



**Donau-Universität Krems**

Department für Migration und Globalisierung

# **Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen in Österreich**

Gudrun Biffl, Thomas Pfeffer, Isabella Skrivanek

Jänner 2012

Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Inneres



**Donau-Universität Krems**  
Department für Migration und Globalisierung

# **Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen in Österreich**

Gudrun Biffli, Thomas Pfeffer, Isabella Skrivanek

Schriftenreihe Migration und Globalisierung  
Jänner 2012

Projektleitung: Gudrun Biffli

Wissenschaftliche Mitarbeit: Thomas Pfeffer, Isabella Skrivanek

Dieser Bericht wurde vom Department für Migration und Globalisierung im Auftrag des Österreichischen Bundesministeriums für Inneres erstellt.

Die in der Publikation geäußerten Ansichten liegen in der Verantwortung der Autor/inn/en und geben nicht notwendigerweise die Meinung des Bundesministeriums für Inneres oder der Donau-Universität Krems wieder.

© Edition Donau-Universität Krems, Department für Migration und Globalisierung

ISBN: 978-3-902505-48-4

DUK-interne Projektnummer: 281233533

Zitierweise:

Biffli, Gudrun, Pfeffer, Thomas, Skrivanek, Isabella (2012) Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen in Österreich. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Inneres. Schriftenreihe Migration und Globalisierung, Krems (Edition Donau-Universität Krems).



# Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung.....	1
2.	Berufliche Verwertbarkeit der Ausbildung.....	3
2.1.	Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage an Qualifikationen.....	9
2.2.	Zur Messung der Bildungsverwertung auf dem Arbeitsmarkt .....	11
2.3.	Verwertbarkeit der formalen Qualifikation im Beruf unterscheidet sich nach Herkunftsregion .....	14
2.4.	Resümee .....	22
3.	Anerkennung und Validierung: begrifflicher und konzeptioneller Rahmen .....	24
3.1.	Lernergebnisse und Qualifikationen.....	24
3.1.1.	Lernergebnisse .....	24
3.1.2.	Anerkennung von Lernergebnissen.....	25
3.1.3.	Qualifikationen.....	25
3.1.4.	Qualifikationssysteme, Qualifikationsrahmen .....	25
3.2.	Formales, nicht formales und informelles Lernen.....	26
3.2.1.	Formales Lernen.....	26
3.2.2.	Nicht formales Lernen.....	26
3.2.3.	Informelles Lernen .....	27
3.3.	Anerkennung von Qualifikationen.....	27
3.3.1.	Anerkennung von Qualifikationen .....	27
3.3.2.	Anrechnung von Qualifikationen .....	28
3.3.3.	Bewertung von Qualifikationen .....	28
3.4.	Validierung von Kompetenzen .....	29
3.4.1.	Formale Validierung.....	29
3.4.2.	Summative Validierung .....	30
3.4.3.	Formative Validierung.....	30
3.5.	Gesellschaftliche Anerkennung .....	31
3.6.	Regeln zur Anerkennung und Validierung im Überblick.....	32
4.	Europäische Rahmenbedingungen und Leitlinien.....	34
4.1.	Formale Anerkennung von Qualifikationen.....	34
4.1.1.	Allgemeine Bildung und Qualifikationen.....	34
4.1.2.	Berufliche Bildung und Qualifikationen .....	36
4.2.	Validierung von nicht-formalen und informellen Lernprozessen.....	38
4.2.1.	Gemeinsame europäische Grundsätze für die Ermittlung und Validierung von nicht-formalen und informellen Lernprozessen .....	38
4.2.2.	Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens .....	39
4.3.	Qualifikationsrahmen .....	40
4.3.1.	ISCO und ISCED.....	40
4.3.2.	Qualifikationsrahmen des Europäischen Hochschulraums (QR-EHSR) und Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR) .....	42
5.	Anerkennung und Validierung: Status Quo in Österreich .....	44

5.1.	Das österreichische Bildungs- und Qualifikationssystem .....	44
5.1.1.	Jugendliche mit Migrationshintergrund im österreichischen Bildungssystem.....	46
5.2.	Schulische Anerkennung und Validierung in Österreich .....	46
5.2.1.	Formen der Anerkennung auf Basis von Gleichwertigkeit .....	46
5.2.2.	Formen der Anrechnung .....	48
5.2.3.	Formen der Bewertung.....	49
5.2.4.	Schulische Validierung von Kompetenzen .....	49
5.3.	Akademische Anerkennung und Validierung in Österreich.....	50
5.3.1.	Formen der Anerkennung auf Basis von Gleichwertigkeit .....	50
5.3.2.	Formen der Anrechnung .....	51
5.3.3.	Formen der Bewertung .....	51
5.3.4.	Akademische Validierung nicht formal und informell erworbener Kompetenzen.....	52
5.4.	Anerkennung und Validierung in der Lehre in Österreich.....	53
5.4.1.	Formen der Anerkennung auf Basis von Gleichwertigkeit .....	53
5.4.2.	Formen der Anrechnung .....	54
5.4.3.	Validierung nicht formal und informell erworbener Kompetenzen in der Lehre.....	54
5.5.	Berufliche Anerkennung und Validierung in Österreich.....	54
5.5.1.	Reglementierte Berufe in Österreich .....	55
5.5.2.	Nicht reglementierte Berufe .....	62
5.5.3.	Berufliche Validierung von Kompetenzen .....	62
5.6.	Übersicht: Zuständigkeiten und Fallzahlen.....	63
5.6.1.	Zuständigkeiten für Anerkennungs- und Validierungsverfahren .....	63
5.6.2.	Fallzahlen von Anerkennungs- und Validierungsverfahren.....	65
5.7.	Nationaler Qualifikationsrahmen in Österreich .....	69
5.7.1.	Aufbau eines NQR in Österreich.....	69
5.7.2.	Korridore .....	70
5.8.	Exkurs I: Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich.....	75
5.9.	Exkurs II: Rot-Weiß-Rot Karte .....	77
6.	Validierungsprojekte und MigrantInnenberatung in Österreich .....	79
6.1.	Organisation von Anerkennung und Validierung .....	79
6.1.1.	Bedeutung für MigrantInnen .....	80
6.1.2.	Entwicklungsmöglichkeiten für Bildungs- und Qualifikationssysteme .....	81
6.2.	Validierungsprojekte .....	82
6.2.1.	Formale Validierungen.....	82
6.2.2.	Summative Validierungen .....	84
6.2.3.	Formative Validierungen.....	85
6.3.	MigrantInnenberatung .....	90
6.3.1.	ARGE MigrantInnenberatung.....	90
6.3.2.	Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen (Wien).....	90
6.3.3.	migrare – Zentrum für MigrantInnen OÖ.....	90
6.3.4.	Verein Horizont, Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten (NÖ).....	91

6.3.5.	VeBBAS – Verein zur Betreuung und Beratung von AusländerInnen in Salzburg.....	91
6.3.6.	ZeMiT – Zentrum für MigrantInnen in Tirol.....	91
6.3.7.	IAM - Institut für Arbeitsmigration, Beratung für Ausländerinnen und Ausländer (Kärnten) .....	92
6.3.8.	ZEBRA - Interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum (Steiermark).....	92
6.3.9.	okay. zusammen leben – Projektstelle für Zuwanderung und Integration (Vorarlberg) .....	92
6.4.	Weiterbildungsförderung im Bundesländer-Vergleich.....	93
6.5.	Exkurs III: Asylwerber Tirol .....	93
7.	Internationale Erfahrungen und Praktiken .....	96
7.1.	Anerkennung und Bewertung ausländischer Qualifikationen.....	96
7.1.1.	Dänemark: Gesetz zur Bewertung ausländischer Qualifikationen .....	96
7.1.2.	Kanada: Rahmen zur Bewertung und Anerkennung ausländischer Qualifikationen.....	96
7.1.3.	Niederlande: Bewertung von ausländischen Qualifikationen .....	97
7.2.	Validierung von nicht formalen und informellen Kompetenzen.....	97
7.2.1.	Schweiz: Anerkennung und Validierung nicht formaler Lernleistungen .....	97
7.2.2.	Finnland: modularisierte Prüfung simulierter Arbeitssituationen.....	99
7.2.3.	Frankreich: Validierung aller Lernbereiche und Kompetenzbilanz.....	99
7.2.4.	Großbritannien: Kompetenzstandards und Teilqualifikationen .....	100
7.2.5.	Deutschland: Anerkennungsgesetz und AkademikerInnenprogramm.....	101
8.	Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen zur Verbesserung von Anerkennung und Validierung in Österreich.....	103
	Glossar.....	111
	Abkürzungsverzeichnis .....	116
	Literaturverzeichnis .....	118
	Tabellenverzeichnis .....	124
	Anhang 1: Liste der konsultierten ExpertInnen.....	125
	Anhang 2: Reglementierte Berufe in Österreich .....	126

# 1. Einleitung

Die vorliegende Studie ist vor dem Hintergrund einer alternden Erwerbsbevölkerung und Gesellschaft zu sehen. Die Alterung ist mit einer Verknappung von jungen und dynamischen qualifizierten Fachkräften verbunden, was eine Gefahr für die Erhaltung des Produktivitäts- und Wirtschaftswachstums ist. Sie stellt aber auch hohe Anforderungen an die Finanzierbarkeit des Wohlfahrtsstaates und löst angesichts steigender Pensions- und Gesundheitskosten Verteilungskonflikte zwischen den Generationen aus. In dieser Situation ist die Politik gefragt, ein Portfolio an Instrumenten einzusetzen und Maßnahmen zu entwickeln, die den Alterungsprozess verlangsamen und gleichzeitig den Fachkräftebedarf befriedigen. Dabei kommt der Migrations- und Integrationspolitik eine besondere Rolle zu. So wurde etwa die Rot-Weiß-Rot-Karte als Antwort auf die doppelte Herausforderung der Alterung und Verknappung von Fachkräften entwickelt und im Sommer 2011 eingeführt. Ein weiteres Instrument liegt in dem Bemühen der besseren Nutzung der Qualifikation der Arbeitskräfte sowie der laufenden Aus- und Weiterbildung der Erwerbsbevölkerung. In diesem Zusammenhang sieht der Expertenrat für Integration, der im BMI als "Kompetenzzentrum" und "zentraler Motor des Integrationsprozesses"<sup>1</sup> im Jahr 2011 eingerichtet wurde, in der Anerkennung ausländischer Qualifikationen und der Feststellung und Validierung informeller Kompetenzen einen Beitrag zur besseren Nutzung der Ressourcen der migrantischen Bevölkerung Österreichs. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Etablierung eines Systems, das die Qualifikationen und Kompetenzen der Erwerbspersonen erfasst und gegebenenfalls Nachqualifizierungsmaßnahmen einleitet, nicht nur für die ZuwandererInnen eine wichtige Brücke ins Erwerbsleben darstellt, sondern auch für Einheimische, die im wirtschaftlichen Strukturwandel ihre Qualifikationen laufend an neue Erfordernisse anpassen müssen. (Expertenrat für Migration 2011: 9)

In diesem Sinne beschäftigt sich die vorliegende Studie mit Fragen der Anerkennung von Qualifikationen und der Erfassung und Validierung von Kompetenzen und Fähigkeiten, die im In- oder Ausland erworben worden sind, mit dem Ziel der Förderung der bildungsadäquaten Beschäftigung, der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Partizipation und der sozialen Mobilität.

Obwohl es dabei vor allem um die Förderung der Integration von Menschen mit Migrationshintergrund geht, betreffen diese Fragen das österreichische Bildungs- und Qualifikationssystem im Allgemeinen. Fragen der Anerkennung und Validierung sind aber nicht nur vor dem Hintergrund der besseren Nutzung von Arbeitsressourcen und dem damit verbundenen Beitrag zum Wirtschaftswachstum zu sehen, sondern auch vor dem Hintergrund fundamentaler Veränderungen von Bildungs- und Qualifikationssystemen im Gefolge der Internationalisierung der Bildungs- und Arbeitsmärkte. Daraus resultiert der Bedarf nach mehr Transparenz der Bildungsinhalte, der Kompetenzen und Fähigkeiten, die in den verschiedenen Segmenten der europäischen Bildungssysteme erworben werden.

Mit der steigenden multinationalen Verflechtung der Produktionsprozesse in einer Wertschöpfungskette, verbunden mit einer regionalen Spezialisierung auf bestimmte Produktionsprozesse, werden auch Arbeitsmärkte zunehmend international verschränkt. Dieser Trend löst eine stärkere Mobilität der Arbeitskräfte aus, da diese dorthin reisen, wo ihre Kompetenzen am effektivsten eingesetzt wer-

---

<sup>1</sup> [http://www.integrationsfonds.at/nap/innenministerin\\_praesentiert\\_expertenrat\\_fuer\\_integration\\_und\\_dessen\\_arbeitsprogramm/](http://www.integrationsfonds.at/nap/innenministerin_praesentiert_expertenrat_fuer_integration_und_dessen_arbeitsprogramm/) [14-02-2011]



den. Ihre Mobilität erlaubt dann einen effizienteren Einsatz der verschiedenen Fähigkeiten und Kenntnisse, wenn Transparenz über die tatsächlichen Kenntnisse und Kompetenzen der Arbeitskräfte besteht.

Aus diesen Gründen wird es immer wichtiger, Transparenz in die Qualifikationen und Kompetenzen der mobilen Arbeitskräfte zu bringen und, damit verbunden, in die Bildungsinhalte der diversen Bildungssysteme. Daraus resultiert der inhaltliche Paradigmenwechsel von Input-orientierten zu stärker Output-orientierten Beschreibungen von Qualifikationen<sup>2</sup>, die in den diversen Bildungsbereichen erworben werden. Dieser Paradigmenwechsel spiegelt sich in den PISA-Tests, die den Lernerfolg der Jugendlichen an der Fähigkeit messen, komplexe Problemstellungen zu verstehen und Lösungsansätze zu liefern und nicht am Abfragen von Fachwissen. Er findet aber auch im Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) seinen Ausdruck, der ein Referenzrahmen für die Qualifikationen ist, die in den diversen nationalen Bildungssystemen erworben werden.

In der Studie wird in einem einleitenden Kapitel (2) auf die Bildungsstruktur der Beschäftigten und das Auseinanderklaffen zwischen den Qualifikationen der Arbeitskräfte und den für die Arbeit notwendigen Qualifikation und Fähigkeiten eingegangen. Dabei wird zwischen Über- und Unterqualifikation unterschieden und ein Vergleich der Situation in Österreich mit dem Ausland angestellt. Daraus wird ersichtlich, in welchen Bildungsbereichen der größte Handlungsbedarf bei der Sicherung der bildungsadäquaten Beschäftigung besteht und welche Herkunftsregionen es besonders schwer haben, eine bildungsadäquate Beschäftigung zu finden. In weiterer Folge wird auf die Herausforderungen bei der Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen eingegangen. Dafür werden in Kapitel 3 die in diesem Zusammenhang wichtigsten Begriffe und der Rahmen, in den die Fragen der Anerkennung von Abschlüssen sowie der Validierung non-formalen und informellen Lernens eingebettet sind, kurz erläutert. Für beide Aspekte, die Anerkennung und die Validierung, besteht eine Reihe europäischer Entwicklungen, die in Kapitel 4 kurz vorgestellt werden. Anschließend wird in Kapitel 5 der Status Quo in Österreich in Bezug auf gesetzlich geregelte Formen der Anerkennung und Validierung dargestellt. Kapitel 6 geht auf darüber hinausgehende Validierungsprojekte sowie auf MigrantInnenberatung ein. Kapitel 7 widmet sich der Darstellung ausgewählter internationaler Erfahrungen und Praktiken. In Kapitel 8 werden Schlussfolgerungen gezogen und Handlungsempfehlungen dargelegt.

---

<sup>2</sup> Input-orientiert: v.a. an den Aktivitäten der Lehrenden (und der von ihnen präsentierten Wissensbestände), oder an den durchlaufenen Ausbildungswegen; output-orientiert: v.a. an den Kenntnissen, Fertigkeiten und/oder Kompetenzen der Lernenden nach Abschluss von Lernprozessen

## 2. Berufliche Verwertbarkeit der Ausbildung

Die ökonomische Betrachtung von Bildungsprozessen ist ein modernes Phänomen, das erst in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts größere Verbreitung gefunden hat. Das liegt nicht daran, dass man den Zusammenhang zwischen wirtschaftlichem Erfolg und Wissen früher nicht erkannt hat<sup>3</sup>, sondern dass Bildung lange Zeit ein Statussymbol war, das nicht allen Menschen gleichermaßen zugestanden wurde. In der Folge wurde der Rolle der Bildung in einem gesellschaftlichen Zusammenhang, vor allem dem der Wechselwirkung zwischen sozialer Mobilität und wirtschaftlichem Fortschritt, erst vergleichsweise spät Augenmerk geschenkt.

In vorindustriellen Gesellschaften erfolgte die Sozialisation und Ausbildung der großen Bevölkerungsmehrheit außerhalb spezialisierter schulischer Einrichtungen; nur eine zahlenmäßig verschwindend kleine Elite hatte Zugang zu höherer Bildung und künstlerischer Erziehung. Es war eine überregionale Bildungsschicht, die untereinander häufig in einer Bildungssprache kommunizierte, von der die lokale Bevölkerung ausgeschlossen war. Das Bildungswissen stand in keinem Zusammenhang mit den Produktionsprozessen dieser Gesellschaften, seine Aufgabe war es, "letzte Wahrheiten", religiöse und ideologische Überzeugungen zu vermitteln (vgl. Crone (2000)).

Erst mit dem Beginn der Industrialisierung kam das Zeitalter der Volksbildung. Die Massenalphabetisierung, die in den meisten europäischen Ländern im 18. Jahrhundert beginnt, dient in erster Linie der kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Integration der Bevölkerung mit dem Ziel der Verbesserung der Wohlfahrt. Man ist bestrebt, Bildung für alle auf der Ebene elementarer Kulturtechniken anzubieten, jedoch ist man darauf bedacht, dem Bildungsstreben der Massen enge Grenzen zu setzen<sup>4</sup>. In der Frühphase der Industrialisierung werden vor allem Arbeitskräfte mit einfachen Qualifikationen nachgefragt.

Mit dem Entstehen der "Wissensgesellschaft" (etwa Mitte des 20. Jahrhunderts) ändert sich die Situation allerdings grundlegend. Nicht nur elementare Kulturtechniken, sondern höhere Qualifikationen und Spezialkenntnisse werden nun für die 'Massen' angeboten. Das Bildungssystem tritt nun in eine Interdependenz mit dem ökonomischen Subsystem. Bildung wird nun verstärkt Gegenstand ökonomischer Theoriebildung, und der dabei postulierte Zusammenhang zwischen Bildung und Wirtschaftswachstum hat zugleich der Bildungspolitik einen erhöhten Stellenwert und neue Perspektiven eröffnet.

Eine höhere Partizipation bislang bildungsferner Schichten an höherer Bildung wird nun zu einer wirtschaftspolitischen Notwendigkeit. Die Bildungseinrichtungen werden zu wirtschaftspolitischen Akteuren, die mit knappen Ressourcen wirtschaften und zugleich wachsenden Ansprüchen gerecht werden müssen (steigende Bildungspartizipation bei gleichzeitig knappen öffentlichen Budgets). Vor diesem Hintergrund sind die vorliegenden Überlegungen zur 'Verwertbarkeit' des Wissens am Arbeitsmarkt und zur Sicherung einer bildungsadäquaten Beschäftigung zu verstehen. Dabei ist nicht gemeint, dass irgendeine Art und Form der Bildung nicht 'verwertbar' ist; ganz im Gegenteil, jede Bildung ist eine Bereicherung für den Einzelnen ebenso wie für die Gemeinschaft. Bildung ist nämlich

---

<sup>3</sup> Natürlich spielt der geringere Entwicklungsstand in der ökonomischen Theoriebildung eine wichtige Rolle; als Einzelphänomen gab es freilich schon seit dem 18. Jahrhundert ökonomische Interpretationen von Bildung (z. B. A. Smith), aber sie haben die gesellschaftlich dominanten Deutungen der Bildung nicht nennenswert beeinflusst.

<sup>4</sup> Bis ins 20. Jahrhundert zieht sich die Furcht vor der politischen Sprengkraft und den ökonomisch kontraproduktiven Effekten einer "Überbildung" der Bevölkerung. Selbst ein so moderner Autor wie Mandeville, der den Eigennutz – das Gewinnstreben..... legitimiert, warnt vor den "Armenschulen", .... siehe Busche (2001) über Mandeville.

ein ‚komplexes Gut‘, das in jeder Gesellschaft eine Vielfalt von Funktionen erfüllt. Bildung dient einerseits der Selbstentfaltung und der Erhöhung des Selbstwertgefühls der Individuen, andererseits hat Bildung einen Investitionscharakter sowohl für das Individuum als auch für die Gesellschaft. Der Investitionscharakter der Bildung spiegelt sich einerseits in einer mit der Verlängerung der Ausbildung steigenden Beschäftigungs- und Einkommenschance für das Individuum, andererseits trägt eine Höherqualifizierung der Bevölkerung zu einer Verbesserung der gesamtwirtschaftlichen Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit bei. Letzteres ist der Grund dafür, dass die EU in der Bildung und Qualifizierung der Menschen ein wesentliches Instrument für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit Europas sieht (Lissabon-Ziele und Europäischer Qualifikationsrahmen). Aufgabe des Bildungssystems ist es somit, einerseits der bildungsinteressierten Bevölkerung ein entsprechendes inhaltliches und quantitatives Bildungsangebot zu liefern, andererseits der Wirtschaft ein adäquat ausgebildetes Arbeitsangebot zu sichern.

Der Bildung kommt aber auch eine wichtige Rolle in der Wertevermittlung zu, wie Gradstein & Justman (2000) hervorheben. Diese Funktion gewinnt in einer zunehmend multikulturellen und pluralistischen Gesellschaft ebenfalls an Bedeutung. Des Weiteren trägt Bildung zur Schaffung mündiger BürgerInnen bei. Sie versetzt sie in die Lage, sich gegenüber politischer Bevormundung zu behaupten. Sie ist daher ein Grundpfeiler demokratischer Gesellschaftssysteme.

Nachfolgend liegt der Fokus nur auf der Funktion der wirtschaftlichen Verwertbarkeit der Ausbildung von Einheimischen und MigrantInnen nach Bildungsgrad. Dabei ist zu bedenken, dass MigrantInnen eine bestimmte Rolle im Produktionsprozess spielen. Sie werden vor allem dort eingesetzt, wo zu den gängigen Löhnen und Arbeitsbedingungen ein knappes Arbeitsangebot besteht. Es darf daher nicht überraschen, dass die Bildungs- und Berufsstruktur der MigrantInnen von der der Einheimischen abweicht.

Der Ursprung der Zuwanderung nach Österreich nach 1945 liegt in der Anwerbung von GastarbeiterInnen. Ihre Qualifikationen sind im Wesentlichen auf das untere und mittlere Ausbildungssegment konzentriert. Auf dem Arbeitsmarkt sind die ArbeitsmigrantInnen in hohem Maße komplementär zu den inländischen Arbeitskräften eingesetzt, nämlich als Hilfs- und AnlernarbeiterInnen, zum Teil auch als FacharbeiterInnen (insbesondere in der Konsumgüterproduktion); sie waren und sind häufig hochqualifizierte ZuarbeiterInnen für die knappen inländischen FacharbeiterInnen (Biffl 2000).

In den 1990er Jahren diversifizierte sich die Zuwanderung. Mehr und mehr StaatsbürgerInnen aus den mittel-osteuropäischen Ländern (MOEL), in jüngerer Zeit auch zunehmend aus der EU-14, insbesondere Deutschland, kamen nach Österreich (Biffl 2002). Die Qualifikation der ZuwanderInnen aus diesen Regionen entspricht im Schnitt eher jener der eingewanderten ÖsterreicherInnen; ebenso das Erwerbs- und Bildungsverhalten.

Während in den 1960er und 1970er Jahren im Wesentlichen Arbeitskräfte zuwanderten, strömten in den 1980er Jahren, und verstärkt in den 1990er Jahren, zunehmend Familienangehörige der ArbeitsmigrantInnen sowie Flüchtlinge aus dem zerfallenden Jugoslawien nach Österreich.

In der Folge hatten im Jahr 2001 von den 5,4 Millionen EinwohnerInnen im Alter von 15-64 Jahren 30 % Hilfs- und Anlernarbeiterqualifikation, d.h. Pflichtschule als höchsten Bildungsabschluss (ISCED 2), 44 % hatten eine Lehre oder mittlere Fachschule absolviert (ISCED 3B/3C), weitere 5,7 % hatten eine AHS-Matura als höchsten Bildungsabschluss (ISCED 3A), 7,8 % hatten den Abschluss einer berufsbildenden höheren Schule (ISCED 4) und weitere 12 % eine universitäre Ausbildung (ISCED 5+6).

Unter den AusländerInnen lag der Anteil von Personen mit einfachen Qualifikationen über 50 %, auch bei denen, die in Österreich geboren wurden. Hingegen war der Anteil der AkademikerInnen unter der ersten Generation Zuwanderer mit ausländischer Staatsbürgerschaft mit 9,3 % über dem Wert von AusländerInnen der zweiten Generation (in Österreich geboren, 4,2 %). Am höchsten war der Anteil der Akademikerinnen unter Zugewanderten der ersten Generation, die die österreichische Staatsbürgerschaft angenommen haben. Mit 15,9 % war der Anteil sogar höher als unter einheimischen ÖsterreicherInnen (12,1 %). (vgl. Tabelle 1)

**Tabelle 1: Struktur der 15-64jährigen nach höchstem Bildungsgrad, Staatsbürgerschaft und Geburtsland (2001)**

absolut	Gesamt	Österreichische			
		Österreichische Staatsbürger in Ö. geboren	Staatsbürger im Ausland geboren	AusländerInnen in Österreich geboren	AusländerInnen im Ausland geboren
ISCED-2	1.659.299	1.264.345	98.913	15.523	280.518
ISCED-3B/3C	2.393.068	2.175.144	85.038	10.350	122.536
ISCED-3A	309.111	243.743	27.569	1.384	36.415
ISCED-4	426.036	382.907	21.500	1.044	20.585
ISCED-5B	307.495	289.705	10.567	398	6.825
ISCED-5A/6	342.756	267.808	33.397	872	40.679
<b>Gesamt</b>	<b>5.437.765</b>	<b>4.623.652</b>	<b>276.984</b>	<b>29.571</b>	<b>507.558</b>

relative Anteile	Gesamt	Österreichische			
		Österreichische Staatsbürger in Ö. geboren	Staatsbürger im Ausland geboren	AusländerInnen in Österreich geboren	AusländerInnen im Ausland geboren
ISCED-2	30,50%	27,30%	35,70%	52,50%	55,30%
ISCED-3B/3C	44,00%	47,00%	30,70%	35,00%	24,10%
ISCED-3A	5,70%	5,30%	10,00%	4,70%	7,20%
ISCED-4	7,80%	8,30%	7,80%	3,50%	4,10%
ISCED-5B	5,70%	6,30%	3,80%	1,30%	1,30%
ISCED-5A/6	6,30%	5,80%	12,10%	2,90%	8,00%
<b>Gesamt</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>	<b>100,00%</b>

Q.: Statistik Austria.

Die unterschiedliche Qualifikationsstruktur von Einheimischen und MigrantInnen zeigt sich nicht nur in den Bildungsabschlüssen sondern auch in der beruflichen Zusammensetzung der Arbeitskräfte. Gemäß der Internationalen Standardklassifikation der Berufe ISCO-88<sup>5</sup> ist **hochqualifiziert, wer** unter die Hauptgruppen 1, 2 oder 3 fällt, z. B. eine Person, die als ManagerIn, Führungskraft, SpezialistIn, TechnikerIn oä. tätig ist, die sich auf den internationalen Arbeitsmärkten transnationaler Unternehmen und internationaler Organisationen bewegt, oder die auf internationalen Arbeitsmärkten Beschäftigung in Mangelberufen findet.

In Österreich wird zwischen Fachkräften und hochqualifizierten Arbeitskräften unterschieden. Fachkraft ist eine Person, die angemessene und spezifische Kompetenzen durch höhere Bildungsabschlüsse und/oder weitreichende Berufserfahrung erlangt hat. Als hochqualifizierte Arbeitskraft gilt, wer

<sup>5</sup> Internationale Arbeitsorganisation, Hauptgruppen, Berufsgruppen, Berufsuntergruppen und Berufsgattungen, verfügbar auf [www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/major.htm](http://www.ilo.org/public/english/bureau/stat/isco/isco88/major.htm). Die deutschen Begriffe sind verfügbar auf [www.bibb.de/dokumente/pdf/a22\\_bibb-baua-erwerbstaetigenbefragung\\_2005-06\\_isco88.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a22_bibb-baua-erwerbstaetigenbefragung_2005-06_isco88.pdf)

angemessene und spezifische Kompetenzen nur durch höhere (meist universitäre) Bildungsabschlüsse errungen hat. Diese Unterscheidung spiegelt das österreichische Bildungs- und Ausbildungssystem wider, welches stark an der Berufserfahrung orientiert ist. Dementsprechend ist es oft schwierig, internationale Vergleichbarkeit herzustellen, insbesondere im Gesundheits- und Sozialwesen. Beispielsweise benötigen KrankenpflegerInnen in Österreich keinen Universitätsabschluss, die Berufsausbildung ist vergleichbar mit einer Lehre eines kommerziellen oder technischen Berufs ohne Matura (Hochschulzugangsberechtigung).

**Qualifiziert** ist eine Person, wenn sie in eine der folgenden ISCO-88-Klassifikationen fällt:

- Berufshauptgruppe 4: Bürokräfte, kaufmännische Angestellte
- Berufshauptgruppe 5: Dienstleister und Verkaufspersonal in Geschäften und Märkten
- Berufshauptgruppe 6: Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei
- Berufshauptgruppe 7: Handwerker und verwandte Facharbeiterberufe
- Berufshauptgruppe 8: Anlagen- und Maschinenbediener und Monteure

**Niedrigqualifiziert** ist eine Person, wenn sie in die ISCO-88-Klassifikation Hauptgruppe 9 (Hilfsarbeitskräfte) fällt.

Laut Arbeitskräfteerhebung waren im Jahr 2009 von den knapp 4 Millionen Erwerbstätigen in den ISCO-88 Berufshauptgruppen 1-9 422.900 (oder 10,6 %) ausländische StaatsbürgerInnen, wovon 2,6 % EU-14 Staatsangehörige, 1,4 % EU-10 Staatsangehörige, 0,5 % EU-2 Staatsangehörige und 6,1 % Drittstaatsangehörige waren.

**Tabelle 2: Gesamtbestand der Erwerbstätigen in den ISCO-88 Berufshauptgruppen 1-9 nach Staatsangehörigkeitsgruppen, 2009**

<b>Staatsangehörigkeit</b>	<b>Abs.</b>	<b>Rel.</b>
ÖsterreicherInnen	3.571.034	89,4%
Ausländische Staatsangehörige	422.910	10,6%
<i>EU-15</i>	<i>105.245</i>	<i>2,6%</i>
<i>EU-10</i>	<i>55.008</i>	<i>1,4%</i>
<i>EU-2</i>	<i>20.428</i>	<i>0,5%</i>
<i>Drittstaatsangehörige</i>	<i>242.229</i>	<i>6,1%</i>
<b>Insgesamt</b>	<b>3.993.944</b>	<b>100,0%</b>

Q.: Arbeitskräfteerhebung 2009.

Eine Aufgliederung der Erwerbstätigen nach Qualifikationsniveau zeigt, dass im Jahr 2009 38 % aller Erwerbstätigen der hochqualifizierten Gruppe (ISCO-88 Gruppen 1, 2 und 3), 51,1 % der qualifizierten Gruppe (ISCO-88 Gruppen 4 bis 8) und 10,9 % der niedrigqualifizierten Gruppe der Hilfsarbeiter angehörten. Insgesamt gesehen gab es bei der so definierten Qualifikationszusammensetzung zwischen 2001 und 2009 keine nennenswerten Veränderungen. Tabelle 3 und Abbildung 1 zeigen, dass Erwerbstätige mit EU-15 Staatsbürgerschaft im Durchschnitt am besten qualifiziert sind. 59,2 % gehören der hochqualifizierten Gruppe an, und nur 3,9 % der niedrig qualifizierten Gruppe. Im Gegensatz dazu sind Staatsangehörige der EU-10 Staaten im Allgemeinen weniger qualifiziert als Österreicher. 30,9 % gehören der hochqualifizierten Gruppe an, und 17,7 % der niedrigqualifizierten Gruppe. Ein

auffallendes Merkmal dieser Gruppe von Erwerbstätigen ist, dass sie einen ähnlichen Anteil an Personen mit mittleren Qualifikationen aufweisen wie Österreicher (51,5 %). Staatsangehörige der EU-2 Staaten haben dahingegen einen etwas niedrigeren Anteil an Beschäftigten mit mittleren Qualifikationen (49,8 %), aber einen deutlich höheren Anteil an niedrigen Qualifikationen (35,8 %). Dieser Anteil liegt nur geringfügig unter dem der Niedrigqualifizierten aus Drittstaaten (36,5 %). Im Gegensatz dazu ist der Anteil der hochqualifizierten Erwerbstätigen unter Drittstaatsangehörigen höher als unter EU-2 StaatsbürgerInnen (17,1 %).

**Tabelle 3: Erwerbstätige nach Staatsangehörigkeitsgruppen und Qualifikationsniveaus, 2009**

Kategorisierung	Österreicher		EU-15		EU-10		EU-2		Drittstaatsangehörige		Insgesamt	
	Gesamt	%	Gesamt	%	Gesamt	%	Gesamt	%	Gesamt	%	Gesamt	%
A. Hochqualifiziert (ISCO 1-3)	1.393.539	39,0%	62.282	59,2%	16.973	30,9%	2.936	14,4%	41.334	17,1%	<b>1.517.064</b>	<b>38,0%</b>
B. Qualifiziert (ISCO 4-8)	1.849.662	51,8%	38.848	36,9%	28.312	51,5%	10.176	49,8%	112.585	46,5%	<b>2.039.583</b>	<b>51,1%</b>
C. Niedrigqualifiziert (ISCO 9)	327.833	9,2%	4.115	3,9%	9.723	17,7%	7.316	35,8%	88.310	36,5%	<b>437.297</b>	<b>10,9%</b>
<b>Insgesamt (A+B+C)</b>	<b>3.571.034</b>	<b>100,0%</b>	<b>105.245</b>	<b>100,0%</b>	<b>55.008</b>	<b>100,0%</b>	<b>20.428</b>	<b>100,0%</b>	<b>242.229</b>	<b>100,0%</b>	<b>3.993.944</b>	<b>100,0%</b>

Q.: Arbeitskräfteerhebung 2009.

Die Qualifikationsstruktur der MigrantInnen hat sich mit der Zeit verbessert, dh. es fand eine Verschiebung von den mittleren zu den hochqualifizierten Berufen statt. Der zunehmende Anteil hochqualifizierter MigrantInnen an den Gesamterwerbstätigen ist auf einen überdurchschnittlichen Zuwachs von hochqualifizierten Erwerbstätigen aus den EU-14 Staaten und aus Drittstaaten zurückzuführen. Der abnehmende Anteil ausländischer Erwerbstätiger mit mittlerer Qualifikation ist hingegen Folge eines überdurchschnittlichen Rückgangs der Anzahl mittelqualifizierter Erwerbstätiger aus EU-10 Staaten und aus Drittstaaten. Der Anteil niedrigqualifizierter ausländischer Erwerbstätiger an den Gesamterwerbstätigen sank nur im Fall der Drittstaatsangehörigen, während er für alle EU-Gruppen stieg, insbesondere bei EU-10 Staatsangehörigen.

Die Daten der Arbeitskräfteerhebung dokumentieren, dass MigrantInnen aus EU-14 Mitgliedsstaaten zunehmend den wachsenden Qualifikationsbedarf im höheren Qualifikationssegment abdecken. Staatsangehörige der EU-10 und der EU-2 sind hingegen zunehmend im Segment der Niedrigqualifizierten zu finden. Die Qualifikationszusammensetzung der Drittstaatsangehörigen ist sehr vielfältig und deckt den Arbeitskräftebedarf auf allen drei Qualifikationsebenen. Im Verlauf der Zeit ist der Anteil an Hochqualifizierten gestiegen (von 1,9 % auf 2,7 % aller Erwerbstätigen zwischen 2004 und 2009) und der Anteil der Niedrigqualifizierten gesunken (von 21,3 % auf 20,2 %). Ein Großteil verbleibt allerdings im Segment der Niedrigqualifizierten, im Jahr 2009 waren es 88.300 oder 36 %.

Ein bedeutender Anteil der ForscherInnen sind MigrantInnen. Im Jahr 2009 machten MigrantInnen 11,1 % der Gesamtzahl von 431.400 ForscherInnen aus; sie stammten größtenteils aus EU-14 Staaten (7,1 % aller ForscherInnen). Aber auch Personen aus den EU-10 und den EU-2 decken zunehmend den Bedarf an Forschenden. Im Jahr 2009 stammten 2,7 % aller ForscherInnen aus Drittstaaten, 1,1 % aus EU-10 Staaten und 0,2 % aus EU-2 Staaten.

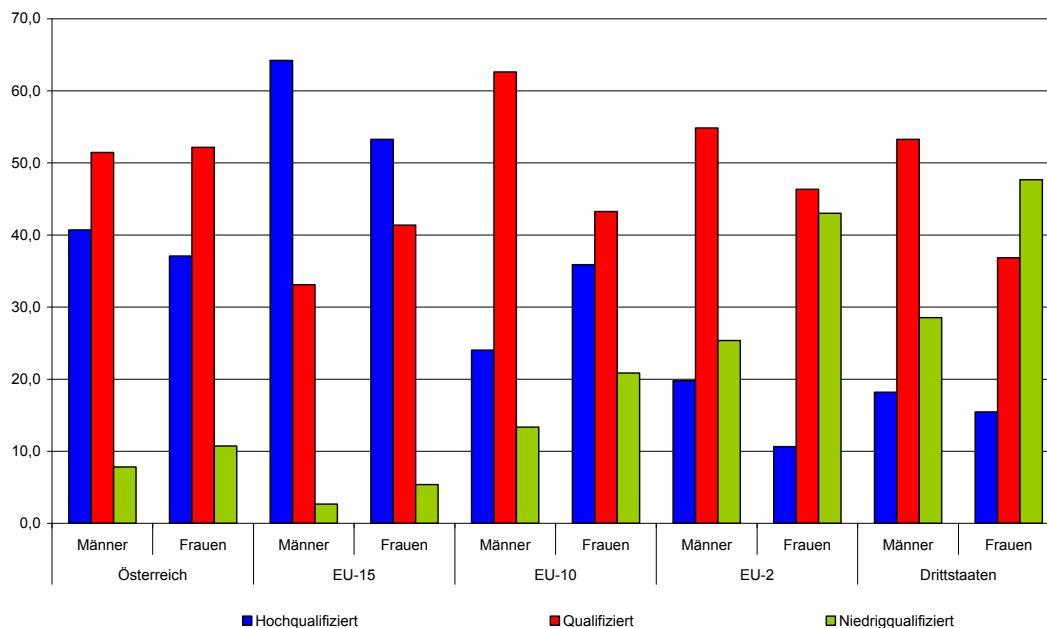
Insgesamt sind MigrantInnen seltener in Führungspositionen vertreten. Gemäß AK-Führungskräftemonitor 2011<sup>6</sup> haben von den mehr als 500.000 Führungskräften<sup>7</sup> in Österreich 9 %

<sup>6</sup> [http://arbeiterkammer.com/bilder/d155/PKU\\_Fuehrungskraeftemonitor\\_2011\\_Juli.pdf](http://arbeiterkammer.com/bilder/d155/PKU_Fuehrungskraeftemonitor_2011_Juli.pdf) (07-11-2011)

<sup>7</sup> Dazu werden VorarbeiterInnen der Industrie, FilialleiterInnen im Handel, GeschäftsführerInnen der Privatwirtschaft und Führungskräfte der öffentlichen Verwaltung gezählt.

einen Migrationshintergrund<sup>8</sup>, unter den Beschäftigten ohne Leitungsaufgaben liegt der Anteil bei 13 %. Während von den Befragten mit Matura und ohne Migrationshintergrund 21 % eine Position als Führungskraft inne haben, sind es unter den MigrantInnen nur 7 %. Unter den UniversitätsabsolventInnen haben 21 % jener mit Migrationshintergrund und 26 % jener ohne Migrationshintergrund eine Führungsposition inne. Gemäß Führungskräftemonitor sind die Chancen auf eine Führungsposition in der Altersgruppe der 26- bis 35-jährigen noch annähernd gleich, während ab 45 Jahren die Schere auseinander geht: 15 % der MigrantInnen mit Matura oder Studienabschluss hatten eine leitende Position gegenüber 30 % jener ohne Migrationshintergrund. Das Senioritätsprinzip wirkt bei MigrantInnen seltener.

**Abbildung 1: Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft 2009**



Q.: AKE, DUK-Berechnungen.

Zwischen den EU-Mitgliedstaaten gibt es große Unterschiede in der Bildungsstruktur der Erwerbstätigen, die sich ua. aus der unterschiedlichen wirtschaftlichen Entwicklungs- und Arbeitsmarktsstruktur ergeben. Hartog (2000) erklärt dies mit der unterschiedlichen Organisation der Arbeitsmärkte und der industriellen Arbeitsbeziehungen, dh. mit der Abstimmung der Bildungssysteme auf die jeweiligen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes. Er weist nach, dass in Ländern mit einer großen Anzahl von Klein- und Mittelbetrieben (KMU), wie etwa in Österreich, das duale berufsbezogene Ausbildungssystem weiterhin eine große Rolle spielt, während diese Ausbildungsschiene im Vereinigten Königreich im Gefolge der Industrialisierung und der Vergrößerung der Betriebsstrukturen an Bedeutung verlor.

Mit der zunehmenden Globalisierung der Arbeitsmärkte und dem Entstehen einer Wissensgesellschaft kommen aber Arbeitsmarktsysteme und Bildungssysteme, wie eingangs erwähnt, unter einen Anpassungsdruck. In diesem Sinne lösen die Globalisierung und der Trend zur Wissensgesellschaft eine Neugewichtung von intellektuellem und praktischem Wissen aus, die sich in einer verstärkten Tertiärisierung der Ausbildung der Bevölkerung spiegelt. Der Bologna-Prozess ist ein Beispiel für die Harmonisierung der universitären Ausbildungsstruktur in Europa, die Entwicklung eines europäischen Qualifikationsrahmens ein anderes.

<sup>8</sup> Dh. sie sind selbst im Ausland geboren oder mindestens ein Elternteil wurde nicht in Österreich geboren.

## 2.1. Mismatch zwischen Angebot und Nachfrage an Qualifikationen

Hartog (2000) weist darauf hin, dass zwischen den Qualifikationen, die das Schulsystem vermittelt und den Qualifikationen, die am Arbeitsmarkt nachgefragt werden, eine Kluft entstehen kann. Zu jedem Zeitpunkt gibt es eine gewisse Diskrepanz (Mismatch) zwischen den qualifikationsspezifischen Anforderungen eines Jobs und den Kenntnissen der Beschäftigten. Auch wenn man annimmt, dass es einen gewissen Spielraum zwischen den in der Schule erlernten und den am Job benötigten Qualifikationsanforderungen, d.h. eine gewisse Substituierbarkeit von Personen gibt, die verschiedene Ausbildungswege absolviert haben, kann es im Laufe der Zeit zu einer zunehmenden Diskrepanz zwischen erlernten und vom Markt nachgefragten Kenntnissen kommen.

Die Kenntnisse, die von den Schulen vermittelt werden, verlieren infolge des technischen Fortschritts ihre Relevanz. Auch der demographische Strukturwandel kann zu einem Auseinanderlaufen der vorhandenen und der für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit gebrauchten Qualifikationen in einer Gesellschaft führen. In der Folge kann sich ein gewisses Maß der Über- und Unterqualifikation herausbilden. Überqualifizierung besteht, wenn die tatsächlichen Kenntnisse im ausgeübten Job nicht zur Gänze genutzt werden. Bei Unterqualifizierung ist das Gegenteil der Fall, dh. die Kenntnisse reichen nicht aus, um alle Jobanforderungen abdecken zu können.

Empirischen Ergebnissen zufolge müssen unterqualifizierte Personen einen Lohnabschlag gewärtigen, da sie für den Job nicht ausreichend qualifiziert sind. Aber auch Personen, die für ihren Job überqualifiziert sind, müssen mit einem geringeren Lohn rechnen, als ihrer Qualifikation entspräche. Der Lohnabschlag ist geringer für Unterqualifizierung als für Überqualifizierung. Dies dürfte damit zusammenhängen, dass das wahre Ausmaß der Unterqualifizierung aus den gängigen Bildungsstatistiken meist nur unvollständig ersichtlich ist, insbesondere wenn die Person über den Arbeitsmarkt (on the job training and learning) fachliche und soziale Kompetenzen erworben hat. Diese informell erworbenen Fähigkeiten ist der/die ArbeitgeberIn bereit anzuerkennen und zu remunerieren. Im Gegenzug ist der/die ArbeitgeberIn aber nicht bereit, für Fähigkeiten und Kompetenzen, die für die Ausübung des Jobs nicht notwendig sind, einen höheren Lohn als notwendig zu zahlen.

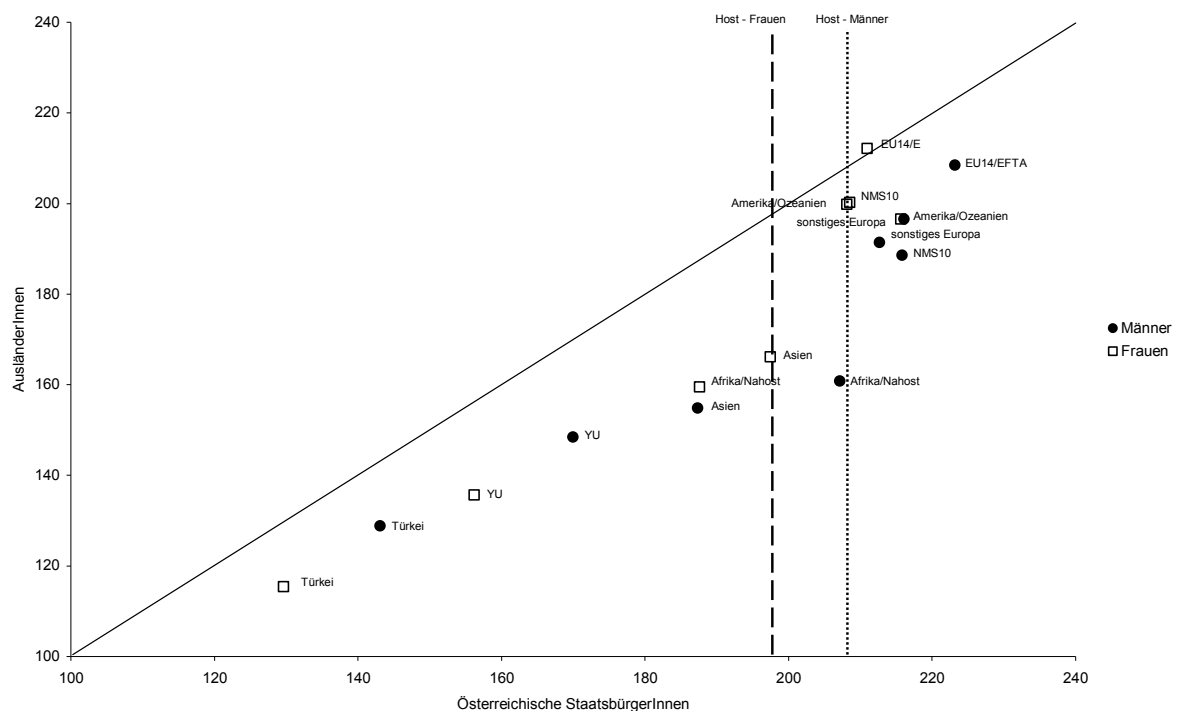
Das Ausmaß der Über- und Unterqualifizierung der Arbeitskräfte verringert sich mit steigender Dauer der Beschäftigung und damit der Arbeitserfahrung. Das ist darauf zurückzuführen, dass Arbeitskräfte, die für ihren Job überqualifiziert sind, meist den Job so oft wechseln, bis die eigenen Fähigkeiten mit den Anforderungen des Jobs übereinstimmen (lohnmaximierendes Mobilitätsverhalten). Im Fall der Unterqualifizierung hingegen bleibt der Beschäftigte meist im selben Unternehmen, wo er in den Bereichen, für den die Kenntnisse nicht ausreichen und die für den Betrieb wichtig sind, vom Unternehmen ausgebildet wird. Untersuchungen zum „Ertrag“ der Bildung haben gezeigt, dass der Effekt von einem Jahr Bildung für im Inland geborene Beschäftigte höher ist als für im Ausland geborene Beschäftigte. Beispielsweise wurde für die USA festgestellt, dass der Ertrag für ein Jahr Bildung für im Inland Geborene 7,2 % beträgt, gegenüber 5,7 % für im Ausland Geborene (Chiswick 1978 in: Cedefop 2011: 11). Ähnliche Ergebnisse ergaben Untersuchungen für Kanada, Australien, Großbritannien, Deutschland und Israel. (Cedefop 2011: 11)

Die Mismatch-Literatur sieht das Ausbildungssystem als ein Element des wirtschaftlichen Produktionsprozesses, in dem ökonomisch definierte Produktivitäts- und Effizienzüberlegungen dominieren. Der soziale Aspekt der Bildung bleibt dabei außer Betracht. Im Folgenden wird untersucht, ob der qualifikatorische Mismatch zwischen Ausbildung, gemessen am formalen Bildungsgrad (ISCED),



und Nachfrage, gemessen an der beruflichen Einbindung in die Beschäftigung (ISCO) systematisch zwischen Einheimischen und MigrantInnen abweicht.

**Abbildung 2: Bildungsniveau nach Migrationshintergrund, Staatsangehörigkeit und Geschlecht (Wien 2001)**



Q.: St.At. (VZ 01).

Aus Abbildung 2 ist für Wien<sup>9</sup> ersichtlich, dass AusländerInnen im Schnitt schlechter qualifiziert sind als österreichische StaatsbürgerInnen mit Migrationshintergrund; das ist daraus ersichtlich, dass die Werte für die diversen Gruppen von MigrantInnen unter der Halbierungslinie liegen (bei gleicher Qualifikation fallen die Werte auf der Halbierungslinie zusammen). Viele MigrantInnengruppen haben aber im Schnitt eine höhere Qualifikation als die lang ansässigen ÖsterreicherInnen (host, senkrechte Linien). Das Bildungsniveau der Männer ist bei der Hostbevölkerung höher als jenes der Frauen, auch bei den meisten Migrantengruppen ist das der Fall. Bei AsiatInnen ist es aber umgekehrt, und auch bei Personen aus den EU-14- und EFTA-Staaten, wenn sie ausländische Staatsangehörige sind.

Der Unterschied im Bildungsgrad sagt aber noch nichts darüber aus, ob Einheimische und MigrantInnen entsprechend ihrer Qualifikationen beschäftigt sind. Das ist eine Frage, die in den letzten Jahren immer stärker diskutiert wird. In Österreich machte vor allem eine Studie von Gächter (2006) darauf aufmerksam, dass MigrantInnen häufiger als Einheimische am Arbeitsmarkt "dequalifiziert" werden (vgl. auch Stadler & Wiedenhofer-Galik 2011; Vogtenhuber 2011). Er wies nach, dass der Anteil der MigrantInnen, der einen Beruf ausübt, für den die MigrantInnen eigentlich überqualifiziert sind, doppelt so hoch ist wie bei ÖsterreicherInnen. International wird dieses Phänomen unter den Begriffen "brain waste, brain abuse, devaluation of immigrant labour, unrecognized learning, overeducation" diskutiert.

<sup>9</sup> Für die Berechnung wurden die Zahlen aus der VZ 2001 herangezogen, da die Vollzählung eine differenzierte Analyse nach Herkunftsland möglich macht.

Warum das Phänomen bei MigrantInnen stärker ausgeprägt ist als bei Einheimischen, wird auf eine Vielfalt von Faktoren zurückgeführt: Zu nennen sind Schwierigkeiten bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen formalen Bildungsabschlüssen, Schwierigkeiten die notwendigen Dokumente vorzulegen (insbesondere bei Flüchtlingen), mangelnde Sprachkenntnis als Erschwernis die Fähigkeiten am Arbeitsmarkt umzusetzen, Schwierigkeiten bei der Transferierbarkeit von Wissen bei stark länder- oder systembezogener Ausbildungen, z. B. Jus (betrifft auch Berufe mit hoher Regulierungsdichte und rechtlichen Zulassungsbedingungen für die Berufsausübung, z. B. Gesundheitsberufe), Diskriminierung.

Die Diskussionen mit den Fachleuten in den ExpertInnengruppen haben gezeigt, dass erwartet wird, dass die Einbindung des nationalen Qualifikationsspektrums in den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) eine Erleichterung in der Identifizierung von grenzüberschreitenden Qualifikationen bringen wird. Damit wird ein bildungsadäquater Beschäftigungseinsatz erleichtert und eine korrekte Remuneration gesichert. Der EQR wurde von Coles & Oates (2004) im Zusammenwirken mit BildungsexpertInnen entworfen; er soll als Referenzrahmen für alle EU-Mitgliedsländer fungieren. (siehe dazu auch Kapitel 4.3.2 und Kapitel 5.7.)

## **2.2. Zur Messung der Bildungsverwertung auf dem Arbeitsmarkt**

Die OECD stellt in einem Literaturüberblick (Quintini 2011) fest, dass im Schnitt im internationalen Vergleich (nach Berücksichtigung der Unterschiede in den Modellrechnungen) 26 % der Beschäftigten für ihren Job überqualifiziert sind und 33 % unterqualifiziert. Vor allem Jugendliche und MigrantInnen sind überqualifiziert, während ältere Arbeitskräfte häufiger unterqualifiziert sind. Der Anteil der Überqualifizierten ist in Schweden mit 35 % am oberen Ende des Länderspektrums und Finnland mit etwa 10 % am unteren Ende. Österreich liegt mit 32 % international im obersten Bereich.

Die Messung der Bildungsverwertung<sup>10</sup> ist an Hand der verfügbaren Daten (Haushaltsbefragungen wie die Volkszählung und die Arbeitskräfteerhebung sind Selbstauskünfte) kein unproblematisches Unterfangen und nur mit einer Reihe von methodischen Kompromissen und Annahmen zu bewerkstelligen. Die Selbstauskunft der Befragten kann dazu beitragen, dass kein korrektes Bild über die tatsächliche Qualifikation vermittelt wird. Insbesondere MigrantInnen könnten infolge ihres geringen Wissens über die Bildungsstrukturen und -systeme des Aufnahmelandes Schwierigkeiten bei der Einordnung in das Bildungsschema haben. Darüber hinaus sind einige im Zusammenhang mit MigrantInnen relevante Informationen zur Bildung in den Volkszählungsdaten nicht enthalten. Zum einen wird die Frage nicht beantwortet, ob ein Bildungsabschluss im Inland oder im Ausland erworben wurde, zum anderen wird bei im Ausland erworbenen Abschlüssen nicht unterschieden zwischen Abschlüssen, die in Österreich nostrifiziert wurden, und solchen die es nicht wurden. Aufgrund der Art der Fragestellung ist davon auszugehen, dass Personen, die ihre Abschlüsse im Ausland erworben haben, diese Abschlüsse angeben haben, unabhängig davon, ob sie nostrifiziert wurden oder nicht. Weiters ist die Frage, welche Bildung für welchen Beruf angemessen ist, oft schwierig zu beantworten, wenn man keine differenzierte Analyse der einzelnen Berufe, die mitunter sektoral unterschiedliche Ausformungen haben, vornimmt.

---

<sup>10</sup> In der Folge wird mit dem Begriff "Bildungsverwertung" gearbeitet, da es Ziel dieses Kapitels ist, auf den Effekt der adäquaten Verwertung von Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt einzugehen. Dieser Begriff ist breiter als der der "Dequalifizierung", da auch Personen erfasst werden, die eine höhere berufliche Position erreichen als die, für die sie formal eigentlich ausgebildet wurden z. B. Karriere mit Lehre.

Die Ergebnisse zu Österreich entstammen Berechnungen von Gächter (2006) und Biffl & Steinmayr (2008) auf Basis der Daten der Volkszählung 2001 (Details zur Abgrenzung im Anhang). Trotz Unterschieden in den Berechnungsmethoden sind die Ergebnisse ähnlich. Für die allgemeinen Auswertungen erfolgt ein Vergleich Österreichs mit Wien, detailliertere Auswertungen werden nur für Wien durchgeführt, nicht zuletzt weil hier die größte Diversität der MigrantInnen in Österreich vorzufinden ist.

Die Komplexität dieses Themas macht es erforderlich, noch einige weitere Aspekte zu berücksichtigen. Werden verschiedene Populationen in ihrer Umsetzung der Ausbildung am Arbeitsmarkt verglichen, so ist die Altersstruktur dieser Gruppen zu normieren, damit die einzelnen Gruppen vergleichbar werden. Ältere Personen weisen im Schnitt geringere Bildungsgrade auf als jüngere; jedoch haben sie über informelles Lernen auf dem Arbeitsplatz Erfahrungswissen und Kompetenzen erworben, die den schulisch erworbenen ebenbürtig sein können. Das Wissen schlägt sich aber nicht in ihren Bildungsabschlüssen nieder. Das kann zum Teil das Phänomen erklären, dass Personen für ihren Beruf scheinbar unterqualifiziert sind. Aus pragmatischer Sicht ist davon auszugehen, dass beschäftigte Personen die für den Beruf notwendigen Fähigkeiten besitzen, andernfalls würden sie wohl den Job verlieren.

Eine Verknüpfung der Skill Levels auf Bildungs- und auf Berufsebene gibt Aufschluss über den Grad der Übereinstimmung des Bildungsgrades mit dem Einsatz im Beruf, dh. der Bildungsverwertung (Tabelle 4 und Tabelle 5).

Zwischen Wien und Österreich besteht ein Niveauunterschied im Bildungsgrad der Bevölkerung, dh. in Wien ist der Anteil der Personen in den höheren Skill Levels größer als im österreichischen Durchschnitt. 37,6 % sind in Wien in den ISCO Skill Levels 3 und 4, in Österreich sind es nur 30,1 %.

**Tabelle 4: Bildungsverwertung - Erwerbstätige insgesamt (Wien 2001)**

Absolutwerte	ISCO Skill Level				Gesamt
	Skill Level 1	Skill Level 2	Skill Level 3	Skill Level 4	
ISCED - Skill Level 1	60.267	92.341	17.416	1.745	171.769
ISCED - Skill Level 2	28.599	160.664	52.860	2.074	244.197
ISCED - Skill Level 3	7.499	49.777	74.763	21.150	153.189
ISCED - Skill Level 4	1.706	9.351	12.779	64.415	88.251
Gesamt	98.071	312.133	157.818	89.384	657.406
Zeilenprozent					
ISCED - Skill Level 1	35,1	53,8	10,1	1,0	100,0
ISCED - Skill Level 2	11,7	65,8	21,6	0,8	100,0
ISCED - Skill Level 3	4,9	32,5	48,8	13,8	100,0
ISCED - Skill Level 4	1,9	10,6	14,5	73,0	100,0
Gesamt	14,9	47,5	24,0	13,6	100,0

Q.: St.At. (VZ).

**Tabelle 5: Bildungsverwertung - Erwerbstätige insgesamt (Österreich 2001)**

Absolutwerte	ISCO Skill Level				Gesamt
	Skill Level 1	Skill Level 2	Skill Level 3	Skill Level 4	
ISCED - Skill Level 1	237.139	470.376	71.837	2.881	782.233
ISCED - Skill Level 2	178.870	1.184.057	294.754	6.808	1.664.489
ISCED - Skill Level 3	23.880	240.171	307.663	102.605	674.319
ISCED - Skill Level 4	4.079	23.445	33.354	194.748	255.626
Gesamt	443.968	1.918.049	707.608	307.042	3.376.667
Zeilenprozent					
ISCED - Skill Level 1	30,3	60,1	9,2	0,4	100,0
ISCED - Skill Level 2	10,7	71,1	17,7	0,4	100,0
ISCED - Skill Level 3	3,5	35,6	45,6	15,2	100,0
ISCED - Skill Level 4	1,6	9,2	13,0	76,2	100,0
Gesamt	13,1	56,8	21,0	9,1	100,0

Q.: St.At. (VZ).

Auffallend ist, dass viele Personen scheinbar über ihrer Qualifikation eingesetzt werden. So arbeiten in Wien 53,8 % und in Österreich 60,1 % der Personen mit ISCED Skill Level 1 in einem Level 2 Beruf. Das besagt, dass Menschen über die Arbeit laufend höher qualifiziert werden, ohne dass sich das in einem höheren formalen Bildungsabschluss niederschlägt. Quantitativ bedeutend sind Anlagen- und Maschinenbediener, welche zu den Level-2-Berufen zählen. Häufig handelt es sich dabei um Anlern-tätigkeiten oder um Tätigkeiten, deren Ausbildung nicht im ISCED-System erfasst wird (zB. Führer-scheine für Baumaschinen). Aber auch in vielen anderen Bereichen werden Personen mit ISCED Skill Level 1 in Berufen des Skill Level 2 eingesetzt, insbesondere sind hier Verkaufstätigkeiten sowie Tä-tigkeiten in der Gastronomie zu nennen. Interessant zu erwähnen ist noch, dass es sich bei jenen 1.745 Personen mit ISCED Skill Level 1 und Berufslevel 4 um SchriftstellerInnen und KünstlerInnen handelt.

Personen des ISCED Skill Level 2 sind zu 65,8 % "richtig" eingesetzt (71,1 % in Ö), des Levels 3 zu 48,8 % (45,6 %) und des Levels 4 zu 73 % (76,2 %). Ein Einsatz über der Qualifikation erfolgt häufig im Informatikbereich, ein Hinweis darauf, dass in diesem Bereich den tatsächlichen Fähigkeiten, die oft auf informellem Weg erworben werden, eine größere Bedeutung zukommt als der formalen Quali-fikation.

Gemäß der Studie von Gächter waren österreichweit 21,4 % der Personen nicht bildungsadäquat beschäftigt. Gemäß Biffi-Steinmayr waren es 19,4 % in Österreich und 22,6 % in Wien. Abgesehen von Personen mit ISCED Skill Level 3 ist in Wien die Wahrscheinlichkeit, unter dem Bildungslevel zu arbeiten, bei allen Personen etwas höher als in Österreich. Teilweise ist dies mit dem höheren MigrantInnenanteil zu erklären, da diese eine schlechtere Bildungsverwertung als Einheimische aufweisen. Doch ist in Wien auch für die Einheimischen die Wahrscheinlichkeit, unter dem Bildungsniveau eingesetzt zu werden, etwas höher als österreichweit (18,9 % gegenüber 17,6 %). Personen der zweiten Generation weisen eine etwas schlechtere Bildungsverwertung auf als die Einheimischen. Der deutlich höhere Wert von Gächter (31,4 % gegenüber 21 %) rührt daher, dass er in seiner Studie die zweite Generation nur über die Staatsangehörigkeit erfasste. MigrantInnen der zweiten Generation mit ausländischer Staatsbürgerschaft werden häufiger als die zweite Generation mit österreichischer Staatsbürgerschaft und Migrationshintergrund unter ihrer Qualifikation beschäftigt.

Am schlechtesten ist die Bildungsverwertung bei im Ausland geborenen Personen, insbesondere wenn sie nicht die österreichische Staatsbürgerschaft haben. Österreichweit waren 31,6 % (Gächter 32,2 %) der im Ausland geborenen österreichischen Staatsbürger für ihre Tätigkeit überqualifiziert (in Wien 34,6 %). Bei den im Ausland geborenen ausländischen Staatsangehörigen waren es 37,8 % in Österreich (Gächter 44,3 %) und 38,4 % in Wien.

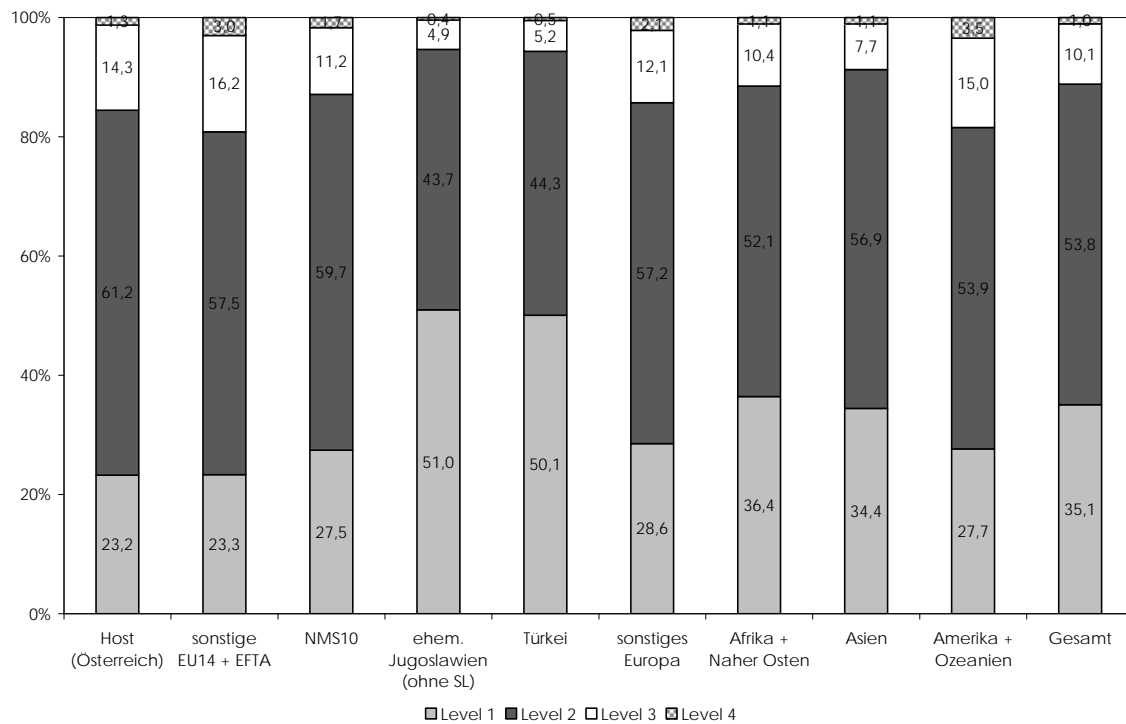
### **2.3. Verwertbarkeit der formalen Qualifikation im Beruf unterscheidet sich nach Herkunftsregion**

Der Grad des beruflichen Einsatzes, der dem Bildungsgrad entspricht, unterscheidet sich deutlich nach Herkunftsregion.

Abbildung 3 und Abbildung 4 zeigen die Bildungsverwertung nach ISCED Skill Levels und Migrationshintergrund. Über alle Bildungsniveaus hinweg ist ersichtlich, dass es keiner Gruppe der MigrantInnen so gut gelingt ihre Bildung beruflich zu verwerten wie der einheimischen Bevölkerung. Neben den im letzten Abschnitt aufgezählten Punkten, die es MigrantInnen erschweren, auf dem Arbeitsmarkt qualifikationsadäquat Fuß zu fassen, ist die Kenntnis der institutionellen Strukturen in Österreich sowie der Zugang zu informellen Netzwerken ein Vorteil der einheimischen Bevölkerung. Existieren starke ethnische Netzwerke, können MigrantInnen einen Teil dieser Nachteile ausgleichen, in dem sie in der ethnischen Ökonomie Fuß fassen (vgl. Waldinger, Ward, Aldrich, & Stanfield 1990).

Personen auf dem untersten Bildungslevel gelingt es in Wien häufig, wenn auch in geringerem Maße als in Österreich insgesamt, in einem höheren Level tätig zu sein. Nur 35,1 % (in Österreich 30,3 %) sind im untersten Level (als HilfsarbeiterInnen) tätig, unter den Einheimischen sind es nur 23,2 %. Personen aus den traditionellen Gastarbeiterländern gelingt es am seltensten, beruflich zumindest kleine Aufstiege zu erreichen. Rund die Hälfte der Erwerbstätigen mit türkischem und ex-jugoslawischem Hintergrund und niedrigem Bildungsniveau sind als HilfsarbeiterInnen tätig, also mehr als doppelt so viele wie unter den Einheimischen. Personen aus den EU-14- und EFTA-Staaten sowie Amerika und Ozeanien gelingt es stärker als der Hostbevölkerung, auch mit niedrigem Bildungsniveau in einem Level 3 oder 4 Beruf tätig zu sein.

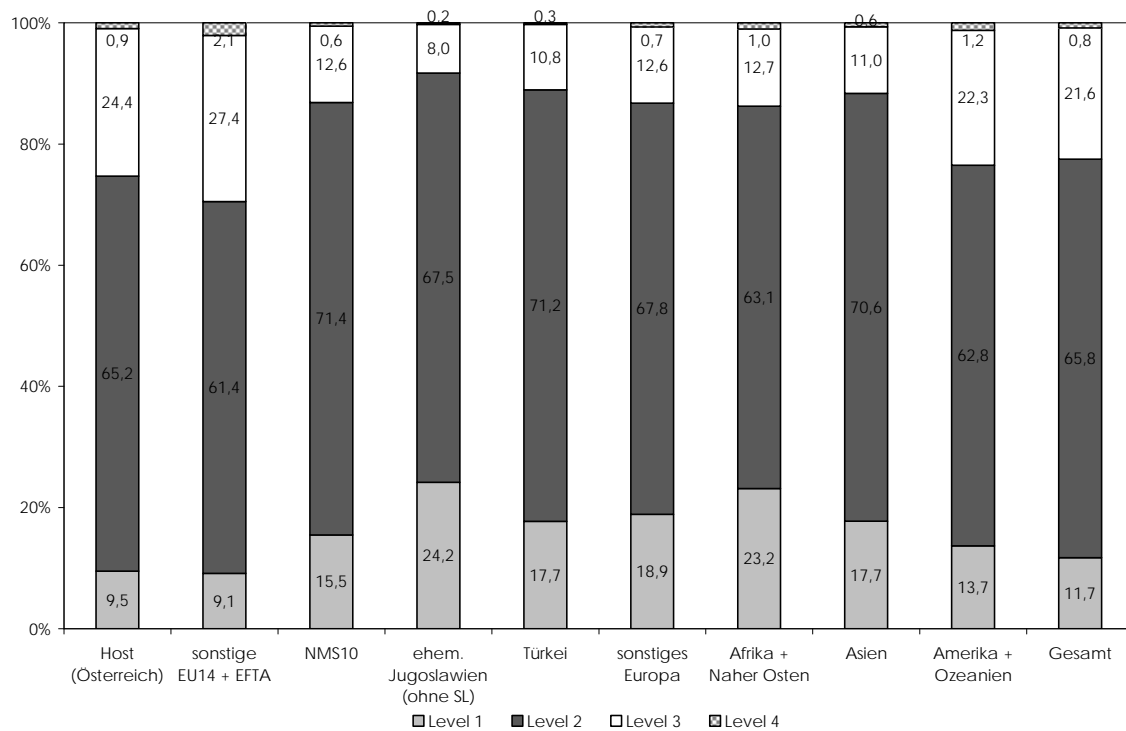
**Abbildung 3: Bildungsverwertung der Erwerbstätigen mit ISCED Skill 1 nach Migrationshintergrund (Wien 2001)**



Q.: St.At. (VZ).

Im Skill Level 2 besteht die größte Übereinstimmung zwischen Qualifikation und Berufsanforderung - bei 65,8 % der Erwerbstätigen besteht eine Übereinstimmung. Mit 61,4 % gibt es die geringste Übereinstimmung bei Personen aus den EU-14- und EFTA-Staaten, diesen Personen gelingt es am häufigsten in Level 3 und 4 tätig zu sein. Auch Personen aus Amerika und Ozeanien schaffen eine überdurchschnittliche Bildungsverwertung, auch wenn der Anteil der Personen in ISCO Skill Level 1 mit 13,7 % über jener der einheimischen Bevölkerung mit 9,5 % liegt. Dass es diesen Gruppen auch mit niedrigem Bildungsniveau (ISCED Skill Level 1 und 2) gelingt, qualifizierte Tätigkeiten auszuführen, deutet auf eine Konzentration in gewissen Segmenten des Arbeitsmarktes hin, in denen die formale Qualifikation gegenüber den tatsächlichen Fähigkeiten eine untergeordnete Rolle spielt. Erwerbstätige aus den EU-10, der Türkei und Asien haben mit über 70% den größten Grad an Übereinstimmung. 9,5 % der einheimischen Erwerbstätigen arbeiten unter ihrem Qualifikationsniveau. Bei den meisten MigrantInnengruppen ist dieser Anteil bedeutend höher. Ein knappes Viertel der Erwerbstätigen mit ex-jugoslawischem, afrikanischem oder Nahost-Hintergrund arbeitet in einem Level 1 Beruf.

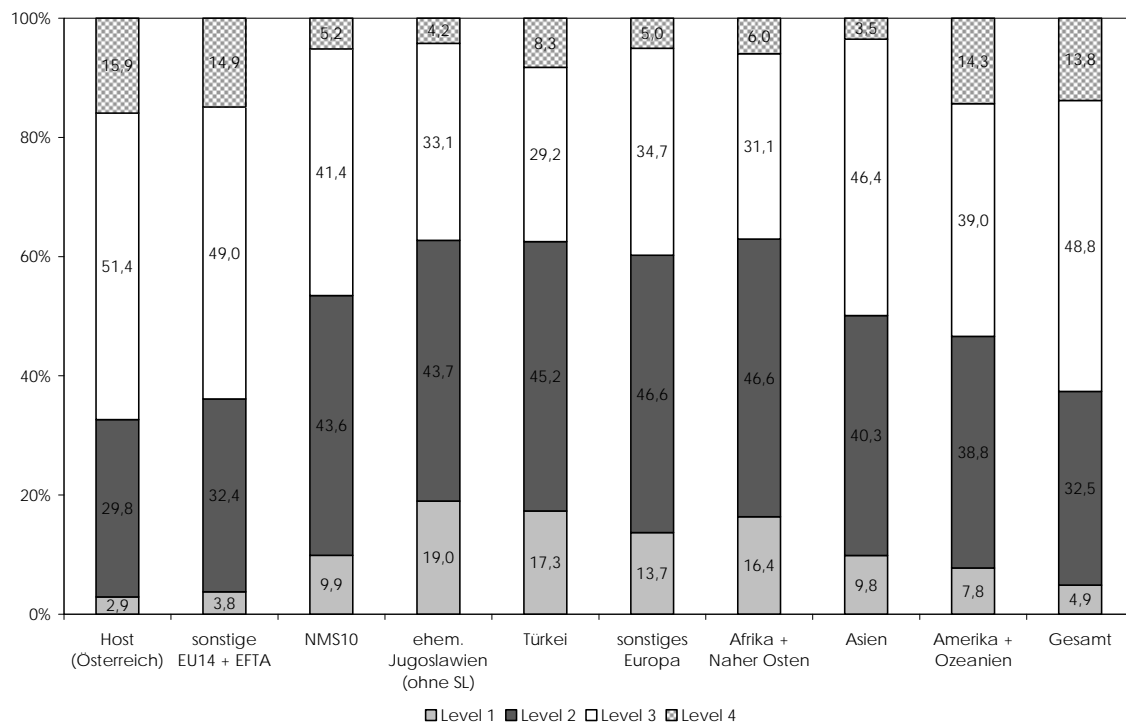
**Abbildung 4: Bildungsverwertung der Erwerbstätigen mit ISCED Skill Level 2 nach Migrationshintergrund (Wien 2001)**



Q.: St.At. (VZ).

Skill Level 3 ist sehr heterogen was die enthaltenen Ausbildungen betrifft (BHS, Meisterprüfungen, Kollegs und Akademien); die Streuung über die verschiedenen Berufslevels ist dementsprechend groß. Etwas weniger als ein Drittel ist in Level 2 tätig, knapp die Hälfte in Level 3. 13,8 % arbeiten in einem Level 4 Beruf. Dabei handelt es sich häufig um Lehrkräfte, da entsprechend der vorgenommenen Einteilung Akademien in Level 3 enthalten sind, diese aber teilweise zu ISCO Level 4 gerechnet werden. Der Anteil der Erwerbstätigen in Level 1, was eine Abwertung um 2 Stufen bedeutet, ist mit 4,9 % nur halb so hoch wie bei Personen mit Bildungslevel 2 (unter den Einheimischen – host - sind es 2,9 %). Bei einzelnen MigrantInnengruppen ist der Anteil jedoch kaum geringer; mehr als 17 % der Erwerbstätigen mit türkischem Hintergrund sind in Level 1 Jobs tätig, sowohl mit Bildungslevel 2 als auch 3. Auch bei Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien, dem 'sonstigen Europa', Afrika und dem Nahen Osten sind zum Teil deutlich mehr als 10 % der höherqualifizierten Personen in Hilfsarbeiter-tätigkeiten beschäftigt, so dass hier der Begriff 'Dequalifizierung' angebracht erscheint.

**Abbildung 5: Bildungsverwertung der Erwerbstätigen mit ISCED Skill Level 3 nach Migrationshintergrund (Wien 2001)**



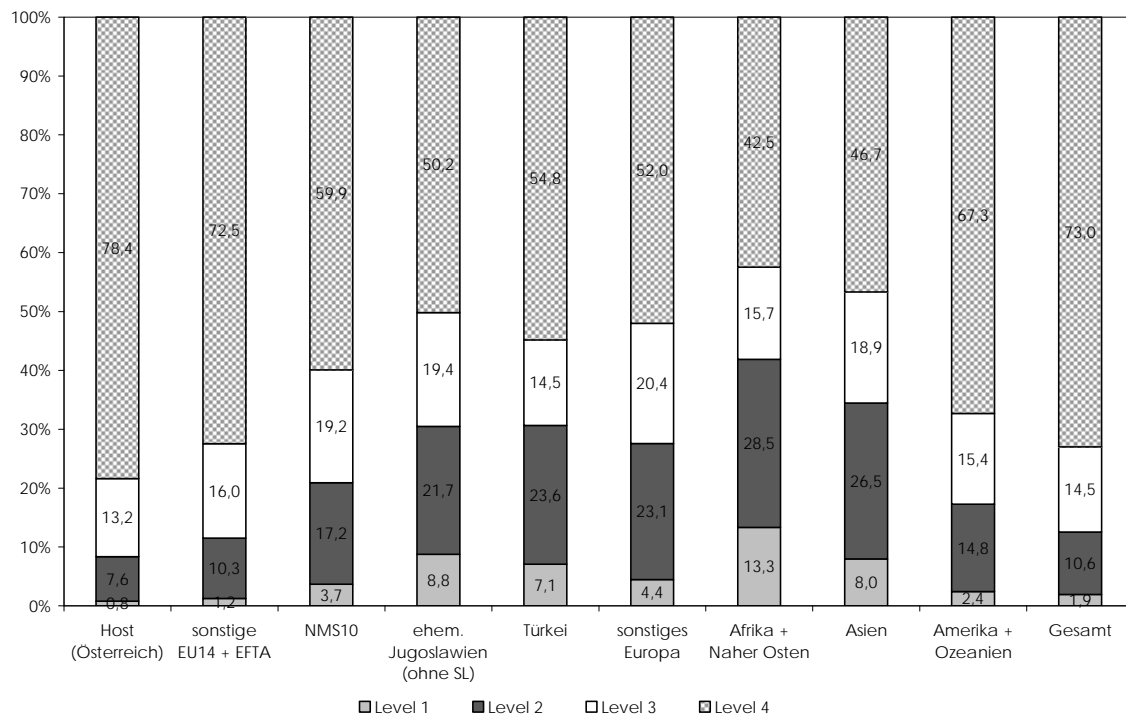
Q.: St.At. (VZ).

Von den Erwerbstätigen mit dem höchsten Skill Level sind 73 % in entsprechenden Berufen tätig. Bei Personen dieses Levels wird besonders deutlich, wenn sie nicht entsprechend ihrer Bildung tätig sind. Unter den Einheimischen arbeiten 8,4 % in um 2 oder 3 Level darunterliegenden Berufen, bei Personen mit ex-jugoslawischem, türkischem oder sonstigem europäischen Hintergrund sind es rund 30 %, bei Personen mit asiatischem 34,5 % und afrikanischem oder Nahost-Hintergrund sind es 41,8 %. Nur 42,5 % der letztgenannten Gruppe gelingt es in Level 4 Berufen tätig zu werden. Die ausgesprochen schlechte Bildungsverwertung in diesen Gruppen ist auf eine schlechte Transferierbarkeit im Ausland erworbener Abschlüsse zurückzuführen. Entweder weil es nicht möglich ist, die nötigen Dokumente vorzulegen (vor allem bei Flüchtlingen), weil ein Nachweis der gleichwertigen Qualität eines im Ausland erworbenen Abschlusses nicht möglich ist, oder eine Qualifikation stark an nationale Bedingungen geknüpft ist, etwa bei einem juristischen Abschluss.

Um die Ursachen für die aufgezeigten Unterschiede zu ergründen, werden weitergehende Analysen vorgenommen. Für diese Untersuchungen sind in erster Linie die Erwerbstätigen mit ISCED Skill Level 2 und 4 interessant. Personen mit Skill Level 1 können nur gemäß ihrer Ausbildung oder darüber eingesetzt werden, und Personen mit Skill Level 3 sind unter MigrantInnen relativ selten und außerdem eine heterogene Gruppe. Ungenützte Qualifikationspotentiale sind somit am ehesten unter FacharbeiterInnen (Level 2) einerseits und hochqualifizierten - UniversitätsabsolventInnen (Level 4) andererseits zu suchen, wo auch der Handlungsbedarf am größten ist.



**Abbildung 6: Bildungsverwertung der Erwerbstätigen mit ISCED Skill Level 4 nach Migrationshintergrund (Wien 2001)**



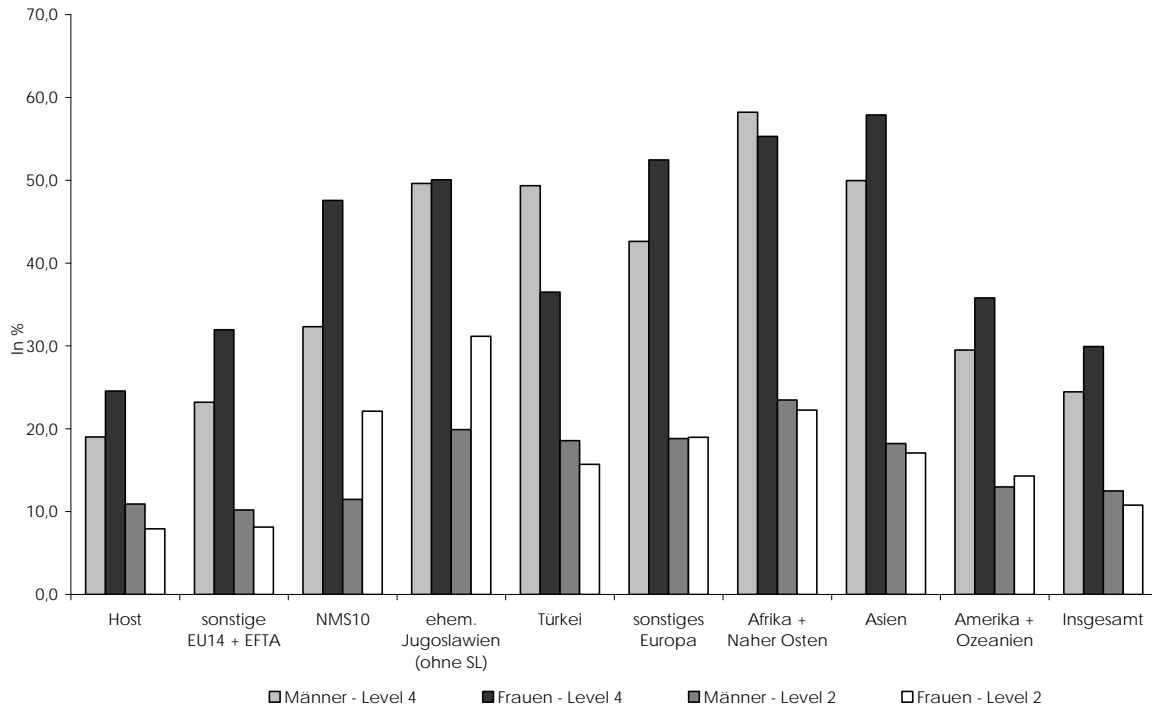
Q.: St.At. (VZ).

Als erstes gilt es zu untersuchen, ob im Grad der Bildungsverwertung ein Unterschied zwischen den Geschlechtern besteht. Hochqualifizierte Frauen arbeiten häufiger in Berufen, für die sie überqualifiziert sind (29,9 % der Frauen und 24,5 % der Männer). Männern gelingt es demnach besser, einen hohen Bildungsabschluss im Berufsleben zu verwerten. Dabei ist allerdings zu beachten, dass Arbeitslose und Nichterwerbspersonen hier nicht berücksichtigt werden. Arbeitslosigkeit kann aus geringen Marktchancen resultieren, d. h. einer geringen Verwertbarkeit der eigenen Qualifikationen, Nichterwerbstätigkeit mitunter auch (geringe Ertragsrate der Bildungskategorie). Inwieweit die geringe Erwerbstätigkeit von Frauen auch auf solche Überlegungen zurückzuführen ist, wäre zu untersuchen. Besonders große Unterschiede nach Geschlecht gibt es bei Personen mit EU-10 und türkischem Hintergrund. Bei erster Gruppe ist die Bildungsverwertung bei den Frauen deutlich schlechter als bei den Männern (32,2 % der Männer und 47,6 % der Frauen sind nicht adäquat beschäftigt), bei der zweitgenannten ist es genau umgekehrt, hier sind 49,3 % der Männer und 36,5 % der Frauen nicht gemäß ihrer Bildung beschäftigt.

Im mittleren Qualifikationssegment ist die Bildungsverwertung der Frauen geringfügig besser als jene der Männer. 12,5 % der Männer mit Bildungslevel 2 sind in Level 1 Berufen tätig und 10,9 % der Frauen. Umgekehrt verhält es sich bei den Gruppen EU-10 und ehemaliges Jugoslawien. Bei diesen weisen Frauen eine deutlich schlechtere Bildungsverwertung als Männer auf. Die überdurchschnittlich hohen Erwerbsquoten dieser Frauen deuten darauf hin, dass sie im Gegensatz zu anderen Gruppen auch dann erwerbstätig sind, wenn die ausgeübte Tätigkeit nicht ihren Qualifikationen entspricht. Möglicherweise geben Frauen, wenn sie keine adäquate Stellung bekommen, eher die Erwerbstätigkeit auf als Männer. Frauen aus den EU-10 und dem ehemaligen Jugoslawien hingegen scheinen viel eher bereit zu sein, auch einer Hilfsarbeitstätigkeit nachzugehen. Dies dürfte auch auf

die hochqualifizierten Frauen zutreffen. Bei anderen Gruppen könnte eine schlechtere Bildungsverwertung von Frauen in der Nichterwerbstätigkeit versteckt sein.

**Abbildung 7: Anteil an den Erwerbstätigen, die unter ihrem Bildungsniveau tätig sind nach Migrationshintergrund und Geschlecht (Wien 2001)**

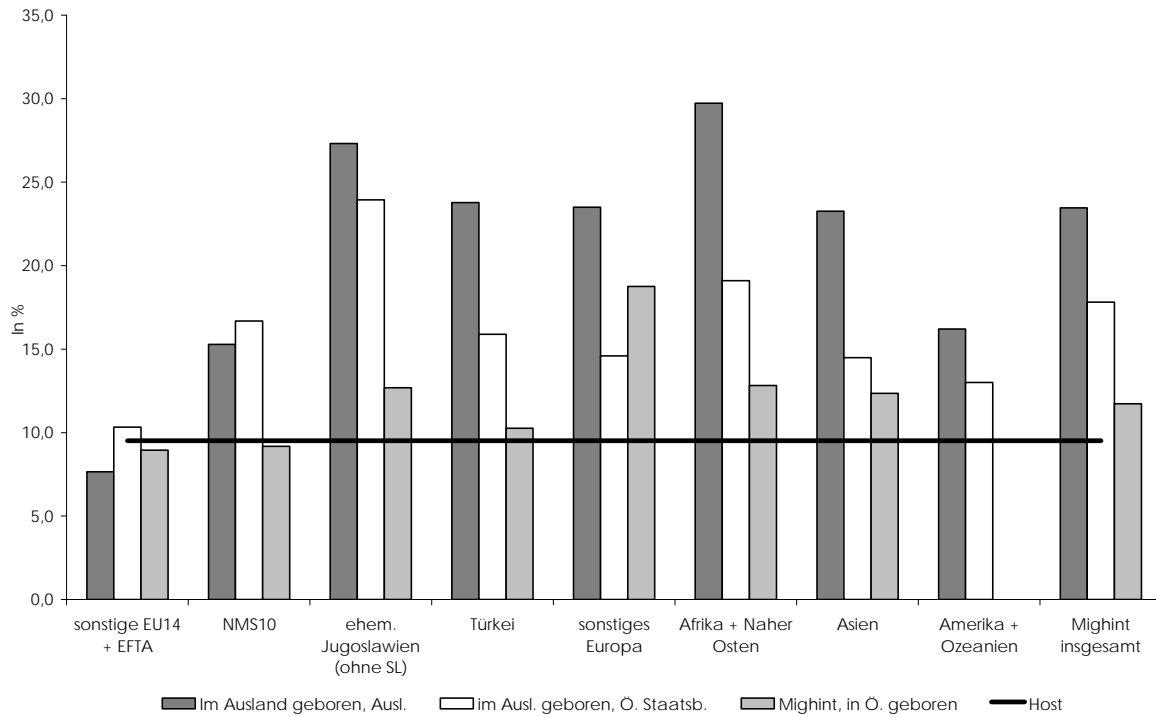


Q.: St.At. (VZ).

Obwohl in der Volkszählung keine Daten über die Aufenthaltsdauer und den Bildungsort vorliegen, gibt es dennoch Indikatoren, die darüber Auskunft geben können. Bei im Ausland geborenen Personen ist der Besitz einer österreichischen Staatsbürgerschaft meist mit einer längeren Aufenthaltsdauer verbunden. Die Bildungsverwertung von im Ausland geborenen österreichischen Staatsangehörigen ist sowohl im mittleren als auch hohen Qualifikationssegment besser als jene der zugewanderten AusländerInnen. Die geringen Unterschiede (bzw. sogar die gegenteilige Situation) bei Personen aus den EU-14- und EFTA-Staaten zwischen ausländischen und österreichischen Staatsangehörigen weisen darauf hin, dass auch der rechtliche Zugang zum Arbeitsmarkt eine Rolle spielt. Für diese Personen macht die Staatsangehörigkeit kaum einen Unterschied, da sie als EU-EWR BürgerInnen den ÖsterreicherInnen gleichgestellt sind.

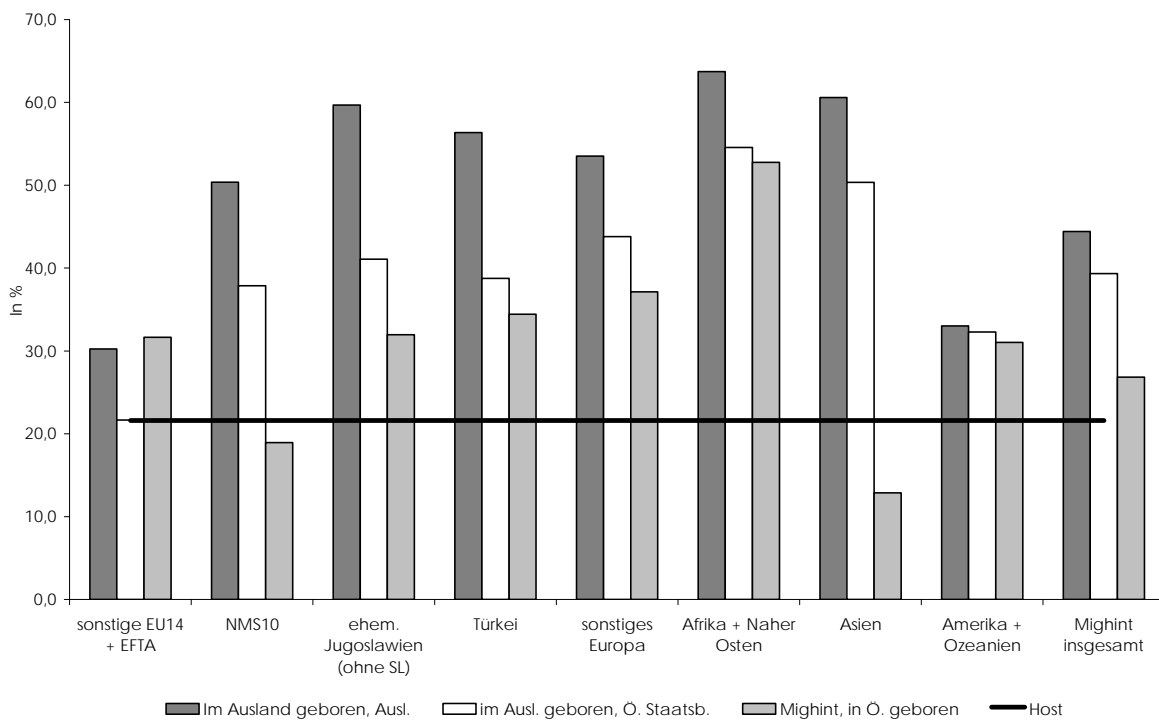
Bei den meisten anderen Gruppen ist die Stellung am Arbeitsmarkt bei österreichischen StaatsbürgerInnen besser als jene der AusländerInnen. Dabei spielen rechtliche Rahmenbedingungen und die Aufenthaltsdauer eine Rolle. Personen mit einer guten beruflichen Stellung können sich die Einbürgerung aber auch eher leisten, sodass es auch zu einem in die andere Richtung laufenden Effekt kommt.

**Abbildung 8: Anteil der Personen mit ISCED Skill Level 2, die unter ihrem Bildungsniveau tätig sind nach Migrationshintergrund und Status (Wien 2001)**



Q.: St.At. (VZ).

**Abbildung 9: Anteil der Personen mit ISCED Skill Level 4, die unter ihrem Bildungsniveau tätig sind nach Migrationshintergrund und Status (Wien 2001)**

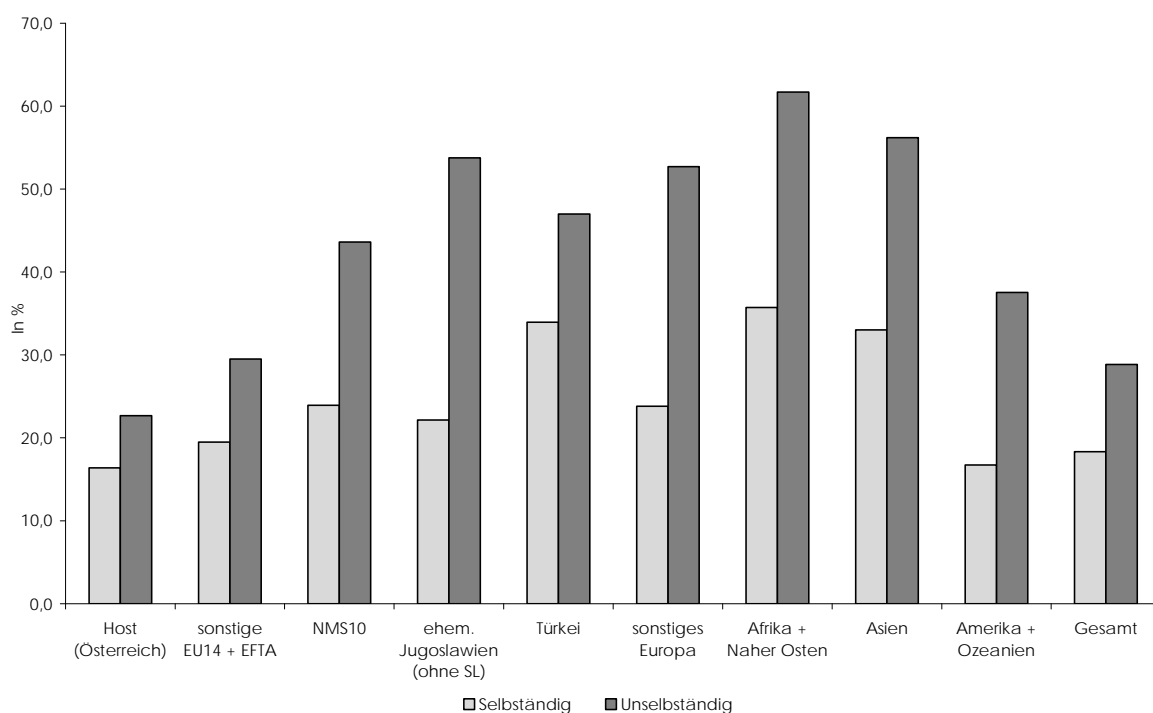


Q.: St.At. (VZ).

Da es für die ‚foreign born‘ keine Information über den Ort gibt, in dem eine Qualifikation erworben wurde, auch nicht darüber, ob eine Nostrifizierung in Österreich vorliegt, bleibt bei der Erklärung für

die Hintergründe der Dequalifizierung eine große Unsicherheit. Bei der zweiten Generation kann hingegen angenommen werden, dass sie ihre Ausbildung zum größten Teil in Österreich absolviert hat. Auch ist anzunehmen, dass bei Personen, welche in Österreich geboren wurden und eine mittlere oder gar eine hohe Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, Sprachprobleme kaum eine Rolle spielen. Bei Personen mit ISCED Skill Level 2 zeigt sich, dass der Anteil der Personen mit schlechter Bildungsverwertung in der zweiten Generation mit Ausnahme von Personen aus dem 'sonstigen Europa' nicht wesentlich von der einheimischen Bevölkerung (9,5 %) abweicht. Bei Personen mit hoher Qualifikation hingegen gibt es beträchtliche Unterschiede zwischen Hostbevölkerung und der zweiten Generation einzelner Migrantengruppen. 21,6 % der Hostbevölkerung sind höher qualifiziert, als es ihrem Beruf entsprechen würde. Am größten ist der Unterschied zur zweiten Generation mit afrikanischem oder Nahost-Migrationshintergrund. Von dieser Gruppe sind 52,8 % nicht adäquat beschäftigt. Das ist in krassem Gegensatz zur asiatischen Gruppe, welche eine ähnlich schlechte Bildungsverwertung bei den im Ausland geborenen aufweist, deren zweite Generation aber sogar die Hostgruppe mit einem Anteil von 12,9 % nicht adäquat Beschäftigter deutlich hinter sich lässt. Auch hochqualifizierte Personen der zweiten Generation aus den EU-NMS10 weisen eine bessere Bildungsverwertung als ÖsterreicherInnen auf.

**Abbildung 10: Anteil der Erwerbstätigen mit ISCED Skill Level 4, die unter ihrem Bildungsniveau tätig sind nach Stellung im Beruf (Wien 2001)**



Q.: St.At. (VZ).

Auch der Unterscheidung in selbständig und unselbständig Erwerbstätige muss Beachtung geschenkt werden. Selbständige werden der ISCO Berufshauptgruppe 1 (Führungskräfte) zugeordnet, wenn ihre Tätigkeit zum überwiegenden Teil aus Leitungsaufgaben besteht. Ist ihre Tätigkeit hingegen mit dem eines unselbständig Beschäftigten vergleichbar, werden sie der konkreten Berufsgruppe zugeordnet. Ein selbständiger Installateur kann beispielsweise der Gruppe der Führungskräfte zugeordnet werden, wenn er überwiegend Leitungsaufgaben hat, aber auch der ISCO-Berufshauptgruppe "Handwerksberufe", wenn er selbst überwiegend als Installateur arbeitet. Die Berufshauptgruppe 1 wurde

gemäß Ö-ISCO nicht in das Skill-System integriert. In der vorliegenden Analyse werden Selbständige somit berücksichtigt, wenn sie einer der ISCO Berufshauptgruppen 2-9 zugeordnet wurden. Es ist davon auszugehen, dass die Bildungsverwertung der Selbständigen durch dieses Vorgehen eher unter- als überschätzt wird.

Bei den selbständig Erwerbstätigen ist vor allem die Gruppe der hochqualifizierten Personen (ISCED Skill Level 4) interessant. Die anderen Gruppen sind entweder zahlenmäßig relativ schwach besetzt (ISCED Skill Level 3) oder können per Definition nicht unter ihrer Qualifikation eingesetzt sein (Personen des Bildungslevels 1). Da es sehr wenige Selbständige im Berufslevel 1 gibt, ist auch für Personen des Bildungslevels 2 die Wahrscheinlichkeit relativ gering unter ihrem Qualifikationsniveau tätig zu sein. Abbildung 10 zeigt den Unterschied zwischen unselbständigen und selbständigen Erwerbstätigen (ohne mithelfende Familienangehörige).

Selbständigen gelingt es besser, entsprechend oder über ihrer Qualifikation tätig zu sein als Unselbständigen. Selbständige Tätigkeiten sind zu einem viel größeren Anteil im oberen Skills-Bereich angesiedelt als unselbständige Tätigkeiten, was die Möglichkeiten für hochqualifizierte Tätigkeiten insgesamt verbessert. Über 73,7 % der Selbständigen werden den Berufslevels 3 und 4 zugeordnet, bei den Unselbständigen sind es nur rund 35 %.

Besonders bei Gruppen, die insgesamt das Problem einer sehr schlechten Bildungsverwertung haben (z. B. Afrika und Naher Osten, Asien), ist Selbständigkeit ein Weg, den Status auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern. Insbesondere dem Problem einer Diskriminierung auf dem unselbständigen Arbeitsmarkt lässt sich damit begegnen. Dem sind allerdings ebenfalls Grenzen gesetzt, wenn für die Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit ein gewisser Bildungsabschluss Voraussetzung ist.

## **2.4. Resümee**

Zwischen den Qualifikationen, die das Schulsystem vermittelt und den Qualifikationen, die am Arbeitsmarkt nachgefragt werden, entsteht zunehmend eine Kluft. Einerseits verlieren die Kenntnisse, die von den Schulen vermittelt werden, infolge des technischen Fortschritts und des wirtschaftlichen Strukturwandels in gewissem Maße an Relevanz. Andererseits trägt der demographische Strukturwandel (Zuwanderung und Alterung) zu einem Auseinanderlaufen der vorhandenen und der für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit gebrauchten Qualifikationen bei. In der Folge kann sich ein gewisses Maß der Über- und Unterqualifikation herausbilden. Überqualifizierung besteht, wenn die tatsächlichen Kenntnisse im ausgeübten Job nicht zur Gänze genutzt werden. Bei Unterqualifizierung ist das Gegenteil der Fall, d. h. die Kenntnisse reichen nicht aus, um alle Jobanforderungen abdecken zu können.

Empirischen Ergebnissen zufolge müssen unterqualifizierte Personen einen Lohnabschlag gewärtigen, da sie für den Job nicht ausreichend qualifiziert sind. Aber auch Personen, die für ihren Job überqualifiziert sind, müssen mit einem geringeren Lohn rechnen, als ihrer Qualifikation entspräche.

Der qualifikatorische Mismatch zwischen Ausbildung, gemessen am formalen Bildungsgrad, und der Nachfrage, gemessen an der beruflichen Einbindung in die Beschäftigung ist bei MigrantInnen höher als bei Einheimischen. Dies ist eine Folge des Zusammenwirkens mehrerer Faktoren, wie der Schwierigkeit bei der Nostrifizierung von im Ausland erworbenen formalen Bildungsabschlüssen bzw. dem mangelnden Wissen über die Lehrinhalte fremder Bildungsabschlüsse, mangelnde Sprachkenntnisse,

die eine Umsetzung der Fähigkeiten auf dem Arbeitsmarkt erschweren, Ortsgebundenheit von Wissen (etwa im Bereich der Juristen) sowie Diskriminierung.

Österreichweit waren 31,6 % der im Ausland geborenen österreichischen Staatsbürger für ihre Tätigkeit überqualifiziert (in Wien 34,6 %). Bei den im Ausland geborenen ausländischen Staatsangehörigen waren es 37,8 % in Österreich (38,4 % in Wien). Personen aus der EU und der Schweiz können eher als Personen aus Drittstaaten entsprechend ihrer Bildung Arbeit finden. Dass es Personen aus Nordamerika, Ozeanien und dem EWR sogar häufiger als Einheimischen mit einem niedrigen Bildungsniveau (ISCED Skill Level 1 und 2) gelingt, qualifizierte Tätigkeiten auszuführen, dh. Level 3 oder 4 Berufe, deutet auf eine Konzentration in gewissen Segmenten des Arbeitsmarktes hin, in denen die formale Qualifikation eine untergeordnete Rolle spielt.

Unter MigrantInnen werden vor allem Facharbeiter- und Akademikerqualifikationen nicht immer voll genutzt (Dequalifizierung). Vor allem Frauen aus dem früheren Jugoslawien und aus den neuen EU-Mitgliedstaaten sind häufig unter ihrer Qualifikation beschäftigt. Hier dürfte der Wunsch nach Arbeit bzw. die Notwendigkeit der Erwerbsarbeit derartig groß sein, dass sie auch bereit sind, Jobs anzunehmen, die deutlich unter ihren Qualifikationen liegen.

Die zweite Generation MigrantInnen, die den Großteil der Ausbildung in Österreich absolviert hat, unterscheidet sich (altersbereinigt) in den meisten Fällen nicht von den Einheimischen, was den bildungsadäquaten Beschäftigungseinsatz anbelangt. Ausnahmen sind allerdings Personen der zweiten Generation mit afrikanischem oder Nahost-Migrationshintergrund. Von dieser Gruppe sind deutlich mehr als die Einheimischen, nämlich 52,8 % gegenüber 21,6 %, nicht bildungsadäquat beschäftigt. Das steht in krassem Gegensatz zur zweiten Generation bei asiatischen Gruppen und Personen aus den EU-10; hier schneidet die zweite Generation sogar deutlich besser ab als die Einheimischen.

### 3. Anerkennung und Validierung: begrifflicher und konzeptioneller Rahmen

Beschäftigt man sich mit der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und von im Ausland oder im Inland nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen, dann überrascht die Vielzahl an unterschiedlichen Begriffen, die einerseits auf die große Zahl der im Gebrauch befindlichen Verfahren, und andererseits auch auf die Bandbreite an unterschiedlichen theoretischen Konzepten zurückzuführen ist. Zu einem großen Teil ist der Mangel an begrifflicher Konsolidierung auch durch die verschiedenen, sowohl sektorenspezifischen, als auch länderspezifischen Traditionen zu erklären, die erst langsam durch internationale Abstimmungsprozesse, etwa in Zusammenhang mit dem EQR und dem NQR, abgeglichen und überwunden werden.

Ohne die historische Entwicklung relevanter Begriffe im Detail nachzeichnen zu wollen, ist es für die Durchführung dieser Studie notwendig, einen begrifflichen Rahmen zu schaffen, in den die (vor allem in Österreich) im Gebrauch befindlichen Verfahren zur Anerkennung und Validierung eingeordnet werden können. Soweit möglich wird dabei auf die in der europäischen Diskussion etablierten Begriffe Bezug genommen. In manchen Fällen ist es aber notwendig, das österreichische Verständnis bzw. die österreichische Begrifflichkeit stärker zu berücksichtigen.

#### 3.1. Lernergebnisse und Qualifikationen

Folgt man der Definition von Cedefop (2008: 112), dann kann man Lernen als einen Prozess verstehen, „in dem eine Person Informationen, Ideen und Werte aufnimmt und sich auf diese Weise Wissen, Knowhow, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen aneignet.“ Die Arrangements, in denen Lernen stattfindet, können sehr unterschiedlich sein. International werden drei Arten unterschieden: **formales, nicht formales und informelles Lernen** (siehe Abschnitt 3.2).

Für den Kontext der vorliegenden Studie ist entscheidend, dass Lernen auf zwei verschiedenen Ebenen Ergebnisse zeigen kann, einerseits auf der Ebene der persönlichen, individuellen Eigenschaften und andererseits auf der Ebene der sozial kommunizierbaren Erwartungen. Kade (2005) unterscheidet in diesem Zusammenhang zwischen (individuell zurechenbarem) Wissen und (sozial kommunizierbarem) Zertifikat. Zunehmend gebräuchlich wird die inhaltlich sehr ähnliche Unterscheidung zwischen (individuell zurechenbarem) Lernergebnis und (sozial kommunizierbarer) Qualifikation. Wir bleiben daher bei der letzten, zunehmend üblichen, Differenzierung.

##### 3.1.1. Lernergebnisse

Folgt man den Definitionen des EQR, dann sind Lernergebnisse „Aussagen darüber, was ein Lerner weiß, versteht und in der Lage ist zu tun, nachdem er einen Lernprozess abgeschlossen hat. Sie werden als Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen definiert.“ (EU 2008/C 111/01 2008: 12). Lernergebnisse können auf unterschiedliche Weise zustande kommen, etwa im Rahmen formaler, nicht formaler oder informeller Lernprozesse.

Im Rahmen der im Bologna Prozess entwickelten Definitionen werden Lernergebnisse mit Kompetenzen weitgehend gleichgesetzt (vgl. (Bologna Working Group on Qualifications Frameworks 2005 S 37). Diesem Verständnis folgt auch die vorliegende Studie, etwa wenn von informell erworbenen Kompetenzen gesprochen wird.

Wichtig an diesen Formulierungen ist der Umstand, dass die Beschreibung von Bildungs- und Ausbildungsangeboten an den (zu entwickelnden) Eigenschaften von Personen ansetzt, und nicht an den Inhalten oder Strukturen von Lernprozessen. Die Betonung von Lernergebnissen vollzieht damit einen international zu beobachtenden Paradigmenwechsel, der als Abkehr von einer Inputorientierung (an Inhalten, Curricula, Lehrplänen) und einer Zuwendung zu einer stärkeren Outputorientierung (an Lernergebnissen, Kompetenzen, Fertigkeiten etc.) von Lernprozessen beschrieben werden kann.

### 3.1.2. Anerkennung von Lernergebnissen

Folgt man der Definition von Cedefop (2008: 145), dann können Lernergebnisse (Kompetenzen, Kenntnisse etc.) auf zwei unterschiedliche Arten formal anerkannt werden, entweder:

- „durch das Verleihen von Qualifikationen (Befähigungsnachweise, Bescheinigungen, Diplome, Zertifikate, Zeugnisse) oder
- durch das Verleihen von Entsprechungen, Anrechnungspunkten oder Urkunden, die Validierung vorhandener Kompetenzen.“

### 3.1.3. Qualifikationen

Auch wenn der Begriff der Qualifikation im Verständnis von Cedefop (2008: 145) noch andere Aspekte umfassen kann, ist mit Qualifikation vor allem „[d]as formelle Ergebnis (Befähigungsnachweis, Bescheinigung, Diplom, Zertifikat, Zeugnis oder Titel) eines Bewertungs- und Validierungsverfahrens“ gemeint.

Aus österreichischer Perspektive muss in der Reihe der Synonyme für Qualifikation neben Befähigungsnachweis, Diplom und Zertifikat auch der in Österreich gebräuchliche Begriff „Abschluss“ angeführt werden, also die Bescheinigung für die erfolgreiche Beendigung eines Bildungs- oder Ausbildungsangebotes. In jedem Fall handelt es sich in diesem Verständnis bei der Qualifikation um eine übertragbare und sozial kommunizierbare Bescheinigung von Lernergebnissen, nicht um die Lernergebnisse selbst.

Es lässt sich noch eine weitere Zuspitzung des Begriffs „Qualifikation“ vornehmen. Im deutschen Sprachraum wird der Begriff vor allem im Kontext des formalen, staatlich kontrollierten Bildungs- und Qualifikationssystems verwendet. In diesem Zusammenhang führen Qualifikationen des formalen Systems häufig zu formal-rechtlich abgesicherten Berechtigungen, etwa zum Besuch weiterführender Bildungsangebote, oder zur Ausübung spezifischer, reglementierter Berufe.

### 3.1.4. Qualifikationssysteme, Qualifikationsrahmen

Qualifikationen erhalten ihre Bedeutung nicht nur als standardisierte, von offizieller Stelle vergebene Bescheinigungen individueller Lernergebnisse, sondern auch über ihre Stellung im Kontext von (meist national determinierten) Qualifikationssystemen. Im Verständnis des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) umfassen nationale Qualifikationssysteme alle Maßnahmen eines Staates „die mit der Anerkennung von Lernen zu tun haben, sowie sonstige Mechanismen, die einen Bezug zwischen der allgemeinen und beruflichen Bildung einerseits und dem Arbeitsmarkt und der Zivilgesellschaft andererseits herstellen. Dazu zählen die Ausarbeitung und Umsetzung institutioneller Regelungen



und Prozesse im Zusammenhang mit der Qualitätssicherung sowie der Beurteilung und der Vergabe von Qualifikationen.“ (EU 2008/C 111/01 2008: 12)

Oft haben sich in nationalen Qualifikationssystemen sektorspezifische Teilsysteme entwickelt, wodurch Transparenz, Vergleichbarkeit und Durchlässigkeit deutlich eingeschränkt werden. Diese Probleme verschärfen sich noch im internationalen Zusammenhang, wodurch die Übertragbarkeit von Qualifikationen und die Nutzung nicht formal und informell erworbener Kompetenzen (Lernergebnisse) erschwert werden. Qualifikationsrahmen sind eine Möglichkeit, diesen Problemen zu begegnen. Sie dienen als Instrumente zur Klassifizierung von Qualifikationen, mit denen anhand vorgegebener Kriterien bestehende Qualifikationen unterschiedlichen Niveaus zugeordnet werden sollen.

## **3.2. Formales, nicht formales und informelles Lernen**

In Hinblick auf Lernarrangements, in denen Lernergebnisse aufgebaut werden können, werden in internationalen Diskussionen drei Arten von Arrangements unterschieden: formales, nicht formales und informelles Lernen. Im Folgenden sollen die europäischen Definitionen von Cedefop (die sich v.a. auf den Lernprozess beziehen) den im deutschen Sprachraum zunehmenden etablierten Verständnis (das v.a. den institutionellen Kontext von Lernprozessen in den Blick nimmt, vgl. etwa Gnahs (2003), Schlögl (2009), Schneeberger, Schlögl, & Neubauer (2009)) gegenübergestellt werden.

### **3.2.1. Formales Lernen**

Cedefop definiert formales Lernen als „Lernen, das in einem organisierten und strukturierten Kontext (z. B. in einer Einrichtung der allgemeinen oder beruflichen Bildung oder am Arbeitsplatz) stattfindet, explizit als Lernen bezeichnet wird und (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) strukturiert ist. Formales Lernen ist aus der Sicht des Lernenden zielgerichtet und führt im Allgemeinen zur Zertifizierung.“ (Cedefop 2008: 86).

Besonders im deutschen Sprachraum wird diese Definition noch insofern weiter zugespitzt, als unter formalem Lernen vorrangig Lernen verstanden wird, das im Rahmen des staatlich reglementierten Bildungs- und Qualifikationssystems (Schulen, Hochschulen, duales System) stattfindet und das zu weiterführenden Bildungs- und/oder zu Berufsberechtigungen führt. (Gnahs 2003, S 89f).

### **3.2.2. Nicht formales Lernen**

Cedefop definiert nicht formales Lernen als „Lernen, das in planvolle Tätigkeiten eingebettet ist, die nicht explizit als Lernen bezeichnet werden (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung), jedoch ein ausgeprägtes ‚Lernelement‘ beinhalten. Nicht formales Lernen ist aus Sicht des Lernenden beabsichtigt.“ (Cedefop 2008: 134).

Diese Definition ist nicht besonders trennscharf und erschwert es daher, tatsächliche Beispiele für nicht formales Lernen zu identifizieren. Autoren wie Schlögl (2009) merken außerdem an, dass sie „die österreichischen Gegebenheiten und das Selbstverständnis der österreichischen Bildungseinrichtungen nicht gut ab[bildet].“

Trennschärfer, und für die vorliegende Studie besser geeignet, scheint hier eine Definition zu sein, die nicht formales Lernen als Bildungsaktivität in Betrieben oder Weiterbildungseinrichtungen ansiedelt, und deren (nicht zwingend notwendigen) Zertifikate nur „außerhalb des durch die formale Bil-

„gestuften Berechtigungs- und Zugangssysteme“ Gültigkeit haben (Gnahs 2003: 90). Entsprechend dieser Definition wären typische Beispiele für nicht formale Bildungsangebote etwa Sprachkurse, der Europäische Computerführerschein, oder Zertifikate, die von manchen Softwareherstellern für den kompetenten Umgang mit ihren Produkten vergeben werden.

### 3.2.3. Informelles Lernen

Cedefop definiert informelles Lernen als „Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Es ist in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung nicht organisiert oder strukturiert. Informelles Lernen ist in den meisten Fällen aus Sicht des Lernenden nicht ausdrücklich beabsichtigt.“ (Cedefop 2008: 93)

Gnahs (2003: 90) hebt in seiner Definition besonders den privaten, nicht-institutionellen Kontext des informellen Lernens hervor, sowie die Selbstverantwortung des Lernenden für die Planung und Steuerung von Lernprozessen, zumindest soweit diese beabsichtigt stattfinden. Typische Beispiele wären etwa das Aneignen von Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen über den passiven Medienkonsum oder die aktive Recherche, über die Mitarbeit im familiären Betrieb oder die Tätigkeit in Vereinen.

## 3.3. Anerkennung von Qualifikationen

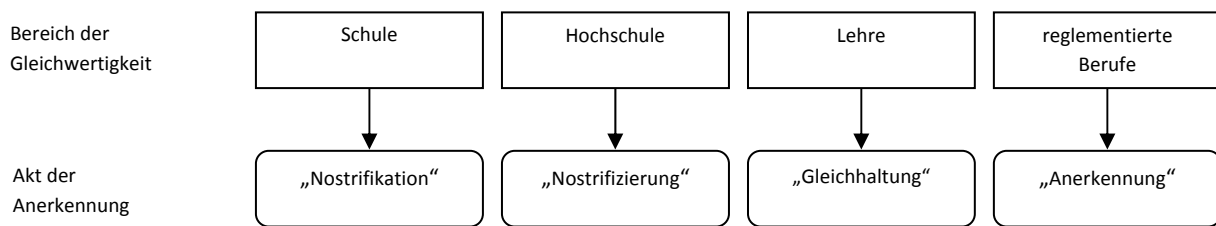
Es lassen sich drei grundsätzlich verschiedene Typen des Umgangs mit im Ausland erworbenen Qualifikationen identifizieren: die traditionelle Anerkennung von Qualifikationen, die auf die Herstellung von Gleichwertigkeit mit inländischen Qualifikationen (und allen damit verbundenen Berechtigungen) abzielt, die zweckgebundene Anrechnung von Qualifikationen mit eingeschränkten Berechtigungen und die rechtlich nicht bindende Bewertung ausländischer Qualifikationen ohne Äquivalenzprüfung, mit der man keine Berechtigungen erwerben kann.

### 3.3.1. Anerkennung von Qualifikationen

Folgt man den Überlegungen von Lachmayr (2008: 5), dann ist die Gleichwertigkeit ausländischer mit den entsprechenden inländischen Qualifikationen (Abschlüssen) das entscheidende Kriterium für die Möglichkeit ihrer Anerkennung. Um Gleichwertigkeit überprüfen zu können, werden derzeit noch vorrangig die Inputs von Bildungsangeboten herangezogen, also Lehrpläne oder Curricula, die in Bezug auf die Äquivalenz der Inhalte und der Zeitumfänge von Lernprozessen verglichen werden. Im Fall von Abweichungen der ausländischen Qualifikationen von den österreichischen werden meist Zusatzprüfungen vorgeschrieben, mit denen die Gleichwertigkeit nachträglich hergestellt werden kann.

Dieses grundsätzliche Prinzip der Gleichwertigkeit gilt für unterschiedliche Bereiche des österreichischen Bildungs- und Qualifikationssystems, selbst wenn die Akte der Anerkennung in der Praxis verschiedene Namen tragen können. Abbildung 11 zeigt, welche Begriffe für die Akte der Anerkennung sich in den verschiedenen Bereichen, für die Gleichwertigkeit hergestellt werden soll, (Schule, Hochschule, Lehre, Beruf) als die gebräuchlichsten Bezeichnungen etabliert haben. In der Praxis sind diese Bezeichnungen noch um einiges differenzierter, wie sich anhand der Überblicksdarstellung zu den Regelungen für Anerkennungs- und Validierungsverfahren (Tabelle 7) darstellen lässt.

**Abbildung 11: Bereiche der Gleichwertigkeit und Akte der Anerkennung**



Q.: Eigene Darstellung, in Anlehnung an Lachmayr 2008: 5

Verständlich wird das Prinzip der Gleichwertigkeit vor dem Hintergrund, dass die formale Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen diese auch in Hinblick auf die damit verbundenen Berechtigungen mit den österreichischen Qualifikationen gleichstellen. Wie schon in Begriffen, wie „Nostrifikation“ oder „Nostrifizierung“ angelegt, geht es bei auf Äquivalenz basierter Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen darum, sie zu „unseren“ zu machen. Die formale Anerkennung eröffnet damit die gleiche Zugangsberechtigung für weiterführende Bildungsangebote im formalen Bildungssystem, oder die gleiche Berechtigung zur Ausübung eines reglementierten Berufs, wie sie durch die äquivalente österreichische Qualifikation gegeben ist.

Gerade in so stark und engmaschig reglementierten Bildungs- und Qualifikationssystemen, wie den deutschen oder den österreichischen, sind Qualifikationen häufig mit gesetzlich geregelten Berechtigungen (und Zugangshürden) verbunden. Im Umkehrschluss heißt das aber praktisch, dass formelle Anerkennungen ausländischer Qualifikationen vielfach nur dort durchgeführt werden, wo sie Voraussetzung für die Erlangung gesetzlich geregelter Zugangsberechtigungen sind. Für Bereiche, in denen es keine formal-rechtlichen Zugangshürden gibt, werden dementsprechend keine Anerkennungen ausländischer Qualifikationen durchgeführt, selbst wenn in Österreich vergleichbare Abschlüsse angeboten werden.

### 3.3.2. Anrechnung von Qualifikationen

Während die vollständige Anerkennung ausländischer Qualifikationen zur Bestätigung der Gleichwertigkeit eines eigenständigen Abschlusses führt, die auch unabhängig vom konkreten Verwendungszweck dokumentierbar ist, erfolgt die Anrechnung von Qualifikationen meist nur zweckgebunden und führt nur zu eingeschränkten Berechtigungen, nicht zu einem eigenständigen Abschluss. Beispiele dafür sind etwa die eingeschränkte Anrechnung von Qualifikationen zum Zweck der Aufnahme für ein jeweils konkretes, weiterführendes Bildungsangebot, die nur als Teilschritt im Zuge einer Zulassung dokumentiert wird, oder die Anrechnung von im Ausland absolvierten Prüfungen als gebundener Teil für zu erbringende Studienleistungen.

### 3.3.3. Bewertung von Qualifikationen

Im Umgang mit im Ausland erworbenen Qualifikationen entstehen in anderen europäischen Ländern, aber zum Teil auch schon in Österreich Alternativen, die man als offizielle, aber unverbindliche Bewertung von Qualifikationen bezeichnen könnte. Ziel dieser Bewertung kann es sein, Auskunft darüber zu geben, ob die Qualifikation von einer staatlich anerkannten Institution im Herkunftsland vergeben wurde, zu welchen Berechtigungen sie dort verhilft und eventuell auch, auf welchem Niveau eines Qualifikationsrahmens sie in etwa einzuordnen wäre.

Bewertungen in der hier beschriebenen Art, die von einer anerkannten österreichischen Institution vergeben werden, ohne oder nur mit reduzierten Berechtigungen, können für potentielle ArbeitgeberInnen, öffentliche Institutionen (z. B. Bildungseinrichtungen, AMS etc.) und anerkennende Institutionen relevante Informationen liefern und daher auch für die betroffenen Personen eine große Hilfe darstellen. Im Gegensatz zu formalen Anerkennungen, die aus den dargestellten Gründen nur eingeschränkt zugänglich sind, könnten sie auch flächendeckend eingesetzt werden. Bewertungen können daher eine wichtige Ergänzung zu den formalen Anerkennungen darstellen.

### **3.4. Validierung von Kompetenzen**

*„Im Zusammenhang mit dem Grundsatz des lebenslangen Lernens zielen die Ermittlung und Validierung von nicht formalen und informellen Lernprozessen darauf ab, die Kenntnisse und Fähigkeiten einer Einzelperson in ihrer gesamten Bandbreite erkennbar zu machen und einzuschätzen, unabhängig davon, wo oder auf welchem Wege sie erworben wurden.“ (Rat der Europäischen Union 2004: 2)*

Im Gegensatz zu den unterschiedlichen Anerkennungsverfahren, die sich mit dem Vergleich von Qualifikationen (Abschlüssen) v.a. auf Basis von Lehrplänen oder Curricula beschäftigen, beschäftigen sich Verfahren der Validierung direkt mit den Lernergebnissen (Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen) der Einzelperson. Sie kann auch zur Ausstellung eines Zeugnisses oder Diploms führen.

Während die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen (Abschlüssen, Zeugnissen, Diplomen etc.) vor allem für Personen relevant ist, die nach Österreich zugewandert sind oder zuwandern (MigrantInnen), betrifft die Validierung von nicht formal oder informell erworbenen Kompetenzen potentiell TeilnehmerInnen des österreichischen Bildungs- und Beschäftigungssystems. Das stark formalisierte, österreichische System verfügt allerdings derzeit noch über kein umfassendes Konzept zur Validierung (Anerkennung) von Kompetenzen, die außerhalb formaler Bildungsangebote erworben wurden (Schneeberger, Schlögl, & Neubauer 2009: 111).

In Erweiterung der „Europäischen Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens“ (Cedefop 2009), die nur zwischen formativen und summativen Formen der Validierung unterscheiden, führen Schneeberger, Schlögl, & Neubauer (2009) die formale Validierung als dritten Typus in die österreichische Diskussion ein. Diese Typisierung ähnelt stark der Unterscheidung formalen, nicht formalen und informellen Lernens.

#### **3.4.1. Formale Validierung**

Unter formaler Validierung verstehen die genannten Autoren die Validierung von nicht formal oder informell erworbenen Kompetenzen (Lernergebnissen), die außerhalb der formalen Bildungsinstitutionen erworben wurden, die aber zu Zertifikaten führen, die mit formalen Qualifikationen (Bildungsabschlüssen) gleichwertig sind. Typische Beispiele für formale Validierungen sind nach dieser Typisierung Angebote im zweiten Bildungsweg, wie etwa ExternistInnenreifeprüfungen, die wie die normale auf herkömmlichen Wege erworbene Matura die allgemeine Hochschulreife bescheinigen, oder das Nachholen des Hauptschulabschlusses.

### 3.4.2. Summative Validierung

Als summative Validierung bezeichnen die Autoren solche Verfahren, die zwar zu Zertifikaten führen, die aber keinen direkten Anschluss zum formalen Bildungssystem haben. Beispiele dafür sind etwa Sprachzertifikate, der Europäische Computerführerschein, der auf Basis von Berufserfahrung verliehene Titel des HTL-Ingenieurs (im Gegensatz zum universitär erworbenen Diplom-Ingenieur) oder die Zertifizierung von Einzelpersonen etwa nach CEN<sup>11</sup> oder ISO<sup>12</sup> Standards.

### 3.4.3. Formative Validierung

Formative Verfahren der Validierung befassen sich in erster Linie mit Ermittlung, Dokumentation und Feststellung von Kompetenzen und nicht mit ihrer Zertifizierung. Bewertungen können in Form von Selbst- oder Fremdbewertungen vorkommen, sie sind aber stark individualisiert und zielen nicht auf Messung anhand von vorgegebenen Mindeststandards oder Kompetenzniveaus ab, wie dies bei Zertifizierungen der Fall ist. Typische Beispiele sind etwa die Erstellung einer Selbstbeschreibung mit dem Europass<sup>13</sup>, oder zunehmend häufiger angewandte Verfahren zur Erstellung von Kompetenzportfolios. Letztere werden oft auch in Beratungskontexten verwendet, etwa um den Aufschulungsbedarf zur Erreichung von Zertifikaten oder Qualifikationen genauer bestimmen zu können.

**Tabelle 6: Typisierung der Anerkennungs- und der Validierungsverfahren**

<p><b>Anerkennung von Qualifikationen</b></p>	<p><b>Anerkennung von Qualifikationen</b> (formale Gleichwertigkeit mit österreichischen Qualifikationen (Abschlüssen), gleiche Berechtigungen)</p> <p><b>Anrechnung von Qualifikationen</b> (zweckgebunden Gleichwertigkeit mit österreichischen Qualifikationen, eingeschränkte Berechtigungen)</p> <p><b>Bewertung von Qualifikationen</b> (offizielle Bestätigung ohne direkter Entsprechung zu österreichischen Qualifikationen, eingeschränkte/keine formalen Berechtigungen)</p>
<p><b>Validierung von Kompetenzen</b></p>	<p><b>Formale Validierung von Kompetenzen</b> (Gleichwertigkeit mit Qualifikationen des formalen Bildungssystems angestrebt)</p> <p><b>Summative Validierung von Kompetenzen</b> (Zertifikate außerhalb des formalen Bildungssystems)</p> <p><b>Formative Validierung von Kompetenzen</b> (Beschreibung und Bewertung individueller Kompetenzen, ohne standardisierten Zertifikaten)</p>

Q: Eigene Darstellung, z.T. in Anlehnung an Schneeberger, Schlögl, & Neubauer (2009)

<sup>11</sup> CEN – Organisation Commune Européenne de Normalisation

<sup>12</sup> ISO – International Organisation for Standardisation

<sup>13</sup> einem standardisiertem Modell der schriftlichen Selbstdarstellung auf Basis von Formatvorlagen für Lebenslauf, Sprachenpass, Mobilitätsnachweis, Zeugniserläuterung und Diplomzusatz, siehe dazu <http://www.europass.at/article/articleview/37/1/20>

### 3.5. Gesellschaftliche Anerkennung

Die formale Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen besteht aus Verfahren, die sich mit der Erfassung, Einstufung und Zertifizierung von Kompetenzen und Qualifikationen im Kontext des Bildungs- und Qualifikationssystems beschäftigen. In manchen Fällen können diese Verfahren Zugangsberechtigungen zu weiterführenden Bildungsangeboten oder zu geregelten Berufen mit sich bringen.

Diese formale Anerkennung im engeren Sinn ist von der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Anerkennung von ausländischen Qualifikationen sowie nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen zu unterscheiden. In manchen Fällen ist die formale Anerkennung Voraussetzung, sie ist aber keine Garantie für die wirtschaftliche und gesellschaftliche Anerkennung. In den Bereich dieser weitergehenden Anerkennung fällt etwa:

- Nachfrage nach einer Qualifikation oder den damit verbunden Kompetenzen am Arbeitsmarkt
- Qualifikationsadäquate Beschäftigung
- Bezugnahme auf Qualifikation und/oder Kompetenz im Kollektivvertrag
- Dokumentation<sup>14</sup> mitgebrachter Qualifikationen durch öffentliche Institutionen, auch ohne formale Anerkennung
- Allgemeine Gleichbehandlungs- und Nichtdiskriminierungs-Richtlinien

In nicht reglementierten Beschäftigungen (d.h. der Mehrheit der Beschäftigungen) obliegt die Bewertung von Qualifikationen und Kompetenzen weitgehend dem Arbeitgeber, soweit allgemeine Regulierungen (z. B. Gleichbehandlungs- und Nichtdiskriminierungs-Richtlinien) eingehalten werden. In diesem Fall haben Qualifikationen also weniger Berechtigungs-, sondern vielmehr Informationscharakter. Durch verbesserte Dokumentation und Empfehlungen für die Bewertung von mitgebrachten Qualifikationen kann dieser Informationscharakter verstärkt werden. Dies ist auch ein wichtiges Argument für die Dokumentation und Validierung von nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen.

In den Bereich der gesellschaftlichen Anerkennung (oder ihrer Verweigerung) fallen viele Probleme, die nicht durch eine formale Anerkennung von Qualifikation oder Kompetenzen alleine gelöst werden können, etwa Einschränkungen der Aufenthalts- und Arbeitsrechte durch andere rechtliche Regulierungen (z. B. Asylgesetzte<sup>15</sup>, Übergangsfristen für neue EU-Mitgliedsländer etc.), aber auch unterschiedliche Formen der Diskriminierung. Diese zuletzt genannten Hindernisse können nicht durch Veränderungen bei den MigrantInnen selbst überwunden werden. Neben rechtlich-institutionellen Rahmenbedingungen (etwa wirksame Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsregelungen) sind auch die Einstellungen und Haltung der aufnehmenden Gesellschaft von Bedeutung.

---

<sup>14</sup> Z. B. dokumentiert das AMS die höchste abgeschlossene Ausbildung aller KlientInnen, im Fall von ausländischen Qualifikationen seit kurzem auch dann, wenn sie noch nicht formal anerkannt sind. Davor war die formale Anerkennung Voraussetzung für Abbildung in der Datenbank.

<sup>15</sup> Derzeit können AsylwerberInnen nur in Saisonberufen arbeiten, unabhängig von ihrer Qualifikation.

### **3.6. Regeln zur Anerkennung und Validierung im Überblick**

Tabelle 7 bietet einen Überblick über die wichtigsten europäischen und österreichischen Regelungen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und zur Validierung nicht formal und informell erworbener Kompetenzen. Sowohl bei den europäischen, als auch bei den österreichischen Regelungen werden drei Ebenen unterschieden: Regelungen zur formalen Anerkennung, Regelungen zur Validierung von Kompetenzen, sowie Regelungen zu Qualifikationsrahmen. Obwohl Grenzziehungen oft schwierig sind, fällt auf, dass für Anerkennungs- und Validierungsrichtlinien öfter zwischen allgemeiner Bildung und Beruf unterschieden wird. In Österreich können (auch basierend auf unterschiedlichen Zuständigkeiten) die Bereiche noch weiter differenziert werden, in Schule, Hochschule, Lehre und Beruf. Diese Übersicht bildet auch den konzeptionellen Rahmen für die nachfolgenden Kapitel.

**Tabelle 7: Europäische und österreichische Regelungen zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen und Validierung informell erworbener Kompetenzen**

<b>Europäische (+ internationale) Ebene</b>	<b>Allgemeine Bildung + Qualifikationen</b>	<b>Berufliche Bildung + Qualifikationen</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bilaterale Abkommen</li> <li>• Lissabonner Anerkennungsübereinkommen</li> <li>• Bologna Prozess</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bilaterale Abkommen</li> <li>• Europäische Richtlinie 2005/36/EG</li> <li>• Kopenhagener Prozess</li> </ul>	
<b>Validierung von Kompetenzen</b>	Gemeinsame europäische Grundsätze für die Ermittlung und Validierung von nicht-formalen und informellen Lernprozessen Europäische Leitlinien für die Validierung nicht-formalen und informellen Lernens		
<b>Qualifikationsrahmen</b>	ISCO (International Standard Classification of Education)		
	QR-EHSR (Qualifikationsrahmen für den Europäischen Hochschulraum)		
	EQR (Europäischer Qualifikationsrahmen)		
<b>Österreichische Ebene</b>	<b>Allgemeine Bildung + Qualifikationen</b>	<b>Berufliche Bildung + Qualifikationen</b>	
	<b>Schule</b>	<b>Hochschule</b>	<b>Lehre</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nostrifikation ausländischer Schulzeugnisse</li> <li>• Nostrifikation von Reifezeugnissen</li> <li>• Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen durch Abkommen</li> <li>• Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen für Zugang zu Hochschulstudium</li> <li>• Gleichhaltung von Reifezeugnissen für LAP oder Gewerbeberechtigung</li> <li>• Bestätigung ausländischer Zeugnisse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nostrifizierung ausländischer akademischer Grade</li> <li>• Gleichwertigkeit durch Abkommen</li> <li>• Anerkennungen von Prüfungen und Diplomen für das Studium</li> <li>• Empfehlung zur Bewertung ausländischer Hochschuldiplome</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gleichhaltung des Berufsausbildungszeugnisses mit der ö. Lehrabschlussprüfung (LAP)</li> </ul>
<b>Validierung von Kompetenzen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ExternistInnenreifeprüfung</li> <li>• Berufsreifeprüfung</li> <li>• Nachholen des Hauptschulabschlusses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studienberechtigungsprüfung</li> <li>• Berufliche Qualifikation als Zugangsvoraussetzung an FHS</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Anzeige grenzüberschreitender Dienstleistungen</li> <li>• Gleichhaltung von Ausbildungsnachweisen</li> <li>• Anerkennung von Berufserfahrung</li> <li>• Automatische Anerkennung auf Basis harmonisierter Ausbildungserfordernisse</li> </ul>
<b>Qualifikationsrahmen</b>	Nationaler Qualifikationsrahmen Österreich		

Q.: Eigene Grafik, in Anlehnung an Lachmayr 2008: 24.



## 4. Europäische Rahmenbedingungen und Leitlinien

### 4.1. Formale Anerkennung von Qualifikationen

#### 4.1.1. Allgemeine Bildung und Qualifikationen

##### 4.1.1.1. Bilaterale Abkommen

Österreich hat derzeit mit 48 Staaten bilaterale/multilaterale Verträge zur Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen<sup>16</sup>, mit 21 Staaten bilaterale Verträge/Abkommen über die Gleichwertigkeit von Studien, Prüfungen und akademischen Graden sowie mit 5 Staaten bilaterale Abkommen mit Empfehlungscharakter über die Gleichwertigkeit von Studien, Prüfungen und akademische Graden<sup>17</sup> (vgl. auch Abschnitte 5.2.1.3 und 5.3.1.2).

Die genannten Verträge können als zwischenstaatliche, politische Entscheidungen über die Gleichwertigkeit von Qualifikationen verstanden werden. Deshalb sind in der Folge keine inhaltlichen Überprüfungen mehr notwendig, sondern nur mehr formale, administrative Akte der Bestätigung, die von ENIC NARIC Austria durchgeführt werden.

##### 4.1.1.2. Lissabonner Anerkennungsübereinkommen

Im Rahmen einer gemeinsamen Diplomatischen Konferenz des Europarates und der UNESCO, die 1997 in Lissabon stattfand, wurde das „Übereinkommen über die Anerkennung von Qualifikationen im Hochschulbereich in der europäischen Region“ (informell auch als das „Lissabonner Anerkennungsübereinkommen“ bezeichnet) angenommen. (Europarat & UNESCO 1997) Österreich ratifizierte dieses Abkommen 1999.

*„Ziel des Abkommens ist es, Gleichwertigkeiten im Bereich der Reifezeugnisse und des Hochschulwesens, das heißt einen Rahmen für die gegenseitige Anerkennung von Studien, Prüfungen und akademischen Graden, festzulegen. Es soll den staatlichen Stellen sowie den Universitäten und Fachhochschul-Studiengängen bei der Bewertung der in einer anderen Vertragspartei erworbenen Qualifikationen helfen. Damit wird insgesamt die Mobilität von Studierenden und Absolvent/inn/en zwischen den Vertragsparteien erleichtert. ... Die Bestimmungen beruhen auf dem Grundsatz des gegenseitigen Vertrauens in die Qualität der Sekundar- und Hochschulbildung in den Vertragsparteien und erscheinen im Hinblick auf die niveaumäßig im Wesentlichen gleichwertige Ausbildung in der europäischen Region gerechtfertigt.“ (Kasparovsky 2003: 1f)*

Das Lissabonner Anerkennungsübereinkommen löst eine Reihe älterer, zum Teil noch aus den 1950er und 1960er Jahren stammende Abkommen zur Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen, Hochschulzeugnissen und Studienzeiten ab und wirkt sich, wenn überhaupt, nur indirekt auf die Zulassung zu reglementierten Berufen aus. Das Abkommen ist für alle 47 Mitgliedsländer des Europarats zugänglich, weitere Länder können eingeladen werden.

Das Abkommen unterscheidet die Begriffe Anerkennung („*förmliche Bestätigung des Wertes einer ausländischen Bildungsqualifikation für den Zugang zu Bildungs- und/oder zur Erwerbstätigkeit*“) und Bewertung („*schriftliche Einstufung oder Beurteilung*“) und definiert das Recht auf „*angemessenen*

<sup>16</sup> [http://www.bmwf.gv.at/startseite/studierende/academic\\_mobility/enic\\_naric\\_austria/faq/erkennung\\_von\\_reifezeugnissen/](http://www.bmwf.gv.at/startseite/studierende/academic_mobility/enic_naric_austria/faq/erkennung_von_reifezeugnissen/)

<sup>17</sup> [http://www.bmwf.gv.at/fileadmin/user\\_upload/wissenschaft/naric/uebersicht\\_Staaten.pdf](http://www.bmwf.gv.at/fileadmin/user_upload/wissenschaft/naric/uebersicht_Staaten.pdf)

*Zugang zu einer Bewertung“* von Reifezeugnissen oder Hochschulzeugnissen, die in einem der Mitgliedsländer ausgestellt wurden. Die Mitgliedsländer verpflichten sich weiters dazu, auch für Flüchtlinge und Vertriebene Verfahren zur Bewertung von Reifezeugnissen und Hochschuldiplomen bereitzustellen (Europarat & UNESCO 1997: 4, 3, 5).

In Österreich ist die formelle Anerkennung Aufgabe der zuständigen Organe von Universitäten und Fachhochschul-Studiengängen, während Einstufungsempfehlungen („*Empfehlungen für die Bewertung ausländischer Hochschuldiplome*“) von ENIC NARIC AUSTRIA im BMWF ausgestellt werden (Kasparovsky 2003: 1f), siehe auch Kapitel 5.3 in diesem Text).

Sowohl bei Reifezeugnissen (mit denen das Recht verbunden ist, sich um die Zulassung zur Hochschulbildung zu bewerben) als auch bei Hochschulqualifikationen besteht das Prinzip der pauschalen Anerkennung, wobei die zuständigen Hochschulen in Fällen „wesentlicher Unterschiede“ diese Anerkennung auch verweigern können. Ein solches Abgehen von einer automatischen Anerkennung sollte aber auf gravierende Fälle beschränkt werden (vgl. Kasparovsky 2003b). Anerkennende Stellen müssen also nicht die Anerkennung, sondern die Ablehnung begründen, was als eine Umkehr der Beweislast und eine Erleichterung für AntragsstellerInnen gedeutet werden kann.

Gleichzeitig muss für Österreich angemerkt werden, dass im Fall der Hochschulqualifikation die Möglichkeit der Anerkennung durch Regelungen im UG 2002 (§ 90) und im FHStG 1993 (§ 5 Abs. 5) stark eingeschränkt wird, da beide Regelungen den Nachweis der zwingenden Notwendigkeit einer Nostriifizierung für die Berufsausübung oder weiter Ausbildung als Voraussetzung für die Antragsstellung vorsehen.

#### *4.1.1.3. Bologna Prozess*

Der Bologna Prozess ist eine freiwillige und völkerrechtlich nicht bindende Vereinbarung, die von den Bildungsministern aus 47 Ländern unterzeichnet wurde. Das politische Vorhaben bemüht sich um die Schaffung eines einheitlichen europäischen Hochschulraums (EHSR), mit dem Ziel, Mobilität, Beschäftigungsfähigkeit und Wettbewerbsfähigkeit zu fördern. Die drei wesentlichsten Instrumente zur Schaffung des europäischen Hochschulraums sind die Etablierung einer gemeinsamen Studienarchitektur (Bachelor/Master/PhD), gemeinsame Prinzipien der Qualitätssicherung und Maßnahmen zur Anerkennung von Qualifikationen und Studienzeiten.

Wesentlicher Bestandteil des Bologna Prozesses, der 1998 durch die Sorbonner Erklärung angestoßen und 1999 mit der Unterzeichnung der Bologna Erklärung offiziell gestartet wurde, sind die alle zwei Jahre stattfindenden Treffen der BildungsministerInnen mit starker Beteiligung von ExpertInnen und RepräsentantInnen aus dem Hochschulbereich. Diese Treffen dienen nicht nur der rückblickenden Reflexion von Umsetzungsschritten, sondern dem Austausch, der Konkretisierung von Maßnahmen und der Weiterentwicklung von Zielvorstellungen. Dies bezieht sich auch auf die Instrumente Studienarchitektur, Qualitätssicherung und Anerkennung von Qualifikationen.

Für die gemeinsame Studienarchitektur wurden drei aufeinander aufbauende Zyklen definiert:

- 1. Zyklus (Bachelor): 180-240 ECTS-Credits Studienleistung.
- 2. Zyklus (Master): 60-120 ECTS-Credits Studienleistung, wobei ein Master insgesamt (einschließlich Bachelor) mindestens 300 ECTS-Credits erreicht haben muss.

- 3. Zyklus (PhD, Doktorat): hier gibt es keine in ECTS-Credits bemessenen Angaben über den Arbeitsaufwand, es wird aber von drei bis vier Jahren in Vollzeit-Beschäftigung ausgegangen.

Die Bemühungen im Bereich der Qualitätssicherung führten zur Gründung des Europäischen Netzwerks für Qualitätssicherung in der Hochschulbildung (European Association for Quality Assurance in Higher Education - ENQA), zur Entwicklung Europäischer Richtlinien für Qualitätssicherung (European Standards and Guidelines for Quality Assurance – ESG) und zum Aufbau eines Europäischen Registers anerkannter Qualitätssicherungsagenturen (European Quality Assurance Register – EQAR).

Im Bemühen, die Anerkennung von Qualifikationen und Studienzeiten zu erleichtern, wurde das (im Rahmen der EU-Mobilitätsprogramme entwickelte) European Credit Transfer System (ECTS) als Maßeinheit zur Darstellung von Studienzeiten sowie Diplom-Zusätze zur inhaltlichen Beschreibung von individuellen Studienleistungen flächendeckend eingeführt. Zusätzlich wurde der Qualifikationsrahmen für den Europäischen Hochschulraum (QR-EHSR) konzipiert und 2005 beschlossen (siehe auch Kapitel 4.3.2).

## 4.1.2. Berufliche Bildung und Qualifikationen

### 4.1.2.1. Bilaterale Abkommen

Ähnlich den bilateralen Abkommen in der allgemeinen Bildung gibt es auch bei den Lehrabschlüssen bilaterale, zwischenstaatliche Abkommen, nämlich die Berufsbildungsabkommen mit Deutschland, Südtirol und Ungarn. Die geringe Zahl der Länder, mit denen solche Abkommen bestehen, zeigt, dass in diesem Bereich bilaterale Abkommen von vergleichsweise geringerer Bedeutung sind.

### 4.1.2.2. Richtlinie 2005/36/EG

Für BürgerInnen aus der EU, dem EWR und der Schweiz gilt seit 2005 die Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen, die Voraussetzung für den Zugang zu reglementierten Berufen sind. Diese vom Europäischen Parlament und vom Rat beschlossene Richtlinie führt 15 ältere, sektorspezifische Richtlinien zur Anerkennung in ein gemeinsames Dokument zusammen und definiert für reglementierte Berufe die folgenden Formen der Anerkennung

- Anzeige grenzüberschreitender Dienstleistungen  
Diese Anzeige ermöglicht die zeitweilige und gelegentliche Erbringung von Dienstleistungen in einem anderen EU-Staat.
- Gleichhaltung von Ausbildungsnachweisen  
In Unterschied zum (erst 2008 beschlossenen) Europäischen Qualifikationsrahmen werden Ausbildungsnachweise in fünf Qualifikationsniveaus unterteilt, die von der allgemeinen Schulbildung auf Primar- oder Sekundarniveau bis zu einem Hochschuldiplom mit mindest vierjähriger Ausbildung reichen.
- Anerkennung von Berufserfahrung:  
Hier werden Dauer und Art (als Selbständige/r oder Beschäftigte/r) einer einschlägigen Berufserfahrung in bestimmten Branchen berücksichtigt.
- Automatische Anerkennung auf Basis harmonisierter Ausbildungserfordernisse  
Dies betrifft ÄrztInnen, Krankenschwestern und Krankenpfleger, ZahnärztInnen, TierärztInnen,

Hebammen, ApothekerInnen und ArchitektInnen. Auf Basis festgelegter Mindestanforderungen an die Ausbildung erfolgt die automatische Anerkennung.

Von der Richtlinie 2005/36/EG sind alle reglementierten Berufe in EU-Mitgliedsländern betroffen. Sie werden in der Reglementierten Berufe Datenbank<sup>18</sup> der EU erfasst. Welche Berufe das in Österreich sind, und wie sie betroffen sind, wird in Kapitel 5.5 näher beleuchtet.

Da die Mobilität von qualifizierten Berufstätigen in der Europäischen Union immer noch als zu gering angesehen wird und die Anerkennung von Berufsqualifikationen in diesem Zusammenhang einen wichtigen Stellenwert einnimmt, führte die Kommission eine Ex-post-Bewertung der Richtlinie und eine öffentliche Konsultation durch. Das Ergebnis ist ein im Dezember 2011 veröffentlichter Vorschlag zur Modernisierung der Richtlinie, der die folgenden Ziele enthält:

*„• Verringerung der Komplexität der Verfahren durch einen Europäischen Berufsausweis, durch den der Nutzen des bereits erfolgreichen Binnenmarktinformationssystems (IMI ...) weiter ausgeschöpft wird;*

*• Reform der allgemeinen Regeln für die Niederlassung oder die vorübergehende Beschäftigung in einem anderen Mitgliedstaat (...);*

*• Modernisierung des Systems der automatischen Anerkennung, insbesondere für Krankenschwestern und Krankenpfleger, Hebammen, Apotheker und Architekten (...);*

*• Einbindung von teilweise qualifizierten Berufsangehörigen und Notaren in einen Rechtsrahmen (...);*

*• Klärung der Schutzmaßnahmen für Patienten, deren Bedenken hinsichtlich Sprachkenntnissen und des Risikos von Kunstfehlern im Rechtsrahmen besser Rechnung getragen werden sollte (...);*

*• Schaffung der gesetzlichen Verpflichtung zur Bereitstellung von benutzerfreundlichen und inhaltsorientierten Informationen hinsichtlich der Vorschriften für die Anerkennung von Qualifikationen, die durch umfangreiche EGovernment-Dienste für das gesamte Anerkennungsverfahren ergänzt werden (...);*

*• Einleitung eines systematischen Screenings und einer gegenseitigen Evaluierung aller reglementierten Berufe in den Mitgliedstaaten (...).“ (Europäische Kommission 2011)*

Die rasche Überarbeitung der Richtlinie und die hier angeführte Liste an Zielsetzungen macht die Bedeutung des Themas für die Kommission deutlich, besonders in Hinblick auf Verwaltungsvereinfachung, Transparenz und Effizienzsteigerung bei der Durchführung von Anerkennungsverfahren. Wesentliche Umsetzungsschritte dazu wären auf nationaler Ebene ebenfalls eine Zusammenführung sektorspezifischer Regelungen und, darauf aufbauend, die Schaffung zentral koordinierter Anerkennungsverfahren und eines gemeinsamen Informationssystems.

#### 4.1.2.3. Kopenhagen Prozess

2002 unterzeichneten die für die Berufsbildung zuständigen MinisterInnen aus 31 europäischen Ländern gemeinsam mit der EU-Kommission die Kopenhagener Erklärung (Europäische Minister für Be-

<sup>18</sup> [http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=home.home](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=home.home)

rufsbildung & Europäische Kommission 2002), in der eine verstärkte Zusammenarbeit mit dem Ziel der Attraktivitätssteigerung der beruflichen Bildung, ihrer stärkeren Verbindung zum Arbeitsmarkt sowie der stärkeren Durchlässigkeit zum Hochschulbereich beschlossen wurde. Folgende Themenbereiche wurden angeführt:

- Stärkung der europäischen Dimension in der Berufsbildung;
- Erhöhung der Transparenz innerhalb nationaler Systeme sowie durch gemeinsame Instrumente (Europäischer Lebenslauf, Diplom-Zusatz, Europass, einheitlicher Europäischer Rahmen für den Fremdsprachenerwerb);
- Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen, inklusive nicht formales und informelles Lernen (Anerkennungssystem auf Basis gemeinsamer Prinzipien, Leistungspunktesystem für die Berufsbildung (ECVET), gemeinsame Grundsätze für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens);
- Kooperation im Bereich der Qualitätssicherung (Kooperation durch den Austausch von Modellen und Methoden, Entwicklung von allgemeinen Kriterien und Prinzipien in der Berufsbildung)

Wie im Bologna Prozess treffen sich auch im Kopenhagen Prozess alle zwei Jahre die zuständigen MinisterInnen mit wichtigen RepräsentantInnen aus dem Feld (hier: die europäischen Sozialpartner), um die Zusammenarbeit und Politikentwicklung in den einzelnen Themenfeldern voranzutreiben und laufend weiterzuentwickeln.<sup>19</sup>

## **4.2. Validierung von nicht-formalen und informellen Lernprozessen**

Auf europäischer Ebene gibt es verschiedene Initiativen zur Validierung nicht-formalen und informellen Lernens. Gemäß Dehnbostel scheint „sich europaweit die Sichtweise durchzusetzen ..., Lernprozesse primär anhand der hier erzielten Lernergebnisse zu bewerten, jedenfalls soweit es um die Einstufung von Qualifikationen im Rahmen des Europäischen Qualifikationsrahmens oder um mögliche Zertifizierungen geht“ (Dehnbostel 2011: 63). Das europäische Interesse wird vor allem als politisch-ökonomisch motiviert gesehen. Durch Vergleichbarkeit und Transparenz soll die Mobilität der Arbeitskräfte und so der Pool an qualifizierten Arbeitskräften, die Unternehmen und Arbeitgebern europaweit zur Verfügung stehen, erhöht werden. (Dehnbostel 2011: 61)

### **4.2.1. Gemeinsame europäische Grundsätze für die Ermittlung und Validierung von nicht-formalen und informellen Lernprozessen**

Offizielle Anerkennung auf europäischer Ebene hat die Bedeutung des Lernens außerhalb von formalen Bildungs- und Berufsbildungsangeboten 2004 mit der Annahme gemeinsamer europäischer Grundsätze für die Ermittlung und Validierung von nicht-formalen und informellen Lernprozessen im Europäischen Rat (BildungsministerInnen) gefunden. (Rat der Europäischen Union 2004). Davon ausgehend wurde ein europäischer Verständigungsprozess zu den in diesem Zusammenhang verwendeten Begriffen und Formulierungen für einheitliche Begriffsdefinitionen initiiert. (Dehnbostel 2011: 61) Vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) wurde 2008 ein aktualisiertes mehrsprachiges Glossar mit 100 im Bereich der allgemeinen und beruflichen Bildung verwen-

---

<sup>19</sup> [http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc1143\\_de.htm](http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc1143_de.htm)

deten Begriffe herausgegeben, das auch jüngere Arbeiten der OECD zu diesem Thema sowie Definitionen im Zusammenhang mit dem EQR umfasst (Cedefop 2009: 17).

#### 4.2.2. Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens

2009 wurden vom Cedefop und der Europäischen Kommission/Generaldirektion Bildung und Kultur „Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens“ herausgegeben. Die Leitlinien basieren auf einem zweijährigen Erfahrungsaustausch, an dem VertreterInnen aus über 20 europäischen Ländern teilgenommen haben. Sie sollen ein Evaluierungsinstrument für all jene sein, die sich auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene mit Validierung befassen (Cedefop 2009: 17). Die Leitlinien stellen die Einzelperson in den Mittelpunkt des Validierungsprozesses. Die Teilnahme an einem Validierungsprozess solle auf freiwilliger Basis erfolgen, die Privatsphäre und Rechte des Individuums müssen gewahrt werden.<sup>20</sup> Die Validierung und Zertifizierung erfordert einen entsprechenden institutionellen und organisatorischen Rahmen – in den Leitlinien wird ausgeführt, dass eine Zertifizierungsstelle auf Regierungsebene die offizielle Anerkennung von nicht formalen und informellen Lernen sicherstellen könnte. Den Bildungs- und Berufsbildungseinrichtungen wird eine wichtige Rolle zugewiesen, da sie zur Vergleichbarkeit der Standards in den informellen und den formalen Systemen beitragen würden. In diesem Zusammenhang wird angesprochen, dass die Validierungssysteme in den meisten Ländern auf die Bedürfnisse bestimmter Gruppen zugeschnitten zu sein scheinen, vor allem auf MigrantInnen, Menschen mit Behinderungen, Erwerbslose und gering Qualifizierte. Dazu wird in den Leitlinien festgestellt:

*„Für diesen Ansatz mag es gute Gründe geben; es besteht aber auch die Gefahr, dass die Validierung damit aus den regulären Qualifizierungsstrategien herausgelöst wird und dass, je nach dem zur Zertifizierung führenden Weg, ‚erstklassige‘ und ‚zweitklassige‘ Zertifikate geschaffen werden.“* (Cedefop 2009: 17)

Die Validierung sollte Hauptbestandteil des nationalen Qualifikationssystems sein und ihr nicht ein Sonderstatus im Zertifizierungssystem zugewiesen werden, da sonst ihre Glaubwürdigkeit in Frage gestellt werden könnte. Die (Einführung der) Nationalen Qualifikationsrahmen werden als Chance für eine systematische Einbindung der Validierung in die Qualifikationssysteme gesehen. Der Zugang zu Qualifikationen, die Weiterqualifizierung und die Übertragung von Qualifikationen könnten so erleichtert werden. Die Leitlinien sollen gemeinsam mit der „Bestandsaufnahme der Verfahrensweisen zur Validierung nicht formalen und informellen Lernens“<sup>21</sup> ein Instrument zur Verbesserung der Verfahrensweisen in diesem Bereich sein. Festgestellt wird, dass die europäische Zusammenarbeit bei der Validierung eine regelmäßige Aktualisierung braucht. Das betrifft die Leitlinien wie auch die Europäische Bestandsaufnahme der Validierung von nicht-formalem und informellem Lernen. (Cedefop 2009: 8, 14)

---

<sup>20</sup> Dehnbostel spricht in diesem Zusammenhang mögliche Interessenkonflikte an: So bestehe das Risiko, dass bei unternehmensinternen Validierungsprozessen die Beschäftigteninteressen nicht ausreichend beachtet werden. Die Beschäftigten könnten den Eindruck bekommen, dass sich die Validierung ihrer Kontrolle entzieht oder dass eine Anfechtung der Ergebnisse (im Gegensatz zu öffentlichen Validierungsverfahren) nicht ermöglicht wird. Generell werde sich das Engagement der Unternehmen für Validierung danach richten, ob Vorteile daraus erwartet werden. (Dehnbostel 2011: 64f)

<sup>21</sup> European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning, bislang vier Aktualisierungen: 2004, 2005, 2007, 2010. (<http://www.cedefop.europa.eu/EN/about-cedefop/projects/validation-of-non-formal-and-informal-learning/european-inventory.aspx>, 17-08-2011)

### 4.3. Qualifikationsrahmen

Ein Qualifikationsrahmen ist ein „Instrument für die Entwicklung und Klassifizierung von Qualifikationen (z. B. auf nationaler oder sektoraler Ebene) anhand einer Reihe von Kriterien (d. h. mit Hilfe von Deskriptoren), die für die festgelegten Niveaus von Lernergebnissen anwendbar sind.“ (Cedefop 2008: 148) Ein Qualifikationsrahmen ist demnach ein Gerüst, das dabei hilft, unterschiedliche Qualifikationen (Abschlüsse) einzuordnen und miteinander zu vergleichen.

In den letzten Jahren sind auf europäischer Ebene vor allem der Qualifikationsrahmen des Europäischen Hochschulraums (QR-EHR, 2005) und der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR, 2008) entwickelt worden, die beide die Entwicklung Nationaler Qualifikationsrahmen (NQR) auf freiwilliger und subsidiärer Basis vorschlagen. Bei der International Standard Classification of Occupations (ISCO) und der International Standard Classification of Education (ISCED) handelt es sich um Instrumente, die üblicherweise nicht als eigenständige Qualifikationsrahmen, sondern nur als statistische Bezugsrahmen zur Klassifizierung von Qualifikationen betrachtet werden.

#### 4.3.1. ISCO und ISCED

Die International Labour Organisation (ILO), eine Teilorganisation der Vereinten Nationen, entwickelte schon früh Klassifikationen für den internationalen Vergleich von Bildungs- und Berufssystemen, nämlich die International Standard Classification of Occupations (ISCO) in den 1950ern und die International Standard Classification of Education (ISCED) in den 1970ern. Die beiden Klassifikationen werden vor allem zu statistischen Zwecken eingesetzt und sind aufgrund ihres langen Bestehens weit verbreitet und gut etabliert. So arbeitet etwa auch die Statistik Austria schon lange mit ISCO und ISCED.

##### 4.3.1.1. *International Standard Classification of Occupations (ISCO)*

ISCO unterscheidet auf 4 Hierarchieebenen 10 Berufshauptgruppen (0 – 9), die noch weiter in 42 Berufsgruppen (01 – 96), 128 Berufsuntergruppen (011 – 962) und 436 Berufsgattungen (0110 – 9629) gegliedert sind<sup>22</sup>. Die 10 Berufshauptgruppen sind:

- 0 Angehörige von Streitkräften
- 1 Führungskräfte
- 2 Akademische Berufe
- 3 Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe
- 4 Bürokräfte und verwandte Berufe
- 5 Dienstleistungsberufe und Verkäufer
- 6 Fachkräfte in Land und Forstwirtschaft und Fischereiwesen
- 7 Handwerks- und verwandte Berufe
- 8 Bediener von Anlagen und Montageberufe
- 9 Hilfskräfte

Obwohl diese Berufshauptgruppen nicht hierarchisch gereiht sind und eher nebeneinander existierende Tätigkeitsfelder beschreiben, versucht ISCO zusätzlich, diese Berufshauptgruppen entsprechend dem Komplexitätsgrad ihrer Aufgaben noch vier verschiedenen Skill Levels zuzuordnen.

---

<sup>22</sup> [http://www.statistik.at/web\\_de/klassifikationen/oisco08\\_implementation/informationen\\_zur\\_isco08/index.html](http://www.statistik.at/web_de/klassifikationen/oisco08_implementation/informationen_zur_isco08/index.html)

#### 4.3.1.2. International Standard Classification of Education (ISCED)

Für den internationalen Vergleich formaler Bildungssysteme unterscheidet ISCED sieben verschiedene Qualifikationslevels oder -niveaus:

- ISCED 0 (Vorschulische Erziehung)
- ISCED 1 (Grundbildung)
- ISCED 2 (Sekundarbildung Unterstufe)
- ISCED 3 (Sekundarbildung Oberstufe)
- ISCED 4 (Postsekundäre Bildung)
- ISCED 5 (Tertiäre Bildung, erste Stufe)
- ISCED 6 (Tertiäre Bildung, Forschungsqualifikation)

In der untenstehende Tabelle 8 werden die Niveaus von ISCO und ISCED aufeinander bezogen. Bei acht Berufshauptgruppen erfolgt eine Zuordnung. Bei den Berufshauptgruppen 0 (Soldaten) und 1 (Führungskräfte, inklusive Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft) wird eine Zuordnung unterlassen. Hier werden andere Kriterien zur Bestimmung der Ähnlichkeit der Tätigkeiten als wichtig erachtet, nämlich militärische Aufgaben und Leitungsfunktionen in Wirtschaft, öffentlicher Verwaltung und Politik.

**Tabelle 8: ISCO-ISCED Skill-Level Zuordnung nach ILO**

	ISCO Berufshauptgruppen	ISCED Bildungsniveau
Skill Level 1	(9) Hilfsarbeitskräfte	ISCED 1, umfasst die Primarausbildung, die üblicherweise im Alter von 5 bis 7 Jahren beginnt und etwa 5 Jahre dauert.
Skill Level 2	(4) Bürokräfte, kaufmännische Angestellte  (5) Dienstleistungsberufe, Verkäufer in Geschäften und auf Märkten  (6) Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft  (7) Handwerks- und verwandte Berufe  (8) Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer	ISCED 2 und 3, umfasst die erste und zweite Stufe der Sekundarbildung.  Stufe 1 beginnt im Alter von 11 oder 12 Jahren und dauert etwa drei Jahre, während Stufe 2 im Alter von 14 oder 15 Jahren beginnt und ebenfalls etwa drei Jahre dauert. Eine Phase der betrieblichen Ausbildung ("on the job") und des Sammeln von Berufserfahrung kann erforderlich sein, manchmal in konventioneller Form als Lehrlingsausbildung. Diese Phase kann die konventionelle Ausbildung ergänzen, sie teilweise und in einigen Fällen vollständig ersetzen.
Skill Level 3	(3) Techniker und gleichrangige nicht-technische Berufe	ISCED 5, umfasst die im Alter von 17 oder 18 Jahren beginnende Ausbildung mit einer Dauer von ungefähr vier Jahren, welche zu einem Abschluss führt, der einem ersten Universitätsabschluss nicht gleichwertig ist.
Skill Level 4	(2) Wissenschaftler	ISCED 6 und 7, umfasst die im Alter von 17 oder 18 Jahren beginnende Ausbildung mit einer Dauer von drei, vier oder mehr Jahren, die zu einem Universitätsabschluss, einem Postgraduiertenabschluss oder einem gleichwertigen Abschluss führt.

Q: <http://www2.warwick.ac.uk/fac/soc/ier/research/isco88/german/>.



### 4.3.2. Qualifikationsrahmen des Europäischen Hochschulraums (QR-EHSR) und Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)

In dem Bemühen, die länderübergreifende Vergleichbarkeit von Qualifikationen in Europa zu erleichtern, wurden in den letzten Jahren zwei Qualifikationsrahmen entwickelt, die sich in großen Teilen überlagern, in manchen Bereichen aber auch konkurrenzieren. Es handelt sich dabei um den Qualifikationsrahmen des Europäischen Hochschulraums (QR-EHSR) und den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR).

#### 4.3.2.1. Qualifikationsrahmen des Europäischen Hochschulraums (QR-EHSR)

Der QR-EHSR wurde im Rahmen des Bologna Prozesses, der bekanntermaßen auf multilateralen, aber rechtlich nicht bindenden Vereinbarungen der europäischen BildungsministerInnen beruht, konzipiert und entwickelt. Auch wenn der Bologna Prozess vor allem mit der Umstellung auf eine zwei- (drei-)gliedrige Studienarchitektur in Verbindung gebracht wird, setzten die beteiligten BildungsministerInnen schon 1998 in der Sorbonner Erklärung die Schaffung eines gemeinsamen Qualifikationsrahmens auf die Agenda. Beides sollte die Anrechnung erleichtern und so die Mobilität von Studierenden und Lehrenden erleichtern. Es sollte aber bis 2005 dauern, bis das konkrete Konzept für den QR-EHSR bei der Bologna-Konferenz in Bergen beschlossen wurde. Der QR-EHSR bezieht sich nur auf den tertiären Bildungsbereich und unterscheidet dabei drei Qualifikationsniveaus: Bachelor, Master und PhD. Die Beschreibung von Qualifikationen soll sich nicht an den Inhalten und Curricula, sondern vielmehr an den Lernergebnissen orientieren, die anhand der Dublin Deskriptoren beschrieben werden. Sie unterscheiden Lernergebnisse, inklusive Kompetenzen in die fünf Dimensionen Wissen und Verstehen, Anwendung von Wissen und Verstehen, Beurteilungen abgeben, Kommunikation und Lernstrategien.

#### 4.3.2.2. Europäischer Qualifikationsrahmen (EQR)

Im Gegensatz zum QR-EHSR, der auf multilaterale Vereinbarungen der BildungsministerInnen zurückgeht, basiert der Europäische Qualifikationsrahmen auf einer Initiative der Europäischen Kommission, mit der die Vielzahl nationaler und sektoraler Qualifikationen europaweit vergleichbar gemacht und so die grenzüberschreitende Mobilität von Beschäftigten sowie deren lebenslanges Lernen gefördert werden sollen. Der EQR fungiert als Übersetzungsinstrument, mit dem die nationalen Qualifikationssysteme zueinander in Bezug gebracht werden sollen, z. B. in folgendem Fall:

*„Ein Unternehmen in Frankreich mag derzeit noch zögern, einen Stellenbewerber – etwa aus Schweden – einzustellen, weil es sich nicht mit dem Qualifikationsniveau des schwedischen Bewerbers auskennt. Nach vollständiger Umsetzung des EQR werden die Zeugnisse eines schwedischen Bewerbers jedoch einen Hinweis auf das EQR-Referenzniveau enthalten. Dann liegt der Beschluss der französischen Behörden vor, wie ihre eigenen nationalen Qualifikationsbescheinigungen in dem betreffenden Bereich zu bewerten sind. Durch die EQR-Referenz würde das französische Unternehmen eine bessere Vorstellung davon erhalten, wie sich der schwedische Abschluss mit dem französischen Qualifikationssystem vergleichen lässt.“<sup>23</sup>*

Im EQR wird unter Qualifikationen „das formale Ergebnis eines Beurteilungs- und Validierungsprozesses [verstanden], bei dem eine dafür zuständige Stelle festgestellt hat, dass die Lernergebnisse einer Person vorgegebenen Standards entsprechen“ (EU 2008/C 111/01: 4). Kern des EQR sind acht

<sup>23</sup> [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44\\_de.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_de.htm) (06-10-2011)

Referenzniveaus, die auf Lernergebnisse ausgerichtet sind und der „Beschreibung dessen, was ein Lernender weiß, versteht und in der Lage ist, zu tun“<sup>24</sup> dienen. Damit sollen alle Arten von Qualifikationen, von der Basisbildung bis zur höchsten Ebene akademischer und beruflicher Bildung erfasst werden. Die acht Niveaus werden durch Deskriptoren genauer beschrieben. Sie unterscheiden Lernergebnisse in **drei Dimensionen**, nämlich **Kenntnisse** (Theorie- und Faktenwissen), **Fertigkeiten** (kognitive und praktische Fertigkeiten sowie Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) und **Kompetenz** (Übernahme von Verantwortung und Selbständigkeit). Auf den Niveaus 1 und 2 ist der Pflichtschulabschluss sowie Basiswissen, das auch im Rahmen einer einfachen Arbeit erworben werden kann, einzuordnen. Die Niveaus 3 bis 5 bilden ein breites Spektrum der beruflichen und/oder formalen Ausbildung im oberen Sekundarbereich ab. Die Niveaus 6 bis 8 erfassen das dreistufige universitäre Ausbildungssystem (Bachelor / Master / PhD). Im EQR wird auch auf diese „Bologna-Abschlüsse“ Bezug genommen und festgehalten, dass diese drei im QR-EHSR dargestellten Qualifikationsniveaus genau den Niveaus 6 bis 8 des EQR entsprechen.

Im Gegensatz zum Bologna Prozess, der durch die Veränderung der Studienarchitektur auch Einfluss auf die Gestaltung von Qualifikationen nimmt, wird der EQR in der Regel als reines Klassifikationssystem verstanden, das auf bestehende Qualifikationen angewandt wird. Durch den EQR wird auch das System der berufsorientierten Ausbildung differenzierter beschreibbar und Unterschiede im Ausbildungsniveau sowie im Spektrum der beruflichen Fähigkeiten auf Facharbeiterebene auf einen Blick sichtbar gemacht. Für das österreichische System bedeutet das beispielsweise, dass der Unterschied zwischen einer zweijährigen Lehrausbildung als OberteilherrichterIn und einer vierjährigen Kunststofftechnik-Lehrausbildung hervorgehoben wird und nicht in einem einheitlichen Facharbeiterbegriff untergeht. Ein Qualifikationsrahmen in dieser Differenzierung ist außerdem die Voraussetzung dafür, dass Bezüge zwischen den verschiedenen europäischen Bildungssystemen hergestellt werden können. (Biffl 2007; Biffl & Lassnigg 2007)

Beide europäischen Qualifikationsrahmen sind Konzepte, die in nationalen Qualifikationsrahmen (NQR) ihre Umsetzung finden müssen. Die Erstellung eines NQR auf Basis von EQR und QR-EHSR ist aber ein freiwilliger Prozess, der in Österreich noch nicht vollständig umgesetzt wurde (siehe dazu auch Abschnitt 5.7 in diesem Dokument). Irland, Malta, Großbritannien, Frankreich und die belgische Region Flandern haben bereits ihre Nationalen Qualifikationsrahmen umgesetzt.<sup>25</sup>

---

<sup>24</sup> [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44\\_de.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_de.htm) (06-10-2011)

<sup>25</sup> Vgl. für die vorangehenden Absätze: [http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44\\_de.htm](http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc44_de.htm), <http://erwachsenenbildung.at/themen/nqr/grundlagen/qualifikationsrahmen.php> (06-10-2011) und <http://erwachsenenbildung.at/themen/nqr/grundlagen/grundbegriffe.php> (31-05-2011)

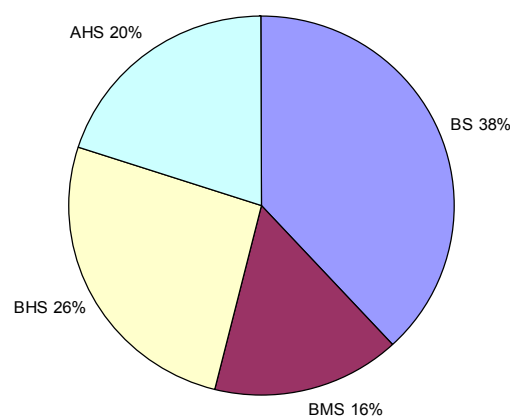
## 5. Anerkennung und Validierung: Status Quo in Österreich

### 5.1. Das österreichische Bildungs- und Qualifikationssystem

Das österreichische Bildungs- und Qualifikationssystem ist in hohem Maß differenziert, wobei die Unterscheidung von allgemeiner und beruflicher Bildung eine große Rolle spielt (siehe Abbildung 13). Die Differenzierung beginnt schon nach der Primärausbildung in Volksschulen auf der Sekundarstufe 1, durch die Unterscheidung in allgemeinbildende höhere Schule (Unterstufe), Hauptschule und Neue Mittelschule.

Auf der Sekundarstufe 2 können vier Schultypen unterschieden werden: allgemeinbildende höhere Schulen (Oberstufe), berufsbildende höhere Schulen, berufsbildende mittlere Schulen (Fachschulen), sowie Berufsschulen (schulischer Teil der Lehrberufe im dualen Berufsausbildungssystem). Die 4-jährige AHS Oberstufe endet mit der Reifeprüfung, die 5-jährige BHS wird mit einer Reife- und Diplomprüfung abgeschlossen, in der die Hochschulreife mit einer Berufsqualifikation verbunden wird, die 3 bis 4-jährigen BMS führen zu einer Abschlussprüfung, und die Berufsschule gemeinsam mit der (meist 3-jährigen) Lehre wird mit der Lehrabschlussprüfung beendet. Vergleicht man alle Schüler/innen eines Jahrgangs in der 10. Schulstufe, also Personen, die eine über die allgemeine Schulpflicht hinausgehende Ausbildung anstreben, nach den Schultypen, dann besuchen nur 20 % eine AHS, 46 % eine berufsbildende mittlere oder höhere Schule (20 % BMS, 26 % BHS) und 38 % eine Berufsschule. (vgl. Abbildung 12)

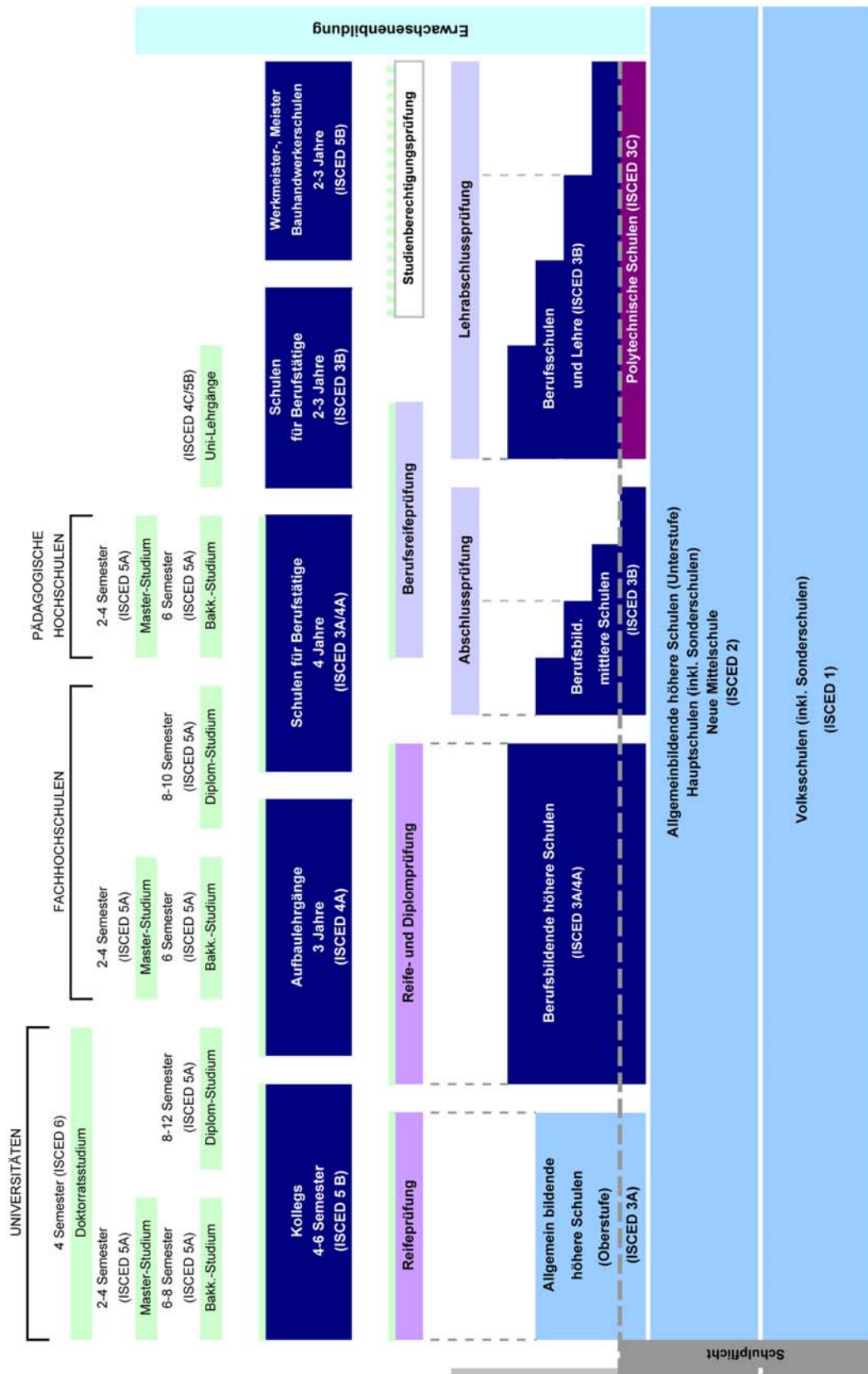
**Abbildung 12: Verteilung aller Schüler/innen in der 10. Schulstufe nach Schultypen**



Q.: bm:ukk 2011: 7

Da BMS und Lehre keinen direkten Übergang zum postsekundären Bildungssystem ermöglichen, können durch die Berufsreifeprüfung die volle Hochschulreife und durch die Studienberechtigungsprüfung die fachspezifische Hochschulreife erworben werden. Die ExternistInnenreifeprüfung ist eine weitere Möglichkeit, um die allgemeine Hochschulreife zu erlangen.

Abbildung 13: Darstellung des österreichischen Bildungssystems im Überblick



© BMUKK, Sektion Berufsbildung

Höhere Formen der Berufsausbildung bieten einerseits die Gruppe der Meister, Werkmeister- und Bauhandwerkerschulen (für Personen mit einer beruflichen Erstausbildung, etwa einem Lehrabschluss), sowie andererseits die Kollegs (für Personen mit Hochschulreife, die den beruflichen Teil der BHS Qualifikation erwerben wollen).

Im tertiären Bildungssektor gibt es in Österreich vier Typen von Hochschulen: die staatlichen Universitäten, die Fachhochschulen, die Pädagogischen Hochschulen und die Privatuniversitäten.

### 5.1.1. Jugendliche mit Migrationshintergrund im österreichischen Bildungssystem

*„Es ist sehr augenscheinlich, dass **Jugendliche mit Migrationshintergrund im weiterführenden Bildungswesen** [d.h. ab Sekundarstufe II, Anm.] **stark unterrepräsentiert sind** und wesentlich häufiger bereits nach dem Erfüllen der Schulpflicht aus dem Bildungssystem ausscheiden.*

...

*[Es] kann ... davon ausgegangen werden, dass rund ein Drittel bis maximal die Hälfte der Jugendlichen mit Migrationshintergrund ohne weiterführenden Bildungsabschluss aus dem Bildungssystem ausscheiden. Bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund ist diese Zahl bei maximal 10% anzusetzen.“* (Dornmayr & Nowak 2011: 33, Hervorhebung im Original)

Diese starke Diskrepanz in der Beteiligung zwischen Pflichtschulen und weiterführendem Bildungssystem lässt sich anhand der österreichischen Schulstatistik folgendermaßen darstellen: Während sich etwa in der 8. Schulstufe noch 18,9% mit nicht-deutscher Umgangssprache der SchülerInnen (bzw. 11,2% nicht-österreichische Staatsbürgerschaft) befinden, sind es in der 10. Schulstufe (z. B. im ersten Lehrjahr) nur noch 12,9% (bzw. 7,3%), in der 12. Schulstufe (z. B. im dritten Lehrjahr, oder im Maturajahr) nur noch 9,3% (bzw. 5,9%). Besonders auffällig ist in diesem Zusammenhang, dass diese Unterrepräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Lehre besonders stark auftritt, wie sich im Vergleich der weiterführenden Schultypen ergibt: in der BS/Lehre ist der Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund mit 8,8% (bzw. 6,6%) am geringsten, gefolgt von den BHS mit 11,7% (bzw. 5,8%), den AHS mit 12,7% (bzw. 6,6%) und den BMS mit 18,2% (bzw. 9,2%) (Dornmayr & Nowak 2011: 33f, 36; siehe auch Biffl & Skrivanek 2011)

## 5.2. Schulische Anerkennung und Validierung in Österreich

### 5.2.1. Formen der Anerkennung auf Basis von Gleichwertigkeit

#### 5.2.1.1. Nostrifikation ausländischer Schulzeugnisse

Die Nostrifikation ausländischer Zeugnisse ist im § 75 SchUG geregelt. Gegenstand eines Nostrifikationsverfahrens ist die Überprüfung von im Ausland erworbenen Zeugnissen über den Schulbesuch oder über abgelegte Prüfungen, ob sie mit Zeugnissen von österreichischen Schularten und Prüfungen gleichgehalten werden können. Für die Durchführung der Nostrifikation ist das BMUKK zuständig, an das Anträge zu stellen sind. Je nach Schultyp sind dafür acht unterschiedliche pädagogische Fachabteilungen zuständig.<sup>26</sup>

Laut § 75 Abs. 1 SchUG sind Nostrifikationen dann durchzuführen, *„wenn glaubhaft gemacht wird, dass die Nostrifikation für das Erlangen einer angestrebten Berechtigung oder eines angestrebten Anspruchs erforderlich ist“*. In der Praxis wird dieser Passus nicht sehr restriktiv gehandhabt. Die Fra-

<sup>26</sup> <http://www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/nostrifikationen.xml>

ge nach dem angestrebten Verwendungszweck für die Nostrifikation dient nach Auskunft des BMUKK lediglich dazu, schon im Vorfeld abzuklären, ob statt der Nostrifikation andere, weniger aufwändige Anerkennungsverfahren (etwa Anrechnungen für weiterführende Bildungsangebote oder einfache Bestätigungen ausländischer Zeugnisse) als Alternativen in Frage kommen.

Wenn doch eine Nostrifikation angestrebt wird, dann legt das BMUKK per Nostrifikationsbescheid fest, ob und welche Ergänzungsprüfungen nachzuholen sind, um die Gleichhaltung mit österreichischen Zeugnissen herzustellen. Sobald die notwendigen Ergänzungsprüfungen an einer österreichischen Schule erfolgreich abgelegt worden sind, kann die Nostrifikation beurkundet werden. Das Ansuchen, der Bescheid und die Beurkundung, sowie die beigelegten Dokumente und Übersetzungen sind kostenpflichtig und jeweils einzeln zu vergebühren.

Die Nostrifikation kann sowohl vollständige Schulabschlüsse (z. B. Fachschulen, BHS), als auch Teile einer schulischen Ausbildung (Jahreszeugnisse) betreffen. Im letzteren Fall könnten beispielsweise auch zwei Jahre an einer ausländischen Schule als gleichwertig mit einem Jahr an einer österreichischen Schule eingestuft werden.

Zur Zahl der Nostrifikationsverfahren und den Erfolgsquoten gibt es keine genauen Daten, da die Fallzahlen im BMUKK über die einzelnen Abteilungen hinweg nicht regelmäßig zusammengefasst und ausgewertet werden. Eine 2009 durchgeführte, interne Erhebung im BMUKK ergab die Zahl von rund 520 Antragsverfahren pro Jahr, ohne genauere Angaben über die Art der betroffenen Zeugnisse (Reifezeugnisse, andere Abschlüsse, Jahreszeugnisse). Auch die Ergebnisse dieser Antragsverfahren bleiben offen: Ein kleiner Teil der Antragsteller wird an andere Verfahren verwiesen, von den ausgestellten Nostrifikationsbescheiden (die den Bedarf an nachzuholenden Ergänzungsprüfungen definieren) führen vorsichtigen Schätzungen zu Folge maximal 10-20 % zur Beurkundung der erfolgreich durchgeführten Nostrifikation.<sup>27</sup>

Die Nostrifikation ist dann nicht erforderlich, wenn sie durch andere Verfahren ersetzt wird. Dies ist etwa dann der Fall, wenn die Aufnahme in eine Schule angestrebt wird und die Ablegung von Einstufungsprüfungen nach § 3 Abs. 6 des SchUG möglich ist. Ein anderer Fall ist dann gegeben, wenn der unmittelbare Berufszugang angestrebt und durch die Richtlinie 2005/36/EU ohnedies schon geregelt wird. Auch die Gleichhaltung eines Berufsausbildungszeugnisses mit der österreichischen Lehrabschlussprüfung im beruflichen Kontext (siehe 5.4.1.1) kann in vielen Fällen leichter fallen, als die Nostrifikation dieses Berufsausbildungszeugnisses im schulischen Kontext.

#### *5.2.1.2. Nostrifikation von Reifezeugnissen*

Die Nostrifikation von Reifezeugnissen durch das BMUKK ist eine Unterkategorie in der oben (5.2.1) schon allgemeiner beschriebenen Nostrifikation ausländischer Schulzeugnisse. Für die Nostrifikation ist neben dem Ansuchen das Original des ausländischen (Reife-)Zeugnisses, eine Studentafel (wöchentliche Unterrichtsstunden je Gegenstand und Schuljahr), die Geburtsurkunde und gegebenenfalls eine Heirats-/Scheidungsurkunde vorzulegen. Die Vorlage von Jahreszeugnissen ist abzuklären, fremdsprachige Zeugnisse sind mit beglaubigter Übersetzung vorzulegen und mit dem Original amtlich fest zu verbinden. Von ÖsterreicherInnen ist ein Staatsbürgerschaftsnachweis vorzulegen (beglaubigte Kopie oder Original), AusländerInnen müssen den Nachweis des ordentlichen Wohnsitzes in Österreich erbringen (Meldezettel, Aufenthaltsbewilligung etc.). In Abhängigkeit vom Schultyp

---

<sup>27</sup> Gespräche mit mehreren ExpertInnen des BMUKK

(z. B. AHS, verschiedene Arten von BHS) sind auch bei den Reifezeugnissen unterschiedliche Abteilungen im BMUKK für die Nostrifikation zuständig. (vgl. Lachmayr 2008: 19ff).

Die Nostrifikation von Reifezeugnissen beruht auf einem Vergleich der abgelegten Prüfungen und des besuchten Unterrichts (Wochenstunden pro Gegenstand). Sollten bestimmte Fächer nicht ausreichend nachgewiesen werden, werden Externistenprüfungen bzw. Nostrifikationsprüfungen<sup>28</sup> vorgeschrieben, die beim jeweils zuständigen Landesschulrat abgelegt werden.

### 5.2.1.3. Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen durch Abkommen

Mit einer Reihe von Staaten hat Österreich bilaterale/multilaterale Verträge zur Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen abgeschlossen. Die ausländischen Reifeprüfungszeugnisse werden ohne inhaltliche Prüfung automatisch als gleichwertig anerkannt. Abkommen dieser Art bestehen mit insgesamt 48 Ländern. Neben den EU-Mitgliedsländern handelt es sich dabei vor allem um weitere europäische Nicht-EU-Länder (z. B. Schweiz, Türkei, Norwegen), Südosteuropäische Länder (z. B. Bosnien und Herzegowina, Kroatien, Serbien, Albanien), europäische GUS-Nachfolgestaaten (z. B. die Russische Föderation, Ukraine, Aserbaidschan, Kasachstan), aber auch einige wenige außereuropäische Länder (z. B. Australien, Neuseeland, Israel).<sup>29</sup>

Die Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen durch Abkommen wird vom BMWF (ENIC NARIC AUSTRIA) bestätigt. Insgesamt steigt die Zahl dieser Bestätigungen laut Auskunft von ENIC NARIC AUSTRIA stark an. Waren es 2010 noch 129 Bestätigungen, so wurden bis Ende Oktober 2011 schon über 403 ausgestellt. Allerdings sind hier Reifezeugnisse mitgezählt, deren Gleichwertigkeit auch ohne Abkommen bestätigt werden konnte.

## 5.2.2. Formen der Anrechnung

### 5.2.2.1. Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen für Zugang zu Hochschulstudium

Sofern kein nostrifiziertes ausländisches Reifeprüfungszeugnis vorliegt noch Gleichwertigkeit durch Abkommen gegeben ist, kann die aufnehmende Hochschule ein ausländisches Reifezeugnis zum Zweck der Zulassung zum Studium für gleichwertig mit einem österreichischen Reifezeugnis erklären. Die Erklärung der Gleichwertigkeit kann aber von der vorherigen Ablegung von Ergänzungsprüfungen abhängig gemacht werden.<sup>30</sup>

### 5.2.2.2. Gleichhaltung von Reifezeugnissen für LAP oder Gewerbeberechtigung

In manchen Gewerben können Reifezeugnisse (speziell von BHS) und berufliche Praxis zur Grundlage für eine Gewerbeberechtigung genommen werden. In diesem Zusammenhang kann auch die Gleichhaltung von im Ausland ausgestellten Reifezeugnissen relevant werden. In diesen Fällen wird sie vom BMWFJ durchgeführt.

Vorangegangene Schulabschlüsse (Reifezeugnisse, aber auch andere) können auch auf den schulischen Teil der Lehrausbildung angerechnet werden, wodurch sich die Lehrzeit verkürzen kann. Diese Regel kann auch auf im Ausland erworbene Schulabschlüsse angewandt werden. Um dies möglich zu machen, ist eine Gleichhaltung des Zeugnisses durch das BMWFJ notwendig.

<sup>28</sup> <http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/zb/externistenreifepuefung.xml>

<sup>29</sup> [http://www.bmwf.gv.at/startseite/studierende/academic\\_mobility/enic\\_naric\\_austria/faq/anererkennung\\_von\\_reifezeugnissen/](http://www.bmwf.gv.at/startseite/studierende/academic_mobility/enic_naric_austria/faq/anererkennung_von_reifezeugnissen/)

<sup>30</sup> ebd. (30-09-2011)

## 5.2.3. Formen der Bewertung

### 5.2.3.1. Bestätigung ausländischer Zeugnisse

Eine Alternative zur formalen Anerkennung auf Basis einer Äquivalenzprüfung kann die Bestätigung ausländischer Zeugnisse durch das BMUKK sein. Voraussetzung dafür ist die Übersetzung und offizielle Beglaubigung der ausländischen Zeugnisse. Auf Basis dieser Unterlagen bestätigt das BMUKK diese ausländischen Zeugnisse, die Schulstufe und die offizielle Anerkennung der Schule im Herkunftsland. Solche Bestätigungen werden beispielsweise ausgestellt, um die Absolvierung der 10. Schulstufe, die für die Aufnahme in eine Krankenpflegeschule vorausgesetzt wird, nachzuweisen, oder um Lehrzeitverkürzungen zu ermöglichen.<sup>31</sup>

## 5.2.4. Schulische Validierung von Kompetenzen

### 5.2.4.1. ExternistInnenreifepfung

Außerhalb des formalen Schulsystems kann auf dem Weg der ExternistInnenprüfung (bzw. ExternistInnenreifepfung) die Hochschulreife angestrebt werden. Die erfolgreich abgelegte Prüfung verleiht dieselben Berechtigungen (etwa zum Studienzugang oder zum gehobenen Verwaltungsdienst), wie das an einer allgemeinbildenden höheren Schule erworbene Reifezeugnis. Die Anforderungen der Prüfungen richten sich nach dem jeweiligen Schultyp des formalen Schulsystems. Ansuchen auf Zulassung sind beim jeweiligen Landesschulrat einzubringen. Zur Vorbereitung werden von diversen Privatschulen oder von Volkshochschulen Kurse angeboten.<sup>32</sup>

Brandstetter & Luomi-Messerer (2010) zitieren Angaben der Statistik Austria, nach denen im Jahr 2008 an österreichischen Universitäten 120 Neuinskribent/inn/en ihre Hochschulreife mit ExternistInnenreifepfung erlangten. Die Gesamtzahl der jährlich erlangten ExternistInnenreifepfungen dürfte aber deutlich höher sein, doch gibt es bisher keine diesbezügliche Statistik.

### 5.2.4.2. Berufsreifepfung

Mit der Berufsreifepfung (BRP), die ab dem 19. Lebensjahr abgelegt werden kann, wird die Zugangsberechtigung zu einer Fachhochschule, Universität oder Hochschule erlangt, äquivalent zu den Berechtigungen einer herkömmlichen Reifepfung. Im Beruf erlangtes Praxiswissen, ergänzt um Allgemeinbildung, wird dabei schulisch erlangtem Wissen gleichgestellt. Die Zulassungsbedingungen sind sehr breit gestreut, sie reichen etwa von Lehrabschlussprüfungen, mindestens dreijährigen mittleren Schulen bis zu Dienstprüfungen im öffentlichen Dienst. Die Prüfung besteht aus vier Teilprüfungen (in Mathematik, Deutsch, einer lebenden Fremdsprache sowie einer schriftlichen und mündlichen Teilprüfung über ein Thema aus dem Berufsfeld). Die BRP ist bundeseinheitlich geregelt und an den höheren Schulen angesiedelt. Das Ansuchen um Zulassung zur Berufsreifepfung ist an einer öffentlichen höheren Schule einzubringen.<sup>33</sup>

Seit 2008 können auch BeamtInnen mit mindestens drei Jahren Berufserfahrung zur Berufsreifepfung antreten. Die Berufsreifepfung ersetzt damit auch die frühere BeamtInnenaufstiegsprüfung (auch bekannt als „Beamtenmatura“).<sup>34</sup>

---

<sup>31</sup> Gespräch mit dem BMUKK

<sup>32</sup> [http://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/zweiter\\_bildungsweg/externistenpruefung.php](http://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/zweiter_bildungsweg/externistenpruefung.php)

<sup>33</sup> [http://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/zweiter\\_bildungsweg/berufsreifepfung.php](http://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/zweiter_bildungsweg/berufsreifepfung.php)

<sup>34</sup> [http://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/zweiter\\_bildungsweg/beamtinnenaufstieg.php](http://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/zweiter_bildungsweg/beamtinnenaufstieg.php)



Klimmer, Holzer, Schlögl, & Neubauer (2009: 17) kommen für das Schuljahr 2007/08 auf 2.609 AbsolventInnen der Berufsreifeprüfung und rechnen mit weiteren Steigerungen.

#### 5.2.4.3. *Nachholen des Hauptschulabschlusses*

In Österreich kann der Hauptschulabschluss im zweiten Bildungsweg nachgeholt werden. Ein positiver Hauptschulabschluss ist vielfach Voraussetzung für weitere Ausbildungen, so etwa für den Zugang zu berufsbildenden mittleren Schulen sowie zu allgemein- und berufsbildenden höheren Schulen. Auch für die Anerkennung eines ausländischen Schulabschlusses (Nostrifikation) kann es erforderlich sein, einige Prüfungen nachzuholen. Für eine Lehrstelle ist der Hauptschulabschluss keine gesetzliche, aber faktische Voraussetzung.<sup>35</sup> Für den Hauptschulabschluss müssen alle Fächer der vierten Klasse Hauptschule positiv abgeschlossen werden, positiv absolvierte Fächer werden anerkannt. Das Nachholen des Hauptschulabschlusses erfolgt in Form einer Externistenprüfung. Für die Prüfung gibt es eigene (modular aufgebaute) Vorbereitungslehrgänge, die von Erwachsenenbildungseinrichtungen angeboten werden. Für die Vorbereitung ist, wie bei allen Externistenprüfungen, kein Kurs oder Lehrgang vorgeschrieben, dh. die Vorbereitung kann auch im Selbststudium erfolgen. Die Kosten für den Vorbereitungslehrgang variieren je nach Bildungseinrichtung und das Angebot der Bildungsförderungen unterscheidet sich zwischen den Bundesländern.

Jährlich wird der Hauptschulabschluss von ca. 300 Personen als Externistenprüfung nachgeholt, größtenteils finanziert aus Mitteln des AMS. (Schneeberger, Schlögl, & Neubauer 2007: 74) und es gibt jährlich mehr als 800 KandidatInnen. (Brandstetter & Luomi-Messerer 2010: 9)

### 5.3. **Akademische Anerkennung und Validierung in Österreich**

#### 5.3.1. Formen der Anerkennung auf Basis von Gleichwertigkeit

##### 5.3.1.1. *Nostrifizierung ausländischer akademischer Grade*

Unter der Nostrifizierung ausländischer akademischer Grade wird die Anerkennung eines ausländischen Studienabschlusses als gleichwertig mit einem inländischen akademischen Abschluss (Bachelor, Master, Diplom, Doktorat) verstanden. Mit der Nostrifizierung ist die völlige Gleichstellung mit dem österreichischen Studienabschluss verbunden, etwa das Führen des entsprechenden österreichischen Grades oder, soweit dies für den jeweiligen österreichischen Abschluss gilt, die Berechtigung für die Ausübung eines Berufes.<sup>36</sup>

Analog zur Nostrifikation im Schulbereich, ist auch im Fall der Nostrifizierung akademischer Grade der Nachweis zu erbringen, dass sie zwingend für die Berufsausübung oder die Fortsetzung der Ausbildung notwendig ist. Der Antrag darf nur einmal an einer österreichischen Hochschule (Universität oder Fachhochschule, bzw. Fachhochschulrat) gestellt werden. (Universitätsgesetz § 90; Fachhochschul-Studiengesetz § 5). Als Kosten fallen € 150 für die Nostrifizierungstaxe an, sowie der Studienbeitrag für den Fall, dass ergänzende Prüfungen vorgeschrieben werden.

In Fällen, in denen der unmittelbare Berufszugang durch die Richtlinie 2005/36/EU geregelt ist, ist eine Nostrifizierung nicht notwendig und daher auch nicht möglich.<sup>37</sup> Die durch EU-Recht vereinfach-

<sup>35</sup> <http://www.arbeiterkammer.at/online/hauptschul-abschluss-2330.html> (30-09-2011)

<sup>36</sup> [http://www.bmwf.gv.at/startseite/studierende/academic\\_mobility/enic\\_naric\\_austria/faq/nostrifizierung\\_auslaendischer\\_akademischer\\_grade/](http://www.bmwf.gv.at/startseite/studierende/academic_mobility/enic_naric_austria/faq/nostrifizierung_auslaendischer_akademischer_grade/)

<sup>37</sup> ebd.

ten, zum Teil sogar automatisierten Formen der Anerkennung durch die zuständigen Berufsbehörden reduzieren die Bedeutung der akademischen Nostrifizierung auf Fälle, in denen diese Richtlinien nicht greifen (etwa bei Antragstellern aus Drittstaaten). Da die Zuständigkeit für Nostrifizierungen bei den Hochschulen liegt und es dafür keine zentrale Erfassung gibt, können die Zahlen nur geschätzt werden. Gemäß Auskunft des BMWF gibt es jährlich etwa 200 Fälle an den Universitäten und rund 100 Fälle an den FHS. Es handelt sich dabei hauptsächlich um medizinische Berufe (Universitäten) bzw. um Gesundheitsberufe (FHS). Die Anträge zur Nostrifizierung werden zum überwiegenden Teil für Abschlüsse aus Drittstaaten gestellt.<sup>38</sup>

#### *5.3.1.2. Gleichwertigkeit aufgrund bilateraler Abkommen*

Zusätzlich bestehen zu einer Reihe von Staaten bilaterale Abkommen, in denen die Gleichwertigkeit von Hochschulstudien geregelt ist. Da bei der Feststellung von Gleichwertigkeit aufgrund von bilateralen Abkommen keine inhaltliche Überprüfung mehr notwendig ist, sondern es sich nur noch um einen administrativen Akt handelt, sind Anträge auf Feststellung von Gleichwertigkeit an das Nationale Informationszentrum für akademische Anerkennung, ENIC NARIC Austria im Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung zu stellen. Jährlich erfolgen rund 100 Anerkennungen von Hochschuldiplomen auf Basis bilateraler Abkommen.<sup>39</sup>

### 5.3.2. Formen der Anrechnung

#### *5.3.2.1. Anerkennung von Prüfungen und Diplomen für das (Weiter-)Studium*

Sollten die Unterschiede zum österreichischen Studium zu groß sein, so kann nach erfolgter Zulassung zum Studium um Anerkennung von Prüfungen aus dem ausländischen Studium angesucht werden.<sup>40</sup>

Auch das Weiterstudium (Master, Doktorat) auf Grundlage eines vorhandenen ausländischen Diploms kann sich in vielen Fällen als eine sinnvolle Alternative zur Nostrifizierung erweisen. (Bichl 2011: 6) Zu diesem Zweck muss das ausländische Diplom fachlich und niveaumäßig den Zulassungsvoraussetzungen für das angestrebte Studium entsprechen, worüber von der einzelnen Hochschule entschieden wird.<sup>41</sup>

### 5.3.3. Formen der Bewertung

#### *5.3.3.1. Empfehlung für die Bewertung ausländischer Hochschuldiplome*

Auf Anfrage erstellt das BMWF (ENIC NARIC AUSTRIA) auch eine kostenlose Empfehlung für die Bewertung eines ausländischen akademischen Diploms. Voraussetzung dafür ist nur die Zusendung einer Kopie des Diploms, sowie die Kopie einer deutschen Übersetzung.

Diese Empfehlung für die Bewertung der Qualifikation von Einzelpersonen basiert auf dem Lissaboner Anerkennungsübereinkommen, in der solche Bewertungen erwähnt werden. Sie hat aber rechtlich keine Verbindlichkeit in dem Sinn, dass sich daraus Berechtigungen ableiten lassen würden.

---

<sup>38</sup> Gespräch mit dem BMWF (ENIC NARIC Austria)

<sup>39</sup> ebd.

<sup>40</sup> [http://www.bmwf.gv.at/startseite/studierende/academic\\_mobility/enic\\_naric\\_austria/faq/nostrifizierung\\_auslaendischer\\_akademischer\\_grade/](http://www.bmwf.gv.at/startseite/studierende/academic_mobility/enic_naric_austria/faq/nostrifizierung_auslaendischer_akademischer_grade/)

<sup>41</sup> [http://www.bmwf.gv.at/startseite/studierende/academic\\_mobility/enic\\_naric\\_austria/faq/anerkennung\\_auslaendischer\\_hochschuldiplome/](http://www.bmwf.gv.at/startseite/studierende/academic_mobility/enic_naric_austria/faq/anerkennung_auslaendischer_hochschuldiplome/)

Vielmehr handelt es sich dabei um eine nicht bindende Einschätzung von im Ausland absolvierten Studien und Prüfungen, die sich etwa mit dem Status der Bildungsinstitution in ihrem Sitzstaat, dem Niveau der hochschulischen Ausbildung, einem Überblick über die Studieninhalte, dem Umfang der Ausbildung, sowie allfälligen beruflichen Berechtigungen befasst. Eine solche informelle Empfehlung entspricht dem Wunsch vieler potentieller ArbeitgeberInnen, aber auch dem Wunsch von Anerkennungsstellen im Vorfeld formeller Anerkennungsverfahren (Kasparovsky 2004: 8).

Da diese Empfehlungen durch das BMWF (ENIC NARIC AUSTRIA) bei der Arbeitssuche und bei Behördenwegen durchaus hilfreich sein können, sind sie auch stark nachgefragt. Im Jahr 2010 wurden rund 1.400 solcher Bewertungsschreiben ausgestellt. (Bichl 2011: 6)

#### *5.3.3.2. Führung ausländischer akademischer Grade*

Um einen ausländischen, akademischen Grad führen zu können, ist keine gesonderte Genehmigung notwendig. Voraussetzung ist allerdings, dass die den Grad verleihende Bildungsinstitution in ihrem Heimatland von öffentlichen Stellen als postsekundäre Bildungseinrichtung anerkannt ist. Im privaten Verkehr (auf Visitenkarten, Briefbögen etc.) können diese Grade entsprechend der Regelungen des Herkunftslandes der ausstellenden Institution geführt werden. In österreichische Urkunden können allerdings nur Grade aus EU- und EWR-Staaten, sowie der Schweiz eingetragen werden.<sup>42</sup>

### 5.3.4. Akademische Validierung nicht formal und informell erworbener Kompetenzen

#### *5.3.4.1. Studienberechtigungsprüfung*

Im Wege einer Studienberechtigungsprüfung kann die eingeschränkte Studienberechtigung für bestimmte Studienrichtungsgruppen an Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und Kollegs erworben werden, die Möglichkeiten für einen späteren Studienwechsel sind daher stark begrenzt. Die Durchführung der Studienberechtigungsprüfung liegt in der Autonomie der Universitäten,<sup>43</sup> für manche Fachhochschulstudien werden bestimmte universitäre Studienberechtigungen anerkannt.<sup>44</sup> Für Pädagogische Hochschulen bestehen eigene Regelungen für Studienberechtigungsprüfungen.

Voraussetzung für die Studienberechtigungsprüfung ist ein Mindestalter von 20 Jahren, berufliche oder andere Formen der Vorbildung als Voraussetzung für das angestrebte Studium, sowie die Staatsangehörigkeit eines EWR-Mitgliedstaates. Insgesamt beginnen pro Jahr rund 300 StudienanfängerInnen auf Basis einer Studienberechtigungsprüfung (96 an Universitäten 2008, 196 an Fachhochschulen 2009, siehe Brandstetter & Luomi-Messerer 2010: 9).

#### *5.3.4.2. Berufliche Qualifikation als Zugangsvoraussetzung an Fachhochschulen*

Als einschlägige berufliche Qualifikation als Zugangsvoraussetzung für Fachhochschulstudien gelten etwa Lehrabschlüsse, der Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule oder sonstige Qualifikationen. Welche Qualifikationen im konkreten Fall anerkannt werden, hängt einerseits von den Regelungen des jeweiligen Studiengangs, aber im Einzelfall auch von der individuellen Bildungskarriere

---

<sup>42</sup> [http://www.bmwf.gv.at/startseite/studierende/academic\\_mobility/enic\\_naric\\_austria/faq/fuehrung\\_akademischer\\_grade/](http://www.bmwf.gv.at/startseite/studierende/academic_mobility/enic_naric_austria/faq/fuehrung_akademischer_grade/)

<sup>43</sup> [http://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/zweiter\\_bildungsweg/studienberechtigungspruefung.php](http://erwachsenenbildung.at/bildungsinfo/zweiter_bildungsweg/studienberechtigungspruefung.php)

<sup>44</sup> [http://www.fhr.ac.at/fhr\\_inhalt/03\\_studium/zugangsvoraussetzungen.htm](http://www.fhr.ac.at/fhr_inhalt/03_studium/zugangsvoraussetzungen.htm)

der BewerberInnen, sowie der Entscheidung der Studiengangsleitung ab. Zum Teil sind auch noch Zusatzprüfungen abzulegen.<sup>45</sup>

## 5.4. Anerkennung und Validierung in der Lehre in Österreich

Es gibt in Österreich derzeit 205 gewerblich, industriell oder dienstleistungsorientierte Lehrberufe, deren Ausbildungsordnungen auf dem Berufsausbildungsgesetz (BAG) basieren. Je nach Lehrberuf kann die Ausbildungszeit zwischen zwei und vier Jahren betragen. Das BAG, das nur den betrieblichen Teil der Lehre regelt, erlaubt auch die gleichzeitige Ausbildung in zwei Lehrberufen und seit 2006 die Ausbildung in modular aufgebauten Lehrberufen.<sup>46</sup>

Auch wenn die Lehre in Österreich besondere Aufmerksamkeit genießt, darf nicht übersehen werden, dass sie keineswegs die einzige Form der Berufsausbildung darstellt. Neben der Ausbildung in akademischen Berufen sind als alternative Formen der Berufsausbildung etwa auch die Ausbildung zu Facharbeitern nach dem land- und forstwirtschaftlichen Berufsausbildungsgesetz, die Ausbildung in berufsbildenden mittleren Schulen, die Ausbildung entsprechend dem Gesundheits- und Krankenpflegegesetz, oder die Ausbildungen in Anstalten für Lehrer- und Erzieherausbildungen zu nennen.

### 5.4.1. Formen der Anerkennung auf Basis von Gleichwertigkeit

#### 5.4.1.1. Gleichhaltung des Berufsausbildungszeugnisses mit der österreichischen Lehrabschlussprüfung (LAP)

Berufliche Qualifikationen im Sinne des Berufsausbildungsgesetzes (BAG), die im Ausland absolviert wurden (unabhängig davon, ob die Ausbildung in einem EWR-Staat erlangt wurde oder nicht), können auf Antrag vom Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend mit einer österreichischen Lehrabschlussprüfung (LAP) gleichgehalten werden.

Der Antrag auf Gleichhaltung kann, wenn er nicht abgewiesen wird, in die volle Gleichhaltung (§ 27a Abs 2 BAG), die Zulassung zur verkürzten Lehrabschlussprüfung (§ 27a Abs 3 BAG) oder die Zulassung zur vollen, ausnahmsweisen Lehrabschlussprüfung im zweiten Bildungsweg (§ 23 Abs 5 BAG) münden (siehe auch unten 5.4.3.1).

Im Jahr 2010 hat das BMWFJ 359 Gleichhaltungsverfahren abgeschlossen. Davon wurden 199 direkte Anerkennungen ausländischer Prüfungszeugnisse gemäß §27a Abs. 2 BAG ausgesprochen. Aufgrund von Ausbildungsunterschieden erhielten 159 Personen einen Bescheid auf Zulassung zur „verkleinerten LAP“ gemäß § 27a Abs. 3 BAG, ein Antragssteller wurde mit Bescheid abgewiesen. Für 2011 ist eine Zunahme der Zahl der Gleichhaltungsverfahren absehbar, ein Umstand, der auf die Öffnung der Arbeitsmärkte für die neuen Mitgliedsländer zurückzuführen ist.<sup>47</sup>

#### 5.4.1.2. Gleichhaltung auf Basis von Berufsbildungsabkommen

Mit Deutschland, Südtirol und Ungarn gibt es Berufsbildungsabkommen,<sup>48</sup> die die Feststellung der Gleichhaltung erleichtern. Damit sind 395 deutsche Prüfungszeugnisse und 26 Meisterprüfungen mit österreichischen Prüfungen/Zeugnissen gleichgehalten, weiters 56 österreichische Lehrabschlussprü-

<sup>45</sup> [http://www.fhr.ac.at/fhr\\_inhalt/03\\_studium/zugangsvoraussetzungen.htm#einschl\\_berufliche\\_qf](http://www.fhr.ac.at/fhr_inhalt/03_studium/zugangsvoraussetzungen.htm#einschl_berufliche_qf)

<sup>46</sup> <http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/LehrberufeInOesterreich/Seiten/default.aspx>

<sup>47</sup> Quelle: BMWFJ, Abt I/4 Berufsausbildung

<sup>48</sup> [http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/InternationaleBerufsausbildung/Seiten/Gleichhaltungeiner\\_ausl%C3%A4ndischenBerufsausbildungmitder%C3%B6sterreichischenLehrabschlusspr%C3%BCfung.aspx](http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/InternationaleBerufsausbildung/Seiten/Gleichhaltungeiner_ausl%C3%A4ndischenBerufsausbildungmitder%C3%B6sterreichischenLehrabschlusspr%C3%BCfung.aspx) (17-08-2011)

fungen mit 56 ungarischen Facharbeiterprüfungen, sowie 77 Lehrabschlussprüfungen mit Südtirol. Die tatsächlich durchgeführten Gleichhaltungsverfahren sind in den oben (5.4.1.1) angeführten Zahlen schon enthalten.

## 5.4.2. Formen der Anrechnung

### 5.4.2.1. Anrechnung von Auslandspraktika auf die Lehrzeit

Berufspraktika im Ausland bieten Lehrlingen die Möglichkeit, internationale Erfahrungen zu sammeln. Diese Berufspraktika können im Ausmaß von vier Monaten pro Lehrjahr auf die zu absolvierende Lehrzeit angerechnet werden. Besonders unterstützt wird die Anrechnung durch den Europass, eine europaweit einheitliche Form zur Dokumentation von Ausbildungen. Der Europass besteht aus den folgenden, standardisierten Instrumenten: dem Lebenslauf, dem Mobilitätsnachweis, der Zeugniserläuterung und dem Diplomzusatz, sowie dem Sprachenpass.<sup>49</sup>

## 5.4.3. Validierung nicht formal und informell erworbener Kompetenzen in der Lehre

### 5.4.3.1. Lehrabschlussprüfung (LAP) im zweiten Bildungsweg

Die ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung (LAP) nach § 23 Abs. 5 des Berufsausbildungsgesetz (BAG) wird oft auch als LAP im zweiten Bildungsweg bezeichnet. Sie ermöglicht den Antritt zur LAP entweder unter der Voraussetzung, dass die im Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse auf anderem Weg (etwa durch lange Anlerntätigkeit) erworben wurden (BAG § 23 Abs 5a), oder wenn mindestens die Hälfte der Lehrzeit absolviert wurde und kein Lehrvertrag für die fehlende Lehrzeit abgeschlossen werden kann (BAG § 23 Abs 5a). Mit 10.122 Antritten zur LAP im Jahr 2010 machen die ausnahmsweisen Zulassungen immerhin 17,3% aller insgesamt 58.568 Prüfungsantritte zur LAP aus, was die quantitative Relevanz dieser Form der Anerkennung nicht-formal und informell erworbener Kompetenzen unter Beweis stellt. Beeindruckend ist auch der Umstand, dass dieser Anteil der LAP im zweiten Bildungsweg an der Gesamtheit der Prüfungsantritte in den letzten acht Jahren fast verdoppelt hat (von 9,8% in 2003). Allerdings bestanden nur 8.039 (oder 79,4%) der zur LAP nach § 23 Abs. 5 angetretenen Personen die Prüfung (Dornmayr & Nowak 2011: 105).

Die ausnahmsweise Zulassung zur LAP erfolgt über die Bezirksverwaltungsbehörde, die vor einem Bescheid die jeweiligen Landeskammern der WKO und der AK anhören muss. Durchgeführt werden die LAPs im zweiten Bildungsweg über die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer in den Bundesländern. Auf der Bundesebene sind das Wirtschaftsministerium und die Sozialpartner, die im Bundesberufsausbildungsbeirat und in den Landesberufsausbildungsbeiräten vertreten sind, wichtige Akteure (Schneeberger, Schlögl, Neugebauer 2009; Schneeberger & Nowak 2008: 31).

## 5.5. Berufliche Anerkennung und Validierung in Österreich

Um das Wesen beruflicher Anerkennung zu verstehen, ist es wichtig, zwischen reglementierten und nicht reglementierten Berufen zu unterscheiden. Ein reglementierter Beruf ist dadurch gekennzeichnet, dass Rechts- und Verwaltungsvorschriften den Nachweis bestimmter Qualifikationen als Voraus-

---

<sup>49</sup> <http://www.bmwfj.gv.at/BERUFSAUSBILDUNG/INTERNATIONALEBERUFSAUSBILDUNG/Seiten/Austauschprogramme.aspx>

setzung für den Berufszugang und das Recht der Berufsausübung festlegen. Für nicht reglementierte Berufe bestehen solche gesetzlichen Vorgaben nicht.

### 5.5.1. Reglementierte Berufe in Österreich

Die wohl umfangreichste und vollständigste Liste reglementierter Berufe in Österreich wurde als Reaktion auf die Richtlinie 2005/36/EG für die Reglementierte Berufe Datenbank<sup>50</sup> der Europäischen Kommission erstellt. Für die Pflege der österreichischen Einträge ist das BMWJF zuständig ist.

Die Liste der in der Reglementierte Berufe Datenbank genannten Berufe in Österreich findet sich in überarbeiteter Form in Anhang 2: Reglementierte Berufe in Österreich. Sie führt in Summe 211 reglementierte Berufe an, eine Zahl, die aus mehreren Gründen relativiert werden muss:

- In einigen Fällen kommt es zu Doppelnennungen von Berufen mit auslaufenden Berufsregelungen, die aufgrund von Übergangsbestimmung neben den neuen Regelungen weiter bestehen.
- In einigen Fällen sind allgemeine Berufsbezeichnungen in weitere Spezialisierungen gegliedert. So sind etwa neben dem Arzt mit Grundausbildung noch zusätzlich 32 Formen der Spezialisierung (Fachärzte) als eigene, reglementierte Berufe angeführt.
- In wenigen Fällen sind eng verwandte Berufe durch unterschiedliche Gesetze und Zuständigkeiten geregelt. Exemplarisch zu nennen ist etwa die Unterscheidung zwischen Buchhalter (It. Bilanzbuchhaltergesetz), Selbständiger Buchhalter (It. Wirtschaftstreuhänderberufsgesetz) und Gewerblicher Buchhalter (It. GewO).
- In wenigen Fällen sind eng verwandte Berufe hierarchisch unterschieden, etwa im Fall der Universitätsprofessoren, Universitätsassistenten und Universitätsdozenten.
- Es sind noch nicht alle reglementierten Berufe in dieser Liste erfasst (z. B. fehlen etwa Notare oder Rauchfangkehrer), was damit zu tun haben kann, dass in diesen Berufen noch keine Anträge auf Anerkennung gestellt wurden.

#### 5.5.1.1. Formen der Anerkennung von Berufsqualifikationen in reglementierten Berufen

Für EU-, EWR- und Schweizer BürgerInnen gilt für reglementierte Berufe die Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen. Die Zuständigkeit für die Anerkennung liegt bei verschiedenen Stellen, zu nennen sind die berufsständischen Einrichtungen, Bundesländer und Bundesministerien, die weiter unten noch näher beschrieben werden. Das BMWJF ist auch die koordinierende nationale und internationale Kontaktstelle.<sup>51</sup>

Folgt man der Logik der Richtlinie 2005/36/EG, dann gibt es prinzipiell vier Formen der Anerkennung von Berufsqualifikationen:

---

<sup>50</sup> [http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/regprof/index.cfm](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm)

<sup>51</sup> <http://www.bmwjf.gv.at/Berufsausbildung/InternationaleBerufsausbildung/Seiten/EU-Diplomanerkennung.aspx> (30-09-2011)

- Anzeige grenzüberschreitender Dienstleistung<sup>52</sup>

Staatsangehörige aus EU oder EWR Ländern, die in einem dieser Länder über eine Berufsberechtigung für einen in Österreich reglementierten Beruf verfügen, können, wenn sie keine dauerhafte Niederlassung in Österreich anstreben, unter bestimmten Voraussetzungen eine vorübergehende grenzüberschreitende Dienstleistung erbringen. Die Erbringung einer grenzüberschreitenden Dienstleistung ist bei der zuständigen Berufsbehörde anzuzeigen.

- Gleichhaltung von Ausbildungsnachweisen<sup>53</sup>

Diese Form der Anerkennung setzt auf einen Vergleich der ausländischen Ausbildungsnachweise mit im Inland geforderten Ausbildungen in Bezug auf Niveau, Inhalt und Umfang der Ausbildung in den betroffenen reglementierten Berufen. Sollten wesentliche Unterschiede bestehen, müssen diese durch Prüfungen ausgeglichen werden.

- Anerkennung der Berufserfahrung<sup>54</sup>

Für diese Form der Anerkennung sind Berufe definiert, in denen dokumentierte Berufserfahrung als ausreichender Nachweis für die Berufsbefähigung anerkannt werden kann.

- Automatische Anerkennung auf Basis harmonisierter Ausbildungserfordernisse<sup>55</sup>

Diese Form der Anerkennung betrifft sieben Berufsgruppen (Arzt, Zahnarzt, Tierarzt, Hebamme, diplomierte Krankenschwester/-pfleger, Apotheker, Architekt), in denen die automatisch als gleichwertig anzuerkennenden (weil auf harmonisierten Mindestanforderungen basierenden) ausländischen Ausbildungsnachweise aus allen EU-Mitgliedsländern taxativ aufgelistet sind.

In den folgenden Abschnitten wird dargestellt, welche Form der Anerkennung auf welche Gruppen reglementierter Berufe angewandt wird.

#### *5.5.1.2. Anzeige grenzüberschreitender Dienstleistungen*

Prinzipiell wäre die Erbringung grenzüberschreitender Dienstleistungen in vielen unterschiedlichen Branchen möglich, die von der Richtlinie 2005/36/EG erfasst sind<sup>56</sup>. In der österreichischen Praxis fallen grenzüberschreitende Dienstleistungen aber vor allem im Bereich der gewerblichen Tätigkeiten an.

Für vorübergehende grenzüberschreitende Dienstleistungen in reglementierten Gewerben entfällt der in Österreich vorgeschriebene Befähigungsnachweis, wenn diese Tätigkeit im Niederlassungsland reglementiert ist, eine reglementierte Ausbildung vorliegt, oder die gewerbliche Tätigkeit schon mindestens zwei Jahre ausgeübt wurde. Die Erbringung einer grenzüberschreitenden Dienstleistung in

<sup>52</sup> Titel II der Richtlinie 2005/36/EG: Dienstleistungsfreiheit

<sup>53</sup> Kapitel I der Richtlinie 2005/36/EG: Allgemeine Regelung für die Anerkennung von Ausbildungsnachweisen

<sup>54</sup> Kapitel II der Richtlinie 2005/36/EG: Anerkennung der Berufserfahrung

<sup>55</sup> Kapitel III der Richtlinie 2005/36/EU: Anerkennung auf der Grundlage der Koordinierung der Mindestanforderungen an die Ausbildung

<sup>56</sup> Im Benutzerleitfaden zur Richtlinie 2005/36/EG sind als Beispiele für vorübergehende grenzüberschreitende Dienstleistungen etwa die mehrmonatige Urlaubsvertretung in einer Tierarztpraxis oder die regelmäßig stattfindende, mehrtägige Behandlung von Patienten in einem Nachbarland angeführt (EU-Kommission 2009: 16)

Österreich ist dann beim BMWFJ anzuzeigen und wird im Dienstleisterregister<sup>57</sup> vermerkt. Die Anzeige ist jährlich zu erneuern.<sup>58</sup>

#### 5.5.1.3. Gleichhaltung von Ausbildungsnachweisen (104)

Entsprechend der Systematik der Richtlinie 2005/36/EG unterscheidet die Datenbank im Bereich der allgemeinen Regelung für die Anerkennung von Ausbildungsnachweisen<sup>59</sup> die folgenden Kategorien nach Ausbildungsniveaus:

- Befähigungsnachweis (7)

Darunter fallen einfache Befähigungsnachweise aufgrund von spezifischen Prüfungen, etwa für Tanzlehrer, Höhlenführer oder Berufsjäger. Für Österreich werden hier 7 Berufe gelistet.

- Diplom, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird (19)

Für Österreich werden hier 11 nichtärztliche Gesundheitsberufe, 5 Pflegeberufe und 3 Spezialformen von Sportlehrern angeführt.

- Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird (42)

Für Österreich werden hier 3 nichtärztliche Gesundheitsberufe, 2 landwirtschaftliche Berufe, 29 Gewerbe, 4 Bilanzbuchhaltungsberufe und 4 pädagogische Berufe und Berufe im öffentlichen Dienst genannt.

- Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird (36)

In diese Kategorie fallen 10 nichtärztliche Gesundheitsberufe, 3 land- und forstwirtschaftliche Berufe, 14 pädagogische Berufe und Berufe im öffentlichen Dienst, 3 Gewerbe, sowie 6 freie Berufe.

- Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mehr als 4 Jahren erteilt wird (0)

Für Österreich sind in dieser Kategorie keine Berufe gemeldet.

#### 5.5.1.4. Anerkennung der Berufserfahrung (66)

Eine eigenständige Kategorie bilden reglementierte Berufe, die aufgrund von nachweisbaren Berufserfahrungen als Selbständige oder Betriebsleiter, oder aufgrund solcher Berufserfahrungen in Verbindung mit spezifischen Ausbildungen anerkannt werden können.<sup>60</sup>

Für Österreich werden in dieser Kategorie 66 Gewerbe genannt, andere Berufe kommen hier nicht vor.

#### 5.5.1.5. Automatische Anerkennung auf Basis harmonisierter Ausbildungserfordernisse (40)

Eine weitere, eigenständige Kategorie bilden Berufe, für deren Ausbildung die Mindestanforderungen EU-weit harmonisiert wurden.<sup>61</sup> Die zuständigen Stellen in den Mitgliedsländern der EU sind dazu

<sup>57</sup> <https://dlr.bmwfi.gv.at/Search/SearchCompany.aspx>

<sup>58</sup> <http://www.bmwfi.gv.at/UNTERNEHMEN/GEWERBE/Seiten/Gewerbeaus%C3%BCbungdurchUnternehmensausanderenEUEWR-Staaten.aspx>

<sup>59</sup> Kapitel I der Richtlinie 2005/36/EG: Allgemeine Regelung für die Anerkennung von Ausbildungsnachweisen

<sup>60</sup> Kapitel II der Richtlinie 2005/36/EG: Anerkennung der Berufserfahrung



verpflichtet, die im Anhang V der Richtlinie 2005/36/EG taxativ aufgelisteten Ausbildungsnachweise anderer Länder automatisch anzuerkennen.

In diese Kategorie fallen zwei nichtärztliche Gesundheitsberufe: Diplomierte Krankenschwester/-pfleger und Hebamme, sowie die folgenden 38 freien Berufe: Arzt/Ärztin (in 33 Fachgebieten), Zahnarzt/Zahnärztin, Tierarzt/Tierärztin, ApothekerIn, sowie ArchitektIn (in zwei Ausprägungen).

#### *5.5.1.6. Reglementierte Berufe nach Sparten und Zuständigkeiten*

Es gibt eine Reihe heterogener Regelungen zur Berufsankennung in Österreich, die stark mit den unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen und Statusgruppen zusammen hängen, in denen die jeweiligen Berufe ausgeübt werden. Im Folgenden werden die 211 Berufe, die in der Reglementierte Berufe Datenbank gelistet sind, nach Sparten und Zuständigkeit geordnet.

- Freie Berufe (44)

In Österreich werden unter freien Berufen solche Berufe verstanden, die im öffentlichen Interesse sind und deren Ausübung nicht der Gewerbeordnung unterliegt, sondern die durch spezifische Berufsgesetze und standesrechtliche Vorgaben geregelt werden. Die Gruppe der freien Berufe umfasst neun Berufsstände: Apotheker, Arzt, Notar, Patentanwalt, Rechtsanwalt, Tierarzt, Wirtschaftstreuhänder, Zahnarzt und Ziviltechniker. Für jeden dieser neun Berufsstände gibt es jeweils eigene Gesetze und jeweils eigene Kammern, die für Berufsankennungen zuständig sind. Insgesamt können Regelungen zu 44 freien Berufen gefunden werden, davon fallen 40 unter die harmonisierten Ausbildungsanforderungen der EU, bzw. unter die Regel der automatischen Anerkennung.

- Reglementierte Gewerbe (98)

Die österreichische Gewerbeordnung (GewO) regelt Tätigkeiten, die selbständig, mit Gewinnabsicht und mit unternehmerischem Risiko durchgeführt werden. Seit der Novelle 2002 unterscheidet die GewO zwischen drei Arten von Gewerbe: freie Gewerbe, reglementierte Gewerbe und Teilgewerbe.

Reglementierte Gewerbe sind dadurch gekennzeichnet, dass für ihre Anmeldung und selbständige Ausübung vorgeschriebene Befähigungsnachweise erbracht werden müssen. Teilgewerbe sind Tätigkeiten reglementierter Gewerbe, deren selbständige Ausführung auch mit einem einfacheren Befähigungsnachweis (etwa: Lehrabschlussprüfung, Praxiszeiten) genehmigt werden kann. Das Kennzeichen freier Gewerbe besteht darin, dass für ihre Anmeldung und Ausübung keine Befähigungsnachweise erforderlich sind, weshalb sie auch nicht in der Liste der reglementierten Berufe aufscheinen.

Laut § 94 der Gewerbeordnung (GewO) gibt es derzeit 80 reglementierte Gewerbe in Österreich. In der Liste der Reglementierten Berufe Datenbank der EU scheinen insgesamt 98 gewerbliche Berufe auf. Dieser Umstand kann vor allem auf Mehrfachnennungen aufgrund von Spezialisierungen oder aufgrund von auslaufenden Regulierungen zurück geführt werden.

Entsprechend den Anforderungen der Richtlinie 2005/36/EG, die in § 373 der österreichischen Gewerbeordnung (GewO) Eingang gefunden haben, können Unternehmer aus anderen EU/EWR Staaten auf zwei verschiedene Arten in Österreich gewerblich tätig werden, entweder vorübergehend durch

---

<sup>61</sup> Kapitel III der Richtlinie 2005/36/EG: Anerkennung auf der Grundlage der Koordinierung der Mindestanforderungen an die Ausbildung

eine grenzüberschreitende Dienstleistung, oder aufgrund einer Niederlassung in Österreich.<sup>62</sup> Zur vorübergehenden grenzüberschreitenden Dienstleistung muss (lt. § 373a GewO) der Nachweis einer reglementierten Ausbildung oder die mindestens 2-jährige Tätigkeit im Gewerbe nachgewiesen werden. 2010 wurden 1.766 Dienstleistungsanzeigen (sowie 418 Erneuerungen dieser Dienstleistungsanzeigen, insgesamt also 2.184 Dienstleistungsanzeigen) positiv beschieden und in 109 Fällen abgelehnt. Zum Zweck der Anerkennung von Berufsqualifikationen<sup>63</sup> für die Niederlassung in Österreich können entweder (lt. § 373c GewO) Anträge auf Anerkennung von tatsächlichen Tätigkeiten (Berufserfahrungen) als Selbständige bzw. als Betriebsleiter als ausreichender Nachweis der Befähigung gestellt werden, oder (lt. § 373d GewO) Anträge auf Gleichhaltung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen (Zeugnisse, Diplome) mit den entsprechenden österreichischen Abschlüssen. 2010 wurden 305 Anträge auf Anerkennung (254 positiv, 51 negativ), sowie 66 Anträge auf Gleichhaltung (57 positiv, 9 negativ)<sup>64</sup> entschieden.

Für Personen, die ihre Berufsbefähigung in einem Drittstaat erworben haben, ist der individuelle Befähigungsnachweis (§ 19 GewO) eine Möglichkeit, um den Zugang zu einem reglementierten Gewerbe zu erlangen. Anträge werden bei der jeweils zuständigen, regionalen Gewerbebehörde (Bezirkshauptmannschaft, Magistrat) eingebracht, die in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskammer die Gleichwertigkeit von Ausbildungsnachweisen überprüft und gegebenenfalls Ergänzungsprüfungen vorschreiben kann.

- Nichtärztliche Gesundheitsberufe (23)

Aufgrund der hohen Verantwortung für ihre PatientInnen unterliegen Gesundheitsberufe einer besonders strengen Reglementierung. Unabhängig davon, ob der Beruf in einem selbständigen oder in einem unselbständigen Arbeitsverhältnis ausgeübt wird, bedarf die Ausübung von Gesundheitsberufen in Österreich in jedem Fall einer individuellen Berufsberechtigung. Dies gilt auch für nichtärztliche Gesundheitsberufe.

Wie in Tabelle 9 dargestellt, unterscheidet sich die Zuständigkeit in Anerkennungsfragen bei nicht-ärztlichen Gesundheitsberufen sowohl danach, ob es sich um eine Anerkennung entsprechend der Richtlinie 2005/36/EU (für EU / EWR, bzw. Schweizer Abschlüsse) oder um eine Nostrifikation (Feststellung der Gleichwertigkeit für Abschlüsse aus Drittstaaten) handelt, als auch nach Berufsgruppen.

Berufszulassungen nach der Richtlinie 2005/36/EU für nichtärztliche Gesundheitsberufe werden zum überwiegenden Teil vom BMG vorgenommen, mit Ausnahme der Hebammen und der Apotheker, für die ihre jeweiligen Berufsvertretungen (Hebammengremium, Apothekerkammer) zuständig sind. Für die Berufszulassung von Psychologen, Psychotherapeuten und Musiktherapeuten (für die auch die kostenpflichtige Eintragung in die jeweilige Berufsliste notwendig ist) ist im BMG die Abteilung II/A/3 zuständig.

Für die Berufszulassung nach Richtlinie 2005/36/EU in allen anderen nichtärztlichen Gesundheitsberufen (Medizinisch-technische Dienste, Krankenpflege, MasseurIn, SanitäterIn) ist im BMG die Abteilung II/A/2 zuständig. Für diese Bereiche wurde auch das „verkürzte Berufszulassungsverfahren (One-Stop)“ entwickelt, das es ermöglicht, bei Erfüllung aller Voraussetzungen innerhalb eines Tages die

---

<sup>62</sup> <http://www.bmwfj.gv.at/Unternehmen/Gewerbe/Seiten/GewerbeausübungdurchUnternehmenausanderenEUEWR-Staaten.asp>

<sup>63</sup> <http://www.bmwfj.gv.at/Unternehmen/Gewerbe/Seiten/BerufsqualifikationenausanderenEUEWR-Staaten.aspx>

<sup>64</sup> Quelle der Antragsstatistik: bm:wfj, Sektion/Abteilung I/7.

Zulassung zu erlangen.<sup>65</sup> 2010 wurden 1.596 Berufszulassungsverfahren durchgeführt, davon 649 als verkürzte Verfahren (bm:g 2010: 13). Bei den PsychologInnen, PsychotherapeutInnen und MusiktherapeutInnen sind die Zahlen mit 5 Verfahren im selben Zeitraum deutlich geringer. Dies liegt einerseits daran, dass diese Berufe nur in wenigen anderen Ländern reglementiert sind und andererseits an der besonders hohen Bedeutung der Landessprache in diesen zuletzt genannten Berufen.<sup>66</sup>

**Tabelle 9: Zuständigkeiten für die Anerkennung ausländischer Qualifikationen in den nichtärztlichen Gesundheitsberufen**

	<b>EU / EWR, Schweiz: Berufsanerkennung</b> (nach Richtlinie 2005/36/EU)	<b>Drittstaaten: Nostrifikation</b> (Feststellung der Gleichwertigkeit)
Klinische Psychologin / Klinischer Psychologe	BMG, Abt. II/A/3	Universitäten
Gesundheitspsychologin / Gesundheitspsychologe	BMG, Abt. II/A/3	Universitäten
Psychotherapeutin / Psychotherapeut	BMG, Abt. II/A/3	Universitäten
Musiktherapeutin / Musiktherapeut	BMG, Abt. II/A/3	Universitäten, FHR (FHS-Kollegium)
Apothekerin / Apotheker	Österreichische Apothekerkammer	Universitäten
Hebamme	Österreichisches Hebammengremium	FHR (FHS-Kollegium)
Gehobene Medizinisch-Technische Dienste Physiotherapeutischer Dienst Medizinisch-technischer Laboratoriumsdienst Radiologisch-technischer Dienst Diätendienst und ernährungsmedizinischer Beratungsdienst Ergotherapeutischer Dienst Logopädisch-phoniatrisch-audiologischer Dienst Orthoptischer Dienst	BMG, Abt. II/A/2	FHR (FHS-Kollegium)
Gesundheits- und Krankenpflegeberufe Gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege Pflegehilfe	BMG, Abt. II/A/2	Amt der Landesregierung, Magistrat der Stadt Wien
Kardiotechnischer Dienst	BMG, Abt. II/A/2	BMG, Abt. II/A/2
Medizinisch-technischer Fachdienst	BMG, Abt. II/A/2	Amt der Landesregierung, Magistrat der Stadt Wien
Medizinische Masseurin und Heilmasseurin / Medizinischer Masseur und Heilmasseur	BMG, Abt. II/A/2	Amt der Landesregierung, Magistrat der Stadt Wien
Sanitäterin / Sanitäter	BMG, Abt. II/A/2	Amt der Landesregierung, Magistrat der Stadt Wien
Sanitätshilfsdienste	BMG, Abt. II/A/2	Amt der Landesregierung, Magistrat der Stadt Wien

Q: Weiss (2011); bm:g (2011), eigene Darstellung

Anders verhalten sich die Zuständigkeiten im Fall von Qualifikationen aus Drittstaaten, bei denen die Nostrifizierung (Feststellung der Gleichwertigkeit von Ausbildungsnachweisen) erforderlich wird. Bei den nichtärztlichen Berufen, denen in Österreich eine akademische Ausbildung zugrunde liegt (Psychologen, Psychotherapeuten, Musiktherapeuten, Apotheker, Hebammen, Gehobene Medizinisch-Technische Dienste), sind die jeweiligen Hochschulen für die Nostrifikation zuständig. Abgesehen von Kardiotechnischen Dienst, der in die Verantwortung des BMG, Abteilung II/A/2 fällt, sind bei den Drittstaatenangehörigen für die meisten anderen Berufe (Krankenpflege, MasseurIn, SanitäterIn) die Bundesländer zuständig.

<sup>65</sup> Das verkürzte Verfahren wird von rund der Hälfte der AntragstellerInnen in Anspruch genommen und wurde mit dem „Österreichischen Verwaltungspreis 2006“ ausgezeichnet.

<http://www.bmg.gv.at/home/Schwerpunkte/Berufe/Anerkennung/>

<sup>66</sup> Quelle: BMG, Abteilung II/A/3

Meist müssen für Nostrifizierungen Ergänzungsprüfungen absolviert werden, für die verschiedene Vorbereitungskurse und Anpassungslehrgänge angeboten werden.<sup>67</sup> Die Auswahl der BewerberInnen um die knappen Ausbildungsplätze erfolgt auf Basis anspruchsvoller Eignungstests. Anforderungen und Prüfungsfrequenz können in den einzelnen Bundesländern durchaus unterschiedlich ausfallen (Bichl 2011: 7).

- Pädagogische Berufe und Berufe im öffentlichen Dienst (18)

Zu dieser Kategorie geregelter Berufe gehören einerseits Lehrende an öffentlichen Bildungseinrichtungen (also z. B. KindergartenpädagogInnen, ErzieherInnen, LehrerInnen an öffentlichen Schulen oder UniversitätsprofessorInnen und –assistentInnen, nicht aber privatrechtlich verpflichtete Lehrkräfte an Fachhochschulen), andererseits unterschiedliche Kategorien öffentlich Bediensteter in Gemeinden, Ländern und auf Bundesebene. Zum Bund ressortieren Lehrende im gehobenen sekundären Bildungssektor (AHS, BHS in der Zuständigkeit des BMUKK) und an Universitäten (BMWF), Lehrende an Volks-, Haupt- und Berufsschulen fallen dagegen in die Zuständigkeit der Länder. Auch bei den öffentlichen Bediensteten gibt es sowohl Landes- als auch Bundeszuständigkeiten.

- Land- und forstwirtschaftliche Berufe (5)

Reglementierte land- und forstwirtschaftliche Berufe können entweder mit Diplomen nach einer mindestens 3-4 jährigen postsekundären Ausbildung abschließen (Forstwirt, Forstassistent oder land- und forstwirtschaftlicher Berater), oder mit einem Diplom nach einer kürzeren postsekundären Ausbildung (Förster, Meister in der Land- und Forstwirtschaft). Für die meisten dieser Berufe ist das BMLFUW zuständig, nur die genannten Meisterberufe (und ihre verschiedenen Spezialisierungen) fallen in die Kompetenz der Länder.

- Buchhaltungsberufe (4)

Die relativ geringe Zahl an Buchhaltungsberufen hat eine besonders differenzierte Struktur der Zuständigkeiten. Bilanzbuchhalter, Personalverrechner und Buchhalter fallen in die Zuständigkeit der Paritätischen Kommission. Selbständige Buchhalter können entweder zur Paritätischen Kommission, oder zur Kammer der Wirtschaftstreuhänder ressortieren. Gewerbliche Buchhalter<sup>68</sup> gehören dagegen zu den Gewerben und fallen daher in die Zuständigkeit der Wirtschaftskammer bzw. in Anerkennungsfragen in die des BMWFJ.

- Pflegeberufe (5)

Pflegeberufe, die Abschlüsse auf Sekundarniveau voraussetzen, wie etwa Altenhelfer, Kleinkinderbetreuer oder Heimhelfer, werden auf Länderebene geregelt.

- Sportlehrer (3)

Spezialisierte Formen von Sportlehrern, konkret Berg- und Schiführer, Schneesportlehrer und Bergsportlehrer, sind auf Landesebene geregelt. Voraussetzung für den Zugang zu diesen Berufen sind Ausbildungen auf Sekundarniveau.

---

<sup>67</sup> Siehe exemplarisch für Wien etwa: <http://www.wien.gv.at/ma15/nostrifikationskurse.htm>

<sup>68</sup> Gewerbliche Buchhalter werden hier im Kontext der Buchhaltungsberufe beschrieben, aber zur Gruppe der Gewerbe zu gerechnet.

- Berufe auf Basis von Befähigungsnachweisen (7)

In diese Kategorien fallen Berufe wie Tanzschullehrer, Berufsjäger, Besamungstechniker oder Höhlen- bzw. Schluchtenführer. Der Zugang zu diesen Berufen ist auf Länderebene geregelt.

## 5.5.2. Nicht reglementierte Berufe

Wie groß der Anteil der Beschäftigten in reglementierten gegenüber dem Anteil der Beschäftigten in nicht reglementierten Berufen in Österreich ist, wird derzeit statistisch nicht erfasst.<sup>69</sup> Experten schätzen allerdings, dass deutlich über fünfzig Prozent der Beschäftigten in nicht reglementierten Berufen tätig sind.<sup>70</sup>

### 5.5.2.1. Freie Gewerbe

Ohne Anspruch auf Vollständigkeit erstellte das BMWFJ eine Liste freier Unternehmenstätigkeiten<sup>71</sup>, die insgesamt über 870 unternehmerische Tätigkeiten umfasst, die prinzipiell als freie Gewerbe ausgeübt werden können. Beispiele sind etwa Filmproduzenten, Grafiker, Handelsgewerbe, Sportmanagement oder Werbeagenturen.

Da für die Ausübung freier Gewerbe keine formalen Befähigungsnachweise erforderlich sind, gibt es in diesem Bereich keine formale Anerkennung von ausländischen Qualifikationen.

### 5.5.2.2. Sonstige Berufe

Neben Schule, Studium und Lehre gibt es eine Reihe anderer Berufe, für die oft in den Beschäftigungsunternehmen selbst ausgebildet wird. Darunter fallen etwa Berufe wie BriefträgerIn, FlugbegleiterIn, LokomotivführerIn oder FitnesstrainerIn.<sup>72</sup> Die meisten dieser Berufe scheinen nicht in der Reglementierte Berufe Datenbank auf.

### 5.5.2.3. Unselbständig Beschäftigte

Für eine Vielzahl an Tätigkeiten von unselbständig Beschäftigten sind spezifische Qualifikationen zwar hilfreich, um Beschäftigung zu erlangen, aber keine gesetzliche Voraussetzung, um in ihrem Bereich unselbständig tätig zu werden. So benötigen im Regelfall nur BetriebsleiterInnen oder GeschäftsführerInnen von Gewerbebetrieben einen Befähigungsnachweis zur gesetzlichen Berufsbezeichnung, nicht aber ihre MitarbeiterInnen.

## 5.5.3. Berufliche Validierung von Kompetenzen

### 5.5.3.1. Verleihung des Berufstitels Ingenieur

Die Standesbezeichnung bzw. der Berufstitel „Ingenieur“ kann auf Antrag verliehen werden. Zugang zu diesem Titel erhält man auf zwei Wegen. Wenn ein Reifezeugnis einer inländischen HTL vorhanden ist, müssen mindesten dreijährige fachbezogene Praxis nachgewiesen werden. Ist kein österreichisches HTL-Zeugnis vorhanden, ist der Nachweis gleichwertiger fachlicher und allgemeiner Kennt-

<sup>69</sup> Übereinstimmende Auskunft von Statistik Austria und WKÖ.

<sup>70</sup> So etwa in der Expertenrunde vom 12.09.2011

<sup>71</sup> [http://www.bmwfj.gv.at/Unternehmen/Gewerbe/Documents/I\\_7\\_Liste%20freier%20Unternehmen%C3%A4tigkeiten01062011.pdf](http://www.bmwfj.gv.at/Unternehmen/Gewerbe/Documents/I_7_Liste%20freier%20Unternehmen%C3%A4tigkeiten01062011.pdf)

<sup>72</sup> <http://www.beruflexikon.at/>

nisse erforderlich, sowie der Nachweis einer mindestens sechsjährigen einschlägigen Praxis.<sup>73</sup> Pro Jahr werden rund 3.800 Ingenieurtitel verliehen, davon rund 3.500 vom BMWFJ, der Rest vom BML-FUW. Da der Berufstitel Ingenieur nicht in das formale Bildungssystem eingebunden ist, sondern einen eigenständigen Abschluss darstellt, kann er als summative Form der Validierung verstanden werden (Schneeberger, Schlögel, Neubauer 2007: 71).

#### *5.5.3.2. Meisterprüfung – Befähigungsprüfung – Unternehmerprüfung – Ausbilderprüfung*

Diese vier Prüfungen sind seit 2002 in der Gewerbeordnung geregelt, da sie den Weg zur Gewerbeberechtigung in reglementierten Gewerben bzw. den Zugang zur selbständigen Tätigkeit für Gewerbetreibende regeln. Meisterprüfungen sind für Handwerke notwendig, Befähigungsprüfungen für andere reglementierte Gewerbe. In beiden Fällen kann die bestandene Lehrabschlussprüfung angerechnet werden bzw. Teile der Prüfung ersetzen. In der Unternehmerprüfung wird kaufmännisches Basiswissen für die erfolgreiche Unternehmensführung geprüft, in der Ausbilderprüfung Basiswissen für die Lehrlingsausbildung. Zuständige Prüfungsstellen sind die Meisterprüfungsstellen der Länderkammern der WKO.<sup>74</sup> Im Jahr 2003 wurden insgesamt 5.020 Meister- oder Befähigungsprüfungen abgelegt. Da diese Prüfungen als Möglichkeit zur Anerkennung nicht formal oder informell erworbener Kompetenzen und als eigenständiger Abschluss angesehen werden können, werden sie von Schneeberger, Schlögl & Neubauer (2009: 119ff) der summativen Validierung zugerechnet.

## **5.6. Übersicht: Zuständigkeiten und Fallzahlen**

### **5.6.1. Zuständigkeiten für Anerkennungs- und Validierungsverfahren**

In Tabelle 10 wird der Versuch unternommen, möglichst alle in Österreich vorhandenen (sowie gesetzlich geregelten<sup>75</sup>) Anerkennungs- und Validierungsverfahren anhand der jeweils gebräuchlichen Bezeichnungen in einer Übersichtstabelle zusammenzufassen und einzuordnen. Gerade dieser zusammenfassende Überblick macht die extreme Fragmentierung und die damit verbunden hohe Komplexität des österreichischen Anerkennungssystems sichtbar. Historisch ist diese starke Fragmentierung von (auch im Inland wirksamen) Anerkennungs- und Zulassungsbestimmungen einerseits mit den Bedürfnissen der unterschiedlichen, z.T. ständisch organisierten Sektoren begründet, sich gegeneinander abzugrenzen, andererseits mit den Anforderungen des österreichischen Föderalismus. Unter dem Gesichtspunkt der zunehmend wichtiger werdenden Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen erscheint das österreichische System aber in der Zwischenzeit als undurchdringlich und tendenziell eher abweisend.

#### *5.6.1.1. Zuständigkeiten für Anerkennungs- und Validierungsverfahren im schulischen Bereich*

Für formale Anerkennung ausländischer Qualifikationen im schulischen Bereich sind das BMUKK und das BMWF zuständig. Die für die Nostrifikation notwendige inhaltliche Überprüfung wird in einer der acht dafür zuständigen Abteilungen des BMUKK vorgenommen. Die Bestätigung der Gleichwertigkeit

<sup>73</sup> <http://www.bmwfi.gv.at/Berufsausbildung/Ingenieurwesen/Seiten/default.aspx>

<sup>74</sup> [http://portal.wko.at/wk/format\\_detail.wk?angid=1&stid=282468&dstdid=1164&titel=Pr%3%bcfsungen%2c-%2cAllgemeine%2cInformationen%2c%28bundesweit%29](http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=282468&dstdid=1164&titel=Pr%3%bcfsungen%2c-%2cAllgemeine%2cInformationen%2c%28bundesweit%29)

<sup>75</sup> Nicht dargestellt sind etwa Formen der formativen Validierung, die auch ohne gesetzliche Vorgaben durchgeführt werden können.

von Reifezeugnissen aufgrund von Abkommen ist ein administrativer Akt, der von ENIC NARIC AUSTRIA im BMWF vorgenommen wird.

Die Anrechnung von Reifezeugnissen wird entweder von der jeweiligen Hochschule (für den Studienzugang) oder vom BMWFJ (für die LAP oder die Gewerbeberechtigung in manchen Gewerben) vorgenommen.

Die Bewertung eines ausländischen Zeugnisses im Sinne einer offiziellen Bestätigung kann wiederum vom BMUKK vorgenommen werden.

Formelle Formen der Validierung (ExternistInnenprüfungen, Berufsreifeprüfung) werden über die Landesschulräte beantragt und an öffentlichen Schulen abgelegt. Auf diesem Weg können auch Ergänzungsprüfungen abgelegt werden, die durch Nostrifikationsbescheide eingefordert wurden.

#### *5.6.1.2. Zuständigkeiten für Anerkennungs- und Validierungsverfahren im hochschulischen Bereich*

Im hochschulischen Bereich sind die Zuständigkeiten zwischen den autonomen Hochschulen und dem BMWF relativ klar geregelt. In allen Fällen, in denen eine inhaltliche Überprüfung notwendig ist (Nostrifizierung, Anrechnung für das Studium, Studienberechtigungsprüfung), sind die Hochschulen zuständig. ENIC NARIC AUSTRIA am BMWF übernimmt nur administrative Akte, wie die Bestätigung der Gleichwertigkeit aufgrund bilateraler Abkommen und die Empfehlung für die Bewertung ausländischer Hochschuldiplome.

#### *5.6.1.3. Zuständigkeiten für Anerkennungs- und Validierungsverfahren im Bereich Lehre*

Im Bereich Lehre sind die Zuständigkeiten relativ klar und einfach geregelt. Das BMWFJ ist für die Gleichhaltung ausländischer Berufsausbildungszeugnisse mit der österreichischen Lehrabschlussprüfung (LAP) zuständig. Ansuchen für die ausnahmsweise Zulassung zur LAP im zweiten Bildungsweg sind an die Bezirksverwaltungsbehörden zu stellen.

#### *5.6.1.4. Zuständigkeiten für Anerkennungs- und Validierungsverfahren im Bereich reglementierter Berufe*

Am kompliziertesten gestalten sich die Zuständigkeiten für Anerkennungs- und Validierungsverfahren im Bereich der reglementierten Berufe, da hier die Interessen unterschiedlicher Standesvertretungen (freie Berufe, Gewerbe), unterschiedlicher Funktionsbereiche (Gesundheit, Bildung, öffentlicher Dienst, Land- und Forstwirtschaft), sowie unterschiedlicher politischer Ebenen (Europa, Bund, Länder) aufeinander treffen. Die Umsetzung der Richtlinie 2006/36/EU führte in Österreich dazu, dass in vielen Bereichen die Zuständigkeit für die Anerkennung danach unterschieden wird, ob die ausländische Qualifikation innerhalb der EU/EWR/Schweiz oder in einem Drittstaat erworben wurde.

In der Gruppe der freien Berufe fallen innerhalb der EU/EWR/Schweiz erworbene Qualifikationen unter die Regel der automatischen Anerkennung (auf Basis harmonisierter Ausbildungsanforderungen), die von den jeweiligen Berufsbehörden (respektive Standesvertretungen bzw. Kammern) bestätigt werden. Sind Qualifikationen allerdings in Drittstaaten erworben worden, ist eine Nostrifikation (inhaltliche Überprüfung auf Gleichwertigkeit) an einer einschlägigen österreichischen Universität oder Fachhochschule Voraussetzung, bevor die Berufsbehörde über die Berechtigung zur Berufsausübung entscheidet.

In der Gruppe der reglementierten Gewerbe entscheidet das BMWFJ über Qualifikationen, die in der EU/EWR/Schweiz erworben wurden, während regionale Gewerbebehörden (Bezirkshauptmannschaften oder Magistrat Wien) über Qualifikationen aus Drittstaaten entscheiden.

Die Anerkennung von Qualifikationen aus EU/EWR/Schweiz bestätigt bei den nichtärztlichen Gesundheitsberufen zumeist das BMG, bzw. das österreichische Hebammengremium. Bei Qualifikationen aus Drittstaaten wird eine inhaltliche Überprüfung mit dem Ziel der Gleichhaltung vorgenommen, im Fall von akademischen Berufen durch Hochschulen mit einschlägigen Kompetenzen, im Fall von nicht-akademischen Berufen durch die Landesregierungen oder das Magistrat Wien.

Noch heterogener ist die Situation in der Gruppe der pädagogischen Berufe und in den Berufen des öffentlichen Dienstes. Schon bei der Anerkennung der aus der EU/EWR/Schweiz stammenden Qualifikationen unterscheidet sich die Zuständigkeit nach potentielltem Arbeitgeber/Arbeitgeberin und Status des potentiellen Arbeitnehmers/Arbeitnehmerin: Universitätslehrende werden vom BMWF, Lehrende an Bundesschulen vom BMUKK, Lehrende an Landesschulen von den jeweiligen Landesschulräten bzw. Landesregierungen anerkannt. Auch bei den öffentlich Bediensteten gibt es sowohl eine Landes-, als auch eine Bundeszuständigkeit. Im Fall von akademischen Qualifikationen aus Drittstaaten sind zumeist Nostrifikationen durch Hochschulen vorgesehen, bevor die genannten Stellen über eine Berufsberechtigung entscheiden. Nur im Fall niedrigerer Verwendungsgruppen bei Landes- oder Gemeindebediensteten erfolgt die inhaltliche Überprüfung zur Gleichhaltung der Qualifikationen durch die jeweilige Landesregierung oder Gemeinde.

Ähnliche Muster (unterschiedlicher) Zuständigkeiten ergeben sich auch in den Gruppen Land- und forstwirtschaftlichen Berufe, Buchhaltungsberufe und sonstige reglementierte Berufe.

### 5.6.2. Fallzahlen von Anerkennungs- und Validierungsverfahren

Eine erste Konsequenz der starken Fragmentierung von Zuständigkeiten bei Anerkennungs- und Validierungsverfahren ist die lückenhafte Datenlage in Bezug auf Fallzahlen, wie sie in Tabelle 11 dargestellt sind. Aussagekräftige Zahlen können am ehesten für große Bereiche mit zentralisierter Zuständigkeit (BMWF (ENIC NARIC Austria), BMWFJ, BMG) gefunden werden. Große Schwierigkeiten an Zahlen zu kommen bestehen derzeit in großen Bereichen mit interner Fragmentierung (BMUKK), in kleinen Bereichen mit bundesweiter Zuständigkeit (Kammern der freien Berufe), bei Zuständigkeit der Länder oder von autonomen Hochschulen.

Zusätzliche Vorsicht bei der Interpretation ist geboten, da sich die Zahlen aus sehr unterschiedlichen Quellen speisen und einerseits auf unterschiedliche Zeiträume in den letzten acht Jahren beziehen, sowie andererseits über andere Arten von Ereignissen berichten (z. B. gestellte Anträge/Prüfungsantritte vs. positiv abgeschlossene Anerkennungen/Prüfungen). Außerdem ist zu berücksichtigen, dass sich die in Tabelle 11 dargestellten Anerkennungszahlen nur auf im Ausland erworbene Qualifikationen beziehen, während die Zahlen der Validierungsverfahren sowohl MigrantInnen als auch Nicht-MigrantInnen beinhalten (und daher zwangsläufig größer sind).

Trotz dieser Einschränkungen lassen die hier dargestellten Zahlen doch einige Schlussfolgerungen zu. Zum einen wird deutlich, dass traditionelle Formen der Anerkennung ausländischer Qualifikationen, die auf formale Gleichwertigkeit mit inländischen Qualifikationen abzielen, relativ geringe Fallzahlen aufweisen, die Zweifel an der Wirksamkeit und Relevanz der genannten Verfahren aufkommen lassen. Wenn nur Qualifikationen anerkannt werden können, die äquivalent zu den österreichischen



Qualifikationen sind, bleiben damit nicht-äquivalente, aber potentiell wertvolle Qualifikationen unbeobachtet und von offizieller (d.h. amtlicher oder formaler) Anerkennung in Österreich ausgeschlossen.

Zum anderen überrascht die quantitative Relevanz von Formen der offiziellen Bewertung oder Bestätigung von im Ausland erworbenen Qualifikationen, konkret die Häufigkeit, in der Empfehlungen für die Bewertung ausländischer Hochschuldiplome ausgestellt werden. Auch wenn diese Bewertung einer offiziellen Stelle im Inland (ENIC NARIC Austria) zu keinen formalen Berechtigungen führt, scheint sie doch Ansehen und relevanten Informationscharakter für AntragstellerInnen, ArbeitgeberInnen und öffentliche Institutionen zu haben.





## 5.7. Nationaler Qualifikationsrahmen in Österreich

### 5.7.1. Aufbau eines NQR in Österreich

In Abschnitt 4.3.2 wurden der EQR und der QR-EHSR schon kurz skizziert. Die Übersetzung dieser beiden transnationalen Qualifikationsrahmen in einen Nationalen Qualifikationsrahmen ist ein freiwilliger und subsidiärer Prozess, der in Österreich 2007 begonnen hat. 2008 wurde ein Konsultationsprozess durchgeführt, bei dem etwa 270 Stellungnahmen eingingen. 2009 startete der Prozess der Entscheidungsfindung. Bis 2013 soll das gesamte österreichische Qualifikationssystem in ein Klassifikationsschema mit acht Niveaus gebracht werden (NQR Projektgruppe 2009: 3f). Im NQR sollen alle Bildungsbereiche berücksichtigt werden, Allgemeinbildung, berufliche Aus- und Weiterbildung, hochschulische Bildung sowie nicht formale und informelle Bildung. EQR und NQR sind keine Neubeschreibung des Bildungssystems, sondern als Klassifikationssystem für die bestehende Qualifikationslandschaft zu sehen. (Schlögl 2009: 12) Der NQR soll in Österreich als orientierender Rahmen umgesetzt werden, d.h. mit der Zuordnung von Qualifikationen zu bestimmten Niveaus im NQR sind noch keine Aussagen über Zugangsvoraussetzungen oder Berechtigungen innerhalb des österreichischen Bildungs- und Beschäftigungssystems verbunden. Der Vergleich österreichischer Qualifikationen mit einer europäischen Referenz steht im Vordergrund des österreichischen NQR, individuelle Zertifizierungen oder Berechtigungen können damit nicht erlangt werden.

Als zentrale Verwaltungs-, Koordinations- und Informationsstelle zum NQR wurde die Nationale Koordinierungsstelle (NKS) in der Nationalagentur Lebenslanges Lernen des Österreichischen Austauschdienstes (ÖAD) eingerichtet. Zu den Aufgaben der NKS zählen Beratung, Vernetzung, die Erstellung von Statistiken, sowie Öffentlichkeitsarbeit.

Es gehört zu den wichtigsten Gemeinsamkeiten von EQR und QR-EHSR, dass beide einen grundlegenden Perspektivenwechsel in der Beschreibung von Qualifikationen vollziehen, von der bisherigen Input-Orientierung (an Lehre, Lehrinhalten, -plänen und -abläufen) hin zur nunmehr stärker forcierten Output-Orientierung (an Lernergebnissen, d.h. den Kenntnissen, Fertigkeiten und Kompetenzen der Lernenden). Neben der Zuordnung der vorhandenen Qualifikationen zu einem NQR entsteht damit aber auch die Frage, welche Deskriptoren zur Beschreibung von Lernergebnissen herangezogen werden sollen, da sich in diesem Punkt EQR und QR-EHSR unterscheiden (vgl. Tabelle 12).

Die Ausrichtung auf Lernergebnisse bedeutet aber nicht, so wird es in den Schlussfolgerungen nach Abschluss des NQR Konsultationsverfahrens festgehalten, *„dass im Qualifikationssystem insgesamt Inputfaktoren (z. B. Ausbildungsdauer, Ressourcen und Lerninhalte) keine Rolle mehr spielen sollen. Der Fokus des NQR liegt in [der] Identifikation von Lernergebnissen und [der] damit verbundene[n] (Weiter-)Entwicklung der Curricula und Ausbildungsvorschriften und nicht in der völligen Neuausrichtung der Steuerung eines Bildungssystems“* (NQR Projektgruppe 2009: 3f). Empfehlungen der NQR Projektgruppe zu Folge sollen die EQR-Deskriptoren samt Erläuterungen für die Niveaus 1-5 herangezogen werden, während die Bologna-Abschlüsse (B/M/PhD) nach den Dublin Deskriptoren des QR-EHSR beschrieben werden können (NQR Projektgruppe 2009: 5f). Begrifflichen Schwierigkeiten soll mit einer auf den österreichischen Kontext bezogenen Erläuterungstabelle und der Information aller Beteiligten begegnet werden.

Mit dem EQR/NQR ist die zusätzliche Erwartung verbunden, dass auch die Einbettung von Validierungssystemen in die formalen Qualifikationssysteme gefördert wird. Die Ausrichtung des EQR/NQR

auf Lernergebnisse und nicht (primär) auf die Länge der Ausbildungsdauer und abgehandelter Inhalte eröffnet vielleicht, so die Erwartung, auch die Chance formale Qualifikationen durch Validierungsprozesse zu erlangen. *„Die Entwicklung der Validierung nicht formalen und informellen Lernens und von NQR dient einem gemeinsamen Ziel. Sie ermöglicht dem Einzelnen eine Fortsetzung seiner Lernlaufbahn auf der Grundlage seiner Lernergebnisse und Kompetenzen, ohne dass Dauer und Ort eines bestimmten Lernprogramms dabei eine Rolle spielen.“* (Cedefop 2009: 28) Eine zunehmende Konvergenz der Standards formaler Qualifikationen und der Standards der Validierung nicht formalen und informellen Lernens wird erwartet. (Cedefop 2009: 28)

**Tabelle 12: Deskriptoren zur Output-orientierten Beschreibung von Qualifikationen**

	QR-EHSR (2005)	EQR (2008)	NQR Österreich
Überbegriff	Lernergebnisse, inklusive Kompetenzen	Lernergebnisse	Lernergebnisse
Deskriptoren	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wissen und Verstehen</li> <li>• Anwendung von Wissen und Verstehen</li> <li>• Beurteilungen abgeben</li> <li>• Kommunikation</li> <li>• Lernstrategien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kenntnisse (Theorien, Fakten)</li> <li>• Fertigkeiten (kognitiv, praktisch)</li> <li>• Kompetenz (Verantwortung, Selbständigkeit)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „kein gemeinsames Konzept der lernergebnisorientierten Beschreibung“<sup>76</sup></li> </ul>

Q: eigene Darstellung

### 5.7.2. Korridore

Im EQR sind die Qualifikationen unabhängig von der vorausgehenden Art des Lernens definiert. Für die Entwicklung des österreichischen NQR wurden drei Korridore gebildet, Korridor 1 (K1) für das formale Lernen, Korridor 2 (K2) für das nicht formale Lernen sowie Korridor 3 (K3) für das informelle Lernen.

Im Konsultationspapier zum NQR wurde von den auf europäischer Ebene gültigen Cedefop-Definitionen ausgegangen, die gemäß Schlögl (2009: 9) in Bezug auf das nicht formale und informelle Lernen *„die österreichischen Gegebenheiten und das Selbstverständnis der österreichischen Bildungseinrichtungen nicht gut ab[bilden]“*. In der vom ÖIBF entwickelten Teilstrategie für den Korridor 2 wurde ein ergebnisorientierter ExpertInnenworkshop (mit nationalen ExpertInnen und VertreterInnen aus allen Bildungsbereichen) angeregt, in dem ein sektorenübergreifendes Verständnis von Qualifikationen im Kontinuum von Lernprozessen entwickelt werden sollte. Betont wurde dabei, dass bei einer nationalen Interpretation der Begriffe die Anschlussfähigkeit an den europäischen bildungspolitischen Diskurs aufrecht erhalten bleiben müsse. (Schlögl 2009: 9)

Nachfolgend nun die Definitionen zu den verschiedenen Arten des Lernens, wie sie im Zusammenhang mit dem NQR und den Korridoren verwendet werden.

Formales Lernen findet zielgerichtet in Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen statt und führt zur Zertifizierung der Lernergebnisse. Lernziele, Lernzeiten und Lernförderung sind strukturiert.<sup>77</sup> Der Zugang zu Qualifikationen des K1 ist oft über öffentlich regulierte Curricula oder autorisierte Bildungseinrichtungen geregelt, es sind vor allem Bildungszertifikate und Berufsberechtigungen und es

<sup>76</sup> bm:ukk & bm:wf 2008: 20

<sup>77</sup> <http://erwachsenenbildung.at/themen/nqr/grundlagen/grundbegriffe.php#lernen> (31-05-2011)

besteht ein gewisser Grad an Anbieterunabhängigkeit. Beispielsweise kann der Schulabschluss X an der Schule A oder B erworben werden. (Schlögl 2009: 9)

Nicht formales Lernen ist aus Sicht des Lernenden zielgerichtet und findet in Institutionen, wie Weiterbildungsanbietern, Sozialen Diensten und Vereinen, statt. Im Verständnis der NQR Projektgruppe sind unter anderem Erwachsenenbildung und alle Formen der Weiterbildung als nicht formales Lernen einzustufen. Es ist in Bezug auf Lerndauer und Lernmittel systematisch. Qualifikationen, die durch nicht formales Lernen erworben wurden, werden auf Basis nichtstaatlicher, aber (über-) institutioneller Standards vergeben.<sup>78</sup> Qualifikationen des K2 haben keine Entsprechung im K1, weisen aber unbestrittene Merkmale von Qualifikationen auf, wie relative zeitliche Stabilität und eine Nachfragedimension. Die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sind aber nicht überall klar festgelegt und müssen bei Implementierung einer Korridor-Teilstrategie geklärt werden. (Schlögl 2009: 9)

Der K3 wird als „querliegend bzw. vorgelagert“ zu den Korridoren 1 und 2 gesehen<sup>79</sup> und betrifft informell erworbene Fertigkeiten und Kenntnisse. (Schlögl 2009: 9) Informelles Lernen wird im Zusammenhang mit dem NQR als Lernen im Alltag und am Arbeitsplatz charakterisiert. Es ist in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung nicht strukturiert, in der Regel führt es nicht zur Zertifizierung. Informelles Lernen kann nicht intentional bei zielgerichteten Aktivitäten erfolgen.<sup>80</sup> Es wird festgestellt, dass für den K3 „adäquate Verfahren der Qualifikationsanerkennung“ notwendig sind.<sup>81</sup> Inwiefern das Ergebnis von informellem Lernen, das mit mehr oder weniger standardisierten Instrumenten vom individuellen Stand einzelner Personen aus bestimmt wird, eine Qualifikation darstellt, muss noch genauer bestimmt werden. (Schlögl 2009: 9)

#### 5.7.2.1. Korridor 1: formales Lernen

Es gehört zu den wichtigsten Ergebnissen des Konsultationsprozesses, dass die 8-stufige Konzeption des EQR konsensual für den österreichischen NQR übernommen werden konnte. Die Einrichtung eines NQR mit acht Niveaus führt aber zur Frage, welchem dieser acht Niveaus bestehende Bildungsprogramme und die daraus resultierenden Qualifikationen (Abschlüsse) jeweils zugeordnet werden können. Diese Frage ist keinesfalls trivial, wie sich anhand der Tabelle 13 darstellen lässt, in der die von der Statistik Austria vorgenommene Zuordnung von formalen österreichischen Qualifikationen anhand der ISCED Klassifikation mit der ISCO Klassifikation, den Niveaus des QR-EHSR und drei unterschiedlichen Szenarien einer Definition von NQR Niveaus verglichen wird. Die Zuordnung zu den verschiedenen Niveaus rief Klärungsbedarf auf den verschiedensten Stufen hervor. Im Konsultationsprozess wurde für die Niveaus 6-8 eine Teilung in „Bologna-Abschlüsse“ (Bachelor, Master, PhD) und außerhochschulische Qualifikationen (berufliche Qualifikationen, Berufsberechtigungen) vorgeschlagen (für eine exemplarische Zuordnung siehe Tabelle 14). Ob zu Niveau 1 nur die Volksschule oder eher die gesamte Pflichtschule zugeordnet werden, beeinflusst weitere Zuordnungsmöglichkeiten zu höheren Niveaus stark. Auch für die Zuordnung der AHS-Oberstufe im Vergleich zur Lehre oder zur BMS, sowie für das Verhältnis von BHS zu Gesundheits- und Krankenpflegesschulen, Speziallehrgängen, Kollegs, Akademien und Werkmeisterschulen sind unterschiedliche Varianten vorstellbar. (Für eine detaillierte Darstellung der Zuordnungsproblematik vgl. Luomi-Messerer & Markowitsch in bm:ukk & bm:wf 2008: 13ff)

<sup>78</sup> <http://erwachsenenbildung.at/themen/nqr/grundlagen/grundbegriffe.php#lernen> (31-05-2011)

<sup>79</sup> <http://erwachsenenbildung.at/themen/nqr/grundlagen/qualifikationsrahmen.php> (06-10-2011)

<sup>80</sup> <http://erwachsenenbildung.at/themen/nqr/grundlagen/grundbegriffe.php#lernen> (31-05-2011)

<sup>81</sup> <http://erwachsenenbildung.at/themen/nqr/grundlagen/qualifikationsrahmen.php> (06-10-2011)

**Tabelle 13: Szenarien für die Definition von NQR Niveaus im Vergleich zu anderen Klassifikationen**

Nationale Bildungsprogramme (Statistik Austria)	ISCED (Statistik Austria)		ISCO	QR-EHSR	NQR Niveaus (Szenarien)			
	Level	Bezeichnung			Skill level	Niveaus	A	B
Doktoratsstudium (postgradual)	6	Weiterführende Studiengänge	Fourth skill level	PhD	8	8	8	
Magisterstudium (Diplomstudium) an FH und Uni	5A	Universitärer Tertiärbereich		Master Degree	7	7	7	
Bachelorstudium an FHS und Uni	5A			Bachelor Degree	6	6	6	
Kollegs, Akademien, Werkmeisterschulen	5B	Nichtuniversitärer Tertiärbereich	Third skill level	Short cycle	5	5	5	
Speziallehrgänge	4C	Nichttertiärer Postsekundarbereich						
GuK-Schulen	4B							
BHS	4A				4			
AHS-Oberstufe	3A	Sekundarbereich II (Schulstufe 9 und höher)	Second skill level		3	4	4	
BMS	3B						3	
Lehre (Duale Ausbildung)	3B							
Polytechnische Schule	3C					2	3	2
Hauptschule, AHS-Unterstufe	2	Sekundarbereich I	First skill level		1	2	1	
Volksschule, Sonderschule	1	Primarbereich				1		

Q: Luomi-Messerer & Markowitsch in bm:ukk & bm:wf 2008: 13

Es ist geplant, dass in Zukunft Qualifikationen anfangs ein Zuordnungsverfahren durchlaufen müssen, durch das ihre Stelle im NQR festgelegt werden soll. Dafür wurde 2011 mit einer Simulationsphase für die formalen Qualifikationen begonnen, in der getestet wird, wie diese in den NQR integriert werden können.<sup>82</sup> Im derzeit noch unveröffentlichten „Handbuch für die Zuordnung von formalen Qualifikationen zum Nationalen Qualifikationsrahmen“ (Koordinierungsstelle für den Nationalen Qualifikationsrahmen 2011) wurden einige Qualifikationen zur Veranschaulichung probeweise zugeordnet. In Tabelle 14 sind diese Referenzqualifikationen (fett gedruckt) sowie einige andere Vorschläge dargestellt.<sup>83</sup>

<sup>82</sup> <http://erwachsenenbildung.at/themen/nqr/aktuell/> (06-10-2011)

<sup>83</sup> <http://erwachsenenbildung.at/themen/nqr/umsetzung/zuordnungsverfahren.php>

**Tabelle 14: Exemplarische Zuordnung von Qualifikationen**

N	Exemplarische Zuordnung von Qualifikationen		Informell erworbene Kompetenzen
8	zB Prüfung zur/zum WirtschaftsprüferIn, PhD-Abschluss (3. Studienzyklus)		
7	zB Prüfung zum /zur SteuerberaterIn, <b>Befähigungsprüfung zum Baumeister/zur Baumeisterin, zum Ingenieurbüro (Beratende IngenieurInnen), ZiviltechnikerInnenprüfung</b> , Master-Abschluss (2.Studienzyklus)		
6	<b>Abschluss der Meisters Ausbildung</b> , IngenieurIn, Bachelor-Abschluss (1. Studienzyklus)		
5	<b>Reifeprüfung und Diplom BHS (zB Lehranstalt für Bautechnik, Handelsakademie, Höhere Lehranstalt für Tourismus, Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik etc.), Kolleg-Abschluss</b>		
4	<b>BMS-Abschlüsse (zB Abschluss der Fachschule für Maschinenbau, Handelsschulabschluss, Abschluss der Hotelfachschule), Reifeprüfung (AHS), Lehrabschluss</b> , Berufsreifeprüfung, Studienberechtigungsprüfung		
3	zB Pflegehilfe, RettungssanitäterIn, <b>Abschluss einer Hauswirtschaftsschule</b>		
2	Hauptschulabschluss, <b>Abschluss einer Haushaltungsschule, Abschluss einer Polytechnischen Schule</b>	Zertifikate oder Teilqualifikationen zu verschiedenen beruflichen Qualifizierungen; zB Staplerführerschein	
1			

Q.: Koreimann & Hackl 2011<sup>84</sup>

### 5.7.2.2. Korridor 2: nicht formales Lernen

Für den Korridor 2 wurde das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (ÖIBF) mit der Ausarbeitung einer ersten Umsetzungsstrategie beauftragt. Als Grundfrage wurde gesehen wie Kompetenz, Zertifikat und Qualifikation systematisch gekoppelt werden können, sodass ein Nachweis des nicht-formalen Bildungsbereiches (Zertifikat, Kursbesuchsbestätigung, Diplom, Zeugnis) zu einem NQR-relevanten Qualifikationsnachweis wird. Vorgeschlagen wird die Mitwirkung qualifizierter (autorisierter) Stellen, die attestieren, dass eine bildungsanbieterübergreifende Qualifikation erreicht wird. Als Bezeichnung für diese Stellen wurde als Arbeitstitel „Qualifikationsverantwortliche Stellen (QVS)“ vorgeschlagen. Den QVS wird die Funktion von Regulatoren für sektoral oder national gültige Qualifikationen zugeschrieben, die im formalen System keine Entsprechung haben. Sie sollen Abschlüsse verwalten und adaptieren, unabhängig davon, bei welchem Bildungsanbieter sie erworben werden. Qualifikationsnachweise von Bildungseinrichtungen und anderen Zertifizierungsstellen sollen von QVS autorisiert werden. Die wichtigste Aufgabe der QVS im non-formalen Bereich wird darin gesehen, Bildungseinrichtungen bei der Entwicklung und Konzeption von Qualifikationen für die Zuordnung zum NQR zu begleiten und zu beraten.<sup>85</sup> Für die QVS müssen nicht notwendigerweise neue Institutionen geschaffen werden, da in wichtigen Bereichen entsprechende Stellen bestehen bzw. sich etabliert haben (wie Behörden, Kammer, Verbände). (Schlögl 2009: 5f.) Als Einrichtungen, die

<sup>84</sup> [http://erwachsenenbildung.at/downloads/themen/NQR\\_Einstufung\\_Qualifikationen.pdf](http://erwachsenenbildung.at/downloads/themen/NQR_Einstufung_Qualifikationen.pdf)

<sup>85</sup> <http://erwachsenenbildung.at/themen/nqr/umsetzung/validierung.php> (31-05-2011)



schon jetzt die Rolle von QVS oder eine ähnliche/analoge Funktion haben, nennt Schlögl (2009: 12) beispielhaft die folgenden:

- Behörden: Wirtschaftsministerium (Akkreditierte Zertifizierungsstellen, Ausbildungsordnungen für duale Berufe); Gesundheitsministerium (nichtärztliche Gesundheitsberufe); Unterrichtsministerium (schulische Lehrpläne); Justizministerium (MediatorInnen); Bundeskanzleramt (beamtendienstrechtliche Qualifikationen).
- Körperschaften öffentlichen Rechts sowie Akkreditierungsstellen mit Beleihung behördlicher Kompetenz: Kammern für ÄrztInnen, ZiviltechnikerInnen, ApothekerInnen; Wirtschaftskammer (Meisterprüfungen); Paritätische Kommission für Bilanzbuchhaltungsberufe; auf gesetzlicher Basis eingerichtete Organisationen mit verankerter Autonomie hinsichtlich von Bildungsprogrammen (etwa Universitäten).
- Private bzw. privatrechtliche Einrichtungen: Software-Unternehmen, die Prüfungszentren autorisieren (Industriezertifikate); Council of European Professional Informatics Societies (CEPIS) für den ECDL; privatrechtliche Einrichtungen für Sprachzertifikate (z. B. Österreich-Institut für das ÖSD).
- Sektorale Einrichtungen, Berufsverbände: Weiterbildungsakademie am Bundesinstitut für Erwachsenenbildung.

Anforderungen an die QVS sind:

- „Unabhängigkeit die sich in entsprechenden Verfahren sowie der Zusammensetzung widerspiegelt,
- Repräsentativität für Branche oder Sektor der entsprechenden Qualifikation und entsprechende inhaltliche Fachkundigkeit,
- Fachkundigkeit und Kompetenz in der Entwicklung und Weiterentwicklung von qualifikationsrelevanten Kompetenzfeststellungsverfahren,
- Fachkundigkeit in der Formulierung der verantworteten Qualifikation(en) in einer lernergebnisorientierten Weise, die grundsätzlich eine Einstufung in den NQR ermöglicht“. (Schlögl 2009: 6)

Im nicht formalen und informellen Bereich wird noch an der Darstellung von Qualifikationen (Pilotprojekte) sowie an den Rahmenbedingungen (Organisation) gearbeitet (Stand: August 2011). 2011 sollen von der Strategieguppe K2 eine Strategie und Richtlinien vorgelegt werden, wie Qualifikationen der Allgemeinen Erwachsenenbildung in den NQR integriert werden können. Im Auftrag der NQR-K2-Strategieguppe arbeitet die Arbeitsgruppe Lernergebnisorientierung (Stand: August 2011) an Begriffen und Konzepten sowie Fallbeispielen aus der Erwachsenenbildung. Weiters soll sie einen Leitfaden für Erwachsenenbildungseinrichtungen formulieren (bewährte Arbeitsweisen, Erfahrungen zur Validierung von nicht formalen/informellen Lernergebnissen, Hinweise, worauf Bildungseinrichtungen bei der Umstellung auf Lernergebnisse achten müssen).<sup>86</sup> Bis Ende 2011 soll für die Qualifika-

---

<sup>86</sup> [http://erwachsenenbildung.at/themen/nqr/aktuell/status\\_quo.php](http://erwachsenenbildung.at/themen/nqr/aktuell/status_quo.php) (06-10-2011)

tionsverantwortlichen Stellen das Regelwerk für die Einrichtung und den Betrieb (Akkreditierung, Überwachung) feststehen sowie ein Prozessdesign für den NQR beschrieben werden.<sup>87</sup>

#### 5.7.2.3. Korridor 3: informelles Lernen

Die Arbeitsgruppe für Informelles Lernen war von 2007-2010 aktiv. Sie setzte sich mit der Anerkennung von non-formalem bzw. informellem Lernen auseinander.<sup>88</sup> Wie im vorangehenden Abschnitt (Stand K2) angesprochen, wird im non-formalen und informellen Bereich noch an der Darstellung von Qualifikationen (Pilotprojekte) sowie an den Rahmenbedingungen (Organisation) gearbeitet (Stand: August 2011). Die Darstellung und Einordnung von Qualifikationen aus dem Korridor 2 und 3 erfolgt zeitversetzt zum Korridor 1.<sup>89</sup>

#### 5.7.2.4. Weiterer Zeitplan für den NQR

Ab 2012 sollen auf allen neuen Qualifikationsbescheinigungen, Diplomen und Europass-Dokumenten Informationen zum jeweiligen EQR-Niveau angegeben sein. Dort wo noch Validierungsverfahren entwickelt und eingeführt werden müssen, ist ein längerer Zeithorizont zu erwarten. Bis 2013 soll das gesamte österreichische Qualifikationssystem in das Klassifikationsschema mit acht Niveaus eingeordnet sein, für die non-formal und informell erworbenen Qualifikationen wird erwartet, dass sie bis 2013 eine stärkere Berücksichtigung finden als bis jetzt.<sup>90</sup> „Letztere können nur dann wirksam werden, wenn auch geeignete Anerkennungs- und Validierungsverfahren bestehen.“<sup>91</sup>

### 5.8. Exkurs I: Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich

*„Ein Kind, das im Jahr 2011 die Schulausbildung beginnt, wird die Pflichtschule bis 2020 abgeschlossen haben, bis in die 2070er Jahre im Arbeits- und Berufsleben stehen und sich im Erwachsenenalter einige Male fortgebildet oder auch umgeschult haben. Die Arbeitswelt wird sich allerdings auch in den nächsten 50 Jahren weiter drastisch verändern. Bildung und Ausbildung müssen daher starke Wissens- und Handlungsgrundlagen schaffen, um mit vielfältigen Veränderungen umgehen zu können und wichtige Entscheidungen vorausschauend zu treffen.“ (LLL:2020 2011: 3)*

Die EU-Mitgliedstaaten haben sich im Jahr 2000 (Europäischer Rat von Feira) verpflichtet, kohärente und umfassende Strategien zum lebenslangen Lernen zu entwickeln und umzusetzen. In Österreich wurde vom Unterrichts-, Wissenschafts-, Sozial- und Wirtschaftsministerium eine neue *Österreichische Strategie für Lebensbegleitendes Lernen (LLL:2020)* gemeinsam erarbeitet und im Juli 2011 im Ministerrat beschlossen.<sup>92</sup> Festgestellt wird dabei, dass „Wohlstand, hoher Lebensstandard und sozialer Zusammenhalt in Österreich ... nur dann erhalten und verfestigt werden [können], wenn es gelingt, das hohe Qualifikationsniveau weiter auszubauen und auch bildungsferne Bevölkerungs- bzw. Altersgruppen in die moderne Wissensgesellschaft mit einzubeziehen“ (LLL:2020 2011: 3).

Das Strategiepapier umfasst *12 strategische Ziele und Benchmarks*. Im Hinblick auf Fragen der Anerkennung und Validierung sind hier vor allem die folgenden anzuführen: Die Weiterbildungsbeteili-

<sup>87</sup> [http://erwachsenenbildung.at/themen/nqr/aktuell/status\\_quo.php](http://erwachsenenbildung.at/themen/nqr/aktuell/status_quo.php) (06-10-2011)

<sup>88</sup> <http://erwachsenenbildung.at/themen/nqr/aktuell/> (06-10-2011)

<sup>89</sup> [http://erwachsenenbildung.at/themen/nqr/aktuell/status\\_quo.php](http://erwachsenenbildung.at/themen/nqr/aktuell/status_quo.php) (06-10-2011)

<sup>90</sup> [http://erwachsenenbildung.at/themen/nqr/aktuell/zeitliche\\_perspektiven.php](http://erwachsenenbildung.at/themen/nqr/aktuell/zeitliche_perspektiven.php) (06-10-2011)

<sup>91</sup> [http://erwachsenenbildung.at/themen/nqr/aktuell/zeitliche\\_perspektiven.php](http://erwachsenenbildung.at/themen/nqr/aktuell/zeitliche_perspektiven.php) (06-10-2011)

<sup>92</sup> <http://www.bmukk.gv.at/ministerium/vp/20110705b.xml>,

[http://erwachsenenbildung.at/themen/lebenslanges\\_lernen/heute/oesterreich.php#strategien](http://erwachsenenbildung.at/themen/lebenslanges_lernen/heute/oesterreich.php#strategien) (04-11-2011)

gung soll von 13,7 % (2010) bis 2020 auf 20 % erhöht werden. Bis 2015 sollen Qualitätsstandards für Bildungsangebote und die Qualifikation der TrainerInnen etabliert werden. Der Nationale Qualifikationsrahmen soll bis 2012 implementiert sein, eine Validierungsstrategie zur Anerkennung non-formalen und informellen Lernens soll bis 2015 umgesetzt sein. Bis 2020 sollen von den Beschäftigten mit maximal Pflichtschulabschluss mindestens 15 % an einer Weiterbildung im Rahmen der Arbeitszeit teilnehmen (gemäß Adult Education Survey lag der Anteil 2007 bei 5,6 %). (LLL:2020 2011: 3).

Die Strategie umfasst zehn Aktionslinien. Unter *Aktionslinie 5* (Maßnahmen zur besseren Neuorientierung in Bildung und Beruf und Berücksichtigung von Work-Life-Balance) ist die Einrichtung von zentralen Anlaufstellen in jedem Bundesland als One Stop Shop für Bildungs-, Berufs-, Sozial- und Arbeitsmarktberatung sowie Anerkennungen und Nostrifizierung vorgesehen. *Aktionslinie 10* betrifft Verfahren zur Anerkennung non-formal und informell erworbener Kenntnisse und Kompetenzen in allen Bildungssektoren. Es wird festgestellt, dass das Qualifikationsniveau in Österreich vorwiegend anhand von Zeugnissen bemessen wird und Lernen am Arbeitsplatz oder Weiterbildung von deutlich geringerer Relevanz sind. Gemäß OECD gibt es in Österreich eine Reihe von Maßnahmen zur Anerkennung von Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen, die außerhalb des formalen Systems erworben wurden, aber diese sind unzureichend aufeinander abgestimmt und in keine Gesamtstrategie eingebettet. Die Durchlässigkeit und Anrechnung an den Bildungseinrichtungen, so wird festgestellt, erfolgt punktuell und wenig systematisiert, komplementäre Verantwortlichkeiten sind zu wenig aufeinander abgestimmt. *Ziele der Aktionslinie 10* sind eine bessere Vergleichbarkeit der Qualifikationen, unabhängig davon wo und wie sie erworben wurden. Formale, non-formale und informelle Bildungsprozesse sollen auf ihre Lernergebnisse hin bewertet werden. Außerhalb des formalen Systems erzielte Lernergebnisse sollen zertifizierbar sein und über den NQR transparent und formalen Qualifikationen zuordenbar werden. Die gegenseitige, institutionen- und sektorenübergreifende Anerkennung und Anrechnung von Qualifikationen soll im gesamten Bildungs- und beruflichen Qualifizierungssystem verankert sein. Es soll eine umfassende Validierungsstrategie geben, die durch Standardisierungsprozesse die Sichtbarmachung und Anerkennung non-formal und informell erworbener Kompetenzen sicherstellt, unabhängig davon, wie und wo sie erworben wurden. Das schließt somit auch die Anerkennung im Ausland erworbener Kompetenzen ein. Weiters soll die binnenstaatliche und internationale Mobilität, vor allem von Personen mit hoher formaler Erstausbildung, erhöht werden. Zur Erreichung der Ziele sollen die folgenden Maßnahmen gesetzt werden: Einrichtung von Qualifikationsverantwortlichen Stellen im Rahmen der Umsetzung eines NQR, lernergebnisorientierte Weiterentwicklung der Schullehrpläne und Hochschulcurricula sowie der Curricula von Weiterbildungseinrichtungen, wenn sie in den NQR eingestuft werden sollen. Weiters sollen eine österreichische Validierungsstrategie unter Beteiligung der maßgeblichen Ministerien, Länder und Sozialpartner erarbeitet sowie Modelle der Kompetenzbilanzierung implementiert werden. Ebenso sollen durch bereichsübergreifende Qualitätssicherungssysteme für die Feststellungsverfahren und entsprechende Trainingsprogramme Prüfteam-Kompetenzen aufgebaut werden. (LLL:2020 2011: 3) Die Koordination des Strategie-Prozesses soll durch eine Nationale Plattform, bestehend aus verschiedenen Bundesministerien, Sozialpartnern, Ländern, AMS und maßgeblichen Akteuren wie die Universitäten-, die Fachhochschulkonferenz oder die Konferenz der Erwachsenenbildung Österreichs, erfolgen. Der Umsetzungsprozess soll durch eine Task Force strategisch gesteuert werden, dieser gehören VertreterInnen des Unterrichtsministeriums, des Wissenschaftsministeriums, des Sozialministeriums und des Wirtschaftsministeriums an. Dem Ministerrat wird jährlich über den Stand der Umsetzung der LLL-

Strategie berichtet.<sup>93</sup> Was die Anerkennung ausländischer Abschlüsse betrifft, entsteht der Eindruck, dass diese Frage eher nur mitbehandelt wird. Die Wahrnehmung und Nutzung der Potenziale der Vielfalt (darunter Ethnie/Herkunft) wird als Grundprinzip der Strategie festgehalten, dabei aber betont, dass Gender ein prioritäres Kriterium im Rahmen von Diversity bleiben soll.

## 5.9. Exkurs II: Rot-Weiß-Rot Karte

Mit 1. Juli 2011 ist in Österreich ein neues kriteriengeleitetes Zuwanderungsmodell, die „Rot-Weiß-Rot-Karte“ (RWR-Karte) in Kraft getreten. Sie ersetzt seit 1. Juli 2011 das Schlüsselkraftverfahren. Mit der RWR-Karte wird die auf Dauer ausgerichtete Zuwanderung von Hochqualifizierten aus Drittstaaten und ihren Familienangehörigen über personenbezogene und arbeitsmarktpolitische Kriterien und nicht mehr über Quoten geregelt. Die RWR-Karte richtet sich an vier Gruppen von Zuwanderern: 1. besonders Hochqualifizierte, 2. Fachkräfte in Mangelberufen, 3. sonstige Schlüsselkräfte und 4. StudienabsolventInnen. Sie wird für 12 Monate ausgestellt. Für den Erhalt einer RWR-Karte ist eine Reihe personenbezogener Kriterien zu erfüllen, die mit Punkten bewertet werden. Die wichtigsten Kriterien betreffen die Qualifikation<sup>94</sup>, die Berufserfahrung, das Alter, Sprachkenntnisse und die Mindestentlohnung. Besonders Hochqualifizierte benötigen mindestens 70 von 100 möglichen Punkten, Fachkräfte in Mangelberufen mindestens 50 von 75 Punkten und sonstige Schlüsselkräfte<sup>95</sup> mindestens 50 von 75 Punkten. Für StudienabsolventInnen (Diplomstudium ab dem zweiten Abschnitt oder Masterstudium in Österreich) ist keine Kriterienprüfung nach dem Punkteverfahren vorgesehen. Sie können sich nach Studienabschluss nach Ablauf ihrer Aufenthaltsbewilligung weitere sechs Monate in Österreich zur Arbeitssuche aufhalten. Sie können eine RWR-Karte ohne Arbeitsmarktprüfung erhalten, wenn sie die Einkommenskriterien erfüllen (45 % der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage zuzüglich Sonderzahlungen). Besonders Hochqualifizierte können auch ein Aufenthaltsvisum zur Arbeitssuche in Österreich beantragen. Der Antrag ist bei der zuständigen österreichischen Vertretungsbehörde im Ausland bzw. bei der zuständigen Niederlassungsbehörde einzubringen, die Behörde hat innerhalb von acht Wochen über den Antrag zu entscheiden.<sup>96</sup> Das AMS Wien prüft, ob die erforderliche Punktezahl erreicht wird. Wenn eine Stelle gefunden wird, wird vom AMS Wien geprüft und bestätigt, ob die beabsichtigte Beschäftigung der Qualifikation des Antragsstellers/der Antragsstellerin entspricht und adäquat entlohnt wird.<sup>97</sup>

Die RWR-Karte berechtigt zur Niederlassung und zur Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber/einer bestimmten Arbeitgeberin. Eine „RWR-Karte plus“ wird an InhaberInnen einer RWR-Karte ausgestellt, wenn sie innerhalb der letzten 12 Monate mindestens zehn Monate entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt waren. Die Prüfung obliegt dem AMS. Die RWR-Karte plus berechtigt zur

---

<sup>93</sup> <http://www.bmukk.gv.at/ministerium/vp/20110705b.xml> (04-11-2011)

<sup>94</sup> Bei *besonders Hochqualifizierten* zählen dazu der Abschluss eines Studiums an einer tertiären Bildungseinrichtung mit vierjähriger Mindestdauer, ein letztjähriges Bruttojahresgehalt ab 50.000 Euro in einer Führungsposition in einem börsennotierten Unternehmen oder eines Unternehmens, für dessen Aktivitäten/Geschäftsfeld eine positive Stellungnahme der zuständigen Außenhandelsstelle der Wirtschaftskammer vorliegt, Forschungs- und Innovationstätigkeit, Auszeichnungen; bei *Fachkräften in Mangelberufen* und *sonstigen Schlüsselkräften* eine abgeschlossene Berufsausbildung im Mangelberuf (Fachkräfte in Mangelberufen) bzw. eine abgeschlossene Berufsausbildung oder spezielle Kenntnisse oder Fertigkeiten in der beabsichtigten Beschäftigung (sonstige Schlüsselkräfte), die allgemeine Universitätsreife oder der Abschluss eines Studiums an einer tertiären Bildungseinrichtung mit dreijähriger Mindestdauer.

<sup>95</sup> Die RWR-Karte für sonstige Schlüsselkräfte wird nur erteilt, wenn keine gleich qualifizierten inländischen oder am Arbeitsmarkt bereits integrierten ausländischen Arbeitskräfte, die beim AMS vorgemerkt sind, vermittelt werden können („Arbeitsmarktprüfung“). (BMASK 2011: 9)

<sup>96</sup> [http://www.migration.gv.at/fileadmin/downloads/infoblaetter/Leitfaden\\_Forscher\\_dt\\_201109.pdf](http://www.migration.gv.at/fileadmin/downloads/infoblaetter/Leitfaden_Forscher_dt_201109.pdf)

<sup>97</sup> [http://www.bmukk.gv.at/cms/site/attachments/5/0/4/CH0020/CMS1306164706818/2011-07-22\\_de\\_info\\_-\\_rwr-karte.pdf](http://www.bmukk.gv.at/cms/site/attachments/5/0/4/CH0020/CMS1306164706818/2011-07-22_de_info_-_rwr-karte.pdf) (04-11-2011)

Niederlassung und gewährt unbeschränkten Arbeitsmarktzugang. Familienangehörige von InhaberInnen einer RWR-Karte erhalten eine RWR-Karte plus.<sup>98</sup>

Die Einführung der RWR-Karte war Teil des Fremdenrechtsänderungsgesetzes 2011, mit dem auch die Vorgaben aus der EU Blue Card Richtlinie (RL 2009/50/EG) umgesetzt wurden. Hochqualifizierte Drittstaatsangehörige können eine „Blaue Karte-EU“ erhalten, wenn sie ein Hochschulstudium mit dreijähriger Mindeststudiendauer abgeschlossen haben<sup>99</sup>, ein gebotenes Jahresgehalt haben, das mindestens dem 1,5-fachen eines durchschnittlichen Vollzeitbruttogehalts entspricht (ca. 3.745 Euro brutto monatlich plus Sonderzahlungen) sowie wenn die Arbeitsmarktprüfung positiv ausfällt. Die Blaue Karte EU wird für zwei Jahre ausgestellt. InhaberInnen einer Blauen Karte EU erhalten eine RWR-Karte plus, wenn sie innerhalb der letzten 24 Monate mindestens 21 Monate entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt waren.<sup>100</sup>

Bis 30. September 2011 wurden bislang 255 RWR-Karten ausgestellt. Die erteilten RWR-Karten gingen vor allem an Personen aus Kanada, den USA, Kroatien, Russland und Serbien.<sup>101</sup>

Für die RWR-Karte ist die formale Anerkennung (Nostrifikation) des ausländischen Studienabschlusses nicht erforderlich. Der Studienabschluss ist durch eine Urkunde über den erfolgreichen Abschluss sowie durch einen Nachweis über den Status der Hochschule zu belegen. Dafür gibt es eine eigene Klassifizierungsskala (abrufbar auf: [www.anabin.de](http://www.anabin.de)). Sofern der Abschluss oder die Hochschule nicht im anabin-System erfasst sind oder Zweifel an der Zuordnung des Studiums bestehen, kann ENIC NARIC AUSTRIA um eine Beurteilung des Abschlusses ersucht werden.<sup>102</sup>

Bichl (2011: 3) weist darauf hin, dass zwar für die RWR-Karte keine formale Anerkennung notwendig ist, aber ZuwanderInnen mit einer RWR-Karte keine reglementierte Tätigkeit aufnehmen können, da dafür eine formale Anerkennung notwendig wäre.

---

<sup>98</sup> [http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/0/4/CH0020/CMS1306164706818/2011-07-22\\_de\\_info\\_-\\_rwr-karte.pdf](http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/0/4/CH0020/CMS1306164706818/2011-07-22_de_info_-_rwr-karte.pdf) (04-11-2011)

<sup>99</sup> Für die RWR-Karte für besonders Hochqualifizierte ist ein Studium von vierjähriger Mindestdauer erforderlich, StudienabsolventInnen müssen ein Diplomstudium ab dem zweiten Studienabschnitt oder ein Masterstudium in Österreich erfolgreich abgeschlossen haben. Ein Bachelorstudium reicht in diesen Fällen nicht aus.

<sup>100</sup> [http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/I/I\\_01078/fnameorig\\_206972.html](http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIV/I/I_01078/fnameorig_206972.html), [http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/0/4/CH0020/CMS1306164706818/2011-07-22\\_de\\_info\\_-\\_rwr-karte.pdf](http://www.bmask.gv.at/cms/site/attachments/5/0/4/CH0020/CMS1306164706818/2011-07-22_de_info_-_rwr-karte.pdf) (04-11-2011)

<sup>101</sup> <http://derstandard.at/1318726080323/Schlueselkraefte-Keine-Massen-255-Rot-Weiss-Rot-Cards> (18-10-2011)

<sup>102</sup> [http://www.migration.gv.at/fileadmin/downloads/infoblaetter/erkennung\\_studienabschluesse.pdf](http://www.migration.gv.at/fileadmin/downloads/infoblaetter/erkennung_studienabschluesse.pdf) (18-10-2011)

## 6. Validierungsprojekte und MigrantInnenberatung in Österreich

### 6.1. Organisation von Anerkennung und Validierung

Was die Organisation von Anerkennung und Validierung betrifft, so wird im European Inventory on validation of non-formal and informal learning (Brandstetter & Luomi-Messerer 2010) festgestellt, dass es in Österreich kein einheitliches gesetzliches Regelwerk für die Validierung und Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen gibt. Innerhalb des Bildungs- und Weiterbildungssystems gibt es Mechanismen und Arrangements, die es formalen Bildungs- und Weiterbildungseinrichtungen ermöglichen, Lernergebnisse, die im non-formalen oder informellen Rahmen erworben wurden, anzuerkennen. Im Rahmen der Entwicklungen eines Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) wird dabei der Einbeziehung von non-formal und informell erworbenen Qualifikationen (Lernergebnisse) eine hohe Priorität eingeräumt. Das aktuelle österreichische System stützt sich vor allem auf Externistenprüfungen, dh. fast alle Qualifikationen des formalen Systems (außer akademische Abschlüsse) können erlangt werden, ohne den „regulären“ Weg, z. B. in Form eines Schulbesuchs, genommen zu haben. In Österreich gibt es keine Einrichtung, die sektorübergreifend für die Validierung zuständig ist. Wichtige Stellen/Akteure sind, wie schon im Zusammenhang mit potentiellen Qualifikationsverantwortlichen Stellen genannt, die Ministerien, Körperschaften öffentlichen Rechts, die Sozialpartner ua. Die Ministerien und Sozialpartner sind die Hauptakteure in der Bereitstellung von Information, Bewusstseinsbildung und Verbreitung, während die zuständigen Bildungseinrichtungen vor allem für die Beratung und Orientierung zuständig sind. Die Ministerien sind vor allem für die Umsetzung der rechtlichen Rahmenbedingungen der Validierungsprozesse zuständig, die Sozialpartner spielen eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der rechtlichen, wirtschaftlichen und sozialen Rahmenbedingungen. Die Bildungseinrichtungen organisieren Vorbereitungskurse oder bieten diese an und nehmen die Prüfungen ab bzw. entwickeln andere Verfahren zur Validierung non-formalen und informellen Lernens. Für die außerordentlichen Lehrabschlussprüfungen sind die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammer zuständig. Im formalen System gab es bislang nur in wenigen Bereichen Ansätze der Modularisierung, während sie im non-formalen Bereich ein Grundprinzip ist. Mit der Einführung des Bologna-Systems im österreichischen Universitätssystem wurde eine modulare Struktur in die Studienprogramme eingeführt. Die Meisterprüfung ist seit 2002 modulartig organisiert. Im Bereich der Lehrausbildung wurde mit der Änderung des Berufsausbildungsgesetzes 2006 die gesetzliche Grundlage für eine modularisierte Lehrausbildung geschaffen. (Brandstetter & Luomi-Messerer 2010: 1ff.)

Validierungssysteme können sehr unterschiedlich organisiert sein. In manchen Ländern sind sie integraler Bestandteil des bestehenden formalen Bildungs- und Berufsbildungssystems. In anderen bestehen sie parallel zum formalen System und nutzen davon bestimmte Elemente, wie etwa Bildungsbenchmarks und Standards für formale Qualifikationen. Das Validierungssystem kann aber auch völlig eigenständig sein, ohne institutionelle oder sonstige Anbindung an das formale System. (Cedefop 2009: 19) In Irland haben beispielsweise die Weiterbildungseinrichtungen in Form eines Zusammenschlusses eine eigene Zuständigkeit für die Anerkennung. In Österreich wird auf die jeweilige formale Bildungseinrichtung Bezug genommen. (Schneeberger/Schlögl/Neubauer 2009: 127)

In Österreich sind viele Verfahren zur Validierung non-formal und informell erworbener Kenntnisse im formalen System angesiedelt und/oder zielen auf formale Bildung oder Weiterbildung ab (externe Prüfungen). Die Bewertungsmethoden sind in diesem Zusammenhang daher oft dieselben, wie sie im

formalen System verwendet werden. Im Zusammenhang mit externen Prüfungen kommen vor allem schriftliche Test und mündliche Prüfungen zum Einsatz. Dass sich viele Verfahren in Österreich auf das formale System beziehen, wird als Vorteil gesehen, da damit eine hohe Akzeptanz am Arbeitsmarkt verbunden ist. Weiters finden notwendige Vorbereitungskurse üblicherweise in Erwachsenenbildungseinrichtungen statt, was die Zugangsschwelle für Personen mit negativen Erfahrungen in formaler Bildung/Ausbildung zu senken scheint. (Brandstetter & Luomi-Messerer 2010: 21)

Aus Sicht von Zürcher (2007) wurden durch europäische Initiativen (EQR, NQR, ECVET- und NQR-Konsultationsprozess) eine Reihe von Aktivitäten in Österreich in Gang gesetzt, sodass „für das informelle Lernen in Österreich gewissermaßen die Morgenröte angebrochen“ ist. (Zürcher 2007: 115) Als Gründe für die bislang untergeordnete Rolle werden ua. gesehen, dass die österreichische Bildungs- und Wirtschaftskultur stark auf die berufliche Erstausbildung ausgerichtet ist und sich an Berufsprofilen mit definierten Qualifikationen orientiert, dh. der Anerkennung von formal erworbenen Abschlüssen als Nachweis von Fähigkeiten und Kompetenzen. Zertifikate, die der Ermittlung oder Anerkennung non-formaler und informeller Lernergebnisse dienen, würden daher eher mit Skepsis betrachtet. Das duale System mit stark formalisierten Bildungsrouten funktionierte bis in die 1990er Jahre gut und garantierte die Ausbildung der Jugendlichen und die Reproduktion von Wissen und Kompetenzen in ausreichenden Umfang. Als weiterer Grund für die Zurückhaltung wird gesehen, dass die Ausbildungsstandards im dualen System von den Sozialpartnern und Körperschaften der Wirtschaft mitbestimmt werden. Diese hätten nur mäßiges Interesse an Verfahren zur Anerkennung nicht-formal erworbener Kompetenzen, da sie eine Abnahme ihres Einflusses befürchteten (Junge, 2005; Zürcher 2007: 113).

Im Rahmen der LLL-Strategie 2020 soll bis 2015 eine Validierungsstrategie zur Anerkennung non-formalen und informellen Lernens umgesetzt werden. Die Validierungsstrategie soll unter Beteiligung der maßgeblichen Ministerien (= BMUKK, BMWF, BMWFJ, BMASK), Länder und Sozialpartner erfolgen. Es sollen Modelle der Kompetenzbilanzierung zur Einbeziehung und Anerkennung früherer Lernleistungen und Erfahrungen implementiert werden. Prüfteamkompetenzen sollen, durch entsprechende Trainingsprogramme sowie durch die Schaffung entsprechender bereichsübergreifender Qualitätssicherungssysteme für die Feststellungsverfahren aufgebaut werden. (LLL:2020 2011)

### 6.1.1. Bedeutung für MigrantInnen

Österreich und Deutschland gelten als Ländern mit stark formalisierten Bildungssystemen. Am deutschen Bildungssystem wird von der OECD kritisiert, dass es in seiner Ausrichtung auf formale Abschlüsse sehr selektiv ist und dadurch verschiedene Gruppen benachteiligt. Die Bildungsbeteiligung wird von der OECD als unzureichend eingestuft, insbesondere die Beteiligung von MigrantInnen am lebenslangen Lernen. (Bohlinger/Kaufhold/Münchhausen 2011: 103) Ähnliches kann für Österreich angenommen werden.

Die Ermittlung und Validierung von nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen wird, wie bereits in den vorangehenden Kapiteln verschiedentlich dargestellt wurde, auch als Weg zur Verbesserung des lebenslangen und lebensumspannenden Lernens gesehen. Die Ermittlung und Validierung nicht formal und informell erworbener Kompetenzen ist somit nicht allein für bestimmte (benachteiligte) Gruppen von Relevanz, sondern betrifft die (Erwerbs-)Bevölkerung insgesamt. Die Bedeutung für MigrantInnen zeigt sich ua. aus folgenden Gründen:

**Vorbehalte und Erwartungen der ArbeitgeberInnenseite:** ArbeitgeberInnen können Vorbehalte haben, Personen einzustellen, die ihre Qualifikationen nicht nachweisen können, dh. die keine Qualifikationen haben, die üblicherweise am nationalen Arbeitsmarkt anerkannt werden. Zunehmend wird auch bei Stellen im unteren Qualifikationssegment erwartet, dass die BewerberInnen grundlegende Fertigkeiten mitbringen. (Sterland (2011))

**Unterschiede in Bildungs- und Qualifikationssystemen:** In manchen Ländern werden bestimmte Kompetenzen durch non-formale und informelle Lernprozesse erlangt, sodass keine formale Qualifikation nachgewiesen werden kann. Eine Person hat beispielsweise Kompetenzen im Textildesign ohne formalen Nachweis (Zertifikat). Auch wenn MigrantInnen Qualifikationen (auf niedrigem Niveau) aus ihrem Heimatland mitbringen, ist es teils nicht möglich, diese Qualifikation entsprechend in das nationale Qualifikationssystem einzuordnen. Auch können Bildungsanbieter zurückhaltend sein, TeilnehmerInnen aufzunehmen, die keine adäquaten (grundlegenden) Fertigkeiten nachweisen können. (Sterland (2011))

**Stärkung der Arbeitsmarktposition und Unterstützung von MigrantInnen:** Die Validierung kann dazu beitragen, dass MigrantInnen eine ihren Fertigkeiten entsprechende Position am Arbeitsmarkt einnehmen können. Die zuletzt ausgeübte Tätigkeit ist bei Stellenvermittlungen oft ausschlaggebend. Die Anerkennung von zurückliegenden Lernleistungen kann dazu beitragen, dass das Selbstbewusstsein, die Zuversicht und Motivation von MigrantInnen gestärkt wird. Gerade in Erstgesprächen mit TeilnehmerInnen an Kompetenzmanagementangeboten gilt es aber oft auf Mutlosigkeit, Resignation und Desillusionierung einzugehen – „Für mich ist es sowieso zu spät. Egal, was ich mache, ich bleibe sowieso Putzfrau.“ (Kovacs 2010: 4), vgl. auch Sterland (2011)

Die Ermittlung und Validierung von Kompetenzen kann für MigrantInnen auch hilfreich sein, wenn sie – aus unterschiedlichen Gründen – keinen Nachweis über ihre formellen Kompetenzen haben oder ein Nostrifizierungsverfahren zu aufwändig erscheint (langwierig, kostspielig). (Kovacs 2010: 4)

### 6.1.2. Entwicklungsmöglichkeiten für Bildungs- und Qualifikationssysteme

In Anlehnung an Dehnbostel (2011, S 66) lassen sich Entwicklungsmöglichkeiten für Bildungs- und Qualifikationssysteme danach unterscheiden, welche Beurteilungs- und Validierungsstrategien sie verfolgen, vor allem auch in Bezug auf Lernergebnisse und Kompetenzen, die in nicht formalen und informellen Lernprozessen erworben wurden.

#### 1. Beibehaltung des bisherigen formalen Bildungssystems

Ein überwiegend formal orientiertes Bildungssystem richtet die Validierung von Lernergebnissen und Kompetenzen an den traditionellen Inhalten, Studienplänen und Lernformen formaler Bildungsinstitutionen aus. Bisherige Qualifikationen und Abschlüsse werden beibehalten, sie dienen als die wesentliche Referenz für die Validierung informell erworbener Kompetenzen, die sich an der Übereinstimmung mit den traditionellen Abschlüssen orientiert (z. B. Externistenmatura, verkürzte Lehrabschlussprüfung). Auch die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen folgt dem Primat der möglichst weitgehenden Übereinstimmung mit inländischen Abschlüssen.

#### 2. Entwicklung eines kompetenzbasierten Bildungssystems

Ein kompetenzbasiertes Bildungssystem setzt die kompetenzorientierte Neuformulierung aller Qualifikationen und Abschlüsse voraus, unter Einbeziehung nicht formaler und informeller Lernformen. Es ermöglicht auch die starke Ausweitung von Prüfungs- und Bewertungsverfahren.



ren, sowie die Entwicklung neuer Qualifikationen. Vermutlich wäre die möglichst weitgehende, verbindliche Bezugnahme auf einen nationalen oder europäischen Qualifikationsrahmen Voraussetzung für ein solches System. Auch die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen könnte und müsste sich an einem solchen Qualifikationsrahmen orientieren.

### 3. Entwicklung eines Parallelsystems

Als Hybrid zwischen den beiden zuvor genannten Optionen besteht auch noch die Möglichkeit, neben einem bestehenden, formalen Bildungssystem ein eigenständiges kompetenzbasiertes System zu entwickeln. Dieses System würde sich vor allem mit der Erhebung, Dokumentation und Validierung von nicht-formal und informell erworbenen Kompetenzen befassen, könnte aber auch alternative Formen der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen ermöglichen.

Anhand dieser Gegenüberstellung kann man sagen, dass Österreich derzeit noch über ein vorrangig formal orientiertes Bildungssystem verfügt, dessen Beurteilungs- und Validierungsstrategien sich vor allem an der Übereinstimmung mit traditionellen Abschlüssen orientieren. Dadurch wird es sehr schwierig, im Ausland erworbene Qualifikationen in Österreich nutzbar zu machen. Ziel sollte es daher sein, das österreichische System zu öffnen, vermutlich am ehesten in Richtung eines Parallelsystems, das neben dem bestehenden System neue Formen der kompetenzbasierten Beurteilung und Validierung entwickelt.

## 6.2. Validierungsprojekte

Wie in Abschnitt 3.4 schon näher ausgeführt, lassen sich bei der Validierung von nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen in Anlehnung an Schneeberger, Schlögl, & Neubauer (2009: 113f) drei Typen von Validierungen unterscheiden: formale Validierung (die auf Gleichwertigkeit mit Qualifikationen des formalen Bildungssystems abzielt), summative Validierung (die auf Zertifikate außerhalb des formalen Bildungssystems abzielt) und formative Validierung (die die Beschreibung und Bewertung individueller Kompetenzen ohne Zertifizierung beinhaltet).

Für alle drei Typen der Validierung lassen sich in Österreich Beispiele und Projekte finden.

### 6.2.1. Formale Validierungen

Wenig überraschend kommen zunächst Beispiele für die formale Validierung in den Blick, also Beispiele für Validierung nicht formal oder informell erworbener Kompetenzen, die auf Gleichwertigkeit mit Qualifikationen des formalen Bildungssystems abzielen. In den vorangegangenen Abschnitten wurden dazu schon die folgenden formalen Validierungsverfahren angeführt:

- ExternistInnenreifepfung
- Berufsreifepfung
- Nachholen des Pflichtschul-/Hauptschulabschlusses
- Studienberechtigungsprüfung
- Lehrabschluss (LAP) im zweiten Bildungsweg

Für das zuletzt genannte Verfahren ist das Projekt „Du kannst was!“ ein besonders bemerkenswertes Beispiel.

### 6.2.1.1. „Du kannst was!“<sup>103</sup>

„Du kannst was!“ ist ein Projekt, das auf Initiative des Landes OÖ, der Arbeiterkammer OÖ und der Wirtschaftskammer OÖ zustande kam und das vom Firmenausbildungsverbund OÖ (FAVOÖ) abgewickelt wird.

„Du kannst was!“ richtet sich an formal gering Qualifizierte in OÖ (maximal Pflichtschulabschluss) ab 22 Jahren, die formal keinen Berufsabschluss vorweisen können, aber praktische Vorkenntnisse in bestimmten Berufen haben. Weiters sind ausreichende Deutschkenntnisse erforderlich, um an etwaigen notwendigen Aufschulungsmaßnahmen problemlos teilnehmen zu können. Den TeilnehmerInnen soll durch gezielte Qualifizierungsmaßnahmen die Möglichkeit geboten werden, einen Lehrabschluss am zweiten Bildungsweg (nach § 23 Abs. 5 a+b des BAG) nachzuholen.

Als Gründe für einen fehlenden Berufsabschluss werden von Projektseite der Abbruch der Lehre, Prüfungsangst, finanzieller Druck früh in den Arbeitsmarkt einzutreten sowie die fehlende Anerkennung des Berufsabschlusses in Österreich genannt. Mit dem Modell soll dem Fachkräftemangel in OÖ entgegengewirkt werden, MigrantInnen mit beruflichen Erfahrungen im Herkunftsland und in Österreich erworbenem Wissen und Kenntnissen die Möglichkeit gegeben werden, sich als Fachkräfte zu qualifizieren sowie älteren Hilfskräften eine Aufqualifizierung zu bieten und sie von körperlich harter Hilfsarbeit zu entlasten.

Das Projekt gliedert sich in zahlreiche Qualifizierungsschritte und beginnt mit einer Einstiegsberatung durch die AK, WK oder das LFI. Auf Grundlage des jeweiligen Berufsbildes werden individuelle Portfolios erarbeitet. Die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse werden im Rahmen einer ersten „Performanzfeststellung“ überprüft. Die Prüfungen werden durch die Lehrlingsstelle der WKOÖ abgehalten, wobei darauf geachtet wurde, erfahrene PrüferInnen heranzuziehen. Wenn in der ersten Performanzfeststellung Schulungsbedarf festgestellt wird („Delta“), werden je nach Bedarf ergänzende Weiterbildungsmaßnahmen („Aufschulungen“) durchgeführt. In einer zweiten, abschließenden „Performanzfeststellung“ liegt der Schwerpunkt auf dem Delta. Sie erfolgt im Rahmen eines Fachgespräches oder einer Arbeitsprobe auf Grundlage der Prüfungsordnung des jeweiligen Berufes durch PrüferInnen der Lehrlingsstelle der WKOÖ. Es erfolgt die Validierung des gesamten Verfahrens und der Ergebnisse und die Ausstellung des Prüfungs-/Lehrabschlusszeugnisses.

Im ersten Durchgang standen die folgenden Berufe zur Auswahl, die Auswahl erfolgte in Abstimmung mit dem AMS: Koch/Köchin, MaurerIn, UniversalschweißerIn, Garten- und Grünflächengestaltung, Metallbearbeitung, TischlerIn, Einzelhandel, Restaurantfachmann/-frau, EDV-TechnikerIn. Im zweiten Durchgang wurden auch die Branchen Installations-/Gebäudetechnik, Elektrotechnik, Lagerlogistik und Produktionstechnik aufgenommen.

Im ersten Durchgang des Projekts haben 99 Personen am Portfolioprozess teilgenommen, 86 nahmen an der Performanzfeststellung I teil. Insgesamt wurde von 72 Personen ein Lehrabschluss nachgeholt, die Erfolgsquote liegt bei 83,7 %. Von den 72 TeilnehmerInnen hatten 66 einen Weiterbildungsbedarf, 6 Personen erreichten schon nach der ersten Performanzfeststellung den Lehrabschluss. Am Projekt nahmen mehrheitlich Männer teil (Frauenanteil: 31 %), der MigrantInnenanteil lag bei 26 %, die TeilnehmerInnen teilen sich altersmäßig in drei Gruppen – 26 % 24-30 Jahre, 35 % 31-40 Jahre, 38 % 41-50 Jahre.

---

<sup>103</sup> Quellen für diesen Abschnitt: ExpertInnenworkshop am 18.8.2011 und am 12.9.2011; Sigl, Rabmer-Koller, & Gerstorfer (2011); <http://www.dukannstwas.at/> (zuletzt abgerufen am: 07-11-2011)

Das Projekt wird nun als „Du kannst was 2.0“ fortgesetzt und ist vorerst für 300 TeilnehmerInnen vorgesehen. Bislang richtet sich das Projekt an Personen in Beschäftigung, ab 2012 sollen auch Personen ohne Beschäftigung einbezogen werden. Dabei ist die Finanzierung noch offen, da für Berufstätige andere Finanzierungsmechanismen greifen. Mittelfristig soll „Du kannst was“ zu einem Standardangebot in der Bildungslandschaft werden. Das AMS hat das Projekt in seine Angebotspalette aufgenommen.

Für die Modellentwicklung und –erprobung wurden vom Land OÖ 150.000 Euro zur Verfügung gestellt, für den zweiten Durchgang werden 200.000 Euro zur Verfügung gestellt. Der zweite Durchgang wird auch mit EU-Mitteln finanziert. Pro TeilnehmerIn lagen die Kosten inklusive Vorarbeiten und Entwicklungskosten bei ca. 2.000 Euro (exkl. Kurskosten für Aus- und Weiterbildungen). Die Aus- und Weiterbildungskosten werden über das Bildungskonto des Landes Oberösterreich sowie den AK OÖ-Bildungsbonus (100 Euro) gefördert. Im ersten Durchgang standen für jeden Teilnehmer/jede Teilnehmerin aus dem oberösterreichischen Bildungskonto 80 % der entstandenen Kurskosten (bis max. 2.090 Euro) zur Verfügung. Die tatsächliche Förderhöhe aus dem Bildungskonto bewegte sich zwischen 80 Euro und 1.978 Euro.

Die Vorlaufzeit des Projektes betrug fünf Jahre, da sehr viele Akteure daran beteiligt waren. Im Rahmen der ExpertInnenworkshops<sup>104</sup> wurde betont, dass „Du kannst was“ günstige Rahmenbedingungen für das Zustandekommen hatte, es aber kein einfaches Projekt ist. „Du kannst was“ wird als erfolgreiches Beispiel für Assessment im Bereich der angelernten Tätigkeiten gesehen, das Anerkennung bei den Arbeitsmarktparteien hat und die Arbeitsmarktposition der Teilnehmenden verbessert.

Die Performanzfeststellungen decken inhaltlich die gesamte Prüfungsordnung des jeweiligen Lehrberufs ab. Das Berufsausbildungsgesetz (BAG) sieht vor, dass bei ausnahmesweise zugelassenen KandidatInnen die Lehrlingsstelle auf Antrag unter Glaubhaftmachung des Qualifikationserwerbs festlegen kann, dass ein Teil oder die gesamte *theoretische Prüfung* entfallen kann. Im Projekt „Du kannst was“ zeigte sich, dass die TeilnehmerInnen eher Aufschulungsbedarf im theoretischen Teil der LAP haben und die maßgeblichen Inhalte der praktischen Prüfung (insbesondere aus dem Gegenstand „Prüfarbeit“) tendenziell bereits in der Performanzfeststellung 1 nachweisen konnten. Für das Projekt wurde beim damaligen BMWA beantragt die Befreiungsmöglichkeiten auch auf Gegenstände der praktischen Prüfung anwenden zu können, dem Antrag wurde stattgegeben. Änderungsbedarf wird von Projektseite daher darin gesehen, die Befreiungsmöglichkeiten auch für praktische Prüfungsteile in das BAG aufzunehmen. Eine entsprechende Änderung im BAG ist in Umsetzung.

### 6.2.2. Summative Validierungen

Auch bei den summativen Validierungsverfahren (den Verfahren, die Zertifikate außerhalb des formalen Bildungssystems zum Ziel haben) wurden in den vorangegangenen Abschnitten schon Beispiele angeführt, die durch gesetzliche Bestimmungen geregelt sind, nämlich die Verleihung des Berufstitels Ingenieur (für HTL-AbsolventInnen), oder die Meisterprüfung nach der Gewerbeordnung. Weitere Beispiele sind etwa die Verleihung von Sprachzertifikaten durch international anerkannte Anbieter, der Europäische Computerführerschein (ECDL), IT-Zertifikate von Softwareunternehmen, oder die Zertifizierung von Einzelpersonen (etwa im Bereich Schweißfachpersonal oder Qualitätsmanagement) durch internationale Zertifizierungsanbieter. (Schneeberger, Schlögl & Neugebauer 2009) Eine

---

<sup>104</sup> ExpertInnenworkshop am 18.8.2011 und am 12.9.2011

weitere, österreichische Besonderheit ist das Zertifikat/Diplom für ErwachsenenbildnerInnen der wba.

#### 6.2.2.1. Zertifikat/Diplom für ErwachsenenbildnerInnen

Die Weiterbildungsakademie (wba) wurde 2007 gegründet und wird als eine „Innovation der österreichischen Erwachsenenbildung“ (Schneeberger, Schlögl, & Neubauer 2007: 87) gesehen. Sie wurde im Rahmen eines ESF-Projektes entwickelt. Die wba bietet modulare Zertifizierung und Diplomierung für Personen mit mehrjähriger Erfahrung in der Erwachsenenbildung. Die wba erkennt Qualifikationen an und akkreditiert Kurse und Lehrgänge, ohne selbst Bildungsanbieter zu sein. Damit soll zur Professionalisierung und Qualitätssicherung des Personals der österreichischen Erwachsenenbildung beigetragen werden. Die wba verleiht Abschlüsse auf zwei Niveaus, das wba-Zertifikat (mit 30 ECTS bewertet) und das wba-Diplom (mit 60 ECTS bewertet). Es werden formale, nicht formale und informelle Kompetenzen angerechnet, fehlende Kompetenzen können in akkreditierten Weiterbildungsprogrammen erworben werden. Mit Stand September 2011 zählte die wba 1.067 „Anmeldungen zur Standortbestimmung“ und es wurden bislang 396 wba-Zertifikate und 109 wba-Diplome vergeben. Die AbsolventInnen verfügen über ein anerkanntes, institutionenübergreifendes und nach europäischen Maßstäben entwickeltes Zertifikat bzw. Diplom. Die Standortbestimmung kostet 130 Euro, der Abschluss „Zertifizierte/r ErwachsenenbildnerIn“ 650 Euro und der Abschluss „Diplomierte/r ErwachsenenbildnerIn“ 320 Euro.<sup>105</sup> (Prokopp 2011: 75)

#### 6.2.3. Formative Validierungen

Einen besonderen Stellenwert haben Verfahren zur formativen Validierung, also Verfahren, die sich mit der Ermittlung, Dokumentation und Feststellung individueller Qualifikationen und Kompetenzen befassen. Sie können für sich alleine stehen und für sich alleinstehende, individuelle Kompetenzportfolios zum Ziel haben. Oft kommen sie aber auch in Kombination mit anderen Verfahren vor, etwa als Vorstufe für daran anschließende Zertifizierungen, oder in Vorbereitung/Verbindung mit daran anschließenden Schulungsmaßnahmen zur Erlangung von formalen Qualifikationen. Nachfolgend werden vier Projekte vorgestellt.

##### 6.2.3.1. Qualibox – Projekt des Bifo

Die Qualibox wurde vom Vorarlberger Bildungs- und Berufsberatungszentrum BIFO im Rahmen eines ESF-Projekts in teilweiser Kooperation mit dem Projektteam „Schweizerisches Qualifikationshandbuch“ (CH-Q) entwickelt. Die Qualibox ist ein formatives Verfahren zur Sichtbarmachung der eigenen Fähigkeiten und Kenntnisse und basiert auf Selbsteinschätzung. Die Qualibox gliedert sich in insgesamt sechs Module. Mit verschiedenen Übungen, Beispielen und Informationen sollen die im Laufe des Lebens erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse bewusst und sichtbar gemacht werden. Das umfasst, die bisherigen Interessen, Erfahrungen und Erlebnissen des bisherigen Lebensweges zu reflektieren sowie die Einstellung zum Lernen zu analysieren. In weiteren Modulen werden die im Rahmen der Aus- und Weiterbildung, im Verlauf der beruflichen Tätigkeit sowie durch Tätigkeiten in der Familie, Freizeit und Freiwilligenarbeit erworbenen Qualifikationen erhoben. Die erarbeiteten Qualifikationen sollen zur Nutzung für eigene Bildungs- und Laufbahnplanung beitragen. Der Zeitaufwand pro Modul wird mit 1 bis 2,5 Stunden veranschlagt.

---

<sup>105</sup> [http://www.wba.or.at/ueber\\_uns/Zahlen\\_Daten\\_Fakten.php](http://www.wba.or.at/ueber_uns/Zahlen_Daten_Fakten.php), <http://www.wba.or.at/interessierte/ablauf.php>, <http://www.wba.or.at/interessierte/Kosten.php> (30-09-2011)

Die Qualibox wurde seit 1995 auf Projektbasis entwickelt und 1999 fertiggestellt. Die erste Auflage umfasste 2.000 Stück und wurde aus Projektmitteln finanziert, eine zweite Auflage von 1.500 Stück wurde 2004 gedruckt, die Kosten in Höhe von 22 Euro waren von den InteressentInnen zu übernehmen. Die Qualibox ist nun ausverkauft, einzelne Module können noch zum Preis von 14 Euro bestellt werden.<sup>106</sup> (Prokopp 2011: 87f.)

#### 6.2.3.2. *Kompetenzenbilanz des Zukunftszentrums Tirol*

Die Kompetenzenbilanz wird vom Zukunftszentrum Tirol (Einrichtung der Arbeiterkammer Tirol) angeboten. Sie wurde 2003 in Kooperation mit der Ludwig-Maximilians-Universität München und ansässigen ArbeitspsychologInnen entwickelt. Die Kompetenzenbilanz ist ein formatives Verfahren, das eine kompetenzorientierte Laufbahnberatung bietet. Die Aktivierung der Teilnehmenden und die Entwicklungsperspektive stehen im Mittelpunkt. Die Kompetenzenbilanz ist ein systematisches Coachingverfahren und besteht aus einem Einführungsworkshop (Gruppe von 10-20 Personen) und drei nachfolgenden Gesprächen mit einem persönlichen Coach in einem Zeitraum von ca. vier Wochen. Im Einführungstermin wird in das Thema und in den Prozess eingeführt sowie Arbeitsunterlagen übergeben. Zwischen den Terminen müssen die Teilnehmenden „Hausaufgaben“ erledigen. Im ersten Coachinggespräch werden die Erwartungen der Teilnehmenden geklärt und die Fertigkeiten analysiert. Im zweiten Gespräch sollen die Kompetenzen extrahiert und belegt werden, im dritten werden die Inhalte nochmals besprochen. Der Coach erstellt dann eine standardisierte, individuelle Kompetenzenbilanz (15-20 Seiten). Sie enthält den Werdegang, die Lernerfahrungen, eine Beschreibung der Persönlichkeit und der Kompetenzen, eine persönliche Bewertung durch den Coach sowie die Vereinbarungen zwischen Coach und TeilnehmerIn. Die Qualitätskontrolle erfolgt über die Ausbildung der Coaches. Sie müssen eine mehrtätige Qualifizierung absolviert haben und mindestens zwei durch Supervision begleitete Kompetenzbilanzierungen durchgeführt haben. Weiters gibt es ein sorgfältig erarbeitetes Coaching-Handbuch. Die erfassten Kompetenzen werden durch das gezielte Hinterfragen der Coaches mit einem Fremdbild konfrontiert und somit „kommunikativ validiert“. Der Aufwand für die Teilnehmenden wird mit acht Stunden für die Präsenzzeit sowie mit sechs bis 15 Stunden für die „Hausaufgaben“ angegeben. Zwischen 2003 und 2010 wurden ca. 3.000 dokumentierte Bilanzen erstellt. Durch Kooperationen mit dem WAFF, Job-TransFair Niederösterreich und der Caritas Burgenland wurde das Verfahren auch zielgruppengerecht adaptiert und wird z. B. nun vom WAFF in Wien für Beschäftigte mit Migrationshintergrund, Beschäftigte mit Pflichtschulabschluss als höchstem Bildungsabschluss und WiedereinsteigerInnen angeboten. (Preißer 2007: 19ff., Seipel 2010: 2ff.) Gemäß Seipel hat sich die Kompetenzenbilanz als „gutes Instrument [f]ür Fragen der Studien- und Berufswahl, des Um- und Wiedereinstiegs, der eigenen Karriereplanung sowie für die Wahrnehmung der eigenen Belastetheit“ erwiesen. (Seipel 2010: 5) Als Nachteil des Verfahrens sieht Preißer, dass das Verfahren durch die intensive Betreuung kosten- und zeitintensiv ist, was eine hohe Zugangsschwelle, vor allem für Bildungsferne, bedeuten kann. Die Kosten belaufen sich auf 800 Euro pro Person, durch Subvention reduzieren sie sich auf einen Selbstbehalt von 190 Euro für die TeilnehmerInnen (Preißer 2007: 19, 21) Die Kompetenzenbilanz wird derzeit nicht angeboten (Finanzierungsfragen), es besteht aber das Bestreben sie wieder anzubieten.<sup>107</sup>

---

<sup>106</sup> <http://www.bifo.at/text/qualibox2>

<sup>107</sup> Telefonische Auskunft des Zukunftszentrums, 10.11.2011.

### 6.2.3.3. Kompetenzportfolio und -zertifikat an der Volkshochschule Linz

Die Volkshochschule Linz führt seit 2001 (zunächst im Rahmen von EU-Projekten) Projekte zur Feststellung, Anerkennung und Zertifizierung von sozialen und kommunikativen Kompetenzen durch, seit 2004 hat sie ein eigenes Kompetenzerkennungszentrum (KOMPAZ). Dort wird Kompetenzmanagement nach CH-Q (Schweizerisches Qualitätshandbuch) unter dem Namen „Kompetenzprofil“ angeboten. Das Kompetenzprofil ist ein Portfolioverfahren, das dabei die Standards der Schweizer Gesellschaft CH-Q umsetzt.<sup>108</sup> Das Kompetenzprofil wird in Form von vier fünfstündigen Workshops angeboten. Es ist ein Selbstbeurteilungsprozess, der von speziell geschulten TrainerInnen (Ausbildung zu KompetenzmanagementtrainerInnen nach CH-Q) gesteuert wird. In den Workshops wird zwischen Einzel-, Paar- und Gruppenarbeit gewechselt. Zwischen den Workshops arbeiten die TeilnehmerInnen selbständig an ihren Portfolios. Optional können in einem eintägigen Testverfahren in einem Assessmentcenter die sozialen und kommunikativen Kompetenzen (Kooperationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit, Selbstkompetenz, Reflexionsfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit) erhoben werden (Fremdbild).<sup>109</sup> (Schildberger 2010) (Prokopp 2011: 82f.)

Die Teilnahme an den vier Workshops kostet 195 Euro. Eine Begutachtung des Portfolios und Ergebniszusammenfassung durch TrainerInnen ist optional und kostet 50 Euro. Sie ist für die Präsentation nach außen gedacht, z. B. als Beilage für eine Bewerbung. Es wird ein Entwurf von der Trainerin/dem Trainer erstellt, mit dem/der TeilnehmerIn besprochen und dann ausgestellt. Optional kann auch das Zertifikat CH-Q/Stufe 1 erworben werden, die Gebühr dafür beträgt 35 Euro und ist für die VHS Linz ein Durchlaufposten, der an die Gesellschaft CH-Q abgeführt wird.<sup>110</sup> Das Kompetenzprofil nach CH-Q der VHS Linz ist ein formatives Verfahren der Kompetenzfeststellung, mit der Möglichkeit das Zertifikat CH-Q Stufe 1 zu erlangen.

Mit dem Kompetenzprofil wurden bislang die folgenden Zielgruppen erreicht: Frauen aus dem Bereich Gesundheitsprävention für Ältere, Betriebsräte, Studierende der Kunstuniversität Linz, ErwachsenenbildnerInnen, Führungskräfte und Nachwuchsführungskräfte in oberösterreichischen Unternehmen, AbsolventInnen der Berufsreifeprüfung, WiedereinsteigerInnen, arbeitssuchende Personen und Personen mit Migrationshintergrund. (Schildberger 2010: 3)

Die Kompetenzenbilanzierung nach CH-Q geht in Österreich von der VHS Linz aus. Die VHS Linz bietet das Kompetenzportfolio nach CH-Q an (Zertifikat CH-Q Stufe 1, Selbstmanagement von Kompetenzen). Für die CH-Q Stufe 1 hat die VHS Linz Partnereinrichtungen in Österreich. TrainerInnenqualifizierungen bietet in Österreich nur die VHS Linz an. Die erste TrainerInnenausbildung gab es 2006/07, derzeit gibt es ca. 50-60 TrainerInnen auf Stufe 2 (Lern- und ProzessbegleiterIn in CH-Q) in Österreich. Speziell für MigrantInnen wird das Kompetenzprofil nach CH-Q in Oberösterreich von migrare und der Volkshilfe Oberösterreich (Flüchtlings- und MigrantInnenbetreuung) angeboten, in Wien wurden kürzlich zwei TrainerInnen ausgebildet.<sup>111</sup>

Die VHS Linz sieht sich als „Pionier“ in Österreich für ein Instrument, das Kompetenzen ganzheitlich sieht und sie für die berufliche und persönliche Weiterentwicklung nutzbar macht. (Schildberger 2010: 5)

---

<sup>108</sup> Gesellschaft CH-Q – Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn (<http://www.ch-q.ch/>), siehe dazu Kapitel 7.2.1.

<sup>109</sup> <http://www.kompetenzprofil.at/>

<sup>110</sup> <http://www.kompetenzprofil.at/kompax.htm> (11-11-11)

<sup>111</sup> Gespräch mit der VHS Linz/KOMPAZ, 15. 11. 2011.

Die VHS Linz ist auch die zentrale Dokumentationsstelle für CH-Q in Österreich. Die Partnereinrichtungen melden der VHS Linz zwei Mal jährlich, wie viele Personen den Prozess (Stufe 1) durchlaufen haben. Bislang haben ca. 1.500-2.000 Personen die Kompetenzprofil nach CH-Q durchlaufen. Die TeilnehmerInnen sind mehrheitlich weiblich, es sind alle Altersgruppen vertreten (außer Jugendliche), wobei der Schwerpunkt auf der Altersgruppe 30-45 Jahre liegt.<sup>112</sup>

Auf internationaler Ebene besteht ein CH-Q Netzwerk, das Partnereinrichtungen in der Schweiz, Deutschland, Luxemburg, Belgien, in den Niederlanden und in Österreich hat. Das Netzwerk will eine nachhaltige Kompetenzkultur im lebensbegleitenden Lernen etablieren und einheitliche Qualitätsstandards schaffen und implementieren.

Eine Untersuchung der Universität Linz (im Rahmen eines bildungssoziologischen Forschungspraktikums) zur Frage „Haben die Erfassung, Bewertung und Zertifizierung informell erworbener und bisher nicht sichtbarer Kompetenzen für die langfristigen Lebenschancen der Menschen Bedeutung?“ unter TeilnehmerInnen der VHS Linz und der Burgenländischen VHS ergab ein positives Bild: 88 % der Befragten gaben an, einen detaillierteren Überblick über die bisher erworbenen Kompetenzen erlangt zu haben, 69 % erfuhren eine Aufwertung ihrer informell erworbenen Kompetenzen. 69 % gaben an, dass sich ihr Selbstbewusstsein gesteigert hat. 61 % fanden, dass sie sich nun besser präsentieren können, gut die Hälfte (51 %) findet, dass sie sich nun mehr entsprechend ihrer Fähigkeiten einbringt. Die berufliche Verwertbarkeit ist in geringerem Ausmaß gegeben. 39 % gaben an, eine (neue) Arbeitsstelle gefunden zu haben, 31 % haben ein neues Aufgabengebiet übernommen und 15 % konnten sich ihre Arbeitsbedingungen verbessern. (Schildberger 2010: 4f.)

#### *6.2.3.4. Kompetenzprofil nach CH-Q*

##### *für beim AMS vorgemerkte Personen mit Migrationshintergrund*

migrare, das Zentrum für MigrantInnen OÖ, setzt seit 2008 im Auftrag des AMS OÖ das Angebot „Kompetenzprofil nach CH-Q für MigrantInnen“ um. Das Angebot wurde in Kooperation mit der VHS Linz/KOMPAZ entwickelt. migrare verknüpfte das Kompetenzprofil nach CH-Q mit dem eigenen Know-how aus langjähriger Erfahrung in der Unterstützung von MigrantInnen bei der Arbeitsmarktintegration. Ziele des Projekts sind die Erhebung der persönlichen (formellen und informellen) Kompetenzen und Fähigkeiten der TeilnehmerInnen, Empowerment, Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, Entwicklung beruflicher und privater Zukunftsperspektiven, Anleitung bei der Erstellung von Bewerbungen sowie Förderung der Selbstständigkeit und Eigenständigkeit bei der beruflichen Laufbahnentwicklung. 2009 wurde bei migrare auch ein Kompetenzzentrum installiert.

Das angebotene Kompetenzmanagement ist modular aufgebaut und dauert sechs Wochen. Es wird in Kleingruppen oder individuell angeboten. Die einzelnen Module umfassen Biographiearbeit, die Erfassung und Dokumentation der Leistungen, Selbst- und Fremdbild, ein persönliches Kompetenzprofil, Zukunftsperspektiven und berufliche bzw. persönliche Weiterentwicklung. Die Teilnahme ist freiwillig. Am Ende des Kompetenzprofilprozesses steht ein persönliches Abschlussgespräch und die TeilnehmerInnen erhalten ein individuelles Kompetenzprofil, das die Kernkompetenzen zusammenfasst. Der abgeschlossene Prozess wird noch einmal reflektiert. (Kovacs 2010: 4) Die Kompetenzprofilerstellung nach CH-Q kann in den Sprachen Deutsch, Türkisch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Englisch und Spanisch durchgeführt werden.<sup>113</sup>

<sup>112</sup> Gespräch mit der VHS Linz/KOMPAZ, 15. 11. 2011.

<sup>113</sup> <http://www.migrare.at/cms/index.php/Kompetenzprofil-nach-CH-Q.html> (23-08-2011)

Die TeilnehmerInnen werden durch das AMS oder migrare-BeraterInnen vermittelt. Interessierte werden zu einem Erstgespräch eingeladen, in dem das Angebot erklärt wird und abgeklärt wird, ob das Kompetenzprofil für sie in Frage kommt (Freiwilligkeit der Teilnahme).<sup>114</sup> Teilnahmevoraussetzung ist die Vormerkung beim AMS und die Zustimmung des/der jeweiligen AMS-Beraters/in. (Kovacs 2010: 4) Das heißt, das Angebot richtet sich nur an Arbeitssuchende oder Arbeitslose, Personen in Beschäftigung können nicht daran teilnehmen. Das Angebot ist auf die AMS-Bezirke Linz, Linz-Land und Wels eingegrenzt, jährlich stehen 100 Plätze zur Verfügung.

Seit 2010 bietet migrare auch „Kompetenzcoaching“ an, das ist das Kompetenzprofil gekoppelt mit Lebens- und Sozialberatung. Es richtet sich an MigrantInnen, die auch mit Hürden im Alltag konfrontiert sind (wie rechtliche Schwierigkeiten, psychosoziale und familiäre Schwierigkeiten). Die TeilnehmerInnen am Kompetenzcoaching erarbeiten auch eine Kompetenzenmappe (nicht nach CH-Q), zusätzlich werden im Rahmen des Kompetenzcoachings verschiedene Empfehlungen ausgesprochen (z. B. eine Therapie zu machen).<sup>115</sup>

Die Umsetzung des Kompetenzmanagements nach CH-Q für *MigrantInnen* birgt einige Herausforderungen. (Kovacs 2010: 4) nennt

- die Heterogenität der TeilnehmerInnen, etwa nach Bildungsniveau, Herkunft, Muttersprache, Alter, Dauer der Arbeitslosigkeit, Dauer des Aufenthalts in Österreich, den aktuellen Lebensumständen, Gesundheitszustand u.v.m.  
So liegen etwa formale Lernerfahrungen für manche TeilnehmerInnen lange zurück, lernen muss erst wieder gelernt werden. Für viele sind auch die im Zusammenhang mit dem Kompetenzmanagement gebräuchlichen Begriffe nicht immer leicht zu verstehen.
- Die TrainerInnen brauchen nicht nur methodisch-didaktische Kenntnisse (Techniken zur Veranschaulichung der Lerninhalte) sondern auch Fachwissen über migrationsrelevante Themen (Bindendifferenzierung, Flexibilität, Bedürfnisorientierung, Kreativität, Methodik).
- Aufrechterhaltung der Motivation der TeilnehmerInnen während der Teilnahme.

Für migrare zeigt sich ein vielfältiger Nutzen des Kompetenzprofils nach CH-Q für MigrantInnen: Steigerung des Selbstbewusstseins, bessere Kenntnis der eigenen Stärken und Schwächen, bessere Orientierung, mehr Selbstsicherheit und Motivation, gesteigerte Handlungsfähigkeit, gesteigerte Präsentationsfähigkeit der eigenen Kompetenzen, die Fähigkeit Ziele und Zukunftsperspektiven zu formulieren sowie konkrete Schritte zur Zielerreichung zu planen, Änderungen in der Gestaltung des eigenen Alltags, verbesserter psychischer Zustand, Kontakte unter TeilnehmerInnen, bewusste Vorbereitung auf Bewerbungen und Vorstellungsgespräche, Verbesserung der verbalen Ausdrucksfähigkeit, Verknüpfung mit diversen Beratungsmöglichkeiten. Weiters erhält migrare positive Rückmeldungen von den TeilnehmerInnen, dem AMS und ArbeitgeberInnen, dass die TeilnehmerInnen adäquater vermittelt werden können. Oft werden die TeilnehmerInnen an die „migrare Bildungsberatung“ (siehe dazu: Kapitel 6.3.3) weitervermittelt. Aus Sicht von migrare kann dort der Weg für eine bedarfsgerechte Qualifizierung bzw. Nostrifizierung aufgezeigt werden. (Kovacs 2010: 4)

---

<sup>114</sup> Gespräch mit migrare, 16. 11. 2011.

<sup>115</sup> Gespräch mit migrare, 16. 11. 2011.



### 6.3. MigrantInnenberatung

Es gibt in Österreich eine ganze Reihe unterschiedlicher Institutionen, die MigrantInnen beraten. Die hier angeführte Liste an Institutionen ist das Ergebnis einer Überblicksrecherche, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt.

#### 6.3.1. ARGE MigrantInnenberatung

Die ARGE (Arbeitsgemeinschaft) MigrantInnenberatung vernetzt die vor über 25 Jahren entstandenen und überwiegend nach dem Arbeitsmarktförderungsgesetz geförderten Beratungsstellen für MigrantInnen in sechs österreichischen Bundesländern und ist seit 2001 ein eigener Verein. In der ARGE MigrantInnenberatung sind das Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen (Wien), ZEBRA (Graz), MIGRARE - Zentrum für MigrantInnen Oberösterreich, VEBBAS (Verein zur Beratung und Betreuung von Ausländern in Salzburg), ZeMiT – Zentrum für MigrantInnen in Tirol und das Institut für Arbeitsmigration (Klagenfurt) vertreten.<sup>116</sup>

#### 6.3.2. Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen (Wien)

Das Beratungsangebot für MigrantInnen, insbesondere in Fragen der Anerkennung von Qualifikationen, unterscheidet sich zwischen den Bundesländern. Das umfassendste, und in dieser Form in Österreich einzigartig, Beratungsangebot in Anerkennungs- und Weiterbildungsfragen gibt es in Wien für dort wohnhafte MigrantInnen durch die Beratungsstelle „Perspektive - Anerkennungs- und Weiterbildungsberatungsstelle für Asylberechtigte und NeuzuwanderInnen“, die ein Projekt des „Beratungszentrums für Migranten und Migrantinnen“ ist und räumlich beim Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF) untergebracht ist. Das Projekt wird aus Mitteln der Magistratsabteilung 17 der Stadt Wien, des Europäischen Sozialfonds und des WAFF gefördert. Perspektive bietet Beratung in den folgenden Bereichen: Anerkennung mitgebrachter Qualifikationen, Vergleich des erlernten Berufes mit dessen Anforderungen in Österreich, Informationen zu Berufen und Ausbildungssystemen in Österreich, Suche nach geeigneten berufsbezogenen Kursen oder Ausbildungen, Abklärung von finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten bei geplanten Aus- und Weiterbildungen, Begleitung bei Anerkennungsverfahren sowie geplanten Aus- und Weiterbildungen. Die Beratung wird in den Sprachen Deutsch, Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Englisch, Polnisch, Französisch, Russisch, Spanisch, Portugiesisch, Chinesisch, Persisch und Arabisch angeboten.<sup>117</sup>

#### 6.3.3. migrare – Zentrum für MigrantInnen OÖ

In Oberösterreich ist „migrare – Zentrum für MigrantInnen OÖ“ eine wichtige Anlaufstelle. Das Kompetenzzentrum von migrare bietet kompetenzfördernde Beratung und Projekte. migrare bietet im Auftrag des AMS OÖ das Kompetenzprofil nach CH-Q für MigrantInnen an. (siehe Kapitel 6.2.3.4) Für die Bildungs- und Anerkennungsberatung hat migrare extrem knappe Ressourcen. 2008-2010 wurde von migrare Bildungsberatung für Arbeitslose bzw. Arbeitssuchende durchgeführt. Die Grundidee war, die Zeit der Arbeitslosigkeit für Qualifizierung und Nostrifizierungen zu nutzen. Da keine weitere Finanzierung gegeben war, musste dieses Angebot eingestellt werden. Seit April 2011 bietet migrare

<sup>116</sup> Information von: <http://www.zemit.at/de/verein-zemit/vernetzung-in-oe.html> (23-08-2011)

<sup>117</sup> <http://www.migrant.at/homepage-2006/perspektive/perspektive.html>, <http://www.migrant.at/homepage-2006/galerie/folder-perspektive.pdf> (23-08-2011)

über ein ESF-Projekt (Bildungsberatung Österreich – Netzwerk OÖ) in kleinem Ausmaß (6 Stunden pro Woche) wieder Bildungs-/Anerkennungsberatung an. Dabei handelt es sich um Erstberatung im Sinne von Bildungsberatung (Nostrifizierung/Anerkennung, Fortbildung, betriebsinterne Weiterbildung etc.). Zusätzlich hat migrare 18 mehrsprachige MultiplikatorInnen (sie wurden im Oktober 2011 eingeschult), sie sollen Aufklärungsarbeit in Bildungs- und Berufsfragen (Informationsveranstaltungen) in den Communities machen. migrare hat auch das Angebot „Vermittlungsscheck im interkulturellen Kontext“. Dabei wird betrachtet, welche Vermittlungshemmnisse auf dem Arbeitsmarkt bestehen (z. B. Mobilität, Betreuungspflichten, rechtliche Hürden, Dequalifizierung etc.), Beratung zur Steigerung der Vermittlungschancen sowie Unterstützung bei der Arbeitssuche geboten. Anerkennungsberatung, wie sie Perspektive in Wien bietet, ist in Österreich einzigartig, dafür fehlen in Oberösterreich die Budgetmittel.<sup>118</sup>

#### 6.3.4. Verein Horizont, Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten (NÖ)

Das südliche Niederösterreich hatte mit dem 1994 gegründeten „Verein Horizont, Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten“ eine Beratungsstelle, die Nostrifikations- und Weiterbildungsberatung zu ihren Kernkompetenzen zählte.<sup>119</sup> Die Fördergeber des Vereins waren das AMS NÖ, das Land NÖ, die Stadt Wiener Neustadt, das BKA/Frauenangelegenheiten und Gleichstellung sowie die Gemeinde Ternitz. Aufgrund der Einstellung der Förderung durch das AMS (geänderte Förderphilosophie) sowie des Landes Niederösterreich (budgetäre Situation) musste die Einrichtung mit Jahresbeginn 2011 schließen.<sup>120</sup>

#### 6.3.5. VeBBAS – Verein zur Betreuung und Beratung von AusländerInnen in Salzburg

In Salzburg ist „VeBBAS – Verein zur Betreuung und Beratung von AusländerInnen in Salzburg“ die Salzburger arbeitsmarktpolitische Betreuungseinrichtung zur Integration von ZuwanderInnen in den österreichischen Arbeitsmarkt. VeBBAS fungiert auch als Anlaufstelle für Informationen und Hilfestellung zur Anerkennung von ausländischen Schul- und Studienabschlüssen (Nostrifizierungen). VeBBAS besteht seit 1986 und richtet sich an Personen, die dem AusländerInnenbeschäftigungsgesetz unterliegen und einen gültigen Aufenthaltstitel in Österreich haben. Personen mit Anspruch auf Arbeitslosengeld werden vorrangig betreut. VeBBAS wird durch das AMS, den Europäischen Sozialfonds, das Land Salzburg sowie die Arbeiterkammer und den ÖGB gefördert.<sup>121</sup>

#### 6.3.6. ZeMiT – Zentrum für MigrantInnen in Tirol

In Tirol bietet „ZeMiT – Zentrum für MigrantInnen in Tirol“ ein umfassendes Informations-, Beratungs- und Betreuungsangebot, ua. auch die Unterstützung bei der Nostrifizierung von ausländischen Zeugnissen sowie Information und Beratung über Qualifikationsangebote zur Feststellung informeller Kompetenzen. Das Angebot richtet sich an ausländische ArbeitnehmerInnen und deren Familienangehörige, an Eingebürgerte und anerkannte Flüchtlinge. ZeMiT wird vom AMS Tirol finanziert und

<sup>118</sup> Telefonische Auskunft von migrare, 16. 11. 2011.

<sup>119</sup> <http://www.horizont-noe.at/index.htm?LANG=ger> (23-08-2011)

<sup>120</sup> <http://www.horizont-noe.at/index.htm?LANG=ger> (23-08-2011)

<sup>121</sup> <http://www.vebbas.at/>, <http://www.vebbas.at/10.html> (23-08-2011)

durch das Land Tirol gefördert. ZeMit bietet Beratung in den Sprachen Deutsch, Englisch, Türkisch, Kurdisch, Bosnisch, Kroatisch, Serbisch und Russisch.<sup>122</sup>

### 6.3.7. IAM - Institut für Arbeitsmigration, Beratung für Ausländerinnen und Ausländer (Kärnten)

In Kärnten bietet das „IAM - Institut für Arbeitsmigration, Beratung für Ausländerinnen und Ausländer“ arbeitsmarktpolitische Beratung und Betreuung für MigrantInnen. Die Beratung und Betreuung findet in allen Kärntner Bezirksstädten statt. Die Beratungsschwerpunkte liegen auf Arbeit, Bildung, Aufenthalt, sozialem Umfeld, Beihilfen, Staatsbürgerschaft sowie Lebens- und Sozialberatung. Das Angebot schließt Beratung und Unterstützung in Anerkennungsfragen mit ein.<sup>123</sup>

### 6.3.8. ZEBRA - Interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum (Steiermark)

In der Steiermark hat der Verein ZEBRA ein Beratungszentrum für Migrantinnen und Migranten. Im Bereich von Arbeit und Qualifizierung hat ZEBRA ein Kooperationsprojekt mit dem AMS. Arbeitslose und arbeitssuchende MigrantInnen können vom AMS Graz an den Verein ZEBRA zugewiesen werden. Zebra führt ein Abklärungsgespräch durch, in dem ua. auch die Ausbildung und Qualifikation sowie eventuelle Nostrifikations- und Ausbildungswünsche, informelle Kompetenzen und Qualifikationen abgeklärt werden. Für vom AMS Graz zugewiesene KlientInnen bietet Zebra auch Unterstützung bei der Nostrifizierung von ausländischen Zeugnissen. ZEBRA bietet auch Kompetenzbilanzierungen an (auf der Homepage von Zebra wird für weitere Informationen auch auf [www.ch-q.ch](http://www.ch-q.ch) und das Kompetenzerkennungszentrum der VHS Linz verwiesen). Die Beratungen werden auf Albanisch, Bosnisch-Serbo-Kroatisch, Deutsch, Englisch, Französisch, Rumänisch, Russisch oder Türkisch angeboten. Das Beratungszentrum ist beauftragt und finanziert vom AMS Steiermark, dem Land Steiermark/Soziales, vom Bundesministerium für Soziales, der Familienberatung und vom Integrationsreferat und Sozialressort der Stadt Graz.<sup>124</sup>

### 6.3.9. okay. zusammen leben – Projektstelle für Zuwanderung und Integration (Vorarlberg)

Vorarlberg hat „okay. zusammen leben – Projektstelle für Zuwanderung und Integration“. Okay. zusammen leben ist ein „landesweit agierender Wissens- und Kompetenzort für Migrations- und Integrationsfragen in Vorarlberg“<sup>125</sup>, dessen Träger der Verein Aktion Mitarbeit ist. Die Projektstelle wurde 2001 gegründet und wird finanziell maßgeblich von der Vorarlberger Landesregierung gefördert. Für die Berufs- und Bildungsberatung (Informationen zur Berufswahl, Aus- und Weiterbildung; Laufbahnberatung für Jugendliche und Erwachsene) wird von Okay. zusammen leben auf „BIFO – Beratung für Bildung und Beruf“ verwiesen, ein Institut des Landes und der Wirtschaftskammer Vorarlberg, unterstützt durch das AMS. Das BIFO hat im Rahmen eines ESF-Projekts in Kooperation mit dem Projektteam von CH-Q die „Quali-Box“<sup>126</sup> entwickelt. (Das BIFO verweist in der Rubrik "Informationen und

<sup>122</sup> <http://www.zemit.at/de/beratung.html> (23-08-2011)

<sup>123</sup> <http://www.iam.co.at/> (23-08-2011)

<sup>124</sup> <http://www.zebra.or.at/angebote.php?show=beratung>, <http://www.zebra.or.at/angebote.php?show=beratung&sub=1>, (23-08-2011)

<sup>125</sup> <http://www.okay-line.at/deutsch/okay.zusammen-leben/okay.zusammen-leben/> (23-08-2011)

<sup>126</sup> [www.bifo.at/text/qualibox](http://www.bifo.at/text/qualibox)

Links für MigrantInnen" auf [www.wequam.at](http://www.wequam.at) für Informationen zum Thema Anerkennung von Abschlüssen, für Weiterbildungs- und Qualifizierungsberatung für MigrantInnen auf [www.migrant.at](http://www.migrant.at) und bezüglich Anerkennung ausländischer Zeugnisse (Nostrifikation) auf den Landesschulrat für Vorarlberg ([www.lsr-vbg.gv.at](http://www.lsr-vbg.gv.at)). Weiters bietet die Homepage von okay. zusammen leben Links zu Einrichtungen für den Hauptschulabschluss sowie Weiterbildungsmöglichkeiten ([www.ibw.at/html/infos/oebild/sprachen.htm](http://www.ibw.at/html/infos/oebild/sprachen.htm), [www.pfiffikus.at](http://www.pfiffikus.at))

#### **6.4. Weiterbildungsförderung im Bundesländer-Vergleich**

Die Arbeiterkammer Oberösterreich hat in Kooperation mit dem Land Oberösterreich die Weiterbildungsförderungen der Bundesländer, die 2010 großteils neu gestaltet wurden, per Fragebogen erhoben. Demnach besteht bei den Weiterbildungsförderungen der Bundesländer eine große Heterogenität hinsichtlich der bildungspolitischen Förderschwerpunkte sowie der Förderhöhen. Zum geförderten Personenkreis zählen im Wesentlichen ArbeitnehmerInnen und Lehrlinge, WiedereinsteigerInnen, öffentlich-rechtlich Bedienstete, Arbeitslosengeld- und NotstandshilfebezieherInnen, geringfügig Beschäftigte, Karenzierte und BezieherInnen von Kinderbetreuungsgeld. In Vorarlberg, Oberösterreich und Salzburg ist die Förderung an den Bildungsabschluss gekoppelt (maximal Matura). Wien fördert auch NeuzuwanderInnen (mit dem Aufenthaltstitel „Niederlassungsbewilligung beschränkt“). Voraussetzung für die Förderung ist in allen Bundesländern bis auf Salzburg der Hauptwohnsitz. Das bedeutet beispielsweise, dass ein Niederösterreicher, der in Oberösterreich arbeitet, anders gefördert wird, als ein Oberösterreicher der in Niederösterreich arbeitet. Auch die festgelegten Selbstbehalte sind zwischen den Bundesländern verschieden. Einkommensabhängige Förderungen gibt es in vier Bundesländern, diese sind unterschiedlich geregelt. In Wien, Tirol und Kärnten sind etwaige Förderungen mit einer vorangehenden Bildungs-/Berufsberatung verknüpft. (Eichbauer 2010)

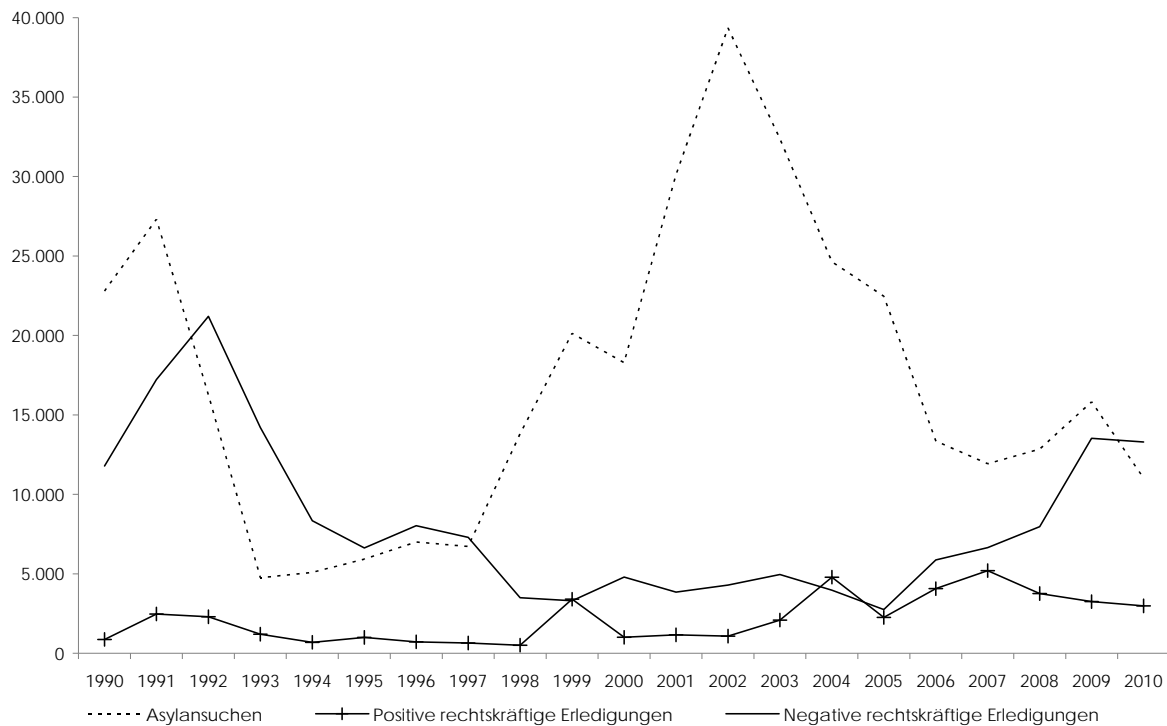
Das Förderungsangebot ist für die Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse sowie non-formal und informell erworbener Kompetenzen ein wichtiger Faktor, z. B. hinsichtlich der Finanzierung von Anpassungsqualifizierungen oder notwendigen Aufschulungen. Die Beratungstätigkeit kann dabei vom bestehenden Förderungsangebot eingeschränkt werden, etwa wenn zu Beratende in eine bestimmte Richtung orientiert werden, weil dafür Förderungen zur Verfügung stehen. Bildungs- und Berufsberatung ist ein wichtiges Element in der Unterstützung der Integration von MigrantInnen. Die Beratungsstellen arbeiten aber oft mit knappen finanziellen und personellen Ressourcen, sodass das Beratungsangebot nicht immer abgesichert ist und den Bedarf abdecken kann. Die Frage der Finanzierung von Beratung sowie notwendigen Qualifizierungen ist somit ein wichtiger Aspekt in der Diskussion über Anerkennung von Abschlüssen sowie Validierung von Kompetenzen, der auch im Bereich der Weiterbildungsförderungen berücksichtigt werden sollte.

#### **6.5. Exkurs III: Asylwerber Tirol**

Österreich ist ein wichtiges Aufnahmeland für AsylwerberInnen, es zählt neben den USA, Frankreich, Deutschland, Schweden, Kanada, Großbritannien, Belgien, Schweiz und Niederlande zu den zehn wichtigsten Aufnahmeländern. (UNHCR 2011) Zwischen 1981 und 2010 wurden insgesamt 79.304 Ansuchen positiv beurteilt (Anerkennung als Flüchtlinge gemäß Genfer Konvention). (vgl. bm:i 2011) Angesichts dieser Größenordnungen der humanitären Niederlassungen, die sich aus dem Asylverfahren ergeben, wäre es nicht unwichtig, Wege der Anerkennung von Qualifikationen oder der Validierung von Kenntnissen der anerkannten Flüchtlinge zu kennen und zu beschreiten. Es wäre daher sinnvoll, schon im Vorfeld, also in der Phase der Untersuchung des Asylbegehrens, die Qualifikatio-

nen, Fähigkeiten und Kenntnisse der AsylwerberInnen zu erfassen und etwaige Schritte der Validierung zu setzen.

**Abbildung 14: Asylwesen in Österreich**



Q.: Statistik Austria, BMI (Asylstatistik), eigene Darstellung

Da es derzeit keine Statistiken über die Qualifikations- und Bildungsstruktur der anerkannten Flüchtlinge und der AsylwerberInnen gibt, wurde im Rahmen dieser Studie eine Befragung von AsylwerberInnen des Jahres 2011 in Tirol vorgenommen. Die Befragungen wurden von Dr. Schuierer im Amt der Tiroler Landesregierung, die mit der Flüchtlingskoordination beauftragt ist, vorgenommen. Bevor auf die Ergebnisse der Befragung eingegangen wird, soll aber ein kurzer Überblick über die Entwicklung der Asylanträge in Österreich seit den 1990er Jahren gegeben werden, da daraus nicht nur die Entwicklung der Zahlen ersichtlich ist, sondern auch die Herkunftsstruktur, was für die Kenntnisse und den schulischen Hintergrund der Asylsuchenden nicht unwesentlich ist. (Abbildung 14)

Die Asylanträge waren in den letzten Jahren von den Balkankriegen, den politischen Spannungen in den ehemaligen Sowjetrepubliken, der Afghanistan-Krise sowie dem Irak-Krieg geprägt. Ein Höchststand an Asylansuchen wurde im Jahr 2002 mit 39.354 Ansuchen verzeichnet, der Tiefststand 2007 mit 11.921 Ansuchen. 2010 ging die Zahl der Ansuchen weiter zurück und lag bei 11.012 (geringster Wert seit 1999). Im Jahr 2011 stiegen die Asylanträge aber wieder und erreichten Ende November 2011 13.200 Anträge, um 30% mehr als im Vorjahr.

Die zehn antragsstärksten Herkunftsländer der Asylsuchenden sind die Russische Föderation, Afghanistan, Kosovo, Nigeria, Indien, Iran, Georgien, Türkei, Serbien und Irak. Mehr als zwei Drittel der Asylsuchenden sind Männer, 8,5 % der Asylansuchen werden von unbegleiteten Minderjährigen gestellt. Die Zahl der positiv erledigten Asylansuchen lag im Jahr 2010 bei knapp 3.000 Bescheiden, die vor allem an AntragstellerInnen aus der Russischen Föderation (36,3 % der positiven Bescheide), Afghanistan (19,6 %), Iran (7,5 %), Somalia (6,4 %) und Syrien (3,9 %) gingen. Mehr als 13.000 Ansu-

chen wurden ab- oder zurückgewiesen, vor allem von AntragsstellerInnen aus der Russischen Föderation (16,4 %), Nigeria (8,9 %), Serbien (7,3 %), Afghanistan (7,2 %) und Türkei (7 %).

Die Situation im Herkunftsland, die Fluchtgründe und individuellen Migrationsgeschichten der betroffenen Personen können sich hierbei stark unterscheiden. Vielfach ist kaum nachvollziehbar, welche Bildungsressourcen Flüchtlinge nach Österreich mitbringen, wie diese gezielt wirtschaftlich und gesellschaftlich eingesetzt werden könnten und welche Rolle Anerkennungs- und Validierungsinstrumente dabei spielen.

Die Erhebung der Bildungs- und Qualifikationsstruktur der AsylwerberInnen in Tirol zeigt ein sehr ungenaues Bild der Kenntnisse nach Herkunftsland. Von den 172 Personen, die befragt wurden, waren nur 23% Frauen, also weniger als im österreichischen Schnitt. Knapp 52% der AsylwerberInnen waren zwischen 15 und 29 Jahre alt; weitere 40% waren zwischen 30 und 45 Jahre alt. Die Staatsangehörigkeit der AsylwerberInnen spiegelt das Österreichmuster, wobei etwa 31% aus Afghanistan, dem Iran oder dem Irak kamen. Weitere 11% kamen aus den Ländern Armenien, Aserbaidschan, Tadschikistan, Usbekistan und Moldavien. Aus dem großen fernöstlichen und südasiatischen Raum (Tibet, Indien, Bangladesh, China, Mongolei, Nepal, Pakistan) kommen weitere 12%, aus Afrika 16% und aus Syrien, Algerien, Tunesien und Libanon weitere 8%. Der Rest kommt aus Russland, Weißrussland, Tschetschenien und der Türkei.

Der religiöse Hintergrund ist sehr divers, wobei etwa 21% einen christlichen Hintergrund haben, 52% muslimisch sind, gefolgt von Buddhisten, Hinduisten und sonstigen Glaubensgemeinschaften. Aussagen zum Bildungshintergrund machten knapp 90% der Befragten. Jedoch konnten die Zuordnungen zu den diversen Bildungsstufen in rund einem Viertel der Fälle nicht vorgenommen werden. Ob es sich hier um sprachliche Hintergründe handelt oder um andere Faktoren, konnte nicht festgestellt werden. Jedoch zeigt sich, dass von den verbleibenden 76% der Befragten rund 26% mehr als 10 Jahre Schulbildung hatten, also insgesamt 44 Personen. Von den Asylsuchenden hat nur ein Bruchteil das österreichische Ausbildungssystem besucht, insgesamt 4%. Jedoch war der Großteil der Asylsuchenden im Ursprungsland berufstätig, nämlich 70%, aber auch in Österreich waren 55% in den für sie offenen Saisonbranchen oder in gemeinnützigen Tätigkeiten beschäftigt.

Nur ein geringer Prozentsatz der Asylsuchenden hatte in Österreich Unterstützung für die schulische Weiterbildung bzw. die Anerkennung von im Ausland erworbenen Kenntnissen erhalten, nämlich 6 Personen. Dafür sagten 33% der Befragten, dass sie Schwierigkeiten bei der Anerkennung bzw. Validierung von im Ausland erworbenen Kenntnissen haben.

Diese Ausführungen und Berechnungen zeigen, dass es im ureigensten Bereich des Innenministeriums Handlungsbedarf bei der Unterstützung von AsylwerberInnen und anerkannten Flüchtlingen bei der Anerkennung, Anrechnung und Validierung von im Ausland erworbenen Kenntnissen gibt. Angesichts des jungen Alters einer großen Zahl von AsylwerberInnen wäre es sinnvoll, schon im Laufe des Asylverfahrens der Bildung der AsylwerberInnen mehr Augenmerk zu schenken, etwa über die Einbindung von Performanzfeststellungsprogrammen. In Kooperation mit Einrichtungen, die sich der Aus- und Weiterbildung widmen, könnte ein Szenarium entwickelt werden, das die berufliche Integration und Selbstentfaltung der AsylwerberInnen ebenso wie der anerkannten Flüchtlinge vorantreibt. Angesichts des großen Anteils von Personen mit einfacher und mittlerer Schulbildung bietet sich das Modell „Du kannst was“ für eine stufenweise Lehrausbildung mit Teilqualifizierungen („Aufschulungen“) besonders an. Jedoch dürften auch Basisbildungsmaßnahmen für einige Personen den Einstieg ins Erwerbsleben ebnen helfen.

## 7. Internationale Erfahrungen und Praktiken

### 7.1. Anerkennung und Bewertung ausländischer Qualifikationen

#### 7.1.1. Dänemark: Gesetz zur Bewertung ausländischer Qualifikationen

Das dänische Gesetz zur Bewertung ausländischer Qualifikationen regelt die Bewertung aller ausländischen Qualifikationen mit dem Ziel, den Zugang zum dänischen Arbeitsmarkt und zum dänischen Erziehungssystem zu erleichtern. Es definiert die Rechte verschiedener Akteure (die betroffene Person, öffentliche Behörden, ArbeitgeberInnen, Bildungsinstitutionen und Arbeitslosenversicherungen), um Zugang zu solchen Bewertungen zu erhalten, sowie Ausschlusskriterien (etwa wenn eine vollständige Anerkennung möglich ist, oder andere Bestimmungen den Zugang zu reglementierten Berufen verhindern).

Die Bewertung ausländischer Qualifikationen fokussiert auf dem Vergleich von Lernergebnissen. Beurteilt wird die Qualifikation in Bezug auf die Niveaus des dänischen Qualifikationssystems, sowie in Bezug auf spezifische dänische Qualifikationen. Die Bewertung soll auch den Ergänzungsbedarf beschreiben, um Äquivalenz mit einem dänischen Abschluss zu erreichen.

Die offizielle Bewertung ist bindend für Entscheidungen über die Aufnahme in öffentlichen Bildungsinstitutionen, für Anträge auf Arbeitslosenunterstützung, für die Beschäftigung in öffentlichen Institutionen und für den Zugang zu reglementierten Berufen. (vgl. Danish Ministry of Education 2007)

#### 7.1.2. Kanada: Rahmen zur Bewertung und Anerkennung ausländischer Qualifikationen

Der *Pan-Canadian framework for the Assessment and Recognition of Foreign Qualifications* ist eine öffentliche Verpflichtung der Regierungen des Bundes, der Provinzen und Territorien in Kanada in der Frage der Anerkennung von Qualifikationen zu handeln. Die Prinzipien dieses Systems sind, dass die Verfahren und Abläufe fair, transparent, zeitgerecht und konsistent sein müssen. Die Bewertung der Qualifikationen muss innerhalb eines Jahres erfolgen. Das heißt, es muss klar sein, ob eine Anerkennung möglich ist oder eine Teilanerkennung mit ergänzender Zusatzqualifizierung in Frage kommt oder keine Anerkennung gegeben ist. Wenn jemand von einer bestimmten Qualifikation sehr weit entfernt ist, wird auf alternative Möglichkeiten verwiesen. Ziel ist letztlich die Erwerbsbeteiligung. In nicht reglementierten Berufen liegt es im Allgemeinen in der Verantwortung des Arbeitgebers festzustellen, ob ein potentieller Bewerber die erforderlichen Qualifikationen, Ausbildung oder Erfahrung mitbringt. Die Anerkennung von Qualifikationen für reglementierte Berufe liegt hauptsächlich in der Verantwortung der Provinzen oder Territorien. Der Schwerpunkt der Regierungen liegt fürs erste auf der Anerkennung von Qualifikationen im Bereich der reglementierten Berufe. (Forum of Labour Market Ministers 2009: 1f.) Auch für Kanada wird festgestellt, dass es für diejenigen, die die Vorgaben nicht vollständig erfüllen können, zu wenige Möglichkeiten gibt, die fehlenden Qualifikationsteile zu erlangen, sowie dass es den Regulierungsbehörden teils an den personellen und finanziellen Kapazitäten fehlt. Die Anerkennung von mitgebrachten Qualifikationen wird als eine der Herausforderungen der Arbeitsmarktintegration in Kanada gesehen, neben fehlender kanadischer Arbeitserfahrung, den Sprachkenntnissen und fehlenden beruflichen Netzwerken. (vgl. Forum of Labour Market Ministers 2009)

### 7.1.3. Niederlande: Bewertung von ausländischen Qualifikationen

In den Niederlanden entscheidet grundsätzlich der Arbeitgeber, ob eine Qualifikation für einen bestimmten Arbeitsplatz ausreichend ist. Jede/r ZuwanderIn hat aber die Möglichkeit zur Bewertung des ausländischen Bildungsnachweises. Anlaufstelle ist dafür das Information Centre for Credential Evaluation (IDW – Internationale DiplomaWaardering<sup>127</sup>). Das IDW nimmt die Unterlagen entgegen und leitet sie an die zuständigen Stellen zur Bewertung weiter. Für die Evaluierung höherer und akademischer Ausbildung ist das NUFFIC (Netherlands Organisation for International Cooperation in Higher Education) und für mittlere Berufsbildungsabschlüsse COLO (Centres of Expertise on vocational education, training, and the labour market) zuständig. (Bichl et al. 2010: 56)

Eine wichtige Rolle hat die niederländische Arbeitsmarktverwaltung (UWV WERKberijf). Sie organisiert für Arbeitslose oder ZuwanderInnen, die neu in den Arbeitsmarkt eintreten (auch für niederländische StaatsbürgerInnen mit ausländischen Diplom) die Bewertung des Diploms, dh. sie nimmt die Unterlagen entgegen und leitet sie an das IDW weiter. Die Bewertung wird dann wieder an die Arbeitsmarktverwaltung zurückgeschickt. Diese bespricht die weiteren Schritte mit dem/der Arbeitslosen und organisiert etwaige (Nach-)Qualifizierungen. Die Kosten der Bewertung werden von der Arbeitsmarktverwaltung getragen. Wenn der/die Betroffene mit der Bewertung nicht zufrieden ist, kann er/sie sich beim IDW beschweren. 2008 wurden über 4.000 Anträge gestellt, ca. 3.100 Bewertungen vorgenommen und fast 2.000 Übersetzungen organisiert und finanziert. Die AntragstellerInnen kamen vor allem aus Polen, Russland, Irak, Türkei und Marokko. (Bichl et al. 2010: 56)

*„Die Evaluierung eines ausländischen Diploms oder auch fehlende formale Ausbildungsabschlüsse könnten in Folge zu einem Kompetenzerhebungsverfahren führen. Kompetenz wird in diesem Zusammenhang als Aggregation von Kenntnissen, Fertigkeiten, Erfahrung und persönlichen Charakteristiken, die man zur erfolgreichen Erfüllung einer Arbeitsstelle braucht, gesehen“.* (Bichl et al. 2010: 56). Dieser Fokus der Arbeitsmarktverwaltung füge sich gut in die künftigen kompetenzorientierten Berufsausbildungen in den Niederlanden ein. Für informelle Kompetenzen gibt es einen Anerkennungs- und Validierungsprozess. Dafür gibt es 120 Kompetenzzentren mit ca. 450 ausgebildeten BeraterInnen. Die Kosten dieses Anerkennungs- und Validierungsprozesses werden für Arbeitslose und von Arbeitslosigkeit Bedrohte von der Arbeitsmarktverwaltung übernommen (600 bis 1.000 Euro).

## 7.2. Validierung von nicht formalen und informellen Kompetenzen

### 7.2.1. Schweiz: Anerkennung und Validierung nicht formaler Lernleistungen

Die Schweiz hat seit 2004 ein neues Berufsbildungsgesetz (BBG). Darin wurde die Validierung von Bildungsleistungen verankert, ohne das bestehende System in Frage zu stellen. Die bewährten Verfahren bleiben erhalten, die Validierung von informellem Lernen wird als zusätzliche Möglichkeit eingeführt. Die Schweiz wird von Geldermann, Seidel, & Severing (2009) als interessantes Beispiel für Deutschland gesehen, da sie ein ähnliches und auch sehr ausgeprägtes Bildungssystem hat, in dem die Sozialpartner sowie die Kantone als föderale Einheiten wichtigen Einfluss haben. Diese Einschätzung kann auch für Österreich gelten. Mit der Reform des BBG wurden alle Berufe außerhalb des Hochschulsektors dem BBG und damit einem einheitlichen System unterstellt. Berufliche Qualifikationen können nicht nur über geregelte Bildungsgänge erlangt werden, sondern auch durch eine Gesamtprüfung, Teilprüfungen oder „andere Qualifikationsverfahren“ (aQV) nachgewiesen werden. Der

---

<sup>127</sup> [www.idw.nl](http://www.idw.nl)



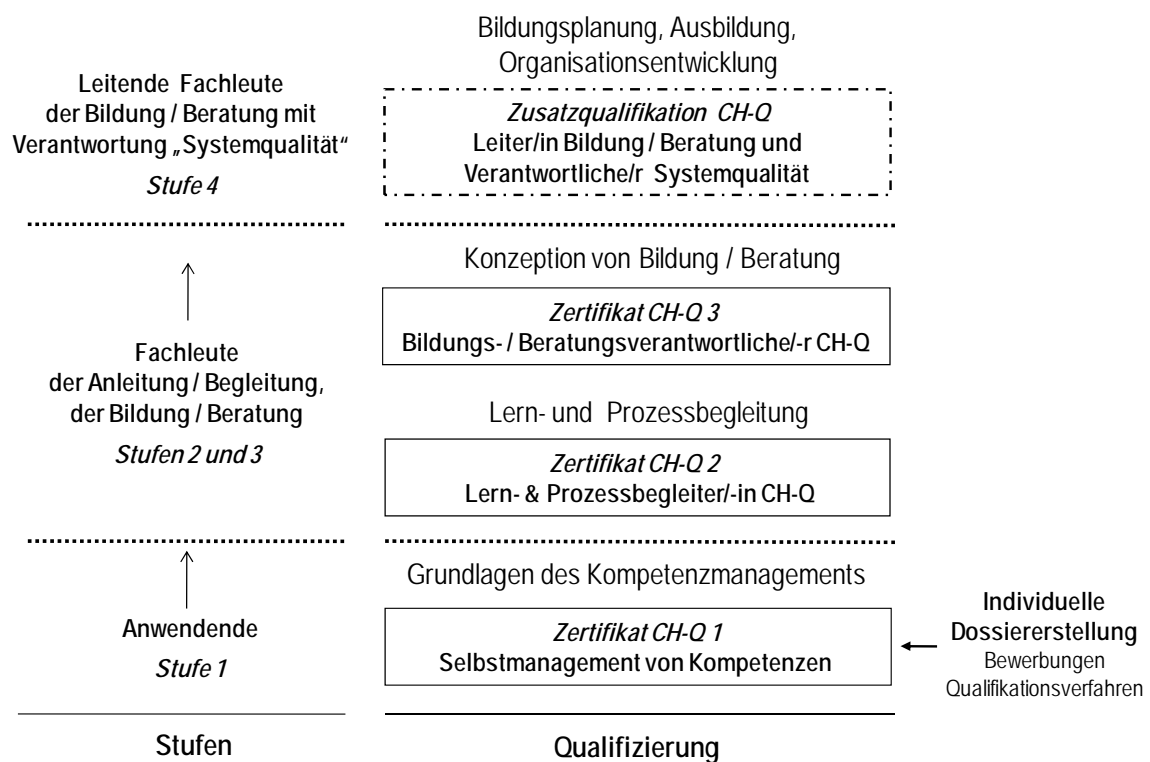
Bund stellt die Qualität und Vergleichbarkeit dieser „anderen Verfahren“ sicher und erkennt sie an. Die „Organisationen der Arbeitswelt“ sind für die Planung und Durchführung zuständig. Die Entwicklung von Verfahren zur Validierung von Bildungsleistungen in den einzelnen Berufsfeldern steht am Anfang. (vgl. Geldermann, Seidel, & Severing 2009: 112f)

### 7.2.1.1. Schweizer Kompetenzmanagement nach CH-Q

Das Schweizer Kompetenzmanagement nach CH-Q ist eine Kombination aus formativ-entwicklungsorientierter Kompetenzenbilanzierung und klassischem Profiling-Ansatz mit eher summativen Charakter. Das Verfahren wird in Kursgruppen oder in Einzelberatungen durch ausgebildete CH-Q-TrainerInnen angeboten. Kern des Verfahrens ist die Portfolio-Toolbox, weiters werden ein Ausbildungssystem für BeraterInnen, ein Zertifizierungssystem sowie CD-ROMs und Handbücher angeboten. Die Portfolio-Toolbox enthält eine Kompetenzenmappe, Qualifikationsmappen und Nachweis-Dossiers. Das Verfahren umfasst die Bereiche Biographie, Leistungen, Stärkenprofil/aktuelles Profil (Bewerbungen), Selbst-/Fremdbild, Reflexion sowie Perspektiven/Maßnahmen. Die TeilnehmerInnen erhalten nach der Teilnahme ein Zertifikat (Zertifikat CH-Q 1, siehe Abbildung 15). (Preißer 2007: 16ff)

Kompetenzmanagement wird als Befähigung von Jugendlichen und Erwachsenen verstanden, „Transparenz über ihre Kompetenzen zu schaffen, mit ihren Stärken eigenverantwortlich und nachhaltig umzugehen (und) ihre Laufbahn ressourcen- und lösungsorientiert zu gestalten“ (aus dem Teilnehmermaterial von CH-Q, zitiert nach: (Preißer 2007: 16ff)).

**Abbildung 15: Kompetenzmanagement Modell der Gesellschaft CH-Q – Qualifizierungssystem**



Q.: [www.ch-q.ch/Dok/GesCH-Q\\_KM\\_QualifzSyst\\_Grafik.ppt](http://www.ch-q.ch/Dok/GesCH-Q_KM_QualifzSyst_Grafik.ppt)

Trägerin des Kompetenzmanagement-Modells ist die Gesellschaft CH-Q „Schweizerisches Qualifikationsprogramm zur Berufslaufbahn (CH-Q). Das Kompetenzmanagement-Modell umfasst ein eigenes, vierstufiges Qualifizierungsmodell, das in Abbildung 15 dargestellt wird. TeilnehmerInnen der ersten Stufe (AnwenderInnen) erhalten das Zertifikat CH-Q 1. Auch in der TrainerInnenausbildung ist die erste Stufe zu durchlaufen, die eigentliche Ausbildung erfolgt auf den drei weiteren Stufen. Aus Sicht von Preißer werden in der TrainerInnenausbildung nur Eckpunkte der Umsetzung vermittelt, jedoch das Wissen über Methoden, Erfahrungen mit Verfahren der Kompetenzbilanzierung und handwerkliche Fähigkeiten bei den TrainerInnen vorausgesetzt. Handbücher für AusbilderInnen und BeraterInnen geben Unterstützung. Die TrainerInnen werden abschließend lizenziert, was ein hohes Maß an Qualitätssicherung garantiert. (Preißer 2007)

### 7.2.2. Finnland: modularisierte Prüfung simulierter Arbeitssituationen

Finnland hat seit mehr als fünfzehn Jahren kompetenzorientierte Verfahren (CBQ), die eine Ergänzung zur formalen Berufsbildung sind. CBQ sind Verfahren zum Erwerb beruflicher Abschlüsse, die Abschlüssen des formalen Bildungssystems gleichgestellt sind. Die Prüfungen sind modular aufgebaut, es können einzelne Module einer Berufsausbildung oder ganze Bildungsgänge abgelegt werden. Die Prüfungen finden vor allem als Simulation von Arbeitssituationen innerhalb von Bildungseinrichtungen statt, die Bewertung anhand von Portfolios oder am Arbeitsplatz ist selten. Für die Prüfungen gibt es keine nationalen Standards, aber globale Vorgaben. Das finnische CBQ-System hat einen dezentralen Ansatz und hat schnell Verbreitung gefunden. Das National Board of Education gibt durch Projekte und Maßnahmen den Rahmen vor, damit sollen vor allem Verfahrenssicherheit, Vergleichbarkeit, Praktikabilität und Qualität gewährleistet werden. Für die Ausgestaltung der Prüfungen wurde die Verantwortung an Qualifizierungskomitees übertragen, diese setzen sich aus Vertretern der Sozialpartner und Bildungseinrichtungen zusammen. Für die Beratung, Weiterbildung und Prüfung sind die Bildungseinrichtungen zuständig. Als Vorteil darin wird gesehen, dass so die Zugänglichkeit und Verbreitung gefördert wird. Kritisch gesehen wird, dass diese Mehrfachzuständigkeit auch mit mangelnder Unabhängigkeit, vor allem in der Beratung, verbunden sein kann. Im Hochschulsektor spielt die Anerkennung informellen Lernens auch in Finnland eine geringe Rolle, es bestehen Vorbehalte, dass es zu einem Abfall des Leistungsniveaus kommen könnte. (vgl. Geldermann, Seidel, & Severing 2009: 112f.)

### 7.2.3. Frankreich: Validierung aller Lernbereiche und Kompetenzbilanz

Frankreich hat ein umfangreiches Validierungsverfahren, das alle Bildungs- und Lernbereiche einschließt. Die VAE (Validation des Acquis de l'Expérience) ist ein summatives Verfahren und zielt auf formale Anerkennung ab. Es ist eine Weiterentwicklung der Validierung von auf beruflichem Wege erworbenen Kompetenzen (VAP – Validation des Acquis Professionels). Mit der VAE können auch Kompetenzen, die im privaten und ehrenamtlichen Bereich erlangt wurden, validiert werden. Das VAE-Verfahren wurde 2002 (im Zuge des Gesetzes zur sozialen Modernisierung) gesetzlich festgelegt. Es können einzelne Diplomeinheiten validiert werden, es ist auch ein vollständiger Abschluss möglich (beruflicher oder Hochschulabschluss). Das VAE-Verfahren beruht auf dem VAP-Verfahren. Grundlage bildet ein Portfolio, in dem die berufliche Entwicklung, die Arbeitssituationen und einzelnen Tätigkeiten detailliert beschrieben werden. Eine Fachkommission bewertet das Portfolio und führt mit dem Kandidaten/der Kandidatin ein Gespräch. Basierend darauf wird entschieden, ob das beantragte Diplom als Ganzes erteilt wird oder ob es zu einer Teilanerkennung kommt, mit der Möglichkeit die fehlenden Kompetenzen innerhalb von fünf Jahren nachzuweisen. Das erteilte Zertifikat enthält kei-

ne Angaben zum Validierungsverfahren und zur Art und Weise des Kompetenzerwerbs. In der Umsetzung steht Frankreich vor zahlreichen Herausforderungen, ua. Bewältigung der starken Nachfrage, Erhalt der Glaubwürdigkeit der Diplome, Sicherstellung des Zugangs zur Validierung für alle, Fragen der Betreuung. *„[D]ie Entwicklung und Implementation von Verfahren der Anerkennung [sind] trotz langjähriger Erfahrungen in Frankreich nicht abgeschlossen ..., sondern [bedürfen] weiterhin der Modifikation und Fortentwicklung“.* (Geldermann, Seidel, & Severing 2009: 112f/227) Gesetzlich geregelt, aber unterhalb der ordnungspolitischen Ebene angesiedelt, ist die Kompetenzenbilanz (bilan des compétences). Sie ist ein formatives Verfahren, mit dem die im beruflich und außerberuflich erworbenen Kompetenzen identifiziert, analysiert und reflektiert werden sollen. Die Kompetenzenbilanz wird in speziell dafür zugelassenen Einrichtungen durchgeführt. Über die zum Einsatz kommenden Methoden macht das Gesetz keine genauen Vorgaben, in der Praxis kommt eine große Bandbreite zum Einsatz. Einerseits ist die Zielgruppe sehr heterogen, andererseits haben die BeraterInnen einen unterschiedlichen Hintergrund. Laut Geldermann, Seidel, & Severing 2009: 112f) ist die zentrale Herausforderung der Umgang mit dem Dokument, das die Kompetenzen nachweist (Synthesedokument), insbesondere die Nutzung/Weitergabe der Ergebnisse. (vgl. Geldermann, Seidel, & Severing 2009: 117)

#### 7.2.4. Großbritannien: Kompetenzstandards und Teilqualifikationen

Großbritannien hat seit den 1980er Jahren zwei Verfahren zur Anerkennung von Kompetenzen, die Accreditation of Prior Learning (APL) im Hochschulsektor sowie das nationale Zertifizierungssystem „National Vocational Qualification“ (NVQ), das für die Erstausbildung und Weiterbildung Gültigkeit hat. Die landesweit homogene Beurteilung wird durch definierte Kompetenzstandards, detaillierte Vorgaben für die Prüfung und Beurteilung von Lernleistungen, zertifizierte PrüferInnen und ein ausgefeiltes Qualitätssicherungssystem sichergestellt. Beim NVQ-Ansatz stehen die Ergebnisse der Lernprozesse im Vordergrund. Ein wichtiges Element ist das Portfolioverfahren, das der Dokumentation der individuellen Lernergebnisse, der Reflexion und als Grundlage für die Bewertung und die begleitende Beratung dient. NVQ sind gewissermaßen als Teilqualifikationen im deutschen oder österreichischen Sinn zu verstehen. Im Gegensatz zum deutschen oder österreichischen System kommt das britische System ohne Berufsbegriff aus, Einstellungen erfolgen in der Regel nach Niveaustufen und nicht nach z. B. in einer Berufsausbildung erlangter Fachlichkeit. (vgl. Geldermann, Seidel, & Severing 2009: 112f) Das NVQ-System bietet eine relativ homogene und arbeitsplatznahe Beurteilung, ist stark auf konkrete Tätigkeiten ausgerichtet und umfasst sehr detaillierte Kompetenzstandards. „Eine umfassende Handlungskompetenz wird so nicht nachgewiesen“ (Geldermann, Seidel, & Severing 2009: 112f). Die Validität der Ergebnisse wird durch das ausdifferenzierte System gestärkt, das geht aber zu Lasten der Vergleichbarkeit. (vgl. Geldermann, Seidel, & Severing 2009: 112f.) Kritisch am britischen System wird die starke Outputorientierung gesehen, durch die wichtige Inputfaktoren in den Hintergrund treten können (Zeitaufwand der Lehrenden für Begleitung und Bewertung von Portfolios zulasten der Lehre, Ausrichtung der Lernenden auf allgemeine Bewertungskriterien und weniger auf individuelle Bedürfnisse). Aufgrund der Vernachlässigung allgemeiner, theoretischer und tätigkeitsunspezifischer Kompetenzen im NVQ-System werde auch keine umfassende Handlungskompetenz, wie in der Regel mit einer Berufsausbildung, erreicht. Festzuhalten ist aber, dass im britischen System mit APL und NVQ für auf non formalen Weg erworbene Kompetenzen eine Verbindung zum formalen System besteht. (vgl. Geldermann, Seidel, & Severing 2009: 112f.)

## 7.2.5. Deutschland: Anerkennungsgesetz und AkademikerInnenprogramm

Deutschland hat im Herbst 2011 ein neues „Anerkennungsgesetz“ („Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“) beschlossen, das mit 1. April 2012 in Kraft tritt. Das neue Gesetz ermöglicht erstmals auch die Anerkennung von Abschlüssen in nicht reglementierten Berufen (va. Ausbildungsberufe des dualen Systems). Wie bei den reglementierten Berufen wird dabei auf Gleichwertigkeit geprüft. Wenn keine Gleichwertigkeit gegeben ist, erfolgt die Ausstellung einer Bescheinigung, die die vorhandenen Qualifikationen dokumentiert sowie die Lücken mit der deutschen Referenzausbildung dokumentiert. Das soll einerseits ArbeitgeberInnen ermöglichen, die Qualifikationen von BewerberInnen mit ausländischen Abschlüssen leichter bewerten zu können. Andererseits soll es AntragstellerInnen die Möglichkeit eröffnen, entsprechende Qualifizierungsmaßnahmen zu absolvieren und gegebenenfalls einen neuen Antrag zu stellen. Im Bereich von Hochschulabschlüssen gilt das neue Gesetz für reglementierte Berufe, bei nicht reglementierten Berufen können AbsolventInnen ihren Hochschulabschluss bei der Zentralstelle für das ausländische Bildungswesen bewerten lassen. Wird bei reglementierten Berufen festgestellt, dass der ausländische Abschluss nicht gleichwertig ist, so sind Ausgleichsmaßnahmen (Prüfungen, Lehrgänge) vorgesehen. Die Kosten für Anpassungsmaßnahmen müssen in der Regel von den Antragsstellenden selbst getragen werden (unter bestimmten Voraussetzungen finanzielle Unterstützung durch Agenturen der Arbeit oder Träger der Grundsicherung). Bislang war in vielen Berufen die Berufsausübung und der Zugang zu Anerkennungsverfahren an die deutsche bzw. EU-Staatsangehörigkeit geknüpft. Diese Kopplung an die Staatsangehörigkeit entfällt nun weitgehend, sodass zukünftig „auch ein türkischer Arzt bei Vorliegen der fachlichen Voraussetzungen eine Approbation erhalten [kann]. Das war bisher – selbst wenn er in Deutschland studiert hatte – nicht möglich“<sup>128</sup>. Die Anträge sind bei den zuständigen Kammern oder Behörden zu stellen. Für die Antragstellung ist keine Aufenthaltsgenehmigung erforderlich. Über eingebrachte Anträge muss innerhalb von drei Monaten entschieden werden, diese Regelung tritt am 1. Dezember 2012 in Kraft. Das bestehende Informationsangebot für Anerkennungsfragen (Informationssystem zur Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse, [www.anabin.de](http://www.anabin.de); regionale Anlaufstellen, [www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de)) soll durch eine Telefonhotline, eine Internetseite mit Erstinformationen sowie durch mehrsprachige Informationsmaterialien ergänzt werden. Der Vollzug des Gesetzes obliegt den Ländern. Diese sind aufgefordert, möglichst einheitliche Vollzugskriterien zu schaffen, damit nicht über idente Sachverhalte in den Bundesländern unterschiedlich entschieden wird. Das Gesetz schafft die Möglichkeit, für bestimmte Berufe oder Herkunftsregionen die Zuständigkeit für die Durchführung von Anerkennungsverfahren bei einer zuständigen Stelle zu bündeln.<sup>129</sup>

Brückenmaßnahmen für qualifizierte Zuwanderer und Zuwanderinnen werden von der Otto-Benecke-Stiftung angeboten. Das Programm AQUA („AkademikerInnen qualifizieren sich für den Arbeitsmarkt“) soll arbeitslose zugewanderte und ansässige AkademikerInnen für den beruflichen (Wieder-)Einstieg vorbereiten. Es bietet Qualifizierungen in 18 Studienergänzungen (ua.: Medizintechnik, Mikrosystemtechnik, Molekularbiologie, Informatik, Lasertechnik). Die Fortbildungen dauern bis zu 13 Monate und beinhalten auch zusätzliche Qualifikationen (Englisch-Sprachkenntnisse, aufbauende Sprachförderung in Deutsch) und überfachliche Fertigkeiten (zB Projektarbeiten, Präsentationstechniken, Bewerbungstraining) sowie eine Praktikumsphase.<sup>130</sup> Was den Erfolg betrifft, so be-

<sup>128</sup> <http://www.bmbf.de/de/15644.php> (15. 11. 2011)

<sup>129</sup> Quellen für diesen Abschnitt: [www.bmbf.de/pubRD/faqsanerkennungsgesetz.pdf](http://www.bmbf.de/pubRD/faqsanerkennungsgesetz.pdf), [www.bmbf.de/de/15644.php](http://www.bmbf.de/de/15644.php)

<sup>130</sup> [www.obs-ev.de/aqua/](http://www.obs-ev.de/aqua/), <http://weiterbildung.jumpforward.de/Bildungsanbieter/OBS-Otto-Benecke-Stiftung-e-V-AQUA-Akademikerprogramm-910.html>,

richtet der Projektleiter für Studienergänzungsfach Maschinenbau in Magdeburg, dass von AbsolventInnen im Schnitt 80 % eine Stelle gefunden haben.<sup>131</sup>

---

<sup>131</sup> <http://www.dradio.de/dlf/sendungen/pisaplus/1489445/>

## 8. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen zur Verbesserung von Anerkennung und Validierung in Österreich

Die vorliegende Analyse der vorhandenen Verfahren, Strukturen und empirischen Befunde zur Praxis der Anerkennung ausländischer Qualifikationen sowie nicht formal und informell erworbener Kompetenzen in Österreich zeigt einen hohen Grad der Fragmentierung des Systems. Einblick in das eine oder andere Spezialgebiet kann über Gespräche mit diesbezüglichen ExpertInnen gewonnen werden. Aber nicht einmal in den Spezialbereichen, wie etwa der Nostrifikation ausländischer Schulzeugnisse, gibt es eine Statistik, die einen Überblick über die Zahl aller Anträge, die Anerkennung und die Weiterleitung im Schulbereich vermittelt. Eine derartige müsste erst durch das Ansprechen von acht Abteilungen zusammen getragen werden. In den anderen Bereichen, etwa bei den reglementierten Berufen, ist die Lage nicht viel besser.

Es besteht also ein Bedarf an Information über die unterschiedlichen Wege zur Anerkennung schulischer oder beruflicher Kenntnisse und Kompetenzen einerseits und Daten darüber, die auch die Erfolgchancen für EU-Staatsangehörige und Drittstaatsangehörige aufzeigen. Hierzu bräuchte es aber eine Kooperation zwischen den diversen Verwaltungsapparaten und eine gemeinsame Vorgangsweise, etwa indem eine Verfahrensstatistik geführt wird, die gleichzeitig für statistische Zwecke ausgewertet werden kann. Anhaltspunkte dazu liefern Verwaltungskooperationen im Bereich der sozialen Dienste.<sup>132</sup>

Bevor man aber eine Verwaltungskooperation angeht, ist es notwendig, sich der notwendigen Verwaltungswege bewusst zu werden, etwa indem ein Wegweiser bzw. eine Broschüre aufgelegt wird, die über die vier prinzipiellen Säulen der Anerkennung bzw. Bewertung informiert, nämlich die Anerkennung von

- schulischen Lernerfolgen (Nostrifikation, Feststellung der Gleichwertigkeit und Gleichhaltung),
- Leistungen im universitären Bereich (Nostrifizierung, Gleichwertigkeit durch Abkommen, Anerkennung von Prüfungen etc, Empfehlung zur Bewertung ausländischer Hochschuldiplome)
- Leistungen in der Lehre (Gleichhaltung mit der LAP) und
- im Beruf (Gleichhaltung von Ausbildungsnachweisen, Anerkennung von Berufserfahrung etc.)

Die Bewertung oder Validierung von Kenntnissen und Fähigkeiten ist ein weiterer Weg, der häufig zielführender ist, als der der Anerkennung, und zwar dann, wenn die bildungsadäquate Integration ins Erwerbsleben im Vordergrund steht. Hierzu zählen schulische Abschlüsse, wie die Externistenmatura und das Nachholen des Hauptschulabschlusses, ebenso wie Zugangstests für den Universitätszugang (Studienberechtigungsprüfung), die Lehrabschlussprüfung im zweiten Bildungsweg und andere Prüfungen.

Abgesehen von einer derartigen Broschüre, die jedem/jeder Neuzuwandernden im Rahmen der Integrationsvereinbarung übergeben werden kann, sind allerdings auch tiefgreifendere Maßnahmen ins Auge zu fassen. Im Folgenden werden einige Handlungsempfehlungen gegeben, die sich aus der

---

<sup>132</sup> Ein Beispiel der Kooperation im Bereich Pflege <http://www.verwaltungskooperation.at/index.php?title=Pflegepilot.AT>

Analyse sowie den zahlreichen Gespräche mit ExpertInnen des österreichischen Bildungs- und Qualifikationssystems ergeben haben. Sie sind nicht abgestimmt in dem Sinn, dass sie einen Konsens aller Beteiligten repräsentieren würden.

### **1 Zusammenführen und Abstimmung fragmentierter Regulierungen**

In der EU sind sowohl beim Lissabonner Anerkennungsübereinkommen für den hochschulischen Bereich, als auch bei der Richtlinie 2005/36/EG für die Anerkennung von Berufsqualifikationen starke Bemühungen bemerkbar, niveauspezifisch oder sektorspezifisch unterschiedliche Regulierungen zusammenzuführen und aufeinander abzustimmen, um auf diese Weise die Transparenz zu erhöhen und die Verfahren insgesamt zu vereinfachen.

Diese Bemühungen um Zusammenführung und Abstimmung fragmentierter Regulierungen sollte auch auf nationalstaatlicher Ebene in Österreich weitergeführt werden. Je eine Rahmenregelung für die Anerkennung im allgemeinbildenden Bereich und eine Rahmenregelung für die Anerkennung im Bereich der reglementierten Berufe könnte dazu beitragen, die in Österreich besonders stark fragmentierten Zuständigkeiten klarer zu ordnen, übersichtlicher zu gestalten und stärker aufeinander abzustimmen.

### **2 Gesamtkonzept zur Abstimmung von Anerkennungs- und Validierungsinstrumenten**

Der Beobachtungsstandpunkt der Qualifikationen, die einem näher vertraut sind, bzw. des Anerkennungs- oder Validierungsinstruments, für das man zuständig ist, ermöglicht nur einen eingeschränkten Blick auf den Zustand und die Entwicklungsmöglichkeiten des österreichischen Anerkennungs- und Validierungssystems. Dies kann dazu führen, dass nur die Entwicklung im näheren Umfeld und nur die traditionellen (weil bekannten) Instrumente wahrgenommen werden.

Zur Überwindung einer eingeschränkten Perspektive wäre es notwendig, ein differenziertes und integriertes Gesamtkonzept zu etablieren, das neben den traditionellen (auf Gleichwertigkeit beruhenden) Formen der Anerkennung und Validierung noch andere Instrumente beschreibbar und vergleichbar macht. Konkret wäre es sinnvoll, im Umgang mit Qualifikationen zwischen Anerkennung, Anrechnung und Bewertung sowie im Umgang mit Kompetenzen zwischen formaler, summativer und formativer Validierung zu unterscheiden (vgl. Tabelle 6). Ein solches, integriertes Gesamtkonzept macht es möglich, eine größere Zahl an Instrumenten zu differenzieren, sie in Bezug zueinander zu definieren und lückenlose Übergänge zwischen ihnen zu entwickeln. Damit wäre es auch leichter möglich zu entscheiden, welches Instrument wann am besten eingesetzt werden kann.

### **3 Bewertung als Alternative zur Anerkennung von Qualifikationen**

In der Praxis unterliegt die Anerkennung ausländischer Qualifikationen einer Vielzahl von Einschränkungen. In einem traditionellen Verständnis ist die formale Anerkennung nur bei völliger Gleichwertigkeit mit inländischen Qualifikationen möglich. In vielen Fällen ist das Recht auf Überprüfung der Gleichwertigkeit außerdem davon abhängig, ob damit der Zugang zu einem reglementierten Beruf erschlossen werden könnte. Ausländische Qualifikationen, für die diese Kriterien nicht zutreffen (vermutlich die Mehrheit), sind damit von der formalen Anerkennung grundsätzlich ausgeschlossen, oder können sie nur unter erheblichen Auflagen erreichen.

Die offizielle Bewertung ausländischer Qualifikationen durch eine inländische Instanz sollte als Alternative zur formalen Anerkennung entwickelt und möglichst breit etabliert werden. Auf diese Weise

könnten potentiell alle ausländischen Qualifikationen erfasst, und eine niederschwellige und vermutlich kostengünstigere Alternative zur formalen Anerkennung geschaffen werden.

In Dänemark ist das Recht auf Bewertung für jede/n Zuwander/er/in sogar gesetzlich verankert. In Österreich gibt es erste Beispiele für solche Bewertungen oder verwandte Verfahren: In Anlehnung an die Lissabonner Anerkennungskonvention erstellt ENIC NARIC AUSTRIA auf Anfrage Empfehlungen zur Bewertung ausländischer Hochschuldiplome; das BMUKK stellt fallweise Bestätigungen für ausländische Qualifikationen im Schulbereich aus; das AMS prüft die ausländischen Qualifikationen von AntragsstellerInnen im Rahmen der Punktevergabe für die Rot-Weiß-Rot Karte und greift dabei in manchen Fällen auf die Bewertungen von ENIC NARIC AUSTRIA zurück.

Diese Verfahren sollten mit einander verglichen, aufeinander abgestimmt und zum Zweck der Qualitätssicherung und stärkeren Außenwirkung auch stärker formalisiert werden. Vorstellbar ist etwa, die Empfehlung zur Bewertung auch an den Niveaus des EQR/NQR zu orientieren. Zu klären wäre, wie die Bewertung auf möglichst alle im Ausland erworbenen Qualifikationen (auch die beruflichen) ausgeweitet werden kann.

Zu klären wäre auch das Verhältnis von offiziellen Bewertungen zu eher formativen Formen der Validierung, wie etwa Kompetenzfeststellungsverfahren, die vorhandene Qualifikationen gemeinsam mit nicht formal oder informell erworbenen Kompetenzen individuell erheben und dokumentieren.

#### **4 Rahmenkonzept für die Validierung nicht formaler und informeller Kompetenzen**

Im Zuge der Entwicklung des NQR wird gerade an einem Rahmenkonzept für die Validierung nicht formaler und informeller Kompetenzen gearbeitet. Ein wichtiger Beitrag dazu ist die begriffliche Unterscheidung von formativen, summativen und formalen Validierungen von Kompetenzen (vgl. Schneeberger, Schlögl & Neubauer 2009), die unterschiedliche Instrumente der Validierung entsprechend ihrer jeweiligen Zielsetzung bzw. Ergebnisse schlüssig typologisiert. Wichtig wäre es nun, diese Unterscheidung der Instrumente so zu operationalisieren, dass Übergänge zwischen den einzelnen Schritten möglich sind. Dies ist insofern nicht trivial, da für die verschiedenen Schritte auch unterschiedliche Akteure zuständig sein können, für deren Zusammenarbeit ein robustes Rahmenkonzept notwendig ist.

Die tatsächliche Durchführung von Validierungsverfahren kann sich nach inhaltlichen bzw. beruflichen Kontexten stark unterscheiden und hat schon jetzt zur Herausbildung unterschiedlicher Anbieter und Zuständigkeiten geführt. Ein nationales Rahmenkonzept wird ihnen bei der Verortung ihrer Tätigkeit sicher helfen (systematische Einbindung der Validierung in das nationale Qualifikationssystem). Aus Sicht des BMI/Integrationsstaatssekretariats sollte darauf geachtet werden, dass die Strukturen und Validierungsangebote so gestaltet werden, dass sie auch für MigrantInnen (besonders solchen aus Drittstaaten) offen stehen und entsprechende mehrsprachige Angebote im interkulturellen Kontext abgesichert und ausgebaut werden.

#### **5 MigrantInnenberatungsstellen vs. One Stop Shops der LLL:2010 Strategie**

Die Strategie LLL:2020 (2011: 31) sieht im Rahmen der Aktionslinie 5 (Maßnahmen zur besseren Neuorientierung in Bildung und Beruf und Berücksichtigung von Work-Life-Balance) die „Einrichtung von zentralen Anlaufstellen in jedem Bundesland als One Stop Shop für Bildungsberatung, Berufsinformation, Sozialberatung und Arbeitsmarktberatung, Anerkennung und Nostrifizierungen“ vor.



Ob solche Einrichtungen ein so breites Portfolio bedienen können und dabei die spezifischen Herausforderungen von Anerkennungsfragen bewältigen sowie die spezifischen Bedürfnisse von MigrantInnen berücksichtigen können, muss geprüft werden. Angesichts der Unübersichtlichkeit des österreichischen Anerkennungssystems wäre aber die Etablierung von Einrichtungen, die als zentrale Anlaufstellen für Fragen der Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen definiert sind, sehr zu begrüßen.

Geprüft werden sollte in diesem Zusammenhang aber auch, inwieweit auf schon bestehenden Initiativen (vgl. Abschnitt 6.3) aufgebaut werden kann. Schon jetzt gibt es eine Reihe sehr engagierter Initiativen, bei denen die Beratung in Anerkennungsfragen meist ein Teilaspekt der Beratung von MigrantInnen darstellt. Diese Initiativen können einschlägige Erfahrungen vorweisen, sind aber neben öffentlichen Fördermitteln oft sehr projektabhängig (etwa aus ESF-Förderungen) finanziert. Viele dieser Initiativen sind kompetente Anlaufstellen für MigrantInnen, die diese betreuen und für sie Strategien erarbeiten, wie sie sich im Kontext der unterschiedlichen Anerkennungsverfahren verhalten sollen. Damit die Anerkennungs- und die damit oft verbundene Bildungs- und Weiterbildungsberatung wirksam werden kann, berücksichtigen sie die besonderen Herausforderungen dieser Zielgruppe mit mehrsprachigen, ganzheitlich und interkulturell ausgestalteten Angeboten.

Vom grundsätzlichen Aufgabenverständnis her sollten diese Anlaufstellen für Anerkennungsfragen als Informations-, Beratungs- und Vermittlungsinstanz fungieren, die über einen guten Überblick und Kontakte zu allen relevanten Stellen verfügen, die aber nicht selbst Anerkennungen, Bewertungen oder (formale oder summative) Validierungen durchführen. Anerkennungen, Bewertungen oder (formale oder summative) Validierungen sollten weiterhin von den zuständigen Berufsbehörden, Ministerien oder (zertifizierten) Anbietern durchgeführt werden. Die Aufgabe der Beratungsstelle könnte es aber sein, die relevanten Anerkennungsstellen zu identifizieren, AntragsstellerInnen in den Verfahren individuell zu begleiten und Verfahrensergebnisse zu dokumentieren. Anzuregen wäre dabei auch, dass die Anträge auf Anerkennung oder Bewertung ausländischer Qualifikationen direkt bei diesen Anlaufstellen gestellt werden, von diesen an die zuständigen Stellen weitergeleitet werden und sie für alle weiteren Verfahrensschritte als Anlaufstelle für die AntragstellerInnen fungieren, sodass in Belangen der Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen die Dokumente zwischen den verschiedenen Stellen zirkulieren anstatt dass AntragstellerInnen und die zentralen Anlaufstellen als „Briefträger“ fungieren. Als Beispiel für eine solche, ev. in allen Bundesländern einzurichtende Anlaufstelle für Anerkennungsfragen könnte etwa die „Perspektive - Anerkennungs- und Weiterbildungsberatungsstelle für Asylberechtigte und NeuzuwanderInnen“<sup>133</sup> in Wien dienen, die auf diesem Gebiet schon umfangreiche Erfahrungen sammeln konnte.

Bei der Implementierung einer solchen, dezentralen Struktur (in allen Bundesländer oder zumindest Großregionen) wäre es notwendig, einheitliche Rahmenvorgaben zu entwickeln, um bundesweite Vergleichbarkeit und Verlässlichkeit gegenüber ArbeitnehmerInnen, ArbeitgeberInnen, dem AMS, den verschiedenen Anerkennungsstellen und anderen Beteiligten gewährleisten zu können.

## **6 Dokumentation von Anerkennungs- und Bewertungsverfahren, Berichtspflichten**

Angesichts der großen Zahl an zuständigen Instanzen für die Anerkennung und Bewertung ausländischer Qualifikationen wäre es sinnvoll und notwendig, die Durchführung von Verfahren statistisch zu dokumentieren und auszuwerten. Eine verbesserte Dokumentation ist unerlässlich, um die Relevanz

---

<sup>133</sup> <http://www.migrant.at/homepage-2006/perspektive/perspektive.html>

und mögliche Problemfelder dieser Verfahren besser beurteilen zu können. Daher sollten alle Verfahren, die auf eine in sich abgeschlossene, formale Anerkennung oder Bewertung von Qualifikationen (Abschlüssen) abzielen, statistisch erfasst, bzw. mit einer Berichtspflicht (etwa über das Bildungsdokumentationsgesetz und/oder andere Regelungen) versehen werden. Von einer solchen Berichtspflicht eher ausgenommen werden sollten solche Verfahren, die nicht in sich abgeschlossen sind, etwa die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen als Voraussetzung für das Weiterstudium, oder die Anrechnung von Zeugnissen auf Studien- oder Ausbildungszeiten.

Dokumentiert werden sollten zumindest die Art der Anerkennung oder Bewertung, die Zahl der Anträge/durchgeführten Verfahren, sowie die Zahl der Erfolge. Ebenso verbindlich dokumentiert werden sollte das Nachholen von Qualifikationen im zweiten Bildungsweg, etwa die durchgeführten ExternistInnenprüfungen.

Im Fall der reglementierten Berufe könnte die Berichtspflicht möglicherweise durch den verbindlichen, mindestens jährlich erfolgenden Eintrag in die Reglementierte Berufe Datenbank abgedeckt werden. Dieser Eintrag sollte von der zuständigen Stelle im BMWFJ auch eingefordert werden können. Zu diesem Zweck müssten auch alle Berufsbehörden zu regelmäßigen Berichten verpflichtet werden.

Bei der Konsolidierung der Datenlage müssen die wichtigsten Akteure in Anerkennungsfragen berücksichtigt und koordiniert werden, da sie (oder ihnen unterstellte bzw. fachlich nahestehende Einrichtungen) auch über das umfangreichste Datenmaterial verfügen. Konkret sind das BMWFJ (wegen der Zuständigkeit für die Reglementierte Berufe Datenbank), das BMWF (wegen ENIC NARIC AUSTRIA), das BMUKK (wegen der Zuständigkeit für Nostrifikationen im Schulbereich) und das BMG (wegen der großen Gruppen der nichtärztlichen Gesundheitsberufe). Empfehlenswert wären auch jährlich stattfindende Treffen dieser Ministerien zum Abgleich ihrer Datenbestände und die Zumeldung fachlich nahestehender Einheiten (z. B. Landesschulräte) zu den jeweiligen Fachministerien.

### **7 Zuständigkeiten für Anerkennung von Qualifikationen aus EU/EWR vs. Drittstaaten vereinheitlichen**

Im Sinne einer Verwaltungsvereinfachung wäre es sinnvoll, die in vielen reglementierten Berufen unterschiedliche Behördenzuständigkeit in Abhängigkeit davon, ob die anzuerkennende Qualifikation in einem EU/EWR Staat oder einem Drittstaat erworben wurde (vgl. Tabelle 10), zu vereinheitlichen bzw. zumindest zu koordinieren.

Prinzipiell sollten diejenigen Berufsbehörden, die für die Anerkennung nach Richtlinie 2005/36/EU (und damit für alle Qualifikationen aus EU/EWR Staaten) zuständig sind, auch die Letztverantwortung für die Anerkennung von Qualifikationen aus Drittstaaten übernehmen. Wenn inhaltliche Überprüfungen von Qualifikationen aus Drittstaaten dezentral vorgenommen werden (etwa durch Hochschulen oder regionale Behörden), sollten die national zuständigen Berufsbehörden davon zumindest in Kenntnis gesetzt werden.

Besonders relevant erscheint die Zusammenführung dieser Zuständigkeiten bei den nichtärztlichen Berufen und bei den reglementierten Gewerben, bei denen die Zuständigkeit für Drittstaaten von Landes- auf Bundesebene gehoben werden sollte.

## **8 Bundesstelle für Anerkennungsfragen**

Eine auf der Ebene des Bundes angesiedelte, noch zu gründende Stelle für Anerkennungsfragen könnte mehrere Aufgaben übernehmen, z. B.:

- Übersicht über das österreichische Anerkennungswesen entwickeln und bereitstellen  
Die Bundesstelle für Anerkennungsfragen sollte eine Übersicht über die Vielzahl der unterschiedlichen Anerkennungsverfahren und Anlaufstellen entwickeln und diese Information über eine zentrale Website bereitstellen.
- Dokumentationen über Anerkennungsverfahren erstellen und analysieren  
Da die Bundesstelle für Anerkennungsfragen voraussichtlich nicht selbst Anerkennungen durchführen, sondern eher als Informationsplattform sowie Koordinations- und Vermittlungsinstanz fungieren würde, sollte sie von den durchführenden Stellen (v.a. statistische) Dokumentationen über Anerkennungsverfahren einholen und auswerten.
- Koordination der Anlaufstellen in den Bundesländern  
Für die noch zu benennenden Anlaufstellen in den Bundesländern (z. B. den MigrantInnenberatungsstellen) sollten einerseits österreichweite Rahmenvorgaben konzipiert werden. Andererseits sollten diese Anlaufstellen auch im laufenden Betrieb koordiniert werden, um Erfahrungen reflektieren und das System weiterentwickeln zu können.

Geklärt werden müsste, wo eine solche Stelle angesiedelt werden könnte. Dabei müssten bestehende Strukturen und Aufgabenprofile berücksichtigt werden, um Synergien nutzen und Parallelstrukturen vermeiden zu können. Zur Wahl stünden etwa:

- das BMWF, wegen seiner Zuständigkeit für das (akademische) Bildungssystem und des nationalen Informationszentrums für akademische Anerkennungen, ENIC NARIC Austria
- das BMWFJ, wegen seiner Zuständigkeit für den betrieblichen Teil der Lehrausbildung (duales System) und des nationalen Kontaktpunkts für die Reglementierte Berufe Datenbank der EU
- das BMASK / AMS wegen seiner Zuständigkeit im Bereich des Arbeitsmarkts. Für diese Lösung würde auch sprechen, dass im Nationalen Aktionsplan Integration (NAP-I) Fragen der Anerkennung von Qualifikationen und informellen Kompetenzen vor allem im Zusammenhang mit der Integration in den Arbeitsmarkt diskutiert werden (vgl. bm:i 2010: 17, 22f).

## **9 Das Verhältnis von Anerkennung/Validierung zu Beratung und Weiterbildung klären**

Vor allem aus finanzieller, aber auch aus inhaltlicher und organisatorischer Sicht wird es wichtig sein, das Verhältnis von Anerkennungs-, Bewertungs- oder Validierungsverfahren zu Beratung und Weiterbildung zu klären.

Aus finanzieller Hinsicht wäre etwa eine Gebührenbefreiung für amtliche Anerkennungs-, Bewertungs- oder Validierungsverfahren erstrebenswert (v.a. wenn es sich dabei um eingespielte, administrative Verfahren öffentlicher Behörden handelt), auch um unnötige Zugangshürden möglichst abzubauen.

Im Fall der Beratung in Anerkennungs- und Validierungsangelegenheiten stellt sich die Frage, inwieweit eine Vereinfachung der Verfahren und eine Verbesserung der zentral verfügbaren Information (etwa via zentraler Website) den Beratungsbedarf begrenzen könnte.

Im Fall der Weiterbildung ist zu klären, inwieweit die Anerkennung von Qualifikationen und die Validierung von Kompetenzen zu präziseren Weiterbildungsmaßnahmen und Anpassungsqualifizierungen führen kann. Dabei ist die Frage der Finanzierung, auch hinsichtlich zur Verfügung stehender individueller Weiterbildungsförderungen, zu berücksichtigen.

### **10 Rolle des BMI/Staatssekretariats für Integration**

Angesichts des Umstands, dass es sich beim Thema Integration um eine Querschnittsmaterie handelt und gleichzeitig das Staatssekretariat für Integration über kein großes Budget verfügt, empfiehlt es sich, dass das Staatssekretariat eher keine eigene Infrastruktur für Anerkennungsfragen aufbaut. Diese Strukturen sind zum Teil schon an anderen Stellen vorhanden.

Zielführender scheint es zu sein, wenn das Staatssekretariat darauf achtet, dass Fragen der Anerkennung und der Migration in den Aktivitäten anderer Ministerien in ausreichendem Maß thematisiert werden. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang etwa die Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich (LLL:2020), die in einer ministeriumsübergreifenden Initiative entwickelt wurde, in der aber die Anerkennung von ausländischen Qualifikationen und die Integration von MigrantInnen bis jetzt noch einen relativ geringen Stellenwert hat.

### **11 „Grenzen“ der Anerkennung und Validierung von Qualifikationen und Kompetenzen**

Österreichs Bevölkerung altert, die Erwerbsbevölkerung wird schrumpfen, der Wettbewerb um (hoch)qualifizierte Arbeitskräfte ist international, MigrantInnen arbeiten häufiger in Berufen, die nicht ihrer Qualifikation entsprechen. Verbesserungen im Bereich der Anerkennung, Bewertung und Validierung von Qualifikationen und Kompetenzen können dazu beitragen, dass die Arbeitsmarktposition von MigrantInnen verbessert wird und die qualifikatorischen Ressourcen des österreichischen Arbeitskräftepotentials effizienter eingesetzt werden können.

Maßnahmen zur besseren Verwertbarkeit von im Ausland erworbenen Qualifikationen sowie von nicht formal und informell erworbenen Kompetenzen und Fertigkeiten durch Anerkennungen, Bewertungen und Validierungen sind somit ein wichtiger wirtschafts-, bildungs- und integrationspolitischer Schritt. Gleichzeitig muss berücksichtigt werden, dass Maßnahmen alleine in diesem Bereich nicht ausreichen. Bewusste und unbewusste Diskriminierung am Arbeitsmarkt sollte nicht unterschätzt werden. Auch die die Struktur des Arbeitsmarktes (Segmentierung, Insider-Outsider) beeinflusst die Beschäftigungschancen und kann zu Beschäftigungen unter der eigentlichen Qualifikation führen. Darüberhinaus kann es am „know-how“ im Umgang mit Vielfalt fehlen, Diversitätsmanagement hat in Österreich (wie auch in Europa) keine lange Tradition. Hinzu kommen etwaige Unterschiede in den Ausbildungs- und Arbeitskulturen. Fehlendes Wissen und fehlende Erfahrungen damit können – selbst bei erfolgreicher Anerkennung ausländischer Qualifikationen – ein weiteres Hindernis sein.<sup>134</sup> Während zum einen die Bedeutung des lebenslangen Lernens steigt, ist zum anderen die

---

<sup>134</sup> Vgl. z. B. ExpertInnen-Workshop vom 12. Juli 2011: „Es geht nicht nur um die fachliche Qualifikation, für ein erfolgreiches Gelingen sind auch persönliche Faktoren wichtig. Ob man in die KMU-Struktur hineinpasst, ist auch persönlichkeitsabhängig. Die fachliche Qualifikation kann man schnell lernen, die wird in den Vordergrund gestellt. Der Sozialisationsprozess dauert länger. „Wenn z. B. jemand aus der HTL kommt, weiß ich, wie er/sie tickt.“

(Weiter-) Bildungspartizipation von MigrantInnen im Allgemeinen eher gering. Eine Ausnahme bilden die Deutschkurse, hier liegt auch die politische Aufmerksamkeit.

# Glossar

## Anerkennung von Lernergebnissen

„(a) Formelle Anerkennung: Der Prozess der formellen Anerkennung des Wertes von Kompetenzen, entweder:

- durch das Verleihen von Qualifikationen (Befähigungsnachweise, Bescheinigungen, Diplome, Zertifikate, Zeugnisse) oder
- durch das Verleihen von Entsprechungen, Anrechnungspunkten oder Urkunden, die Validierung vorhandener Kompetenzen.

und/oder

(b) Gesellschaftliche Anerkennung: die Anerkennung des Wertes von Kompetenzen durch Akteure aus Wirtschaft und Gesellschaft. “ (Cedefop 2008)

## Anerkennung von Qualifikationen, gegenseitige

„Anerkennung von Qualifikationen (Befähigungsnachweise, Bescheinigungen, Diplome, Zertifikate, Zeugnisse oder Titel), die in oder von einem/einer oder mehreren Staaten oder Organisationen verliehen wurden, durch einen/eine oder mehrere Staaten oder Organisationen. “ (Cedefop 2008)

„Nostrifizierung bedeutet Anerkennung von ausländischen Prüfungszeugnissen, Diplomen etc.“ (help.gv.at, 2011)

Man kann diese beiden Zitate als Definitionen für die formelle Anerkennung von Qualifikationen interpretieren, wobei man, in Anlehnung an die Anerkennung von Lernergebnissen, auch hier von einer gesellschaftlichen Anerkennung von Qualifikationen unterscheiden müsste. Die formelle Anerkennung von Qualifikationen setzt meist → Vergleichbarkeit voraus.

## Akkreditierung

Im Zusammenhang mit allgemeiner und beruflicher Bildung wird der Begriff „Akkreditierung“ entweder auf einzelne Bildungs- bzw. Ausbildungsprogramme oder auf die Anbieter solcher Programme bezogen (Programmakkreditierung vs. Systemakkreditierung).

## Akkreditierung eines Bildungs- oder Ausbildungsprogramms

„Qualitätssicherungsverfahren, in dessen Rahmen ein Programm der allgemeinen oder beruflichen Bildung einen akkreditierten Status erhält, der als Nachweis gilt, dass es von den zuständigen Rechtssetzungsorganen oder berufsständischen Organisationen genehmigt wurde, da es bestimmte festgelegte Standards erfüllt. “ (Cedefop 2008)

Meist ist mit der Akkreditierung eines Programms das (z.T. zeitlich befristete) Recht verbunden, eine formelle Qualifikation (Abschluss, Befähigungsnachweis, Diplom, Titel etc.) zu vergeben.

## **Akkreditierung eines Anbieters der allgemeinen oder beruflichen Bildung**

„Qualitätssicherungsverfahren, in dessen Rahmen ein Anbieter der allgemeinen oder beruflichen Bildung einen akkreditierten Status erhält, der als Nachweis gilt, dass er von den zuständigen Rechtsetzungsorganen oder berufsständischen Organisationen genehmigt wurde, da er bestimmte festgelegte Standards erfüllt.“ (Cedefop 2008)

Oft ist mit der Akkreditierung eines Anbieters das umfangreichere Recht verbunden, Programme zu entwickeln und durchzuführen, die zu formellen Qualifikationen führen, ohne jedes Programm einzeln (re-)akkreditieren lassen zu müssen.

### **Qualifikation**

„Der Begriff Qualifikation umfasst verschiedene Aspekte:

(a) Formelle Qualifikation: Das formelle Ergebnis (Befähigungsnachweis, Bescheinigung, Diplom, Zertifikat, Zeugnis oder Titel) eines Bewertungs- und Validierungsverfahrens. Im Rahmen dieses Verfahrens bestätigt eine zuständige Behörde oder Stelle, dass eine Person Lernergebnisse vorweisen kann, die sich an bestimmten Standards messen lassen, und/oder die notwendige Kompetenz besitzt, eine Aufgabe in einem bestimmten Tätigkeitsbereich auszuführen. Eine Qualifikation erkennt den Wert der Lernergebnisse am Arbeitsmarkt und in der allgemeinen und beruflichen Bildung offiziell an. Eine Qualifikation kann den rechtlichen Anspruch verleihen, einen bestimmten Beruf auszuüben (OECD).

(b) Anforderungen für einen Arbeitsplatz: Kenntnisse, Eignung und Fähigkeiten, die benötigt werden, um die spezifischen Aufgaben durchzuführen, die mit einem bestimmten Arbeitsplatz verbunden sind (ILO).“ (Cedefop 2008)

Begriffskonzepte im fachlichen Diskurs: a) tätigkeitsbezogene vs. personenbezogene Qualifikation, industriesoziologischer vs. handlungsorientierter Qualifikationsbegriff; b) genetischer vs. nutzbarkeitsorientierter Qualifikationsbegriff; c) integrierte Begriffskonzepte Position und Gesellschaftlichkeit (Schlögl 2009: 12)

### **Qualifikationsrahmen**

„Instrument für die Entwicklung und Klassifizierung von Qualifikationen (z. B. auf nationaler oder sektoraler Ebene) anhand einer Reihe von Kriterien (d. h. mit Hilfe von Deskriptoren), die für die festgelegten Niveaus von Lernergebnissen anwendbar sind.

Anmerkung:

Ein Qualifikationsrahmen kann verwendet werden:

- um nationale Standards für Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen einzuführen;
- um die Qualität von Bildung zu fördern;
- um ein System der Koordination und/oder Integration von Qualifikationen bereitzustellen und einen Vergleich von Qualifikationen zu ermöglichen, indem Qualifikationen zueinander in Bezug gesetzt werden;
- um den Zugang zum Lernen, die Übertragung von Lernergebnissen und das aufeinander Aufbauen des Lernens zu fördern.“ (Cedefop 2008: 148)

In den letzten Jahren sind vor allem der Qualifikationsrahmen des Europäischen Hochschulraums (QR-EHR, 2005) und der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR, 2008) entwickelt worden, die beide

die Entwicklung Nationaler Qualifikationsrahmen (NQR) auf freiwilliger und subsidiärer Basis vorschlagen.

### **Lernergebnisse**

„Bezeichnet die Gesamtheit der Kenntnisse, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen, die eine Person nach Durchlaufen eines formalen, nicht formalen oder informellen Lernprozesses erworben hat und/oder nachzuweisen in der Lage ist.“ (Cedefop 2008)

Die hier vorgestellten Kategorien, bzw. Deskriptoren für Lernergebnisse (= Kenntnisse, Fähigkeiten, Kompetenzen) entsprechen denjenigen des EQR unterscheiden sich von denen des QR-EHR, was zu begrifflichen Verwirrungen führen kann. In der Praxis werden Lernergebnisse und Kompetenzen häufig als synonyme Begriffe verwendet, etwa wenn von informell erworbenen Kompetenzen gesprochen wird.

Lernergebnisse: „Aussagen darüber, was ein Lernender weiß, versteht und in der Lage ist zu tun, nachdem er einen Lernprozess abgeschlossen hat. Sie werden als Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen definiert“ (Amtsblatt der Europäischen Union 2008/Anhang 1)

Kenntnisse: „das Ergebnis der Verarbeitung von Information durch Lernen. Kenntnisse bezeichnen die Gesamtheit der Fakten, Grundsätze, Theorien und Praxis in einem Arbeits- oder Lernbereich. Im Europäischen Qualifikationsrahmen werden Kenntnisse als Theorie- und/oder Faktenwissen beschrieben“ (Amtsblatt der Europäischen Union 2008/Anhang 1)

Fertigkeiten: „die Fähigkeit, Kenntnisse anzuwenden und Know-how einzusetzen, um Aufgaben auszuführen und Probleme zu lösen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen werden Fertigkeiten als kognitive Fertigkeiten (logisches, intuitives und kreatives Denken) und praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben“ (Amtsblatt der Europäischen Union 2008/Anhang 1)

Kompetenz: „die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten sowie persönliche, soziale und methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Lernsituationen und für die berufliche und/oder persönliche Entwicklung zu nutzen. Im Europäischen Qualifikationsrahmen wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben“ (Amtsblatt der Europäischen Union 2008/Anhang 1)

### **Übertragbarkeit von Lernergebnissen**

„Bezeichnet den Umfang, in welchem Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen in einem neuen beruflichen oder Bildungsumfeld genutzt und/oder validiert und zertifiziert werden können.“ (Cedefop 2008)

### **Vergleichbarkeit von Qualifikationen**

„Bezeichnet, inwieweit es möglich ist, Entsprechungen zwischen der Bildungsstufe und dem Inhalt von formellen Qualifikationen (Befähigungsnachweis, Bescheinigung, Diplom, Zertifikat, Zeugnis) auf sektoraler, regionaler, nationaler und internationaler Ebene herzustellen.



Anmerkung: Die Vergleichbarkeit von Qualifikationen erhöht die individuelle Beschäftigungsfähigkeit und Mobilität. Dieser Begriff darf nicht mit der „Entsprechung von Qualifikationen“ verwechselt werden (die sich auf die Wertentsprechung von Zeugnissen bezieht). “ (Cedefop 2008)

### **Formales Lernen**

„Lernen, das in einem organisierten und strukturierten Kontext (z. B. in einer Einrichtung der allgemeinen oder beruflichen Bildung oder am Arbeitsplatz) stattfindet, explizit als Lernen bezeichnet wird und (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung) strukturiert ist. Formales Lernen ist aus der Sicht des Lernenden zielgerichtet und führt im Allgemeinen zur Zertifizierung. “ (Cedefop 2008)

### **Informelles Lernen**

„Lernen, das im Alltag, am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit stattfindet. Es ist in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung nicht organisiert oder strukturiert. Informelles Lernen ist in den meisten Fällen aus Sicht des Lernenden nicht ausdrücklich beabsichtigt.

Anmerkung:

– Die Ergebnisse des informellen Lernens führen zwar normalerweise nicht zur Zertifizierung, können jedoch im Rahmen der Anerkennung zuvor erworbener Kenntnisse aus anderen Lernprogrammen validiert und zertifiziert werden.

– Informelles Lernen wird auch als Erfahrungslernen bezeichnet. “ (Cedefop 2008)

### **Nicht formales Lernen**

„Bezeichnet Lernen, das in planvolle Tätigkeiten eingebettet ist, die nicht explizit als Lernen bezeichnet werden (in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung), jedoch ein ausgeprägtes „Lernelement“ beinhalten. Nicht formales Lernen ist aus Sicht des Lernenden beabsichtigt.

Anmerkung:

– Die Ergebnisse des nicht formalen Lernens können validiert und zertifiziert werden.

– Nicht formales Lernen wird auch als halb strukturiertes Lernen bezeichnet. “ (Cedefop 2008)

Im Kontext der österreichischen Arbeiten an einem Nationalen Qualifikationsrahmen etablierte sich ein von dieser Definition abweichendes Verständnis von nicht formalem Lernen, das etwa auch das „Lernen außerhalb von formalen Bildungsgängen, beispielsweise in Form von Weiterbildungen oder Berufserfahrungen“ (Schneeberger et al. 2009: 111), sowie den Erwerb von Qualifikationen im zweiten Bildungsweg umfasst.

### **Kompetenz**

„Die Fähigkeit zur angemessenen Anwendung von Lernergebnissen in einem bestimmten Zusammenhang (Bildung, Arbeit, persönliche oder berufliche Entwicklung).

Anmerkung: Kompetenz beschränkt sich nicht nur auf kognitive Elemente (einschließlich der Verwendung von Theorien, Konzepten oder implizitem Wissen). Sie beinhaltet auch funktionale Aspekte

(einschließlich technischen Fertigkeiten) sowie zwischenmenschliche Eigenschaften (z. B. soziale oder organisatorische Fähigkeiten) und ethische Werte.“ (Cedefop 2008)

### **Validierung von Lernergebnissen**

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

Die Validierung von Lernergebnissen ist also Voraussetzung für den Erwerb von Qualifikationen (Abschlüssen, Befähigungsnachweisen), auch schon in formalen Lernkontexten.

### **Zertifizierung von Lernergebnissen**

„Ausstellung eines Zertifikats, Diploms oder Titels, das bzw. der formal bescheinigt, dass bestimmte Lernergebnisse (Kenntnisse, Know-how, Fähigkeiten und/oder Kompetenzen), die eine Person erzielt hat, durch eine zuständige Behörde oder eine zuständige Stelle gemäß einem festgelegten Standard bewertet und validiert wurden.

Anmerkung: Die Zertifizierung kann das Lernergebnis validieren, das im formalen, nicht formalen oder informellen Kontext erzielt wurde.“ (Cedefop 2008)

### **Befähigungsnachweis / Bescheinigung / Diplom / Zertifikat / Zeugnis / Titel / [formelle Qualifikation] / [Abschluss]**

„Ein offizielles, von einer ausstellenden Stelle oder Behörde vergebenes Dokument, das in Folge einer Bewertung und einer Validierung gemäß einem festgelegten Standard die Leistungen einer Person erfasst.“ (Cedefop 2008)

In der Definition für Qualifikation setzt Cedefop „formelle Qualifikation“ synonym mit Befähigungsnachweis, Bescheinigung, Diplom, Zertifikat, Zeugnis oder Titel. Aus österreichischer Sicht muss man vermutlich den Begriff „Abschluss“ in dieselbe Reihe stellen.

### **Reglementierter Beruf**

„Ein Beruf ist dann reglementiert, wenn der Berufszugang und die Berufsausübung durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften an den Nachweis einer bestimmten Qualifikation gebunden sind.“ (EU, diverse Quellen)

## Abkürzungsverzeichnis

Abt.	Abteilung
AHS	Allgemeinbildende höhere Schule/n
AK	Arbeiterkammer
AMS	Arbeitsmarktservice
APL	Accreditation of Prior Learning
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BHS	Berufsbildende höhere Schule/n
BIFO	Bildungs- und Berufsinformation des Landes Vorarlberg und der Wirtschaftskammer Vorarlberg
BMASK	Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
BMI	Bundesministerium für Inneres
BMLFUW	Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft
BMS	Berufsbildende mittlere Schule/n
BMUKK	Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur;
BMWA	Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
BMWF	Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung
BMWFJ	Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend
BRP	Berufsreifeprüfung
BS	Berufsschule/n
CBQ	Competence Based Qualifications
Cedefop	Centre européen pour le développement de la formation professionnelle, Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung
CEN	Organisation Commune Européenne de Normalisation
CEPIS	Council of European Professional Informatics Societies
CH-Q	Schweizerisches Qualitätshandbuch
DUK	Donau-Universität Krems
DUK	Donau-Universität Krems
ECDL	European Computer Driving Licence
ECTS	European Credit Transfer System
EQAR	European Quality Assurance Register
ECVET	European Credit System for Vocational Education and Training
EFTA	European Free Trade Association
EG	Europäische Gemeinschaft
ENIC NARIC AUSTRIA	European Network of Information Centres, National Academic Recognition Information Centres, Austria
ENQA	European Association for Quality Assurance in Higher Education
EQR	Europäischer Qualifikationsrahmen
ESG	European Standards and Guidelines for Quality Assurance in Higher Education
ESF	Europäischer Sozialfonds

EU	Europäische Union
EWR	Europäischer Wirtschaftsraum
FAVOÖ	Firmenausbildungsverbund Oberösterreich
FHR	Fachhochschulrat
FHS	Fachhochschule(n)
GewO	Gewerbeordnung
ILO	International Labour Organisation
ISCED	International Standard Classification of Education
ISCO	International Standard Classification of Occupations
ISO	International Organisation for Standardisation
KMU	Klein- und Mittelbetriebe
KOMPAZ	Kompetenzanerkennungszentrum
LAP	Lehrabschlussprüfung
LFI	Ländliches Fortbildungsinstitut
LLL	lebenslanges Lernen
migrare	Zentrum für MigrantInnen OÖ
NKS	Nationale Koordinierungsstelle
NMS	Neue Mitgliedstaaten
NQR	Nationaler Qualifikationsrahmen
NVQ	National Vocational Qualification
ÖAD	Österreichischer Austauschdienst
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development, Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
ÖIBF	Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung
ÖSD	Österreichisches Sprachdiplom
OÖ	Oberösterreich
PAQ	Pakt für Arbeit und Qualifizierung
PH	Pädagogische Hochschule(n)
QR-EHSR	Qualifikationsrahmen Europäischer Hochschulraum
QVS	Qualifikationsverantwortliche Stellen
RWR-Karte	Rot-Weiß-Rot-Karte
SchUG	Schulunterrichtsgesetz
St.At.	Statistik Austria
VAE	Validation des Acquis de l'Expérience
VAP	Validation des Acquis Professionels
VHS	Volkshochschule
VZ	Volkszählung
WAFF	Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds.
wba	Weiterbildungsakademie
WK	Wirtschaftskammer
WKO	Wirtschaftskammer Österreich

## Literaturverzeichnis

- Bichl, N. (2011). *Österreich - Anerkennung von aus dem Ausland mitgebrachten Qualifikationen*. Stand: Juli 2011, unveröffentlichtes Manuskript.
- Bichl, N., Brückner, W., Presch, H., Stifter, W., Tepperberg, E., Zach, M., & Zürcher, R. (2010). *Arbeitsgruppe Informelles Lernen: Jahresbericht 2009/2010 Norbert Bichl, Wolfgang Brückner, Hedwig Presch, Wolfgang Stifter, Eva Tepperberg, Martina Zach, Reinhard Zürcher*. Retrieved from <http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/Jahresbericht-AG-IL-2009-2010.pdf>
- Biffi, G. (2000). Zuwanderung und Segmentierung des österreichischen Arbeitsmarktes; Ein Beitrag zur Insider-Outsider-Diskussion. In K. Husa, C. Parnreiter, & Stacher (Eds.), *Internationale Migration. Die globale Herausforderung des 21. Jahrhunderts?*, Historische Sozialkunde (pp. 207–227). Frankfurt am Main, Wien: Brandes & Apsel/Südwind.
- Biffi, G. (2002). Ausländische Arbeitskräfte auf dem österreichischen Arbeitsmarkt. *WIFO-Monatsberichte*, (8), 537–550. Retrieved from [http://www.wifo.ac.at/www/jsp/index.jsp?fid=23923&id=22516&typeid=8&display\\_mode=2](http://www.wifo.ac.at/www/jsp/index.jsp?fid=23923&id=22516&typeid=8&display_mode=2)
- Biffi, G. (2007). Erwachsenenbildung - Schlüssel für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit Österreichs. *Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs*, (2). Retrieved from <http://erwachsenenbildung.at/magazin/07-2/meb07-2.pdf>
- Biffi, G., & Lassnigg, L. (2007). *Weiterbildung und Lebensbegleitendes Lernen: Vergleichende Analysen und Strategievorschläge für Österreich* ( No. 102). Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft (p. 96). Wien: Arbeiterkammer Wien. Retrieved from <http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d60/MaterialienWuG1021.pdf>
- Biffi, G., & Skrivaneck, I. (2011). *Schule – Migration – Gender. Krems*. Retrieved from (Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur.). Krems: Donau-Universität Krems, Department Migration und Globalisierung. Retrieved from [http://www.bmukk.gv.at/medienpool/21041/schule\\_migration\\_gender\\_eb.pdf](http://www.bmukk.gv.at/medienpool/21041/schule_migration_gender_eb.pdf)
- bm:bwk. (2002). *Universitätsgesetz (UG) 2002*. Vienna: bm:bwk. Retrieved from [http://www.bmwf.gv.at/startseite/hochschulen/universitaeten/gesetze/organisationsrecht/ug\\_2002/](http://www.bmwf.gv.at/startseite/hochschulen/universitaeten/gesetze/organisationsrecht/ug_2002/)
- bm:g. (2010). *Jahresbericht des Bundesministeriums für Gesundheit betreffend Vollzugsagenden auf dem Gebiet ausgewählter Gesundheitsberufe für das Jahr 2010* (erstellt von der Abt. II/A/2). Wien: Bundesministerium für Gesundheit.
- bm:g. (2011). Allgemeine Informationen betreffend Nostrifikation (Feststellung der Gleichwertigkeit). Bundesministerium für Gesundheit. Retrieved from [http://www.bmg.gv.at/cms/home/attachments/9/9/0/CH1168/CMS1203513413471/anerke-  
nnungdurchnostrifikation\\_ai.pdf](http://www.bmg.gv.at/cms/home/attachments/9/9/0/CH1168/CMS1203513413471/anerke-<br/>nnungdurchnostrifikation_ai.pdf)
- bm:i. (2010). *Nationaler Aktionsplan Integration. Bericht*. Wien. Retrieved from [http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/Integrationsfond/NAP/nap\\_bericht.pdf](http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/Integrationsfond/NAP/nap_bericht.pdf)
- bm:i. (2011). Asylstatistik 2010. Bundesministerium für Inneres, Abteilung III/5/b. Retrieved from [http://www.bmi.gv.at/cms/BMI\\_Asylwesen/statistik/files/Asylstatistik\\_Jahresstatistik\\_2010.pdf](http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Asylwesen/statistik/files/Asylstatistik_Jahresstatistik_2010.pdf)
- bm:ukk. (2011). Berufsbildende Schulen in Österreich. Eine Informationsbroschüre der Sektion Berufsbildung (Berufsbildendes Schulwesen, Erwachsenenbildung und Schulsport). Bundesmi-

- nisterium für Unterricht, Kunst und Kultur. Retrieved from <http://www.abc.berufsbildendeschulen.at/all/download.asp?id=1825>
- bm:ukk, & bm:wf. (2008). Anhänge zum Konsultationspapier - Nationaler Qualifikationsrahmen für Österreich. Retrieved from [http://www.bmwf.gv.at/uploads/tx\\_contentbox/NQR\\_Konsultationspapier\\_Anhaenge.pdf](http://www.bmwf.gv.at/uploads/tx_contentbox/NQR_Konsultationspapier_Anhaenge.pdf)
- bm:wf. (2007). *Bundesgesetz über Fachhochschul-Studiengänge. BGBl. Nr. 340/1993, zuletzt geändert mit Bundesgesetz BGBl. I Nr. 89/2007*. Retrieved from <http://www.bmwf.gv.at/startseite/hochschulen/universitaeten/gesetze/organisationsrecht/fhstg/>
- Bologna Working Group on Qualifications Frameworks. (2005). *A Framework for Qualifications of The European Higher Education Area*. Copenhagen: Ministry of Cience, Technology and Innovation. Retrieved from [http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main\\_doc/050218\\_QF\\_EHEA.pdf](http://www.bologna-bergen2005.no/Docs/00-Main_doc/050218_QF_EHEA.pdf)
- Brandstetter, G., & Luomi-Messerer, K. (2010). *European Inventory on Validation of Non-formal and Informal Learning 2010 Country Report: Austria* (A project of the European Commission, DG Education and Culture in co-operation with The European Centre for Development of Vocational Training (Cedefop)). Retrieved from <http://libserver.cedefop.europa.eu/vetelib/2011/77444.pdf>
- Busche, H. (2001). Von der Bedürfnisbegrenzungsmoral zur Bedürfniskultivierungsmoral - Alte Ethik und neu Ökonomie bei Bernard Mandeville. *Archiv für Rechts- und Sozialphilosophie*, 87, 338–362.
- Cedefop. (2008). *Terminology of European education and training policy. A selection of 100 key terms*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Retrieved from [http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4064\\_EN.PDF](http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4064_EN.PDF)
- Cedefop. (2009). *Europäische Leitlinien für die Validierung nicht formalen und informellen Lernens*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. Retrieved from [www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4054\\_de.pdf](http://www.cedefop.europa.eu/EN/Files/4054_de.pdf)
- Coles, M., & Oates, T. (2004). *European reference levels for education and training. An important parameter for promoting credit transfer and mutual trust* (CEDEFOP Zones of Mutual Trust Study commissioned to the Qualifications and Curriculum Authority, England). London: Qualifications and Curriculum Authority (QCA). Retrieved from [http://www.cpi.si/files/CPI/userfiles/Datoteke/Novice/EKO/Reference\\_levels\\_QCA\\_study\\_final\\_provisional\\_version\\_15\\_July\\_2004.pdf](http://www.cpi.si/files/CPI/userfiles/Datoteke/Novice/EKO/Reference_levels_QCA_study_final_provisional_version_15_July_2004.pdf)
- Crone, P. (2000). *Pre-Industrial Societies: New Perspectives on the Past*. Blackwell Publishers.
- Danish Ministry of Education. (2007). *Assessment of Foreign Qualifications etc. (Consolidation) Act* (unofficial translation). Denmark. Retrieved from [http://en.iu.dk/recognition/danish-legislation/Consolidation\\_Act\\_371\\_2007.pdf](http://en.iu.dk/recognition/danish-legislation/Consolidation_Act_371_2007.pdf)
- Dehnbostel, P. (2011). Validierung informellen und nicht-formalen Lernens - Erhöhung von Durchlässigkeit und Chancengleichheit im Bildungssystem? In J. Markowitsch, E. Gruber, L. Lassnigg, & D. Moser (Eds.), *Turbulenzen auf Arbeitsmärkten und in Bildungssystemen. Beiträge zur Bildungsforschung*, Innovationen in der Berufsbildung, IBB-Forschung (Vol. 7, pp. 56–69). Innsbruck, Wien, Bozen: Studien Verlag.
- Dornmayr, H., & Nowak, S. (2011). *Lehrlingsausbildung im Überblick 2011. Strukturdaten, Trends und Perspektiven* (Projekt gefördert durch das bm:wfj und die wko. No. ibw-Forschungsbericht Nr. 163). Wien: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft - ibw. Retrieved from

- [http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/Lehrlingsausbildung\\_im\\_Überblick.2011.pdf](http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/Lehrlingsausbildung_im_Überblick.2011.pdf)
- Eichbauer, C. (2010). *Weiterbildungsförderung im Bundesländer-Vergleich 2010 (Landes- und AK-Förderungen)*. Linz: Arbeiterkammer Oberösterreich, unveröffentlicht.
- EU 2008/C 111/01. (2008). *Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. April zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen*. Retrieved from <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2008:111:0001:0007:DE:PDF>
- EU-Kommission. (2009). Benutzerleitfaden Richtlinie 2005/36/EG. Retrieved from [http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/docs/guide/users\\_guide\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/docs/guide/users_guide_de.pdf)
- Europäische Kommission. (2011). Vorschlag für die Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates zur Änderung der Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen und der Verordnung über die Verwaltungszusammenarbeit mithilfe des Binnenmarktinformationssystems. Retrieved from [http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/docs/policy\\_developments/modernising/COM2011\\_883\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/docs/policy_developments/modernising/COM2011_883_de.pdf)
- Europäische Minister für Berufsbildung, & Europäische Kommission. (2002). The Copenhagen Declaration. Declaration of the European Ministers of Vocational Education and Training, and the European Commission, convened in Copenhagen on 29 and 30 November 2002, on enhanced European cooperation in vocational education and training. Retrieved from [http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/education/pdf/doc125_en.pdf)
- Europarat, & UNESCO. (1997). Übereinkommen über die Anerkennung von Qualifikationen im Hochschulbereich in der Europäischen Region (Lissabonner Anerkennungsübereinkommen). Retrieved from [http://www.bmwf.gv.at/fileadmin/user\\_upload/wissenschaft/naric/lis\\_erkennung.pdf](http://www.bmwf.gv.at/fileadmin/user_upload/wissenschaft/naric/lis_erkennung.pdf)
- Expertenrat für Migration (Ed.). (2011). Expertenrat für Migration: Arbeitsprogramm. Österreichischer Integrationsfonds, Bundesministerium für Inneres. Retrieved from [http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/Integrationsfond/NAP/Expertenrat\\_Arbeitsprogramm.pdf](http://www.integrationsfonds.at/fileadmin/Integrationsfond/NAP/Expertenrat_Arbeitsprogramm.pdf)
- Forum of Labour Market Ministers. (2009). A Pan-Canadian Framework for the Assessment and REcognition of Foreign Qualifications. Human Resources and Skills Development Canada. Retrieved from [http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/publications/fcr/pcf\\_folder/PDF/pcf.pdf](http://www.hrsdc.gc.ca/eng/workplaceskills/publications/fcr/pcf_folder/PDF/pcf.pdf)
- Gächter, A. (2006). *Qualifizierte Einwanderinnen und Einwanderer in Österreich und ihre berufliche Stellung*. ZSI Discussion Papers. Wien: Zentrum für Soziale Innovation (ZSI). Retrieved from Qualifications and Curriculum Authority (QCA),
- Geldermann, B., Seidel, S., & Severing, E. (2009). *Rahmenbedingungen zur Anerkennung informell erworbener Kompetenzen*. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Gewerbeordnung (GewO). (1994). Retrieved from [http://www.jusline.at/index.php?cpid=f04b15af72dbf3fdc0772f869d4877ea&law\\_id=12](http://www.jusline.at/index.php?cpid=f04b15af72dbf3fdc0772f869d4877ea&law_id=12)
- Gnahs, D. (2003). Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen. *Literatur- und Forschungsreport Weiterbildung*, 26(4), 88–96. Retrieved from <http://www.die-bonn.de/doks/gnahs0304.pdf>
- Gradstein, M., & Justman, M. (2000). Human capital, social capital, and public schooling. *European Economic Review*, 44, 879–890.

- Hartog, J. (2000). Over-education and earnings: where are we, where should we go? *Economics of Education Review*, 19, 131–147. Retrieved from <http://www1.fee.uva.nl/pp/bin/594fulltext.pdf>
- help.gv.at. (2011, January 3). Nostrifizierung. *help.gv.at*. Retrieved from <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/99/Seite.991217.html>
- Junge, K. (2005). *A European inventory on validation of non-formal and informal learning: Austria*. Birmingham: ECOTEC Research & Consulting. Retrieved from [http://www.uk.ecorys.com/europeaninventory/publications/inventory/chapters/euro\\_inv\\_austria.pdf](http://www.uk.ecorys.com/europeaninventory/publications/inventory/chapters/euro_inv_austria.pdf)
- Kade, J. (2005). Wissen und Zertifikate. Erwachsenenbildung/Weiterbildung als Wissenskommunikation. *Zeitschrift für Pädagogik*, 51(4), 498–512.
- Kasparovsky, H. (2003a). Lissabon-Empfehlung allgemein 2004. Übereinkommen über die Anerkennung von Qualifikationen im Hochschulbereich in der europäischen Region. Erläuternde Bemerkungen und Empfehlungen zur Durchführung. bm:bwk. Retrieved from [http://www.bmwf.gv.at/fileadmin/user\\_upload/lissabon\\_empfehlung\\_allg.pdf](http://www.bmwf.gv.at/fileadmin/user_upload/lissabon_empfehlung_allg.pdf)
- Kasparovsky, H. (2003b). Lissabon-Empfehlung Wesentliche Unterschiede 2004. Zulassung zum Studium, Lissabonner Anerkennungsübereinkommen, Frage der “wesentlichen Unterschiede.” Retrieved from [http://www.bmwf.gv.at/fileadmin/user\\_upload/lissabon\\_empf\\_untersch.pdf](http://www.bmwf.gv.at/fileadmin/user_upload/lissabon_empf_untersch.pdf)
- Klimmer, S., Holzer, C., Schlögl, P., & Neubauer, B. (2009). *Berufsreifprüfung. Aktualisierung von Vorbereitungsangeboten, TeilnehmerInnen- und AbsolventInnenzahlen*. (Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK).). Wien: lbw & öibf. Retrieved from <http://www.ibw.at/images/ibw/studie/brp.pdf>
- Koordinierungsstelle für den Nationalen Qualifikationsrahmen. (2011). Handbuch für die Zuordnung von formalen Qualifikationen zum Nationalen Qualifikationsrahmen (NQR). Kriterien und Verfahren. Simulationsphase. Unveröffentlichtes Dokument.
- Kovacs, G. (2010). ... weil ich WERTvoll bin! Kompetenzmanagement für Menschen mit Migrationshintergrund. *MAGAZIN erwachsenenbildung.at Das Fachmedium für Forschungs, Praxis und Diskurs*, (9/2010). Retrieved from [www.erwachsenenbildung.at/magazin/10-9/meb10-9.pdf](http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/10-9/meb10-9.pdf)
- Lachmayr, N. (2008). *Anerkennung von ausländischen Qualifikationen. Expertise für die interne AMS-Weiterbildung “Nostrifizierung”* (Im Auftrag des AMS). Wien: Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (öibf).
- LLL:2020. (2011). *Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich*. Wien: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur; Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung; Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz; Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend. Retrieved from [http://www.esf.at/esf/wp-content/uploads/LLL-Strategiepapier\\_20111.pdf](http://www.esf.at/esf/wp-content/uploads/LLL-Strategiepapier_20111.pdf)
- NQR Projektgruppe. (2009). *Aufbau eines Nationalen Qualifikationsrahmens in Österreich. Schlussfolgerungen, Grundsatzentscheidungen und Maßnahmen nach Abschluss des NQR Konsultationsverfahrens*. NQR Projektgruppe des BMUKK und des BMWF. Retrieved from [http://www.bmukk.gv.at/medienpool/19300/nqr\\_positionspapier200910.pdf](http://www.bmukk.gv.at/medienpool/19300/nqr_positionspapier200910.pdf)
- Preißer, R. (2007). *Methoden und Verfahren der Kompetenzbilanzierung im deutsch-sprachigen Raum* (Erstellt im Rahmen des Projekts SkillsNet Kärnten, Entwicklungsprojekt einer Wissenslandkarte zur Koordination von Qualifikationsnachfrage und Weiterbildungsangebot). Wien: ÖIBF. Retrieved from <http://www.oeibf.at/db/calimero/tools/proxy.php?id=12760>



- Prokopp, M. (2011). *Anerkennung von non-formalem und informellem Lernen für Personen mit geringer formaler Qualifikation in Österreich*. Studies in Lifelong Learning. Krems: Edition Donau-Universität Krems.
- Quintini, G. (2011). *Over-Qualified or Under-Skilled: A Review of Existing Literature*, ( No. 121). OECD Social, Employment and Migration Working Papers. OECD Publishing. Retrieved from <http://dx.doi.org/10.1787/5kg58j9d7b6d-en>
- Rat der Europäischen Union. (2004, May 18). Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates und der im Rat vereinigten Vertreter der Regierungen der Mitgliedstaaten zu gemeinsamen europäischen Grundsätzen für die Ermittlung und Validierung von nicht formalen und informellen Lernprozessen. Retrieved from [http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004\\_de.pdf](http://ec.europa.eu/education/policies/2010/doc/validation2004_de.pdf)
- Richtlinie 2005/36/EG. (2005). Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates über die Anerkennung von Berufsqualifikationen. Amtsblatt der Europäischen Union. Retrieved from <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:DE:PDF>
- Schildberger, E. (2010). Kompetenzmanagement im Trend, Das Kompetenzprofil nach CH-Q an der Volkshochschule Linz. *Magazin erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs*. Retrieved from [www.erwachsenenbildung.at/magazin/10-9/meb10-9.pdf](http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/10-9/meb10-9.pdf)
- Schlögl, P. (2009). *Konzept einer Teil-Strategie für die Integration von Lernergebnissen des nicht formalen Lernens in einen künftigen nationalen Qualifikationsrahmen. NQR Teilstrategie für den Korridor 2* (Im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur). Wien: Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (öibf). Retrieved from <http://www.oeibf.at/db/calimero/tools/proxy.php?id=14344>
- Schneeberger, A., & Nowak, S. (2008). *Lehrlingsausbildung im Überblick Strukturdaten und Ergebnisse europäischer Erhebungen (Edition 2008)* (Studie im Auftrag des BMWA und der WKO No. 142). ibw-Schriftenreihe. Wien: ibw – Österreichisches Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. Retrieved from <http://www.ibw.at/html/fb/fb142.pdf>
- Schneeberger, A., Schlögl, P., & Neubauer, B. (2007). Praxis der Anerkennung von nicht-formalem und informellem Lernen in Österreich und deren Relevanz für einen künftigen NQR. In L. Lassnigg & S. Vogtenhuber (Eds.), *Entwicklung eines Nationalen Qualifikationsrahmens für Österreich - Vertiefende Analysen*. Wien: Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung. Retrieved from [http://www.bmukk.gv.at/medienpool/15833/nqr\\_analyse\\_08.pdf](http://www.bmukk.gv.at/medienpool/15833/nqr_analyse_08.pdf)
- Schneeberger, A., Schlögl, P., & Neubauer, B. (2009). Zur Anerkennung von nicht-formalem und informellem Lernen im Nationalen Qualifikationsrahmen. In J. Markowitsch (Ed.), *Der Nationale Qualifikationsrahmen in Österreich. Beiträge zur Entwicklung*, Studies in Lifelong Learning (pp. 111–132). Wien, Berlin: Lit Verlag.
- Schulunterrichtsgesetz (SchUG). (1986). *Bundesgesetz über die Ordnung von Unterricht und Erziehung in den im Schulorganisationsgesetz geregelten Schulen (Schulunterrichtsgesetz – SchUG)*. BGBl. Nr. 427/1986, zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 73/2011. Retrieved from <http://www.jusline.at/index.php?cpid=ba688068a8c8a95352ed951ddb88783e&lawid=93&aid=zitierhinw#>
- Sigl, V., Rabmer-Koller, U., & Gerstorfer, B. (2011). *Von der Hilfskraft zur Fachkraft: "Du kannst was!" Arbeitsmarkt-Initiative von Land OÖ, AMS OÖ und FAV OÖ* (Pressekonferenz vom 6. Mai 2011, Landeskorrespondenz MedienInfo). Linz: Amt der oberösterreichischen Landesregierung. Retrieved from [http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/SID-11495A10-AE90C006/ooe/PK\\_Sigl\\_6.5.2011\\_Internet.pdf](http://www.land-oberoesterreich.gv.at/cps/rde/xbcr/SID-11495A10-AE90C006/ooe/PK_Sigl_6.5.2011_Internet.pdf)

- Stadler, B., & Wiedenhofer-Galik, B. (2011). Dequalifizierung von Migrantinnen und Migranten am österreichischen Arbeitsmarkt, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. *Statistische Nachrichten*, (5), 383–399.
- Sterland, L. (2011). *Skills validation to support the labour inclusion of less skilled immigrants*, National Institute for Adult Continuing Education (NIACE). Presented at the Vortrag im Rahmen von “Labour Market Inclusion of Less Skilled Migrants”, Expert Seminar, Brüssel, 13. Oktober 2011, Vortragsunterlage (ppt-Präsentation), Brüssel.
- UNHCR. (2011). *Asylum Levels and Trends in Industrialized Countries 2010*. Statistical overview of asylum applications lodged in Europe and selected non-European countries. United Nations High Commissioner for Refugees, Division of Programme Support and Management. Retrieved from <http://www.unhcr.org/4d8c5b109.html>
- Universitätsgesetz (UG). (2002). *Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002)*. Retrieved from [http://www.bmwf.gv.at/startseite/hochschulen/universitaeten/gesetze/organisationsrecht/ug\\_2002/](http://www.bmwf.gv.at/startseite/hochschulen/universitaeten/gesetze/organisationsrecht/ug_2002/)
- Vogtenhuber, S. (2011). Effekte von Unter- und Überqualifikation auf die berufliche Weiterbildungsaktivität, in: Markowitsch et al. (Hg.): S. 252-275. In J. Markowitsch, E. Gruber, L. Lassnigg, & D. Moser (Eds.), *Turbulenzen auf Arbeitsmärkten und in Bildungssystemen. Beiträge zur Berufsbildungsforschung*. Innsbruck, Wien, Bozen: Studien Verlag.
- Waldinger, R., Ward, R., Aldrich, H. E., & Stanfield, J. H. (1990). *Ethnic Entrepreneurs: Immigrant Business in Industrial Societies*. Newbury Park: Sage Publications.
- Weiss, S. (2011). *Gesundheitsberufe in Österreich*. Wien: Bundesministerium für Gesundheit. Retrieved from [http://www.bmg.gv.at/cms/home/attachments/9/6/4/CH1002/CMS1201873917626/broschueren\\_gesundheitsberufe\\_-\\_version\\_09\\_2011.pdf](http://www.bmg.gv.at/cms/home/attachments/9/6/4/CH1002/CMS1201873917626/broschueren_gesundheitsberufe_-_version_09_2011.pdf)
- Zürcher, R. (2007). *Informelles Lernen und der Erwerb von Kompetenzen. Theoretische, didaktische und politische Aspekte* ( No. 2). Materialien zur Erwachsenenbildung (p. 153). Wien: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur. Retrieved from [http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/nr2\\_2007\\_informelles\\_lernen.pdf](http://erwachsenenbildung.at/downloads/service/nr2_2007_informelles_lernen.pdf)

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Qualifikationsstruktur der Erwerbstätigen nach Geschlecht und Staatsbürgerschaft 2009 .....	8
Abbildung 2: Bildungsniveau nach Migrationshintergrund, Staatsangehörigkeit und Geschlecht (Wien 2001) .....	10
Abbildung 3: Bildungsverwertung der Erwerbstätigen mit ISCED Skill 1 nach Migrationshintergrund (Wien 2001) .....	15
Abbildung 4: Bildungsverwertung der Erwerbstätigen mit ISCED Skill Level 2 nach Migrationshintergrund (Wien 2001) .....	16
Abbildung 5: Bildungsverwertung der Erwerbstätigen mit ISCED Skill Level 3 nach Migrationshintergrund (Wien 2001) .....	17
Abbildung 6: Bildungsverwertung der Erwerbstätigen mit ISCED Skill Level 4 nach Migrationshintergrund (Wien 2001) .....	18
Abbildung 7: Anteil an den Erwerbstätigen, die unter ihrem Bildungsniveau tätig sind nach Migrationshintergrund und Geschlecht (Wien 2001).....	19
Abbildung 8: Anteil der Personen mit ISCED Skill Level 2, die unter ihrem Bildungsniveau tätig sind nach Migrationshintergrund und Status (Wien 2001).....	20
Abbildung 9: Anteil der Personen mit ISCED Skill Level 4, die unter ihrem Bildungsniveau tätig sind nach Migrationshintergrund und Status (Wien 2001).....	20
Abbildung 10: Anteil der Erwerbstätigen mit ISCED Skill Level 4, die unter ihrem Bildungsniveau tätig sind nach Stellung im Beruf (Wien 2001) .....	21
Abbildung 11: Bereiche der Gleichwertigkeit und Akte der Anerkennung.....	28
Abbildung 12: Typisierung der Anerkennungs- und der Validierungsverfahren .....	30
Abbildung 13: Verteilung aller Schüler/innen in der 10. Schulstufe nach Schultypen.....	44
Abbildung 14: Darstellung des österreichischen Bildungssystems im Überblick.....	45
Abbildung 15: Zuständigkeiten für die Anerkennung ausländischer Qualifikationen in den nichtärztlichen Gesundheitsberufen .....	60
Abbildung 16: Zuständigkeiten für unterschiedliche Anerkennungs- und Validierungsverfahren .....	67
Abbildung 17: Fallzahlen unterschiedlicher Anerkennungs- und Validierungsverfahren.....	68
Abbildung 18: Deskriptoren zur Output-orientierten Beschreibung von Qualifikationen .....	70
Abbildung 19: Szenarien für die Definition von NQR Niveaus im Vergleich zu anderen Klassifikationen .....	72
Abbildung 20: Exemplarische Zuordnung von Qualifikationen .....	73
Abbildung 21: Asylwesen in Österreich .....	94
Abbildung 22: Kompetenzmanagement Modell der Gesellschaft CH-Q – Qualifizierungssystem.....	98

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Struktur der 15-64jährigen nach höchstem Bildungsgrad, Staatsbürgerschaft und Geburtsland (2001) .....	5
Tabelle 2: Gesamtbestand der Erwerbstätigen in den ISCO-88 Berufshauptgruppen 1-9 nach Staatsangehörigkeitsgruppen, 2009 .....	6
Tabelle 3: Erwerbstätige nach Staatsangehörigkeitsgruppen und Qualifikationsniveaus, 2009 .....	7
Tabelle 4: Bildungsverwertung - Erwerbstätige insgesamt (Wien 2001).....	13
Tabelle 5: Bildungsverwertung - Erwerbstätige insgesamt (Österreich 2001) .....	13
Tabelle 6: Europäische und österreichische Regelungen zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen und Validierung informell erworbener Kompetenzen .....	33
Tabelle 7: ISCO-ISCED Skill-Level Zuordnung nach ILO .....	41
Tabelle 8: Liste der reglementierten Berufe in Österreich .....	126

## Anhang 1: Liste der konsultierten ExpertInnen

Haider Ernst	AMS Österreich
Haider-Kircher Angelika	AMS Wien
Eichbauer Christian	Arbeiterkammer Oberösterreich
Holzinger Astrid	Arbeiterkammer Wien
Horak Bernhard	Arbeiterkammer Wien
Mitter Gernot	Arbeiterkammer Wien
Schmidt Gabriele	Arbeiterkammer Wien
Bichl Norbert	Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen
Edlinger Hannes	BMASK
Operschall Christian	BMASK
Weiss Susanne	BMG
Bauer Silvia	BMUKK
Khannoussi-Gangoly Gabriela	BMUKK
Krenthaller Christian	BMUKK
Netzer Martin	BMUKK
Niemeyer Sabine	BMUKK
Siegl Theodor	BMUKK
Kasparovsky Heinz	BMWF
Hölbl Alexander	BMWFJ
Holzer Andrea	BMWFJ
Linke Irene	BMWFJ
Wieczorek Karl	BMWFJ
Lassnigg Lorenz	Institut für Höhere Studien Wien
Karakurt Mümtaz	migrare
Schlögl Peter	Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung
Zürcher Reinhard	Pädagogische Hochschule Wien
Hackl Elsa	Universität Wien
Schildberger Elke	VHS Linz/KOMPAZ
Riegler Rudolf	Wirtschaftskammer OÖ, Firmenausbildungsverbund OÖ
Freundlinger Alfred	Wirtschaftskammer Österreich
Knett Hannes	Wirtschaftskammer Österreich, WIFI-Wirtschaftsförderungsinstitut
Kreuzhuber Margit	Wirtschaftskammer Österreich
Mayr Thomas	Wirtschaftskammer Österreich, Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
Schedler Klaus	Wirtschaftskammer Österreich
Sözen Friederike	Wirtschaftskammer Österreich
Haidinger Viktoria	Wirtschaftskammer Österreich/Stabsabteilung Statistik
Luomi-Messerer Karin	3s Unternehmensberatung

## Anhang 2: Reglementierte Berufe in Österreich

Tabelle 15: Liste der reglementierten Berufe in Österreich

ID	Berufsbezeichnung	Anerkennung unter der Richtlinie 2005/36/EG	Region	Ausbildungsniveau	Zuständigkeit
<b>ATT Befähigungsnachweis</b>					
3794	Tanzschulinhaber		Kärnten	Befähigungsnachweis	Land
2985	Tanzschulinhaber		Oberösterreich	Befähigungsnachweis	Land
3765	Besamungstechniker		Alle Regionen	Befähigungsnachweis	Land
3789	Schluchtenführer		Alle Regionen	Befähigungsnachweis	Land
3814	Tanzlehrer		Alle Regionen	Befähigungsnachweis	Land
3801	Höhlenführer		Alle Regionen	Befähigungsnachweis	Land
3815	Berufsjäger		Alle Regionen	Befähigungsnachweis	Land
<b>SEC Zeugnis, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird</b>					
<i>Nichtärztliche Gesundheitsberufe</i>					
656	Operationsgehilfin / Operationsgehilfe		Alle Regionen	Zeugnis, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird	BMG
2679	Ergotherapiegehilfe/in		Alle Regionen	Zeugnis, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird	BMG
660	Ordinationsgehilfin / Ordinationsgehilfe		Alle Regionen	Zeugnis, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird	BMG
643	Laborgehilfin / Laborgehilfe		Alle Regionen	Zeugnis, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird	BMG
666	Prosekturgehilfin / Prosekturgehilfe		Alle Regionen	Zeugnis, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird	BMG
664	Pflegehelferin / Pflegehelfer		Alle Regionen	Zeugnis, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird	BMG
3534	Rettungssanitäter		Alle Regionen	Zeugnis, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird	BMG
3796	Notfallsanitäterin / Notfallsanitäter		Alle Regionen	Zeugnis, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird	BMG
631	Medizinischer/r Masseur/in		Alle Regionen	Zeugnis, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird	BMG
3795	Heilmasseurin / Heilmasseur		Alle Regionen	Zeugnis, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird	BMG
611	Desinfektionsgehilfe(in)		Alle Regionen	Zeugnis, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird	BMG
<i>Pflegeberufe</i>					
3763	Kleinkindbetreuerin		Kärnten	Zeugnis, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird	Land
2638	Altenhelfer		Alle Regionen	Zeugnis, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird	Land
3797	Altenfachbetreuer/in		Alle Regionen	Zeugnis, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird	Land
3788	Kindergartenhelfer/in		Alle Regionen	Zeugnis, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird	Land
3799	Heimhelfer		Alle Regionen	Zeugnis, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird	Land
<i>Sportlehrer</i>					
3810	Berg- und Schiführer		Alle Regionen	Zeugnis, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird	Land
3772	Schneesportlehrer		Alle Regionen	Zeugnis, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird	Land
3813	Bergsportlehrer		Alle Regionen	Zeugnis, das nach Abschluss einer Ausbildung auf Sekundarniveau erteilt wird	Land
<b>DSE Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang D, D)</b>					
<i>Nichtärztliche Gesundheitsberufe</i>					
615	Diplomierte/r medizinisch-technische/r Fachkraft		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D)	BMG
2675	Diplomierte/r psychiatrische/r Gesundheits- und Krankenschwester/-pfleger		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D)	BMG
2677	Diplomierte/r Kinderkrankenschwester/-pfleger		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D)	BMG
<i>Landwirtschaftliche Berufe</i>					
3392	Förster		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D)	BMLFUW
2681	Meister in der Land- oder in der Forstwirtschaft		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D)	Land
<i>Gewerbe</i>					
16765	Kälte- und Klimatechnik	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
674	Technische Büros		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
2200	Überlassung von Arbeitskräften		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
628	Gärtner		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO, Doppelnennung (> Floristen)	BMWFJ

680	Zahntechniker		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
657	Augenoptiker		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
642	Kontaktlinsenoptiker		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
635	Hörgeräteakustiker		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
627	Fusspfleger		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
603	Bandagist		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
662	Orthopaedietechniker		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
661	Orthopädieschuhmacher		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
3544	Miederwarenherzeuger		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
623	Drogist		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
3787	Gewerblicher Buchhalter		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
3393	Inkassoinstitute		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
2394	Lebens- und Sozialberater		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
3798	Sicherheitsfachkraft, Sicherheitstechnisches Zentrum		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
3384	Fremdenführer		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
602	Arbeitsvermittler		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
636	Immobilienmakler		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
637	Immobilienverwalter		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
605	Bauträger		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
654	Masseur		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
7218	Planender Zimmermeister		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
7160	Planender Baumeister		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
609	Berufsdetektiv		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
678	Vermögensberater		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
610	Bewachungsgewerbe		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D) § 94 GewO	BMWFJ
<b>Bilanzbuchhaltungsberufe</b>					
3786	Selbständiger Buchhalter		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D)	Kammer der Wirtschaftstreuhänder o. Paritätische Kommission
11126	Buchhalter		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D)	Paritätische Kommission Bilanzbuchhaltungsberufe
11125	Bilanzbuchhalter		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D)	Paritätische Kommission Bilanzbuchhaltungsberufe
11145	Personalverrechner		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D)	Paritätische Kommission Bilanzbuchhaltungsberufe
<b>Pädagogische Berufe und öffentlicher Dienst</b>					
2198	Fachlehrer		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D)	Land

3555	Erzieher		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D)	Land
3556	Kindergärtner		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D)	Land
3385	Landes- und Gemeindebediensteter		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung erteilt wird, und Anhang II (ex 92/51, Anhang C, D)	Land
<b>PS3 Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird</b>					
<i>Nichtärztliche Gesundheitsberufe</i>					
616	Orthoptistin / Orthoptist		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	BMG
613	Logopädin / Logopäde		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	BMG
617	Physiotherapeutin / Physiotherapeut		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	BMG
3361	Ergotherapeutin / Ergotherapeut		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	BMG
620	Diätologin / Diätologe		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	BMG
641	Klinische/r Psychologe(in)		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	BMG
629	Gesundheits-psychologe(in)		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	BMG
667	Psychotherapeut		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	BMG
3312	Biomedizinische Analytikerin / Biomedizinischer Analytiker		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	BMG
6223	Radiologietechnologin / Radiologietechnologe		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	BMG
<i>Land- und forstwirtschaftliche Berufe</i>					
2660	Forstwirt		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	BMLFUW
2661	Forstassistent		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	BMLFUW
2662	Land- und Forstwirtschaftlicher Berater		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	BMLFUW
<i>Pädagogische Berufe und öffentlicher Dienst</i>					
648	Lehrer an Berufsbildenden höheren Schulen		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	BMUKK
2258	Lehrer an Allgemeinbildenden höheren Schulen (AHS)		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	BMUKK
2987	Lehrer an Berufsbildenden mittleren Schulen		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	BMUKK
652	Lehrer an Universitäten/Hochschulen		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	BMWF
3075	Ordentlicher Universitäts/Hochschulprofessor; Ausserordentlicher Universitätsprofessor		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	BMWF
3360	Universitätsprofessor		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	BMWF
675	Universitäts/Hochschulassistent		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	BMWF
676	Universitätsdozent		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	BMWF
2664	Beamter der Höheren Verwendung		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	Bund, Land
2665	Vertragsbediensteter der Höheren Verwendung		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	Bund, Land
653	Lehrer an Volksschulen		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	Land
650	Lehrer an Hauptschulen, polytechnischen Schulen und Berufsschulen (letzere, wenn 6 Semester Ausbildung)		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	Land
651	Lehrer an Sonderschulen		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	Land
612	Diplomierter Sozialarbeiter		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	Land
<i>Gewerbe</i>					
677	Unternehmensberatung einschl. der Unternehmensorganisation		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird § 94 GewO	BMWFJ
634	Herstellung von Arzneimitteln und Giften und Grosshandel mit Arzneimitteln und Giften		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird § 94 GewO	BMWFJ
658	Optometrist		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird § 98 Abs. 3 GewO	BMWFJ
<i>Freie Berufe</i>					
3362	Ingenieurkonsulent		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	Kammer d. Architekten u. Ingenieurkonsulenten
638	Ingenieurkonsulent		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	Kammer d. Architekten u. Ingenieurkonsulenten
671	Steuerberater		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	Kammer f. Wirtschaftstreuhänder

607	Beideter Wirtschaftsprüfer und Steuerberater		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	Kammer f. Wirtschaftstreuhänder
663	Patentanwalt		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	Patentanwaltskammer
668	Rechtsanwältin/Rechtsanwalt		Alle Regionen	Diplom, das nach einer postsekundären Ausbildung von mind. 3-4 Jahren erteilt wird	BMJ Rechtsanwaltskammer
<b>Anerkennung der Berufserfahrung</b>					
<b>Gewerbe</b>					
5975	Gas- und Sanitärtechnik	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	Doppelnennung	BMWFJ
7212	Versicherungsvermittlung	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7181	Heizungstechnik; Lüftungstechnik (verbundenes Handwerk)	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7201	Metalltechnik für Schmiede und Fahrzeugbau	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7175	Gas- und Sanitärtechnik	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7211	Tischler; Modellbauer; Bootbauer; Binder; Drechsler; Bildhauer (verbundenes Handwerk)	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7217	Zimmermeister hinsichtlich der ausführenden Tätigkeiten	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7208	Stukkateure und Trockenausbauer	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7189	Maler und Anstreicher; Lackierer; Vergolder und Staffierer; Schilderherstellung (verbundenes Handwerk)	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7207	Steinmetzmeister einschließlich Kunststeinerzeugung und Terrazzomacher	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7183	Keramiker; Platten- und Fliesenleger (verbundenes Handwerk)	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7209	Tapezierer und Dekoräteure	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7178	Glaser, Glasbeleger und Flachglasschleifer; Hohlglasschleifer und -veredler; Glasbläser und Glasinstrumentenerzeuger	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7174	Fotografen	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7173	Fleischer	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7177	Getreidemüller	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7213	Uhrmacher	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
4465	Bäcker	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7184	Konditoren (Zuckerbäcker) einschließlich der Lebzelter und der Kanditen-, Gefrorenes- und Schokoladewarenerzeuger (verbundenes Handwerk)	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7163	Bestattung	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7167	Dachdecker	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7210	Textilreiniger (Chemischreiniger, Wäscher und Wäschebügler)	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7215	Wärme-, Kälte-, Schall- und Branddämmmer	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7185	Karosseriebauer einschließlich der Karoseriespengler und Karosserielackierer	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7168	Damenkleidermacher; Herrenkleidermacher; Wäschewarenerzeugung (verbundenes Handwerk)	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7203	Schuhmacher	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7187	Kürschner; Säckler (Lederbekleidungs-erzeugung) (verbundenes Handwerk)	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7169	Drucker und Druckformenherstellung	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ



7164	Buchbinder; Etui- und Kassettenerzeugung; Kartonagewarenerzeugung (verbundenes Handwerk)	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7198	Sattler einschließlich Fahrzeugsattler und Riemer; Ledergalanteriewarenerzeugung und Taschner (verbundenes Handwerk)	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7214	Vulkaniseur	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7188	Kunststoffverarbeitung	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7166	Chemische Laboratorien	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7180	Hafner	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7200	Metalltechnik für Metall- und Maschinenbau	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	Doppelnennung	BMWFJ
7216	Waffengewerbe (Büchsenmacher) einschließlich des Waffenhandels	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7205	Spengler; Kupferschmiede (verbundenes Handwerk)	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7190	Mechatroniker für Elektromaschinenbau und Automatisierung	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7191	Mechatroniker für Elektronik, Büro- und EDV-Systemtechnik	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	Doppelnennung	BMWFJ
7192	Mechatroniker für Maschinen- und Fertigungstechnik	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	Doppelnennung	BMWFJ
7193	Mechatroniker für Medizingerätetechnik	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	Doppelnennung	BMWFJ
7170	Elektrotechnik	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7186	Kraftfahrzeugtechnik	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
4987	Kraftfahrzeugtechnik	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	Doppelnennung	BMWFJ
7182	Kommunikationselektronik	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7179	Gold- und Silberschmiede; Gold-, Silber- und Metallschläger (verbundenes Handwerk)	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7159	Baumeister hinsichtlich der ausführenden Tätigkeiten	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
4977	Orgelbauer	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7196	Orgelbauer; Harmonikamacher; Klaviermacher; Streich- und Saiteninstrumenteerzeuger; Holzblasinstrumenteerzeuger; Blechblasinstrumenteerzeuger (verbundenes Handwerk)	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	Doppelnennung	BMWFJ
7162	Bodenleger	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7165	Blumenbinder (Floristen)	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7194	Milchtechnologie	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7204	Spediteure einschließlich der Transportagenten	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
4971	Denkmal-, Fassaden- und Gebäudereinigung (Handwerk)	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7171	Erzeugung von kosmetischen Artikeln	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7176	Gastgewerbe	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
16485	Kosmetik (Schönheitspflege)	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7161	Brunnenmeister	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	Doppelnennung	BMWFJ
7199	Schädlingsbekämpfung	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7195	Oberflächentechnik; Metall design (verbundenes Handwerk)	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7197	Pflasterer	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7202	Landmaschinentechnik	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	Doppelnennung	BMWFJ
7206	Sprengungsunternehmen	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
7172	Pyrotechnikunternehmen	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ

4972	Friseur und Perückenmacher (Stylist) (Handwerk)	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
16488	Reisebüros	Anerkennung von Berufserfahrung, Anhang IV, automatische Anerkennung	Alle Regionen	§ 94 GewO	BMWFJ
<b>Berufe mit EU-weit harmonisierten Ausbildungsanforderungen</b>					
<i>Nichtärztliche Gesundheitsberufe</i>					
8035	Hebamme	Hebamme	Alle Regionen		Österreichisches Hebammengremium
8187	Diplomierter Krankenschwester/ Diplomierter Krankenpfleger	Krankenschwestern der Allgemeinpflege	Alle Regionen		BMG
<i>Ärzte und andere Freie Berufe</i>					
8074	Basic medical training	Arzt mit Grundausbildung	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
8484	Orthopädie und Orthopädische Chirurgie	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
8485	Pathologie	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
8551	Neurologie	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
8552	Psychiatrie	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
8923	Nuklearmedizin	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
8228	Anästhesiologie und Intensivmedizin	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
8229	Chirurgie	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
8279	Neurochirurgie	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
8280	Frauenheilkunde und Geburtshilfe	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
8329	Innere Medizin	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
8330	Augenheilkunde und Optometrie	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
8383	Hals-, Nasen- und Ohrenkrankheiten	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
8384	Kinder- und Jugendheilkunde	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
8433	Lungenkrankheiten	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
8434	Urologie	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
8645	Medizinische Radiologie-Diagnostik	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
8646	Strahlentherapie - Radioonkologie	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
8713	Plastische Chirurgie	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
8714	Medizinische Biologie	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
8750	Hygiene und Mikrobiologie	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
8751	Medizinische und Chemische Labordiagnostik	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
8800	Immunologie	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
8841	Kinderchirurgie	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
9007	Physikalische Medizin	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
9044	Neurologie und Psychiatrie	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
9045	Haut- und Geschlechtskrankheiten	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
9076	Radiologie	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
9147	Sozialmedizin	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
9186	Pharmakologie und Toxikologie	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
9187	Arbeits- und Betriebsmedizin	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
9208	Mund- Kiefer- und Gesichtschirurgie	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
9230	Spezifische Prophylaxe und Tropenhygiene	Arzt mit Grundausbildung und Facharzt beide in Anhang V	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
8026	Arzt für Allgemeinmedizin	Arzt mit Grundausbildung und Allgemein Mediziner	Alle Regionen		Österreichische Ärztekammer
8066	Zahnarzt	Zahnarzt	Alle Regionen		Zahnärztekammer
8069	Veterinary Surgeon	Tierarzt	Alle Regionen		Tierärztekammer
8053	Apotheker	Apotheker	Alle Regionen		Österreichische Apothekerkammer BMASK
8726	Architekt	Architekt in Anhang V	Alle Regionen		Kammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten,
9844	Architekt (Erworbene Rechte)	Architekt (erworbene Rechte), Anhang VI	Alle Regionen		Kammer der Architekten und Ingenieurkonsulenten,

Q.: [http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=home.home](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=home.home), BMWFJ, BMWF