *migrare* und ist Beraterin in der Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen, Bildung, Kompetenzen, Migration. Seit 2014 hat sie die Projektleitung der Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen inne und war von 2006 bis 2014 allgemeine Rechts- und Sozialberaterin, sowie Bildungsberaterin bei *migrare*. Sie hat das Zertifikat CH-Q 3 Kompetenz Management nach CH Ausbilderin/Beraterin und ist zertifizierte Erwachsenenbildnerin. Ihren Master of Arts hat sie am Universitätslehrgang Bildungs- und Berufsberatung an der Donau-Universität Krems absolviert.

E-Mail: nermina.imamovic@migration.at

Homepage: www.migration.at

Bahar Demirbilek von *migrare* –Zentrum für MigrantInnen OÖ ist psychosoziale und sozialpädagogische Fachbetreuerin, sowie diplomierte Sozialpädagogin. Sie hat das Zertifikat CH-Q 3 Kompetenz Management nach CH Ausbilderin/Beraterin. Weiters ist sie Trainerin und Ko-

ordinatorin für Kompetenzprofile nach CH-Q. Sie hält diverse Seminare zu interkultureller Kommunikation, zum Antidiskriminierungsrecht, Asylrecht sowie zu Diversität. Sie hat berufliche Erfahrung als rechts-, sozial- und arbeitsmarktbezogene Beraterin und ist Beraterin in der AST- Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen OÖ.

E-Mail: bahar.demirbilek@migration.at

Homepage: www.migrare.at

Peter Härtel

Integration am Arbeitsmarkt: Ansätze aus der Wirtschaft

Ausgangsüberlegungen

Im Rahmen des Gesamtansatzes der Euroguidance Fachtagung 2016 „Valuing Competencies – der Wert von mitgebrachten Kompetenzen und deren Anerkennung“ ist es der spezifische Fokus dieses Workshops, sich mit jenen Fragen in Bezug auf Arbeitsmarktintegration auseinanderzusetzen, die über die Anforderungen an Sprache und Werthaltungen hinausreichen.



Abbildung 22: Peter Härtel, Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft (STVG)

Dabei geht es vor allem auch um persönliche Kompetenzen, welche die Integration in Ausbildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung ermöglichen. Zur Orientierung, Beratung und Begleitung neu zugewanderter Personen für eine Ausbildung oder für den Einstieg in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung sind auf Seiten von Berater/innen spezifische (interkulturelle) Kompetenzen erforderlich, um bei der Sichtbarmachung von beruflichen Kompetenzen und Erfahrungen sowie bei der Jobsuche zu unterstützen.

Ziel des Workshops war es unter anderem, die Rolle der sogenannten „Career Management Skills“²⁵ für erfolgreiche Übergänge in den Beruf unter Nutzung der mitgebrachten Qualifikationen zu erörtern. Der Workshop sollte auch Gelegenheit zum Diskurs dazu bieten, welche Möglichkeiten der Arbeitserfahrung bei aktueller Gesetzeslage Asylwerbern/Asylwerberinnen offenstehen, und dazu dienen, erfolgreiche Ansätze der Unterstützung zur Integration in Ausbildung und Beschäftigung vorzustellen.

²⁵ Vgl. dazu auch Beitrag von Gerhard Krötzl, Seite 25 ff in dieser Publikation.

Zum Ablauf des Workshops

Aufgrund des erfreulich großen Interesses an diesem Workshop – über 40 Teilnehmer/innen aus allen relevanten Feldern der Arbeit im thematischen Feld – wurde ein Format der Durchführung gewählt, das

- ... das komplexe Thema in fokussierte Sub-Themen – in Form von Gesprächskreisen – gliedert.
- ... zu jedem Subthema kompetente Input-Geber/innen einlädt.
- ... allen Workshopteilnehmenden die Möglichkeit bietet, an allen Gesprächskreisen teilzuhaben.

Der Leiter der Workshops, Peter Härtel, hob in seiner Einbegleitung die schon in den Präsentationen am Vormittag der Euroguidance Fachtagung deutlich angesprochenen Spannungen hervor, wie etwa

- zwischen den realen Anforderungen und den rechtlich-formalen Rahmenbedingungen,
- zwischen den vorhandenen Qualifikationen (auch Sprache) und den tatsächlichen Erfordernissen, aber auch zwischen nicht sichtbaren oder erkannten Kompetenzen und deren Einsatzmöglichkeiten,
- zwischen Erwartungshaltungen und tatsächlichen Möglichkeiten

und Vieles mehr.

Im Sinne der „Perspektiven“ Betrachtung von Erol Yildiz in seinem plenaren Vortrag der Fachtagung (siehe Seite 11) sollten diese „Spannungen“ positiv gesehen werden, ohne Spannung fließt auch kein Strom, diese Energie sollte genutzt werden.

In diesem Sinne werden diese Spannungen und Herausforderungen mit einer thematischen Differenzierung in drei „Subthemen“ aufgegriffen, die in drei Gesprächskreisen behandelt werden:

- **Was braucht es zur Integration in den Arbeitsmarkt?**
- **Arbeitsmarkt – Zugang und Integration**
- **Erfassung von Kompetenzen und Anerkennung von Qualifikationen**

Für diese Subthemen wurden jeweils kompetente Impulsgeber/innen eingeladen.



Abbildung 23: Die Impulsgeber/innen im Workshop 4

Inputs der Impulsgeber/innen

Gesprächskreis 1 „Was braucht es zur Integration in den Arbeitsmarkt?“

(Moderation: Eva Baloch-Kaloianov)

Johanna Hummelbrunner, Personalleiterin Bosch Österreich, schilderte das – wahrscheinlich ziemlich einzigartige – Projekt eines Unternehmens, das auf Initiative von engagierten Mitarbeiter/innen ein ehrenamtliches Patenschafts-Programm in Zusammenarbeit mit NGOs (Interface Wien) zur Integration von 25 anerkannten Flüchtlingen und deren Familien in Ausbildung und Arbeitswelt realisierte. Nach anfänglichen Hürden und Herausforderungen sind nun die ersten Erfolge sichtbar, wie die Vermittlung von Lehrstellen oder die Integration in höheren Schulen. Die Antwort auf die Leitfrage, wie Unternehmen die Integration unterstützen oder beschleunigen können, ist, dass man nicht auf die Unterstützung von öffentlicher Seite warten sollte, sondern Integration proaktiv selbst in die Hand nehmen müsse. Der Schlüssel zum Erfolg liegt hier bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, denen es ein Herzensanliegen ist, Zeit zu investieren um miteinander zur Integration von Menschen in unsere Gesellschaft, in Ausbildung und Beruf einen Beitrag zu leisten.

Lara Kriwan, Refugeeswork.at, berichtet von Erfahrungen mit der Job-Plattform, die Geflüchtete und Unternehmen verbindet. Arbeitgeber/innen, die Geflüchtete einstellen wollen, kämpfen mit zahlreichen Herausforderungen (wie rechtliche, sprachliche oder kulturelle Barrieren). Bei diesen möchte refugeeswork.at helfen. Refugeeswork.at unterstützt Jobsuchende durch Feedback bei der Erstellung Ihres Bewerbungsprofils sowie Coaching für das Vorstellungsgespräch. Unternehmen werden beim gesamten Recruiting- und Onboardingprozess begleitet, u.a. bei rechtlichen und bürokratischen Fragen oder der betrieblichen Integration. Die Herausforderung von Refugeeswork.at liegt in der Kommunikation - wie erreicht man Geflüchtete, wie gewinnt man Unternehmen, wie kann man beide unterstützen?

Gesprächskreis 2 „Arbeitsmarkt – Zugang und Integration“

(Moderation: Peter Härtel)

Gernot Mitter, Arbeiterkammer (AK) Wien, Abteilung Arbeitsmarkt und Integration betont vor allem die Frage, wie die Zeit für Menschen, die geflüchtet sind, bis zum freien Arbeitsmarktzugang, also bis zur Anerkennung als Flüchtling, Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte systematisch für die Integration in die österreichische Gesellschaft genutzt werden kann, etwa durch frühzeitige Kompetenzchecks im Sinne eines Integrationspfads (Arbeit vom ersten Tag an). Er hebt hervor, dass sich in dieser Frage die Sozialpartner weitgehend gefunden haben. Erschwerend für die Integration am Arbeitsmarkt wirkt sich aus Sicht von Mitter aus, dass Asylverfahren für diejenigen, die dann tatsächlich Asyl bekommen, deutlich länger geworden sind. Mitter artikuliert auch den hohen Wert der Ehrenamtlichkeit, aber auch die Frage nach Professionalität von Deutschkursen und das Thema der gemeinnützigen Arbeit, für die ein akkordierter Rechtsrahmen vorliegen sollte.

Gabriele Straßegger, Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), Abteilung Sozialpolitik, bekräftigt den Ansatz, dass Integration rasch geschehen und bereits im Asylverfahren ansetzen muss. Sie weist auf das Dilemma hin, dass der Großteil der Asylberechtigten in Wien ist, die offenen Lehrstellen gibt es jedoch im Westen, da sind in Zusammenarbeit mit dem AMS im Rahmen des Projekts „überregionale Lehrstellenvermittlung“ Anstrengungen im Gange, Ausgleich zu schaffen. Straßegger berichtet über das Mentoring-Projekt der Wirtschaftskammer, das für Personen mit Migrationshintergrund Netzwerke schafft. Sie betont ebenso die Notwendigkeit, die Zeit des Asylwerberstatus zu nutzen.

Gesprächskreis 3 „Erfassung von Kompetenzen und Anerkennung von Qualifikationen“

(Moderation: Marion Bock)



Abbildung 24: Teilnehmer/innen beim Gesprächskreis 3

Udo Bachmayer, Nationale Koordinierungsstelle für den NQR in Österreich (NKS), erläutert das Prinzip des Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR), der kein Anerkennungsinstrument ist, sondern ein Transparenzinstrument, um Qualifikationen europaweit vergleichbar zu machen. Für die Kompetenzerfassung ist wichtig, dass zukünftig auch nicht-formale Qualifikationen

auf Grund ihrer Lernergebnisse zugeordnet werden können – der NQR erfüllt somit eine orientierende Funktion. Das kann ein Katalysator sein und Anerkennung in Zukunft unterstützen. Durch das NQR-Gesetz wurde ein Beitrag geleistet, dass in weiterer Folge auch verschiedene Ausbildungsabschlüsse (= Qualifikationen) gemäß der Lernergebnisse entsprechenden NQR-Niveaus zugeordnet werden können.

Manuela Vollmann, Geschäftsführerin von abz*austria – das steht für Arbeit, Bildung, Zukunft – präsentiert zwei Praxisbeispiele, unter anderem aus dem Karriere-Kompetenz-Kompass, der im Rahmen von Wiedereinstiegs-Projekten für Wiedereinsteigerinnen entwickelt und eingesetzt wurde und der derzeit im Auftrag des AMS im Frauenberufszentrum für circa 2.000 Frauen im Jahr eingesetzt wird. Ziel ist nicht nur die Erfassung dessen, was Frauen können und wissen, sondern auch aufzuzeigen, wie sie sich neu orientieren können und wollen, sowie das Arbeiten an Stereotypen, die durch Elternhaus, Schule und Gesellschaft übernommen wurden. Besonders relevant in Bezug auf das Konferenzthema ist, dass abz*austria den Kompetenzcheck zuerst in Farsi als Pilotprojekt und seit Mai in Zusammenarbeit mit anderen Trägern für Frauen ab 18 Jahren in Farsi, Arabisch und anderen Muttersprachen anbietet. In geschlechtshomogenen Gruppen (mittlerweile gibt es auch den Kompetenzcheck für Männer) kommt unter anderen das Sprach- und Qualifikationsportfolio zum Einsatz. Auch praktische Erprobung ist im Rahmen des Kompetenzchecks vorgesehen, was zur Frage führt, wie der Anschluss in Unternehmen gelingen kann. Wie können Betriebe als zukünftige Arbeitgeber/innen mit ins Boot geholt werden, wenn am Thema Kompetenzen, Talenten, Potenzialen gearbeitet wird?

Susanne Weiss, Bundesministerium für Gesundheit und Frauen (BMGF), erläutert die in der Frage der Anerkennung besondere Position sowie die Vielfalt der Gesundheitsberufe. In Österreich gibt es beispielsweise derzeit über 58.000 Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger/innen, aber nur ca. 300 Musiktherapeuten und Musiktherapeutinnen. Weiss macht am Beispiel des gesetzlich geregelten Gesundheitsberufes der „Obduktionsassistentin“ deutlich, wie vielschichtig der Bereich der Gesundheitsberufe ist. Wesentlich ist, dass Gesundheitsberufe durch einen Tätigkeits- bzw. Berufsvorbehalt geschützt sind. Die Zuständigkeiten

sowie die Anforderungen für die Berufsanerkennung bzw. Nostrifikation sind sehr komplex, dies ist in Hinblick auf die Thematik des Tages zu berücksichtigen.

Reflexion aus den Gesprächskreisen

Alle Teilnehmer/innen hatten Gelegenheit, an jedem Gesprächskreis teilzuhaben. Dabei war jede Diskursrunde neu und individuell angesetzt. Es ergaben sich jedoch interessante Anknüpfungspunkte zu den jeweils vorigen Gesprächskreisen, was eine substanzielle Dynamik des Gespräches förderte.

Einige Aspekte dazu finden sich in den Repliken der Impulsgeber/innen im abschließenden Workshop-Plenum wieder.

Susanne Weiss stellt fest, dass viele Fragen der Gesprächskreise auf die Gesundheitsberufe fokussiert waren. Vielfach gibt es Missverständnisse, was die Ausbildungen und was die Berufsanerkennung betrifft. Zahlenmäßig ist das Feld keine geringe Dimension. Jede/r, die/der hier involviert ist, sollte sich mit den spezifischen Details auseinandersetzen, um keine falschen Erwartungshaltungen bei potentiellen Antragstellern und Antragstellerinnen zu wecken. Große Zustimmung findet unter allen Beteiligten das sogenannte One-Stop-Verfahren im Gesundheitsministerium. Auf der Homepage www.bmgf.gv.at sind unter dem Button „Anerkennung“²⁶ Informationen zur Berufsanerkennung aller Gesundheitsberufe zu finden.

Manuela Vollmann bestätigte in ihrem abschließenden Statement, dass die Gesundheitsberufe ein sehr gefragtes Thema waren. Die Themen Anerkennung, Validierung, Nostrifikation, Nostrifizierung sind so komplex, dass man sich gezielt damit auseinandersetzen müsse. Man müsse die Möglichkeiten der Erfassung von formal, non-formal und informell erworbenen Kompetenzen nutzen, dazu soll der NQR dienen, für die Bedürfnisse des Individuums. Systeme und Verfahren müssen nahe am Menschen sein, damit sie fördern und nicht blockieren.

Udo Bachmaier hält fest, dass der nationale Qualifikationsrahmen zum gegenwärtigen Zeitpunkt erst ansatzweise ein Thema im Diskurs der Bildungs- und Berufsberatung zu sein scheint, jedoch wesentliches Potenzial dafür besitzt, in weiterer Folge Qualifikationen und Kompetenzen auf entsprechenden Niveaus einzuordnen, sichtbar zu machen und zu vergleichen. Für das Thema „Valuing Competencies“ ist der NQR von erstrangiger Bedeutung und wird auch in Zukunft für neu zugewanderte Personen, die auf der Suche nach einer entsprechenden Weiterbildung sind, von Bedeutung sein.

²⁶ Direkt zu finden unter: www.bmgf.gv.at/home/Gesundheit/Berufe/Anerkennung/

Gabriele Straßegger hält als wesentliches Ergebnis der Gespräche fest, dass das Asylverfahren bestmöglich genutzt werden sollte. Ein möglichst früher Arbeitsmarktzugang wäre wünschenswert, wie auch von Herrn Mitter ausgedrückt. Sie plädiert dafür, alle Möglichkeiten auszuschöpfen und Deutschkurse möglichst zeitig zu beginnen. Ganz wesentlich sei dabei das Erheben der Kompetenzen und das Ermöglichen von Integration in den Arbeitsmarkt. Dies muss auch durch Unterstützung und Begleitung von Unternehmen, die dafür vielfach bereit sind, erfolgen.

Gernot Mitter gab in seinem Schlussstatement ein differenziertes Bild auf die Situation. Positiv sei, dass trotz tatsächlich sehr unzulänglicher Rahmenbedingungen, sowohl rechtlicher, bürokratischer als auch finanzieller Natur, sehr, sehr viel Engagement vorhanden ist und gute Arbeit geleistet wird und damit auch Erfolge erzielt werden. Problematisch sei, dass wir grundsätzlich einen falschen integrationspolitischen Ansatz hätten, der im Moment in der Asylfrage verfolgt wird. Der Zugang zum Arbeitsmarkt für Asylberechtigte und/oder Asylwerber/innen ist quasi ein Brennglas auf die Situation aller Menschen, die vom Einsatz ihrer Arbeitskraft in diesem Land leben müssen, als existierende Problemlage. Die existierenden Probleme in unserem Beschäftigungssystem werden mit der Zielgruppe Asylberechtigte/Asylwerber/innen noch einmal ganz klar sichtbar. Jetzt hätte man möglicherweise die Chance, das eine oder andere zu verändern, damit diese gesamte Problemlage sich etwas verändern würde, dann würde auch Asylberechtigten und Asylwerbern und Asylwerberinnen besser geholfen werden können als es zurzeit der Fall ist.

Lara Kriwan berichtet, dass man zwar nicht zu sehr ins Detail gehen konnte, aber wesentliche Fragen diskutiert wurden, was braucht es von Unternehmensseite, damit sie Geflüchtete anstellen wollen und können, welche Bedenken, welche Probleme haben Unternehmen? Man braucht begleitende Services, man braucht Ansprechpersonen für die Geflüchteten, sie brauchen Hilfe, psychologische Betreuung, Hilfe bei der Wohnungssuche, unterstützende Deutschkursangebote usw. In diesem Zusammenhang sei es auch sehr interessant gewesen, von Frau Hummelbrunner über das Projekt der Firma Bosch zu erfahren, welches sicher als Best-Practice-Beispiel zu bezeichnen ist.

Johanna Hummelbrunner zieht das Resümee, dass der Workshop deutlich machte, wie viele unterschiedliche Organisationen sich mit dem Thema Integration beschäftigen und sich aktiv engagieren. Die Kraft und Investitionsbereitschaft in diesem Land seien beeindruckend. Was noch fehlt, wäre eine Bündelung der vielzähligen Aktivitäten und Maßnahmen um eine bessere Kooperation zwischen Regierung, Unternehmen und der Zivilgesellschaft zu ermöglichen.

Resümee der Workshopleitung

Peter Härtel dankt für alle „Blitzlichter“, für die Hinweise auf das, was sowohl an Herausforderndem, aber auch an Positivem bestätigt wurde, und vor allem auch für die motivierenden Abschlussbotschaften.

Wir konnten damit in dieser kurzen Zeit nicht alle Probleme lösen, das war auch nicht der Ansatz, wir konnten aber vieles sichtbar machen und austauschen und das ist der Sinn der Sache, und das ist auch der Wert von solchen Treffen und solchen Meetings. Herzlichen Dank dafür, danke auch den Organisatoren und Organisatorinnen für die Vorbereitung und Unterstützung!

Autor

***Peter Härtel** von der Steirischen und Österreichischen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft hat zahlreiche Publikationen im deutschsprachigen und im europäischen Raum zu Themen aus Bildung und Wirtschaft, Berufsorientierung, Berufsbildung, Lifelong Guidance veröffentlicht. 2007 bis 2015 war er der österreichische Vertreter im ELGPN – European Lifelong Guidance Policy Network 2007 bis 2015. In den Jahren 2009 und bis 2011 war er Vorsitzender der Experten/innengruppe „Lehrer/innenbildung – Pädagogen/innenbildung NEU“. Er ist Vorstandsvorsitzender des Bildungsnetzwerk Steiermark. Er hat Lifelong Guidance und Lifelong Learning Projekte auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene durchgeführt sowie Projekte und Netzwerke an Schnittstellen und Übergängen zu den Themen Bildung und Wirtschaft geleitet.*

E-Mail: ph@stvg.com

Homepage: www.stvg.at

Diversität und Kompetenz: Alternative Entwicklungsszenarien

Szenarien sind Geschichten über die Zukunft, die uns bewegen. In ihnen spielen wir durch, was in der Zukunft passieren könnte und welche Handlungsspielräume uns zur Verfügung stehen. Szenarien illustrieren gegenläufige aber gleichermaßen plausible Entwicklungsalternativen und Wahlmöglichkeiten. Unterschiedliche Zukunftsentwürfe können so gleichberechtigt gegenübergestellt und miteinander verglichen werden. Das Denken in Szenarien ist menschlichem Denken inhärent. Der Neurologe David Ingvar prägte hierfür den Begriff „memories of the future“, um zu verdeutlichen, dass unsere Entscheidungen und Handlungen eng mit den Geschichten verwoben sind, die wir uns über die Zukunft erzählen. Wir antizipieren mögliche alternative ‚Zukünfte‘ und bereiten uns darauf in der Gegenwart vor. Mit solchen Szenarien soll nicht vorhergesagt werden, was in der Zukunft passieren wird. Vielmehr geht es darum, sich im Jetzt und in der Zukunft mit Integrität zu verorten – auch wenn oder gerade weil wir nicht wissen können, wie die Zukunft tatsächlich aussehen wird. Szenarien bieten einen Referenzrahmen: zur Orientierung, zum Abwägen und zum Eingreifen.



Abbildung 25: Sascha Meinert, Institut für prospektive Analysen (IPA), Berlin

Schon der Umstand, dass sie stets in der Mehrzahl auftreten, unterscheidet Szenarien von der Prognose – es gibt zu einer Fragestellung oder anstehenden Entscheidung immer mehrere plausible Szenarien. Szenarien unterscheiden sich aber auch von Utopien, die meist „in einem fernen Land in einer unbestimmten Zeit“ spielen. Denn Szenarien tragen der Gegenwart sowie den mit ihr verbundenen Pfadabhängigkeiten Rechnung und stellen so einen klaren Bezug zur heutigen Ausgangslage her.

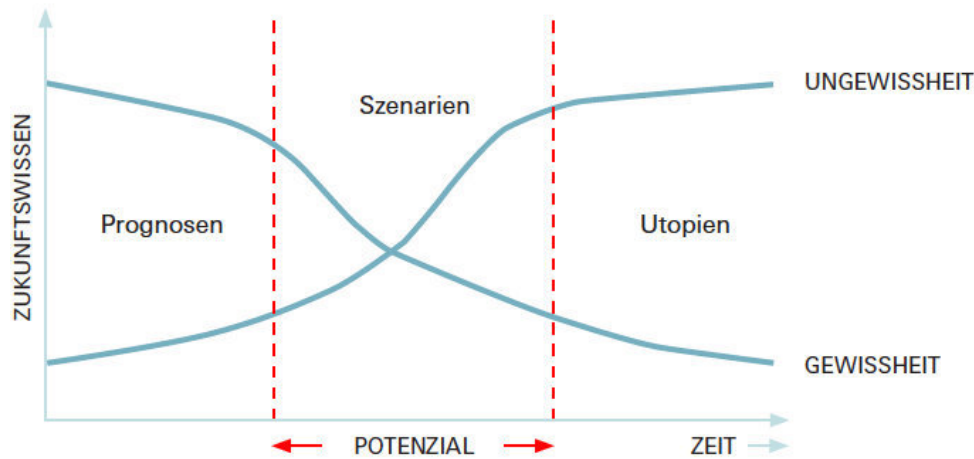


Abbildung 26: Abgrenzung des Szenario-Ansatzes von Prognosen und Utopien

In vielerlei Hinsicht ist das Spannungsfeld von Heterogenität und Zusammenhalt eine Schlüsselfrage unserer Zeit. Die Vielfalt in unseren Gesellschaften nimmt zu, denn die Europäische Union wird auch auf absehbare Zeit ein bevorzugtes Ziel für Migration aus Drittstaaten sein (und auch die Mobilität innerhalb der EU nimmt zu). Zahlreiche Konflikte in der näheren und weiteren Nachbarschaft Europas haben in den vergangenen Jahren die Zahl der Geflüchteten, die nach Österreich gekommen sind, deutlich ansteigen lassen. Wirtschaftliche Perspektivlosigkeit und zunehmend auch ökologische Krisen in den Herkunftsregionen sind weitere Gründe für die steigende Zuwanderung. Auf der anderen Seite erhöhen der demografische Wandel, die Digitalisierung der Arbeitswelt sowie globale Wertschöpfungsketten auch in Österreich den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften aus dem Ausland. Die erfolgreiche Integration von zugewanderten Personen in den Arbeitsmarkt ist vor diesem Hintergrund eine wichtige Stellschraube für die Zukunft. Und ein wesentlicher Aspekt wird hierbei sein, inwieweit es gelingt, die „mitgebrachten“ Fähigkeiten und Kompetenzen von Migranten und Migrantinnen anzuerkennen und fruchtbar zu machen.

Anhand einer kurzen Szenario-Übung erkundeten die rund 30 Teilnehmenden des Workshops „Diversität und Kompetenz - Alternative Entwicklungsszenarien“ unterschiedliche, aber in sich gleichermaßen plausible Zukunftspfade mit Blick auf die Integrationsfähigkeit und die Anerkennung vorhandener Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Anliegen des Workshops war es einerseits, wichtige Einflussfaktoren zu identifizieren und miteinander in Bezug zu setzen, die die Zukunft maßgeblich beeinflussen werden – und so einen gemeinsamen längerfristigen Orientierungsrahmen anzudenken, in dem sich die „Ereignisse des Tages“ besser einordnen lassen. Zum anderen ging es darum, die Szenario-Methode als Instrument kennenzulernen, um mit den Unwägbarkeiten einer offenen Zukunft aktiv umzugehen. Denn mit diesem Ansatz lassen sich natürlich auch andere Fragestellungen konstruktiv bearbeiten, sei es für die Entwicklung eines bestimmten Politikfeldes bis hin zur individuellen Berufsplanung.

Nach einer kurzen Einführung zu Grundprämissen, Nutzungsmöglichkeiten und Bausteinen der Entwicklung von Szenarien, wurden verschiedene Einflussfaktoren für die Ausgangsfrage gesammelt, reflektiert und bewertet. Diese lautete: **Wie wird die Integration von zugewanderten Menschen in den Arbeitsmarkt gelingen – und wie können dabei die Potenziale ihrer mitgebrachten Kompetenzen und Fähigkeiten (besser) gehoben werden?** Ziel war es, sich in der Gruppe auf zentrale Einflussfaktoren („Driver“) zu einigen, die sich dadurch auszeichnen, dass sie für diese Fragestellung sehr wichtig und zugleich in ihrem künftigen Verlauf auch sehr ungewiss sind. Diese sollten dann für die weitere Erkundung zu Grunde gelegt werden. Als Horizont für die Überlegungen wurde ein Zeitrahmen von etwa 15 Jahren angenommen. Nach einer lebhaften Diskussion wurden zwei kritische Variablen ausgewählt:

- *die Allgemeine Einstellung gegenüber Migranten und Migrantinnen in Gesellschaft und Unternehmen:* Werden sie im Vergleich zu heute stärker als Bereicherung und Chance empfunden, oder als Belastung und Problem?
- *das regulative Umfeld, insbesondere mit Blick auf die Anerkennung und Weiterentwicklung von Qualifikationen:* Werden die Prozesse und Verfahren restriktiver und langwieriger oder freizügiger und schneller sein als heute?

Weitere Einflussfaktoren, die den künftigen Kontext für die Berufs- und Bildungsberatung in der einen oder anderen Weise prägen werden und diskutiert worden sind, waren z.B. die allgemeine wirtschaftliche Entwicklung und Lage am Arbeitsmarkt, die Größenordnung der nach Österreich kommenden Menschen sowie die für Beratungs- und Unterstützungsangebote zur Verfügung stehenden Ressourcen. Auch diese Faktoren sind zweifelsohne von Bedeutung und können sich in den kommenden 15 Jahren recht unterschiedlich entwickeln und sollten in den späteren Erkundungen nicht vergessen werden.

Aufgrund der beiden ausgewählten Schlüsselvariablen „Allgemeine Einstellung“ und „Regulatives Umfeld“ wurde nun aber zunächst folgender Orientierungsrahmen erstellt, aus dem sich vier unterschiedliche Zukunftsräume bzw. Szenarien ergeben:

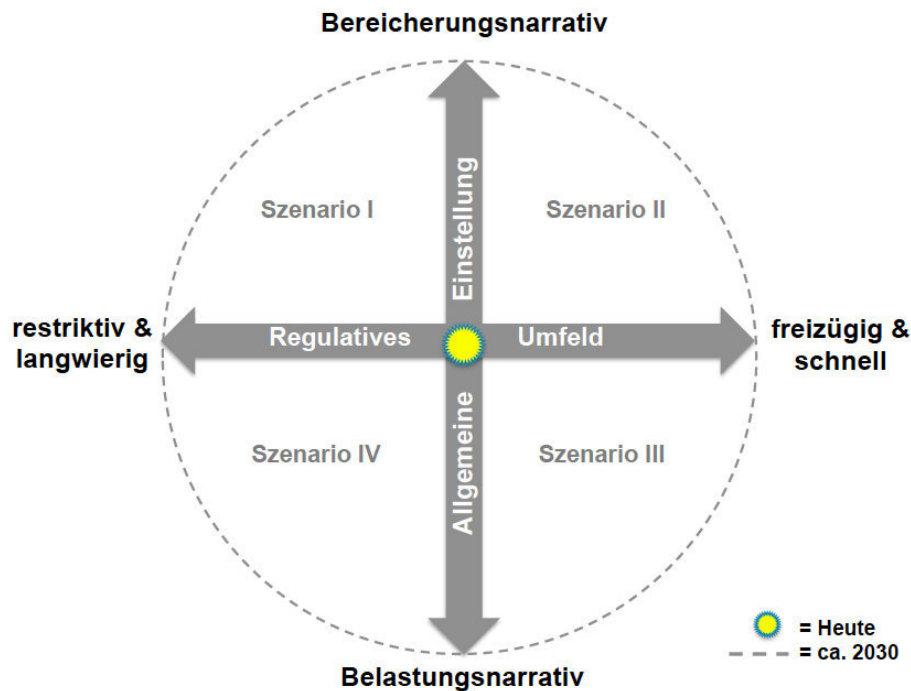


Abbildung 27: Orientierungsrahmen mit Szenarien

Die Teilnehmenden teilten sich nun in vier Kleingruppen auf, von der jede einen der Zukunftsräume näher untersuchen sollte. Drei Leitfragen strukturierten dabei den Arbeitsprozess:

1. Plausibilität: *Warum* ist diese Entwicklung möglich, welche treibenden Kräfte könnten zu dieser Zukunft führen?
2. Was wären wichtige *Veränderungen bzw. Auswirkungen*, die mit einer solchen Entwicklung für eure Arbeit und eure Handlungsmöglichkeiten einhergehen würden? Mit welchen Herausforderungen müsstet ihr in diesem Szenario umgehen?
3. Wie könntet ihr – unabhängig, ob ihr diese Entwicklung gut oder schlecht findet – in einem solchen Umfeld *sinnvoll agieren* (gestaltend, entsprechend eurer Wertvorstellungen, als Korrektiv oder die Entwicklung mit vorantreibend, ...)?



Abbildung 29: Impressionen aus dem Workshop

Angesichts der kurzen Zeit konnte hier natürlich nicht mehr als eine erste „Probebohrung“ erfolgen. Aber auch für die eher negativen Szenarien konnten Handlungsspielräume identifiziert werden. Und auch im zunächst als ausschließlich positiv erachteten Szenario wurde deutlich, dass auch hier Herausforderungen gemeistert werden müssen. Die vier Gruppen gaben ihren ersten Überlegungen auch jeweils einen Arbeitstitel, der bereits einen ersten Eindruck vermittelt, worum es in dem Szenario gehen könnte:

Szenario I: „Qualität braucht Zeit“

Szenario II: „Alles gut, oder doch nicht?“

Szenario III: „Zwischen Mangel und Bemängeln“

Szenario IV: „Schrebergarten Österreich“

In Anlehnung an den Arbeitstitel der Gruppe, die sich mit dem ersten Szenario beschäftigte wurde deutlich: Gute Szenarien zu entwickeln braucht seine Zeit. Wenn es nicht um Zukunftsfragen geht, die einen nicht nur persönlich betreffen (wie z.B. die eigene Berufsorientierung), gliedert sich der Prozess gewöhnlich in folgende Phasen:

1. **Annäherung** an die Fragestellung und den Zeithorizont sowie Sammlung von damit verbundenen unterschiedlichen Perspektiven, Bedürfnissen und Interessen (oft in Form von Interviews);

Im Rahmen von Workshops und/oder der Arbeit eines Kernteams:

2. **Ermittlung** und Einordnung von ungewissen aber sehr wichtigen **Einflussfaktoren** („Drivers“) und als gegeben vorausgesetzten **Rahmenbedingungen** („Givens“) für die Zukunft;
3. **Beschreibung** der grundlegenden **Zukunftsalternativen** (bezogen auf die wichtigsten und unsichersten Einflussfaktoren);
4. **Erstellen eines „Zukunftskompasses“** aus den erarbeiteten Ergebnissen, der die Unsicherheiten bzw. Alternativen abbildet, die von den Teilnehmenden als entscheidend angesehen werden;
5. **Ausarbeitung eines Szenarios** für jeden Zukunftsraum des Kompasses (grundlegende Dynamik, Akteurinnen und Akteure, Konflikte, Titel sowie Illustration verschiedener Lebensbereiche wie z.B. Beziehungen, Bildungssystem, Arbeitswelt, Freizeitgestaltung, Mobilität, etc.);
6. **Reflexion** der Ergebnisse: Weiterdenken von Auswirkungen und persönlichen **Handlungsspielräumen**.

Die Erfahrung zeigt, dass Szenarien – eben weil sie sich gerade nicht auf die eine „richtige“ oder gar „unabwendbare“ Zukunft beschränken eine sehr konstruktive und verständigungsorientierte Dynamik erzeugen. Gerade auch in Fragen, die sich durch ein hohes Maß an di-

vergiehenden Positionen und Sichtweisen auszeichnen. Mithilfe von Szenarien können wir den Blick für längerfristige Chancen und Risiken weiten und so auch die Nachhaltigkeit unseres Handelns stärken. Gute Szenarien sind plausibel, aber zugleich auch neuartig und herausfordernd. Sie eröffnen neue Perspektiven. Und wie es Stuart Brand einmal formuliert hat: „*Das Denken in langen Zeiträumen führt unweigerlich zur Übernahme von Verantwortung.*“

Ein wesentlicher Aspekt bei der Entwicklung von Szenarien ist, dass man quasi gezwungen wird, sich Gedanken darüber zu machen, was für die Frage die einen beschäftigt, wirklich wichtig ist. Denn um handeln zu können, müssen wir die Wirklichkeit vereinfachen. Die Frage ist also: Was soll berücksichtigt werden und was lässt man außen vor? Es geht nicht um Vollständigkeit, sondern um Bedeutung – und damit um unsere grundlegenden Vorstellungen, mit der wir uns (unbewusst) die Welt erklären. Durch die intensive Auseinandersetzung mit möglichen *Szenarien* entstehen unterschiedliche Theorien darüber, was wir heute tun können, um Einfluss auf die Entwicklung zu nehmen. Das Durchspielen von Szenarien führt dazu, dass man für unterschiedliche ‚Zukünfte‘ besser gewappnet ist. Denn schon Louis Pasteur wusste: „Glück kommt denen zugute, die darauf vorbereitet sind.“ Szenarien helfen so, vom passiven Modus – „Hoffentlich wird nichts Schlimmes passieren!“ – hin zu einer Haltung zu kommen, die Handlungsspielräume in den Mittelpunkt stellt: „Welche Möglichkeiten haben wir, wenn dieses oder jenes eintritt?“

Die Kommunikation über Szenarien wird zudem dadurch gefördert, dass es sich dabei in der Regel um Geschichten handelt, die nicht nur den analytischen Verstand ansprechen, sondern auch das Emotionale. Sie sind vielschichtig und mehrdeutig, haben Licht- und Schattenseiten – wie das wirkliche Leben. Szenarien lassen sich leicht verbreiten, man erzählt sie weiter. Szenarien sind in diesem Sinne stets auch als Einladung zum Dialog zu verstehen, sich gemeinsam mit anderen darüber zu verständigen, was für die Zukunft von entscheidender Bedeutung sein wird, in welcher Zukunft wir leben wollen und was wir heute tun müssen, um sie zu verwirklichen.

Zum Weiterlesen/Literatur

„Wie entwickelt man Szenarien?“

- Kahane, A. (2013): *Transformative Scenario Planning: Working Together to Change the Future*. Berrett-Koehler Publishers, San Francisco.
- Meinert, S. (2014): *Leitfaden Szenarientwicklung*. European Trade Union Institute (ETUI), Brüssel, online: www.etui.org/Publications2/Guides/Field-manual-Scenario-building.
- Schwartz, P. (2. Aufl. 1996): *The Art of the Long View: Planning for the Future in an Uncertain World*. Doubleday, New York.

van der Heijden, K./ Bradfield, R./Burt, G./Cairns, G./Wright, G. (2002): The Sixth Sense: Accelerating Organizational Learning with Scenarios. John Wiley and Sons, New York.

Ein Beispielprojekt

„MITBESTIMMUNG 2035 – Vier Szenarien“ (Hrsg. Hans-Böckler-Stiftung, 2015): Online, mit zahlreichen Materialien und Informationen für die Arbeit mit den Szenarien: www.mitbestimmung.de/MB2035.

Autor

Sascha Meinert ist seit 2004 Leiter des Instituts für prospektive Analysen (IPA) in Berlin. Er ist Berater und Referent, u.a. für die Bundeszentrale für politische Bildung (bpb), das Europäische Gewerkschaftsinstitut (ETUI), verschiedene Stiftungen und Forschungseinrichtungen, sowie EU-geförderte Projekte. Er hat zahlreiche Publikationen u.a. zu Fragestellungen an der Schnittstelle von Nachhaltigkeit und Governance, zur Zukunft der Erwerbsarbeit, zu europapolitischen Themen, über regionale Entwicklung sowie zum Einsatz der Szenario-Methode in Beteiligungs-, Beratungs- und Strategieentwicklungsprozessen verfasst.

E-Mail: meinert@ipa-netzwerk.de

Homepage: www.ipa-netzwerk.de

Wrap Up und Ausblick: Die Euroguidance Fachtagung 2016

Zukunft ist – zumindest zu einem Teil – gestaltbar. Und ob wir in 20 Jahren in einem eher positiven oder einem eher düsteren Szenario leben, hängt auch davon ab, wie wir mit den Veränderungen um uns herum umgehen (werden).

Die wachsende Bedeutung des Themas

Mehr als 160 Teilnehmer/innen an der Fachtagung zeigen die starke Resonanz, die das Thema der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt im Allgemeinen und das der Anerkennung von mitgebrachten Kompetenzen und Fähigkeiten im Besonderen erzeugt. Aus mehreren Gründen kann man davon ausgehen, dass das Interesse auch in den nächsten Jahren noch weiter zunehmen wird. Denn unsere Gesellschaften werden heterogener, bunter und dieser Trend wird aller Voraussicht nach noch eine ganze Weile anhalten.



Abbildung 30: Sascha Meinert, Institut für prospektive Analysen, Berlin

Österreich ist, wie auch Deutschland und andere Mitgliedstaaten der Europäischen Union, ein bevorzugtes Zielland für Migration. Denn unsere Lebensumstände sind im Vergleich zu vielen anderen Regionen ausgesprochen gute. Damit wachsen natürlich auch die Herausforderungen der Integration – mit einem „Herzlich willkommen“ ist es ja nicht getan. Denn um Zusammenhalt und Teilhabe (auch) in einer kulturell immer vielfältigen Gesellschaft und Arbeitswelt zu ermöglichen, sind eine gewisse Infrastruktur sowie kultursensible Beratungs- und Unterstützungsangebote erforderlich. Zahlreiche Maßnahmen müssen ineinandergreifen – einerseits um sich sinnvoll zu ergänzen und andererseits damit man das Rad nicht immer wieder neu erfinden muss. Es braucht ein effektives regulatives Umfeld und eine Kultur der Anerkennung. Auch in diesem Sinne zeigt die Teilnehmer/innenliste dieser Veranstaltung eindrucksvoll die Vielzahl der beteiligten Akteure und Akteurinnen und Handlungsebenen auf.

Ein weiterer Aspekt ist, dass Erwerbsarbeit auch auf absehbare Zeit der Dreh- und Angelpunkt für die soziale Integration und Teilhabe von Menschen sein wird, die nach Österreich kommen bzw. bereits hier leben. Erwerbsarbeit ist das zentrale Organisationsprinzip unserer Gesellschaften – als wesentliche Variable für die Höhe des persönlichen Einkommens, die soziale Absicherung, den eigenen Beitrag zum Gemeinwesen sowie den gesellschaftlichen Status, für zwischenmenschliche Kontakte, die Struktur des Tages und vieles mehr. Wir sprechen zwar viel über die Umbrüche in der Arbeitswelt, z.B. im Zuge von Automatisierung und Digitalisierung, von der Einführung eines „Bedingungslosen Grundeinkommens“, vom Wert der unbezahlten Arbeit und sozialem Engagement – aber noch sind wir nun einmal Erwerbsarbeitsgesellschaften. Und das wird wohl zumindest auch die kommenden zwei Jahrzehnte so bleiben, denn ein solch grundlegender Wandel braucht Zeit.

Ein Veränderungsprozess, den wir bereits heute gut einschätzen können, ist der demografische Wandel. Wir werden älter und aufgrund niedriger Geburtenraten zugleich auch weniger. Auch das ist ein Grund, warum wir uns auf mehr Zuwanderung einstellen müssen – schlicht aus eigenem Interesse und makroökonomischer Mengenlehre. Wie sonst können wir verhindern, dass künftig der Anteil der erwerbstätigen Menschen im Vergleich zu den nichterwerbstätigen Menschen immer geringer wird? Wie decken wir künftig die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften und den steigenden Bedarf nach personennahen Dienstleistungen in einer alternden Gesellschaft. Alles digital? Wohl kaum. An dieser Stelle dürfen wir uns jedoch nicht auf das Kosten-Nutzen-Kalkül beschränken. Denn gerade wenn es um den Zusammenhang von Demografie und Zuwanderungspolitik geht, wird von allen Seiten häufig mit wirtschaftlichen Gründen und Notwendigkeiten argumentiert. Am Ende des Tages müssen wir uns aber fragen, inwieweit das legitim ist, weil wir damit letztendlich Menschen zu Nutzobjekten machen. Das trifft schon oft genug für uns selber zu, wenn wir etwa im tagtäglichen Unternehmensjargon über HR – Human Resources – sprechen. Und wir sollten da umso mehr aufpassen, wenn es um die Integration von Menschen geht, die zu uns kommen.

Es gibt vielfältige Gründe, sein Lebensumfeld zu verlassen und in ein anderes Land auszuwandern. Meist ist dies keine einfache Entscheidung. Denn nach wie vor sind wohl die meisten Menschen mit ihrer Scholle eng verbunden. Sie verknüpfen ihre Identität mit der Region in der sie aufgewachsen sind, wo sie ihre Freunde und ihr Umfeld haben, wo sie die Kultur kennen, und so weiter. Sie wählen den Weg der Migration oft, weil sie in ihrer Heimat keine Perspektive mehr haben. Es gibt eine ganze Reihe von Gründen, die in der Zukunft wahrscheinlich zu verstärkten Migrationsströmen nach und innerhalb Europas führen werden: wirtschaftliche Verwerfungen, politische Instabilität und Konflikte in der unmittelbaren europäischen Nachbarschaft, der Klimawandel und andere Umweltbelastungen seien hier beispielhaft erwähnt.

An dieser Stelle sollten wir aber auch einmal in unsere eigene Geschichte blicken – und so unsere Sichtweise auf die heutigen Diskurse rund um das Thema Migration erweitern. Von Anfang des 19. bis Mitte des 20. Jahrhunderts sind über 60 Millionen Europäerinnen und Europäer, rund ein Drittel des Bevölkerungswachstums in dieser Zeit, nach Amerika ausgewandert – einige aufgrund von Abenteuerlust und Sehnsucht nach dem Neuen, die Mehrzahl aufgrund wirtschaftlicher Not und manchmal sogar Hunger im eigenen Land, oft auch als Folge von Unterdrückung, Verfolgung und Krieg. Das Rad der Geschichte dreht sich und es ist vielleicht manchmal ganz gut, sich das wieder ins Gedächtnis zu rufen, wenn wir über die Situation heute sprechen.

Stellschrauben

Jetzt aber weg von den großen Rahmenbedingungen und Zeitlinien. Heute ging es um zahlreiche Konzepte, konkrete Ansatzpunkte und Praxisbeispiele. Aus den unterschiedlichen Studien, Erfahrungsberichten und Diskussionen haben sich aus meiner Sicht ein paar Ableitungen ergeben, die für die künftige Entwicklung Orientierung geben können.

Transparente, zügige und effektive Verfahren

Ein durchgängiges Motiv, das in erster Linie Politik und Verwaltung anspricht, ist die Notwendigkeit transparenter, zügiger und effektiver Verfahren für die Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen. Es ist deutlich geworden, dass hier noch ein großes Verbesserungspotenzial besteht. Ein Faktor, der immer wieder genannt wurde, war der Faktor Zeit. Es ist für die Betroffenen eine große Belastung, wenn man Monate oder gar mehr als ein Jahr auf den Bescheid zum Aufenthaltsstatus oder eines Verfahrens zur Feststellung einer Qualifikation warten muss. Es ist kaum vorstellbar, wie viel Energie und Motivation in solch nervenzehrenden Wartezeiten vergeudet wird. Zumal man mit der Gewissheit über diesen oder jenen formellen Sachverhalt, ja in der Regel immer noch am Anfang steht.

Frühzeitige Beratungs- und Unterstützungsangebote

Neben der Dauer von Anerkennungsverfahren kann auch von großer Bedeutung sein, an welchem Zeitpunkt sie in Gang kommen, ebenso wie die Frage des günstigsten Zeitpunkts für Beratung und Unterstützungsangebote. Eine Feststellung, die heute in verschiedenen Zusammenhängen gemacht wurde, ist, dass diese möglichst frühzeitig ansetzen sollten. Das ist ja auch eine Einsicht, die für viele andere Herausforderungen richtig ist: Wenn man früher anfängt, wird es am Ende günstiger. „Frühzeitig“ kann für unsere Fragestellung oft bedeuten: bereits *vor* der Ankunft. Hier können meines Erachtens mehrsprachige Online-Angebote sehr viel bewirken. Sie können dabei helfen, sich bereits im Vorfeld ein Bild über die Rahmenbedingungen und Voraussetzungen im Zielland zu machen. Solche Instrumente können dazu beitragen, zu einer realistischen Selbsteinschätzung zu gelangen, sowie mögliche Defizite und Erfordernisse frühzeitig zu identifizieren und anzugehen. Ein Beispiel, das in erster Linie

an Menschen adressiert ist, die sich in Deutschland selbstständig machen wollen und bereits im Vorfeld der Migration ansetzt, ist das Beratungsangebot www.wir-gruenden-in-deutschland.de, das online abrufbare Informationen mit persönlicher Beratung durch ein 25-sprachiges Team verknüpft. Sicher gibt es ähnliche Angebote auch in Österreich. Und es bietet sich meines Erachtens an, nicht nur für Gründer und Gründerinnen, die bestehenden Angebote auszubauen und sie bereits vor der Ankunft für die Integration in den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Ich glaube hier existieren noch viele nicht genutzte Potenziale.

Neben der Zeit ist auch der Ort ein wichtiger Faktor. „Vor Ort zu sein“ kann in diesem Kontext mehrere Bedeutungen haben, zum Beispiel vor Ort in den Herkunftsländern oder im Internet. Daneben wurde heute auch darauf hingewiesen, dass Beratungs- und Qualifizierungsangebote hier in Österreich in den Regionen stärker präsent sein sollten. Statt weniger zentraler Anlaufstellen, sollte es mehr dezentrale Angebote und „kurze Wege“ geben. Und wie wir gehört haben, tut sich da derzeit auch schon einiges.

Pragmatische Erprobungsräume und Brückenangebote

Eine andere Herausforderung liegt darin, dass die Anerkennungsverfahren manchmal schwer mit der Lebenswirklichkeit vereinbar sind. Wenn jemanden die Flucht nach Europa gelungen ist, dann hat er dennoch oft nicht die Gelegenheit gehabt, mit all seinen Arbeitszeugnissen und Qualifikationsnachweisen in der Klarsichtfolie anzureisen. Auch hier brauchen wir mehr von dem pragmatischen Realismus, der am Vormittag der Fachtagung angesprochen wurde – beispielsweise, indem wir mehr Möglichkeiten für die arbeitsintegrierte, d.h. in den Betrieben erfolgende Formen der Bewertung von Fähigkeiten schaffen. Nicht nur für Geflüchtete, sondern ganz allgemein stellt sich die Frage, auf welcher Grundlage mitgebrachte Kompetenzen bei uns anerkannt werden und gegebenenfalls ergänzt werden müssen. Viele Migranten und Migrantinnen verfügen nicht über die richtigen Abschlüsse und Qualifikationsnachweise, aber über ebenbürtige Berufserfahrungen und Fähigkeiten. Wir haben eben oft sehr genaue Vorstellungen, was für die Ausübung eines bestimmten Handwerks oder Berufs nachgewiesen werden muss. Hier brauchen wir mehr Spielräume und praxisnahe Möglichkeiten für die Bewertung. Um zu zeigen, was man kann. Und wo für die Kompatibilität notwendig, brauchen wir entsprechende Lücken- und Brückenangebote, mit denen die vorhandenen Fähigkeiten ergänzt bzw. weiterentwickelt werden können. Auch hier ist in den letzten Jahren bereits viel passiert.

Konvergenz der Anerkennungsverfahren

Ein anderer Punkt, der mehrfach genannt wurde und zu mehr Transparenz und Nachvollziehbarkeit beitragen könnte, ist die Angleichung der Verfahren und Anforderungen. Ein Hebel könnte hier die Verringerung der heute zahlreichen unterschiedlichen Aufenthaltstitel sein. Ein anderer Vorschlag war die Angleichung der Verfahren zur Anerkennung von Kompetenzen für Angehörige aus dem EWR und denen für Drittstaatsangehörige. Denn wenn es um

die Frage geht, ob ein Qualifikationsprofil für diese oder jene Tätigkeit ausreichend ist, dann ist es ja naheliegend, dass man sich zumindest bemüht, gleiche Standards und Verfahren zu schaffen. Es gibt Gründe, warum das oft nicht möglich ist und durch EU-Recht entstehen Sachverhalte, die zu unterschiedlichen Vorgaben für EU- bzw. EWR-Bürger und Bürgerinnen und Drittstaatsangehörigen geführt haben. Auf mittlere Sicht sollte dennoch hier eine Konvergenz angestrebt werden.

Persönliche Beratung und Unterstützung

Wir haben heute verschiedene Onlineangebote vorgestellt bekommen, die sicher einen Mehrwert bringen. Aus den heutigen Gesprächen und auch vielen Erfahrungen in anderen Kontexten ist für mich aber auch deutlich geworden, dass die persönliche Betreuung und der persönliche Kontakt wichtige Erfolgsfaktoren sind. Oft liegt die Hürde ja schon darin, a) die passenden Online-Angebote zu kennen und b) sich dort zurecht zu finden, d.h. die Informationen zu finden bzw. zu verknüpfen, die für die individuelle Situation relevant sind. Unserer Erfahrung nach ist jede Problemlage mehr oder weniger spezifisch und allgemeine Rezepte sind selten hinreichend. Ich meine damit nicht, dass man jetzt das eine gegen das andere ausspielen sollte. Viel zu oft verlieren wir uns in „Entweder-oder-Debatten“, wo ein „Sowohl-als-auch“ gefragt ist. Aber bei aller Begeisterung und der Vorteile, die uns digitale Angebote und Plattformen ermöglichen, dürfen wir nicht vergessen, dass das persönliche Gespräch, die individuelle Begleitung und Unterstützung im Rückblick oft wesentliche Elemente für die erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt waren.

Eine gemeinsame Sprache finden

Ein zentraler Faktor für die Integration in Gesellschaft und Arbeitsmarkt ist Sprache. Nur wenn man sich verständigen kann, kann Integration gelingen. Ansonsten bleibt es zwangsläufig dabei, dass man sich nicht versteht und keinen Zugang zueinander findet. Gewöhnlich wird die Bringschuld hier klar den Menschen zugeordnet, die zugewandert sind. In einer sich zunehmend globalisierenden Welt, kann man es jedoch durchaus auch so sehen, dass beide Seiten gefordert sind. Eine gemeinsame Sprache zu sprechen, muss in diesem Sinne nicht immer zwangsläufig heißen: „Du musst unsere Sprache beherrschen“. Auf längere Sicht werden wir vielleicht so etwas wie eine Lingua franca haben, die nicht unsere Muttersprache ist. Wir machen viele Zukunftsprojekte mit jungen Leuten und für die ist es ganz selbstverständlich, dass man sich im Zweifel auch auf Englisch verständigen kann. Was natürlich nicht bedeutet, dass man aufhören sollte, seine eigene Muttersprache zu gebrauchen und zu pflegen. Und wenn man länger in einem Land leben möchte, gehört es natürlich auch dazu, die lokale Sprache zu erlernen. Aber für die Phasen der Übergänge und des Einlebens braucht es eben oft „Weltoffenheit“, das gegenseitige Bemühen und das aufeinander Zugehen – eine wie heute Morgen gesagt wurde „postintegrative Sicht der Dinge“. Ganz allgemein gehört zu einer heterogenen Gesellschaft die Anerkennung der Andersheit – nicht im Sinne von Parallelgesellschaften, sondern als gegenseitige Wertschätzung kultureller Vielfalt und unter-

schiedlicher Lebensweisen. Von der Betonung der „Leitkultur“ müssen wir eher zu einem Rahmen der gemeinsamen Grundwerte kommen, auf denen unser Zusammenleben beruht.

In den einzelnen Beiträgen wurden noch zahlreiche weitere Erfolgskriterien und Stellschrauben benannt, die hier genannt werden könnten. Angesichts der knappen Zeit möchte ich aber nun zu ein paar Zukunftsperspektiven für die Agenda künftiger Veranstaltungen und Aktivitäten im Feld der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationsgeschichte kommen.

Perspektiven für die künftige Agenda

Die folgenden Perspektiven sind Anregungen und Ideen für zukünftige Konferenzen und Tagungen, bei denen das eine oder andere aufgegriffen werden kann.

Wie man auf der Teilnehmer/innenliste sehen kann, war die Arbeiterkammer heute hier gut vertreten. Und das ist auch notwendig. Für die erfolgreiche Integration am Arbeitsplatz haben die Arbeitnehmer/innenvertretungen auf allen Ebenen – von der politischen Beratung, in tariflichen Vereinbarungen, bis hin zum Alltag im Betrieb – eine große Bedeutung. Sie müssen unter anderem darauf achten, dass hier nicht (scheinbare) Konkurrenz- und Verdrängungsnarrative an Boden gewinnen und sich für die Integration und Teilhabe aller Arbeitnehmer/innen einsetzen, gleich welcher Herkunft sie sind. In meinen Augen müssen wir aber auch die **Rolle und Handlungsspielräume der Arbeitgeber/innenseite** hier stärker mit in den Fokus und auch in die Pflicht nehmen. Gerade bei den großen Unternehmen ist die bisherige Bilanz noch ernüchternd. Zwar können sich zum Beispiel laut einer aktuellen Umfrage, von der schon berichtet wurde, zwei Drittel der österreichischen Unternehmen die Anstellung von anerkannten Flüchtlingen vorstellen. Aber nur ein Prozent tut dies bislang. Ähnlich stellt sich der Sachverhalt auch in Deutschland dar. Laut einer Umfrage vom Juli 2016, haben von den 30 DAX-Konzernen nur drei bislang insgesamt 54 Geflüchtete fest eingestellt. 50 davon alleine bei der Deutschen Post AG, und jeweils zwei beim Softwarekonzern SAP und beim Pharmahersteller Merck. Zusätzlich wurden zwar knapp 2.700 Praktikumsplätze für Geflüchtete geschaffen, von denen laut der Umfrage aber nur gut 500 besetzt sind. Dieser Befund bezieht sich freilich nur auf die DAX-Unternehmen. Es gibt eine Reihe von kleinen und mittelständischen Unternehmen, die hier bereits heute ein deutlich größeres Engagement zeigen. Ich nehme an, das wird in Österreich ähnlich sein. Vieles hängt eben meist von persönlicher Initiative des Managements ab. Und da ist zweifellos noch viel Luft nach oben. Darum sollte man verstärkte Anstrengungen – auch im Rahmen von Veranstaltungen wie dieser – machen, um die Arbeitgeber/innen stärker mit ins Boot zu holen. Es liegt in der Natur der Sache, dass man sich stark auf die eigene Szene, das eigene Arbeitsumfeld konzentriert. Das ist nicht wertend gemeint, denn dieser Austausch ist ja auch sehr wertvoll. Aber im Grunde trifft man sich meist immer wieder im gleichen Kreis und mit „artverwand-

ten“ Disziplinen und Handlungsfeldern. Die Gefahr ist dann natürlich, dass man sich seiner selbst versichert und formuliert, was andere Akteurinnen und Akteure tun müssten – die aber weit weg sind. Zum Beispiel findet sich auf der Teilnehmer/innenliste dieser „Fach“-Tagung nur eine Vertreterin eines großen Arbeitgebers. Gerade für die Herausforderung der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationsgeschichte braucht es jedoch in meinen Augen mehr fach- und akteursübergreifende Vernetzung und wechselseitige Lernprozesse.

Ein Punkt, der vielleicht auch stärker in den Fokus gerückt werden muss, ist die Bedeutung, die **migrantisches Unternehmertum** bereits heute in unseren Ländern spielt. Auch um das Thema ein wenig aus der Defizitbetrachtung herauszuholen und die enormen Potenziale sichtbar zu machen. In Deutschland haben beispielsweise rund 20 Prozent der Unternehmerinnen und Unternehmer einen Migrationshintergrund; über 700.000 Menschen mit Migrationsgeschichte haben hier rund 2,2 Millionen Arbeitsplätze geschaffen. Auch wenn es natürlich nicht „die Migranten“ als homogene Gruppe gibt, statistisch gesehen haben Menschen mit Migrationsgeschichte eine deutlich höhere Gründungsneigung, als die heimische, ich nenne sie mal so, „Wurzelgesellschaft“. Sie sind, wiederum statistisch gesehen, jünger und leisten zunehmend auch einen wichtigen Ausbildungsbeitrag. Oft entwickeln sie innovative Geschäftsmodelle, jenseits der Stereotype von Asia-Snackbuden und Gemüseläden. Mit Blick auf die Branchenstruktur der migrantischen Unternehmen hat die Dominanz von Gastgewerbe und Handel nachgelassen und der Anteil produzierender Unternehmer und hochqualifizierter Dienstleistungen zugenommen. Oft kommen ihnen dabei auch die Netzwerke und Verbindungen in ihre Heimatregion zugute. Migrantisches Unternehmertum stellt somit eine wichtige Säule des Gründungsgeschehens in Deutschland, und ich denke auch in Österreich, dar – und damit auch für die Integration von Menschen unterschiedlicher Herkunft in den Arbeitsmarkt. Dieser Blickwinkel ist sicher auch hilfreich dafür, die oft gepflegte Helferrhetorik ein wenig zu relativieren und die Bereicherung ins Licht zu rücken, die mit der Zuwanderung einhergeht. Eine Bereicherung, die sich nicht nur auf Zahlen und Kosten-Nutzen-Erwägungen beschränkt. Wir brauchen mehr Gesichter und Geschichten darüber, die diese Energie und diesen Elan sichtbar machen.

Ein häufig vernachlässigter Aspekt liegt in der großen Bedeutung, die **informelle Netzwerke und Kontakte für die Arbeitsmarktintegration** spielen. So haben etwa in der Vergangenheit gut 60 Prozent der Geflüchteten ihren ersten Job in Deutschland durch Familienangehörige, Freunde, Bekannte und Landsleute vermittelt bekommen. Oft sind es also die informellen und persönlichen Kontakte, die weiterhelfen und nicht die Regelinstitutionen und mit öffentlichen Mitteln finanzierten Unterstützungs- und Beratungsangebote. Auch das soll jetzt nicht das eine gegen das andere ausspielen. Vielmehr geht es um die Frage, wie man sich gegenseitig befruchten und besser miteinander verknüpfen kann. Wichtig erscheint mir aber auf jeden Fall, dass die Regelinstitutionen und Unterstützungseinrichtungen nicht nur kultursen-

sibel agieren, sondern auch die gesellschaftliche Wirklichkeit abbilden, in der wir leben. Bislang ist das in Deutschland mal mehr, oft weniger der Fall. So zeigt sich – und ich wähle nochmal ein Beispiel aus dem Feld migrantischen Unternehmertums – dass Menschen mit Migrationsgeschichte in den deutschen Industrie- und Handelskammern (IHK) deutlich unterrepräsentiert sind. Ähnliches lässt sich allgemein für die Bereiche der öffentlichen Verwaltung und der Politik feststellen, die für die Lebensbelange von Migranten und Migrantinnen zuständig sind. Das wird man nicht von heute auf morgen verändern können. Aber man kann es thematisieren und gemeinsam nach Wegen zu mehr Präsenz unserer kulturellen Vielfalt suchen. Eine Frage ist hier zum Beispiel, wie man die Arbeit in diesen Einrichtungen für Menschen mit Migrationsgeschichte attraktiver machen kann – denn oft fehlt es schlicht an entsprechenden Bewerberinnen und Bewerbern. Ich denke, es wäre durchaus lohnenswert, stärker auf **Kulturvereine, Migrantenorganisationen und migrantische Unternehmerverbände** zuzugehen, um voneinander zu lernen und die Aufgabe der Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationsgeschichte gemeinsam voranzubringen. Auch hier brauchen wir mehr **Vernetzung**.

Ausklang

Betrachtet man es in längerfristiger Perspektive, sind unsere Gesellschaften das Ergebnis von vielfältigen Migrationsbewegungen, die unsere Geschichte geprägt haben. Die Anlässe sowie die Herkunfts- und Zielregionen von Migration haben sich im Laufe der Zeit immer wieder verändert. Mal erfolgte Migration in stetigen Strömen, mal in großen Wellen. Das heutige Österreich lebt auch von dieser gewachsenen Vielfalt. Menschen in Bewegung waren immer das „Salz in der Suppe“. Mobilität ist Ausdruck von Entwicklung – und umgekehrt. Denn das rein Sesshafte ist meistens eher resistent gegen Veränderungen und wird irgendwann trübe. Veränderungen kommen oft durch und mit Bewegung, durch Befruchtung von außen.

Ich würde gerne einen Blick auf die Welt in 20 Jahren werfen. Aber wir, das Institut für prospektive Analysen, können die Zukunft natürlich nicht voraussehen, sondern nur mögliche Szenarien identifizieren und in ihren Konsequenzen durchdenken. Ich würde dennoch sehr gerne sehen, wie sich unsere Gesellschaften in diesen beiden Jahrzehnten verändert haben werden. Ein zentraler Aspekt für diese Zukunft, in der wir und unsere Kinder dann leben, ist sicher, wie wir unser gesellschaftliches „WIR“ definieren werden. Wer wird zu diesem „WIR“ gehören, wer nicht? Werden wir es anhand von kultureller Herkunft, auf der Basis gemeinsamer Werte, oder räumlich, bezogen auf unser Land, Europa oder gar global definieren?

Wir haben heute viel über Verbesserungsmöglichkeiten und Handlungsbedarf diskutiert. Was dabei manchmal etwas kurz kommt, sind die vielen guten Dinge, die jeden Tag geleistet werden. Wenn ich mich hier im Raum umschaue, sehe ich viele Akteure und Akteurinnen und vielfältiges Engagement, dass man gar nicht hoch genug einschätzen kann. Sie halten in

unterschiedlichsten Arbeitskontexten den Ball am Laufen und bringen neue Bälle ins Spiel. Wenn Sie in der Zukunft noch mehr Spieler von der Reservebank holen, wenn Sie ihr persönliches Spielfeld erweitern und sich für Teamgeist und Fairplay einsetzen – dann glaube ich, können Sie viel dazu beitragen, dass wir in 20 Jahren in einem recht großen WIR leben, in dem Zusammenhalt und Teilhabe nicht nur bloße Wörter sind.

Und so möchte ich mit einem letzten Bild schließen: Auf dieser Tagung sind eine ganze Reihe von Akkorden angestimmt worden, die sich zu einer interessanten und anregenden Melodie verdichtet haben. Ich hoffe, dass ihr Klang noch lange nachschwingt.

Autor

Der Kurzlebenslauf des Autors, Sascha Meinert, findet sich beim Beitrag zu Workshop 5 „Diversität und Kompetenz - Alternative Entwicklungsszenarien“, Seite 66.

Teil III
Anhang

Programm, Methodenmarkt, Zusatzinformationen

Annex I: Programm der Euroguidance-Fachtagung 2016

Euroguidance-Fachtagung 2016

VALUING COMPETENCES

Der Wert von mitgebrachten Kompetenzen und Qualifikationen
und deren Anerkennung

3. November 2016
Kardinal König Haus | Kardinal-König-Platz 3 | 1130 Wien




Angesichts der Migrationsentwicklungen in Europa trifft die Bildungs- und Berufsberatung zunehmend auf neue Zielgruppen und ist mit neuen Fragestellungen konfrontiert. Die Konferenz thematisiert aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen und Chancen sowie den Beitrag der Bildungs- und Berufsberatung, die sich in einem zunehmend interkulturellen Feld bewegt und in vielen Fällen durch „Anerkennungsberatung“ neu zugewanderte Personen auf dem Weg zu einer Beschäftigung, die im Idealfall ausbildungsadäquat ist, unterstützt.

Anne-Sophie Schmidt (OECD, Abteilung für Internationale Migration) stellt die aus OECD Studien gewonnenen Erkenntnisse zur Praxis der Anerkennung von im Ausland erworbenen Kenntnissen und Qualifikationen im internationalen Vergleich vor und diskutiert, inwieweit diese Praktiken die Anforderungen eines sich wandelnden Arbeitsmarkts für unterschiedliche Arten der Migration erfüllen.

Der Migrationsforscher **Erol Yildiz (Universität Innsbruck, Institut für Erziehungswissenschaft)** beleuchtet die kreativen Potentiale transnationaler Lebensentwürfe und Bildungskarrieren der „postmigrantischen“ Generation und plädiert – mit Blick auf den aktuellen Diskurs zur Flüchtlingssituation in Österreich und Deutschland – für einen „postintegrativen“ Zugang, um langfristig die gesellschaftlichen Chancen durch Zuwanderung pragmatisch wahrzunehmen.

Wie auf nationaler Ebene die Validierung und Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen erfolgt, darüber informiert **Norbert Bichl (Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen – AST-Netzwerk Koordination)** als Koordinator der Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Kompetenzen.

Gerhard Krötzl (Bundesministerium für Bildung, Schulpsychologie) informiert als Koordinator der österreichischen Lifelong Guidance Strategie über die Entwicklungen im Bereich Lifelong Guidance in Österreich und Europa sowie über die Ansätze im Bereich der Schule in Bezug auf neu zugewanderte Schüler/innen.

Die Konferenz bietet neben der plenaren Diskussion auch **fünf parallele Methoden- und Diskussionsworkshops**. Im Rahmen eines **Methodenmarktes** besteht die Möglichkeit, Erasmus+ Projekte sowie Methoden und Tools kennen zu lernen und sich zu vernetzen.

www.bildung.erasmusplus.at/euroguidance_fachtagung_2016

PROGRAMM

| | |
|---------------|---|
| 08:30 – 09:00 | Registrierung |
| 09:00 – 09:15 | Begrüßung Ernst Gesslbauer, Leiter der Nationalagentur Erasmus + Bildung |
| 09:15 – 10:00 | Erfolgreiche Integration durch Anerkennung ausländischer Qualifikationen: Erfahrungen der OECD-Länder Anne-Sophie Schmidt, OECD, International Migration Division (via Live-Zuschaltung) |
| 10:00 – 10:45 | Kreative Potentiale transnationaler Lebensentwürfe und Bildungskarrieren. Plädoyer für eine <i>postintegrative</i> Sicht der Dinge Erol Yildiz, Leopold-Franzens-Universität Innsbruck |
| 10:45 – 11:30 | Reise durch den Methodenmarkt und Kaffeepause |
| 11:30 – 12:00 | Das österreichische Anerkennungssystem Norbert Bichl, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen – AST-Netzwerk Koordination |
| 12:00 – 12:20 | Aktuelle Entwicklungen im Bereich Lifelong Guidance Gerhard Krötzl, Bundesministerium für Bildung |
| 12:20 – 13:00 | Aktuelles von Euroguidance und Europass Österreich Guidance und Erasmus+ Karin Hirschmüller, Euroguidance Österreich Kompetenzdarstellung mit dem Europass Alexandra Enzi, Europass Österreich Das neue Portal www.lernen-in-österreich.at Eva Baloch-Kaloianov, Euroguidance Österreich |
| 13:00 – 14:00 | Mittagessen |
| 14:00 – 16:30 | Thematische Arbeit in fünf parallelen Workshops (siehe S. 79ff) |
| 16:30 – 16:45 | Wrap Up und Ausblick Sascha Meinert, Institut für prospektive Analysen, Berlin |
| 16:45 – 17:30 | Ausklang bei einem Glas Wein |

Durch das Programm führt Carin Dániel Ramírez-Schiller, Bereichsleiterin Erasmus+ Erwachsenenbildung & Querschnittsthemen.

WORKSHOPS

Methodenworkshop 1:

Bildungssysteme ausgewählter Länder ergründen für die (Anerkennungs-)Beratung in Österreich

Das Wissen um unterschiedliche Strukturen, Zuständigkeiten und kulturelle Besonderheiten in den Herkunftsländern erleichtert es, mit Menschen aus anderen Kulturen professionell zu arbeiten. Der Workshop informiert Sie über Bildungssysteme aus ausgewählten Ländern und gibt Ihnen einen ersten Einblick über die wichtigsten Unterschiede im Vergleich zum österreichischen Bildungssystem. Gleichzeitig adressiert der Workshop die Frage, welche Herausforderungen sich ergeben, wenn die „mitgebrachten“ formalen Qualifikationen in Österreich anerkannt bzw. bewertet werden sollen.

Workshop-Leitende: Akanksha Mankani und Darjusch Rezazadeh-Ardebili, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen – AST-Netzwerk Koordination

Rapporteurin: Johanna Hölzl, Nationalagentur Erasmus+ Bildung

Methodenworkshop 2:

„In Österreich ankommen“ mit den Go-Europe Netzwerken

Sie haben Klienten/Klientinnen aus Europa und der ganzen Welt, die Unterstützung bei der Anrechnung und Anerkennung ihrer zuvor erworbenen Qualifikationen benötigen? Sie benötigen Informationen zu Bildung und Beruf in Europa? Die europäischen Netzwerke (www.go-europe.at) helfen Ihnen weiter.

Im Workshop spielen Sie einige fiktive Fälle durch, wenden sich an die Ansprechpartner/innen der Netzwerke und lernen u. a. die Angebote folgender Netzwerke kennen:
Euroguidance, Europass, Euraxess, ENIC-NARIC, EPALE, Solvit

Workshop-Leiterin: Alexandra Enzi, Europass Österreich

Weitere Vertreter/innen der Go-Europe Netzwerke:

Karin Hirschmüller, NA Erasmus + Bildung / Euroguidance

Katrin Handler, NA Erasmus + Bildung / EPALE

Martin Semberger, BMWFW / Solvit

Victoria E. Tschiedl, BMWFW / ENIC-NARIC

Maria Unger, OeAD-GmbH / EURAXESS

Rapporteurin: Karin Hirschmüller, NA Erasmus + Bildung / Euroguidance

Methodenworkshop 3:

Kompetenzen anerkennen, berufliche Orientierung begleiten

Was sind die Zugänge der Bildungs- und Berufsberatung im multikulturellen Kontext? Mit welchen Methoden können Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen im Anerkennungsprozess begleitet und unterstützt werden?

In diesem Workshop werden Modelle der Kompetenzberatung sowie der Anerkennungsberatung vorgestellt und Methoden der Kompetenzprofilierung nach CH-Q exemplarisch erprobt.

Workshop-Leiterinnen:

Nermina Imamovic und Bahar Demirebilek, migrare – Zentrum für MigrantInnen OÖ

Rapporteurin: Sabine Wagner, Nationalagentur Erasmus+ Bildung

Diskussionsworkshop 4:

Integration am Arbeitsmarkt: Ansätze aus der Wirtschaft

Neben Sprache und Werten sind es persönliche Kompetenzen, die Integration in Ausbildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung ermöglichen. Zur Orientierung, Beratung und Begleitung neu zugewanderter Personen für eine Ausbildung oder für den Einstieg in eine ausbildungsadäquate Beschäftigung sind auf Seiten der Berater/innen spezifische (interkulturelle) Kompetenzen erforderlich, um bei der Sichtbarmachung von beruflichen Kompetenzen und Erfahrungen sowie bei der Jobsuche zu unterstützen.

Im Workshop wird diskutiert, welche Rolle die sogenannten „Career Management Skills“ für erfolgreiche Übergänge in den Beruf unter Nutzung der mitgebrachten Qualifikationen spielen. Im Workshop wird auch beleuchtet, welche Möglichkeiten der Arbeitserfahrung bei aktueller Gesetzeslage Asylwerbern/Asylwerberinnen offenstehen und es werden erfolgreiche Ansätze der Unterstützung zur Integration in Ausbildung und Beschäftigung vorgestellt.

Workshop-Leiter: Peter Härtel, Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft

Impulsgeber/innen:

Udo Bachmayer, Nationale Koordinierungsstelle für den NQR in Österreich

Johanna Hummelbrunner, Personalleiterin Bosch Österreich

Lara Kriwan, Refugeeswork.at

Gernot Mitter, AK Wien, stv. Leiter Abteilung Arbeitsmarkt und Integration

Gabriele Straßegger, WKO, Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit

Manuela Vollmann, Geschäftsführerin abz*austria

Susanne Weiss, Bundesministerium für Gesundheit und Frauen

Moderation der Gesprächskreise:

Eva Baloch-Kaloianov, Euroguidance; Marion Bock, Chance B; Peter Härtel, STVG

Rapporteurin: Cornelia Meier, NA Erasmus + Bildung / Euroguidance

Methodenworkshop 5:

Diversität und Kompetenz - Alternative Entwicklungsszenarien

Die Europäische Union wird auch auf absehbare Zeit ein bevorzugtes Ziel für Migration aus Drittstaaten sein. Zugleich erhöhen der demografische Wandel, die Digitalisierung der Arbeitswelt sowie globale Wertschöpfungsketten hierzulande den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften. Die erfolgreiche Integration von zugewanderten Personen in den Arbeitsmarkt ist vor diesem Hintergrund eine wichtige Stellschraube für die Zukunft. Und ein wesentlicher Aspekt wird hierbei sein, inwieweit es gelingt, „mitgebrachte“ Fähigkeiten und Kompetenzen anzuerkennen und fruchtbar zu machen. Weitere Einflussfaktoren, die den künftigen Kontext für die Berufs- und Bildungsberatung in der einen oder anderen Weise mit prägen werden, sind z.B. die allgemeine Einstellung gegenüber Migranten, das künftige regulative Umfeld und Ressourcen, wirtschaftliche Ungleichgewichte und die Mobilität innerhalb des EU-Binnenmarktes sowie die politische und wirtschaftliche Stabilität in der Nachbarschaft der Europäischen Union.

Anhand einer kurzen Szenario-Übung werden wir unterschiedliche, aber in sich gleichermaßen plausible Zukunftspfade mit Blick auf die Integrationsfähigkeit der Zielländer und die Anerkennung vorhandener Kompetenzen von Migranten identifizieren und ihre jeweils spezifischen Konsequenzen erkunden. Ziel des Workshops ist es einerseits, einen gemeinsamen längerfristigen Orientierungsrahmen anzudenken, in dem sich die „Ereignisse des Tages“ einordnen lassen. Zum anderen geht es darum, die Szenario-Methode als Instrument kennenzulernen, um mit den Unwägbarkeiten einer offenen Zukunft aktiv umzugehen. Denn mit diesem Ansatz lassen sich natürlich auch andere Fragestellungen konstruktiv bearbeiten, sei es für die Entwicklung eines bestimmten Politikfeldes oder auch in der individuellen Berufsplanung. Indem wir zentrale Alternativen und die sich jeweils daraus ergebenden Handlungsmöglichkeiten durchspielen, sind wir besser auf die Zukunft vorbereitet. Oder wie es Louis Pasteur einmal formulierte: „Luck favours the prepared mind.“

Workshop-Leiter: Sascha Meinert, Institut für prospektive Analysen, Berlin

Rapporteurin: Annibelle Seilern Aspang, Nationalagentur Erasmus+ Bildung

Annex II: Methodenmarkt

Euroguidance-Fachtagung 2016

VALUING COMPETENCES

Der Wert von mitgebrachten Kompetenzen und Qualifikationen
und deren Anerkennung

3. November 2016
Kardinal König Haus | Kardinal-König-Platz 3 | 1130 Wien



euro
guidance
österreich

METHODENMARKT

Institutionen und Projekte

abz*austria

Kompetenzcheck berufliche Integration



abz*austria ist ein Non-Profit-Unternehmen, das sich seit seiner Gründung im Jahr 1992 die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, in der Bildung und Wirtschaft zur Aufgabe gemacht hat. Rund 100 Mitarbeiterinnen von abz*austria engagieren sich in 5 Kompetenzfeldern und entwickeln Lösungen für Aufgabenstellungen zu „Gender Mainstreaming und Diversity Management“, „Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben“, „Arbeit, Jugend, Alter“, „Lebenslanges Lernen“ und „Arbeit und Migration“. abz*austria steht neben der Arbeit mit und für Frauen mit seinen Angeboten auch Unternehmen und Entscheidungsträger/innen aus der Politik als Kooperationspartnerin zur Verfügung.

Schon im September 2015 wurde abz*austria als eine von 5 Bildungsinstituten mit dem ersten Pilotprojekt „Kompetenzcheck berufliche Integration – Schwerpunkt Frauen mit Muttersprache Farsi“ beauftragt. Seitdem hat abz*austria mit über 400 Frauen an einer realistischen und sinnvollen Perspektivenplanung gearbeitet.

Weitere Informationen: www.abzaustria.at

Kontakt: abzaustria@abzaustria.at

in between

bib-wiki: Ich will in Österreich Fuß fassen



Informationen für die Bildungs- und Berufsberatung von geflüchteten und zugewanderten Personen

Das bib-wiki

- ist eine Plattform für und von Bildungsberater/innen und führt zu organisationsübergreifendem Wissensmanagement
- macht Informationen und das Angebot von Bildungsberatung selbst breiter zugänglich
- orientiert sich an den Fragen von Nutzer/innen, ihre Perspektive bestimmt die Verbindung zwischen Themen bzw. die Zusammenstellung immer wieder neu.

Diese Flexibilität ermöglicht, Bildungs- und Berufsberatung im Kontext von Flucht und Migration in besonderer Weise sichtbar zu machen und (nicht nur) Berater/innen wirkungsvoll zu unterstützen.

„Ich will in Österreich Fuß fassen“ öffnet die Tür zu Informationen und Anlaufstellen von Aufenthaltsfragen bis zu Zertifizierungen und ist allgemein zugänglich. Speziell für Bildungs- und Berufsberater/innen sind entsprechende fachliche Fortbildungen und aktuelle Programme und Projekte, bzw. Vernetzungsmöglichkeiten zu finden.

bib-wiki wird von „in between - Verein für Vernetzung, Forschung und Wissenstransfer zur Förderung gesellschaftlicher Teilhabe“ betreut und wird im Rahmen der **Projektinitiative Bildungsberatung Österreich**, gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Bildung, umgesetzt.

Weitere Informationen: www.bibwiki.at, www.inbetween.or.at

Kontakt: kontakt@bib-wiki.at

migrare - Zentrum für MigrantInnen OÖ Competence Kaleidoscope



migrare - Zentrum für MigrantInnen OÖ bietet seit 1985 mehrsprachige Dienstleistungen im interkulturellen Kontext an.

Zur besseren Sichtbarmachung, Entwicklung und Verwertbarkeit von Qualifikationen und Kompetenzen von Migrant/innen in Oberösterreich bietet migrare eine Palette von kompetenzfördernden Beratungs- und Projektangeboten. Dabei werden unter anderem folgende im Rahmen des Methodenmarktes ausgestellten Ansätze angewendet: „Kompetenzquellen“, „Zukunftsstern“, „5 Stützen meiner Identität“.

Im Rahmen der dreijährigen **Erasmus+ Bildung Strategischen Partnerschaft „Competence Kaleidoscope“** arbeitet migrare gemeinsam mit den Partnern Akropolis (CZ) und GIC NORA (CZ) an der Entwicklung, Pilotierung und Verbreitung einer neuen Methode der Kompetenzerfassung, zur Verbesserung der Situation am Arbeitsmarkt und der Erleichterung des Wiedereinstiegs.

Weitere Informationen: www.migrare.at, <http://competence-kaleidoscope.eu/de/>

Kontakt: nermina.imamovic@migration.at

Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF) Anerkennungs-Wegweiser

Der Österreichische Integrationsfonds (ÖIF) ist ein Fonds der Republik Österreich und ein Partner des Bundesministeriums für Europa, Integration und Äußeres sowie zahlreicher Verantwortungsträger im Bereich Integration und Migration in Österreich.



In seiner Tätigkeit richtet sich der ÖIF an

- Asylberechtigte, subsidiär Schutzberechtigte und Drittstaatsangehörige
- Menschen mit Migrationshintergrund
- Institutionen, Organisationen und Multiplikator/innen im Integrations-, Sozial- und Bildungsbereich
- Die österreichische Gesellschaft

Mit sieben Integrationszentren in Wien, St. Pölten, Linz, Graz, Salzburg, Klagenfurt und Innsbruck sowie mobilen Welcome Desks in Gemeinden unterstützt der ÖIF Zuwanderer und Zuwandererinnen bei ihrem Integrationsprozess in Österreich mit Beratung und Information.

Die Service- und Informationswebseite www.berufsanerkennung.at des Österreichischen Integrationsfonds dient mit dem „Anerkennungs-Wegweiser“ seit 2013 als Erstquelle für Basisinformationen zum Thema berufliche Anerkennung ausländischer Qualifikationen in Österreich. Im Rahmen des im Juni beschlossenen Anerkennungs- und Bewertungsgesetzes (AuBG) soll die Seite zu Informations-, Orientierungs- und Transparenzzwecken weiter ausgebaut werden.

Weitere Informationen: www.berufsanerkennung.at; www.integrationsfonds.at

Kontakt: berufsanerkennung@integrationsfonds.at

Südwind

Competendo-Tools for Facilitators



Auf der neuen Webplattform Competendo bietet Südwind für Trainer/innen, Lehrer/innen und Multiplikator/innen neben fertigen Methoden zu verschiedenen Themen und Methodologien auch einen vielfältigen theoretischen Hintergrund zu Trainingsansätzen und Konzepten. Diese Toolbox schlägt die Brücke zwischen Theorie (Schlüsselkompetenzen und Rahmenkonzepte zur Anerkennung von non-formal erworbenen Kompetenzen), der gesellschaftlichen Wirkung (sozio-politische Dimension) und den konkreten Arbeitsfeldern in der formalen und non-formalen Bildung (Feld-Dimension). Sie stellt konkrete Methoden und Ansätze zur Verfügung, hilft während der Planung von Trainings, in der Lehre und bei Empowerment-Programmen und bietet auch denjenigen Trainer/innen und Lehrer/innen etwas, die Erfahrung in nationalen oder europäischen Bildungsdiskursen sammeln möchten.

Die neue Toolbox entwickelt sich kontinuierlich weiter. Sie schafft Synergien zwischen den Partnerorganisationen, in Trainings und für Expert/innen. Sie steht unter der freien CC Creative Commons Lizenz und lädt ein zur Verbreitung von Methoden, Ansätzen und Handbüchern.

Die Plattform wurde im Rahmen der **Erasmus+ Jugend in Aktion Strategischen Partnerschaft "Unleashing Youth Initiative through empowerment with key competencies"** in Kooperation mit bulgarischen, deutschen und polnischen Projektpartnern entwickelt.

Weitere Informationen: www.competendo.net, www.suedwind.at

Kontakt: matthias.haberl@suedwind.at

uniT

Verein für Kultur an der Karl-Franzens Universität

Synergies



uniT – Verein für Kultur an der Karl-Franzens-Universität ist seit seiner Gründung im Jahr 2000 in der Erwachsenenbildung aktiv und setzt mit dem Kunstlabor Graz Aktivitäten an der Schnittstelle Kunst - Bildung - Soziales. Die Schwerpunkte in der Arbeit mit verschiedenen Zielgruppen reichen von Theaterpädagogik über ästhetische Bildung bis zur Entwicklung künstlerisch-kreativer Lernumgebungen und Methoden: Es entstehen Räume, in denen Menschen ihre Einzigartigkeit zeigen, lustvolle Begegnungen stattfinden, gemeinsam künstlerisch gearbeitet, gelebt und gehandelt wird. Seit 2008 ist uniT in der Basisbildung aktiv, setzt Angebote zum Erwerb

von Bildungsabschlüssen.

Die dreijährige **Erasmus+ Strategische Partnerschaft „Synergies - Linking the competences and validation related needs of educationally disadvantaged learners in adult education with the European and National Qualification Frameworks“** beschäftigt sich mit der Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen bildungsbenachteiligter Personen – vor allem von Migrant/innen und aus aktuellem Anlass von Flüchtenden. Das Konsortium – bestehend aus italienischen, deutschen, spanischen und österreichischen Partnern – untersucht Good-Practice Beispiele in den Ländern und versucht daraus praktikable Schlüsse und Empfehlungen abzuleiten und erste Schritte zur Umsetzung zu machen.

Weitere Informationen: <http://synergies.online/>

Kontakt: office@uni-t.org

Verein Multikulturell Projekt CASEBOOK



Der Verein Multikulturell - Tiroler Integrationszentrum ist eine gemeinnützige, seit dem Jahr 1993 tätige Organisation in Tirol. **Hauptzielsetzung ist die Förderung der beruflichen und sozialen Inklusion von Migrant/innen, deren Höherqualifizierung sowie die Stärkung des interkulturellen Austausches.** Bei der Umsetzung ihrer Aktivitäten kooperiert die Organisation mit diversen Einrichtungen, Institutionen und Vereinen.

Im Rahmen der dreijährigen **Erasmus+ Erwachsenenbildung Strategischen Partnerschaft „CASEBOOK for Career Guidance Practitioners working with migrants“** arbeitet Verein Multikulturell gemeinsam mit Partnern aus United Kingdom, Italien, Frankreich und der Türkei zusammen.

Das **Projekt CASEBOOK** möchte den Prozess der Eingliederung von erwachsenen, schlecht gebildeten Migrant/innen erleichtern und entwickelt ein Fallbuch (Handbuch) und ein Set verschiedener zusätzlicher Arbeitshilfen für Laufbahnberater/innen sowie Sozialarbeiter/innen, um diese in ihrer täglichen Arbeit mit Migrant/innen zu unterstützen. Dazu zählen zwei E-Learning-Kurse - einer direkt für Bildungs- und Berufsberater/innen und Sozialarbeiter/innen, der andere für Ausbildner von Bildungs- und Berufsberater/innen sowie Sozialarbeiter/innen. Weiters wird ein webbasierendes Depot für zusätzliche Fallbeispiele, die von der Zielgruppe selbst zur Verfügung gestellt werden können, angeboten. Zur Entwicklung des Fallbuches werden mehrere Fallbeispiele zu Beratungen mit erwachsenen und schlecht ausgebildeten Migrant/innen von Laufbahnberater/innen aus den Partnerländern Österreich, Deutschland, Frankreich, Italien, Türkei und Großbritannien gesammelt.

Weitere Informationen: www.casebookproject.eu, www.migration.cc

Kontakt: obo@migration.cc

WIAB, BFI, AMS RefuSkills



Die Projektpartnerschaft WIAB, BFI Wien und AMS Wien verantworten gemeinsam von österreichischer Seite die **Erasmus+ Strategische Partnerschaft RefuSkills.**

WIAB ist im Rahmen dieses Projekts für die Analyse der Situation von Flüchtlingen sowie einer Sammlung von Beispielen guter Praxis zur Kompetenzdarstellung und -evaluation für Flüchtlinge in den teilnehmenden Ländern (AT, DE, ES, FR, IT, NO, PT, TK) verantwortlich. Weiters ist WIAB für die Qualitätssicherung des Projekts zuständig und setzt in diesem Kontext u.a. einen Qualitätsplan sowie Qualitätskriterien für die Projektumsetzung auf.

Das **BFI Wien** beschäftigt sich im Rahmen des Projektes mit dem Thema der Anerkennung von früheren Lern- und Bildungsergebnissen (*Recognition of Prior Learning – RPL*) in den Bereichen formales, non-formales und informelles Lernen. Weiters werden Umsetzungsmöglichkeiten und Schemata ausgearbeitet und getestet.

Das **Arbeitsmarktservice Wien (AMS Wien)** beschäftigt sich im Rahmen des Projekts mit der Ausgangssituation von geflüchteten Menschen in Österreich und recherchiert Good Practice Beispiele für die Erhebung, Dokumentation und Validierung von im Ausland erworbener Fähigkeiten und Kompetenzen. Das AMS Wien stellt darüber hinaus Expertise im Bereich der Anerkennung von formalen, non-formalen und informellen Kompetenzen sowie in Bezug auf den österreichischen Arbeitsmarkt zur Verfügung.

Das Projekt **RefuSkills** zielt auf frühes Kompetenzassessment und erfolgreiche Bildungs- und Berufsberatung für Flüchtlinge ab.

Die wichtigsten Ziele des Projekts sind:

- die Entwicklung einer einfach zu benutzenden Applikation, mit der Flüchtlinge in ihrer Muttersprache Fertigkeiten und Kompetenzen dokumentieren können, wobei einfache ECVET-Prinzipien sowie Lernergebnisorientierung angewandt werden;
- die Bearbeitungszeit von Asylanträgen zu reduzieren sowie passende individuelle Wege in Aus- und Weiterbildung oder den Arbeitsmarkt zu identifizieren;
- die Empfängerländer dabei zu unterstützen Fertigkeiten und Kompetenzen von Flüchtlingen schneller zu erfassen und diese somit schneller in den Arbeitsmarkt oder in Bildungsangebote zu integrieren;
- die Möglichkeit zu überprüfen, einen eigenen „RefuPass“ auszustellen, in dem ein individuelles Kompetenzportfolio – unter der Verwendung von Lernergebnissen – enthalten ist.

Weitere Informationen: www.wiab.at, www.bfi-wien.at, www.ams-wien.at

Kontakt: ziegler@wiab.at, u.sever@bfi.wien, kai.themel@ams.at

Nationalagentur Erasmus+ / OeAD-GmbH / Go-Europe Netzwerke

Euroguidance Österreich

Nationalagentur Erasmus+ Bildung



Das Euroguidance Zentrum Österreich unterstützt als Teil des europäischen Euroguidance Netzwerks die europäische Anbindung der österreichischen Bildungs- und Berufsberater/innen an europäische Kontexte. Euroguidance Österreich bietet

- regelmäßige Veranstaltungen wie die Euroguidance Fachtagung und das grenzüberschreitende Cross Border Seminar
- einen grafischen Überblick über das österreichische Bildungssystem (www.bildungssystem.at) inkl. Produkte wie Plakate und Faltblätter – in über 20 Sprachen
- Information zu Lernangeboten in Österreich und Europa www.lerneninösterreich.at; www.ploteus.com
- Inputs bei Lehrgängen und Veranstaltungen der Bildungs- und Berufsberatung
- Information über europäische Projekte, die sich u.a. der Weiterentwicklung von Methoden der Bildungs- und Berufsberatung widmen, sowie Antragsmöglichkeiten im europäischen Programm Erasmus+ Bildung.

Weitere Informationen: www.euroguidance.at, www.bildungssystem.at, www.lerneninösterreich.at

Kontakt: info@euroguidance.at

Europass

Nationalagentur Erasmus+ Bildung



Zeig' was Du kannst! Ausbildungswege sind vielfältig, ebenso die persönlichen Erfahrungen im lebenslangen Lernen.

Lebenslauf, Sprachenpass, Mobilitätsnachweis, Zeugniserläuterung und Diploma Supplement unterstützen bei Bewerbung, Weiterbildung und Self-Assessment. Die Dokumente sind europaweit einheitlich strukturiert. Das Europass-Portfolio macht Bildungswege und Kompetenzprofile über Sprachbarrieren hinweg transparent.

Europass fördert eine breite Partizipation am europäischen Arbeitsmarkt und in der grenzüberschreitenden Weiterbildung. Dokumente und Informationen liegen in 27 Sprachen vor.

Europass ist ein kostenloses Service der Europäischen Kommission und steht allen Bürger/innen, Institutionen und Unternehmen zur Verfügung.

Die Marke Europass setzt einen europaweiten Standard und gewinnt jährlich erheblich an Reichweite.

Das Netzwerk von Europass ist in über 35 Ländern aktiv, die Europasszentren informieren und beraten zu allen Dokumenten online, persönlich und bei Veranstaltungen.

Weitere Informationen: www.europass.at

Kontakt: europass@oead.at

EPALE

Nationalagentur Erasmus+ Bildung



Seit 2014 unterstützt EPALE, die E-Plattform für Erwachsenenbildung in Europa, die qualitätsvolle Arbeit in der Erwachsenenbildung und gibt neue Impulse zur Förderung des Austausches und der Zusammenarbeit zwischen nationalen und europäischen Bildungseinrichtungen sowie allen in der Erwachsenenbildung Tätigen. Machen Sie mit! Nutzen auch Sie EPALE zur Bekanntmachung Ihrer Arbeit, Projekte und Veranstaltungen in über 30 Ländern und vernetzen Sie sich mit Erwachsenenbildner/innen in ganz Europa!

- Informieren Sie sich über die jüngsten Entwicklungen und Trends in der Erwachsenenbildung.
- Finden Sie und veröffentlichen Sie selbst Veranstaltungen im Bereich Erwachsenenbildung auf europäischer und nationaler Ebene.
- Suchen und finden Sie Partner/innen, um sich zu vernetzen, bewährte Verfahren auszutauschen und gemeinsame Projekte umzusetzen.
- Nutzen Sie das Ressourcenzentrum, um frei zugängliche Lehr- und Lernmaterialien, bewährte Methoden, Studien, Fallbeispiele und politische Dokumente zu finden.

Weitere Informationen: <https://ec.europa.eu/epale/de>

Kontakt: epale@oead.at

EURAXESS

OeAD-GmbH



Sie sind **Forscher/in** oder **angehende/r Doktorand/in** und suchen

- einen Job oder ein Fellowship in Europa?
- Unterstützung bei der Organisation des Aufenthaltes in einem anderen Land

Sie vertreten eine **Forschungseinrichtung** und suchen

- die „besten“ Köpfe für Ihre vakanten Stellen?
- Unterstützung bei der Anstellung von internationalen Forschenden?

EURAXESS Austria bietet aktuelle und umfassende Information zu einem Forschungsaufenthalt in Österreich, sowie über alle Fragen, die für die Mobilität von Forschenden wesentlich sind. Diese reichen von Jobangeboten und Förderungen über Einreise- und Aufenthaltsbedingungen, Steuern sowie Sozialversicherung bis hin zu praktischen Anliegen des Alltags.

Weitere Informationen: www.euraxess.at / www.euraxess.org

Kontakt: info@oead.at

BMWFW / Go-Europe Netzwerke

ENIC NARIC

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft



Sie sind mit einem **ausländischen Hochschuldiplom nach Österreich** gekommen und möchten

- wissen, welche akademische Wertigkeit Ihr Diplom in Österreich hat
- in Erfahrung bringen, wie Ihre allgemeinen Chancen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt mit Ihrem Diplom sind

Sie haben in **Österreich ein Studium abgeschlossen**, beabsichtigen, **damit ins Ausland** zu gehen, und wollen

- sichergehen, dass Ihr österreichisches Studium im Aufnahmestaat anerkannt wird
- wissen, ob ein Weiterstudium an einer bestimmten ausländischen Hochschule später in Österreich anerkannt werden kann

Das **österreichische Informationszentrum für akademische Anerkennung – ENIC NARIC AUSTRIA** – kann Ihnen durch seine Erfahrung im grenzüberschreitenden Vergleich von Hochschuldiplomen und seine weltweite Vernetzung weiterhelfen oder Ihnen eine direkte Ansprechstelle in einem anderen Staat vermitteln. Mit einer von ENIC NARIC AUSTRIA ausgestellten Bewertung haben Sie wesentlich größere Chancen auf dem Arbeitsmarkt.

Weitere Informationen: www.naric.at; www.enic-naric.net

Kontakt: naric@bmwfw.gv.at

SOLVIT

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft



SOLVIT ist ein kostenloses System von Beratungsstellen, um eventuelle Herausforderungen und Probleme im Binnenmarkt so wirksam wie möglich und ohne Rückgriff auf Gerichtsverfahren zu lösen. SOLVIT-Stellen wurden in allen EU-Ländern sowie Island, Liechtenstein und Norwegen eingerichtet und sind dort Teil der nationalen Verwaltung.

Wo kann SOLVIT helfen?

- Bei grenzüberschreitenden Problemen,
- die durch die fehlerhafte Anwendung des EU-Rechts entstanden sind
- verursacht durch nationale, regionale oder lokale Behörden.

Die Anfragen an SOLVIT drehen sich insbesondere um folgende Schwerpunkte:

Arbeitnehmerrechte, Sozialversicherung, Anerkennung von Berufsqualifikationen und Diplomen, Zugang zu Aus- und Weiterbildung, Marktzugänge, Vergabe öffentlicher Aufträge, Freier Kapital- und Zahlungsverkehr, Besteuerung. SOLVIT kann allerdings nicht helfen, wenn ein Gerichtsverfahren bereits anhängig ist.

Die österreichische SOLVIT-Stelle ist im Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW) angesiedelt.

Weitere Informationen: <http://ec.europa.eu/solvit>

Kontakt: solvit@bmwfw.gv.at

Annex III: Das österreichische Bildungssystem

Das österreichische Bildungssystem



Die vereinfachte Grafik des österreichischen Bildungssystems ist in über 20 Sprachen erhältlich.

Ciao! Hallo! ييلو! Slaw!
Merhaba! Pozdravljeni! Hello!
Dobrý deň! Привет!
Hello! Здравейте! ¡Hola!
Bonjour! مرحبا Përshëndetje!
Maj miš toro! Witaj! سلام
您好! Dobrý den! Bună ziua!

| | | | |
|------------|-------------|-------------|-----------|
| Albanisch | Englisch | Rumänisch | Türkisch |
| Arabisch | Französisch | Russisch | Ungarisch |
| BKS | Italienisch | Slowakisch | Urdu |
| Bulgarisch | Kurmandschi | Slowenisch | |
| Chinesisch | Polnisch | Spanisch | |
| Dari | Romanes | Tschechisch | |

Mehr Informationen und Downloads finden Sie unter bildungssystem.at



Impressum

OeAD-GmbH

Nationalagentur Erasmus+ Bildung

Euroguidance Österreich

Ebendorferstraße 7

1010 Wien

T +43 1 534 08

info@euroguidance.at

www.euroguidance.at

www.bildung.erasmusplus.at

Redaktion:

Euroguidance Österreich

Carin Dániel Ramírez-Schiller

Eva Baloch-Kaloianov

Karin Hirschmüller

Cornelia Meier

Cover:

Alexandra Reidinger

Foto Credits:

OeAD-GmbH/APA-Fotoservice/Hörmandinger

Für den Inhalt verantwortlich:

Ernst Gesslbauer

Diese Publikation wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser. Die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Wien, im Dezember 2016

Druck: im Juli 2017



www.euroguidance.at