

Evaluierung der Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen

Endbericht der Studie

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit, Taborstraße 1-3, 1020 Wien

Autorinnen und Autoren: Petra Wetzel, Katharina Aufhauser, Lisa Danzer

Gesamtumsetzung: L&R Sozialforschung

Wien, 2021. Stand: 4. Mai 2021

Copyright und Haftung:

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autorin/des Autors ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autorin/des Autors dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an empfaenger@bma.gv.at.

Inhalt

1 Kurzfassung: Evaluierung der Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen	5
2 Einleitung	8
3 Das AST-Netzwerk	12
3.1 Ziele, Aufgaben, Ablauforganisation	12
3.2 Zentrale Weiterentwicklungen: Forcierung der (regionalen) Beratungs-, Öffentlichkeits-, Vernetzungs- und Informationsarbeit	17
3.3 Covidbedingte Veränderungen	19
3.4 Personalressourcen und räumliche Herausforderungen	22
4 Entwicklung der Anzahl und Struktur der durch die ASTen beratenen Personen	24
4.1 Anzahl der beratenen Personen und Beratungskontakte pro Jahr	25
4.2 Soziodemographische Merkmale der beratenen Personen	29
4.3 Künftige Beratungsnachfrage	36
5 Die Sicht der AST-Kundinnen und -Kunden	38
5.1 Motive für eine Anerkennung/Bewertung der im Ausland abgeschlossenen Ausbildung 38	
5.2 Erstanlaufstellen für Anerkennungs- und Bewertungsbemühungen & Erstinformation über die ASTen	39
5.3 Erreichbarkeit der Anlaufstellen & Wartezeiten auf persönliche Beratungstermine ...	42
5.4 Erwartungen an die Anlaufstelle	43
5.5 Zufriedenheit mit den AST-Beratern und -Beraterinnen	46
6 Kooperationsbeziehungen AMS & ASTen	49
7 Status Quo und Ergebnis der Anerkennungsbemühungen	55
7.1 Berücksichtigung der Anerkennungs- und Bewertungsergebnisse durch das AMS	60
8 Arbeitsmarktbezogene Verwertbarkeit und Nutzen der Anerkennung / Bewertung ..	63
8.1 Veränderung der Erwerbssituation: Beschäftigung, ausgeübte Berufe und berufliches Tätigkeitsniveau	63
8.1.1 Erwerbstätigkeit	64
8.1.2 Berufliche Tätigkeit(sniveaus)	67
8.2 Einschätzungen zu beruflichen Auswirkungen und Erwartungen	71
9 Allgemeine Einschätzungen zu Anerkennungs-, und Bewertungsverfahren	76
10 Kooperation zwischen ASTen und Unternehmen	80
10.1 Bisherige Themen und Schwerpunkte der Zusammenarbeit	80

10.2	Offene Handlungsbedarfe und Optionen für einen Ausbau der Kooperation zwischen Anlaufstellen und Unternehmen.....	82
11	Zusammenfassung und Empfehlungen für die Weiterentwicklung der ASTen .86	
11.1	AST Beratungsleistungen.....	87
11.2	Ergänzungsangebote zu AST Beratungsleistungen.....	89
11.3	Rahmenbedingungen AST Beratungsleistungen	90
12	Anhang.....	91
12.1	Überblick zu den Interviews und Datenbasis	91
12.2	Überblick: Internationale Modelle der Einbindung von Unternehmen in die Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen.....	98
12.2.1	Unternehmensbezogene Ansätze und Projekte in Deutschland.....	98
12.2.2	Unternehmensbezogene Ansätze und Projekte in Schweden	101
12.2.3	Unternehmensbezogene Ansätze und Projekte in Australien	102
12.2.4	Unternehmensbezogene Ansätze und Projekte in Dänemark	102
12.2.5	Unternehmensbezogene Ansätze und Projekte in Norwegen	103
13	Tabellenanhang.....	105
	Tabellenverzeichnis.....	163
	Abbildungsverzeichnis.....	169
	Literaturverzeichnis	171

1 Kurzfassung: Evaluierung der Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen

Seit dem Jahr 2013 fördert das Arbeitsministerium Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (kurz: AST), welche im Zuge des Anerkennungs- und Bewertungsgesetzes 2016 (AuBG) als Beratungsstellen gesetzlich institutionalisiert wurden.

Konkret unterstützen die Anlaufstellen Personen durch kostenlose – teils mehrsprachige – Informationen und Beratungen und begleiten sie in Anerkennungs- oder Bewertungsverfahren. Damit soll die qualifikationsadäquate Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt und auch ein Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs geleistet werden.

Realisiert wird die Anerkennungsberatung durch vier etablierte Trägerorganisationen, die österreichweit an fünf Hauptstandorten und im Rahmen regionaler Sprechstage, welche in den letzten Jahren sukzessive ausgebaut wurden, Beratungen anbieten.

Insgesamt wurden seit dem Jahr 2013 knapp 50.000 Personen in ihren Bemühungen, eine im Ausland erworbene Ausbildung in Österreich anzuerkennen oder zu bewerten, unterstützt. Während die Nachfrage nach Beratungsleistungen zu Beginn kontinuierlich gestiegen ist, liegt seit dem Jahr 2016 ein relativ konstantes Niveau von gut 8.000 Personen mit über 10.000 persönlichen Beratungsgesprächen pro Jahr vor. Ein solches Nachfrageniveau kann auch für die kommenden Jahre in vergleichbarer Weise erwartet werden.

In der vorliegenden Evaluierungsperiode 2017 bis 2020 wurden insgesamt 25.173 Personen, davon 62,5% Frauen, beraten. Mehrheitlich nützen hochqualifizierte Personen, also solche mit Tertiärabschlüssen, das Beratungsangebot (60%). Vielfach stammen die beratenen Personen aus den Neuen Mitgliedstaaten (27%) und den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien (19%). In Folge der Zunahme von nach Österreich flüchtenden Menschen ab 2015 kam es zu einem Anstieg asylberechtigter und subsidiär schutzberechtigter Personen in der Beratung (24% aller Beratenen 2017-2020).

Dass den Anlaufstellen eine wichtige Unterstützungsrolle zukommt, zeigt sich nicht nur in der konstant hohen Nachfrage, sondern auch im Feedback der beratenen Personen. Knapp die Hälfte der im Rahmen der Evaluierung befragten Personen hätte eine Anerkennung/Bewertung ohne die Unterstützung der Anlaufstellen nicht versucht. Fast 60% jener Personen, deren Ausbildung inzwischen erfolgreich anerkannt/bewertet wurde, meinen, dass sie dies ohne die Beratung der Anlaufstellen nicht geschafft hätten.

Insgesamt wird die Anerkennungsberatung der Anlaufstellen außerordentlich gut bewertet: Über 90% der befragten Personen sind mit der Beratung insgesamt, wie auch mit den Kompetenzen ihrer Beraterinnen und Berater, sehr/eher zufrieden.

Anerkennungen und Bewertungen gehen für die betreffenden Personen vielfach mit einem arbeitsmarktbezogenen Nutzen einher. Trotz der covidbedingt angespannten Arbeitsmarktlage seit 2020 bleiben die im Rahmen der Evaluierung erfassten arbeitsmarktrelevanten Aspekte im Vergleich zur Vorgängerevaluierung 2016 auf einem konstanten Niveau. So bestätigt erneut die Hälfte der befragten Personen, dass die erreichte Anerkennung/Bewertung ihrer Ausbildung einen arbeitsmarktbezogenen Nutzen hatte.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse damit, dass – vor dem Hintergrund einer relativ komplexen Anerkennungs- und Bewertungslandschaft – eine anhaltend hohe Nachfrage und ein großer Bedarf an Anerkennungsberatung besteht, welche äußerst positiv bewertet wird und aus der vielfach ein arbeitsmarktbezogener Nutzen für die Betroffenen entsteht, wenn eine Anerkennung/Bewertung gelingt. Um Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationsabschlüssen auch weiterhin auf hohem Niveau bei ihren Anerkennungs- oder Bewertungsbemühungen zu unterstützen, lassen sich aufbauend auf den Evaluierungsergebnissen verschiedene Handlungsoptionen ableiten:

- Aufrechterhaltung der Beratungskapazitäten, Fortführung der Regionalisierung unter Nutzung von Distanzberatungen

Um die Nachfrage und den Bedarf nach AST-Beratungsleistungen zu decken, ist es wesentlich, die Beratungskapazitäten aufrecht zu erhalten. Die in den letzten Jahren forcierte Regionalisierung sollte, um flächendeckend allen potentiellen Kundinnen und Kunden einen fairen Zugang zur Beratung zu gewährleisten, auch weiterhin fortgeführt werden.

Covidbedingt wurden im Jahr 2020 vermehrt Distanzberatungen, online und/oder telefonisch, durchgeführt. Sie können eine gute Ergänzung – wenn auch kein Ersatz – zur

persönlichen Beratung vor Ort darstellen und lassen eine positive Unterstützung eines regional breit gestreuten Angebotes erwarten.

- Reflexion besonderer Anforderungen an eine Anerkennungsberatung bei Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten

Eine Gruppe, deren Feedback zur AST-Beratung in einzelnen Aspekten etwas unterdurchschnittlich ausfiel, sind Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte. Hier könnte eine systematische Reflexion der Bedarfe dieser Zielgruppe Informationen zu einem allfällig weiteren Ausbau der AST-Angebote und/oder von die ASTen ergänzenden Angeboten liefern.

- Fortführung der Kooperation und Intensivierung des Informationsaustausches mit dem AMS

Die Kooperation zwischen ASTen und AMS wurde in den letzten Jahren fortlaufend ausgebaut und vertieft und wird seitens des AMS als wichtiger Faktor zur Unterstützung einer möglichst ausbildungsadäquaten Vermittlung Arbeitssuchender mit im Ausland erworbenen Ausbildungsabschlüssen bewertet. Weiter unterstützend wäre ein intensivierter Informationsaustausch zum Stand der jeweiligen AST-Beratungsergebnisse und – im Idealfall – zum Ergebnis der Anerkennungs- und Bewertungsverfahren.

- Information für und Vernetzung mit Unternehmen

Die in den letzten Jahren vermehrt gesetzten Initiativen der ASTen in Richtung Information für und Vernetzung mit Unternehmen sollten fortgeführt werden, um die Bekanntheit der ASTen auch bei Unternehmen und deren Beschäftigten weiterhin zu steigern.

Die vorliegenden Ergebnisse zeigen auch, dass zur Entfaltung der positiven Wirkungen einer Anerkennung/Bewertung ein breiter Mix an – über die AST Angebote hinausgehenden – arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen wichtig ist. Dazu zählen beispielsweise ein breites Angebot an (berufsbezogenen) Deutschkursen vor allem für jene, die neu zugewandert sind, Möglichkeiten zur Arbeitserprobung und Praktika oder ausreichende und leistbare Anpassungs- und Nachqualifizierungsangebote, um die für eine Anerkennung gegebenenfalls nötigen Zusatzprüfungen zeitnahe absolvieren zu können.

Nicht zuletzt wäre auch eine Vereinheitlichung der Zuständigkeiten und Vereinfachung der komplexen Rechtslage in Österreich wünschenswert – ein Umstand, der nicht zuletzt auch seitens der im Rahmen der vorliegenden Evaluierung befragten Unternehmensvertreter und -vertreterinnen kritisch adressiert wurde.

2 Einleitung

Das Arbeitsministerium fördert seit dem Jahr 2013 österreichweit **Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen** (im Folgenden kurz: **ASTen**) mit dem Ziel, diesen in Verfahren zur Anerkennung bzw. Bewertung ihrer Qualifikation zu helfen und eine möglichst qualifikationsadäquate Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.

Die Anlaufstellen wurden im Rahmen des Anerkennungs- und Bewertungsgesetzes 2016 als Beratungsstellen im Sinne des § 5 gesetzlich verankert (AuBG, BGBl. I Nr. 55/2016). Vier Trägerorganisationen an fünf Standorten realisieren seit Beginn dieses Angebot:

- Anlaufstelle Oberösterreich und Salzburg (**AST OÖ, Salzburg**) (Träger: migrare – Zentrum für MigrantInnen OÖ)
- Anlaufstelle Steiermark, Kärnten und Südburgenland (**AST Steiermark, Kärnten, Südburgenland**) (Träger: ZEBRA – Interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum)
- Anlaufstelle Tirol und Vorarlberg (**AST Tirol, Vorarlberg**) (Träger: ZeMiT – Zentrum für MigrantInnen in Tirol)
- Anlaufstelle Wien (**AST Wien**) – Perspektive (Träger: Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen)
- Anlaufstelle Niederösterreich und Nordburgenland (**AST Niederösterreich, Nordburgenland**) (Träger: Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen)

Das Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen unterstützt zugleich die einzelnen Träger als bundesweite **Anlaufstellen-Koordination** (im Folgenden kurz: **AST-KOO**).

Im Jahr **2016** wurde eine **erste Evaluierung** der AST-Tätigkeiten durchgeführt, welche – in aller Kürze formuliert – einen Bedarf der Zielgruppe für entsprechende Beratungen, einen arbeitsmarktbezogenen Nutzen und eine hohe Zufriedenheit mit der inhaltlichen und organisatorischen Umsetzung belegte (siehe Danzer/Lechner/Wetzel 2016). Die Nachfrage nach Beratungsleistungen der ASTen war seit dem Jahr 2013 kontinuierlich gestiegen und auch für die Zukunft konnte u. a. aufgrund des deutlichen Anstiegs von nach Österreich flüchtender Menschen ab 2015 von einem Anhalten dieses Trends ausgegangen werden. Eine Empfehlung für die Weiterentwicklung der ASTen war in Folge ein weiterer Ausbau ihrer regionalen Beratungskapazitäten, um das Beratungsangebot in vergleichbarer

Qualität fortführen zu können und auch abseits der AST-Hauptstandorte den Zugang zu Beratungen zu verbessern.

Die Jahre seit 2016 waren von verschiedenen Entwicklungen und Veränderungen geprägt. Im vorliegenden Kontext sei auf ausgewählte Punkte kurz hingewiesen: Mit dem schon erwähnten **Anerkennungs- und Bewertungsgesetz 2016** wurde ein neuer rechtlicher Rahmen für Anerkennungen und Bewertungen eingeführt. Seither liegen in Österreich auch erstmals systematisch erfasste Informationen über Anerkennungs- und Bewertungsanträge sowie abgeschlossene Verfahren vor.¹

Die Migrationsentwicklung war markant durch den **Anstieg flüchtender Menschen** nach Europa in den Jahren 2015/2016 gekennzeichnet.² Mit der Zunahme von Asylanträgen stieg in Folge auch die Zahl an Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten, die Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt haben. Arbeitsmarktanalysen zeigen dabei, dass Personen mit Migrationshintergrund allgemein und Menschen mit Fluchthintergrund im Besonderen erhöhte Probleme bei einer qualifikationsadäquaten Arbeitsmarktintegration vorfinden. Solche arbeitsmarktpolitischen Nachteile, sogenannte „immigration entry effects“ (bspw. Bakker et al. 2017), werden u. a. aufgrund fehlender Sprachkenntnisse und/oder mangelnder Anerkennung der im Herkunftsland erworbenen Qualifikationen verortet. Ausdruck findet dies etwa in vergleichsweise verstärkten Schwierigkeiten, einen – dem Qualifikationsniveau adäquaten – Arbeitsplatz zu finden. Laut OECD (2020; Werte für 2019) müssen in Österreich circa ein Drittel der Personen mit Migrationshintergrund (versus rund ein Viertel ohne Migrationshintergrund) für die von ihnen ausgeübte berufliche Tätigkeit als überqualifiziert³ angesehen werden.

Zugleich können Anerkennungen beruflicher Qualifikationen einen Beitrag zur Deckung des **Fachkräftebedarfs** leisten. Zu denken ist etwa an den Gesundheitsbereich, wo nicht zuletzt im Zuge der Covid-Pandemie die Bedeutung ausreichender Fachkräfte evident wurde und zu einem – für den Zeitraum der Pandemie – erleichterten Zugang zum

¹ Siehe Statistik Austria: www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/erkennung_und_bewertung_auslaendischer_abschluesse/index.html

² Im Jahr 2015 wurden in Österreich 88.340 Asylanträge gestellt, eine Zahl die sich laut jüngstem Integrationsbericht zuletzt (2019) auf unter 15.000 Anträge reduzierte (siehe Statistik Austria 2020, 2019). Parallel dazu sank auch die Zahl positiver Asylentscheide, welche in den Jahren 2016 und 2017 bei je über 20.000 lag und zuletzt (2019) bei gut 9.700 (exklusive subsidiärer Schutz).

³ Definiert als berufliche Tätigkeit mit geringer oder mittlerer Qualifikation (ISCO 4-9), obwohl die betreffende Person ein höheres Bildungsniveau (ISCED 5-8) besitzt. Vgl. OECD 2020: 122.

Arbeitsmarkt für Ärzte und Ärztinnen sowie Personen mit einer Ausbildung im Bereich von Gesundheits- und Krankenpflegeberufen und medizinisch-technischer Dienste führte.

Das aktuelle Regierungsprogramm für die XXVII. Gesetzgebungsperiode von 2020 bis 2024 sieht im gegenständlichen Zusammenhang eine „Fachkräfteoffensive für Österreichs Unternehmen“ vor, welche den Fokus bei der Besetzung der offenen Fachkräftestellen zuerst auf den österreichischen Arbeitsmarkt, dann auf die Arbeitsmärkte der EU-Mitgliedstaaten und dann auf die Arbeitsmärkte in Drittstaaten legen soll (Bundeskanzleramt Österreich 2020: 13). Anerkennungen und Bewertungen können hier einen Beitrag leisten und die „Verbesserung und Beschleunigung von Nostrifizierungen“ (ebd. 26) ist explizit als Zieldimension im Regierungsprogramm festgehalten.

Auch die Europäische Kommission verweist in ihrem jüngst im November 2020 vorgelegten ‚Aktionsplan für Integration und Inklusion 2021-2027‘ darauf, dass „viele Migranten [verfügen] über Qualifikationen, die auf unseren Arbeitsmärkten dringend benötigt werden“ (Europäische Kommission 2020: 13). Ein zentrales Ziel des Aktionsplanes ist u. a. die „schnellere und einfachere Anerkennung von in Nicht-EU-Ländern erworbenen Qualifikationen“ (Europäische Kommission 2020: 11).

Das Jahr 2020 war durch einen massiven Anstieg der Arbeitslosigkeit gekennzeichnet. Am 16. März 2020 mussten in Österreich verschiedene Maßnahmen zur Einschränkung der sozialen und wirtschaftlichen Aktivitäten eingeführt werden (1. Lockdown), um die Ausbreitung des **Covid-19**-Virus einzudämmen. Dies führte innerhalb weniger Tage zu einem deutlichen Rückgang der Zahl der Beschäftigten und zu einem Anstieg der Arbeitslosigkeit auf über 500.000 Personen. Im Verlauf des Jahres 2020 entspannte sich die Situation zwar vorerst etwas, verschlechterte sich im Kontext der im Herbst 2020 erneut notwendigen Lockdown Maßnahmen aber wieder. Die (Register-)Arbeitslosenquote betrug im Jahr 2020 9,9% (2019: 7,4%). Ein noch höheres Niveau konnte nur durch die starke Nutzung der Kurzarbeit verhindert werden.⁴ Regional und branchenspezifisch entwickelte sich die Arbeitslosigkeit 2020 allerdings durchaus unterschiedlich. So waren beispielsweise tourismusintensive Regionen, also etwa jene in Westösterreich (siehe Wach 2020), und damit die Branche ‚Beherbergung und Gastronomie‘ vom Anstieg der Arbeitslosigkeit besonders stark betroffen (+80,8% Bestand arbeitsloser Personen im Jahr 2020 im Vergleich zum Vorjahr; insgesamt +35,9%; siehe AMS 2021). Aber auch quer über alle anderen Branchen

⁴ Siehe dazu: <https://www.bma.gv.at/Services/News/Aktuelle-Arbeitsmarktzahlen.html>

hinweg wurde eine Zunahme der Arbeitslosigkeit verzeichnet – ein Anstieg, der nicht zuletzt Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft überdurchschnittlich betraf (+46,0%).

Die Covid-Pandemie zeitigt nicht nur massive Auswirkungen am Arbeitsmarkt, sie veränderte auch das Gefüge des sozialen Miteinanders in allen Lebensbereichen. So auch in der Tätigkeit der ASTen, die u. a. ihre Kerntätigkeit, die persönliche Beratung von Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen, laufend den im Jahr 2020 jeweils gegebenen Möglichkeiten anpassen mussten.

Gegenstand des **vorliegenden Evaluierungsberichtes** ist die Tätigkeit der ASTen im Zeitraum **2017 bis 2020**. Die **Analysen schließen in zeitlicher, methodischer als auch inhaltlicher Hinsicht an die Evaluierung 2016 an** und nehmen in der Ergebnisdarstellung – soweit möglich und sinnvoll – in vergleichender Weise auf die Resultate der Vorgängerevaluierung sowie auf deren Empfehlungen Bezug. Die thematischen Analyseschwerpunkte wurden teils adaptiert – so wurden 2016 Modelle der Anerkennungsberatung für im Ausland erworbene Qualifikationen in anderen europäischen Ländern im Hinblick auf Inputs für die österreichische Situation gesichtet, aktuell wurde der Blick auf internationale Modelle der Zusammenarbeit und Vernetzung von Anerkennungsberatungen mit Unternehmen gelegt.

Aufbauend auf der Ergebnisdarstellung werden abschließend Handlungsoptionen für mögliche Weiterentwicklungen der ASTen formuliert, welche sowohl die ASTen direkt als auch deren Umfeld adressieren.

3 Das AST-Netzwerk

3.1 Ziele, Aufgaben, Ablauforganisation

Die zentrale **Zielsetzung** der ASTen ist es, Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationsabschlüssen kostenlose – teils mehrsprachige – Informationen und Beratungen anzubieten und sie gegebenenfalls in Verfahren zur Anerkennung bzw. Bewertung⁵ zu begleiten. Damit soll eine möglichst qualifikationsadäquate Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt werden. Dabei bewegen sich die ASTen in einem inhaltlich und institutionell komplexen und vielschichtigen Feld, das neben anerkennungs- und bewertungsspezifischen Fragestellungen immer auch die individuelle Situation der Ratsuchenden berücksichtigen muss:

„Anerkennung hat nicht nur mit der Ausbildung zu tun. Anerkennung ist ein viel komplexeres Thema. [...] Das ist so individuell: Was bringe ich mit? Was habe ich mit? Was will ich? Wie weit bin ich? Wie ist die Gesamtsituation? Das ist nicht außer Acht zu lassen! Wenn ich alleinstehende Mutter mit fünf Kindern bin, die im Mühlviertel lebt, sind die Möglichkeiten sehr begrenzt. [...] Es geht nicht nur um die Anerkennung, alle anderen Punkte sind auch zu beachten.“ (AST_2)

⁵ Neben der formalen Anerkennung (Gleichhaltung von Lehrabschlüssen, Nostrifizierung von akademischen Abschlüssen zur Berufsausübung, Nostrifikation von Schul- und Reifezeugnissen, Berufliche Anerkennung reglementierter Berufe im Sinne der EU-Anerkennungsrichtlinie) gibt es auch die Möglichkeit, eine Bewertung ausländischer Schulabschlusszeugnisse oder Hochschuldiplome vornehmen zu lassen. Im Gegensatz zur formalen Anerkennung, die der Gleichstellung mit österreichischen Äquivalenten dient, eine rechtsbindende Wirkung hat und nur unter bestimmten Voraussetzungen beantragt werden kann, stellt die Bewertung eines im Ausland erzielten Bildungsabschlusses keinen Bescheid im Sinne einer rechtlich wirksamen Gleichhaltung dar, sondern ist als offizielle Empfehlung zu betrachten, die der besseren Einschätzung und Vergleichbarkeit des Bildungsabschlusses dient. Während die Bewertung eines im Ausland erworbenen Schulabschlusszeugnisses kostenlos beantragt werden kann (siehe www.asbb.at), ist die Bewertung eines Hochschuldiploms durch ENIC NARIC AUSTRIA kostenpflichtig (www.aais.at). Weitere Informationen dazu finden sich etwa auf der Website www.berufsanerkennung.at, der Berufsanerkennungshomepage des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF), welche auch als Anerkennungsportal i. S. d. AuBG dient.

Vor diesem Hintergrund umfasst ‚die‘ Beratung in den ASTen ein breites **Aufgabenspektrum**, das – zusammenfassend formuliert – folgende zentrale Elemente abdeckt:

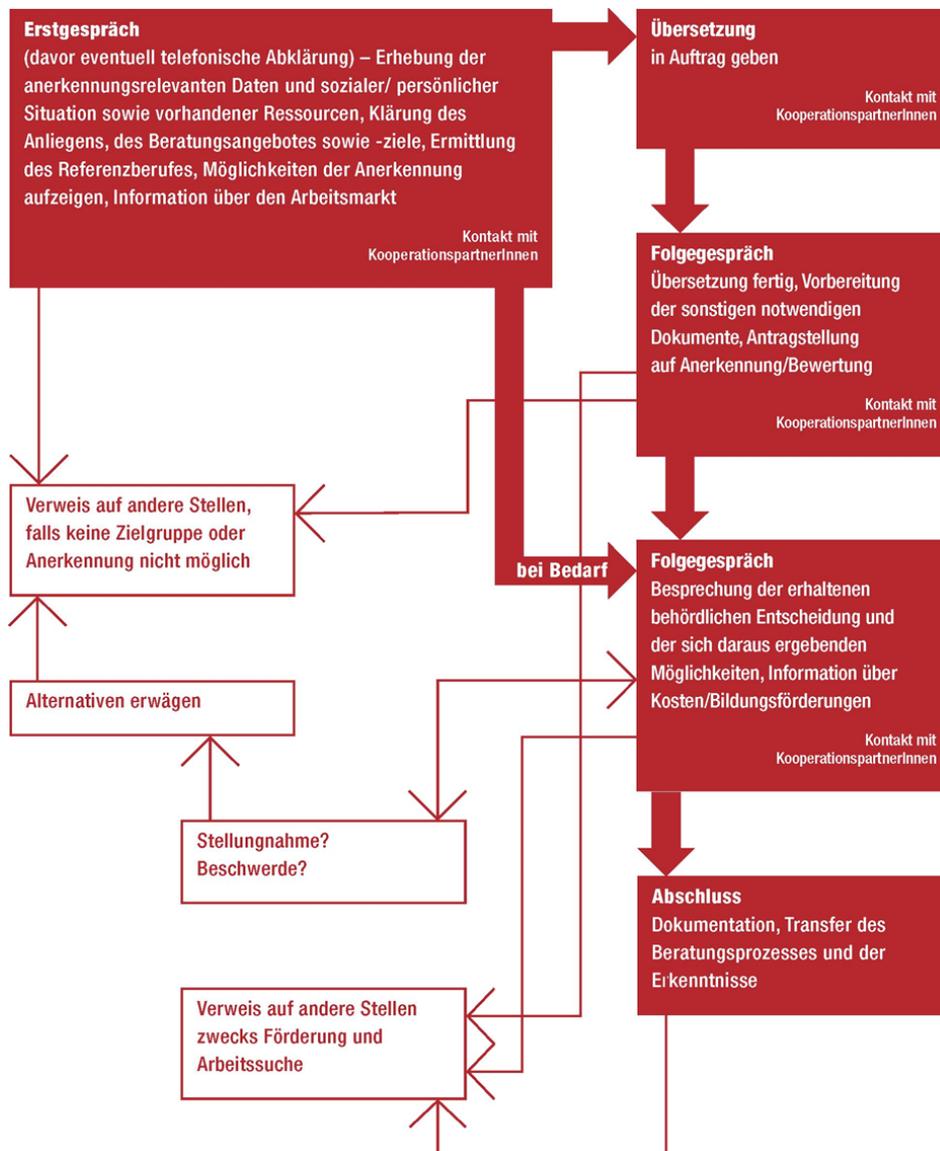
- Informationen zu Bewertungs- und Anerkennungsverfahren sowie damit verbundene Themen wie bildungs- und arbeitsmarktpolitische Fragestellungen
- Erhebung der beruflichen Qualifikationen, Ermittlung des Referenzberufes in Österreich
- Abklärung der Möglichkeiten und Notwendigkeit einer Anerkennung, auch im Sinne einer Filterfunktion zur Vermeidung nicht notwendiger oder nicht aussichtsreicher Verfahren, was für die Anerkennungsbehörden eine Entlastung bedeutet (siehe dazu auch Danzer/Lechner/Wetzel 2016).
- (Finanzielle) Unterstützung bei der Übersetzung notwendiger Dokumente
- Beratung und Begleitung im Anerkennungs- oder Bewertungsprozess
- Aufzeigen ergänzender Beratungs- und Bildungsangebote sowie von Fördermöglichkeiten und gegebenenfalls von beruflichen Alternativen.
- Weiterleiten an Partnerorganisationen und weiterführende inhaltliche Angebote, die teils auch von den Trägerorganisationen selbst angeboten werden.⁶

Im Kontext eines Trägersettings aus vier langjährig erfahrenen und regional verankerten Organisationen gelang es innerhalb des AST-Netzwerkes – gemeinsam mit dem Arbeitsministerium als Fördergeber –, von Beginn an ein konsensuales Verständnis der Ziele, Aufgaben und Strukturierung der **Ablauforganisation** zu realisieren (siehe Danzer/Lechner/Wetzel 2016). Dies ist gerade vor dem Hintergrund der Positionierung an der Schnittstelle zwischen anerkennungs-, arbeitsmarkt-, bildungspolitischen etc. Themenstellungen ebenso herausfordernd wie wichtig, um ein bedarfsorientiertes und zugleich ressourcenschonendes Angebot zu gewährleisten. Die Frage ‚Was ist die AST nicht?‘, also beispielsweise keine Bildungsberatung, keine sozialpolitische oder aufenthaltsrechtliche Beratung etc., war eine wesentliche und bereits zu Beginn der Tätigkeit 2013 getroffene Abgrenzung. Ebenso besteht seit Beginn die Übereinkunft, dass die Anerkennungsberatung keine ‚Feuerwehrberatung‘ ist, die quasi ‚ad hoc‘ reagiert.

⁶ Siehe für Informationen zum gesamten Angebot der AST-Träger: Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen: www.migrant.at; migrare - Zentrum für MigrantInnen OÖ: <https://migrare.at/>; ZEBRA Interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum: www.zebra.or.at; Zemit - Zentrum für Migranten und Migrantinnen in Tirol: www.zemit.at

Als Voraussetzung für eine Beratung wurde – gegebenenfalls unter vorheriger telefonischer Erstabklärung – ein persönliches Gespräch vor Ort, nach Terminvereinbarung, definiert. Andere Beratungssettings, beispielsweise per E-Mail oder Videochats, wurden bislang aufgrund der Komplexität der Anerkennungsthematik an sich nur eingeschränkt angeboten, covidbedingt im letzten Jahr jedoch verstärkt genutzt (siehe Kapitel 4.1). Auf das Erstgespräch folgt – sofern eine Anerkennung oder Bewertung angestrebt wird – ein Clearing und Routing und dann die schrittweise Beratung, Begleitung und Unterstützung im Anerkennungs- bzw. Bewertungsprozess (siehe folgende Abbildung 1).

Abbildung 1: Phasenmodell der AST-Anerkennungsberatung



Quelle: AST 2019

Insgesamt zeichnen sich Ziele, Aufgaben und Abläufe seit Beginn der AST-Tätigkeit durch Klarheit aus und wurden im Zuge der Erstellung eines **AST-Leitbildes** (2018) und eines für alle ASTen einheitlichen **Beratungskonzeptes** (2019) auch einer erneuten gemeinsamen Reflexion und Abstimmung im AST-Team unterzogen – „Das ist ein Beitrag aller Mitarbeiter und Beraterinnen österreichweit“ (AST_3). Eine interne Evaluierung des aktuellen Beratungskonzeptes ist – je nach pandemiebedingter Entwicklung – ab dem zweiten Halbjahr 2021 angedacht. **Covidbedingt** waren ab März 2020 einige **Adaptionen** in der Umsetzung der **Beratungen** nötig, woraus auch Lernerfahrungen für mögliche Weiterentwicklungen entstanden sind (siehe Kapitel 3.3). Die anvisierte Evaluierung kann hier den Raum bieten, solche covidspezifischen Erfahrungen in einem gemeinsamen Prozess des gesamten AST-Teams aufzugreifen und die Möglichkeiten und den Nutzen einer Übernahme in das Beratungskonzept abzuwägen.

Die Professionalität der vier Trägerorganisationen und deren jahrzehntelange und breite Erfahrung in der Beratung von Migrantinnen und Migranten allgemein, als auch konkret die Erfahrungen der – teils seit Beginn 2013 an tätigen – Anerkennungsberaterinnen und -berater, tragen maßgeblich zu einer strukturierten, einheitlichen und qualitativ hochwertigen Anerkennungsberatung bei. Zugleich stellt die Anerkennungsberatung eine herausfordernde Tätigkeit in einem nicht nur komplexen, sondern sich auch laufend veränderbaren Feld dar, welches umfassende Qualifikations- und Kompetenzanforderungen an die Berater und Beraterinnen stellt und eine **fortlaufende Kompetenzentwicklung** erfordert (siehe auch die Ausführungen dazu im AST-Beratungskonzept, AST 2020). Darauf wird, auch abgesehen von trägerinternen Maßnahmen (wie bspw. laufende Team- und Fallbesprechungen, Supervision, interne Fort- und Weiterbildungen), seitens des AST-Netzwerks wesentliches Augenmerk gelegt. Für die Organisation und Umsetzung dieser Aktivitäten ist vor allem die AST-KOO verantwortlich. Sie übernimmt die fachliche und methodische Einschulung neuer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Auffrischungsschulungen für Kolleginnen und Kollegen nach Karenzphasen sowie die Organisation der generellen Fort- und Weiterbildungsaktivitäten. Hier kam es ab 2017 organisatorisch zu einer Neuerung: Wurden bis dahin zweimal im Jahr bundesweite AST-Treffen organisiert, welche auch Weiterbildungsmodulare beinhalteten, finden diese Treffen nun einmal pro Jahr statt und werden von zwei bis drei eintägigen Fortbildungstagen pro Jahr ergänzt. Neu eingeführt wurden Treffen der Projektleitungen, die stärker organisatorische und strategische Fragen der AST-Tätigkeiten und deren Weiterentwicklungen in den Mittelpunkt rücken.

Für dieses derzeitige Setting der Kompetenzentwicklungsangebote gibt es seitens der ASTen, konkret der im Rahmen der Evaluierung geführten Interviews, durchgängig sehr

positives Feedback, wozu vor allem auch das aktive Zugehen der AST-KOO auf die Bedarfe der Kollegen und Kolleginnen in den einzelnen AST-Stellen wesentlich beiträgt – „Es wird auf das was man braucht eingegangen.“ (AST_4). Auch auf Seiten der beratenen Personen finden die Bemühungen um die fortlaufende Kompetenzentwicklung eine Bestätigung, zeigen sie sich doch in allen abgefragten Aspekten über 90% sehr/eher zufrieden mit der Beratung (siehe Kapitel 5.5). Vergleichbares gilt auf Seiten des AMS, wo in den Interviews ein durchgängig positives Feedback vorliegt – sei es vonseiten der AMS-Berater und -Beraterinnen oder in Bezug auf das Feedback, welches diese von Arbeitssuchenden erhalten.

Im Jahr 2020 konnten covidbedingt Teile dieser Aktivitäten nicht abgehalten werden, so mussten beispielsweise die Fort- und Weiterbildungstage abgesagt werden. Je nach weiterer Entwicklung der Pandemie könnte überlegt werden auf, Online-Formate, mit denen die AST-Beraterinnen und -Berater inzwischen viel Erfahrung sammeln konnten, auszuweichen, um den Zugang zu Fortbildungen und zum gegenseitigen Erfahrungsaustausch bald wieder zu ermöglichen und damit auch der Zielsetzung einer mehrheitlichen Teilnahme des AST-Teams an Mitarbeitertreffen und Fortbildungstagen nachzukommen.

Insgesamt übernimmt die **AST-KOO** vielfältige Aufgaben und **unterstützt die ASTen** damit **in umfassender Weise** (siehe eine Auflistung der Leistungen im Detail: AST 2019). Die AST-KOO stellt, um hier nur einige Beispiele hervorzuheben, ein einheitliches Vorgehen in der Beratungstätigkeit der ASTen sicher, koordiniert die Zusammenarbeit mit den Anerkennungsbehörden bzw. -institutionen und pflegt (inter-)nationale Vernetzungen und Kooperationen, wie beispielsweise mit dem Arbeitsmarktservice (AMS) und den Sozialpartnerorganisationen. Die AST-KOO sammelt anerkennungsrelevante Informationen, bereitet diese auf und stellt sie innerhalb des Netzwerks, aber auch der interessierten Öffentlichkeit (siehe www.anlaufstelle-erkennung.at), zu Verfügung. Sie zeichnet darüber hinaus für die Qualitätsentwicklung, Dokumentation und das Datenmonitoring (i. S. d.

§ 5 Abs 2 AuBG) wesentlich verantwortlich, ebenso wie für die zuvor angesprochene Kompetenzentwicklung des AST-Teams. Die AST-KOO charakterisiert sich selbst als ‚Service‘-Stelle innerhalb des AST-Netzwerkes, die bei diversen, in den einzelnen ASTen auftretenden, Themen und Schwierigkeiten jederzeit zur Verfügung steht und auch regelmäßig proaktiv den Kontakt und Austausch mit den einzelnen ASTen sucht. Dies, vor dem Hintergrund eines breit abgedeckten Leistungsprofils, trägt maßgeblich zur Unterstützung und Entlastung der ASTen bei, was diesen eine Konzentration auf die Beratungstätigkeit ermöglicht und sich nicht zuletzt auch in einer sehr hohen Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit ausdrückt. Exemplarisch für eine Vielzahl äußerst positiver Rückmeldungen: „Die

AST-Koordination ist für uns als Mitarbeiter eine Rückendeckung. [...] Sie sind wie Engel, die auf den Schultern sitzen.“ (AST_5).

3.2 Zentrale Weiterentwicklungen: Forcierung der (regionalen) Beratungs-, Öffentlichkeits-, Vernetzungs- und Informationsarbeit

Vor dem Hintergrund steigender Beratungszahlen ab dem Jahr 2013 empfahl die Evaluierung 2016 u. a. einen Ausbau der (regionalen) Beratungskapazitäten, um allen interessierten Personen gleichermaßen Zugang zu bieten.

In der Phase 2017 - 2020 stellte die **Regionalisierung** „den **Meilenstein**“ (AST_1) der Weiterentwicklungen dar. Zusätzlich zu den Beratungsangeboten an den Hauptstandorten (Wien, Linz, Graz und Innsbruck) werden seit Beginn der Tätigkeit in den sogenannten ‚Sprechstundenbundesländern‘ regelmäßige Beratungen in St. Pölten, Klagenfurt, Salzburg und Feldkirch angeboten. Dieses Angebot wurde und wird seither regional sukzessive ausgeweitet, so dass in jedem Bundesland an mehreren Standorten Sprech- und Informationstage etabliert werden konnten. Jüngst (ab März 2021) kam beispielsweise ein wöchentliches Beratungsangebot im Sozial- und Gesundheitssprengel Telfs in Tirol hinzu.

Regionale Informationsangebote für Kunden und Kundinnen wurden zuletzt, im Jahr 2020, insgesamt 93 angeboten und zusätzlich wurden 17 Berufsgruppentreffen (bspw. für Human- und Zahnmedizin in Oberösterreich und Wien) durchgeführt.⁷

Für eine gelingende Regionalisierung der Angebote erwies sich dabei der Ausbau **regionaler Netzwerke** durch die ASTen, teils in Kooperation mit der AST-KOO, als wichtig. Durch den Auf- und Ausbau regionaler Anerkennungsnetzwerke gelingt ein Informationstransfer zu aner kennungsrelevanten Fragen, welcher auch die Erreichung potentieller Kundinnen und Kunden unterstützt. So lag ein Schwerpunkt der letzten Jahre auch in der Vernetzung mit regionalen Akteursgruppen mittels Organisation und Teilnahme an Informationsveranstaltungen, der Erstellung von Informationsunterlagen, etc. Neben NGOs, Fachhochschulen, Gemeinden etc. ist hier insbesondere auch die Zusammenarbeit mit dem **AMS** auf allen Ebenen (Bundesgeschäftsstelle (BGS), Landesgeschäftsstellen (LGS), Regionale Geschäftsstellen (RGS)) hervorzuheben (siehe auch Kapitel 6). Es werden beispielsweise

⁷ Vergleichbare Zahlen für die Vorjahre liegen uns nicht vor.

Informationsveranstaltungen, Sprechtag oder Gruppenberatungen in RGSen vor Ort durchgeführt und das AST-Team steht den AMS-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch bedarfsorientiert zur Seite. Dabei bestätigt sich das Ergebnis der Evaluierung 2016, dass eine Top-down Verankerung der Thematik – von der LGS-Ebene zu den RGSen – ein wichtiger Unterstützungsfaktor ist, um für das Thema Anerkennung zu sensibilisieren und dies möglichst breit zu verankern, so dass die AMS-Beraterinnen und -Berater die AST-Angebote auch tatsächlich gut nützen und ihre Kunden und Kundinnen zu den ASTen weiterleiten. In den Interviews mit Vertretern und Vertreterinnen des AMS zeigen sich diese jedenfalls alles in allem gut und umfassend über die AST-Tätigkeiten informiert und mit der Zusammenarbeit zufrieden – „funktioniert super“ (AMS_1_RGS). Die kontinuierliche Fortführung dieser Informationsaktivitäten bleibt dabei aber wichtig, nicht zuletzt etwa aufgrund von laufenden Personalwechseln im AMS. Vielfach hat sich für die ASTen darüber hinaus auch die Möglichkeit der Nutzung von Räumen im AMS ergeben, was aus Sicht befragter AMS-Vertreter und -Vertreterinnen nicht nur den persönlichen Informationsaustausch zwischen AMS und AST unterstützte, sondern auch Arbeitssuchenden einen sehr niedrigschwelligen Zugang zur AST-Beratung ermöglichte.

Aufgrund covidbedingter Sicherheitsvorkehrungen konnten im letzten Jahr nicht mehr an allen Standorten Räume im bisherigen Maße genutzt werden. Insgesamt war aufgrund der Covid-Pandemie die Realisierung der regionalen Angebote nur eingeschränkt möglich oder diese mussten auf Online-Formate verlagert werden.

Die Forcierung der (regionalen) Beratungs-, Öffentlichkeits-, Vernetzungs- und Informationsarbeit betraf auch einen Ausbau der **Unterstützung von Beschäftigten**. Die Ergebnisse der Evaluierung 2016 und die laufenden AST-Monitoringdaten zeigen, dass in hohem Maße Arbeitssuchende zu den ASTen kommen. Eine relevante Zielgruppe kann darüber hinaus auch in Beschäftigten, insbesondere jenen in dequalifizierten Beschäftigungspositionen, gesehen werden, um deren berufliche Entwicklung positiv zu unterstützen und das in Österreich vorhandene Fachkräftepotenzial zu nützen. Dazu bauten die ASTen Kontakte und Kooperationen zu einzelnen **Unternehmen** (siehe dazu Kapitel 10), zu den **Sozialpartnerorganisationen, Erwachsenenbildungseinrichtungen** etc. aus. In Wien ist hier beispielsweise auch der Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff), ein mit der AST Wien eng verbundener Kooperationspartner zu nennen, wo auch – um exemplarisch konkrete Förderinstrumente anzuführen – spezifische finanzielle Unterstützungen für

Beschäftigte, die einen im Ausland erworbenen Bildungsabschluss anerkennen lassen möchten, bestehen.⁸

Hingewiesen sei an dieser Stelle auch darauf, dass **seit 2017** ein für alle ASTen gemeinsames **Monitoringsystem** zur Verfügung steht. Damit wird versucht, eine einheitliche Vorgehensweise zu den erhobenen Indikatoren über die ASTen hinweg zu gewährleisten. Dies betrifft zum einen jene Indikatoren, welche laut § 5 Abs 2 AuBG zu erheben und dem Arbeitsministerium zu übermitteln sind (siehe BMA div. Jahre), aber auch darüber hinaus reichende Merkmale (bspw. Ausbildungshintergrund, Sozialstatus der beratenen Personen). Das Monitoringsystem respektive die damit erfassten Merkmale unterliegen laufenden Optimierungsüberlegungen, welche beispielsweise ab 2020 in einer erweiterten Erfassung der Beratungstätigkeiten mündeten (siehe Kapitel 3.3), die Frage des Informationsaustausches zwischen den ASTen und dem AMS tangieren (siehe Kapitel 6) und künftig auch Überlegungen beinhalten könnten, inwiefern das System dazu genutzt werden könnte, berufliche Veränderungen der Kunden und Kundinnen aufzuzeichnen – vor allem für jene, deren AST-Beratung sich über längere Zeiträume hinweg zieht.

3.3 Covidbedingte Veränderungen

Die Covid-Pandemie und die damit verbundenen nötigen Einschränkungen des gesamten gesellschaftlichen Lebens führten dazu, dass auch die ASTen ihre Tätigkeiten den pandemiebedingten Möglichkeiten anpassen mussten. Dies betraf die interne Organisation der Arbeit der AST-Teams und natürlich die gesamte Beratungs-, Vernetzungs- und Informationsarbeit.

Organisatorisch stellten alle ASTen während des **ersten Lockdowns ab März 2020** ihre Tätigkeit auf **Homeoffice** um, womit technische Ausstattungsfragen, Datenschutzfragen, Fragen der Teamzusammenarbeit etc. zu organisieren und zu klären waren. Die gesamte persönliche Beratung der AST-Kundinnen und -Kunden wurde auf **Distanzberatung** umgestellt. Beratungen fanden sodann per Telefon oder Online (Videochats, E-Mail, Messenger-Diensten) statt (siehe auch Kapitel 4.1). Ab Mai 2020 erfolgte eine mehr oder minder kontinuierliche Rückkehr der AST-Teams in ihre eigentlichen Arbeitsräume und die

⁸ Siehe Förderung ‚Chancen-Scheck‘ - www.waff.at/foerderungen/chancen-scheck/; siehe Bildungskonto www.waff.at/foerderungen/bildungskonto/das-bildungskonto-fuer-alle/. Siehe für einen aktuellen Überblick zu Weiterbildungsförderungen der Bundesländer auch AST-KOO 2021a.

Wiederaufnahme persönlicher Beratungen. In den ab Herbst 2020 folgenden Lockdownphasen wurde schließlich bei manchen Trägerorganisationen erneut auf Homeoffice und Distanzberatung umgestellt.

Der **erste Lockdown** führte zu einem **Einbruch der Beratungsnachfrage** – „Als der erste Lockdown passiert ist, war das eine Schocksituation, da hat eine Woche niemand angerufen.“ (AST_6) –, welche sich im weiteren Verlauf des Jahres 2020 jedoch stabilisierte und auch in den Folgelockdowns nicht zu vergleichbaren Rückgängen wie im März 2020 führte. Die erste Lockdownphase mit weniger Beratungen wurde von den ASTen beispielsweise zur Aufbereitung von Materialien (z. B. Berufsgruppeninformationen), zur Kontaktierung von Personen in Gesundheitsberufen (siehe auch Kapitel 7) oder zur Aufarbeitung jener Dinge, die „in den letzten Jahren wegen der hohen Anfrage beiseitegelassen wurden“ (AST_5), genutzt.

Konstant blieb im vergangenen Jahr 2020, dass ein **Teil der Beratungs-, Vernetzungs- und Informationsarbeit** covidbedingt nicht face-to-face, sondern **Online** oder per **Telefon** erfolgte⁹. Dies geschah einerseits vor dem Hintergrund allgemeiner Sicherheitsüberlegungen, im Falle der Beratungen zu einem gewissen Teil aber auch, da Beratungsräume bei den Trägerorganisationen und Kooperationspartnern nur mehr eingeschränkt (bspw. wenn sich Berater und Beraterinnen einen Raum teilen) oder zum Teil auch gar nicht genutzt werden konnten. Letzteres war etwa der Fall, wenn Partnerorganisationen aufgrund der Sicherheitsmaßnahmen selbst einen erhöhten Raumbedarf hatten.

Die **technischen Voraussetzungen** für eine **Distanzberatung** werden seitens aller ASTen als inzwischen gut skizziert. Ebenso einheitlich fällt der Befund aus, dass hier laufend Lernerfahrungen zur Nutzung digitaler Tools gemacht wurden bzw. werden.

Während also die AST-Berater und -Beraterinnen ihre eigene **digitale Ausstattung** und Kompetenzen als recht zufriedenstellend einschätzen, erfolgt in Bezug auf **Ratsuchende** in den Interviews wiederholt der Hinweis, dass eine Distanzberatung per Video oder per E-Mail nicht bei allen Beratenen möglich ist. Die Erfahrungen reichen von einer mangelnden technischen Ausstattung (keine Geräte, keine ausreichende Internetverbindung) über

⁹ Hingewiesen sei, dass ein Teil der geplanten Aktivitäten und Beratungen auch abgesagt oder verschoben werden musste.

mangelnde Kompetenzen bis hin zum Nicht-Vorhandensein eines produktiven Beratungssettings zu Hause:

„Selbst wenn sie einen Laptop mit Kamera und allem haben, geht es darum, ob man sich konzentrieren kann. Wenn Kinder herumspringen und ich aufpassen muss, dass sie keinen Blödsinn machen, während ich gerade die Anerkennungsberatung habe, dann ist der Kopf nicht bei der Sache.“ (AST_1).

Im Rahmen der telefonischen Befragung der beratenen Personen wurde um eine Einschätzung gebeten, ob eine ausreichende technische Ausstattung (bspw. Laptop, Tablet, Notebook) für die Teilnahme an Online-Beratungen mit Hilfe von Videochats oder Messenger Diensten vorhanden ist. Der Großteil der Befragten bejaht dies (92%, siehe Tabelle 27 im Anhang). Trifft dies nicht zu, was mit zunehmendem Alter etwas häufiger vorkommt, ist dies bei rund zwei Drittel auf eine mangelnde Ausstattung zurückzuführen, bei den restlichen Personen ist die bedarfsorientierte Verfügbarkeit der Geräte nicht gegeben. Fragen zu den digitalen Kompetenzen wurden nicht spezifisch gestellt. Hier kann im Einklang mit anderen Studien davon ausgegangen werden, dass ebenfalls gewisse altersspezifische Differenzen vorliegen (siehe bspw. Bergmann/Aufhauser/Wetzel 2021, Reidl et al. 2020).

Ein Gutteil der Zielgruppe der ASTen sollte jedenfalls über digitale Wege für eine Beratung erreichbar sein. Eine **Distanzberatung**, online oder auch telefonisch, kann – so die Einschätzung der ASTen – eine **gute Ergänzung, aber kein Ersatz für die persönliche Beratung** sein. An erster Stelle sollen, etwa aufgrund der Vielschichtigkeit der Anerkennungsfragen und zur Sicherstellung einer hohen Beratungsqualität, weiterhin persönliche Beratungen stehen, die auch den Zugang für alle Interessierten garantieren. Zugleich wird die Nutzung von Distanzberatungen, gerade auch von Onlineberatungen, aber als ergänzendes Format der AST-Beratung durchaus positiv, als „gute Option, die sicher weitergeführt wird“ (AST_6), eingestuft. Dies ist auch im Kontext der Regionalisierungsstrategie zu sehen: Distanzberatungen erlauben es relativ ressourcenschonend, Personen zu erreichen, die abseits der Beratungsstandorte leben. Damit können künftige Regionalisierungsbemühungen positiv unterstützt werden. Auch Personen mit Behinderung/en können als Zielgruppe gesehen werden, die von solchen Angeboten profitieren können.

Die in absehbarer Zeit geplante interne Evaluierung des AST-Beratungskonzeptes (siehe Kapitel 3.1) könnte so auch genützt werden, die Erfahrungen mit Distanzberatungen aufzuarbeiten, die Möglichkeiten (und Grenzen) der Übernahme in das ‚Standard‘-Beratungsangebot gezielt zu reflektieren (bspw. im Hinblick auf genutzte digitale Tools, digitale

Beratungskompetenzen des AST-Teams, Datenschutzfragen) und ein einheitliches Vorgehen der ASTen zu vereinbaren. Dies tangiert auch die Dokumentation der Beratungskontakte im AST-Monitoringsystem, welche 2020 eine Veränderung erfuhr. Es werden nun neben persönlichen Beratungskontakten auch Beratungen per Telefon, E-Mail oder Online-Tools dokumentiert, sofern die betreffende Person bereits einmal persönlich in der Beratung war. Covidbedingt kam es insbesondere zwischen März und Mai 2020 vermehrt zu Beratungen ohne persönliche Termine. Diese Beratungen wurden zunächst gesondert, beispielsweise in Excel-Sheets, dokumentiert und im weiteren Verlauf, lagen alle Daten zu der Person vor, ins AST-Monitoring übertragen. Hier könnten für die Zukunft entsprechende Adaptionen der Monitoringdatenbank überlegt werden, um alle Beratungskontakte gleichermaßen zu erfassen. Dies würde für die AST-Mitarbeiter und -Mitarbeiterinnen eine gewisse Erleichterung darstellen, weil „es war sehr, sehr schwierig die Statistik richtig zu erfassen.“ (AST_6). Eine Differenzierung nach Art des Kontaktes könnte auf Ebene der Auswertung erfolgen.

3.4 Personalressourcen und räumliche Herausforderungen

Seit Beginn der AST-Tätigkeit 2013 wurde eine stetige Zunahme der Anzahl beratener Personen verzeichnet (siehe Kapitel 4.1). Parallel dazu kam es zu einer Ausweitung der personellen Ressourcen, welche sich in den ersten Tätigkeitsjahren an den Kapazitätsgrenzen bewegten (siehe Danzer/Lechner/Wetzel 2016). Hinsichtlich der persönlichen Beratungskontakte und der verfügbaren Personalressourcen zeigte sich ein relativ hohes – wenn auch nach ASTen unterschiedliches – Belastungsniveau (siehe Tabelle 10 im Anhang), welches in den Jahren 2015 und 2016, also jener Phase mit einem deutlichen Anstieg von nach Österreich flüchtenden Menschen, tendenziell durch eine Spitze markiert war. Allerdings ist bei diesen Daten zu berücksichtigen, dass hier ausschließlich persönliche Kontakte erfasst sind, da Beratungskontakte per Telefon, E-Mail oder Video, wie zuvor erwähnt, erst seit 2020 systematisch dokumentiert werden. Das Jahr 2020 markiert schließlich pandemiebedingt einen gewissen ‚Bruch‘, da – zumindest die persönlichen – Beratungen rückläufig waren.

Insgesamt zeigen sich die ASTen mit den in der aktuellen Förderperiode 2020/21 gegebenen Personalressourcen durchwegs zufrieden. Deutlicher herausfordernder wird die **räumliche Ressourcensituation** erlebt. Dies war bereits in der Evaluierung 2016 ein Thema, spitzte sich, wie weiter vorne schon erwähnt, covidbedingt erneut zu und betrifft sowohl die Situation in den Trägerorganisationen als auch in den – meist unentgeltlich –

zur Verfügung gestellten Räumen in den Sprechstundenorten beim AMS oder anderen Kooperationspartnerorganisationen. Hier mussten teils neue kooperierende Organisationen für Räume gesucht werden. Grundsätzlich galt es, ein Zusammentreffen zu vieler Personen zu verhindern bzw. die Einhaltung von Mindestabständen zu gewährleisten (bspw. durch zeitversetzte Beratungstermine, Ausdünnung der Wartebereiche und Sozialräume, Umgestaltung von Arbeits- und Beratungszimmern).

Um die gegebene Nachfrage nach Beratungen trotz der räumlichen Situation möglichst zeitnahe erfüllen zu können, kann – und wird pandemiebedingt möglicherweise noch eine gewisse Zeit – auch diesbezüglich das Angebot einer Distanzberatung als wichtiges ergänzendes Instrument zur persönlichen Beratung gesehen werden. Ressourcentechnisch ist anzumerken, dass die AST-Beraterinnen und -Berater die Brutto-Beratungsdauer von Distanzberatungen, also inklusive Vor- und Nachbearbeitungen, als vergleichsweise aufwendiger in Relation zu persönlichen Beratungen skizzieren, was bei einer gegebenenfalls weiteren Forcierung dieser Beratungsformate zu bedenken wäre.

Eine wesentliche Unterstützung der ASTen für die beratenen Personen ist die Organisation und Finanzierung der **Übersetzung von Dokumenten**, welche für das Anerkennungs- und Bewertungsverfahren nötig sind. Dafür verfügen die ASTen über regionale Pools an gerichtlich beeideten Übersetzerinnen und Übersetzern. Jährlich sollen zumindest 2.400 Übersetzungen mit durchschnittlich 150 EUR finanziert werden (Zielwert für 2020/2021). Aus den AST-Dokumentationen ist die Anzahl der mit Übersetzungen unterstützten Personen bekannt, die zuletzt im Jahr 2020 bei knapp 2.600 lag (siehe Tabelle 11 im Anhang). In Relation zur Gesamtzahl der beratenen Personen erhielten damit 41% eine entsprechende Unterstützung. Ein Wert, der zwischen den ASTen und in den verschiedenen Jahren des Evaluierungszeitraums zwischen 16% (AST NÖ, N-Bgld 2019) und 56% (AST OÖ, Sbg, 2020) schwankt. Im Jahr 2020 wurden, wie bereits erwähnt, verstärkt Personen per Telefon oder E-Mail beraten, die keinen persönlichen Beratungstermin wahrnahmen. Die Organisation und (Teil-)Finanzierung von Übersetzungen ist jedoch an sich an persönliche Beratungstermine gekoppelt, auch wenn 2020 Ausnahmen gemacht wurden. Sollten Distanzberatungen weiterhin als integraler Bestandteil des AST-Angebotes verankert werden, wäre in Erwägung zu ziehen, auch in diesen Fällen eine entsprechende Unterstützung zu ermöglichen.

4 Entwicklung der Anzahl und Struktur der durch die ASTen beratenen Personen

Zielgruppe der ASTen sind in Österreich wohnhafte Personen, die über die Pflichtschule hinausgehende berufliche Qualifikationen im Ausland erworben haben und über ein Aufenthaltsrecht in Österreich verfügen, welches ihnen den Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt ermöglicht. Dabei handelt es sich in erster Linie um Migranten und Migrantinnen der ersten Generation, also solche Personen, die im Ausland geboren wurden.

In der Evaluierung 2016 standen relativ rezente Daten des AKE-Sondermoduls ‚Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich 2014‘ (siehe Statistik Austria 2015) zur Verfügung, welche eine nähere Bestimmung der Größe der Zielgruppe ermöglichten. Insgesamt wurden gut 786.000 im Ausland geborene Personen im erwerbsfähigen Alter (15 bis 64 Jahre) mit höchster abgeschlossener Ausbildung über dem Pflichtschulniveau in der Statistik ausgewiesen. Davon verfügten knapp 416.000 Personen oder 53% über eine im Ausland abgeschlossene Ausbildung, welche in Österreich nicht anerkannt war.

Vergleichbare aktuelle Daten liegen uns nicht vor. Eine grobe Annäherung erlaubt die Registerzählung, welche allerdings keine Informationen zum Ort des Ausbildungsabschlusses enthält. Fasst man daher lediglich die Gruppe der im Ausland geborenen Personen (15 bis 64 Jahre) mit höchster abgeschlossener Ausbildung über dem Pflichtschulniveau, werden zuletzt (Werte für 2018) gut 831.000 Personen, und damit etwas mehr als 2014, ausgewiesen (siehe Tabelle 8 im Anhang).

Parallel dazu sei darauf hingewiesen, dass die **Zahl der Anerkennungs- und Bewertungsverfahren** im zeitlichen Verlauf keine ausgeprägte Dynamik aufweist (Daten verfügbar seit Oktober 2016; siehe Tabelle 9 im Anhang). Die Zahl der gestellten Anträge hat sich nach einem leichten Anstieg im Zeitraum 2018/19 (knapp 10.400) zuletzt wieder auf das Niveau der ersten beiden Zeiträume eingependelt und liegt im aktuellen Berichtszeitraum (1.10.2019 bis 30.09.2020) bei knapp 9.600.

Die Zahl der abgeschlossenen Anerkennungs- und Bewertungsverfahren ist im Vergleich zu den drei ersten Berichtszeiträumen (jeweils über 8.000) zuletzt geringfügig zurückgegangen und liegt im Zeitraum 2019/20 bei 7.600 (Tabelle 9 im Anhang).

4.1 Anzahl der beratenen Personen und Beratungskontakte pro Jahr

Laut Statistik der Anerkennungs- und Bewertungsverfahren wurden im Zeitraum zwischen 1.10.2016 und 30.9.2020 insgesamt 38.966 Anträge verzeichnet.¹⁰ Einem Teil davon gelang die Antragstellung mit Hilfe der Unterstützung der ASTen, wiewohl eine direkte Bezugnahme aus verschiedenen Gründen nicht möglich ist. So ist etwa zu bedenken, dass es explizite Aufgabe der ASTen im Sinne einer Filterfunktion ist, abzuklären, ob eine Antragstellung überhaupt möglich und notwendig ist. Laut aktueller Befragung der beratenen Personen betraf dies 2%, d.h. hier zeigte die AST-Beratung, dass eine Anerkennung/Bewertung nicht notwendig ist (siehe Kapitel 7).

Die nachfolgende Abbildung zeigt die **Gesamtzahl der beratenen Personen und persönlichen Beratungskontakte pro Jahr** seit Beginn der AST-Tätigkeit (siehe auch Tabelle 12 im Anhang). Vor allem zwischen 2013 und 2016 stieg die Zahl der beratenen Personen sukzessive an und kam deutlich über den Planzahlen zu liegen. Diese wurden in Folge – auf zuletzt 5.600 Personen – erhöht und der Soll-Ist Gap reduzierte sich im weiteren zeitlichen Verlauf, auch wenn in allen Jahren die Zahl der beratenen Personen über der geplanten Mindestzahl zu liegen kam. Dies trifft selbst für das Jahr 2020 zu, auch wenn hier pandemiebedingt ein Rückgang der beratenen Personen und der persönlichen Beratungskontakte verzeichnet wurde.

Sieht man vom Jahr 2020 ab, hat sich die Zahl der beratenen Personen seit 2016 auf circa 8.000 Personen pro Jahr und mehr als 10.000 persönliche Beratungskontakte

¹⁰ Einschränkung ist anzumerken, dass dies die Anerkennung und Bewertung im Ausland erworbener Bildungsabschlüsse und Berufsqualifikationen betrifft, die in die Gesetzgebungskompetenz des Bundes fallen und rein landesgesetzlich geregelte Anerkennungsverfahren nicht unbedingt gemeldet werden müssen (siehe Bichl 2020: 1).

‚eingependelt‘. Auch seitens der ASTen wird für die letzten Jahre von einer relativ konstanten Situation gesprochen.¹¹

Im Jahr 2020 wurde, wie weiter vorne schon erwähnt (siehe Kapitel 3.3), das Monitoring der Beratungsgespräche adaptiert, was in Folge einen umfassenderen Blick in das Beratungsgeschehen der ASTen erlaubt:

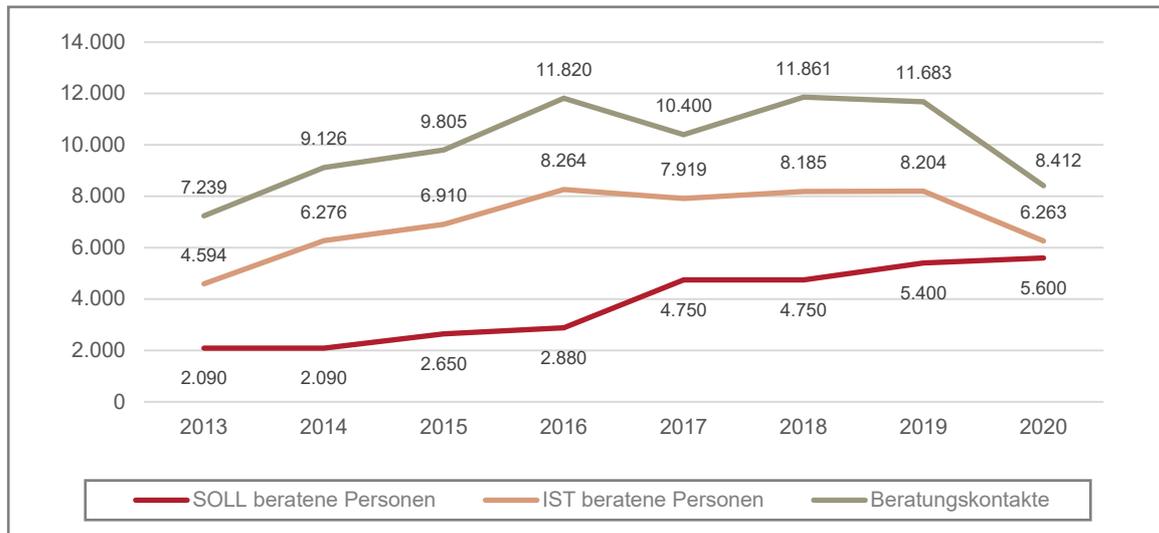
- 2020 wurden 6.263 Personen in 8.412 persönlichen Beratungsgesprächen beraten.
- Da covidbedingt auch vermehrt Distanzberatungen (telefonisch, per E-Mail oder Videochat) ohne einen persönlichen Beratungskontakt durchgeführt wurden, erfolgte eine zusätzliche Erfassung. Insgesamt nutzten 2.790 Personen eine Distanzberatung, ohne persönlich in einer Anlaufstelle gewesen zu sein.
- Telefonische, E-Mail- oder Videoberatungen wurden in einer Gesamtzahl von 13.432 in der AST Monitoringdatenbank dokumentiert.

Im gesamten Zeitraum wurden in allen ASTen mehr Frauen als Männer beraten, was die Bedeutung von Anerkennungen in den stark weiblich dominierten Berufsbereichen des Gesundheits- und Sozialwesens widerspiegelt.¹² Im Jahr 2017 lag der Frauenanteil über alle ASTen gemeinsam bei 58% und stieg auf zuletzt 66% (siehe Tabelle 13 im Anhang, siehe auch nächstes Kapitel).

¹¹ Der Rückgang der Beratungskontakte im Jahr 2017 ist laut ASTen auf Personalveränderungen (Altersteilzeit, Bildungskarenz etc.) und in Folge nicht ausgeschöpfte Personalressourcen sowie auf eine abnehmende Dynamik der zuvor (vor allem im Jahr 2016) stark steigenden Zahl an Erstberatungen mit Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten zurückzuführen.

¹² Siehe Statistik der Anerkennungs- und Bewertungsverfahren: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/erkennung_und_bewertung_auslaendischer_abschluesse/index.html

Abbildung 2: Geplante und erreichte Anzahl der beratenen Personen und persönliche Beratungskontakte pro Jahr 2013 – 2020*



Quelle: Jahresberichte div. Jahre, Berichte Monitoringdaten div. Jahre und Auskünfte der Anlaufstellen;
 *Wien IST-Angaben inkl. beratene Personen der "Perspektive - Anerkennungs- und Weiterbildungsberatungsstelle für Asylberechtigte und Neuzugewanderte".

Die AST-Beratungstätigkeiten umfassten seit Beginn der Tätigkeit im Jahr 2013 mehr als persönliche Beratungen. So wurde und wird vielfach im Rahmen eines telefonischen Erstkontaktes die Notwendigkeit eines persönlichen Beratungsgesprächs vorabgeklärt und auch während des weiteren Beratungsverlaufes stehen die Beraterinnen und Berater oftmals per Telefon oder E-Mail zur Seite. Die Evaluierung 2016 zeigte, dass eine beratene Person im Durchschnitt insgesamt 4,2 Kontakte (persönliche, telefonische, E-Mail) zu den ASTen hatte, während die durchschnittliche Kontaktzahl für persönliche Kontakte vor Ort bei rund 1,5 lag.

In der Phase 2017 bis 2020 lag die **durchschnittliche Anzahl persönlicher Kontakte pro Person** – über alle ASTen gemeinsam betrachtet – bei 1,3 bis 1,4 (siehe Tabelle 14 im Anhang). Die Gesamtzahl der Kontakte liegt, laut aktuellen Befragungsergebnissen, bei 4,8 (siehe Tabelle 15 im Anhang). Erfragt wurden neben Kontakten per E-Mail, Telefon und persönlich vor Ort nun auch jene per Messenger Dienst, SMS oder Videochat. Im Befragungssample für den gesamten Zeitraum 2017 bis 2020 spiegelt sich die Bedeutungszunahme letzterer (noch) nicht wider – lediglich drei der 324 Befragten gaben an, Kontakte per Videochat und/oder SMS/Messenger Dienst gehabt zu haben. Etwas gestiegen ist im Vergleich zur Vorperiode die Bedeutung von Kontakten per Telefon (1,7 vs. 1,3) und

E-Mail (1,2 vs. 0,8), hier vor allem im letzten Jahr 2020 mit durchschnittlich je 1,9 Kontakten. Persönliche Kontakte verzeichneten hingegen einen leichten Rückgang.

Die durchschnittlich genannte Kontakthäufigkeit spiegelt gewissermaßen auch die Komplexität der Anerkennungs- und Bewertungsverfahren. Beratene Personen, die zum Zeitpunkt des Interviews bereits eine Anerkennung erhalten haben, hatten durchschnittlich 5,8 AST-Kontakte, während jene mit einer Bewertung im Durchschnitt ‚nur‘ 4,4 Kontakte angeben. Die durchschnittliche Kontakthäufigkeit liegt damit erwartungsgemäß auch bei akademischen Abschlüssen (5,4 Kontakte) und bei Frauen über dem Schnitt (5,1 vs. 4,3 bei Männern) (siehe auch Kapitel 6).

Die **Zufriedenheit mit den Beratungskontakten** ist – quer über alle Formate – äußerst **hoch**: Für je rund 90% haben die Beratungen, sei es persönlich, telefonisch, etc., gut gepasst. Ebenso positiv wird die Kontakthäufigkeit, wie bereits in der Evaluierung 2016, beurteilt: 90% bewerten die Anzahl der Kontakte als ausreichend und passend. Weitere Kontaktwünsche begründen sich in der Regel in einem fortlaufend bestehenden Informationsbedarf.¹³

Die zuvor dargestellten Zahlen zeigen, dass die beratenen Personen durchschnittlich mehr als einen Beratungskontakt haben und diese sich je nach individueller Situation über mehr oder minder lange Zeiträume erstrecken können. Die durchschnittliche **Kontaktdauer**¹⁴ beläuft sich laut aktuellen Befragungsergebnissen auf 6,3 Monate. Der Median kommt mit drei Monaten deutlich niedriger zu liegen, was auf eine große Bandbreite der Kontaktdauer verweist, die zwischen einem Monat und 96 Monaten, also acht Jahren, liegt.

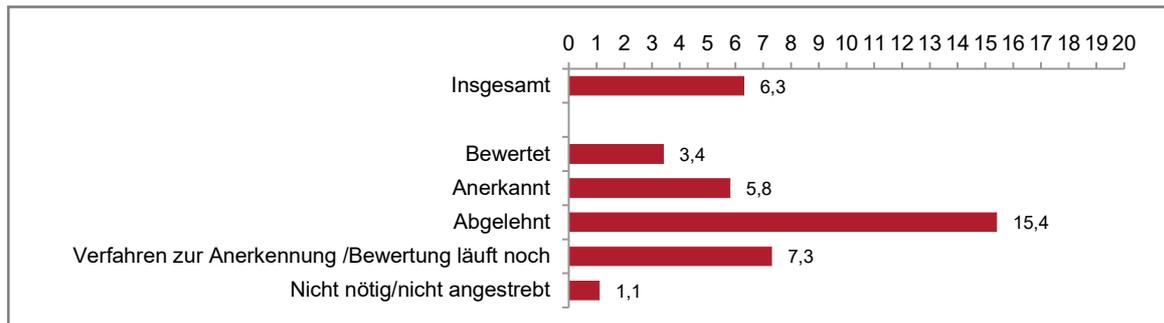
Betrachtet man die Kontaktdauer vor dem Hintergrund des Status der Anerkennungs- und Bewertungsbemühungen werden Unterschiede deutlich, denn „Anerkennung ist eine Überschrift und darunter gibt es eine große Gliederung. Am längsten dauern natürlich die Nostrifizierungsverfahren, weil sie mit anderen Dingen einhergehen. Mit Ergänzungsprüfungen und so weiter. Aber wenn wir die Bewertung einer akademischen Ausbildung betrachten, geht das im Vergleich relativ schnell.“ (AST_6). Dies spiegelt sich in den Ergebnissen wider, wo – abgesehen von Personen, die keine Anerkennung/Bewertung angestrebt

¹³ In Einzelfällen (n=3) wurde angegeben, dass die AST-Beraterinnen und -Berater nicht erreichbar waren (z. B. „*nie abgehoben und niemand hat auf meine E-Mails geantwortet*“ (ID 189_w_Türkei).

¹⁴ Zeitliche Dauer zwischen Erst- und Letztkontakt mit einer AST. Im Vergleich zu den Ergebnissen aus 2016 ist die Dauer damit relativ konstant geblieben: 2016 lag der Durchschnittswert bei 5,9 Monaten und der Medianwert betrug wie aktuell drei Monate.

haben –, jene mit einer Bewertung die vergleichsweise geringste Kontaktdauer aufweisen (siehe Abbildung 3). Am längsten ist die durchschnittliche Dauer bei Personen, deren Anerkennungs-, Bewertungsantrag abgelehnt wurde.

Abbildung 3: Durchschnittliche Dauer zwischen Erst- und Letztkontakt mit der AST, nach Status Anerkennungs- und Bewertungsverfahren



Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=324

Lange Zeiträume verweisen auf komplexe Verfahren, aber auch darauf, dass Personen nach einem Erstgespräch teils die Entscheidung treffen, keine Anerkennung zu versuchen, den Prozess aber Jahre später erneut aufnehmen. Vor allem für das Jahr 2020 berichten die AST-Beraterinnen und -Berater davon, dass sie vermehrt „Stammkunden“ (AST_6) beraten haben, die aufgrund einer Arbeitslosigkeit erneut Interesse an einer Anerkennung ihrer ursprünglichen Ausbildung zeigen. Die Dauer beeinflussten zuletzt aber auch covid-bedingte Rahmenbedingungen: So kam es 2020, beispielsweise auch aufgrund der erschwerten Erreichbarkeit von Anerkennungsbehörden oder Bildungsinstitutionen in Österreich und in den Herkunftsländern, zu Verzögerungen.

4.2 Soziodemographische Merkmale der beratenen Personen

Im Evaluierungszeitraum der Jahre 2017 - 2020 wurden pro Jahr zwischen gut 6.200 (2020) und gut 8.200 (2019) Personen in den ASTen beraten (siehe Abbildung 2). Da, wie im Kapitel zuvor gezeigt wurde, AST-Kontakte teils über mehrere Jahre dauern, wurde für die folgende Analyse¹⁵ eine Bereinigung um allfällige ‚Mehrfachfälle‘ durchgeführt, welche sich

¹⁵ Datenbasis der Analyse sind die AST-Monitoringdaten 2013 bis 2020.

bei einer Summierung der jährlichen Beratungszahlen ergeben würde. Den folgenden Ergebnissen zu den soziodemographischen Merkmalen der beratenen Personen für die Phase 2017 - 2020, im Vergleich zur Phase 2013 - 2016, liegt somit jeweils die Gesamtzahl der beratenen Personen („Köpfe“) pro Phase zu Grunde.¹⁶

Insgesamt wurden in der **aktuellen Evaluierungsphase 25.173 Personen** durch die ASTen beraten. Dies stellt im Vergleich zur Phase 2013 - 2016, mit gesamt 23.003 beratenen Personen, eine leichte Steigerung dar.

Tabelle 1: Beratene Personen – Monitoring: Anzahl der beratenen Personen, nach Geschlecht und Evaluierungsphasen

	2013 - 2016		2017 - 2020		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Weiblich	13.662	59,4%	15.726	62,5%	29.388	61,0%
Männlich	9.341	40,6%	9.447	37,5%	18.788	39,0%
Gesamt	23.003	100,0%	25.173	100,0%	48.176	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Monitoringdaten ab 2013', 2021.

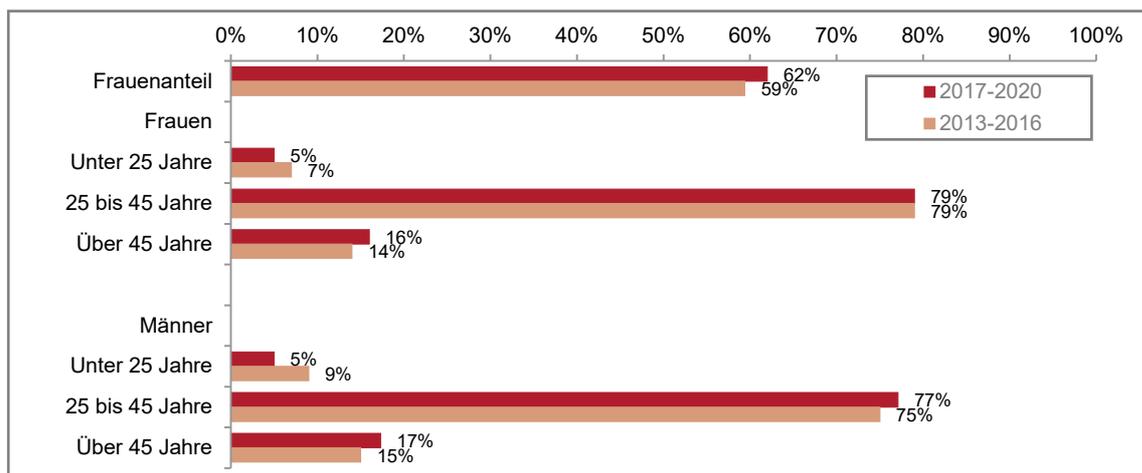
Bereits in der Vorgängerevaluierung fanden sich mehr Frauen unter den Beratenen als Männer. Aktuell liegt der **Frauenanteil** bei gut 62% österreichweit. Differenziert nach Anlaufstellen findet sich der höchste Frauenanteil in der AST NÖ, N-Bgld (67%) und der niedrigste in Wien (61%) (siehe Tabelle 16). Die These, dass durch den hohen Männeranteil der 2015/2016 nach Österreich Geflüchteten eine Verschiebung in Richtung Kunden erfolgen könnte, kann demnach verworfen werden (vgl. Danzer/Lechner/Wetzel 2016). Dies kann zum einen auf eine Relativierung des Geschlechterverhältnisses durch den Zuzug von Frauen über Familienzusammenführungen begründet werden und zum anderen auf die große Bedeutung stark weiblich dominierter Fachrichtungen in Anerkennungs- und Bewertungsprozessen wie dem Bereich „Gesundheit und Sozialwesen“. Laut Statistik Austria entfielen im Berichtszeitraum 01.10.2019 bis 30.09.2020 der Großteil der anerkannten bzw.

¹⁶ Konkret: Eine Summierung der pro Jahr beratenen Personen ergibt für die Phase 2017 bis 2020 30.571 Beratene. Bereinigt um jene Personen, welche in mehreren Jahren beraten wurden, beläuft sich die Zahl der Beratenen auf 25.173 Personen. 948 dieser insgesamt 25.173 beratenen Personen waren bereits vor 2017 in Kontakt mit einer Anlaufstelle und finden sich in den folgenden Analysen daher in beiden Gruppen wieder. Die Anzahl der Personen für ‚2013 - 2016‘ und ‚2017 - 2020‘ umfasst also jeweils die in diesem Zeitraum insgesamt beratenen Personen.

bewerteten Qualifikationen mit 39% auf die Fachrichtung „Gesundheit und Sozialwesen“.¹⁷ Auch in den aktuellen AST-Monitoringdaten der Jahre 2017 bis 2020 wird ein Schwerpunkt der Beratungen für Personen des Ausbildungszweigs „Pflege / Gesundheit / Medizin“, neben den Bereichen „Erziehung / Bildung / Soziales / Religion“ und „Büro / Kaufmännischer Bereich / Handel / Finanzwesen“, ersichtlich (siehe Tabelle 17).

Bezüglich des Alters überwiegt bei beiden Geschlechtern – wie auch in der Vorgängerevaluierung – die mittlere **Altersgruppe** mit einem Anteil von beinahe 80%. Ältere Personen über 45 Jahre sind mit rund 17% unter den Beratenen vertreten und jüngere Personen (unter 25 Jahre) mit unter 10%. Damit hat sich im Vergleich der beiden Phasen die Beratung etwas zu Gunsten älterer Personen verlagert.

Abbildung 4: Beratene Personen in ASTen, nach Geschlecht und Altersgruppen



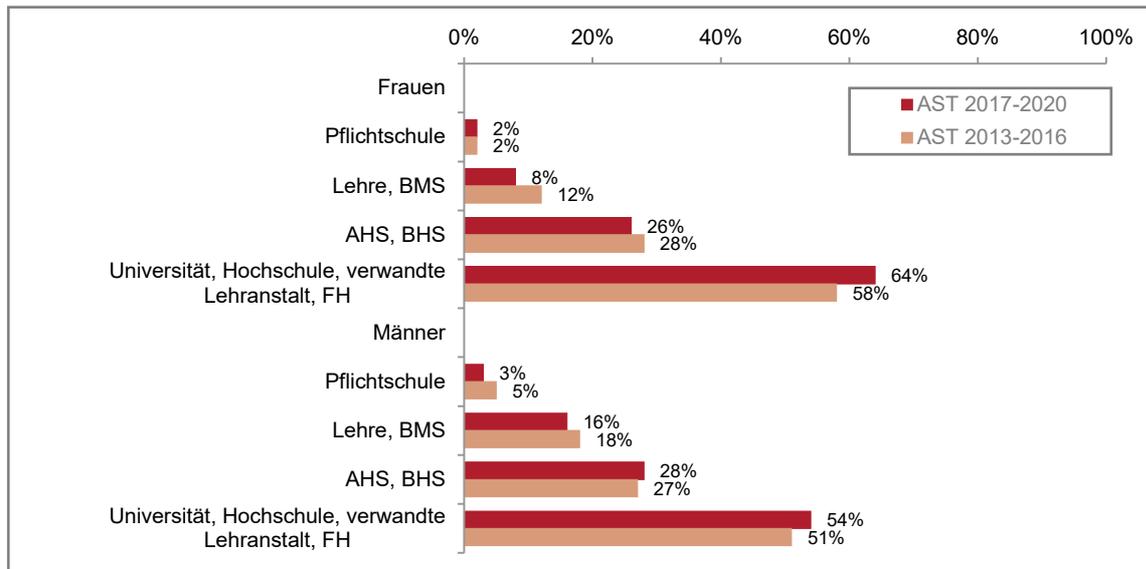
Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Monitoringdaten ab 2013', 2021.

Wie gestaltet sich das formale **Ausbildungsniveau** der Beratenen? Erwartungsgemäß verfügen die meisten beratenen Personen als höchste abgeschlossene Ausbildung über einen Tertiärabschluss (58%). Im Vergleich zum Vorgängerevaluierungszeitraum hat sich diese Tendenz in Richtung tertiärer Abschlüsse nochmals verstärkt. Bei Frauen trifft dies mit 64% noch stärker zu als bei Männern mit 54%. Gute jede/r Vierte verfügt über ein Maturaniveau und rund 10% – Männer häufiger als Frauen – über ein mittleres

¹⁷ Vgl. https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/bildung/anererkennung_und_bewertung_auslaendischer_abschluesse/index.html

Berufsausbildungsniveau. Personen, die nicht Zielgruppe der ASTen sind, also jene mit maximal Pflichtschulabschluss, finden sich lediglich vereinzelt (2%).

Abbildung 5: Beratene Personen in ASTen, nach Geschlecht und höchster abgeschlossener Ausbildung



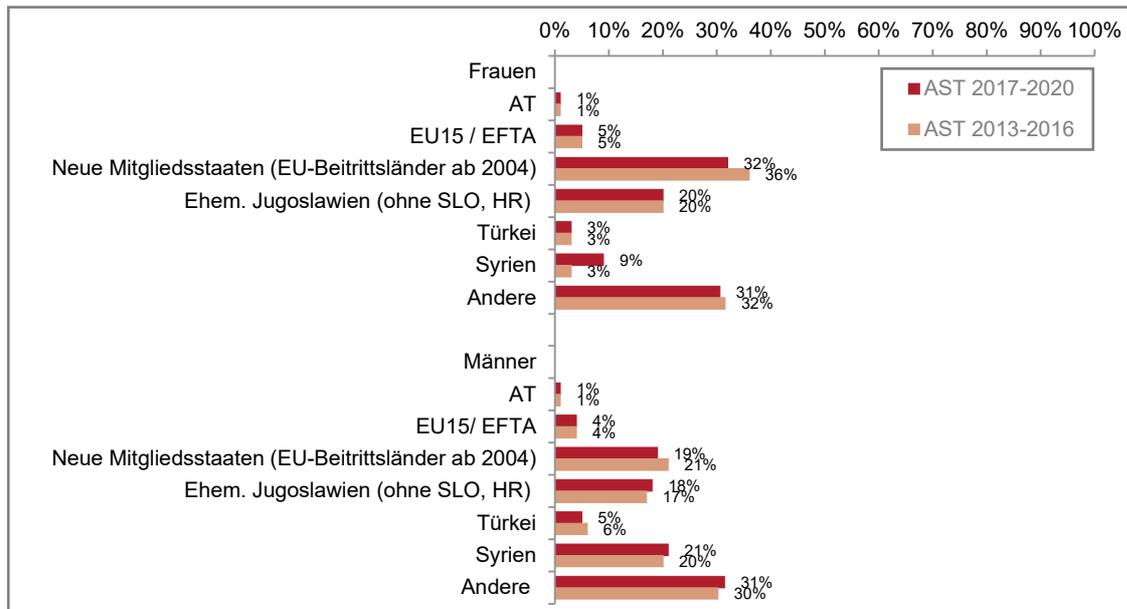
Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Monitoringdaten ab 2013', 2021.

Die **Herkunftsländer** der beratenen Personen streuen breit. Die größten Anteile entfallen dabei – wie auch im Vergleichszeitraum der Vorgängerevaluierung – auf die Neuen Mitgliedsstaaten (EU-Beitrittsländer ab 2004) sowie auf die Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien. Bei Männern bildet zusätzlich Syrien eine der größten Herkunftslandgruppen, worin sich die schon weiter vorne angesprochene Zunahme nach Österreich flüchtender Menschen ab 2015 widerspiegelt. Damit in Zusammenhang stehend nahm auch die Gruppe der **Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten** im Zeitverlauf an Bedeutung zu (24% vs. 17% 2013 - 2016; siehe Tabelle 19). Männer entfallen dabei wiederum im höheren Ausmaß auf diese Gruppe (37% vs. 16% der Frauen).¹⁸

¹⁸ Im Zuge der Evaluierung 2016 berichteten die ASTen vor dem Hintergrund der verstärkten Flüchtlingsbewegungen ab dem Sommer 2015 von einer steigenden Nachfrage seitens Asylsuchender, welche je nach verfügbaren Kapazitäten flexibel abgedeckt wurde. Laut AST-Monitoringdaten liegt der Anteil Asylsuchender in beiden Beobachtungszeiträumen bei 3%. Für die ASTen merkbar wurde diese Situation aber über den gestiegenen Anteil von Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten, damit einer Veränderung

Der Abschluss einer Ausbildung im Ausland betrifft zwar überwiegend, aber nicht ausschließlich Migranten und Migrantinnen. Dies spiegelt sich in einer kleinen Gruppe von Personen österreichischer Herkunft wider (0,8% bzw. 197 Personen).

Abbildung 6: Beratene Personen in ASTen, nach Geschlecht und Herkunft



Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Monitoringdaten ab 2013', 2021.

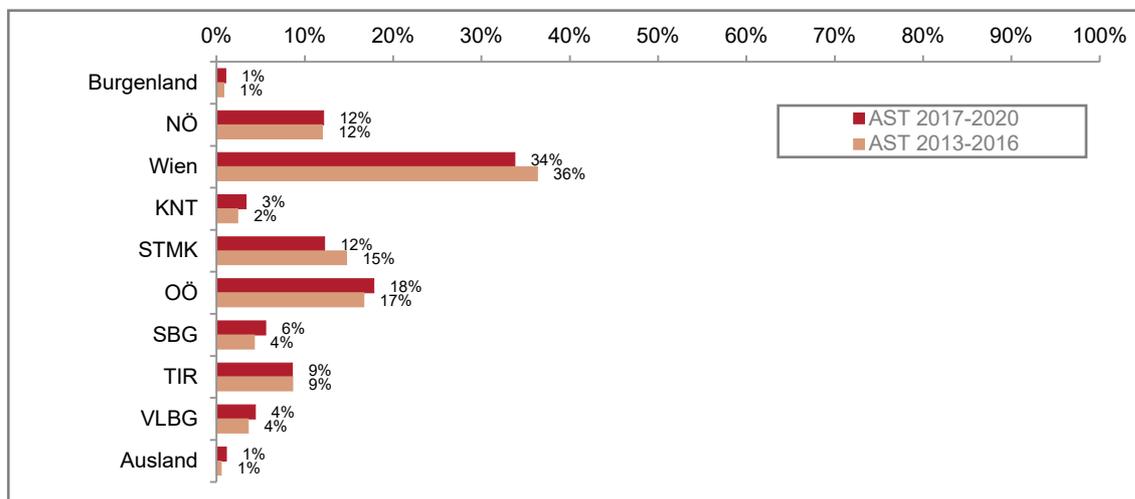
Die wenigsten Beratenen verfügen über eine österreichische **Staatsbürgerschaft** (5%, siehe Tabelle 20). Unter älteren Personen über 45 Jahren steigt dieser Anteil auf rund 13% (siehe Tabelle 21), was mit längeren Aufenthaltsdauern in Österreich in Zusammenhang stehen dürfte, die wiederum positiv mit der Erlangung der österreichischen Staatsbürgerschaft korrelieren (vgl. Danzer/Lechner/Wetzel 2016). Im Vergleich zur Vorgängerevaluierung hat sich diese altersspezifische Komponente allerdings etwas abgeschwächt, lag der Anteil an Beratenen mit einer österreichischen Staatsbürgerschaft im Zeitraum 2013 bis 2016 in der Altersgruppe der über 45-Jährigen doch noch bei rund 20%.

Die meisten beratenen Personen haben ihren **Wohnsitz** in Wien: Wie auch in der Vorgängerevaluierung beläuft sich dieser Anteil auf etwas mehr als ein Drittel (siehe nächste

der Herkunftsländer und auch veränderter Anforderungen an das AST-Team, welches beispielsweise um arabisch sprechende Kollegen und Kolleginnen ergänzt wurde.

Abbildung, Tabelle 22). Vereinzelt werden auch im Ausland lebende Personen beraten (rund 1% aller Beratenen), die beispielsweise beruflich einpendeln oder eine Einwanderung nach Österreich in Betracht ziehen. Hier zeigt sich eine Häufung bei den Nachbarländern Deutschland (23%), Slowenien (Anteil 15%) und Ungarn (7%). Aber auch Bosnien Herzegowina (13%) sowie Serbien und Kroatien (jeweils 6%) sind vergleichsweise stark vertreten. Für letztere entfielen Ende Juni 2020 die Restriktionen beim Arbeitsmarktzugang, was laut AST-Berater und -Beraterinnen zu vermehrten Anfragen aus Kroatien geführt habe. In Bezug auf den Gesundheitsbereich wird für letztes Jahr verstärkt von Anfragen, vor allem aus Deutschland, berichtet.

Abbildung 7: Beratene Personen in ASTen, nach Bundesland

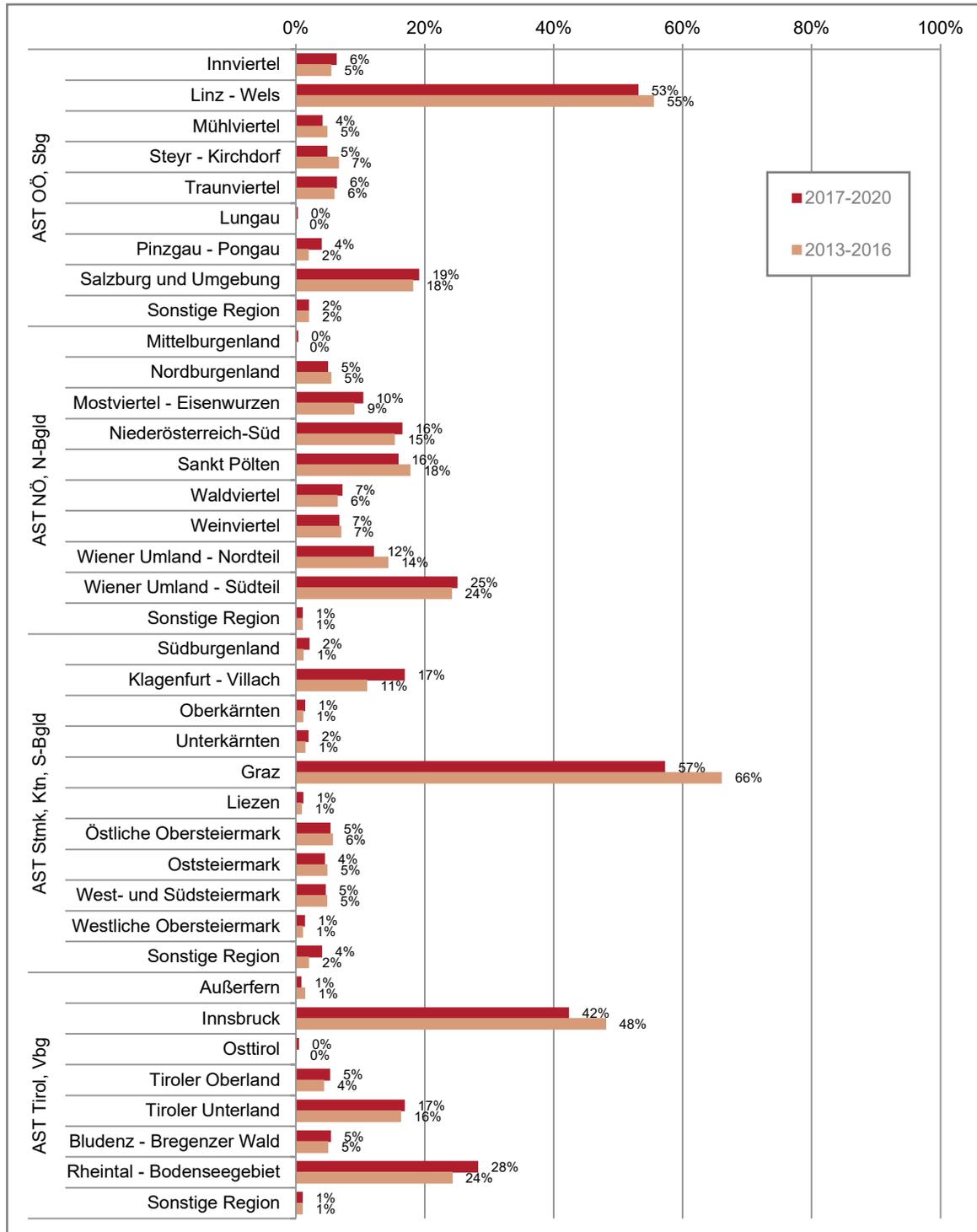


Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Monitoringdaten ab 2013', 2021.

Zentraler Schwerpunkt der AST-Tätigkeit der letzten Jahre war eine weitere Forcierung der **Regionalisierung des Angebotes**. Die Ergebnisse der Evaluierung 2016 zeigten, dass ein relativ hoher Anteil der beratenen Personen in Ballungszentren bzw. städtischen Gebieten lebte, vor allem in jenen Bundesländern, in der direkt ein AST Angebot angesiedelt ist. So leben zwar insgesamt relativ viele im Ausland geborene Personen in Ballungsräumen, dennoch war der Anteil unter den AST-Kundinnen und -Kunden nochmals erhöht.

Die aktuelle Verteilung der beratenen Personen für die Phase 2017 - 2020 entlang der NUTS III Regionen verändert dieses Bild nicht grundlegend, spiegelt aber sehr wohl die Regionalisierungsbestrebungen wider.

Abbildung 8: Beratene Personen, nach Region (NUTS III)



Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Monitoringdaten ab 2013', 2021.

So kommt es, abgesehen von der AST Wien und AST NÖ, N-Bgld mit einer relativ breiten regionalen Streuung bereits in der Phase 2013 - 2016, in den anderen AST-Regionen ab

2017 zu mehr oder minder ausgeprägten regionalen Verschiebungen weg von den Hauptstandorten hin zu anderen Regionen. In der AST Stmk, Knt. reduzierte sich der Anteil der am Hauptstandort in Graz wohnhaften Personen von 66% auf 57%. Im Gegenzug wurden vor allem mehr Personen im ‚Sprechstundenbundesland‘ Kärnten bzw. konkret in der Region Klagenfurt – Villach beraten. In der AST Tirol, VlbG zeigt sich eine ähnliche Tendenz: Während der Anteil der beratenen Personen am Hauptstandort Innsbruck rückläufig ist (42% vs. 48% in der Phase 2013 - 2016), nahmen die Beratungen in anderen Regionen zu. Etwas geringer fällt die regionale Verschiebung im Bereich der AST OÖ, Sbg aus. Aber auch hier sind mit 53% etwas weniger beratene Personen im Ballungsraum Linz - Wels wohnhaft und andere Regionen, auch im Sprechstundenbundesland Salzburg, haben geringfügig an Bedeutung gewonnen.

Die Weiterführung regionaler Angebote, auch unter Nutzung und weiterer Forcierung der regionalen AST-Netzwerke, welche eine wertvolle Multiplikatorenfunktion einnehmen, scheint wichtig, um einen adäquaten Zugang zu den Beratungsangeboten für alle Interessierten zu gewährleisten. Dabei gilt es zu bedenken, dass „die Ecken schwer zu erreichen sind“ (AST_2) und die Nachfrage aufgrund der Bevölkerungsstruktur im ländlichen Bereich nicht vergleichbar zu jener in Ballungsräumen ist – „da gibt’s meist nur vereinzelte Anfragen“ (AST_4). Hier könnten Distanzberatungen per Telefon, E-Mail und Videochat als ergänzende Option zu persönlichen Beratungen die Regionalisierungsbemühungen positiv unterstützen.

4.3 Künftige Beratungsnachfrage

Wie aus der Entwicklung der jährlichen Zahl der beratenen Personen und persönlichen Beratungskontakte ablesbar ist, zeigte sich zuletzt – mit Ausnahme des pandemiegeprägten Jahres 2020 – eine **relativ konstante Situation** von circa 8.000 beratenen Personen pro Jahr (siehe Abbildung 2). Seitens der ASTen wird davon ausgegangen, dass auch in Zukunft von einem **Fortbestand der jährlichen Beratungsnachfrage in vergleichbarer Höhe** ausgegangen werden kann.

Die konkrete Entwicklung der zu erwartende Beratungsnachfrage wird von verschiedenen Faktoren abhängen. So wird das Jahr 2021 möglicherweise erneut ein Stück durch die Covid-Pandemie geprägt bleiben, was die Beratungsnachfrage weiterhin dämpfen könnte. Weitere Einflüsse sind in migrations- und arbeitsmarktpolitischen Faktoren zu sehen. Zuwanderung und Flucht nach Österreich waren, gemessen an den Entscheidungen, im Jahr

2020 im Vergleich zum Vorjahr leicht rückläufig (siehe BMI 2021(a), 2020(a)).¹⁹ Seitens der ASTen wird hier in den nächsten Jahren mit nachholenden Effekten gerechnet, vor allem aufgrund von Familienzusammenführungen, als auch durch die Arbeitsmarktzuwanderung aus dem EU-Raum. Hier werden wiederholt der Wegfall der Arbeitsmarktrestriktionen für kroatische Staatsbürger und Staatsbürgerinnen Mitte 2020 genannt und generell wird weiterhin von einer Arbeitsmigration – vor allem aus den Neuen Mitgliedsstaaten der EU sowie aus den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawien – ausgegangen. Dies betrifft Bereiche mit einem Fachkräftemangel wie beispielsweise den Gesundheitsbereich, aber – vor allem im Falle eines Arbeitsmarktaufschwunges – potenziell alle Sektoren. Aber auch Zeiten hoher Arbeitslosigkeit führen zu einer Veränderung der AST-Beratungsnachfrage. Im Jahr 2020 nahmen die AST-Berater und -Beraterinnen verstärkte Nachfragen von Personen wahr, die aufgrund eines (drohenden) Arbeitsplatzverlustes Interesse an einer Rückkehr in ihren ursprünglich erlernten, aber oft jahrelang nicht ausgeübten, Beruf hatten. Exemplarisch:

„Das Interessante (viel mehr beim Lockdown zwei als eins) war, dass die Leute uns angerufen haben und sagten, dass sie, obwohl sie bis jetzt zum Beispiel immer als Kellner gearbeitet haben, eigentlich ausgebildeter Schlosser oder Dreher sind. Und da sie im Moment keine Perspektive sehen, sie etwas mit dieser Ausbildung machen möchten. [...] manche Leute haben 10 - 20 Jahre etwas ganz anderes gemacht. Das wird dann relativ schwer, weil sich im technischen Bereich unendlich viel geändert hat, auch was Referenzberufe, Vorbereitungskurse und Qualifizierungen betrifft.“ (AST_4)

Bei einer – wie prognostiziert – anhaltend angespannten Arbeitsmarktlage in Österreich könnte dies auch weiterhin eine wichtige Zielgruppe für die ASTen bleiben. Umso mehr, wenn hier seitens des AMS fortlaufend Bemühungen zur Abklärung einer möglichen Anerkennung oder Bewertung bei Arbeitssuchenden bestehen, wie dies seitens der AST-Berater und -Beraterinnen insbesondere auch zuletzt wahrgenommen wurde: „Was mir auffällt ist, dass jetzt auch die AMS-Berater sagen: „Klären Sie das jetzt bitte ab!“ Sie schauen eigentlich noch mehr, dass etwas weitergeht. [...] dass man die Leute qualifiziert, damit sie sich besser bei der Arbeitssuche profilieren können.“ (AST_5).

¹⁹ Im Jahr 2020 wurden gut 8.000 positive Asylentscheidungen getroffen (2019 rund 9.700) und die Zahl der Erstbewilligungen im Bereich der Niederlassungs- und Aufenthaltstitel fiel 2020 ebenso in allen Bereichen unterhalb des Niveaus von 2019 aus. So wurden beispielsweise rund 2.500 Erstbewilligungen für Familienangehörige erteilt, 2019 waren dies noch rund 3.900. Jeweils Stand 31.12. des Jahres (siehe BMI 2020, 2020a, 2021, 2021a).

5 Die Sicht der AST-Kundinnen und -Kunden

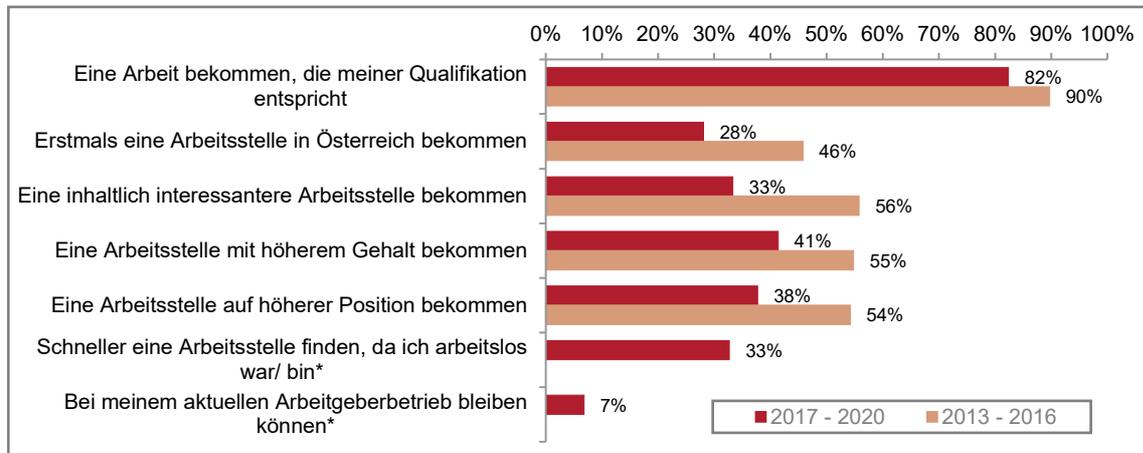
5.1 Motive für eine Anerkennung/Bewertung der im Ausland abgeschlossenen Ausbildung

Die Evaluierung 2016 zeigte, dass die Motivation, ein Anerkennungs- oder Bewertungsverfahren aufzunehmen, zentral im Wunsch nach einer ausbildungsadäquaten Arbeitsstelle liegt. Auch in der aktuellen Befragung rangiert dieses Motiv mit Abstand an erster Stelle. Alle anderen Motive haben im Vergleich der beiden Befragungen relativ an Zustimmung verloren. Dies könnte darauf hindeuten, dass Personen, die sich an die ASTen wenden, die zentrale Zielrichtung einer Anerkennung/Bewertung besser bekannt ist und andere Motive bzw. Wirkungen, die sich in Folge einer Anerkennung begleitend ergeben können (beispielsweise ein höheres Gehalt durch Erlangung einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung), weniger in den Vordergrund gerückt werden.

Erstmals abgefragt wurde, ob das schnellere Finden einer Arbeitsstelle aufgrund einer Arbeitslosigkeit oder die Absicherung einer bestehenden Arbeitsstelle ein Motiv waren. Während Letzteres mit unter 10% keine große Rolle spielt, war für ein Drittel die Suche nach einem Arbeitsplatz ein Motiv. In der Gruppe jener mit einem AST-Erstkontakt im Jahr 2020 waren dies mit 36% nur geringfügig mehr, so dass hier nicht von einer zuletzt gestiegenen Bedeutungszunahme aufgrund der schwierigen Situation am Arbeitsmarkt ausgegangen werden kann, auch wenn seitens der AST-Berater und -Beraterinnen solche Effekte durchaus wahrgenommen werden (siehe Kapitel 4.3).²⁰

²⁰ Differenzierungen werden vereinzelt entlang des Alters und der höchsten abgeschlossenen Ausbildung der Befragten sichtbar. Für jüngere Personen (bis 25 Jahre) ist die Motivation verstärkt im erstmaligen Erlangen einer Arbeitsstelle in Österreich zu sehen (48% vs. 28% gesamt) als auch im Wunsch nach einer inhaltlich interessanteren Arbeitsstelle (59% vs. 33% gesamt). Personen mit max. mittlerem Schulabschluss oder Lehrabschluss nennen den Wunsch nach einer ausbildungsadäquaten Arbeitsstelle mit 68% seltener als Höherqualifizierte und artikulieren etwas verstärkt, wenn auch nicht statistisch signifikant, das Bestreben nach einer beruflichen Positionsverbesserung (46% vs. 38%).

Abbildung 9: Beratene Personen - Befragung: Motiv für Anerkennung / Bewertung (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2016 n=161; 2020 n=324; *2016 nicht gefragt.

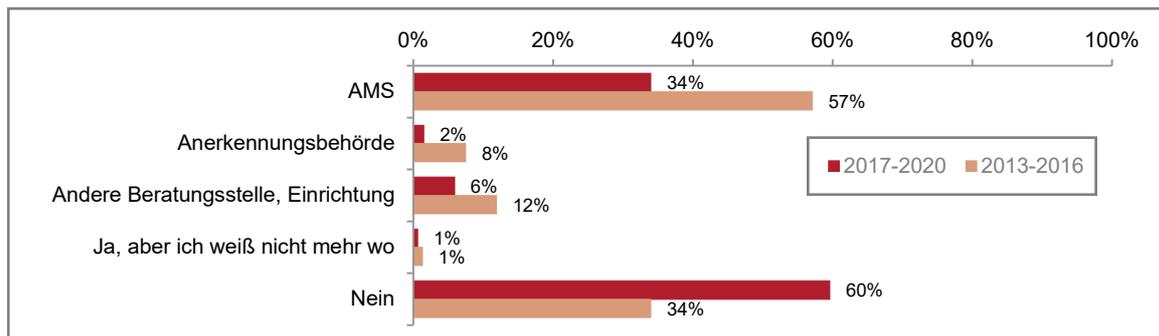
5.2 Erstanlaufstellen für Anerkennungs- und Bewertungsbemühungen & Erstinformation über die ASTen

Der **Erstkontakt mit den ASTen** kann entweder direkt auf Eigeninitiative oder durch Vermittlung anderer Institutionen erfolgen, etwa, wenn sich Interessierte mit Anerkennungs- und Bewertungsanliegen zuerst an das AMS oder Anerkennungsbehörden wenden. Letzteres ist im Zeitvergleich weniger bedeutsam geworden: In der aktuellen Befragung geben 60% der Kundinnen und Kunden – damit signifikant mehr als noch 2016 mit 34% – an, nicht über eine andere Institution an die ASTen weitervermittelt worden zu sein, sondern sich direkt mit ihren Anerkennungs- und Bewertungsanliegen an eine AST gewandt zu haben (siehe Abbildung 10). Dieser Rückgang verweist auf einen Anstieg des Bekanntheitsgrades der ASTen in der Zielgruppe (siehe dazu auch weiter unten in diesem Kapitel).

Im Gegenzug hat das AMS als Erstanlaufstelle an Bedeutung verloren: So gaben in der letzten Evaluierung 57% der befragten beratenen Personen an, sich vor der AST-Beratung zunächst an das AMS gerichtet zu haben. Für den aktuellen Evaluierungszeitraum benennen dies ‚nur‘ 34% der Befragten, wobei hier der jeweilige Beschäftigungsstatus differenzierend wirkt. In der Gruppe jener, die beim Erstkontakt mit den ASTen arbeitssuchend waren, nimmt das AMS mit 72% weiterhin die dominante Rolle ein.

Der Anteil an Befragten, die zunächst bei einer Anerkennungsbehörde (2%) oder einer ‚anderen Beratungsstelle/Einrichtung‘ waren (6%), ist im Vergleich zur vergangenen Evaluierung jeweils leicht zurückgegangen (siehe Abbildung 10).

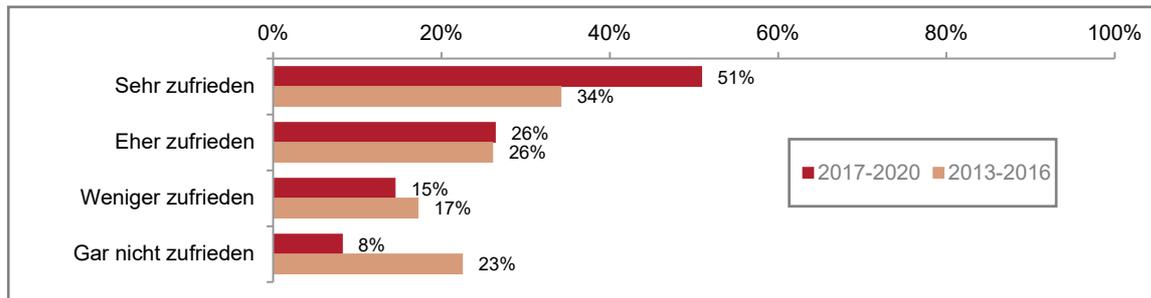
Abbildung 10: Beratene Personen – Befragung: Anerkennungs- und Bewertungsbemühungen – Aufsuchen von anderen Erstanlaufstellen vor der AST? (Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST -Beratene Personen', 2016, n=161; 2020, n=324

Wenngleich sich der Status der relativ wichtigsten Erstanlaufstelle seit der letzten Evaluierung vom AMS zu den Anlaufstellen verschoben hat und der **Großteil der AST-Kundinnen und -Kunden mittlerweile direkt zu den ASTen** gelangt, kommt dem AMS nach wie vor eine wichtige Vermittlungsrolle, vor allem bei Arbeitssuchenden, zu. Jene AST-Kundinnen und -Kunden, für die das AMS die Erstanlaufstelle darstellte, wurden daher analog zur letzten Evaluierung nach ihrer Zufriedenheit mit den Informationen und der Beratung beim AMS gefragt. Die Bewertungen fallen deutlich positiver aus als bei der letzten Evaluierung – ein Umstand, der wohl auch die intensivierten Kooperationsbeziehungen zwischen AMS und ASTen, etwa im Zuge von Workshops für AMS-Beraterinnen und -Berater, widerspiegelt (siehe Kapitel 5.1). Wesentliche Veränderungen sind dabei an den Extrempositionen – also bei den sehr zufriedenen und den gar nicht zufriedenen Personen – feststellbar. Gaben bei der letzten Evaluierung ‚nur‘ 34% an, ‚sehr zufrieden‘ mit der Beratung beim AMS gewesen zu sein, liegt der Anteil nun bei gut der Hälfte. Gleichzeitig geben aktuell ‚nur‘ 8% an, mit der Beratung ‚gar nicht zufrieden‘ gewesen zu sein – im vorherigem Evaluierungszeitraum lag der Anteil sehr unzufriedener Personen noch bei knapp einem Viertel.

Abbildung 11: Beratene Personen – Befragung: Zufriedenheit mit der Erstberatung beim AMS



Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST -Beratene Personen', AMS Erstanlaufstelle: 2020, n=110; 2016, n=93

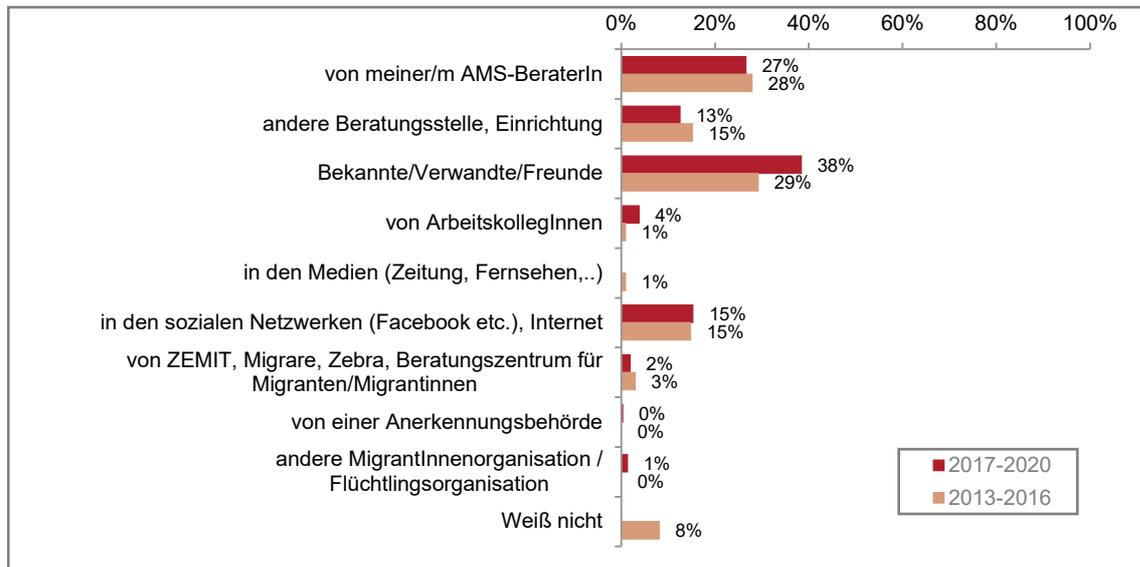
Das AMS ist auch eine der wichtigsten **Erstinformationsquellen**: Rund 27% der Befragten und 50% jener, die zum Zeitpunkt des Erstkontaktes mit einer AST arbeitssuchend gemeldet waren, geben an, von ihrer/seinem AMS-Beraterin/Berater erstmals von den ASTen erfahren zu haben (siehe Abbildung 12). Diese relativ hohe Bedeutung des AMS als Erstinformationsquelle deckt sich mit den Wahrnehmungen der interviewten AST- wie auch AMS-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter. Die Befragungsergebnisse zeigen aber auch, dass es weitere Wege gibt, von den ASTen zu erfahren.

Die vergleichsweise wichtigste Rolle als Erstinformationsquelle nehmen mit einem Anteil von 38% inzwischen Bekannte/Verwandte/Freunde, also Personen aus dem persönlichen Umfeld, ein.²¹ Die Relevanz privater Kontakte stieg damit im Vergleich zur letzten Evaluierung um rund 9%-Punkte und verweist, wie zuvor bereits erwähnt, auf einen gestiegenen Bekanntheitsgrad der ASTen in der Zielgruppe.

Mehr oder weniger konstant geblieben sind die Anteile in den anderen Kategorien, welche insgesamt eine vergleichsweise geringere Bedeutung einnehmen.

²¹ Mehrheitlich, zu 60%, können die Befragten auf ein kleines soziales Netz zurückgreifen. Kaum jemand verfügt über kein solches Netz (siehe Tabelle 32 im Anhang). Private Netze spielen nicht nur als Erstinformationsquelle eine Rolle. Auch während eines laufenden Verfahrens unterstützen solche privaten sozialen Netze. Allgemein, in Bezug auf das Bemühen um die Anerkennung ihrer Ausbildung, haben ein Drittel ihr soziales Netz als ‚sehr‘ und weitere 14% als ‚kaum‘ unterstützend erlebt. Konkreter bezogen auf Hilfestellung bei sprachlichen Schwierigkeiten erfahren 41% ‚sehr‘ und 11% ‚kaum‘ private Unterstützung. Etwas geringer fällt der Anteil in Bezug auf die Begleitung bei Behördenwegen aus (31% ‚sehr‘, 13% ‚kaum‘).

Abbildung 12: Beratene Personen – Befragung: Erstinformationsquelle über Anlaufstelle



Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST -Beratene Personen', 2020, n=324, n miss=4; 2016, n=161

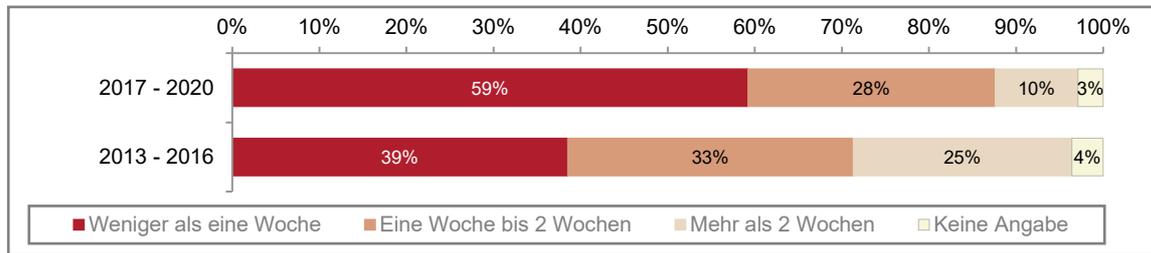
5.3 Erreichbarkeit der Anlaufstellen & Wartezeiten auf persönliche Beratungstermine

Vor dem Hintergrund des (regionalen) Ausbaus der Beratungskapazitäten liegt eine positive Entwicklung der **Wartezeiten auf einen persönlichen Termin** vor.²² Zeigten sich in der Evaluierung 2016 noch teils lange Wartezeiten von bis zu acht Wochen und gab in der Befragung jede vierte Person an, mehr als zwei Wochen gewartet zu haben, reduziert sich dieser Anteil nun auf 10%²³. 59% der Befragten haben binnen einer Woche einen persönlichen Beratungstermin erhalten.

²² Bei mehreren persönlichen Terminen wurde um eine Bewertung der durchschnittlichen Wartezeit gebeten.

²³ Bei Personen, die länger als zwei Wochen warten mussten, wurde um eine genauere Angabe gebeten. 2016 lag die durchschnittliche Wartedauer in dieser Gruppe bei 5 Wochen, aktuell bei 3,4 Wochen. Somit lässt sich auch in dieser Perspektive eine Reduktion erkennen.

Abbildung 13: Beratene Personen – Befragung: Wartezeit auf persönlichen Beratungstermin



Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2016 n=161; 2020 n=324.

Entlang dieses Ergebnisses stellen die Wartezeiten wenig überraschend für nahezu alle Befragten kein Problem dar (93%). Ähnlich gut wird die **Erreichbarkeit** der AST-Stellen eingeschätzt: 90% bewerten dies mit gut.²⁴ Mehrheitlich, wie bereits in der Evaluierung 2016, ist die AST-Stelle binnen einer halben Stunde erreichbar (60%). Dieses Ergebnis ist jedoch getragen von der regionalen Verteilung der Kunden und Kundinnen, welche ungeachtet einer sinkenden Tendenz nach wie vor vielfach am Hauptstandort der AST-Beratung leben (siehe Kapitel 4.2). Eine halbe bis eine Stunde Anfahrtszeit haben 27% und eine relativ lange Anfahrtszeit von einer Stunde oder länger liegt bei 7% der Befragten vor. Etwas verstärkt ist dies – ähnlich wie 2016 – in der AST NÖ, N- Bgld mit 15% zu beobachten. Aus einzelnen Rückmeldungen der Befragten wird zudem deutlich, dass die jeweiligen Angaben und Einschätzungen auch getragen sind von der Verfügbarkeit eines eigenen PKWs und öffentlicher Verkehrsverbindungen. Wie weiter vorne schon thematisiert wurde, können Distanzberatungen eine Möglichkeit bieten, gerade auch Personen in entlegeneren Gebieten relativ ressourcenschonend zu erreichen.

5.4 Erwartungen an die Anlaufstelle

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ASTen berichteten in den qualitativen Interviews von relativ **vielfältigen**, mehr oder weniger dem Aufgabenprofil der ASTen entsprechenden **Erwartungen**, mit denen die Kundinnen und Kunden sie aufsuchen.

²⁴ Bei beiden Bewertungen zeigen sich keine relevanten Unterschiede zu 2016.

Exemplarisch:

„Es gibt viele, die das österreichische Bildungssystem verstehen möchten. Sie fragen, warum es hier anders ist und sie nicht gleich mit ihrer Qualifikation arbeiten dürfen. Es gibt auch andere Gruppen, die wissen, dass es ums Nostrifizieren geht und wollen bei diesem Prozess begleitet werden. Dann wiederum gibt es Leute, die denken, dass wir für Übersetzungen zuständig sind und glauben Übersetzung ist Anerkennung. Es ist ganz unterschiedlich.“ (AST_3)

Die beratenen Personen wurden gefragt, mit welchen konkreten Erwartungen sie zu den ASTen kamen. Im zeitlichen Vergleich zur Befragung 2016 wird dabei eine Veränderung der Erwartungshaltungen sichtbar – während einige Erwartungen nun häufiger an die ASTen herangetragen werden, haben andere an Relevanz verloren.

In der letzten Evaluierung zeigte sich, dass der Großteil der befragten Personen (84%) eine Beratung zu den nötigen Schritten zur Anerkennung/Bewertung der Ausbildung erwartete – wenngleich dies nach wie vor den größten Anteil ausmacht, ist der Wert gesunken und liegt nun bei 72%. Dies dürfte auch damit zusammenhängen, dass die Kundinnen und Kunden die ASTen verstärkt mit anderen Erwartungen aufsuchen. Im Vergleich zur letzten Evaluierung sind etwa Erwartungen an eine Übersetzung von Dokumenten (60%) und Informationen zur Arbeitssuche (40%) deutlich wichtiger geworden. An Relevanz etwas verloren hat die Erwartung an eine Überprüfung/Erklärung von Informationen, die bei anderen Stellen erhalten wurden – dies dürfte vor allem darauf zurückzuführen sein, dass ein vergleichsweise höherer Anteil der Befragten nun direkt – ohne ‚Umweg‘ über andere Institutionen – zu den ASTen kommt (siehe Kapitel 6.2).

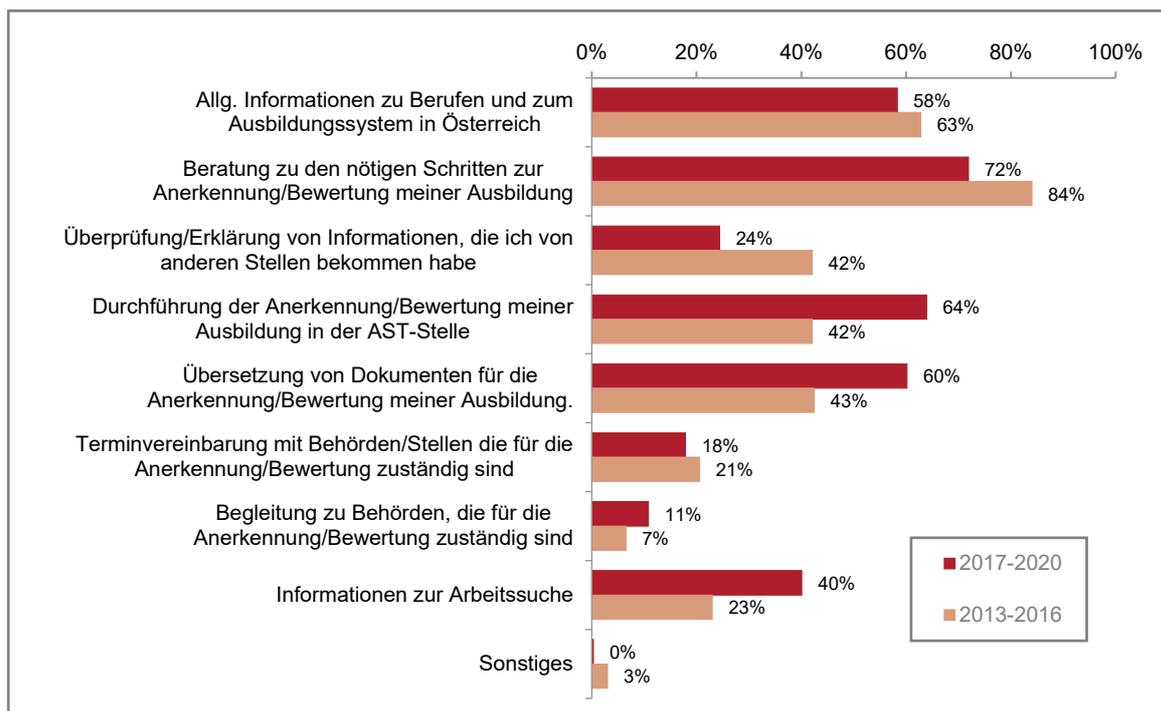
Konstant geblieben ist die Erwartung, Informationen zu Berufen und Ausbildungssystemen in Österreich zu erhalten – mit 58% ist dies ein nach wie vor relativ häufiges Anliegen, vor allem in der Gruppe der Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten (72%).

Die ASTen führen selbst keine Anerkennungen oder Bewertungen durch. Dass der Anteil an Personen, die dies im Vorfeld ihrer AST-Beratung dennoch erwarteten im Zeitvergleich von 42% auf 64% relativ deutlich gestiegen ist, weist darauf hin, dass die Anlaufstellen in den letzten Jahren verstärkt mit Erwartungen konfrontiert waren, die sie zwangsläufig nicht erfüllen können. Analog zur letzten Evaluierung gibt es einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Erstinformationsquelle und der Erwartung an die Anlaufstelle: Wenn die Erstinformation über die ASTen aus dem privaten Umfeld stammt, welches

zuletzt an Bedeutung gewonnen hat (Kapitel 5.2), wird besonders häufig eine Anerkennung/Bewertung durch die Anlaufstellen selbst erwartet (70%). Dass Kundinnen und Kunden mit teils nicht zu erfüllenden Erwartungen an die ASTen herantreten, deckt sich auch mit den im Zuge der qualitativen Interviews geäußerten Wahrnehmungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der ASTen und verweist auf die Wichtigkeit einer kontinuierlichen Informations- und Öffentlichkeitsarbeit.

„Manchmal verstehen sie den Unterschied zwischen Beratungsstelle und Behörde nicht. Sie haben im Kopf, dass sie alles tun damit sie von uns einen Bescheid bekommen... Wir müssen klar machen, dass wir nur zur Unterstützung hier sind. Für viele ist das enttäuschend, dass wir das nicht machen. Sie kommen und denken, hier und jetzt wird das erledigt.“ (AST_3).

Abbildung 14: Beratene Personen – Befragung: Erwartungen an die Anlaufstellen



Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST -Beratene Personen', 2020, n=324; 2016 n=161

Die Erwartungen an die Anlaufstellen werden in sehr hohem Maße erfüllt. Der Großteil der Erwartungen wird zu einem Anteil von 80% bis 86% ‚sehr/eher gut‘ erfüllt (siehe Tabelle 38 im Anhang). Damit liegt ein konstant hohes Niveau im Vergleich zur Vorgängerevaluierung vor. Am vergleichsweise geringsten – mit 78% – fällt der Wert in Bezug auf

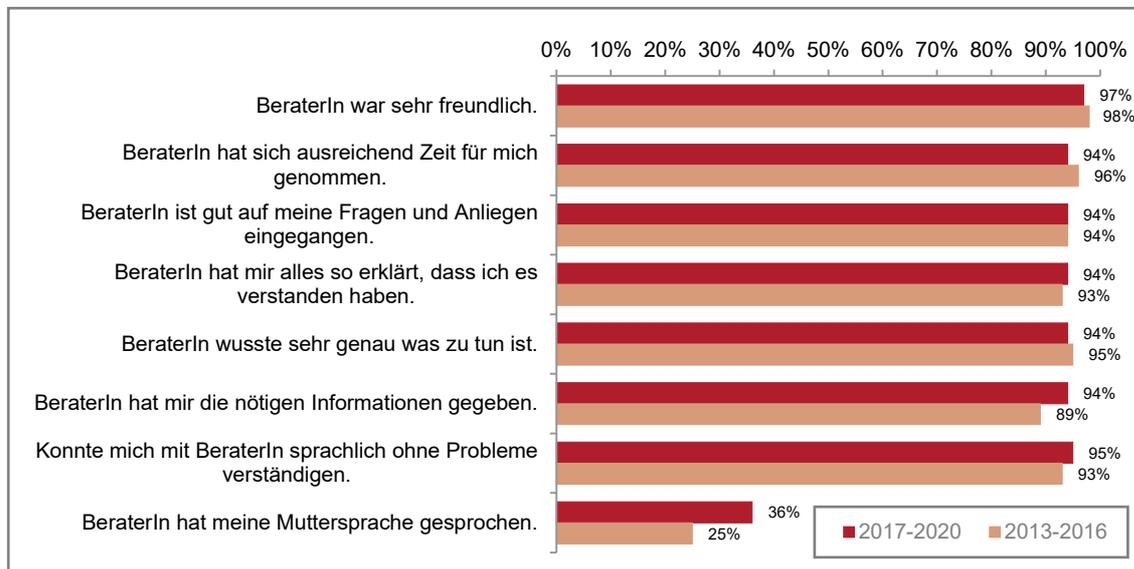
Informationen zur Arbeitssuche aus, eine Aufgabe, die auch nicht zum engeren Tätigkeitsprofil der ASTen zählt.

5.5 Zufriedenheit mit den AST-Beratern und -Beraterinnen

Die **Zufriedenheit** mit den fachlichen, methodischen, sozialen und sprachlichen **Kompetenzen der AST-Beraterinnen und -Berater** ist mit rund 95% **außerordentlich hoch**. Dieses bereits 2016 vorgefundene positive Feedback bestätigt sich damit erneut.

Einzige Ausnahme bildet die Frage der Beratung in der Muttersprache, die allerdings auch nicht zwingend im Vordergrund der AST-Beratung steht. Im Vergleich zur Vorgängerevaluierung liegt aber auch hier mit 36% ein höherer, wenn auch nicht statistisch signifikanter, Zufriedenheitswert vor.²⁵

Abbildung 15: Beratene Personen - Befragung: Zufriedenheit mit dem/der AST-Berater, -Beraterin, Anteile sehr/eher zutreffend



Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2016, n=161; 2020: n=324

²⁵ Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien (exkl. Slowenien und Ungarn) bejahen deutlich öfter als Befragte anderer Herkunftsgruppen eine Beratung in der Muttersprache (67%).

Ungeachtet dieses insgesamt sehr hohen Zufriedenheitsniveaus lassen sich zwei Gruppen identifizieren, welche die Kompetenzen der Beraterinnen und Berater vergleichsweise kritischer bewerten (siehe Tabelle 39ff im Anhang):

- Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte, damit Personen aus Syrien, Afghanistan, Irak oder Iran,²⁶ markieren eine Gruppe, welche manche Kompetenzaspekte kritischer beurteilen. Sie fühlten sich verstärkt nicht ausreichend informiert (14%), hatten überdurchschnittlich oft Probleme mit der Verständlichkeit der vermittelten Inhalte (11%) ebenso wie das Gefühl, dass nicht gut auf ihre Fragen und Anliegen eingegangen wurde (13%). Sprachliche Verständigungsprobleme mit der Beraterin bzw. dem Berater werden zugleich nicht gehäuft genannt. Möglicherweise wirkt hier ein geringerer Kenntnisstand, beispielsweise über die Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation in Österreich, (mit)ausschlaggebend für dieses Feedback. Ein Blick auf die Erwartungen an die AST-Beratung untermauert jedenfalls diese These: Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte erwarten sich gehäuft allgemeine Informationen zu Berufen und zum Ausbildungssystem in Österreich (72% vs. 58% insgesamt). Zugleich werden diese Erwartungen auch überdurchschnittlich oft nicht erfüllt (23% vs. 11% insgesamt).
- Vor allem sind es aber auch Personen, deren Anerkennung/Bewertung abgelehnt wurde, die sich verstärkt kritisch äußern. Sie hatten gehäuft das Gefühl, dass man sich nicht ausreichend Zeit für sie genommen hat (23%) und die Beraterin bzw. der Berater nicht genau wusste, was zu tun ist (20%). Auch Probleme mit der Verständlichkeit der vermittelten Inhalte (17%) und das Gefühl, dass nicht gut auf ihre Fragen und Anliegen eingegangen wurde (14%), werden hier öfters genannt. Diese unterdurchschnittlichen Ergebniswerte in dieser Gruppe sind aber insofern zu relativieren, als dass anzunehmen ist, dass enttäuschte Erwartungen eine vielfach gewichtigere Rolle spielen könnten als die Kompetenzen der Beraterinnen und Berater.

Ungeachtet dieser gruppenspezifischen Differenzen sei aber nochmals auf das sehr positive Feedback hingewiesen, was sich auch in einer ausnehmend **hohen Gesamtzufriedenheit mit der AST-Beratung** widerspiegelt: Über 90% aller Befragten äußern sich sehr/eher zufrieden. Kompetente Informationen, eine gute Unterstützung und die Freundlichkeit der

²⁶ 95% der befragten Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten stammen aus den Ländern ‚Syrien, Afghanistan, Irak, Iran‘. Der Anteil Jüngerer (bis 25 Jahre; 17% vs. 8% insgesamt) und der Anteil von Männern (49% vs. 38%) fällt in der Gruppe der Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten erhöht aus, was die Zufriedenheitswerte auch in diesen beiden Gruppen beeinflusst.

Beraterinnen und Berater sind dabei die zentralen Argumente. In der kleinen Gruppe der sehr/eher Unzufriedenen (wiederum verstärkt vor allem bei jenen, deren Anerkennung/Bewertung abgelehnt wurde (33%) und bei Männern (13%); insgesamt: 9%) stehen spiegelgleich mangelnde Informationen und/oder Unterstützungsdefizite im Fokus.²⁷

²⁷ In Einzelfällen werden auch ausbleibende Reaktionen der AST-Mitarbeiter und -Mitarbeiterinnen (n=2) oder der Verlust von Dokumenten (n=1) genannt.

6 Kooperationsbeziehungen AMS & ASTen

Die AST-Beratungstätigkeit findet – i. S. der Schnittstellenfunktion zwischen arbeitsmarkt-, migrations- und bildungsbezogenen Fragestellungen – in Zusammenarbeit mit vielen unterschiedlichen Anerkennungs- und Partnereinrichtungen statt. Die Evaluierungsergebnisse 2016 verwiesen auf die Bedeutung der AST-Tätigkeit für die Arbeit des AMS. Im Ergebnis zeigte sich, dass durch die Zusammenarbeit der Informationsstand und die Sensibilität für die Thematik im AMS unterstützt werden konnte. Mögliche Weiterentwicklungen der Kooperation wurden vor allem in einer verstärkten Reflexion und Implementierung umsetzungsrelevanter AST-Beratungsergebnisse gesehen. Ein Frage der aktuellen Evaluierung war daher, wie sich die Zusammenarbeit zwischen ASTen und AMS in den letzten Jahren weiterentwickelt hat. Dazu wurden mit AMS-Vertretern und -Vertreterinnen (BGS, LGS, RGS) qualitative Interviews geführt (siehe auch Anhang A.1).

Die Kooperation zwischen AMS und ASTen reicht von der fallbezogenen Zusammenarbeit bis hin zu mehr oder minder regelmäßigen Vernetzungs-, Austausch- oder Weiterbildungstreffen. In Bezug auf letzteres werden aus AMS Sicht allgemeine oder berufsgruppenspezifische Informationen zu Ausbildungssystemen im Ausland als besonders relevant erachtet.

Dahinter steht, dass es für AMS-Vertreterinnen und -Vertreter zentral um **fallbezogene Abklärungen** geht, wie eine im Ausland erworbene **Ausbildung** einzustufen ist und inwieweit diese in Österreich bewertet oder anerkannt werden kann, um so auch die **Möglichkeiten des AMS** für diese Kundinnen und Kunden besser ausloten zu können und letztlich eine **Vermittlung** in eine möglichst qualifikationsadäquate Beschäftigung zu unterstützen.

Der **fallbezogenen Zusammenarbeit** mit den ASTen kommt demnach eine zentrale Bedeutung zu, auch, da die Personen individuell ganz unterschiedliche Voraussetzungen mitbringen, für deren **Klärung** das Wissen der AMS-Beraterinnen und -Berater oftmals nicht ausreicht. Die Weiterleitung von Kunden und Kundinnen an die ASTen zur Abklärung einer Ausbildung und möglichen Anerkennung/Bewertung kann daher im Fokus der Zusammenarbeit gesehen werden und wird auch seitens der ASTen als im Zeitverlauf zusehends bedeutsam skizziert.

Exemplarisch:

„Insgesamt ist es so, dass sich die Haltung des AMS seit 2013 wesentlich verändert hat. Es melden sich jetzt auch AMS Berater aktiv bei den ASTen und fragen nach Bewertungen.“ (AST_1)

„Es kam z. B. auch schon vor, dass wir beim AMS zu niedrige Abschlüsse eingetragen haben und/oder Personen dadurch in einen Job vermittelt haben, für den sie überqualifiziert waren. Die ASTen haben uns in solchen Fällen schon geholfen, KundInnen dann qualifikationsadäquat zu vermitteln. Beispielsweise hatten wir einen Architekten aus dem Irak, der zuerst als Kellner vermittelt wurde. In der Zusammenarbeit mit den ASTen konnte der aber dann entsprechend seiner Qualifikation vermittelt werden.“ (AMS_6_LGS)

Der Rückgriff auf die Expertise der AST-Beraterinnen und -Berater beinhaltet teils auch das Einholen von **Vorschlägen für geeignete AMS-Maßnahmen**, wobei hier auf Basis der Gespräche unterschiedliche ‚Wege‘ zusammenfassend differenziert werden können:

- Input durch die Kunden und Kundinnen: Diese erarbeiten in Rahmen der AST-Beratung Maßnahmenvorschläge, die dann an das AMS herangetragen werden.
- Proaktives Herantragen von Vorschlägen seitens der ASTen an das AMS, etwa wenn sich quantitative Häufungen an bestimmten Unterstützungsbedarfen bei Arbeitssuchenden herauskristallisieren.
- Einholen von Maßnahmenvorschlägen seitens des AMS bei den ASTen, sowohl in Bezug auf einzelne Kundinnen und Kunden, als auch hinsichtlich gruppenspezifischer Bedarfe.

Der Einbezug von Maßnahmenvorschlägen der AST-Beraterinnen und -Berater seitens des AMS scheint hier im Zeitverlauf an Bedeutung gewonnen zu haben und ergänzt die an zentraler Stelle stehende Abklärungsfunktion. Auf einer Maßnahmenplanungsebene wird hier aber durchaus noch weiteres Potential verortet:

„Natürlich wäre in Bezug auf Maßnahmen eine engere Zusammenarbeit möglich, da müsste es aber eben eine systematischere Zusammenarbeit geben bzw. eben auch mehr Infos an uns zum Verlauf der Beratungsprozesse...ist halt auch eine Ressourcenfrage. Den Aspekt haben wir uns aber noch etwas zu wenig angeschaut. Wäre sicher

gut, die Erfahrungen der AST Arbeit durch eine systematischere Zusammenarbeit mehr in unsere Maßnahmenplanung miteinzubeziehen.“ (AMS_10_LGS)

Ein weiteres Thema für die künftige Zusammenarbeit, welches von mehreren AMS-Vertreterinnen und -Vertretern angesprochen wurde, ist jenes eines **raschen und möglichst unbürokratischen Informationsaustausches** zwischen AMS und ASTen. AMS-Vertreterinnen und -Vertreter sind auf die Auskünfte der Arbeitssuchenden angewiesen und regen hier teils einen – datenschutzrechtlich konformen – verstärkten Abstimmungsprozess über den Stand der AST-Beratungsergebnisse und – im Idealfall – auch über den Ausgang eines gegebenenfalls durchgeführten Anerkennungs-, Bewertungsverfahrens an. Als konkrete Möglichkeiten wurden beispielsweise die Nutzung des Teilnahmen-Administrationssystem (TAS) des AMS (AMS_1_RGS) oder standardisierte Rückmeldeformulare vorgeschlagen, damit nicht „jedes Mal bei den Kunden und Kundinnen nachgehakt werden muss“ (AMS_4_LGS).

Eine Vernetzung auf digitalem Weg könnte darüber hinaus auch Terminkoordinationen erleichtern, wenn bspw. AMS-Beraterinnen und -Berater online Termine für ihre Kundinnen und Kunden bei den ASTen buchen könnten.

Insgesamt wird die **Kooperation** mit den ASTen **sehr positiv** beschrieben, wie auch die ASTen diesbezüglich von einer zusehenden Verbesserung der Zusammenarbeit im Laufe der letzten Jahre berichten – „Wir fühlen uns vom AMS sehr ernst genommen. [...] Die Kommunikation ist schon sehr gut.“ (AST_6).

Die real mögliche Berücksichtigung der AST-Beratungsergebnisse und der Anerkennungs- und Bewertungsergebnisse bewegen sich im AMS Bereich aber auch, so zeigen die Interviews, in verschiedenen **Spannungsfeldern**. So können verschiedene **vermittlungsbeeinträchtigende und (potentiell) diskriminierende Faktoren und Merkmale** vorliegen (z. B. geringe Deutschkenntnisse, gesundheitliche Probleme, Alter, Geschlecht) und eine qualifikationsadäquate Vermittlung – trotz erzielter Anerkennung/Bewertung – erschweren:

„Ziel ist natürlich, dass die Person in eine qualifikationsnahe Position kommt. Aber um einen Job zu finden, spielt nicht nur die Qualifikation eine Rolle. Sondern auch die Sprache, Erfahrung, Standort, Familie, Gesundheit und finanzielle Lage. Und wenn das AMS weiß, dass diese Person einen Bachelor im Marketing hat und sie scheitern innerhalb von sechs Monaten einen Job zu finden, bekommt er eine Hilfstätigkeit. Weil die anderen Parameter nicht vorhanden sind.“ (AST_2)

Den im Zitat zuvor angesprochenen **Spagat zwischen qualifikationsadäquater und möglichst rascher Vermittlung** thematisieren wiederholt auch die AMS-Vertreterinnen und -Vertreter. Auch weil vor allem Anerkennungsverfahren lange dauern können, kommt es teilweise vor, dass Personen zumindest vorübergehend in Jobs vermittelt werden, für die sie überqualifiziert sind.

„Einerseits sollen wir schnell vermitteln, andererseits wollen wir Personen auch qualifikationsadäquat vermitteln. Mir persönlich ist es lieber, dass eine Person einen Anerkennungs- oder Bewertungsprozess durchläuft bzw. Kurse absolviert und dann qualifikationsadäquat und längerfristig vermittelt wird, aber das widerspricht oft den Erwartungen bzw. dem Druck, schnell die Arbeitslosenzahl zu senken.“ (AMS_6_LGS)

„Natürlich ist dieser Widerspruch zwischen schneller und qualifikationsadäquater Vermittlung da, weil ja Anerkennungs- und Bewertungsprozesse oft auch dauern. Um das zu überbrücken, kann man natürlich während dieser Zeit eine Hilfstätigkeit ausüben, aber eben nur als Überbrückung, bis der Anerkennungs- oder Bewertungsprozess abgeschlossen ist.“ (AMS_10_LGS)

Überqualifizierte Vermittlungen, bspw. in Hilfsberufe, sind so bei Personen mit im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen keine Seltenheit, werden aber wesentlich als Überbrückung angesehen. Bis zum Erreichen wichtiger Grundvoraussetzungen, wie bspw. guter Deutschkenntnisse, brauche es mitunter solche **beruflichen Zwischenschritte**, damit Anerkennungsbescheide und Bewertungsgutachten ihre Wirkung i.S. einer Unterstützung einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung entfalten können.

Nicht zuletzt ist es auch eine Frage der **Ressourcen** auf AMS Seite. Die personellen Ressourcen waren im Jahr 2020 aufgrund der stark steigenden Arbeitslosenzahlen sehr belastet, so dass die Zusammenarbeit mit den ASTen als etwas in den Hintergrund geraten charakterisiert wird. Andere Dinge, wie bspw. die Kurzarbeit, standen im Vordergrund und die Umstellung auf telefonische Beratungen wird als zeitintensiv und die Kommunikation erschwerend, insbesondere auch mit Personen mit geringen Deutschkenntnissen, skizziert.

Mit der Ressourcenfrage ist auch das AMS-Angebotsspektrum angesprochen. In Folge des Anstiegs von Menschen, die in den Jahren 2015/2016 nach Österreich flüchteten und der darauffolgenden Zunahme an Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten, entwickelten sich spezifische arbeitsmarktpolitische Angebote für diese Zielgruppe relativ dynamisch (siehe bspw. Wetzl et al. 2018). Exemplarisch verwiesen sei hier auf den AMS-

Kompetenzcheck, der 2016 bundesweit ausgerollt und inzwischen teils wieder eingestellt wurde. Von solchen Maßnahmen profitier(t)en auch die AST-Kunden und -Kundinnen. Derzeit werden angesichts der hohen Zahl Arbeitssuchender die Qualifikationsanstrengungen forciert (Stichwort: Corona-Joboffensive). Seitens der ASTen liegt hier eine abwartende Position vor – „Um zu sagen, inwieweit wir dieses Coronageld dann nützen können, muss man noch ein bisschen zuwarten.“ (AST_1).

Betont wird jedenfalls aus AMS- wie auch aus AST-Sicht, dass ein **breiter Mix an Maßnahmen** für die vielfältigen Bedarfe der **AST-Zielgruppe** wichtig ist. Dazu zählen einerseits **Orientierungsmaßnahmen**, wie (Weiter-)Bildungs- und Karriereberatung, aber auch solche, welche die **aktive Arbeitssuche** unterstützen. Exemplarisch:

„Coaching, Bewerbungsunterlagen erstellen, und so weiter. Wir machen das im Rahmen der Beratung auch manchmal nebenbei.“ (AST_4)

„Die Personen brauchen Infos über Prozesse in Österreich: Es gibt einen Quellberuf, wenn man das und das macht, steigt man auf [...] Möglichkeiten aufzeigen! Die kennen das ja oft nicht, das geht bei ihnen im Heimatland nicht. Die AMS-Berater haben keine Zeitkapazitäten für so was.“ (AMS_11_RGS).

Dazu zählen ebenso **Qualifizierungsmaßnahmen**, seien dies fachliche Angebote oder (berufsbezogene) Deutschkurse, ausreichende und leistbare **Ergänzungsprüfungsgebote**²⁸, **Mentoringprogramme** und **Arbeitserprobung-, Arbeitstraining-** sowie **Praktikumsmöglichkeiten**, für jene mit und ohne AMS-Meldung:²⁹

„Finanzierungsmöglichkeiten für Anpassungslehrgänge. In Bezug auf reglementierte Berufe und die Anerkennung. Oft muss man ein paar tausend Euro haben, um irgendwelche Nostrifikationskurse oder Anpassungen zu finanzieren. Und, manche

²⁸ Siehe aus Sicht der Beratenen auch Kapitel 7.

²⁹ Hingewiesen sei, dass nach dem AuBG besondere Bestimmungen für Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte bestehen (§ 8 AuBG 2016), wenn aufgrund der Fluchtsituation keine Zeugnisse vorgezeigt werden können. Eine Überprüfung der Qualifikationen findet dabei bspw. im Rahmen von praktischen Prüfungen oder Arbeitsproben statt. Nicht alle AMS-Vertreterinnen und -Vertreter hatten damit Erfahrungen, wenn, dann durchaus positive. Generell wurde davon berichtet, dass dieses Thema verstärkt direkt in den Jahren nach 2015 gegeben war und aktuell eher eine kleinere Teilgruppe betrifft (bspw. AMS_2_LGS). Allerdings sehen einige AMS-Vertreterinnen und -Vertreter den Ansatz der praktischen Überprüfung durchaus auch als interessant für andere Zielgruppen, die eine berufliche Anerkennung anstreben (bspw. Interview10_AMS_LGS).

(praktischen) Vorbereitungslehrgänge finden in manchen Bundesländern gar nicht richtig statt. Da müsste jemand z. B. zu einem Augenoptiker nach Tirol fahren. Wer macht das dann? Oder manche gibt es gar nicht... zum Beispiel Lebensmitteltechniker.“ (AST_4).

„Mehr Praktika, das ist was fehlt. Das ist oft eine große Hürde. [...] Nach der Anerkennung fehlt einfach doch immer Arbeitserfahrung und das wird immer vom Arbeitgeber verlangt. Es gibt schon eine Arbeitserprobung oder ein Arbeitstraining, aber das ist nicht so einfach da etwas zu bekommen.“ (AST_3).

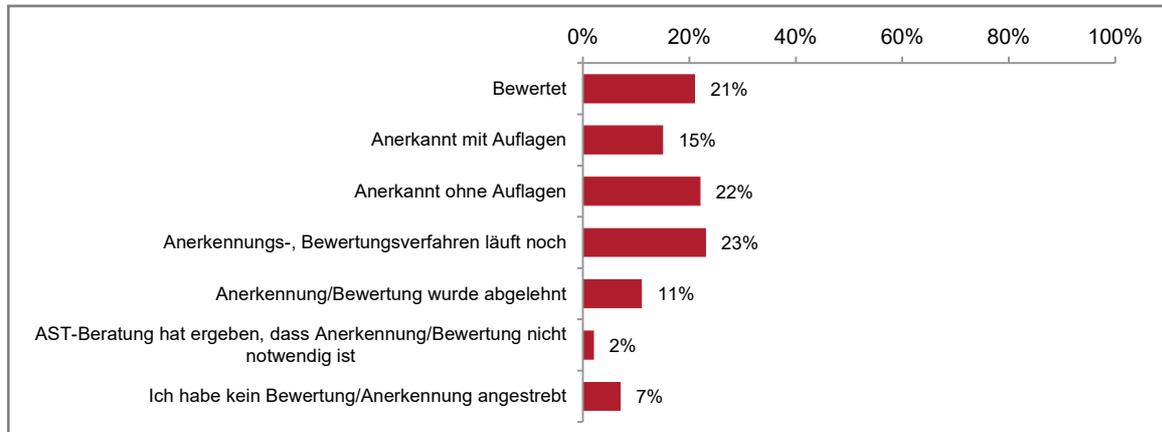
Nicht zuletzt wird seitens des AMS, angesichts der unterschiedlichen Bedarfe der Zielgruppe, auch auf die Relevanz von **Individualförderungen** verwiesen:

„Es bräuchte Veränderungen in der Förderlandschaft in Richtung Individualförderung. Zum Beispiel haben wir in der Covid-Krise fachspezifische Sprachkurse angeboten, das war dann aufgrund der Heterogenität sehr kompliziert. Eine Individualförderung wäre wichtig, um die notwendigen Kurse auch anbieten zu können. Nostrifikations- bzw. Nostrifizierungsverfahren sind mit hohen Kosten verbunden: die Gebühren, Prüfungen etc. sind sehr teuer und zeitaufwendig. Da wäre es ganz wichtig, dass man die Personen da finanziell unterstützt.“ (AMS_6_LGS).

Bewertungen ausgewogen, im Berichtszeitraum 2018/19 überwogen die formalen Anerkennungen (56%) gegenüber den Bewertungen (44%).³³

Im Rahmen der aktuellen Evaluierung wurden die befragten AST-Kundinnen und -Kunden zum Status Quo ihrer Anerkennungs-, Bewertungsbemühungen befragt. Bei **23%** der Befragten war das **Verfahren aktuell laufend**. Bei weiteren 2% ergab die AST-Beratung, dass eine Anerkennung der Ausbildung nicht notwendig ist und 7% der Befragten haben aus verschiedenen Gründen auf eine Anerkennung/Bewertung ihrer Ausbildung verzichtet. Während einige Personen dies damit begründen, ‚kein Interesse mehr‘ an einer Anerkennung/Bewertung gehabt zu haben, sind auch mangelnde Deutschkenntnisse, die mit einem Verfahren verbundene finanzielle Belastung, Betreuungspflichten oder ein inzwischen begonnener Job bzw. eine Ausbildung ein Grund, sich gegen die Anerkennung/Bewertung der Ausbildung zu entscheiden.

Abbildung 16: Beratene Personen – Befragung: Status Quo der Anerkennungs-/Bewertungsbemühungen der im Ausland abgeschlossenen Ausbildung zum Zeitpunkt der Befragung



Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST -Beratene Personen', 2020, n=324, n miss=2.

³³ Auch an dieser Stelle sei auf den möglichen Einfluss der Situation rund um Covid-19 verwiesen. Komplexe Anerkennungsverfahren, die mitunter Vorbereitungskurse und Ergänzungsprüfungen miteinschließen, waren hiervon unter Umständen stärker betroffen als Bewertungsverfahren.

Bei knapp **70%** lag ein **abgeschlossenes Verfahren** vor: 30% dieser Befragten (bzw. 21% aller Befragten) haben eine Bewertung ihrer Ausbildung erlangt, ein Anteil, der bei Personen mit höherer Ausbildung mit 55% überdurchschnittlich ausfällt.³⁴

Der Anteil jener, die eine Anerkennung ihrer Ausbildung ohne Auflagen erhalten haben, beträgt 33% (bzw. 22% bezogen auf die Gesamtbefragten) und bei weiteren 21% handelt es sich um eine Anerkennung mit Auflagen (15% aller Befragten). 16% der abgeschlossenen Verfahren mündeten in einer Ablehnung des Antrags (11% aller Befragten).

Auch wenn geschlechtsspezifische Unterschiede in Bezug auf den Status Quo der Anerkennungs- und Bewertungsbemühungen nicht signifikant ausfallen, so ist doch nochmals darauf hinzuweisen, dass **Anerkennungs- und Bewertungsverfahren geschlechtsspezifisch different** wirken. Frauen arbeiten häufiger in reglementierten Berufen, in denen das Vorliegen einer formalen Anerkennung eine unbedingte Voraussetzung darstellt. Bei Männern reicht es hingegen öfter, eine Bewertung vornehmen zu lassen. Der Weg zur Erlangung eines qualifikationsadäquaten Berufes stellt sich für Frauen damit ungleich schwieriger dar – einerseits, weil Anerkennungsverfahren tendenziell länger und aufwendiger als Bewertungsverfahren sind, andererseits, weil Frauen häufiger Mehrfachbelastungen durch familiäre Verpflichtungen zu schultern haben.

„Der Anerkennungsmarkt hat eine irre Auswirkung auf Geschlechtersysteme. Aber natürlich gibt es alle Geschlechter in allen Systemen. Wenn man das aber mir anderen Dingen in Verbindung bringt, wie familiäre Bedingungen oder dass man nachgebracht wurde, wird das Ganze noch schwieriger. Das merkt man auch bei der Beratung. Beim Mann reicht es mir, wenn ich mir eine Bewertung hole, da brauche ich ein Formular übersetzen. Wenn er Facharbeiter ist, ist das sogar noch gratis. Bei einer Frau brauche ich alle möglichen Zeugnisse, die alle übersetzt werden müssen. Man muss einen Antrag stellen und sich mit allen möglichen Behörden auseinandersetzen... diese Differenzierung, die es da im System gibt, trägt sich in unser System hinein... Man kann sagen: Anerkennung ist weiblich. Ja.“ (AST_1)

³⁴ Auf Basis des seit 2017 einheitlichen Monitoringsystems der ASTen veröffentlicht das Bundesministerium für Arbeit (BMA 2020, 2019) seit 2019 Monitoringberichte, denen auch die Anzahl der von den Anlaufstellen unterstützten Bewertungsanträge zu entnehmen ist. Im Jahr 2020 wurde knapp ein Drittel (32%) der AST-Kundinnen und -Kunden bei einem Bewertungsantrag unterstützt, im Jahr 2019 gut ein Viertel (26%).

Die lange **Dauer, Komplexität und Kosten** der **Anerkennungsverfahren** – insbesondere bei Qualifikationen aus Drittstaaten sowie im Vergleich zu den Bewertungen – stellt generell einen Kritikpunkt dar, der von den AST-Vertreterinnen und -Vertretern geäußert wurde, aber auch von den Betroffenen selbst (siehe Kapitel 9) sowie von den Unternehmen zur Sprache gebracht wird. Exemplarisch:

„Die Schwierigkeit liegt darin, dass der Weg zur formalen Anerkennung so kompliziert und unübersichtlich ist [...] Die betroffenen Personen müssen sich da oft durch eine Art „Dschungel“ durchkämpfen und auch die Anerkennungsbehörden selbst fühlen sich teilweise nicht ausreichend informiert.“ (Unternehmen_2_Gesundheit und Pflege)

Unter gewissen Voraussetzungen³⁵ besteht die Möglichkeit, sich die Kosten eines Anerkennungs- oder Bewertungsverfahrens vom Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) teilweise oder vollständig³⁶ rückerstatten zu lassen. Ausgeschlossen von dieser Möglichkeit sind bisher aber EU-Bürgerinnen und -Bürger (ausgenommen Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft), die an keinem Mentoringprogramm des ÖIF teilnehmen. Die Ausweitung der Fördermöglichkeiten auf alle EU-Bürgerinnen und -Bürger stellt ein von den ASTen im Rahmen der Interviews geäußertes, wichtiges Anliegen dar.

Seitens der befragten AMS-Vertreter und -Vertreterinnen wurde vereinzelt berichtet, dass Kundinnen und Kunden die **Anerkennungsbescheide** teils nicht akzeptieren bzw. **Orientierung** benötigen, was dies nun für sie **konkret bedeutet**. Vorgeschlagen wurde hierzu eine Art Begleitblatt, welches genau definiert, in welchen Berufsfeldern die Personen nun in Österreich arbeiten können und in welchen nicht:

„Anerkennungen sind teils nebulos formuliert... bspw. ein iranischer Zahnarzt, der in Russland studiert hat, wird bei uns zwar anerkannt, aber nicht als Zahnarzt, sondern als Assistent. Das ist eine Formalentscheidung, aber persönlich kennt er es nicht an, er stellt sich vor als Zahnarzt. Da bräuchte es was, wo das mehr konkretisiert wird, sie

³⁵ Für detaillierte Informationen zu den Voraussetzungen für eine Refundierung der Kosten für Bewertungen oder Anerkennungen siehe Förderrichtlinien des ÖIF: https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/user_upload/20201201_Foerderrichtlinie_Version_5.pdf

³⁶ Bis zu einem Maximalbetrag von 1.000 Euro (vgl. Förderrichtlinien des ÖIF)

können als das und das arbeiten, aber das nicht! Und das ist kein Einzelfall. Die haben das zwar vorliegen, aber kennen es nicht an, verstehen nicht wieso.“ (AMS_11_RGS)

Nicht zuletzt verweisen die AST-Beraterinnen und -Berater wiederholt auch auf die **man- gelnde Einheitlichkeit der Anerkennungsverfahren**, welche in die Länderkompetenzen fallen, beispielsweise bei Sozialberufen. Die Wahrscheinlichkeit, einen positiven Anerkennungsbescheid zu erhalten sei – bei gleicher Ausbildung – mitunter je nach Bundesland unterschiedlich hoch.

„Wenn wir eine Person haben, die einen bestimmten Beruf ergreifen will, dann wissen wir, dass sie den größten Erfolg in z. B. [Bundesland] haben wird. [...] Und dann beginnen wir zuerst eine umfassende Information dazu zu geben, was gerade in [Bundesland] passiert, dann zeigen wir die Alternative auf, sich umzumelden. Weil wo anders schneller ein Erfolg möglich ist. Ob eine Ummeldung möglich ist, hängt allerdings sehr von den Umständen ab. Manche können das nicht und da muss ich dann auch ehrlich sagen, dass es ein paar Jahre dauern wird oder wir sogar scheitern.“ (AST_2)

Ein sowohl von AMS- als auch Unternehmensvertreterinnen und -vertretern vorgebrachter Punkt zur Begegnung der mit langen Anerkennungsverfahren verbundenen Hürden war die Schaffung eines – dem deutschen Modell ähnelnden – Rechts auf eine vorläufige Berufsausübung. Für Ärzte und Ärztinnen und Personen mit einer Ausbildung in einem Gesundheits- und Krankenpflegeberuf oder einem medizinisch-technischen Beruf wurde im Zuge der **Covid-19 Pandemie** in Österreich ein solcher **vorübergehender, erleichterter Zugang zum Arbeitsmarkt** geschaffen. Sowohl die AST-Mitarbeiterinnen und -Mitarbeiter, als auch die Unternehmensvertreterinnen- und -vertreter berichteten davon, dass im Zuge dessen – insbesondere im Bereich der Pflege – durchaus Personen vermittelt bzw. eingestellt wurden. Obwohl der erleichterte Zugang im Großen und Ganzen für eine prinzipiell gute Option befunden wurde, kam Kritik an der praktischen Umsetzung auf. Während die ASTen etwa anmerkten, dass das Modell – auch aufgrund der Aufsichtspflicht vonseiten der Unternehmen – bei Ärzten und Ärztinnen mehrheitlich scheiterte, bezog sich die Kritik der Unternehmen vor allem darauf, dass die zeitliche Befristung des Modells sowohl für Betriebe als auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit geringer Planungssicherheit einhergehe. Auch die Länge der zeitlichen Befristung wurde trotz Verlängerung bis Jahresende 2021 mitunter für zu kurz befunden – so sei es etwa aufgrund eines nicht ausreichenden Angebotes an Vorbereitungskursen nicht allen Personen möglich, die erforderlichen Ergänzungsprüfungen zeitgerecht zu absolvieren.

Exemplarisch:

„Es gibt auch zu wenige Kursangebote [Anm: Vorbereitungskurse], bzw. teilweise sind die Kurse jetzt schon ausgebucht, obwohl noch die Anmeldephase läuft, da gibt's einfach viel zu wenige Ressourcen. Was bringt das dem Arbeitgeber, wenn die Person ein paar Monate arbeitet und dann wieder zurück muss?“ (Unternehmen_9_Gesundheit u. Pflege)

Grundsätzlich, so der Tenor, sind vorübergehende Erleichterungen begrüßenswert, insgesamt wird aber ein **Bedarf nach längerfristigen Modellen** gesehen.

7.1 Berücksichtigung der Anerkennungs- und Bewertungsergebnisse durch das AMS

§ 10 AuBG sieht vor, dass Anerkennungsbescheide und Bewertungsgutachten vom AMS für eine zielgerichtete und qualifikationsadäquate Betreuung und Vermittlung von Arbeitskräften mit im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen oder Berufsqualifikationen zu berücksichtigen sind. Dabei kann festgehalten werden, dass seitens der befragten AMS-Vertreterinnen und -Vertreter die **Relevanz von AST-Beratungsergebnissen und von Anerkennungsbescheiden und Bewertungsgutachten** durchgängig als sehr **hoch eingestuft** wird – ganz generell im Sinne einer **Orientierungshilfe** für das AMS, für die Kundinnen und Kunden und für potenzielle Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen, aber auch **für die AMS-Maßnahmenwahl und die Vermittlungstätigkeit**.

„Es ist eine extreme Hilfestellung, weil diese Anerkennungsgeschichten, zwar nicht das Nonplusultra sind, aber letztlich in der Entscheidungsfrage ein ganzes wichtiges Fundament darstellen - in allen weiteren Maßnahmen, die wir machen, von konkreten Kursen bzw. weiterführenden Vermittlungen ist das einfach ein ganz wichtiger und entscheidender Faktor.“ (AMS_5_LGS)

Während in reglementierten Berufsbereichen eine Anerkennung für eine qualifikationsadäquate Beschäftigung ohnehin unerlässlich ist, erachten die AMS Akteure gerade auch Bewertungen in nicht-reglementierten Berufen als eine gute Hilfestellung, vor allem im Hinblick auf Vermittlungen. Exemplarisch:

„Im nicht reglementierten Bereich ist das [Anmerkung: Bewertung] sehr viel wert für den Arbeitgeber, weil es eine offizielle Bestätigung ist. Wenn KundInnen keine offizielle Bewertung haben, ist es oft sehr schwierig, einen Job zu bekommen. Oft ist es so, dass ohne Bewertung keine Rückmeldung kommt, sobald dann eine Bewertung da ist, kommt eine Rückmeldung.“ (AMS_9_RGS)

Die Vertreterinnen und Vertreter der ASTen äußerten teilweise Zweifel daran, ob Bewertungen in der Arbeit des AMS eine tatsächlich ähnliche Relevanz einnehmen wie Anerkennungen. Diesbezüglich unterscheiden sich aber die Wahrnehmungen zwischen den befragten AST-Mitarbeitern und -Mitarbeiterinnen – manche sind durchaus der Meinung, dass das AMS auch Bewertungen entsprechend berücksichtigt und diese zwar nicht unbedingt zu einer schnellen Vermittlung beitragen, aber dennoch eine wichtige Hilfestellung bieten:

„IP2: Ja, es ist unterschiedlich. Es kommt immer auf den Berater oder die Beraterin an. Manche sehen die Bewertung als ausreichend an, während andere auf eine Anerkennung bestehen. Die Bewertung kommt zwar gut an, aber nicht in allen Fällen.

IP1: Aber es schafft schon auch Klarheit für das AMS, ich denke da sind sie schon dankbar.

IP3: Das AMS ist mit Bewertungen schon auch oft zufrieden, anders ist es bei den Unternehmen. Die haben lieber eine Anerkennung.“ (AST_5)

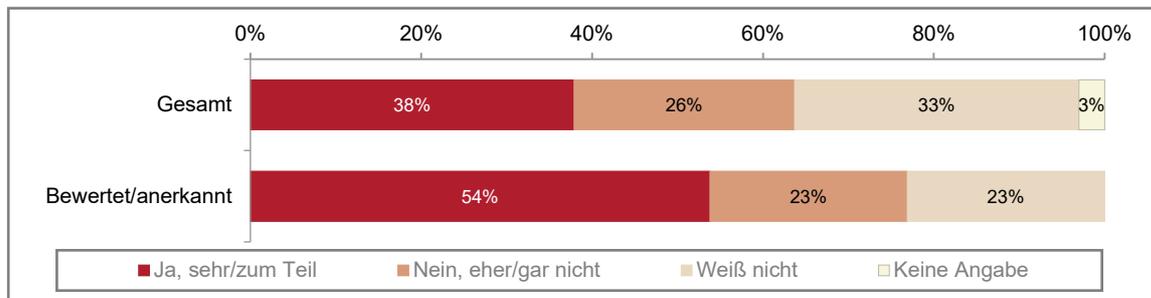
„Mit einem konkreten, also formellen Anerkennungsbescheid tun sich beide Seiten leichter, sowohl die betroffenen Personen als auch die AMS-BeraterInnen. Bei den Bewertungen würde ich keine zu große Begeisterung [Anmerkung: beim AMS] aussprechen.“ (AST_6)

Nicht zuletzt sind es auch individuelle Differenzen zwischen einzelnen AMS-Beraterinnen und -Beratern, die seitens der ASTen wahrgenommen werden – „Es hängt immer von den Beratern [sic] ab“ (AST_5). Dies verweist auf die Wichtigkeit der fortlaufenden Informations- und Kooperationsarbeit der ASTen mit dem AMS, insbesondere auch mit den RGS-Mitarbeitern und -Mitarbeiterinnen.

Auch die **beratenden Personen** wurden um eine diesbezügliche **Einschätzung** gebeten. Jede/r fünfte Befragte (20%) hatte parallel oder nach der AST-Beratung auch Kontakt mit dem AMS. Diese Gruppe wurde gefragt, inwiefern das **Ergebnis der AST-Beratungen**

seitens der AMS-Berater und -Beraterinnen berücksichtigt wurde. Insgesamt überwiegen positive Rückmeldungen, vor allem, wenn eine Anerkennung oder Bewertung der Ausbildung erzielt wurde: 54% der Befragten mit erreichter Anerkennung/Bewertung geben an, dass es – sehr oder zumindest zum Teil – zu einer Berücksichtigung durch das AMS gekommen ist. Bezogen auf alle Befragten bejahen dies 38% (ähnlich der Evaluierung 2016 mit 40%), gut ein Viertel bewertet dies mit ‚eher bis gar nicht‘ und jede/r Dritte kann dies nicht einschätzen. Letztere Gruppe ist im Vergleich zu 2016 deutlich gestiegen (8%). Hier könnten die eingeschränkten direkten Kontaktmöglichkeiten im Jahr 2020 beeinflussend wirken.³⁷

Abbildung 17: Beratene Personen – Befragung: Berücksichtigung der Ergebnisse der AST-Beratung durch das AMS



Quelle: L&R Datafile ‘Evaluierung AST - Beratene Personen’, 2020 n=324

Damit bestätigt sich der bereits in der Evaluierung 2016 gewonnene Eindruck, dass – zumindest aus Sicht der AST-Kundinnen und -Kunden – die AMS-Berater und -Beraterinnen sich verstärkt am formalen Ausgang von Anerkennungs- und Bewertungsverfahrens orientieren. Diese werden aus Sicht der Befragten jedenfalls zu hohen Anteilen seitens des AMS berücksichtigt. Lediglich 4% der Befragten (bei Bewertungen 6%, bei Anerkennungen 3%) sagen dezidiert, dass keine Berücksichtigung erfolgte, allerdings kann/will auch hier erneut eine recht große Gruppe von 46% keine Einschätzung abgeben.

³⁷ Detailanalysen nach Jahr der erfolgten Anerkennung/Beratung leiden jedoch unter zu geringen Fallzahlen.

8 Arbeitsmarktbezogene Verwertbarkeit und Nutzen der Anerkennung / Bewertung

8.1 Veränderung der Erwerbssituation: Beschäftigung, ausgeübte Berufe und berufliches Tätigkeitsniveau

Rezente Studien belegen positive Effekte durch Formalanerkennungen für die Arbeitsmarktintegration. So zeigte eine im Jahr 2018 veröffentlichte Untersuchung für Deutschland, dass sich innerhalb von zwölf Monaten nach einer erfolgreichen Anerkennung die Beschäftigungswahrscheinlichkeit im Vergleich zu Migrantinnen und Migranten ohne Anerkennung um 17%-Punkte und binnen drei Jahren um 24,5%-Punkte erhöhte. Auch der Stundenlohn erhöhte sich um 19,8%-Punkte (siehe Brücker et al. 2018, 2021; siehe auch Tibajev/Hellgren 2019). Daten des Mikrozensus Ad-hoc-Moduls 2014 zeigten für Österreich, dass formale Anerkennungen auch Überqualifikation reduzieren (Statistik Austria 2015): Während sich Migrantinnen und Migranten, deren Ansuchen auf Anerkennung einer Ausbildung abgelehnt wurde bzw. noch nicht abgeschlossen war, in über der Hälfte der Fälle überqualifiziert fühlten (54%), lag der Anteil bei jenen mit anerkannten Ausbildungen deutlich niedriger bei 22%.

Für den vorliegenden Bericht wurde keine Beobachtung der tagesgenauen Beschäftigungsverläufe wie bspw. bei Brückner et al. (s.o.) realisiert. Die vorliegenden Ergebnisse basieren, wie in der Evaluierung 2016, auf den Angaben der Befragten zur Erwerbssituation entlang von drei Indikatoren (Berufstätigkeit, ausgeübter Beruf, berufliches Tätigkeitsniveau) und zu drei Beobachtungszeitpunkten: der Beschäftigungssituation im Herkunftsland, beim ersten Kontakt mit einer AST und zum Befragungszeitpunkt.

Vorweg sei darauf hingewiesen, dass sich in Relation zu den Befragungsergebnissen von 2016 ein **relativ stabiles Bild** zeigt. Dies ist insofern bemerkenswert, als dass sich die Arbeitsmarktsituation ab 2020 massiv verschlechterte, so dass anzunehmen ist, dass ohne Covid-Pandemie die Ergebnisse in Bezug auf die aktuelle Arbeitsmarktsituation wie auch die arbeitsmarktbezogenen Nutzeneinschätzungen (siehe dazu ab Kapitel 8.2) wohl allenfalls besser ausfallen würden.

8.1.1 Erwerbstätigkeit

Gut zwei Drittel der befragten Personen (**68%**) – ohne geschlechtsspezifische Differenzen – waren in ihrem **Herkunftsland** unselbstständig oder selbstständig **erwerbstätig**.³⁸ Diese Quote fällt erwartungsgemäß mit zunehmendem Alter höher aus. Waren 19% der Jungen unter 25 Jahre erwerbstätig, erhöht sich der Anteil in der Altersgruppe der über 45-Jährigen auf 90%.

Solche Alterseffekte zeigen sich auch zum Zeitpunkt des **Erstkontaktes mit einer AST**, verlieren jedoch an Bedeutung. Deutlicher fallen zu diesem Zeitpunkt die Differenzen entlang des Aufenthaltstitels aus: Während gut 62% der Befragten mit einer EU- oder österreichischen Staatsbürgerschaft erwerbstätig waren, traf dies für vergleichsweise wenige Asylberechtigte und Subsidiär Schutzberechtigte zu (20%). Auch Frauen sind nun im Vergleich zu Männern seltener erwerbstätig (41% vs. 53%). Insgesamt **fällt die Erwerbstätigenquote** zum Zeitpunkt des Erstkontaktes mit einer AST auf **45%**.

Zuletzt, zum **Zeitpunkt der Befragung im Februar 2021**, waren **51%** beschäftigt. Damit liegt in Relation zum Zeitpunkt des AST-Erstkontaktes – trotz einer aktuell massiv angespannten Arbeitsmarktsituation – ein leichtes Plus von sechs Prozentpunkten vor. Was konstant bleibt, sind die zuvor angesprochenen Differenzen nach Alter, Geschlecht oder Aufenthaltstitel. Während knapp 60% jener mit EU- oder österreichischer Staatsbürgerschaft erwerbstätig sind, liegt die Quote bei Asylberechtigten und Subsidiär Schutzberechtigten bei 37%, damit deutlich niedriger als bei anderen Gruppen, zugleich aber auch klar höher als noch zum Zeitpunkt des AST-Erstkontaktes.

Entlang des Status Quo des Anerkennungs- und Bewertungsverfahrens zeigt sich folgendes Bild: Während die Erwerbstätigenquote bei jenen mit und bei jenen ohne Anerkennung/Bewertung gleich hoch ist (gut 50%), fällt der Zuwachs im Zeitvergleich bei Personen mit einer Anerkennung/Bewertung geringfügig höher aus (+7 Prozentpunkte vs. +4 Prozentpunkte bei jenen ohne Anerkennung/Bewertung). Dieser Unterschied ist allerdings so

³⁸ Eine nähere Differenzierung nach Art der Erwerbstätigkeit wurde nicht erhoben.

Für Referenzdaten der Erhebung 2016, welche sich nicht signifikant von den aktuellen Werten unterscheiden, siehe Tabelle 63ff im Anhang.

gering, dass die vorliegenden Befragungsergebnisse nicht auf eine generell verbesserte Beschäftigungsintegration von Personen mit Anerkennung/Bewertung hindeuten.³⁹

Im Detail betrachtet zeigt sich, dass die Erwerbstätigkeit in der Gruppe jener AST-Beraterinnen, welche keine Anerkennung/Bewertung⁴⁰ angestrebt haben, am relativ höchsten ist (67%, +15 Prozentpunkte). Bei Personen, welche eine Anerkennung erreicht haben, liegt die Quote mit 55% (+8 Prozentpunkte) ähnlich hoch wie im Falle von Ablehnungen (51%, +11 Prozentpunkte). Am geringsten ist die Erwerbstätigenquote bei Personen, deren Qualifikation bewertet wurde (42%, +5 Prozentpunkte) und bei jenen, deren Verfahren auf Anerkennung/Bewertung aktuell läuft (45%). Letztere ist die einzige Gruppe, welche im Vergleich der beiden Beobachtungszeitpunkte ein leichtes Minus aufweist (- 4 Prozentpunkte).⁴¹

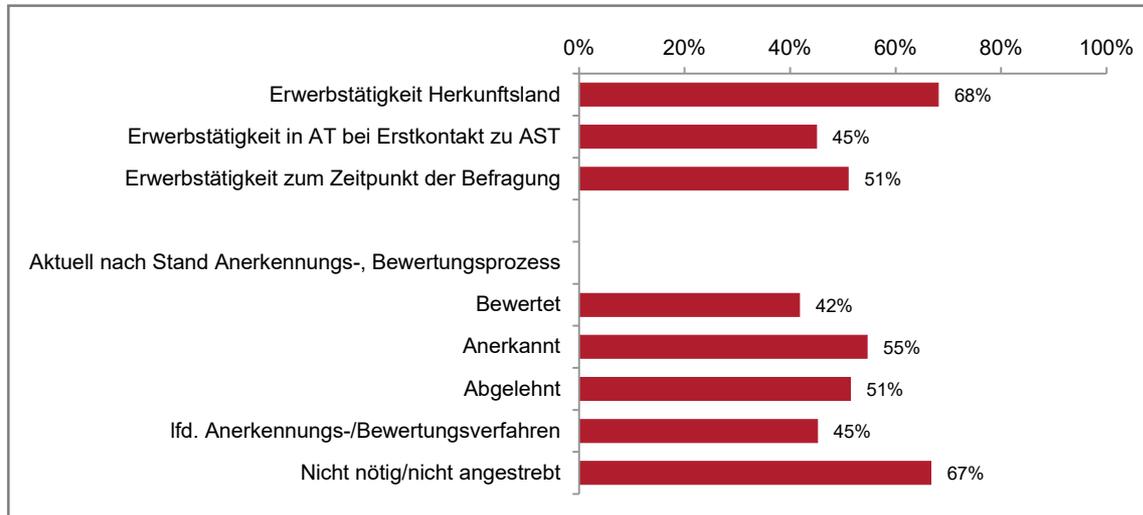
³⁹ Eine detailliertere Analyse basierend auf tagesaktuellen Daten könnte hier nähere Aufschlüsse liefern, auch hinsichtlich der beispielsweise bei Brückner et al. (2018, 2021) für Deutschland gezeigten zeitlichen Effekte.

⁴⁰ Im Folgenden werden Anerkennungen und Bewertungen aufgrund der zugrundeliegenden Fallzahlen und für die Vergleichbarkeit der Ergebnisse mit 2016, welche keine getrennten Auswertungen für diese beiden Gruppen ermöglichten, teils gemeinsam gefasst.

⁴¹ Ergänzend sei an dieser Stelle auf eine AST-Kunden und -Kundinnenbefragung hingewiesen, deren Ergebnisse eine hohe Übereinstimmung mit den vorliegenden Befragungsdaten aufweist. Die ASTen führten im Herbst 2020 eine Befragung unter 2.345 Kunden und Kundinnen durch, welche im 2. Halbjahr 2019 eine AST-Beratung hatten. Ziel war es aktuelle Informationen zum Anerkennungs- und Bewertungsstatus sowie zum Beschäftigungsstatus zu erhalten. Die aktuellen Angaben zum Beschäftigungsstatus wurden mit den gegebenen Einträgen in der AST-Monitoringdatenbank verglichen. Im Ergebnis zeigte sich, dass 46% der Personen mit Bewertung beschäftigt waren und 58% jener mit einer Anerkennung. Beide Werte entsprechen jenen der hier vorliegenden Befragung. Insgesamt waren im Herbst 2020 1.060 Personen berufstätig, während im Monitoring lediglich 738 Berufstätige vermerkt waren. Dies entspricht einer Zunahme von knapp 44%. Wird die Zahl der im Rahmen der vorliegenden Evaluierung erwerbstätigen Personen auf die Einträge in der AST-Monitoringdatenbank (Stand circa Ende des Jahres 2020) bezogen, errechnet sich eine Zunahme von 52%, welche – bedenkend der Schwankungsbreiten – allenfalls geringfügig höher ausfällt.

An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass die Einträge der AST-Monitoringdatenbank zum Beschäftigungsstatus keinen notwendigerweise exakten Zeitpunkt spiegeln. Vergleicht man die Angaben der Befragten zum Beschäftigungsstatus beim ersten Kontakt mit einer AST mit den Einträgen in der AST-Monitoringdatenbank, liegen relativ große Abweichungen vor. Konkret ist der Anteil jener, die angeben beim Erstkontakt beschäftigt gewesen zu sein, in der vorliegenden Befragung deutlich höher als in den Monitoringdaten. Dies führt dazu, dass die im Text oben dargestellten Veränderungen der Beschäftigungssituation vergleichsweise bescheidener ausfallen.

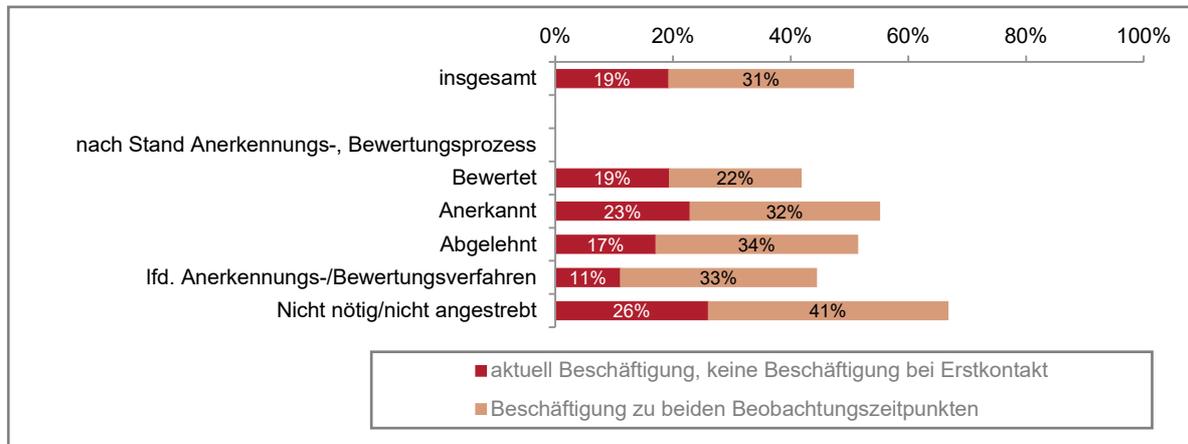
Abbildung 18: Beratene Personen – Befragung: Erwerbstätigkeitsquote im Herkunftsland, in Österreich während Erstkontakt mit AST und zum Zeitpunkt der Befragung (nach Stand des Anerkennungs- und Bewertungsprozesses)



Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020: n=324; Herkunftsland n miss=1; Erstkontakt n miss=2

Betrachtet man die Veränderung des Beschäftigungsstatus während des Erstkontaktes mit der AST und zum Befragungszeitpunkt näher, zeigt sich, dass 31% zu beiden Beobachtungszeitpunkten erwerbstätig waren. Fast ein Fünftel der Befragten (19%) hatte zum Zeitpunkt der Befragung eine Beschäftigung inne, nicht aber zum Zeitpunkt des Erstkontaktes. Personen mit einer anerkannten/bewerteten Ausbildung sind etwas häufiger ‚erstmal‘ in Beschäftigung als jene ohne Anerkennung/Bewertung. Die Unterschiede nach Status der Anerkennungs-, Bewertungsbemühungen, wie der folgenden Abbildung detaillierter zu entnehmen, fallen jedoch nicht signifikant aus.

Abbildung 19: Beratene Personen mit aktueller Erwerbstätigkeit – Befragung: Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung und während Erstkontakt mit der AST



Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020: n=324, n miss=2.; Rundungsdifferenzen möglich

Ob ein direkter Zusammenhang zwischen einer Bewertung/Anerkennung und der Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit bzw. der Beschäftigungssituation besteht, wollten auch die befragten AMS-Vertreterinnen und -Vertreter nicht abschließend beantworten. Dies ist zu einem gewissen Teil der aktuellen Covid-Krise geschuldet, in welcher ein massiver Anstieg arbeitsloser Personen verzeichnet wurde und eine entsprechende Einschätzung vielfach erschwerte. Abseits davon wurde generell darauf hingewiesen, dass gering qualifizierte Personen stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind und insofern Anerkennungen und Bewertungen einen Unterschied machen können. Hier sei aber neben branchenspezifischen Aspekten oder der Frage (nicht) reglementierter Berufsbereiche auch der Faktor ‚Zeit‘ zu bedenken: Der Nutzen einer Anerkennung/Bewertung stellt sich möglicherweise erst in einer mittel- oder längerfristigen Perspektive ein, der verschiedene berufliche Zwischenschritte, teils auch mangels ausreichender Deutschkenntnisse, vorangehen, in denen die Personen geringqualifizierte Tätigkeiten ausüben. Der grundsätzliche Tenor lautet dennoch: „tendenziell hilft eine Bewertung bzw. Anerkennung schon“ (AMS_4_LGS; siehe auch Kapitel 6).

8.1.2 Berufliche Tätigkeit(sniveaus)

Für die Gruppe der Erwerbstätigen liefert die Befragung auch Informationen zu ausgeübten Berufen und beruflichen Tätigkeitsniveaus, wiederum für drei Beobachtungszeitpunkte (Herkunftsland, Erstkontakt mit AST, Zeitpunkt der Befragung).

Im Zeitvergleich zeigen sich deutliche Veränderungen der ausgeübten **Berufe**⁴² (siehe Tabelle 60ff Anhang). Zugleich bestehen geschlechtsspezifische Unterschiede, welche aufzeigen, dass Frauen stärker von Dequalifizierungsprozessen betroffen sind, was auch die unterschiedlichen Anerkennungs- und Bewertungserfordernisse entlang der beruflichen Tätigkeiten spiegelt. Bei Männern spielen Handwerks- und verwandte Berufe (bspw. Tischler, Schlosser) eine relativ große Rolle, die sich im Verlauf der drei Beobachtungszeitpunkte auch nicht wesentlich ändert. Konkret: Etwa jeder Vierte hat in seinem Herkunftsland einen solchen Beruf ausgeübt, tat dies beim Erstkontakt mit einer AST und auch zum Zeitpunkt der Befragung. Exemplarisch:

Ein Tischler aus Bosnien und Herzegowina erlangte die Anerkennung seiner Ausbildung mit Auflagen. Er arbeitete zugleich zu allen drei Beobachtungszeitpunkten in seinem Berufsfeld. Während des Erstkontaktes mit einer AST gibt er an, dass seine ausgeübten Tätigkeiten einem angelernten Niveau entsprach, aktuell stuft er seine Tätigkeit auf Facharbeiterniveau ein. Er bestätigt einen arbeitsmarktpolitischen Nutzen seiner Anerkennung in mehrerer Hinsicht – er hat u. a. eine ausbildungsadäquate Stelle gefunden, die inhaltlich interessanter ist, auf einer höheren Position und mit einem besseren Gehalt verbunden. (ID 280_m_BIH).

Knapp 30% der Männer übten im Herkunftsland einen akademischen Beruf aus, ein Anteil, der aber vor allem bei Frauen mit 50% gewichtig ist. Diese Berufsgruppe subsumiert u. a. die bei Frauen wichtigen Bereiche der Lehrkräfte (Berufe mit pädagogischen Qualifikationen von Kindergartenpädagogen und -pädagoginnen bis zu Hochschullehrkräften) und akademischen und verwandten Gesundheitsberufe. Beim Erstkontakt mit einer AST reduziert sich der Anteil von Frauen und Männern in akademischen Berufen merklich und liegt bei beiden Geschlechtern bei rund 10%. Im Gegenzug gewinnen vor allem die Berufsgruppen ‚Hilfsarbeitskräfte‘ und ‚Dienstleistungs-, und Verkaufsberufe‘ an Bedeutung. Exemplarisch:

Eine ausgebildete Pädagogin für den Primarstufenbereich arbeitete in Österreich beim Erstkontakt mit einer AST als Reinigungskraft und zum Zeitpunkt des Interviews als Verkäuferin. Ihr Verfahren ist laufend und sie ist dabei entsprechende Deutschprüfungen zu absolvieren“. (ID 323_w_Ungarn).

⁴² Im Folgenden differenziert nach ISCO 1-Steller. Detaillierte Aufschlüsselungen sind aufgrund der Fallzahlen nicht möglich.

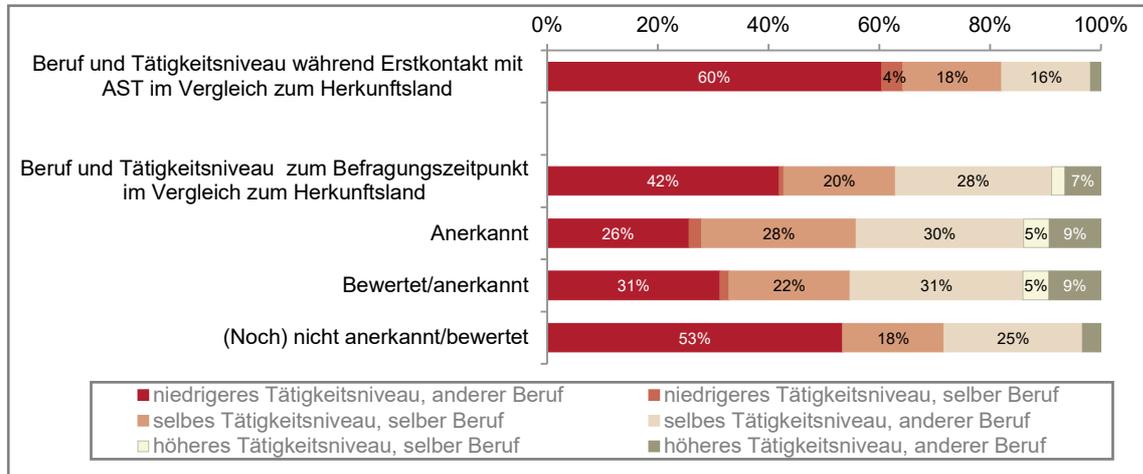
Insgesamt üben zum Zeitpunkt der Befragung 23% denselben Beruf wie im Herkunftsland aus, Männer mit 30% etwas häufiger als Frauen mit 18%. Dieser Anteil fällt bei Personen mit einer anerkannten Ausbildung mit 35% höher aus. Zieht man Anerkennungen und Bewertungen zusammen⁴³ liegt der Wert bei 28% und damit – wenn auch nicht statistisch signifikant – höher als bei jenen, welche ihre Ausbildung (noch) nicht anerkannt/bewertet haben (18%).

In Bezug auf das ausgeübte **Qualifikationsniveau** besteht ein, wenn auch statistisch schwacher, Zusammenhang, der aufzeigt, dass eine Anerkennung/Bewertung einer dequalifizierten Beschäftigung entgegenwirkt. Insgesamt üben zum Befragungszeitpunkt 49% eine berufliche Tätigkeit auf demselben Niveau wie im Herkunftsland aus, weitere 9% eine höhere Tätigkeit und 42% eine niedrigqualifiziertere Arbeit. Letzteres reduziert sich bei einer Anerkennung merklich auf 27% (Anerkennung und Bewertung: 32%), während jene mit einer (noch) nicht anerkannten/bewerteten Ausbildung zu 54% ein geringes Qualifikationsniveau benennen.

Fasst man beide Merkmale – **Tätigkeitsniveau und Beruf** – zusammen, kann nochmals verdeutlicht werden, dass der **Anteil** jener, die in Österreich auf einem **niedrigeren Tätigkeitsniveau** als im Herkunftsland beruflich aktiv sind, **zum aktuellen Zeitpunkt** deutlich **geringer** ausfällt als beim AST-Erstkontakt (gut 40% versus 64%; siehe Abbildung 20). Dieser Effekt zeigt sich vor allem in der Gruppe der Personen mit erfolgter Anerkennung/Bewertung und kommt bei jenen mit einer (noch) nicht anerkannten/bewerteten Ausbildung weniger zum Tragen.

⁴³ Der Gruppe mit Bewertung liegt eine geringe Fallzahl zu Grunde.

Abbildung 20: Erwerbstätige beratene Personen – Befragung: Vergleich des beruflichen Tätigkeitsniveaus und der beruflichen Tätigkeit während des Erstkontaktes mit der AST und zum Zeitpunkt der Befragung im Vergleich zum Herkunftsland



Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2016 n=54; 2020 n=114, n miss=8., Werte unter 4% sind zur leichteren Lesbarkeit nicht ausgewiesen.

In allen beobachteten Gruppen steigt der Anteil an Personen, die zwar einen anderen Beruf als im Herkunftsland benennen, dieser jedoch vom beruflichen Tätigkeitsniveau her als ident bewertet wird. Exemplarisch:

Eine im Herkunftsland tätige Finanzberaterin, mit aktuell laufendem Anerkennungsverfahren, ist in Österreich derzeit als Einzelunternehmerin im Bereich Web- und Multimediaentwicklung tätig. Beide Tätigkeiten stuft sie als höhere Tätigkeit ein.
(ID 264_w_BIH)

Selbes Tätigkeitsniveau und gleicher Beruf (20%) findet sich am relativ häufigsten in der Gruppe der Befragten mit einer Anerkennung. Exemplarisch:

Eine Gesundheits- und Krankenpflegerin aus Ungarn, deren Ausbildung in Österreich mit Auflagen anerkannt wurde, sieht einen arbeitsmarktbezogenen Nutzen der Anerkennung in einem ausbildungsadäquaten und relativ sicheren Arbeitsplatz sowie der Möglichkeit sich in ihrem Beruf weiter zu qualifizieren (ID 333_w_Ungarn).

8.2 Einschätzungen zu beruflichen Auswirkungen und Erwartungen

Bereits im vorigen Kapitel wurde vereinzelt darauf verwiesen, dass Befragte mit einer erfolgreichen Anerkennung oder Bewertung einen **arbeitsmarktbezogenen Nutzen** in verschiedener Hinsicht artikulieren. In der Evaluierung 2016 konnte gezeigt werden, dass insgesamt gut die Hälfte der Befragten mit erfolgreicher Anerkennung/Bewertung einen solchen Nutzen hatte. Dies bestätigt sich in der aktuellen Befragung, in der wiederum **die Hälfte** der Frauen (52%) und Männer (53%) einem oder mehreren arbeitsmarktbezogenen Nutzenmotiven sehr/eher zustimmen. Bei anerkannten Ausbildungen bejahen 57% einen arbeitsmarktbezogenen Nutzen, damit etwas mehr, wenn auch nicht statistisch signifikant, als bei Bewertungen mit 45%.⁴⁴ Überdurchschnittliche Zustimmungen finden sich auch bei derzeit Erwerbstätigen (66%) – bei jenen, die aktuell beim AMS vorgemerkt sind, fallen die Zustimmungen dagegen unterdurchschnittlich aus (37%). Ebenso sehen Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte relativ selten einen Nutzen (28%). Bei Personen mit höheren oder tertiären Ausbildungsabschlüssen liegen die Zustimmungswerte mit einem Anteil von je rund 50% unter jenen der Befragten mit mittleren Abschlüssen (74%).

Ein Blick auf die einzelnen erfragten Items zeigt, dass die **persönliche Wertschätzung** am relativ häufigsten als positive Auswirkung einer Anerkennung/Bewertung erlebt wird (siehe Abbildung 21, Tabelle 68ff im Anhang). Hier ist die Einschätzung parallel zu 2016. Bei den anderen Items liegen in Reihung und Zustimmungsniveau durchaus einige, wenn auch statistisch nicht signifikante, Differenzen vor. So nimmt die Erlangung einer qualifikationsadäquaten Arbeitsstelle, welche im Falle von Anerkennungen mit 41% einen höheren Wert erhält als bei Bewertungen mit 27%, relativ an Bedeutung ab. Zugleich, stellt man das Motiv für eine Anerkennung/Bewertung dem erzielten Nutzen gegenüber, konnte hier am vergleichsweise öftesten die ursprüngliche Intention erfüllt werden. Konkret trifft dies bei 39% der Befragten zu, wieder etwas verstärkt bei jenen mit Anerkennung (43% vs. 30% bei einer Bewertung).

⁴⁴ Hingewiesen sei, dass bei verschiedenen Fragen zum arbeitsmarktbezogenen Nutzen die Ergebniswerte bei einer erzielten Bewertung im Vergleich zu einer erzielten Anerkennung mehr oder minder ausgeprägt geringer ausfallen. Diese Tendenz können verschiedene Faktoren beeinflussen. Insbesondere ist zu bedenken, dass eine ausbildungsadäquate Beschäftigung in reglementierten Berufsbereichen zwingend eine Anerkennung voraussetzt, während in nicht-reglementierten Berufen eine Bewertung eine Unterstützung, aber keine Bedingung für einen ausbildungsadäquaten Einsatz darstellt und anderen Faktoren hier mehr Gewicht zugemessen werden könnte.

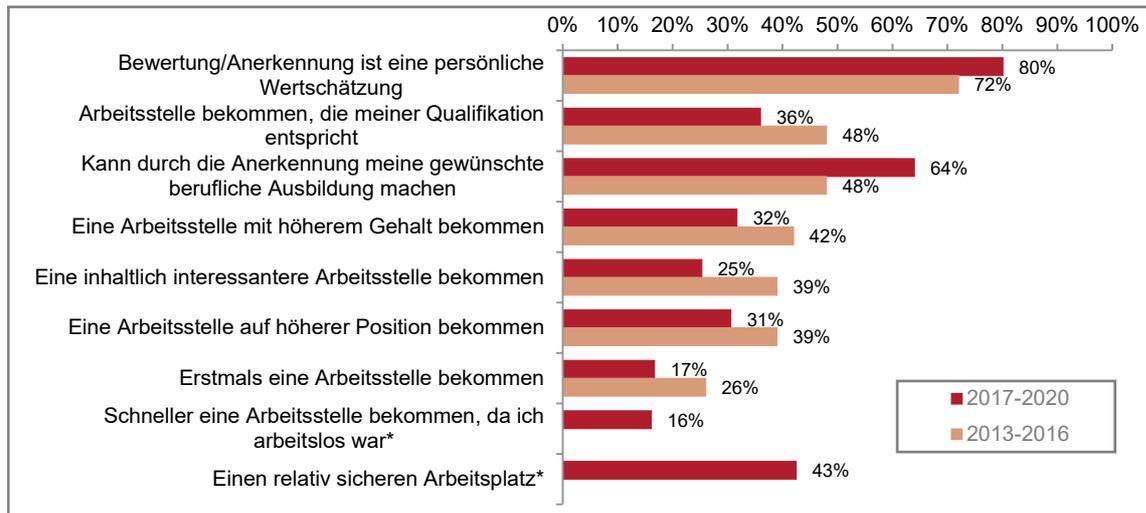
Im Vergleich zu 2016 ist der Anteil jener, die angeben, dank der Anerkennung die gewünschte berufliche Ausbildung machen zu können, steigend.⁴⁵ Hier könnten die aktuellen Probleme am Arbeitsmarkt durchaus beeinflussend wirken, so berichten auch die ASTen von einem zuletzt gestiegenen Interesse an beruflicher Umorientierung bzw. Re-Orientierung hin zum ursprünglich erlernten Beruf (siehe auch Kapitel 4.3).

Alle anderen – 2016 und 2020 – erfragten Auswirkungen spiel(t)en eine etwas geringere Rolle und bewegen sich aktuell auf einem Zustimmungsniveau von bis zu 30%. Differenziert nach Personen mit Anerkennung oder Bewertung fällt auf, dass erstere mit rund 35% etwas stärker inhaltlich interessantere Aufgaben und einen beruflichen Aufstieg als Auswirkung thematisieren (bei Bewertungen je 22%).

Erstmals gefragt wurde, ob die erreichte Anerkennung/Bewertung zu einer erfolgreichen Jobsuche aufgrund einer vorherigen Arbeitslosigkeit beigetragen hat – dem stimmen 16% zu. Vergleichsweise bedeutsamer ist die Absicherung eines bestehenden Arbeitsplatzes: Immerhin 43% sehen in der erfolgreichen Anerkennung/Bewertung auch einen Beitrag zu ihrer Beschäftigungssicherheit.

⁴⁵ Darunter fallen im Detail unterschiedliche Ausbildungen wie beispielsweise die Fortsetzung eines im Herkunftsland unterbrochenen Studiums, aber auch Weiter- und Fortbildungen wie der Erwerb berufsspezifischer Spezialkenntnisse.

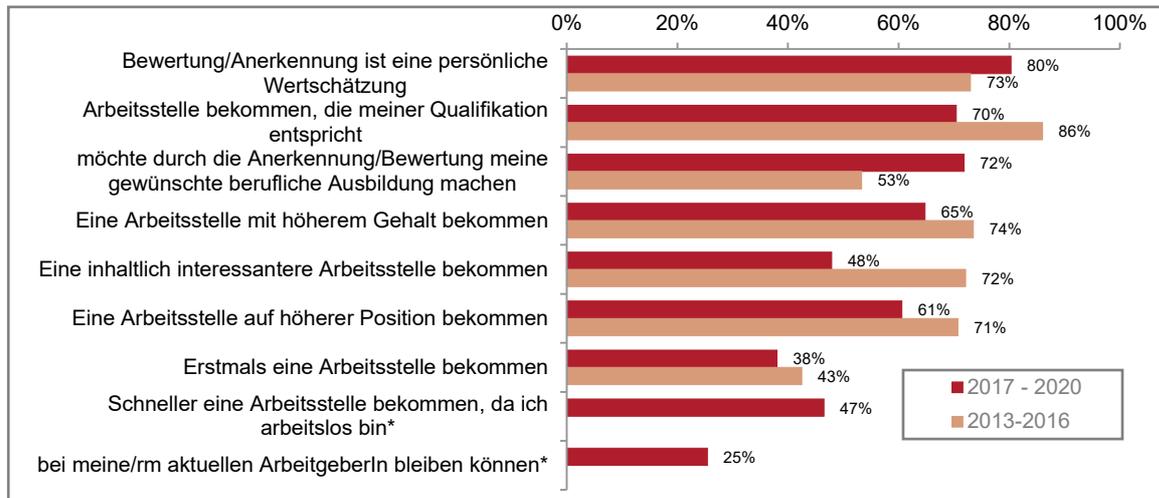
Abbildung 21: Beratene Personen - Befragung: Sehr/eher zutreffende Auswirkungen der erreichten Anerkennung/Bewertung



Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2013 - 2016: n=69; 2017 - 2020: n=186

Wie zuvor angesprochen wurde, konnten die ursprünglichen Erwartungen an eine Anerkennung/Bewertung nur bedingt erfüllt werden (siehe Tabelle 78ff im Anhang). Dass die **Erwartungen** mitunter höher sind als der erlebte Nutzen nach einer Anerkennung/Bewertung, spiegelt sich auch in den Einschätzungen jener wider, die sich aktuell in einem **laufenden Anerkennungs-, Bewertungsverfahren** befinden (siehe Abbildung 22). Die Zustimmungen zu den einzelnen Items fallen hier fast durchgängig höher aus als in der Gruppe jener mit abgeschlossenen positiven Verfahren. Neben der persönlichen Wertschätzung werden eine ausbildungsadäquate Arbeitsstelle und berufliche Ausbildungen am relativ häufigsten genannt.

Abbildung 22: Beratene Personen - Befragung: Sehr/eher zutreffende Erwartungen an das laufende Anerkennungs-, Bewertungsverfahren

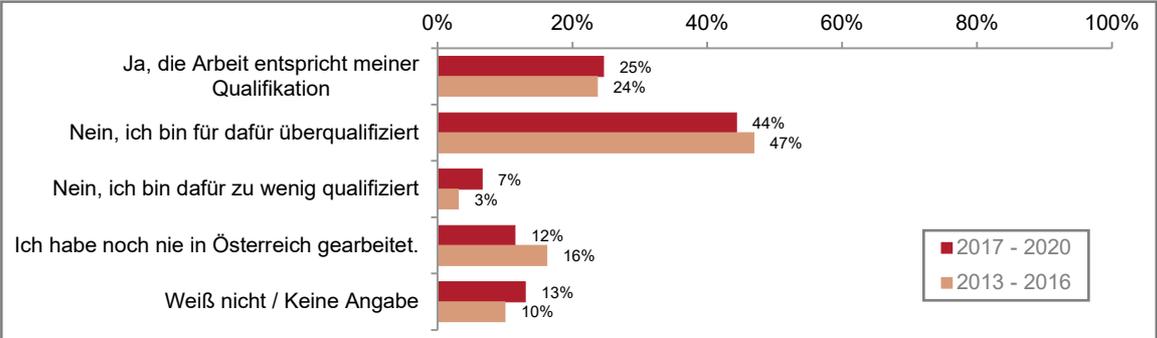


Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2016 n=42; 2020 n=74

Jene Personen, deren Antrag abgelehnt wurde oder die **keine Anerkennung/Bewertung** angestrebt haben wurden gebeten anzugeben, inwiefern die aktuelle oder letztaktuelle Arbeitsstelle in Österreich qualifikationsadäquat war. Ein Viertel schätzt die Arbeit als qualifikationsadäquat ein (siehe Abbildung 23), während Personen mit Anerkennung zu 41% das Erlangen einer ausbildungsadäquaten Arbeitsstelle als sehr/eher zutreffende Auswirkungen bezeichnen (siehe oben). Mit 44% ist die relative Mehrheit – parallel zur Befragung 2016 – der Ansicht, für die Arbeitsstelle überqualifiziert (gewesen) zu sein. Exemplarisch:

Ein Befragter, aktuell auf Arbeitssuche, hat in Österreich bisher als Hilfskraft gearbeitet. Seine Ausbildung als Masseur hat er in der Türkei abgeschlossen. Der Antrag auf Anerkennung wurde abgelehnt. Er zeigt sich im Interview enttäuscht, dass seine langjährige Berufserfahrung in Österreich wie „Null“ Erfahrung bewertet wird.
(ID 185_m_Türkei)

Abbildung 23: Beratene Personen - Befragung: Qualifikationsadäquate Arbeitsstelle bei Personen die keine Anerkennung/Bewertung angestrebt haben oder deren Antrag abgelehnt wurde



Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2016 n=49; 2020 n=62

9 Allgemeine Einschätzungen zu Anerkennungs-, und Bewertungsverfahren

Allgemeine Einschätzungen zu Anerkennungs- und Bewertungsverfahren sowie zu arbeitsmarktbezogenen Aspekten zeigten in der Evaluierung 2016, dass vielfach die Notwendigkeit guter Deutschkenntnisse, sowohl in Bezug auf Anerkennungs- und Bewertungsverfahren als auch betreffend der Arbeitsmarktchancen, in den Mittelpunkt gerückt wurden. Unterstrichen wurde auch die Wichtigkeit der AST-Beratung im Anerkennungs- und Bewertungsprozess. Analog zu 2016 wurde in der aktuellen Befragung um entsprechende Einschätzungen gebeten. Das Ranking der Aspekte mit mehr / weniger Zustimmung hat sich im Zeitverlauf nicht wesentlich verändert. Etwas unterschiedlich fällt teils das konkrete Niveau der Zustimmung aus (siehe Abbildung 24).

Gute **Deutschkenntnisse** werden, wie 2016, als **wichtiger Faktor im Anerkennungs- und Bewertungsprozess** unterstrichen. Hier stellen die ASTen mit ihren breiten Sprachkompetenzen und ihrem möglichst individuell unterstützenden Beratungsansatz eine wichtige Hilfe dar, gerade auch für jene Personen, die parallel im Aufbau ihrer Deutschkenntnisse sind. Dies, wie auch die gesamte **Unterstützung durch die ASTen**, spiegelt sich wohl darin wider, dass fast 60% der Befragten angeben, dass sie die Anerkennung/Bewertung nicht ohne AST Beratung geschafft hätten. Knapp 50% hätten es ohne die Unterstützung der ASTen auch erst gar nicht probiert. Beide Aspekte haben im Vergleich zu 2016 geringfügig an Bedeutung gewonnen. Interessanterweise werden diese beiden Aspekte von jenen Befragten mit einer erzielten Bewertung häufiger genannt als von Personen mit einer positiv beschiedenen Anerkennung (je rund zwei Drittel versus circa die Hälfte). Dies könnte darauf hindeuten, dass Bewertungen von Ausbildungen – Durchführung, Zielsetzung, potentieller Nutzen etc. – in der Zielgruppe vergleichsweise weniger bekannt sind und die betreffenden Personen erst durch die Information und Beratung in den ASTen von dieser Möglichkeit erfahren haben. An und für sich weisen Anerkennungen in der Regel eine höhere Komplexität auf, womit ein höherer Unterstützungsbedarf erwartbar wäre.

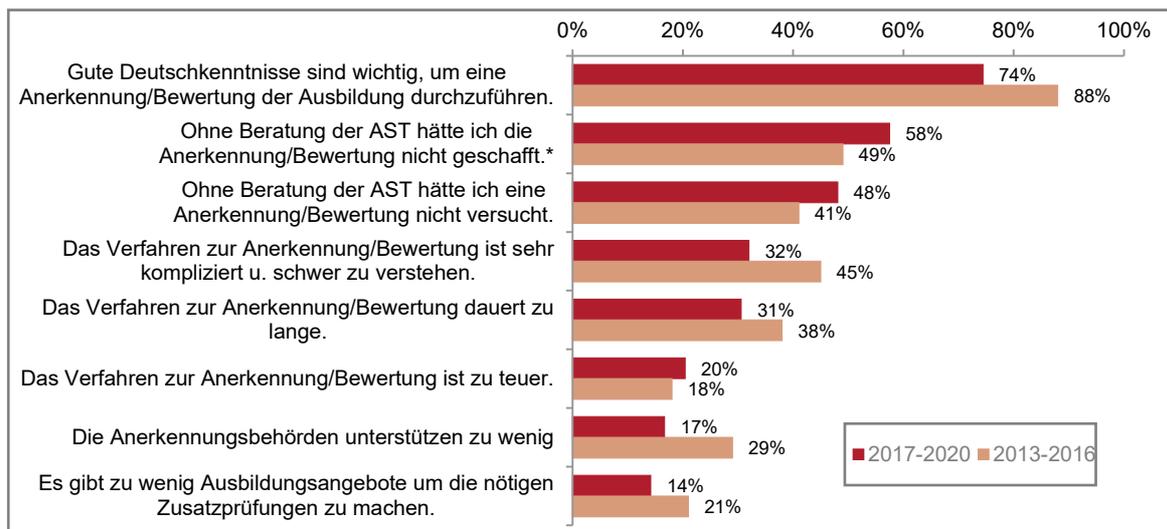
Jede dritte befragte Person gibt an, dass die Verfahren zur Anerkennung/Bewertung **kompliziert und schwer zu verstehen** sind. Dieser Anteil ist im Vergleich zu 2016 zwar insgesamt gesunken, wird aber – je nach Stand der Anerkennungs-, Bewertungsbemühungen – sehr unterschiedlich eingeschätzt. Personen deren Antrag abgelehnt wurde, stufen das

Verfahren zu 60% als kompliziert und schwer verständlich ein. Jene Personen, deren Verfahren gerade läuft, sehen dies in 45% der Fälle so und bei jenen, deren Verfahren bereits erfolgreich abgeschlossen ist, liegen die geringsten Werte vor (32% bei Bewertungen, 17% bei Anerkennungen).

Die **Dauer** der Verfahren beurteilen insgesamt gut 30% als zu lange, wiederum mit Unterschieden je nach Anerkennungs-, Bewertungsstatus: Jene, deren Verfahren zum Befragungszeitpunkt lief, stimmten zu 55% zu, bei Ablehnungen liegt die Zustimmungsrate bei 46% und bei erfolgreicher Anerkennung/Bewertung bei je rund 20%.

Mangelnde Unterstützung durch Anerkennungsbehörden bejahen 17%, wiederum deutlich verstärkt, wenn die Anerkennungs-, Bewertungsbemühungen nicht erfolgreich waren (37%). Ähnlich fällt die Bewertung in Bezug auf die **Kosten der Verfahren** aus: 20% empfinden diese als zu hoch – hier allerdings ohne Unterschiede nach Stand der Anerkennungs- oder Bewertungsbemühungen. Ein mangelndes **Angebot an Zusatzprüfungen** kritisieren letztlich mit 14% vergleichsweise wenige Personen, erneut etwas verstärkt jene, deren Antrag abgelehnt wurde (28%) sowie vor allem Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte (43%).

Abbildung 24: Beratene Personen - Befragung: Sehr/eher zutreffende Aspekte von Anerkennungen/Bewertungen in Österreich insgesamt



Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2016 n=161; 2020 n=324, *2016 n=69; 2020 n=186 (exkl. lfd. Verfahren, keine Anerkennung/Bewertung angestrebt, Antrag abgelehnt und Personen bei denen die Beratung ergeben hat, dass keine Notwendigkeit zur Anerkennung/Bewertung besteht)

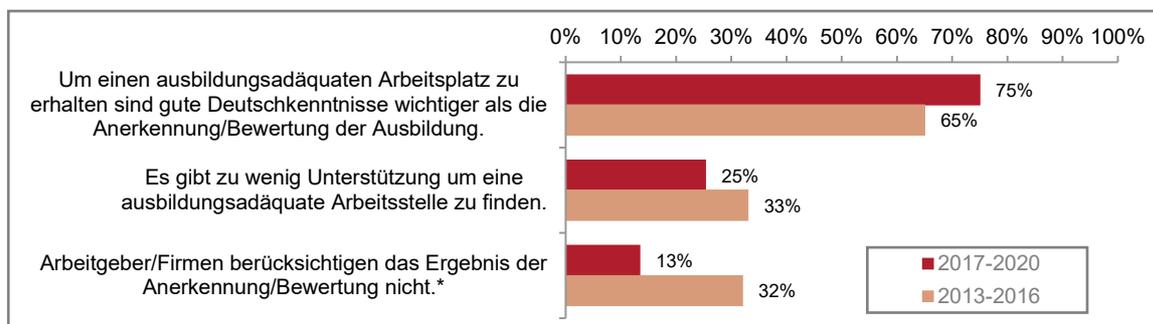
Seitens der ASTen und auch der Unternehmen wird wiederholt auf Defizite in Bezug auf die Leistbarkeit und Verfügbarkeit von Ergänzungsprüfungsangeboten hingewiesen (siehe Kapitel 5f).

Die zuvor schon angesprochene Bedeutung guter Deutschkenntnisse gilt auch in Bezug auf eine gelingende Arbeitsmarktintegration und wird auch von Unternehmens- und AMS-Seite wiederholt hervorgehoben – exemplarisch:

„Nur der Anerkennungsbescheid und das Bewertungsgutachten helfen noch nicht. [...] es ist nicht auf der Stelle ‚juhu – das ist anerkannt‘ und dann kommt die Firma und sagt ‚her mit dem‘, also das hängt meistens an den Deutschkenntnissen, dass das so nicht funktioniert“ (AMS_7_RGS).

Auch die überwiegende Mehrheit der befragten AST-Kundinnen und -Kunden unterstreichen dies: 75% stimmen der Aussage zu, dass **gute Deutschkenntnisse wichtiger als eine Anerkennung/Bewertung sind**, um einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz zu erhalten. Entlang verschiedener soziodemographischer und beruflicher Merkmale zeigen sich einige wenige Unterschiede, so beurteilen – wie bereits 2016 – Beschäftigte in hochqualifizierten Berufen dies etwas weniger gewichtig (65%) oder jüngere Befragte mit 63% seltener als Ältere. Ungeachtet dieser Detaildifferenzierungen ist aber in allen Gruppen eine klare Mehrheit der Meinung, dass gute Deutschkenntnisse wichtiger sind als eine Anerkennung/Bewertung.

Abbildung 25: Beratene Personen - Befragung: Sehr/eher zutreffende arbeitsmarktrelevante Auswirkungen einer Anerkennung/Bewertung



Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2016 n=161; 2020 n=324, *2016 n=69; 2020 n=186 (exkl. lfd. Verfahren, keine Anerkennung/Bewertung angestrebt, Antrag abgelehnt und Personen bei denen die Beratung ergeben hat, dass keine Notwendigkeit zur Anerkennung/Bewertung besteht)

Insofern überrascht es auch nicht, dass in offenen Antwortmöglichkeiten seitens der Befragten, wie auch seitens der ASTen, wiederholt eine bessere Unterstützung bei der Sprachförderung vorgeschlagen wird. Ein gewisser Teil der Befragten – 25% – wünscht sich auch mehr Unterstützung bei der Suche nach ausbildungsadäquaten Arbeitsplätzen und teils wird auch der Wunsch nach Unterstützung bei der Vermittlung von berufseinschlägigen Praktikumsplätzen genannt (siehe auch Kapitel 6). Besonders häufig wird der Wunsch nach mehr Unterstützung von Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten – also jenen mit einer aktuell unterdurchschnittlichen Beschäftigungsquote (37% vs. 51%) – formuliert (43%).

Die Befragten wurden auch um ihre Einschätzung gebeten, inwiefern **Unternehmen** die Ergebnisse einer Anerkennung/Bewertung berücksichtigen. Die Antworten deuten darauf hin, dass Unternehmen Anerkennungen/Bewertungen eine mittlerweile etwas größere Relevanz beimessen. Während 2016 ein Drittel der Befragten keine Berücksichtigung wahrnahm, reduziert sich dieser Anteil – ohne nennenswerte Unterschiede zwischen Anerkennung und Bewertung – nun auf 13%. Ein relativ hoher Anteil an Personen (40%) kann allerdings zu dieser Frage keine Einschätzung abgeben.

Seitens der befragten AMS-Vertreter und -Vertreterinnen wird diesbezüglich einerseits auf **Informationsdefizite** bei den Unternehmen verwiesen, aber auch **Diskriminierung** als nicht zu vernachlässigende Faktor genannt. Exemplarisch:

„Also ohne, dass ich was unterstellen möchte, ist es natürlich bekannt, dass wir Diskriminierung am Arbeitsmarkt haben, nicht unbedingt nur aufgrund der Qualifikation, sondern auch wegen einem ausländischen Namen oder Vorurteilen.“ (AMS_6_ LGS)

Um positive arbeitsmarktbezogene Wirkungen von Anerkennungen/Bewertungen noch weiter zu unterstützen (siehe Kapitel 8), bedarf es aus Sicht der AMS-Vertreterinnen und -Vertreter daher auch einer Forcierung von Informationskampagnen und, vor dem Hintergrund der angesprochenen Diskriminierungsthematik, auch allgemein bewusstseinsbildender Maßnahmen für Unternehmen oder – als konkrete Idee eingebracht – der Etablierung anonymer Bewerbungen (ohne Angabe des Namens, der Herkunft oder des Geschlechts).⁴⁶

⁴⁶ Siehe dazu auch: Hofer et al. 2013.

10 Kooperation zwischen ASTen und Unternehmen

10.1 Bisherige Themen und Schwerpunkte der Zusammenarbeit

Ein Thema der aktuellen Evaluierung stellt die Kooperation der Anlaufstellen mit Unternehmen dar. Die ASTen berichten in den letzten Jahren von verstärkten Kontakten zu Unternehmen:

"Unternehmen sind durchaus auch an längerfristigen Kooperationen interessiert. Dass wir Expertise zur Verfügung stellen. Das wird immer mehr" (AST_1)

So wurden seitens der ASTen verschiedene **Initiativen zur Intensivierung der Vernetzung und Kooperation mit Unternehmen** gesetzt, wie beispielsweise Vernetzungstreffen, Workshops, Besuche bei Karrieremessen, Informationsveranstaltungen oder Beratungsangebote. Weiters wurde der Kontakt zu Sozialpartnern sowie zu Betriebsrätinnen und Betriebsräten verschiedener Unternehmen hergestellt.

„Wir haben nicht nur dem AMS, sondern auch Unternehmen AST Workshops gegeben. Wir sind z. B. bei Industriebetrieben vor Ort. Wir erklären den Zuständigen dort, was die Bewertungen und Anerkennungen bedeuten. Wir haben auch einen sehr guten Kontakt mit der Wirtschaftskammer.“ (AST_6).

Neben Informations- und Vernetzungsarbeiten macht der **direkte Austausch zwischen Unternehmensverantwortlichen und AST-Beraterinnen oder -Beratern** laut Unternehmensvertreterinnen und -vertretern⁴⁷ einen wichtigen Teil der bisherigen Zusammenarbeit aus.

⁴⁷ Für den vorliegenden Bericht wurden zwölf Interviews mit Unternehmensverantwortlichen geführt. Obwohl der Kontakt zu den Unternehmen auf Basis einer Kontaktliste der ASTen hergestellt wurde, gaben ein paar Unternehmensvertreterinnen und -vertreter an, bisher keinen direkten Kontakt zu den ASTen gehabt zu haben und daher keine konkreten Einschätzungen zur Kooperation abgeben zu können. Dies ist u. a. darauf zurückzuführen, dass ein Großteil der Zusammenarbeit bisher über Einzelpersonen lief und Personalwechselprozesse mitunter zu einem Abbruch des Kontaktes führten. In Kombination mit der Sichtweise der Anlaufstellen lassen sich dennoch einige Erkenntnisse zur bisherigen und zukünftigen Gestaltung der Zusammenarbeit mitnehmen.

Die Intensität und Art des Kontaktes reicht von telefonischen Gesprächen oder Mailkorrespondenzen bis hin zu persönlichen Beratungen im Betrieb. Insbesondere bei komplexen fallbezogenen Fragestellungen bedarf es mitunter eines persönlichen Treffens zwischen Unternehmensvertretung und AST-Beraterin oder -Berater.

„Der Kontakt erfolgte telefonisch, persönlich oder per mail. Einerseits das schnelle Einholen von Informationen, aber auch umfassendere Beratungen, wo ich mit den ASTen durchgegangen bin, welche Formulare ich bzw. die ArbeitnehmerInnen aus Rumänien ausfüllen müssen.“ (Unternehmen_5_Gesundheit und Pflege)

Die **Motive der Unternehmen** zur Kontaktaufnahme mit den ASTen sind zumeist **fallspezifische Fragen** zu im Betrieb bereits tätigen oder zu potenziellen neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit im Ausland erworbenen Qualifikationen. Dabei geht es den Unternehmen um ein potentiell breites Spektrum an Fragen wie beispielsweise um die Abklärung rechtlicher Rahmenbedingungen und nötiger Schritte für eine Anerkennung/Bewertung, oder auch um spezifischere Fragen wie jene nach korrekten Gehaltseinstufungen.

„Brauchte Infos, weil Anerkennungsprozess sehr komplex sind und für die Personen an sich auch nicht allein bewältigbar. Wollte konkret wissen, was ich jetzt an Unterlagen brauche für die Personen, weil ich überfordert war... Hat dann sehr geholfen, dadurch habe ich als Führungskraft Klarheit bekommen, wie ich mein Personal unterstützen kann und was ich dafür alles tun muss.“ (Unternehmen_5_Gesundheit und Pflege)

Die **Zusammenarbeit** mit den ASTen wird von den Unternehmensvertreterinnen und -vertretern überwiegend als sehr **positiv** und wichtig eingeschätzt. Insbesondere Unternehmen aus Branchen, die – etwa aufgrund eines Fachkräftebedarfs – vermehrt Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen anstellen oder anstellen wollen, sehen die ASTen als wichtige Unterstützung an – vor allem dabei, den richtigen Weg durch den schwer zu überblickenden „Anerkennungsdschungel“ zu finden.

„Die Komplexität bzw. daraus resultierende Dauer der Anerkennungsverfahren ist ein Hindernis für Unternehmen, aber auch für die betreffenden ArbeitnehmerInnen, Schwierig ist vor allem, dass das Anerkennungssystem so unübersichtlich ist. Das ist ein ziemlicher Dschungel mit vielen Hindernissen für die betreffenden Personen.“ (Unternehmen_2_Gesundheit und Pflege).

„Den MitarbeiterInnen mit ausländischen Bildungsabschlüssen hat es geholfen, einen Überblick über ihre Möglichkeiten zu bekommen...ist eine wichtige Unterstützung für Unternehmen, da die Anerkennungslandschaft sehr komplex ist und die ASTen da sehr weiterhelfen.“ (Unternehmen_1_Gesundheit und Pflege).

10.2 Offene Handlungsbedarfe und Optionen für einen Ausbau der Kooperation zwischen Anlaufstellen und Unternehmen

"Es gibt in Österreich ja einen Fachkräftemangel. Über eine Mangelberufsliste will man Leute aus dem Ausland holen will. Ich bin aber überzeugt, dass wir die schon hier haben. Nur hat entweder der Unternehmer kein Interesse, oder weiß gar nicht über die Qualifikation eines Arbeiters Bescheid. Die Frage ist, wie wir diese zwei zusammen bekommen." (AST_3).

Sowohl vonseiten der ASTen als auch der befragten Unternehmen wird – insbesondere im Hinblick auf die Deckung der im Zitat zuvor angesprochenen Fachkräftebedarfe – die Notwendigkeit für künftig verstärkte Vernetzungen durchaus gesehen. Als vielversprechend wird der Ausbau der Kooperation vor allem auf zwei Ebenen thematisiert:

- Um Herausforderungen begegnen zu können, die mehrere Unternehmen betreffen – wie etwa die Komplexität von Anerkennungsverfahren – wird der Wunsch nach einem **Ausbau übergreifender und branchenspezifischer Informations- und Vernetzungsmöglichkeiten** geäußert.
- Speziell zur **Klärung fall- bzw. unternehmensspezifischer Fragen** sehen die Unternehmensvertreterinnen und -vertreter aber auch explizit an Unternehmen gerichtete **Beratungsangebote** als wichtig an.

"Beratungen für Unternehmen wären ganz wichtig, viele Führungskräfte wollen sich damit nicht selbst auseinandersetzen, da bräuchte es mehr Unterstützung durch die ASTen, damit die Bereitschaft sich bei Unternehmen erhöht, aktuell hängt's vom Engagement einzelner UnternehmensvertreterInnen ab, sich selbst über Möglichkeiten der Anerkennung zu informieren, da braucht's Entlastung und Unterstützung durch die ASTen, sonst tun sich das viele nicht an." (Unternehmen_5_Gesundheit und Pflege)

Ob dies – auch angesichts der gegebenen Ressourcen – im Aufgabenbereich der ASTen liegen könnte oder nicht, dazu finden sich durchaus unterschiedliche Positionen bei den Befragten. Werden Initiativen in Richtung einer stärkeren Unternehmensberatung

beispielsweise von manchen ASTen befürwortet (siehe bspw. AST_6), zeigen sich andere Anlaufstellen einem solchen Vorhaben gegenüber eher zurückhaltend – "Das [Anm.: Unternehmensberatungen] können wir nicht, da wären wir gespalten." (AST_1) – und verweisen auf die Notwendigkeit eigener unternehmensbezogener Projekte. Die Aufgabe der ASTen liegt jedenfalls im Kern in der Beratung von Arbeitssuchenden und Beschäftigten mit im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen. Eine allfällige Erweiterung der Aufgabenstellung in Richtung Unternehmensberatung würde eine Neu-Positionierung der ASTen erfordern.

Jene Unternehmensrückmeldungen, dass keine Informationen zu den ASTen im Betrieb vorhanden sind (siehe Fußnote 47), verweisen darauf, dass eine Informations- und Vernetzungsarbeit in Richtung Unternehmen zweifellos auch künftig wichtig ist, um die Bekanntheit der ASTen und deren Aufgabe weiterhin zu steigern.

Beide Seiten – Vertreterinnen und Vertreter der Unternehmen als auch der ASTen – sehen jedenfalls ein **breites Kooperationsnetzwerk** zur Bewältigung der eingangs genannten Herausforderungen (bspw. Unterstützung bei fallbezogenen Fragen, komplexe Anerkennungslandschaft) als wichtig an: Nur in Kooperation mit weiteren Schnittstellenpartnerinnen und -partnern – wie etwa dem AMS, Anerkennungsbehörden, Wirtschaftskammer oder Sozialpartnerorganisationen sei es möglich, notwendige Maßnahmen umzusetzen. Als Beispiel hierfür kann die vonseiten der ASTen vorgeschlagene Zusammenarbeit mit Unternehmen bei der Umsetzung von Vorbereitungslehrgängen für praktische Ergänzungsprüfungen angeführt werden. Dies sei zwar vielversprechend, weil so ein bedarfsorientiertes Angebot geschaffen werden könne, zur Umsetzung brauche es aber eine Kooperation mit weiteren Institutionen wie etwa mit Ausbildungsstätten oder der WKO (vgl. AST_4).

Mögliche Impulse, wie Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen zusammengebracht werden können, bietet ein Blick über den nationalen Tellerrand hinaus. Im Zuge einer Literatur- und Dokumentenrecherche wurden **internationale Ansätze der Einbindung von Unternehmen in die Anerkennungsberatung** bzw. zur Vernetzung von Unternehmen und Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gesammelt und in Form von Länderprofilen aufbereitet (siehe Kapitel 12.2 im Anhang: Überblick zu Modellen aus Deutschland, Schweden, Norwegen, Dänemark, Australien).

Vor dem Hintergrund der vonseiten der Unternehmensverantwortlichen geäußerten zentralen Bedarfe (branchenspezifische- und übergreifende Vernetzungsmöglichkeiten,

fallbezogene Beratungsangebote für Unternehmen) können dabei folgende Ansätze und Projekte als interessant für die Situation in Österreich hervorgehoben werden:

- Eine breite Palette an **Beratungs- und Unterstützungsangeboten**, rund um sämtliche mit im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen verbundenen Thematiken (Anerkennung/Bewertung, Fachkräftebedarf, rechtliche Fragen, etc.), lässt sich vor allem in **Deutschland** finden: Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt „**Unternehmen Berufsanerkennung**“ (**UBA**)⁴⁸ bietet Unternehmen ein breit gefächertes Angebot an (größtenteils auch online zugänglichen) Informationsunterlagen, Schulungs- und Beratungsangeboten, Leitfäden und Praxistipps. Unterstützungsangebote für Unternehmen gibt es aber auch im Rahmen geförderter Teilprojekte des IQ-Netzwerks („Integration durch Qualifizierung“). Genannt sei hier beispielsweise die **KMU-Toolbox**⁴⁹, die international orientierten, kleinen und mittelständischen Unternehmen praxisnahe Tipps zu verschiedenen, die Anstellung von Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen tangierenden Themen, zur Verfügung stellt.
- Modelle für einen Ausbau der **Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten** lassen sich unterteilen in solche, die den branchenspezifischen- oder übergreifenden Austausch von Unternehmen mit ähnlichen Herausforderungen (z. B. Fachkräftebedarf, Fragen zur Anerkennung von Bildungsabschlüssen, etc.) fördern oder auf die stärkere Vernetzung von Unternehmen mit anderen relevanten Institutionen (z. B. Anerkennungsbehörden) abzielen.
 - In Bezug auf ersteres sind beispielsweise die **Geberkonferenzen**⁵⁰ aus **Deutschland** hervorzuheben, ein vom IQ-Netzwerk gefördertes Veranstaltungsformat im Rahmen des IQ-Teilprojektes „Integration von Fachkräften“. Auf den Geberkonferenzen kommen Unternehmen mit Fachkräftebedarf und arbeitsmarktrelevante Akteure zusammen und erarbeiten gemeinsam branchenspezifische Lösungs- und Fördermöglichkeiten.
 - Anregungen für zweiteres bietet das Modell der „**Fast Tracks**“ (**Schweden**)⁵¹, dessen Grundlage Kooperationsvereinbarungen zwischen dem schwedischen Arbeitsministerium (als Hauptträger), Gewerkschaften und Unternehmensorganisationen

⁴⁸ <https://www.unternehmen-berufsanerkennung.de/>, zuletzt abgerufen: 7.4.2021

⁴⁹ [IQ Good Practice: KMU-Toolbox - netzwerk-iq \(netzwerk-iq.de\)](https://www.netzwerk-iq.de/good-practice/kmu-toolbox), zuletzt abgerufen: 7.4.2021

⁵⁰ [IQ Good Practice: Geberkonferenzen - netzwerk-iq \(netzwerk-iq.de\)](https://www.netzwerk-iq.de/good-practice/geberkonferenzen), zuletzt abgerufen: 7.4.2021

⁵¹ [IQ Good Practice International: Fast Tracks - Überholspuren - netzwerk-iq \(netzwerk-iq.de\)](https://www.netzwerk-iq.de/good-practice/international/fast-tracks), zuletzt abgerufen: 7.4.2021.

darstellen. Durch die schnelle Verkettung von Kompetenzfeststellung, Bewertungen und Brückenmaßnahmen sollen Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen so schnell wie möglich einen qualifikationsadäquaten Beruf erlangen. Unternehmen aus Branchen mit Fachkräftebedarf sind als Kooperationsorganisationen eng in das Projekt eingebunden.

11 Zusammenfassung und Empfehlungen für die Weiterentwicklung der ASTen

Die ASTen haben im Zeitraum 2017 bis 2020 österreichweit insgesamt 15.726 Frauen und 9.447 Männer beraten, welche ihre Ausbildung im Ausland abgeschlossen haben.

Pro Jahr werden gut 8.000 Personen in über 10.000 persönlichen Beratungsgesprächen in ihren Anerkennungs- und Bewertungsbemühungen unterstützt. Selbst im Jahr 2020, welches pandemiebedingt zu einem Rückgang der Beratungszahlen führte, wurde die Zielzahl von 5.600 beratenen Personen mit 6.263 Personen übertroffen. Die Anzahl persönlicher Beratungskontakte ging auf rund 8.400 zurück, im Gegenzug wurden vermehrt Distanzberatungen (online und telefonisch) durchgeführt.

Dass den ASTen eine wichtige Unterstützungsrolle zukommt, zeigt sich nicht nur in der gegebenen Nachfrage, sondern auch im Feedback der beratenen Personen. Knapp die Hälfte der im Rahmen der Evaluierung befragten Personen hätte eine Anerkennung/Bewertung ohne die Unterstützung der Anlaufstellen nicht versucht. Fast 60% jener Personen, deren Ausbildung inzwischen erfolgreich anerkannt/bewertet wurde, meinen, dass sie dies ohne die Beratung der Anlaufstellen nicht geschafft hätten.

Insgesamt zeigt sich, wie bereits in der Evaluierung 2016, ein hohes Niveau der AST-Beratungstätigkeit, welches wesentlich durch fortlaufende Weiterentwicklungsbemühungen der ASTen, in einem gemeinsamen Prozess mit der AST-KOO, getragen wird und nicht zuletzt durch ein sehr positives Feedback aller im Rahmen der Evaluierung befragten Akteure und Akteurinnen Bestätigung erfährt.

Ein Schwerpunkt der letzten Jahre war die Regionalisierung des Angebotes. Wenngleich die ASTen den hohen Stellenwert persönlicher Beratungen betonen, könnten Distanzberatungen künftig als ergänzendes Instrument die Regionalisierung weiter unterstützen.

Anerkennungen und Bewertungen gehen für die Personen vielfach mit einem arbeitsmarktbezogenen Nutzen einher. Trotz der covidbedingt angespannten Arbeitsmarktlage

seit 2020 bleiben die erfassten arbeitsmarktrelevanten Aspekte im Vergleich zur Evaluierung des Jahres 2016 auf einem konstanten Niveau. So bestätigt erneut die Hälfte der befragten Personen, dass die erreichte Anerkennung/Bewertung ihrer Ausbildung einen arbeitsmarktbezogenen Nutzen hatte.

Zur Entfaltung der positiven Wirkungen einer Anerkennung/Bewertung bedarf es zugleich eines breiten Mixes an die AST ergänzenden Maßnahmen, welche – in Fortführung der Evaluierung 2016 – hier abschließend ebenso aufgegriffen werden, wie der Hinweis, dass Anerkennungs- und Bewertungsverfahren durch ein teils beträchtliches Maß an Komplexität gekennzeichnet sind – ein Umstand, der nicht zuletzt auch seitens der befragten Unternehmensvertreter und -vertreterinnen kritisch adressiert wird.

Die Handlungsoptionen für die weitere Entwicklung der ASTen greifen damit die bisherigen Erfahrungen auf und schließen an die Empfehlungen der Evaluierung 2016 an. Somit können erneut drei Handlungsebenen differenziert werden:

- AST Beratungsleistungen
- Ergänzungsangebote zu AST Beratungsleistungen
- Rahmenbedingungen AST Beratungsleistungen

11.1 AST Beratungsleistungen

Aufrechterhaltung der Beratungskapazitäten, Fortführung der Regionalisierung unter Nutzung von Distanzberatungen

Die Nachfrage nach AST-Beratungsleistungen lag in der Periode 2017 bis 2020 auf einem relativ konstanten Niveau, welches auch für die kommenden Jahre in vergleichbarer Weise erwartet werden kann. Die in den letzten Jahren forcierte Regionalisierung sollte, um allen potentiellen Kundinnen und Kunden einen fairen Zugang zur Beratung zu gewährleisten, weiter fortgeführt werden.

Die covidbedingt vermehrt durchgeführten Distanzberatungen im Jahr 2020, online und/oder telefonisch, haben gezeigt, dass dies eine gute Ergänzung – wenn auch keinen Ersatz – zur persönlichen Beratung vor Ort darstellen kann. Distanzberatungen erlauben es relativ ressourcenschonend, Personen zu erreichen, die abseits der Beratungsstandorte leben. Ein Einsatz solcher Beratungssettings lässt somit eine positive Unterstützung

regionaler Angebote erwarten. Die in absehbarer Zeit geplante interne Evaluierung des AST-Beratungskonzeptes könnte genutzt werden, um die bisherigen Erfahrungen mit den Distanzberatungen gezielt aufzuarbeiten und die Möglichkeiten (und Grenzen) der Übernahme in das ‚Standard‘-Beratungsangebot zu reflektieren.

Reflexion besonderer Anforderungen an eine Anerkennungsberatung bei Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten

Die AST-Beratung wurde entlang unterschiedlicher Indikatoren von den Beratern äußerst positiv bewertet. Eine Gruppe, deren Feedback in einzelnen Aspekten etwas unterdurchschnittlich ausfiel, sind Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte. Hier könnte eine systematische Reflexion der Bedarfe dieser Zielgruppe Informationen zu einem allfällig weiteren Ausbau der AST-Angebote und/oder der die ASTen ergänzenden Angebote liefern.

Fortführung der Kooperation und Intensivierung des Informationsaustausches mit dem AMS

Die Kooperation zwischen ASTen und AMS wurde in den letzten Jahren fortlaufend ausgebaut und vertieft und wird seitens des AMS als wichtiger Faktor zur Unterstützung einer möglichst ausbildungsadäquaten Vermittlung Arbeitssuchender mit im Ausland erworbenen Ausbildungsabschlüssen bewertet. Weiter unterstützend wäre ein intensivierter Informationsaustausch zum Stand der jeweiligen AST-Beratungsergebnisse und – im Idealfall – zum Ergebnis der Anerkennungs- und Bewertungsverfahren.

Information für und Vernetzung mit Unternehmen

Die in den letzten Jahren vermehrt gesetzten Initiativen der ASTen in Richtung Information für und Vernetzung mit Unternehmen sollten fortgeführt werden, um die Bekanntheit der ASTen und deren Aufgabe, Arbeitssuchende und Beschäftigte mit im Ausland erworbenen Qualifikationen bei der Anerkennung/Bewertung zu unterstützen, auch bei Unternehmen und deren Beschäftigten weiterhin zu steigern.

Weiterentwicklung des AST-Monitoringsystems

Das AST-Monitoring unterliegt laufenden Weiterentwicklungen. Um eine einheitliche und effektive Datenerfassung und -auswertung zu gewährleisten, sind auch weiterhin

entsprechende Bemühungen wichtig. Dies betrifft etwa die Erfassung der Beratungstätigkeiten für einzelne Personen (persönliche Beratung, Formate der Distanzberatung), aber auch in Bezug auf die Dokumentation von Netzwerkaktivitäten, beispielsweise Unternehmenskontakten, könnte eine Integration ins Monitoringsystem mit einheitlichen Indikatoren angestrebt werden.

Auch könnte reflektiert werden, inwiefern sich potentiell verändernde Indikatoren, wie der Beschäftigungs-, bzw. Sozialstatus, in der Monitoringdatenbank umfassender dokumentieren lassen, um so – für den gesamten Zeitraum der AST-Beratung – ein Bild zum Beschäftigungsverlauf zu ermöglichen. Dies ist insbesondere bei Personen mit längeren Beratungsphasen bzw. jenen, die nach einer Erstberatung ‚unterbrechen‘ und erst Monate oder Jahre später erneut zur AST Beratung kommen, von Relevanz.

11.2 Ergänzungsangebote zu AST Beratungsleistungen

Auslotung der Möglichkeiten für Unternehmenskooperationen

Die qualitativen Interviews mit Unternehmen verweisen generell auf einen Bedarf, der idealtypisch entlang übergreifender und branchenspezifischer Informations- und Vernetzungsangebote sowie spezifisch fallbezogener Unternehmensberatungsangebote differenziert werden kann. Eine quantitativ und inhaltlich vertiefende Verortung entlang dieser Bedarfslagen ist auf Basis der vorliegenden Gespräche nicht möglich. Hier könnte ein Prozess – unter Einbeziehung aller potentiell involvierten Akteursgruppen – gestartet werden, um einen branchenspezifisch breiten Blick auf inhaltliche Schwerpunktsetzungen, methodische Umsetzungsmöglichkeiten und institutionelle Verankerungsmöglichkeiten zu erlangen.

Mix an ergänzenden Angeboten

Wie bereits in der Evaluierung 2016 festgehalten wurde, ist ein breiter Mix an ergänzenden Angeboten für die Zielgruppe wichtig, auf welche hier erneut verwiesen werden kann.

Dies inkludiert ausreichende und leistbare Anpassungs- und Nachqualifizierungsangebote, um die für eine Anerkennung gegebenenfalls nötigen Zusatzprüfungen zeitnahe absolvieren zu können.

Ein ausreichendes Angebot an (berufsbezogenen) Deutschkursen ist, insbesondere für neu zugewanderte Personen, ein weiterer zentraler Punkt, um einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz zu finden. Auch Orientierungs- und Unterstützungsangebote im Rahmen der Arbeitssuche sind gerade für diese Zielgruppe von hoher Relevanz.

Um die berufliche und betriebliche Praxis in Österreich kennenzulernen, ist die Möglichkeit von Arbeitserprobungen und Praktika hilfreich – auch, weil diese generell ein Türöffner für einen Einstieg bei Unternehmen sein können.

Maßnahmen wiederum, welche die Ausübung einer einschlägigen beruflichen Tätigkeit, wenn schon nicht im Berufsfeld im engeren Sinne, gestatten, eröffnen relevante Alternativstrategien für die Betroffenen.

Aus Sicht des AMS könnte – angesichts der Vielfältigkeit der Zielgruppe – auch eine Forcierung von Individualförderungen einen unterstützenden Faktor zur Bedarfsdeckung darstellen.

Insgesamt wäre es wichtig, finanzielle Hürden im Zusammenhang mit einer Anerkennung/Bewertung weiter zu reduzieren. Die ASTen betonen diesbezüglich die Notwendigkeit einer Ausweitung der Refundierungsmöglichkeiten durch den ÖIF auf alle EU-Bürgerinnen und EU-Bürger.

11.3 Rahmenbedingungen AST Beratungsleistungen

Nicht zuletzt wäre – aus Sicht aller aktuell einbezogenen Akteure und wie auch bereits 2016 festgehalten – eine Vereinheitlichung der Zuständigkeiten und eine Vereinfachung der komplexen Rechtslage in Österreich wünschenswert, um Anerkennungen und Bewertungen zu erleichtern und damit in Folge die qualifikationsadäquate Integration von Beschäftigten und die Deckung von Fachkräftebedarfen bestmöglich zu unterstützen.

12 Anhang

12.1 Überblick zu den Interviews und Datenbasis

Monitoringdaten der Anlaufstellen

Seit 2017 gibt es ein einheitliches Monitoringsystem für alle Anlaufstellen. Für die Evaluierung wurden Daten für den Zeitraum 2017 bis Ende 2020 zur Analyse und als Basis für die fernmündliche Befragung von beratenen Personen zur Verfügung gestellt.

Das Monitoringsystem umfasst – neben personenbezogenen Kontaktdaten – vor allem jene Indikatoren in einheitlicher Weise, welche laut § 5 Abs 2 AuBG zu erheben und dem Arbeitsministerium zu übermitteln sind. Darüber hinaus werden weitere Merkmale (bspw. Ausbildungshintergrund, Sozialstatus etc.) erfasst, die aber nicht zwangsläufig in allen ASTen in einheitlicher Weise dokumentiert werden.

Ziel der Analyse der Monitoringdaten war es, neben einer Beschreibung der beratenen Personen für die Periode 2017 bis 2020 auch eine Vergleichbarkeit mit den Ergebnissen der Vorgängerevaluierung (2013 bis 2016) herzustellen. In der Vorgängerevaluierung standen Monitoringdaten bis März 2016 zur Verfügung. Hierzu wurden uns nun zusätzlich Daten von April 2016 bis Ende des Jahres 2016 bereitgestellt, um den vierjährigen Vergleichszeitraum vollständig abbilden zu können.

Telefonische Befragung der beratenen Personen der Anlaufstellen

Im Februar 2021 wurden **324 AST-Kundinnen und -Kunden** in ganz Österreich telefonisch befragt, die in den Jahren 2017 bis 2020 in einer Anlaufstelle beraten wurden.⁵² Der Zugang zu den Personen erfolgte über Kontaktadressen aus dem Monitoringsystem der Anlaufstellen.

Im Zeitraum 2017 bis 2020 ist die Beratung von insgesamt 25.173 Personen dokumentiert. Aus diesem Gesamtdatenbestand wurde eine Zufallsstichprobe von rund 9.200 Personen

⁵² Die Schwankungsbreite der Ergebnisse liegt bei einer 50%-igen Verteilung der Merkmale und bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von unter 5% im Bereich von +/- 5,4%.

gezogen, welche die Basis für die telefonischen Interviews bildeten. Im Zuge der telefonischen Befragung wurde darauf geachtet, dass die **Verteilung nach Anlaufstellen jener der Grundgesamtheit entspricht**. Die Verteilung entlang weiterer soziodemographischer Merkmale wie Geschlecht, Alter, Ausbildung und Herkunft entspricht ebenfalls weitestgehend der Verteilung in der Grundgesamtheit (siehe Tabelle 2ff für entsprechende Informationen).

Abbildungen und Tabellen zu den Ergebnissen der Befragung beratener Personen beinhalten für den **Vorevaluierungszeitraum 2013 bis 2016** immer **gewichtete Zahlen**. In der Vorgängerevaluierung wurde aufgrund eines kleinen Samples ($n=161$ ⁵³) eine disproportionale Vorgehensweise entlang der Verteilung der Anlaufstellen gewählt. Die Daten wurden für die Analyse gewichtet, um die Ergebnisse wieder der tatsächlichen Verteilung nach ASTen laut Monitoringdaten anzupassen.⁵⁴ Für den aktuellen Evaluierungszeitraum 2017 bis 2020 ist dies aufgrund der erhöhten Anzahl an Befragten und einer proportionalen Vorgehensweise nicht mehr notwendig.

Subgruppen mit weniger $n \leq 25$ werden weder in Abbildungen noch in Tabellen dargestellt. Es findet sich hierzu ein entsprechender Verweis in den Quellenangaben.

Die Befragung zeichnete sich durch eine hohe Mitwirkungsbereitschaft aus. Es wurden lediglich rund 537 Datensätze benötigt⁵⁵, um die angestrebte Zahl von 320 Interviews zu erreichen.

Der Pool an Interviewerinnen und Interviewern war so angelegt, dass die Gespräche bei Bedarf in verschiedenen Sprachen geführt werden konnten. Gut zwei Drittel der Interviews wurden auf Deutsch geführt (Anteil 69%). Sonstige Sprachen umfassten gehäuft BKS-Bosnisch/Kroatisch/Serbisch, Englisch, Arabisch und Türkisch.

⁵³ Die Schwankungsbreite der Ergebnisse liegt bei einer 50%-igen Verteilung der Merkmale und bei einer Irrtumswahrscheinlichkeit von unter 5% im Bereich von +/- 7,7%.

⁵⁴ Siehe hierzu Danzer/Lechner/Wetzel 2016

⁵⁵ Rund ein Fünftel der Personen verweigerte die Teilnahme und rund ein weiteres Fünftel stand zum Zeitpunkt der Erhebungsphase bspw. aufgrund von Urlaub oder Auslandsaufenthalten für ein Interview nicht zur Verfügung.

Tabelle 2: Beratene Personen der Anlaufstellen lt. Grundgesamtheit und Zahl der Interviews

		AST Grundgesamtheit 2017 - 2020		AST Interviews	
		Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl
Anlauf- stelle	AST OÖ, Sbg	6 011	23,9%	75	23,1%
	AST NÖ, N-Bgld	3 159	12,5%	39	12,0%
	AST Stmk, Ktn, S-Bgld	4 151	16,5%	58	17,9%
	AST Wien	8 558	34,0%	110	34,0%
	AST Tirol, Vbg	3 294	13,1%	42	13,0%
	Gesamt	25 173	100,0%	324	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST', 2020

Tabelle 3: Höchste abgeschlossene Ausbildung lt. Monitoring und Interviews

	2017 - 2020 Monitoring	2017 - 2020 Interviews
	Anteil	Anteil
max. Mittlerer Schulabschluss, Lehre	13,0%	12,7%
Höherer Schulabschluss	26,6%	27,2%
Tertiärabschluss	60,2%	60,2%
Keine Angabe	0,1%	0%
Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST', 2020

Tabelle 4: Geschlecht lt. Monitoring und Interviews

	2017 - 2020 Monitoring	2017 - 2020 Interviews
	Anteil	Anteil
weiblich	62,5%	62,3%
männlich	37,5%	37,7%
Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST', 2020

Tabelle 5: Altersgruppen lt. Monitoring und Interviews

	2017 - 2020 Monitoring	2017 - 2020 Interviews
	Anteil	Anteil
Unter 25 Jahre	5,1%	8,4%
25 bis 45 Jahre	78,0%	75,5%
Über 45 Jahre	16,7%	16,1%
keine Angabe	0,2%	0%
Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST', 2020

Tabelle 6: Bundesland lt. Monitoring und Interviews

	2017 - 2020 Monitoring	2017 - 2020 Interviews
	Anteil	Anteil
BGLD	1,0%	1,9%
NÖ	12,1%	11,7%
Wien	33,8%	34,0%
KNT	3,3%	2,8%
STMK	12,2%	13,6%
OÖ	17,8%	18,8%
SBG	5,6%	4,0%
TIR	8,6%	9,3%
VLBG	4,4%	3,7%
Ausland	1,1%	0,3%
keine Angabe	0,0%	
Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST', 2020

Tabelle 7: Herkunftsländer (gruppiert) lt. Monitoring und Interviews

	2017 - 2020 Monitoring	2017 - 2020 Interviews
	Anteil	Anteil
Keine Angabe	0,6%	
EU-15 / EFTA	5,6%	5,2%

	2017 - 2020 Monitoring	2017 - 2020 Interviews
	Anteil	Anteil
EU-NMS, inkl. SLO/HR	26,9%	29,3%
BIH, SRB, MK, RKS, MNE, AL	19,2%	18,8%
RUS, inkl. Tschetschenien, BLR, UKR	5,3%	1,5%
TRK	3,8%	3,4%
Syrien	13,3%	14,8%
Afghanistan	2,4%	2,8%
Iran	6,3%	6,5%
Irak	2,9%	3,7%
Sonstige Herkunft	13,7%	13,9%
Gesamt	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST', 2020

Qualitative Interviews: Anlaufstellen und AST- Koordinationsstelle

Im Dezember 2020 wurden **Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Anlaufstellen und der AST-Koordinationsstelle** geführt. Die insgesamt **sechs Interviews** erfolgten in einem Gruppensetting, wobei jeweils zwei bis drei Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anlaufstellen anwesend waren. Die Hälfte der Gespräche wurde Online geführt, die andere Hälfte – unter strikter Einhaltung der Abstands- und Hygieneregeln – persönlich in den Räumlichkeiten der Anlaufstellen.

In den Gesprächen ging es darum, einen thematischen Bogen zur Vorgängerevaluierung zu spannen und den Zeitraum seit 2017 Revue passieren zu lassen. Konkret wurden seit 2017 stattgefundenen Entwicklungen vor allem in folgenden Bereichen thematisiert:

- Anzahl und Struktur der beratenen Personen
- Personelle und finanzielle Ressourcensituation der Anlaufstellen
- Beratungskonzepte und Ansätze
- Regionalisierung der Beratungsangebote
- Kompetenzen der Beraterinnen und Berater und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Zusammenarbeit zwischen den regionalen Anlaufstellen und der Koordinationsstelle
- Kooperationen mit dem AMS
- Unternehmenskooperationen
- Vernetzungs- und Ergänzungsangebote
- Genderspezifische Aspekte

- Wirkung von Anerkennungen und Bewertungen
- Ausblick und weitere Handlungsbedarfe

Eine Thematik, die über sämtliche inhaltliche Bereiche hinweg mitdiskutiert wurde, waren die Auswirkungen der Covid-19 Pandemie, dadurch bedingte Veränderungen und Einschätzungen zu längerfristigen Auswirkungen auf die Situation und Arbeit der Anlaufstellen.

Die Interviews sind im vorliegenden Bericht wie folgt zitiert: „AST_1“ bis „AST_6“.

Qualitative Interviews mit AMS-Vertretungen

Dem AMS kommt als Kooperationspartner der Anlaufstellen eine zentrale Schnittstellenfunktion zu. Zwischen Februar und März 2021 wurden anhand eines Leitfadens **15 telefonische Interviews mit AMS-Vertreterinnen und -Vertretern** geführt. Miteinbezogen wurden die Bundesgeschäftsstelle (BGS), alle Landesgeschäftsstellen (LGS) sowie ausgewählte Regionale Geschäftsstellen (RGS) quer über alle Bundesländer. Teils ergaben sich die Interviewpersonen auch aus Vorschlägen zuvor kontaktierter AMS-Vertreterinnen und -Vertreter. Meist handelte es sich um Personen, die im Bereich Service für Arbeitsuchende (SfA) tätig sind bzw. um Personen, die speziell mit der Thematik zu tun haben wie bspw. Migrationsbeauftragte oder Beratungspersonal an Spezialschaltern. Insgesamt also Personen die auch verstärkt mit der Thematik von im Ausland erzielten Bildungsabschlüssen zu tun haben.

In den Gesprächen ging es um einen ganzheitlichen und breiten Blick auf die Zusammenarbeit mit den Anlaufstellen und Fragen der Anerkennung/Bewertung. Konkret wurden die befragten Personen eingeladen ihre Erfahrungen in nachfolgenden Bereichen schildern:

- Zusammenarbeit mit den ASTen
- Relevanz und der Nutzen der AST-Ergebnisse für die AMS-Tätigkeit
- arbeitsmarktpolitischer Nutzen für AMS-Kundinnen und Kunden
- Einschätzungen im Kontext der covidbedingten angespannten Arbeitsmarktsituation
- Einschätzungen zur künftigen Kooperation AMS – AST

Die Interviews werden im vorliegenden Bericht unter Angabe einer fortlaufenden Nummer und der AMS-Ebene (BGS, LGS, RGS) zitiert – bspw.: „AMS_1_LGS“

Qualitative Interviews mit Unternehmensvertretungen

Neben dem AMS als Kooperationspartner der Anlaufstellen interessierte auch die Kooperation der ASTen mit Unternehmen und deren Einschätzungen zum Thema Beschäftigte mit im Ausland erworbenen Qualifikationen.

Zwischen Februar und März 2021 wurden **zwölf leitfadengestützte telefonische Interviews mit Unternehmensvertreterinnen und -vertretern** geführt. Für den Zugang zu den Unternehmen wurden seitens der ASTen Kontakte zur Verfügung gestellt (n=75 Unternehmen), die alle zur Erlangung der geplanten Zahl an Interviews ausgeschöpft werden mussten.

Die ursprünglich anvisierte Streuung nach Unternehmensgrößen, Branchen und Regionen konnte in Folge nur eingeschränkt realisiert werden. Im Ergebnis verteilen sich die Interviews wie folgt:

- Große / international orientierte Unternehmen: 2 Interviews
 - Mittlere / österreichrelevante Unternehmen: 7 Interviews
 - Kleine / regionale Betriebe: 3 Interviews
- Sieben Unternehmen sind dem Bereich Gesundheit und Soziales zuzuordnen.

Folgende Themenblöcke wurden in den Gesprächen behandelt:

- Informationsstand zur Arbeit der ASTen
- Bisherige Kontaktaufnahmen bzw. Zusammenarbeit mit den ASTen (Motive, Anlässe und Themenstellungen für die Kontaktaufnahme, Form der bisherigen Kontakte bzw. Zusammenarbeit)
- Einschätzung zur bisherigen Zusammenarbeit bzw. Kontaktaufnahme
- Offene Bedarfe und Verbesserungspotenziale in den AST-Angeboten für Unternehmen, in der konkreten Kooperation Unternehmen & AST, sowie in Bezug auf weitere Kooperationspartner
- Zukünftige Handlungsoptionen

Die Interviews werden im vorliegenden Bericht unter Angabe einer fortlaufenden Nummer und der Branche zitiert - bspw.: „Unternehmen_5_ Gesundheit und Pflege“

12.2 Überblick: Internationale Modelle der Einbindung von Unternehmen in die Anerkennung von im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen

12.2.1 Unternehmensbezogene Ansätze und Projekte in Deutschland

In Deutschland existiert ein breit gefächertes und zu einem Großteil auch online zugängliches Angebot an Informationen, Unterlagen, Schulungen, Veranstaltungen und Beratungen, welches sich explizit an Unternehmen richtet. Die Adressierung von Unternehmen bezüglich anerkennungsrelevanter Fragen erfolgt im Wesentlichen über folgende drei Angebotsschienen:

Projekt „Unternehmen Berufsanerkennung“ (UBA)⁵⁶: Vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördertes und 2016 gestartetes Projekt, das Unternehmen eine Vielzahl von Informationen rund um die Anstellung oder Weiterqualifizierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen zur Verfügung stellt und Unterstützungsmöglichkeiten für die praktische Umsetzung bietet. Das Angebot umfasst unter anderem:

- Möglichkeiten zur Vernetzung und zum Wissensaustausch mit anderen Unternehmen über die UBA - Website.
- Online abrufbare Unterlagen, Broschüren und Erklärvideos zu Themen wie etwa dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz, Anerkennungszuspruch, Anpassungsqualifizierung oder Integration im Unternehmen
- Schulungen in verschiedenen Formaten (Digital, Video und Webinar)
- Vorstellung von Best-Practice-Beispielen, u. a. im Zuge des Arbeitgebersiegels "Wir fördern Anerkennung": Auszeichnung von Unternehmen, die sich im Bereich der Anerkennung besonders engagieren.
- Einen "Online-Werkzeugkasten": Unterstützungsangebote in Form von Checklisten, Leitfäden, Mustervorlagen für Verträge, etc.
- Organisation regionaler Veranstaltungs- und Austauschformate für Unternehmen

⁵⁶ <https://www.unternehmen-berufsanerkennung.de/>, zuletzt abgerufen: 7.4.2021

IQ-Netzwerk ("Integration durch Qualifizierung")⁵⁷: Vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und dem Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördertes Programm u. a. zur Unterstützung und Beratung von Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen mit der Zielsetzung, die Arbeitsmarktchancen von Menschen mit Migrationshintergrund und/oder im Ausland erzielter Bildungsabschlüsse zu verbessern. Das Förderprogramm umfasst vier Handlungsschwerpunkte:

- Anerkennungsberatung
- Qualifizierungsmaßnahmen
- Interkulturelle Kompetenzentwicklung
- Regionale Fachkräftenetzwerke

Die Unterstützung von- und Kooperation mit Unternehmen findet auf den drei letztgenannten Ebenen statt und umfasst folgende Angebote:

- Im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen werden Kurse zur Anpassungsqualifizierung in Kooperation mit Unternehmen organisiert und durchgeführt.
- Interkulturelle Kompetenzentwicklung der zentralen Arbeitsmarktakteure: Durchführung von Trainings, Beratungen und Veranstaltung zur interkulturellen Kompetenzentwicklung u. a. in kleinen und mittleren Unternehmen und deren Verbänden.
- Förderung von knapp 400 Teilprojekten mit dem Ziel, Menschen mit Migrationshintergrund in den deutschen Arbeitsmarkt zu integrieren. Pro Förderperiode werden aus diesen Teilprojekten besonders innovative und vielversprechende Ansätze als Good-Practice Beispiele ausgezeichnet und auf der Website des IQ Netzwerks vorgestellt. Unter den Good-Practice Beispielen sind auch Projekte, die von Unternehmen oder in Zusammenarbeit mit Unternehmen umgesetzt wurden und anderen Unternehmen als Modellbeispiele auf der Homepage zur Verfügung stehen. Beispiele für geförderte unternehmensbezogene Projekte im Rahmen des IQ-Netzwerks (weiterführende Infos zu allen Projekten:<https://www.netzwerk-iq.de/angebote/iq-good-practice/fuer-unternehmen> [IQ Good Practice für Unternehmen - netzwerk-iq \(netzwerk-iq.de\)](https://www.netzwerk-iq.de/angebote/iq-good-practice/fuer-unternehmen)):
 - KMU-Toolbox⁵⁸ (IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung, Träger: VIA Bayern e.V.): Für international orientierte kleine und mittständische Unternehmen konzipiertes Informations- und Unterstützungsinstrument mit praktischen Tipps zu Themen wie Fachkräftegewinnung,

⁵⁷ <https://www.netzwerk-iq.de/>, zuletzt abgerufen: 7.3.2021

⁵⁸ [IQ Good Practice: KMU-Toolbox - netzwerk-iq \(netzwerk-iq.de\)](https://www.netzwerk-iq.de/angebote/iq-good-practice/fuer-unternehmen), zuletzt abgerufen: 7.4.2021

- Personalentwicklung, Unternehmenskultur und Fördermöglichkeiten bei der Anstellung von ausländischen Arbeitskräften. Praxisnahe Tipps und Verweise auf zuständige Stellen und Beratungsangebote. Verfügbar als Online-Portal, in Printformat oder als App.
- TASTE the Job⁵⁹ (IQ Netzwerk Berlin, Träger: LIFE e.V.): Ein Veranstaltungsformat im Rahmen des Projekts „Eine Frage der Einstellung“, auf dem Personen mit Fluchthintergrund und Unternehmen in Kontakt treten und sich austauschen können. Dies findet direkt in den Betrieben statt, das zentrale Element des Formats ist die praxisnahe Simulation von berufsspezifischen Tätigkeiten, die den Geflüchteten einen praktischen Einblick in die konkreten Arbeitsaufgaben geben soll. Erklärtes Ziel des Formats ist die Vermittlung der Geflüchteten an die beteiligten Unternehmen.
 - Geberkonferenzen – Vernetzte Begleitung in Arbeit⁶⁰ (IQ Netzwerk Saarland, Träger: Caritasverband Schaumberg-Blies e.V.): Das Format ist ein Teil des Projekts „Integration von Fachkräften“, dessen erklärtes Ziel die qualifikationsadäquate Vermittlung von Fachkräften mit im Ausland erworbener Bildungsabschlüsse ist. Im Zuge des Projekts werden Fallprofile von Personen mit ausländischen Bildungsabschlüssen erstellt. Auf den Geberkonferenzen, an denen sämtliche arbeitsmarktrelevanten Akteure und Unternehmen mit Fachkräftebedarf teilnehmen, werden ausgehend von den Fallprofilen branchenspezifische Lösungen und Fördermöglichkeiten erarbeitet.

Neben der Auszeichnung nationaler Projekte werden auch unternehmensbezogene, internationaler Good-Practice Beispiele rund um die Arbeitsmarktintegration von Personen mit im Ausland erworbenen Bildungsabschlüssen veröffentlicht.

BQ-Portal⁶¹: Online Informations- und Vernetzungsportal zu ausländischen Bildungsqualifikationen (gefördert vom Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie), welches sich primär an Unternehmen und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anerkennungsbehörden richtet, aber auch Antragstellerinnen und Antragstellern Informationen zum

⁵⁹ [IQ Good Practice: Veranstaltungsformat „TASTE the Job“ - netzwerk-iq \(netzwerk-iq.de\)](https://netzwerk-iq.de), zuletzt abgerufen: 9.3.2021

⁶⁰ [IQ Good Practice: Geberkonferenzen - netzwerk-iq \(netzwerk-iq.de\)](https://netzwerk-iq.de), zuletzt abgerufen: 7.4.2021

⁶¹ [Startseite DE | BQ-Portal \(bq-portal.de\)](https://bq-portal.de), zuletzt abgerufen: 6.4.2021

Ablauf und den notwendigen Schritten eines Anerkennungs- und Bewertungsverfahrens zur Verfügung stellt.

Für Unternehmen primär ein Infoportal: Diese haben Zugang zum öffentlichen Bereich des Portals und finden dort:

- Detaillierte Informationen zu Berufsbildungssystemen in 76 Ländern, den Ausbildungsinhalten, den Lernorten und der Ausbildungsdauer von 1.650 individuellen Berufsbildern.
- Online zugängliche Informationen zu Unterstützungsmöglichkeiten für Unternehmen, Qualifizierungsmaßnahmen für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, rechtlichen Grundlagen und zum Ablauf von Anerkennungsprozessen zur Verfügung.
- Angebot an Webinaren und Austauschveranstaltungen für Unternehmen zu verschiedenen Themenschwerpunkten rund ums Thema Bildungsabschlüsse.
- Übersicht über relevante Anerkennungs- und Bewertungsstellen.
- Best-Practice-Beispiele von Unternehmen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit ausländischen Bildungsabschlüssen.
- Für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Anerkennungsstellen zusätzlich Vernetzungsplattform: Über Registrierung erhalten sie Zugang zu einem internen Arbeitsbereich, können dann selbst Informationen hinzuzufügen, wodurch alle relevanten Informationen zu ausländischen Berufsqualifikationen zusammengetragen werden; Ziel: Förderung von Transparenz und Konsistenz zwischen den von den verschiedenen Kammern in Deutschland getroffenen Entscheidungen.

12.2.2 Unternehmensbezogene Ansätze und Projekte in Schweden

- Ausgehend von einer steigenden Zahl an Neuankömmlingen, die im Ausland erworbene Qualifikationen aus Bereichen mitbrachten, in denen in Schweden ein hoher Fachkräftebedarf vorhanden war, wurde 2015 das Modell der „Fast Tracks“⁶² initiiert. Die „Fast Tracks“ basieren auf Kooperationsvereinbarungen zwischen dem schwedischen Arbeitsministerium (als Hauptträger), Gewerkschaften und Unternehmensorganisationen. Durch die schnelle Verkettung von Kompetenzfeststellung, Bewertungen und Brückenmaßnahmen sollen Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen so schnell wie möglich einen qualifikationsadäquaten Beruf erlangen. Die

⁶² [IQ Good Practice International: Fast Tracks - Überholspuren - netzwerk-iq \(netzwerk-iq.de\)](https://www.netzwerk-iq.de/), zuletzt abgerufen: 7.4.2021.

Unternehmensorganisationen aus Branchen mit Fachkräftebedarf sind als Kooperationsorganisationen eng in das Projekt eingebunden.

- Auf der Website des schwedischen Hochschulrates („Swedish Council for Higher Education“) – der einerseits als Anlaufstelle für Fragen rund um Bildungsabschlüsse im Ausland fungiert, aber auch Onlineanträge auf Anerkennung oder Bewertung bearbeitet und diese an die zuständigen Behörden weiterleitet – können Unternehmen zudem öffentlich zugängliche Informationen zu Bildungssystemen anderer Länder einsehen und im Ausland erworbene Bildungsabschlüsse über ein Bewertungstool mit schwedischen Äquivalenten vergleichen (weitere Informationen: <https://www.uhr.se/en/start/>)

12.2.3 Unternehmensbezogene Ansätze und Projekte in Australien

In Australien sind Unternehmen zweierlei in den Anerkennungsprozess eingebunden:

- Einerseits sind sie gemeinsam mit den Anerkennungs- und Bewertungsstellen an der Entwicklung von Anerkennungs- und Bewertungsstandards beteiligt.
- Andererseits haben sie über die von der Abteilung für Bildung und Arbeit („Department of Education, Skills and Employment“) zur Verfügung gestellte „Country Education Profiles (CEPs)“⁶³ Datenbank Zugang zu einer großen Bandbreite an anerknungsrelevanten Informationen. Die Datenbank stellt Bildungsprofile aus 127 Ländern zur Verfügung, die Aufschluss darüber geben, wie sich im Ausland erworbene Qualifikationen in den australischen Qualifikationsrahmen einordnen lassen. Sie sollen Unternehmen und Hochschuleinrichtungen bei der Entscheidung helfen, ob eine Bewerberin oder ein Bewerber zur Aufnahme einer Beschäftigung oder eines Studiums geeignet bzw. zugelassen ist. Jedes Länderprofil enthält Bewertungsleitfäden, eine Liste anerkannter Bildungseinrichtungen, eine Beschreibung des Bildungssystems sowie weitere relevante Informationen - etwa zum Notensystem, der Unterrichtssprache oder Zulassungsvoraussetzungen (vgl. OECD, 2017).

12.2.4 Unternehmensbezogene Ansätze und Projekte in Dänemark

In Dänemark werden Unternehmen im Rahmen eines am „Recognition of Prior Learning“ (RPL) – orientierten Kompetenzanerkennungsmodells direkt in die Anerkennung non-

⁶³ [Services for organisations \(internationaleducation.gov.au\)](https://www.internationaleducation.gov.au), zuletzt abgerufen: 6.4.2021

formaler Qualifikationen einbezogen.⁶⁴ Die Basis hierfür stellt das dänische Anerkennungsgesetz dar, in dem festgelegt ist, dass jede Person mit einer im Ausland erworbenen Qualifikation Zugang zu einem Anerkennungsverfahren erhält und auch non-formale Kompetenzen gewürdigt und bewertet werden sollen. Die Steuerung der Anerkennung non-formaler Qualifikationen obliegt dem Nationalen Wissenszentrum („Nationalt Videncenter for Realkompetencevurderinger“) sowie den Bildungseinrichtungen und den Arbeitsämtern, wobei das Nationale Wissenszentrum auch in engem Austausch mit Ministerien, Gewerkschaft, Arbeitgeberverband, Bildungseinrichtungen und Unternehmen steht.

- Unternehmen sind dabei an der Entwicklung branchenspezifischer Handbücher und Leitfäden zur Anerkennung non-formaler Kompetenzen (RPL) beteiligt. Zur Feststellung der non-formalen Kompetenzen kommen unterschiedliche Methoden zum Einsatz, darunter auch die Kompetenzüberprüfung im Rahmen von Beobachtungen am Arbeitsplatz durchgeführt werden die Beobachtungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der jeweiligen Unternehmen, die somit direkt in die Anerkennung non-formaler Kompetenzen eingebunden.
- Weiters steht den Unternehmen die Möglichkeit offen, Qualifikationen einer Bewerberin oder eines Bewerbers über die Initiative „My Competence Portfolio“⁶⁵- ein im Rahmen des RPL-Modells entwickeltes digitales Tool zur Erstellung individueller Kompetenzprofile- festzustellen bzw. einzuschätzen (vgl. OECD, 2017; Reiter & Weber, 2013).

12.2.5 Unternehmensbezogene Ansätze und Projekte in Norwegen

Die norwegische Agentur für Qualitätssicherung im Bildungswesen (NOKUT)⁶⁶, ein Expertengremium des Ministeriums für Bildung und Forschung, ist die zuständige Stelle rund um Fragen zur Anerkennung eines im Ausland erworbenen Bildungsabschlusses. Als Reaktion auf die stetig steigende Zahl der Anträge auf Anerkennung auf der einen - und des Fachkräftebedarfs auf der anderen Seite, startete NOKUT 2014 das Programm der „Turboevaluation“, welches Unternehmen die Möglichkeit gibt, Personen bereits dann einzustellen, wenn sie noch keine Anerkennung oder Bewertung ihres im Ausland erzielten Bildungsabschlusses erhalten haben. Um Unternehmen dennoch eine rasche Einschätzung

⁶⁴ <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264278288-de.pdf?expires=1617703191&id=id&ac-name=guest&checksum=02A852310112816465BE802E72D96936>, zuletzt abgerufen am 6.4.2021

⁶⁵ [Min Kompetenormappe](#), zuletzt abgerufen: 6.4.2021

⁶⁶ [Turbo evaluation for employers | Nokut](#), zuletzt abgerufen: 9.3.2021

der Qualifikation zu ermöglichen, führt NOKUT innerhalb von fünf Werktagen eine kostenlose Bewertung durch, welche allerdings rechtlich nicht bindend ist. Für die Durchführung der Bewertung müssen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sämtliche Zeugnisse der Bewerberinnen und Bewerber per Mail an NOKUT übermitteln. NOKUT bewertet die Qualifikation hinsichtlich dreier Aspekte:

- ob die Ausbildung im betreffenden Land akkreditiert ist
- ob der Abschluss einem norwegischen Abschluss gleichwertig ist
- eine Einschätzung des Ausbildungs- bzw. Studienfachs.

Da die „Turboevaluierung“ keine Rechtskraft besitzt, ist sie vor allem für Unternehmen im nicht-reglementierten Bereich von Interesse, eine Berufszulassung bzw. rechtskräftige Anerkennung zur Ausübung eines reglementierten Berufs kann sie nicht ersetzen.

13 Tabellenanhang

Tabelle 8: Im Ausland geborene Personen (15 bis 64 Jahre) mit höchster abgeschlossener Ausbildung über Pflichtschulniveau, nach Geschlecht und Altersgruppen

	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
15 bis unter 25 Jahren	37 574	9,0%	41 625	10,0%	79 199	9,5%
25 bis unter 45 Jahre	216 121	51,9%	225 365	54,3%	441 486	53,1%
45 bis 64 Jahre	162 960	39,1%	147 887	35,6%	310 847	37,4%
Gesamt	416 655	100,0%	414 877	100,0%	831 532	100,0%

Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA, Registerzählung ab 2011 – Personen für das Jahr 2018

Tabelle 9: Anerkennungen und Bewertungen von im Ausland erworbener Ausbildungen im Berichtszeitraum 01.10.2016 bis 30.09.2020 nach zuständigen Stellen, absolut

		Hochschulen	Kammern	Ministerien	Länder	Bildungsdirektionen*	Gesamt
Berichtszeitraum 01.10.2019 bis 30.09.2020	Anzahl der gestellten Anträge	316	869	7.248	1.057	97	9.587
	positiv abgeschlossen	255	850	5.301	469	47	6.922
	negativ abgeschlossen	45	7	488	129	10	679
	Gesamt abgeschlossen	300	857	5.789	598	57	7.601
Berichtszeitraum 01.10.2018 bis 30.09.2019	Anzahl der gestellten Anträge	394	808	7.918	1.147	110	10.377
	positiv abgeschlossen	341	714	5.954	566	57	7.632
	negativ abgeschlossen	25	15	491	186	11	728
	Gesamt abgeschlossen	366	729	6.445	752	68	8.360
Berichtszeitraum	Anzahl der gestellten Anträge	356	702	7.187	1.107	53	9.405

		Hochschulen	Kammern	Ministerien	Länder	Bildungsdirektionen*	Gesamt
01.10.2017 bis 30.09.2018	positiv abgeschlossen	215	700	5.775	781	18	7.489
	negativ abgeschlossen	20	7	458	143	1	629
	Gesamt abgeschlossen	235	707	6.233	924	19	8.118
Berichtszeitraum 1.10.2016 bis 30.09.2017	Anzahl der gestellten Anträge	298	603	7.462	1.197	37	9.597
	positiv abgeschlossen	155	609	6.218	581	19	7.582
	negativ abgeschlossen	22	5	489	134	1	651
	Gesamt abgeschlossen	177	614	6.707	715	20	8.233
Gesamt	Anzahl der gestellten Anträge	1.364	2.982	29.815	4.508	297	38.966
	positiv abgeschlossen	966	2.873	23.248	2.397	141	29.625
	negativ abgeschlossen	112	34	1.926	592	23	2.687
	Gesamt abgeschlossen	1.078	2.907	25.174	2.989	164	32.312

Quelle: STATISTIK AUSTRIA, AuBG Erhebungen 2016-2020. Rundungsdifferenzen möglich. Mehrfachzählung von Personen, die mehrere Anträge gestellt haben. Die Summe der positiv und negativ abgeschlossenen Anträge entspricht nicht der Anzahl der gestellten Anträge, da Anträge nicht immer im selben Berichtszeitraum abgeschlossen werden oder von dem/der Antragsteller/in wieder zurückgezogen werden können. *Im Berichtszeitraum 1.10.2016 bis 30.09.2017 noch Landesschulräte/ Stadtschulrat.

Tabelle 10: AST-Personal (Beratung und Koordination/Leitung insgesamt in Vollzeit- äquivalenten) und persönliche Beratungskontakte, 2013 - 2020

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
AST OÖ, Sbg	VZÄ Personal	3,4	3,9	3,9	3,9	7	5,5	5,1	5,2
	Persönl. Kontakte	1287	1892	2231	2219	2481	2524	2626	1855
AST NÖ, N-Bgld	VZÄ Personal	2	2	2,8 (ab 4/2015)	2,8	2,8	2,8	2,8	2,8

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	Persönl. Kontakte	441	744	1042	1867	1288	1694	1405	1084
AST Stmk, Ktn, S-Bgld	VZÄ Personal	2,6	2,6	2,6; 3,1 (ab 8/2015)	3,3	3,6	3,6	3,4	3,4
	Persönl. Kontakte	958	1406	1563	2130	1677	1615	1660	1172
AST Wien /Perspektive*	VZÄ Personal	7	7	7	7,8	8,2	8,2	8	8,1
	Persönl. Kontakte	3.601	3.924	3.999	4.241	3.650	4.710	4.801	3.345
AST Tirol, Vbg	VZÄ Personal	2,5	3,4	3	3,6	4,1	4,4	3,8	3,2
	Persönl. Kontakte	952	1160	970	1363	1304	1318	1191	956
Koordination	VZÄ Personal	2,8	2,8; 3,3 (ab 7/2014)	3,3; 3,5 (ab 7/2015); 4,2 (ab 9/2015)	4,8	4,4	4,4	4,4; 3,1 (ab 4/2019)	3,1

Quelle: Berichte Monitoringdaten div. Jahre und Auskunft der AST-KOO, AST-Stellen; *Wien inkl. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der "Perspektive - Anerkennungs- und Weiterbildungsberatungsstelle für Asylberechtigte und Neuzugewanderte".

Tabelle 11: Beratene Personen für welche Übersetzungen organisiert/finanziert wurden, 2017 - 2020

	AST OÖ, Sbg	AST NÖ, N-Bgld	AST Stmk, Ktn, S-Bgld	AST Wien/Perspektive	AST Tirol, Vbg	Gesamt
2017	984	331	360	1.016	230	2.921
2018	548	350	349	1.110	266	2.623
2019	772	163	357	1.110	251	2.653
2020	798	272	366	876	277	2.589

Quelle: Jahresberichte div. Jahre, Berichte Monitoringdaten div. Jahre

Tabelle 12: Beratene Personen: Geplante und erreichte Anzahl pro Jahr 2013 - 2020

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
AST OÖ, Sbg	SOLL	580	580	680	680	1.250	1.250	1.500	1.600
	IST	863	1.183	1.517	1.678	1.789	1.725	1.820	1.421
AST NÖ, N-Bgld	SOLL	370	370	520	520	700	700	900	900
	IST	339	594	705	1.038	1.015	1.050	1.000	789
AST Stmk, Ktn, S-Bgld	SOLL	360	360	560	560	1.000	1.000	1.150	1.150
	IST	530	974	1.200	1.383	1.294	1.232	1.222	901
AST Wien*	SOLL	370	370	370	600 (2.000)	900 (2.000)	900 (2.000)	900 (2.000)	1.000 (2.000)
	IST	2.289	2.591	2.681	2.979	2.772	3.158	3.204	2.401
AST Tirol, VlbG	SOLL	410	410	520	520	900	900	950	950
	IST	573	934	807	1.186	1.049	1.020	958	751
Gesamt	SOLL	2.090	2.090	2.650	2.880	4.750	4.750	5.400	5.600
	IST	4.594	6.276	6.910	8.264	7.919	8.185	8.204	6.263
	Diff. IST - SOLL	120%	200%	161%	187%	67%	72%	52%	12%

Quelle: Berichte Monitoringdaten div. Jahre und Auskunft der AST-KOO; * Soll-Angaben Wien für AST und – in Klammer – inkl. beratene Personen der "Perspektive - Anerkennungs- und Weiterbildungsberatungsstelle für Asylberechtigte und Neuzugewanderte". Ist-Angaben inkl. beratene Personen der Perspektive.

Tabelle 13: Beratene Personen: Frauenanteil pro Jahr 2017 - 2020

	AST OÖ, Sbg	AST NÖ, N-Bgld	AST Stmk, Ktn, S-Bgld	AST Wien*	AST Tirol, VlbG	Gesamt
2017	55%	64%	60%	57%	56%	58%
2018	61%	67%	63%	59%	61%	61%
2019	65%	70%	70%	62%	66%	65%
2020	67%	72%	65%	65%	65%	66%

Quelle: Berichte Monitoringdaten div. Jahre und Auskunft der AST-KOO; * Basis der Angaben Wien inkl. beratene Personen der "Perspektive - Anerkennungs- und Weiterbildungsberatungsstelle für Asylberechtigte und Neuzugewanderte".

Tabelle 14: Anzahl persönliche Beratungskontakte pro Jahr 2013 - 2020

		2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
AST OÖ, Sbg	Beratungskontakte	1.287	1.892	2.231	2.219	2.481	2.524	2.626	1.855
	durchschnittliche Beratungskontakte / Person	1,5	1,6	1,5	1,3	1,4	1,5	1,4	1,3
AST NÖ, N-Bgld	Beratungskontakte	441	744	1.042	1.867	1.288	1.694	1.405	1.084
	durchschnittliche Beratungskontakte / Person	1,3	1,3	1,5	1,8	1,3	1,6	1,4	1,4
AST Stmk, Ktn, S-Bgld	Beratungskontakte	958	1.406	1.563	2.130	1.677	1.615	1.660	1.172
	durchschnittliche Beratungskontakte / Person	1,8	1,4	1,3	1,5	1,3	1,3	1,4	1,3
AST Wien*	Beratungskontakte	3.601	3.924	3.999	4.241	3.650	4.710	4.801	3.345
	durchschnittliche Beratungskontakte / Person	1,6	1,5	1,5	1,4	1,3	1,5	1,5	1,4
AST Tirol, Vlbg	Beratungskontakte	952	1.160	970	1.363	1.304	1.318	1.191	956
	durchschnittliche Beratungskontakte / Person	1,7	1,2	1,2	1,1	1,2	1,3	1,2	1,3
Gesamt	Beratungskontakte	7.239	9.126	9.805	11.820	10.400	11.861	11.683	8.412
	durchschnittliche Beratungskontakte / Person	1,6	1,5	1,4	1,4	1,3	1,4	1,4	1,3

Quelle: Berichte Monitoringdaten div. Jahre und Auskunft der AST-KOO; * Basis der Angaben Wien inkl. beratene Personen der "Perspektive - Anerkennungs- und Weiterbildungsberatungsstelle für Asylberechtigte und Neuzugewanderte".

Tabelle 15: Beratene Personen - Befragung: Anzahl Beratungskontakte, nach Art des Kontaktes und Evaluierungsphase

		Anzahl Kontakte					
		Mittelwert	Median	Minimum	Maximum	Anzahl Personen mit Kontakt	Anzahl Personen insgesamt
Kontakte insgesamt	2017 - 2020	4,8	3,0	1	41	324	324
	2013 - 2016	4,2	3,0	1	30	161	161

		Anzahl Kontakte					
		Mittelwert	Median	Minimum	Maximum	Anzahl Personen mit Kontakt	Anzahl Personen insgesamt
telefonisch	2017 - 2020	1,7	1,0	0	20	233	324
	2013 - 2016	1,3	1,0	0	15	87	161
E-Mail	2017 - 2020	1,2	,0	0	25	135	324
	2013 - 2016	,8	,0	0	20	38	161
Persönliche Kontakte in der Beratungsstelle	2017 - 2020	1,9	1,0	0	13	306	324
	2013 - 2016	2,2	2,0	0	15	159	161
SMS, Messenger Dienst	2017 - 2020	,0	,0	0	1	2	324
Videochat	2013 - 2016	,0	,0	0	1	2	324

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2013 - 2016: n=161; 2020 n=324

Tabelle 16: Beratene Personen - Monitoring: Geschlecht, nach Anlaufstelle

		AST OÖ, Sbg	AST NÖ, N-Bgld	AST Stmk, Ktn, S-Bgld	AST Wien	AST Tirol, Vbg	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil
Evaluierungsphase 2017 - 2020	Weiblich	61,3%	67,1%	64,6%	61,0%	61,4%	62,5%
	Männlich	38,7%	32,9%	35,4%	39,0%	38,6%	37,5%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Evaluierungsphase 2013 - 2016	Weiblich	56,2%	65,4%	60,7%	60,1%	56,0%	59,4%
	Männlich	43,8%	34,6%	39,3%	39,9%	44,0%	40,6%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Gesamt	Weiblich	59,0%	66,4%	62,7%	60,5%	58,9%	61,0%
	Männlich	41,0%	33,6%	37,3%	39,5%	41,1%	39,0%
	Gesamt	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Monitoringdaten ab 2013', 2021

Tabelle 17: Beratene Personen – Monitoring 2017 - 2020: Geschlecht, nach Ausbildungszweig

	Weiblich	Männlich	Gesamt
	Anteil	Anteil	Anteil
Erziehung/Bildung/Soziales/Religion	21%	7%	16%
Büro/kaufmänn. Bereich/Handel/Finanzwesen	19%	13%	17%
Pflege/Gesundheit/Medizin	21%	10%	17%
Maschinen- und Fahrzeugbau/Metallbearbeitung	1%	14%	6%
Kultur/Sprachen/Gesellschaft	7%	4%	6%
Bauwesen/Architektur/Raumgestaltung/Gebäudetechnik	3%	9%	5%
Elektrotechnik/Elektronik	1%	11%	5%
Recht/Sicherheit/Verwaltung	3%	4%	4%
EDV/Informations- und Kommunikationstechnik	2%	5%	3%
Tourismus/Hotellerie/Gastgewerbe	3%	3%	3%
Land- und Forstwirtschaft/Tiere/Pflanzen/Hauswirtschaft	2%	2%	2%
Chemie(technik)/Kunststoff(technik)	2%	2%	2%
Körperpflege/Schönheit	2%	1%	2%
Lebens- und Genussmittel/Ernährung	2%	1%	1%
Mode/Textil(technik)/Leder	2%	0%	1%
Transport/Verkehr/Lagerwesen	1%	2%	1%
Kunst	1%	1%	1%
Umwelt(technik)/Rohstoffgewinnung/Energiegewinnung	1%	1%	1%
Medien(wirtschaft)/Medien-und Drucktechnik/Mediendesign	1%	1%	1%
Freizeitwirtschaft/Sport	0%	1%	1%
Holzbearbeitung/-technik/Papier	0%	1%	1%

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Monitoringdaten ab 2017', 2021

Tabelle 18: Beratene Personen - Monitoring: Anlaufstelle, nach Ausbildung

		2013-2016		2017 - 2020		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
AST OÖ, Sbg	kein Abschluss	61	1%	32	1%	93	1%
	Pflichtschulabschluss	155	3%	162	3%	317	3%
	Mittlerer Schulabschluss, Lehre	898	19%	719	12%	1.617	15%
	Höherer Schulabschluss	1.286	27%	1.957	33%	3.243	30%
	Tertiärabschluss	2.440	50%	3.128	52%	5.568	51%
	Gesamt	4.840	100%	5.998	100%	10.838	100%
AST NÖ, N- Bgld	kein Abschluss	5	0%	9	0%	14	0%
	Pflichtschulabschluss	48	2%	78	2%	126	2%

		2013-2016		2017 - 2020		Gesamt	
		Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
	Mittlerer Schulabschluss, Lehre	278	12%	363	11%	641	12%
	Höherer Schulabschluss	719	32%	878	28%	1.597	29%
	Tertiärabschluss	1.212	54%	1.830	58%	3.042	56%
	Gesamt	2.262	100%	3.158	100%	5.420	100%
AST Stmk, Ktn, S-Bgld	kein Abschluss	3	0%	3	0%	6	0%
	Pflichtschulabschluss	44	2%	52	1%	96	1%
	Mittlerer Schulabschluss, Lehre	485	19%	457	11%	942	14%
	Höherer Schulabschluss	656	25%	1.170	28%	1.826	27%
	Tertiärabschluss	1.411	54%	2.466	59%	3.877	57%
	Gesamt	2.599	100%	4.148	100%	6.747	100%
AST Wien	kein Abschluss	19	0%	8	0%	27	0%
	Pflichtschulabschluss	232	3%	149	2%	381	2%
	Mittlerer Schulabschluss, Lehre	745	8%	614	7%	1.359	8%
	Höherer Schulabschluss	2.501	28%	1.850	22%	4.351	25%
	Tertiärabschluss	5.474	61%	5.936	69%	11.410	65%
	Gesamt	8.971	100%	8.557	100%	17.528	100%
AST Tirol, Vbg	kein Abschluss	17	1%	7	0%	24	0%
	Pflichtschulabschluss	98	4%	95	3%	193	3%
	Mittlerer Schulabschluss, Lehre	554	24%	533	16%	1.087	20%
	Höherer Schulabschluss	555	24%	840	26%	1.395	25%
	Tertiärabschluss	1.054	46%	1.806	55%	2.860	51%
	Gesamt	2.278	100%	3.281	100%	5.559	100%
Gesamt	kein Abschluss	105	1%	59	0%	164	0%
	Pflichtschulabschluss	577	3%	536	2%	1.113	2%
	Mittlerer Schulabschluss, Lehre	2.960	14%	2.686	11%	5.646	12%
	Höherer Schulabschluss	5.717	27%	6.695	27%	12.412	27%
	Tertiärabschluss	11.591	55%	15.166	60%	26.757	58%
	Gesamt	20.950	100%	25.142	100%	46.092	100%

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Monitoringdaten ab 2013', 2021

Tabelle 19: Beratene Personen - Monitoring: Geschlecht, nach Aufenthaltsstatus

		2017 - 2020	2013 - 2016	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Weiblich	EU-BürgerIn / Österreichische Staatsbürgerschaft	48%	57%	52%
	Blaue Karte EU, Rot-Weiß-Rot-Karte, Rot-Weiß-Rot-Karte plus	11%	11%	11%
	Familienangehöriger, Niederlassungsbewilligung, Aufenthaltsbewilligung	14%	15%	14%
	Asylberechtigte, Subsidiär Schutzberechtigte	16%	9%	13%
	AsylwerberIn	2%	1%	1%
	Sonstiges	9%	7%	8%
	Gesamt	100%	100%	100%
Männlich	EU-BürgerIn / Österreichische Staatsbürgerschaft	34%	40%	36%
	Blaue Karte EU, Rot-Weiß-Rot-Karte, Rot-Weiß-Rot-Karte plus	6%	7%	7%
	Familienangehöriger, Niederlassungsbewilligung, Aufenthaltsbewilligung	11%	10%	10%
	Asylberechtigte, Subsidiär Schutzberechtigte	37%	30%	33%
	AsylwerberIn	5%	6%	6%
	Sonstiges	8%	7%	7%
	Gesamt	100%	100%	100%
Gesamt	EU-BürgerIn / Österreichische Staatsbürgerschaft	42%	50%	46%
	Blaue Karte EU, Rot-Weiß-Rot-Karte, Rot-Weiß-Rot-Karte plus	10%	10%	10%
	Familienangehöriger, Niederlassungsbewilligung, Aufenthaltsbewilligung	13%	13%	13%
	Asylberechtigte, Subsidiär Schutzberechtigte	24%	17%	21%
	AsylwerberIn	3%	3%	3%
	Sonstiges	9%	7%	8%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Monitoringdaten ab 2013', 2021

Tabelle 20: Beratene Personen - Monitoring: Geschlecht, nach Staatsbürgerschaft

		2017 - 2020	2013 - 2016	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Weiblich	Österreich	5%	7%	6%
	Nicht-Österreich	95%	93%	94%
	Gesamt	100%	100%	100%
Männlich	Österreich	5%	6%	5%
	Nicht-Österreich	95%	94%	95%
	Gesamt	100%	100%	100%
Gesamt	Österreich	5%	7%	6%
	Nicht-Österreich	95%	93%	94%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Monitoringdaten ab 2013', 2021

Tabelle 21: Beratene Personen - Monitoring: Alter, nach Staatsbürgerschaft

		2017 - 2020	2013 - 2016	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Unter 25 Jahre	Österreich	6%	4%	5%
	Nicht Österreich	94%	96%	95%
	Gesamt	100%	100%	100%
25 bis 45 Jahre	Österreich	3%	5%	4%
	Nicht Österreich	97%	95%	96%
	Gesamt	100%	100%	100%
Über 45 Jahre	Österreich	13%	20%	16%
	Nicht Österreich	87%	80%	84%
	Gesamt	100%	100%	100%
Gesamt	Österreich	5%	7%	6%
	Nicht Österreich	95%	93%	94%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Monitoringdaten ab 2013', 2021

Tabelle 22: Beratene Personen - Monitoring: Geschlecht, nach Bundesland

		2017 - 2020	2013 - 2016	Gesamt
		Anteil	Anteil	Anteil
Weiblich	Burgenland	1%	1%	1%
	NÖ	13%	13%	13%
	Wien	33%	37%	35%
	KNT	4%	3%	3%
	STMK	13%	15%	14%
	OÖ	17%	16%	17%
	SBG	5%	4%	5%
	TIR	8%	8%	8%
	VLBG	5%	4%	4%
	Ausland	1%	1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Männlich	Burgenland	1%	1%	1%
	NÖ	11%	10%	10%
	Wien	35%	36%	36%
	KNT	3%	2%	3%
	STMK	12%	14%	13%
	OÖ	18%	18%	18%
	SBG	6%	4%	5%
	TIR	9%	10%	10%
	VLBG	4%	3%	4%
	Ausland	1%	0%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%
Gesamt	Burgenland	1%	1%	1%
	NÖ	12%	12%	12%
	Wien	34%	36%	35%
	KNT	3%	2%	3%
	STMK	12%	15%	13%
	OÖ	18%	17%	17%
	SBG	6%	4%	5%
	TIR	9%	9%	9%
	VLBG	4%	4%	4%
	Ausland	1%	1%	1%
	Gesamt	100%	100%	100%

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Monitoringdaten ab 2013', 2021

Tabelle 23: Im Ausland geborene Personen (15 bis 64 Jahre) mit höchster abgeschlossener Ausbildung über Pflichtschulniveau, nach Geschlecht und Wohnort (Region AST NÖ, N-Bgld)

	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Mittelburgenland <AT111>	768	1,41%	858	1,53%	1626	1,47%
Nordburgenland <AT112>	5014	9,23%	5831	10,38%	10845	9,82%
Mostviertel-Eisenwurzen <AT121>	4507	8,30%	4227	7,53%	8734	7,91%
Niederösterreich-Süd <AT122>	8183	15,07%	7758	13,81%	15941	14,43%
Sankt Pölten <AT123>	4487	8,26%	4381	7,80%	8868	8,03%
Waldviertel <AT124>	3440	6,34%	3469	6,18%	6909	6,25%
Weinviertel <AT125>	2244	4,13%	2292	4,08%	4536	4,11%
Wiener Umland-Nordteil <AT126>	11109	20,46%	11680	20,79%	22789	20,63%
Wiener Umland-Südteil <AT127>	14548	26,79%	15672	27,90%	30220	27,36%
Region AST NÖ, N-Bgld	54300	100%	56168	100%	110468	100%

Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA, Registerzählung ab 2011 – Personen für das Jahr 2018

Tabelle 24: Im Ausland geborene Personen (15 bis 64 Jahre) mit höchster abgeschlossener Ausbildung über Pflichtschulniveau, nach Geschlecht und Wohnort (Region AST STmk, Knt)

	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Südburgenland <AT113>	2087	3,60%	2344	4,28%	4431	3,93%
Klagenfurt-Villach <AT211>	11341	19,56%	10698	19,51%	22039	19,54%
Oberkärnten <AT212>	2555	4,41%	2780	5,07%	5335	4,73%
Unterkärnten <AT213>	2779	4,79%	2654	4,84%	5433	4,82%
Graz <AT221>	24082	41,54%	21795	39,76%	45877	40,67%
Liezen <AT222>	2014	3,47%	1866	3,40%	3880	3,44%
Östliche Obersteiermark <AT223>	4366	7,53%	3633	6,63%	7999	7,09%
Oststeiermark <AT224>	3727	6,43%	3982	7,26%	7709	6,83%

	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
West- und Südsteiermark <AT225>	3345	5,77%	3422	6,24%	6767	6,00%
Westliche Obersteiermark <AT226>	1678	2,89%	1647	3,00%	3325	2,95%
AST STmk, Knt	57974	100%	54821	100%	112795	100%

Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA, Registerzählung ab 2011 – Personen für das Jahr 2018

Tabelle 25: Im Ausland geborene Personen (15 bis 64 Jahre) mit höchster abgeschlossener Ausbildung über Pflichtschulniveau, nach Geschlecht und Wohnort (Region AST OÖ, Sbg)

	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Innviertel <AT311>	9110	12,09%	7875	11,00%	16985	11,56%
Linz-Wels <AT312>	27171	36,06%	24969	34,89%	52140	35,49%
Mühlviertel <AT313>	3166	4,20%	3197	4,47%	6363	4,33%
Steyr-Kirchdorf <AT314>	4374	5,81%	3784	5,29%	8158	5,55%
Traunviertel <AT315>	7062	9,37%	6630	9,26%	13692	9,32%
Lungau <AT321>	454	0,60%	413	0,58%	867	0,59%
Pinzgau-Pongau <AT322>	5617	7,45%	5697	7,96%	11314	7,70%
Salzburg und Umgebung <AT323>	18394	24,41%	19003	26,55%	37397	25,45%
AST OÖ, Sbg	75348	100%	71568	100%	146916	100%

Quelle: STATcube – Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA, Registerzählung ab 2011 – Personen für das Jahr 2018

Tabelle 26: Im Ausland geborene Personen (15 bis 64 Jahre) mit höchster abgeschlossener Ausbildung über Pflichtschulniveau, nach Geschlecht und Wohnort (Region AST Tirol, VlbG)

	Männlich		Weiblich		Gesamt	
	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil	Anzahl	Anteil
Außerfern <AT331>	1929	3,66%	1919	3,77%	3848	3,71%
Innsbruck <AT332>	17939	34,04%	16669	32,71%	34608	33,39%
Osttirol <AT333>	810	1,54%	855	1,68%	1665	1,61%
Tiroler Oberland <AT334>	3074	5,83%	3116	6,11%	6190	5,97%
Tiroler Unterland <AT335>	11190	21,23%	11227	22,03%	22417	21,63%
Bludenz-Bregenzener Wald <AT341>	4099	7,78%	4278	8,40%	8377	8,08%
Rheintal-Bodenseegebiet <AT342>	13659	25,92%	12894	25,30%	26553	25,62%
AST Tirol, VlbG	52700	100,00%	50958	100,00%	103658	100,00%

Quelle: STATcube - Statistische Datenbank von STATISTIK AUSTRIA, Registerzählung ab 2011 - Personen für das Jahr 2018

Tabelle 27: Beratene Personen - Befragung: Ausreichende technische Ausstattung für Online-Beratungsangebote, nach ausgewählten Merkmalen

		Technische Ausstattung für Online-Beratungsangebote				
		Keine Angabe	Ja	Nein	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	1,5%	92,3%	6,2%	100,0%	324
Geschlecht	Weiblich	1,0%	92,1%	6,9%	100,0%	202
	Männlich	2,5%	92,6%	4,9%	100,0%	122
Altersgruppen	Unter 25 Jahre		96,3%	3,7%	100,0%	27
	25 bis 45 Jahre	1,2%	93,4%	5,3%	100,0%	244
	Über 45 Jahre	3,8%	84,6%	11,5%	100,0%	52

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=324

Tabelle 28: Beratene Personen - Befragung: Familiäre Lebenssituation, nach ausgewählten Merkmalen

		Familiäre Lebenssituation						
		Alleine, ohne PartnerIn, Kind/er bis unter 15 Jahre	Mit PartnerIn ohne Kind/er bis unter 15 Jahre	Mit PartnerIn mit Kind/er bis unter 15 Jahre	Ohne PartnerIn mit Kind/er bis unter 15 Jahre	Sonstiges	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	20,1%	16,7%	53,1%	4,1%	6,0%	100,0%	318
Geschlecht	Weiblich	16,6%	19,6%	53,8%	6,0%	4,0%	100,0%	199
	Männlich	26,1%	11,8%	52,1%	0,8%	9,2%	100,0%	119
Altersgruppen	Unter 25 Jahre	46,2%	19,2%	3,8%		30,8%	100,0%	26
	25 bis 45 Jahre	16,7%	14,2%	60,4%	4,6%	4,2%	100,0%	240
	Über 45 Jahre	23,5%	25,5%	45,1%	3,9%	2,0%	100,0%	51

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 29: Beratene Personen - Befragung: Jahr der Zuwanderung, nach ausgewählten Merkmalen

		Jahr der Zuwanderung							Gesamt	
		1989-1994	1995-2003	2004-2010	2011-2014	2015/2016	2017/2018	2019/2020		
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	1,6%	3,1%	14,6%	27,4%	29,9%	18,1%	5,3%	100,0%	321
Geschlecht	Weiblich	1,5%	2,5%	17,5%	28,5%	26,0%	20,0%	4,0%	100,0%	200
	Männlich	1,7%	4,1%	9,9%	25,6%	36,4%	14,9%	7,4%	100,0%	121
Altersgruppen	Unter 25 Jahre					48,1%	40,7%	11,1%	100,0%	27
	25 bis 45 Jahre		2,1%	16,2%	30,3%	29,5%	17,0%	5,0%	100,0%	241
	Über 45 Jahre	9,6%	9,6%	15,4%	28,8%	23,1%	11,5%	1,9%	100,0%	52

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 30: Beratene Personen - Befragung: Selbsteinstufung Deutschkenntnisse, nach ausgewählten Merkmalen

		Selbsteinstufung Deutschkenntnisse					
		Muttersprache oder gleich gut	Fortgeschrittene Deutschkenntnisse (fließend)	Mittlere Deutschkenntnisse	Keine bzw. geringe Deutschkenntnisse (Anfängerniveau)	Gesamt	
						Anteil	Anteil
Evaluierungsphase	2017 - 2020	4,3%	28,8%	57,0%	9,9%	100,0%	323
Geschlecht	Weiblich	5,0%	27,2%	56,4%	11,4%	100,0%	202
	Männlich	3,3%	31,4%	57,9%	7,4%	100,0%	121
Altersgruppen	Unter 25 Jahre	3,7%	22,2%	70,4%	3,7%	100,0%	27
	25 bis 45 Jahre	4,9%	30,9%	55,6%	8,6%	100,0%	243
	Über 45 Jahre	1,9%	23,1%	55,8%	19,2%	100,0%	52

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 31: Beratene Personen - Befragung: Erreichbarkeit AST-Stelle, nach ausgewählten Merkmalen

		Dauer Anfahrt zur AST-Stelle					Gesamt	
		Keine Angabe	Bis zu 30 Min.	30 Min. bis zu 1h	1h und länger			
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle	
Evaluierungsphase	2017 - 2020	5,9%	60,2%	26,9%	7,1%	100,0%	324	
	2013 - 2016	3,5%	65,5%	23,6%	7,4%	100,0%	161	
Träger	AST OÖ, Sbg	6,7%	57,3%	25,3%	10,7%	100,0%	75	
	AST NÖ, N-Bgld	2,6%	46,2%	35,9%	15,4%	100,0%	39	
	AST Stmk, Ktn, S-Bgld	8,6%	60,3%	22,4%	8,6%	100,0%	58	
	AST Wien	3,6%	67,3%	26,4%	2,7%	100,0%	110	
	AST Tirol, Vbg	9,5%	59,5%	28,6%	2,4%	100,0%	42	
Geschlecht	Weiblich	5,9%	55,4%	30,2%	8,4%	100,0%	202	
	Männlich	5,7%	68,0%	21,3%	4,9%	100,0%	122	

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2013 - 2016: n=161; 2020 n=324

Tabelle 32: Beratene Personen - Befragung: Soziales Netzwerk, nach ausgewählten Merkmalen

			Soziales Netzwerk					Gesamt	
			Keine Angabe	Großes soziales Netz	Kleines soziales Netz	Kaum Kontakt zu anderen Personen			
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle	
Evaluierungsphase		2017 - 2020	1,9%	36,4%	59,6%	2,2%	100,0%	324	
		2013 - 2016	1,4%	35,9%	51,2%	11,5%	100,0%	161	
Geschlecht	Weiblich	2017 - 2020	1,5%	30,7%	64,9%	3,0%	100,0%	202	
	Männlich	2017 - 2020	2,5%	45,9%	50,8%	0,8%	100,0%	122	
Altersgruppen	Unter 25 Jahre	2017 - 2020		29,6%	70,4%		100,0%	27	
	25 bis 45 Jahre	2017 - 2020	0,8%	37,7%	59,8%	1,6%	100,0%	244	
	Über 45 Jahre	2017 - 2020	7,7%	34,6%	51,9%	5,8%	100,0%	52	

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2013 - 2016: n=161; 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 33: Beratene Personen - Befragung: Jahr der Zuwanderung, nach ausgewählten Merkmalen

		Jahr der Zuwanderung							Gesamt	
		1989-1994	1995-2003	2004-2010	2011-2014	2015/2016	2017/2018	2019/2020		
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	1,6%	3,1%	14,6%	27,4%	29,9%	18,1%	5,3%	100,0%	321
Geschlecht	Weiblich	1,5%	2,5%	17,5%	28,5%	26,0%	20,0%	4,0%	100,0%	200
	Männlich	1,7%	4,1%	9,9%	25,6%	36,4%	14,9%	7,4%	100,0%	121
Altersgruppen	Unter 25 Jahre					48,1%	40,7%	11,1%	100,0%	27
	25 bis 45 Jahre		2,1%	16,2%	30,3%	29,5%	17,0%	5,0%	100,0%	241
	Über 45 Jahre	9,6%	9,6%	15,4%	28,8%	23,1%	11,5%	1,9%	100,0%	52

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 34: Beratene Personen - Befragung: Selbsteinstufung Deutschkenntnisse, nach ausgewählten Merkmalen

		Selbsteinstufung Deutschkenntnisse					
		Muttersprache oder gleich gut	Fortgeschrittene Deutschkenntnisse (fließend)	Mittlere Deutschkenntnisse	Keine bzw. geringe Deutschkenntnisse (Anfängerniveau)	Gesamt	
						Anteil	Anteil
Evaluierungsphase	2017 - 2020	4,3%	28,8%	57,0%	9,9%	100,0%	323
Geschlecht	Weiblich	5,0%	27,2%	56,4%	11,4%	100,0%	202
	Männlich	3,3%	31,4%	57,9%	7,4%	100,0%	121
Altersgruppen	Unter 25 Jahre	3,7%	22,2%	70,4%	3,7%	100,0%	27
	25 bis 45 Jahre	4,9%	30,9%	55,6%	8,6%	100,0%	243
	Über 45 Jahre	1,9%	23,1%	55,8%	19,2%	100,0%	52

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 35: Beratene Personen - Befragung: Erstmals von ASTen erfahren, nach ausgewählten Merkmalen I

		Evaluierungsphase	Aufenthaltstitel				
			2017 - 2020	EU-BürgerIn / Österreichische Staatsbürgerschaft	Blaue Karte EU, Rot-Weiß-Rot-Karte, Rot-Weiß-Rot-Karte plus	Familienangehöriger, Niederlassungsbewilligung, Aufenthaltsbewilligung	Asylberechtigte, Subsidiär Schutzberechtigte
AMS-BeraterIn	Anteil	26,6%	26,2%	27,3%	38,5%	27,8%	19,2%
andere Beratungsstelle	Anteil	12,5%	14,8%	6,1%		15,2%	11,5%
Privates Umfeld	Anteil	38,4%	34,2%	42,4%	42,3%	40,5%	42,3%
ArbeitskollegInnen	Anteil	3,8%	5,4%	6,1%	7,7%		

		Evaluierungsphase	Aufenthaltstitel				
			2017 - 2020	EU-BürgerIn / Österreichische Staatsbürgerschaft	Blaue Karte EU, Rot-Weiß-Rot-Karte, Rot-Weiß-Rot-Karte plus	Familienangehöriger, Niederlassungsbewilligung, Aufenthaltsbewilligung	Asylberechtigte, Subsidiär Schutzberechtigte
Social Media	Anteil	15,3%	18,1%	18,2%	11,5%	8,9%	23,1%
Trägervereine ASTen	Anteil	1,9%	1,3%			3,8%	
Anerkennungsbehörde	Anteil	0,3%					3,8%
MigrantInnenorganisation	Anteil	1,3%				3,8%	
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	320	149	33	26	79	26

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST -Beratene Personen' 2020, n=324, n miss=4; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 36: Beratene Personen - Befragung: Erstmals von ASTen erfahren, nach ausgewählten Merkmalen II

		Herkunftsland				
		EU-15/EFTA	Neue Mitgliedsstaaten	Ehem. Jugoslawien (ohne Slo und HR)	Syrien, Afghanistan, Irak, Iran	Andere
AMS-BeraterIn	Anteil		26,9%	23,7%	24,4%	32,8%
andere Beratungsstelle	Anteil		16,1%	5,1%	15,6%	11,5%
Privates Umfeld	Anteil		37,6%	40,7%	43,3%	32,8%
ArbeitskollegInnen	Anteil		3,2%	13,6%		1,6%
Social Media	Anteil		15,1%	15,3%	7,8%	21,3%
Trägervereine ASTen	Anteil		1,1%		4,4%	
Anerkennungsbehörde	Anteil			1,7%		
MigrantInnenorganisation	Anteil				4,4%	

		Herkunftsland				
		EU-15/EFTA	Neue Mitgliedsstaaten	Ehem. Jugoslawien (ohne Slo und HR)	Syrien, Afghanistan, Irak, Iran	Andere
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	17	93	59	90	61

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST -Beratene Personen' 2020, n=324, n miss=4; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 37: Beratene Personen - Befragung: Erwartung an AST-Beratung, nach Erstinformation

		Evaluierungsphase	Erstinformationsquelle			
			2017 - 2020	andere Beratungsstelle, Einrichtung	Internet	von Bekannten / Verwandten / Freunden
Infos zu Berufen und zum Ausbildungssystem in Ö	Anteil	58,3%	65,0%	59,5%	55,3%	57,6%
Beratung zu den nötigen Schritten für Anerkennung/Bewertung	Anteil	71,9%	85,0%	70,3%	69,1%	70,6%
Überprüfung/Erklärung von Informationen, die ich von anderen Stellen bekommen habe	Anteil	24,4%	17,5%	29,7%	19,5%	32,9%
Durchführung Anerkennund/Bewertung	Anteil	63,9%	45,0%	67,6%	70,7%	54,1%
Übersetzung von Dokumenten für die Anerkennung/Bewertung meiner Ausbildung.	Anteil	60,2%	42,5%	40,5%	62,6%	65,9%
Terminvereinb. mit Behörden	Anteil	17,9%	22,5%	13,5%	16,3%	15,3%
Begleitung zu Behörden,	Anteil	10,8%	7,5%	8,1%	12,2%	9,4%
Infos zur Arbeitssuche	Anteil	40,1%	27,5%	35,1%	35,8%	45,9%
Sonstiges	Anteil	0,3%	2,5%			
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	324	40	37	123	85

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST -Beratene Personen' 2020, n=324; Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 38: Beratene Personen - Befragung: Erfüllung der Erwartung(en) an die Beratung nach Evaluierungszeitraum

		Evaluierungsphase
		2017 - 2020
		Anteil
Allg. Informationen zu Berufen und zum Ausbildungssystem in Österreich	Keine Angabe	4%
	Sehr/eher	86%
	Eher/gar nicht	11%
	Gesamt	100%
Beratung zu den nötigen Schritten, damit ich eine Anerkennung/Bewertung meiner Ausbildung erreichen kann	Keine Angabe	3%
	Sehr/eher	84%
	Eher/gar nicht	12%
	Gesamt	100%
Überprüfung/Erklärung von Informationen, die ich von anderen Stellen (AMS, Anerkennungsbehörden) bekommen habe	Keine Angabe	3%
	Sehr/eher	82%
	Eher/gar nicht	15%
	Gesamt	100%
Übersetzung von Dokumenten für die Anerkennung/Bewertung meiner Ausbildung.	Keine Angabe	3%
	Sehr/eher	84%
	Eher/gar nicht	14%
	Gesamt	100%
Terminvereinbarung mit Behörden/Stellen die für die Anerkennung/Bewertung meiner Ausbildung zuständig sind	Keine Angabe	3%
	Sehr/eher	84%
	Eher/gar nicht	12%
	Gesamt	100%
Begleitung zu Behörden, die für die Anerkennung/Bewertung zuständig sind	Keine Angabe	9%
	Sehr/eher	80%
	Eher/gar nicht	11%
	Gesamt	100%
Informationen zur Arbeitssuche	Keine Angabe	2%
	Sehr/eher	78%
	Eher/gar nicht	21%
	Gesamt	100%

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST -Beratene Personen', 2020, n=324

Tabelle 39: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage ‚BeraterIn war sehr freundlich‘, nach ausgewählten Merkmalen

		BeraterIn war sehr freundlich.				
		Keine Angabe	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	0,9%	96,9%	2,2%	100,0%	324
Geschlecht	Weiblich	1,0%	98,0%	1,0%	100,0%	202
	Männlich	0,8%	95,1%	4,1%	100,0%	122
Altersgruppen	Unter 25 Jahre	7,4%	88,9%	3,7%	100,0%	27
	25 bis 45 Jahre		98,0%	2,0%	100,0%	244
	Über 45 Jahre	1,9%	96,2%	1,9%	100,0%	52
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	3,0%	94,0%	3,0%	100,0%	67
	Anerkannt		100,0%		100,0%	119
	Abgelehnt		94,3%	5,7%	100,0%	35
	Verfahren zur Anerkennung /Bewertung läuft noch	1,4%	97,3%	1,4%	100,0%	73
	Nicht nötig/nicht angestrebt		92,6%	7,4%	100,0%	27
Aufenthaltstitel	EU-Bürgerin / Österreichische Staatsbürgerschaft		98,7%	1,3%	100,0%	151
	Blaue Karte EU, Rot-Weiß-Rot-Karte, Rot-Weiß-Rot-Karte plus		100,0%		100,0%	35
	Familienangehöriger, Niederlassungsbewilligung, Aufenthaltsbewilligung	3,8%	92,3%	3,8%	100,0%	26
	Asylberechtigte, Subsidiär Schutzberechtigte	2,5%	92,4%	5,1%	100,0%	79
	AsylwerberIn				100,0%	7
	Sonstiges		100,0%		100,0%	26
	Herkunftsland	EU-15/EFTA				100,0%
	Neue Mitgliedsstaaten		98,9%	1,1%	100,0%	95
	Ehem. Jugoslawien (ohne Slo und HR)		98,4%	1,6%	100,0%	61
	Syrien, Afghanistan, Irak, Iran	1,1%	94,4%	4,4%	100,0%	90
	Andere	3,3%	96,7%		100,0%	61

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 40: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage ‚BeraterIn ist gut auf meine Fragen und Anliegen eingegangen.‘, nach ausgewählten Merkmalen

		BeraterIn ist gut auf meine Fragen und Anliegen eingegangen.				
		Keine Angabe	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	0,3%	94,4%	5,2%	100,0%	324
Geschlecht	Weiblich	0,5%	96,0%	3,5%	100,0%	202
	Männlich		91,8%	8,2%	100,0%	122
Altersgruppen	Unter 25 Jahre		92,6%	7,4%	100,0%	27
	25 bis 45 Jahre	0,4%	94,7%	4,9%	100,0%	244
	Über 45 Jahre		94,2%	5,8%	100,0%	52
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	1,5%	92,5%	6,0%	100,0%	67
	Anerkannt		98,3%	1,7%	100,0%	119
	Abgelehnt		85,7%	14,3%	100,0%	35
	Verfahren zur Anerkennung /Bewertung läuft noch		94,5%	5,5%	100,0%	73
	Nicht nötig/nicht angestrebt		96,3%	3,7%	100,0%	27
Aufenthaltsstitel	EU-BürgerIn / Österreichische Staatsbürgerschaft	0,7%	96,7%	2,6%	100,0%	151
	Blaue Karte EU, Rot-Weiß-Rot-Karte, Rot-Weiß-Rot-Karte plus		97,1%	2,9%	100,0%	35
	Familienangehöriger, Niederlassungsbewilligung, Aufenthaltsbewilligung		96,2%	3,8%	100,0%	26
	Asylberechtigte, Subsidiär Schutzberechtigte		87,3%	12,7%	100,0%	79
	AsylwerberIn				100,0%	7
	Sonstiges		100,0%		100,0%	26
Herkunftsland	EU-15/EFTA				100,0%	17
	Neue Mitgliedsstaaten	1,1%	95,8%	3,2%	100,0%	95
	Ehem. Jugoslawien (ohne Slo und HR)		98,4%	1,6%	100,0%	61
	Syrien, Afghanistan, Irak, Iran		87,8%	12,2%	100,0%	90
	Andere		96,7%	3,3%	100,0%	61

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 41: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage ‚BeraterIn hat mir die nötigen Informationen gegeben.‘, nach ausgewählten Merkmalen

		BeraterIn hat mir die nötigen Informationen gegeben.				
		Keine Angabe	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	0,3%	93,8%	5,9%	100,0%	324
Geschlecht	Weiblich		96,5%	3,5%	100,0%	202
	Männlich	0,8%	89,3%	9,8%	100,0%	122
Altersgruppen	Unter 25 Jahre		81,5%	18,5%	100,0%	27
	25 bis 45 Jahre	0,4%	95,1%	4,5%	100,0%	244
	Über 45 Jahre		94,2%	5,8%	100,0%	52
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet		91,0%	9,0%	100,0%	67
	Anerkannt		97,5%	2,5%	100,0%	119
	Abgelehnt	2,9%	82,9%	14,3%	100,0%	35
	Verfahren zur Anerkennung /Bewertung läuft noch		95,9%	4,1%	100,0%	73
	Nicht nötig/nicht angestrebt		92,6%	7,4%	100,0%	27
Aufenthaltstitel	EU-Bürgerin / Österreichische Staatsbürgerschaft		97,4%	2,6%	100,0%	151
	Blaue Karte EU, Rot-Weiß-Rot-Karte, Rot-Weiß-Rot-Karte plus		97,1%	2,9%	100,0%	35
	Familienangehöriger, Niederlassungsbewilligung, Aufenthaltsbewilligung	3,8%	92,3%	3,8%	100,0%	26
	Asylberechtigte, Subsidiär Schutzberechtigte		84,8%	15,2%	100,0%	79
	AsylwerberIn		85,7%	14,3%	100,0%	7
	Sonstiges		100,0%		100,0%	26
	Herkunftsland	EU-15/EFTA		100,0%		100,0%
	Neue Mitgliedsstaaten		95,8%	4,2%	100,0%	95
	Ehem. Jugoslawien (ohne Slo und HR)		98,4%	1,6%	100,0%	61
	Syrien, Afghanistan, Irak, Iran		85,6%	14,4%	100,0%	90
	Andere	1,6%	96,7%	1,6%	100,0%	61

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 42: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage ‚BeraterIn hat mir alles so erklärt, dass ich es verstanden haben.‘, nach ausgewählten Merkmalen

		BeraterIn hat mir alles so erklärt, dass ich es verstanden haben.				
		Keine Angabe	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	0,9%	94,1%	4,9%	100,0%	324
Geschlecht	Weiblich	1,0%	97,0%	2,0%	100,0%	202
	Männlich	0,8%	89,3%	9,8%	100,0%	122
Altersgruppen	Unter 25 Jahre		88,9%	11,1%	100,0%	27
	25 bis 45 Jahre	1,2%	94,3%	4,5%	100,0%	244
	Über 45 Jahre		96,2%	3,8%	100,0%	52
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	1,5%	94,0%	4,5%	100,0%	67
	Anerkannt		98,3%	1,7%	100,0%	119
	Abgelehnt	2,9%	80,0%	17,1%	100,0%	35
	Verfahren zur Anerkennung /Bewertung läuft noch	1,4%	95,9%	2,7%	100,0%	73
	Nicht nötig/nicht angestrebt		92,6%	7,4%	100,0%	27
Aufenthaltstitel	EU-BürgerIn / Österreichische Staatsbürgerschaft		98,0%	2,0%	100,0%	151
	Blaue Karte EU, Rot-Weiß-Rot-Karte, Rot-Weiß-Rot-Karte plus		100,0%		100,0%	35
	Familienangehöriger, Niederlassungsbewilligung, Aufenthaltsbewilligung	3,8%	88,5%	7,7%	100,0%	26
	Asylberechtigte, Subsidiär Schutzberechtigte	1,3%	87,3%	11,4%	100,0%	79
	AsylwerberIn				100,0%	7
	Sonstiges	3,8%	92,3%	3,8%	100,0%	26
Herkunftsland	EU-15/EFTA				100,0%	17
	Neue Mitgliedsstaaten		96,8%	3,2%	100,0%	95
	Ehem. Jugoslawien (ohne Slo und HR)		98,4%	1,6%	100,0%	61
	Syrien, Afghanistan, Irak, Iran	1,1%	87,8%	11,1%	100,0%	90
	Andere	3,3%	93,4%	3,3%	100,0%	61

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 43: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage ‚BeraterIn wusste sehr genau was zu tun ist.‘, nach ausgewählten Merkmalen

		BeraterIn wusste sehr genau was zu tun ist.				
		Keine Angabe	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	0,6%	93,8%	5,6%	100,0%	324
Geschlecht	Weiblich	1,0%	96,5%	2,5%	100,0%	202
	Männlich		89,3%	10,7%	100,0%	122
Altersgruppen	Unter 25 Jahre		85,2%	14,8%	100,0%	27
	25 bis 45 Jahre	0,8%	94,7%	4,5%	100,0%	244
	Über 45 Jahre		94,2%	5,8%	100,0%	52
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet		94,0%	6,0%	100,0%	67
	Anerkannt		97,5%	2,5%	100,0%	119
	Abgelehnt	2,9%	77,1%	20,0%	100,0%	35
	Verfahren zur Anerkennung /Bewertung läuft noch		97,3%	2,7%	100,0%	73
	Nicht nötig/nicht angestrebt	3,7%	88,9%	7,4%	100,0%	27
Aufenthaltsstitel	EU-BürgerIn / Österreichische Staatsbürgerschaft	0,7%	96,7%	2,6%	100,0%	151
	Blaue Karte EU, Rot-Weiß-Rot-Karte, Rot-Weiß-Rot-Karte plus		100,0%		100,0%	35
	Familienangehöriger, Niederlassungsbewilligung, Aufenthaltsbewilligung		88,5%	11,5%	100,0%	26
	Asylberechtigte, Subsidiär Schutzberechtigte		89,9%	10,1%	100,0%	79
	AsylwerberIn				100,0%	7
	Sonstiges		96,2%	3,8%	100,0%	26
	Herkunftsland	EU-15/EFTA				100,0%
	Neue Mitgliedsstaaten	1,1%	96,8%	2,1%	100,0%	95
	Ehem. Jugoslawien (ohne Slo und HR)		98,4%	1,6%	100,0%	61
	Syrien, Afghanistan, Irak, Iran	1,1%	87,8%	11,1%	100,0%	90
	Andere		91,8%	8,2%	100,0%	61

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 44: Beratene Personen - Einschätzung der Aussage ‚BeraterIn hat sich ausreichend Zeit für mich genommen.‘, nach ausgewählten Merkmalen

		BeraterIn hat sich ausreichend Zeit für mich genommen.				
		Keine Angabe	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	0,9%	94,4%	4,6%	100,0%	324
Geschlecht	Weiblich	1,5%	96,5%	2,0%	100,0%	202
	Männlich		91,0%	9,0%	100,0%	122
Altersgruppen	Unter 25 Jahre		96,3%	3,7%	100,0%	27
	25 bis 45 Jahre	1,2%	94,7%	4,1%	100,0%	244
	Über 45 Jahre		92,3%	7,7%	100,0%	52
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	1,5%	92,5%	6,0%	100,0%	67
	Anerkannt		100,0%		100,0%	119
	Abgelehnt	2,9%	74,3%	22,9%	100,0%	35
	Verfahren zur Anerkennung /Bewertung läuft noch	1,4%	98,6%		100,0%	73
	Nicht nötig/nicht angestrebt		92,6%	7,4%	100,0%	27
Aufenthalts-titel	EU-BürgerIn / Österreichische Staatsbürgerschaft	1,3%	95,4%	3,3%	100,0%	151
	Blaue Karte EU, Rot-Weiß-Rot-Karte, Rot-Weiß-Rot-Karte plus	2,9%	94,3%	2,9%	100,0%	35
	Familienangehöriger, Niederlassungsbewilligung, Aufenthaltsbewilligung		88,5%	11,5%	100,0%	26
	Asylberechtigte, Subsidiär Schutzberechtigte		93,7%	6,3%	100,0%	79
	AsylwerberIn				100,0%	7
	Sonstiges		100,0%		100,0%	26
	Herkunftsland	EU-15/EFTA				100,0%
	Neue Mitgliedsstaaten	1,1%	97,9%	1,1%	100,0%	95
	Ehem. Jugoslawien (ohne Slo und HR)		98,4%	1,6%	100,0%	61
	Syrien, Afghanistan, Irak, Iran		93,3%	6,7%	100,0%	90
	Andere	1,6%	88,5%	9,8%	100,0%	61

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 45: Beratene Personen - Befragung: Abgeschlossene Anerkennungs- und Bewertungsverfahren, nach ausgewählten Merkmalen

		Anerkennung/Bewertung der Ausbildung					
		Bewertet	Anerkannt mit Auflagen	Anerkannt ohne Auflagen	Anerkennung meiner Ausbildung wurde abgelehnt	Gesamt	
						Anteil	Anteil
Evaluierungsphase	2017 - 2020	30,3%	21,3%	32,6%	15,8%	100,0%	221
Geschlecht	Weiblich	26,7%	24,4%	33,6%	15,3%	100,0%	131
	Männlich	35,6%	16,7%	31,1%	16,7%	100,0%	90
Altersgruppen	Unter 25 Jahre	31,8%	31,8%	18,2%	18,2%	100,0%	22
	25 bis 45 Jahre	29,0%	17,3%	37,7%	16,0%	100,0%	162
	Über 45 Jahre	35,1%	32,4%	18,9%	13,5%	100,0%	37
Höchste abgeschlossene Ausbildung - Angabe im Interview	max. mittlerer Schulabschluss, Lehre	17,6%	23,5%	38,2%	20,6%	100,0%	34
	Höherer Schulabschluss	54,8%	11,3%	17,7%	16,1%	100,0%	62
	Tertiärabschluss	21,6%	25,6%	38,4%	14,4%	100,0%	125

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=324

Tabelle 46: Beratene Personen - Befragung: Status Anerkennungs-, Bewertungsbemühungen zum Zeitpunkt des Interviews, nach ausgewählten Merkmalen

		Anerkennung/Bewertung der Ausbildung						
		Bewertet	Anerkannt	Abgelehnt	Verfahren zur Anerkennung/Bewertung läuft noch	Nicht nötig/nicht angestrebt	Gesamt	
							Anteil	Anteil
Evaluierungsphase	2017 - 2020	20,9%	37,1%	10,9%	22,7%	8,4%	100,0%	321
Geschlecht	Weiblich	17,3%	37,6%	9,9%	26,7%	8,4%	100,0%	202

		Anerkennung/Bewertung der Ausbildung						
		Bewertet	Anerkannt	Abgelehnt	Verfahren zur Anerkennung / Bewertung läuft noch	Nicht nötig/nicht angestrebt	Gesamt	
							Anteil	Anteil
	Männlich	26,9%	36,1%	12,6%	16,0%	8,4%	100,0%	119
Altersgruppen	Unter 25 Jahre	26,9%	42,3%	15,4%	7,7%	7,7%	100,0%	26
	25 bis 45 Jahre	19,4%	36,8%	10,7%	24,0%	9,1%	100,0%	242
	Über 45 Jahre	25,0%	36,5%	9,6%	25,0%	3,8%	100,0%	52
Höchste abgeschlossene Ausbildung - Angabe im Interview	max. mittlerer Schulabschluss, Lehre	15,0%	52,5%	17,5%	12,5%	2,5%	100,0%	40
	Höherer Schulabschluss	38,6%	20,5%	11,4%	19,3%	10,2%	100,0%	88
	Tertiärabschluss	14,0%	41,5%	9,3%	26,4%	8,8%	100,0%	193

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=324

Tabelle 47: Beratene Personen mit Anerkennung/Bewertung - Befragung: Einschätzung der Aussage „Ohne Beratung der AST hätte ich die Anerkennung/Bewertung nicht geschafft.“, nach ausgewählten Merkmalen

		Ohne Beratung der AST hätte ich die Anerkennung/Bewertung nicht geschafft.				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
					Anteil	Anteil
Evaluierungsphase	2017 - 2020	9,7%	57,5%	32,8%	100,0%	186
Geschlecht	Weiblich	10,8%	52,3%	36,9%	100,0%	111
	Männlich	8,0%	65,3%	26,7%	100,0%	75
Altersgruppen	Unter 25 Jahre		50,0%	50,0%	100,0%	18
	25 bis 45 Jahre	11,0%	55,1%	33,8%	100,0%	136
	Über 45 Jahre	9,4%	71,9%	18,8%	100,0%	32
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	7,5%	65,7%	26,9%	100,0%	67
	Anerkannt	10,9%	52,9%	36,1%	100,0%	119

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2017 - 2020: n=186, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 48: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage „Die Anerkennungsbehörden unterstützen zu wenig.“, nach ausgewählten Merkmalen

		Die Anerkennungsbehörden unterstützen zu wenig.				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	35,5%	16,7%	47,8%	100,0%	324
Geschlecht	Weiblich	41,6%	12,9%	45,5%	100,0%	202
	Männlich	25,4%	23,0%	51,6%	100,0%	122
Altersgruppen	Unter 25 Jahre	18,5%	25,9%	55,6%	100,0%	27
	25 bis 45 Jahre	38,5%	15,2%	46,3%	100,0%	244
	Über 45 Jahre	30,8%	19,2%	50,0%	100,0%	52
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	28,4%	20,9%	50,7%	100,0%	67
	Anerkannt	26,9%	10,9%	62,2%	100,0%	119
	Abgelehnt	40,0%	37,1%	22,9%	100,0%	35
	Verfahren zur Anerkennung /Bewertung läuft noch	43,8%	17,8%	38,4%	100,0%	73
	Nicht nötig/nicht angestrebt	63,0%	3,7%	33,3%	100,0%	27
	Keine Angabe				100,0%	3

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 49: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage „Um einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz zu erhalten sind gute Deutschkenntnisse wichtiger als die Anerkennung/Bewertung der Ausbildung.“, nach ausgewählten Merkmalen

		Um einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz zu erhalten sind gute Deutschkenntnisse wichtiger als die Anerkennung/Bewertung der Ausbildung.				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	15,7%	75,0%	9,3%	100,0%	324
Geschlecht	Weiblich	19,3%	69,3%	11,4%	100,0%	202
	Männlich	9,8%	84,4%	5,7%	100,0%	122
Altersgruppen	Unter 25 Jahre		70,4%	29,6%	100,0%	27
	25 bis 45 Jahre	16,8%	75,4%	7,8%	100,0%	244
	Über 45 Jahre	19,2%	75,0%	5,8%	100,0%	52
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	3,0%	88,1%	9,0%	100,0%	67
	Anerkannt	16,0%	74,8%	9,2%	100,0%	119
	Abgelehnt	20,0%	62,9%	17,1%	100,0%	35
	Verfahren zur Anerkennung /Bewertung läuft noch	19,2%	76,7%	4,1%	100,0%	73
	Nicht nötig/nicht angestrebt	29,6%	59,3%	11,1%	100,0%	27
	Keine Angabe				100,0%	3

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 50: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage „Es gibt zu wenig Unterstützung um eine ausbildungsadäquate Arbeitsstelle zu finden.“, nach ausgewählten Merkmalen

		Es gibt zu wenig Unterstützung, um eine ausbildungsadäquate Arbeitsstelle zu finden.				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	36,7%	25,3%	38,0%	100,0%	324
Geschlecht	Weiblich	42,6%	22,8%	34,7%	100,0%	202
	Männlich	27,0%	29,5%	43,4%	100,0%	122
Altersgruppen	Unter 25 Jahre	3,7%	37,0%	59,3%	100,0%	27
	25 bis 45 Jahre	38,1%	25,8%	36,1%	100,0%	244
	Über 45 Jahre	46,2%	17,3%	36,5%	100,0%	52
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	31,3%	28,4%	40,3%	100,0%	67
	Anerkannt	26,9%	25,2%	47,9%	100,0%	119
	Abgelehnt	51,4%	22,9%	25,7%	100,0%	35
	Verfahren zur Anerkennung /Bewertung läuft noch	42,5%	27,4%	30,1%	100,0%	73
	Nicht nötig/nicht angestrebt	59,3%	18,5%	22,2%	100,0%	27
	Keine Angabe				100,0%	3

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 51: Beratene Personen mit Anerkennung/Bewertung - Befragung: Einschätzung der Aussage „Arbeitgeber/Firmen berücksichtigen das Ergebnis der Anerkennung/Bewertung nicht.“, nach ausgewählten Merkmalen

		Arbeitgeber/Firmen berücksichtigen das Ergebnis der Anerkennung/Bewertung nicht.				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	39,2%	13,4%	47,3%	100,0%	186
Geschlecht	Weiblich	48,6%	8,1%	43,2%	100,0%	111
	Männlich	25,3%	21,3%	53,3%	100,0%	75
Altersgruppen	Unter 25 Jahre	22,2%	11,1%	66,7%	100,0%	18
	25 bis 45 Jahre	40,4%	14,7%	44,9%	100,0%	136
	Über 45 Jahre	43,8%	9,4%	46,9%	100,0%	32
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	37,3%	14,9%	47,8%	100,0%	67
	Anerkannt	40,3%	12,6%	47,1%	100,0%	119

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2017 - 2020: n=186, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 52: Beratene Personen mit Anerkennung/Bewertung - Befragung: Einschätzung der Aussage „Das AMS hat das Ergebnis der Anerkennung/Bewertung nicht berücksichtigt.“, nach ausgewählten Merkmalen

		Das AMS hat das Ergebnis der Anerkennung/Bewertung nicht berücksichtigt.				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	45,7%	4,3%	50,0%	100,0%	186
Geschlecht	Weiblich	54,1%	3,6%	42,3%	100,0%	111
	Männlich	33,3%	5,3%	61,3%	100,0%	75
Altersgruppen	Unter 25 Jahre	16,7%	11,1%	72,2%	100,0%	18
	25 bis 45 Jahre	51,5%	2,9%	45,6%	100,0%	136
	Über 45 Jahre	37,5%	6,2%	56,2%	100,0%	32

		Das AMS hat das Ergebnis der Anerkennung/Bewertung nicht berücksichtigt.				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	46,3%	6,0%	47,8%	100,0%	67
	Anerkannt	45,4%	3,4%	51,3%	100,0%	119

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2017 - 2020: n=186, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 53: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage „Gute Deutschkenntnisse sind wichtig um eine Anerkennung/Bewertung der Ausbildung durchführen zu können“, nach ausgewählten Merkmalen

		Gute Deutschkenntnisse sind wichtig um eine Anerkennung/Bewertung der Ausbildung durchführen zu können.				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	12,3%	74,4%	13,3%	100,0%	324
Geschlecht	Weiblich	14,9%	69,8%	15,3%	100,0%	202
	Männlich	8,2%	82,0%	9,8%	100,0%	122
Altersgruppen	Unter 25 Jahre		63,0%	37,0%	100,0%	27
	25 bis 45 Jahre	13,5%	74,6%	11,9%	100,0%	244
	Über 45 Jahre	13,5%	78,8%	7,7%	100,0%	52
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	1,5%	80,6%	17,9%	100,0%	67
	Anerkannt	14,3%	73,9%	11,8%	100,0%	119
	Abgelehnt	20,0%	68,6%	11,4%	100,0%	35
	Verfahren zur Anerkennung/Bewertung läuft noch	9,6%	79,5%	11,0%	100,0%	73
	Nicht nötig/nicht angestrebt	29,6%	59,3%	11,1%	100,0%	27
	Keine Angabe				100,0%	3

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 54: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage „Das Verfahren zur Anerkennung/Bewertung ist sehr kompliziert und schwer zu verstehen.“, nach ausgewählten Merkmalen

		Das Verfahren zur Anerkennung/Bewertung ist sehr kompliziert und schwer zu verstehen.				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	9,0%	31,8%	59,3%	100,0%	324
Geschlecht	Weiblich	11,9%	34,2%	54,0%	100,0%	202
	Männlich	4,1%	27,9%	68,0%	100,0%	122
Altersgruppen	Unter 25 Jahre		33,3%	66,7%	100,0%	27
	25 bis 45 Jahre	9,0%	32,8%	58,2%	100,0%	244
	Über 45 Jahre	13,5%	25,0%	61,5%	100,0%	52
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	1,5%	32,8%	65,7%	100,0%	67
	Anerkannt	1,7%	16,8%	81,5%	100,0%	119
	Abgelehnt	11,4%	60,0%	28,6%	100,0%	35
	Verfahren zur Anerkennung /Bewertung läuft noch	15,1%	45,2%	39,7%	100,0%	73
	Nicht nötig/nicht angestrebt	40,7%	25,9%	33,3%	100,0%	27
	Keine Angabe				100,0%	3

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 55: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage „Das Verfahren zur Anerkennung/Bewertung dauert zu lange.“, nach ausgewählten Merkmalen

		Das Verfahren zur Anerkennung/Bewertung dauert zu lange.				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	10,2%	30,6%	59,3%	100,0%	324
Geschlecht	Weiblich	12,9%	32,2%	55,0%	100,0%	202
	Männlich	5,7%	27,9%	66,4%	100,0%	122
Altersgruppen	Unter 25 Jahre	3,7%	25,9%	70,4%	100,0%	27
	25 bis 45 Jahre	11,1%	32,4%	56,6%	100,0%	244
	Über 45 Jahre	9,6%	23,1%	67,3%	100,0%	52
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	1,5%	22,4%	76,1%	100,0%	67
	Anerkannt		19,3%	80,7%	100,0%	119
	Abgelehnt	17,1%	45,7%	37,1%	100,0%	35
	Verfahren zur Anerkennung /Bewertung läuft noch	11,0%	54,8%	34,2%	100,0%	73
	Nicht nötig/nicht angestrebt	63,0%	18,5%	18,5%	100,0%	27
	Keine Angabe				100,0%	3

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 56: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage „Das Verfahren zur Anerkennung/Bewertung ist zu teuer.“, nach ausgewählten Merkmalen

		Das Verfahren zur Anerkennung/Bewertung ist zu teuer.				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	12,3%	20,4%	67,3%	100,0%	324
Geschlecht	Weiblich	14,4%	23,8%	61,9%	100,0%	202
	Männlich	9,0%	14,8%	76,2%	100,0%	122

		Das Verfahren zur Anerkennung/Bewertung ist zu teuer.				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Altersgruppen	Unter 25 Jahre	11,1%	11,1%	77,8%	100,0%	27
	25 bis 45 Jahre	11,9%	20,9%	67,2%	100,0%	244
	Über 45 Jahre	15,4%	21,2%	63,5%	100,0%	52
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	6,0%	19,4%	74,6%	100,0%	67
	Anerkannt	0,8%	18,5%	80,7%	100,0%	119
	Abgelehnt	22,9%	22,9%	54,3%	100,0%	35
	Verfahren zur Anerkennung /Bewertung läuft noch	16,4%	23,3%	60,3%	100,0%	73
	Nicht nötig/nicht angestrebt	55,6%	22,2%	22,2%	100,0%	27
	Keine Angabe			100,0%	100,0%	3

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 57: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage „Ohne Beratung der AST hätte ich eine Anerkennung/Bewertung nicht versucht.“, nach ausgewählten Merkmalen

		Ohne Beratung der AST hätte ich eine Anerkennung/Bewertung nicht versucht.				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	11,4%	48,1%	40,4%	100,0%	324
Geschlecht	Weiblich	11,9%	44,6%	43,6%	100,0%	202
	Männlich	10,7%	54,1%	35,2%	100,0%	122
Altersgruppen	Unter 25 Jahre	11,1%	40,7%	48,1%	100,0%	27
	25 bis 45 Jahre	11,9%	44,7%	43,4%	100,0%	244
	Über 45 Jahre	7,7%	69,2%	23,1%	100,0%	52
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	3,0%	68,7%	28,4%	100,0%	67
	Anerkannt	2,5%	50,4%	47,1%	100,0%	119
	Abgelehnt	8,6%	40,0%	51,4%	100,0%	35

		Ohne Beratung der AST hätte ich eine Anerkennung/Bewertung nicht versucht.				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
	Verfahren zur Anerkennung / Bewertung läuft noch	13,7%	45,2%	41,1%	100,0%	73
	Nicht nötig/nicht angestrebt	66,7%	11,1%	22,2%	100,0%	27

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 58: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage „Es gibt zu wenig Ausbildungsangebote, um die nötigen Zusatzprüfungen zu machen.“, nach ausgewählten Merkmalen

		Es gibt zu wenig Ausbildungsangebote, um die nötigen Zusatzprüfungen zu machen.				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	40,4%	14,2%	45,4%	100,0%	324
Geschlecht	Weiblich	44,6%	12,9%	42,6%	100,0%	202
	Männlich	33,6%	16,4%	50,0%	100,0%	122
Altersgruppen	Unter 25 Jahre	3,7%	29,6%	66,7%	100,0%	27
	25 bis 45 Jahre	44,7%	13,9%	41,4%	100,0%	244
	Über 45 Jahre	38,5%	7,7%	53,8%	100,0%	52
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	34,3%	13,4%	52,2%	100,0%	67
	Anerkannt	29,4%	12,6%	58,0%	100,0%	119
	Abgelehnt	51,4%	20,0%	28,6%	100,0%	35
	Verfahren zur Anerkennung / Bewertung läuft noch	43,8%	15,1%	41,1%	100,0%	73
	Nicht nötig/nicht angestrebt	77,8%	14,8%	7,4%	100,0%	27
	Keine Angabe				100,0%	3

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 59: Beratene Personen - Befragung: Beruf im Herkunftsland, nach Evaluierungsphase und ausgewählten Merkmalen 2017 - 2020

		Evaluierungsphase		Geschlecht	
		2017 - 2020	2013 - 2016	Weiblich	Männlich
Führungskräfte	Anteil	4,2%	8,9%	4,4%	3,8%
Akademische Berufe	Anteil	42,8%	37,6%	50,4%	29,5%
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	Anteil	14,4%	18,4%	14,6%	14,1%
Bürokräfte und verwandte Berufe	Anteil	15,8%	9,8%	16,8%	14,1%
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	Anteil	11,2%	15,9%	12,4%	9,0%
Handwerks- und verwandte Berufe	Anteil	9,3%	8,7%	0,7%	24,4%
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	Anteil	1,9%			5,1%
Hilfsarbeitskräfte	Anteil	0,5%	0,7%	0,7%	
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	215	117	137	78

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2016 n=117, 2020 n=215, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 60: Beratene Personen - Befragung: Beruf Zeitpunkt Erstkontakt mit AST, nach Evaluierungsphase und ausgewählten Merkmalen 2017 - 2020

		Evaluierungsphase		Geschlecht	
		2017 - 2020	2013 - 2016	Weiblich	Männlich
Führungskräfte	Anteil	2,6%	4,4%	4,7%	
Akademische Berufe	Anteil	10,3%	3,1%	11,6%	8,7%
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	Anteil	9,7%	4,8%	8,1%	11,6%
Bürokräfte und verwandte Berufe	Anteil	7,1%	5,6%	9,3%	4,3%
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	Anteil	28,4%	24,9%	31,4%	24,6%

		Evaluierungsphase		Geschlecht	
		2017 - 2020	2013 - 2016	Weiblich	Männlich
Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei	Anteil	0,6%			1,4%
Handwerks- und verwandte Berufe	Anteil	10,3%	11,9%		23,2%
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	Anteil	2,6%	1,1%	1,2%	4,3%
Hilfsarbeitskräfte	Anteil	28,4%	44,2%	33,7%	21,7%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	155	73	86	69

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2016 n=73, 2020 n=215, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 61: Beratene Personen - Befragung: Beruf Zeitpunkt der Befragung, nach Evaluierungsphase und ausgewählten Merkmalen 2017 - 2020

		Evaluierungsphase		Geschlecht	
		2017 - 2020	2013 - 2016	Weiblich	Männlich
Führungskräfte	Anteil	4,4%	4,4%	4,0%	4,8%
Akademische Berufe	Anteil	20,2%	16,8%	29,0%	9,6%
Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	Anteil	12,0%	10,1%	10,0%	14,5%
Bürokräfte und verwandte Berufe	Anteil	7,7%	5,3%	10,0%	4,8%
Dienstleistungsberufe und Verkäufer	Anteil	22,4%	31,8%	26,0%	18,1%
Handwerks- und verwandte Berufe	Anteil	11,5%	11,6%	1,0%	24,1%
Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe	Anteil	3,3%	1,4%	1,0%	6,0%
Hilfsarbeitskräfte	Anteil	18,6%	18,6%	19,0%	18,1%
Gesamt	Anteil	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	Fälle	183	98	100	83

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2016 n=98, 2020 n=215, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 62: Beratene Personen - Befragung: Beschäftigungsstatus zum Zeitpunkt Befragung und während Erstkontakt mit AST, nach Evaluierungsphase und ausgewählten Merkmalen 2017 - 2020

		Beschäftigungsstatus zum Zeitpunkt Befragung und während Erstkontakt mit AST					
		Beschäftigung zu beiden Zeitpunkten	aktuell Beschäftigung, keine Beschäftigung bei Erstkontakt	Beschäftigung bei Erstkontakt, aktuell keine Beschäftigung	keine Beschäftigung zu beiden Zeitpunkten	Gesamt	
						Anteil	Anteil
Evaluierungsphase	2017 - 2020	31,4%	19,3%	13,7%	35,7%	100,0%	322
	2013 - 2016	22,8%	27,8%	17,1%	32,3%	100,0%	158
Geschlecht	Weiblich	25,0%	17,0%	15,5%	42,5%	100,0%	200
	Männlich	41,8%	23,0%	10,7%	24,6%	100,0%	122
Altersgruppen	Unter 25 Jahre	14,8%	18,5%	14,8%	51,9%	100,0%	27
	25 bis 45 Jahre	31,4%	19,8%	12,8%	36,0%	100,0%	242
	Über 45 Jahre	38,5%	17,3%	17,3%	26,9%	100,0%	52
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	22,4%	19,4%	14,9%	43,3%	100,0%	67
	Anerkannt	32,2%	22,9%	14,4%	30,5%	100,0%	118
	Abgelehnt	34,3%	17,1%	5,7%	42,9%	100,0%	35
	Verfahren zur Anerkennung /Bewertung läuft noch	33,3%	11,1%	16,7%	38,9%	100,0%	72
	Nicht nötig/nicht angestrebt	40,7%	25,9%	11,1%	22,2%	100,0%	27

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2016 n=161, 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 63: Beratene Personen - Befragung: Berufstätigkeit Herkunftsland, nach Evaluierungsphase und ausgewählten Merkmalen 2017 - 2020

		Berufstätigkeit Herkunftsland				
		Keine Angabe	Ja	Nein	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	0,3%	67,9%	31,8%	100,0%	324
	2013 - 2016	1,2%	74,2%	24,6%	100,0%	161
Geschlecht	Weiblich	0,5%	69,3%	30,2%	100,0%	202
	Männlich		65,6%	34,4%	100,0%	122
Altersgruppen	Unter 25 Jahre		18,5%	81,5%	100,0%	27
	25 bis 45 Jahre		68,9%	31,1%	100,0%	244
	Über 45 Jahre	1,9%	88,5%	9,6%	100,0%	52

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2016 n=161, 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 64: Beratene Personen - Befragung: Berufstätigkeit in AT bei Erstkontakt zu AST, nach Evaluierungsphase und ausgewählten Merkmalen 2017 - 2020

		Berufstätigkeit in AT bei Erstkontakt zu AST				
		Ja	Nein	Keine Angabe	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	44,8%	54,6%	0,6%	100,0%	324
	2013 - 2016	39,6%	60,4%		100,0%	161
Geschlecht	Weiblich	40,1%	58,9%	1,0%	100,0%	202
	Männlich	52,5%	47,5%		100,0%	122
Altersgruppen	Unter 25 Jahre	29,6%	70,4%		100,0%	27
	25 bis 45 Jahre	43,9%	55,3%	0,8%	100,0%	244
	Über 45 Jahre	55,8%	44,2%		100,0%	52
Aufenthaltstitel	EU-BürgerIn / Österreichische Staatsbürgerschaft	60,3%	38,4%	1,3%	100,0%	151
	Blaue Karte EU, Rot-Weiß-Rot-Karte, Rot-Weiß-Rot-Karte plus	42,9%	57,1%		100,0%	35

		Berufstätigkeit in AT bei Erstkontakt zu AST				
		Ja	Nein	Keine Angabe	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
	Familienangehöriger, Niederlassungsbewilligung, Aufenthaltsbewilligung	30,8%	69,2%		100,0%	26
	Asylberechtigte, Subsidiär Schutzberechtigte	20,3%	79,7%		100,0%	79
	AsylwerberIn				100,0%	7
	Sonstiges	57,7%	42,3%		100,0%	26

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2016 n=161, 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 65: Beratene Personen - Befragung: Berufstätigkeit aktuell, nach Evaluierungsphase und ausgewählten Merkmalen 2017 - 2020

		Berufstätigkeit aktuell				
		Ja	Nein	Keine Angabe	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	50,6%	49,4%		100,0%	324
	2013 - 2016	49,7%	48,8%	1,5%	100,0%	161
Geschlecht	Weiblich	42,1%	57,9%		100,0%	202
	Männlich	64,8%	35,2%		100,0%	122
Altersgruppen	Unter 25 Jahre	33,3%	66,7%		100,0%	27
	25 bis 45 Jahre	51,2%	48,8%		100,0%	244
	Über 45 Jahre	55,8%	44,2%		100,0%	52
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	41,8%	58,2%		100,0%	67
	Anerkannt	54,6%	45,4%		100,0%	119
	Abgelehnt	51,4%	48,6%		100,0%	35
	Verfahren zur Anerkennung /Bewertung läuft noch	45,2%	54,8%		100,0%	73
	Nicht nötig/nicht angestrebt	66,7%	33,3%		100,0%	27
Aufenthaltstitel	EU-BürgerIn / Österreichische Staatsbürgerschaft	58,9%	41,1%		100,0%	151
	Blaue Karte EU, Rot-Weiß-Rot-Karte, Rot-Weiß-Rot-Karte plus	65,7%	34,3%		100,0%	35

		Berufstätigkeit aktuell				
		Ja	Nein	Keine Angabe	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
	Familienangehöriger, Niederlassungsbewilligung, Aufenthaltsbewilligung	38,5%	61,5%		100,0%	26
	Asylberechtigte, Subsidiär Schutzberechtigte	36,7%	63,3%		100,0%	79
	AsylwerberIn				100,0%	7
	Sonstiges	42,3%	57,7%		100,0%	26

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2016 n=161, 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 66: Beratene Personen - Befragung: Vergleich Beruf zum Zeitpunkt Befragung und im Herkunftsland, nach Evaluierungsphase und ausgewählten Merkmalen 2017 - 2020

		Vergleich Beruf zum Zeitpunkt Befragung und im Herkunftsland			
		Selber Beruf	Anderer Beruf	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	23,2%	76,8%	100,0%	125
	2013 - 2016	24,7%	75,3%	100,0%	74
Geschlecht	Weiblich	18,1%	81,9%	100,0%	72
	Männlich	30,2%	69,8%	100,0%	53
Altersgruppen	Unter 25 Jahre			100,0%	3
	25 bis 45 Jahre	24,2%	75,8%	100,0%	91
	Über 45 Jahre	23,3%	76,7%	100,0%	30
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet/anerkannt	28,1%	71,9%	100,0%	64
	(Noch) nicht anerkannt/bewertet	18,0%	82,0%	100,0%	61

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2016 n=161, 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 67: Beratene Personen - Befragung: Vergleich berufliches Tätigkeitsniveau zum Zeitpunkt Befragung und im Herkunftsland, nach Evaluierungsphase und ausgewählten Merkmalen 2017 - 2020

		Vergleich berufliches Tätigkeitsniveau zum Zeitpunkt Befragung und im Herkunftsland				
		Niedrigeres Tätigkeitsniveau	Gleiches Tätigkeitsniveau	Höheres Tätigkeitsniveau	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	42,4%	48,5%	9,1%	100,0%	132
	2013 - 2016	41,6%	51,1%	7,3%	100,0%	72
Geschlecht	Weiblich	42,7%	52,0%	5,3%	100,0%	75
	Männlich	42,1%	43,9%	14,0%	100,0%	57
Altersgruppen	Unter 25 Jahre				100,0%	4
	25 bis 45 Jahre	40,0%	47,4%	12,6%	100,0%	95
	Über 45 Jahre	40,6%	59,4%		100,0%	32
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet/anerkannt	31,9%	55,1%	13,0%	100,0%	69
	(Noch) nicht anerkannt/bewertet	54,0%	41,3%	4,8%	100,0%	63

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2016 n=161, 2020 n=324, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 68: Beratene Personen - Befragung: Arbeitsmarktpolitischer Nutzen durch Anerkennung/Bewertung, nach ausgewählten Merkmalen

		Arbeitsmarktpolitischer Nutzen durch Anerkennung/Bewertung				
		Nein	Ja	Keine Angabe	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	45,7%	52,7%	1,6%	100,0%	186
Geschlecht	Weiblich	46,8%	52,3%	0,9%	100,0%	111
	Männlich	44,0%	53,3%	2,7%	100,0%	75
Altersgruppen	Unter 25 Jahre				100,0%	18
	25 bis 45 Jahre	45,6%	52,2%	2,2%	100,0%	136
	Über 45 Jahre	43,8%	56,2%		100,0%	32

		Arbeitsmarktpolitischer Nutzen durch Anerkennung/Bewertung				
		Nein	Ja	Keine Angabe	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Höchste abgeschlossene Ausbildung - Angabe im Interview	max. mittlerer Schulabschluss, Lehre	25,9%	74,1%		100,0%	27
	Höherer Schulabschluss	46,2%	51,9%	1,9%	100,0%	52
	Tertiärabschluss	50,5%	47,7%	1,9%	100,0%	107
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	55,2%	44,8%		100,0%	67
	Anerkannt	40,3%	57,1%	2,5%	100,0%	119
Aufenthaltstitel	EU-BürgerIn / Österreichische Staatsbürgerschaft	34,9%	62,7%	2,4%	100,0%	83
	Blaue Karte EU, Rot-Weiß-Rot-Karte, Rot-Weiß-Rot-Karte plus				100,0%	19
	Familienangehöriger, Niederlassungsbewilligung, Aufenthaltsbewilligung				100,0%	11
	Asylberechtigte, Subsidiär Schutzberechtigte	69,8%	28,3%	1,9%	100,0%	53
	AsylwerberIn				100,0%	5
	Sonstiges				100,0%	15

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020: n=186, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 69: Beratene Personen - Befragung: Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung ‚Arbeitsstelle, die meiner Qualifikation entspricht‘, nach ausgewählten Merkmalen

		Arbeitsstelle, die meiner Qualifikation entspricht				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	13,4%	36,0%	50,5%	100,0%	186
Geschlecht	Weiblich	9,0%	37,8%	53,2%	100,0%	111
	Männlich	20,0%	33,3%	46,7%	100,0%	75
	Unter 25 Jahre				100,0%	18

		Arbeitsstelle, die meiner Qualifikation entspricht				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Altersgruppen	25 bis 45 Jahre	11,0%	36,0%	52,9%	100,0%	136
	Über 45 Jahre	3,1%	46,9%	50,0%	100,0%	32
Höchste abgeschlossene Ausbildung - Angabe im Interview	max. mittlerer Schulabschluss, Lehre	22,2%	51,9%	25,9%	100,0%	27
	Höherer Schulabschluss	11,5%	32,7%	55,8%	100,0%	52
	Tertiärabschluss	12,1%	33,6%	54,2%	100,0%	107

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=186, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 70: Beratene Personen - Befragung: Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung ‚Erstmals eine Arbeitsstelle bekommen‘, nach ausgewählten Merkmalen

		Erstmals eine Arbeitsstelle bekommen				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	22,0%	16,7%	61,3%	100,0%	186
Geschlecht	Weiblich	19,8%	21,6%	58,6%	100,0%	111
	Männlich	25,3%	9,3%	65,3%	100,0%	75
Altersgruppen	Unter 25 Jahre				100,0%	18
	25 bis 45 Jahre	19,9%	16,2%	64,0%	100,0%	136
	Über 45 Jahre	15,6%	12,5%	71,9%	100,0%	32
Höchste abgeschlossene Ausbildung - Angabe im Interview	max. mittlerer Schulabschluss, Lehre	33,3%	3,7%	63,0%	100,0%	27
	Höherer Schulabschluss	19,2%	19,2%	61,5%	100,0%	52
	Tertiärabschluss	20,6%	18,7%	60,7%	100,0%	107
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	10,4%	17,9%	71,6%	100,0%	67
	Anerkannt	28,6%	16,0%	55,5%	100,0%	119

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=186, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 71: Beratene Personen - Befragung: Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung ‚Eine inhaltlich interessantere Arbeitsstelle bekommen‘, nach ausgewählten Merkmalen

		Eine inhaltlich interessantere Arbeitsstelle bekommen				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	20,4%	25,3%	54,3%	100,0%	186
Geschlecht	Weiblich	17,1%	27,0%	55,9%	100,0%	111
	Männlich	25,3%	22,7%	52,0%	100,0%	75
Altersgruppen	Unter 25 Jahre				100,0%	18
	25 bis 45 Jahre	18,4%	23,5%	58,1%	100,0%	136
	Über 45 Jahre	15,6%	34,4%	50,0%	100,0%	32
Höchste abgeschlossene Ausbildung - Angabe im Interview	max. mittlerer Schulabschluss, Lehre	29,6%	40,7%	29,6%	100,0%	27
	Höherer Schulabschluss	19,2%	21,2%	59,6%	100,0%	52
	Tertiärabschluss	18,7%	23,4%	57,9%	100,0%	107
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	10,4%	22,4%	67,2%	100,0%	67
	Anerkannt	26,1%	26,9%	47,1%	100,0%	119

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=186, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 72: Beratene Personen - Befragung: Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung ‚Eine Arbeitsstelle mit höherem Gehalt bekommen‘, nach ausgewählten Merkmalen

		Eine Arbeitsstelle mit höherem Gehalt bekommen				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	14,5%	31,7%	53,8%	100,0%	186
Geschlecht	Weiblich	10,8%	33,3%	55,9%	100,0%	111

		Eine Arbeitsstelle mit höherem Gehalt bekommen				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
	Männlich	20,0%	29,3%	50,7%	100,0%	75
Altersgruppen	Unter 25 Jahre				100,0%	18
	25 bis 45 Jahre	12,5%	30,9%	56,6%	100,0%	136
	Über 45 Jahre	6,2%	40,6%	53,1%	100,0%	32
Höchste abgeschlossene Ausbildung - Angabe im Interview	max. mittlerer Schulabschluss, Lehre	22,2%	44,4%	33,3%	100,0%	27
	Höherer Schulabschluss	13,5%	26,9%	59,6%	100,0%	52
	Tertiärabschluss	13,1%	30,8%	56,1%	100,0%	107
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	9,0%	22,4%	68,7%	100,0%	67
	Anerkannt	17,6%	37,0%	45,4%	100,0%	119

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=186, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 73: Beratene Personen - Befragung: Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung ‚Eine Arbeitsstelle auf höherer Position bekommen‘, nach ausgewählten Merkmalen

		Eine Arbeitsstelle auf höherer Position bekommen				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	16,7%	30,6%	52,7%	100,0%	186
Geschlecht	Weiblich	11,7%	32,4%	55,9%	100,0%	111
	Männlich	24,0%	28,0%	48,0%	100,0%	75
Altersgruppen	Unter 25 Jahre				100,0%	18
	25 bis 45 Jahre	14,7%	30,9%	54,4%	100,0%	136
	Über 45 Jahre	6,2%	34,4%	59,4%	100,0%	32
Höchste abgeschlossene Ausbildung -	max. mittlerer Schulabschluss, Lehre	22,2%	44,4%	33,3%	100,0%	27
	Höherer Schulabschluss	17,3%	26,9%	55,8%	100,0%	52

		Eine Arbeitsstelle auf höherer Position bekommen				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Angabe im Interview	Tertiärabschluss	15,0%	29,0%	56,1%	100,0%	107
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	10,4%	22,4%	67,2%	100,0%	67
	Anerkannt	20,2%	35,3%	44,5%	100,0%	119

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=186, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 74: Beratene Personen - Befragung: Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung, 'Bewertung/Anerkennung ist eine persönliche Wertschätzung', nach ausgewählten Merkmalen

		Bewertung/Anerkennung ist eine persönliche Wertschätzung				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	15,1%	80,1%	4,8%	100,0%	186
Geschlecht	Weiblich	9,0%	86,5%	4,5%	100,0%	111
	Männlich	24,0%	70,7%	5,3%	100,0%	75
Altersgruppen	Unter 25 Jahre				100,0%	18
	25 bis 45 Jahre	12,5%	82,4%	5,1%	100,0%	136
	Über 45 Jahre	6,2%	87,5%	6,2%	100,0%	32
Höchste abgeschlossene Ausbildung - Angabe im Interview	max. mittlerer Schulabschluss, Lehre	25,9%	70,4%	3,7%	100,0%	27
	Höherer Schulabschluss	11,5%	86,5%	1,9%	100,0%	52
	Tertiärabschluss	14,0%	79,4%	6,5%	100,0%	107
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	9,0%	85,1%	6,0%	100,0%	67
	Anerkannt	18,5%	77,3%	4,2%	100,0%	119

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=186, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 75: Beratene Personen - Befragung: Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung ‚Kann/möchte durch die Anerkennung meine gewünschte berufliche Ausbildung machen‘, nach ausgewählten Merkmalen

		Kann/möchte durch die Anerkennung meine gewünschte berufliche Ausbildung machen				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Evaluierungsphase	2017 - 2020	21,5%	64,0%	14,5%	100,0%	186
Geschlecht	Weiblich	17,1%	71,2%	11,7%	100,0%	111
	Männlich	28,0%	53,3%	18,7%	100,0%	75
Altersgruppen	Unter 25 Jahre				100,0%	18
	25 bis 45 Jahre	19,9%	63,2%	16,9%	100,0%	136
	Über 45 Jahre	12,5%	78,1%	9,4%	100,0%	32
Höchste abgeschlossene Ausbildung - Angabe im Interview	max. mittlerer Schulabschluss, Lehre	29,6%	63,0%	7,4%	100,0%	27
	Höherer Schulabschluss	21,2%	59,6%	19,2%	100,0%	52
	Tertiärabschluss	19,6%	66,4%	14,0%	100,0%	107
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	11,9%	64,2%	23,9%	100,0%	67
	Anerkannt	26,9%	63,9%	9,2%	100,0%	119

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=186, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 76: Beratene Personen - Befragung: Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung ‚Schneller eine Arbeitsstelle bekommen, da ich arbeitslos war‘, nach ausgewählten Merkmalen

		Schneller eine Arbeitsstelle bekommen, da ich arbeitslos war				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
					Anteil	Anteil
Evaluierungsphase	2017 - 2020	20,4%	16,1%	63,4%	100,0%	186
Geschlecht	Weiblich	17,1%	21,6%	61,3%	100,0%	111
	Männlich	25,3%	8,0%	66,7%	100,0%	75
Altersgruppen	Unter 25 Jahre				100,0%	18
	25 bis 45 Jahre	18,4%	14,0%	67,6%	100,0%	136
	Über 45 Jahre	12,5%	21,9%	65,6%	100,0%	32
Höchste abgeschlossene Ausbildung - Angabe im Interview	max. mittlerer Schulabschluss, Lehre	33,3%	3,7%	63,0%	100,0%	27
	Höherer Schulabschluss	17,3%	21,2%	61,5%	100,0%	52
	Tertiärabschluss	18,7%	16,8%	64,5%	100,0%	107
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	9,0%	17,9%	73,1%	100,0%	67
	Anerkannt	26,9%	15,1%	58,0%	100,0%	119

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=186, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 77: Beratene Personen - Befragung: Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung ‚Einen relativ sicheren Arbeitsplatz‘, nach ausgewählten Merkmalen

		Einen relativ sicheren Arbeitsplatz				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
					Anteil	Anteil
Evaluierungsphase	2017 - 2020	5,4%	42,5%	52,2%	100,0%	186
Geschlecht	Weiblich	6,3%	43,2%	50,5%	100,0%	111

		Einen relativ sicheren Arbeitsplatz				
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
	Männlich	4,0%	41,3%	54,7%	100,0%	75
Altersgruppen	Unter 25 Jahre				100,0%	18
	25 bis 45 Jahre	5,1%	41,2%	53,7%	100,0%	136
	Über 45 Jahre	6,2%	46,9%	46,9%	100,0%	32
Höchste abgeschlossene Ausbildung - Angabe im Interview	max. mittlerer Schulabschluss, Lehre	3,7%	59,3%	37,0%	100,0%	27
	Höherer Schulabschluss	3,8%	38,5%	57,7%	100,0%	52
	Tertiärabschluss	6,5%	40,2%	53,3%	100,0%	107
Anerkennung/Bewertung der Ausbildung	Bewertet	1,5%	37,3%	61,2%	100,0%	67
	Anerkannt	7,6%	45,4%	47,1%	100,0%	119

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=186, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 78: Beratene Personen - Befragung: Motiv für eine Anerkennung/Bewertung nach Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung - „Eine Arbeit bekommen, die meiner Qualifikation entspricht“

			Arbeitsstelle erhalten, die meiner Qualifikation entspricht				
			Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Eine Arbeit bekommen, die meiner Qualifikation entspricht	Ja		11,5%	38,5%	50,0%	100,0%	156
	Nein		23,3%	23,3%	53,3%	100,0%	30
Eine Arbeit bekommen, die meiner Qualifikation entspricht	Ja	Weiblich	8,3%	40,6%	51,0%	100,0%	96
		Männlich	16,7%	35,0%	48,3%	100,0%	60
	Nein	Weiblich				100,0%	15
		Männlich				100,0%	15
	Ja	Bewertet	5,3%	29,8%	64,9%	100,0%	57

			Arbeitsstelle erhalten, die meiner Qualifikation entspricht				
			Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Eine Arbeit bekommen, die meiner Qualifikation entspricht	Nein	Anerkannt	15,2%	43,4%	41,4%	100,0%	99
		Bewertet				100,0%	10
	Anerkannt				100,0%	20	

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=186, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 79: Beratene Personen - Befragung: Motiv für eine Anerkennung/Bewertung nach Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung - „Schneller eine Arbeitsstelle finden, da ich arbeitslos war“

			Schneller eine Arbeitsstelle gefunden, da ich arbeitslos war				
			Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Schneller eine Arbeitsstelle finden, da ich arbeitslos war/ bin	Ja		10,9%	25,0%	64,1%	100,0%	64
	Nein		25,4%	11,5%	63,1%	100,0%	122
Schneller eine Arbeitsstelle finden, da ich arbeitslos war/ bin	Ja	Weiblich	7,9%	34,2%	57,9%	100,0%	38
		Männlich	15,4%	11,5%	73,1%	100,0%	26
	Nein	Weiblich	21,9%	15,1%	63,0%	100,0%	73
		Männlich	30,6%	6,1%	63,3%	100,0%	49
Schneller eine Arbeitsstelle finden, da ich arbeitslos war/ bin	Ja	Bewertet	7,7%	23,1%	69,2%	100,0%	26
		Anerkannt	13,2%	26,3%	60,5%	100,0%	38
	Nein	Bewertet	9,8%	14,6%	75,6%	100,0%	41
		Anerkannt	33,3%	9,9%	56,8%	100,0%	81

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=186, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 80: Beratene Personen - Befragung: Motiv für eine Anerkennung/Bewertung nach Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung - „Erstmals eine Arbeitsstelle in Österreich bekommen“

		Erstmals eine Arbeitsstelle in Österreich gefunden					
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt		
		Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle	
Erstmals eine Arbeitsstelle in Österreich bekommen	Ja	27,5%	21,6%	51,0%	100,0%	51	
	Nein	20,0%	14,8%	65,2%	100,0%	135	
Erstmals eine Arbeitsstelle in Österreich bekommen	Ja	Weiblich	20,6%	26,5%	52,9%	100,0%	34
		Männlich				100,0%	17
	Nein	Weiblich	19,5%	19,5%	61,0%	100,0%	77
		Männlich	20,7%	8,6%	70,7%	100,0%	58
Erstmals eine Arbeitsstelle in Österreich bekommen	Ja	Bewertet				100,0%	16
		Anerkannt	28,6%	17,1%	54,3%	100,0%	35
	Nein	Bewertet	5,9%	13,7%	80,4%	100,0%	51
		Anerkannt	28,6%	15,5%	56,0%	100,0%	84

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=186, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 81: Beratene Personen - Befragung: Motiv für eine Anerkennung/Bewertung nach Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung - „Eine inhaltlich interessantere Arbeitsstelle bekommen“

		Erstmals eine Arbeitsstelle in Österreich gefunden					
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt		
					Anteil	Anteil	Anteil
Eine inhaltlich interessantere Arbeitsstelle bekommen	Ja	15,4%	23,1%	61,5%	100,0%	65	
	Nein	23,1%	26,4%	50,4%	100,0%	121	
Eine inhaltlich interessantere Arbeitsstelle bekommen	Ja	Weiblich	10,5%	28,9%	60,5%	100,0%	38
		Männlich	22,2%	14,8%	63,0%	100,0%	27
	Nein	Weiblich	20,5%	26,0%	53,4%	100,0%	73
		Männlich	27,1%	27,1%	45,8%	100,0%	48
Eine inhaltlich interessantere Arbeitsstelle bekommen	Ja	Bewertet				100,0%	23
		Anerkannt	21,4%	26,2%	52,4%	100,0%	42
	Nein	Bewertet	13,6%	25,0%	61,4%	100,0%	44
		Anerkannt	28,6%	27,3%	44,2%	100,0%	77

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=186, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 82: Beratene Personen - Befragung: Motiv für eine Anerkennung/Bewertung nach Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung - „Eine Arbeitsstelle mit höherem Gehalt bekommen“

		Eine Arbeitsstelle mit höherem Gehalt gefunden					
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt		
					Anteil	Anteil	Anteil
Eine Arbeitsstelle mit höherem Gehalt bekommen	Ja	18,6%	37,2%	44,2%	100,0%	86	
	Nein	11,0%	27,0%	62,0%	100,0%	100	
Eine Arbeitsstelle mit höherem Gehalt bekommen	Ja	Weiblich	13,6%	38,6%	47,7%	100,0%	44
		Männlich	23,8%	35,7%	40,5%	100,0%	42
	Nein	Weiblich	9,0%	29,9%	61,2%	100,0%	67
		Männlich	15,2%	21,2%	63,6%	100,0%	33
Eine Arbeitsstelle mit höherem Gehalt bekommen	Ja	Bewertet	14,8%	25,9%	59,3%	100,0%	27
		Anerkannt	20,3%	42,4%	37,3%	100,0%	59
	Nein	Bewertet	5,0%	20,0%	75,0%	100,0%	40
		Anerkannt	15,0%	31,7%	53,3%	100,0%	60

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=186, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabelle 83: Beratene Personen - Befragung: Motiv für eine Anerkennung/Bewertung nach Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung - „Eine Arbeitsstelle auf höherer Position bekommen“

		Eine Arbeitsstelle auf höherer Position gefunden					
		Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt		
					Anteil	Anteil	Anteil
Eine Arbeitsstelle auf höherer Position bekommen	Ja	21,0%	33,3%	45,7%	100,0%	81	
	Nein	13,3%	28,6%	58,1%	100,0%	105	
	Ja	Weiblich	18,2%	34,1%	47,7%	100,0%	44

			Eine Arbeitsstelle auf höherer Position gefunden				
			Keine Angabe / weiß nicht	Sehr/eher zutreffend	Eher/gar nicht zutreffend	Gesamt	
			Anteil	Anteil	Anteil	Anteil	Fälle
Eine Arbeitsstelle auf höherer Position bekommen		Männlich	24,3%	32,4%	43,2%	100,0%	37
		Weiblich	7,5%	31,3%	61,2%	100,0%	67
	Nein	Männlich	23,7%	23,7%	52,6%	100,0%	38
Eine Arbeitsstelle auf höherer Position bekommen	Ja	Bewertet	14,3%	17,9%	67,9%	100,0%	28
		Anerkannt	24,5%	41,5%	34,0%	100,0%	53
	Nein	Bewertet	7,7%	25,6%	66,7%	100,0%	39
		Anerkannt	16,7%	30,3%	53,0%	100,0%	66

Quelle: L&R Datafile 'Evaluierung AST - Beratene Personen', 2020 n=186, Subgruppen mit n < 25 werden nicht dargestellt.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beratene Personen – Monitoring: Anzahl der beratenen Personen, nach Geschlecht und Evaluierungsphasen.....	30
Tabelle 2: Beratene Personen der Anlaufstellen lt. Grundgesamtheit und Zahl der Interviews	93
Tabelle 3: Höchste abgeschlossene Ausbildung lt. Monitoring und Interviews.....	93
Tabelle 4: Geschlecht lt. Monitoring und Interviews.....	93
Tabelle 5: Altersgruppen lt. Monitoring und Interviews	94
Tabelle 6: Bundesland lt. Monitoring und Interviews	94
Tabelle 7: Herkunftsländer (gruppiert) lt. Monitoring und Interviews.....	94
Tabelle 8: Im Ausland geborene Personen (15 bis 64 Jahre) mit höchster abgeschlossener Ausbildung über Pflichtschulniveau, nach Geschlecht und Altersgruppen	105
Tabelle 9: Anerkennungen und Bewertungen von im Ausland erworbener Ausbildungen im Berichtszeitraum 01.10.2016 bis 30.09.2020 nach zuständigen Stellen, absolut	105
Tabelle 10: AST-Personal (Beratung und Koordination/Leitung insgesamt in Vollzeitäquivalenten) und persönliche Beratungskontakte, 2013 - 2020.....	106
Tabelle 11: Beratene Personen für welche Übersetzungen organisiert/finanziert wurden, 2017 - 2020	107
Tabelle 12: Beratene Personen: Geplante und erreichte Anzahl pro Jahr 2013 - 2020.	108
Tabelle 13: Beratene Personen: Frauenanteil pro Jahr 2017 - 2020	108
Tabelle 14: Anzahl persönliche Beratungskontakte pro Jahr 2013 - 2020	109
Tabelle 15: Beratene Personen - Befragung: Anzahl Beratungskontakte, nach Art des Kontaktes und Evaluierungsphase	109
Tabelle 16: Beratene Personen - Monitoring: Geschlecht, nach Anlaufstelle.....	110
Tabelle 17: Beratene Personen – Monitoring 2017 - 2020: Geschlecht, nach Ausbildungszweig	111
Tabelle 18: Beratene Personen - Monitoring: Anlaufstelle, nach Ausbildung.....	111
Tabelle 19: Beratene Personen - Monitoring: Geschlecht, nach Aufenthaltsstatus	113
Tabelle 20: Beratene Personen - Monitoring: Geschlecht, nach Staatsbürgerschaft	114
Tabelle 21: Beratene Personen - Monitoring: Alter, nach Staatsbürgerschaft	114
Tabelle 22: Beratene Personen - Monitoring: Geschlecht, nach Bundesland	115
Tabelle 23: Im Ausland geborene Personen (15 bis 64 Jahre) mit höchster abgeschlossener Ausbildung über Pflichtschulniveau, nach Geschlecht und Wohnort (Region AST NÖ, N-Bgld)	116

Tabelle 24: Im Ausland geborene Personen (15 bis 64 Jahre) mit höchster abgeschlossener Ausbildung über Pflichtschulniveau, nach Geschlecht und Wohnort (Region AST STmk, Knt)	116
Tabelle 25: Im Ausland geborene Personen (15 bis 64 Jahre) mit höchster abgeschlossener Ausbildung über Pflichtschulniveau, nach Geschlecht und Wohnort (Region AST OÖ, Sbg)	117
Tabelle 26: Im Ausland geborene Personen (15 bis 64 Jahre) mit höchster abgeschlossener Ausbildung über Pflichtschulniveau, nach Geschlecht und Wohnort (Region AST Tirol, VlbG)	118
Tabelle 27: Beratene Personen - Befragung: Ausreichende technische Ausstattung für Online-Beratungsangebote, nach ausgewählten Merkmalen	118
Tabelle 28: Beratene Personen - Befragung: Familiäre Lebenssituation, nach ausgewählten Merkmalen.....	119
Tabelle 29: Beratene Personen - Befragung: Jahr der Zuwanderung, nach ausgewählten Merkmalen	119
Tabelle 30: Beratene Personen - Befragung: Selbsteinstufung Deutschkenntnisse, nach ausgewählten Merkmalen.....	120
Tabelle 31: Beratene Personen - Befragung: Erreichbarkeit AST-Stelle, nach ausgewählten Merkmalen.....	120
Tabelle 32: Beratene Personen - Befragung: Soziales Netzwerk, nach ausgewählten Merkmalen	121
Tabelle 33: Beratene Personen - Befragung: Jahr der Zuwanderung, nach ausgewählten Merkmalen	121
Tabelle 34: Beratene Personen - Befragung: Selbsteinstufung Deutschkenntnisse, nach ausgewählten Merkmalen.....	122
Tabelle 35: Beratene Personen - Befragung: Erstmals von ASTen erfahren, nach ausgewählten Merkmalen I.....	122
Tabelle 36: Beratene Personen - Befragung: Erstmals von ASTen erfahren, nach ausgewählten Merkmalen II.....	123
Tabelle 37: Beratene Personen - Befragung: Erwartung an AST-Beratung, nach Erstinformation	124
Tabelle 38: Beratene Personen - Befragung: Erfüllung der Erwartung(en) an die Beratung nach Evaluierungszeitraum	125
Tabelle 39: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage ‚BeraterIn war sehr freundlich‘, nach ausgewählten Merkmalen.....	126
Tabelle 40: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage ‚BeraterIn ist gut auf meine Fragen und Anliegen eingegangen.‘, nach ausgewählten Merkmalen.....	127

Tabelle 41: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage ‚BeraterIn hat mir die nötigen Informationen gegeben.‘, nach ausgewählten Merkmalen	128
Tabelle 42: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage ‚BeraterIn hat mir alles so erklärt, dass ich es verstanden haben.‘, nach ausgewählten Merkmalen	129
Tabelle 43: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage ‚BeraterIn wusste sehr genau was zu tun ist.‘, nach ausgewählten Merkmalen	130
Tabelle 44: Beratene Personen - Einschätzung der Aussage ‚BeraterIn hat sich ausreichend Zeit für mich genommen.‘, nach ausgewählten Merkmalen	131
Tabelle 45: Beratene Personen - Befragung: Abgeschlossene Anerkennungs- und Bewertungsverfahren, nach ausgewählten Merkmalen.....	132
Tabelle 46: Beratene Personen - Befragung: Status Anerkennungs-, Bewertungsbemühungen zum Zeitpunkt des Interviews, nach ausgewählten Merkmalen	132
Tabelle 47: Beratene Personen mit Anerkennung/Bewertung - Befragung: Einschätzung der Aussage „Ohne Beratung der AST hätte ich die Anerkennung/Bewertung nicht geschafft.“, nach ausgewählten Merkmalen	133
Tabelle 48: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage „Die Anerkennungsbehörden unterstützen zu wenig.“, nach ausgewählten Merkmalen.....	134
Tabelle 49: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage „Um einen ausbildungsadäquaten Arbeitsplatz zu erhalten sind gute Deutschkenntnisse wichtiger als die Anerkennung/Bewertung der Ausbildung.“, nach ausgewählten Merkmalen.....	135
Tabelle 50: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage „Es gibt zu wenig Unterstützung um eine ausbildungsadäquate Arbeitsstelle zu finden.“, nach ausgewählten Merkmalen	136
Tabelle 51: Beratene Personen mit Anerkennung/Bewertung - Befragung: Einschätzung der Aussage „Arbeitgeber/Firmen berücksichtigen das Ergebnis der Anerkennung/Bewertung nicht.“, nach ausgewählten Merkmalen	137
Tabelle 52: Beratene Personen mit Anerkennung/Bewertung - Befragung: Einschätzung der Aussage „Das AMS hat das Ergebnis der Anerkennung/Bewertung nicht berücksichtigt.“, nach ausgewählten Merkmalen.....	137
Tabelle 53: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage „Gute Deutschkenntnisse sind wichtig um eine Anerkennung/Bewertung der Ausbildung durchführen zu können“, nach ausgewählten Merkmalen	138
Tabelle 54: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage „Das Verfahren zur Anerkennung/Bewertung ist sehr kompliziert und schwer zu verstehen.“, nach ausgewählten Merkmalen.....	139

Tabelle 55: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage „Das Verfahren zur Anerkennung/Bewertung dauert zu lange.“, nach ausgewählten Merkmalen	140
Tabelle 56: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage „Das Verfahren zur Anerkennung/Bewertung ist zu teuer.“, nach ausgewählten Merkmalen	140
Tabelle 57: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage „Ohne Beratung der AST hätte ich eine Anerkennung/Bewertung nicht versucht.“, nach ausgewählten Merkmalen	141
Tabelle 58: Beratene Personen - Befragung: Einschätzung der Aussage „Es gibt zu wenig Ausbildungsangebote, um die nötigen Zusatzprüfungen zu machen.“, nach ausgewählten Merkmalen	142
Tabelle 59: Beratene Personen - Befragung: Beruf im Herkunftsland, nach Evaluierungsphase und ausgewählten Merkmalen 2017 - 2020	143
Tabelle 60: Beratene Personen - Befragung: Beruf Zeitpunkt Erstkontakt mit AST, nach Evaluierungsphase und ausgewählten Merkmalen 2017 - 2020	143
Tabelle 61: Beratene Personen - Befragung: Beruf Zeitpunkt der Befragung, nach Evaluierungsphase und ausgewählten Merkmalen 2017 - 2020	144
Tabelle 62: Beratene Personen - Befragung: Beschäftigungsstatus zum Zeitpunkt Befragung und während Erstkontakt mit AST, nach Evaluierungsphase und ausgewählten Merkmalen 2017 - 2020	145
Tabelle 63: Beratene Personen - Befragung: Berufstätigkeit Herkunftsland, nach Evaluierungsphase und ausgewählten Merkmalen 2017 - 2020	146
Tabelle 64: Beratene Personen - Befragung: Berufstätigkeit in AT bei Erstkontakt zu AST, nach Evaluierungsphase und ausgewählten Merkmalen 2017 - 2020	146
Tabelle 65: Beratene Personen - Befragung: Berufstätigkeit aktuell, nach Evaluierungsphase und ausgewählten Merkmalen 2017 - 2020	147
Tabelle 66: Beratene Personen - Befragung: Vergleich Beruf zum Zeitpunkt Befragung und im Herkunftsland, nach Evaluierungsphase und ausgewählten Merkmalen 2017 - 2020	148
Tabelle 67: Beratene Personen - Befragung: Vergleich berufliches Tätigkeitsniveau zum Zeitpunkt Befragung und im Herkunftsland, nach Evaluierungsphase und ausgewählten Merkmalen 2017 - 2020	149
Tabelle 68: Beratene Personen - Befragung: Arbeitsmarktpolitischer Nutzen durch Anerkennung/Bewertung, nach ausgewählten Merkmalen	149
Tabelle 69: Beratene Personen - Befragung: Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung ‚Arbeitsstelle, die meiner Qualifikation entspricht‘, nach ausgewählten Merkmalen	150

Tabelle 70: Beratene Personen - Befragung: Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung ‚Erstmals eine Arbeitsstelle bekommen‘, nach ausgewählten Merkmalen	151
Tabelle 71: Beratene Personen - Befragung: Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung ‚Eine inhaltlich interessantere Arbeitsstelle bekommen‘, nach ausgewählten Merkmalen.....	152
Tabelle 72: Beratene Personen - Befragung: Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung ‚Eine Arbeitsstelle mit höherem Gehalt bekommen‘, nach ausgewählten Merkmalen.....	152
Tabelle 73: Beratene Personen - Befragung: Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung ‚Eine Arbeitsstelle auf höherer Position bekommen‘, nach ausgewählten Merkmalen.....	153
Tabelle 74: Beratene Personen - Befragung: Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung ‚Bewertung/Anerkennung ist eine persönliche Wertschätzung‘, nach ausgewählten Merkmalen	154
Tabelle 75: Beratene Personen - Befragung: Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung ‚Kann/möchte durch die Anerkennung meine gewünschte berufliche Ausbildung machen‘, nach ausgewählten Merkmalen.....	155
Tabelle 76: Beratene Personen - Befragung: Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung ‚Schneller eine Arbeitsstelle bekommen, da ich arbeitslos war‘, nach ausgewählten Merkmalen	156
Tabelle 77: Beratene Personen - Befragung: Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung ‚Einen relativ sicheren Arbeitsplatz‘, nach ausgewählten Merkmalen	156
Tabelle 78: Beratene Personen - Befragung: Motiv für eine Anerkennung/Bewertung nach Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung - „Eine Arbeit bekommen, die meiner Qualifikation entspricht“	157
Tabelle 79: Beratene Personen - Befragung: Motiv für eine Anerkennung/Bewertung nach Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung - „Schneller eine Arbeitsstelle finden, da ich arbeitslos war“.....	158
Tabelle 80: Beratene Personen - Befragung: Motiv für eine Anerkennung/Bewertung nach Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung - „Erstmals eine Arbeitsstelle in Österreich bekommen“.....	159
Tabelle 81: Beratene Personen - Befragung: Motiv für eine Anerkennung/Bewertung nach Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung - „Eine inhaltlich interessantere Arbeitsstelle bekommen“.....	160

Tabelle 82: Beratene Personen - Befragung: Motiv für eine Anerkennung/Bewertung nach Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung - „Eine Arbeitsstelle mit höherem Gehalt bekommen“	161
Tabelle 83: Beratene Personen - Befragung: Motiv für eine Anerkennung/Bewertung nach Auswirkung der erreichten Anerkennung/Bewertung - „Eine Arbeitsstelle auf höherer Position bekommen“	161

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Phasenmodell der AST-Anerkennungsberatung	14
Abbildung 2:	Geplante und erreichte Anzahl der beratenen Personen und persönliche Beratungskontakte pro Jahr 2013 – 2020*	27
Abbildung 3:	Durchschnittliche Dauer zwischen Erst- und Letztkontakt mit der AST, nach Status Anerkennungs- und Bewertungsverfahren	29
Abbildung 4:	Beratene Personen in ASTen, nach Geschlecht und Altersgruppen	31
Abbildung 5:	Beratene Personen in ASTen, nach Geschlecht und höchster abgeschlossener Ausbildung	32
Abbildung 6:	Beratene Personen in ASTen, nach Geschlecht und Herkunft	33
Abbildung 7:	Beratene Personen in ASTen, nach Bundesland	34
Abbildung 8:	Beratene Personen, nach Region (NUTS III)	35
Abbildung 9:	Beratene Personen - Befragung: Motiv für Anerkennung / Bewertung (Mehrfachnennungen möglich).....	39
Abbildung 10:	Beratene Personen – Befragung: Anerkennungs- und Bewertungsbemühungen – Aufsuchen von anderen Erstanlaufstellen vor der AST? (Mehrfachnennungen möglich).....	40
Abbildung 11:	Beratene Personen – Befragung: Zufriedenheit mit der Erstberatung beim AMS	41
Abbildung 12:	Beratene Personen – Befragung: Erstinformationsquelle über Anlaufstelle	42
Abbildung 13:	Beratene Personen – Befragung: Wartezeit auf persönlichen Beratungstermin	43
Abbildung 14:	Beratene Personen – Befragung: Erwartungen an die Anlaufstellen.....	45
Abbildung 15:	Beratene Personen - Befragung: Zufriedenheit mit dem/der AST-Berater, -Beraterin, Anteile sehr/eher zutreffend	46
Abbildung 16:	Beratene Personen – Befragung: Status Quo der Anerkennungs- /Bewertungsbemühungen der im Ausland abgeschlossenen Ausbildung zum Zeitpunkt der Befragung	56
Abbildung 17:	Beratene Personen – Befragung: Berücksichtigung der Ergebnisse der AST-Beratung durch das AMS.....	62
Abbildung 18:	Beratene Personen – Befragung: Erwerbstätigkeitsquote im Herkunftsland, in Österreich während Erstkontakt mit AST und zum Zeitpunkt der Befragung (nach Stand des Anerkennungs- und Bewertungsprozesses)	66
Abbildung 19:	Beratene Personen mit aktueller Erwerbstätigkeit – Befragung: Erwerbstätigkeit zum Zeitpunkt der Befragung und während Erstkontakt mit der AST	67

Abbildung 20: Erwerbstätige beratene Personen – Befragung: Vergleich des beruflichen Tätigkeitsniveaus und der beruflichen Tätigkeit während des Erstkontaktes mit der AST und zum Zeitpunkt der Befragung im Vergleich zum Herkunftsland	70
Abbildung 21: Beratene Personen - Befragung: Sehr/eher zutreffende Auswirkungen der erreichten Anerkennung/Bewertung	73
Abbildung 22: Beratene Personen - Befragung: Sehr/eher zutreffende Erwartungen an das laufende Anerkennungs-, Bewertungsverfahren	74
Abbildung 23: Beratene Personen - Befragung: Qualifikationsadäquate Arbeitsstelle bei Personen die keine Anerkennung/Bewertung angestrebt haben oder deren Antrag abgelehnt wurde	75
Abbildung 24: Beratene Personen - Befragung: Sehr/eher zutreffende Aspekte von Anerkennungen/Bewertungen in Österreich insgesamt	77
Abbildung 25: Beratene Personen - Befragung: Sehr/eher zutreffende arbeitsmarktrelevante Auswirkungen einer Anerkennung/Bewertung	78

Literaturverzeichnis

AMS (2021): Jahr 2020, Spezialthema zum Arbeitsmarkt Jänner 2021, Wien.

AST (2019): Beratungskonzept der Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST), Wien.

AST (o.J.): Leitbild der österreichischen Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen, Wien. (https://media.anlaufstelle-erkennung.at/Leitbild_AST.pdf)

AST-KOO (2021): Good Practice der Anerkennungsberatung: Rückblick auf die vielfältigen Aktivitäten der Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST) 2013 bis 2020, April 2021, Wien.

AST-KOO (2021a): Weiterbildungsförderungen der Bundesländer, März 2021, Wien.

Bakker, Linda / Dagevos, Jaco / Engbersen, Godfried (2017): Explaining the refugee gap: a longitudinal study on labour market participation of refugees in the Netherlands', in: Journal of Ethnic and Migration Studies 43(11), 1775-1791 (doi.org/10.1080/1369183X.2016.1251835)

Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen (div. Jahre): Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen Wien (AST Wien), unveröffentlichte Zwischen- und Endberichte, Wien.

Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen (div. Jahre): Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen AST Niederösterreich und Nordburgenland (AST NÖ) und Anlaufstellenkoordination (AST-KOO), unveröffentlichte Zwischen- und Endberichte, Wien.

Bergmann, Nadja / Aufhauser, Katharina / Wetzels, Petra (2021): Wiener Frauenbarometer 2020. Frauen – Digitalisierung – Gestaltungspotenziale. im Auftrag des Frauenservice Wien, Wien.

Bichl, Nobert (2020): Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsabschlüsse und Berufsqualifikationen, AMS info 483, Wien.

BMA (div. Jahre): Anerkennung und Bewertung ausländischer Qualifikationen: Monitoringdaten der Beratungsstellen, Wien.

BMI (2020): Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik, 2019, Wien.

BMI (2020a): Asylstatistik 2019, Wien.

BMI (2021): Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik, Dezember 2020, Wien.

BMI (2021a): Asylstatistik 2020, Wien.

BMSGPK (2020): COVID-19: Analyse der sozialen Lage in Österreich, Wien.

Brücker, Herbert / Glitz, Albrecht / Lerche, Adrian / Romiti, Agnese (2018): Occupational recognition and immigrant labor market outcomes, SOEP papers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 1017, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin.

Brücker, Herbert / Glitz, Albrecht / Lerche, Adrian / Romiti, Agnese (2021): Integration von Migrantinnen und Migranten in Deutschland. Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse hat positive Arbeitsmarkteffekte, IAB-KURZBERICHT 02/2021.

Bundeskanzleramt Österreich (2020): Aus Verantwortung für Österreich. Regierungsprogramm 2020– 2024., Wien.

Danzer, Lisa / Lechner, Ferdinand / Wetzel, Petra (2016): Evaluierung der Anlaufstellen für Personen mit ausländischen Qualifikationen, Wien.

Europäische Kommission (2020): Aktionsplan für Integration und Inklusion 2021-2027, (COM(2020) 758 final).

Gächter, August / Tschank, Juliet / Tomić-Schwingenschlögl, Milica / Pruscha, Yerivan (2020): Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen als Ärztin/Arzt und Zahnärztin/Zahnarzt in Österreich. Eine quantitativ-qualitative Studie über aktuelle Herausforderungen und Verbesserungsvorschläge für die Arbeitsmarktintegration, Wien.

Hofer, Helmut / Titelbach, Gerlinde / Weichselbaumer, Doris / Winter-Ebmer, Rudolf (2013): Diskriminierung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt, Studie im Auftrag des BMASK, Wien.

Migrare (div. Jahre): Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen für Oberösterreich und Salzburg, unveröffentlichte Zwischen- und Endberichte, Linz.

OECD (2017), Erfolgreiche Integration - Evaluierung und Anerkennung ausländischer Qualifikationen, OECD Publishing, Paris, (<https://doi.org/10.1787/9789264278288-de>).

OECD (2020): International Migration Outlook. OECD Publishing, Paris, (doi.org/10.1787/ec98f531-en)

Reidl, Sybille / Streicher, Jürgen / Hock, Marlene / Hausner, Beatrix / Waibel, Gina / Gürtl, Franziska (2020): Digitale Ungleichheit. Wie sie entsteht, was sie bewirkt ... und was dagegen hilft. Wien: Im Auftrag der Österreichischen Forschungsförderungsgesellschaft (FFG).

Reiter, Andrea / Weber, Friederike (2013): Kompetenzanerkennung 2020. Institutionelle Anbindung von Systemen der Anerkennung von Kompetenzen. Recherchebericht im Auftrag der AK Wien, Wien.

Schmidtke, Birgit (2020): Bildungs- und Berufsberatung in der Migrationsgesellschaft. Pädagogische Perspektiven auf Beratung zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen, Bielefeld (<https://doi.org/10.14361/9783839444856>)

Spanikova, V., & Economics, S. A. (2019). Sweden: Selected Migration Policies. Annex F to "Dutch labour.

Statistik Austria (2015): Arbeitsmarktsituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2014, Wien.

Statistik Austria (2019): Migration & Integration. Zahlen. Daten. Indikatoren 2019, Wien.

Statistik Austria (2020): Migration & Integration. Zahlen. Daten. Indikatoren 2020, Wien.

Tibajev, Andrey / Hellgren, Carina (2019): The Effects of Recognition of Foreign Education for Newly Arrived Immigrants, in: European Sociological Review, 2019, Vol. 35, No. 4, 506–521 (doi: 10.1093/esr/jcz011)

Wach, Iris (2020): Regionale Unterschiede der Arbeitsmarktentwicklung in der Covid-19-Krise, Spezialthema zum Arbeitsmarkt Oktober 2020, Wien.

Wetzel, Petra / Riesenfelder, Andreas / Bergmann, Nadja / Danzer, Lisa / Lechner, Ferdinand (2018): Arbeitsmarktbeteiligung von asylberechtigten Frauen: Herausforderungen, Perspektiven, Chancengleichheit, Bericht im Auftrag des AMS, Wien.

Zebra (div. Jahre): Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen für die Steiermark, Kärnten und das Südburgenland, unveröffentlichte Zwischen- und Endberichte, Graz.

ZeMiT (div. Jahre): Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen Tirol und Vorarlberg, unveröffentlichte Zwischen- und Endberichte, Innsbruck.

Bundesministerium für Arbeit

Taborstraße 1-3, 1020 Wien

+43 1 711 00-0

email@bma.gv.at

bma.gv.at