

Ampe Leitfaden

Bildung anerkennen



**Beratungszentrum
für Migranten und
Migrantinnen**

Ampe **l** **|||||** Leitfaden

Bildung anerkennen

Vorwort

Liebe Leserin!

Lieber Leser!

Die Ampel ist ein Teilprojekt der Wiener Entwicklungspartner/innenschaft InterCulturExpress zur Förderung der beruflichen Chancen von Migrantinnen und Migranten am Arbeitsmarkt. Der InterCulturExpress vereint zentrale arbeitsmarktpolitische, migrant/innenspezifische, bildungs- und frauenpolitische Einrichtungen unter einem Dach.

Das Beratungszentrum für Migrantinnen und Migranten hat bereits in der ersten Antragsrunde der Gemeinschaftsinitiative EQUAL mitgewirkt. Die Idee der Ampel entstand aus den Projekten GAMS, einer Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungs-Materialien-Sammlung, und wequam – Weiterbildung und Qualifizierung für Migrant/innen. Dabei wurde die Erfahrung gemacht, dass es einen großen Bedarf an zielgerichteter Information zur Anerkennung von Qualifikationen seitens Berater/innen und Rat suchender Menschen gibt. Das war der Anstoß zur Umsetzung der Ampel.

In Workshops stellten Referent/innen aus Behörden, Wissenschaft und Beratungspraxis unterschiedliche Instrumentarien und Wege rund um das Thema „Bildung anerkennen“ vor. Berater/innen, Trainer/innen und Multiplikator/innen konnten einen Einblick in das Bildungssystem anderer Länder sowie in Anerkennungsverfahren in Österreich gewinnen. Ein weiteres Ziel war die Förderung von Vernetzung und Kooperation zwischen Behörden, Berufs- und Bildungseinrichtungen.

Mit dem Aufzeigen der Zugangsbarrieren zum Bildungs- und Arbeitsmarkt sowie der bestehenden Angebote und Maßnahmen (des Regelsystems) hoffen wir, einen Beitrag zur Vermeidung von Ungleichheiten geleistet zu haben. Der vorliegende Leitfaden möchte diesen Weg fortsetzen und die gesammelten Informationen einer noch größeren Zahl an Interessierten auf prägnante Weise zugänglich machen.

Anregende Lektüre wünscht

Asiye Sel

Einleitung

Die zunehmende Globalisierung schafft eine Verschmelzung der einzelnen nationalen und internationalen Wirtschaftsbereiche. Damit dieser Effekt der Globalisierung für die Betroffenen Vorteile bringt, benötigt auch der Bereich Bildung eine Vereinheitlichung. Durch die Entwicklung von gemeinsamen Werten und klar vorgegebenen internationalen Standards sollte die Anerkennung der Qualifikationen, unabhängig davon, in welchem Land diese erworben wurden, möglich sein.

Was die Anerkennung von Bildung betrifft, erleben Menschen mit ausländischen Qualifikationen in Österreich ein Spannungsfeld zwischen rechtlich vorgegebenen Rahmenbedingungen, dem Angebot auf dem Bildungs- und Arbeitsmarkt und dem eigenen persönlichen Bedürfnis nach Weiterbildung.

Der Weg für Personen mit Migrationshintergrund zur Anerkennung ihrer Bildung ist mit zusätzlichen Stolpersteinen gepflastert. Unzureichende Informationsvermittlung über bestehende Bildungs- und Förderungssysteme, wenig Netzwerkkontakte, erschwerte formelle Anerkennungsverfahren, Vorurteile gegenüber den Ressourcen von Migrant/innen und Sprachbarrieren sind Gründe dafür. Das beeinflusst das soziale Leben wie auch die psychische Lebenswelt der Betroffenen stark. Häufig bedeutet es auch Ausschluss aus vielen Bereichen.

Durch die Gemeinschaftsinitiative EQUAL konnte in der Entwicklungspartner/innenschaft „InterCulturExpress“ der Bereich der Anerkennung von Bildung in einen neuen Kontext gestellt und eine bildungspolitische Diskussion in den beteiligten Bildungs- und Beratungseinrichtungen angeregt und forciert werden.

Im Modul „Ampel“ wurden rund um das Thema „Bildung anerkennen“ Workshops angeboten. Unterschiedliche Ansätze und eine breite Palette an Informationen und Instrumentarien wurden aufgezeigt, wie mitgebrachte und vorhandene Qualifikationen von Migrant/innen als Ressource sichtbar und einsetzbar gemacht werden können. Ziel war es, das erworbene Wissen in den unterschiedlichsten Formen an Rat suchende Migrant/innen weiterzuvermitteln.

Der hier vorliegende Leitfaden des Moduls „Ampel“ richtet sich in erster

Linie an Berater/innen, Trainer/innen und Multiplikator/innen, die im Bereich Bildung, Migration und Integration tätig sind. Aber auch all jenen, die sich mit der Förderung von Chancengleichheit und dem Abbau von Diskriminierung beschäftigen, möchte er Denkanstöße geben.

Viele Themen werden hier angerissen und in ihrer Komplexität überblicksartig dargestellt. Der Leitfaden will zur Diskussion anregen, Interesse wecken, detailliertes Wissen über spezielle Gebiete einzuholen. Die Anregungen sollen dazu dienen, die interkulturelle Arbeit und Beratung mit und für Migrant/innen lösungsorientierter zu gestalten.

An dieser Stelle bedanken wir uns bei allen beteiligten Referent/innen und Teilnehmer/innen herzlich für die wertvollen Beiträge.

Im Anhang sind Namen und Adressen der Referent/innen sowie deren Organisationen, die gleichzeitig Ansprechpartner/innen in Fragen rund um „Bildung anerkennen“ sind, zu finden.



IIII Leitfaden



Wir weisen darauf hin, dass trotz sorgfältiger Bearbeitung keine Gewähr für Angaben in diesem Leitfaden übernommen werden kann.

Inhalt

- 12 Interkulturelle Öffnung der Erwachsenenbildungseinrichtungen
- 17 Interkulturelle Bildungsberatung
- 22 Migrationsprozess aus der Sicht der Psyche
- 25 Strategien gegen Ungleichheit am Bildungsmarkt
- 29 Dequalifikation und beruflicher Aufstieg
- 33 Die Macht der Sprache – Erwerbsleben und Sprachkompetenz
- 37 Schutz vor rassistischer Diskriminierung in der Europäischen Union
von Dr. Bernhard Perchinig
- 42 Rechtliche Instrumente für Gleichbehandlung in der Arbeitswelt
- 47 Diversity Management – Optimierung vorhandener Ressourcen von Migrant/innen
- 51 Förderungen von Chancengleichheit durch Betriebsvereinbarungen und Interkulturelle Coaches
- 54 Angebote und Förderungen für Aus- und Weiterbildung
- 61 Wege zur Anerkennung von (erworbenen) Bildungsabschlüssen
- 63 Anerkennung im Hochschulbereich
von Dr. Heinz Kasparovsky
- 70 Adressenverzeichnis: Workshops / Referent/innen

Es ist die Aufgabe der Bildungssysteme, auf die besondere Situation der Menschen anderer ethnischer Herkunft – in ihrer Funktion als Kund/-innen oder Mitarbeiter/-innen – einzugehen, wovon Wirtschaft und Migrant/-innen gleichermaßen profitieren. Die Leistungsfähigkeit der Migrant/-innen kann – unabhängig von ihrer Herkunft – durch die Anerkennung und Förderung ihrer Qualifikationen gesteigert werden. Deren Potential kann nur dann als brauchbare Ressource gesehen werden, wenn Berater/-innen, Arbeitgeber/-innen und auch die Migrant/-innen selbst diese als solche erkennen.

Ein Weg, um interkulturelle Bildungsberatung zu ermöglichen, könnte sich in der interkulturellen Öffnung der Erwachsenen-Bildungseinrichtungen erschließen. „Interkulturelle Öffnung“ bedeutet, sich gleichzeitig mit Fragen der „interkulturellen Kompetenz“ sowie der „Institutionalisierung von Interkulturalität“ zu befassen.

Die Institutionalisierung kann auf der Ebene der Politik, der Trägerorganisationen, der Mitarbeiter/-innen und auf Bildungsebene erfolgen. Eine zuwanderungsfreundliche Politik, klare Vorgaben und Gesetze für Institutionen sowie konsequente Kontrollen und Evaluierungen sollen einen gleichberechtigten Zugang der Migrant/-innen zu Ressourcen und Dienstleistungen ermöglichen.

Um all das umsetzen zu können, muss es Aufgabe der Einrichtungen und Träger/-innen sein, entsprechende organisatorische Strukturen und Rahmenbedingen für die interkulturelle Arbeit zu schaffen. Eine strukturelle Verankerung „interkultureller Kompetenz“ bzw. des „Interkulturellen“ kann mittels kontinuierlicher Qualifizierung (Fort- und Weiterbildung) der Mitarbeiter/-innen – unabhängig ihrer Herkunft – ermöglicht werden.

Eine interkulturelle Öffnung bedeutet neben dem Aufnehmen immigrierter Menschen und der Aneignung interkultureller Qualifikationen auch einen Organisationsentwicklungsprozess. Mitarbeiter/-innen und Einrichtungen müssen diesen Weg freiwillig einschlagen und können eine professionelle Unterstützung von „außen“ in Anspruch nehmen. Regelmäßige, periodische Überprüfungen der vorgegebenen Standards und Antidiskriminierungsvorgaben sollen den Prozess der interkulturellen Öffnung unterstützen.

Migrant/innen sind in zunehmendem Maße Teilnehmer/innen und Kund/innen von Bildungs- und Beratungseinrichtungen und stellen aufgrund ihrer Erwartungen in Ausbildungsmöglichkeiten und Berufsaussichten und ihren Willen, sich weiterzubilden, neue Anforderungen an Institutionen und deren Mitarbeiter/innen dar.

Erwachsenen-Bildungseinrichtungen sind Anlaufstellen für Migrant/innen bei der Planung ihrer Fortbildung und haben infolgedessen einen direkten persönlichen Kontakt zu dieser Zielgruppe. Gerade in diesem Zusammenhang kann formelle und/oder informelle (Vor-)Bildung der Migrant/innen „aufgegriffen“ werden, um darauf aufzubauen.

Wenn Menschen anderer ethnischer Herkunft die Angebote von Erwachsenen-Bildungseinrichtungen in Anspruch nehmen wollen, so wird deren Entschluss einzig mit dem Besuch von Deutsch-Kursen assoziiert. Sprach-Maßnahmen sind jedoch nur ein Bereich der Aus- und Weiterbildung. Das Interesse der Migrant/innen gilt gleichermaßen Kursen zur Neuorientierung (für den beruflichen Auf- bzw. Umstieg), EDV-Trainingsprogrammen, Facharbeiter/innenausbildungen und anderen Qualifizierungsmaßnahmen.

Die Förderung von „Deutsch als Zweitsprache“ ist dann sinnvoll, wenn dadurch der „Eintritt“ in ausbildungsadäquate Berufsfelder möglich wird. Die Lösung liegt im Anbieten von Fachsprachkursen begründet. In diesen speziellen Kursen können vorhandene Ressourcen mobilisiert werden.

Migrant/innen als Trainer/innen

Einen Lösungsansatz kann schon die Auswahl des Personals ermöglichen. Es ist mittlerweile unumstritten, dass es einen Bedarf an Trainer/innen und Berater/innen mit Migrations-Hintergrund gibt.

Mitarbeiter/innen mit Migrations-Hintergrund verfügen über Migrations-Erfahrungen, d. h. sie kennen die oftmals starren Strukturen und Regeln des Systems. Mit Erfahrungen sind nicht nur die formellen Ausbildungen gemeint, sondern auch die informellen Lebens- und Berufserfahrungen, die Migrant/innen aus anderen Ländern „mitbringen“ –

zum Teil ausgelöst durch ihre Migrationsgeschichte. Es ist sehr wahrscheinlich, dass die vorhandenen Ressourcen von Trainer/innen mit Migrations-Hintergrund schneller erkannt, aktiviert und zum Einsatz gebracht werden können. Es bedarf nicht nur Sprachkenntnissen, um das Berufsspektrum und die Bedeutung der (Aus-)Bildung Migrant/-innen näher zu bringen. Mehrsprachigkeit ist zwar ein wesentlicher Faktor, jedoch nicht der wichtigste. Es muss bedacht werden, ob die Sprachkenntnisse tatsächlich für die Tätigkeit ausschlaggebend sind, d. h. interkulturelle Beratungsarbeit muss nicht unbedingt von Migrant/-innen gemacht werden. Interkulturelle Beratung bedeutet, individuelle berufliche Wege und möglicherweise Alternativen für die Lebensplanung der Migrant/innen aufzuzeigen. Um das zu bewerkstelligen, ist ein gut durchdachtes Personalkonzept erforderlich, das berücksichtigt, wer welche Leistungen in Anspruch nimmt und welche Qualifikationen und Kompetenzen dafür nötig sind.

Angebote und Konzepte – Adaptierung und Erweiterung

Die Adaptierung bestehender und Schaffung neuer Angebote unter Berücksichtigung der speziellen Bedürfnisse der Migrant/innen ist die Grundvoraussetzung für eine interkulturelle Öffnung.

Auch bildungspolitische Forderungen – wie gleiche Zugangsvoraussetzungen und Aufnahmeverfahren, die Erleichterung formaler Anerkennungsprozesse im Bildungsbereich sowie die Schaffung von aufbauenden, modularen Qualifizierungsmaßnahmen – sind ein wesentlicher Schritt auf dem Weg zu einer gleichberechtigten Partizipation am bestehenden Bildungsangebot.

Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen

Von großer Bedeutung sind außerdem die Aus-, Fort- und Weiterbildung der Mitarbeiter/innen in den Bereichen „Soziales“ und „Recht“. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen und Voraussetzungen der Migration ändern sich für Ausländer/innen kontinuierlich.

Das Wissen über die rechtlichen Rahmenbedingungen und gesellschaftlichen Strukturen muss adäquat vermittelt werden können. Die

Interkulturelle Öffnung der
Erwachsenen-Bildungseinrichtungen

Berater/innen interkultureller Beratungsinstitutionen müssen immer auf dem letzten Stand sein, sich permanent Wissen über die gesetzliche Entwicklung aneignen und über Bildungssysteme anderer Länder Bescheid wissen. Das offene Diskutieren von Themen, wie Antirassismus, Diskriminierung, Sensibilisierung, im Erlernen einer Sprache, aber auch gemeinsame Aktivitäten sowie Aufklärungsarbeit können sich positiv auf die Arbeitssituation auswirken.

Arbeitsklima

Ein angenehmes Beratungsklima erleichtert Migrant/innen, sich während der Beratung zu öffnen. Die freundliche Gestaltung der Räume, helle Beleuchtung, farbige, klischeefreie Plakate oder auch Bilder und Pflanzen können die Atmosphäre positiv beeinflussen.

Langem Warten in „öden, kalten“ Räumen muss entgegengewirkt werden. Migrant/innen sollten neben der telefonischen Terminvereinbarung auch die Möglichkeit einer persönlichen Vorsprache haben, da sprachliche Barrieren vorhanden sein können. Analphabetismus muss als Faktum erkannt und mitbedacht werden. Vor allem Menschen aus ländlichen Bereichen finden sich im Behördenschwungel der Bürokratie nicht zurecht.

Auf institutioneller Ebene lassen sich Strategien effektiv einsetzen, wodurch strukturelle Veränderungen in Betrieben wie in Bildungs- und Beratungseinrichtungen ausgelöst werden können. Leitbilder zu erstellen ist der erste Schritt für die Umsetzung oben genannter Maßnahmen in der eigenen Organisation.

Leitbilder beinhalten Grundsätze und Prinzipien, die erarbeitet sowie niedergeschrieben werden und womit sich alle Mitarbeiter/innen einer Organisation identifizieren können. Klare Verhaltensregeln und -normen – wie die Anerkennung der Vielfalt, würdevoller und respektvoller Umgang mit Kund/innen und Mitarbeiter/innen – werden festgeschrieben und dienen sowohl der eigenen Reflexion als auch der Leistungs-Präsentation nach außen.

Fazit

Begleiterscheinungen der Migration lassen sich nicht mehr verdrängen – auch nicht im Bildungsbereich. In Anbetracht der daraus resultierenden Änderungen ist es an der Zeit, nach neuen bildungspolitischen und sozialen Lösungen zu suchen. Interkulturelle Öffnung ist ein wesentlicher Schritt in Richtung Gleichstellungspolitik in der Erwachsenenbildung.

Migrant/innen dürfen in Beratungseinrichtungen nicht als Belastung empfunden werden, oder als jene, die nur „Nehmer“ sind, sondern als Menschen, die das Recht haben, diese Leistungen in Anspruch nehmen, d. h. als Kund/innen jener Organisationen und deren Mitarbeiter/innen, der diese ihre Existenz verdanken. Es ist die Aufgabe eines Leistungsunternehmens darauf zu achten, dass die positive Einstellung der Berater/innen das Grundprinzip einer serviceorientierten Institution ist.

Von Integration und Chancengleichheit auf dem österreichischen Arbeitsmarkt kann erst dann gesprochen werden, wenn Migrant/innen – insbesondere junge Menschen – auf allen Hierarchie-Ebenen der verschiedensten Berufsfelder und Branchen, ihrem Bevölkerungsanteil entsprechend, repräsentiert sind und Migrant/innen adäquate Möglichkeiten der beruflichen Aus-, Weiter- und Fortbildung offen stehen. Der wichtigste Schritt auf dem Weg zur Vermeidung struktureller Ungleichheiten ist das Sichtbarmachen bzw. Präsentwerden der Minderheiten im alltäglichen öffentlichen Leben. Vor allem die Erwachsenen-Bildungseinrichtungen sollten oben genannte Forderungen aufgreifen und personalpolitisch umsetzen.

Interkulturelle Öffnung der
Erwachsenen-Bildungseinrichtungen

Berufs-, Beratungs- und Weiterbildungseinrichtungen sind in zunehmendem Maße Anlaufstellen mit direktem Kontakt zu Menschen, die zugewandert sind, und daher an deren Weiterbildung wesentlich beteiligt. Im Berufs- und Bildungsbereich werden Migrant/innen kaum als spezielle Gruppe wahrgenommen bzw. behandelt, wenngleich sie gerade durch ihre „besondere Situation“ eine Herausforderung für Organisationen und deren Mitarbeiter/innen darstellen.

Auf vielen Ebenen des Arbeitsmarktes und Bildungsbereiches stoßen Migrant/innen in Österreich auf Hindernisse, die sich nachdrücklich auf ihre Entfaltungs- und Entwicklungsmöglichkeiten auswirken. Sie befinden sich in einem Land mit verschiedensten Systemen, einer fremden Sprache, starren Strukturen und rigiden Regelungen. Dem gegenüber stehen ihre persönlichen Bedürfnisse, ihre Anforderungen und Wünsche sowie die Hoffnung auf Anerkennung ihrer Qualifikationen und Erfahrungen.

Interkulturelle Beratungsarbeit ist eine bewährte Methode, um die Vielfalt kultureller Unterschiede aufzugreifen und auf vorhandene Ressourcen sowie das Wissenspotential der Migrant/innen aufzubauen.

Es ist die Aufgabe der Bildungssysteme und Betriebe, auf die besondere Situation von Menschen anderer ethnischer Herkunft – als Kund/innen oder Mitarbeiter/innen – einzugehen, sodass Wirtschaft und Migrant/innen gleichermaßen voneinander profitieren. Die Leistungsfähigkeit jedes Menschen kann unabhängig von dessen Herkunft durch Anerkennung und Förderung von Qualifikationen entwickelt werden. Das Potential kann nur dann als brauchbare Ressource nutzbar gemacht werden, wenn Berater/innen, Arbeitgeber/innen und auch Migrant/innen es tatsächlich erkennen – und man muss die Zielgruppe gut kennen, um die Anforderungen der Migrant/innen zu verstehen, die sie selbst an ihr Berufs- und Bildungsleben stellen, und jene der Arbeitgeber/innen bzw. Bildungs- und Beratungseinrichtungen erfüllen zu können.

Wer sind die Adressaten?

Interkulturelle Beratungsarbeit leisten Berater/innen, Trainer/innen und Multiplikator/innen sowie deren Organisationen.

Sie informieren Ratsuchende, vermitteln diese an die zuständigen Institutionen weiter und verteilen die Ressourcen in gerechter Weise. Es ist problematisch, dass häufig „über“ und selten „mit“ Migrant/innen über deren Situation gesprochen wird. Es existieren kaum qualitative Studien und empirische Untersuchungen, die die Bildungsabschlüsse und Berufslaufbahnen differenziert – nach Geschlecht, Herkunftsland, Minderheiten und Generationen – erhoben hätten. Es fehlt auch an qualitativen Studien über die Wunschvorstellungen und Zukunftsperspektiven von Migrant/innen – für die nur der jeweils individuelle Weg durch den „Informations-Dschungel“ bleibt – verbunden mit großen Zeit- und Geld-Aufwendungen.

All das bedeutet auch, die Bürokratie der Bildungs- und Anerkennungslandschaft zu „durchwandern“. Die Hindernisse auf diesem Weg sind zahlreich: rechtliche Barrieren, das Erfordernis perfekter Deutschkenntnisse und die Erfahrung von Diskriminierung. Nur die Stärksten, die „Pioniere“, mit viel Ausdauer sowie den „richtigen“ Netzwerken und Kontakten kommen durch! Häufig fehlt es an Informationen von Erwachsenenbildungseinrichtungen über vorhandene Ressourcen und die nötige Unterstützung während der Ausbildung.

Interkulturelle Kompetenzen der Berater/innen und Expert/innen

Die Aufgabe der Mitarbeiter/innen interkultureller Beratungseinrichtungen besteht darin, ressourcen- und lösungsorientiert zu arbeiten sowie sehr viel Aufklärungs- und Überzeugungsarbeit zu leisten. Beratung im interkulturellen Kontext bedeutet – unabhängig von den Migrant/innengruppen –, für die individuellen Wünsche und spezifischen Lebens- und Berufsbiographien der Migrant/innen maßgeschneiderte Konzepte zu entwickeln und, Bezug nehmend auf das Vorwissen und die Vorkenntnisse der Migrant/innen, Kurse bzw. Nachqualifizierungen zu vermitteln.

Wie in allen gesellschaftlichen Systemen haben auch Migrant/innen unterschiedliche Zugänge zu Hierarchien und Autoritäten. Migrant/innen äußern natürlich ihre Gefühle, Emotionen und Meinungen völlig unterschiedlich. Die Einstellungen zu Bildung oder zum Beispiel zu Gesundheit und Krankheit klaffen weit auseinander.

Daher ist es unumgänglich, sich eingehend mit den Auswanderungsgründen, Erwartungen an und Vorstellungen über das Land der Immigration, mit Trauer, negativen Folgeerscheinungen der Migration, Familienkonstellationen sowie dem fachlichen Können – formeller bzw. informeller Art – der Migrant/innen auseinander zu setzen.

Interkulturelle Beratungsarbeit bedingt ein umfangreiches Wissen über die verschiedensten Kulturen in ihrer Vielfalt, über Anti-Rassismusbearbeitung und Kenntnisse der speziellen Aspekte der Migration.

Der undifferenzierte Gastarbeiter/innengedanke in der Beurteilung der Migrant/innen ist gesellschaftlich fest verankert. Aus diesem Grund ist eine differenzierte Betrachtungsweise der Migrant/innen in Bezug auf deren unterschiedliche sozial-ökonomische und sozio-kulturelle Hintergründe sowie ihre Sprachkompetenz von großer Bedeutung, um einer Stigmatisierung der Migrant/innen nicht Vorschub zu leisten. Migrant/innen werden häufig unabhängig von ihrem Bildungsgrad, ihrer sozialen Schicht und Sprachkompetenz sowie ihrer Generationszugehörigkeit in einen „Topf geworfen“. Die Erwartungshaltungen der Migrant/innen ihrem Einwanderungsland gegenüber werden kaum hinterfragt.

Interkulturelle Bildungsberater/innen müssen in der Lage sein, sich laufend die neuen Sichtweisen und Informationen über Interkulturalität – in rechtlicher, kultureller, gesellschaftlicher, politischer, ökonomischer, geschlechtsspezifischer und individueller Hinsicht – anzueignen und ihr Wissen ständig zu erweitern. Diese Flexibilität bedingen einerseits die unzähligen Änderungen gesetzlicher Rahmenbedingungen, andererseits die wachsende und sich ständig verändernde Wirtschaftskonjunktur. Aber auch Kenntnisse über die Strukturen der jeweiligen Einwanderungsländer, ihre unterschiedlichen Bildungssysteme, ihre Netzwerke und Organisationen sind für diese Arbeit von großer Bedeutung.

Vernetzungs- und Vermittlungsfähigkeit

Bei Beratungs- und Bildungseinrichtungen spielt die Vernetzungsarbeit eine bedeutende Rolle. Mittels gemeinsamer Aktionen und Strate-

gien sowie gezielter wie effektiver Beratung und Vermittlung durch die zuständigen Organisationen, können (Wieder-)Einstiegsprobleme in den Arbeitsmarkt effektiver beseitigt, Aus-, Weiter- und Fortbildungswünsche schneller in Gang gesetzt werden.

Eine gezielte Vernetzung bewirkt einen positiven „Schneeballeffekt“: Informationen, neue Ideen und Lösungsansätze werden gebündelt und gezielt an Institutionen, Berater/innen und Migrant/innen vermittelt. Eine Sensibilisierung für die Ressourcen von Migrant/innen ist die Folge.

Es gibt eine breite Palette an Möglichkeiten, die Ressourcen, das Know-how, Zeit und Budget von Migrant/innen sinnvoll zu nutzen.

Fazit

Die Aufgabengebiete der interkulturellen Bildungsberater/innen erstrecken sich von der reinen Beratungstätigkeit bis zum Aufzeigen von Wegen in der Lebensplanung des/r Ratsuchenden, wofür eine vertrauensvolle Beziehung sowie absolute Anonymität Grundvoraussetzungen sind.

Es geht darum, Problemlösungsstrategien anzubieten bzw. gemeinsam mit den Migrant/innen zu erarbeiten – aber auch um das Neu- bzw. Wiederentdecken von deren Ressourcen. Ziel soll – wie in der Sozialarbeit – die Förderung und Stärkung der Selbstständigkeit und des Selbstbewusstseins Rat suchender Menschen sein. Berater/in und Migrant/in sitzen einander als gleichberechtigte Partner/innen gegenüber, d. h. ein respektvoller und höflicher Umgang mit Menschen ist Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche, zielorientierte Bildungs- und Berufsberatung.

Es existieren kein Maßstab und auch kein „Rezept“, dessen richtige Anwendung vermittelt werden könnte. Überspitzt ausgedrückt: Es handelt sich um keine „Außerirdischen“, die sich von der Mehrheitsgesellschaft unterscheiden.

Auch die Lebensgeschichten von Migrant/innen unterscheiden sich kaum von jenen Menschen, die im Gastland geboren worden sind,

wenngleich die unterschiedlichen Merkmale in ihrer Vielfalt zu Barrieren werden können – Stärken und Schwächen auf den ersten Blick „fremd“ anmuten.

Es gibt so viele unterschiedliche Faktoren bzw. Kriterien – schlicht und einfach gelebtes Leben, das Menschen zu dem macht, was sie sind. Infolgedessen benötigt jedes Individuum ein – auf seine besonderen Bedürfnisse und Kenntnisse – maßgeschneidertes Beratungs- und Betreuungskonzept.

Um zu gewährleisten, dass Bildungseinrichtungen für Erwachsene und Betriebe auch weiterhin wettbewerbsfähig bleiben können, muss diese Herausforderung „mit“ und „für“ Migrant/innen angenommen und somit auch deren Wettbewerbsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt kompetent vorbereitet und realisiert werden.

Der Migrationsprozess aus der Sicht der Psyche

Der Migrationsprozess bringt nicht nur auf der gesellschaftlichen Ebene eine Vielfalt an Veränderungen mit sich, sondern kann auch auf der Ebene des Individuellen unterschiedlichste Effekte hervorrufen.

Welche Faktoren haben nun Auswirkungen auf die Psyche von Migrant/innen? Was spielt sich tatsächlich in den Köpfen und Herzen dieser Menschen ab? Welche Hilfestellungen können in der Beratungsarbeit angeboten werden?

Erleben Menschen Migration, so erfahren sie auch Trennung, Verlust und Verunsicherung. Andererseits erleben sie auch Neugier und Hoffnung. Diese Erfahrungen begleiten sie ein ganzes Leben lang. Ihre Vorstellungen und Erwartungen an das Immigrationsland – das Berufs- und Bildungsleben betreffend – sind unterschiedlicher Natur.

Manche Menschen wandern aus, um eine ihrem Qualifikationsniveau entsprechende Beschäftigung zu finden – andere wiederum ohne große Erwartungen, nur in Erwartung eines besseren Lebens. Diese Ziele ändern bzw. entwickeln sich infolge rechtlicher, politischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen.

In ein fremdes Land zu „migrieren“, kann die Psyche der Menschen in vielerlei Hinsichten beeinflussen – nicht nur in Bezug auf die Migration an sich, sondern auch hinsichtlich der daraus resultierenden Erfahrungen und das Nichtverarbeiten von Trauer.

Diese häufig auftretende „Melancholie“ kann in den verschiedenen Phasen der Migration stärker oder auch schwächer sein. Sie ist abhängig von positiven oder negativen Erlebnissen, wie der Erfahrung mit Rassismus, Stigmatisierung, dem Nichtaufbringen von Verständnis seitens der Behörden, Institutionen und Organisationen sowie deren Mitarbeiter/innen. Diese Faktoren sind ausschlaggebend für den Prozess des Verarbeitens von Trauer und haben nach und nach Auswirkungen auf das psychische Befinden der Migrant/innen und können infolgedessen psychosomatische und physische Krankheiten verursachen.

Auswirkungen auf die Psyche

Migrant/innen haben eine Erwartungshaltung gegenüber dem ersehnten Wunschland. Erfüllen sich die Erwartungen nicht, wird nach Gründen gesucht. Nicht für alle Gründe gibt es eine greifbare Erklärung, wie z. B. für das Nicht-Anerkennen von Bildung, den unerwarteten sozialen Abstieg, die Isolation und Ausweglosigkeit. Nicht alle Migrant/innen sind in gleicher Weise betroffen, da dieser Prozess von den Migrations-Gründen, den Erwartungen, der Bildung und der Lebensqualität abhängig ist.

Migrant/innen der ersten Generation empfinden sich häufig als Opfer und erwarten, dass ihre Kinder und KindesKinder bessere Chancen bekommen.

Der „Gastarbeiter/innengedanke“, d. h. irgendwann in die alte Heimat zurückzukehren, ist auch in den Migrant/innen immer noch fest verankert. Veränderungen werden nur ganz langsam wahrgenommen – es können Jahrzehnte vergehen, bis sich diese selbst nicht mehr als Gastarbeiter/innen sehen. Migration ist kein abgeschlossenes Kapitel im Leben, sondern zieht sich durch die gesamte Aufenthaltszeit – häufig bis in den Tod.

Das Leben der Migrant/innen wird von Bürokratie und gesetzlichen Bestimmungen begleitet. Gerade für Migrant/innen aus ländlichen Gebieten stellt das eine oft unüberwindbare Herausforderung dar, das zum Integrations-Hindernis wird.

Interkulturelle Beratungsarbeit als Strategie

Als Berater/in bzw. Trainer/in ist es wichtig, viel über die einzelnen Biographien der Migrant/innen zu erfahren, um in der Beratungsarbeit darauf aufbauen zu können und um Verständnis zu wecken, warum z. B. manche Migrant/innen ihr Leben lang nicht in der Lage sind, die Landessprache zu erlernen oder warum sie unter sich bleiben wollen. Es ist wichtig, ihnen zu vermitteln, dass sie trotzdem dazugehören und gleichberechtigte Partner/innen sind. Nur dann können gemeinsame Wege erarbeitet und beschritten werden.

Um als Berater/in neue Wege aufzeigen zu können, ist es notwendig, sich mit den Motiven und Gründen der Migration auseinander zu setzen: mit Verfolgung, Flucht, Ausbrechen aus den gegebenen Verhältnissen, Neugier oder auch „nur“ dem Wunsch, den Kindern „etwas Besseres zu schaffen“. Neben der Berücksichtigung biographischer Erfahrungen ist es für die konkrete professionelle interkulturelle Beratungsarbeit bedeutend, migrationsabhängige Zusammenhänge herzustellen.

Migrant/innen haben aufgrund der Erfahrungen mit Bürokratie und rechtlichen Rahmenbedingungen gelernt zu kämpfen und sie haben gelernt, sich flexibel und kreativ an neue Lebenssituationen und Beschäftigungsverhältnisse anzupassen. Diese Erfahrungen haben viele Migrant/innen zu flexiblen „Lebenskünstler/innen“ gemacht. Es ist die Aufgabe interkultureller Beratungsarbeit, diese Tatsachen zu entdecken und dort anzusetzen.

Informationsvermittlung ist infolgedessen ein wichtiger Aspekt zur Bewältigung migrationsbedingter Probleme und Symptome.

Fazit

Migration soll nicht per se als Krise gesehen werden. Dennoch haben Migrant/innen im Laufe ihres Lebens viele Formen von Hürden zu bewältigen – die sie stark, aber auch krank machen können.

Ein großes Manko besteht darin, dass für Migrant/innen nur in unzureichendem Ausmaße therapeutische und psychologische Unterstützung in deren Muttersprachen angeboten wird. Menschen mit adäquater Sprachkompetenz und entsprechendem sozio-kulturellen Hintergrund müssten für diesen Bereich gewonnen werden. Seitens der Zuwanderer/innen fehlt es häufig auch am Bewusstsein, diese Leistung in Anspruch nehmen zu können.

Migrant/innen dürfen aber nicht automatisch als Schwache und Hilfsbedürftige angesehen werden, sondern als jene, die Rat und Wege für ihr Bildungs- und Berufsleben suchen. Es ist nicht die Aufgabe der Bildungsberatung, in die Psyche des Menschen einzugreifen, sondern zu erkennen, dass Migration auch gravierende Auswirkungen auf die Psyche haben kann.

Der Migrationsprozess
aus der Sicht der Psyche

Strategien gegen Ungleichheit am Bildungsmarkt

Diskriminierung wird häufig mit ethnischer Zugehörigkeit, Hautfarbe oder Religion assoziiert – den gesellschaftlich und rechtlich definierten und mittlerweile auch öffentlich diskutierten Formen der Diskriminierung. Betrachtet man das Problem der Diskriminierung etwas differenzierter, erkennt man Erscheinungsformen, die von der Öffentlichkeit zu wenig beachtet werden, z. B die Anerkennung „mitgebrachter“ bzw. vorhandener Qualifikationen der Migrant/innen im Bildungsbereich.

An dieser Stelle soll auch die Komplexität des Begriffs Diskriminierung Erwähnung finden. Es ist sehr schwierig, ungleiche Behandlung zu definieren, da sie einerseits eine Frage subjektiver Wahrnehmung ist und andererseits die Grenzen zwischen tatsächlicher und vermeintlicher Diskriminierung verschwimmen, wenn man unter dem Begriff Diskriminierung Erscheinungsformen, wie die Nichtberücksichtigung von Gruppen und Menschen, generelle Schlechterstellung, Stigmatisierung, Abgrenzung, Ausgrenzung bis hin zum Ausschluss und Rassismus, subsumiert.

In diesem Beitrag soll das Augenmerk auf die Ungleichbehandlung ausländischer Arbeitskräfte und Arbeitslose in den Bereichen Bildung und Zugang zum Arbeitsmarkt gelegt werden.

Ungleichbehandlung im Bildungsbereich ist ein Phänomen, dem nicht nur Migrant/innen ausgesetzt sind, wenngleich diese aufgrund zusätzlicher Faktoren, wie vorhandener Vorurteile gegenüber Menschen anderer Herkunft, Sprache und anders strukturierten Bildungssystemen, stärker betroffen sind. Auch das „Gastarbeiter/innenklischee“ ist im Unterbewusstsein der Menschen noch verankert. Die Integrationspolitik hat diesen Gedanken noch nicht abgelegt.

Ungleichbehandlung erfahren Migrant/innen beim Zugang zu Bildungssystemen, bei den Zuweisungen und der Vermittlung von Kursmaßnahmen, dem informellen Einsetzen von Ressourcen und deren Anerkennung in Aufnahmeverfahren. Das Ziel muss die Selbstverwirklichung und das Recht auf Mitbestimmung der Migrant/innen sein. Denn die oben genannten Faktoren haben nicht nur Folgen für die individuelle Lebenssituation von Migrant/innen, sondern auch auf den wirtschaftlichen Aufschwung in Österreich. Die verschiedenen

Migrant/innengruppen sind – abhängig vom Bildungsgrad, von der ökonomischen Situation, der sozialen Schicht und der eigenen Wahrnehmung – ganz unterschiedlich von Diskriminierung betroffen. Differierende sozialrechtliche Rahmenbedingungen in den verschiedenen Herkunftsländern, das Vorhandensein bilateraler Abkommen, die EU-Zugehörigkeit und das Beherrschen einer gesellschaftlich anerkannten, vorurteilsfreien Sprache spielen ebenso eine wesentliche Rolle.

Informationsvermittlung für Rat suchende Migrant/innen

Benachteiligungen werden auch durch unzureichende Informationsvermittlung, so z. B. bei der Anerkennung „mitgebrachter“ Qualifikationen, hervorgerufen. Es bestehen nur wenige Einrichtungen, die sich mit formellen Anerkennungsverfahren befassen und diese Informationen auch kompetent an Rat-Suchende weiter vermitteln. Einwanderer/innen sind gerade in den ersten Aufenthaltsjahren mit der rechtlichen Absicherung ihres Aufenthaltes und der Existenzsicherung beschäftigt. Beschäftigungsverhältnisse unter ihrem Qualifikationsniveau sind Folgen, häufig verbunden mit der frustrierenden Erfahrung sozialen Abstiegs.

Bei der Vermittlung über das Arbeitsmarktservice wird in der Einschätzung möglicher Berufsbereiche meist das letzte Dienstverhältnis herangezogen, wodurch Migrant/innen nicht den im Ursprungsland erworbenen Qualifikationen entsprechend beschäftigt werden. Leider werden auch keine auf die ursprüngliche Berufsausbildung aufbauenden Kursmaßnahmen vermittelt und nur selten auf die Biographie von Migrant/innen eingegangen, worin eine zusätzliche Problematik liegt. Besondere Qualifikationen, Kenntnisse und Fertigkeiten kommen im Arbeitsleben kaum (informell) zum Einsatz, was bei den Betroffenen Frustration und Demotivation hervorruft. Aber gerade durch Förderung, Weiterbildung und Nachqualifizierung unter Berücksichtigung des vorhandenen Potentials in all seiner Vielfalt könnten das österreichische Bildungswesen und der Arbeitsmarkt profitieren.

Nicht-staatliche Beratungseinrichtungen übernehmen hier die Aufgaben öffentlicher Stellen und der Verwaltung.

Tatsache ist, dass Migrant/innen nicht nur in speziell für sie geschaffenen Einrichtungen, wie Ausländer/innenberatungsstellen, NGO-/Non-Profit-Organisationen usw., als Klient/innen-Gruppe auftreten, sondern allgemein eine relevante Gruppe für viele Bereiche, wie Verwaltung oder andere Einrichtungen, sind.

Migrant/innen werden vom öffentlichen Dienst kaum als eine spezielle „Ansprech-Gruppe“ wahrgenommen, was dazu führt, dass sie vom „Normaldienst“ nicht wahrgenommen werden. Sprachliche und kulturelle Barrieren sowie die Angst vor der Bürokratie und den Behörden halten Migrant/innen ab, diese Dienste auch tatsächlich in Anspruch zu nehmen.

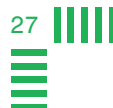
Auf Seite der Bürokratie bringen soziale und kulturelle Unterschiede, sprachliche Kommunikationsschwierigkeiten, der Informationsmangel über ausländische Bildungssysteme Schwierigkeiten für Institutionen und deren Mitarbeiter/innen mit sich.

Den kulturellen, rechtlichen und informellen Zugangsbarrieren steht das Prinzip, ja das Postulat der Gleichbehandlung aller Rat suchenden Menschen in Beratungs- und Betreuungseinrichtungen gegenüber. De facto entsteht Ungleichbehandlung aufgrund des formellen und informellen Ausschlusses von Migrant/innen – des offensichtlichen oder des auf den ersten Blick nicht wirklich sichtbaren.

Migrant/innen gelangen häufig erst über Umwege an die erforderlichen Informationen. Eine Expedition durch den Dschungel der Bürokratie, Behörden und Beratungseinrichtungen sind die Folge.

Fazit

Die Migration hat auf dem österreichischen Arbeitsmarkt und im Bildungssystem Veränderungen verursacht. Diese müssen wahrgenommen und geeigneten Lösungen sowohl auf politischer als auch sozialer Ebene zugeführt werden. Nach der langen misslungenen Migrations- und Integrationsentwicklung ist es an der Zeit, dass die österreichische Gesellschaft den Gedanken der Gastarbeiter/innen-Politik ablegt und das Potential von Migrant/innen als „Reichtum“ und Bereicherung



sieht, nutzt und darauf aufbaut. Da Diskriminierung in den sozialen Strukturen der Mehrheitsgesellschaft verankert ist, kann Antidiskriminierung in dem Sinne auch nur durch Veränderung dieser Struktur funktionieren.

Der Begriff „Dequalifizierung“ bedeutet die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit, die unter der tatsächlichen erworbenen Qualifizierung liegt. Menschen arbeiten unter ihren tatsächlichen Qualifikationsniveau und Bildungsabschlüssen. Diese Thematik betrifft nicht nur Zuwanderer/innen, sondern ist ein gesamtgesellschaftliches Phänomen. Migrant/-innen sind jedoch aufgrund vieler Faktoren stärker davon betroffen.

Formelle und informelle Qualifikationen

Im Falle von Dequalifikation werden Migrant/innen auf dem Arbeitsmarkt ihrem Bildungs- und dem entsprechenden Gehaltsniveau unangemessen eingesetzt, was gleichbedeutend ist mit sozialem Abstieg. Neben formell erworbenen Bildungsabschlüssen kommen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt auch informelle Qualifikationen, Fertigkeiten und Kenntnisse nicht zum Einsatz, was bei den Betroffenen Frustration, Demotivation und langfristig auch Resignation erzeugt. Dieses arbeitsmarktpolitische Problem wird als nicht relevant erachtet, unabhängig davon, um welche Gruppen es sich handelt. Was nützt es tatsächlich, beschäftigungsfähig zu sein, wenn die erworbenen Qualifikationen nicht zum Einsatz kommen? Aber gerade mit Hilfe von Förderungs- und Weiterbildungsmaßnahmen und Nachqualifizierung könnten das österreichische Bildungswesen und der Arbeitsmarkt vom vorhandenen Potential in all seiner Vielfalt profitieren.

Dequalifikation durch Gesellschaft und Politik

Aus gesellschaftlicher Perspektive muss gesagt werden, dass es Vorurteile gegenüber Menschen anderer Herkunft, Sprache, aus anderen Ländern und unterschiedlichen Bildungssystemen gibt. Seit Beginn der Arbeitsmigration wird auch die Bildungspolitik vom Gastarbeiter/-innen-Image geprägt. Die Migrant/innen-Gruppen und deren Bedürfnisse haben sich aber mit den Jahren stark verändert und mit diesem alten Bild nichts mehr zu tun. Langfristig gesehen ist eine Änderung notwendig, von der sowohl Gesellschaft und Wirtschaft als auch das Individuum profitieren können. Was benötigt die österreichische Gesellschaft tatsächlich – was der Arbeitsmarkt? Über welche Ressourcen verfügt das Land? Welche Überlegungen, Konzepte und Modelle müssen entwickelt und verwirklicht werden?



Wissenschaftliche Studien, die die Bildungsabschlüsse von Migrant/-innen erheben, gibt es in diesem Zusammenhang kaum.

Dequalifikation aufgrund der rechtlichen Situation von Migrant/-innen
Rechtliche Ungleichbehandlung und Unterschiede zwischen Zuwanderer/innengruppen gibt es bereits aufgrund spezieller Gesetze für und gegen Migrant/-innen. Diese beeinflussen das Arbeitsleben auf den unterschiedlichsten Ebenen. Sie können für manche Staatsangehörige Vorteile bei der Anerkennung von Bildungsabschlüssen und dem Zugang zum Arbeitsmarkt bringen, für andere jedoch Hindernisse, die gleiche Chancen auf dem Arbeitsmarkt unterbinden.

Das Ergreifen einer Qualifizierungsmaßnahme und somit das Beschreiten des Weges einer formalen Anerkennung ist unmittelbar nach der Migration – bedingt durch die derzeitige Rechtslage – für die meisten Migrant/-innen kaum möglich. In der Regel sind ausländische Arbeitskräfte in den ersten Jahren ihres Aufenthaltes einzig damit beschäftigt, ihren Aufenthalt, ihre Existenz und Zukunftsperspektive zu sichern.

Erschwerte Aufnahmeverfahren für den Arbeitsmarkt und Bildungsbereich stellen große Hürden dar, z. B. werden häufig perfekte Deutschkenntnisse („Deutsch in Wort und Schrift“) verlangt, obwohl diese für die angestrebte Tätigkeit nicht unbedingt relevant sind. Kulturspezifisches Wissen stellt bei den Aufnahmetests ein weiteres Hindernis dar. Voraussetzungen, wie die Staatsbürgerschaft oder andere Bestimmungen nach dem NAG (Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz), erschweren die Berufsperspektiven der Migrant/-innen im gleichen Maße.

Dequalifikation im wirtschaftlichen Kontext

Qualifizierte Migrant/-innen wandern häufig aus wirtschaftlichen Gründen aus – mit der Vorstellung, sie könnten in Österreich ihrer Qualifikation gemäß arbeiten. Das passiert Migrant/-innen allerdings eher selten. Aufgrund der derzeitigen Arbeitsmarktsituation mit hoher Arbeitslosigkeit ist der Verdrängungsprozess groß und das Abgleiten in Bereiche mit geringerer Qualifikation verstärkt möglich .

Dequalifikation und
beruflicher Aufstieg

Tatsächlich entscheidet der österreichische Arbeitsmarkt darüber, in welchem Sektor Bedarf an Arbeitskräften besteht. Aufgrund der rechtlichen Voraussetzungen sind beispielsweise Ärzt/innen häufig gezwungen, im Pflegebereich bzw. Pflegehilfsbereich zu arbeiten.

Das wirtschaftliche Wachstum benötigt unqualifizierte Arbeitskräfte. Um diesen Bedarf zu decken, werden qualifizierte Migrant/innen herangezogen, da diese aufgrund rechtlicher Schlechterstellung, verbunden mit zahlreichen Hürden bei der Anerkennung ihrer Bildungsabschlüsse, zu unqualifizierten Arbeitskräften degradiert werden. Sie landen häufig bei Hilfstätigkeiten mit saisonalen Schwankungen, unregelmäßigen Arbeitszeiten, Schichtbetrieb und schlechter Entlohnung.

Diskriminierung wird generell kaum ernst genommen, wovon auch die zweite, dritte und vierte Generation der Migrant/innen nicht ausgenommen sind. Deren perfekte Sprachkenntnisse sowie in Österreich abgeschlossene Schul- und Berufsausbildungen sind kein Garant gegen Diskriminierung. Aufstieg bedeutet „Kampf“, der nur mittels „richtiger“ Netzwerke im Arbeits- und Bildungswesen sowie guter Information (z. B. bezüglich der rechtlichen Absicherung) zu gewinnen ist.

Wo liegt die Lösung?

Auf nationaler und institutioneller Ebene werden dringend Aktionspläne benötigt. „Kompetenzzentren“ zur Anerkennung der Ausbildung von Migrant/innen müssen geschaffen werden. Für neu eingewanderte Personen ist es erforderlich, in den Bereichen Bildung und Arbeitsmarkt rasch Erstberatung anzubieten, um die Integration und berufliche Eingliederung zu fördern. Motivation kann insbesondere durch interkulturelle Beratungsarbeit, maßgeschneiderte Konzepte – die auf die speziellen Bedürfnisse der Betroffenen zugeschnitten sind – sowie Adaptierung der Sprach- und Integrationskurse erreicht werden.

Die Erleichterung von Nostrifikations- und Aufnahmeverfahren, die Anerkennung und der Einsatz von informellen Qualifikationen, Kontrolle und Evaluation von Systemen können wesentlich zur Sensibilisierung und somit langfristig zur Vermeidung von Diskriminierung beitragen.



Die Migration hat sich im Laufe der Jahrzehnte verändert. Neben der klassischen Arbeitsmigration gibt es in zunehmendem Maße Einwanderer/innen, die ein hohes Bildungsniveau „mitbringen“. Auf wirtschaftlicher Ebene besteht ein Bedarf sowohl an Hilfskräften als auch an hochqualifizierten Fachkräften.

Umso wichtiger ist es, auf den Lebensbiographien von Migrant/innen aufzubauen, „mitgebrachte“ Potentiale und Ressourcen für den Arbeitsmarkt und die Aufnahmegesellschaft sichtbar zu machen und – falls erforderlich – mit den richtigen Maßnahmen „nachzuqualifizieren“.

Erwerbsleben und Sprachkompetenz

Die Muttersprache oder Erstsprache ist Teil unserer kulturellen und individuellen Identität. Der Erwerb von Zweit- und Drittsprachen kann nur dann Erfolg haben, wenn dadurch die ursprüngliche Sprache nicht unterdrückt und verloren geht.

Der Erwerb und das Beherrschen der deutschen Sprache werden oft als wichtiger Indikator für die Integration von Migrant/innen gesehen und sind in verschiedenen Gesetzen, wie dem NAG (Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz), dem Staatsbürgerschaftsgesetz und der Integrationsvereinbarung, festgehalten. Das Beherrschen der deutschen Sprache ist auch die Voraussetzung für eine Beschäftigung und Ausbildung. Deutschkenntnisse werden in den Vordergrund gerückt. Integration wird sehr oft auf die Sprachbeherrschung und den Besuch von Deutsch-Kursen bzw. das Ablegen von Prüfungen reduziert. Auf diese Art und Weise wird Integration nur von Migrant/innen verlangt und verläuft einseitig.

Integration bedeutet aber nicht bloß den Besuch von Deutsch-Kursen. Perfekte Deutschkenntnisse sagen absolut nichts über die Integrationsbereitschaft von Menschen aus!

Empfehlungen für Sprachkurse

Die Förderung von Deutsch als Zweitsprache ist in vielen Fällen dann sinnvoll, wenn dadurch der Eintritt in ausbildungsadäquate Berufsfelder ermöglicht wird. Die Lösung liegt im Angebot von Fachsprache-Kursen, welche gleichzeitig die beruflichen Kenntnisse vertiefen und die dazugehörigen Fachtermini vermitteln. In diesen speziellen Kursen können vorhandene Ressourcen von Migrant/innen aufgedeckt und mobilisiert werden.

Die Konzeption von Sprachkursen muss durchdacht und den Bedürfnissen entsprechend adaptiert werden. Migrant/innen kommen aus den unterschiedlichsten Bildungssystemen und verfügen über unterschiedliche Sprachniveaus, Altersstufen und Lernbereitschaft. Die Schere klafft weit auseinander – von Analphabet/innen bis zu Absolvent/innen österreichischer Schulen in anderen Ländern. Bestehende Kursmaßnahmen sollten, den speziellen Bedürfnissen von Migrant/innen ange-

passt, erweitert und ausgebaut werden. Für diese Reformen wird es unumgänglich sein, die Expertise von Sprachwissenschaftler/innen einzuholen.

Fremdsprachenunterricht ist nur dann von Erfolg gekrönt, wenn er ohne Zwangsverpflichtung stattfindet. Neben günstigen Bedingungen für das Erlernen der Sprache (Kinderbetreuung, Kurse während der Arbeitszeit im Betrieb) sind positive Integrationsanreize anstelle von Sanktionen – wie z.B. den Verlust der Aufenthaltsgenehmigung – zielführend.

Bildungspolitische Forderungen, wie gleiche Zugangsvoraussetzungen und Aufnahmeverfahren, Erleichterung in Bezug auf formale Anerkennungsverfahren im Bildungsbereich sowie die Schaffung aufbauender, modularer Qualifizierungsmaßnahmen, sind wesentliche Schritte für ein gleichberechtigtes Teilhaben am bestehenden Bildungsangebot.

Benachteiligung trotz perfekter Deutschkenntnisse

Eine Sprache kann geliebt und verachtet werden. Dies ist abhängig davon, ob es sich um eine gesellschaftlich anerkannte oder eine vorurteilsbehaftete Sprache handelt, die unerwünscht, geduldet oder gar verboten (z.B. bestimmte Akzente) ist.

Tatsache ist, dass die perfekte Beherrschung einer Sprache alleine nicht vor Diskriminierung schützt.

Bei Aufnahmeverfahren werden perfekte Deutschkenntnisse vorausgesetzt, die für die unmittelbare Arbeit nicht unbedingt erforderlich sind. Mehrsprachigkeit wird nur sehr eingeschränkt als zusätzliche Kompetenz wahrgenommen. Was nützt es dem/der Migrant/in, die deutsche Sprache perfekt zu beherrschen, wenn diese Kenntnisse im Erwerbsleben nicht zum Einsatz kommen?

Migrant/innen erfahren nicht nur bei Ausschreibungen, Aufnahme-tests und -verfahren, sondern auch in Bezug auf die Informationsvermittlung ungleiche Behandlung. Es ist kaum mehrsprachiges Personal mit Migrationserfahrung in ausreichender Anzahl vorhanden. Existie-

rende Maßnahmen sind wenig effektiv und ungenügend konzeptionell. Das Prinzip der Mehrsprachigkeit wird häufig nur in NGO-/Nonprofit-Organisationen verwirklicht.

Was bedeutet das für die Beratung?

Die Kommunikation zwischen Berater/in und Rat suchender/m Migrantin/en ist begleitet von Scham und Unsicherheit. Wenn Migrant/-innen in Beratungssituationen nervös werden, Angst und Unsicherheit verspüren, verschlechtern sich ihre Sprachkenntnisse. Daher sagen Erstgespräche kaum etwas über die tatsächlichen Sprachkenntnisse aus.

Zwischen beratender und Rat suchender Person besteht ein asymmetrisches Macht-Verhältnis. Erst wenn eine Vertrauensbasis hergestellt wird, kann der Faktor Macht durchlässiger werden. Daher ist es wichtig, diese Tatsache in der alltäglichen Beratungsarbeit zu reflektieren, um bewusst damit umgehen zu können.

Aus oben genannten Gründen werden häufig Begleitpersonen als Übersetzer/innen in die Bildungs- und Berufsberatung mitgenommen. Je nach kulturellem Hintergrund können Begleitpersonen ganz unterschiedliche Aufgaben erfüllen. Der Einsatz begleitender Dolmetscher/-innen kann zum Hemmschuh werden, wenn es sich um autoritäre Personen aus dem Familienkreis handelt, aber auf der anderen Seite im Beratungsprozess sehr effektiv sein. Das Heranziehen minderjähriger Kinder als Dolmetscher/innen sollte unbedingt vermieden werden, da diese häufig die Erstsprache nicht gut beherrschen und infolgedessen ihre Funktion als Übersetzer/innen nicht ausreichend erfüllen können.

Fazit

Österreich ist de facto ein mehrsprachiges, multikulturelles Land – trotz alledem wird die Macht der Sprache unbefriedigend und einseitig diskutiert. Die Einstellung gegenüber Mehrsprachigkeit und der Respekt gegenüber den Sprach- und Kulturerfahrungen der Zuwanderer/innen werden in der Öffentlichkeit nicht thematisiert.

Migrant/innen haben real weniger Aufstiegsmöglichkeiten, kommen

schwerer an vorhandene Ressourcen und ihre Qualifikationen werden kaum genutzt. Die Motivation, Deutsch zu lernen, kann durch Zukunftsperspektiven gestärkt werden. Eine gemeinsame Sprache kann den Zugang zu Bildung und zum Erwerbsleben wesentlich erleichtern. Die gemeinsame Sprache zu beherrschen, bedeutet auch dazuzugehören.

Schutz vor rassistischer Diskriminierung in der Europäischen Union – keine Autobahn, aber ein befestigter Weg.

von Dr. Bernhard Perchinig

Anfänge der Antidiskriminierung in der Europäischen Union

Bis zum Inkrafttreten des Vertrags von Amsterdam am 1. Mai 1999 hatte die Europäische Union zwar eine Reihe von rechtlichen Instrumenten gegen Diskriminierung aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit entwickelt. Der Schutz vor Diskriminierung aus anderen Gründen beschränkte sich jedoch im Wesentlichen auf das Verbot der Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu einem anderen EU-Staats. Die zunehmende Zahl von Übergriffen auf Minderheitenangehörige, Einwanderer/Einwanderinnen oder Menschen mit nicht-weißer Hautfarbe in den 1980er- und 1990er-Jahren machte das Thema Rassismus und Diskriminierung auch auf EU-Ebene relevant. Neben dem Europäischen Parlament, das in mehreren Berichten (Evegrinis-Report, Ford-Report) auf die Gefährdung der Europäischen Einigung durch die wachsende Fremdenfeindlichkeit hingewiesen und europäische Gegenmaßnahmen verlangt hatte, wurden vor allem die NGOs aktiv und forderten eine kohärente EU-Antirassismuspolitik: 1991 gründete eine Reihe von NGOs und halbstaatlichen Stellen (z. B. die britische „Commission for Racial Equality“, die Berliner Ausländerbeauftragte und das niederländische nationale Antidiskriminierungsbüro) den NGO-Dachverband „Starting Line“, der sich massiv für eine europäische Antidiskriminierungsgesetzgebung einsetzte und bald von über 400 NGOs und staatlichen Institutionen unterstützt wurde. Nicht zuletzt aufgrund dieser NGO-Aktivitäten einigte sich der Rat der Europäischen Union beim Gipfel von Amsterdam 1997 auf eine Antidiskriminierungsklausel im EU-Vertrag. Diese lautet:

Artikel 13 EGV

„Unbeschadet der sonstigen Bestimmungen dieses Vertrages kann der Rat im Rahmen der durch den Vertrag auf die Gemeinschaft übertragenen Zuständigkeiten auf Vorschlag der Kommission und nach Anhörung des Europäischen Parlaments einstimmig geeignete Vorkehrungen treffen, um Diskriminierungen aus Gründen des Geschlechts, der Rasse, der ethnischen Herkunft, der Religion oder der Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Ausrichtung zu bekämpfen.“

Die Antidiskriminierungsrichtlinien

Der Artikel 13 ist selbst nicht direkt anwendbar, sondern gibt der Gemeinschaft die Kompetenz, entsprechende Maßnahmen zur Bekämpfung von Diskriminierung zu ergreifen. Im Verlauf des Jahres 2000 verabschiedete der Rat zwei Richtlinien zur Umsetzung. Diese mussten bis 2003 in allen Mitgliedsstaaten umgesetzt werden. In Österreich erfolgte die – von NGOs als unzureichend kritisierte – Umsetzung im Gleichbehandlungsgesetz von 2004 (BGBl I 66/2004).

Die erste der beiden Richtlinien (2000/78/EG) zielt spezifisch auf den Arbeitsmarkt und betrifft – mit Ausnahme von Geschlechtszugehörigkeit (dieses Thema wird in einer anderen Richtlinie behandelt¹), „Rasse“² und Ethnizität – alle im Artikel 13 aufgezählten möglichen Diskriminierungsursachen („horizontaler Zugang“). Die Richtlinie 2000/43/EG hebt den Bereich der rassistischen Diskriminierung hervor („vertikaler Zugang“) und betrifft über Arbeitsmarkt und Erwerbstätigkeit hinaus u. a. die soziale Sicherheit, den Bildungsbereich sowie den Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.

Beide Richtlinien sind stark von einem in der angloamerikanischen Tradition stehenden Diskriminierungsverständnis geprägt. Diskriminierung wird als Verweigerung der Gleichbehandlung beim Zugang zu Ressourcen gesehen, die unmittelbar oder mittelbar geschehen kann. Während unmittelbare Diskriminierung mit Diskriminierungsabsicht verbunden ist, liegt mittelbare (indirekte) Diskriminierung dann vor, wenn formal gleiche Behandlung Angehörige einer bestimmten Gruppe besonders benachteiligt.

Die Bestimmung von mittelbarer und unmittelbarer Diskriminierung in den Richtlinien verdient eine nähere Betrachtung. So definiert die Antirassismus-Richtlinie (RI 2000/43/EG) Diskriminierung einleitend als Verweigerung von Gleichbehandlung und unterscheidet in der Folge zwischen unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung:

Artikel 2

Der Begriff „Diskriminierung“.

Im Sinne dieser Richtlinie bedeutet „Gleichbehandlungsgrundsatz“,

Schutz vor rassistischer Diskriminierung
in der Europäischen Union

dass es keine unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung aus Gründen der Rasse oder der ethnischen Herkunft geben darf.

Im Sinne von Absatz 1 liegt eine unmittelbare Diskriminierung vor, wenn eine Person aufgrund ihrer Rasse oder ethnischen Herkunft in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde;

liegt eine mittelbare Diskriminierung vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einer Rasse oder ethnischen Gruppe angehören, in besonderer Weise benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt, und die Mittel sind zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich.

In Artikel 3 werden schließlich rassistische Belästigung oder Mobbing als Diskriminierung definiert, ebenso fällt die Anweisung zur Diskriminierung in den Geltungsbereich der Richtlinie (Artikel 4). Ausgenommen sind gemäß Artikel 4 wesentliche berufliche Anforderungen – etwa die Berücksichtigung der Herkunft bei der Rekrutierung von Sozialarbeiter/innen für eine durch ihre Herkunft definierte Zielgruppe und Fördermaßnahmen für bestimmte diskriminierte Gruppen (Artikel 5).

Die Richtlinie hat sowohl für Privatpersonen als auch für die öffentliche Hand Geltung, ihr sachlicher Geltungsbereich umfasst praktisch alle Bereiche des öffentlichen und privaten Lebens, in denen der Staat gegen Diskriminierung einschreiten sollte (Artikel 3): Zugang zu Arbeitsmarkt und Beschäftigung, Berufsberatung und Ausbildung, Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen, Mitgliedschaft bei Interessenvertretungen, Sozialschutz und Gesundheitsfürsorge, soziale Vergünstigungen, Bildung sowie den Zugang zu und die Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, einschließlich Wohnraum.

Betrachtet man die Formulierung genauer, so fällt vor allem auf, dass nicht nur aktuell vorkommende oder bereits geschehene Diskriminierungen von der Richtlinie umfasst werden, sondern bereits Bestimmungen, die diskriminieren könnten, als richtlinienwidrig angesehen werden. Damit ist ein sehr weitgehendes, über den aktuellen Anlassfall hinausgehendes Diskriminierungsverständnis angesprochen, das es etwa Betriebsrät/innen ermöglicht, Betriebsvereinbarungen prophy-

laktisch auf Diskriminierungen überprüfen zu lassen. Bedeutsam ist diese Formulierung auch in Zusammenhang mit Artikel 7 (2), der ein Verbandsklagerecht vorsieht. Diese wurde in Österreich jedoch bisher nicht realisiert.

Die Richtlinie gilt zwar für alle Menschen auf EU-Territorium, also auch für Nicht-EU-Bürger/innen, eine gesetzlich festgelegte unterschiedliche Behandlung aufgrund der Staatszugehörigkeit selbst ist jedoch von ihrer Anwendung ausgenommen. Diese Beschränkung ist ein wesentliches Manko des sonst sehr weitgehenden Diskriminierungsschutzes, da viele bis heute gegenüber Migrant/innen wirkenden Diskriminierungen – vor allem beim Zugang zum Arbeitsmarkt und zu Sozialleistungen, formal auf die Staatszugehörigkeit zu einem Nicht-EU-Land abstellen. Die Richtlinie über die Rechtsstellung von langansässigen Drittstaatsangehörigen (2003/109/EG) hat zwar die Diskriminierung für Drittstaatsangehörige mit diesem Status (dieser wird in der Regel nach fünfjährigem legalen Aufenthalt erworben) gemildert, für die Gruppe der Neuzuwanderer/Neuzuwanderinnen bleibt Diskriminierung aufgrund der Staatszugehörigkeit jedoch legal. Damit wird ein wesentlicher Aspekt von Diskriminierung ignoriert und die Intention der Richtlinie selbst tendenziell unterlaufen.

Diskriminierung ist auch ein wichtiges Thema der beim Gipfel von Nizza verabschiedeten Grundrechtscharta, die nach dem Scheitern des Verfassungsentwurfes zwar keine rechtliche Bindungswirkung hat, auf die sich der Europäische Gerichtshof (EuGH) jedoch dennoch immer wieder bezieht. Die Artikel 20 bis 26 beinhalten eine Reihe von Gleichheitsbestimmungen und ein explizites Bekenntnis zur kulturellen, sprachlichen und religiösen Vielfalt. Der Artikel 21 der Charta definiert ein weitgehendes Diskriminierungsverbot, das weit über den Artikel 13 hinausgeht und auch Gründe wie soziale Herkunft, genetische Merkmale oder Sprache umfasst.

Die Umsetzung der Richtlinien

Die Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien verlief bisher vor allem in jenen Mitgliedsstaaten, die zuvor keine Antidiskriminierungsgesetzgebung hatten, schleppend und zögerlich. Allerdings unterliegt

Schutz vor rassistischer Diskriminierung
in der Europäischen Union

sie auch einem regelmäßigen Monitoring durch die EU, sodass mittel- und längerfristig doch eine positive Dynamik in Richtung höherer Standards zu erwarten ist. Die in den einzelnen Mitgliedsstaaten eingerichteten Umsetzungseinrichtungen haben sich inzwischen auch vernetzt und tauschen ihre Erfahrung aus bzw. entwickeln gemeinsame Weiterbildungsprogramme. Diese Aktivitäten werden auch zu einer steigenden Zahl von Verfahren, auch vor dem EuGH führen, sodass es in fünf bis zehn Jahren wohl einen gesicherten Interpretationsbestand geben wird. Der Weg in ein diskriminierungsärmeres Europa ist zwar keine Autobahn, aber doch so weit befestigt, dass dieses Ziel erreichbar ist.

- 1 Die Gleichberechtigung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt ist in der Richtlinie 76/207/EWG vom 9. 2. 1976 festgeschrieben, in anderen Bereichen in der Richtlinie 2002/737eg:
- 2 In EU-Dokumenten wird dieser Begriff ohne Anführungszeichen verwendet, allerdings unter Distanzierung von jeglicher Form von Rassentheorien. Diese durchaus problematische Semantik kommt aus dem angloamerikanischen Sprachgebrauch.

Rechtliche Instrumente für Gleichbehandlung in der Arbeitswelt

Um Diskriminierung präventiv entgegenzuwirken und zu vermeiden sowie Gleichbehandlung zu erreichen, kommen unterschiedliche Maßnahmen zum Einsatz.

Wir sind in Österreich am Anfang unseres Antidiskriminierungs-Weges. Meinungen von Menschen kann man schwer beeinflussen, jedoch das Verhalten von Menschen untereinander in einem Betrieb kann gerade durch die gesetzlichen Bestimmungen positiv verändert und Diskriminierungen können verstärkt bekämpft werden. Das effektivste Instrument liegt in diesem Sinne in den gesetzlichen Rahmenbedingungen.

Es gibt zahlreiche Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsregelungen auf nationaler und internationaler Ebene, die bei der Bekämpfung von Diskriminierung in der Arbeitswelt eingesetzt werden. In Österreich können sich betroffene Menschen auf das Gleichbehandlungsgesetz berufen.

Das Österreichische Gleichbehandlungsgesetz

Grundlage für das Gleichbehandlungsgesetz sind zwei Richtlinien der Europäischen Union:

„Antirassismusrichtlinie“ (EU-Richtlinie 2000/43/EG)

Verbot von Diskriminierung aus rassistischen Gründen und aufgrund ethnischer Herkunft in den Bereichen Beschäftigung, Beruf, Soziales, Gesundheit, Bildung sowie Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen.

„Gleichbehandlungsrichtlinie“ (EU-Richtlinie 2000/78/EG)

Verbot von Diskriminierung aufgrund von Alter, Religion, Behinderung, Weltanschauung und sexueller Orientierung im Bereich Beschäftigung und Beruf.

Wann liegt Diskriminierung vor?

Hier wird zwischen Formen von Diskriminierung unterschieden:

Mittelbare Diskriminierung, wenn eine scheinbar neutrale Regelung jemanden in besonderer Weise benachteiligt (z.B.: Wenn bei Ausschreibungen perfekte EDV- oder Sprachkenntnisse in Wort und Schrift gefordert werden, obwohl einfache Kenntnisse ausreichen würden).

Unmittelbare Diskriminierung, wenn eine Person in einer vergleichbaren Situation schlechter gestellt wird als andere (z.B.: Wenn eine Person bei einer möglichen Beförderung immer wieder vertröstet wird, weil er/sie nicht in Österreich geboren wurde).

Anweisung einer Person zu Diskriminierung Auch die Anstiftung zu diskriminierendem Verhalten gilt als Diskriminierung.

Belästigung, wenn Personen Verhalten erfahren, das sie in ihrer Würde verletzt, unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld schafft.

Viktimisierung, wenn eine Person eine Benachteiligung erfährt, die als Reaktion auf eine Beschwerde oder auf die Einleitung eines Verfahrens zur Durchsetzung der eigenen Rechte erfolgt. Oder aber, wenn eine Person eine andere bei der Durchsetzung ihrer/seiner Rechte unterstützt.

Ausnahmen, die eine Ungleichbehandlung rechtfertigen

In bestimmten Situationen gilt Ungleichbehandlung als gerechtfertigt, wenn eine Person wesentliche und entscheidende berufliche Voraussetzungen erfüllt bzw. es sich um einen rechtmäßigen Zweck sowie eine angemessene Anforderung handelt. Weitere Ausnahmen gibt es hinsichtlich Alter, Kirchen und gleichgestellter Organisationen.

Eine Unterscheidung auf Grund der Staatsangehörigkeit ist ebenso zulässig, sofern dieser nicht Vorschriften der Europäischen Union über die Gleichstellung von Unionsbürger/innen und von Drittstaatsangehörigen entgegenstehen. Dies betrifft z. B. die Ungleichbehandlung durch das Ausländerbeschäftigungsgesetz.

Unterstützung bei der Rechtsdurchsetzung

Wenn Personen sich von Diskriminierung betroffen fühlen, dann können sie sich an folgende dafür zuständige Einrichtungen wenden: Betriebsrätin/Betriebsrat, Gleichbehandlungsanwaltschaft, Gleichbehandlungskommission, Beratungsstellen, Arbeiterkammer (AK), Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB), Rechtsanwälte/Rechtsanwältinnen und Gerichte.

Die **Agenden der Gleichbehandlungsanwaltschaft** unterteilen sich in:

Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt

Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung in der Arbeitswelt und

Gleichbehandlung ohne Unterschied der ethnischen Zugehörigkeit in sonstigen Bereichen. Darunter sind Zugang zu und Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen, die der Öffentlichkeit zur Verfügung stehen, einschließlich Wohnraum, Bildung, Sozialschutz und soziale Vergünstigungen zu verstehen.

Das **Gleichbehandlungsgebot in der Arbeitswelt** umfasst:

Stelleninserate, Begründung des Arbeitsverhältnisses, Entgelt/Sozialleistungen, betriebliche Aus- und Weiterbildung/Umschulung, beruflichen Aufstieg, sonstige Arbeitsbedingungen sowie Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Das **Gleichbehandlungsgebot in der sonstigen Arbeitswelt** umfasst:

den Zugang zu Berufsberatung, Berufsausbildung, beruflicher Weiterbildung und Umschulung außerhalb des Arbeitsverhältnisses. Weiters die Mitgliedschaft und Mitwirkung in einer Arbeitnehmer/innen- oder Arbeitgeber/innenorganisation oder Berufsorganisation und die Bedingungen für den Zugang zu selbstständiger Erwerbstätigkeit.

**Rechtliche Instrumente
für Gleichbehandlung in der Arbeitswelt**

Wie kann die **Gleichbehandlungsanwaltschaft** unterstützen?

Die Gleichbehandlungsanwaltschaft hat die Kompetenz, bei Rechtsverfahren einen Antrag an die Gleichbehandlungskommission zu stellen. Sie hat Anwesenheits- und Rederecht in den Sitzungen der Gleichbehandlungskommission und führt Ermittlungstätigkeiten im Auftrag der Gleichbehandlungskommission durch. Sie kann Anträge an die Bezirksverwaltungsbehörde bei diskriminierenden Stellenanzeigen stellen.

Die **Gleichbehandlungskommission** prüft Einzelfälle, erstellt Gutachten und fungiert als Vermittlerin durch Schlichtung und Empfehlungen, die eine Gleichbehandlung verwirklichen können. Es handelt sich hier weder um eine behördliche noch um eine gerichtliche Institution. Das Verfahren ist vertraulich und nicht öffentlich. Während des Verfahrens gilt eine Fristenhemmung für ein Gerichtsverfahren. Auf Verlangen können NGO-Vertreter/innen oder Interessenvertreter/innen mit einbezogen werden. Das Verfahren ist für den/die Antragsteller/in kostenlos, Fahrtkosten und Dolmetschgebühren werden übernommen.

Außerhalb der Rechtsverfahren liegen die Kompetenzen der Gleichbehandlungsanwälte/Gleichbehandlungsanwältinnen in der Beratung und Unterstützung von Personen, die sich diskriminiert fühlen. Sie sind berechtigt, Informationen einzuholen, die Auskunftspersonen sind zur Auskunftserteilung verpflichtet. Weiters können die Gleichbehandlungsanwälte/Gleichbehandlungsanwältinnen Verhandlungen im Vorfeld eines formellen Verfahrens unterstützen und leisten Präventionsarbeit.

Daneben werden Öffentlichkeits- und Informationsarbeit geleistet, Workshops, Seminare sowie Vorträge abgehalten. Sie verfassen Berichte, führen Untersuchungen durch und sprechen unabhängige Empfehlungen aus.

Rechtsfolgen

Wenn Diskriminierung vorliegt, kann **Schadenersatzanspruch** bzw. **Entschädigung** für die erlittene persönliche Beeinträchtigung des/der Betroffenen geltend gemacht werden. Bei Stellenausschreibungen gibt es eine Verwaltungsstrafe.

Es gilt in jedem Fall eine **Beweislastleichterung**

Die betroffene Person muss glaubhaft machen, dass Diskriminierung vorliegt. Eine genaue Dokumentation über den Diskriminierungsvorfall im Vorfeld, der involvierten Personen, Zeit und Ort sind sehr hilfreich.

Dem/der Arbeitgeber/in obliegt es zu beweisen, dass ein anderes Motiv für die Ungleichbehandlung ausschlaggebend war.

Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen

Für Bedienstete der Stadt Wien sowie in Bereichen, die durch das Land Wien gesetzlich geregelt sind, wurde beim Unabhängigen Bedienstenschutzbeauftragten eine **Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen** installiert. Mitarbeiter/innen und Kund/innen der Stadt Wien können bei der Stelle Beratung einholen und bei Verdacht auf Diskriminierung Anzeige erstatten. Dies gilt, wenn sie der Meinung sind, Benachteiligung und Diskriminierung erfahren zu haben.

Neben beratender, unterstützender und vermittelnder Tätigkeit findet Sensibilisierungsarbeit in Form von Vorträgen und Seminaren, Veröffentlichung von anonymisierten Berichten und Vorlage von Empfehlungen statt.

**Rechtliche Instrumente
für Gleichbehandlung in der Arbeitswelt**

Optimierung vorhandener Ressourcen von Migrant/innen

Immer mehr Betrieben liegt daran, Instrumente zur Bekämpfung von Diskriminierung und zur Förderung von Chancengleichheit einzusetzen. Diversity Management gehört zu den bewährtesten und am häufigsten eingesetzten Methoden sowohl auf betrieblicher Ebene wie auch auf der Ebene von Verwaltung und Bildungsmarkt.

Neben Diversity Management können auch Interkulturelle Coaches und Leitbilder eingesetzt und als unterstützende Maßnahmen betrachtet werden. Auch das Implementieren (Verankern) von Grundsätzen der Gleichbehandlung in Betriebsvereinbarungen ist eine wirksame Maßnahme.

Eine Schwierigkeit liegt in der Unterscheidung dieser unterschiedlichen Ansätze, da alle ein gemeinsames Ziel anstreben, nämlich ein erfolgreiches und respektvolles, höfliches Miteinanderarbeiten und einen gleichberechtigten Zugang zu Ressourcen, unabhängig von Herkunft, Religion und Hautfarbe.

Auf der einen Seite dient Diversity Management der gezielten Wahrnehmung, Nutzung und Förderung der Vielfalt von Mitarbeiter/innen in Organisationen, auf der anderen Seite der Zufriedenheit von Kund/innen. Der Einsatz bringt daher sowohl für Organisationen und Betriebe wie auch für Mitarbeiter/innen und Kund/innen Vorteile.

Gesellschaftliche Interessen

Wenn die Wirtschaft von solchen Maßnahmen profitiert, ist das auch ein Gewinn für die Gesellschaft. Daher ist es unumgänglich, das Know-how im Umgang mit der Vielfalt auch in anderen Bereichen zu vermitteln.

Es gibt in Österreich kaum Studien darüber, welche Qualifikationen und Bildungsabschlüsse Migrant/innen mitbringen. Die Berücksichtigung migrant/innenspezifischer Faktoren bei der Aufbereitung wissenschaftlicher Studien sowie in der Grundlagenarbeit kann Umfang und Lebensumstände der Zuwanderungsbevölkerung sichtbar machen.

Betriebswirtschaftliche Interessen

Durch ein gezieltes Einsetzen und Fördern vorhandener Ressourcen von Zuwanderern/Zuwanderinnen kann Arbeitszufriedenheit von Mitarbeiter/innen erreicht bzw. erhöht und so ein Gefühl der sozialen Zugehörigkeit – und damit auch Identifikation mit einer Institution – geschaffen werden. Die Motivation von Mitarbeiter/innen bewirkt Zufriedenheit bei den Kund/innen, was wiederum eine Verbesserung des sozialen Images und Stabilität sowie Produktivität eines Unternehmens bedeutet.

Um diesen Kreislauf in Gang zu halten, ist das Bekenntnis der „Leitungsspitze“ eines Unternehmens erforderlich (Top-down-Prinzip). Der gesamte Prozess von Diversity Management ist Teil der Arbeit und kein „Freizeitvergnügen“. Durch das Einbeziehen der Expertise von externen Partner/innen können gezielt Problembereiche erforscht sowie Empfehlungen und Strategien erarbeitet werden.

Die Kommunikation des Nutzens für Organisation und Einzelperson bedeutet daher, Denkanstöße zu geben. Durch eine aktive Auseinandersetzung aller Personen und Hierarchieebenen soll das Bewusstsein in Bezug auf dieses Thema gestärkt, mögliche Kommunikationsbarrieren sollen überwunden werden. Ziel ist es, einen reibungslosen Arbeitsablauf und eine zielgerichtete, konstruktive Kommunikation zwischen Mitarbeiter/innen und Kund/innen zu gewährleisten und Benachteiligung zu verhindern. Niemand darf sich für sein Anderssein genieren.

Individuelle Interessen

Migrant/innen zeigen durch ihre Migrationserfahrungen ein hohes Maß an Flexibilität und Kreativität. Durch das Zusammenspiel einer Vielzahl an unterschiedlichen Persönlichkeiten, Kulturen, Sprachen und Qualifikationen können alteingesessene Strukturen reformiert werden. Das bedeutet auch die Erschließung neuer Absatzmärkte. Für Migrant/innen bedeutet das Anerkennung, sozialen Aufstieg bzw. das Wiedererlangen des ursprünglichen Status.

Durch das Anwenden von Diversity Management können Migrant/-

innen ihre Handlungskompetenz erweitern und stärken (Empowerment).

Menschen aus anderen Herkunftsländern erfahren häufig Stigmatisierungen, es werden ihnen „Schablonen“ aufgezwungen. Benachteiligungen auf dem Bildungs- und Arbeitsmarkt sind Ursachen dafür, dass Migrant/innen Frustration erleben. Die Berücksichtigung der besonderen Situation von Migrant/innen ist ein wesentlicher Grundsatz, der beachtet werden muss.

Zugang zum Bildungs- und Arbeitsmarkt für benachteiligte Gruppen

Eine Bewerbung ist nur dann fair, wenn Menschen unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft nach ihren tatsächlichen Qualifikationen bewertet, aufgenommen oder abgelehnt werden. Daher ist die Erhebung von Ressourcen bei Aufnahmeverfahren dringend erforderlich. Auch kann bei einem Wechsel der Position innerhalb einer Institution dann darauf zurückgegriffen werden.

Die Anstellung von Migrant/innen bei Personalausbau, Beförderung sowie gleichberechtigte Entlohnung von Migrant/innen sind wesentlich für Diversity Management.

Maßnahmen und Sanktionen bei diskriminierenden Haltungen und Handlungen sind Grundprinzipien dieses Konzeptes. Die Berücksichtigung mitgebrachter Ressourcen und Lebensumstände von Migrant/innen kann durch Vermittlung von interkultureller Kompetenz erreicht werden. Dazu gehört auch mehrsprachiges Informationsmaterial.

Um Sensibilisierung zu erreichen, sind gezielte Informationsweitergabe und -austausch sowie Trainings empfehlenswert.

Das Angebot von Fort- und Weiterbildung und der Besuch von Deutschkursen unter Freistellung der Mitarbeiter/innen sind gezielte Maßnahmen zur Förderung der Vielfalt.

Fazit

Für den Einsatz von Diversity Management ist häufig eine politische Diskussion über den Umgang mit Vielfalt ausschlaggebend. Auf der Ebene der EU wird dieses Instrumentarium auch gezielt als eine Maßnahme zur Vermeidung von Diskriminierung eingesetzt.

Bislang wurde die Integrationsproblematik nur als Randthema angesehen. Mit Diversity Management wurde das Thema der Integration und Interkulturalität „vom Rand ins Zentrum“, so das Motto der Magistratsabteilung 17 für Integrations- und Diversitätsangelegenheiten der Stadt Wien, gerückt. Integration ist nicht das Problem von Non-Profit-Organisationen, sondern ein gesellschaftliches. Migrant/innen sind gleichberechtigte Partner/innen und Ressource dieser Gesellschaft.

Es geht bei diesen Ansätzen auch um Veränderung von alteingesessenen Strukturen, Prozessen und Hierarchien. Vielfalt muss Normalität werden, sie ist Bereicherung und Gewinn für die Gesellschaft. Zuwanderer/Zuwanderinnen sind Teil der Gesellschaft. Der Zugang zu Ressourcen muss daher auch für Menschen anderer Herkunft selbstverständlich sein.

Betriebsvereinbarungen

Eine Betriebsvereinbarung ist eine schriftliche Vereinbarung zwischen Betriebsinhaber/in und Betriebsrat/Betriebsrätin. Wie Gesetze, Kollektivverträge und Einzelarbeitsverträge sind Betriebsvereinbarungen rechtsverbindlich.

Neben allgemeinen Ordnungsvorschriften, Regelungen zur Arbeitszeitverteilung, zu Möglichkeiten von Aus- und Weiterbildung, zum beruflichen Aufstieg etc. können konkrete Maßnahmen zum Abbau und zur Prävention von Diskriminierung sowie zur Förderung von Chancen am Arbeitsplatz in die Betriebsvereinbarung eingebaut werden. Es handelt sich dabei um Themen, die das Betriebsklima nachhaltig beeinflussen.

Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) hat zusätzliche Faktoren für ein „Partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz“ in die Betriebsvereinbarung einbezogen. Ein Schwerpunkt gilt der Sensibilisierung von Betriebsrät/innen. Durch gezielte Trainings- und Schulungsmaßnahmen zu den Themen Migration, Diskriminierung und Rassismus sollen interkulturelle Kompetenzen erworben werden.

Der Verband Österreichischer Gewerkschaftlicher Bildung (VÖGB) der zentralen Koordinationsstelle für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit hat zur Förderung von Chancengleichheit und zum Abbau von Diskriminierung externe Interkulturelle Coaches beauftragt, die mit der Verfeinerung, Entwicklung und Implementierung ausgewählter migrant/innenspezifischer Inhalte in die bestehenden Bildungsangebote für Betriebsrät/innen und Mitglieder betraut sind. Dadurch sollen die Inhalte gezielt zu den Mitarbeiter/innen in die Betriebe getragen werden.

Interkulturelle Coaches

Interkulturelle Coaches werden Absolvent/innen einer Fortbildungsmaßnahme genannt, die im Rahmen der Gemeinschaftsinitiative EQUAL der Entwicklungspartner/innenschaft MIDAS angeboten wurde. Einerseits geht es bei dem Instrumentarium um Ressourcenstärkung von Migrant/innen, andererseits um Produktivität und den Gewinn von Unternehmen.



Die Auseinandersetzung mit kultureller Differenz und das Aneignen interkultureller Kompetenz waren wichtige Ansätze im Ausbildungskonzept. Vermittelt wurden Wissen und Kompetenzen in den Bereichen Coaching und Beratung, Migration und Gesellschaft, Rassismus und Diskriminierung, interkulturelle Öffnung und Organisationsberatung, interkulturelle Kommunikation und Konfliktmanagement; das angeeignete Wissen wurde in Unternehmen erprobt.

Die ausgebildeten Interkulturellen Coaches bringen selbst Migrationserfahrung mit. Sie sind Expert/innen, mit der Situation vertraut und sind geschult, Probleme in Betrieben und Einrichtungen aufzudecken sowie Lösungsvorschläge zu erstellen.

Die Methode der „Interkulturellen Coaches“ hat vier Phasen einer Prozessbegleitung:

- Im ersten Schritt werden die Strukturen der jeweiligen Organisation erkundet und Problemfelder sondiert.
- Im Gespräch mit Mitarbeiter/innen werden deren Potenziale erhoben. In dieser Phase wird ein Programm erstellt, in dem Maßnahmen zur Verbesserung der Situation empfohlen werden.
- Unter Einplanung der finanziellen und natürlich strukturellen Gegebenheiten kommen gemeinsam ausgewählte Programme zur Umsetzung. Dabei werden Personengruppen benannt und miteinander vertraut gemacht.
- Begleitung und Hilfe bei der Umsetzung finden statt (Evaluation und Berichterstellung).

Schwierigkeiten liegen häufig in der Bürokratie und unzureichenden Flexibilität der Gesamtstruktur des Unternehmens.

Fazit

Migrant/innen als Kund/innen nehmen nicht nur Dienste einer speziell für Migrant/innen geschaffenen Beratungs- und Bildungseinrichtung in Anspruch. Sie sind eine relevante Gruppe für die allgemeine Verwaltung, für Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens und vieler anderer Bereiche.

Förderungen von Chancengleichheit durch
Betriebsvereinbarungen und Interkulturelle Coaches

Auf der anderen Seite stellen sie aufgrund ihrer spezifischen Kenntnisse von Bürokratie, ihrer anderen kulturellen Herkunft, aufgrund von sozialen Unterschieden und vorhandenen sprachlichen Schwierigkeiten für öffentliche Dienste und Verwaltung keine Normklient/innen dar. Es besteht die Gefahr, vom „Normalbetrieb“ ausgeschlossen zu werden. Zugangsbarrieren liegen häufig auf kultureller, politischer, rechtlicher und informeller Ebene.

Einrichtungen, die Migrant/innen als Kund/innen aufweisen, wenden sich auch den speziellen Problemen und Fragestellungen von Migrant/innen zu und beginnen mit der Unterstützung von externen Spezialist/innen Maßnahmen zu entwickeln, die für ihre Organisation relevant sind. Interkulturelle Coaches sind in der Lage, Organisationen und Betriebe bei der interkulturellen Öffnung zu unterstützen.

Lebenslanges Lernen und kontinuierliche Weiterbildung sind für den beruflichen Erfolg wichtig. Eine Vielzahl an Einrichtungen bietet Qualifizierungsmaßnahmen und finanzielle Unterstützung bei Aus- und Weiterbildung an. Zum Großteil werden diese Angebote nicht speziell für die Zielgruppe der Zuwanderer/Zuwanderinnen angeboten, vielmehr handelt es sich um Maßnahmen, die unabhängig von der Herkunft in Anspruch genommen werden können und sollen.

Qualifizierung kann sehr erfolgreich, effizient und zielführend sein, wenn die speziellen Lebensumstände und Bedürfnisse von Migrant/-innen in die Maßnahmen einfließen und berücksichtigt werden. Die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen ist für Zuwanderer/Zuwanderinnen besonders häufig mit finanziellen Investitionen und Belastungen verbunden. Daher ist es erforderlich, Informationen über Aus-, Fort- und Weiterbildung und die damit verbundenen finanziellen Gegebenheiten und Förderungen auch an Menschen weiterzuvermitteln, die eine solche Aus-, Fort- oder Weiterbildung anstreben.

Arbeitsmarktservice Wien – AMS Wien

Das **Arbeitsmarktservice** finanziert Bildungs- und Beratungseinrichtungen durch Zukaufen von Kurs- und Qualifizierungsmaßnahmen. Die Serviceleistungen beinhalten eine Vielzahl an Beratungstätigkeiten, Informationsvermittlung, finanzielle Leistungen und Förderungen von Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Arbeitsuchende.

Im **BerufsInformationsZentrum** (BIZ) des AMS steht eine Vielzahl von Informationsmedien, wie Folder, Broschüren, Videofilme über verschiedene Berufe, Beschäftigungsmöglichkeiten sowie Aus- und Weiterbildungswege zur Verfügung.

Weiters bietet das AMS eine online **Weiterbildungsdatenbank** zu Kursangeboten und Bildungsträger/-innen an.

Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts, Kurs- und Kursnebenkosten
Während Qualifizierungs- oder Berufsorientierungsmaßnahmen werden Kursbesucher/-innen durch eine Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts sowie Kurs- und Kursnebenkosten, z. B. Kursgebühren, Lehrmit-

tel, Schulgeld, Prüfungsgebühren, Fahrt- und Reisekosten, unterstützt.

Beihilfen können Arbeitslose für arbeitsmarktpolitisch sinnvolle Maßnahmen erhalten, die zu einer Erhöhung der Vermittlungschancen auf dem Arbeitsmarkt beitragen. Die Förderung gilt in besonderen Fällen auch für Beschäftigte, deren Einkommen eine bestimmte Höhe nicht überschreitet.

Die Höhe der Beihilfe entspricht mindestens der Höhe des Arbeitslosengeldes bzw. der Notstandshilfe. Während der Maßnahmen sind Kursteilnehmer/innen kranken-, unfall-, und pensionsversichert. Die Erteilung einer Beihilfe ist an ein Beratungsgespräch mit dem/der zuständigen Berater/in des AMS vor Beginn der Maßnahme gebunden.

Weiterbildungsgeld

Nach Absprache mit dem/der Dienstgeber/in kann bei aufrechtem Dienstverhältnis gegen Entfall der Bezüge Bildungskarenz in Anspruch genommen und um Zuerkennung des Weiterbildungsgeldes beim AMS angesucht werden. Grundvoraussetzung ist, dass man mindestens drei Jahre bei einem/einer Dienstgeber/in beschäftigt sein muss und die Weiterbildungsmaßnahme im Ausmaß von mindestens 16 Wochenstunden oder einer vergleichbaren zeitlichen Belastung (z. B. Studium) stattfindet. Die Höhe des Weiterbildungsgeldes beträgt € 14,53 täglich. Nach Vollendung des 45. Lebensjahres wird das Weiterbildungsgeld in der Höhe des Arbeitslosengeldes gewährt, sofern dieses höher ist.

Förderung der Lehrausbildung

Unternehmen oder Ausbildungseinrichtungen können für die Ausbildung von Jugendlichen und Erwachsenen einen pauschalierten Zuschuss zu den Kosten der Lehrausbildung bzw. der Integrativen Berufsausbildung erhalten.

Die Förderung wird im Nachhinein und nach Prüfung als monatlicher Zuschuss zu den Kosten der Lehrausbildung bzw. der Integrativen Berufsausbildung in pauschalierter Form ausbezahlt. Die Höhe ist je nach Alter, Berufssparte, Ausbildung und Lehrjahr unterschiedlich und bewegt sich zwischen € 302,- und max. € 755,-.

Kinderbetreuungsbeihilfe

Wenn Frauen und Männer einen Betreuungsplatz für ihr Kind benötigen, weil sie eine Arbeit aufnehmen, an einer arbeitsmarktpolitisch relevanten Maßnahme teilnehmen wollen oder eine wesentliche Änderungen der bisherigen Arbeitszeit eine neue Betreuungseinrichtung erfordert bzw. die bisherige Betreuung ausfällt, kann eine Beihilfe beim AMS beantragt werden.

Der Antrag muss rechtzeitig vor Beginn der Arbeitsaufnahme oder Maßnahme und vor Unterbringung des Kindes bei dem/der zuständigen Berater/in des AMS eingebracht werden. Die Höhe der Beihilfe ist nach dem Familieneinkommen gestaffelt.

Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds – waff

Der **Wiener ArbeitnehmerInnenförderungsfonds** ist eine kommunale Einrichtung, die aktive Arbeitsmarktpolitik durch die Umsetzung entsprechender Maßnahmen und Programme betreibt. Durch Beratung, Information und Förderung sollen die beruflichen Entwicklungschancen von Wiener Arbeitnehmer/innen gestärkt und Benachteiligung vermindert werden. Die Angebote des waff können nur Personen in Anspruch nehmen, die ihren Hauptwohnsitz in Wien haben. Nicht gefördert werden können Beamte/Beamtinnen, Student/innen und Schüler/innen.

Beratungsstelle für berufliche Entwicklungschancen

Die Beratungsstelle für berufliche Entwicklungschancen bietet berufstätigen Wiener/innen, die sich beruflich weiterbilden und verändern möchten, Begleitung und Orientierung. Das Beratungsservice umfasst die Planung von Aus- und Weiterbildung sowie Unterstützung und Betreuung bei der Beantragung von waff-Förderungen.

Weiterbildungskonto

Das Weiterbildungskonto wird für berufsbezogene Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen von arbeitslosen und beschäftigten Wiener/innen gewährt. Voraussetzung ist, dass die Kurse bei einem/einer vom waff anerkannten Bildungsträger/in besucht wurden. Die Höhe der Förde-

Angebote und Förderungen
für Aus- und Weiterbildung

zung beträgt für Beschäftigte 50 % der Kurskosten, bis zu € 200,-. Für arbeitslose Menschen beträgt sie ebenso 50 % der Kurskosten, jedoch bis zu € 300,-. Für Berufsreife- und Werkmeisterprüfungen sowie das Nachholen des Lehr- oder Hauptschulabschlusses werden 80% der Kurskosten, bis zu max. € 450,-, übernommen.

Der Antrag muss spätestens drei Monate nach Beendigung des Kurses bzw. erfolgter Prüfung beim waff eingebracht werden. Die Kurskosten müssen € 75,- übersteigen.

Pisa Plus

Mit Pisa Plus werden Menschen unterstützt, die durch ihre besondere Situation geringere Chancen auf dem Wiener Arbeitsmarkt haben. Das betrifft unter anderem jene Gruppen, die maximal einen Lehrabschluss oder eine berufsbildende mittlere Schule nachweisen, Migrant/innen mit einem in Österreich nicht verwertbaren Bildungsabschluss sowie Personen über 40 Jahren.

Beim Nachholen des Lehrabschlusses wird eine Förderung in der Höhe von max. € 2.000,- gewährt. Bei anderen Kurskosten werden 70 % bis 90 % bis zu einem Höchstbetrag von € 1.100,- ersetzt. Der Antrag auf Förderung muss vor Beginn der Aus- oder Weiterbildung im Rahmen eines Beratungsgesprächs beim waff eingebracht werden. Eine Förderung wird nur gewährt, wenn die Kurskosten über € 200,- betragen.

NOVA Karenz

Nova ist eine Unterstützungsmaßnahme für Männer und Frauen beim Wiedereinstieg nach Kinderbetreuungszeiten oder Pflege von Angehörigen. Neben Berufsorientierung, Einzelcoaching und Unterstützung bei der Arbeitssuche gibt es die Möglichkeit der Förderung zusätzlicher Weiterbildungskurse.

Die Antragstellung muss vor Kursbeginn im Rahmen eines Beratungsprozesses und der Erarbeitung eines Bildungsplanes erfolgen. Die maximale Förderung beträgt € 2.700,- ohne Selbstbehalt.

FRECH – Frauen ergreifen Chancen

FRECH ist speziell an berufstätige Frauen ab 25 Jahren gerichtet, die

eine berufliche Veränderung anstreben. Die Unterstützung liegt in der Entwicklung neuer Berufsperspektiven, der Klärung der Chancen und Risiken einer beruflichen Veränderung und Beratung bei der Wahl passender Aus- und Weiterbildungsangebote.

Berufstätige Frauen mit maximal Lehrabschluss oder Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule sowie Migrant/innen, die einen höheren Bildungsabschluss haben, der aber in Österreich nicht anerkannt ist, können eine Förderung von 90 % der Kurskosten, bis max. € 3.700,-, erhalten.

Die Antragstellung muss vor Kursbeginn im Rahmen eines Beratungsprozesses nach Erarbeitung eines Bildungsplanes erfolgen.

Arbeiterkammer Wien – AK Wien

Die **Arbeiterkammer** bietet Informationen und Förderungen für Aus- und Fortbildung. Der AK-Bildungsgutschein für besondere Kurse in der Höhe von € 100,- und zusätzlich € 50,- für Eltern in Karenz dient als „Startkapital“ für eine Weiterbildung.

Die Angebote der Arbeiterkammer können nur Mitglieder (Mitglied ist, wer eine unselbständige Beschäftigung hat) in Anspruch nehmen.

Der Österreichische Integrationsfonds

Der **Österreichische Integrationsfonds** bietet für Flüchtlinge Unterstützungen in Form von Beihilfen oder zinsenlosen Krediten an. Die Starthilfe kann auch für Berufsaus- und -weiterbildung erteilt werden. Eine Grundbedürftigkeit muss nachgewiesen werden. Um einen zinsenlosen Kredit beantragen zu können, ist ein auf Dauer ausgerichtetes Beschäftigungsverhältnis erforderlich.

Das Bundesministerium für Inneres vergibt Stipendien an Asylberechtigte und Asylwerber/innen aus Entwicklungsländern. Beratung, Antragstellung sowie Betreuung werden vom Österreichischen Integrationsfonds durchgeführt. Über die Zuerkennung eines Stipendiums entscheidet eine Vergabekommission.

**Angebote und Förderungen
für Aus- und Weiterbildung**

Berufsförderungsinstitut – bfi Wien

Das **Berufsförderungsinstitut** bietet kompetente Beratung für Arbeitsuchende über vielfältige Beratungsangebote und Förderungsmöglichkeiten. Für Kurse des bfi, die nicht vom AMS finanziert werden, können weitere Förderungen gewährt werden.

Die Maßnahmen beinhalten Lehrabschlussprüfungen, Berufsreifeprüfung, Zusatzqualifikationen für wirtschaftliche Fachhochschulen und kaufmännische Schulen des bfi Wien. Neben Sprach- und Fachkursen sowie berufsbegleitenden Ausbildungen und Trainings wird Unterstützung bei der Jobsuche angeboten.

Volkshochschulen

An den **Volkshochschulen** gibt es die Möglichkeit, über den Zweiten Bildungsweg Studienberechtigungsprüfungen und Matura nachzuholen. Neben Hauptschulabschluss und Sprachförderung liegt ein Schwerpunkt auf Alphabetisierungs- und Basiskursen.

Wirtschaftsförderungsinstitut – WIFI Wien

Die Serviceeinrichtung WIFI der **Wirtschaftskammer Wien** bietet Bildungsberatung und Unterstützung bei der Entscheidungsfindung für die individuelle Karriere und für Unternehmen an.

Das vielseitige Service können Lehrlinge, Schüler/innen und Student/innen, Erwachsene sowie Unternehmer/innen und Firmengründer/innen in Anspruch nehmen.

Das Angebot besteht in Fachlehrgängen, universitären Lehrgängen, Berufsreifeprüfung, Trainer/innenaus- und -weiterbildung, Sprachkursen und Unterstützung bei der Unternehmensgründung.

Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen

Das **Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen** bietet in vielen Sprachen Hilfestellung, Beratung und Information über Schulungs- und Förderungsmaßnahmen.

Weiters betreibt das Beratungszentrum die wequam-Datenbank mit zahlreichen Informationen zur Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen (www.wequam.at oder www.migrant.at).

**Perspektive – Berufs- und Bildungsberatung
für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte in Wien**

Die **Perspektive** bietet in den Sprachen Deutsch, Russisch, Persisch und Englisch Informationen zur Anerkennung von mitgebrachten Qualifikationen, Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sowie finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten an. Dabei werden vorhandene und mitgebrachte schulische und berufliche Qualifikationen erhoben, es wird ein Vergleich des erlernten Berufes mit dessen Anforderungen in Österreich gemacht bzw. mögliche ähnliche Berufsfelder werden erarbeitet.

Angebote und Förderungen
für Aus- und Weiterbildung

Wege zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen

Es gibt die Möglichkeit, im Ausland erworbene Schul- bzw. Studienabschlüsse oder Berufserfahrungen in Österreich anerkennen zu lassen. Die formale Anerkennung stellt die **Voraussetzung für eine Anstellung im erlernten Beruf**, aber auch für die **Fortsetzung einer Ausbildung** dar. Mit der Anerkennung werden alle Rechte erworben, die mit der entsprechenden Qualifikation im Inland verbunden sind. Dies beinhaltet das Recht weiterzustudieren, den entsprechenden Beruf auszuüben und/oder den inländischen akademischen Titel zu tragen.

Der Begriff **Nostrifikation** meint die Anerkennung von Schulabschlüssen, Berufsausbildungen und Studienabschlusses (sofern sie an einer ausländischen postsekundären Bildungseinrichtung erworben wurden). In einem Prüfungsverfahren werden ausländische Zeugnisse mit österreichischen verglichen. Wenn die ausländischen Zeugnisse den Erwerb der notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten belegen, kann von Gleichwertigkeit gesprochen werden.

Nostrifizierung steht für die Anerkennung eines ausländischen Studienabschlusses als Abschluss eines inländischen ordentlichen Universitätsstudiums. Bei einer Nostrifizierung ist eine mehrfache Antragstellung nicht möglich. Es gibt unterschiedliche Methoden der Überprüfung.

Unter **Gleichhaltung** ist die Anerkennung von Berufserfahrungen zu verstehen. In einem Verfahren wird untersucht, ob die im Ausland erworbenen Qualifikationen von Schule und/oder Beruf mit dem österreichischen Lehrabschluss gleichzusetzen sind.

Im Ausland erworbene Lehr- und vergleichbare berufsorientierte Ausbildungszeiten können auf die Dauer der Lehrzeit angerechnet werden. Die **Anrechnung** findet statt, wenn die Inhalte mit der österreichischen Ausbildung in dem jeweiligen Beruf vergleichbar sind. Aber auch Teile einer Ausbildung an einer ausländischen Hochschule können für ein Studium in Österreich anerkannt werden. Teile einer bereits absolvierten Aus- und Fortbildung können auch nach berufsspezifischen Anrechnungsrichtlinien anerkannt werden.

Ein **Befähigungsnachweis** für ein Gewerbe kann erteilt werden, wenn

die Gleichwertigkeit der fachlichen Qualifikationen vorhanden ist. Dieser Nachweis ist Voraussetzung für die Ausübung eines reglementierten Gewerbes oder eines Teilgewerbes.

Unter **reglementierten Berufen** sind jene Berufe zu verstehen, deren Aufnahme oder Ausübung in Österreich an den Besitz bestimmter beruflicher Befähigungsnachweise gebunden ist. Zu den **nicht reglementierten** Berufen zählen jene beruflichen Tätigkeiten, deren Aufnahme oder Ausübung in Österreich gesetzlich nicht geregelt ist. Da hier die Ausbildung und der Berufszugang nicht geregelt sind, liegt die Entscheidung über die Akzeptanz des Ausbildungsabschlusses bei der/m jeweiligen Arbeitgeber/in.

Für die Anerkennung der fachlichen Eignung werden theoretische und praktische Qualifikationen dahingehend geprüft, ob sie im Wesentlichen einer in Österreich anerkannten Ausbildung entsprechen. Für jeden Beruf gelten hier unterschiedliche gesetzliche Regelungen.

Es gibt in Österreich auch die Möglichkeit der **Verwendung eines im Ausland erworbenen akademischen Grades/Titels** im privaten Verkehr (z. B. auf Visitenkarten) und im Verkehr mit Behörden. Eine Nostrifizierung ist dafür nicht erforderlich.

Wege zur Anerkennung von
im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen

Anerkennung im Hochschulbereich

von Dr. Heinz Kasparovsky

1. Anerkennung von Reifezeugnissen

1.1 Zulassung zu einem Studium („allgemeine Universitätsreife“)

Unterscheidung

- Zeugnis gemäß einem bilateralen Abkommen
- Zeugnis gemäß dem „Lissabonner Anerkennungsübereinkommen“
- Nostrifiziertes Reifezeugnis
- Reifezeugnis im Einzelfall zu bewerten

Rechtsgrundlage

§ 64 UG 2002; § 45 Abs. 3 FHSStG; § 51 HG 2005

Zuständigkeit

Universitäten / Fachhochschulen / Pädagogische Hochschulen

Links

- <http://archiv.bmbwk.gv.at/naric> › Häufige Fragen zum Studienrecht › Zulassung
- <http://archiv.bmbwk.gv.at/naric> › Übersichtstafel zur akademischen Anerkennung
- <http://archiv.bmbwk.gv.at/naric> › Service / Internationales › Allgemeine Empfehlungen
- www.anabin.de

1.2 Zulassung zu einem Beruf

1.2.1 Reglementierter Beruf

Unterscheidung

- Diplomanerkennung gemäß EU-Richtlinien
- Gleichhaltung gemäß Gewerbeordnung
- Nostrifiziertes Reifezeugnis

Rechtsgrundlage für Nostrifikation

§ 75 SchUG 1986

Zuständigkeit

a) Berufszulassung:

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit; Berufsbehörden

b) Nostrifikation:

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

1.2.2

Nichtreglementierter Beruf

Zuständigkeit

Arbeitgeber/in (keine gesetzliche Anerkennungsregelung)

2.

Anerkennung von Prüfungen und sonstigen Studienleistungen

Rechtsgrundlage

§ 78 UG 2002; § 15 Abs. 4 Z 2 FHStG; § 56 HG 2005

Zuständigkeit

Universitäten / Fachhochschulen / Pädagogische Hochschulen

Links

- <http://archiv.bmbwk.gv.at/naric> > Häufige Fragen zum Studienrecht > Anerkennung von Prüfungen
- <http://archiv.bmbwk.gv.at/naric> > Service/Internationales > Allgemeine Empfehlungen
- www.anabin.de

3.

Anerkennung von Studienabschlüssen

3.1

Zulassung zu einem weiteren Studium

Unterscheidung

- Studienabschluss gemäß einem bilateralen Abkommen
- Nostrifizierter akademischer Grad
- Studienabschluss im Einzelfall zu bewerten

Rechtsgrundlage

§ 64 Abs. 4 und 5 UG 2002; § 4 Abs. 2 FHStG

Zuständigkeit

Universitäten / Fachhochschulen

Links

- <http://archiv.bmbwk.gv.at/naric> › Häufige Fragen zum Studienrecht › Zulassung
- <http://archiv.bmbwk.gv.at/naric> › Service/Internationales › Bilateral
- <http://archiv.bmbwk.gv.at/naric> › Service/Internationales › Allgemeine Empfehlungen
- www.anabin.de

3.2

Zulassung zu einem Beruf

3.2.1

reglementierter Beruf

Unterscheidung

- Diplomanerkennung gemäß EU-Richtlinien
- Gleichhaltung gemäß Gewerbeordnung
- Nostrifizierter akademischer Grad

Zuständigkeit

a) Berufszulassung:

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit; Berufsbehörden

b) Nostrifizierung:

Universitäten / Fachhochschulen / Pädagogische Hochschulen bzw. (in Sonderfällen gemäß bilateralen Abkommen) Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur

Rechtsgrundlage für Nostrifizierung

§ 90 UG 2002; § 5 Abs. 4 und 5 FHStG; § 68 HG 2005

Links

- <http://archiv.bmbwk.gv.at/naric> › Häufige Fragen zum Studienrecht › Nostrifizierung
- <http://archiv.bmbwk.gv.at/naric> › Service/Internationales › Bilateral
- <http://archiv.bmbwk.gv.at/naric> › Service/Internationales › Allgemeine Empfehlungen
- www.anabin.de

3.2.2

Nichtreglementierter Beruf

Zuständigkeit

Arbeitgeber/in (keine gesetzliche Anerkennungsregelung)

3.3

Führung eines akademischen Grades

Unterscheidung

- Akademischer Grad aus EU, EWR, Schweiz, Vatikan
- Anderer ausländischer akademischer Grad (keine Eintragung in Urkunden)
- Nostrifizierter akademischer Grad
- Österreichischer akademischer Grad

Rechtsgrundlage

§ 88 UG 2002; § 5 Abs. 2 FHStG; § 66 HG 2005

Zuständigkeit

Universitäten / Fachhochschulen

Links

- <http://archiv.bmbwk.gv.at/naric> › Häufige Fragen zum Studienrecht › Führung akademischer Grade
- <http://archiv.bmbwk.gv.at/naric> › Service/Internationales › Bilateral

- <http://archiv.bmbwk.gv.at/naric> › Service/Internationales
› Allgemeine Empfehlungen
- www.anabin.de
- www.enic-naric.net
- www.unesco.org/iau/whed-2000.html

3.4

Allgemeine Zwecke (nichtverbindliches Gutachten zur Bewertung)

Rechtsgrundlage

Art. VI.2 des „Lissabonner Anerkennungsübereinkommens“

Zuständigkeit

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur /
ENIC NARIC AUSTRIA

Links

- <http://archiv.bmbwk.gv.at/naric> › Häufige Fragen zum
Studienrecht › Anerkennung ausländischer Hochschuldiplome

—

Alle Vorschriften

<http://archiv.bmbwk.gv.at/universitaeten/recht/index.xml>

Abkürzungen

UG 2002:

Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002

FHStG:

Fachhochschul-Studiengesetz – FHStG, BGBl. Nr. 340/1993

HG 2005:

Hochschulgesetz 2005, BGBl. I Nr. 30/2006

SchUG:

Schulunterrichtsgesetz 1986, BGBl. Nr. 472/1986

„Lissabonner Anerkennungsübereinkommen“:

BGBl. III Nr. 71/1999

Workshops

IIIIII Referent / innen

Interkulturelle Öffnung der Erwachsenenbildungseinrichtungen

Mag.^a Silvia Göhring
ISOP – Innovative Sozialprojekte
Dreihackengasse 2, 8020 Graz
T: 0316/71 66 78
www.isop.at

Interkulturelle Bildungsberatung

Mag. Alexander Kolar
Trainer – Coach – Psychologe – Psychotherapeut
Theresianumgasse, 1040 Wien
T: 0676/522 89 55
www.gestalttherapeut.at

Migrationsprozess aus der Sicht der Psyche

Dr.ⁱⁿ Ruth Kronsteiner
Psychotherapeutin, Supervisorin, Ethnologin
Lederergasse 23, Hof 2/3, Stiege 27, 1080 Wien
T: 0699/1/923 48 55

Strategien gegen Ungleichheit am Arbeitsmarkt – Abbau von Diskriminierung auf individueller und sozialer Ebene

Dequalifikation

Mag. August Gächter
ZSI – Zentrum für Soziale Innovation
Linke Wienzeile 246, 1150 Wien
T: 01/495 04 42-18
www.zsi.at

Workshops
Referent/innen

Mag.^a Theodora Manolakos
Verein Zeit!Raum
Sechshausener Straße 68–70, 1150 Wien
T: 0650/755 23 23
www.zeitraum.org

Die Macht der Sprache – Erwerbsleben und Sprachkompetenz

Mag. Thomas Fritz
Verband Wiener Volksbildung – Pädagogisches Referat;
Lehrbeauftragter an den Universitäten Wien und Graz
Hollergasse 22, 1150 Wien
T: 0664/213 38 48, 01/891 74-0
www.vhs.at

Monika Ritter
AlfaZentrum für MigrantInnen /
Volkshochschule Ottakring – Pädagogische Leiterin
Ludo-Hartmann-Platz 7, 1160 Wien
T: 01/492 08 83-59
www.alfazentrum.at

Mag.^a Verena Plutzar
Universität Wien – Institut für Germanistik,
Lehrstuhl Deutsch als Fremdsprache
Dr.-Karl-Lueger-Ring 1, 1010 Wien
T: 01/42 77-42179
www.univie.ac.at/daf

Potenziale und Grenzen der EU-Migrationspolitik – Antidiskriminierungspolitik USA bis Europa

Dr. Bernhard Perchinig
eif – Institut für Europäische Integrationsforschung –
Österreichische Akademie der Wissenschaften
Prinz-Eugen-Straße 8–10/2, 1040 Wien
T: 01/515 81 -7557
www.eif.oeaw.ac.at

Rechtliche Instrumente für Gleichbehandlung in der Arbeitswelt – national und international

Renate Pavlinic
Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierungen der Stadt Wien
Muthgasse 62, 1190 Wien
T: 01/4000 -38950
www.wien.gv.at/verwaltung/antidiskriminierung

Mag.^a Birgit Gutschlhofer
Gleichbehandlungsanwaltschaft
Taubstummengasse 11, 1040 Wien
T: 01/532 28 68 (Nulltarif 0800/20 61 19)
www.frauenministerium.gv.at

Mag.^a Ulrike Salinger
Gleichbehandlungsanwaltschaft
Taubstummengasse 11, 1040 Wien
T: 01/532 28 68 (Nulltarif 0800/20 61 19)
www.bmgf.gv.at
www.frauenministerium.gv.at

Diversity Management – Optimierung vorhandener Ressourcen von Migrant/innen

Mag. Volker Frey
Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von
Diskriminierungsopfern
Luftbadgasse 14–16, 1060 Wien
T: 0699/11 21 61 49
www.klagsverband.at

Mag.^a Nicole Kissmann (arbeitet nicht mehr bei ISS)
ISS Facility Services GmbH
Brünner Str. 85, 1210 Wien
T: 01/291 11-0
www.issworld.at

Özcan Yildirim (arbeitet nicht mehr bei der MA 17)
Magistrat der Stadt Wien – Magistratsabteilung 17 –
Integrations- und Diversitätsangelegenheiten
Friedrich-Schmidt-Platz 3, 1082 Wien
T: 01/4000-0
www.wien.gv.at/integration

Förderung der Chancengleichheit durch Interkulturelles Coaching und Betriebsvereinbarungen

Dipl.-Ing. Architekt David Pasek
Verein Zebra – Interkultureller Coach
Reibergasse 34, 1230 Wien
T: 0699/12 01 36 80
www.pasek.at

Anni Musger-Krieger
Österreichischer Gewerkschaftsbund – Beratungszentrum
Laurenzerberg 2, 1010 Wien
T: 01/534 44-344
www.oegb.at

WEGE aus der GEWALT durch Abbau von (Zugangs-)Barrieren für von Gewalt bedrohte Migrantinnen

Mag.^a Astrid Schwarz
waff – Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
Nordbahnstr. 36/1, 1020 Wien
T: 01/217 48-621
www.waff.at

Mag.^a Constanze Pritz-Blazek
Gleichbehandlungsanwaltschaft
Taubstummengasse 11, 1040 Wien
T: 01/532 28 68, Nulltarif 0800/20 61 19
www.bmgf.gv.at
www.frauenministerium.gv.at

Zdravko Spajic
Österreichischer Gewerkschaftsbund – Beratungszentrum
Laurenzerberg 2, 1010 Wien
T: 01/534 44-377
www.oegb.at

Mag.^a Gerlinde Hauer
Arbeiterkammer Wien – Abt. Frauen – Familie
Prinz Eugen Straße 20–22, 1040 Wien
T: 01/501 65-2575
www.wien.arbeiterkammer.at

Mag.^a Maria Rösslhumer
Verein Autonome Österreichische Frauenhäuser
Bacherplatz 10/4, 1050 Wien
T: 01/544 08 20, 0664/793 07 89
www.aof.at

Dr.ⁱⁿ Brigitta Zierer
Moderatorin
Lippmangasse 44, 1100 Wien
T: 0699/1276 02 95

Ingrid Eckhart
Arbeitsmarktservice Wien
Esteplatz 2, 1030 Wien
T: 01/878 71
www.ams.or.at

Tamar Citak
Interventionsstelle gegen Gewalt in der Familie
Amerlingstr. 1/6, 1060 Wien
T: 01/585 32 88
www.interventionsstelle-wien.at

Sunita Bosnic-Pilipovic
4. Wiener Frauenhaus/Projekt Nachbetreuung
Verein Wiener Frauenhäuser
T: 01/743 12 90
www.frauenhaeuser-wien.at

Workshops
Referent/innen

Finanzielle Förderungen für Aus- und Weiterbildung

Mag.^a Waltraud Lehner-Hätönen
waff – Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
Nordbahnstr. 36/1/3, 1020 Wien
T: 01/217 48-0
www.waff.at

Mag.^a Astrid Holzinger
Arbeiterkammer Wien – Abt. Bildungspolitik
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien
T: 01/501 65-0
www.akwien.at

Mag.^a Michaela Hochmeister
Arbeitsmarktservice Wien
Landstraßer Hauptstraße 55–57, 1030 Wien
T: 01/878 71
www.ams.or.at

Anerkennung von Bildungsabschlüssen in den Bereichen Lehre, allgemein bildende und berufsbildende Schulen

Andrea Spiesz
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit –
Gleichhaltung Lehrberufsniveau
Stubenring 1, 1011 Wien
T: 01/711 00-5613
www.bmwa.gv.at

Silvia Bauer
Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur –
Nostrifikation
Minoritenplatz 5, 1014 Wien
T: 01/531 20-4484
www.bmukk.gv.at

Sabine Smutni
Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur –
Nostrifikation
Minoritenplatz 5, 1014 Wien
T: 01/531 20-4415
www.bmukk.gv.at

Anerkennung von Bildungsabschlüssen in den Bereichen Hochschule,
Fachhochschulkollegium und Universität (Nostrifizierung)

HR Dr. Wilfried Grätz
Fachhochschulrat
Liechtensteinstraße 22 A, 1090 Wien
T: 01/319 50 34 -0
www.fhr.ac.at

Univ.-Prof. Dr. Johannes Streicher
Medizinische Universität Wien – Studien- und Prüfungsabteilung
Spitalgasse 23/Ebene 00, 1090 Wien
T: 01/401 60-0
www.meduniwien.ac.at

Mag.^a Brigitte Pezzei
Universität Wien – Referat Student Point
Dr.-Karl-Lueger-Ring 1, 1010 Wien
T: 01/42 77-10600
www.univie.ac.at/studentpoint

Regelungen zur beruflichen und akademischen Anerkennung von EU-
Bürger/innen – Nostrifizierung, Bereiche Gewerbe und Hochschule

Mag.^a Irene Linke
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit – reglementierte Berufe
Stubenring 1, 1010 Wien
T: 01/711 00-5446
www.bmwa.gv.at

Workshops
Referent/innen

Dr. Heinz Kasparovsky
NARIC AUSTRIA, Bundesministerium für Wissenschaft und
Forschung – Führung akademischer Grade, Anerkennung im
Hochschulbereich
Teinfaltstraße 8, 1014 Wien
T: 01/531 20-5920
www.bmwf.gv.at/naric

Regelungen zur beruflichen Anerkennung von EU-Bürger/innen im
Bereich Gesundheit – reglementierte Berufe

Mag.^a Jasmin Gründling
Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend
Radetzkystraße 2, 1031 Wien
T: 01/711 00-4140
www.bmgfj.gv.at

Mag. Stephan Kanhäuser
Bundesministerium für Gesundheit, Familie und Jugend
Radetzkystraße 2, 1031 Wien
T: 01/711 00-4335
www.bmgfj.gv.at

Maria Djabbari
Magistrat der Stadt Wien – Magistratsabteilung 15 – Gesundheits-
wesen und Soziales – Nostrifikation
Am Modenapark 1–2, 1031 Wien
T: 01/531 14-87433
www.wien.gv.at/ma15/

Allgemeine und berufliche Bildungssysteme im internationalen
Vergleich – Nicht-EU-Länder

Dr.ⁱⁿ Elfriede Tajalli
Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
Minoritenplatz 5, 1014 Wien
T: 01/531 20-4716
www.bmukk.gv.at

Mag. Stefan Polzer
Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
Minoritenplatz 5, 1014 Wien
T: 01/531 20-4716
www.bmukk.gv.at

Mag. Reinhard Nöbauer
Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
Minoritenplatz 5, 1014 Wien
T: 01/531 20
www.bmukk.gv.at

Dr.ⁱⁿ Christine Stromberger
Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
Minoritenplatz 5, 1014 Wien
T: 01/ 53120-4714
www.bmukk.gv.at

ANABIN – Anerkennung und Bewertung ausländischer
Bildungsnachweise

Dr. Heinz Kasparovsky
ENIC NARIC AUSTRIA, Bundesministerium für Wissenschaft
und Forschung
Teinfaltstraße 8, 1014 Wien
T: 01/531 20-5920
www.bmwf.gv.at

Workshops
Referent/innen

Dr. Peter Oberschelp
Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen –
Sekretariat der Kultusministerkonferenz in Deutschland
Lennéstraße 6, 53113 Bonn
www.kmk.org/zab/home.htm

Dr. Christoph Demand
ENIC NARIC AUSTRIA, Bundesministerium für Wissenschaft
und Forschung
Teinfaltstraße 8, 1014 Wien
T: 01/531 20-5922
www.bmwf.gv.at

Konzeption, Koordination, inhaltliche Begleitung und Moderation der Workshops

Asiye Sel
Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen
Grüngasse 9/16, 1050 Wien
T: 01/585 80 19-10
www.migrant.at

Vw.ⁱⁿ Nilüfer Sözer
Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen
Hoher Markt 8/4/2/2, 1010 Wien
T: 01/712 56 04
www.migrant.at

Mag.^a Aracy De Freitas Sepp
Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen
Grüngasse 9/16, 1050 Wien
T: 01/585 80 19
www.migrant.at



Beratungszentrum
für Migranten und
Migrantinnen



InterCulturExpress

Förderung der beruflichen Chancen von MigrantInnen

Programm Management GmbH



BUNDESMINISTERIUM FÜR
WIRTSCHAFT UND ARBEIT

Herausgeber/in:

Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen

Grüngasse 9/16, 1050 Wien

www.migrant.at

www.intercultureexpress.at

Inhaltliche Koordination:

Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen

Finanzverantwortung:

waff Programm Management GmbH

Konzeption, Redaktion: Asiye Sel

Texte: Asiye Sel, Bernhard Perchinig, Heinz Kasparovsky

Lektorat: Brigitte Reisinger, Ines Garnitschnig

Grafische Gestaltung: Toledo i Dertschei

Druck: REMAprint

Gefördert aus Mitteln

des Europäischen Sozialfonds

und des

Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit

im Rahmen der

europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL