



Oktober 2009

Themenpapier für Wiener Zuwanderungskommission Arbeitsmarkt & Beschäftigung

Anerkennung von mitgebrachten Qualifikationen und Kompetenzen

Im Sinne einer integrativen, potential- und ressourcenorientierten Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik müssten zwei Ziele verfolgt werden.

Einerseits müsste so weit wie möglich sichergestellt werden, dass die Dequalifizierung von gut ausgebildeten ZuwanderInnen weitestgehend verhindert wird. Modellprojekte des Beratungszentrums für Migranten und Migrantinnen (Anerkennungs- und Weiterbildungsberatungsstelle für NeuzuwanderInnen und Perspektive, gefördert durch die Stadt Wien, ESF, EFF, Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds) zeigen, dass eine unabhängige Beratung notwendig und wichtig, aber nicht ausreichend ist. Es bedarf hierfür einer Änderung der rechtlichen Rahmenbedingungen und Praktiken bei der Anerkennung von aus dem Ausland mitgebrachten Qualifikationen:

- Ø Änderungen im UniversitätsG, ÄrzteG, FachhochschulstudienG, SchulunterrichtsG, etc.;
- Ø Rechtsanspruch auf Durchführung eines Anerkennungsverfahrens, unabhängig ob EWR-BürgerIn oder nicht, ob eine reglementierte Tätigkeit vorliegt oder nicht;
- Ø Errichtung von dezentralen, unabhängigen Anerkennungsstellen bzw. „Validierungszentren“ - als Bundeseinrichtung;
- Ø Anrechnung und Zertifizierung von mitgebrachten (Teil-) qualifikationen;
- Ø gezielte Anpassungsmaßnahmen und Anerkennungsförderungen;
- Ø begleitende (Fach-) Deutschkurse;
- Ø AkademikerInnenprogramme für MigrantInnen mit einem ausländischen akademischen Abschluss;
- Ø Berücksichtigung von praktischen/beruflichen Erfahrungen im Anerkennungsverfahren und –ergebnis;
- Ø Fonds/Möglichkeiten zur Übernahme von Übersetzungskosten, Gebühren, Taxen im Anerkennungsverfahren;
- Ø Ähnlich wie NARIC wäre für Menschen mit einem schulischen Zeugnis aus dem Ausland (v. a. Reifezeugnis) eine Anlaufstelle, z. B. beim Bundesministerium für Unterricht sinnvoll. Diese soll eine erste Einschätzung eines Diploms, eines Zeugnisses vornehmen, damit diese bei weiteren Schritten (Behörden, Ausbildungen, Anerkennungsverfahren, Vormerkung beim Arbeitsmarktservice, Arbeitssuche, etc.) auch schriftlich vorliegt.
- Ø Konkrete Schritte im NAP für Integration zur Entwicklung von konkreten Schritten im Bereich Anerkennung.

Bereits erprobte Modelle aus anderen Staaten könnten als Anregung und Vorbild dienen:

- Gleichwertigkeit von Abschlüssen aufgrund des Bundesvertriebenengesetzes in Deutschland,
- Validierung von Bildungsleistungen in der Schweiz,
- dänisches Anerkennungsgesetz,
- schwedische Validierungsdelegation und –zentren,
- irisches Anerkennungssystem und Integration in den Nationalen Qualifikationsrahmen,
- Diplombewertungen und Bildungspläne in den Niederlanden, etc.

Höherqualifizierung

Andererseits stellen sich für den österreichischen Aus- und Weiterbildungsmarkt neue Herausforderungen, um entsprechende niederschwellige (arbeitsmarktpolitische) Bildungsangebote zur Höherqualifizierung von MigrantInnen zu entwickeln. Beispielsweise könnten dies sein:

- Ø Entwicklung, Erprobung und Etablierung von Werkzeugen zum (besseren) Erkennen von (mitgebrachten) Kompetenzen und Qualifikationen im Arbeitsmarktservice und bei anderen arbeitsmarktpolitischen AkteurInnen (aktuell Pilotprojekt IMPACT des Beratungszentrums mit dem AMS Wien);
- Ø modulare Maßnahmen mit Teilabschlüssen;
- Ø begleitende (Fach-) Deutschkurse;
- Ø praxisnahe und handwerkliche Projekte, beispielsweise zur Gewinnung österreichischer Arbeitserfahrungen;
- Ø begleitende Sozialarbeit und Bildungsberatungsangebote; etc.

Ein großer Teil der Arbeitslosen in Österreich wird immer wieder arbeitslos. Diese „arbeitslosen Zeiten“ wären ideal für zusammenhängende und aufbauende Aufschulungen (modular, Teilabschlüsse), die im Endeffekt beispielsweise zu einem (a. o.) Lehrabschluss oder weitergehenden Schulabschluss führen. Die Erhöhung der sozialen Durchlässigkeit und Förderung der beruflichen Aufwärtsmobilität sollte generell im Vordergrund stehen.

Sprachkenntnisse

Ausreichende Deutschkenntnisse sind eine Voraussetzung, um sich am österreichischen Arbeitsmarkt etablieren zu können. Die aktuellen Regelungen im NAG bezüglich der „Integrationsvereinbarung“ sind jedoch zu starr und nehmen auf die vielfältigen Bedürfnisse und Lagen von ZuwanderInnen zu wenig Rücksicht. Vor allem die Refundierung eines Teiles der Kosten für einen Deutsch-Integrations-Kurs nach erfolgreichem Abschluss und im Nachhinein macht das System sehr unflexibel und kaum kompatibel mit anderen Sprachförderangeboten. Ähnlich dem Wiener Sprachgutschein und anderen Fördermassnahmen (z. B. AMS) sollte der Bundesgutschein als Angebot im Vorfeld, ohne Zwang dienen. Gleichzeitig müssten die verschiedensten Förderangebote (Angebote der Länder, des Arbeitsmarktservice, des Bundesministeriums für Inneres, etc.) im Rahmen einer Bund-Länder-Aktion akkordiert werden.

In diesem Zusammenhang der Hinweis, dass MigrantInnen auch (mehrere) Sprachkompetenzen mitnehmen und nicht nur fehlende Deutschkenntnisse haben.

„Fremdenrecht“ - Harmonisierung

Definiert man „Integration“ als gleichberechtigte Teilhabe in der Gesellschaft sollte dies auch als ein Leben in Sicherheit gesehen werden. Das derzeitige Aufenthalts- und Beschäftigungsrecht unterscheidet in eine Vielzahl von verschiedenen „AusländerInnengruppen“ und drängt viele davon in prekäre und ausbeutbare (Beschäftigungs-) Situationen. Ziel sollte es sein, dass das Recht von in Österreich lebenden Drittstaatsangehörigen an die Regelungen für EU-BürgerInnen angeglichen wird. Dies bedeutet zumindest eine weitere Harmonisierung des Aufenthaltsrechtes mit dem Zugang zum Arbeitsmarkt (z. B. Familienangehörige von Drittstaatsangehörigen, von Schlüsselkräften). Grundsätzlich sollte überdies für jeden befristet Aufenthaltsberechtigten (beispielsweise für Saisoniers, StudentInnen, KünstlerInnen, ForscherInnen, AsylwerberInnen) die Möglichkeit bestehen, eine Aufenthaltsverfestigung und einen Daueraufenthalt zu erreichen. Eine rechtliche Gleichstellung wäre auch die Voraussetzung für eine effektive Bekämpfung von Diskriminierung von MigrantInnen.

Behinderteneinstellungsgesetz

Gleichstellung von Drittstaatsangehörigen im Behinderteneinstellungsgesetz (begünstigter Personenkreis)

Öffentlicher Dienst

Die interkulturelle Öffnung des (halb-)öffentlichen Dienstes als Grundvoraussetzung für ein Diversitätsmanagement muss tatsächlich umgesetzt werden:

- Untersuchung und Änderung der Aufnahmebedingungen/-praktiken für MitarbeiterInnen
- Mehrsprachigkeit als Mehrwert
- Anerkennung von ausländischen Abschlüssen bei Einstufungen und Verwendungsgruppen
- (siehe auch: Studie „Equality and diversity in jobs and services: City policies for migrants in Europe“, hg. vom CLIP-Network, Dublin 2008 (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/71/en/2/EF0871EN.pdf>), deutsche Zusammenfassung (<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2008/72/de/1/EF0872DE.pdf>))