Forschungsprojekt: Abschlussbericht

1.3.301 - Modelle und Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Abschlüssen in ausgewählten Staaten (MoVA) – Gestaltungsprinzipien, Konstruktion, Umsetzung

Dr. Christiane Eberhardt, Dr. Silvia Annen (bis 01.04.2017)

Laufzeit I/13 bis III/19
Bonn Dezember 2019

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Telefon: 0228/107-1426
E-Mail: eberhardt@bibb.de

Mehr Informationen unter:
www.bibb.de

Bundesinstitut für Berufsbildung

Zitiervorschlag:
Annen, Silvia; Eberhardt, Christiane: 1.3.301 - Modelle und Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Abschlüssen in ausgewählten Staaten (MoVA) – Gestaltungsprinzipien, Konstruktion, Umsetzung. Version 1.0 Bonn, 2019.
Online: https://res.bibb.de/vet-repository_783471

© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2019

Dieses Dokument gehört zu der VET Repository-Sammlung „BIBB Projektberichte“.

Version 1.0

Herausgeber
Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.vet-repository.info
E-Mail: repository@bibb.de

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernimmt das BIBB keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.

CC Lizenz
Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung - 4.0 International).
Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze ... 2

1 Problemdarstellung ... 3

2 Projektziele, Forschungsfragen und Hypothesen/forschungsleitende Annahmen ... 5

2.1 Projektziele ... 5
2.2 Forschungsfragen ... 5
2.3 Forschungsleitende Annahmen ... 6

3 Methodische Vorgehensweise ... 6

3.1 Projektdesign ... 6

3.2 Projektumsetzung und Abgleich mit der Projektplanung: Forschungsaktivitäten mit (Zwischen-)Ergebnissen ... 8
3.2.1 Forschungsphase 1 ... 8

3.2.2 Forschungsphase 2 ... 11

3.2.3 Forschungsphase 3 ... 11

4 Ergebnisse ... 12

4.1 Begriffsbestimmung aus internationaler Perspektive: Was bedeutet Anerkennung zum Zweck des Arbeitsmarktzugangs? ... 12

4.2 Anerkennung im Bereich beruflicher Regulierung ... 14
4.2.1 Reglementierung, Lizensierung, Akkreditierung, Zertifizierung ... 15

4.2.2 Regulierung und Anerkennung: Zuständigkeiten und Verfahren in den in MoVA untersuchten Ländern ... 17

4.2.2.1 Vereinigtes Königreich ... 17

4.2.2.2 Kanada ... 19

4.2.2.3 Australien ... 24

4.3 Anerkennung und Migration ... 28
4.3.1 Skilled Migration als Politikstrategie ... 28

4.3.2 Instrumente zur Steuerung qualifizierter Migration: Visa-Kategorien, Punktesysteme, Berufelisten und Skills Assessment ... 30

4.3.2.1 Visa-Kategorien und „Skill Streams“ ... 30

4.3.2.2 Berufelisten und Punktesysteme ... 32

4.3.2.3 Skills-Assessments ... 38

4.3.3 Erfolgreiche Migration (ab-)sichern: „Bridging” bzw. „ Gap-Training”, Migration Agents und Fairness Commissioner ... 46

4.3.3.1. „Bridging“ bzw. „Gap-Training“ ... 46

4.3.3.2 Migration Agents ... 49

4.3.3.3 Fairness Commissioner ... 52

4. 4 Herausforderungen ... 54

5 Ausblick und Transfer ... 61

Veröffentlichungen ... 65

Präsentationen und Vorträge: ... 65

Literaturverzeichnis ... 66

Anhang ... 71

Das Wichtigste in Kürze

In den im Projekt MoVA untersuchten Ländern (Kanada, Australien, Vereinigtes Königreich) ist die Frage, ob und wenn ja, wie im Ausland erworbene berufliche Qualifikationen anerkannt werden können, eng mit der Politikagenda verflochten. Sie reicht damit weit über eine bildungspolitische Dimension hinaus und berührt direkt arbeitsmarkt- und migrationspolitische Weichenstellungen. Die Funktion der beruflichen Qualifikation, die in erster Linie das Ergebnis eines berufsbildenden Lernprozesses (z. B. einer Ausbildung) ist, als Scharnier zwischen Arbeitsmarkt und Bildungswesen tritt somit deutlich hervor. Wird die berufliche Qualifikation in dem Land erworben, auf dessen Arbeitsmarkt die Qualifikation verwertet werden soll, scheint es bezogen auf Anerkennungsfragen keine Probleme zu geben - so ist in Ländern mit dualen Berufsbildungssystemen die Qualifikation selbst das Ergebnis von Aushandlungsprozessen zwischen den Sozialpartnern. Aber auch in schulischen Systemen ist die berufliche Qualifikation, die innerhalb eines staatlichen Berufsbildungssystems erworben wird, von den Unternehmen „lesbar". Die Akteure des Arbeitsmarktes wissen, über welche berufliche Kompetenzen jemand verfügt, der/die einen bestimmten beruflichen Abschluss erworben hat. Diese Kenntnis macht aber an Ländergrenzen Halt. In einem anderen nationalen, kulturellen, sprachlichen oder auch arbeitsmarktbezogenen Kontext ist die einmal erworbene berufliche Qualifikation nicht mehr selbsterklärend. Im Ausland erworbene berufliche Abschlüsse oder Diplome erschließen sich den Vertretern des Arbeitsmarktes nicht auf den ersten Blick – und vor allem bleibt offen, welche beruflichen Kompetenzen sich hinter einer bestimmten Qualifikation verbergen. Wo können die Arbeitskräfte eingesetzt werden? Welche Aufgaben können sie übernehmen? Wie stellen sich die vorhandenen Qualifikationen zu denen dar, die im Zuwanderungsland ausgebildet werden? All diese Fragen sind relevant, weil die Anerkennung von Berufsqualifikationen im Spannungsverhältnis zwischen Tarifvereinbarungen und freiem Wettbewerb, zwischen Angebot und Nachfrage und zwischen verschiedenen Kulturen im Bildungswesen und in der Arbeitswelt stattfindet. Qualifikationen sind weder europaweit, noch international per se vergleichbar – vor allem deshalb nicht, weil sie in sehr verschiedenen kulturellen, ökonomischen und tradierten Kontexten erworben werden. Was ist eine berufliche Qualifikation außerhalb des heimischen Bezugsrahmens wert? Oder anders formuliert: Welche Verfahren werden angewandt, um eine im Ausland erworbene berufliche Qualifikation in Wert zu setzen? Diese Frage wurde im Rahmen des Projektes MoVA u. a. anhand eines Vergleiches der Länder Australien, Kanada und des Vereinigten Königreiches ermittelt.

In Australien und Kanada - ebenso wie im Vereinigten Königreich und in Ländern der EU – ist die Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Qualifikationen und Abschlüsse eng mit dem Fachkräftebedarf im jeweiligen Land verbunden. Die Art und Weise – und damit auch die zugrundeliegenden Prinzipien – wie dies umgesetzt wird, unterscheidet sich maßgeblich auf Grundlage der jeweiligen migrations- bzw. arbeitsmarktpolitischen Steuerung und mithin der Funktion von beruflicher Anerkennung. In Kanada und Australien ist für den Erhalt eines Visums nicht alleine die Anerkennung einer beruflichen Qualifikation, sondern der jeweils herrschende Fachkräftebedarf entscheidend. Weitere Gemeinsamkeiten zwischen diesen Ländern zeigen sich hinsichtlich

- der klaren Ausrichtung der Migrationspolitik am Arbeitsmarktbedarf,
- des Ausbaus der temporären zu Lasten der permanenten Migration,
- der Nutzung vergleichbarer Instrumente zur Steuerung der Migration (Punktesysteme, Mangelberufelisten, Bridging Programme/Gap-Training, Skills Assessment) und
- der Vielfalt der in den Anerkennungsprozess eingebundenen Akteure und der Rolle von am Markt operierenden Bewertungseinrichtungen, denen öffentliche Aufgaben (Bewertung) übertragen werden.

1 Problemdarstellung

2015 hatten ca. 244 Millionen Menschen, die Mehrheit von ihnen (ca. 72 %) im Erwerbsalter von 20 bis 64 Jahren, das Land ihrer Geburt verlassen. Das sind 100 Millionen mehr Menschen als in 1990 und dreimal mehr als in 1970 (IOM, Chapter 2, S. 1). Von diesen 244 Millionen Menschen gelten ca. 164 Millionen als "migrant worker" (ILO 2018), von denen fast die Hälfte (46,9 %) nach Nord Amerika sowie nach Nord-, Süd- und Westeuropa zugewandert ist. Die Frage, wie berufliche Abschlüsse und Erfahrungen, die im Ausland erworben wurden, anerkannt werden können, ist angesichts sinkender Geburtenzahlen und der großen Zahl neu eingewanderter Menschen von hoher Gestaltungsrelevanz. Dies betrifft nicht nur die Bundesrepublik, sondern die Mehrzahl der EU- und OECD-Mitgliedstaaten. Die demographischen Projektionen von Eurostat gehen davon aus, dass die erwerbsfähige Bevölkerung in der EU bis 2030 um ca. zwölf Prozent schrumpfen und in vielen Ländern der Union Fachkräfte fehlen werden (IOM 2013, S. 17). Die Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Abschlüssen und Kompetenzen wird als wichtiger Schritt angesehen, um migrierte Menschen schnell in Arbeit und Gesellschaft zu integrieren und dem Fachkräftemangel auf den heimischen Arbeitsmärkten zu begegnen.

Die Diskussion um die Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen ist europaweit nicht neu. Ansätze, sie gesetzlich bilateral und/oder multilateral zu regeln, reichen bis in die 50er Jahre des letzten Jahrhunderts zurück. „Meilensteine" auf dem Weg sind eine Reihe von Richtlinien seit den 60er Jahren, die schließlich in die Anerkennungsrichtlinie 2005/36/EG mündeten. Diese Richtlinie gilt nur für reglementierte Berufe. „Reglementiert" ist ein Beruf dann, wenn der Berufszugang und die Berufsausübung durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften der Mitgliedstaaten an den Nachweis einer bestimmten Qualifikation gebunden sind (reglementiert sind in vielen Ländern zum Beispiele Berufe im Gesundheitswesen, Berufe des Handwerks und freie Berufe). Ob ein Beruf reglementiert ist, liegt in der Entscheidung des aufnehmenden Staates, der diese Entscheidung eigenständig trifft. Für die nicht durch die Richtlinien abgedeckten (d. h. nicht-reglementierten) Berufsabschlüsse wurde mit der Ratsentscheidung über die „Entsprechungen von beruflichen Befähigungsnachweisen zwischen den Mitgliedsstaaten" (1985) ein Informationssystem für Arbeitgeber und Arbeitnehmer über 209 Berufe geschaffen. Es wurde eingestellt, nachdem eine Evaluation die mangelnde Inanspruchnahme durch die beiden o.g. Zielgruppen aufgezeigt hatte (vgl. HANF 2004). Die Anerkennung von akademischen Abschlüssen zu beruflichen Zwecken wurde mit dem„Lissabonner Anerkennungsübereinkommen" vorangetrieben, das im Rahmen des Bologna-Prozesses 1997 verabschiedet wurde. Anerkennung wird hier definiert als *„eine von einer zuständigen Stelle erteilte förmliche Bestätigung des Wertes einer ausländischen Bildungsqualifikation für den Zugang zu Bildungs- und/oder zur Erwerbstätigkeit*" (LISSABONNER ANERKENNUNGSÜBEREINKOMMEN, Abschnitt 1, Artikel 1).

In Deutschland war die Anerkennungspraxis in den früheren Jahren vom Status, von der Art des Berufes (d. h. reglementiert oder nicht), der Staatsangehörigkeit und vom Wohnsitz abhängig, was dazu führte, dass viele Personen ihre beruflichen Qualifikationen und Abschlüsse nicht verwerten konnten. Das Fehlen von einheitlichen Umsetzungsstandards, Bewertungsverfahren und -maßstäben wurde auch von Politik und Wirtschaft als Hemmschwelle bei der Integration qualifizierter Arbeitskräfte in den heimischen Arbeitsmarkt identifiziert. Vor dem Hintergrund von demografischem Wandel und prognostiziertem Fachkräftemangel erhielt die Forderung nach Verfahren und Regelungen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Kompetenzen und Qualifikationen eine zusätzliche Dynamik, die einen Ausdruck im „Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen" (kurz „Anerkennungsgesetz") fand, das im April 2012 in Kraft getreten ist. Zielgruppen des Gesetzes sind Inländer mit im Ausland erworbenen Qualifikationen und Ausländer mit Zuwanderungsabsicht nach Deutschland. Das Gesetz begründet einen allgemeinen Anspruch auf ein Verfahren (nicht jedoch auf Anerkennung), bei dem die im Ausland erworbene Qualifikation im Hinblick auf einen deutschen Beruf überprüft wird; die Überprüfung soll nach einheitlichen Verfahren und Bewertungskriterien erfolgen,

unabhängig von Nationalität und Berufsgruppe der Nachfragenden. Ausländische Berufsabschlüsse sollen dann anerkannt werden, wenn „keine wesentlichen Unterschiede“ zwischen der ausländischen Qualifikation und dem deutschen Referenzberuf vorliegen (BQFG, Art. 1, §4, Abs. 2). Kernstück beider Dokumente ist die Feststellung der (funktionalen, formalen, materiellen) Entsprechung einer beruflichen Qualifikation im Hinblick auf einen deutschen Referenzberuf, d. h. einer nachgewiesenen Gleichwertigkeit. Geprüft wird, „ob der Antragsteller aufgrund der im Ausland durchlaufenen Ausbildung und Prüfung in der Lage ist, den Anforderungen zu genügen, die nach deutschem Recht an die Ausübung des jeweiligen Berufes gestellt werden“ (vgl. MAIER/RUPPRECHT 2011, S. 203).

Parallel dazu wurden in den letzten Jahren etliche andere Instrumente auf den Weg gebracht, die die Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Abschlüssen und Kompetenzen unterstützen. Die Mehrzahl dieser Instrumente hebt auf die berufliche Qualifikation ab und stellt diese in Bezug zu den heimischen Qualifikationen bzw. zu den Bedarfen des Arbeitsmarktes. Zu nennen sind hier einschlägige Gesetze und rechtlichen Regelungen, die u. a. in Dänemark, Österreich und Deutschland in Kraft gesetzt worden sind, bilaterale Anerkennungsabkommen (wie z. B. zwischen Deutschland und Österreich, Deutschland und Frankreich oder das Trans-Tasmanische Abkommen von Australien und Neuseeland) oder auch Qualifikationsrahmen, die Anerkennungsprozesse durch eine erhöhte Lesbarkeit der Qualifikation unterstützen sollen (Australischer Qualifikationsrahmen, DQR, Regionale Qualifikationsrahmen (ASEAN) usw.). Andere Instrumente fokussieren stärker auf das, was eine Person gelernt hat, als auf die Qualifikation (wie z. B. die Europäischen Instrumente EQF und ECVET sowie Verfahren, die auf die Validierung informell erworbenen Wissens abzielen (wie z.B. Recognition of Prior Learning (RPL) oder eine Bilan des compétences) und stellen Anerkennung stärker in den Kontext von lebenslangem Lernen und individueller Fortentwicklung.

Veränderte Migrationsweisen beeinflussen Verfahren der Anerkennung – wie dies aussehen kann und welche Probleme dabei auftreten wurden 2013 vom US Migration Policy Institute weltweit untersucht. Während einige Staaten durch die Installierung von nationalen Bewertungs- und Akkreditierungsstellen mehr Transparenz und Konsistenz herstellen wollen, setzen andere auf die Entwicklung von nationalen und/oder überregionalen (Qualifikations-)Rahmen, um ausländischen Qualifikationen besser zuordnen zu können. Eine Reihe von Studien wurden in Auftrag gegeben, um entsprechende Reformen auf den Weg zu bringen (HAWTHORNE 2015, S. 174). Trotz dieser Bemühungen stellte das Migration Policy Institute 2013 fest: *„barriers to the transferability of foreign qualifications are both widely acknowledged and stubbornly persistent … While various policies have emerged to improve the recognition of foreign qualifications, no country can claim to have „solved“ the problem, and many of the efforts to address it are still in their infancy*“ (SUMPTION 2013, 2).

Im Rahmen des Projektes MoVA wurden exemplarisch ausgewählte Länder im Hinblick darauf untersucht, welche Gestaltungsprinzipien der Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Kompetenzen zugrunde liegen, als auch welche Steuerungsmodelle die Anerkennungspraxis definieren. Der Blick auf die Systemebene (Steuerung/Governance), als auch auf die Umsetzungspraxis (Standards/Verfahren/Instrumente) generierte Erkenntnisse darüber, wie unterschiedliche nationale (Bildungs- und Arbeitsmarkt- und vor allem migrationspolitische) Kontexte zu verschiedenen, jedoch im jeweiligen nationalen Kontext praktikablen Verfahren von Anerkennung und „Skills Assessment“ führen.

2 Projektziele, Forschungsfragen und Hypothesen/forschungsleitende Annahmen

2.1 Projektziele

Das übergeordnete Ziel des Projektes MoVA war, Ergebnisse und Erfahrungen aus Ländern zur Verfügung zu stellen, in denen Systeme/Modelle und gesetzliche Regelungen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen und Kompetenzen entwickelt und in der Praxis angewendet werden. Von besonderem Interesse waren die Verfahren, die der Anerkennung zugrunde liegen, als auch die Steuerungsmechanismen, mit denen die Verfahren und Modelle in Kraft gesetzt werden.
Unser Blick richtete sich hierbei auf formal erworbene und entsprechend zertifizierte Qualifikationen (im Sinne von Bildungs- und Berufsabschlüssen) auf mittlerer Qualifizierungsebene (analog Niveau 3 und 4 des DQR), als auch auf die Frage, wie erworbene Berufserfahrung in den untersuchten Ländern berücksichtigt wird, d. h. inwiefern diese überhaupt bei Bewertungsprozessen eine Rolle spielt und anhand welcher Verfahren und Methoden sie anerkannt wird. Ein weiteres Ziel des Projektes bestand darin, die Bedeutung von beruflicher Anerkennung für den Arbeitsmarkt näher zu ergründen und damit verbunden die Verwertbarkeit von ausländischen Qualifikationen und Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt zu diskutieren.

2.2 Forschungsfragen

Das Projekt MoVA war als qualitative, explorative Studie angelegt. Die Forschungsfragen bezogen sich auf Aspekte, die sowohl die Ebene der Steuerung (Governance-Strukturen) von Anerkennung (hier vor allem im Kontext von Migration), als auch die konkrete Umsetzungsebene entsprechender Verfahren abdecken. Unter Qualifikationen werden hierbei alle berufsbildenden Abschlüsse verstanden, die zu einer beruflichen Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt befähigen, unabhängig der Dauer, Breite und Intensität des zugrundeliegenden Bildungsganges. Im Mittelpunkt unserer Betrachtungen standen berufliche Abschlüsse, die sich auf den Stufen zwei bis fünf des Europäischen Qualifikationsrahmens verorten lassen; hochschulische berufliche Abschlüsse (Ärzte, Architekten, Anwälte etc.) wurden im Projekt nicht berücksichtigt.
Die Erschließung des Feldes Anerkennung in den untersuchten Ländern wurde anhand folgender Fragen vorgenommen:

(1) Prinzipien
Was sind die leitenden Prinzipien und treibenden Kräfte für die Etablierung von Modellen zur Anerkennung? Welches Verständnis von Anerkennung liegt diesen Modellen und Regeln zugrunde?

(2) Konstruktion
Auf welcher methodisch-konzeptionellen Grundlage baut Anerkennung in den Ländern auf? Gibt es eine rechtsverbindliche Grundlage und wie sieht diese aus? Welche Funktion wird Anerkennung zugeschrieben? Welche Rechtswirkungen sind mit Anerkennung verbunden? Worauf zielt Anerkennung ab, z. B. auf Transparenz oder Berufszugang, Zugang zu Sozial- und Tarifsystemen usw.?

(3) (Institutionelle) Rahmenbedingungen
Wie wurden die Modelle/Verfahren eingeführt? Welcher Vorlauf war hierzu notwendig? Welche Widerstände und Probleme sind hierbei aufgetreten?

(4) Akteurskonstellationen
Welche Akteure sind an der Umsetzung beteiligt? Wie arbeiten die Akteure im Feld zusammen? Welche Akteurskonstellationen erweisen sich als günstig, welche nicht? Welche Spannungsverhältnisse treten auf? Sind diese über die untersuchten Länder hinweg vergleichbar?

(5) Verfahren/Prüfkriterien
Welche Verfahren kommen zum Einsatz? Wie wird ein Durchführungsstandard gewährleistet? Welche Maßnahmen werden den Verfahren ggf. vor- oder nachgeschaltet? Welche Rechte/Pflichten sind für die Antragstellenden mit den Anerkennungsverfahren verbunden? Wie wird der Erfolg der Verfahren eingeschätzt? Was kosten Anerkennungsverfahren und wer trägt die Kosten? Gibt es individuelle Unterstützungsstrukturen für den Antragsteller?

(6) Umsetzung
Welche Faktoren haben sich bei der operativen Umsetzung als förderlich herausgestellt? Wie wird der Erfolg der Modelle von den unterschiedlichen Akteuren eingeschätzt? Welche Motivlagen liegen bei den Anerkennungssuchenden vor (wer sucht nach Anerkennung und aus welchem Grund?)

Fragen zur Wirkung von Anerkennungsmodellen und -gesetzen auf der Makroebene (Qualifikations-, Beschäftigungs-, Tarifstruktur) wurden aufgrund der Laufzeit des Projektes, der personellen Ressourcen und des gewählten Forschungsansatzes nicht berücksichtigt. Diese Eingrenzung wurde vom Unterausschuss Berufsbildungsforschung und dem wissenschaftlichen Beirat des BIBB ausdrücklich unterstützt.

2.3 Forschungsleitende Annahmen

(1) Die Erfahrungen, die in anderen Ländern mit der Entwicklung, Implementierung und Umsetzung von Modellen zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen gemacht wurden, können die Umsetzung des Anerkennungsgesetzes in Deutschland sinnvoll flankieren. Hierbei spielt die Analyse von Verfahren, speziell von angewandten Bewertungsmaßstäben und Kriterien, eine herausgehobene Rolle, da in Deutschland noch an validen Kriterien für die vorzunehmenden Einzelfallprüfungen gearbeitet wird.

(2) Für die Flankierung der Umsetzung des deutschen Anerkennungsgesetzes sind besonders solche Länder relevant, die über ein nationales Anerkennungsgesetz verfügen und/oder in der Vergangenheit in hohem Maße Fachkräfte aus Drittländern angeworben haben. Es steht zu vermuten, dass diese Länder in weit höherem Maße als Deutschland beabsichtigen, „niedrigschwellige“ (d. h. unterhalb einer ordnungspolitischen Ebene angesiedelte) Kompetenzfeststellungsverfahren anzuwenden, die zudem auch auf die Erfassung informeller Kompetenzen ausgerichtet sind.

(3) Der politische Wille nach mehr beruflicher Anerkennung von qualifizierten Inländern und Zuwanderern steht in einem Spannungsverhältnis mit dem Schutz der deutschen Berufsstruktur und den damit verbundenen Qualitätsstandards. Für Länder, die eine andere Vorstellung von „Beruf“ oder „Qualifikation“ haben, sind Anerkennungsmodelle vorrangig nach arbeitsmarktverwertbaren und/oder inklusiven Kriterien begründet.

(4) Erkenntnisse über die Gestaltungsprinzipien und die Rahmenbedingungen der nationalen Verfahren lassen sich durch die Analyse einschlägiger Dokumente gewinnen. Über die Erfahrungen und die Auswirkungen der jeweiligen nationalen Anerkennungsverfahren können die beteiligten Akteure Auskunft geben. Es wird sich ggf. zeigen, dass die Einführung von Modellen zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen von weiteren Maßnahmen flankiert sein muss, wenn sie den zumeist mit ihr verbundenen Erwartungen standhalten will.

3 Methodische Vorgehensweise

3.1 Projektdesign

Das Projekt gliederte sich in mehrere Phasen, die einander überlappten:

(1) Einer Vorerhebung, um die Auswahl der Länder zu begründen („Screening“ von neun Ländern)
(2) Der Erstellung von drei Länderberichten (Australien, Kanada und Vereinigtes Königreich), um Fragen der Anerkennung von beruflichen Abschlüssen im jeweiligen nationalen Kontext kennenzulernen und potentielle Interviewpartner zu identifizieren (Auftragsvergabe).
(3) Interviewphasen in Australien, Kanada, Großbritannien und Schottland (sowie telefonisch mit Gesprächspartnern aus der Schweiz).
(4) Der Auswertung der Interviews und vergleichender Analysen zu ausgewählten Aspekten von Anerkennung (maßgeblich vor dem Hintergrund von Verfahren und Governance-Strukturen)
(5) Der fortlaufenden Beschäftigung mit und der Sichtung von Literatur zum Thema Anerkennung in den MoVA-Untersuchungsländern.
(6) Der Verbreitung der Projektergebnisse bei nationalen und internationalen Tagungen, in Veröffentlichungen und im Rahmen von Beratungs- oder Vortragsaktivitäten.

Die beschriebenen Arbeitsphasen wurden in mehreren Arbeitsschritten umgesetzt, die sich, je nach Aufgabenstellung, zeitlich überlappten. Die wesentlichen Arbeitsschritte werden nachfolgend benannt:

Schritt 1: „Screening“ verschiedener Länder zur Herstellung eines Überblicks und zur Länderauswahl
Methode: Literaturrecherche
Instrument: Erstellung eines Analyserasters zur Darstellung
Produkt: Kurzdarstellung von neun Ländern

Analyseraster („Screening“)

- ✓ Australien
- ✓ USA
- ✓ Dänemark
- ✓ Südafrika
- ✓ Schweiz
- ✓ Vereinigtes Königreich
- ✓ Österreich
- ✓ Norwegen
- ✓ Kanada

Schritt 2: Einrichtung von (geplant) drei „K[illegible]n“ in den ausgewählten Ländern zur Erstellung vo[illegible] je einem Länderbericht und zur Unterstützung der Interviewphase vor Ort
Instrument: Auftragsvergabe nach VOL
Ergebnis: Auftragsvergaben an Auftragnehmer in Australien und Kanada, zeitlich verzögert an Auftragnehmer im Vereinigten Königreich, um Hintergrundberichte für je eines der drei genannten Länder anzufertigen und die Interviewphase vor Ort vorzubereiten.
Produkt: Länderbericht Kanada, Australien, Vereinigtes Königreich

Schritt 3: Auswertung der Hintergrundberichte, Schärfung der Forschungsfragen
Methode: Hermeneutisch, Qualitativ-konzeptionell
Ergebnis: Erste Annahmen zu einem überseeischen und einem europäischen Zugang zu Anerkennung (dokumentiert in verschiedenen Artikeln), weitere Schärfung der Forschungsfragen
Produkt: offen-strukturierter Interviewleitfaden

Schritt 4: Interviewphase in Kanada, Australien, England und Schottland sowie Phase weiterer vertiefender telefonischer Interviews in Kanada und der Schweiz
Methode: Qualitativ-explorativ

Ergebnis: 50 Interviews

Schritt 5: Auswertung der Interviews
Instrument: Auftragsvergabe zur Transkription der englischen, deutschen und französischen Interviews
Geschlossene Codierung bei den australischen und kanadischen Interviews, induktive Codierung bei der UK-Interviews.
In einer weiteren Auswertungsrunde: selektive Codierung
Methode: Qualitativ mit Hilfe von MAXDA

Schritt 6: Zusammenführung/Interpretation des Materials, vergleichende Analyse zu ausgewählten Aspekten von Anerkennung
Methode: qualitative Verdichtung der Informationen, gewonnen aus den Länderberichten und den Interviews
Instrument: Erstellung eines Rasters/einer Gliederung zur Operationalisierung der Aspekte „Verfahren" und „Governancestrukturen
Produkt: Abschlussbericht

Schritt 7: Ergebnisverbreitung bei europäischen/internationalen/ nationalen Konferenzen (Call for Papers), durch Publikationen und bei Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Anerkennungsgesetz
Instrument: Teilnahme an Tagungen nach erfolgreichem Call for Papers, double-blind reviewte Beiträge in Zeitschriften, ein Beitrag in der BWP, Informationsverbreitung bei der NAPI-Konferenz der BMBF, Vortrag beim BIBB-Fachkongress 2018
Ergebnis: Die Informationen zum Projekt wurden breit gestreut.
Produkte: Sieben Artikel, neun Teilnahmen an internationalen Konferenzen nach Call for Paper-Aufrufen mit Paper und Vortrag, fünf Vorträge in nationalen und europäischen Veranstaltungen

Die genannten Arbeitsschritte wurden in Forschungsphasen zusammengefasst, die nachfolgend mit ihrer Zielstellung und den in den Phasen entwickelten Ergebnissen vorgestellt werden:

3.2 Projektumsetzung und Abgleich mit der Projektplanung: Forschungsaktivitäten mit (Zwischen-)Ergebnissen

3.2.1 Forschungsphase 1

Vorerhebung, um die Auswahl der Länder zu begründen („Screening" von neun Ländern)

Auf Anregung des wissenschaftlichen Beirats wurde dem Projekt eine Forschungsphase vorgeschaltet, in der die Auswahl der in die Untersuchung einbezogenen Länder begründet wurde. Dies geschah anhand eines Analyserasters sowie erster Überlegungen zu einer „Systematisierung" von Anerkennungsmodellen. Um den unterschiedlichen Modellen von Anerkennung in verschiedenen nationalen oder institutionellen Kontexten gerecht zu werden und zu einer einheitlichen Abbildung zu finden, wurden in einem ersten Analyseschritt Kriterien definiert, anhand derer eine Darstellung erfolgen kann. Die Kategorien des entwickelten Analyserasters lehnen sich hierbei an die Institutionenökonomik und den darin erörterten Ausführungen zum Institutionenbegriff (vgl. NORTH 1992, S. 4;

GÖBEL 2002, S. 3) an. Vor dem Hintergrund von migrationsbezogenen Daten, der Verfügbarkeit und Zugänglichkeit von Informationen zu Anerkennungs-, Berufsbildungs- und Qualifikationsfragen sowie zu Daten des Arbeitsmarktes wurden folgende europäische Länder in den Blick genommen: Norwegen, Dänemark, Schweiz, Österreich und Großbritannien. Daneben fand eine Betrachtung von außereuropäischen Länder statt: Kanada, Australien, USA und Südafrika. Betrachtet wurden folgende Kategorien:

Analyseraster

Hauptkategorie	**Unterkategorie bzw. hinführende Fragen**
Rahmendaten	Bevölkerungs- und Zuwanderungszahlen und deren Entwicklung Weitere Daten zu Zuwanderern (z. B. Herkunftsland, Bildung)
Kontext des Anerkennungsmodells	Entstehungskontext: Was sind die „Triebkräfte“?
Zuwanderung und Anerkennung	Was ist/sind die Zielsetzung/en?
Berufsbildung und Qualifikation	Qualifikationsstruktur: Wie wird qualifiziert? Wie ist das Bildungssystem ausgestaltet? Gibt es einen Qualifikationsrahmen?
Arbeitsmarkt als Bezugssystem für Qualifikationen	Sektoren, Fachkräftemangel
Akteure	Wer ist an der Qualifizierung und Anerkennung beteiligt?
Umsetzung	Normen, Standards, Verfahren: gesetzliche Regelungen, Zugangskriterien Zuwanderungssystem Verfahrenskoordination Methodik Verfügungsrechte Supportstrukturen/Informationsbereitstellung für Anerkennungsprozess und Immigrationsprozess Verwertungsperspektiven: Was ist verwertbar auf dem Arbeitsmarkt?

Die Projektbeschreibung zum Projekt MoVA sah vor, dass in Forschungsphase 1 neben der Erstellung eines Überblicks auch eine „Typologie“ über existierende Modelle und Verfahren von Anerkennung in ausgewählten Ländern vorgenommen werden sollte. Diese Typologie sollte eine Grundlage für die endgültige Festlegung der Länder, die einer vertieften Analyse unterzogen werden, sein. Im Laufe des Forschungsprozesses stellte sich heraus, dass eine „Ländertypologie“, die versucht, Länder komplett verschiedenen (Anerkennungs-)Typen zuzuordnen, nicht sinnvoll ist. Dies liegt u. a. darin begründet, dass die Anerkennungsmodelle und Verfahren in den betrachteten Ländern z. T. sehr unterschiedlich und auch uneinheitlich ausgestaltet sind. Verfahren variieren, je nachdem, ob es sich um einen regulierten oder nicht regulierten Beruf handelt, ob die Verfahren in eine migrationspolitische Strategie eingebunden sind, um welche Art von Qualifikationen und Kompetenzen es sich handelt oder aus welchem Heimatland der/die Bewerber/-in kommt. Aus diesem Grund wurde von einer Typologisierung Abstand genommen.

Die Entscheidung, welche Länder vertieft untersucht werden sollten, wurden daher nicht auf der Grundlage einer Typologie, sondern vor dem Hintergrund einer Systematisierung getroffen, die folgende Fragestellungen aufgriff und einordnete:

- Hat das Land Erfahrung mit der Zuwanderung von Arbeitskräften (handelt es um ein sogenanntes „Einwanderungsland“)?
- Gibt es Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen und Qualifikationen?
- Gibt es ein Bildungssystem, das auf den Erwerb beruflicher Qualifikationen abzielt? Inwieweit ist der Arbeitsmarkt beruflich strukturiert?

Die Fragestellungen wurden anhand dreier Analysedimensionen operationalisiert, die eine Systematisierungslogik ermöglichen sollte:

Analysedimension 1: **Systembedingungen der Steuerungslogiken,** insbesondere Triebkräfte und Zielsetzungen, die für und mit den Anerkennungsverfahren verbunden sind. In den Blick genommen wurde zudem die Verbindung von Anerkennung mit migrationspolitischen Strategien sowie der zugrunde gelegte Zeithorizont, d. h. ob die politischen Vorgaben eher langfristig oder eher kurzfristig ausgerichtet sind.

Analysedimension 2: **Funktion von Anerkennung im Hinblick auf Qualifikation und Arbeitsmarkt**. Die Funktion, die Anerkennung übernimmt, ist ein Schlüssel zur Einordnung, da sie den nationalen Akteuren, die entsprechende Verfahren initiieren, gestalten oder umsetzen, als Referenzpunkte und Bezugssystem dienen. Systematisierend wird hier unterschieden zwischen Ländern, die sich durch eine stärkere Orientierung an Qualifikationen bzw. allgemein an Humankapital orientieren und solchen die durch eine stärkere Arbeitsmarktorientierung zu charakterisieren sind.

Analysedimension 3: Die **Umsetzungsebene** der Anerkennungsverfahren. Die Umsetzungsebene wurde anhand von Unterkategorien analysiert: a) Normen und Standards der Verfahren, b) Verfahrenskoordination, c) Methodik, d) die mit der Anerkennung verbundenen (institutionellen und individuellen) Verfügungsrechte, e) Supportstrukturen und Informationsbereitstellung. Unterschieden wurde hierbei zwischen Ländern, in denen die Umsetzung zentral gesteuert wird und solchen, die durch eine regionale/dezentrale Steuerung gekennzeichnet sind.

Ergebnisse dieser Forschungsphase:

- Entwicklung eines Analyserasters zur Erfassung von nationalen Anerkennungsmodellen, -modi und/oder -aktivitäten,
- „Screening“ von/Recherche zu neun Staaten im Hinblick auf die Existenz und Umsetzung von Anerkennungsverfahren von im Ausland erworbenen beruflichen Kompetenzen und Qualifikationen,
- Erstellung von Kurzprofilen der in den Blick genommenen Länder (Profile sind im Zwischenbericht bereits veröffentlicht),
- Erarbeitung eines Rasters zur systematischen Erfassung und Einordnung von Steuerungs-, Funktions- und Umsetzungslogiken von Anerkennung in unterschiedlichen Kontexten,
- Entscheidung, die Länder Norwegen, Schweiz, Kanada und Australien in den nachfolgenden Forschungsphasen vertiefend zu untersuchen.

Die Aktivitäten dieser Forschungsphase wurden plangerecht abgeschlossen.

3.2.2 Forschungsphase 2

Erstellung von nationalen Hintergrundberichten, Recherche zum Thema „Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen"

Im Rahmen der zweiten Forschungsphase wurden Literaturquellen und grundlegende Dokumente zu den politischen, rechtlichen und theoretisch-konzeptionellen Hintergründen bei der Entwicklung, Einführung und Weiterentwicklung/Anpassung der jeweiligen Anerkennungsmodelle in den vier ausgewählten Ländern analysiert. Dies erfolgte zunächst durch das Projektteam aus einer auf das jeweilige Land blickenden Außenperspektive. Hierbei wurde intensiv auf Literatur aus Kanada und Australien sowie auf im Internet verfügbare Seiten zurückgegriffen. Dieser hermeneutisch, recherchierende Zugang ergänzte, konkretisierte und vertiefte die Informationen und Sachverhalte, die in den nationalen Hintergrundberichten zu Australien, Kanada und dem Vereinigten Königreich dargestellt wurden. Die Hintergrundberichte dienten der Vorbereitung der Feldstudien (Interviews) in den Ländern und wurden von Auftragnehmern („nationale Kontaktstellen") nach entsprechender Ausschreibung erstellt. Neben der Erstellung eines Hintergrundberichtes hatten die Auftragnehmenden zudem die Aufgabe, die Interviewphase, die durch die BIBB-Projektmitarbeiterinnen durchgeführt wurde, organisatorisch vorzubereiten und zu koordinieren. Im Falle der Schweiz konnte aufgrund ausbleibender Angebote kein solcher Auftrag vergeben werden. Eine Unterstützung durch nationale Experten erfolgte für die Schweiz lediglich hinsichtlich der Vermittlung von relevanten Interviewpartnern und der Koordinierung der telefonisch durchgeführten Interviewphase. Erkenntnisse aus dieser Forschungsphase im Hinblick auf die dem Projekt zugrundeliegenden Forschungsfragen werden in Kapitel 4 vorgestellt. Diese Erkenntnisse beziehen sich im Wesentlichen auf die konzeptionellen Grundlagen sowie die rechtlichen und institutionellen Rahmenbedingungen der Anerkennungsmodelle in den ausgewählten Ländern (Fokussierung der Makro- bzw. Systemebene).

Aktivitäten und Ergebnisse dieser Forschungsphase:

- Eine Ausschreibung wurde durchgeführt. Die Kosten aller eingereichten Angebote waren zu hoch; es mussten mit allen potentiell in Frage kommenden Auftragnehmern Nachverhandlungen geführt werden. Aus der Schweiz wurden keine Angebote eingereicht. Der für Norwegen bietende Auftragnehmer gab den Auftrag wieder zurück. Um ein weiteres EU-Land in die Projektumsetzung einzubeziehen, wurde das Vereinte Königreich in die Planungen aufgenommen und in einer weiteren Ausschreibung an einen Auftragnehmer vergeben.

- Forschungsdesign und Forschungsfragen des Projektes wurden im Juni 2014 bei der Canadian International Conference on Education (CICE) vorgestellt. Ein referierter Beitrag mit dem Titel „What is worth a qualification? Approaches towards the Recognition of Vocational Qualifications and Competences acquired abroad" wurde erstellt. In diesem Zusammenhang wurden die Forschungsfragen geschärft; eine Unterscheidung nach einem "europäischen Ansatz der Anerkennung" und einem „migrationspolitischen Ansatz" wurde vorgenommen und begründet.

Die Aktivitäten dieser Forschungsphase verzögerten sich aufgrund der notwendig gewordenen Mehrfachausschreibung erheblich.

3.2.3 Forschungsphase 3

Durchführung und Auswertung von halbstrukturierten Interviews

In Kanada, Australien und dem Vereinigtem Königreich wurden Interviews mit Experten und Expertinnen (sog. „Schlüsselpersonen") aus Politik, Praxis und Forschung durchgeführt, die einschlägig mit der Entwicklung und

Durchführung von Anerkennungsmodellen/-verfahren befasst sind. Pro Land waren ursprünglich ca. zehn Interviews geplant. Die tatsächliche Anzahl der Interviews variierte letztendlich zwischen den einzelnen Ländern, da die an der Koordinierung und Umsetzung der Anerkennungsverfahren beteiligten Akteure teilweise unterschiedlich zahlreich waren. Die Interviews zielten durch die Ermittlung von Expertenwissen darauf ab, die in den vorangegangenen Forschungsphasen formulierten Zwischenergebnisse zu ergänzen, kritisch zu überprüfen und ggf. zu modifizieren.

Ergebnisse dieser Forschungsphase:

- Aufträge wurden vergeben (siehe oben), in deren Ergebnis „Nationale Koordinierungsstellen" in Australien, Kanada und dem Vereinigten Königreich eingerichtet wurden. Die „Koordinierungsstellen" erstellten je einen nationalen Hintergrundberichte, benannten geeignete Interviewpartnerinnen und –partner für die Feldphase und sorgten für eine entsprechende Terminkoordination bei der Interviewdurchführung.

- Das BIBB-Projektteam erstellte einen Interviewleitfaden (siehe Anhang dieses Berichtes), der in allen Ländern zum Einsatz kommen sollte.

- Interviews in Kanada, Australien, England und Schottland wurden geführt. Mit der Schweiz wurden telefonische Interviews durchgeführt. Da sich nach erfolgloser Ausschreibung kein Auftrag an eine Einrichtung in der Schweiz vergeben konnte, wurde beschlossen, die Aktivitäten dort nicht weiter im Rahmen des Projektes zu verfolgen.

Die Forschungsphase wurde verspätet abgeschlossen, da durch den Wegfall Norwegens eine Ausschreibung für das Vereinigte Königreich notwendig wurde. Die damit zusammenhängenden nachfolgenden Arbeiten zum Hintergrundbericht und zur Durchführung der Interviews brachten die Projektdurchführung ca. sechs Monate in Verzug.

Die Interviews wurden jeweils zu zweit und in englischer bzw. französischer und deutscher Sprache durchgeführt. Für die Transkription der Interviews wurden zwei Aufträge vergeben. Die transkribierten Interviews wurden jeweils von zwei Projektmitarbeiterinnen in MAXQDA codiert und ausgewertet („Think-pair-share"). Die Zusammenführung der Ergebnisse mit denen aus den Forschungsphasen 1 und 2 führte zur Identifizierung und Einordnung der in den analysierten Ländern eingesetzten Modelle und Verfahren der Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen und Kompetenzen sowie deren methodisch-konzeptioneller Grundlagen, institutioneller Rahmenbedingungen und der de-facto Nutzung.

Personalfluktuation, Krankheit und Abordnung von Mitarbeiterinnen des Projektteams führten dazu, dass die Auswertung der Interviews erst weit nach der ursprünglichen Zeitplanung erfolgen konnte. Die vorgesehenen Aktivitäten im Hinblick auf die Verbreitung von Projektergebnissen, Teilnahme an Konferenzen und Veröffentlichungen wurde jedoch eingehalten.

4 Ergebnisse

4.1 Begriffsbestimmung aus internationaler Perspektive: Was bedeutet Anerkennung zum Zweck des Arbeitsmarktzugangs?

Bei der Frage, wie im Ausland erworbene Abschlüsse und berufliche Kompetenzen anerkannt werden, kommt man nicht umhin, den Begriff der Anerkennung selbst zu kontextualisieren. Die Grundannahme ist für alle von uns untersuchten Länderbeispiele dieselbe: Beim Prozess der Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen besitzen die Anerkennung suchenden Individuen verschiedene

Bescheinigungen, Zertifikate, Abschlüsse und Berufserfahrungen, die sie in einem bestimmten nationalen institutionellen Gefüge erworben haben. Dieses Gefüge zeichnet sich durch eine bestimmte Reichweite aus. Es kann in im Herkunftsland beispielsweise auf einen Teil des Bildungssystems oder auf den Arbeitsmarkt beschränkt sein. Im Rahmen der Anerkennung in dem angestrebten Zielland müssen diese Qualifikationen und beruflichen Erfahrungen nun in das dort bestehende institutionelle Gefüge eingeordnet werden. Im Kontext des Projektes MoVA wird unter Anerkennung der Prozess verstanden, wie im Ausland erworbene berufliche Abschlüsse mit heimischen verglichen und – im Falle positiver Prüfung – als gleichwertig oder gleichartig bescheinigt werden. Die Entsprechung mit heimischen Abschlüssen ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass erworbene berufliche Kompetenzen im Arbeitsmarkt des aufnehmenden Landes verstanden, sozial eingeordnet und die betreffenden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit daraus resultierenden entsprechenden Rechten, Pflichten und Ansprüchen ausgestattet werden. Die „materielle Erfüllung" (HONNETH, 2010), d. h. die Inwertsetzung beruflicher Abschlüsse ist daher in Abhängigkeit des jeweiligen Arbeitsmarktes wesentlich abhängig von erfolgreichen Anerkennungsprozeduren.

Anerkennung ist insofern ein Mechanismus, Abschlüsse von einem Kontext in einen anderen zu übertragen. Dieser „Übertragungsmechanismus" kann unterschiedlich weitreichend gestaltet werden, je nachdem, ob die Anerkennung sich auf formale Aspekte beschränkt oder ob damit ein Zuwachs an Status bzw. an Rechten und Pflichten einhergeht. OECD und Cedefop verweisen vor diesem Hintergrund beide darauf, dass Anerkennung sowohl formal, als auch sozial konnotiert ist:

„*Formal recognition: process of granting official status to knowledge, skills and competences either through validation, of non-formal and informal learning, grant of eqvivalence, credit units or wavers, award of qualifications (certificates, diplomas or titles) and / or social recognition: acknowledgement of value of knowledge, skills and/or competences by economic and social stakeholders*" (CEDEFOP 2008)

To some, recognition refers to technical recognition or how the identification of learning is communicated to the rest of the world. To others, it means social recognition by the labour market and the society at large; which means value and use of the qualification awarded after the technical recognition is done as stated above" (OECD, 2017, p.20).

Im Projekt MoVA wurde die formale Anerkennung auf der Ebene der Anerkennungsverfahren (Wie werden Anerkennungsverfahren durchgeführt? Welche Instrumente werden eingesetzt?) untersucht, während die Frage der sozialen Anerkennung den zugrundeliegenden Governance-Strukturen (Wer erkennt was an? Welche Akteure sind beteiligt?) zugeordnet wurde. Es hat sich hierbei gezeigt, dass es sich bei dem Begriff der Anerkennung keineswegs um ein universelles Konzept handelt, sondern um eines, in dem der Regulierungsgrad der heimischen Arbeitsmärkte, die damit verbundenen industriellen Beziehungen und kulturellen Bildungstraditionen Ausdruck finden. In Ländern mit hoher beruflicher Regulierung greifen daher andere Konzepte von Anerkennung als in Ländern, deren Arbeitsmärkte weitgehend dereguliert sind. Konzepte wie Berufszulassung (Licensing), Akkreditierung und Zertifizierung[1] stellen den jeweiligen Rahmen für die Betrachtung und Kontextualisierung von im Ausland erworbenen beruflichen Abschlüssen dar. Die Ergebnisse entsprechender Prüfungsverfahren erlauben den Individuen bestimmte Handlungen, wie beispielsweise die Ausübung einer bestimmten beruflichen Tätigkeit oder den Zugang zu ausgewählten Bildungsangeboten. Dabei hängt die Notwendigkeit und Ausgestaltung der

[1] Konzepte, die ebenfalls unter den Begriff „Anerkennung" subsumiert werden können, die aber stärker auf die Identifizierung individueller Portfolios (wie Validierung in Rahmen von RPL-Verfahren), auf Anrechnungen früherer Lernleistungen auf hochschulische Bildungsgänge der generell auf die Fortsetzung von Lernwegen in einem neuen Bildungskontext gerichtet sind (wie ECVET oder Ansätze aus der Pilotinitiative ANKOM), finden an dieser Stelle nur insofern Erwähnung, als sie in den untersuchten Ländern auf der Ebene der Verfahren eingesetzt werden.

Anerkennung von dem institutionellen Rahmen ab, in dem eine Berufstätigkeit im Ausland angestrebt wird (beispielsweise reglementierte versus nicht reglementierte Berufe; dauerhafte versus temporäre Tätigkeit).

Um die Ergebnisse des Forschungsprojektes MoVA für den vorliegenden Abschlussbericht zu strukturieren, wird das Thema „Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Abschlüssen" vor dem Hintergrund zweier Perspektiven beschrieben:

(1) Betrachtung von Anerkennungsmodellen, -verständnissen und -verfahren von im Ausland erworbenen Abschlüssen im Rahmen regulierter Berufe bzw. des occupational licensing, die stattfindet, wenn die Nachfragenden bereits eingereist sind (Kapitel 4.2)

(2) Betrachtung von Anerkennungsmodellen, -verständnissen und -verfahren, die zum Zwecke und im Rahmen eines (gesteuerten) Migrationsprozesses stattfinden (Kapitel 4.3, im Schwerpunkt Australien und Kanada).

4.2 Anerkennung im Bereich beruflicher Regulierung

Die Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Abschlüsse spielt im Besonderen dort eine Rolle, wo die Berufsausübung und das Führen der Berufsbezeichnung an eine Anerkennung der beruflichen Qualifikation gebunden sind. Im Allgemeinen gilt ein Beruf als reglementiert, wenn er einen bestimmten Abschluss voraussetzt, besondere (beispielsweise staatliche) Prüfungen beinhaltet oder die Notwendigkeit umfasst, sich bei einer Berufsorganisation registrieren lassen zu müssen, bevor man ihn ausüben darf. Dies ist europaweit im Bereich der „reglementierten Berufe" der Fall. Unter einem „reglementierten Beruf" wird eine berufliche Tätigkeit oder eine Gruppe beruflicher Tätigkeiten verstanden, *„bei der die Aufnahme oder Ausübung oder eine der Arten der Ausübung direkt oder indirekt durch Rechts- und Verwaltungsvorschriften an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden ist; eine Art der Ausübung ist insbesondere die Führung einer Berufsbezeichnung, die durch Rechts- oder Verwaltungsvorschriften auf Personen beschränkt ist, die über eine bestimmte Berufsqualifikation verfüge*n" (EU-DIREKTIVE 2005/36, Artikel 3.1 a). In der genannten Richtlinie sind die automatische Anerkennung einer begrenzten Zahl von Berufen auf der Grundlage harmonisierter Mindestanforderungen an die Berufsausbildung (in Einzelrichtlinien geregelte, sog. sektorale Berufe), ein allgemeines System zur Anerkennung von Ausbildungsnachweisen und eine automatische Anerkennung von Berufserfahrung vorgesehen. Zweck der EU-Direktive 2005/36/EC (kurz: Berufsanerkennungsrichtlinie) ist es insofern, die EU-interne Mobilität von Arbeitskräften zu befördern. Sowohl die EU-Mitteilung vom 27. Oktober 2010 mit dem Titel „Binnenmarktakte, Zwölf Hebel zur Förderung von Wachstum und Vertrauen, ‚Gemeinsam für neues Wachstum', als auch der EU-Bericht über die Unionsbürgerschaft 2010 vom 27. Oktober 2010 mit dem Titel: „Weniger Hindernisse für die Ausübung von Unionsbürgerrechten" heben jedoch die Notwendigkeit hervor, den Verwaltungsaufwand in Verbindung mit der Anerkennung von Berufsqualifikationen zu verringern und das Unionsrecht in diesem Bereich zu modernisieren. Die modernisierte Anerkennungsrichtlinie („Richtlinie 2013/55/EU des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. November 2013 zur Änderung der Richtlinie 2005/36/EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen und der Verordnung (EU) Nr. 1024/2012 über die Verwaltungszusammenarbeit mit Hilfe des Binnenmarkt- Informationssystems („IMI-Verordnung"))" ist insofern darauf ausgerichtet, die Anerkennungsprozesse innerhalb der EU weiter zu deregulieren und damit die Fachkräftemobilität in der EU zu fördern. Hiermit wird unterstellt, dass eine starke Berufsreglementierung direkte Auswirkungen auf Zuwanderung hat. Tatsächlich ist die Zahl der „EU mover", die von der EU-Freizügigkeit Gebrauch machen, seit 2008 kontinuierlich auf 9,5 Millionen Menschen in 2017 angestiegen.

Neueste Studien verweisen darauf, dass nicht die prinzipielle Möglichkeit der Anerkennung von Qualifikationen die Mobilität befördert hat, sondern die jeweilige Anerkennungspraxis im Zielland (also die Frage, ob es viele oder wenige Anerkennungshürden vor Ort gibt) Mobilitätsentscheidungen wesentlich beeinflusst. Mobilität findet vor diesem Hintergrund stärker in die Länder und Bereiche statt, in denen der Berufszugang weniger stark oder gar nicht reglementiert ist (ADAMIS/DE KAYER ET AL., 2019, S. 74 und KOUMENTA/HUMPHRIES ET AL, S. 11). Dies ist auch in Kanada und Australien der Fall, wo die Zahlen derjenigen, die in den registrierten Berufen zuwandern, rückläufig sind. Kanada wirbt für „alternative Karrieren" und listet auf, in welche vergleichbaren, jedoch unregulierten, Berufe Bewerberinnen und Bewerber einmünden könnten, um langwierige Verfahren zu umgehen (https://www.prepareforcanada.com) oder um Zeiten bis zur Re-Lizensierung zu überbrücken (Näheres dazu in Kap. 4.2.2.2).

4.2.1 Reglementierung, Lizensierung, Akkreditierung, Zertifizierung

Die Regulierung der Arbeitsmärkte und damit verbunden die reglementierten Berufe bilden den Rahmen für Anerkennungsprozesse für bereits eingewanderte Personen in Australien, Kanada und im Vereinigten Königreich. Bei denjenigen Personen, die über ausländische Berufsabschlüsse verfügen und in unregulierten Berufen Arbeit suchen, entscheidet der Markt darüber, ob eine de-facto Anerkennung durch einen Arbeitsvertrag erfolgt. Ein formales Verfahren bzw. eine formale Überprüfung ist – sofern es sich nicht um Berufe handelt, die eine Zertifizierung benötigen - nicht notwendig.

Sowohl in der europäischen Union, als auch in Kanada und Australien steht es jedem EU-Mitgliedsstaat bzw. den Provinzen und Territorien frei, die Berufsausübung eigenständig zu regulieren. In allen von uns betrachteten Ländern fehlt ein einheitlicher Umsetzungsstandard und es gibt – betrachtet man die drei in MoVA untersuchten Länder gemeinsam mit Europa - große Diskrepanzen im Hinblick auf die Anzahl der Berufe und der Art und Intensität der Regulierung. Es ist festzustellen, dass die freien Berufe (z. B. Buchhalter, Ärzte, Anwälte) und Berufe des Handwerks (z. B. Elektriker, Gas-Wasser-Sanitär-Berufe, usw.) und Berufe im Gesundheitswesen in allen Ländern von Reglementierung besonders betroffen sind. Während in Spanien und Italien besonders akademische Tätigkeit reglementiert sind, ist dies in Deutschland, Frankreich und der Tschechischen Republik eher für Berufe des Handwerks der Fall. Uneinheitlich ist darüber hinaus, ob die Regulierung staatlich auf nationaler, regionaler und in manchen Fällen auf lokaler Ebene veranlasst wird und/oder ob Berufs- oder Industrieverbände darüber hinaus selbstregulierend tätig werden (KOUMENTA/PAGLIERO, 2105, 8).

Die Reglementierungsdichte ist in den Ländern sehr unterschiedlich und spannt sich von 14 Prozent in Dänemark, 19 Prozent im Vereinigten Königreich, 20 Prozent in den USA, 22 Prozent in Kanada (CICIC, 2019) bis zu 33 Prozent in Deutschland (ADAMIS/DE KAYSER ET AL, 2019, 15; KOUMENTA/PAGLIERO 2015, 4 sowie KLEINER, 2017, S. 7). Die Reichweite entsprechender Anerkennungsverfahren und der Berufs- und Arbeitsmarktzugang unterscheiden sich jedoch mit Blick auf die Art der Berufsregulierung, die in den Ländern unterschiedlich streng und restriktiv gehandhabt werden kann. Diese Form der „occupational regulation" liegt in unterschiedlichen Ausprägungen vor. KOUMENTA/PAGLIERO (2015, 10) unterscheiden zwischen Regulierungstypen wie Berechtigung (Licensing), Zertifizierung, Akkreditierung und Registrierung. Ähnliche Einteilungen werden auch von Kleiner (2017), SWEETMAN/MCDONALD/HAWTHORNE (2015), SUMPTION (2013) und FORTH ET AL (2011) vorgenommen. Sie treffen sich in folgender Darstellung:

(1) **Lizensierung (Licensure):** Das Führen einer beruflichen Bezeichnung und die Ausübung einer bestimmten beruflichen Tätigkeit gegen Geld ist daran gebunden, dass der/die Fachkraft einen festgeschriebenen

beruflichen Kompetenzstandard in einem Verfahren nachweist. Als Beispiele für solche Berufe, deren Ausübung an eine Zugangsberechtigung („occupational license“) geknüpft ist, werden für das Vereinigten Königreich z. B. Ärzte, Anwälte, Tierarzthelferinnen und –helfer, Fachkräfte im Sicherheitsgewerbe, Gasinstallateure, Taxifahrer und Schwerguttransportfahrer identifiziert (FORTH ET AL, 2011) bzw. in Australien Barkeeper (North South Wales, South Australia, Victoria und Western Australia), Kosmetikerinnen (New South Wales), Black Jack Dealer (Kasinomitarbeiter) (Tasmanien), Tierpräperatoren (Victoria, New South Wales und Tasmanien (WILD 2018, S. 4). In Australien und auch in Kanada entscheiden die Provinzen und Territorien eigenständig, welche Berufe eine Berufszugangsberechtigung (Lizenz) brauchen.

(2) Registrierung: Bei der Registrierung werden Namen und Adresse der Fachkraft bei der zuständigen/regulierenden Stelle eingetragen. Mit ihr sind keine fachlichen Qualitätsstandards verbunden; sie stellt aber die Voraussetzung dafür dar, dass die Fachkraft seine/ihre Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt anbieten bzw. durchführen darf. Ein Beispiel sind z. B. die Immobilienmakler im Vereinigten Königreich, die sich zur Vorbeugung von Geldwäsche beim Büro für Fair Trading registrieren lassen müssen.

Lizensierung und Registrierung sind Reglementierungsformen, die ein „Right-to-Practise“ beinhalten und für einen Arbeitsmarktzugang unerlässlich sind. Die beiden nachfolgenden Reglementierungsformen Zertifizierung und Akkreditierung beinhalten ein „Right-to-Title“. Sie erhöhen damit den Screening Effekt einer Qualifikation und signalisieren nach außen, dass sie definierte Kompetenzstandards einhalten, die mit einer geschützten Berufsbezeichnung verbunden werden

(3) Zertifizierung: Es gibt keine Beschränkungen, die berufliche Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt auszuüben. Der/Die Fachkraft kann bei einer zuständigen oder anderweitig mit der Regulierung beauftragten Stelle um Zertifizierung nachfragen, um damit einen bestimmten Kompetenzstandard nach außen zu signalisieren. Als Beispiele seien Fitnesstrainerinnen /-trainer (beantragen Zertifizierung beim Register of Exercise Professionals) oder Friseurinnen/Friseure (beantragen beim Hairdressing Council) genannt, die sich im Vereinigten Königreich einer Zertifizierung unterziehen müssen. Zertifizierung ist eine Reglementierungsform, die auch in formal nicht-regulierten Berufen in den drei in MoVA untersuchten Ländern vorkommen kann.

(4) Akkreditierung: In diesem Fall kann die Fachkraft bei einer zuständigen oder von einer Industrievereinigung bzw. einem Berufsverband als zuständig akkreditierten Stelle das Tragen einer geschützten Berufsbezeichnung beantragen. Akkreditierung unterscheidet sich von Zertifizierung, da die Akkreditierungskriterien und –verfahren vollständig bei der akkreditierenden Stelle liegen. Beispiel ist das Akkreditierungssystem des Institute of Chartered Accountants in England and Wales for accreditation zum Chartered Accountant im Vereinigten Königreich.

Bei den vorgestellten Kategorien handelt es sich – mit Ausnahme der Zertifizierung – um standardsetzende und standardsichernde Mechanismen. Mit der Reglementierung wird verbunden, dass nur die Personen in beruflichen Tätigkeiten arbeiten, die über die hierfür notwendigen Abschlüsse bzw. beruflichen Kompetenzen verfügen. Die beruflichen Qualifikationen werden über institutionelle Strukturen bestätigt, was zu erleichterten Screening Effekten auf dem Arbeitsmarkt führt. In Ländern, in denen berufliche Qualifikationen nicht schon in der Entwicklungsphase über breite Akzeptanz von Akteuren des Arbeitsmarktes verfügen (wie dies in dualen Ausbildungssystemen der Fall ist) schaffen die vorgestellten Reglementierungsformen Vertrauen in definierte Qualifikationsstandards und dienen dem Verbraucherschutz.

4.2.2 Regulierung und Anerkennung: Zuständigkeiten und Verfahren in den in MoVA untersuchten Ländern

Regulierung und Anerkennung sind Steuerungselemente der Berufs- und Arbeitsmarktpolitik und damit auf der Ebene von Governance angesiedelt. Hierbei ist zunächst zu klären, welche Akteure in den untersuchten Ländern zuständig sind, bevor Verfahren der Überprüfung vorgestellt werden. Eng verbunden mit diesen Fragen ist das jeweilige Verständnis dessen, was eine Qualifikation eigentlich ausmacht.

4.2.2.1 Vereinigtes Königreich

Der Arbeitsmarkt im Vereinigten Königreich (d. h. England, Wales, Schottland und Nordirland) wird oft als „flexibel" im Gegensatz zu anderen Arbeitsmärkten in Europa charakterisiert. Diese „Flexibilität" zeigt sich u. a. an einem vergleichsweise informellen Vorgehen bei der Personalrekrutierung in Unternehmen, bei dem der Qualifikation der Bewerbenden weniger Priorität beigemessen wird, als dem „Track Record", d. h. der vorliegenden Berufs-, Arbeits- und Lebenserfahrung (KEEP UND JAMES 2010): *„The employers will talk a lot that they employ on attitude. Now obviously, that´s not looking at CV level, it´s on from that*" (UK NARIC Interview). Diese Praxis geht u. a. darauf zurück, dass die Mehrzahl der Berufe im Vereinigten Königreich nicht reguliert ist und die Arbeitgeber in eigener Verantwortung entscheiden, welche Qualifikationen zur Ausführung der beruflichen Tätigkeit notwendig sind. Unregulierte Berufe stehen entsprechend jedem Bewerber offen, unabhängig einer einschlägigen Berufsausbildung oder Qualifizierung (CERNA 2013, S. 185) – bei unregulierten Berufen kann der Arbeitsmarktzugang jedoch über Akkreditierungs- und Zertifizierungsmaßnahmen erleichtert bzw. verbessert werden. Dies gilt auch für Menschen, die einen ausländischen Berufsabschluss mitbringen oder die über Berufserfahrung verfügen.

Anders in den regulierten Berufen. Personen, die Arbeitsmarktzugang in regulierten Berufen anstreben, sind verpflichtet, festgelegte Anforderungen anhand eines Überprüfungsverfahrens zu erfüllen. Hier liegt der Berufszugang, das Führen des Berufstitels oder das Angebot einer beruflichen Leistung in der Zuständigkeit von Regulierungseinrichtungen. Diese Aufgabe wird gegenwärtig von 59 Einrichtungen (in der Mehrzahl Berufs- und Industrieverbände) wahrgenommen, die Verfahren im Rahmen der EU-Direktive zur gemeinsamen beruflichen Anerkennung (MRPQ Direktive) durchführen. Die Berufe, die in diese Kategorie fallen, werden als „Professions Regulated by Law or Public Authority" bezeichnet. Personen, die um Anerkennung ihrer Qualifikationen und um Berufszugang nachsuchen, müssen sich bei der zuständigen Stelle registrieren und sich einer fachlichen Überprüfung unterziehen (UK NARIC 2019). Zusätzlich dazu gibt es Berufe, die eine formale Akkreditierung (siehe Punkt 3.2.2) voraussetzen, die zur Führung einer geschützten Berufsbezeichnung berechtigen („Professions Regulated by Professional Bodies Incorporated by Royal Charter"). Diese Akkreditierung liegt in der alleinigen Zuständigkeit von 61 mit dieser Aufgabe von den Branchen beauftragten Einrichtungen (UK NARIC, 2019). In einigen – in der Mehrzahl akademischen - Berufen gibt es darüber hinaus Abkommen zur gemeinsamen EU-weiten Anerkennung (Pharmazeuten, Architekten, Hebammen u.a.); hier wird die Anerkennung von Stellen von Fachstellen wie dem Architects Registration Board u. a. ausgesprochen (CERNA 2013, S.182).

Im Vergleich zu anderen EU-Mitgliedstaaten gibt es im Vereinigten Königreich wenig staatlich reglementierte Berufe. UK steht insofern für ein marktgesteuertes, liberales Marktmodell, in dem Branchen und Sektoren eigene Instrumente als Arbeitsmarktzugangsvoraussetzung installiert haben, wie z. B. Gassicherheitsregister, das 2009 in Vereinbarung mit der Gesundheits- und Sicherheitsagentur (Health and Safety Executive Agency) der Regierung aufgelegt wurde: *„So to work on gas in the UK, by law you have to be appropriately qualified and have to, for a UK installer, it means they have to go through the Accredited Certification Scheme wich is ACS. And every five years, they have to renew their qualifications to the gaps. Which is quite expensive and takes probably about a week to do and then they get their certification and then they can work for five years before they get back and be reassessed*" (Interview WS310166_CIPHE). Personen, die während ihrer Ausbildung die mit dem ACS verbundenen Kompetenzen nachgewiesen haben, sind verpflichtet, ihre Kenntnisse alle fünf Jahre überprüfen zu lassen (Interview WS310166_CIPHE). Um die Sicherheit und die fachliche Kompetenz auf den Baustellen zu erhöhen und

Unfälle zu vermeiden, wurde 1995 ein Registrierungssystem im Bausektor (Construction Skills Certification Scheme, CSCS) ins Leben gerufen. Ausweise („cards“) werden an alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ausgegeben, die eine einschlägige Qualifikation auf NVQ-Niveau vorweisen und einen ArbeitsschutztestAb erfolgreich absolviert haben. Das CSCS-System deckt über 350 fachliche Einsatzbereiche in der Bauindustrie ab, so dass es in vielen Berufen und Qualifikationen Anwendung findet: „*The card is just a form of certification, is renewable. There is a limited life. And every five years a person must prove skills and knowledge and also particularly healthy and safety knowledge. So that´s why the industry goes through the cards and just qualifications. The qualification´s one element of our particular scheme*“ (Interview WS310173_Construction Card Schemes, 173-191). Nach Aussage von UK NARIC in einem unserer MoVA-Interviews sind etwa 2,5 Millionen Menschen Inhaber von CSCS-Ausweisen (WS310168_69_70 UKNARIC, 186-189). Ähnliche Systeme gibt es für viele andere Bereiche wie Architekten, Ingenieure, Fahrer, Vertriebsmitarbeiter, Kranführer oder Mitarbeiter in industriellen Anlagen. Diese selbstregulierenden Instrumente sorgen für die Sicherheit auf den Baustellen und Anlagen. De facto sind keine Fachkräfte auf Baustellen zugelassen, die keine Karte, d. h. keine Berechtigung, im Zuge eines Überprüfungsverfahrens erworben haben. Die Überprüfung findet in einer der zuständigen Stellen als computerunterstützter Test statt. Im Bereich des CSCS ist dieser Test in 40 Sprachen verfügbar; d. h. es werden alle Sprachen abgedeckt, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auf den großen Baustellen gesprochen werden. Die Kosten des Arbeitsschutz- und Sicherheitstest beliefen sich 2015 auf 17,50 britische Pfund; die CSCS-Karte kostete 30 Pfund.

In den bisherigen Ausführungen wurde deutlich, dass die formale Qualifikation eine untergeordnete Rolle spielt, wenn es darum geht, berufliche Kompetenz am und für den Arbeitsplatz vorzuweisen. Nach LENEY UND PONTON (2007:51) wird nicht unterschieden zwischen “*achievements undertaken through a formal programme in a college or university, incremental skills development in the workplace or self-managed distance learning so long as the learning outcomes defined in the unit or qualification have been met*”. Dies führt dazu, dass die Grenze zwischen informell erworbenem Wissen und formalem Lernen verschwommen ist und tatsächlich bei der Durchführung von entsprechenden Prüfungen auch unerheblich ist: „*Well Recognition of Prior Learning is NVQ. You know, you can´t have the qualification, the vocational qualification until you proved you can carry out the work, the tasks, the activity to the industry standard. So it´s all based on prior learning and it´s all about evidence, you know? You prove to me that you can do that work*” (Interview WS3101173_Construction Card Schemes, 234-244). RPL-Verfahren stehen theoretisch allen Menschen offen, ungeachtet ihrer Nationalität. CERNA (2013, S. 181) macht darauf aufmerksam, dass Menschen aus Drittstaaten ggf. größere Schwierigkeiten in der Erbringung entsprechender Nachweise haben könnten.

Im Ausland erworbene Qualifikationen können über das Nationale Informationszentrum für Anerkennung (National Academic Recognition Information Centre (hier: UK NARIC)) mit UK-Qualifikationen verglichen und in Beziehung gesetzt werden. Die Aufgabe der Anerkennung von ausländischen Qualifikationen lag bis 1997 beim British Council. 1997 wurde sie aus dessen Portfolio herausgelöst und an UK NARIC, eine Ausgründung des British Council, übertragen. Bis 2015 ist das Büro von ursprünglich vier Mitarbeitenden auf über 80 Personen angewachsen (Interview WS310168_69_70_UK NARIC, 107-108). Ähnliche Informationsstellen gibt es in allen europäischen Staaten und ebenfalls in Australien, Kanada, Neuseeland und den Vereinigten Staaten. UK NARIC ist Anlaufstelle für informationssuchende Einzelpersonen (etwa 70.000 Anfragen werden jährliche eingereicht), als auch für Organisationen (Unternehmen, öffentliche Stellen, Berufsverbände u. a.). Während die Einrichtung traditionell mit der Anerkennung akademischer Qualifikationen befasst war, hat sich deren Aufgabenspektrum in den letzten Jahren auf alle Arten von Qualifikationen ausgeweitet: „*So if you look at the types of qualifications in terms of levels, we cover anything up to post-doctorate. In terms of the range of qualifications, we now cover general academic qualifications, vocational qualifications, including skilled trades certificates, professional titles,*

professional qualifications." (Interview WS310168_69_70_UK NARIC, 111-112). UK NARIC ist keine Stelle, die Anerkennung auf der Basis von Assessements erteilt. Stattdessen werden Dokumente, Zeugnisse, Abschlüsse etc. im Auftrag von Unternehmen oder von Einzelpersonen überprüft und mit UK-Qualifikationen in Beziehung gesetzt. Diese Dienstleistung ist kostenpflichtig und stellt die Haupteinnahmequelle von UK NARIC dar, die – im Gegensatz zu den anderen nationalen Informationszentren für Anerkennung in Europa (NARICs) und Übersee - teilweise oder komplett staatlich gefördert sind (Interview WS310168_69_70_UK NARIC, 238). Um arbeitsmarktrelevant zu werden, müssen diese Qualifikationen im Anschluss von den Regulierungsstellen (siehe oben) validiert und inwertgesetzt werden. Mit dem Austritt aus der Europäischen Union wird die Directive 2005/36/EC im Vereinigten Königreich außer Kraft gesetzt. Die Konsequenzen des Austritts auf die Verfahren und Praxis der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse und beruflicher Kompetenzen bleiben abzuwarten (EU KOMMISSION 2018).

4.2.2.2 Kanada

In Kanada arbeiten ca. 20 Prozent der Bevölkerung in Berufen, die reguliert sind. Die Ausübung dieser Berufe ist an eine gesetzliche Vorgabe oder Anforderung im Hinblick auf Lizensierung, Zertifizierung oder Registrierung gebunden. Ebenso wie im Vereinigten Königreich wird zwischen Regulierungstypen unterschieden, die auf das „Right to Practise" bwz. das „Right-to-Title" abzielen. Diese werden im kanadischen Kontext wie folgt unterschieden:

Abbildung 1: Definitionen *Right-to-practice* und *Right-to-title*

Exclusive Right to Practise: A profession whose members are the only ones who can engage in the profession's activities and use the title allowed them by law. The law defines, among other things, the professional activities strictly reserved for the members of each regulatory body.
Reserved title: A profession where only members of a regulatory body can make use of specific titles and abbreviations allowed them by law. Individuals who are not members of that regulatory body may practise the occupation, but they may not use any of these titles or allow others to believe (by using a similar title or abbreviation) they are members of a regulatory body.

Quelle: www.cicic.ca (Stand: 15.10.2019)

Auch in Kanada übernehmen die Regulierungsstellen eine wichtige Rolle bei der Anerkennung ausländischer Abschlüsse und Kompetenzen. Was Kanada jedoch von anderen Staaten deutlich abhebt, ist die Anzahl der Akteure, die an der Anerkennung beteiligt sind. Mit Stand 2013 waren in Kanada mehr als 400 Regulierungsstellen und zuständige Stellen mit der Festlegung von Zugangsstandards für 15 Prozent aller kanadischen Berufe befasst. Diese Regulierungsstellen sind im Canadian Network of National Associations of Regulators (CNNAR) zusammengeschlossen und fungieren als „Clearingstelle" für Informationen von übergeordnetem Interesse und zum Informationsaustausch (GUO/ SHAN 2013, S. 234). Eine solche Clearingstelle ist notwendig, da die Regulierung in der Zuständigkeit der Provinzen und Territorien liegt. Diese tragen die Verantwortung für die Entwicklung von Umsetzungsstandards und verhandeln – wo gewünscht und möglich - gemeinsame Anerkennungsmodalitäten zwischen den Provinzen. Die Regulierungsstellen prüfen im Auftrag der jeweiligen Provinz bzw. des jeweiligen Territoriums, ob eine Anerkennung im Sinne von Zulassung oder Zertifizierung erfolgen kann. Eine Reihe von Provinzen haben die so genannte Fair Access-Gesetzgebung („Fair Access to Regulated Professions Act") eingeführt, die die Praxis dieser Behörden reguliert und Fairness-Commissoners eingesetzt. Die zuerst 2006 in Ontario und inzwischen in weiteren Provinzen (z. B. Manitoba, Quebec und Nova Scotia) eingerichteten so genannten Offices of the Fairness Commissioner (OFC) überwachen und bewerten die Zulassungspraxis in 40 regulierten sog. „Professions" (d. h.

Berufe, die in den meisten Fällen einen Hochschulabschluss voraussetzen) und inzwischen auch in einigen der Trades (Berufe der Industrie und des Handwerks), um sicherzustellen, dass die entsprechenden Verfahren und Prozesse transparent, objektiv, unparteiisch und fair sind. Die jeweiligen beruflichen Regulierungsbehörden müssen an das OFC berichten und durchlaufen zudem Compliance Audits, damit sichergestellt ist, dass sie ihren gesetzlich festgelegten Aufgaben nachkommen. Zum Zeitpunkt der Recherche überwachte und begutachtete zum Beispiel das OFC of Ontario 26 Gesundheitsberufe, 15 Nicht-Gesundheitsberufe und 22 obligatorische Trades. Das OFC stellt gelungene Beispiele der Lizenzierung (Registrierung und Zertifizierung) von Regulierungsbehörden in Ontario im Rahmen der Exemplary Practices Database bereit.

Die Praxis Kanadas ähnelt insofern den Herausforderungen, vor denen auch die Europäischen Union als Ganzes steht: So wie jeder EU- Mitgliedstaat legt in Kanada jede Provinz und jedes Territorium in eigener Verantwortung fest, welche Berufe reguliert sind und welche nicht. Ebenso fehlen einheitliche Umsetzungsstandards (GUO/SHAN 2013, S. 236). „*The key point in recognition, in qualification recognition in Canada is that it´s a provincial jurisdiction (…) it´s completely and utterly guided by decisions of the provinces. (…) But there´s two sort of systems in each of the provinces. One is a voluntary recognition and one is a compulsory recognition. So if I´m from Ontario and I want to be a carpenter, there´s no, it´s compulsory for me to get a license. So you and I could start a carpentry company tomorrow and we could could go and start putting scaffolding up here. It would be very bad but we could do it. (…) In the compulsory side you have to have a license in order to be an electrician in a commercial application*" (Interview Canada Building Trade Union, 00:03:00).

Die Berufszulassung (Lizenz) oder das Führen der Berufsbezeichnung kann daher in einer Provinz erlaubt sein und setzt in einer anderen Provinz oder einem anderen Territorium eine erneute Beantragung bzw. ein erneutes Anerkennungsverfahren voraus. Die bereits erwähnten Initiativen zur Schaffung von alternativen Karrierewegen. (d. h. das Ausweichen auf einen vergleichbaren unregulierten Beruf) spielt auch vor diesem Hintergrund eine Rolle. Eine wichtige Anlaufstelle für Personen mit ausländischen Berufsnachweisen bildet das Zentrum für internationale Zeugnisse - Centre for International Credentials (CICICE), die eine Liste online stellen, aus der hervorgeht, ob und in welcher Provinz ein Beruf reguliert ist oder nicht (siehe Abbildung).

Abbildung 2: Berufeliste nach NOC (National Occupational Classification) mit Angaben zu Reglementierungsnotwendigkeit in den Provinzen

KEYWORDS

LEVEL OF REGULATION

- [ ] All
- [x] regulated occupations (exclusive right to practise and reserved title)
  - [ ] only exclusive right to practise
  - [ ] only reserved titles
- [ ] non-regulated occupations (including voluntary certification and registration)
  - [ ] only voluntary certification and registration
  - [ ] exclude voluntary certification and registration

PROVINCES AND TERRITORIES OF CANADA

- [ ] Alberta
- [ ] British Columbia
- [ ] Manitoba
- [ ] New Brunswick

OCCUPATION NAME	NOC CODE	SKILL TYPE	SKILL LEVEL	REGULATION	MRA	RED SEAL
Aircraft mechanics and aircraft inspectors	7315	7	B		Yes	
Appliance servicers and repairers	7332	7	B			Yes
Automotive service technicians, truck and bus mechanics and mechanical repairers	7321	7	B		Yes	Yes
Boilermakers	7234	7	B			Yes
Bricklayers	7281	7	B		Yes	Yes
Construction trades helpers and labourers	7611	7	D		Yes	Yes
Crane operators	7371	7	B	Yes		Yes
Drillers and blasters - surface mining, quarrying and construction	7372	7	B			
Electricians (except industrial and power system)	7241	7	B	Yes	Yes	Yes
Elevator constructors and mechanics	7318	7	B		Yes	
Gas fitters	7253	7	B		Yes	Yes
Heavy equipment operators (except crane)	7521	7	C		Yes	Yes
Heavy-duty equipment mechanics	7312	7	B			Yes
Industrial electricians	7242	7	B	Yes	Yes	Yes
Ironworkers	7236	7	B			Yes

Quelle: https://www.cicic.ca/935/find_an_occupational_profile.canada?search=&cat=1&tp=7

Um die innerkanadische Mobilität von Fachkräften zu verbessern und sicherzustellen wurde in den 1960er Jahren das sog. „Interprovincial Standards Red Seal Program“ aufgelegt, in dem in der Mehrzahl „Trades“, d. h. Berufe des Handwerks und der Industrie, aufgenommen sind: *„But look, we have problems even within Canada, okay? Of recognising the various apprenticeship systems. But we have something in Canada it´s called the Red Seal program. So if you´re a welder from Ontario, you can challenge the Ontario exam and you get it. You can go write the Red Seal exam which then entitles you to go to work in every other province. You don´t have to re-qualify, certify or go to the ministry of that province and say, I need to work*“ (Interview Canada Building Trade Union, 00:11:00).

Jede Provinz hat eine eigene Liste von Trades-Berufen und ist verantwortlich für die Ausbildung und die Prüfungen. Die Ausbildungsdauer in einem solchen Beruf liegt zwischen zwei und fünf Jahren und kann je nach Provinz variieren. Der Großteil der Ausbildung findet im Unternehmen bzw. am Arbeitsplatz statt. Etwa 40 bis 44 Wochen jährlich verbringen die Auszubildenden dort, sechs bis acht Wochen finden in der Berufsschule statt. Red Seal-Berufe werden auf der Grundlage einheitlicher Standards ausgebildet (einheitliche Ausbildungspläne („Apprenticeship Curricula“) und geprüft („Interprovincial Red Seal Examinations“) und in Zusammenarbeit von Akteuren der Regierungen, der Berufsbildungsanbieter und der Arbeitgeber erarbeitet (www.red-seal.ca). Um mit dem erworbenen Ausbildungsabschluss mobil auf dem gesamten kanadischen Arbeitsmarkt zu sein, legen die Auszubildenden zusätzlich eine so genannte „Interprovincial Red Seal Examination“ ab, woraufhin sie dann das so genannte „Red Seal Endorsement” auf ihr von der Provinz ausgestelltes Ausbildungszeugnis erhalten. Diese

Prüfung ist derzeit für 53 Berufe verfügbar und basiert auf einer Partnerschaft zwischen der kanadischen Regierung und den Regierungen der Provinzen. Durch das Red Seal Program wurden interprovinzielle Standards und Prüfungen eingeführt und diese werden auch weiterhin aktualisiert. Das Programm wird durch das Canadian Council of Directors of Apprenticeship (CCDA), einem freiwilligen, interprovinziellen Partnerschaftszusammenschluss, gemanagt. Der Arbeitsmarkt und die Industrie spielen eine wichtige Rolle bei der Entwicklung der Standards sowie der Prüfungen im Rahmen des Programms.

Abbildung 3: Auszug aus der Berufeliste im sog. Red Seal Programm

Alphabetical list

A

Agricultural Equipment Technician

Appliance Service Technician

Auto Body and Collision Technician (previously known as Motor Vehicle Body Repairer (Metal and Paint))

Automotive Refinishing Technician (previously known as Automotive Painter)

Automotive Service Technician

B

Baker

Boilermaker

Bricklayer

C

Cabinetmaker

Carpenter

Concrete Finisher

Construction Craft Worker

Construction Electrician

Cook

Quelle: www.red-seal.ca (Stand 14.10.2019)

Etliche der auf der Red Seal Liste befindlichen Berufe unterliegen einer Reglementierung. Die Prüfung sieht ca. 100 bis 150 Fragen im multiple-choice-Verfahren vor. Sie zielt darauf ab, die beruflichen Kenntnisse zu überprüfen („check your trade knowledge"), mathematische Fähigkeiten in ihrem beruflichen Anwendungskontext festzustellen, die Problemlösefähigkeit im beruflichen Handlungsfeld herauszufinden sowie zu prüfen, ob Kenntnisse über metrische und imperiale Systeme sowie Diagramme vorliegen. Kandidatinnen und Kandidaten haben maximal vier Stunden Zeit, den Test zu absolvieren und müssen mindestens 70 % der Punkte erreichen, um die Prüfung zu bestehen (http://www.red-seal.ca/resources/.2x.1ms_.1b.4.5t-eng.html). Diesem Verfahren müssen sich auch Personen mit ausländischen Berufsabschlüssen unterziehen, wenn es sich hierbei um einen regulierten Beruf handelt.

Da es keine übergeordnete Stelle gibt, sind eine Vielzahl von Einrichtungen und Organisationen mit der Umsetzung der Bewertung ausländischer Abschlüsse (Foreign Credential Recognition (FCR)) befasst. Insgesamt übernehmen 13 Stellen in der Zuständigkeit von Provinzen oder Territorien, 55 Abteilungen aus Ministerien, über 400 Regulierungsstellen, fünf von den Provinzen beauftragte Bewertungsagenturen, zwei private Bewertungsstellen und über 270 postsekundäre Einrichtungen eine wie auch immer geartete Rolle im Rahmen der Überprüfung ausländischer Zeugnisse ein (OWENS/LOWE 2008, S.10). Anders als der Titel „Foreign Credential Recognition" nahelegt, werden nicht nur akademische Abschlüsse in den Blick genommen, sondern auch Berufe aus Industrie und Handwerk. Unter„Foreign Credential Recognition" wird der Prozess verstanden, der eine ausländische Qualifikation mit einer kanadischen in Bezug setzt und sie im Hinblick auf Äquivalenzen einstuft: „*the process of verifying that the education, training and job experience [immigrants] obtained in another country are equivalent to the standards established for Canadian workers*" (Foreign Credential Referral Office (FCRO), zitiert bei GUO/ SHAN 2013, S. 231).

Abbildung 4: Akteure im Bereich der Anerkennung beruflicher Qualifikationen in Kanada

Quelle: GUO/SHAN 2013, S. 237

Zur besseren Orientierung von Personen, die ihre Qualifikation einem Anerkennungsverfahren unterziehen wollen, hat die kanadische Bundesregierung gemeinsam mit den Provinzregierungen das Kanadische Zentrum für Internationale Zeugnisse (CICIC) als Teil des kanadischen Rates der Bildungsminister (Council of Ministers of Education) eingerichtet. CICIC ist ein Mitglied des Europäischen Netzwerkes der Informationszentren (European Network of National Information Centres, ENIC) und stellt insofern das kanadische Pendant zu UK NARIC dar. CICIC hat eine Reihe von Maßnahmen zur Verbesserung der Qualität der Bewertungen durchgeführt und u. a. die Einrichtung eines Pan-Canadian Quality Assurance Framework for the Assessment of International Academic Credentials (QAF) vorangetrieben, der die qualitätsgesicherte Durchführung von Bewertungsprozessen sicherstellen soll. Methodisch ist die Foreign Credential Recognition (FCR) eng mit Prior Learning Assessment and Recognition (PLAR) verbunden, bei dem es darum geht, festzustellen, was eine Person weiß und in der Lage ist (beruflich) zu tun. FCR setzt sich aus einem dokumentenbasierten und einem kompetenzbasierten Teil zusammen. Entsprechende Verfahren zielen in einem ersten Schritt darauf ab, die eingereichten Zeugnisse auf ihre Richtigkeit und Authentizität zu überprüfen, u. a. im Hinblick auf die ausstellende Institution und auf ähnliche Zeugnisse, die in Kanada ausgestellt werden, zu referenzieren. Dieser Schritt kann bei Personen mit Einwanderungsabsicht bereits noch im Ausgangsland in Gang gesetzt werden. Überprüfungs- und Bewertungsverfahren in regulierten Berufen ziehen in den meisten Fällen praktische Sprach- und Kompetenztest nach sich. Ein polizeiliches Führungszeugnis ist Pflicht, kanadische Berufs- oder Praktikumserfahrung sind von Vorteil. Darüber hinaus wird Berufserfahrung, ehrenamtliche Arbeit, Hobbys und andere Dinge, die die Lebenserfahrung eines Menschen ausmachen, in den Verfahren angesprochen (GUO/SHAN 2013, S. 231). CAPLA, der Kanadische Verband für die Bewertung und Anerkennung früheren Lernens (Canadian Association for Prior Learning Assessment and Recognition) hat entsprechende Leitfäden (http://capla.ca/rpl-qa-manual/) und Portfolios inklusive Templates für Selbst-assessments, schriftliche und mündliche Prüfungsfragen, praktische Übungen (Rollenspiele, Simulationen

am Arbeitsplatz, Arbeitsaufgaben) und Beobachtungspraktiken entwickelt , um die Durchführung von kompetenzbasierten Assessments zu erleichtern. Im Ergebnis des Verfahrens erhalten die Antragsteller einen Evaluierungsbericht bzw. eine Bescheinigung, mit dem/der die Äquivalenz mit der kanadischen Qualifikation nachgewiesen wird und der/die zu Weiterbildungs- oder Lizensierungszwecken vorgelegt werden kann. Foreign Credential Recognition (FCR) ersetzt insofern kein Lizensierungsverfahren, sondern bereitet dieses vor – ähnlich wie im Vereinigten Königreich. (OWENS/LOWE 2008, S. 16).

Um die Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse zu erleichtern, haben einige Regulierungsbehörden und Berufsverbände gemeinsame Anerkennungsvereinbarungen (Mutual Recognition Agreements (MRAs)) mit Organisationen im Ausland abgeschlossen.

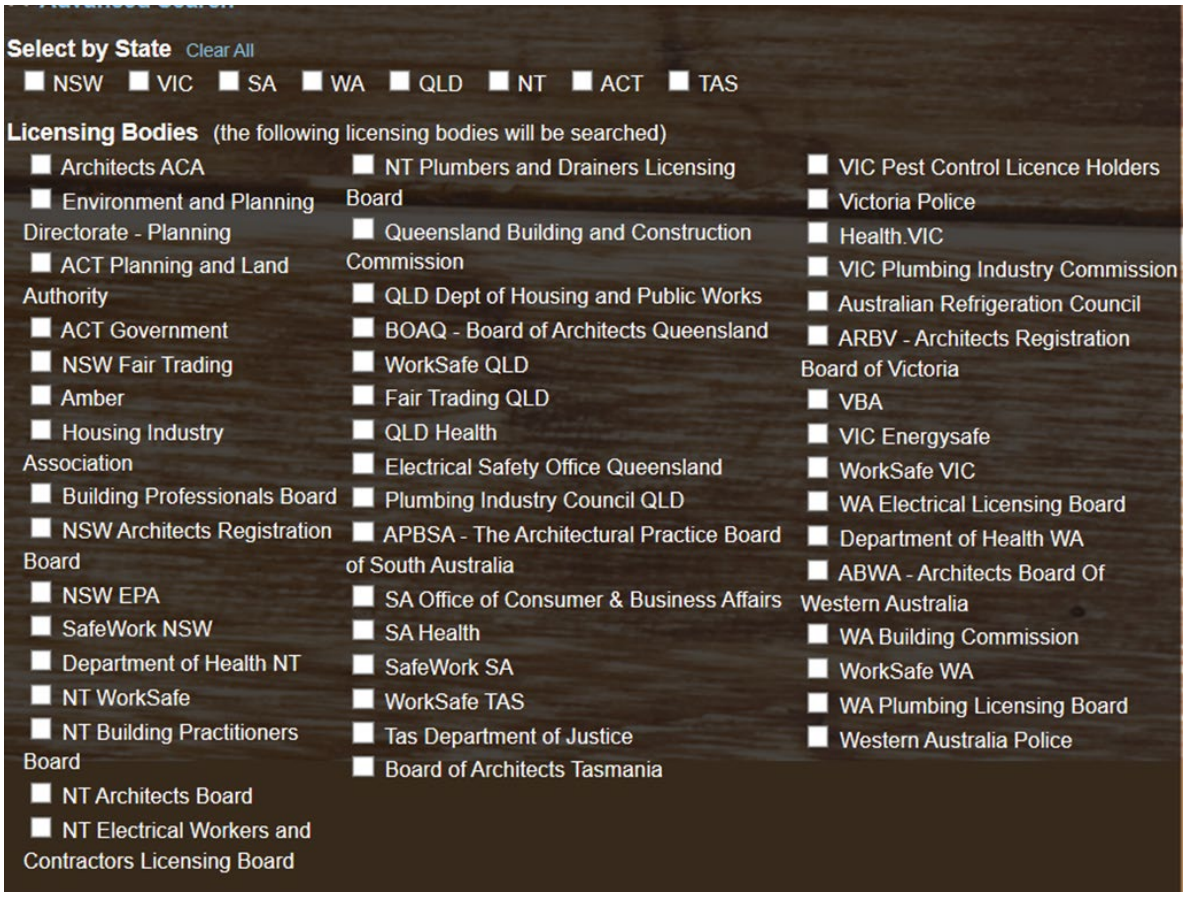
4.2.2.3 Australien

Auch in Australien ist der Arbeitsmarktzugang in einer Vielzahl von Sektoren der Wirtschaft an die berufliche Lizensierung oder Registrierung des Arbeitsnehmers/der Arbeitnehmerin geknüpft. In einigen Sektoren und Branchen ist ein bestimmter beruflicher Abschluss automatisch mit einer Berufszugangsberechtigung (Lizenz) verbunden. In anderen ist ein Berufsabschluss die Voraussetzung, um ein Lizenzierungsverfahren zu beginnen. In wieder anderen Fällen verlangen die Branchenverbände, dass berufliche Kompetenzen in regelmäßigen Abständen aufgefrischt werden und stellen entsprechende Lizenzen nur zeitlich befristet aus.

Die Entscheidung, welche Berufe in welcher Form reglementiert sind, liegt bei den Bundesstaaten und den Territorien. Dies bringt spezifische Probleme mit sich: *„So if I, a plumber in here, I have to go and sit a new exam if I want to go and work in Sydney. I´ve got to go and do another exam if I want to work in Perth*" (Interview University of Victoria, 132-132). Um die Mobilität innerhalb des Landes zu befördern, gibt es das „Gesetz zur gegenseitigen Anerkennung" (MRA) von 1992, auf dessen Grundlage Personen, die im einen Staat eine Berufszugangslizenz haben, diese auf Antrag bei der zuständigen Reglementierungsstelle auch in einem anderen Staat in einem vergleichbaren Beruf erhalten können. Eine entsprechende Anerkennung findet nicht automatisch statt, sondern auf der Grundlage eines Antrags und einer kostenpflichtigen Äquivalenzprüfung. Das „Trans-Tasmanische Gesetz zur gegenseitigen Anerkennung" (Trans-Tasman Mutual Recognition Act (TTMRA)) von 1997 zwischen Australien und Neuseeland verfährt wie oben beschrieben und hat das Ziel, damit die grenzüberschreitende Mobilität zwischen den beiden Ländern zu garantieren.

Im ganzen Land gibt es 48 Reglementierungsstellen, deren Aufgabe es ist, zu prüfen, ob der Beruf, für die die Berechtigung bzw. Lizenz ausgestellt wurde und die mit ihm verbundenen beruflichen Aktivitäten und Einsatzfelder mit dem Beruf identisch sind, für den der Antrag gestellt wurde. Sollte dies der Fall sein, wird eine (neue) Berechtigung ausgestellt oder mit Auflagen vergeben. Eine Überprüfung der beruflichen Kompetenz der bewerbenden Person im Rahmen eines Testverfahrens findet nicht statt (https://www.employment.gov.au/mutual-recognition-occupations, Stand: 16.10.2019). Eine Ausnahme bildet die QBCC (Queensland Building and Construction Commission), die RPL-Verfahren anwenden, falls der/die Bewerbende bereits über eine Lizenz/Berechtigung verfügt, ohne jedoch eine grundständige Ausbildung vorweisen zu können. Die Durchführung entsprechender Verfahren wird von der Reglementierungsstelle an eine Registered Training Organisation (RTO), delegiert (https://www.qbcc.qld.gov.au/recognition-prior-learning).

Abbildung 5: Reglementierungsstellen (Registrators) in Australien mit regionaler Zuordnung



Quelle: https://www.licensedtrades.com.au/, Stand: 15.10.2019

Grundsätzlich gilt, dass die Bewertung und Überprüfung vorliegender Abschlüsse und Kompetenzen nur von Stellen vorgenommen werden darf, die von der Australian Skills Quality Authority (ASQA) der Commonwealth-Regierung damit beauftragt worden sind, sogenannten RGOs (Registered Training Organisations). 2019 gibt es ca. 5000 RTOs in Australien, die unter https://www.training.gov.au eingesehen werden können. Alle registrierten Bildungsdienstleister verpflichten sich, ihre Aufgaben auf der Grundlage des einheitlichen ASQA-Durchführungs- und Qualitätsstandards umzusetzen. Sie werden in Ausschreibungsrunden ermittelt und erhalten mit ihrer Ernennung bzw. Registrierung bei der ASQA das Recht, die Qualifikationen des Australischen Qualifikationsrahmens (AQF) auf den Niveaus Certificates I, II, III und IV, sowie Diploma, Advanced Diploma, Vocational Graduate Certificate und Vocational Graduate Diploma anzubieten und Skills Assessements dazu durchzuführen.

Referenzgröße für alle Verfahren bilden die Qualifikationen des australischen Qualifikationsrahmens, der alle Abschlüsse lernergebnisorientiert und bildungsbereichsübergreifend auf einer zehnstufigen Skala abbildet. Berufe, die als Trades oder Occupations bezeichnet und u. a. in Form von „apprenticeships“[2] in Kooperation mit Unternehmen ausgebildet werden, sind auf dem Qualifikationsrahmen als sogenannte Certificate III-Abschlüsse zugeordnet. Der Erwerb einer AQF-Qualifikation ist bereits Teil eines Lizensierungs- oder Registrierungsvorgangs, wenn es sich bei der späteren beruflichen Tätigkeit um eine regulierte handelt. Wie auch in Kanada und dem

[2] *„An apprenticeship is usually a certificate III level, it depends the qualification. It depends how quickly the student´s ability to finish it. It´s usually not a very definite set time. It depends on how the student´s individual capabilities. But usually those apprenticeships will last for about three years.“* (Interview TRA, 128-130)

Vereinigten Königreich erfolgt die Reglementierung und Regulierung von Berufen zum Zwecke des Konsumentenschutzes und wird von entsprechenden Regulierungsstellen vorgenommen. Gegenstand der Reglementierung sind die Berufe, die als „Trades“ deklariert sind und im Rahmen einer Ausbildung im Unternehmen (als apprenticeship) erworben werden: *„A trade means an occupation declared under section 6 to be a trade for the purposes of this Act [the Training and Skills Development Act 2008]; a trade occupation is usually achieved through an apprenticeship, integrating on-the-job training with an employer and off-the-job training with a registered training organisation. In South Australia, apprenticeships must be undertaken through training contracts, which are underpinned by bona fide industrial arrangements. Apprenticeships commonly lead to a nationally recognised [AQF] Certificate III or IV level qualification*” (South Australian Training and Skills Commission bei MAZZACHI/DOOLETTE 2014).

Abbildung 6: Der Australische Qualifikationsrahmen

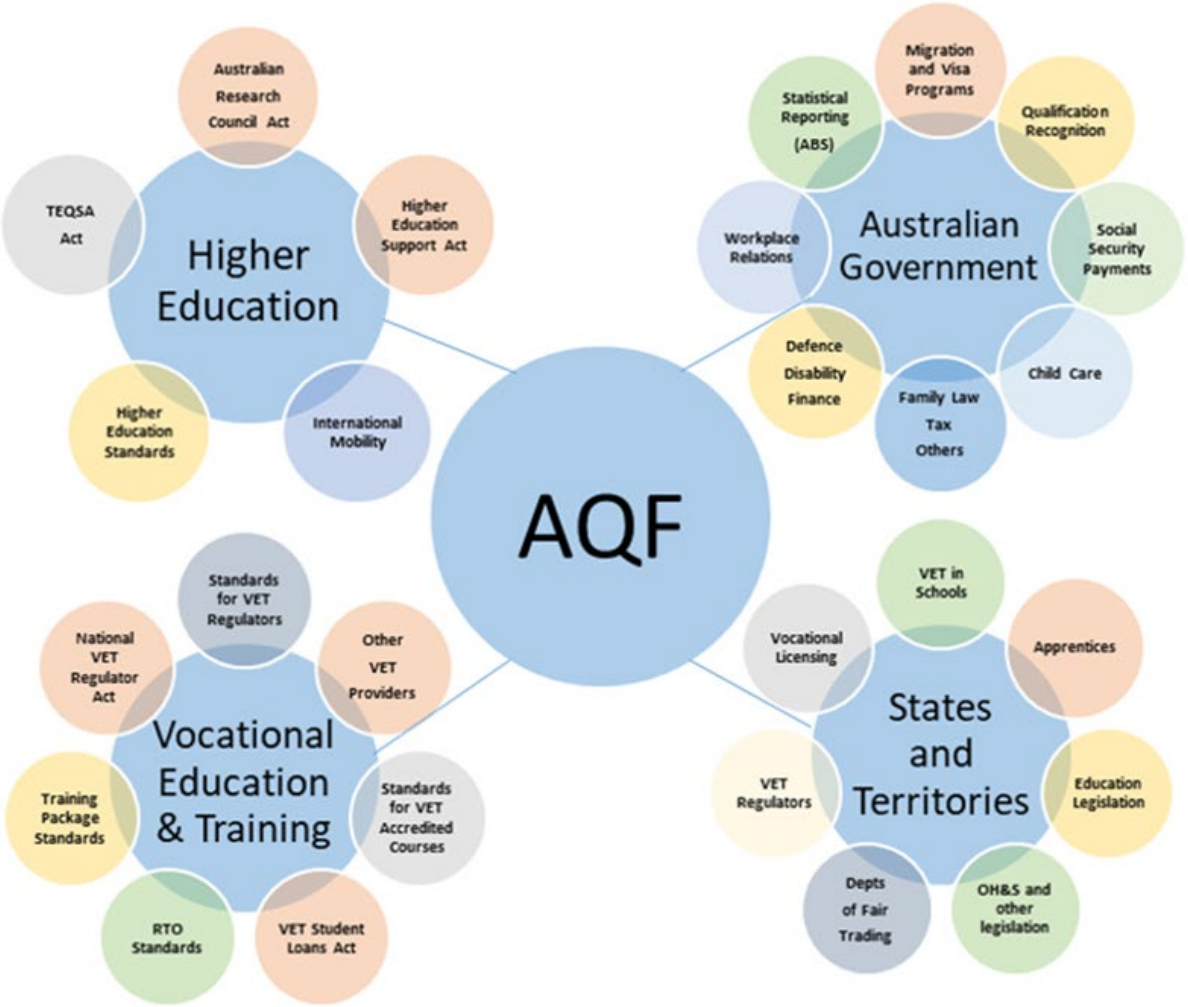
Quelle: Australian Qualification Framework Council 2013

Die Niveauzuordnungen des Qualifikationsrahmens erfolgen anhand der Kategorien Wissen, Fähigkeiten und Anwendung von Wissen und Fähigkeiten (knowledge, skills, application of knowledge and skills) sowie des zugrunde gelegten Umfangs an Gelerntem (volume of learning). Der AQF hält Erklärungen für die ausführenden, akkreditierenden, überprüfenden und registrierenden Stellen bereit, wie die AQF-Qualifikationen in der Praxis umgesetzt werden und umfasst darüber hinaus Informationen über AQF-Karrierewege, seine Bezüge zu den Qualifikationsrahmen anderer Länder sowie Verzeichnisse der der akkreditierenden und registrierenden Stellen.

Als Ergebnis einer Vereinbarung des Rates der Australischen Regierungen (Council of Australian Governments (COAG)) in Kraft gesetzt und von der australischen Regierung als *„national policy for regulated qualifications*” (Australian Qualification Framework Council) bezeichnet, übernimmt der Qualifikationsrahmen damit weitreichende Kommunikations- und Informationsfunktion zwischen den verschiedenen Akteuren im Hinblick auf die Qualitätssicherung einheitlicher Durchführungs- und Überprüfungsstandards.

Die Feststellung von Äquivalenzen ist auch im australischen Kontext herausfordernd; hier wurde auch in den Interviews die Spezifik beruflicher Qualifikationen hervorgehoben: *„It´s the vocational sector where it´s really unwieldy because there´s so many variances globally of how vocational trade skills are developed*” (Migraton Institute Australia, 113-113). Das australische Ministerium für Einwanderung gab zusätzlich kritisch zu bedenken, dass *„ the skill level of each occupation is consistent with the Australian and New Zealand Standard Classification of Occupations but may differ from the requirements set by the assessing authorities*” (zitiert bei HAWTHORNE 2013, S 213).

Abbildung 7: Die Kommunikationsfunktion des Australischen Qualifikationsrahmens



Quelle: Australian Qualification Framework Review Panel 2018

Zielkonflikte prinzipieller Art bestehen auch mit den Vertretern der Branche. Sie wurden in den MoVA geführten Interviews wie folgt formuliert: *„ xxx (Name der RTO) do not recognize trade skills against our qualifications. They recognize them against the qualifications framework. So it´s a broad alignment with the levels of qualification not with the qualification themselves. So for example, in cookery, they will be looking for a generic descriptor or a generic set of skills in the cookery area that line up to that level of the framework. But they´re not specifically assessing them according to the skills in our qualifications for a cook*" (Interview Restaurant and Catering Industry Association of Australia, 65-65). In diesem Kontext ist zu beachten, dass die RTOs überprüfende und keine ausstellenden bzw. den Abschluss verleihende Zuständigkeiten haben: *„(…) we do not give them the qualification. We are saying their skills align to what the knowledge base and skill base of an apprentice is*"(Interview University of Victoria, 129-129).

Ein Skills Assessment mündet in einer Bestätigung über vorliegende Kompetenzen, die dann der regulierenden Behörde vorgelegt werden kann (*„So our assessment certificate is advisory only. It´s non-binding, It´s not obligated under law. Any law whatsoever*" (Interview Ministry of Education, 129-129)). Darüber hinaus werden auch die Kompetenzen ermittelt und bestätigt, die noch zu absolvieren sind, um den AQF-Standard einer Qualifikation zu erfüllen.

HAWTHORNE (2013) hebt hervor, dass die Zahl der ausländischen Fachkräfte in regulierten Berufen in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich angestiegen ist und im Jahr 2010-2011 bei 56 Prozent in allen erteilten Visakategorien von „Skilled Migration“ lag. Personen mit ausländischen Berufsabschlüssen können nur dann eine Lizenz und damit auch ein Visum für Australien erhalten, wenn sie erfolgreich ein Skills Assessment durchlaufen haben. Die Schritte eines Skills Assessment werden auf nachfolgender Abbildung vorgestellt:

Abbildung 8: Schritte im Skills Assessment (Australien)

Schritte im skills assessment (ausländische Qualifikation)

1. **Evidence review:** Überprüfung von Arbeitserfahrung u.a. durch Rücksprache mit Arbeitgebern und Dokumentenchecks
2. **Praktische Prüfung/Fachgespräch:** Durchführung einer Reihe praktischer Arbeitsaufgaben (unter Beobachtung) bzw. Fachgespräch über Kompetenzen, die benötigt werden. Praktische Prüfung ist verbindlich für lizensierte Berufe (Elektriker, Schweißer, Klima-und Kältetechniker). Alle Gespräche erfolgen in Englisch; es ist kein Übersetzer/ keine Übersetzerin zugelassen.
3. **Bei erfolgreicher Durchführung** erhält der/die Bewerber/in:

Nicht regulierte Berufe	Regulierte Berufe
▪ Schreiben über erfolgreiche Prüfung ▪ Einen australischen Certificate III oder IV Abschluss ▪ ein Ergebnisprotokoll (Statement of Results)	▪ Schreiben über erfolgreiche Prüfung ▪ Offshore Technical Skills Record OTSR (provisorische Lizenz zur Berufsausübung), „Eintrittsticket“ -> gap training und Arbeit unter Anleitung bis zum Erwerb eines Cert. III oder IV Abschlusses

Quelle: Eberhardt, BIBB-Fachkongress 2018 auf der Basis von VETASSESS

Die meisten Qualifikationen aus dem Bereich der Berufsbildung werden von den beiden größten Bewertungseinrichtungen (RTOs, der Trade Recognition Australia (TRA) und VETASSESS (Vocational Education and Training Assessment Services) abgedeckt. Ihre Rolle bei den sogenannten Offshore-Assessments wird im folgenden Kapitel dieses Berichtes beschrieben.

4.3 Anerkennung und Migration

4.3.1 Skilled Migration als Politikstrategie

Sowohl in Kanada, als auch in Australien wird eine aktive Migrationspolitik als makropolitisches Instrument und zentrale Planke verstanden, um Wirtschaftswachstum zu befördern und die Herausforderungen einer alternden Gesellschaft zu bewältigen.

- **„Skilled Migration“ in Australien:** Seit der Staatengründung 1901 ist die Entwicklung von Gesellschaft, Arbeitsmarkt und Wirtschaft untrennbar mit einer aktiven Einwanderungspolitik verbunden, in der schon frühzeitig Zielgrößen definiert wurden, wie viele Menschen jährlich aufgenommen werden sollten. Seit 1958 werden Zuzug und Aufenthalt im Land für Personen, die über keine australische Staatsbürgerschaft verfügen, in einem Migrationsgesetz (Migration Act) geregelt. Es wurde 1994 durch Ausführungsbestimmungen ergänzt, die sog. Zuwanderungsverordnungen („Migration regulations“). Seit Ende des Zweiten Weltkriegs ist die australische Bevölkerung von ca. sieben Mio. auf 25,5 Mio. Menschen (Oktober 2019)

angewachsen. Waren 1945 zehn Prozent der Einwohner im Ausland geboren, sind es 2018 29 Prozent (7,3 Millionen Menschen) (vgl. www.abs.gov.au). Zwei Drittel aller Visa, die im jährlich aufgelegten Migrationsprogramm vergeben werden, gehen an beruflich qualifizierte Personen, die angeworben werden, um im Land bestehende oder prognostizierte Fachkräfteengpässe auszugleichen und der Überalterung der Gesellschaft entgegenzuwirken. Die Produktivitätskommission der Regierung bringt dieses als „qualifizierte Zuwanderung" (skilled migration) bekannte Konzept mit dem Satz *„Australia´s immigration policy is de facto population policy"* (THE GUARDIAN 23.05.2018) auf den Punkt. Tatsächlich ist die Zahl der Geburten in Australien rückläufig und der Bevölkerungszuwachs wesentlich auf die Zuwanderungen nach Australien zurückzuführen. 2018 führte die gesteuerte Einwanderungspolitik zu einem Bevölkerungszuwachs von 237.000 Personen (ABS 2019)[3]. War die Migrationspolitik in Australien in früheren Jahren „klassisch" auf Einwanderung ausgerichtet, ist in den letzten Jahren eine Trendwende festzustellen: Migration wird zunehmend als zeitlich vorübergehend betrachtet; Visa werden temporär, d. h. für einen klar umrissenen Zeitraum, ausgestellt. Dies war auch im letzten Jahr der Fall. Im Zeitraum 2017 bis zum 30. Juni 2018 zogen 526.000 Menschen zu, über die Hälfte davon 327.300 bzw. 62 %) mit zeitlich befristeten Visa. 289.000 Personen verließen Australien im gleichen Zeitraum (auch aufgrund auslaufender temporärer Visa) (ABS 2019). Personen im Alter von 20-24 Jahren stellten mit 21 Prozent der Gesamtzahl die größte Gruppe der einreisenden Personen dar[4]. Der zeitlich befristete Zuzug von potentiell migrationswilligen Personen führt dazu, dass eine dauerhafte Einwanderung zunehmend als „two-step migration" stattfindet: Personen mit zeitlich befristeten Visa, die sich schon im Land befinden, bewerben sich vor Ort um dauerhafte Visa und durchlaufen Anerkennungsverfahren (Onshore Migration). 87.900 Menschen erhielten 2018 unbefristete Visa (sog. Skilled Visa). Mit diesen Einreisevisa (sog. Skilled Visa) werden laut dem australischen Department for Immigration and Citizienship (DIC) solche ausländischen Arbeitskräfte angesprochen, *„who are best suited to contribute to the economy through their skills, qualifications, entrepreneurialism and future employment potentia*l" (DIC 2014, S. 244).

- **International Migration in Kanada:** OWENS UND LOWE (2008) heben das kanadische Selbstbild als „Welcoming nation" hervor und begründen dies u. a. mit der hohen Zustimmungsrate der Bevölkerung zu Migration, die mit 77 Prozent so hoch ist wie in keinem anderen Land. In einer Umfrage, die in der ersten Dekade dieses Jahrhunderts durchgeführt wurde, bescheinigten 84 Prozent der Befragten, dass sich die Qualifikation der Arbeitskräfte durch Einwanderinnen und Einwanderer verbessert; Migration wird in diesem Kontext als *„partnership in nation building"* betrachtet (OWENS/LOWE 2008). Im Juli 2019 leben in Kanada mit 37,6 Millionen Menschen, eine halbe Million mehr als im Vergleich zum Vorjahr. Kanada hat damit das höchste Bevölkerungswachstum in seiner Geschichte und nimmt den Spitzenplatz unter den G7-Staaten ein. Ca. 20 Prozent. d. h. jede/ -r Fünfte, ist außerhalb des Landes geboren (Alexander et al. 2012, S. 10). Während 18 Prozent des Bevölkerungszuwachses auf die natürliche Zunahme (mehr Menschen werden geboren, als sterben) zurückgeht, liegen 82 % des Wachstums in der Vergabe temporärer und dauerhafter Visa zu Migrationszwecken begründet. Laut Statistics Canada (2019) stellt die Internationale Migration den *„main driver of population growth over the last year"*(www.statcan.gc.ca) dar. Dieser Trend soll auch in den Folgejahren fortgesetzt warden. Die aktuellen kanadischen Planungen sehen vor, dass innerhalb von drei Jahren – d. h. bis 2021 - mehr als eine Million Menschen dauerhaft nach Kanada einwandern sollen (Immigration, Refugees and Citizenship Canada (IRCC)). Ahmed Hussen, Minister für Einwanderung, kommentiert die Ziele des Einwanderungsprogramms

[3] Vgl. https://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/Latestproducts/3412.0Main%20Features42017-18?opendocument&tabname=Summary&prodno=3412.0&issue=2017-18&num=&view=
[4] https://www.abs.gov.au/ausstats/abs@.nsf/Latestproducts/3412.0Main%20Features42017-18?opendocument&tabname=Summary&prodno=3412.0&issue=2017-18&num=&view=)

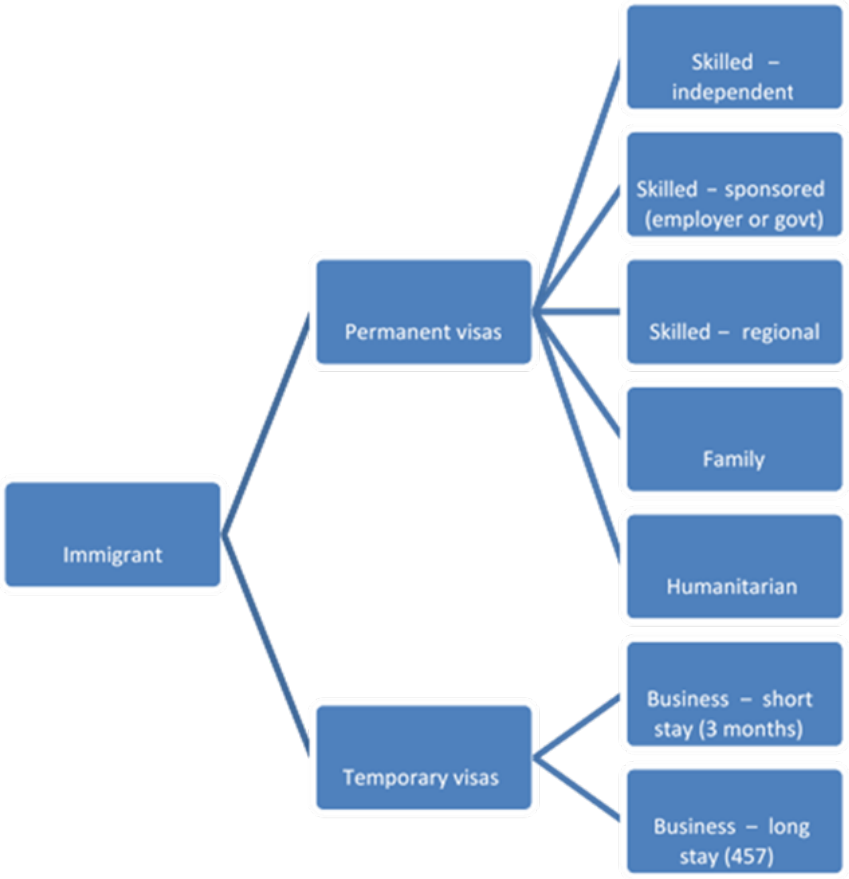
am 31.10.2018 wie folgt: „*The new multi-year immigration levels plan supports Canadian employers and businesses by ensuring they have the skilled labour they need to spur innovation and help to keep our country at the forefront of the global economy. Building on the strong foundation set out last year and continuing to increase economic immigration will help Canada stay competitive and attract talent from around the world*" (https://moving2canada.com/canada-immigration-levels-plan-2019-2021/).

4.3.2 Instrumente zur Steuerung qualifizierter Migration: Visa-Kategorien, Punktesysteme, Berufelisten und Skills Assessment

4.3.2.1 Visa-Kategorien und „Skill Streams"

Die Migrationsprogramme in Kanada und Australien sind das Ergebnis jährlicher Konsultationsprozesse der Regierungen mit den politischen Entscheidungsträgern aus den Provinzen, Territorien, aus Verbänden, Selbstverwaltungsorganen der Wirtschaft und der Zivilgesellschaft. Beide Programme steuern die Zuwanderung anhand von Visakategorien in den Sparten humanitäre Zuwanderung (Geflüchtete und Asylsuchende), Familienzuzug, dauerhafte („permanent") und temporäre Zuwanderung (zum Zweck zeitlich begrenzter Arbeitsaufnahme). In beiden Ländern ist das Migrationsprogramm seit vielen Jahrzehnten mit Zielvorgaben verbunden, wie viele Menschen jährlich in den unterschiedlichen Kategorien zuwandern können.

Abbildung 9: Überblick über Visakategorien am Beispiel Australiens (Stand 2012)



Quelle: Department of Immigration and Citizenship (2010), bei NCVER 2013, S. 17

Ähnliche Formate gibt es auch in Kanada. Dort sehen die Planungen im Migrationsprogramms bis 2021 vor, die

Hälfte (58 %) aller Zuwanderer in der Kategorie „Economic Stream" zu rekrutieren. Um den Zuzug von qualifizierten Fachkräften zu ermöglichen und passgenau zu gestalten, stehen eine Vielzahl von Programmen (und damit Visakategorien) im Express Entry Verfahren auf Bundes- und auf der Ebene der Provinzen und Territorien zur Verfügung.Die bekanntesten davon sind das Federal Skilled Worker Class (FSWC) – dieses Programm wird anhand des Punkte-Systems umgesetzt, das Canadian Experience Class und das Federal Skilled Trade Class Programm sowie das Provincial Nominee Programm (PNP), das den Bedarfen der Regionen Rechnung trägt. In letzterem nominieren Arbeitgeber Bewerberinnen und Bewerber aus einem im Rahmen des Express Entry Verfahrens erstellten Personenpools für Tätigkeiten, in denen besonderer Fachkräftemangel besteht. Die mit der Einwanderung verbundenen Arbeits- und Aufenthaltsbescheinigungen werden prioritär behandelt (OWENS/LOWE 2009, S. 14). Vergleichbare Formate gibt es in Australien:

In der Kategorie „Qualifizierte Zuwanderung" sind die unternehmensgeförderten Visa darauf ausgerichtet, mittel- bis langfristig identifizierte Fachkräftemängel abzufedern. Diese Visa sind zeitlich befristet und legen oft den Grundstein für die Übernahme ins Unternehmen und einen dauerhaften Aufenthalt. Spezifische regionale Bedarfe werden mit spezielle Programmen („State/Territory" und „Regional Nominated") bearbeitet. Die sogenannten „Unabhängigen" Visa („Skilled Independent") werden erteilt, wenn noch kein Jobangebot eines Arbeitgebers bzw. keine Unternehmensförderung vorliegen. Sie wenden sich an junge, hochqualifizierte Fachkräfte, die mittels Punktesystem und auf der Grundlage von Berufelisten ermittelt werden. Mit dem Business Innovation und Investment Programm werden Menschen mit unternehmerischen Potential und Ideen angeworben, um die wirtschaftliche Aktivität des Landes durch neue Impulse anzukurbeln.

Die Planungen für Australien und Kanada sehen im aktuellen Zeitraum wie folgt aus:

Abbildung 10: Migrationspolitische Planungen in Kanada und Australien für den Zeitraum 2018-2019 bzw. 2019-2021

Kategorie	**Australien**		**Kategorie**	**Kanada**		
	2017-2018	**2018-2019**		**2019**	**2020**	**2021**
„Skills stream" insgesamt	**128.550**	**128.550**	**„Economic programs" gesamt**	**191.600**	**195.800**	**202.300**
unternehmensgefördert	48.250	48.250	CEC Express Entry, FSW (Federal Skilled Worker), FST (Federal Skilled Trades)	81.400	85.800	88.800
unabhängig	43.990	43.990	AtlanticPilot (unternehmensgefördert)	2.000	4.000	noch nicht festgelegt
State / territory / regional gefördert	28.850	28.850	PNPs (Provincial Nominees)	61.000	67.800	71.300
Business Innovation & investment program	7.260	7.260	Business	700	700	700
Special talent	200	200	Pflegekräfte	14.000	5.000	noch nicht festgelegt
			Quebec (Fachkräfte skilled workers und Business)	Noch nicht festgelegt		
Prozentualer Anteil am gesamten Migrationsprogramm	**68.9 %**	**68,9 %**				
„Family stream" insgesamt	**57.400**	**57.400**	**„Family class" ingesamt**	**88.500**	**88.500**	**91.000**

EhepartnerInnen	47.825	47.825	EhepartnerInnen, PartnerInnen, begleitende Kinder	68.000	68.000	70.000
Eltern	8.675	8.675	Eltern und Großeltern	21.000	21.000	21.000
Andere Familienmitglieder	900	900				
Prozentualer Anteil am gesamten Migrationsprogramm	**30,8 %**	**30,8 %**				
Besondere Förderung (special eligibility)	**565**	**565**	**Geflüchtete und schutzsuchende Personen ingesamt**	**46.450**	**49.700**	**51.700**
Gesamtes Migrationsprogramm (ohne Kinder)	**186.515**	**186.515**	**Humanitäre Hilfe und Sonstiges**	**4.250**	**4.500**	**5.000**
Kinder (nicht an eine Kategorie gebunden)	**3.485**	**3.485**				
Migrationsprogramm insgesamt	**190.000**	**190.000**	**Geplante dauerhafte Zuzüge, d. h. Migrationsprogramm gesamt ohne temporäre Visa**	**330.800**	**341.000**	**350.000**

Zahlen zu Kanada unter: https://moving2canada.com/canada-immigration-levels-plan-2019-2021/, Zahlen zu Australien unter: https://www.homeaffairs.gov.au/reports-and-pubs/files/discussion-paper-australias-2019-20-migration.pdf

Jede dieser verschiedenen Migrationssäulen wird durch eine Vielzahl von Visakategorien untersetzt. Um gleichermaßen den Bedarfen des Arbeitsmarktes, seinen regionalen Ausprägungen und den Interessen einzelner Unternehmen zu entsprechen, basiert die sog. qualifizierte Zuwanderung in beiden Ländern auf einem unternehmensbasierten („Employer sponsored“) und einem „freien“ („Independent“) Strang, die an die jährlich erscheinenden Berufe-Mängellisten und – bezogen auf die auf dauerhafte Zuwanderung ausgelegten Visa – an eine Überprüfung anhand eines Punktesystems gekoppelt sind. In Kanada werden die temporären, zeitlich befristeten Visa für maximal zwei Jahre (mit Verländerungsoption auf vier Jahre) vergeben und berechtigen die Personen, sich nach drei Jahren für ein dauerhaftes Visum zu bewerben.

4.3.2.2 Berufelisten und Punktesysteme

Grundlage zur Steuerung der „Qualifizierten Migration“ (Australien) bzw. des „Economic stream“ (Kanada) sind die jährlich erscheinenden Berufe-Mängellisten und die mit ihnen in direktem Zusammenhang stehenden Visakategorien. In Australien gibt es mit Stand 25.07.2019 alleine unter dem Oberbegriff „Working and Skilled Visa“ 21 Unterkategorien, in denen man sich um ein Visum bewerben kann (DEPARTMENT FOR HOMEAFFAIRS 2019). Voraussetzung für die Beantragung eines Visums ist, dass die heimische berufliche Qualifikation in den betreffenden Einwanderungsländern benötigt wird. In Australien und in Kanada kann dies anhand von Listen, die die am dringlichsten und langfristig benötigten Berufe benennen.

In Australien ist seit April 2018 die sog. „Eligible Skilled Occupation List“ (früher: Skilled Occupation List (SOL) in Kraft. In ihr sind die Medium and Long-term Strategic Skills List (MLTSSL), die Short-term Skilled Occupation List (STSOL), die Regional Occupation List (ROL) und die Regional Sponsored Migration Scheme (RSMS) zusammengefasst (AUSTRALIAN GOVERNMENT, DEPARTMENT OF HOME AFFAIRS 2019). Personen, die nicht unternehmensgefördert und nicht über eine Provinz oder ein Territorium nominiert sind, müssen über eine berufliche Qualifikation verfügen, die auf der Medium and Long-term Strategic Skills List (MLTSSL) gelistet ist. Die MLTSSL für 2018/2019 listet über 200 Erwerbstätigkeiten auf, für den Bedarf gemeldet worden ist. Beide Listen, MLTSSL und STSOL

werden von der Commonwealth-Regierung herausgegeben und vom Ministerium für Einwanderung und Grenzsicherung veröffentlicht. Kurzzeitvisa sind speziell auf Wunsch der australischen Arbeitgeber aufgelegt worden, um zeitlich befristet ausländische qualifizierte Fachkräfte in Berufen einzustellen, die auf einer Short-term Skilled Occupation List (STSOL) aufgeführt werden.

Abbildung 11: Die Berufeliste in Australien (Stand 2019)

Beruf	ANZO Code	Liste	Visa-Unterkategorie	Überprüfung durch RTO[5]
Botanist	234515	MLTSSL	186 (DE), 457	VETASSESS
Bricklayer	331111	MLTSSL	186 (DE), 189 (PT), 190, 407, 457, 485 (GW), 489 (F), 489 (S/T)	TRA
Building Associate	312112	STSOL	186 (DE), 190, 407, 457, 489 (S/T)	VETASSESS
Building Inspector	312113	STSOL	186 (DE), 190, 407, 457, 489 (S/T)	VETASSESS
Business Machine Mechanic	342311	STSOL	186 (DE), 190, 407, 457, 489 (S/T)	TRA
Butcher or Smallgoods Maker	351211	STSOL	186 (DE), 190, 407, 457, 489 (S/T)	TRA
Cabinetmaker	394111	MLTSSL	186 (DE), 189 (PT), 190, 407, 457, 485 (GW), 489 (F), 489	TRA

Quelle: https://www.visabureau.com/australia/visas-and-immigration/skilled-migration/medium-and-long-term-strategic-skills-list/short-term-skilled-occupation-list

Alle Listen werden jährlich anhand festgestellter und prognostizierter Bedarfe aktualisiert und in einer einzigen Überblicksliste, der „Eligible Skilled Occupation List“, in der die Stellen, die die Qualifikationsüberprüfung vornehmen benannt sind, zusammengeführt (siehe Abbildung). Diese Stellen können staatliche und/oder universitäre Einrichtungen, Berufsverbände oder private Anbieter sein. Sie verfügen über den Status einer registrierten Bildungseinrichtung (RTO) und werden vom Australischen Bildungsministeriums (Commonwealth Department of Education) im Rahmen regelmäßiger Ausschreibungsrunden akkreditiert. Spalte drei der o.a. Berufeliste nimmt Bezug auf die Visakategorien und damit auf die Frage des temporären oder dauerhaften Aufenthalts. Das Australische Skilled-Independent Visum, Subclass 189 z. B. steht für die zeitlich unbegrenzte Einwanderung und kann Familienmitglieder einschließen. Bewerbungen für ein 189-er Visum werden anhand eines Punktesystems ermittelt; es ist eine Mindestpunktzahl von 65 notwendig, um in das Bewerbungsverfahren aufgenommen zu werden.

In Kanada benennt die „Highly in Demand“-Liste ebenfalls Berufe, für die gegenwärtig der größte Fachkräftemangel besteht. Die Liste ist an das kanadische Beruferegister NOC (National Occupations Classification List) angelehnt

[5] Die hier genannten Abkürzungen stehen für Trades Recognition Australia (TRA) und VETASSESS (Vocational Education and Training Assessment Services). Beide Einrichtungen sind zahlenmässig für die meisten Berufe zuständig.

und in unterschiedliche Kategorien unterteilt. NOC dient der Klassifizierung von Berufstätigkeiten bzw. Berufen basierend auf der Art der ausgeübten Tätigkeit. Die NOC dient im Rahmen verschiedener Migrationsprogramme als Bezugspunkt und damit als Kriterium für die Zulässigkeit eines Antrags. Sie unterscheidet neben dem Skill Type 0 (Management-Tätigkeiten) zwischen den Skill Levels A (professional jobs, die einen akademischen Abschluss voraussetzen), B (technical jobs and skilled trades, die einen College-Abschluss oder eine Berufsausbildung voraussetzen), C (intermediate jobs, die einen High School Abschluss oder ein jobspezifisches Training voraussetzen) sowie D (labour jobs, die lediglich ein on the job training voraussetzen).

Abbildung 12: Auszug aus der sog. „Highly in Demand"-Berufeliste Kanada 2019

Show entries 10 Search:

NOC	Occupation
6315	Cleaning supervisors
6316	Other services supervisors
6321	Chefs
6322	Cooks
6331	Butchers, meat cutters and fishmongers – retail and wholesale
6332	Bakers
6341	Hairstylists and barbers
6342	Tailors, dressmakers, furriers and milliners
6343	Shoe repairers and shoemakers
6344	Jewellers, jewellery and watch repairers and related occupations

Showing 251 to 260 of 347 entries Previous Next

Quelle: https://www.nationwidevisas.com/canada-immigration/occupation-in-demand-list-in-canada-2019/ (Stand 10.10.2019)

Gelistet werden sowohl Berufe, bei denen ein Studium vorausgesetzt wird, als auch „skilled occupations", unter denen Berufe aus Industrie und Handwerk verstanden werden. Darüber hinaus werden berufliche Tätigkeiten aufgelistet (wie z. B. Obstpflücker), für die keine umfassende Berufsausbildung notwendig ist. Personen, die sich für ein Visum im Rahmen des Federal Skilled Worker Programmes bewerben, müssen eine Qualifikation mit Bezug auf die Berufeliste sowie Berufserfahrung vorweisen. Ihre Eignung wird darüber hinaus anhand eines Punktesystems festgestellt.

Punktesysteme, die zur Steuerung der qualifizierten Zuwanderung genutzt werden, gibt es mittlerweile in einer Reihe von Ländern. Die Idee, ein Matching zwischen den beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen, die Zuwanderer mitbringen, mit den sich verändernden Arbeitsmarktbedarfen im Land mittels eines Punktesystems nach Alter, Bildung, Berufserfahrung und Fremdsprachenkenntnissen zu operationalisieren, wurde erstmals 1967 im Rahmen des kanadischen „Immigration Act" (später „Immigration and Refugee Protection Act (IRPA) modernisiert in 2002)" umgesetzt. 1979 zog Australien mit einem ähnlichen System nach. 1991 führte Neuseeland ein Punktesystem ein. 2008 experimentierte des Vereinigte Königreich mit der Einführung eines Punktesystems, was

jedoch wieder auf Eis gelegt wurde (THE ECONOMIST 09.07.2016). In Kanada und Australien wurde das Punktesystem als Meilenstein zu einer multikulturellen, ethnisch und kulturell vielfältigen Einwanderungsgesellschaft[6] betrachtet , da es alle Antragstellenden, unabhängig von „präferierten Zuwanderungsländern", Hautfarbe, Religionszugehörigkeit oder Geschlecht anhand einheitlicher Kriterien behandelt (OWEN/LOWE 2008, S. 10, THE ECONOMIST 09.07.2016 und GUO/SHAN 2013, S. 229).

In der Praxis der untersuchten Länder spielen Punktesysteme dort eine Rolle, wo Zuwanderung erfolgen soll, ohne dass die betreffende Person bereits eine Einstellungszusage von einem Arbeitgeber erhalten hat oder ohne von einer Region/Provinz/Territorium nominiert worden zu sein. Im System „bepunktet" werden u. a. Alter, Ausbildung und Bildungsniveau, Arbeits- und Berufserfahrung, Fremdsprachenkenntnisse und andere Faktoren. Dies betrifft in Australien die Visa, die zeitlich unbefristet ausgestellt werden und in die Beantragung einer Staatsbürgerschaft münden können (d. h. die Visa 189, 190 und 489). Die zu erreichende Höchstpunktzahl liegt bei 65. Einer ähnlichen Logik folgt auch das kanadische CRS (Comprehensive Ranking Score)-System, das im Rahmen des Express Entry-Verfahrens Anwendung findet und bei dem die Mindestpunktzahl bei 67 liegt.

TANI (2017) macht darauf aufmerksam, dass sich in der Auslegung der Punktesysteme auch die unterschiedlichen Politik- und Migrationsstrategien in den Einwanderungsländern widerspiegeln: *„Canada, Australia, and New Zealand each award points to prospective immigrants in different ways, assigning different weights to desired characteristics that reflect the evolution of migration policy objectives*" (TANI 2017, S. 2 Fußnote 7). Obwohl die Kriterien der angewandten Punktesysteme vergleichbar sind, fällt ihre Gewichtung in den einzelnen Ländern unterschiedlich aus. Während Australien das Alter der einwanderungswilligen Personen besonders im Blick hat (*„We're looking for people to pay tax. To support their retirement. So between 25 and 45 are the key areas where you've got the experience and then there's the support service when you come her*e." (Interview Australien DM650043, 00:54:03)) und Extrapunkte für promovierte Personen bzw. für Hochschulabsolventinnen und - absolventen vergibt, legt Kanada mehr Gewicht auf Lebens- und Berufserfahrung und lässt Bewerber bis zum Alter von 54 Jahren zu. Unterstellt wird, dass *„well trained, flexible individuals (…) who have experience in the labour force´ should be able to adapt to rapidly changing labour market*s" (HAWTHORNE 2014).

Die mit der punktebasierten Zuwanderung verknüpften Visa verlangen darüber hinaus, dass der/die Zureisende sich – sollte die angestrebte berufliche Tätigkeit in Australien oder Kanada reglementiert sein – um eine entsprechende Registrierung/Lizensierung seiner beruflichen Qualifikation kümmert und ggf. an Qualifikationsmaßnahmen (in Australien: Gap-Training, in Kanada: Bridging Courses) teilnimmt, um die geforderten Nachweise zu erwerben. Dies liegt in der Verantwortung des Einzelnen, ist die Voraussetzung für eine Arbeitsaufnahme und muss direkt nach der Erteilung des Visums erfolgen. Dazu zählen eine Qualifikationsfeststellung, eine Berufsanerkennung und ggf. -zulassung, eine Sprachzertifizierung sowie eine Gesundheitsüberprüfung. Ob eine Person diesem Verständnis nach qualifiziert ist und ein Visum erhält, macht sich an weit mehr Faktoren als am beruflichen Abschluss fest.

[6] Diese Einschätzung wird von der Realität eingeholt: Statistics Canada's Ethnic Diversity Survey (2002) zeigt auf, dass mehr als 70 Prozent der Mitglieder von Minderheitengruppen sich auf Grund ihrer Herkunft diskriminiert fühlen. Dies setze sich auf dem Arbeitsmarkt fort: "*Hidden discrimination against visible minorities continues to play a role in the labour market and racialized group members tend to be over-represented in many low paying occupations with high levels of precariousness, while they are underrepresented in the better paying, more secure jobs*" (OWEN/LOWE 2008, S. 18)

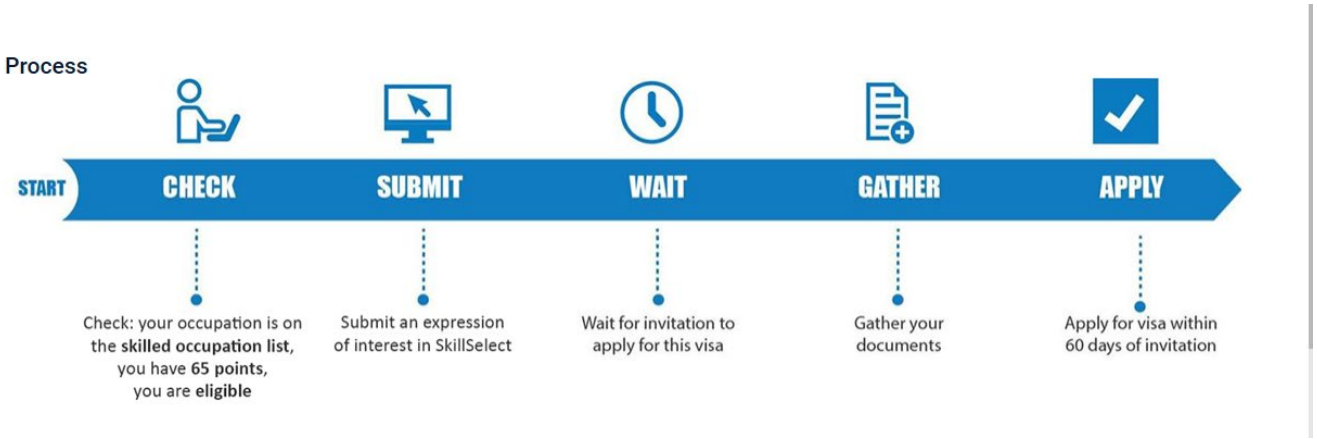
Abbildung 13: Punktesysteme in Kanada, Australien und Neuseeland

SHARE OF POINTS ALLOCATED BY SELECTION CRITERIA AND BY IMMIGRATION SYSTEM				
Criteria	Canada	Quebec*	Australia	New Zealand
Education	25%	23-26%	30%	25%
Language	24%	18-21%	13%	Mandatory
Work Experience	21%	7%	5%	23%
Age	10%	13-15%	15%	12%
Arranged Employment	10%	8-9%	10%	23%
Adaptability*	10%	31-36%	27%	19%
Maximum Points	100	107-123	200	265
Pass Mark	67	55-63	120	140

Quelle: Alexander/Burlington 2012, S. 8

Die Entscheidung, welche Bewerberinnen und Bewerber einen dauerhaften, zeitlich unbegrenzten Aufenthalt in Kanada oder Australien erhalten, wird in beiden Ländern anhand eines elektronischen Antragsverfahrens (Skill Select in Australien, ExpressEntry in Canada) getroffen. Beide Verfahren ähneln einander stark und sind in fünf Etappen aufgegliedert sind (siehe Schaubild):

Abbildung 14: Antragsschritte im australischen Skill Select Verfahren, hier: unbefristeter Aufenthalt Visum 189



Quelle: https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/getting-a-visa/visa-listing/skilled-independent-189/points-tested, (Stand: 13.10.2019)

Seit 01.07.2012 ist das auf dem erfolgreich neuseeländischen Vorbild aufbauende Verfahren „SkillSelect" in Australien in Kraft (HAWTHORNE 2013a, S. 211). Hierbei handelt es sich um ein zweistufiges onlinebasiertes Verfahren, das mit einer elektronischen Interessenbekundung mit Angaben zur Person, Arbeits- und Berufserfahrung, Studium oder Ausbildung beginnt. Englischkenntnisse müssen in einem speziellen IELTS (International English Language Testing System) Test nachgewiesen werden. Die Ausführungsbestimmungen zum australischen Migrationsgesetz (Migration Act) definieren die Beherrschungsgrade der englischen Sprache und unterscheiden zwischen beruflich, kompetent, fließend, hervorragend (vocational, compentent, proficient, superior). Die sprachlichen Anforderungsniveaus unterscheiden sich nach Visumskategorie. Für alle gilt jedoch, dass ein IELTS – Test erfolgreich absolviert sein muss (sollte IELTS in den Aufenthaltsländern der Bewerberinnen und Bewerber nicht zugänglich sein, werden auch TOEFL PBT, Cambridge Certificate Advanced, TOEFL IBT oder Occupational English akzeptiert). Geeignete Interessenbekundungen landen in einem Pool, aus dem Arbeitgeber, Provinzen und Territorien Personen auswählen und „nominieren" können. Ist eine solche Nominierung erfolgt, wird die betreffende Person eingeladen, sich innerhalb von 60 Tagen mittels des Punktesystems für ein Visum zu qualifizieren und die

notwendigen Unterlagen (Sprachtest, Kompetenzüberprüfung (Skills Assessment)) einzureichen. Personen, die nicht berücksichtigt werden – weil ihre Punktzahl der Konkurrenz der anderen Bewerbenden nicht standgehalten hat oder bei deren Qualifikation bereits ausreichend viele Visa vergeben worden sind - können ihre Bewerbung bis zu zwei Jahren aufrechterhalten und in dem Personenpool verbleiben. Um zu vermeiden, dass die qualifizierte Zuwanderung sich nur auf wenige Berufe beschränkt und um die konkreten Bedarfe ausgewählter Regionen zu decken, können Obergrenzen für bestimmte Berufen definiert werden. In diesem Fall werden keine weiteren Personen mit der entsprechenden Qualifikation im betreffenden Jahr mehr eingeladen. Stattdessen kommen ggf. qualifizierte Personen zum Zuge, die im Punktesystem lediglich Mittelwerte erzielt haben (DEPARTMENT FOR HOME AFFAIRS 2019). Dies sieht im Oktober 2019 wie folgt aus (Auszug):

Abbildung 15: Occupational Ceilings (Australien)

Berufsnummer ID	Titel	Occupational Ceiling Wert 2019/2020	Einladungen zum 01.09.2019
2541	Midwives	1,218	0
2544	Registered Nurses	17,509	86
2611	ICT Business and Systems Analysts*	2,587	107
2612	Multimedia Specialists and Web Developers	1,000	13
2613	Software and Applications Programmers*	8,748	361
2621	Database and Systems Administrators and ICT Security Specialists	2,887	71
2631	Computer Network Professionals*	2,553	103
2633	Telecommunications Engineering Professionals	1,000	34

Quelle: https://immi.homeaffairs.gov.au/visas/working-in-australia/skillselect/occupation-ceilings (Stand: 13.10.2019)

Das am 01.01.2015 von der kanadischen Regierung eingeführte kanadische ExpressEntry-System folgt der gleichen Logik: elektronische Interessenbekundung, Aufforderung zur Bewerbung, Punktesystem, 60 Tage Zeit zur Einreichung der Unterlagen. Personen, die im Rahmen von Express Entry mit der passenden Ausbildung, Arbeits- und Berufserfahrung, Sprachkenntnissen in Englisch oder Französisch und im gewünschten Alter qualifizieren sich für einen dauerhaften Aufenthalt im Land.

Abbildung 16: Auswahlkriterien im Express Entry Verfahren in Kanada

- mindestens ein Jahr Berufserfahrung in Vollzeit oder zeitlich gestreckt in Teilzeit in einem der 347 beruflichen Profile auf der Mängelliste analog des kanadischen NOS-Registers
- Die Arbeits- und Berufserfahrung muss auf den Stufen der NOS (in den Kategorien O, A und B) beschrieben werden
- mindestens 67 Punkte im Rahmen des Punktesystems (CRS – Comprehensive Ranking System)
- Sprachkenntnisse auf mittlerem Sprachniveau in einer der Landessprachen (wird auf die Kanadische Sprachenbenchmark von 7 referenziert), nachgewiesen bei einer unabhängigen Stelle
- erfolgreiche Sicherheits- und Gesundheitsüberprüfung,
- ausreichend finanzielle Mittel zur Niederlassung

Quelle: https://www.immigration.ca/fast-track-high-demand-occupations (Stand: 10.10.2019)

4.3.2.3 Skills-Assessments

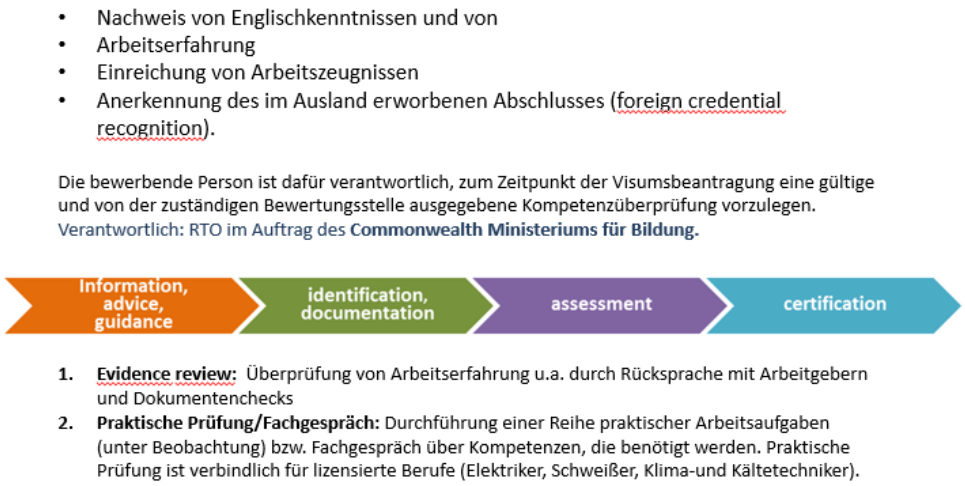
In Australien ist eine „Kompetenzüberprüfung“ (Skills Assessment) integraler Bestandteil jeder Visabeantragung. Sie ist – je nach Visakategorie – unterschiedlich weitreichend und wird von unterschiedlichen Einrichtungen – auch im Zusammenspiel miteinander - durchgeführt. Ziel jedweden assessments ist es, festzustellen, ob eine Person für den australischen Arbeitsmarkt qualifiziert ist: *„So the standard that we´re setting isn´t that different to what Australians need except we´re saying, well, to come in as a skilled migrant, we don´t just want to see your qualification, we want to see that you´ve demonstrated that you can work in that occupation*“ (Interview Department for Education and Training, 183-184). Hierbei zeigen sich je nach Qualifikation, Branche und/oder Zuwanderungszweck unterschiedliche Akteure, Zuständigkeiten und Verfahren.

- Handelt es sich um Berufe, die reglementiert sind, ist eine „***Licence Recognition***“ (siehe Punkt 4.2.2.3.) bei einer Reglementierungsstelle Voraussetzung für die Berufszulassung. Verantwortlich für die zugrundeliegende Arbeitsmarktpolitik ist das Ministerium für Industrie, Innovation und Wissenschaft.
- Ein *„**Qualification Assessement**“* überprüft Abschlüsse oberhalb Certificate IV im Australischen Qualifikationsrahmen (d. h. in der Mehrzahl akademische Grade) auf eine Vergleichbarkeit zu den australischen Abschlüssen (vgl. Interview Ministry of Education, 103.103). Das assessment beschränkt sich auf eine Dokumentenprüfung und bezieht ggf. zuvor gesammelte Informationen über die Abschlüsse in den betreffenden Ländern mit ein. Mit dem Assessment ist keine Berufszulassung und keine direkte Verwertbarkeit auf dem Arbeitsmarkt verbunden. Zuständig für diese Aufgaben ist das Ministerium für Bildung.
- ***„Skills Assessment***“ umfasst das System von registrierten Bildungsdienstleistern, die vorhandenes berufliches Wissen und Können von antragstellenden Personen in Australien oder „Offshore“ testen. Skills Assessment liegt in der Verantwortung des Department of Home Affairs. Mit einem Skills Assessment wird keine australische Qualifikation vergeben: *„We do not give them the qualification. We are saying you´re skills align to what the knowledge base and skill base of an apprentice is*“ (Interview Victoria University, 129-129). Es ersetzt keine licence recognition (siehe oben), sondern findet oft in Verbindung mit ihr statt.
- „***Qualifications Recognition***“ bezeichnet das gesamte Verfahren der Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Abschlüsse inklusive der zugehörigen Visabeantragung, die zu Migrationszwecken

notwendig ist. Die zuständige Behörde ist das Ministerium für Bildung.

Die zugrundeliegenden Verfahren einer „Qualifications Recognition“ sind in den Ausführungsregelungen zum Migrationsgesetz definiert. In den meisten Visakategorien (mit Ausnahme der Visa zu Studienzwecken) umfasst sie den Nachweis von Englischkenntnissen und von Arbeitserfahrung, die Einreichung von Arbeitszeugnissen sowie die Anerkennung von Abschlüssen (FCR). Die bewerbende Person ist dafür verantwortlich, zum Zeitpunkt der Visumsbeantragung eine gültiges und von der zuständigen RTO dokumentiertes Skills Assessment vorzulegen[7]. Wesentlich ist, dass ein Skills Assessment nicht automatisch dazu führt, dass die betreffende Person auf den australischen Arbeitsmarkt einmünden kann, da in einem regulierten Beruf eine Berufszulassung notwendig ist. Handelt es sich um einen nicht-regulierten Beruf entscheidet das Unternehmen eigenständig und z. T. vor dem Hintergrund anderer Erwägungen, ob eine Person eingestellt werden soll oder nicht.

Abbildung 17: Anforderungen und angewandte Verfahren im Skills Assessment



Quelle: Eberhardt, BIBB-Fachkongress 2018

Im August 2014 existierten 37 mit Assessments im Rahmen von „Skilled Migration“ beauftragter RTOs, darunter die am stärksten vertretenen Einrichtungen Trades Recognition Australia (TRA) und VETASSESS. TRA ist eine staatliche Einrichtung des Arbeitsministeriums und in deren Auftrag auch mit der Beauftragung weiterer RTO für das Skills Assessment befasst. Sie beschäftigen sich mit Onshore- und Offshore Assessements in ca 180 beruflichen Feldern. VETASSESS ist ein privates Unternehmen mit Vertretungen in über 20 Ländern (u. a. Kanada, Chile, China, Äthiopien, Indien, Indonesien, den Philippinen, Südafrika, Sri Lanka, dem Vereinigten Königreich und den USA). Sie sind für die Mehrzahl der „Trades“, also der Qualifikationen, die im Rahmen eines Apprenticeship ausgebildet werden und die auf dem Certificate III und IV-Niveau des Australischen Qualifikationsrahmens angesiedelt sind, zuständig. VETASSESS ist sowohl mit Onshore-, als auch im Offshore Assessments befasst und bietet neben Kompetenzanalysen zur Erfassung von Nachqualifizierungsbedarfen („Gap-Training“) bereits in den Herkunftsländern der potenziellen einwandernden Personen Kurse an, die eine australische Qualifikation vermitteln. Die Aufgabe der RTO wird wie folgt beschrieben: *„Okay, so let me go into a bit more detail about what an assessing authority does in terms of its skill assessment. Broadly speaking, an assessing authority would assess a range of requirements under three different categories: an educational qualification, professional skills and experience, and*

[7] Die wesentlichen Schritte eines skills assessments werden in einer Vielzahl von Videos auf youtube beschrieben (https://www.youtube.com/results?search_query=skills+assessment+for+migration+to+australia) (Stand: 21.10.2019)

then English language requirement“ (Interview Ministry of Education, 128-128).

Skills Assessments werden in verschiedenen Formen und zu unterschiedlichen Zwecken durchgeführt.

Qualifikationsüberprüfungen zu Migrationszwecken werden vor der Einreise als **„Pre-arrival Assessment“ oder „Offshore Skills Assessment (OSA)** angeboten. In beiden assessments wird die ausländische Qualifikation auf eine Vergleichbarkeit mit der australischen überprüft, während die antragstellende Person die weiteren notwendigen Dokumente zusammenstellt. Diese assessment-Formen werden auch als „Pathway 1-Assessment“[8] bezeichnet und elektronisch von der antragstellenden Person eingeleitet. Diese checkt in einem ersten Schritt, ob die Qualifikation, die er oder sie mitbringt, auf der Liste der nominierten Berufe aufgeführt ist. Welche RTO das assessment durchführt, kann im Internet erfragt werden (z. B. unter http://www.tradesrecognitionaustralia.gov.au/Programs/Pages/RTO-Finder.aspx). Alle weiteren Schritte sind für die antragstellende Person kostenpflichtig. Folgende Unterlagen sind einzureichen: Passfotos, Kopie des Personalausweises, Unterlagen in der Originalsprache und in englischer Übersetzung, die Aufschluss über berufliche Kenntnisse und Erfahrungen geben (Arbeitszeugnisse, Ausbildungsnachweise, Arbeitsbescheinigungen usw.) sowie die Bescheinigung, dass eine erste Anzahlung auf das Verfahren überwiesen worden ist (die Kostenstruktur ist ebenfalls auf der Internetseite der entsprechenden RTO einzusehen). Die antragstellende Person muss glaubhaft darlegen, dass sie in der ausländischen Qualifikation oder in einer, der dem nominierten Beruf auf der Berufeliste nahe ist, in den letzten zwölf Monaten in Vollzeit beschäftigt war. In einem der Interviews wird dies sehr anschaulich geschildert: *„Some of them do anything from, I’m just thinking of some of the ones we’ve seen, they’ll send in DVDs, they’ll send it photos, they’ll send lots of things. They’ll give a lot of examples of where they’ve actually applied those skills in their work environment. I like this, to actually demonstrate the fact that they worked and we may choose to actually speak to the employers that they work to, for, and actually have a chat with them about what did they actually do. id they actually build that brick wall in the photo? Then, with that in mind we’re also very mindful of that background when we go through the technical or practical interview*”. (Interview VETASSESS, 122-122).

Angaben zu Beruf- und Arbeitserfahrung spielen bei der Bewertung eine große Rolle, da sie sich als aussagekräftiger als die ausländischen dokumentierten Qualifikationen herausstellen: *„So when you say can we benchmark their quals to ours, if you, if we see that qual on the paper documents, it’s their apprenticeship. And when their OH and S (*Interviewbezug: Schweißer*) is, whatever the hell their OH and S is, it’s pointless for us to do that. So the trick (…) is usually they’ve worked in Saudi Arabia, in the Emirates or whatever they may be. They’re worth more to us where they’ve worked, jobs specs. Bechtel letters, headings, salaries all that is worth more than the qual because the quals can just be bought on the street, obviously*” (Interview Victoria University, 195-197).

Nach einer ersten Durchsicht seitens der RTO erhält die antragstellende Person Nachricht, ob eine Einladung zu einem sog. „Technical Assessment“ bei einer RTO erfolgt. Dieses ist kostenpflichtig und startet erst, wenn die Gebühr online überwiesen worden ist. Sollte diese erste Durchsicht zu dem Ergebnis führen, dass die ausländische Qualifikation nicht mit der australischen vergleichbar ist, erhält die antragstellende Person eine Ergebnisdokumentation (final outcome documentation), die bescheinigt, welche beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen nachzuholen sind, um das Verfahren erfolgreich zu beenden.

„Offshore Skills Assessment“ bezeichnen hierbei eine spezifische Verfahrensform, die im Hinblick auf unternehmensgeförderte Fachkräftebedarfe in Zielländern zu besonders nachgefragten Qualifikationen durchgeführt werden. Offshore Skills Assessments werden für Bewerberinnen und Bewerber angeboten, die in einem auf der Liste

[8] Alle Informationen zum Thema Pathway I-Assessment sind auf der Internetseite von Trades Recognition Australia abrufbar (https://www.tra.au) (Stand: 21.10.2019) Als „Pathway II“-Assessement werden Verfahren bezeichnet, die australische Qualifikationen (z. B. mit RPL-Verfahren) überprüfen. Sie werden im Weiteren nicht vertieft.

nominierten Beruf arbeiten und von einem nominierten Land oder von einer sogenannten „special administrative region (SAR)“ aus beantragen. Es ist zudem verpflichtend für alle Antragsteller dieser Länder, die sich in den folgenden reglementierten Berufen für ein dauerhaftes Visum bewerben: Klimaanlagen- und Kältemechaniker, Elektriker und Schweißer. Ziel ist es, zu überprüfen, ob die antragstellende Person über das notwendige Kompetenzlevel verfügt, um in einem der Mangelberufe in Australien arbeiten zu können: „*Sometimes you might get an employer who says, I want 80 welders and I want them to come out of China. So that's okay. You got your shopping list, you go off, you assess maybe 200 welders in China to get maybe 80 who could do the job. But then what about the small business owner who just wants one or two. I only want two guys, you know. So you'd have to wait until you get some other people so you could bundle it up and then go do it. And then, but the, you know, the small business owner wanted them three weeks ago. Or five months ago. So, also, when I, cause I've tried, finished all this. I went and worked in migration and that was always a tension between, you recruit. It's, we used to have timeframe. It was about 12 weeks from the time in which someone says, I need five welders to when you recruited them to assessment, did all the paperwork and then lodged the application. And it would take about 12 weeks for them to come bac*k" (Interview freiberufl. Expertin, 138-139).

Mit dem Verfahren wird überprüft, ob die Personen in der Lage sind, sofort einen Nutzen für die australische Wirtschaft zu erzielen („*to ensure successful applicants can contribute immediately to Australia's skilled workforce*" (DEPARTMENT OF EDUCATION AND TRAINING 2019)). Ein RTO entsendet zu diesem Zweck Prüfungspersonal, das sich für mehrere Tage im betreffenden Land aufhält und assessments durchführt: „*In some instances, the applicant can choose, and we do get quite a number choosing practical. So we fly our assessors to one of 30 countries so, and they're all listed and then we do the practical assessment over there before they come here*" (Interview VETASSESS, 114-114). Die Art und Weise, wie die Prüfungen erfolgen, werden als „holistisch" beschrieben und in einem der Interviews wie folgt beschrieben: „*I will go over and we will do a full day's practical assessment. Very holistic. Because obviously, plumbing here is 90 modules. 90 separate units of competency. 90. Nine zero. The average of every apprenticeship is round about 30. Plumbing, 'cause it's the streams, is 90. So it would take you weeks and weeks if you had to cover everything. So the assessors have to be very holistic. And the questioning around their knowledge is often where they, you know, the tests that we can do always, it's a bit like, you join these pipes, test this, do this, do that. It's when the questions start, you know the one hour interview we give them*" (Interview Victoria University 112-113). Da viele der Antragsteller über keine formale Qualifikation verfügen, kommen vielfach RPL-Verfahren zur Anwendung: „*But the other thing which the guys, and you're right, number of those countries do not have formal qualifications that we do, particularly in the vet area. Couple of things, we do what I call RPO recognition but it's the practical of, actually, their experience. So we have a number of things in place such as the guides and the guides have been developed based on our training packages and our knowledge, they actually identify this is a sort of stuff you're going to have to demonstrate for us to understand that you have the ability. So these actually, guides, to actually help them understand what it is that they're going to need to be assessed in. The evidence they provide, we give them lots of examples of what that evidence is.*" (Interview VETASSESS, 122-122).

Das Technical Assessement wird bei einer RTO bzw. beim Offshore Assessement in Anwesenheit von qualifiziertem RTO Prüfungspersonal (meistens sind die Prüfenden selbst erfahrene Fachkräfte im Beruf, der überprüft wird) im Aufenthaltsland der antragstellenden Person durchgeführt: „*Some of them* (gemeint sind die assessors) *even still work in the sector but these are work for themselves and they'll do some work. But certainly, the success of our assessments is the really strong, um, assessors' experience and expertise and strong linkages with the industry. They are still working in the sector or have spent a long time and they're still connected. And everything else that comes with it. We do a lot of moderation exercises and a lot of support for our assessors. And they're involved in all aspects of the assessment design and delivery etc., so they're not just a basic teacher at the*

front. They're the person that's been involved in it intimately throughout the process. (…) Um, a lot of them are migrants themselves from other countries. A lot of them, so that has really helped and they help each other particularly in regards to the assessments so that you do have access to people that can read Mandarin, they can write Arabic that can, that really helps us I think " (Interview VETASSESS, 224-224 sowie 311-311). Das assessment umfasst ein Fachgespräch und eine praktische Aufgabe; beides wird in englischer Sprache absolviert. "*We actually, what we had to do is say, look at that process and say, okay, well, what information can we do without seeing the person. So they can put together the portfolio of evidence. So we can look at their portfolio and okay, so I think they´ve got enough evidence in the portfolio that gives me some confidence that if I gave them a practical test they´d probably pass. And then we do a practical.*" (Interview Expertin RTO 118-120). Dieses Vorgehen wird in den MoVA-Interviews von einem weiteren Mitarbeiter einer RTO weiter konkretisiert: *„So that´s a pathway 1 where there´s a Skype after the documentary or a practical. Once we get to that level, we deem them yes or no. You can have a reassessment after a period of time. They´re allowed to have one reassessment. If they fail that second one, it´s a brand new application from the start. They´ve gotta go through it all again*" (Interview University of Victoria, 117-117)).

Personen, die in nicht-regulierten Berufen ein Assessment absolvieren, wird bei erfolgreichem Bestehen die entsprechende australische Qualifikation verliehen. Handelt es sich bei den nachgefragten Berufen um lizensierte Tätigkeiten, erhalten die erfolgreichen Prüflinge ein „Offshore-Skills-Record", d. h. eine Bescheinigung, die sie bei einer der Regulierungsstellen einreichen und eine provisorische Berufszulassung beantragen können. Der Offshore-Skills-Record ist Teil der Visumsbeantragung.

Abbildung 18: Beispiel für einen Aufruf für Offshore-Assessments und Zielländer 2019

OSAP Nominated Occupations	OSAP Nominated Countries and SARs
Airconditioning and Refrigeration Mechanic [342111]	Applicants in this occupation are required to have an OSAP assessment excluding those applying for a TSS or 485 visa. Assessment centres are available in: Australia, Ireland, South Africa, United Kingdom
Automotive Electrician [321111]	China, Fiji, Hong Kong SAR, India, Ireland, Macau SAR, Philippines, South Africa, Sri Lanka, Thailand, United Kingdom, Vietnam, Zimbabwe
Baker [351111]	China, Fiji, Hong Kong SAR, India, Ireland, Macau SAR, Papua New Guinea, Philippines, South Africa, Sri Lanka, Thailand, United Kingdom, Vietnam, Zimbabwe
Bricklayer [331111]	Brazil, China, Fiji, Hong Kong SAR, India, Iran, Ireland, Macau SAR, Papua New Guinea, Philippines, Republic of Korea, South Africa, Sri Lanka, Thailand, United Arab Emirates, United Kingdom, Vietnam, Zimbabwe
Cabinetmaker [394111]	Brazil, China, Fiji, Hong Kong SAR, India, Iran, Ireland, Macau SAR, Philippines, Republic of Korea, South Africa, Sri Lanka, Thailand, United Arab Emirates, United Kingdom, Vietnam, Zimbabwe
Carpenter [331212]	Brazil, China, Fiji, Hong Kong SAR, India, Iran, Ireland, Macau SAR, Papua New Guinea Philippines, Republic of Korea, South Africa, Sri Lanka, Thailand, United Arab Emirates, United Kingdom, Vietnam, Zimbabwe

Quelle: TRA, https://www.tradesrecognitionaustralia.gov.au/programs/offshore-skills-assessment (Stand: 23.10.2019)

Um den Berufszugang bzw. die Lizenz zu erhalten, ist in vielen Fällen ein auf die australischen Rahmenbedingungen zugeschnittenes „Gap-Training“ (z. B. im Hinblick auf Gesundheits- und Sicherheitsstandards, spezifischer Verhaltensregeln usw.) oder auch die Verrichtung der Arbeit unter Aufsicht notwendig. HAWTHORNE (2013) führt an, dass 2008 bis zu 90 Prozent der Anträge als potentiell anerkennungsfähig betrachtet wurden, ohne jedoch in Gänze anerkannt worden zu sein. Eine große Anzahl wurde zu Migrationszwecken mit der Auflage zugelassen, die ermittelten Kompetenzdefizite „Onshore“ - im Rahmen von Kursen oder praktischer Arbeit unter Anleitung – oder „Offshore“ (z. B. im Vereinigten Königreich) - in ausgewählten und mit der Aufgabe mandatierten Einrichtungen - nachzuholen (HAWTHORNE 2013, S. 215). Wichtig hierbei ist, dass ein erfolgreiches Assessement den Berufszugang ermöglicht, nicht aber automatisch in die Verleihung eines australischen Certificate III-Abschlusses mündet. Hierzu wäre eine weitere Überprüfung im Rahmen eines RPL-Verfahrens bei einer RTO notwendig (TRA 2019).

Vom Zeitpunkt des Offshore Assessments bis zur Einreise vergeht oft viel Zeit: “*They might be waiting for a year. Because until we get enough numbers and we can go over there, there’s one example. Sri Lanka or one of the other countries, where it takes us up to 12 months to at least get one or two people to fly them over there. Because of the differences, the language barriers and all the rest of it and the differences in their education systems, they’re more likely to fail and they have a high fail rate so they have the opportunity to reset. We gotta wait another 12 months to reset. So you could be waiting two years to have your actually assessment done. So that’s some of the challenges in regards to the mobility, is actually waiting for those number to come through. That’s a bit of an issue for us*.” (Interview VETASSESS, 205-205). Die Kosten für ein Offshore Assessment belaufen sich für die antragstellende Person auf ca. 2500 Dollar (Interview VETASSESS, 173-173).

Für die RTO sind die dargestellten Arten von Skills Assessment ein wichtiges Geschäftsfeld, da jede RTO auf dem Markt mit den anderen konkurriert. Eine Interviewpartnerin berichtet vom Spannungsverhältnis zwischen den anfallenden Kosten und denen, die für die Antragstellenden noch zumutbar sind. Entscheidend sei auch „*the user´s ability to pay or because you didn´t want to price yourself out of the market because you just wouldn´t be able to get anybody. You actually had to pick a price, a charging price or a fee that meets your costs but also is not too expensive for the applicants*” (Interview Expertin RTO, 172-173).

Eine ungefähre Vorstellung über Kosten des Skills Assessement ermöglicht die im Internet verfügbare Aufstellung von Trades Recognition Australia (TRA).

Abbildung 19: Kosten für Offshore Skills Assessment Services in Australien (TRA, 2019)

Assessement-Schritt	Kosten
Dokumentenüberprüfung Zusammenfassung und Bericht über Dokumentenprüfung Dokumentenprüfung – 2. Überprüfung (re-assessment)	1.280,00 700,00 450,00
Fachgespräch Pathway I Auswertung und Zusammenfassung, Fachgespräch Fachgespräch – 2. Überprüfung (re-assessment)	900,00 700,00 450,00
Praktische Arbeitsaufgaben Praktische Arbeitsaufgaben, Auswertung und Zusammenfassung Praktische Arbeitsaufgaben, 2. Überprüfung (re-assessment)	2200,00 700,00 1100,00

Quelle: TRA 2019

Auch in Kanada sind Migrationsentscheidungen vor dem Hintergrund der anfallenden Kosten abzuwägen. Kosten entfallen auf den Sprachtest, Übersetzungen der Dokumente und für Beglaubigungen zum Gesundheitsstatus und zum polizeilichen Führungszeugnis. Die Beantragung für dauerhaften Aufenthalt in Kanada auf der Internetseite der CIC (Canadian Information Centre) kostet ca. 1040 CAD, die Überprüfung der Abschlüsse ca. 227 CAD (https://www.nationwidevisas.com/canada-immigration/canada-permanent-resident-visa/#canada-pr-benefits).

Kosten, Anforderungen und Abläufe variieren von Programm zu Programm und erschweren die Informationsbeschaffung aus dem Ausland für interessierte Personen. ALEXANDER UND BURLINGTON (2012, S. 10) stellen vor diesem Hintergrund fest: „*In the case of nominee programs, each has several different streams, varying requirements, and fee structures. These create a complex web that is difficult for many prospective immigrants to navigate and process, hence weighing on the nation's ability to attract top talent. In this vein, Canada can learn from some of the practices in Australia – a decentralized country where its territories play a particularly large role in the immigration system and where the system is more greatly streamlined. Although a prospective immigrant can apply to any of Australia's eight territories for nomination, the general requirements for all of the territorial programs are the same save for the eligible occupations that one can apply under*".

Aufgrund der föderalen Struktur sind auch in Kanada eine Vielzahl von Akteuren an der sogenannten „economic migration" beteiligt. Die kanadische Bundesregierung ist verantwortlich für Außenpolitik und Staatsbürgerschaft; die Zuständigkeit der Provinzen und Territorien liegt bei Erziehung, kommunalen Einrichtungen und den Regulierungsstellen. Gesundheit und Migration sind zwei Themen, bei denen Bund- und Provinzen gemeinsame Verantwortung tragen, während die Arbeitsmarktpolitik auf einer Reihe von gemeinsamen Abkommen zwischen Bund und den Provinzen gestaltet wird (OWENS/LOWE 2008, S. 7). Es gibt vor dem Hintergrund dieser Akteursvielfalt keine übergeordnete Stelle, die auf nationaler Ebene für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse zuständig ist (OWEN 2008). Auf der Ebene der Provinzen sind insgesamt fünf Organisaitonen mit der Anerkennung von Abschlüssen befasst: der International Qualifications Assessment Service (IQAS) in Alberta, der International Credential Evaluation Service (ICES) in British Columbia, der Academic Credentials Assessment Service (ACAS) in Manitoba, der World Education Services (WES) in Ontario, und der Service des évaluations comparatives d'études (SECE) in Quebec (GUO/SHAN 2013, S. 106).

Die kanadischen Verfahren zur Überprüfung der im Ausland erworbenen Abschlüsse wurden bereits unter Pkt. 4.2.2.2 dargestellt. Zusammenfassend gibt es zwei Verfahrenswege:

- das sogenannte „**Credential assessment**", bei der Ausbildung, Abschlüsse und Berufserfahrung in den Blick genommen und anhand formalisierter Prozesse anhand von Dokumenten, Zeugnissen, Nachweisen etc. überprüft werden und

- das **kompetenzbasierte Assessment,** in dessen Weiterentwicklung in den vergangenen Jahren zunehmend mehr Kraft investiert worden ist (GUO/SHAN 2013). Dieses Verfahren setzt bereits mit einer Vorbereitung auf den Anerkennungsprozess ein, indem Kandidatinnen und Kandidaten von Beginn an mit Regulierungsstellen und Colleges in Kontakt gebracht werden. Das Assessement wird u. a. von geschulten Personalentwicklerinnen und -entwicklern durchgeführt. CAPLA (Candadian Association for Prior Learning Assessments) hat einen Katalog von kompetenzbasierten Assessmentverfahren mit Selbstassessmentmethoden, schriftlichen und mündlichen Prüfungsfragen, Beobachtung, praktischen Arbeitsaufgaben und Portfoliomethoden in Kanada veröffentlicht (GUO/SHAN 2013, S. 241). Die genannten Verfahren kommen hierbei in unterschiedlichem Ausmass zum Einsatz: So setzen z. B. das Canadian Test Center und der Educational Testing Service Canada schriftliche Prüfungsaufgaben ein, die Regulierungsstellen nutzen RPL Methoden in Ergänzung mit eigenen Prüfungsverfahren (Fachgespräche, Tiefeninterviews, Arbeitssimulationen), die Colleges für Hebammen von British Columbia und von Diätassistentinnen und Diätassistenten in Ontario verwenden Selbstassessments. Ebenso wie in Australien werden im Ergebnis eines Assessments Lücken und Kompetenzdefizite im Vergleich zu den in Kanada erwarteten beruflichen Anforderungen beschrieben und im Rahmen von „Bridging"-Kursen angeboten.

Die Interessen der Akteure, die an der Überprüfung ausländischer Abschlüsse beteiligt sind, unterscheiden sich

teilweise voneinander. So sind etwa Bildungseinrichtungen eher an Informationen über das Bildungssystem und den Status der dortigen Bildungseinrichtungen interessiert, während Regulierungsbehörden auch an dem Status der Bildungseinrichtungen sowie insbesondere an den Ergebnissen der Bildungsgänge und den sich daraus ergebenden Karriere- und Beschäftigungsmöglichkeiten interessiert sind. Im Weiteren wird eine Auswahl von Beispielen vorgestellt, die die Breite und Tiefe der angewandten Maßnahmen im Bereich „Skills Recognition" verdeutlicht.

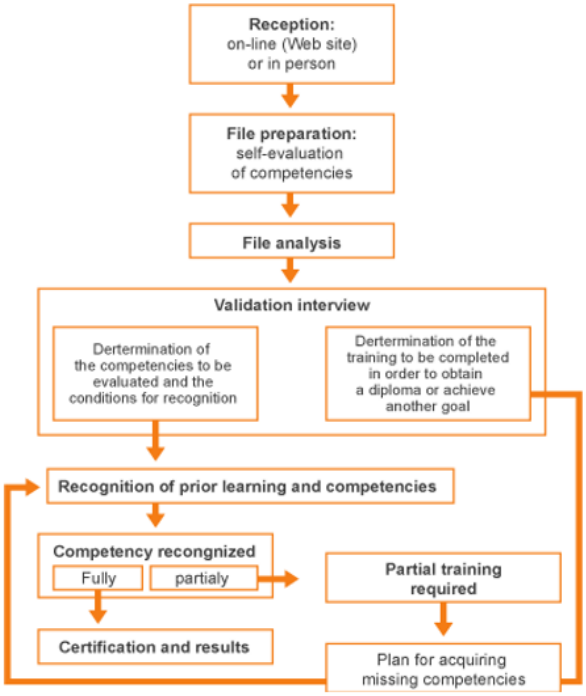
Beispiel 1: Die Saskatchewan Apprenticeship and Trade Certification Commission (SATCC) und die Canadian International Training and Education Corporation (CITREC) bieten ein so genanntes Skilled Trade Assessment[9] für Immigranten bzw. im Ausland qualifizierte Personen an – dies auch außerhalb Kanadas. Sofern die antragstellende Person erfolgreich die Bewertung im Vergleich zu dem jeweiligen in Saskatchewan bestehenden beruflichen Standard erfolgreich durchlaufen hat, wird ihm innerhalb dieses Programms die Möglichkeit geboten, eine Prüfung als so genannte Journeyperson (Gesellenprüfung) abzulegen. Ist dies der Fall, kann das bereits erwähnte Red Seal Exam abgelegt werden, das einen Berufszugang in ganz Kanada ermöglicht.

Beispiel 2: In Quebec erfolgt die Überprüfung vorherig erworbener beruflicher Kompetenzen im Rahmen von RPL[10]. Dabei dient jeweils ein entsprechendes bestehendes Bildungsprogramm als Referenz. Der Prozess, der zu durchlaufen ist, gilt für alle antragstellenden Personen gleichermaßen – unabhängig davon, ob die Personen über einen ausländischen Abschluss verfügen oder ohne Abschluss sind, und unabhängig davon, ob es sich um kanadische Staatsangehörige oder zuwanderungswillige Personen handelt. Kompetenzbilanzierung in diesem Verständnis beginnt bei der Bewerbung und endet mit der erfolgreichen Überprüfung bzw. einer möglichen Anpassungsqualifizierung („Bridging"). Der Prozess der Kompetenzbilanzierung wird als Bildungsangebot verstanden und aus diesem Grund erhält die jeweilige ihn durchführende Bildungsinstitution eine finanzielle Kompensation von der Regierung der Provinz. Die bewerbende Person muss für das Verfahren eine geringe Verwaltungsgebühr bezahlen. Im Erfolgsfall wird ihm/ihr ein Abschlusszeugnis vom Bildungsministerium ausgestellt.

[9] Nähere Informationen hierzu finden sich unter folgendem Link: http://www.immskills.com.

[10] GOVERNMENT OF QUÉBEC: The recognition of prior learning and competencies (RPLC) in brief. What steps do I need to take? URL: http://reconnaissancedesacquis.ca/en/rplc-in-brief/steps-to-take

Abbildung 20: Kompetenzbilanzierung in Quebec (Government of Quebec)



Beispiel 3: Das so genannte Workforce Skills Recognition Program wurde für beruflich erfahrene Fachkräfte aus dem Ausland entwickelt, die über dem kanadischen beruflichen Standard entsprechende Qualifikationen und Kompetenzen verfügen und eine Zertifizierung in diesem Beruf anstreben. Die Bewertungsgrundsätze werden von den so genannten „Sectoral Workforce Committees“ festgelegt. Diese nutzen zur Bewertung der individuellen Fähigkeiten und Kompetenzen in der Regel die folgenden Methoden: Gespräch, Prüfung des theoretischen Wissens, Dokumentenprüfung sowie praktische Prüfung von Arbeitsprozessen und -produkten (am Arbeitsplatz durchgeführte Simulationen). Am Ende dieses Prozesses erhält die antragstellende Person im Erfolgsfall ein Zertifikat von der Arbeitsagentur, die die vorliegenden Fähigkeiten und Kompetenzen in dem jeweiligen Beruf bestätigt. Dieser Prozess wird von der Regierung subventioniert und ist für die bewerbende Person kostenlos.[11]

4.3.3 Erfolgreiche Migration (ab-)sichern: „Bridging” bzw. „ Gap-Training”, Migration Agents und Fairness Commissioner

4.3.3.1. „Bridging“ bzw. „Gap-Training“

Sowohl in Kanada, als auch in Australien erweist sich das Skills Assessment als erste Hürde auf dem Weg in den jeweiligen Arbeitsmarkt. Verfahren sind daher nicht nur auf die Anerkennung der australischen Referenzqualifikation, sondern wesentlich auch auf eine Qualifikationsanalyse und die Identifikation von Lücken bzw. Kompetenzdefiziten ausgerichtet. Diese sollen im Rahmen von „Gap-Training“ bzw. von „Bridging Programmes“ geschlossen warden. Nach HAWTHORNE (2013, S. 2017) ist Australien *„World Leader“* bei der Entwicklung beruflicher und berufsfeldübergreifender Bridging-Maßnahmen, die auf einen schnellen Arbeitsmarktzugang der Lernenden ausgerichtet sind. Bereits in den 1990er Jahren hat der Beschäftigungs- und Qualifikationsausschuss für Migration in Neu-Süd-Wales zu diesem Zweck einen 140-seitigen Katalog mit Bridging-Maßnahmen veröffentlicht. In Melbourne und Sydney existierten zur gleichen Zeit zehn von der Commonwealth Regierung geförderte Bridging-Programme für eingewanderte Ingenieurinnen und Ingenieure, die im Rahmen unterschiedlicher Formate umgesetzt wurden: als Prüfungsvorbereitung, mit dem Schwerpunkt Englisch für Ingenieure oder fokussiert auf notwendige IT-Kenntnisse, als Vorbereitung auf den Arbeitsplatz oder durch arbeitsplatznahe Praktika (HAWTHORNE 1994, 2005): *„We also have English language programs and things like that, so often we have migrants come to Australia and they're very skilled, say a plumber or something, they might be a very skilled plumber but they have very limited English but they need quite a high level of English in order to be a plumber in Australia. And so we offer more language-based bridging*“ (Interview TAFE, 98-98) In Bridging-Programme sind

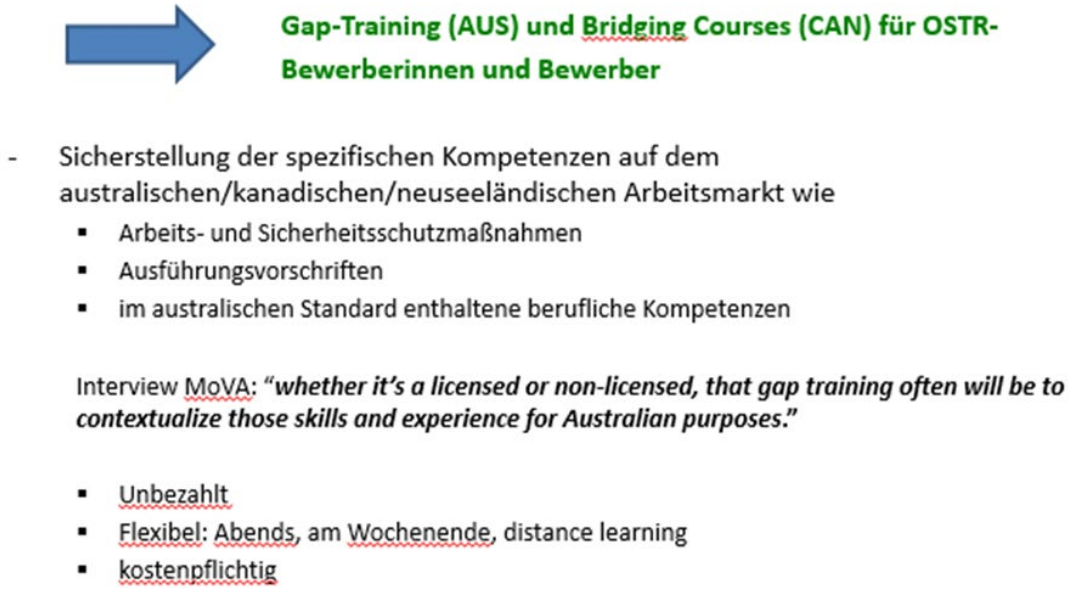
[11] Mehr unter: http://www.emploiquebec.gouv.qc.ca/en/citizens/developing-your-skills-and-having-them-recognized/vocational-qualification/voluntary-qualification/work-skills-recognition/ .

vielfach Unternehmen durch Mentoring-Maßnahmen, Gastvorlesungen und durch die Bereitstellung von Praktikumsplätzen eingebunden. Die dreimonatigen kompetenzbasierten Programme des Staatlichen Ausschuss für Krankenpflege (State Nursing Board Australia) werden in der Literatur als Beispiel für gelungenes Bridging herangezogen. Diese wurden bereits in den 1980er Jahren entwickelt und führten dazu, dass 60 bis 95Prozent der Teilnehmenden direkt auf den Arbeitsmarkt einmünden konnten. Die Programme umfassten Informationen zu folgenden Punkten:

- Beratung und Information zu allen Schritten eines Lizensierungsverfahrens
- Systematische Wiederholung des Unterrichtsstoffes im Bereich Krankenpflege, inklusive Anatomie, Physiologie und Pharmazeutika
- Training zur Handhabung der grundlegenden in Australien verwendeten Apparate und Hilfsmittel, Einführung in die Terminologie, das Gesundheitssystem und den in Australien verwendeten Fachjargon
- Einführung in die in Australien gängigen Abläufe im Pflegebereich wie Fürsorgepflicht, Einverständniserklärungen, Hierarchien am Arbeitsplatz usw.
- Unterstützung und Begleitung bei angeleiteten Arbeitsplätzen in der Klinik (beginnt nach der Hälfte des Kurses)

Die Programme werden je nach teilnehmender Person verlängert oder verkürzt angeboten und bereiten auf das anschließende Skills Assessment vor (HAWTHORNE, 2002). Hierbei werden auch neue Vermittlungsformen pilotiert, die den Personen, die in entlegene Regionen und Territorien zugewandert sind, helfen sollen. Ähnlich strukturierte Angebote existierten in den Bereichen Erziehung und Unterricht, Rechnungswesen und Medizin. Staatliche Kredite im Rahmen des „Free Help"-Programmes, die ausländischen Studierenden in Australien und Personen mit dauerhafter Aufenthaltsberechtigung zur Verfügung gestellt und bei einer endgültigen Arbeitsaufnahme in Vollzeit zurückgezahlt werden sollten, sollten eine Teilnahme an den Kursen erleichtern (HAWTHORNE 2013, S. 2017).

Abbildung 21: Wie wird man fit für den kanadischen bzw. den australischen Arbeitsmarkt?



Quelle: Eberhardt (2018), BIBB-Fachkongress

Auch in Kanada dienen Bridging-Programme[12] dazu, die Lücken zwischen vorhandenen Qualifikation und den für den kanadischen Arbeitsmarkt notwendigen Qualifikationen zu schließen, Berufserfahrung zu erwerben, berufsspezifische Sprachkenntnisse aufzubauen und sich mit den spezifischen Arbeitsbedingungen in Kanada vertraut zu machen: *„For example, many engineers from the Middle East in Canada don´t know about snow and what snow means on building and the weight on buildings. And they have to take special courses at university to understand what snow does for buildings in Canada*" (Interview Foreign Qualification Recognition, 00:22:05). Aus den bisherigen Ausführungen wurde deutlich, dass in Kanada das Assessment bereits mit einem allgemeinen Informations- und Sozialisationsprozess und mit der Notwendigkeit von Anpassungsmaßnahmen für den kanadischen Arbeitsmarkt verknüpft ist. Die mit Skills Assessment beauftragten Organisationen arbeiten oft in Netzwerken mit Unternehmen und NGOs, die die Integration von Neukanadierinnen und -kanadiern erleichtern und fördern sollen. So ist z. B. WES, der World Education Service, in Ontario in Programmen involviert, die durch die Praktika kanadischer Berufserfahrung vermitteln und damit dem Motto *„no Canadian experience, no job; no job, no Canadian experience*" (GUO/SHAN 2013, S. 236) vorbeugen sollen. Beispiele hierfür sei das Electrician Upgrading and Certification Program genannt, ein von der Regierung finanziertes Programm, das gemeinsam mit dem Southern Alberta Institute of Technology entwickelt wurde. Es ermöglicht im Ausland qualifizierten Elektrikern, ihre Fähigkeiten und ihr Wissen dahingehend zu erweitern, dass es den Standards der Alberta Electrician Trade Industry entspricht. Das Programm unterstützt darüber hinaus die Teilnehmenden dabei, eine Beschäftigung als Elektriker/-in zu finden. Es stellt ausreichende Informationen sowie Ausbildungsangebote zur Verfügung, um sich der Red Seal-Prüfung in diesem Beruf zu stellen, welche den Teilnehmern im Erfolgsfall ermöglicht, in ganz Kanada zu arbeiten.[13] Kanadische Berufserfahrung wird auch im Programm MAPLE 2.0[14] vermittelt, das landesweit Unternehmen mit im Ausland qualifizierten Fachkräften im Rahmen von betreuten Praktika zusammenbringt. Neben diesen Beispielen sind weitere zu nennen, deren Schwerpunkt auf der Förderung berufsspezifischen Spracherwerbs liegt (New Brunswick Employment Language Training (NBELT))[15] sowie Programme, die zugewanderten Personen mit konkreten Hilfestellungen bei der Suche nach Unterkunft und zahlreicher praktischer Notwendigkeiten unterstützten (Settlement Practitioner Training and Accreditation Program (SPTA)).[16]

Der Toronto Regional Immigrant Employment Council führt an, dass nur 24,1 Prozent der eingewanderten Personen in einer ihrer im Ausland erworbenen vergleichbaren Qualifikation arbeiten und bezieht sich damit auf eine 2015 durchgeführte Studie zu den Beschäftigungsquoten in den regulierten Berufen (https://triec.ca/alternative-careers/). Bridging-Programme dienen daher nicht nur dazu, die Lücken zwischen der ausländischen Qualifikation mit dem kanadischen Standard zu schließen, sondern darüber hinaus „alternative careers" zu ermöglichen. Ziel ist es, eingewanderten Personen, die es nicht schaffen, in ihrem erlernten Beruf eine Beschäftigung zu finden, zu ermöglichen, in einem verwandten Beruf tätig zu werden. Dies ist besonders in den lizensierten Berufen der Fall: *„So they´ll (*gemeint sind die Regulierungsstellen*) tell you, from what they can see, you´ll never become qualified in Canada. You just don´t have the requirements. So that´s when they suggest that people look at alternative related occupations*" (Integration and Foreign Credential Referral Office, 00:22:05). *„What we´re doing now is, we´re doing what we call alternative career sessions. So for example, somebody comes and they were a doctor in their previous country and they want to be a doctor in Canada. And they can´t quite get their licence, but they have valuable skills. So we want them to get into a related occupation. So maybe they can do pharmaceutical research,*

[12] Eine Übersicht der Bridging Programme in der Provinz Ontario findet sich unter dem folgenden Link: http://www.ontarioimmigration.ca/OI/en/working/OI_BRIDGE_NONREGS.html#_IT .
[13] Nähere Informationen zu diesem Programm finden sich unter folgendem Link: http://www.ccis-calgary.ab.ca/ .
[14] Nähere Informationen zu diesem Programm finden sich unter folgendem Link: www.maple2.ca .
[15] Nähere Informationen zu diesem Programm finden sich unter folgendem Link: http://www.magma-amgm.org/site/index.php/en/language-training/nbelt .
[16] Nähere Informationen zu diesem Programm finden sich unter folgendem Link: www.aaisa.ca .

which is non-regulated. So we´re showing people about some of the different professions or different careers they can have that are related to their previous work and their previous education and their previous experience" (Interview Integration and Foreign Credential Referral Office, 00:19:00).

„Bridging" Programme, die vom Immigration Department Kanadas insgesamt oder dem der einzelnen Provinzen finanziert werden, beziehen sich vielfach auf Personen, die sich dauerhaft in Kanada niederlassen wollen. Programme, die sich an Personen wenden, die möglicherweise nur temporär in Kanada arbeiten wollen, werden durch NGOs finanziell unterstützt. Exemplarisch sei hier auf das „Power of Trades Bridging Program" des Vereins christlicher junger Menschen (Young Men's Christian Association (YMCA)) verwiesen, das unter anderem folgende Leistungen umfasst: eine 6-wöchige nicht fachbezogene Schulung, in der die Teilnehmenden hinsichtlich des Zertifizierungsprozesses geschult werden, Unterstützung bei der Vorbereitung auf die Zertifizierung/Anerkennung sowie der Erlangung des so genannten „Ontario Secondary School Diploma", das in vielen Berufen verlangt wird, ein 3-wöchiges Praktikum in dem angestrebten Beruf sowie individuelle Hilfe bei der Arbeitssuche und Beratung: *„We also see a large number of immigrants who have a lot of experience. Say, they were an electrician in their country and they have 10 years of experience. Or carpenter or hair stylist, whatever it may be. We help people figure out where they fit into the labour market. Basically they look at their own skills, they look at the skills that are required in the different trades in Ontario. And they look at what skills are in demand in our area. We help them, the other parts or the training have to do more with job search, adaption to the Canadian workplace culture. We do health and safety certification training and we do a lot of one-to-one with them"* (Interview YMCA-YWCA, 00:04:06). Während der 6-wöchigen Schulung sind die Teilnehmenden jeweils einem so genannten „employment counselor" und einem „job developer" zugewiesen. Erstgenannte Person bereitet die Migrierten vor allem auf eine Bewerbung und das Vorstellungsgespräch vor. Der „job developer" unterstützt bei der Kontaktaufnahme mit potenziellen Arbeitgebern. Ein 3-wöchiges unbezahltes Praktikum schließt sich an die Schulung an und führt in vielen Fällen zu einer Einstellung (Interview YMCA-YWCA, 00:05:03). Die Mitarbeitenden in diesem Bridging-Programm verstehen sich als „Übersetzer" zwischen Reglementierungsstellen und anerkennungssuchenden Personen: *„Our job is sort of of to translate what the regulator wants and needs to our clients in a way that makes sense to them. We´re sort of small deal in the grand scheme of things"* (Interview YMCA-YWCA, S. 14).

4.3.3.2 Migration Agents[17]

Im geschilderten Labyrinth von Visakategorien, zuständigen Stellen und unterschiedlichen Assessmentverfahren sind Information und Beratung im Vorfeld unabdingbar. Hilfestellung bieten Institutionen, die von der Regierung mit der Unterstützung von potenziellen Zuwanderinnen und Zuwanderern beauftragt worden sind und die eine Vielzahl von Guidelines und Online-Werkzeugen im Internet bereitstellen. Diese Informationen sollen den auswanderungswilligen Personen bereits im Herkunftsland Orientierung über Verfahren, Kosten und Erfolgsaussichten geben. Online-Information und -Beratung spielen auch in Australien im Beantragungsprozess eine wichtige Rolle, können aber die persönliche Begleitung durch eine Person, die mit den australischen Migrationsgesetzen und den daraus resultierenden Anforderungen vertraut ist, kaum ersetzen. Zur Beschleunigung der Verfahren und zur Umsetzung der zahlenmäßigen Vorgaben des Migrationsprogramms ist die Funktion der „Migration Assistance" im Australischen Migrationsgesetz (Migration Act) von 1958 und in den ergänzenden Ausführungsbestimmungen von 1994 verankert. Beratung und Unterstützung wird besonders im Bereich der sog. qualifizierten Zuwanderung nachgefragt. Für ein Einreisevisum zum Zweck der (dauerhaften oder temporären) Arbeitsaufnahme müssen sich Einwanderungswillige mit einem komplizierten – und je nach Visumskategorie unterschiedli-

[17] Die Ausführungen zu Migration Agents sind bereits als Artikel unter dem Titel „Information und Unterstützung im Rahmen qualifizierter Zuwanderung in Australien" in der Zeitschrift BWP 5/2016 erschienen. Sie wurden für den Abschlussbericht lediglich aktualisiert.

chen – Anforderungskatalog auseinandersetzen. Dazu zählen eine Qualifikationsfeststellung, eine Berufsanerkennung und ggf. -zulassung, eine Sprachzertifizierung sowie eine Gesundheitsüberprüfung. Hier setzt die Migrationsberatung (Migration Assistance) an, die sich laut § 276 Migration Act auf die Unterstützung bei der Visabeantragung bezieht. Migration Agents informieren, beraten und begleiten potenzielle Einwanderinnen und Einwanderer, unabhängig davon, ob es sich um einen temporären oder einen dauerhaften Zuzug handelt. In einem ersten Schritt haben sie die Pflicht, ihre Klientinnen und Klienten umfassend über alle mit der Beantragung eines Visums verbundenen Anforderungen (Zulassungsvoraussetzungen, einzureichende Dokumente, zu erwartende Kosten) sowie über die Erfolgsaussichten eines Antrags zu informieren (vgl. DIBP 2012). Migration Agents erörtern mit ihren Klientinnen und Klienten die grundlegenden Rahmenbedingungen des Beantragungsprozesses, stellen Transparenz über das Verfahren her und klären Erwartungshaltungen: *„It is very much hand holding*." (Interview DM650044, 00:24:01). Kommt dann ein Vertrag mit der einwanderungswilligen Person zustande, erweitern sich Aufgaben und Rolle der Migration Agents. Sie werden zu Bevollmächtigten, die im Auftrag ihrer Klientinnen und Klienten den Prozess der Visabeantragung mit den dafür zuständigen Stellen vorantreiben: *„The migration agent will be the one on the phone, he will be the one getting all the paperwork on behalf of the applicant and sending it to us. And the migration agent will be the one complaining if anything goes wrong.*" (Interview DM650042, 00:51:02). Neben den einwanderungswilligen Personen stellen Unternehmen eine zweite wichtige Zielgruppe für Migration Assistance dar. So wurden bspw. im ersten Quartal 2016 83 Prozent aller unternehmensgeförderten Visaanträge und 73 Prozent aller temporären Arbeitsvisa über Migration Agents gestellt (vgl. DIBP 2016). Die Zusammenarbeit ist für die Migration Agents lukrativ und Unternehmen profitieren von der Ausgliederung des gesamten Visamanagements: *„A well prepared application from a competent agent saves the companies a lot of time. Both parties can benefit from a collegiate relationship"*(OMARA 2014, S. 4).

Personen, die als Migration Agent tätig werden wollen, müssen dies bei der zuständigen Stelle, der „Migration Agents Registration Authority" (kurz: MARA) beantragen. MARA ist Teil der australischen Regierung und an das Departments für Home Affairs angegliedert (https://www.mara.gov.au). Diese prüft, ob die Bewerber/-innen geeignet sind, ausreichend Kenntnisse über die relevanten den Zuwanderungsprozess regelnden Dokumente haben, ob sie über ausreichend englische Sprachkenntnisse und über eine Haftschutzversicherung verfügen und ob ein polizeiliches Führungszeugnis vorliegt. Zudem müssen die Bewerber/-innen entweder den akkreditierten dreimonatigen Qualifizierungskurs zum Migration Agent absolviert haben oder ein juristisches Staatsexamen nachweisen. Unabhängig davon, ob sie eine juristische Ausbildung absolviert haben, müssen Migration Agents zusätzlich über eine Qualifikation des Australischen Qualifikationsrahmens verfügen (Allen Consulting Group 2010, S. 8). Über die letzten Jahre ist die Zahl der Migration Agents kontinuierlich angestiegen und lag im Juni 2019 bei 7252 Personen.

Abbildung 22: Anzahl Migration Agents und deren Arbeitsgrundlage (Stand 30.06.2019)

Number of registered migration agents	At 30 June 2019	
Total number of registered migration agents	7252	
Agents operating on a commercial basis	6844	94.4%
Agents operating on a non-commercial basis	408	5.6%
Agents with legal practising certificates	2192	30.2%

Quelle: Australian Government, Department for Home Affairs (2019)

Parallel dazu ist die Zahl derer, die das Tätigkeitsfeld wieder verlassen, hoch. Die meisten Migration Agents steigen vor Abschluss des dritten Geschäftsjahrs aus (vgl. DIBP 2016, S. 6). MARA vermutet, dass Gründe u. a. in einer falschen Erwartungshaltung, fehlenden betriebswirtschaftlichen Kenntnissen oder auch in mangelnden (Beratungs-)Kompetenzen liegen könnten: *„So new agents don't necessarily understand the complexity of what they're*

dealing with in dealing with a government bureaucracy. And they're dealing with us and they're dealing with the qualification bodies. They're dealing with the health system, they're dealing with the legal system. (…) You're trying to develop your practice, you're trying to attract new customers, and run a small business. So that's why a lot of them don't manage their cash flows. Some of them come in expecting that they're going to make $ 100.000 a year." (Interview DM650043, 00:48:00). Im März 2016 waren 21 Prozent aller registrierten Agents weniger als ein Jahr, 25 Prozent zwischen einem und drei Jahren in der Migration Assistance tätig (vgl. Abb. 3). Diese hohe Anzahl beruflich unerfahrener Neueinsteiger/-innen wird seitens der Aufsichtsbehörde MARA kritisch eingeschätzt: „*We (…) see a lot of agents coming in, hoping that they'll make a lot of money and establish connections with companies that are bringing lots of temporary skilled workers in. But those companies normally only want experienced agents. So it's a bit hard for the new agents to get into that market*" (Interview DM650043, 00:47:00). Der Code of Conduct sieht daher vor, dass alle Migration Agents sich fortlaufend weiterbilden. Entsprechende Seminare werden vom Migration Institute Australia (MIA), dem Berufsverband der Migrationsberater/-innen, angeboten: „*We support our members by keeping them up to date with registration and policy changes in the migration area because they're constantly changing*." (Inverview DM650044, 00:05:00).

Um die Qualität der Migration Assistance abzusichern, wurden Kompetenzstandards für Migration Agents entwickelt. Die seit 2011 implementierten Standards beschreiben die typischen Handlungsfelder und Arbeitsprozesse und definieren, welches Wissen und welche Kenntnisse, Fertigkeiten, Fähigkeiten, Werte und Verhaltensdispositionen zur Erledigung der Arbeitsaufgaben notwendig sind (vgl. DIBP 2011). Die im Code of Conduct (vgl. DIBP 2012) allgemein formulierten Anforderungen an das Profil von Migration Agents werden auf diese Weise fachlich konkretisiert. Die Kompetenzstandards übernehmen eine zentrale Rolle bei der Ausgestaltung des Berufsfelds. Sie dienen als Grundlage zur Beschreibung von Eintrittsqualifikationen in den Beruf, zur individuellen Weiterbildungsplanung aber auch für die Entwicklung von (Weiter-)Bildungsprogrammen. Damit soll die Qualität der Dienstleistung Migration Assistance sichergestellt und dazu beigetragen werden, die migrationspolitischen Zielsetzungen durch eine effiziente und erfolgreiche Visabearbeitung zu erfüllen (vgl. DIBP 2011, S. 5).

Abbildung 23: Tätigkeits- und Kompetenzfelder der Migration Assistance

Die »Occupational competency standards for migration agents« beschreiben das Berufsfeld anhand von neun typischen Tätigkeits- und Kompetenzfeldern:

1. Umgang mit Kunden
2. Handlungsorientierter Umgang mit juristischen und migrationspolitischen Grundlagen
3. Vorbereitung, Begleitung, Beantragung und ggf. Revision von Visaangelegenheiten
4. Vertretung der Kunden bei staatlichen Behörden und anderen Einrichtungen
5. Begleitung von Einzelfällen/Erfolgskontrolle
6. Aktenführung/Abschluss von Einzelfällen
7. Kontinuierliche Identifizierung von Weiterbildungsbedarfen; Erstellung eines persönlichen Entwicklungsplans
8. Erstellung eines Businessplans, Aufbau einer eigenen Praxis/eines Büros
9. Management: Finanzen, Angestellte, Risiko, Optionen

Jeder einzelne Standard wird mit typischen Arbeitsaufgaben konkretisiert und mit darauf abstellenden Indikatoren beschrieben.

Quelle: Eberhardt/Annen in BWP 5/2016, S. 31 auf Grundlage von Department of Immigration and Border Protection (2011)

Wie viel Beratung und Guidance steckt in der Migration Assistance? In Australien trägt Einwanderung nicht nur zum Wirtschaftswachstum bei, sondern ist selbst ein Wirtschaftsfaktor und Wachstumsmarkt. Die Steuerung einer entsprechend ausgerichteten Migrationspolitik braucht Unterstützungsstrukturen, die untrennbar mit Beratung und Begleitung verbunden sind. Die Tätigkeit von Migration Agents ist daher nicht neu. Sie existiert im Vereinigten Königreich und in Neuseeland unter der Bezeichnung „Immigration Adviser" und in Kanada als „Immigration Consultant". Diese Begriffe stellen die mit der Tätigkeit verbundenen Beratungsaspekte stärker heraus, als dies in

Australien der Fall ist. Betrachtet man jedoch das mit der Tätigkeit verbundene Anforderungs- und Kompetenzprofil, zeigen sich formal keine Unterschiede (vgl. Allen Consulting Group 2010, S. 32 f.).

Migration Assistance in Australien zielt auf die Unterstützung der Einwanderungswilligen und die Bewältigung vornehmlich bürokratischer und rechtlicher Hindernisse ab. Migration Agents bewegen sich zwischen migrationspolitischen Zielvorgaben und individuellen Migrationswünschen. Dies unterscheidet Migration Assistance deutlich von Beratungskonzepten, in denen die persönliche oder soziale Entwicklung von Individuen im Vordergrund der Tätigkeit steht (vgl. UNESCO 2002). Die Tätigkeit von Migration Agents entspricht in diesem Kontext der von juristischen Beraterinnen und Beratern bzw. Rechtsbeiständen: *„They offer immigration advice and they advise people on what's required for visas"* (Interview DM650043, 00:13:00). Diese Bevollmächtigtenfunktion wird im Begriff Migration Agent explizit betont. Die Fokussierung auf die Funktion als Beauftragte/-r oder als Sachwalter/-in verweist auf Aspekte von anwaltschaftlicher Vertretung, die sich unter ein sehr allgemeines Konzept von Career-Guidance (vgl. Council of the European Union 2008) subsumieren lassen. Übergeordnetes Ziel der Migration Assistance ist allerdings nicht die Ermöglichung individueller Karriere- oder Bildungswege, sondern die erfolgreiche Zuwanderung von im Land benötigten Arbeitskräften: *„Their outcome is to enable a successful migration, not necessarily the individual."* (Interview DM650042, 00:52:00). Welche Anforderungen Migration Assistance darüber hinaus an Beratung und Beratungskompetenzen stellt, bleibt – auch seitens des Gesetzgebers – unbestimmt: „*Immigration advice is defined within the law but it is a little bit grey as to what advice is and what advice is not*." (Interview DM650043, 00:10:05). Die primär juristische und verfahrenstechnische Beratungsfunktion bildet insofern den Auftrag des Migrationsgesetzes ab und verdeutlicht, dass auch seitens des Gesetzgebers kein darüberhinausgehendes Beratungsverständnis mit dem Tätigkeitsfeld der Migration Assistance verbunden ist.

4.3.3.3 Fairness Commissioner

Die geschilderten Aktivitäten aus Australien und Kanada verweisen darauf, dass erfolgreiche Migration u. a. dadurch gesteuert werden kann, indem die Einmündung der Personen mit ausländischen Abschlüssen auf den Arbeitsmarkt begleitet und sichergestellt wird, dass die damit verbundenen Prozesse effektiv und diskriminierungsfrei gestaltet werden. Tatsächlich stehen zugewanderte Menschen in Kanada vor einer Vielzahl von Hürden, wenn sie berufliche Lizensierung nachfragen. Unterstützungsstrukturen, die über die Arbeitsplatzanforderungen, Anerkennungsverfahren und über allgemeine Reglementierungsvoraussetzungen aufklären, sind stark gefragt – nicht zuletzt, weil die Regulierungssysteme sich weitgehend auf in Kanada qualifizierte Personen beziehen. Auf die Relevanz kanadischer Arbeitserfahrung wurde an anderer Stelle bereits eingegangen; es gab und gibt jedoch den Versuch, ihren Einfluss auf Stellenbesetzungsverfahren zurückzudrängen, da man sie als diskriminierend eingestuft hat. Diese Feststellung hat 2013 die Ontario Human Rights Commission getroffen, und Unternehmen und Regulatoren aufgerufen, kanadische Arbeitserfahrung nicht mehr zu berücksichtigen, es sei denn diese Erfahrungen seien zur Wahrnehmung der Aufgabe unentbehrlich. Die Einhaltung dieser Auflagen wird seit 2006 u. a. von sogenannten „Fairness Commissionern" überprüft: *„The government installed those organizations to oversee those professions, which includes actually issuing licenses as well as making sure that when this individual starts practising, they also practise in a way that is acceptable for this occupation or profession. So, this model exists for a long time in Ontario and Canada, but what was found is that sometimes, those organisations that have been empowered with this authority they became a gatekeeper. So they would not let people into occupation. They would not let people into the trade. So. And this is not in the public interest for Canada because we believe that everybody who is qualified should have access."* (Interview Office of the Fairness Commissioner, 00:17:00).

Abbildung 24: Aufgaben und Zuständigkeiten des Büros der Fairness Commissioner (Bsp. Ontario)

Die Zuständigkeiten des Büros des Fairness Commissoners in Ontario umfassen:

- Beratung zu den regulierten Berufen, zu Registrierungsmodalitäten und anderen Themen
- Entwicklung der Berichtsstruktur (Guidelines) für die jährlichen Berichte der Regulierungsstellen an das Büro des FC
- Spezifizierung des Umfangs und der Standards für Audits
- Durchführung von Audits
- Bewertung von Registrierungspraktiken
- Berichterstattung an das Gesundheitsministerium über die Entwicklungen in den Gesundheitsberufen (falls gewünscht)
- Beratung und Information staatlicher Stellen zu den Reglementierungspraktiken und –verfahren in deren Zuständigkeitsbereich
- Berichterstattung an das mit Fragen der Migration betraute Ministerium über die Arbeit des Büros

Quelle: Fair Access to Regulated Professions and Compulsory Trades Act, 2006, Part IV (3)

Nach der Einsetzung des ersten Büros des Fairness Commissioners in Ontario 2006 zogen die Provinzen Manitoba, Quebec und Nova Scotia in den folgenden Jahren nach und ernannten ebenfalls Personen mit dieser Funktion.

Von ihrem Selbstverständnis her sichern die Fairness Commissioner die Qualität der Prozesse: „*The province of Ontario issued an act which also established our office. And the purpose of that act and of the office is monitoring those organisations that have been empowered with licensing individuals, making sure that they do this in a way that protects the public interest. That the registration is done in an open way*." (Interview Office of the Fairness Commissioner, 00:18:03). Eine „faire" Registrierungs-/bzw. Reglementierungspraxis wird anhand von vier Prinzipien sichergestellt:

(1) **Transparenz:** Antragstellende Personen kennen alle Anforderungen, die an sie gerichtet sind und die Wege, die sie einschlagen müssen, um zu dem Ergebnis zu kommen, das sie nachsuchen. Maßnahmen und Strukturen, die verdeutlichen, wie ein Registrierungsprozess abläuft, sind implementiert und den Antragstellenden bekannt. Es gibt leichte Zugänge zu Informationen; diese sind klar, vollständig und aussagekräftig.

(2) **Objektivität:** Es gibt klare Kriterien, Instrumente, Verfahren und Bildungsmaßnahmen, die eine objektive und unabhängige Entscheidung ermöglichen. Dabei ist es unerheblich wer und diese Entscheidung wann trifft, noch in welchem Kontext sie getroffen wird. Die angewandten Verfahren, Instrumente und Kriterien werden wiederholt während ihres Einsatzes getestet um sicherzustellen, dass sie valide und verlässlich sind und zur Bewertung von Qualifikationen der Antragstellenden taugen.

(3) **Unparteilichkeit:** Entscheidungen werden von einer neutralen Position aus getroffen. Neutralität ist gegeben, wenn Maßnahmen oder Verhaltensweisen, die in subjektive Bewertungen oder Entscheidungen münden, verhindert werden. Alle möglichen Quellen von Vorurteilen oder Befangenheit sind zu identifizieren; es sind Schritte einzuleiten, wie diese ausgeräumt werden. Vorurteile oder Befangenheit können in der Bewertung oder im Entscheidungsprozess in Form von Interessenkonflikten, vorgefassten Meinungen oder von begrenztem Verständnis für Fragen im Zusammenhang mit gesellschaftlicher Vielfalt („Diversity") auftreten. Es sollten aktive Strategien implementiert sein, wie Unparteilichkeit gewährleistet wird. Diese können spezielle Antirassismus- und Antidiskriminierungstrainings umfassen oder die Entwicklung von Prozessabläufen, die einsetzen, wenn Vorurteile oder Befangenheit identifiziert werden.

(4) **Fairness:** Fairness im Kontext der Regulierungs-/Zertifizierungspraxis ist dann gegeben, wenn die Entscheidung auf der Grundlage klarer Kriterien erfolgt, die Entscheidung selbst vernünftig, nachvollziehbar und für die antragstellende Person verständlich getroffen wird. Prozeduale Fairness umfasst alle Schritte eines Regulierungsverfahrens (beginnend mit der Information am Beginn, der Durchführung bis zur Verkündung der Entscheidung); der Prozess stellt auch sicher, dass das Verfahren termingerecht abläuft und alle antragstellenden Personen gleichen Zugang zum Registrierungsprozess haben und dazu, ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen (Büro des Fairness Commissioners 2019, S. 8)

Anders als die Migrationsberater arbeiten die Fairness-Commissoner nicht unmittelbar mit den einzelnen Anerkennungssuchenden, sondern als Auditoren der Regulierungsstellen: *„One recent complaint was from an engineer who had attended an interview process that the professional engineering organisation uses to determine whether people can be exempted from the exam. And this applicant felt that the licensing process was very unfair. (…) So that is good information for us in terms of our work with the regulatory body. I was actually able to tell this applicant that we heard similar concerns in the past and that we did make a relevant recommendation to the regulatory body in our last assessment process.”* (Interview Office of the Fairness Commissioner, 00:24:01).

Der Jahresbericht 2018/2019 des Büros des Fairness-Commissioners in Ontario gibt einen Einblick in die Umsetzungspraxis der 40 Regulierungsstellen in Ontario. An dieser Stelle seien nur einige Blitzlichter genannt:

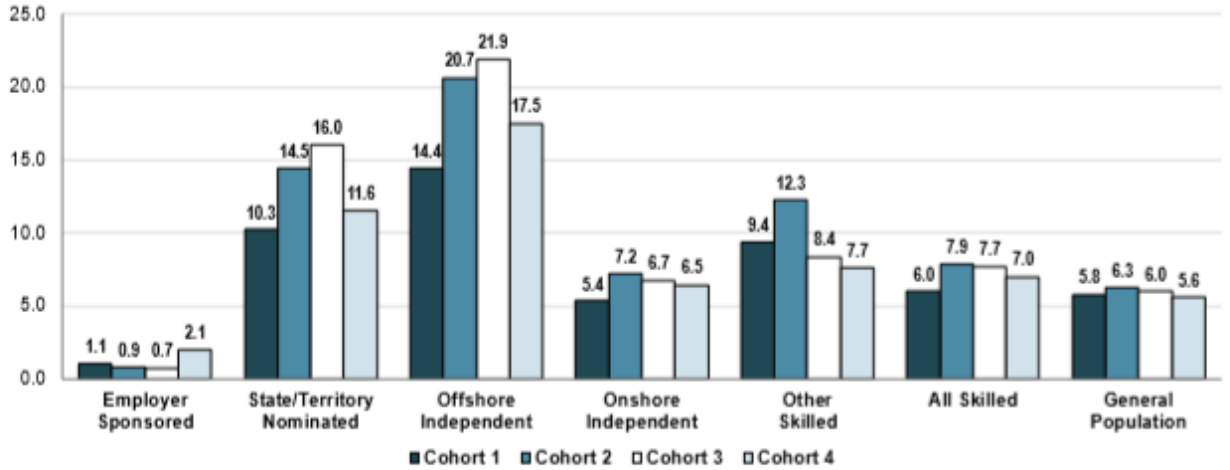
- Bei ca. 40 Prozent der regulierten (vornehmlich akademischen) Berufe (gemeint sind die „professions“) entsprechen die Bewertungsmethoden nicht den Prinzipien von Verlässlichkeit und Validität. Das Büro des Fairness-Commissioners sieht hier jedoch große Fortschritte, da 2015 noch bei 78 Prozent der regulierten Berufe keine verlässlichen und validen Methoden angewandt wurden.
- Ca. 30 Prozent verfehlen die Fairness-Standards bezogen auf die Registrierungsprozesse zum Verfahren, da noch immer kanadische Arbeitserfahrung als Voraussetzung für eine Antragstellung definiert wird. Es wurde von den Regulierungsstellen versäumt zu definieren, welche speziellen beruflichen Kompetenzen durch kanadische Arbeitserfahrung erworben werden, die ggf. durch anderswo erworbene Fähigkeiten kompensiert werden könnten.
- In weiteren 30 Prozent der regulierten Berufe wurden die Standards zur Qualifizierung der Prüfenden und derjenigen, die die Anträge bearbeiten und entscheiden, nicht eingehalten. Der Fairness Commissioner merkt zu diesen Fällen an, dass somit keine vorurteilsfreien und fairen Verfahren gewährleistet werden können.
- In ca. 22 Prozent der regulierten Berufe gibt es keine begründeten und angemessenen Verfahren, wie externes Prüfungspersonal in die Assessmentverfahren und in den Antragsprozess einbezogen werden können.
- Ca. 20 Prozent aller Verstöße gegen die Vorschriften resultieren aus einem Mangel an klaren, verlässlichen und verständlichen Informationen für antragstellenden Personen und aus unklar formulierten Richtlinien für die Entscheidungstragenden (Office of the Fairness Commissioner of Ontario 2019, S. 9).

4. 4 Herausforderungen

Kanada und Australien verfügen über langjährige Erfahrungen bei der Anwerbung von Personen mit ausländischen Berufsabschlüssen und Berufserfahrungen. Sie werden in der internationalen Fachliteratur als Modelle guter Praxis beschrieben, was jedoch nicht ausschließt, dass auch diese Länder immer wieder mit neuen Herausforderungen und Problemlagen konfrontiert werden.

Arbeitsmarktbeteiligung und Lohnentwicklung: Die aktive Anwerbung von Menschen aus dem Ausland führte in beiden Ländern zu einer höheren Erwerbsbeteiligung und zu einer höheren Arbeitsproduktivität (insbesondere aufgrund eines im Durchschnitt höheren Qualifikationsniveaus). Zahlen des Department of Immigration and Citizenship weisen für 2005/2006 eine Arbeitsmarktbeteiligung von qualifizierten Zuwanderern von über 90 Prozent schon kurz nach ihrer Ankunft aus; in ländlichen Regionen waren 2007 mehr als 97% der Zugewanderten in Beschäftigung (NCVER 2013, S. 13). Ein Grund für die hohen Vermittlungszahlen in den Arbeitsmarkt liegen in der Tatsache begründet, dass immer mehr Visa unternehmensgefördert sind und Personen nur dann einreisen können, wenn sie bereits ein Arbeitsangebot angenommen haben. Die Zeitschrift The Economist titelte 2016 „What´s the point? The countries that invented points-based immigration systems have concluded they do not work“ und führte ins Feld, dass – während nur 1 Prozent der unternehmensgeförderten Migranten 2013 nach ihrer Ankunft arbeitslos waren – dies auf 13,5 Prozent der Personen zutraf, die im Rahmen der punktebasierten Migration nach Australien kamen.

Abbildung 25: Arbeitslosenrate (in Prozent) nach Visa-Kategorie in Australien



Note: Data reported in Figure 1 may differ slightly from that reported in previous CSAM reports due to revision of data, that is, where initial employment outcomes were not reported at the six-month stage, or there was a marked difference in income between the initial survey and the follow-up survey.

Key: Cohort 1—surveyed in 2013; Cohort 2—surveyed in 2014; Cohort 3—surveyed in 2015; Cohort 4—surveyed in 2016.

Quelle: Department of Home Affairs 2018, S. 12

Abbildung 26: Arbeitsmarktbeteiligung nach Visa-Kategorien 2016

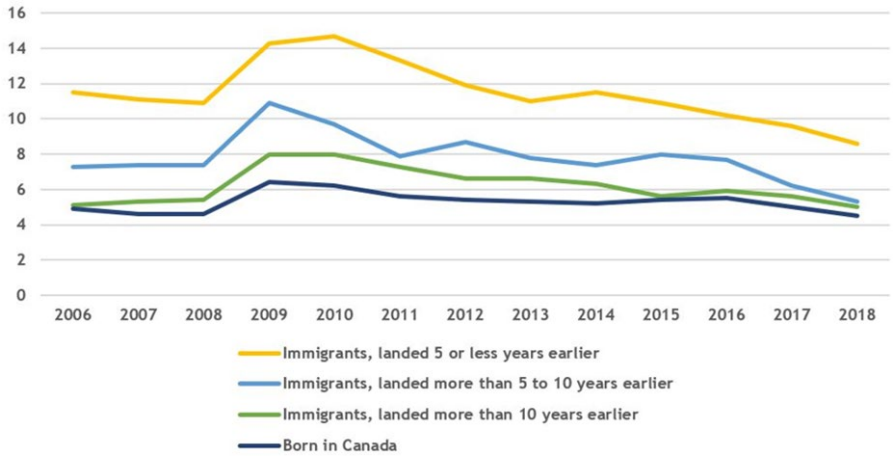
	All Skill stream categories	Employer Spon.	State/ Territory Nom.	Offshore Indep.	Onshore Indep.	Other Skilled[1]	General Pop.[2]
Sample size[3]	**7,336**	**1,614**	**2,038**	**1,045**	**1,867**	**772**	
Employment outcomes (weighted) (%)							
Employed	88.4	93.2	85.0	78.9	90.7	80.1	60.9
By skill level (of employed):							
Highly skilled[4]	*62.6*	*63.4*	*60.5*	*63.1*	*72.0*	*36.5*	*N/A*
Semi-skilled[4]	*19.5*	*26.4*	*16.3*	*10.1*	*12.7*	*28.4*	*N/A*
Low skilled[4]	*5.4*	*2.5*	*7.6*	*5.2*	*5.0*	*14.3*	*N/A*
Unemployed	6.7	2.0	11.1	16.8	6.3	6.7	3.6
Not in labour force	4.9	4.9	3.9	4.3	3.0	13.2	35.5
Total	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**	**100.0**
Unemployment rate	7.0	2.1	11.6	17.5	6.5	7.7	5.6
Participation rate	95.1	95.1	96.1	95.7	97.0	86.8	64.5
Proportion self-employed	4.9	4.2	3.9	2.5	3.7	16.0	10.3
Proportion in full-time work	76.2	87.7	68.0	69.7	72.0	64.0	41.4
Earnings and hours (weighted)							
Median annual full-time earnings ($'000)	64.3	65.0	62.4	75.0	63.0	52.0	72.7
Median annual part-time earnings ($'000)	35.0	36.4	32.8	34.3	36.0	33.8	28.1
Median annual earnings ($'000)	60.0	64.0	56.6	70.0	57.7	50.0	54.9
Median hours per week (hours/week)	40.0	40.0	38.0	40.0	38.0	38.0	N/A
Median hourly rate of pay ($/hour)	30.0	31.2	29.3	35.4	30.0	25.0	N/A

Note: N/A = not available.
1. Other Skilled category includes family sponsored migrants. Note: Family stream migrants are not presented in this table.
2. General Pop. = General Population. Employment Outcome figures for Australian civilian population aged 15 years and over sourced from ABS 6202.0 November 2016 (Trended). Earnings figures for Australian employees sourced from ABS 6306.0 May 2016.
3. Base sizes exclude 'Not answered/known' responses where applicable. Results may not sum exactly to 100 per cent due to rounding.
4. Excludes a small number of unknown occupations—totals do not add to per cent 'Employed'. See Appendix A: Glossary of the CSAM Methodology Paper, for definitions of the skill levels.

Quelle: Department of Home Affairs 2018, S. 15

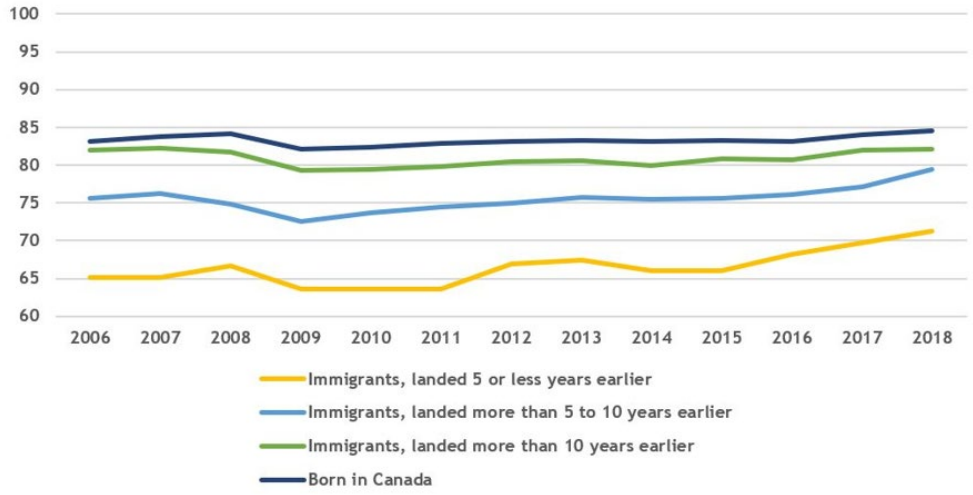
In Kanada lag 2006 die Arbeitsmarktbeteiligung der Personen im erwerbsfähigen Alter (24-65 Jahre) in den ersten fünf Jahren nach ihrer Ankunft bei 78 Prozent. Die Beschäftigungsrate stieg signifikant bei denjenigen an, die zwischen fünf und zehn Jahren im Land sind und lag 2018 bei 79,5 Prozent (EL-ASSAL/THEVENOT 2019). Die Arbeitslosenrate hat sich in den letzten Jahren unter den neu eingewanderten Personen verbessert. Sie lag 2018 in der Altersgruppe der 24-65-Jährigen bei 8,6 Prozent (im Vergleich zu 14,7 % in 2008/2009 und 11,5 % in 2006). Die Zahl sank ebenfalls bei denjenigen, die fünf bis zehn Jahre im Land waren auf 5,3 Prozent (im Vergleich zu 7,3 % in 2006).

Abbildung 27: Arbeitslosigkeitsrate (Personen im Alter von 24-65 Jahren)



Quelle: CIC News, Oktober 2019

Abbildung 28: Beschäftigungsrate (24-65 Jahre) Kanada



Quelle: CIC News Oktober 2019

Die erfolgreiche Entwicklung in der Beschäftigungs- und Arbeitslosenzahl wird einerseits auf die demographische Entwicklung in Kanada zurückgeführt und liegt andererseits in den Nachsteuerungen im Migrationsprogramm und den zur Verfügung gestellten flankierenden Maßnahmen zu Integration, Spracherwerb und Arbeitsmarktzugang begründet (EL-ASSAL/THEVENOT 2019). Wenngleich die nach Kanada migrierenden Personen Bildungsabschlüsse mitbringen, die oberhalb des kanadischen Durchschnitts liegen, gelingt es ihnen nur unzureichend, diese auf dem Arbeitsmarkt in Wert zu setzen. ALEXANDER/BURLINGTON (2012, S. 69) führen dazu aus, dass die Lücke im Einkommen über die letzten Jahrzehnte kontinuierlich angewachsen ist: *„A male immigrant who arrived in the late 1970s earned roughly 85 cents for every dollar earned by a Canadian-born within the first 5 years upon his arrival. That gap closed to 98 cents within 25 years basically eliminating it. However, that disparity has become both larger and more difficult to close with each new cohort of immigrants. Those individuals who landed between 2000 and 2004 earned just 61 cents on the dollar relative to a Canadian-born. The simple but sad truth is that many new immigrants cannot hope to close the earnings gap in their lifetime*".

Dies wird u. a. damit begründet, dass sich seit Mitte der 1990er Jahre die Anwerbungsaktivitäten von ursprünglich Personen aus den Vereinigten Staaten und Westeuropa auf asiatische Länder und auf Personen, die weit seltener als die erstgenannte Gruppe über englische oder französische Sprachkenntnisse verfügte, verschoben. Vier Fünftel der in den 1990er Jahren migrierten Personen sprachen weder Englisch, noch Französisch. Auf diese Weise konnten zwar die migrationspolitischen Zielmargen gehalten werden, bezogen auf Skills Assessment und Arbeitsmarktintegration ergaben sich jedoch neue Herausforderungen (ebenda 2012, S.5): Unternehmen, vor allem im Bereich kleiner und mittlerer Unternehmen, wurden zunehmend mit Bildungsgängen, beruflichen Zertifikaten und Arbeitszeugnissen konfrontiert, die für sie nicht „lesbar" waren und für die Instrumente der Bewertung fehlten. Abschlüsse und Qualifikationen waren den Bewertenden nicht bekannt und wurden oftmals unterschätzt (OWEN UND LOWE 2008, S. 10). Als Folge davon arbeiten viele migrierte Menschen nicht in ihrem Ursprungsberuf und oftmals unterhalb ihrer Qualifikation, was im Phänomen der „taxifahrenden Ärzte" (ALEXANDER/BURLINGTON 2012, S. 6) seinen Ausdruck fand. Trotz strenger Zuwanderungskriterien und des hohen Qualifikationsniveaus der zugewanderten Personen zitieren OWENS UND LOWE (2008, S. 10) die Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung zu Migration nach Kanada und verweisen darauf, dass 60 Prozent der migrierten Personen unterhalb ihrer Qualifikation auf den Arbeitsmarkt einmündeten, während gleichzeitig Arbeitsplätze mit mittleren oder hohen Qualifikationsanforderungen unbesetzt blieben. Die Betroffenen selbst nennen fehlende Arbeitserfahrung in Kanada (26 %), fehlende Anerkennung der ausländischen Qualifikation oder ausländischer Arbeitserfahrung

(21 %) und Sprachbarrieren (15 %) als die größten Hindernisse für den Arbeitsmarktzugang (ebenda, S. 10).

Die genannten Probleme treffen nicht nur die migrierten Personen, sondern auch die kanadische Wirtschaft und Gesellschaft als Ganzes. Der Conference Board of Canada schätzt die Kosten, die durch fehlende Anerkennung beruflicher Abschlüsse und Qualifikationen verursacht werden, auf jährlich zwischen 4,1 und 5,9 Milliarden Dollar. Der Umstand, dass viele Migrantinnen und Migranten z. T. weit unterhalb ihrer Qualifikation auf den Arbeitsmarkt einmünden, wird von von der Royal Bank of Canada mit geschätzten volkswirtschaftlichen Verlusten von jährlich 50 Milliarden Dollar beziffert (CICNEWS 2019).

Auch für Australien gilt, dass das Bildungsniveau der migrierten Menschen nicht die gleichen Beschäftigungs- und Entlohnungseffekte generiert wie für den Rest der Bevölkerung. Eine 1995 von CHISWICK UND MILLER durchgeführte Untersuchung zur Lohnentwicklung von nach Australien zugewanderten Personen zeigt auf, dass Personen mit guten Englischkenntnissen und mit Berufserfahrung schneller eine Arbeit aufnehmen und eine bessere Lohnentwicklung haben als Personen mit wenig oder keiner Sprachkompetenz, die vor einem zehn-bis zwanzig prozentigen Lohngefälle stehen (MIGRATION COUNCIL 2015, S. 13). Spracherwerb und Entlohnungsperspektiven sind insofern auf engste miteinander verbunden und führt dazu, dass Frauen bei beidem benachteiligt sind. Dies wird bei der Betrachtung der Visabeantragungsverfahren deutlich, die einem konsequenten Humankapitalansatz folgen und bei unternehmensgefördertem Zuzug schnell zu einer Arbeitsaufnahme führen. Zu bedenken sind auch die im Vorfeld anfallenden Kosten, die traditionellerweise in den Ländern, in denen Australien verstärkt anwirbt, eher für Männer, als für Frauen aufgewendet werden (Kosten nur für die Visabeantragung siehe Abbildung). Ein Experte des Migration Institute of Australia schätzt die insgesamt enstehenden Kosten (einschließlich der Leistungen eines Migration Agent) auf ca. 9000 Dollar: *„ if you were single, and you go for just the regular skilled migration with a, you know, on average a thousand, TRA's $1,000 for a skills assessment. Then you go to somewhere roundabout $9,000 start to finis*h"(Interview MIA 216-219). Diese Zahl deckt sich mit der Schätzung eines RTO-Mitarbeiters: *„it probably works out about $10,000 altogether with everything that they have to do*" (Interview Victoria University, 1251-152). Die Visa-Kategorien, die mit hohen Einkommen und mit hohen Kosten verbunden sind, sind in der Mehrheit männlich dominiert, während Frauen überproportional über den Skill Stream Familienzusammenführung nach Australien einwandern. Der Arbeitsmarktzugang von migrierten Frauen liegt insofern signifikant unterhalb dem von migrierten Männern; er wird jedoch mit zunehmender Sprachbeherrschung erleichtert (Migration Council 2015, 17).

Sprachkenntnisse: Sprachkenntnisse sind in allen untersuchten Projektländern der zentrale Erfolgsfaktor für den Einstieg in den Arbeitsmarkt. Die Frage, welche Rolle Sprache zum Zeitpunkt der Einwanderung spielt, wird von den Ländern jedoch unterschiedlich bewertet. Kanada weist in seinem Punktesystem Sprachkenntnissen eher geringe Priorität zu, was ALEXANDER/BURLINGTON (2012, S. 12) zu folgender Einschätzung veranlasst: *„Under the current points system, a total of 67 points are needed across six categories for eligibility. Language ability accounts for 24 of a maximum of 100 points. In theory, a prospective immigrant with absolutely no ability to speak either official language can still gain acceptance into the country*".

Abbildung 29: Preise für Visa nach Australien (2019)

Visa type	Current Fee	From 1 July 2019
Partner visa	$7,160	$7,715
Business Migration	$4,985	$5,375
Partner (Contributory) First Installment	$340 to $3,855	$365 to $4,155
TSS – STSOL	$1,175	$1,265
TSS – MLTSSL	$2,455	$2,645
Employer Nomination Scheme (subclass 186)	$3,755	$4,045
RSMS (subclass 187)	$3,755	$4,045
Significant Investor Visa (SIV)	$7,310	$7,880
Skilled Independent (subclass 189)	$3,755	$4,045
Skilled Nominated Visa (subclass 190)	$3,755	$4,045
Student Visa	$575	$620
Temporary Graduate Visa (Subclass 485)	$1,535	$1,650
Skilled Regional Provisional Visa (subclass 489)	$3,755	$4,045

Quelle: https://www.makevisas.com/australia-immigration/australia-immigration-fees-and-cost/ (Stand: 19.11.2019)

Demgegenüber hat Australien als Zugangsvoraussetzung für eine Visabeantragung Mindestkenntnisse festgelegt, die auf dem International English Language Testing System (IELTS) basieren. Australien bietet darüber hinaus eine Vielzahl von Aktivitäten zum Spracherwerb an und richtet sich damit an Personen in den ersten fünf Jahren nach ihrem Zuzug. Das 1991 vom australischen Immigration Department finanzierte und gemanagte Adult Migrant English Programme (AMEP) ist das größte regierungsgeförderte Sprachlernprogramm in der Welt (HAWTHORNE 2013, S. 215). Gemeinsam mit den Lernenden werden individuelle „Lernwege" erstellt, anhand derer die Fortschritte vom Erwerb der Sprachgrundlagen bis zur Arbeits- oder Studienaufnahme dokumentiert werden. Bis zum Jahr 2010/2011 wurden die Aktivitäten des Programms von mehr als 55.000 Personen aus 191 Ländern bei insgesamt 250 Trägern (in der Mehrzahl NGO) wahrgenommen. Das Programm erreicht jährlich ca. 60 Prozent der in allen Streams eingereisten Migrantinnen und Migranten, davon 41 Prozent aus dem Skilled Migration Stream, 55 Prozent aus der Kategorie Familienzuzug und 90 Prozent aus dem Bereich Humanitäre Zuwanderung (HAWTHORNE 2013, S. 216).

Verfahren und Zuständigkeiten: Für Kanada ist augenfällig, dass das Fehlen einer einheitlichen Koordinationsstruktur zu Friktionen führt. Anerkennungsverfahren, Skills Assessment und Credential Recognition (bezogen auf akademische Ausbildungen) finden für Abschlüsse aus mehr als 200 Ländern statt; die Verfahren, Standards und Kriterien der Bewertung unterscheiden sich hierbei von Provinz zu Provinz erheblich. Die grundlegende Rechtsprechung, wie Anerkennung umzusetzen ist, wird in den meisten Fällen von den Provinzen an die Reglementierungsstellen delegiert. Dies bedeutet, dass für alle reglementierten/lizensierten Berufe unterschiedliche (provinzielle) Standards zugrunde gelegt werden. Jemand, der nach Anerkennung seiner/ihrer Qualifikationen nachsucht, muss dies in jeder Provinz erneut beantragen und ein entsprechendes Verfahren durchlaufen. Überlegungen, ein effizienteres System einzuführen, bei der die Reglementierungsbehörden einheitliche Verfahren anwenden, sind bisher im Bereich von Red Seal in die Praxis umgesetzt worden. Darüber hinaus agieren zudem eine Reihe von nationalen Regulierungsstellen wie der Canadian Engineering Accreditation Board oder das Medical Council of Canada landesweit. Andere Überlegungen beziehen sich auf den Ausbau der Rolle von Fairness Commissionern

und damit, deren Rolle als Partner und als Auditor von Reglementierungsstellen zu stärken. Dies umfasst die Forderung, in allen Provinzen Kanadas Fairness Commissioner einzusetzen, sie mit der Zuständigkeit auszustatten, allgemeinverbindliche Akkreditierungsstandards zu setzen und Bußgelder bei Zuwiderhandeln zu verhängen. Wenngleich dies noch nicht in der Praxis umgesetzt ist, haben zumindest einige Provinzen (wie z. B. British Columbia, Alberta und Saskatchewan) gemeinsame Anerkennungsabkommen getroffen, die sicherstellen, dass die Person, die in der einen Provinz akkreditiert ist, auch in der anderen arbeiten kann (ALEXANDER/BURLINGTON 2012, S. 14-15).

In Australien wiederum spielen die Verfahren bei der Beantragung der Visa-Kategorie eine Rolle. Deutlich wird hier der Trend zur Vergabe von zeitlich befristeten Visa und die Zurückdrängung dauerhafter Visa. Beispielhaft seien hier die über eine geraume Zeit sehr populären 457-er Visa genannt, die unternehmensgefördert waren und eine schnelle Arbeitsaufnahme in einem Unternehmen für bis zu vier Jahren ermöglichten. Die Diskussion um die 457-Visa wirft ein Licht auf einen bisher wenig diskutierten Aspekt gesteuerter Migration: „*During the boom years when there were severe skill shortages, it suited employers to sponsor persons on 457 visas because it was relatively easy to bring migrants here on this temporary visa. Once here, the sponsored migrant had to stay in the designated job for the duration employer wished to employ the sponsored migrant on a long-term basis they could then sponsor the migrant under the permanent entry employer nomination visa category. But if skilled vacancies are diminishing, why would employers continue this practice? As has been documented elsewhere by Commissioner Barbara Deegan, who conducted an integrity review of the 457 visa, the motive is connected to the fact that a growing minority of the 457 visaholders have been drawn from low-wage countries. For some employers there may be a continuing commercial advantage to keep such migrants in their employ because they may be prepared to work on terms and conditions unacceptable to local workers. For the migrants, there appears to be a tacit bargain. They accept sub-standard conditions under the expectation that they will be rewarded when their employer subsequently sponsors them for a permanent entry visa to Australia*" (BIRELL/PERRY 2009, S. 74). Die beschriebenen Rahmenbedigungen führten dazu, dass Vorwürfe erhoben wurden, diese Visakategorie befördere die Ausbeutung billiger Arbeitskraft. Obwohl sich die Unternehmen, die ihre Fachkräfte über diese Visakategorie rekrutierten, in der Konsequenz strengeren Kontrollen auch im Hinblick auf die von ihnen abgeschlossenen Arbeitsverträge unterziehen mussten, konnten die Vorwürfe nicht gänzlich ausgeräumt werden. Die Visakategorie wurden 2018 abgeschafft.

Der wachsende Bereich der temporären Migration – sowohl für arbeitende Fachkräfte als auch zu Ausbildungszwecken – hat sich als wichtige Vorstufe für eine sog. „Onshore-Bewerbung" im dauerhaften Migrationsprogramm herausgestellt. Personen, die mit temporären Business-Visa einreisen erhalten üblicherweise nach einigen Jahren durch die Festanstellung in ihren Betrieben dauerhaften Aufenthaltsstatus. Studierende aus dem Ausland bewerben sich nach Abschluss ihres Studiums für ein temporäres Visum (sog. „Bridging Visa"), das sie dazu berechtigt, zwei Jahre in Vollzeit zu arbeiten und sich danach auf ein dauerhaftes Visum im Rahmen von „Skilled Migration" zu bewerben (d. h. auf der Grundlage von Punktesystem, Skills Assessment usw) oder über die unternehmensgeförderte Schiene im Land zu bleiben: „*If somebody comes to us for migration purposes and they´ve got in their hand an Australian qualification, either they´ve studied here or because they´ve gone through a recognition of prior learning process with a Registered Training Organisation, they´re kind of, they´re fine. We go, yep, that qualification goes with that occupation, that´t good. All we look at now is your experience and make sure you meet that requirement*" (Interview Department of Education and Training, 110-110). In den Jahren 2011-2012 speisten sich 60 Prozent der erfolgreichen Beantragungen für dauerhafte Migration im Rahmen von Skilled Migration aus den beiden genannten Visa-Kategorien. In der Konsequenz bedeutet dies, dass die staatlicherseits kontrollierten zur dauerhaften Migration zur Verfügung stehenden Plätze gekappt werden, während die weitgehend bedarfsge-

steuertem Plätze in den temporären Visa-Kategorien wachsen (GREGORY 2014). Die Entscheidung darüber, ob Personen dauerhaft einwandern können, wird dadurch tatsächlich in einem zweistufigen Verfahren getroffen.

In allen drei untersuchten Ländern stellt das Skills Assessment darauf ab, dass die antragstellende Person in der Lage ist, eine berufliche Tätigkeit auf dem Arbeitsmarkt anzunehmen. Die Verfahren der Überprüfung und Bewertung sind daher in allen untersuchten Ländern an kompetenzbasierten Verfahren angelehnt: *„And it can´t just be a written test because they might know all the theory but they can´t do the practical*" (Interview freiberufliche Expertin, 111-112).Im Bereich der nicht-reglementierten Berufe sind Skills Assessment und Credential Recognition nicht vorranging darauf ausgerichtet, australische/kanadische Qualifikationen zu vergeben: *„So the standard that we´re setting isn´t that different to what Australians need except we´re saying, well, to come in as a skilled migrant, we don´t just want to see your qualification, we want to see that you´ve demonstrated that you can work in that occupation*" (Interview Ministry of Education and Training, 183-184). Mit diesem Vorgehen soll ein schneller und passender Arbeitsmarkteintritt ermöglicht werden. Das Verfahren schließt den Antragstellenden jedoch keine weiteren Entwicklungsperspektiven auf, was von einem der Interviewpartner kritisiert wird: *„We need to make sure that these people, when they´re assessed, they have status against our system so that if they want to do post-trade type education, they can. At the moment we´re stopping them. And we´re saying, yes we recognise that you have something that´s vaguely equivalent to a qualification in your trade. But we don´t acutally give them the qualification and therefore they can´t go any further. And all our focus at the moment is on post-trade and improving their skills*" (Interview Restaurant and Catering Industry Association of Australia, 106-106).

5 Ausblick und Transfer

Thesenhafte Zusammenfassung: Bereits beim Screening einer Reihe von Ländern in Forschungsphase 1 (siehe Pkt. 3.1) wurde deutlich, dass Verfahren und Verständnis von beruflicher Anerkennung sich je nach Anwendungskontext unterscheiden – z. B. im Hinblick darauf, ob es sich um einen regulierten oder nicht regulierten Beruf handelt oder ob es darum geht, dauerhaft oder temporär in ein Land einzuwandern. Diese Einschätzung hat sich im Laufe der Forschungsarbeiten bestätigt. Die Frage der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse muss auch – und nicht zuletzt - in Beziehung zum Systemkontext und zu den zugrundeliegenden (migrationspolitischen) Steuerungsmechanismen betrachtet werden, wie die Beispiele der in MoVA untersuchten Länder Kanada und Australien verdeutlichen.

In Australien und Kanada - ebenso wie im Vereinigten Königreich und in Ländern der EU – ist die Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Qualifikationen und Abschlüsse eng mit dem Fachkräftebedarf im jeweiligen Land verbunden. Die Wege – und damit auch die zugrundeliegenden Prinzipien - auf denen dies passiert, unterscheiden sich maßgeblich auf Grundlage der jeweiligen migrationspolitischen bzw. arbeitsmarktlichen Steuerung und mithin der Zweckbestimmung von beruflicher Anerkennung. In Kanada und Australien ist für den Erhalt eines Visums nicht alleine die Anerkennung einer beruflichen Qualifikation, sondern der jeweils herrschende Fachkräftebedarf entscheidend. Weitere Gemeinsamkeiten zwischen den Ländern zeigen sich hinsichtlich

- der klaren Ausrichtung der Migrationspolitik am Arbeitsmarktbedarf
- des Ausbaus der temporären zu Lasten der permanenten Migration,
- der Nutzung vergleichbarer Instrumente zur Steuerung der Migrationskategorien (Punktesysteme, Mangelberufelisten, Bridging Programme/Gap-Training)
- der Vielfalt der in den Anerkennungsprozess eingebundenen Akteure,
- der zentralen Rolle der Arbeitgeber für die Anerkennung im Bereich der nicht reglementierten Berufe – jeweils unterstützt durch nationale Bewertungseinrichtungen,

- der Nutzung von dokumenten- und von kompetenzbasierten Bewertungsmethoden im Rahmen von Skills Assessment.

Bezogen auf die bei Projektantragstellung formulierten forschungsanleitenden Annahmen werden zusammenfassend folgende Aussagen getroffen:

Annahme (1): „Die Erfahrungen, die in anderen Ländern mit der Entwicklung, Implementierung und Umsetzung von Modellen zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen gemacht wurden, können die Umsetzung des Anerkennungsgesetzes in Deutschland sinnvoll flankieren. Hierbei spielt die Analyse von Verfahren, speziell von angewandten Bewertungsmaßstäben und Kriterien, eine herausgehobene Rolle, da in Deutschland noch an validen Kriterien für die vorzunehmenden Einzelfallprüfungen gearbeitet wird".

Bei der Betrachtung der Anerkennungs-/Bewertungs-/Lizensierungspraxis in den drei in MoVA untersuchten Ländern fällt auf, dass die zum Einsatz kommenden Verfahren weitgehend vergleichbar sind. Neben den RPL-Methoden, die in Kanada und im Vereinigten Königreich vielfach zum Einsatz kommen, spielen daneben auch Methoden der Qualifikationsanalyse (bei vornehmlich akademischen Berufen), des Fachgesprächs, der praktischen Übung, Rollenspiele, Simulationen und Beobachtung sowie Dokumentenchecks eine Rolle. Auf dieser Ebene herrscht weitgehend große Übereinstimmung.

Annahme (2): „Für die Flankierung der Umsetzung des deutschen Anerkennungsgesetzes sind besonders solche Länder relevant, die über ein nationales Anerkennungsgesetz verfügen und/oder in der Vergangenheit in hohem Maße Fachkräfte aus Drittländern angeworben haben. Es steht zu vermuten, dass diese Länder in weit höherem Maße als Deutschland beabsichtigen, „niedrigschwellige" (d. h. unterhalb einer ordnungspolitischen Ebene angesiedelte) Kompetenzfeststellungsverfahren anzuwenden, die zudem auch auf die Erfassung informeller Kompetenzen ausgerichtet sind."

Keines der in MoVA betrachteten Länder verfügt über ein eigenes Anerkennungsgesetz. Skills Assessment ist in Australien und in Kanada in den jeweiligen Migrationsgesetzen benannt; entsprechende Ausführungsbestimmungen sind vage und benennen weder Kriterien, noch anzuwendende Methoden. Im Vereinigten Königreich regeln die Selbstverwaltungsorgane des Arbeitsmarktes, der Sektoren und Branchen die angewendeten Verfahren im Rahmen von Lizensierung, Registrierung, Akkreditierung und Zertifizierung eigenständig und außerhalb des Bildungswesens. Die forschungsleitende Annahme findet insofern Bestätigung, als dass die angewandten Verfahren im Skills Assessment in allen drei Ländern „unterhalb einer ordnungspolitischen Ebene" (d. h. berufsbildungspolitischen Ebene) angesiedelt sind. Die Verfahren leiten sich entweder aus den Anforderungen ab, die sich aus der Reglementierung der Tätigkeit ergeben oder aus denen der migrationspolitischen Steuerung (Visa-Kategorien). Die Ebene des jeweiligen Berufsbildungssystems spielt keine hervorgehobene Rolle. Im Zentrum steht die Frage, ob die migrationssuchenden Menschen in der Lage sind, eine berufliche Tätigkeit auszufüllen. Verfahren haben daher die Aufgabe berufliche Qualifikationen zum Zwecke der Arbeitsaufnahme kulturell zu „übersetzen" und deutlich zu machen, welche (Zusatz-)Qualifikationen notwendig sind, um mit den spezifischen Anforderungen des potenziell aufnehmenden Arbeitsmarktes umgehen zu können. Dies geschieht in Kanada und im Vereinigten Königreich anhand der Erfassung informeller beruflicher Kompetenzen, in Australien durch „Mischverfahren", die von registrierten, im Rahmen von Ausschreibungen ermittelten, Bildungsdienstleistern (RTOs) überprüft werden.

Annahme (3): „Der politische Wille nach mehr beruflicher Anerkennung von qualifizierten Inländern und Zuwanderern steht in einem Spannungsverhältnis mit dem Schutz der deutschen Berufsstruktur und den damit verbundenen Qualitätsstandards. Für Länder, die eine andere Vorstellung von „Beruf" oder „Qualifikation" haben, sind Anerkennungsmodelle vorrangig nach arbeitsmarktverwertbaren Kriterien begründet".

Weit stärker als in den forschungsleitenden Annahmen vermutet, wurde aus den Hintergrundberichten und den Interviews deutlich, dass die Anerkennung beruflicher Qualifikationen in Kanada und Australien ein Kriterium unter anderen für den Erhalt eines Arbeits- und Aufenthaltsrechts ist. Es konnte aufgezeigt werden, dass in Kanada und Australien die Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen Instrument einer „aktiven Zuwanderungspolitik mit integriertem Selektionsmechanismus“ ist. Wer „qualifiziert“ ist, zeigt sich nicht alleine an beruflicher Kompetenz, sondern an Kriterien wie Alter, Gesundheitszustand, Sprachkenntnissen etc. Das Konstrukt der „Qualifikation“ und dessen, was „Qualifikation“ ausmacht, leitet sich aus der Prognose der unmittelbaren Verwertbarkeit der ausländischen Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt ab. Die Verbindung zum Bildungswesen wird in Australien und im Vereinigten Königreich über die Referenzierung der beruflichen Tätigkeit auf ein Niveau im australischen bzw. des englischen/schottischen Qualifikationsrahmens hergestellt. In Kanada erfolgt eine Referenzierung direkt über das Beruferegister NOC (National Occupations Classification List). Die Anerkennungsmodelle sind insofern nach arbeitsmarktverwertbaren Kriterien begründet. In allen drei untersuchten Ländern steht der politische Wille nach mehr beruflicher Anerkennung von Zuwandernden in einem systemlogischen Spannungsverhältnis mit dem Schutz der Berufsstruktur (bezogen auf die berufliche Tätigkeit und nicht notwendigerweise auf das bildungspolitische Konstrukt des „Berufes“) und den damit verbundenen Qualitätsstandards (auch im Hinblick auf den Konsumentenschutz). Darauf verweisen die vergleichsweise niedrigen Zahlen derjenigen Personen mit ausländischen Berufsabschlüssen, die in Kanada erfolgreich Lizensierungsverfahren absolvieren und die stattdessen in „alternative Berufskarrieren“ vermittelt werden. Ähnliches gilt für Australien und für das Vereinigte Königreich. Die Einsetzung von Fairness Commissionern in Kanada, deren Aufgabe u. a darin besteht, diskriminierende Verfahren der Beantragung der Bewertung aufzudecken und zu deren Überwindung beizutragen, ist auch in diesem Kontext zu sehen.

Annahme (4): „Erkenntnisse über die Gestaltungsprinzipien und die Rahmenbedingungen der nationalen Verfahren lassen sich durch die Analyse einschlägiger Dokumente gewinnen. Über die Erfahrungen und die Auswirkungen der jeweiligen nationalen Anerkennungsverfahren können die beteiligten Akteure Auskunft geben. Es wird sich ggf. zeigen, dass die Einführung von Modellen zur Anerkennung beruflicher Qualifikationen von weiteren Maßnahmen flankiert sein muss, wenn sie den zumeist mit ihr verbundenen Erwartungen standhalten will“.

Die Betrachtung vornehmlich von Kanada und Australien hat deutlich gezeigt, dass erfolgreiche Migration dort durch eine Vielzahl von Aktivitäten und Maßnahmen, Einrichtungen und Akteuren begleitet wird. Diese reichen weit über Bildungs- und Arbeitsmarktbezüge hinaus und in die Gesellschaft hinein. Anerkennung und Migration sind in Kanada und Australien untrennbar miteinander verbunden, so dass auch die angewendeten Verfahren kaum noch Trennschärfe aufweisen. So entscheidet sich die Frage nach der Anerkennung des im Ausland erworbenen Berufsabschlusses in Australien und Kanada vor dem Hintergrund von Visa-Kategorien und „Economic Programmes“, die den Rahmen für die Zuwanderung darstellen. Das Vereinigte Königreich bildete hiervon eine Ausnahme. Da es zum Zeitpunkt der Untersuchung ein Mitgliedstaat der EU war, galten im Bereich reglementierter Berufe die europäisch abgestimmten Verfahrensweisen. Migration erfolgte ungesteuert und im Bereich nichtreglementierter Berufe regelte der Markt den Zutritt. Es ist davon auszugehen, dass dies sich nach vollzogenem Brexit ändern wird.

Integration in den Forschungsstand und Ausblick. Der vorliegende Bericht gibt eine Zusammenfassung über die MoVA gewonnenen Einsichten. Das im Projekt gesammelte und verarbeitete Material und die vorliegenden Interviews ermöglichen Anschlussforschungen, um die Informationen vertiefter beispielsweise im Rahmen von Länderstudien zur Verfügung zu stellen. Durch den im Projekt konsequent gesetzten Fokus auf Fragen der Berufs-

bildung und auf Qualifikationen, die auf den Niveaus 3 und 4 des DQR angesiedelt sind, konnte eine Forschungslücke geschlossen werden. Ähnliche Arbeiten liegen bisher weder im deutschen Sprachraum vor, noch beschäftigen sich die bekannten und zitierten Arbeiten aus Kanada und Australien, der OECD oder der EU explizit mit beruflichen Qualifikationen auf Facharbeiter/-innen-Ebene.

Transfer. Projektdesign, Zwischenergebnisse, als auch einzelne Aspekte, die sich bei der Bearbeitung der Forschungsfragen als interessant herausstellten, wurden von Beginn der Projektlaufzeit an bei Konferenzen, Tagungen und in Veröffentlichungen bearbeitet. Im Sommer 2015 sind einige der Ergebnisse in die Modulhausarbeit mit dem Titel „Die Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen in Australien und Deutschland zwischen Migrationssteuerung und Arbeitsmarktintegration“ einer Praktikantin eingeflossen, die im Studiengang Internationale Migration und kulturelle Beziehungen (IMIB) an der Universität Osnabrück eingereicht wurde. Mit den Kolleginnen und Kollegen aus dem Arbeitsbereich „Anerkennung“ im BIBB fand in unregelmäßigen Abständen ein fachlicher Austausch statt.

Veröffentlichungen

ANNEN, Silvia / EBERHARDT, Christiane (2015). "Recognising Foreign Qualifications and Competences: An Area of Conflict between Labour Market, Education and Migration Policy." International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education (IJCDSE) Special Issue Volume 5 (Issue 1), S. 2437-2447.
URL: http://infonomics-society.ie/ijcdse/published-papers/special-issue-volume-5-2015/

ANNEN, Silvia / EBERHARDT, Christiane (2015): Recognition of Foreign Qualifications in the tension field between labour market, education and migration policy. In: Proceedings, Canada International Conference on Education (CICE) 2014. Toronto 2015.

EBERHARDT, Christiane / ANNEN, Silvia (2016): Information und Unterstützung im Rahmen qualifizierter Zuwanderung in Australien. In: BWP 5, Bonn, S. 28-32.

EBERHARDT, Christiane / ANNEN, Silvia (2015): Attracting, Integrating, Selecting? Reflections on the Recognition of Foreign Qualifications in Different Contexts, In: Research in Work and Learning, Conference Proceedings, paper 79, Singapore. URL: http://www.rwl2015.com/abstracts-04.html

EBERHARDT, Christiane / ANNEN, Silvia (2014): Models and Approaches towards the Recognition of Foreign Vocational Qualifications and Competences (MoVA) – Principles, Design and Implementation. In: Proceedings, Canada International Conference on Education (CICE) 2014. Sydney/Canada 2014

EBERHARDT, Christiane / ANNEN, Silvia (2014): What is worth a qualification? Approaches towards the Recognition of Vocational Qualifications and Competences acquired abroad. In: International Journal for Cross-disciplinary Subjects in Education 4(2): 1991-1999. URL: http://www.infonomics-society.org/IJCDSE/Approaches%20towards%20the%20Recognition%20of%20Vocational%20Qualifications.pdf

EBERHARDT, Christiane / ANNEN, Silvia (2012): Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsabschlüssen - ein Blick über den nationalen Tellerrand, BWP 5, S. 44-45.
URL: http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/6935.

Präsentationen und Vorträge:

Präsentation mit Vortrag nach erfolgreicher Teilnahmen nach CfP:

EBERHARDT, Christiane: Recognition and Skilled Migration. Examples from Europe and Overseas, Vortrag bei der Konferenz "TVET4income", Kathmandu University, Dhulikhel, September 2019.

EBERHARDT, Christiane: The portability of vocational skills and qualifications: Concepts of "recognition" in vocational education and training, WERA (World Educational Research Association), Tokyo, August 2019.

EBERHARDT, Christiane: The Concept of "Skilled Migration" – Reflexions on Guiding Principles and Governance Modes in Australia and Germany, CICE (Canada International Conference on Education), Toronto, Juni 2018.

EBERHARDT, Christiane: Skilled Migration in Germany and Australia. Some Reflexions on Guiding Principles and Governance Modes, European Conference in Education and Research (ECER), Kopenhagen, August 2017.

EBERHARDT, Christiane / ANNEN, Silvia: European versus Non-European Strategies and Concepts towards the Recognition of Foreign Qualifications, IAFOR International Conference on Education, Dubai, Februar 2016.

EBERHARDT, Christiane / ANNEN, Silvia: Attracting, Integrating, Selecting? Reflexions on the Recognition of Foreign Qualifications in different Contexts, 9th International Conference on Research in Work and Learning, Singapur, Dezember 2015

EBERHARDT, Christiane / ANNEN, Silvia: What is worth a qualification? Ways of recognizing vocational qualifications and competences acquired abroad, European Conference in Education and Research (ECER), Budapest, September 2015

ANNEN Silvia / EBERHARDT, Christiane: Strategies and Concepts towards the Recognition of foreign Qualifications – a comparison of Germany, Denmark, Canada and Australia, Fifteenth International Conference on Diversity in Organisations, Communities and Nations. Hong Kong, Juli 2015

ANNEN, Silvia / EBERHARDT, Christiane: Recognition of foreign qualifications in the tension field between labour market, education and migration policy, CICE (Canada International Conference on Education), Toronto, Juni 2015

Präsentation und Vortrag mit dem Ziel der Information und Verbreitung:

EBERHARDT, Christiane: Berufliche Anerkennung und Fachkräftezuwanderung. Was können wir von anderen Ländern lernen? Input und Moderation eines Thementisches bei der Konferenz zum Nationalen Aktionsplan Integration (NAP-I), Mai 2019.

EBERHARDT, Christiane: Recognition of foreign vocational degrees and qualifications: An overview. Vortrag und Diskussion beim Eastern Partnership Meeting der European Training Foundation (ETF) in Tbilissi / Georgien, November 2018.

EBERHARDT, Christiane: Welchen Beitrag leistet die Anerkennung beruflicher Abschlüsse beim Konzept der qualifizierten Zuwanderung? Ein Blick nach Übersee. Forum V: Migration und Integration, BIBB-Fachkongress, Juni 2018, URL: https://kongress2018.bibb.de/kongress/foren/forum-v/index.html

EBERHARDT, Christiane: Präsentation zum Projekt „MoVA“, Juli 2015 im Beirat zum Projekt “Monitoring des Anerkennungsgesetzes”

GUTSCHOW, Katrin / KNÖLLER, Ricarda: Modelle und Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikationen und Kompetenzen: Konzepte und erste Ergebnisse eines explorativen Blicks in ausgewählte Staaten. Präsentation und Vortrag beim Kontaktseminar der deutschsprachigen Bildungsinstitute, Juni 2014 im BIBB Bonn.

Literaturverzeichnis

ALEXANDER, CRAIG; BURLETON, DEREK; FONG, FRANCIS (2012): Knocking Down Barriers Faced By New Immigrants To Canada, In: TD Economics Special Report, 17 Seiten, Februar 2012, www.td.com/economics, accessed: 15.09.2019

AUSTRALIAN GOVERNMENT, DEPARTMENT OF HOME AFFAIRS (2019): Migration Agent Activity Report

1 Jan - 30 Jun 2019. Half-yearly report on the provision of immigration assistance in Australia, Prepared by the Office of the Migration Agents Registration Authority, URL: https://www.mara.gov.au/media/665948/MAAR_Jan_Jun_2019_Web.pdf (Stand: 13.11.2019)

AUSTRALIAN GOVERNMENT. Department for Education and Training, Offshore Skills Assessment Program, Applicant Guidelines, March 2019, EDU 19/933, Trade Recognition Australia (TRA).

AUSTRALIAN GOVERNMENT. Department of Home Affairs: Migration Agent Activity Report, 1 Jan - 30 Jun 2019. Half-yearly report on the provision of immigration assistance in Australia, Prepared by the Office of the Migration Agents Registration Authority, unclassified, URL: https://www.mara.gov.au/media/665948/MAAR_Jan_Jun_2019_Web.pdf, accessed: 03.10.2019

AUSTRALIAN GOVERNMENT. Department of Home Affairs: Migration Program 2019-2020, 7 Seiten, URL: https://www.homeaffairs.gov.au/reports-and-pubs/files/discussion-paper-australias-2019-20-migration.pdf, accessed: 03.10.2019

AUSTRALIAN GOVERNMENT. Department for Immigration and Border Protection (DIBP): Migration Agent Activity Report. Quarterly report on the provision of immigration assistance in Australia. January to March 2016. Quarter 3. 2016 – URL: https://www.mara.gov.au/media/445712/MAAR_Jan_ Mar_2016_web.pdf, (Stand: 08.08.2016)

AUSTRALIAN GOVERNMENT. Department for Immigration and Border Protection DIBP: Code of Conduct for registered migration agents. Current from 1 July 2012 –
URL: https://www.mara.gov.au/media/95420/COde_of__Conduct.pdf (Stand: 08.08.2016)

AUSTRALIAN GOVERNMENT. Department for Immigration and Border Protection DIBP: Occupational Competency Standards for Migration Agents. 2011 –
URL: www.mara.gov.au/media/42285/competency_standards_for_agents_aug2011.pdf (Stand: 08.08.2016)

AUSTRALIAN GOVERNMENT. Department of Home Affairs (2018): Continuous Survey of Australia's Migrants Cohort 4 Report—Introductory survey 2016, URL: https://www.homeaffairs.gov.au/research-and-stats/files/csam-cohort4-report-introductory-survey-2016.pdf (Stand: 20.11.2019)

AUSTRALIAN GOVERNMENT. Department for Immigration and Citizenship (2013): Booklet 6, Points Based Skilled Migration (subclasses 189, 190 and 489 visa). 2013 – URL: www.rdani.org.au/files/pages/skilled-migration/skilled-regional-nsw-sponsorship/Booklet_6.pdf (Stand: 08.08.2016)

AUSTRALIAN GOVERNMENT. Department for Immigration and Citizenship (2014): Annual Report 2013–2014. o.O.

AUSTRALIA. MIGRATION ACT 1958 – URL: http://www8.austlii.edu.au/cgi-bin/viewdoc/au/legis/cth/consol_act/ma1958118/index.html#s316, accessed: 08.08.2016

ALLEN CONSULTING GROUP: A course development framework for migration agents. Report to the Office of the Migration Agents Authority. October 2010

AUSTRALIAN QUALIFICATION FRAMEWORK COUNCIL (2013): Australian Qualification Framework, www.aqf.edu.au, (Stand: 15.10.2019)

AUSTRALIAN QUALIFICATION FRAMEWORK REVIEW PANEL (2019): Review of the Australian Qualification Framework, Discussion Paper, December 2018, URL: https://docs.education.gov.au/documents/discussion-paper-review-australian-qualifications-framework (Stand: 15.10.2019)

BIRRELL, BOB; PERRY, BRONWEN (2009): Immigration Policy Change and the International Student Industry, in: People and Place, vol. 17, no. 2, S. 64-80.

CHALLINOR, A.E. (2011): Canada´s Immigration Policy: a Focus on Human Capital, Washington D.C.: Migration

Policy Institute, published on migrationpolicy.org, https://www.migrationpolicy.org/article/canadas-immigration-policy-focus-human-capital, accessed 15.05.2016

DIXON, MATTHEW (2013): Skills, Professional Regulation, and International Mobility in the Engineering Workforce, Washington D.C.: Migration Policy Institute, 32 Seiten, https://www.migrationpolicy.org%2Fsites%2Fdefault%2Ffiles%2Fpublications%2FCredentialing-Dixon-FINAL-Web.pdf, accessed: 15.08.2014

DESIDERIO, MARIA VINCENZA; HOOPER, KATE (2016): The Canadian Expression of Interest System: A Model to Manage Skilled Migration to the European Union? Brussels: Migration Policy Institute to Europe, URL: https://www.migrationpolicy.org/research/canadian-expression-interest-system-model-manage-skilled-migration-european-union (Stand: 20.11.2019)

DOHERTY, BEN; EVERSHED, NICK (2018): The changing shape of Australia´s immigration policy, in: The Guardian, 23.03.2018, URL: https://www.theguardian.com/australia-news/2018/mar/24/australias-fierce-immigration-debate-is-about-to-get-louder (Stand 10.10.2019)

EL-ASSAL, KAREEM; THEVENOT, SHELBY (2019): A perfect scorecard: Canada's immigrants are faring much better in the labour market, CIC News, 15 October 2019, URL: https://www.cicnews.com/2019/10/a-perfect-scorecard-canadas-immigrants-are-faring-much-better-in-the-labour-market-1012946.html#gs.hadjvk (Stand: 20.11.2019)

EUROPEAN COMMISSION DIRECTORATE-GENERAL FOR INTERNAL MARKET, INDUSTRY, ENTREPRENEURSHIP AND SMES (2018), Brussels, 21 June 2018, Notice to Stakeholders – Withdrawal of the United Kingdom and EU Rules in the Field of Regulated Professions and the Recognition of Professional Qualifications, https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/file_import/professional_qualifications_en.pdf (Stand 15.10.2019)

FAIR ACCESS TO REGULATED PROFESSIONS AND COMPULSORY TRADES ACT, 2006**,** S.o. 2006, chapter 31
Consolidation Period: From May 8, 2018 to the e-Laws currency date. Last amendment: 2018, c. 8, Sched. 15, s. 9.vLegislative History: 2006, c. 35, Sched. C, s. 133; 2007, c. 7, Sched. 8, s. 69; 2009, c. 22, s. 97; 2010, c. 6, Sched. B, s. 75; 2013, c. 6, s. 74; 2017, c. 2, Sched. 9, s. 1-8; 2017, c. 8, Sched. 3, s. 75; 2017, c. 34, Sched. 46, s. 14; 2018, c. 8, Sched. 15, s. 9, URL: https://www.canlii.org/en/on/laws/stat/so-2006-c-31/latest/so-2006-c-31.html (Stand: 17.11.2019).

FORTH, JOHN; BRYSON, ALEX; HUMPHRIES, AMY; KOUMENTA, MARIA; KLEINER, MORRIS (2011): A Review of Occupational Regulation and its Impact, UKCES UK Commission for Employment and Skills, October, 1. Auflage, ISBN 978-1-906597-77-1

GREGORY, ROBERT G. (2014): The Two-Step Australian Immigration Policy and its Impact on Immigrant Employment Outcomes, IZA Discussion Paper No. 8061, March, 26 Seiten.

HAWTHORNE, LESLEYANNE (2015). The Impact of Skilled Migration on Foreign Qualification Recognition Reform in Australia. Canadian Public Policy, 41 (Supplement 1), S.173-187. http://dx.doi.org/10.3138/cpp.2015-027

HAWTHORNE, LESLEYANNE (2014). A Comparison of Skilled Migration Policy: Australia, Canada and New Zealand. Melbourne, Australien: University of Melbourne.

HAWTHORNE, LESLEYANNE (2013). Recognising Foreign Qualifications. Emerging Global Trends, Washington D.C.: Migration Policy Institute

HAWTHORNE, LESLEYANNE (2013a): Australia. In: SCHUSTER, ANKE; DESIDERIO, MARIA VINCENZA; URSO, GIULIANA (Hrsg.): Recognition of Qualifications and Competences of Migrants. Brussels 2013, S. 201-228

HIEBERT, DANIEL (2019): The Canadian Express Entry System for Selecting Economic Migrants: Progress and Persistent Challenges. Washington, DC 2019. - URL: https://www.migrationpolicy.org/research/canadian-express-entry-system-selecting-economic-immigrants (Stand: 10.10.2019)

HOOPER, KATE (2019): Reimagining Skilled Migration Partnerships to Support Development, in: Towards a Global Compact for Migration: A Development Perspective. A Series to Inform the Debate, Issue No. 5, Washington D.C.: Migration Policy Institute

INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION (2018): ILO Global Estimates on International Migrant Workers. Labour Migration, Branch Conditions of Work and Equality, Department Department of Statistics, Results and Methodology (Reference Year 2017). URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_652001.pdf (Stand: 19.11.2019)

INTERNATIONAL ORGANIZATION FOR MIGRATION (2017): The World Migration Report. URL: https://publications.iom.int/system/files/pdf/wmr_2018_en.pdf (Stand: 19.11.2019)

KAULISCH, THOMAS: Australien. Migrationspolitik als Wachstumsmotor. Bonn 2012 – URL: http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/09365.pdf (Stand: 08.08.2016)

KEEP, E, JAMES, S. (2010): Recruitment and Selection – the Great Neglected Topic, SKOPE Research Paper No. 88, Februar 2010

KLEINER, MORRIS M. (2017): The influence of occupational licensing and regulation. IZA World of Labor 2017:392, doi: 10.15185/izawol.392, 10 Seiten

KOUMENTA, MARIA; HUMPHRIS, AMY; KLEINER, MORRIS; PAGLIERO, MARIO (2014): Occupational Regulation in the EU and UK: Prevalence and Labour Market Impacts, Queen Mary University of London, Final Report, Ref: BIS/14/999, PDF, 1.51MB, 116 Seiten, https://www.gov.uk/government/publications/occupational-regulation-in-the-eu-and-uk-prevalence-and-labour-market-impacts, accessed 15.07.2019

KOUMENTA, MARIA; PAGLIERO, MARIO (o.J.): Measuring Prevalence and Labour Market Impacts of Occupational Regulation in the EU. Invitation to Tender no. 483/PP/GRP/IMA/15/15121. European Commission, accessed 16.08.2019

LENEY, TOM; PONTON, A (2007): OECD Thematic Review on Recognition of Non-Formal and Informal Learning: United Kingdom Country Report, Paris: OECD.

MIGRATION COUNCIL AUSTRALIA (2015): Migration in Focus: An Analysis of Recent Permanent Migration Census Data. Occasional Paper (2015). Canberra 2015. – URL: https://migrationcouncil.org.au/wp-content/uploads/2016/06/2015_1.pdf (Stand: 01.10.2019)

OECD (2014): How can migrants´ skills be put to use?, Migration Policy Debates, OECD Nr. 3, December, www.oecd-org/migration, accessed: 01.07.2018

OFFICE OF THE FAIRNESS COMMISSIONER OF ONTARIO / BUREAU DU COMMISSAIRE À L´ÉQUITÉ DE L´ONTARIO (2019): Annual Report of the Office of the Fairness Commissioner 2018-2019, URL: http://www.fairnesscommissioner.ca/files_docs/content/pdf/en/OFC_Annual_Report_2018-2019.pdf (Stand: 18.11.2019)

OFFICE OF THE FAIRNESS COMMISSIONER / BUREAU DU COMMISSAIRE À L`EGUITÉ (2014): Highlights Fair Access Forum: Transforming Access, November 2014, Toronto, URL: http://www.fairnesscommissioner.ca/files_docs/content/pdf/en/Highlights_Fair_Access_Forum.pdf (Stand:

13.11.2019)

OMARA: Presentation delivered by OMARA CEO at MIA WA State Conference, August 2014 – URL: https://www.mara.gov.au/media/324918/OMARA_CEO_Presentation_to_MIA_Perth___August_2014.pdf (Stand: 08.08.2016)

OWEN, TIMOTHY; LOWE, SOPHIA J. (2008): Labour Market Integration of Skilled Immigrants: Good Practices for the Recognition of International Credentials. Canada Expert Group Meeting on Migration and Education: Quality Assurance and Mutual recognition of Qualifications. UNESCO Headquarter in Paris 2008. - URL: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000179835?posInSet=1&queryId=9ef5d93d-05d5-4f49-bb7c-130cc2a385e2 (Stand: 29.09.2019)

SUMPTION, MADELEINE (2013): Tackling Brain Waste. Strategies to improve the Recognition of Immigrants´ Foreign Qualifications, Migration Policy Institute, Washington, 20 Seiten

SWEETMAN, ARTHUR; MCDONALD, JAMES TED; HAWTHORNE, LESLEYANNE (2015): Occupational Regulation and Foreign Qualification Recognition: An Overview, in: Canadian Public Policy / Analyse de politiques, August/aout 2015, http://www.utpjournals.press/doi/pdf/10.3138/cpp.41.s1.s1, accessed: 15.04.2016

TANI, MASSIMILIANO (2017): Skilled Migration Policy and the Labour Market Performance of Immigrants. Migration and Border Policy Project Working Paper. Sydney 2017. (Stand: 01.10.2019)

THE ECONOMIST: What´s the point? The countries that invented points-based immigration systems have concluded they do not work, 09.97.2916, URL: http://www.economist.com/node/21701753/print, accessed: 23.09.2016

UNESCO: Handbook of Career Counselling. Paris 2002 – URL: http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001257/125740e.pdf (Stand: 08.08.2016)

WEBB, SUE, BEALE, DENISE, FAINE, MIRIAM (2013): Skilled migrant women in regional Australia: promoting social inclusion in VET, National Vocational Education and Training (NCVER). Research Program, Research Report, Commonwealth of Australia, http://ncver.edu.au/publications/2653.html, accessed: 08.10.2019

WILD, DANIEL (2018): The Case of Abolishing Occupational Licensing, Institute of Public Affairs, 10 Seiten, URL: www.ipa.org.au, accessed 01.10.2019

WITT, HARALD (2001). Forschungsstrategien bei quantitativer und qualitativer Sozialforschung. Forum qualitative Sozialforschung / Forum Qualitative Social Research, 2(1), Art. 8, http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs010189. Revised 7/2008, accessed 16.08.2019

ZHANG, TINGTING (2018): Effects of Occupational Licensing and Unions on Labour Market Earnings in Canada, in: British Journal of Industrial Relations, 2018, 0087-1080, S. 1-27, Wiley, doi: 10.1111/bjir.12442 https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/bjir.12442, accessed: 16.08.2019

Anhang

Anhang 1: Institutionen der Interviewpartnerinnen und –partner

In der BIBB-Erklärung zum Datenschutzes erhielten alle Gesprächspartnerinnen und –partner die Zusicherung, dass ihre Aussagen anonym in die Studie einfließen. Es werden daher nachfolgend nur die Institutionen benannt, bei der die betreffenden Personen zum Gesprächszeitpunkt beschäftigt waren.

Australien

- Melbourne University
- School of School of Social Sciences, Monash University Melbourne
- Freiberufliche Expertin, vormals Trades Recognition Australia (TRA)
- Economic and Analytical Services, Australian Government Department for Industry
- Human Capital Policy, Australian Government Department of Border Protection
- Skills Engagement Branch, Skills Policy Division, Australian Government Department of Industry (TRA)
- Australian Government Department of Education, Qualifications Recognition Policy
- VETASSESS
- Innovation and Engagement, Trades College, Victoria University
- TAFE Australia
- OMARA, Office of Migration Agents
- Migration Institute Australia (MIA)
- Manufacturing Skills Australia
- Vocational Education and Training Advisory Board, Restaurant and Catering Australia, Member of the Prime Minister´s Business Advisory Council

Vereinigtes Königreich

- Chartered Institute of Plumbing and Heating Engineering (CIPHE), Essex
- Recruitment and Employment Confederation, London
- UK NARIC Cheltenham
- Association of Colleges, London
- City & Guilds, London
- Construction Skills Certification Scheme, London
- Skills for Health, London
- UK Commission for Employment, London
- Nursing & Midwifery Council
- Bridges Programme, Glasgow
- Scottish Qualifications Authority (SQA), Glasgow

- Scottish Credit & Qualifications Framework Partnership, Glasgow
- Workers Education Association, Edinburgh

Kanada

- ACCESS Employment, Toronto
- Alberta Apprenticeship and Industry Training, Unit for Policy and Standards, Alberta
- Alberta Apprenticeship and Industry Training, Unit for Recognition, Alberta
- International Association of Machinists and Aerospace Workers (IAMAW)
- International Brotherhood of Electrical Workers
- Mellohawk Logistics
- YMCA-YWCA
- Colleges and Institutes Canada (CIC), Ottawa
- Canadian Apprenticeship Forum, Ottawa
- Canada Building Trade Union, Toronto
- Commission de la Construction du Québec, Quebec
- Employment and Social Development Canada (ESDC), Department of the Government of Canada, Ottawa, Unit: Policy and Intergovernmental Relations
- Department of Education and Training, Ottawa
- Information and Communications Technology Council (ICTC),
- Office of the Fairness Commissioner of Ontario, Toronto
- Edmonton Alberta, Alberta

Schweiz

- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, Unité des qualification professionnelles UE/AELE
- Stiftung ECAP
- BIZ, Bern-Mittelland, Berufs- und Laufbahnberatung
- Informationsstelle für Ausländerinnen und Ausländerfragen, ISA
- Schweizerisches Rotes Kreuz, Anerkennung Ausbildungsabschlüsse
- Universität Zürich
- SSTH Schule für Touristik und Hotellerie

Anhang 2: Interviewleitfaden

MoVA Interview Guide 2014

Explanatory introduction to the interview:

Thank you very much for giving up your time for this interview. Before we start the interview, let me briefly explain once again what our study is about: these interviews are being conducted as part of the BIBB research project "Models and procedures for the recognition of vocational qualifications and competences acquired abroad" (MoVA). Our research aim is to establish how other countries deal with the theme of recognition of vocational competences; how these models are politically steered, implemented in practice, and assessed by the stakeholders involved. We have a background report from your country which discusses the theme of recognition very generally. You were mentioned to us by our Canadian/Australian/Norwegian/Swiss colleagues as an interview partner who can help us to address this theme in more depth.

Does that give you enough information to feel prepared?

In the course of our conversation we will ask you various questions. We would ask you essentially to tell us everything that you consider relevant and important in this context. The interview itself will last approximately one hour. The results will be evaluated in summarised and anonymised form. We give you written assurance of this in a confidentiality declaration.

One more thing: we want to ask for your consent to give us permission to record our conversation. After transcribing the text, the recording will then be erased. If you consent, may we ask you to sign the consent declaration and to send this back to us or to email us a scanned version.

After obtaining consent, switch on the recorder and start the conversation.

1. **Introduction**

Introductory question	Follow-up question/line of questioning	Evaluation category
Conversation partner	Tell us who you are and what you are currently employed as. What precisely are you responsible for?	Details about the person (hierarchy, function, work area and tasks, length of time in the job).

MoVA Interview Guide 2014

In what order would you put the following statements: I consider the recognition of competences acquired abroad to be primarily - **a necessity of labour market policy** - **a migration policy issue** - **a vocational education policy challenge** - **a measure to protect and safeguard recognised occupational standards** - **a modish reaction to the economic trend**		
Recognition in general	Can you explain to us in a few sentences how vocational qualifications acquired abroad can be recognised in your country?	How much are you personally involved in organising and implementing recognition?
What is actually recognised, exactly?	What is actually meant by a qualification? What role is played by professional experience? What role is played by reports/final exams/certificates?	
What reasons do you think make your model for the recognition of vocational qualifications so interesting for us in Germany?		

2. **Steering and implementation of recognition**

Introductory question	Follow-up question/line of questioning	Evaluation category
What tasks is your institution entrusted with? On	Are there laws or internal rules which regulate the	

what basis do they work?	work?	
What is your specific interest in addressing the theme of "recognition"?		
Who do you mainly cooperate with on the implementation side?	Are there networks or structures that you are part of when implementing your tasks?	Networking and steering

3. Procedures

Introductory question	Follow-up question/line of questioning	Evaluation category
What support options exist for immigrants?	Are these accessible for all?	
How does the person seeking recognition find the person who awards recognition?	How do the stakeholders work together in the field? How do you share out the tasks?	
Which recognition procedures are you familiar with? Who decides which methods of recognition are applied?	On what basis are these decisions made?	
Is there a standardised recognition procedure?	Who developed and finalised this? Who originated the standard? Since when have these standards existed? (What was the process of development?)	
What is the role played in implementation by instruments of quality assurance or frameworks?		
What challenges crop up in the overall process of credit transfer?	What problems arise in the concrete implementation of the procedures? What problems arise for your institution? What problems do you see in the other institutions?	

What would be necessary to eliminate the problems?		

4. Assessments

Introductory question	Follow-up question	Evaluation category
How would you assess the applied procedures?	What suggestions do you have for improvements? Why?	
What do you see as the benefits of validation/recognition of qualifications?	What kind of chances do immigrants with recognition certificates have in the labour market? How do you assess the importance of recognition for labour market transferability and for access to the labour market?	
What advice would you give from your own experience to other institutions/providers who are working on recognition procedures?	What do you think is transferable from your example and what is not? Which elements of the procedures do you consider useful? Which background conditions are necessary to ensure that these procedures work and become effective?	

5. Conclusion

Thank you for answering our questions. Are there any outstanding points, in your opinion, which have not yet been mentioned in our interview? Is there anything else you would like to add?

Afterwards: Declaration of consent / Information on data protection (also to be signed by interviewers) / Inform interviewees that access to the research results can be provided, if interested.

Anhang 3:
„Screening“: Überblick über Modelle und Verfahren der Anerkennung im Ausland erworbener beruflicher Qualifikationen und Kompetenzen in ausgewählten Ländern (Stand 2015)

Australien
Dänemark
Kanada
Vereinigte Staaten von Amerika (USA)
Südafrika
Schweiz
Vereinigtes Königreich (UK)
Österreich
Norwegen

Die Länderprofile wurden von Silvia Annen, Katrin Gutschow und Ricarda Knöller in der ersten Forschungsphase des Projektes erstellt.

Australien

Rahmendaten

Bevölkerungs- und Zuwanderungszahlen und deren Entwicklung

- Bevölkerung in Tausend: 21.512 (2010)
- Landfläche in km²: 7.682.300
- Bruttoinlandsprodukt, jew. Preise, Mrd. US-$: 994 (2009)
- Bruttowertschöpfung (2009). Land- und Forstwirtschaft, Fischerei: 2,5%, Produzierendes Gewerbe: 29,1% und Dienstleistungen: 68,4% des BIP
- Durchschnittl. jährliche Bevölkerungswachstumsrate 2005 – 2010: +1.83%

Bevölkerung und Migration	**Einheit**	**2000**	**2005**	**2009**
Bevölkerung	Tausend	19.153	20.395	21.875
Bevölkerungsdichte	Einwohner/ km²	2,5	2,7	2,8
Bev. unter 15 Jahren	% der Ges.bev.	20,7	19,7	19,0
Bev. im Alter 15-64 Jahre	% der Ges.bev.	12,5	12,9	13,6
Bev. im Alter von 65 +	% der Ges.bev.	12,5	12,9	13,6
Im Ausland geb. Bevölkerungsanteil	% der Ges.bev.	21,0	21,3	k.A.
Geburtenziffer	Kinderzahl/Frau	1,76	1,79	1,97

Statistisches Bundesamt: Länderprofil Australien, 2011

Weitere Daten zu Zuwanderern (z. B. Herkunftsland, Bildung)

- Anteil Hochqualifizierter Migranten und Migrantinnen deutlich höher als in der Gesamtbevölkerung
- Zuwanderung macht mehr als die Hälfte des Bevölkerungswachstums aus
- Sehr hohe Einbürgerungsquote: 80% aller Berechtigten60% der Migranten und Migrantinnen reisen permanent ein. Voraussetzung zur Einbürgerung: vierjähriger legaler Aufenthalt in Australien

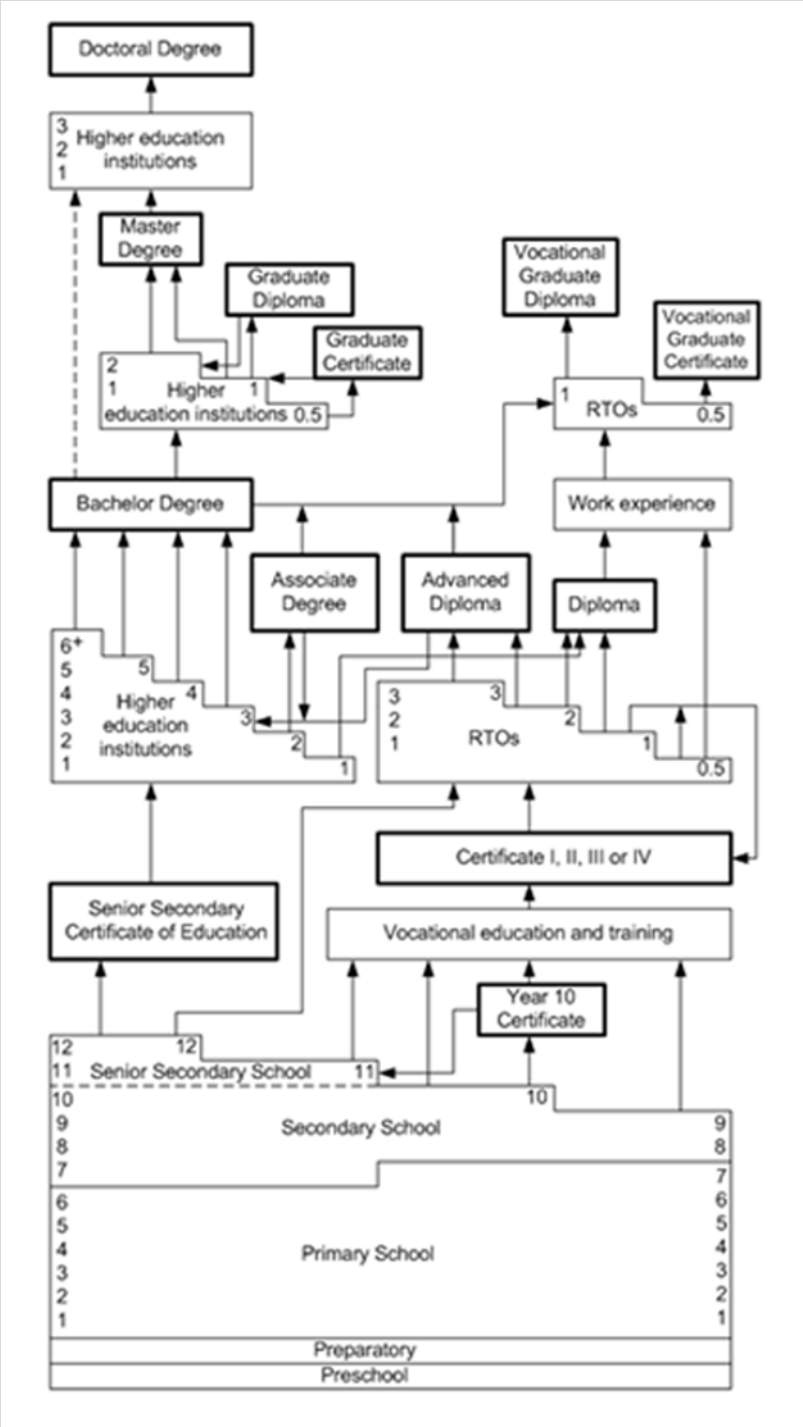
Migrations-ströme

Nach Kategorie	**In Tausend**		**Prozentuale Verteilung**	
	2010	**2011**	**2010**	**2011**
Arbeit	46,5	56,2	22,3	25,6
Familie (Zuzug)	120.8	112.3	58.0	51.1
Humanitäre Gründe	14.6	14.0	7,0	6,4
Freie Bewegungen	24.4	34.6	11,7	15,7
Andere	2.2	2.5	1,0	1,1

	Gesamt	208.5	219.5	100,0	100,0
	OECD (2013): International Migration Outlook, S. 233. Zuwanderungsrate 2011/12 weist eine Steigerung von 8.9% zum Vorjahr auf. Die meisten Zuwanderer mit permanentem Aufenthaltsrecht kommen (2011/2012) aus: 1. Indien (29.000) 2. China (25.500) 3. United Kingdom (25.000) Darüber hinaus ist die Zahl der Neuseeländer, die nach Australien auswandern, durch den Trans-Tasmanischen Vertrag 2011/2012 kontinuierlich angewachsen (44.000 Menschen, d. h. 28% mehr als im Vorjahr) und entspricht einem Prozent der neuseeländischen Gesamtbevölkerung (OECD, S. 232).				
Kontext des Anerkennungs-modells	Entstehungskontext: Was sind die „Triebkräfte“? - Zweiter Weltkrieg als Wendepunkt: Einwanderungspolitik ging von eigenständigen Kolonien auf die Bundesregierung über - Zunächst Fokussierung auf britische Einwanderer; Verfolgung von Assimilationspolitik, um eine britisch, christlich und nordeuropäisch geprägte „Mehrheitskultur“ zu vermitteln - Seit den 1970er Jahren wird multikulturelle Politik verfolgt - 1978: Galbally- Bericht -> Leitlinien für australischen Multikulturalismus (gelten bis heute). Galbally- Bericht fordert: Chancengleichheit, Kultur ohne Vorurteile und Benachteiligung behalten, Zugangs- und Versorgungsgleichheit, Hilfe zur Selbsthilfe				
	Was ist/sind die Zielsetzung/en? - Permanente Zuwanderung besteht aus drei Säulen: Qualifizierte arbeitsplatzorientierte Zuwanderung (skill stream), Familiennachzug (family stream), Aufnahme von Flüchtlingen und Asylsuchenden (skill stream und family stream bilden zusammen Migration Program). Im Mai jedes Jahres erschienen die zahlenmäßigen Vorgaben für jede der drei Säulen. - 2009 wurden ca. 70% der arbeitsmarktorientierten Migranten/Migrantinnen von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen gesponsert (sowohl bei temporärer als auch permanenter Migration). Die Migrationsprogramme 2011/12 wurden von ca. 185.000 Menschen genutzt, wobei 126.000 Personen ihre Visa über den sog. Skills-stream (die Hälfte war bereits in Australien) erhielten (59.000 über den sog. „familiy stream“). Die Arbeitsmigration machte 2012 einen Anteil von 70% an der gesamten Migration aus. - Politisches Ziel: langfristigen Arbeitskräftebedarf durch Ausbau der inländischen (Berufs-) Ausbildung, den mittelfristigen Bedarf durch General Skilled Migration Program und den kurzfristigen Bedarf mit Hilfe temporärer Migration, die von Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen oder den Bundesstaaten gesponsert wird, abzudecken - Australian Workforce and Productivity Agency erstellt Liste der Mangelberufe (Skilled Occupation List, kurz SOL) - Fokussierung auf wirtschaftspolitische Aspekte (skill stream wuchs von etwa 20% (Mitte der 80er Jahre) auf 68% (2012), family stream sank entsprechend) - Zuwanderung verstärkt durch Arbeitgeber-Sponsoring durchgeführt: verbessert Zielgenauigkeit bezüglich Arbeitsmarkt, Einsparungen für die Regierung - Unternehmen, Bundesstaaten und Territorien werden Plätze des Migrationsprogramms zugeteilt - Schlüsselqualifikationen werden nach Punktesystem bewertet (Schul- und Berufsabschlüsse, Berufserfahrung, Alter, Englischkenntnisse sowie weitere arbeitsmarktrelevante Fähigkeiten), jährliche Mindestpunktzahl				

	- Temporary Business Entry Visa: wird vom Arbeitgeber/von Arbeitgeberin beantragt; Zielgruppe: Führungskräfte, Fachkräfte mit Universitätsabschluss; Merkmal der befristeten Migration: besonders strenge Beschränkung auf qualifizierte Arbeitskräfte

Qualifikations-struktur	**Berufsbildungssystem Australien**



Quelle: UNESCO-IBE (2010). World Data on Education VII Ed. 2010/11. Geneva: UNESCO-IBE.
http://www.asqa.gov.au/about-asqa/national-vet-regulation/vet-quality-framework.htm

- Zuständigkeit des australischen Bildungs- bzw. Berufsbildungssystems unterliegt hauptsächlich einzelnen Bundesstaaten (New South Wales, Queensland, South Australia, Tasmania, Victoria und

Western Australia) bzw. Territorien (Australian Capital Territory und Northern Territory). Das australische Berufsbildungssystem wird von einer Vielzahl staatlicher und unabhängiger Akteure gesteuert, welche im Rahmen des sogenannten National Skills Framework arbeiten. Dieser umfasst drei Komponenten: den VET quality framework, den AQF sowie die sogenannten Training Packages (Ausbildungspakete).

- Die Training Packages sind eine Zusammenstellung von national anerkannten Standards und Qualifikationen, die genutzt werden, um das Wissen und die Fähigkeiten anzuerkennen und zu bewerten, die ein Berufstätiger am Arbeitsplatz zur angemessenen Tätigkeit in einem bestimmten Beruf benötigt. Die Training Packages bestehen aus drei Elementen: Zulassungsvoraussetzungen, Bewertungsleitlinien sowie Kompetenzstandards. Sie werden von den sogenannten Industry Skills Councils (ISC) entwickelt.
- Schulpflicht vom 6. bis einschließlich 15. Lebensjahr (Primary School/ Junior Secondary School); nach Absolvierung der zehn Pflichtschuljahre: Möglichkeit an staatlicher oder privater Berufsakademie eine Ausbildung zu machen
- Grenze zwischen beruflicher Erstausbildung und beruflicher Weiterbildung fließend
- Praktika und Berufsausbildungen werden in einer weiten Bandbreite von Gewerben und anderen Berufen in den meisten Wirtschaftssektoren und der Industrie angeboten
- Anerkennung eines Lehrlingsberufs deutlich geringer als die einer Hochschulausbildung
- sechs bis siebenjährige Grundschule ohne Abschlussexamina, danach Aufnahmen aller Schüler durch Sekundarschulen (Secondary Schools) ohne Aufnahmeprüfung, Dauer der Secondary School fünf bis sechs Jahre, wobei ersten zwei Jahre i.d.R. für alle Schüler verpflichtend, nach Abschluss des 10. Schuljahres endet die Schulpflicht, für einige Ausbildungs- oder Studiengänge ist 10. Schuljahr Zugangsvoraussetzung
- letzten beiden Schuljahre der Secondary School (11. und 12. Schuljahr), so genannte Senior Secondary School, werden bei erfolgreichem Abschluss mit Senior Certificate of Education bescheinigt, was zur direkten Aufnahme eines Studiums berechtigt.
- Sowohl nach 10. Schuljahr als auch nach oder bereits während der 11. oder 12. Klasse können Schüler/-innen von der Schule abgehen, eine Arbeit aufnehmen, eine Ausbildung (Apprenticeship) beginnen oder an eine berufsbildende Institution wechseln.
- Berufsbildender Sektor(umfasst Apprenticeships) wird als der Vocational and Training Sector (VET-Sector) bezeichnet. Im VET-Sector werden zahlreiche berufsbildende Qualifikationen angeboten. Anbieter von Berufsbildungsgängen sind: Institute für technische und weiterführende Bildung – technical and further education (TAFE), Einrichtungen für Erwachsenenbildung, Landwirtschaftliche Einrichtungen (agricultural colleges), private Anbieter, kommunale Einrichtungen (community organisations), Berufsbildungszentren einzelner Industrien oder Unternehmen, daneben Angebot berufsbildender Lehrgänge auch an einigen Universitäten
- Australian Skills Quality Authority (ASQA) ist die nationale Behörde, die den Berufsbildungssektor reguliert. Sofern die oben genannte Einrichtungen bei der ASQA registriert sind, dürfen sie sich Registered Training Organisation (RTO) nennen. RTOs sind somit qualitätsgeprüfte Institutionen, deren berufsbildende Kurse und Abschlüsse national anerkannt sind und die AQF-akkreditierte Qualifikationen vergeben. Aktuell existieren rund 5000 RTOs in Australien. Eine Übersicht aller RTOs findet sich auf der Website training.gov.au, dem nationalen Register des VET-Sektors. RTOs bieten Qualifikationen auf folgenden Levels an:

  •Certificates I, II, III and IV

  •Diploma

  •Advanced Diploma

  •Vocational Graduate Certificate

  •Vocational Graduate Diploma

	- ASQA ist verantwortlich für den VET Quality Framework, der darauf abzielt, eine größere nationale Konsistenz bei der Registrierung und dem Monitoring von Bildungsanbietern sowie bei der Durchsetzung und Gewährleistung von Standards im Bereich der Berufsbildung zu erreichen. - Apprenticeships (Ausbildungsprogramme im Handwerksbereich)/Traineeships (Ausbildungsprogramme im dienstleistungsorientierten Gesundheitswesen, im kaufmännischen Bereich, Vertrieb sowie im Erziehungs- und im öffentlichen Dienstleistungsbereich, Traineeships haben i.d.R. kürzere Ausbildungsdauer (häufig zwei Jahre) - Jede Person im erwerbsfähigem Alter (von Bundesstaat zu Bundesstaat verschieden) kann eine Ausbildung absolvieren. Australisches Apprenticeship/Traineeship-System ähnelt deutschem dualen System: Auszubildende bei Unternehmen angestellt und durch dieses finanziert, theoretischer Teil wird von RTO gelehrt. Arbeitszeit(Praxisanteil) kann variieren, gibt Vollzeit- sowie Teilzeit-Ausbildungsprogramme, nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung (Dauer je nach Zertifikat 1-4 Jahre) erhalten Auszubildende national anerkannten AQF-Abschluss: bei Erstausbildungen i.d.R. Level III oder IV Certificate und bei Traineeships Level II oder III Certificate - Neben Apprenticeship/Traineeship-Programm existiert auch ein school-based apprenticeship program: Möglichkeit für Schüler/-innen parallel zu Senior Secondary School Certificate mit einer Ausbildung zu starten (teilweise Abschluss während der Schulzeit), Schüler/-innen bekommen auf Kosten allgemeinbildender Fächer Zeit RTOs zu besuchen und Arbeit im Unternehmen nachzugehen - Das australische Berufsbildungssystem wird gemeinsam vom Staat sowie den einzelnen Bundesstaaten und Territorien finanziert. Daneben übernehmen die Industrie und der Privatsektor ebenfalls einen erheblichen Teil der Investitionen. Schlüsselzahlen: - Anzahl der Auszubildenden im Jahr 2012: 454.700 - Anzahl neuer Auszubildender 2012: 328.700 (+2,5% zum Vorjahr); davon im Handwerk: 28,9% - 46,7% der Auszubildenden, die im Jahr 2012 ihre Ausbildung in einem handwerklichen Beruf begonnen haben, waren 19 Jahre alt oder jünger im Vergleich zu 26,7% in einem nicht handwerklichen Beruf. - Rund 90% bzw. 70% der im Jahr 2012 begonnenen Ausbildungen im handwerklichen bzw. nicht-handwerklichen Bereich enden mit einem Level III Zertifikat. - 37,5% der Auszubildenden im Handwerksbereich bzw. 93,9% im nicht-handwerklichen Bereich konnten ihre Ausbildung in zwei Jahren oder weniger abschließen **Australian Qualifications Framework (AQF)** - Australian Qualifications Framework (AQF) ist seit 1995 von zentraler Bedeutung für das australische Bildungssystem, relevant für höheren Bildungssektor und die betriebliche Bildung auf nationaler Ebene - AQF unterteilt Qualifikationen in zehn Levels und verbindet somit schulische, berufsbildende und universitäre Qualifikationen in einem nationalen System, vereinfacht Voranschreiten von einem Level zum anderen oder/und das Wechseln von einer Bildungseinrichtung zu einer anderen - AQF-Qualifikationen können nur von Bildungseinrichtungen vergeben werden, die von der Regierung autorisiert wurden und national akkreditiert sind, Abschlüsse sind national anerkannt, eher loses Abhängigkeitssystem zwischen den einzelnen Levels, keine einheitlichen Zugangsvoraussetzungen zu den jeweiligen Levels , vorher erworbene Qualifikationen können jedoch von den jeweiligen Institutionen für Qualifikationen auf dem nächsten Level angerechnet werden (mögliche Ausbildungszeitverkürzung)
Arbeitsmarkt (Bezugssystem	Der australische Arbeitsmarkt wird vom Dienstleistungssektor dominiert, in dem 75,1%der Erwerbstätigen beschäftigt sind und der mit 68,4% zur Bruttowertschöpfung beiträgt. An zweiter Stelle folgt das

für Qualifikationen)	produzierende Gewerbe (21,6% der Erwerbstätigen und 29,1 % Bruttowertschöpfung). Die Landwirtschaft liegt bei 3.3% Erwerbstätige und 2.5% Bruttowertschöpfung.

Arbeitsmarkt	**Einheit**	**2000**	**2005**	**2008**
Erwerbspersonen	In Tausend	9.616	10.559	11.310
Erwerbsquote, 15 Jahre und älter	%	63,3	54,5	65,3
Erwerbstätigen-quote, 15 -64 J.	%	57,3	59,0	59,4
Selbständigen-quote	%	13,3	12,6	11,8
Erwerbslosenquote, 15 Jahre und älter	%	6,4	5,0	4,2
Langzeiterwerbs-losenquote, 15 Jahre und älter	% der Erwerbslosen	25,5	18,3	14,9
Erwerbslosenquote, 15-24 Jahre	%	6,4	5,0	4,2
Durchschnittliche Arbeitskosten (v.Gewerbe)	US-$ pro Stunde	14,15	25,06	32,49

Quelle: Statistisches Bundesamt, Länderprofil Australien, 2011

- wichtigste Wachstums- und Exportbranche ist der Bergbausektor, daneben die Chemie- und Pharmaindustrie, Baubranche, Informations- und Kommunikationstechnik sowie Umwelttechnik
- wichtigste Handelspartner: China, USA, Japan und immer mehr die Europäische Union

Credentials, Qualifikationssegmente:

- Australisches Arbeitsministerium stellt Informationen bereit, welche Berufe auf dem Arbeitsmarkt besonders gesucht werden (medizinische Berufe, soziale Berufe, Ingenieure etc.). Die fünf häufigsten Berufsbereiche der Einwanderung (2004- 2009): Buchhaltung (32%), EDV-Fachleute(23%), Architektur (9%), Ingenieurwesen (9%), Pflege (5%)

Akteure

Wer ist an der Qualifizierung und Anerkennung beteiligt?

- Eigenes Ministerium für Einwanderung (Kennzeichen der Einwanderungspolitik: starke Anpassungsfähigkeit, Orientierung an wissenschaftlichen Ergebnissen, Migrationsdatensammlung, innovative Migrationsstudien)
- Schulwesen fällt in Verantwortungsbereich der Bundesstaaten und Territorien
- Department of Immigration and Citizenship ist offizielle Informationsquelle bezüglich Visa, Leben und Arbeiten in Australien sowie Staatsbürgerschaft
- Um ein Aufenthalts-/Arbeitsvisum zu erhalten, erfordern viele Berufe eine formale Qualifikation, die den Niveaus des AQF (Australien Qualifications Framework) entsprechen muss
- Zuständigkeit für Vergleiche zwischen ausländischen und australischen Qualifikationen: National Office for Overseas Skills Recognition (NOOSR)

	- Schulischer Qualifikationsvergleich: Department of Education (im jeweiligen Bundesstaat/Territorium) - 450 Bewertungsbehörden, nationale Spitzenbehörden, um Anerkennung in wesentlichen Migrationsbereichen zu erleichtern, sowie zwei Bewertungsbehörden im Bereich Handel (Trade Recognition Australia (TRA) und VETASSESS)
Umsetzungsebene	Normen, Standards, Verfahren: gesetzliche Regelungen, Zugangskriterien Zuwanderungssystem - Unabhängig von Dauer des Aufenthaltes wird Reisepass und gültiges Visum benötigt; darüber hinaus Nachweis über relevante Qualifikationen/ Arbeitszeugnisse, polizeiliches Führungszeugnis sowie Gesundheitszeugnis - Informationen zu den unterschiedlichen Visumarten durch Einwanderungsbehörde - Möglichkeiten der Einreise und des Aufenthalts im Land: Special Migration (Personen mit Talent, das Gewinn für den Staat darstellt), Employer Sponsored Migration(hochqualifizierte Arbeitnehmer, die durch Arbeitgeber angeworben werden), General Skilled Migration (anerkannte Berufsausbildung, eigenständige Suche nach Arbeit) - General Skilled Migration ist nur möglich für Berufe der SOL und umfasst drei Unterkategorien: 1. Skilled- Independent: Arbeitssuche in ganz Australien möglich 2. Skilled- Sponsored: Arbeitssuche auf Bundestaat oder Territorium beschränkt, Verpflichtung mindestens zwei Jahre in teilnehmenden Bundesstaat zu wohnen und einen von der Regierung gewünschten Beruf auszuüben 3. Skilled- Regional Sponsored: Verpflichtung des Arbeitnehmers in dünn besiedeltem Gebiet zu leben/arbeiten - Punktesystem wird jährlich überprüft und angepasst (neuste Änderungen: Anhebung des Höchstalters auf 50, Straffung der SOL, höhere Gewichtung von passgenauer Berufserfahrung, Sprachkenntnissen und Zugehörigkeit zu bestimmten Alterskohorten) - Schwerpunkt der letzten Jahre im Punktesystem stets auf arbeitsplatzgebundenen Kategorie, wobei Sponsoring durch Bundestaaten oder Territorien (Regional Sponsored Migration Scheme – RSMS) höhere Priorität genießt als durch Unternehmer (Employer Nomination Scheme –ENS) - Skill stream wurde am 01.07.2012 zu SkillSelect: ausländische Fachkräfte können nur noch Interesse an Platz äußern und geben Bewerbung erst nach Aufforderung des Immigrationsministeriums ab - Bedeutung temporärer Migration stark zunehmend: Rekrutierung für dauerhaftes Migrationsprogramm immer öfter aus Potenzial der Inhaber eines 457 visa oder ausländische Absolventen einer australischen Hochschule - Temporärer Zuzug ermöglicht Arbeitgeber erst befristet Erfahrungen mit Arbeitnehmer zu sammeln - 2002: Unterzeichnung des Lissabonner Anerkennungsübereinkommen
	Verfahrenskoordination - Für erfolgreiche Bewerbung für ein General Skilled Migration Visum ist Anerkennung der eigenen beruflichen Qualifikationen bei den jeweils zuständigen Anerkennungsstellen erforderlich - Vor Arbeitsaufnahme: Registrierung bei den zuständigen Berufsverbänden/ Beantragung einer Mitgliedschaft - Gibt Reihe von reglementierten Berufen: Berufsausübung sowie Führen der Berufsbezeichnung erfordert Nachweis einer bestimmten Qualifikation - Verpflichtendes Vorgehen im Rahmen der General Skills Migration: <u>vor Migration:</u> Qualifikationsbewertung durch eine berufliche, staatliche oder sonstige Einrichtung, Prüfung der

	Englischkenntnisse, zusätzliche punktebasierte Bewertung (Alter, Verortung der Qualifikation, Berufserfahrung bezogen auf den Qualifikationsbereich etc.). Nach Migration: Abschluss des Anerkennungsprozesses der Qualifikationen zur Sicherstellung der vorbehaltlosen Registrierung (in Feldern, wo dies notwendig ist; z. B. Gesundheit, Lehrtätigkeit); gilt auch für Inhaber eines 457 Visum, die eine Umwandlung in eine permanente Aufenthaltserlaubnis anstreben - Verpflichtendes Vorgehen bei 457 Visa: vor Migration: Qualifikationsbewertung durch eine berufliche, staatliche oder sonstige Einrichtung, Prüfung der Englischkenntnisse (im Allgemeinen geringeres Anforderungsniveau – außer im Gesundheitsbereich) sowie Jobangebot durch einen Arbeitgeber oder die Regierung eines Bundesstaates/ Territoriums
	Methodik - Bewertung ausländischer Qualifikationen im Handel (TRA und VETASSESS); Beispiel VETASSESS: die zentralen Strategien umfassen „Skills Gap"-Analysen, Bewertung von Qualifikationen für die General Skills Migration und die temporären 457 Visum Programme, die Bewertung von Englisch, Lese- und Schreibfähigkeit sowie Rechenfähigkeit für eine Beschäftigung sowie das Angebot von „Gap training"-Kursen.
	Verfügungsrechte - Bildungsnachweise und Berufserfahrungen werden mit den inländischen Ausbildungsstandards verglichen (Australischer Qualifikationsrahmen: Zuordnung von Niveau 1 bis Niveau 10) - AQR ist mit Set abgestimmter nationaler Standards unterlegt zur Qualitätsbewertung und -sicherung (Grundlage sind Dokumente oder Kompetenzen) - Fähigkeitslevel eines Berufes kann konsistent im Hinblick auf den AQF sein, sich jedoch von den Anforderungen der Bewertungsbehörden unterscheiden - Genehmigung im Rahmen der Prä-Migrationsprüfung innerhalb des skill stream bedeutet nicht automatisch, dass man seinen Beruf auch in einem bestimmten australischen Bundesstaat oder Territorium ausüben kann - Keine Zentrale Behörde, die alle ausländischen Qualifikationen bewertet und anerkennt (berufliche, staatliche und andere Organisationen sind eingebunden)
	Supportstrukturen - Integration der Zuwanderer durch Angebote von staatlich finanzierten Kursen - Englischkurse, so genannte „Employment Bridging Programmes", wozu je nach Sektor u. a. IT Trainings, Hilfe bei der Registrierung bei regulierten Berufen oder die Vermittlung grundlegenden Wissens zu dem bestimmten Sektor gehören Informationsbereitstellung für Anerkennungsprozess und Immigrationsprozess - Jobportal der Australischen Regierung (http://jobsearch.gov.au):Angebote, die man nach Region, Berufsgruppe usw. filtern kann - Centrelink (www.centrelink.gov.au): Unterstützung bei Stellensuche, Beratung zur Anerkennung im Ausland erlangter Qualifikationen, Vermittlung in geeignete berufsqualifizierende Kurse (erst nach Ankunft in Australien möglich)
	Verwertungsperspektiven: Was ist verwertbar auf dem Arbeitsmarkt? - 2006- 2007: 83% der Zuwanderer/-innen haben innerhalb der ersten sechs Monate einen Job gefunden, 2/3 davon haben eine Beschäftigung gefunden, die ihrer Qualifikation entspricht und konnten ansteigende Löhne verzeichnen
Quellen: AUSTRALIAN GOVERNMENT: SkillSelect -URL:	

http://www.immi.gov.au/Work/Pages/SkillSelect/SkillSelect.aspx (Stand:12.09.2014)

AUSTRALIAN QUALIFICATIONS NETWORK: The Australian education system -URL: http://www.aqf.edu.au/wp-content/uploads/2013/02/Australian-education-system.pdf (Stand: 12.09.2014)

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Zentrale Auslands- und Fachvermittlung: Australien - URL: http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/WeitereDienststellen/ZentraleAuslandsundFachvermittlung/Arbeit/Laenderinformationen/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI527163 (Stand: 12.09.2014)

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Zentrale Auslands- und Fachvermittlung: Australien -URL: http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/WeitereDienststellen/ZentraleAuslandsundFachvermittlung/Arbeit/Laenderinformationen/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI527163 (Stand: 12.09.2014)

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG: Bildungslandschaft: Australien -URL: http://www.kooperation-international.de/buf/australien/bildungs-forschungslandschaft/bildungslandschaft.html (Stand: 12.09.2014)

BQ-PORTAL: Berufsbildungssystem Australien - URL: https://www.bq-portal.de/de/db/berufsbildungssysteme/1973 (Stand: 16.12.2014)

HAMBURGISCHES WELT-WIRTSCHAFTSINSTITUT (HWWI) (Hrsg.): Bundeszentrale für politische Bildung: Focus Migration Australien, Länderprofil, Nr. 21 2010

HAWTHORNE, LESLEYANNE; WONG, WINNIE; Committee for Economic Development of Australia (CEDA): Public Policy Forum: AUSTRALIA-CANADA ROUNDTABLE ON FOREIGN QUALIFICATION RECOGNITION, Australia 2011

HAWTHORNE, LESLEYANNE; International Organization for Migrants: RECOGNITION of Qualifications and Competences of Migrants, Belgium 2013

KAULISCH, THOMAS (Hrsg.): Australien Migrationspolitik als Wachstumsmotor, Friedrich-Ebert-Stiftung 2012

STATISTISCHES BUNDESAMT: Länderprofil Australien, Ausgabe 2011 -URL: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Internationales/Laenderprofile/Australien.html (Stand: 16.10.2014)

UNESCO-IBE: World Data on Education VII Ed. 2010/11. Geneva: UNESCO-IBE –URL: http://www.asqa.gov.au/about-asqa/national-vet-regulation/vet-quality-framework.htm (Stand: 16.12.2014)

UNEVOC: World TVET Database – Australia - URL: http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=World+TVET+Database&ct=AUS#par0_7 (Stand: 16.12.2014)

Dänemark

Rahmendaten

Bevölkerungs- und Zuwanderungszahlen und deren Entwicklung

- Bevölkerung (2014): 5.627.235, über 86% der Bevölkerung leben in Städten
- Landfläche in km^2: 43.094
- Bevölkerungsdichte (2012): 130,4 Einwohner je km^2
- Wachstumsrate des realen BIP-Volumen (2014, Veränderung gegenüber Vorjahr): 0,4%
- Inflationsrate (2013, %): 0,5

Bevölkerung und Migration	**Einheit**	**Jahr**
Bev. unter 15	% der Gesamtbev.	2013: 17,6
Bev. 65 und mehr	% der Gesamtbev.	2013: 17,9
Geburtenrate		2011: 1,76
Durchschn. Arbeitskosten (Privatwirtschaft)	EURO pro Stunde	2013: 39,80

Quelle: Statistisches Bundesamt: Länderprofil Dänemark

Migrationsströme

Migration nach Dänemark in 2011: 6,2% (auf 1000 Einwohner), davon (2010) kommen die meisten Einwanderer aus Polen, Rumänien, Deutschland, den Philippinen, Litauen und den skandinavischen Nachbarstaaten Norwegen und Schweden.

Nach Kategorie	**In Tausend**		**Prozentuale Verteilung**	
	2010	**2011**	**2010**	**2011**
Arbeit	8.1	6.4	19,0	15,6
Familie	7.5	5.8	17,7	13,9
Human.Gründe	2.1	2.2	5,0	5,4
Freie Beweg.	22.2	23.5	52,3	56,9
Sonstiges	2.5	3.3	6,0	8,1
Gesamt	42.4	41.3	100.0	100.0

Quelle: OECD (2013): International Migration Outlook, S. 247.

Zuwanderung und Anerkennung

Für Antragsteller aus Staaten, die nicht der EU/EEA angehören, hat die dänische Regierung u. a. das **„Green Card“ – Programm** aufgelegt, das eine Möglichkeit darstellt, eine Aufenthaltsgenehmigung zum Zwecke der Arbeit bzw. der Arbeitssuche in Dänemark zu erhalten. Sie wird auf der Basis eines Punktesystems vergeben, auf dessen Grundlage der Antragsteller evaluiert wird. Die Green Card wird ausgestellt, wenn Antragstellende mindestens 100 Punkte erreichen. Punkte werden vergeben für Arbeitserfahrung, Fremdsprachenkenntnisse, Alter und Bildungsabschluss. Der Bildungsabschluss stellt bei weitem die wichtigste Komponente der Bewertung dar. So zählt ein • Bachelor Abschluss = 30 Punkte, • Bachelor Abschluss gefolgt von einem einjährigen Master Abschluss =?? Punkte, • Master Abschluss = 60 Punkte, • PhD = 80 Punkte. Eine Aufenthaltsgenehmigung mit Green Card gibt dem Antragsteller/der Antragstellerin das Recht, bezahlt oder unbezahlt in Dänemark zu arbeiten (nicht aber, sich selbständig zu machen).

	Weitere Programme, die sich an nicht-EU Bürger wenden sind: **Positive List** – orientiert an einer Liste mit Mangelberufen. Bei vorliegenden Arbeitsangeboten eröffnet die „Positive List“ besonders große Chancen auf eine Aufenthaltserlaubnis. Diese gilt für die Dauer des Arbeitsvertrages. Ist dieser unbefristet, gilt die Aufenthaltsgenehmigung vier Jahre und kann danach verlängert werden, bei Jobverlust kann ein weiterer Aufenthalt von sechs Monaten beantragt werden (Antrag kostet), kann nur gestellt werden, wenn man keine Sozialhilfe benötigt **Pay Limit Scheme:** Aufenthaltsgenehmigung wird bei Vorliegen eines Arbeitsangebotes, in dem mehr als 375.000 DKK jährlich gezahlt wird, erteilt. **Corporate Scheme** – beinhaltet eine Aufenthaltserlaubnis, wenn der/die Antragsteller/-in im Heimatland in einem Unternehmen gearbeitet hat, das auch in Dänemark vertreten ist. Darüber hinaus haben seit 2003 zugewanderte Menschen das **Recht auf die Bewertung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikationen**. Dieses Recht und die zügige Schaffung einer entsprechenden gesetzlichen Grundlage sind auf den prognostizierten Arbeitsmarktbedarf in Dänemark zurückzuführen. 2020 wird Dänemark einen großen Mangel an Fachkräften mit Qualifikationen auf den EQF Niveaus 4 bis 7 haben. Es wird davon ausgegangen, dass ausländische Fachkräfte mit Qualifikationen auf Niveau 6 in wesentlichem Maße zur Finanzierung des öffentlichen Sektors und zur Schaffung neuer Arbeitsplätze beitragen. Darüber hinaus wurde die Verabschiedung eines entsprechenden Gesetzes als Zeichen einer offenen und toleranten Gesellschaft verstanden.
	Was ist/sind die Zielsetzung/en? - Das dänische „Gesetz zur Bewertung ausländischer Qualifikationen“ (Assessment of Foreign Qualifications etc. Act), regelt die Bewertung aller ausländischen Qualifikationen mit dem Ziel, den Zugang zum dänischen Arbeitsmarkt und zum dänischen Bildungssystem zu erleichtern Prinzipien der Bewertung - Die Bewertung (und nicht die Anerkennung!) erfolgt nach dem Prinzip der „prinzipiellen Vergleichbarkeit“, d. h. eine Bewertung sollte gewährleistet sein, sofern keine wesentlichen Unterschiede zwischen den ausländischen Bildungsabschlüssen und den dänischen Bildungsabschlüssen bestehen. - Die Beweislast, dass ein Antrag nicht die entsprechenden Voraussetzungen erfüllt, liegt bei der die Bewertung durchführenden Stelle.
Berufsbildung und Qualifikation	Das dänische Bildungssystem unterscheidet zwischen zwei Säulen: dem allgemeinen Bildungssystem und dem Erwachsenen- und Weiterbildungssystem. Die Kombination beider Säulen bildet den Rahmen für lebensbegleitendes Lernen. Das dänische Berufsbildungssystem liegt in der Verantwortung des Ministeriums für Kinder und Bildung (Ministeriet for Børn og Undervisning). Die Sozialpartner werden über den Rat für berufliche Bildung (Rådet for de grundlæggende Erhvervsrettede Uddannelser - REU) auf allen Ebenen des Bildungssystems eingebunden. Nach dem verpflichtenden Besuch einer neun- bis zehnjährigen, kommunalen Gemeinschaftsschule (folkeskole) - in der Primar- und Sekundarstufe I zusammengefasst sind - können die Schüler/-innen zwischen dem Besuch einer allgemeinbildenden Sekundarschule (Gymnasiale uddannelser) oder einer Berufsausbildung (Erhvervsuddannelse) wählen. 60% einer Alterskohorte entscheiden sich nach Abschluss der neunten Klasse ein weiteres Schuljahr anzuhängen. Die zehnte Klasse dient der Orientierung der Jugendlichen, bevor sie sich für Programme der beruflichen oder stärker akademischen Bildung entscheiden. Im Erwachsenen- und Weiterbildungssystem gibt es auf der gleichen Bildungsstufe zwei Programme: das vorbereitende Erwachsenenbildungsprogramm (FVU) umfasst Kurse in grundlegender Lese- und Schreibkompetenz, Mathematik und Dänisch als zweite Sprache. Die allgemeine Erwachsenenbildung (AVU) richtet sich an Erwachsene, die aus welchen Gründen

auch immer, über keinen Bildungsabschluss verfügen oder die Vertiefungen in bestimmten Fächern benötigen. Qualifikationen auf dieser Ebene entsprechen der neunten und zehnten Klasse im allgemeinen Bildungssystem.

Ca. 38% einer Alterskohorte absolvieren eine berufliche Ausbildung. 5% besuchen im Anschluss eine berufliche Hochschule. Die Anzahl derer, die unmittelbar nach dem Abschluss der Sekundarstufe I eine berufliche Ausbildung aufnehmen, ist in den letzten Jahren leicht rückläufig; häufiger wird hingegen eine Berufsausbildung nach einer ersten Erwerbsphase oder nach dem Abschluss der allgemeinbildenden Sekundarstufe II aufgenommen.

Die Sekundarstufe II beinhaltet die allgemeine Bildung und die berufliche Ausbildung. Berufsbildung auf dieser Stufe umfasst Programme/Ausbildungsgänge in der Landwirtschaft, dem kaufmännischen und technischen Bereich sowie im Sozial- und Gesundheitswesen. Sie beginnen typischerweise mit einem Grundkurs, der zwischen 20 und 60 Wochen dauert. In dieser Zeit sind die Jugendlichen aufgefordert, einen Ausbildungsplatz im Unternehmen zu finden. Seit 2006 können Auszubildende - alternativ zum Basisprogramm - im Rahmen der sogenannten „Neuen Lehre“ (ny mesterlære) auch einen praxisorientierten Einstieg wählen. Hierbei absolvieren die Auszubildenden ein ca. einjähriges Praktikum in einem Unternehmen, welches mit einer praktischen Abschlussprüfung abschließt und ebenfalls für den Besuch der jeweiligen Hauptprogramme qualifiziert.

Der Grundkurs ist vollzeitschulisch. Er beinhaltet Grundlagenfächer, fächerübergreifende Inhalte, Wahlfächer sowie Einführungs- und Stützkurse. Das Abschlusszeugnis weist die Hauptprogramme aus, für die der Auszubildende qualifiziert ist. Voraussetzung für den sich anschließenden Hauptkurs ist ein Ausbildungsvertrag mit einem Unternehmen, das durch die Sozialpartner als Ausbildungsbetrieb anerkannt ist. Die Hauptkurse unterscheiden sich je nach Sektor in ihrer Dauer; durchschnittlich sind sie jedoch auf ca. drei Jahre angelegt. Die gesamte Dauer der Berufsausbildung ist auf den Lernenden zugeschnitten und kann daher bis zu fünfeinhalb Jahren betragen. In Zeiten abnehmender Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen erhalten Jugendliche, die keinen Ausbildungsvertrag vorweisen können, die Möglichkeit, ihren Hauptkurs vollzeitschulisch (Skolepraktik) fortzusetzen. Seit Beginn des Schuljahres 2008/09 können Auszubildende im Basisprogramm zwischen den folgenden zwölf Fachbereichen wählen:

- Medien
- Gesundheit, Pflege und Pädagogik
- Handel
- Bau und Installation
- Tiere, Pflanzen und Natur
- Nahrungsmittelherstellung
- Produktion und Entwicklung
- Kosmetik
- Transport und Logistik
- Antrieb, Steuerung und IT
- Auto, Flugzeug und andere Transportmittel
- Kundendienst

Es gibt rund 110 berufliche Ausbildungsprogramme in Dänemark, die sich auf die zwölf oben genannten Fachbereiche verteilen. Die meisten (31 Programme) werden im Bereich Produktion und Entwicklung angeboten.

Alternativ können Auszubildende seit dem Schuljahr 2011/2012 ein Ausbildungsprogramm wählen, bei dem eine berufliche mit einer höheren Sekundärbildung kombiniert (EUX) wird. Dieses schließen mit einer allgemeinen Hochschulzugangsberechtigung ab.

Nach dem erfolgreichen Bestehen der Abschlussprüfung, die in der Regel eine Kombination aus theoretischer und praktischer Prüfung ist, erhält der/die Auszubildende einen „Uddannelsesbevis“ (Ausbildungsnachweis). Darüber hinaus können in einigen Programmen z. B. betrieblich erforderliche Zusatzqualifikationen erworben werden. Im Anschluss an eine Berufsausbildung können die Schüler/-innen ein berufsbezogenes Bachelorprogramm oder eine Berufsakademie besuchen. Beide Bildungswege sind im Gesetz zur Berufsakademiebildung und der beruflichen Bachelorausbildung (Lov om erhvervsakademiuddannelser og professionsbacheloruddannelser) vom 31.03 2008 geregelt. Einen postsekundären nicht tertiären Bereich vergleichbar mit der deutschen Meisterausbildung gibt es im dänischen Bildungssystem nicht. Für Tätigkeiten im sozialen und im Pflegesektor sowie einige Lehrgänge für Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Schifffahrt und Hauswirtschaft gibt es spezielle Ausbildungsgänge.

Berufsbildung im Rahmen des Erwachsenen- und Weiterbildungssystems umfasst drei Programme: Berufsvorbereitung (hfenkeltfag), berufliche Grundbildung (GVU, Grunduddannelse for voksne) und Erwachsenenausbildung AMU, Arbejdsmarkedsuddannelser).

Arbeitsmarkt

Sektoren, Fachkräftemangel

Arbeitsmarkt	Einheit	2011	2012	2013
Erwerbstätigenquote	% insgesamt	75,7	75,4	75,6
Arbeitslosenquote	% insgesamt	7,6	7,5	7,0
Langzeitarbeitslosenquote	5 insgesamt	1,8	2,1	1,8

2011: Beschäftigungsrate von Frauen am Arbeitsmarkt betrug 72,4% (62,3% in EU-27), für Männer 79,0% (EU-27: 75,0%). Ein Drittel der Bevölkerung ist in den Sektoren öffentliche Verwaltung, Bildung und Gesundheitswesen beschäftigt.

2010 betrug die Bruttowertschöpfung (% des Gesamtwerts aller Wirtschaftszweige)

- 1,2% Land- und Forstwirtschaft, Fischerei,
- 17,6% Rohstoffindustrie, Herstellung von Waren,
- 4,2% Bau,
- 20,5% Handel, Transport,
- 26,4% Unternehmensbezogene Dienstleistungen, Finanzdienstleistungen,
- 29,0% Sonstige Dienstleistungen

Akteure

Wer ist an der Qualifizierung und Anerkennung beteiligt?

Mit der Durchführung von Anerkennungsverfahren ist als zentrale Behörde das Dänische Amt für Internationale Bildung (Styrelsen for International Uddannelse) beauftragt (getroffene Entscheidungen sind rechtskräftig).

Umsetzung

Normen, Standards, Verfahren: gesetzliche Regelungen, Zugangskriterien Zuwanderungssystem:

Seit 2003 haben Menschen mit einem ausländischen Bildungsabschluss das Recht auf Bewertung ihrer Qualifikation. Eine Bewertung kann mit zwei Zielrichtungen erfolgen: Zugang und Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt und/oder Eingliederung in das dänische Bildungssystem und Nutzung der durchlässigen Bildungsstrukturen. Zwei Gesetze bilden den juristischen Rahmen für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen: der “Consolidated Act no. 189” für die regulierten Berufe und das „Gesetz zur Bewertung ausländischer Qualifikationen etc.“ für die nichtregulierten Berufe.

Das Recht Bewertungen/Einschätzungen vornehmen zu lassen, hat – neben dem betroffenen Individuum -

	• jede Einrichtung/Behörde, die eine Einschätzung als Grundlage für bestimmte administrative Prozesse braucht, • jede Bildungsorganisation und • jede Arbeitslosenversicherung, die Anträge von Menschen mit ausländischen Bildungsabschlüssen bearbeiten (§ 2 Assessment of Foreign Qualifications Act) Arbeitgeber/-innen haben einfachen Zugang zur Bewertung von Bewerberinnen und Bewerbern mit ausländischen Bildungsabschlüssen (eigene Überprüfung der Dokumente bildet einen Teil der Bewertung).
	Verfahrenskoordination: Mit der Koordinierung der Bewertung ausländischer Berufsqualifikationen im regulierten wie im nicht-regulierten Bereich ist die Dänische Agentur für Universitäten und Internationalisierung (weiterhin Agency genannt) betraut. Die Bewertung der formalen Qualifikationen von der Grundschule bis zum Doktorstudium ist in Dänemark gebührenfrei.
	Methodik Mit der Antragstellung sind folgende Dokumente einzureichen: • ein Bewerbungsschreiben • Beweis der Nationalität (Kopie des Passes) • Nachweise über formale Qualifikationen (Diplome, Zeugnisse, Kompetenznachweise, Gesellenbrief oder ähnliches), In manchen Fällen ist eine Übersetzung ins Dänische notwendig. • Dokumentation relevanter Berufserfahrung • eine Autorisierung aus dem Heimatland des Antragstellers/der Antragstellerin, aus der hervorgeht dass er/sie in der Lage ist den Beruf, für den er/sie sich in Dänemark beworben hat, auszuführen (gilt im Besonderen für regulierte Berufe) • Kontaktadressen mit zuständigen Stellen im Heimatland Die Bewertung, die von der Agentur ausgestellt wird, ist ein kurzer Vermerk, aus dem hervorgeht, mit welcher der dänischen Qualifikationen die des Antragstellers/der Antragstellerin korrespondiert. Dieser offizielle Vermerk kann dabei helfen, auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen. it der Bewertung der ausländischen Qualifikation ist keine Garantie verbunden, Arbeit zu finden. Für die meisten beruflichen Tätigkeiten in Dänemark ist es nicht von Bedeutung, ob der jeweilige Studien- oder Ausbildungsabschluss offiziell anerkannt ist. Arbeitgeber/innen entscheiden nach der Bewerbung. Faktoren wie Persönlichkeit, Qualifikationen und berufliche Erfahrung spielen in Dänemark eine größere Rolle als der Abschluss. Die Bewertung von ausländischen Qualifikationen hilft auch beim Zugang zum dänischen Bildungssystem. Die Bewertung über die ausländische Berufsqualifikation, die von der Agentur ausgestellt wird, bildet die Grundlage auf der die Bildungseinrichtung entscheidet, ob der/die Bewerber/-in über die notwendigen Zugangsvoraussetzungen verfügt.
	Verfügungsrechte: Entsprechend der grundlegenden Gesetze, haben alle Menschen mit ausländischen Berufsqualifikationen das Recht auf eine Bewertung bei der Agentur für Universitäten und Internationalisierung. Jede Entscheidung ist rechtswirksam. Mit der Bewertung der ausländischen Qualifikation und der prinzipiellen Entsprechung erwirbt das Individuum die gleichen Rechte und Ansprüche auf dem Arbeitsmarkt und im Bildungssystem wie Menschen mit dänischen Bildungsabschlüssen.
	Supportstrukturen/Informationsbereitstellung für Anerkennungsprozess und Immigrationsprozess;

	Über www.workindenmark.dk bzw. über www.nyidanmark.dk erhalten Anerkennungssuchende umfassende Informationen zum Verfahren und zu den einzureichenden Unterlagen. Gegen die Entscheidung der Agentur bzw. dänischer Bildungsinstitutionen kann Beschwerde beim Dänischen Qualifikationsausschuss eingereicht werden. Der Qualifikationsausschuss hat eine Internetseite www.iu.dk/kn, wo laufende Fälle mit Entscheidungen anonymisiert vorgestellt werden. Die letzte Entscheidung über die Bewertung liegt beim Ministerium für Bildung.
	Verwertungsperspektiven: Was ist verwertbar auf dem Arbeitsmarkt? Die Bewertung der ausländischen Berufsqualifikation sichert den Antragstellern die Gleichstellung zu dänischen Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt.

Quellen:

BQ-PORTAL: Berufsbildungssystem Dänemark -URL : https://www.bq-portal.de/de/db/berufsbildungssysteme/3684 (Stand : 16.12.2014)

EUROSTAT: Länderprofil Dänemark -URL: http://ec.europa.eu/eurostat/quip/themeAction.do (Stand: 16.12.2014)

OECD: International Migration Outlook, 2013

REFERNET: Denmark Country Report 2012 -URL : http://www.cedefop.europa.eu/files/8074_en.pdf (Stand : 16.12.2014)

STATISTISCHES BUNDESAMT: Länderprofil Dänemark -URL: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/LaenderRegionen/Internationales/Land/Europa/Daenemark.html;jsessionid=358174CBD4E55A692519D7D2D8355E8B.cae2 (Stand: 16.12.2014)

Kanada

Rahmendaten

Bevölkerungs- und Zuwanderungszahlen und deren Entwicklung

- Bevölkerung 2012: 34,9 Millionen, davon zwischen 15 und 64 Jahren: 68,9%
- Landfläche in km^2: 9.093.510
- Bruttoinlandsprodukt, jew. Preise, Mrd. US-$: 1.500 (2008)
- Bruttowertschöpfung (2008): Landwirtschaft 1,9 % , Produzierendes Gewerbe: 29,6 % und Dienstleistungen: 68,5 % des BIP

	Einheit	**2000**	**2005**	**2008**
Bevölkerung	Tausend	30.770	32.312	33.311
Bev.-dichte	Einwohner je km^2	3,4	3,6	3,6
Bev. unter 15 Jahren	% der Gesamt-bevölkerung	19,1	17,6	16,8
Bev. im Alter 15-64 Jahre	% der Gesamt-bevölkerung	68,3	69,3	69,6
Bev. im Alter von 65 Jahren und mehr	% der Gesamt-bevölkerung	12,6	13,1	13,6
Im Ausland geborener Bevölkerungsanteil	% der Gesamt-bevölkerung	18,1	19,5	k.A.
Geburtenziffer	Kinderzahl je Frau	1,49	1,54	1.59
Bevölkerungsentwicklung	% zum Vorjahr	+0,88	+0,99	+1,01

Migrationsströme

Nach Kategorie	**In Tausend**		**Prozentuale Verteilung**	
	2010	**2011**	**2010**	**2011**
Arbeit	76.6	64.4	27,3	25,9
Familienzuzug	170.6	148.2	60,8	59,6
Humanitäre Gründe	33.4	36.1	11,9	14,5
Freie Bewegungen	0.0	0.0	0,0	0,0

	Andere	0.1	0.1	0,0	0,0
	Gesamt	280.7	248.7	100,0	100,0

Zuwanderungsrate 2011: 249.000 (11% weniger als im Jahr zuvor)

Zuwanderer mit permanentem Aufenthaltsrecht kommen aus (2011):

1. Philippinen (14%)
2. China (12%)
3. Indien (10%)

Kontext des Anerkennungs-modells

Was sind die „Triebkräfte“?

- Gewinnung Hochqualifizierter: aktive Anwerbung durch den Staat

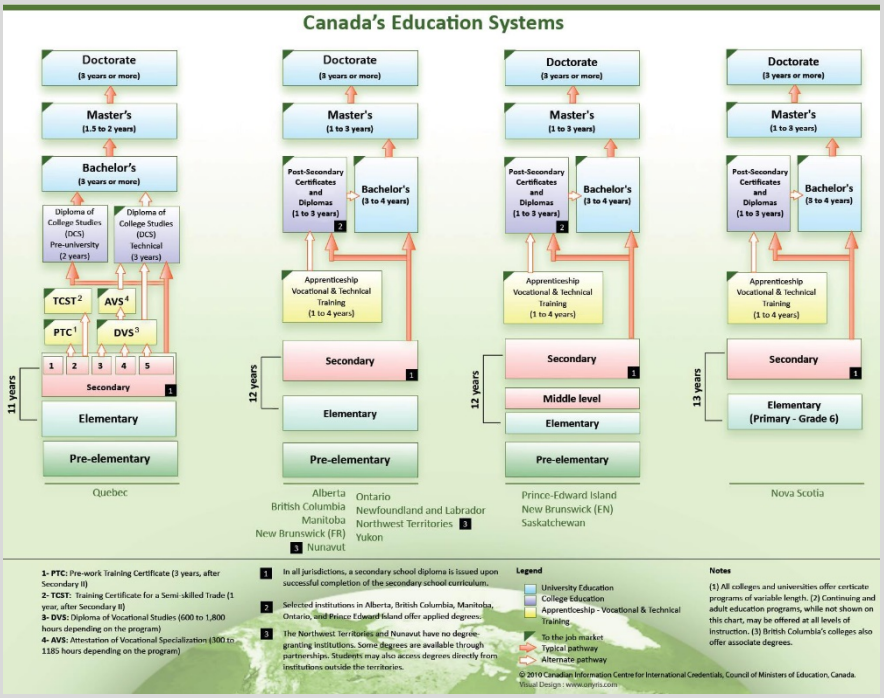
Entstehungskontext:

- Bis 1962: Zuwanderer wurden nach Herkunftsland ausgewählt
- Seit 1965: offenere und an Qualifikationen ausgerichtete Zuwanderungspolitik
- 1967: Punktesystem (entwickelte sich zu einem Humankapital-System) -> Für permanente Aufenthaltsgenehmigung brauchen Zuwandere 2/3 von 100 Punkten, Punkte werden vergeben für Beruf, Ausbildung, Sprachkenntnisse; Verwandtschaft in Kanada
- Zahl zu vergebender Aufenthaltsgenehmigungen wird von der Regierung jährlich festgelegt
- Nachweis ausreichender finanzieller Mittel für die ersten Monate notwendig
- 3 Einwanderungskategorien: Wirtschaft, Familie, Flüchtlinge (Kanada möchte Hochqualifizierte anwerben), Unternehmer, Investoren, Selbständige werden gesondert erfasst)

Was ist/sind die Zielsetzung/en?

- Punktesystem stark orientiert an Kenntnissen und Fähigkeiten bzw. Qualifikationen der Einwanderer
- Provincial/ Territorial Nominee Programs sind stark an Arbeitsmarktbedarf der einzelnen Provinzen ausgerichtet (Ausgleich von Engpässen in bestimmten Berufsfeldern). Ziele: Förderung des Multikulturalismus, schneller Erwerb kanadischer Staatsangehörigkeit
- Personen, die im Rahmen des Punktesystems zuwandern, sind höher qualifiziert als Zuwanderer innerhalb der Programme
- Temporary Foreign Worker Program: akute Arbeitsmarktbedarfe sollen mit dem Programm abgedeckt werden.

Berufsbildung und Qualifikation



Quelle: Canadian Information Centre for International Credentials (2013). Academic Credential Assessment and Qualification Recognition Services. Toronto: CICIC http://www.cicic.ca/407/credential-assessment-services.canada.

- Bildungssystem insgesamt: Sechsjährige Primarschule, danach sechsjährige Sekundarschullehrgänge (High School Abschluss), hiernach post secondary education, die Bereiche der höheren beruflichen Bildung sowie tertiäre Bildung und Weiterbildungen abdeckt; nach zwölf Jahren besteht die Möglichkeit des Besuchs eines Colleges (kein akademischer Abschluss) oder einer Universität (akademischer Abschluss: Bachelor und Master).
- Dezentral organisiertes Berufsbildungssystem und daher Verantwortung für Ausgestaltung und Verwaltung des Berufsbildungssystems im Kompetenzbereich der zehn Provinzen; aber ähnliche Gestaltung der Berufsbildungssysteme mit Ausnahme der Provinz Quebec
- Nach und während der "High School" (zwölf Jahre mit Ausnahme von Nova Scotia: 13 Jahre) bestehen im Berufsbildungsbereich folgende Ausbildungsmöglichkeiten: Einschreibung in ein "Secondary School Apprenticeship Program", "Entry-Level Trades Training Program" (ELTT), "Apprenticeship Program" oder "Community College/Junior College"
- Unterscheidung zwischen "Provincial Trades" (nur in der Provinz, in der das "Apprenticeship Program" absolviert wurde, anerkannt) und "Interprovincial Trades" (ermöglichen Jobaufnahme ohne weitere Prüfungen in ganz Kanada und sind mit einem sogenannten Roten Siegel (**"Red Seal"**) versehen). "Interprovincial Trades". (siehe offizielle Seite des "Red Seals" Programms)
- Zudem Unterscheidung zwischen reglementierten ("cumpulsory") Berufen und nicht-reglementierten ("voluntary") Berufen

Berufsbildungssystem aller Provinzen ausgenommen Quebec

Nach und während "High School" (i.d.R. zwölf Jahre) folgende Möglichkeiten für eine Ausbildung:

"Secondary School Apprenticeship Program"

- bereits in der Sekundarstufe besteht Möglichkeit
- Vermittlung von Grundkenntnissen im angestrebten Ausbildungsberuf während allgemeiner Schulbildung
- deckt (Großteil der) ersten von drei Levels eines "Apprenticeship Program" ab
- dient hauptsächlich zur beruflichen Orientierung und erreichte "Credits" können in einem anschließenden "Apprenticeship Program" angerechnet werden

- nach High School Abschluss auch Möglichkeit, eine Beschäftigung aufzunehmen
- Programmdauer bis zu 500 Stunden parallel zur "High School"
- Teilnahmevermerk im "High School Diploma" und manchmal oder teilweise zusätzlich sogenanntes **"Certificate of Completion"**

"Entry-Level Trades Training Program (ELTT)"

- Möglichkeit besteht bereits in der Sekundarstufe
- Art Vorbereitung auf ein "Apprenticeship Program", das nach dem "High School"-Abschluss erleichterten Einstieg in ein "Apprenticeship Program" ermöglicht
- deckt i.d.R. "ELTT-Program" erstes Level eines "Apprenticeship Program" ab (Möglichkeit erworbene Credits anzurechnen)
- Programmdauer variiert zwischen zwölf Wochen und zehn Monaten
- nach High School Abschluss Möglichkeit, eine Beschäftigung aufzunehmen
- Teilnahmevermerk im "High School Diploma" oder zusätzlich sogenanntes **"Certificate of Completion"**

"Apprenticeship Program"/"Apprenticeship Vocational & Technical Training"

- Zugangsvoraussetzungen variieren je nach Provinz und Ausbildungsberuf; meist wird"High School" Abschluss vorausgesetzt
- sind wie im deutschen System Kombination aus Arbeiten im Betrieb (ca. 80%) und theoretischem Unterricht (ca. 20%)
- Ausbildung und Betreuung durch sogenannte "Journeyperson"
- Ausbildungsdauer variiert je nach Beruf und Provinz zwischen einem und vier Jahren (Prüfung am Ende jedes Jahres)
- nach Bestehen der Abschlussprüfung Ausstellung eines so genannten **"Certificate of Qualification"**

"Community College/Junior College"

- Zugangsvoraussetzung: "High-School" Abschluss
- Dauer zwei Jahre
- auch einige "four-year colleges":meist sogenannte 2+2 Programme (nach zwei Jahren Studium **"Associate Degree"** und nach weiteren zwei Jahren Bachelor-Abschluss)
- "Associate Degree": anwendungsorientierte Studiengänge; angebotene Fächer orientieren sich oft an den Anforderungen der lokalen Wirtschaft und führen in die Berufstätigkeit

Berufsbildungssystem Quebec

- unterscheidet sich deutlich von dem der anderen Provinzen: Schulpflicht für alle Jugendliche von 6 bis 16 Jahre; nach sechs-jähriger Grundschule gehen alle Schüler/-innen auf die Sekundarschule, die in zwei Zyklen (zwei und drei Jahre) geteilt ist; am Ende des zweiten Zyklus bekommen Schüler das „**Diplôme d'études scolaires - DES**"(Collegezugangsberechtigung)
- ab einem Alter von 15 Jahren erstmalig Möglichkeit für Jugendliche auf verschiedenen Einstiegniveaus berufsbildenden Zweig zu besuchen: Unterscheidung zwischen praxisorientiertem Ausbildungsweg (parcours de formation axée sur l'emploi) und beruflicher Ausbildung (formation professionnelle et technique)

Praxisorientierter Ausbildungsweg (Parcours de formation axée sur l'emploi)
stark praxisorientiert und Zielgruppe eher Schulabbrecher oder Jugendliche mit schulischen Schwierigkeiten zur Förderung ihrer Integration ins Erwerbsleben; Angebot an Schulen

Berufliche Ausbildung (Formation professionnelle)

- ab drittem Jahr der Sekundarschule (zweiter Zyklus der Sekundarschule) Möglichkeit eine Berufsausbildung (*Formation professionnelle*) in einem „Centre de formation professionnelle" zu beginnen
- Dauer von 600 bis 1800 Stunden (ein bis zwei Jahren), abhängig vom gewähltem Beruf
- in meisten Programmen findet auch praktische Ausbildung in Form von Praktika in Unternehmen statt

- Absolventen erhalten **"Diplôme d'études professionnelles - DEP"** und haben anschließend Möglichkeit eine Beschäftigung aufzunehmen oder ein sogenanntes "*Programme de specialisation professionnelle*" zu belegen
- "*Programme de specialisation professionnelle*" dient Weiterbildung und Spezialisierung in einem gewissen Beruf; Vergabe des Zertifikats **Attestation de Spécialisation Professionnelle – ASP"** am Ende des Programms; Dauer von 450-1200 Stunden

Technische Ausbildung (Formation technique)

- im postsekundären Bereich für Absolventen der Sekundarschule (Inhaber des „Diplôme d'études secondaires – DES") sowie Inhaber eines **"Diplôme d'études professionnelles – DEP"** Möglichkeit, eine dreijährige, höhere angewandte technische Ausbildung an einem College zu absolvieren: Abschluss **„Diplôme d'études collégiales – DEC"**
- Absolventen haben die Möglichkeit, eine Beschäftigung aufzunehmen, eine Spezialisierung oder Weiterbildung zu machen; Dauer der Spezialisierung je nach Beruf unterschiedlich lang; Absolventen erhalten am Ende ein **„Attestation d'études collégiales – AEC**

Arbeitsmarkt als Bezugssystem für Qualifikationen

Arbeitsmarkt	**Einheit**	**2000**	**2005**	**2007**
Erwerbs-personen	Tausend	15.904	17.402	18.008
Erwerbsquote, 15 Jahre und älter	%	65,9	67,3	67,7
Erwerbstätigenquote, 15-64 Jahre	%	70,9	72,5	73,6
Selbstständigen-quote	%	15,8	15,4	15,4
Erwerbslosen-quote, 15 Jahre und älter	%	6,8	6,8	6,1
Langzeiter-werbslosen-quote, 15 Jahre und älter	% der Erwerbs-losen	11,2	9,6	7,5
Erwerbslosenquote, 15-24 Jahre	%	12,7	12,4	11,2
Durchschnitt-liche Arbeits-kosten (v. Gewerbe)	US-$ pro Stunde	18,68	26,73	31,91

Erwerbstätige nach Sektoren 2008: Produzierendes Gewerbe (21,5%), Dienstleistungen (76,5%), Landwirtschaft (2,4%).

Akteure	Wer ist an der Qualifizierung und Anerkennung beteiligt? Vielfalt von Akteuren in die Anerkennung von Qualifikationen und Kompetenzen eingebunden: Regierung von Kanada, Provinzen, Hoheitsgebiete, Aufsichtsbehörden, Ausbildungsbehörden, Beurteilungsinstanzen, Arbeitgeber Kanadische Regierung arbeitet mit Provinzen und Hoheitsgebieten zusammen und macht Vorgaben für die Anerkennung ausländischer Qualifikationen und Kompetenzen; Provinzen führen die Anerkennung dann durch Pan- Canadian- Framework for the Assessment and Recognition of Foreign Qualifications: gemeinsames Instrument von Bundes-, Provinz-, und Hoheitsgebiets- Regierungen -Ziele: einheitlicher Prozess der Anerkennung und Verbesserung der Verfahren der regulierenden Stellen (Durchführungsdauer, Transparenz, Konsistenz, Verantwortlichkeit) Überblick über die verschiedenen Akteure, die bei der Anerkennung eingebunden sind: 13 Rechtshoheiten, 55 Ministerien, mehr als 50 regulierte Berufe, mehr als 400 regulierende Stellen, fünf Bewertungsagenturen, mehr als 240 postsekundäre Institutionen, große Zahl von Immigrations-Serviceagenturen, zahlreiche Arbeitgeber/-innen Bei regulierten Berufen: Anerkennung in den Provinzen; bei nicht regulierten Berufen: Anerkennung durch Arbeitgeber/-innen (empfohlen wird Bewertung durch Regulierungsbehörde) In den zehn Provinzen und den drei Hoheitsgebieten kann es zu unterschiedlichen Anforderungen für die Zulassung regulierter Berufe kommen (teilweise sind in den Regionen auch unterschiedliche Berufe reguliert). Weitere Akteure: über 440 Regulierungs- und Ausbildungsbehörden (verwalten ca. 55 Berufe) Tätigkeiten: 1. Etablierung und Erhaltung von Kompetenzen- und Praxisstandards für einen Beruf oder eine Branche 2. Festlegung von Zulassungs- und Ausbildungsanforderungen 3. Entwicklung von Verfahren, Anforderungen und Prozessen zur Zertifizierung, Registrierung und Zulassung der Tätigkeit 4. Evaluierung und Bewertung von akademischen Ausbildungen sowie Fähigkeiten und Kompetenzen 5. Registrierung von qualifizierten Bewerbern 6. Schriftliche Prüfung/mündliche Befragung (ggf. auch beides) 7. Bewertung von fremdsprachlichen und kommunikativen Fähigkeiten Informationen zu bestimmten Berufen und den Anforderungen werden in den so genannten Occupation Facts zur Verfügung gestellt Große Mehrheit der Berufe in Kanada fällt in den Bereich der nicht regulierten Berufe (Bedarf keiner Zulassung); hier sind die Aufgaben des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin: 1. Festlegung der Anforderungen für die Tätigkeit 2. Entscheidung, ob ausländische Qualifikation vergleichbar mit der entsprechenden kanadischen sind
Umsetzung	Credentials, Qualifikationssegmente: - Einwanderung von Arbeitskräften und Fachpersonal wird von der Regierung durch Federal Skilled Worker Program gesteuert - Liste mit gesuchten Berufsgruppen wird erstellt und es gibt eine Datenbank für die Jobsuche (www.workingincanada.gc.ca)

	- Für zeitlich befristete Arbeitserlaubnis muss der/die potenzielle Arbeitgeber/-in bei „Service Canada“ ein Arbeitsmarktgutachten (Positive Labour Market Opinion, LMO) einholen, welches bestätigt, dass es keine Bedenken bei der Einstellung eines ausländischen Arbeitnehmers/einer Arbeitnehmerin gibt (dient dem Schutz der inländischen Arbeitnehmer/-innen). - Kanadische Berufsbezeichnungen und -inhalte können in der National Occupational Classification (NOC) mit den entsprechenden ausländischen Qualifikationen und Kompetenzen abgeglichen werden - NOC beschreibt 40.000 kanadische Berufe und 500 Berufsgruppen und ordnet jedem Beruf ein Ausbildungsniveau (Skill Level A-D) sowie eine Art der Tätigkeit (Skill Type 0-9) zu Normen, Standards, Verfahren: - Hochqualifizierte haben die Möglichkeit, durch das Punktesystem sowie durch Nominierungsprogramme der Provinzen und Hoheitsgebiete eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung zu erlangen - Unternehmer, Investoren und Selbständige haben die Chance, nach zwei Jahren eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung zu erhalten - Wenn man als Bewerber für das Federal Skilled Worker Program (Punktesystem) geeignet ist, wird man anhand von sechs Auswahlkriterien bewertet (Englisch- bzw. Französisch-Kenntnisse, Ausbildung, Berufserfahrung, Alter, vorliegendes Beschäftigungsangebot in Kanada, Anpassungsfähigkeit), mindestens 67 von 100 Punkten sind notwendig, um als federal skilled worker nach Kanada immigrieren zu dürfen - Provincial Nominee Programs (gibt es in allen Provinzen Kanadas): Provinzregierung schlägt Zentralregierung potenzielle Zuwanderer vor und diese genehmigt die Einwanderung, sobald Bewerber/-in Sicherheits- und Gesundheitscheck besteht (Innerhalb der Provinzen gibt es 60 verschiedene Möglichkeiten der Zuwanderung im Rahmen des Provicial Nominee Programs)
	Verfahrenskoordination - Einheitlicher Prozess zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen fehlt - Nationaler Qualifikationsrahmen fehlt, Beachtung des Prinzips der gegenseitigen Anerkennung (national) fehlt
	Methodik - zwei verschiedene Bewertungen: 1. Bewertung von Qualifikationen/Abschlüssen 2. auf Kompetenzen basierte Bewertung (Assessment of Prior Learning) - Angebot von Überbrückungsprogrammen (Bridging Programs), um die Lücken zwischen den Qualifikationen und Kompetenzen der Bewerber/-innen und den in Kanada geforderten zu schließen - Angebot von Selbstbewertungen: Tests, in denen Bewerber/-innen sehen können, wie geeignet sie für den Job in Kanada sind
	Verfügungsrechte: Keine Informationen verfügbar
	Supportstrukturen/Informationsbereitstellung für Anerkennungsprozess und Immigrationsprozess: - Canadian Immigrant Integration Program (CIIP): in Gruppen durchgeführte Orientierungs- und Informationsprogramme zu Sprache, Anerkennung, Abschlüssen, Bildung und Erwerbstätigkeit; gibt es bereits in vier Ländern und richtet sich an bereits ausgewählte Federal Skilled Workers und deren Familien (China, Indien. Philippinen, Vereinigtes Königreich)

	- Career Bridge: bezahlte, berufsbezogene Praktika (vier bis zwölf Monate), erleichtert Einstieg in Erwerbstätigkeit, für Leute mit qualifizierten Bildungsabschlüssen und internationaler Berufserfahrung ohne vorherige Tätigkeit in Kanada - Enhanced Language Training: berufsspezifisches Sprachtraining (Englisch und Französisch), Zuwanderer/-innen mit festem Wohnsitz in Kanada und dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehende Zuwanderer/-innen sind dazu berechtigt - Immigrant Employment Councils: berufsspezifische Mentorenprogramme, bezahlte Praktika, Programme zur Stärkung des Bewusstseins für kulturell vielfältige Belegschaften unter Arbeitgebern etc.; Ziel: Verbesserung des Zugangs zum Arbeitsmarkt für qualifizierte Zuwanderer/-innen - Local Immigration Partnerships: Siedlungs- und Integrationsprogramme, sollen wirtschaftliche und politische Teilhabe der Zuwander/-innen innerhalb der Gemeinde stärken - Working in Canada Tool hilft bei der Suche nach geeigneten Stellen
	Verwertungsperspektiven: Was ist verwertbar auf dem Arbeitsmarkt? - Zuwanderer/-innen weisen in Kanada niedrigere Erwerbstätigenquoten auf als Einheimische (Erwerbstätigenquote Einheimische 2009: 82,2%, Zuwanderer/-innen: 74,9%) - Vor allem bei den zugewanderten Frauen ist die Erwerbstätigenquote deutlich geringer als die der Einheimischen

Quellen:

AVENARIUS, HERMANN U.A.: Arbeitsgruppe Internationale Vergleichsstudie (Hrsg.): Die Bildungssysteme Kanadas und Deutschlands im Überblick. Schulleistungen und Steuerung des Schulsystems im Bundesstaat. Kanada und Deutschland im Vergleich. Münster 2007

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, ZENTRALE AUSLANDS- UND FACHVERMITTLUNG: Kanada - Im Ausland gearbeitet - in Deutschland gefragt -URL: http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/WeitereDienststellen/ZentraleAuslandsundFachvermittlung/Arbeit/Laenderinformationen/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI527193 (Stand: 12.09.2014)

Canadian Apprenticeships Forum

CANADIAN GOVERNMENT: Get your credentials assessed -URL: http://www.cic.gc.ca/english/newcomers/credentials/index.asp (12.09.2014)

CANADIAN GOVERNMENT: Eligible occupations -URL: http://www.cic.gc.ca/english/immigrate/skilled/apply-who-instructions.asp?expand=jobs#jobs (Stand: 12.09.2014)

CANADIAN GOVERNMENT: Six selection factors – Federal skilled workers - URL: http://www.cic.gc.ca/english/immigrate/skilled/apply-factors.asp (Stand: 12.09.2014)

CANADIAN GOVERNMENT: Apply – Federal skilled workers - URL: http://www.cic.gc.ca/english/immigrate/skilled/apply-how.asp (Stand:12.09.2014)

CANADIAN GOVERNMENT: Determine your eligibility – Provincial nominees - URL: http://www.cic.gc.ca/english/immigrate/provincial/apply-who.asp (Stand: 12.09.2014)

CANADIAN GOVERNMENT: Apply: Provincial nominees - URL: http://www.cic.gc.ca/english/immigrate/provincial/apply-how.asp (Stand: 12.09.2014)

CANADIAN GOVERNMENT: Canadian Immigrant Integration Program - URL: http://www.cic.gc.ca/english/department/partner/bpss/ciip.asp (Stand: 12.09.2014)

CANADIAN GOVERNMENT: Publications and manuals - URL: http://www.cic.gc.ca/english/resources/publications/index.asp#credential (Stand: 12.09.2014)

CANADIAN INFORMATION CENTRE FOR INTERNATIONAL CREDENTIALS. Academic Credential Assessment and Qualification Recognition Services. Toronto: CICIC – URL:

http://www.cicic.ca/407/credential-assessment-services.canada (2013)

CITIZENSHIP AND IMMIGRATION CANADA: CANADA FACTS AND FIGURES IMMIGRATION OVERVIEW PERMANENT AND TEMPORARY RESIDENTS - URL: http://www.cic.gc.ca/english/pdf/research-stats/facts2012.pdf (2012)

COUNCIL OF MINISTERS OF EDUCATION, CANADA. Learn Canada 2020 - Joint Declaration Provincial and Territorial Ministers of Education. Toronto: CMEC – URL: http://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/187/CMEC-2020-DECLARATION.en.pdf(2008)

COUNCIL OF MINISTRIES OF EDUCATION, CANADA. Adult Learning and Education – Canada Progress report for UNESCO's Global Report on Adult Learning and Education (GRALE) and the end of the United Nations Literacy Decade" and "Education in Canada: an Overview. Toronto: CMEC – URL: http://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/283/GRALE_EN.pdf (2012)

GUO, SHIBAO; HONGXIA SHAN: International Organization for Migration: Recognition of qualifications and competences of migrants in Canada, Canada 2013

MCKENNA, MALLORY: CANADIAN FOREIGN CREDENTIAL RECOGNITION: BRAIN GAIN, WASTE, AND DRAIN, A comparison with Australia and New Zealand, 2012

Offizielle Seite der Provinz Québec

SIEVERT, STEPHAN; SLUPINA MANUEL; KLINGHOLZ. REINER: Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung (Hrsg.): Nach Punkten vorn - Was Deutschland von der Zuwanderungs- und Integrationspolitik Kanadas lernen kann, Berlin 2012

STATISTISCHES BUNDESAMT: Länderprofil Kanada 2010 - URL: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Internationales/Laenderprofile/Kanada.pdf;jsessionid=9B9CC332BB0C3AE6178FC67C566F2923.cae3?__blob=publicationFile ((Stand: 15.10.2014)

UNESCO-IBE. World Data on Education VI ed. Canada. Geneva: UNESCO-IBE, 2007

UNEVOS: World TVET Database – Canada - URL: http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=World+TVET+Database&ct=CAN#par0_2, 16.12.2014.

More information on education systems in Canada, including legislative framework and policy regarding skills development and adult learning can be found by consulting "Adult Learning and Education – Canada Progress report for UNESCO's Global Report on Adult Learning and Education (GRALE) and the end of the United Nations Literacy Decade" and "Education in Canada: an Overview" at – URL: http://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/283/GRALE_EN.pdf and at – URL: http://www.cmec.ca/299/Education-in-Canada-An-Overview/index.html.

More information on governance and financing can be found by consulting "Adult Learning and Education – Canada Progress report for UNESCO's Global Report on Adult Learning and Education (GRALE) and the end of the United Nations Literacy Decade" and "Education in Canada: an Overview" at – URL: http://www.cmec.ca/Publications/Lists/Publications/Attachments/283/GRALE_EN.pdf and at – URL: http://www.cmec.ca/299/Education-in-Canada-An-Overview/index.html.

More information on quality assurance practices in Canada can be found at – URL: http://www.cicic.ca/695/quality-assurance-an-overview.canada

More information on quality-assurance mechanisms for postsecondary institutions in Canada's provinces and territories is provided in the CICIC in the document "Quality Assurance Practices for Postsecondary Institutions in Canada" - URL: http://www.cicic.ca/420/quality-assurance-in-canada.cana

Vereinigte Staaten von Amerika (USA)

Rahmendaten

Bevölkerungs- und Zuwanderungszahlen und deren Entwicklung

- Bevölkerung in Tausend (2011): 313.085
- Landfläche in km²: 9.147.420
- Bruttoinlandsprodukt, jew. Preise, Mrd. US$ je Euro: 14.527 (2010)
- Bruttowertschöpfung (2011): Landwirtschaft (1,2%, produzierendes Gewerbe (20,2%) und Dienstleistungen (78,6%) des BIP
- Erwerbslosenquote 2012: 8,1%
- Jugenderwerbslosenquote 2012: 16,5%

Bevölkerung und Migration	**Einheit**	**2000**	**2005**	**2010**
Bevölkerung	1000	282.172	295.753	30.051
Bev.dichte	Einwohner je km²	30,8	32,3	33,8
Bev. unter 15	% der Gesamtbev.	21,4	20,5	20,1
Bev. zw. 15 u. 64 Jahre	% der Gesamtbev.	66,2	67,2	66,9
Bev. 65 und mehr	% der Gesamtbev.	12,4	12,3	13,1
Im Ausland geborener Bev.anteil	% der Gesamtbev.	12,3	13,3	13,9
Geburtenziffer	Kinderzahl je Frau	2,06	2,05	2,05
Bev.entwicklung	% zum Vorjahr	+1,12	+0,92	+0,66
Durchschn. Arbeitskosten (v.Gewerbe)	US$ pro Stunde	24.63	29.74	32,26

Quelle: Statistisches Bundesamt, Länderprofil Vereinigte Staaten, 2011

Migrationsströme

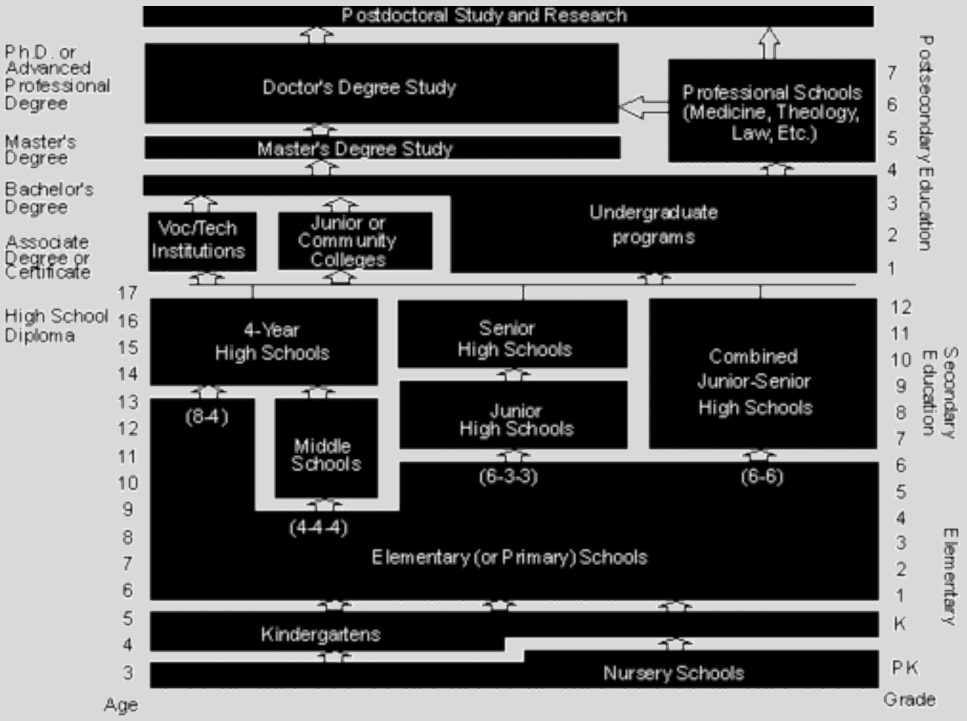
Nach Kategorie	**In Tausend**		**Prozentuale Verteilung**	
	2010	2011	2010	2011
Arbeit	67.0	65.3	6,4	6,1
Familienzuzug	772.4	762.2	74,1	71,8
Humanitäre Gründe	136.3	168.5	13,1	15,9
Andere	66.3	65.5	6,4	6,2
Gesamt	1.041.9	1.061.4	100,0	100,0

Die im Ausland geborene Bevölkerung lag 2011 bei 40,4 Millionen Menschen, die meisten von ihnen waren in Mexiko geboren (29%), gefolgt von China (5,5%), Indien (4,6%) und den Philippinen (4,5%). Prägend für die Einwanderung sind familiäre Gründe (65%) (OECD, International Migration Outlook 2013, S. 306). 13,1% arbeitsmarktorientiere Zuwanderung, 4,7% Diversity Lottery, 15,9% Flüchtlinge und Asylberechtigte (Stand: 2011)

Anteil Einwanderer an Gesamtbevölkerung 2010: 13,9% (leben meistens in Kalifornien, New York, Texas, Florida)

Gesetzliche Regelungen, Zugangskriterien Zuwanderungssystem

	- drei Hauptkategorien dauerhafter Aufenthaltserlaubnis: Familienzusammenführung, arbeitsmarktorientierte Einwanderung und Fälle humanitärer Hilfe; Anteile 2012: 65% Familienzusammenführung, 13% arbeitsmarktorientierte Einwanderung - Sogenannte permanente Einwanderer (Legal Permanent Residents bzw. Inhaber einer Green Card) genießen viele Rechte - Aufnahme einer Beschäftigung bedarf eines speziellen Arbeitsvisums (Beantragung nur vor Einreise möglich) - Arbeitsvisa für vorübergehende Beschäftigung: künftiger Arbeitgeber/-in muss Petition auf eine Arbeitsgenehmigung einreichen, nach Genehmigung kann Bewerber/-in Visumsantrag stellen, danach folgt Vereinbarung eines Interviewtermins bei Botschaft/Konsulat - Permanente Aufenthaltsgenehmigung ist die Green Card - Ausübung mancher Berufe nur als US- Staatsbürger möglich (Beamte, Behördenberufe, Beschäftige von Rüstungsunternehmen/ Betriebe mit staatlichen Aufträgen) Weitere Daten zur Zuwanderung: - Zahl der Personen, die pro Jahr permanente Aufenthaltsgenehmigung erhalten, steigt kontinuierlich. Personen mit höherem Bildungsabschluss nehmen tendenziell eher die US-amerikanische Staatsbürgerschaft an als Personen ohne Schulabschluss - Jährlich durchschnittlich ca. 2 Millionen Einwanderer (Integration dieser unzureichend, 1,3 Millionen der an Colleges ausgebildeten Migranten und Migrantinnen sind ohne Beschäftigung oder in Anlern- bzw. Ungelernten-Tätigkeiten eingesetzt) - Migranten und Migrantinnen über 25 arbeiten vor allem im Management (28,2%), Dienstleistungsberufen (23,2%); Daten zeigen, dass sie entweder am oberen oder unteren Rand der beruflichen Hierarchie beschäftigt sind - 2008 hatten 32% der Migranten/Migrantinnen einen Bachelor oder höheren Bildungsabschluss - Erwerbsquote der im Ausland geborenen Männer deutlich höher als die der Einheimischen - Schätzungsweise 11,5 Millionen sind undokumentierte Einwanderer in den USA (59% stammen aus Mexiko) - Armutsquoten der amerikanischen Minderheiten unverhältnismäßig hoch
Kontext des Anerkennungsmodells	Entstehungskontext: Was sind die „Triebkräfte“? - Vor 1973 war US- Regierung selbst für Anerkennung zuständig - Seit 1973 wird die Anerkennung vor allem von Colleges und Universitäten sowie von unabhängigen privaten Anbietern durchgeführt Was ist/sind die Zielsetzung/en? - Aufgrund des Fachkräftemangels ist Anerkennung von Bildungsnachweisen von Migranten/Migrantinnen von großem Interesse für die US- amerikanische Wirtschaft - Personen, die aufgrund eines Beschäftigungs-/Jobangebots einwandern möchten, können sich um dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung bewerben (Erste Präferenz: Ausländer mit außergewöhnlichen Fähigkeiten, zweite Präferenz: Ausländer mit höherwertigem Abschluss, dritte Präferenz: Qualifizierte Arbeitskräfte, vierte Präferenz: bestimmte spezielle Migranten/Migrantinnen einschließlich solcher in religiösen Berufen, fünfte Präferenz: Beschäftigungsgenerierende Migranten/Migrantinnen) - Zulassung in der Kategorie Arbeitsmigration ist auf 140.000 pro Jahr begrenzt. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl von Visakategorien zur befristeten Aufenthaltsgenehmigung (begrenzte Zahl: 65.000 hochqualifizierte Arbeitskräfte, 20.000 Studierende, 66.000 Saisonarbeitsvisa)

Berufsbildung und Qualifikation	 Quelle: U.S. Network for Education Information - Berufsbildungssystem ist modular aufgebaut, Möglichkeit der Anrechnung abgeschlossener Module auf weitere Bildungswege - Durch den föderalen, teilweise auch regionalen Aufbau existiert eine Fülle unterschiedlicher Regelungen, Standards und Angebote von Lehrgängen - Ausbildung überwiegend in staatlichen Colleges und Universitäten (Ausbildung in der High School wird als Grundausbildung gesehen und dort erworbene Noten und Credits können sowohl auf Schulabschluss als auch auf nachfolgende Berufsausbildung an Community Colleges angerechnet werden) - Nach High School folgt zweijährige Berufsausbildung in Community College (bereitet auf Berufseinstieg vor und vierjährige Fortsetzung der Ausbildung am College möglich) - Schulbildung dauert in der Regel zwölf Jahre, erste berufliche Qualifikationen können in der Oberstufe (High School) erworben werden, die meisten High Schools bieten in den Klassen 9-12 freiwillige berufsbildende Kurse an, daneben existieren auf berufsbildende Programme spezialisierte High-Schools (vocational high school, technical high school, career center), - Alle High Schoolsführen zu High School Diploma (i.d.R. Vermerk, ob berufliche Spezialisierung durchlaufen), Ausnahme: sogeanntes International Baccalaureate Diploma (Lerninhalte an internationalen Standards orientiert) - Nach der High-School Beginn oder Fortsetzung der beruflichen Erstausbildung an „Community Colleges“ oder „Vocational Institutions“, Erwerb von berufsqualifizierenden Abschlüssen (Associate‘s Degrees, Bachelor) oder Zertifikaten (Certificate of Competency) möglich - Betriebliches Ausbildungswesen neben Bildungseinrichtungen Registered Apprenticeship); Dauer je nach Beruf ein bis sechs Jahre (überwiegend am Arbeitsplatz); schulischer Teil findet je nach Bundesstaat, Branche und Unternehmen in Einrichtungen wie Community Colleges, Schulen oder Kursräumen der Unternehmen statt und wird i.d.R. von Gewerkschaften oder Berufsverbänden organisiert - Ausbildungsprogramm endet meist mit Abschlussprüfung, Abschluss Certificate of Completion of Apprenticeship ermöglicht je nach Fachrichtung und Bundesstaat Selbstständigkeit oder ist

	Grundlage für bestimmte berufliche Weiterqualifizierungen (Registered Apprenticeships teilweise an Associate's Degree gekoppelt, teilweise auch Möglichkeit Hochschulabschlusses oder Certificates of Competency zu erwerben) - Grundsätzlich Möglichkeit für alle Unternehmen betriebliche Ausbildungsprogramme anzubieten; Registrierung der Ausbildungsprogramme mit erforderlichen Kriterien beim Büro für Ausbildungsangelegenheiten (Office of Apprenticeship) des Arbeitsministeriums oder bei akkreditierten staatlichen Büros (State Apprenticeship Agencies) erforderlich, Einhaltung nationalen und staatlichen Rechts sowie daraus abgeleitete Ausbildungsstandards sind zu gewährleisten. - Ausbildungsgänge werden nach Career Clustern (beruflichen Handlungsfelder) konstruiert - Skill Standards (Tätigkeitsmerkmale) werden von den einzelnen Bundestaaten und/oder von Industrie- und Branchenverbänden anerkannt und bilden die Grundlage für berufliche Inhalte und Lernziele - Ausbildung selbst sowie Prüfungen werden vom Lehr- und Ausbildungspersonal der Colleges durchgeführt - Betriebliche Praktikumsplätze werden meist von dafür ausgewähltem betrieblichem Fachpersonal auf freiwilliger Basis betreut; Ziele und Inhalte der Praktika werden mit den (Community) Colleges abgestimmt damit sie auf dem College-Abschluss anrechenbar sind - betriebliche bzw. betriebsnahe Ausbildung wird zunehmend durch staatliche Programme unterstützt, bildet jedoch nach wie vor die Ausnahme - Beruflicher Bildung kommt seit den letzten Jahrzehnten eine höhere gesellschaftliche und bildungspolitische Bedeutung zu - Drei Arten von anerkannten Abschlüssen: - College/ Universitätsabschluss: an Community Colleges (Bildungseinrichtungen, die sowohl allgemeine als auch sehr spezialisierte Aus-, Fort- und Weiterbildungen anbieten) kann in einem beruflichen Schwerpunktbereich so genannter Associate Degree als erster beruflicher Abschlusserlangt werden, Prüfung durch College nach zweijähriger Ausbildung; aber: für Reihe von beruflichen Tätigkeiten Bachelor Degree notwendig (vierjähriger College- bzw. Universitätsbesuch); alle Collegeabschlüsse sind national anerkannt - Zertifikate (Certificate of Competency, auch Certificate of Proficiency genannt): nach einem Jahr an Community College erhält man Zertifikat, das Berufseinstieg erlaubt (im Ausbildungskontext als Zwischenprüfung einzuordnen); dies sind teilweise sehr spezifische Programme; mit Weiterbildungen oder Umschulungen vergleichbar - Berufliche Lizenz: staatliche Anerkennung zur Ausübung eines speziellen Berufes und/oder zur selbstständigen Erwerbsarbeit, je nach Beruf Nachweis einer vorangegangenen Ausbildung notwendig, Erneuerung in mehrjährigen Abständen erforderlich - Seit einigen Jahren gibt es für 16 Berufsfelder bundeseinheitliche Career Cluster (nicht gesetzlich verankert): geben auf Grundlage gesicherter Tätigkeitsmerkmale (Skill Standards) berufliche Entwicklungsgänge vor; können durch alternierende Berufsarbeit und Lernaktivitäten erworben werden; Betriebe definieren einzelne Berufe - Daneben vermehrt Zertifizierungsangebote von privaten Unternehmen (insbesondere im IT-Ausbildungsbereich; von Betrieben als Zusatzqualifikation anerkannt und teilweise sogar gefordert) - Im Haushaltsjahr 2013 haben USA-weit 164.000 Personen eine Ausbildung (apprenticeship) aufgenommen; insgesamt befinden sich damit 375.000 Personen in Ausbildung. 52.000 Menschen schlossen im Jahr die Ausbildung ab. Die Ausbildung verläuft im Rahmen eines Apprenticeship Programms, d. h. diese Ausbildungsform wird freiwillig von Unternehmen und/oder

Unternehmensverbänden und/oder auf der Basis gemeinsamer Verträge im Rahmen von Public-Private-Partenership angeboten.

- Im ganzen Land existieren über 19.000 registrierte Apprenticeship-Programme

Arbeitsmarkt:

Bezugssystem für Qualifikationen

Arbeitsmarkt	**Einheit**	**2000**	**2005**	**2009**
Erwerbspersonen	1000	9.616	10.559	11.310
Erwerbsquote 15+	%	63,3	64,5	65,3
Erwerbstätigen-quote, 15 +	%	57,3	59,0	59,4
Selbstständigenquote	%	13,3	12,6	11,8
Erwerbslosenquote 16 +	%	6,4	5,0	4,2
Langzeiterwerbs-losenquote, 16 +	% Erwerbs-losen	6,4	5,0	4,2
Erwerbslosen-quote, 15-24 Jahre	%	12,1	10,8	9,4
Arbeitskosten (V.Gewerbe)	US-$ pro Stunde	14,15	25,06	32,49

Statistisches Bundesamt, Länderprofil Vereinigte Staaten, 2011

Erwerbstätige nach Sektoren: 78,6% Dienstleistungen, 19,9% produzierendes Gewerbe, 1.5% Landwirtschaft

Land- und Forstwirtschaft sowie Bergbau sind die größten Wirtschaftszweige der USA, daneben IT- und Hightech-Branche sowie die Automobilbranche Wachstumsbranchen: Maschinenbau, Kfz-Industrie, chemische Industrie, Elektrobranche, Energiesektor, Informations- und Kommunikationstechnik, Medizintechnik sowie Umwelttechnik

Akteure

Wer ist an der Qualifizierung und Anerkennung beteiligt?

- Im Bildungsbereich sind die Bundesstaaten und Gemeinden zuständig (Bildungssystem stark dezentralisiert und äußerst vielfältig, sehr marktwirtschaftlich ausgerichtet)
- Im Hochschulbereich sind die entsprechenden Bildungseinrichtungen bzw. die Hochschulen verantwortlich für alle akademischen Fragen, daneben vergeben so genannte licensing agencies berufsqualifizierende Lizenzen in der Regel auf Bundesstaatenebene
- Keine zentrale Anerkennungsbehörde, sondern drei wichtige Akteure, die Bildungsnachweise anerkennen: hochschulische Bildungseinrichtungen, Arbeitgeber und staatliche Stellen der berufsbezogenen Lizensierung; viele geben Aufgabe an spezialisierte credential evaluation services weiter: unabhängige Organisationen, Vergleich der ausländischen Bildungsnachweise mit denen der USA, viele gehören zur National Association of Credential Evaluation Services

Bei regulierten Berufen sind staatliche Einrichtungen zuständig, bei nicht reglementierten Berufen die Arbeitgeber

Umsetzung

Normen, Standards, Verfahren: Einer der wichtigsten und zeitaufwendigsten Aspekte bei der Bewertung ausländischer Bildungsnachweise ist die Verifizierung der Authentizität der Dokumente und Diplome

Da das Feld der Bewertung von Bildungsnachweisen nicht reguliert ist und Arbeiten sehr aufwendig sind,

wird dieser Kernbereich des Prozesses mit unterschiedlich strengen Standards durchgeführt

Verfahrenskoordination

- Aufgrund der Dezentralität des Bildungssystems gibt es auf Bundesebene keine Institutionen, die mit der Anerkennung von ausländischen Abschlüssen und Diplomen betraut ist.
- Grundsätzliche Zuständigkeit für die Anerkennung vorheriger Bildung und Qualifikationen: 1. Arbeitgeber/-innen für Anerkennung in nicht regulierten Berufen, 2. Entsprechende bundesstaatliche oder territoriale Lizensierungsbehörde in reglementierten Berufen. Meistens werden Bewerber/-innen an credential evaluation service weiterverwiesen (unregulierter Markt)
- Zwei nationale Gesellschaften für credential evaluation services (häufig mit nationalen und bundesstaatlichen Behörden, Bildungseinrichtungen sowie Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen vernetzt):
    1. National Association of Credential Evaluation Services (NACES) umfasst 19 credential evaluation services (Zulassungsstandards und code of good practice)
    2. Association of International Evaluators (AICE) umfasst zehn credential evaluation services (Beirat und code of ethics)

Viele Berufsbereiche erfordern von den Zugewanderten eine formale Rezertifizierung, um den Beruf legal ausüben zu dürfen (kann in manchen Bereichen länger als vier Jahre dauern); keine einheitlichen Strukturen für diesen Prozess vorhanden (macht das Verfahren für Migranten/Migrantinnen schwierig, teuer und zeitaufwendig)

Methodik

- Bewertung von Bildungsnachweisen gebührenpflichtig (abhängig von Komplexität des Falles sowie Anzahl der durch Bewerber/-innen zur Verfügung gestellten Dokumente); in der Regel englischsprachige, bevorzugt notariell beglaubigte Dokumente erforderlich
- Entscheidungen der credential evaluation services sowie Entscheidungen der verschiedenen bundesstaatlichen Lizensierungsbehörden können unterschiedlich ausfallen
- Arbeitgeber/Lizensierungsbehörden erwarten in der Regel weitere Schritte bevor Bewerber/-in vollständig qualifiziert ist, z. B. Nachholen von Berufserfahrung, Praktika, Ausbildungen, Prüfungen, beaufsichtigte Arbeitsproben, zusätzliche (berufliche) Bildung etc. (career laddering)
- US-amerikanische Berufe, in denen eine akademische Qualifizierung gefordert wird, lassen in der Regel keine Ausnahmen oder alternativen Zugangswege zu

College Credit Recommendation Service (CCRS) bietet Äquivalenz-Empfehlungen für Hochschuleinrichtungen und Arbeitgeber an, College Level Education Program (CLEP) bietet prüfungsbasierte Empfehlungen für Hochschulqualifikationen auf Undergraduate Niveau an (beides wird von vielen Hochschuleinrichtungen akzeptiert); im Graduate-Bereich keine Vergabe von Credits für Berufserfahrungen oder alternative Qualifikationen Grundlegendes Problem: Migranten/Migrantinnen erhalten keinen Arbeitsplatz ohne US- amerikanische Berufserfahrung und umgekehrt keine US-amerikanische Berufserfahrung ohne einen Arbeitsplatz

Verfügungsrechte

- Bezüglich Rezertifizierung keine einheitlichen Strukturen für alle regulierten Berufe
- Berufsverbände und Akkreditierungseinrichtungen als respekteinflößende Gatekeeper

- credential assessment services können privatwirtschaftlich oder öffentlich sowie im Non-Profit- oder im Profit-Bereich angesiedelt sein

Für Outsider (speziell Migranten/Migrantinnen) schwer in US- amerikanische Berufsfelder zu gelangen wegen der restriktiven Lizensierungsregeln, der ausschließenden Anforderungen, der spezifischen (Bildungs-)Qualifikationen, der sprachlichen Anforderungen, den hohen Kosten etc.

Supportstrukturen:

In einzelnen Bundesstaaten gibt es folgende Entwicklungen:

1. Einrichtung einer Beratungskommission (Ermittlung der Bedürfnisse der Migranten/Migrantinnen, Erarbeitung von Empfehlungen zur besseren Integration der Zugewanderten)
2. Entwicklung eines klaren Prozesses für die Bewertung von Qualifikationen und Einführung von Standards für die Bewertung von Bildungsnachweisen für alle regulierten Berufe
3. Entwicklung von Programmen und Online- Ressourcen (Hilfe, den Anforderungen einer Lizensierung zu entsprechen, durch Beratung und finanzielle Unterstützung)
4. Förderung der Zusammenarbeit zwischen öffentlichen/privaten Partnerschaften, Bewertungsagenturen, Arbeitgebern und staatlichen Organisationen

- Reihe von Initiativen, um Situation von Migranten/Migrantinnen auch hinsichtlich ihrer (Nach-)Qualifizierung und Zertifizierung in den USA zu verbessern
- Problematisch sind begrenzte finanzielle Mittel

Informationsbereitstellung für Anerkennungsprozess und Immigrationsprozess:

- U.S. Network for Education Information (USNEI) als zentrale Informationsstelle für die Bereitstellung von Informationen zu internationaler Bildung beim Bildungsministerium angesiedelt
- 11.4.1997 Unterzeichnung des Lissabon- Abkommens, USNEI soll als offizielles Informationszentrum für Fragen der Anerkennung und Mobilität und als Partner des European Network of Information Centers(ENIC) fungieren
- Auf Homepage von USNEI werden für die Berufe mit anerkannten Akkreditierungsagenturen Informationen bereitgestellt
- Überblick über Stellenangebot erhält man bei Jobbörse der staatlichen Arbeitsverwaltung (Employment and Training Administration, ETA), bietet auch Bewerbungshilfen, Gehaltsvergleiche und Kontaktinformationen zu Beratungsstellen
- Department of Labor bietet Linksammlung nach Bundesstaaten, enthält auch regionale Jobportale

Zahlreiche weitere Stellenbörsen

Verwertungsperspektiven: Was ist verwertbar auf dem Arbeitsmarkt?

- Positive Beschäftigungseffekt einer guten Ausbildung bei Zugewanderten weitaus geringer als bei in den USA geborenen Personen -> zwei Erklärungsansätze:

1. Ausländische akademische Bildungsnachweise werden in den USA unterbewertet, nicht fair bewertet oder sind zu schwierig zu bewerten
2. Das Wissen um die Nutzung von Serviceeinrichtungen zur Bewertung sind bei Arbeitgebern/Arbeitgeberinnen und Migranten/Migrantinnen nur gering ausgeprägt

	Insgesamt schlechte Nutzung des verfügbaren Arbeitskräftepotenzials der Zuwanderer/-innen aufgrund von vier zentralen Einflussfaktoren: begrenzte Englischkenntnisse, geringe Vertrautheit mit dem US-Arbeitsmarkt, begrenzte berufliche und akademische Erfahrungen in den USA, mangelnde Anerkennung der ausländischen Bildungsnachweise

Quellen:

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT: Zentrale Auslands- und Fachvermittlung: USA- URL: http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/service/Ueberuns/WeitereDienststellen/ZentraleAuslandsundFachvermittlung/Arbeit/Laenderinformationen/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI527235&isPrintVersion=true (Stand: 12.09.2014)

BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG: Focus Migration: Vereinigte Staaten von Amerika (USA), 2012

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG: Bildungslandschaft: USA - URL: http://www.kooperation-international.de/buf/usa/bildungs-forschungslandschaft/bildungslandschaft.html (Stand: 12.09.2014)

BQ-PORTAL: Berufsbildungssystem USA - URL: https://www.bq-portal.de/db/berufsbildungssysteme/2037 (Stand: 16.12.2014)

DEPARTMENT OF HOMELAND SECURITY: Green Card Eligibility - URL: http://www.uscis.gov/green-card/green-card-processes-and-procedures/green-card-eligibility (Stand: 12.09.2014)

OECD: International Migration Outlook, 2013

RABBEN, LINDA: MIGRATION POLICY INSTITUTE (Eds.): Credential Recognition in the United States for foreign Professionals, 2013

STATISTISCHES BUNDESAMT: Länderprofil Vereinigte Staaten - URL: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Internationales/Laenderprofile/USA2011.pdf?__blob=publicationFile (2011)

U.S. DEPARTMENT OF EDUCATION: USNEI Recognition of Foreign Qualifications -URL: http://www2.ed.gov/about/offices/list/ous/international/usnei/us/edlite-visitus-forrecog.html, 12.09.2014

UNITED STATES DEPARTMENT OF LABOR: Data and Statistics - URL: http:/www.doleta.gov/OA/data:_statistics.cfm (Stand: 16.12.2014)

U.S. NETWORK FOR EDUCATION INFORMATION - URL: http://www.kooperation-international.de/buf/usa/bildungs-forschungs-und-innovationslandschaft/bildungslandschaft.html (Stand: 16.12.2014)

WORLD EDUCATION NEWS & REVIEWS: Skilled Immigrants and the Recognition of Foreign Credentials in the United States - URL: http://www.wes.org/ewenr/09dec/feature.htm (2009)

Südafrika

Rahmendaten

Bevölkerungs- und Zuwanderungszahlen und deren Entwicklung

- Bevölkerung 2013: 52,98 Millionen, davon zw. 15 und 64 Jahren: 63%
- Landfläche in km²: 1.214.470
- Bruttoinlandsprodukt, jew. Preise, Mill.US-$: 276.764 (2008)

Bruttowertschöpfung (2008): Landwirtschaft 3,3%, Produzierendes Gewerbe 33.7%, Dienstleistungen 63% des BIP

Bevölkerung und Migration	**Einheit**	**2000**	**2005**	**2008**
Bevölkerung	1000	44.000	46.892	48.687
Bevölkerungsdichte	Einwohner je km²	36,2	38,6	40,1
Bev. unter 15	% der Gesamtbev.	33,6	31,7	30,8
Bev. 15-64	% der Gesamtbev.	62,7	64,3	64,9
Bev. 65 +	% der Gesamtbev.	3,7	4,1	4,4
Im Ausland geborener Bevölkerungsanteil	% der Gesamtbev.	2,3	2,7	k.A.
Geburtenziffer	Kinderzahl je Frau	2,9	2,7	2,5
Bevölkerungsentwicklung	% zum Vorjahr	+2,5	+1,2	+1,7

- Weitere Daten:2012 haben 141.550 Personen eine befristete Aufenthaltsgenehmigung erhalten (Besucher- Verwandten-, Arbeits-, und Studentenvisa), 55% kommen aus Simbabwe, Nigeria, Indien, China, Pakistan, UK, Demokratische Republik Kongo, Lesotho, 20% aus den restlichen afrikanischen Staaten, Außerafrikanische Staaten: 27,7%.
- 1.283 Zuwanderer haben 2012 eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung erhalten,
- Diversität von Bildungsabschlüssen: männliche Zuwanderer 2007: 19,2% keinen Abschluss, 32% Grundschulbildung, 38% einen Abschluss der Sekundarstufe 2, 11,1% hoch qualifiziert

Kontext des Anerkennungsmodells

Entstehungskontext: Was sind die „Triebkräfte“?

- 1910: Gesetz, das nur Weißen die Einwanderung nach Südafrika erlaubte
- 1920-1960: illegale Zuwanderung Schwarzer zu Farmen und Minen von Weißen gestattet
- 1960: Gründung der Republik Südafrika (Anzahl der schwarzen Zuwanderer zunächst gering, Wiederanstieg durch Bürgerkrieg in Mosambik)
- 1994: nicht mehr nur Zuwanderer aus den Nachbarstaaten Südafrikas sondern auch vom restlichen Teil Afrikas, aus Asien und Europa
- Beschäftigungsbereich der Zuwanderer früher: Minenarbeit, heute: Tourismus, Handel, Wirtschaft usw.

- Viel Zuwanderung aus anderen Teilen Afrikas, da Südafrika eine vergleichsweise reiche Wirtschaft und stabile politische Lage hat
- Zuwanderer werden in der südafrikanischen Gesellschaft als Bedrohung gesehen (Südafrika ist immer noch sehr ungleich und größtenteils sehr arm)

Was ist/sind die Zielsetzung/en?

- Zuwanderung wird nach Immigration Act von 2004 geregelt
- Accelerated and Shared Growth Initiative for South Africa: umfassender Plan der Regierung für kontinuierliches Wirtschaftswachstum, welches auch Ziel der Zuwanderungspolitik ist
- Fokus auf die Zuwanderung von qualifizierten Migranten/Migrantinnen, Innenministerium veröffentlicht jährlich Qualifikationsquoten bei denen benötigte Berufe in Südafrika genannt werden (Quotenregelung wirkt Fachkräftemangel entgegen) -> Folge: Anträge hochqualifizierter Migranten und Migrantinnen wurden abgelehnt, da sie nicht in der Quote aufgeführt sind
- Viele Zuwanderer können die Kosten des Antragsprozesses nicht bezahlen (vor allem Zuwanderer aus anderen afrikanischen Ländern)

Berufsbildung und Qualifikation

BAND	SCHOOL GRADES	NQF LEVEL	QUALIFICATIONS
HIGHER		8	Doctor's degree
		7	Master's degree
			Honours degree
			Postgraduate diploma
		6	General first degree
			Professional first degree postgraduate
			Bachelor's degree
		5	First diploma
			Higher certificate
			Certificate
FURTHER	12	4	Diplomas
	11	3	Certificates
	10	2	
GENERAL	9	1	Grade 9 / Adult Basic Education and Training level 4
	8		
	7		
	6		
	5		
	4		
	3		
	2		
	1		
	R		

Quelle: IBE World Data on Education: South Africa – 2010/2011, in: http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=World+TVET+Database&ct=ZAF#par0_2

National Qualification Framework (NQF)

Der südafrikanische Qualifikationsrahmen unterscheidet drei Bildungsbereiche: „General Education and Training“, „Further Education and Training“ und „Higher Education and Training“.

Die Schulpflicht in Südafrika, **General Education and Training (GET)** genannt, umfasst die Klassen 1-9, NQF Level 1.Besonderheit: Seit 2008 wird die Schulpflicht nicht mehr mit einer Prüfung beendet, d. h. die Absolventen erhalten kein Abschlusszeugnis.

Further Education and Training (bis Klasse 12, NQF Level 2-4)

- Die berufliche Bildung nach Beendigung der Schulpflicht wird als Further Education and Training (FET) bezeichnet. Die Ausbildung findet an sog. FET-Colleges statt.
- Seit November 2008 kann das **National Senior Certificate (NSC)** im Bereich der beruflichen Bildung abgelegt werden. Das NSC ist vergleichbar mit einem High-School-Abschluss und berechtigt zum Hochschulstudium.
- Für die dreijährige Qualifizierung, Klassen 10-12, werden aus folgenden Lerngebieten mindestens vier ausgewählt: Landwirtschaft; Kunst und Kultur; Wirtschaft, Handel, Management und Dienstleistungen; Sprachen; Produktion, Technik; Sozialwissenschaften; Physik, Mathematik, Computer- und Umweltwissenschaften.
- Es findet keine betriebliche Ausbildung statt. Die Lerninhalte unterliegen dem National Curriculum Statement (NCS).
- **National Certificate Vocational (NCV)**:Dieser Abschluss wurde im Jahr 2007 eingeführt und richtet sich an Schüler, welche die 9. Klasse abgeschlossen haben. Bildungsgänge, die zu diesem Abschluss führen, beinhalten sowohl praktische als auch theoretische Lehrinhalte. Der praktische Teil kann sowohl in Unternehmen als auch in simulierten Arbeitsumgebungen stattfinden. Die Aufsicht über den **praktischen Teil von Berufsausbildungen** (inklusive der Erarbeitung von Ausbildungsregelungen und der Abnahme von Prüfungen) obliegt branchenspezifischen Bildungsinstitutionen der Industrie und des Handwerks, sog. *Sector Education Training Authorities* (SETAs). Sie sind auch verantwortlich für die Nachqualifizierung von Schulabgängern und Berufstätigen.

Higher Education and Training (NQF Level 5-8)

- Ein **National Diploma** (12. Klasse + drei Jahre) wird an Absolventen verliehen, die ein bestimmtes Fachgebiet an einem FET College vertieft, den erforderlichen praktischen Teil absolviert und die Prüfungen erfolgreich bestanden haben.
- Auf dem Weg zum **National Diploma** können im ersten Jahr das **National Certificate** und im zweiten Jahr das **Higher National Certificate** erworben werden.

Arbeitsmarkt als Bezugssystem für Qualifikation

Arbeitsmarkt	Einheit	2000	2005	2008
Erwerbspers., 15+	1000	15.280	17.141	18.642
Erwerbsquote, 15+	%	52,3	53,5	55,3
Erwerbstätigenquote, 15+	%	17,8 (2001)	-	17,0 (2007)
Erwerbslosenquote, 15-64J.	%	25,4	26,7	22,9
Erwerbslosenquote, 15-24 J.	%	44,2	-	46,9 (2007)

Erwerbstätige nach Sektoren 2008: Landwirtschaft 5,7%, produzierendes Gewerbe 25,7%, Dienstleistungen 68,6%.

Akteure

Wer ist an der Qualifizierung und Anerkennung beteiligt?

South African Qualification Authority (SAQA) ist eine Behörde und verwaltet den Südafrikanischen Qualifikationsrahmen (NQF), Ausschuss des SAQA ist ein Gremium von zwölf Personen, die vom Minister of Higher Education and Training benannt werden. Aufgaben der SAQA:

1. Betreuung der weiteren Entwicklung und Implementierung des NQFs
2. Koordination der Qualifikationsrahmen für die Hochschulbildung, allgemeine und weiterführende Aus- und Weiterbildung, Berufliche Bildung
3. Vorantreiben der Ziele des NQFs
4. Bewertung ausländischer Qualifikationen und Beratungsservice (erfüllt durch „Directorate of Foreign Qualifications Evaluations and Advisory Service“)

Weitere Akteure: Competent recognition authorities, Ministry of Basic Education, Ministry of Higher Education and Training, Department of Labour, Department of Home Affairs (Verantwortlich für die Implementierung und Durchführung aller mit Migration zusammenhängender Gesetze), Higher Education Institutions

Umsetzungsebene

Normen, Standards, Verfahren:

- Befristete Aufenthaltsgenehmigung: Arbeitserlaubniskategorien: Quotas, General Work Permits, Exceptionals skills work permits (Qualifikation über dem Maß ist vorhanden, inklusive Aufenthaltsgenehmigung Familie), Intra- company transfer permits Corporate permits (Aufenthaltsgenehmigung für mehrere Zuwanderer in ein Unternehmen), business permits, study and exchange permits, treaty permits (Aufenthaltsgenehmigung im Rahmen internationaler Abkommen), visitors permits, cross-border passes, relatives permits
- Permanente Aufenthaltsgenehmigung: fünf Jahre im Besitz einer Arbeitererlaubnis und Angebot einer permanenten Beschäftigung, fünf Jahre Ehe mit einer Person mit dauerhafter Aufenthaltsgenehmigung, Eltern sind Südafrikaner oder im Besitz einer dauerhaften Aufenthaltsgenehmigung
- Semi-skilled und un-skilled workers können keine permanente Aufenthaltsgenehmigung haben

Verfahrenskoordination: Für die Anerkennung einer ausländischen Qualifikation unterscheidet SAQA zwischen „National Centre for recognition advice“ und „Competent recognition authorities“.

	- National Centre for recognition advice: DFQEAS. evaluieren ausländische Qualifikation (dient als Hinweis für Arbeitgeber, Bildungseinrichtungen usw.) - Competent recognition authorities: Bei regulierten Berufen sind gesetzliche Berufsverbände verantwortlich, bei nicht reglementierten Berufen die Arbeitgeber - Für Bewerber, die nicht in die Quotenregelung fallen, ist das Department of Home Affairs zuständig
	Methodik - DFQEAS arbeitet nach folgenden Prinzipien: Vergleichender Ansatz; freier Zugang zu Evaluationsdienstleistungen; barierefreie Evaluation; faire, transparente, kohärente, verlässliche Kriterien; professionelle Integrität der Mitarbeiter; Konsistenz der Evaluationsergebnisse - Unterlagen werde auf Vollständigkeit, Richtigkeit und Gültigkeit überprüft -> Analyse der Qualifikationen -> Ergebnis der Analyse wird Zuwanderern zur Verfügung gestellt (Evaluationsreport/ Zertifikat) - Zur Anerkennung benötigen Zuwanderer/-innen Nachweis eines Praktikums (sechs bis zwölf Monate), je nach Fachrichtung akademische Ausbildung (vier bis fünf Jahre), zwölfmonatiger gemeinnütziger Dienst
	Verfügungsrechte - Ergebnisse des DFQEAS haben keinen rechtlich verbindlichen Charakter - Evaluationsergebnisse der Competent recognition authorities sind bindend
	Supportstrukturen/Informationsbereitstellung für Anerkennungsprozess und Immigrationsprozess - DFQEAS bietet Beratung an - Zuwanderungs- und Personalagenturen bieten Hilfestellung an - Bei spezifischen Fragen zu regulierten Berufen kann man sich auch bei den jeweiligen Competent recognition authorities informieren
	Verwertungsperspektiven: Was ist verwertbar auf dem Arbeitsmarkt? Keine Informationen verfügbar

Quellen:

DEPARTMENT OF HIGHER EDUCATION AND TRAINING (DHET). National Skills Development Strategy III. South Africa: DHET, 2011

DEPARTMENT OF HIGHER EDUCATION AND TRAINING (DHET). Green Paper for post-school education and training. South Africa: DHET, 2012

DEPARTMENT OF HIGHER EDUCATION AND TRAINING (DHET). Policy on Professional Qualifications for Further Education and Training College Lecturers. South Africa: DHET, 2012

DEPARTMENT OF HIGHER EDUCATION AND TRAINING (DHET). Annual Report. South Africa: DHET, 2012-2013

DEPARTMENT OF LABOUR: Jobs Opportunities and Unemployment in the South African Labour Market - URL: http://www.labour.gov.za/DOL/downloads/documents/annual-reports/job-opportunities-and-unemployment-in-the-south-african-labour-market/2013/joboppreport2013a.pdf (2012)

ELLIOTT, GAIL: National report on the literature review of Technical and Vocational Education and Training (TVET) for South Africa. South Africa: SADC & UNESCO, 2010

FACCHINI, GIOVANNI; MAYDA ANNA MARIA; MENDOLA MARIAPIA: South-South Migration and the Labour Market: Evidence from South Africa. IZA Discussion Paper No. 7362 - URL: http://ftp.iza.org/dp7362.pdf (2013)

GRILL, BARTHOLOMÄUS: Hau ab oder stirb. Die Zeit, Nr. 18/2010 - URL: http://www.zeit.de/2010/18/Einwanderungsland-Suedafrika (2010)

HOFMEYR, JAN; LEFKO-EVERETT KATE; LEKALAKE RORISANG: Reicher und stabiler als die Nachbarin – Südafrika als Magnet für Migration - URL: http://www.kas.de/upload/dokumente/2011/02/migration/migration_suedafrika.pdf (2011)

HOME AFFAIRS DEPARTMENT: Scarce Skills & Work Permit Quotas - URL: http://www.home-affairs.gov.za/index.php/scarce-skills-work-quotas (2014a)

HOME AFFAIRS DEPARTMENT: Types of temporary residence permit - URL: http://www.home-affairs.gov.za/index.php/types-of-temp-res-permits (2014b)

HPCSA - THE PROFESSIONAL BOARD FOR PSYCHOLOGY: Guidelines and Application Form for Foreign Qualified Practitioniers - URL: http://www.hpcsa.co.za/downloads/registration_forms/form_91.pdf (2011)

MAJA, BOTSHABELO; NAKANYANE SABATA: Labour Migration and South Africa – Towards a fairer deal for migrants in the South African Economy. Labour Department Republic of South Africa - URL: http://www.labour.gov.za/DOL/documents/annual-reports/labour-market-review/2007/labour-market-reveiw-2007 (2007)

MINISTRY OF EDUCATION: Education White Paper 4 - A Programme for the Transformation of Further Education and Training. Pretoria: Ministry of Education, 1998

OECD: Reviews of National Policies for Education – South Africa - URL: http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/9108171e.pdf?expires=1391012411&id=id&accname=oid018224&checksum=E7DF047959132D91814EA16A27ABC488 (2008)

PEBERDY, SALLY: Setting the Scene: Migration and Urbanisation in South Africa. University of Western Cape - URL: http://www.atlanticphilanthropies.org/sites/all/modules/filemanager/files/3_Setting_the_scene_c.pdf (o. J.)

REPUBLIC OF SOUTH AFRICA: Further education and training colleges act 16. South Africa: Government Gazette, 2006

SOUTH AFRICAN QUALITY AUTHORITY (SAQA): The South African Qualifications Authority Level Descriptors for the South African National Qualifications Framework. Waterkloof: SAQA, 2012

SAQA: The Directorate: Foreign Qualifications Evaluation and Advisory Services (DFQEAS) URL: http://www.saqa.org.za/show.php?id=5741 820149

SAQA: What is the South African Qualifications Authority? - URL: http://www.saqa.org.za/show.php?id=5658 (Stand: 16.12.2014)

SAQA CRITERIA AND GUIDELINES: Criteria and Guidelines for the Evaluation of Foreign Qualifications. - URL: http://www.saqa.org.za/docs/guide/2006/efq.pdf (2006)

STATISTICS SOUTH AFRICA: Mid-year population estimates. - URL: http://www.statssa.gov.za/Publications/P0302/P03022013.pdf (2013)

STATISTICS SOUTH AFRICA: Documented immigrants in South Africa. - URL: http://www.statssa.gov.za/publications/P03514/P035142012.pdf (2012)

STATISTISCHES BUNDESAMT: Länderprofil Südafrika - URL: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Internationales/Laenderprofile/Suedafrika2010.pdf;jsessionid=CFAEF2F7B55FAFA4CD6A6ACA578818DF.cae4?__blob=publicationFile (2010)

THE SOUTH AFRICAN QUALIFICATIONS AUTHORITY: Evaluation of Foreign Qualifications – Your Application URL: http://www.saqa.org.za/docs/misc/2014/efqbooklet.pdf (o. J.)

UNESCO-IBE: World Data on Education. South Africa VII Edition. Geneva: UNESCO-IBE, 2010-2011

UNESCO / UNEVOC: World TVET Database South Africa - URL: http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=World+TVET+Database&ct=ZAF (o. J.)

UNITED NATIONS: International Migration - URL: http://www.un.org/en/development/desa/population/publications/pdf/migration/migration-wallchart2013.pdf (2013)

Schweiz

Rahmendaten

Bevölkerungs- und Zuwanderungszahlen und deren Entwicklung

- Bevölkerung Schweiz 2014: 8,137 Millionen
- Bevölkerungsdichte 2012 (Einwohner je km²): 45
- Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner 2013 in EURO: 45.000
- Wirtschaftswachstum (%): 2013: 2,0
- Anteil Bevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit 2011: 23,3%

Migrationsströme:

Nach Kategorie	**In Tausend**		**Prozentuale Verteilung**	
	2010	2011	2010	2011
Arbeit	2.4	2.3	2,1	1,9
Familie (Zuzug)	21.7	17.8	18,8	14,3
Humanitäre Gründe	6.7	5.8	5,8	4,6
Andere	2.3	1.9	2,0	1,5
Gesamt	115.0	124.3	100.0	100.0

Weitere Daten zu Zuwanderern:

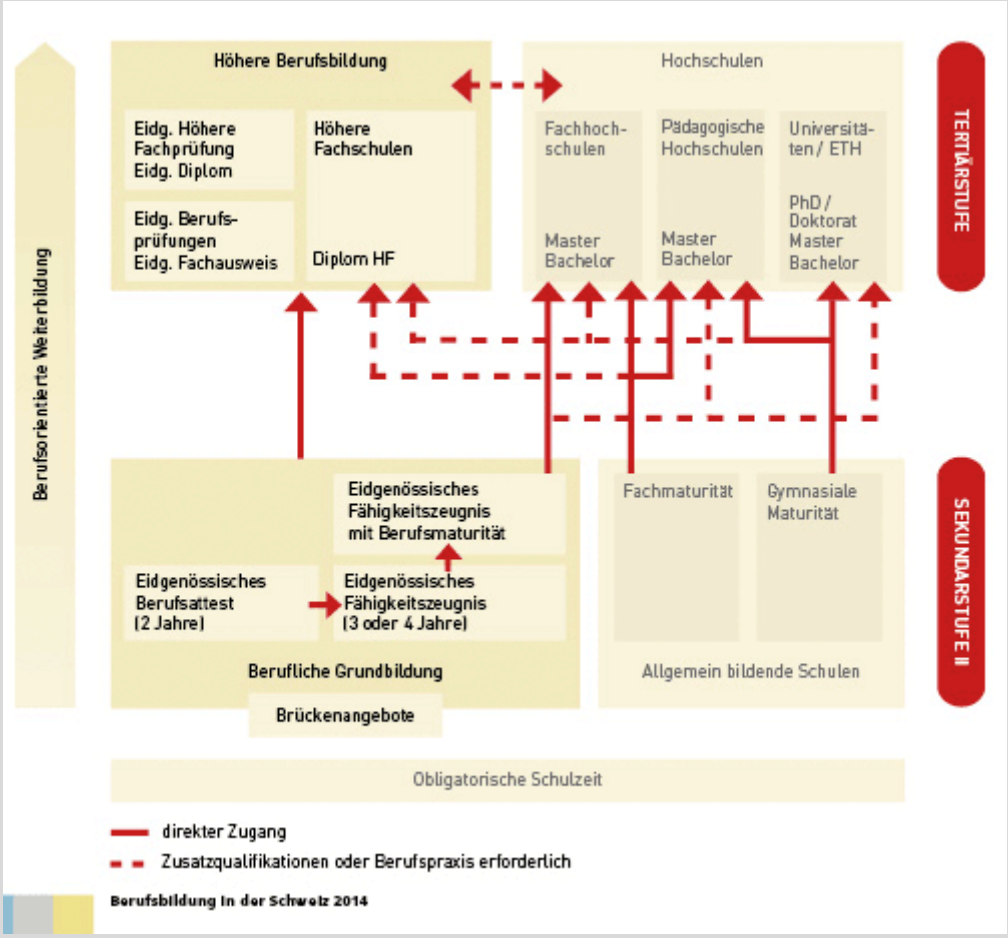
In 2012 war – ebenso wie 2011 – eine vermehrte Zahl von Arbeitsmigration vornehmlich aus Südeuropa (Portugal, Italien, Spanien und Griechenland) zu verzeichnen. Die Zahl der Arbeitsmigrantinnen und –migranten aus Deutschland, die noch 2011 die größte Gruppe bildete, ging 2012 zurück. 89,2% (2011) der Arbeitsmigrantinnen und –migranten kommen aus EU/EFTA-Staaten (Rangfolge: Italien, Deutschland, Portugal, Serbien, Montenegro).

- Bildungsdiversität:
  - bei im Ausland geborenen Personen (2008/09): 19% niedrigen, 32% mittleren, 50% hohen Bildungsabschluss;
  - bei im Inland geborenen Personen (2008/09): 29% niedrigen, 39% mittleren, 31% hohen Bildungsabschluss
- Art der Aufenthaltsbewilligung unterschiedlich (Höchster Anteil 2012: 48,2% Niederlassungsbewilligung (Zuwanderer aus EU/EFTA können diese nach fünf bis zehn Jahren Aufenthalt in der Schweiz erhalten))

Kontext des Anerkennungs-modells

Entstehungskontext: Was sind die „Triebkräfte“?

- 19. – 20. Jhd. viel Zuwanderung durch Industrialisierung und liberale Zuwanderungspolitik
- 1991: Zuwanderungspolitik basiert auf Drei- Kreise- Modell (stark kritisiert, benachteiligt Personen aus „3.-Staaten“)

	- 1998: duales Zulassungssystem (wird bis heute genutzt), bevorzugt Zuwanderer aus EU/EFTA Staaten
	Was ist/sind die Zielsetzung/en? - Erwerbstätige aus EU/EFTA Staaten erhalten im Vergleich zu denen aus übrigen Ländern einfachen Zugang zum Schweizer Arbeitsmarkt (Arbeitsmarktzulassung und Aufenthaltsbewilligungen sind unterschiedlich geregelt). - Jedoch: Eine knappe Mehrheit der Schweizer Bevölkerung (etwas über 50 %) stimmte am 9.2.2014 für einen Systemwechsel in der Zuwanderungspolitik (Zuwanderung soll durch Höchstzahlen und Kontingente begrenzt werden; Innerhalb der nächsten drei Jahre erarbeitet Bundesrat neue Regelung der Zuwanderung, bis dahin gilt das alte Verfahren)
Berufsbildung und Qualifikation	 Quelle: http://www.berufsbildung.ch/dyn/6173.aspx - Verantwortung für Bildungswesen liegt bei den Kantonen (allgemeinbildende Schulen: neben den Kantonen ist auch noch der Bund zuständig) - Die obligatorische Kindergarten- und Schulzeit dauert elf Jahre (4, 5 – 15, 16 Jahre) Berufsbildung: Die berufliche Grundbildung (auch: Lehre, Berufslehre) dient der Vermittlung und dem Erwerb von Fähigkeiten, Kenntnissen und Fertigkeiten, die erforderlich sind, um in einem Beruf oder in einem Berufsfeld tätig sein zu können. Die Ausbildung findet an drei Lernorten statt: Lehrbetrieb, Berufsfachschule und überbetriebliches Kurszentrum. Die Handlungskompetenzen, die Bildungsinhalte und deren Aufteilung auf die Lernorte sind in den vom Bund erlassenen Bildungsverordnungen für die einzelnen Berufe respektive im jeweiligen Bildungsplan festgelegt. Die berufliche Grundbildung ermöglicht den Jugendlichen den Einstieg in die Arbeitswelt und ist die Basis für lebenslanges Lernen. Ungefähr zwei Drittel der Jugendlichen absolvieren nach der obligatorischen Schulzeit eine berufliche Grundbildung. Ihnen stehen folgende Wege offen:

	- **Drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ)** Dient der Vermittlung der Qualifikationen zur Ausübung eines bestimmten Berufs und bietet Zugang zur höheren Berufsbildung. - **Zweijährige berufliche Grundbildung mit eidg. Berufsattest (EBA)** Dient der Vermittlung von Qualifikationen zur Ausübung eines Berufs mit einfacheren Anforderungen. Sie führt zu einem anerkannten Abschluss mit einem eigenständigen Bildungsprofil und gewährt den Zugang zu einer in der Regel verkürzten drei- oder vierjährigen beruflichen Grundbildung mit eidg. Fähigkeitszeugnis. - **Eidg. Berufsmaturität:** Die drei- oder vierjährige berufliche Grundbildung kann ergänzt werden mit der eidg. Berufsmaturität. Validierung: Die Zulassung zum Qualifikationsverfahren für einen Beruf ist nicht vom Besuch bestimmter Bildungsgänge abhängig. Das Berufsbildungsgesetz sieht deshalb «andere Qualifikationsverfahren» vor und fördert diese. Über den Weg der Validierung von Bildungsleistungen können Erwachsene mit mindestens fünfjähriger beruflicher Erfahrung, wovon in der Regel drei oder zwei Jahre direkt im angestrebten Beruf nachgewiesen werden müssen (in der Bildungsverordnung geregelt), einen eidgenössischen Abschluss der beruflichen Grundbildung erlangen, ohne einen vollständigen formalen Bildungsgang durchlaufen zu haben. Dazu werden berufliche und außerberufliche Erfahrungen sowie fachliche und allgemeine Aus- und Weiterbildungen angemessen angerechnet. Die Kandidierenden weisen ihre Bildungsleistungen in einem Validierungsdossier nach, zum Beispiel anhand von Arbeitssituationen, die sie im Berufsalltag meistern. Berufs- und Allgemeinbildungsexperten eruieren aufgrund des Dossiers und in einem Gespräch, ob die für den eidg. Abschluss geforderten Handlungskompetenzen vorhanden sind oder nicht. Falls Lücken bestehen, haben die Kandidatinnen und Kandidaten fünf Jahre Zeit, die fehlenden Kompetenzen durch ergänzende Bildung zu erwerben. Die Validierungsverfahren sind kompetenzorientiert. Das Nachweisen von beruflichen Handlungskompetenzen steht im Vordergrund. Mit der Validierung soll ermöglicht werden, in einem strukturierten Verfahren unterschiedlichste Bildungsleistungen zu erfassen, die beruflichen Handlungskompetenzen mit einer Lernleistungsbestätigung zu bescheinigen und einen formalen Abschluss zu erlangen. Die Kandidierenden müssen ihre berufliche Praxis und die bisherigen Bildungsleistungen dokumentieren. Damit ein Validierungsverfahren durchgeführt werden kann, müssen für den Beruf ein Qualifikationsprofil und Bestehensregeln vorliegen. Diese werden von den Organisationen der Arbeitswelt entwickelt, vom SBFI genehmigt und im Berufsverzeichnis veröffentlicht. Die Verbundpartner der Berufsbildung – Bund, Kantone und Organisationen der Arbeitswelt – haben einen national gültigen Leitfaden zur Validierung von Bildungsleistungen für die berufliche Grundbildung erarbeitet. Er stellt die Qualität und Vergleichbarkeit der Validierungsverfahren und -instrumente sicher und trägt so dazu bei, dass das Anforderungsniveau in der Validierung demjenigen der klassischen Qualifikationsverfahren entspricht. Zuständig für die Zulassung zu einem Qualifikationsverfahren der beruflichen Grundbildung ist das Berufsbildungsamt des Wohnkantons.
Arbeitsmarkt als Bezugssystem für Qualifikationen	- Erwerbstätigenquote 2014: 79,7% - Erwerbstätige im Dienstleistungssektor: 74%, im Industriesektor: 23% - 31% der Unternehmen haben Fachkräftemangel (sekundärer Sektor: 36%), besonders in den Bereichen Informatik, Maschinenbau und Gesundheitswesen - Über 100 Berufe sind reglementiert: Arbeitnehmer benötigt Berufsspezifisches Diplom, Zeugnis oder Befähigungsnachweis. Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses durch zuständige Behörde/Institution. Nicht Reglementierte Berufe: Arbeitgeber entscheidet, ob er Bewerber einstellen will
Akteure	Wer ist an der Qualifizierung und Anerkennung beteiligt? - Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation SBFI (koordinierende nationale/internationale Kontaktstelle, Anerkennung Berufsabschlüsse im Bereich Berufsbildung /Fachhochschulen) - Weitere Anerkennungsstellen: Schweizerisches Rotes Kreuz (SRK),Bundesamt für Gesundheit (BAG), Schweizerische Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK)

Umsetzungsebene	Normen, Standards, Verfahren: gesetzliche Regelungen, Zugangskriterien Zuwanderungssystem - EU/EFTA Bürger können sich in den ersten der Monate ohne Bewilligung in der Schweiz aufhalten und eine Erwerbstätigkeit aufnehmen (Meldepflicht). Dauert die Erwerbstätigkeit länger als drei Monate: Bei Wohngemeinde anmelden und Aufenthaltsbewilligung beantragen - Bürger aus den sog. Drittstaaten müssen persönliche Voraussetzungen nachweisen, weitere Voraussetzung: keine Person mit Vorrang steht zur Verfügung - Staatsbürgerschaft: Geburt berechtigt nicht zum Erwerb der Schweizer Staatsbürgerschaft, Zuwanderer müssen Einbürgerungsverfahren durchlaufen
	Verfahrenskoordination Für EU/EFTA Bürger gelten ab 1.9.2013 zwei unterschiedliche Verfahren bei der Anerkennung ihrer ausländischen Abschlüsse: 1. Meldeverfahren für Dienstleistungsbringende: maximal 90 Tage pro Jahr (Dienstleistung), Anmeldung beim SBFI (einheitliche und Sorgfältige Kontrolle der Berufsqualifikation) 2. Anerkennungsverfahren bei Niederlassung: nicht reglementierter Beruf: Keine Anerkennung (können beim SBFI Antrag auf Niveaubestätigung/Anerkennung einreichen), reglementierter Beruf: Anerkennung (Gleichwertigkeit) nötig
	Methodik Wenn das SBFI für die Anerkennung des Berufsabschlusses zuständig ist, verläuft das Anerkennungsverfahren wie folgt (der Ablauf ist bei der Anerkennung durch das SRK ähnlich): 1. Vorgesuch: Nach Einreichung eines ersten Antrags zur Anerkennung wird zunächst eine erste Prüfung des Diploms vorgenommen. Danach wird Antragsteller/-in schriftlich über weiteres Vorgehen informiert 2. Gesuch: Nachdem SFBI Antragsformular, die verlangten Dokumente sowie die Zahlung der Bearbeitungsgebühr erhalten hat, wird das Niveau der ausländischen Qualifikation geprüft -> Einstufung ins schweizerische Bildungssystem (bei Beantragung wird die Gleichwertigkeit der ausländischen mit einer schweizerischen Qualifikation beurteilt) 3. Verfügung: nach Prüfung aller Unterlagen bekommt Antragsteller positiven/negativen Entscheid, Antragsteller bekommt Verfügung die das Niveau oder Gleichwertigkeit bestätigt (bestehen wesentliche Unterschiede bei einem reglementierten Beruf so besteht die Möglichkeit einer Ausgleichsmaßnahme zur endgültigen Anerkennung) Sonstiges: Bearbeitungszeit 2- 4 Monate, Kosten Niveaubestätigung: CHF 150, Gleichwertigkeit: CHF 550
	Verfügungsrechte Anerkennungen vom SBFI und anderen anerkannten Anerkennungsstellen sind offiziell gültig
	Supportstrukturen/Informationsbereitstellung für Anerkennungsprozess und Immigrationsprozess - Rechtsgrundlage zur Anerkennung: Personenfreizügigkeitsabkommens zwischen der Schweiz und der EU (reglementierte Berufe), revidierte EFTA- Konvention (reglementierte Berufe), schweizerischen Berufsbildungsverordnung/ Fachhochschulverordnung (nicht reglementierte Berufe) , Lissabonner Abkommen - Informationsbereitstellung durch SBFI und SRK (u. a. kostenlose Beratungsgespräche)
	Verwertungsperspektiven: Was ist verwertbar auf dem Arbeitsmarkt? - 69% der Zuwanderer/-innen mit hohem Bildungsniveau haben eine ihrem Abschluss entsprechende Arbeitsstelle. Grund hierfür ist insbesondere der große Anteil an Zuwanderer/-

innen aus „high –income countries“. Jedoch sieht das Bild bei den gut ausbildeten Zuwandern und Zuwanderinnen aus den „low-income countries“ anders aus. Hier sind es nur 53%.

- Lohn: der standardisierte Lohn der ausländischen Arbeitnehmer lag 2010 um 11,4% unter dem Lohn der Einheimischen (Begründung schweizerisches Bundesamt für Statistik: ausländische Arbeitnehmer sind jünger, unterschiedlicher Ausbildungsstand und Verteilung nach Wirtschaftsbranchen)

- Erwerbstätigen-/Erwebslosenquoten 2012: 76,2% der im Ausland geborenen Personen (und 80,9% der im Inland geborenen Personen) sind erwerbstätig/7,1% der im Ausland geborenen (und 3,1% der im Inland geborenen) Personen sind erwerbslos.

  Gründe für die unterschiedliche Erwerbstätigenquote nach Aussagen des schweizerischen Bundesamtes für Statistik:

  1. viele ausländische Erwerbspersonen besitzen keine weitere Ausbildung als die obligatorische Schulausbildung (29,3%, Schweizer: 12,7%); wobei nach einer Studie von Weins (2010) die geringeren Kompetenzen von Bildungsausländer im Vergleich zu den Bildungsinländern nur teilweise zur Entwertung ausländischer Abschlüsse beitragen. Zusätzlich kann die Entwertung ausländischer Bildungsabschlüsse aus einer geringeren Signalkraft resultieren und damit zu einer statistischen Diskriminierung führen.

  2. Ausländische Personen sind stark im sekundären Sektor vertreten

Quellen:

BUNDESAMT FÜR MIGRATION: Grundlagen zur Arbeitsmarktzulassung von ausländischen Personen - URL: https://www.bfm.admin.ch/content/bfm/de/home/themen/arbeit/nicht-eu_efta-angehoerige/grundlagen_zur_arbeitsmarktzulassung.html (2012)

BUNDESAMT FÜR MIGRATION: Einbürgerungsverfahren. URL: https://www.bfm.admin.ch/content/bfm/de/home/themen/buergerrecht/einbuergerung.html (2010)

BUNDESAMT FÜR STATISTIK: Arbeit und Erwerb – Panorama URL: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/01/pan.html (2014)

BUNDESAMT FÜR STATISTIK SCHWEIZ: Arbeitsmarktindikatoren 2013 URL: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/03/22/publ.html?publicationID=5274 (2013)

BUNDESAMT FÜR STATISTIK SCHWEIZ: Bevölkerung – Die wichtigsten Zahlen URL: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/01/key.html (2011)

BUNDESAMT FÜR STATISTIK SCHWEIZ: Migration und Integration – Indikatoren nach Einwanderungsgrund URL: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/themen/01/07/blank/key/04/04.html (2008)

BUNDESBEHÖRDEN DER SCHWEIZERISCHEN EIDGENOSSENSCHAFT: Folgen der Annahme der Initiative „Gegen Masseneinwanderung“ - URL: http://www.admin.ch/aktuell/00726/index.html?lang=de (2014)

DAS PORTAL ZUR BERUFSBILDUNG:

Duales System - URL: http://www.berufsbildung.ch/dyn/11014.aspx?lang=DE&action=detail&value=235&lex=0 (o. J.)
Berufsabschluss für Erwachsene - URL: http://www.berufsbildung.ch/dyn/11014.aspx?lang=DE&action=detail&value=1597&lex=0 (o. J).

FOCUS MIGRATION: Länderprofil Schweiz URL: http://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/L%C3%A4nderprofil%20Schweiz_korr.pdf (2012)

NEUE ZÜRCHER ZEITUNG: Auf dem langen Weg zu mehr einheimischen Fachkräften, 22. Mai 2013 URL:http://www.nzz.ch/aktuell/schweiz/auf-dem-langen-weg-zu-mehr-einheimischen-fachkraeften-1.18084983 (2013)

OECD: Jobs for Immigrants (Vol. 3): Labour Market Integration in Austria, Norway and Switzerland, OECD Publishing - URL: http://dx.doi.org/10.1787/9789264167537-en (2012)

OECD HOME: Data Switzerland - URL:http://data.oecd.org/switzerland.htm (o. J.)

OECD: International Migration Outlook, 2013

STAATSSEKRETARIAT FÜR BILDUNG, FORSCHUNG UND INNOVATION:
Anerkennung ausländischer Diplome – URL: http://www.sbfi.admin.ch/diploma/index.html?lang=de (Stand: 16.12.2014)

Merkblatt URL:
http://www.sbfi.admin.ch/diploma/01783/index.html?lang=de&download=NHzLpZeg7t,lnp6I0NTU042l2Z6ln1acy4Zn4Z2qZpnO2Yuq2Z6gpJCDdYN9gWym162epYbg2c_JjKbNoKSn6A-- (Stand: 16.12.2014)

Anerkennungsverfahren FAQ. Abschnitt: Was bedeutet „ein Beruf ist reglementiert oder nicht reglementiert"? – URL: http://www.sbfi.admin.ch/diploma/01800/01801/index.html?lang=de (Stand: 16.12.2014)

STAATSSEKRETARIAT FÜR BILDUNG, FORSCHUNG UND INNOVATION: Anerkennungsverfahren bei Niederlassung. Zuständige Anerkennungsstellen - URL: http://www.sbfi.admin.ch/diploma/01783/index.html?lang=de (o. J.a)

STAATSSEKRETARIAT FÜR BILDUNG, FORSCHUNG UND INNOVATION: Rechtliche Grundlagen der Diplomanerkennung - URL: http://www.sbfi.admin.ch/diploma/01793/index.html?lang=de (o. J.b)

SCHWEIZERISCHE KONFERENZ DER KANTONALEN ERZIEHUNGSDIREKTION: Kurzbeschreibung Bildungssystem Schweiz - URL: http://www.edk.ch/dyn/14798.php (o .J.)

SCHWEIZERISCHES ROTES KREUZ: Anerkennung ausländischer Ausbildungsabschlüsse - URL: https://www.redcross.ch/de/organisation/anerkennung-auslaendischer-ausbildungsabschluesse/anerkennung-auslaendischer (o. J.)

WEINS, CORNELIA: Kompetenzen oder Zertifikate? Die Entwertung ausländischer Bildungsabschlüsse auf dem Schweizer Arbeitsmarkt, in: Zeitschrift für Soziologie 39 (2010) 2, S. 124-139

	Vereinigtes Königreich (UK)
Rahmendaten	Bevölkerungs- und Zuwanderungszahlen und deren Entwicklung - Bevölkerung 2012: 63, 613 Millionen - Bevölkerung zwischen 15- 64 Jahren: 65% - Landfläche in km² (2012): 241.930 - Bruttoinlandsprodukt, jew. Preise, in Mill. US$ (2012): 2.484.445 - Bruttowertschöpfung (2012): Land-und Forstwirtschaft, Fischerei 0.7%, Produzierendes Gewerbe 20.6% und Dienstleistungen 78,7% des BIP

Bevölkerung und Migration	**Einheit**	**2005**	**2010**	**2012**
Bevölkerung	Tausend	60.388	62.748	63.613
Bev.dichte	Einwohner je km²	250	259	263
Bev. -15 J.	% Ges.bev.	17,9	17,6	17,5
Bev. 15-64 J	% Ges.bev.	66,1	65,9	65,3
Bev. 65 +	% Ges.bev.	16,0	16,6	17,2
Im Ausland geborene Bev.	% Ges.bev.	9,7	10,3	-
Geburtenziffer	Kinder je Frau	1,76	1,92	1,90
Bev.entwicklung	% zum Vorjahr	+0,68	+0,81	+0,56

-

Migrationsströme

- Anteil Zuwanderer 2011: 7,5 Millionen (13%) .
- Herkunft der Zuwanderer 2011: Indien (1,2%), Polen (1%), Pakistan (0,9%).
- Diversität an Bildungsabschlüssen der Zuwanderer: 37%: höheren, 43%: mittleren, 20%: niedrigen Bildungsabschluss

Nach Kategorie	**In Tausend**		**Prozentuale Verteilung**	
	2010	**2011**	**2010**	**2011**
Arbeit	118.9	114.0	30,7	35,5
Familie	101.4	84.3	26,1	26,2

Human.Gründe	4.9	13.0	1,3	4,0
Freie Beweg.	72.2	72.7	18,6	22,6
Andere	90.6	37.2	23,3	11,6
Gesamt	388.0	321.2	100,0	100,0

Zuwanderung und Anerkennung

Entstehungskontext:

- 2002: Erstellung eines Weißbuchs (Plan zur gesteuerten Zuwanderung), Förderung der Zuwanderung von hoch qualifizierten Arbeitskräften -> Programm wird dafür aufgesetzt (basiert auf Punktsystem)
- 2006: Ausarbeitung zu einem fünfstufigen System: Stufe 1: hochqualifizierte Zuwanderer (einzige Stufe auf der kein Sponsorship nötig ist); Stufe 2: qualifizierte Arbeiter; Stufe 3: gering qualifizierte Arbeiter; Stufe 4: Studierende; Stufe 5: Temporary Workers

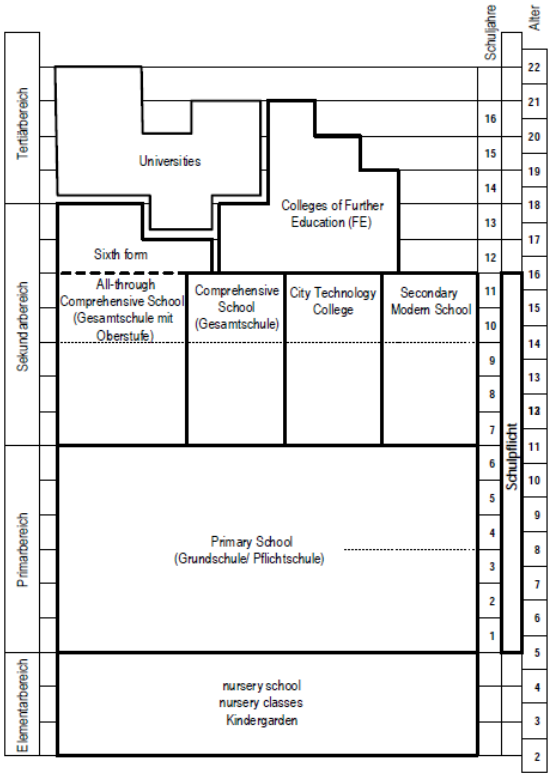
Was ist/sind die Zielsetzung/en?

- Zahl der Zuwanderung soll gesenkt werden.
- Arbeitserlaubnis soll maximal fünf Jahre gültig sein und nicht mehr verlängert werden können
- Nicht EU/EEA Bürger können nur noch sehr schwer in das UK einreisen (nur wenn sie Beschäftigungsnachweis vorzeigen können -> Hochqualifizierte nehmen oft einen niedrig qualifizierten Job an, um einreisen zu können)
- EU/EEA Bürger dürfen ohne Genehmigung einreisen

Qualifikationsstruktur

Bildungssystem

Abbildung: Aufbau des Bildungssystems in England und Wales



Nach: Phillips (2004); Schaub & Zenke (2004)

Quelle: Gries et al. (2005), S. 34.

Qualifikationsverständnis:

- Das britische Berufsbildungssystem ist dezentral organisiert und modular aufgebaut.
- Berufliche Bildungsgänge werden überwiegend an weiterführenden staatlichen Schulen (Colleges for Further Education) angeboten, häufig aber auch an Einrichtungen privater Träger.
- Nationale Standards für die Berufe (National Occupational Standards) werden von den Sector Skills Councils (SSCs) gemeinsam mit Arbeitgebern und anderen relevanten Institutionen entwickelt und in der Regel alle zwei bis drei Jahre überarbeitet.
- Nach dem erfolgreichen Besuch der sechsjährigen Grundschule besteht bereits in der Sekundarstufe I die Möglichkeit, berufsbezogene Fächer zu wählen und Praktika in Unternehmen zu absolvieren. Die Sekundarstufe I endet bei erfolgreichem Abschluss mit dem General Certificate of Secondary Education (GCSE). Im Alter von 16 Jahren können Schüler/-innen Vollzeitunterricht an einer Oberstufenschule (Sixth Form Colleges) bzw. an einer weiterführenden Sekundarschule (College for Further Education) belegen oder an praxisbezogenen Lernprogrammen privater Träger teilnehmen: Schüler/-innen der Oberstufenschulen (Sixth Form Colleges) schließen nach zwei Jahren mit einem GCE A-Level ab (allgemeinbildend) oder mit dem **Vocational A-Level**, falls der Unterricht berufsbezogen war. Diese Abschlüsse können ebenfalls innerhalb von zwei Jahren an einer weiterführenden Sekundarschule (Further Education Colleges/Tertiary Colleges) erworben werden. Dort können ferner sowohl berufsbezogene **Abschlüsse auf Level 2 oder 3** erworben werden, die je nach Berufsfeld von unterschiedlichen Trägern verliehen werden als auch einzelne fachbezogene **Certificates** auf verschiedenen Levels. Abschlüsse auf A-Level- oder Level 2 und 3-Niveau stellen gleichzeitig die Zugangsberechtigungen zu höheren Bildungseinrichtungen wie Fachhochschulen oder Weiterbildungs-Colleges (Higher/Further Education Colleges) dar. Dort können höhere berufsbezogene

Abschlüsse auf Level 4 und 5, **Diplomas in Higher Education** und **Higher National Certificates** erworben werden.

- Neben den vorwiegend schulischen beruflichen Bildungsangeboten gibt es ein- oder zweijährige betriebliche Bildungsgänge (Apprenticeship) mit einem Tag schulischem Unterricht pro Woche. Diese Form der Ausbildung wird auf drei Levels (Level 2, 3 und 4) angeboten. **Absolventen mit einer mindestens zwei Jahre andauernden abgeschlossenen betrieblichen Berufsausbildung (Apprenticeship) und einem zusätzlichen Zertifikat der Berufsqualifikation auf Level 3 sind mit der deutschen dualen Ausbildung zu vergleichen.** Bei Zertifikaten einer Prüfungsinstitution auf Level 3 (ohne "apprenticeship") sollte jeweils die Dauer der belegten Kurse und der Praxisanteil geprüft werden.

Arbeitsmarkt

Arbeitsmarkt	**Einheit**	**2005**	**2010**	**2012**
Erwerbsper-sonen, 15+	Tausend	30.634	31.655	32.130
Erwerbsquote 15+	%	61,9	61,9	62,1
Erwerbstätigen-quote 15+	%	59,0	57,0	57,1
Selbständigen-quote 15+	%	13,0	14,0	14,6
Erwerbslosen-quote 15+	%	4,7	7,8	7,9
Erwerbslosen-quote, 15-24	%	12,4	19,5	21,3
Langzeitarbeits-losenquote 15+	% der Erwerbslosen	21,0	32,6	34,7
Arbeitskosten (V.Gewerbe)	US-$/Stunde	29,72	29,11	31,23

Erwerbstätige nach Sektoren 2012: 78,9% Dienstleistungssektor, 18,9% Produzierendes Gewerbe, 1,2% Land- und Forstwirtschaft, FIeischerei

Insgesamt ist ein Fachkräftemangel vor allem in Unternehmen im Dienstleistungsbereich zu verzeichnen. Fachkräftemangel betrifft insbesondere die Berufe der angelernten Professionals, Professionals und von Tätigkeiten im Handwerk.

Es gibt 102 reglementierte Berufe, die meisten Berufe sind jedoch nicht reglementiert

Akteure

Wer ist an der Qualifizierung und Anerkennung beteiligt?

- Für den Bildungs- und Forschungsbereich sind das Ministerium für Bildung (Department for Education, Dfe) und das Ministerium für Gewerbe, Innovation und Qualifikation (Department for Business, Inovation and Skills, BIS) zuständig
- Regulierungsbehörden (Anerkennungsprozesse variieren ja nach Region): Office of Qualifications and Examination Regulator (Ofqual, nicht-ministerielle Regierungseinrichtung, reguliert in England die Anerkennung von Qualifikationen und in

	Nordirland nur die Anerkennung von beruflichen Qualifikationen, Zuständig für die Einhaltung von Standards, Verbesserung des Vertrauens, Verbreitung von Informationen über Qualifikationen und Prüfungen), Department for Children, Education, Lifelong Learning and Skills (DCELLS, reguliert in Wales die Qualifikationen), Council fort he Curriculum, Examinations and Assessment (CCEA, ist in Nordirland für die Regulierung außerberuflicher Qualifikationen zuständig), Scottish Qualifications Authority (SQA, ist in Schottland verantwortlich für die Regulierung von Qualifikationen, Ausnahme: Hochschulabschlüsse) - Sector Skills Councils (SSCs) sind unabhängige, arbeitgebergeführte Organisationen, Aufgabe: Ermittlung, Definition und Aktualisierung der Kompetenzstandards der anerkannten Berufe - National Contact Point for Professional Qualifications (UKNCP): steht EU/EEA und der Schweiz beratend zur Verfügung um ihre Qualifikationen anzuerkennen - Britisches Äquivalenzzentrum (UK NARIC): Verantwortlich für die Bereitstellung von Informationen, Beratung und Expertise zu weltweiten Qualifikationen, vergleicht im Ausland erworbene Qualifikationen mit den Qualifikationsrahmen des UK - Weitere Akteure: Awarding bodies (zeugniserteilende Gremien Bewertungsmethoden und Einführung NVQs), Assessment centres (Organisation der Bewertung der Personen), die ein NVQ erwerben wollen, Qualification Awarding Bodies (160 solcher Institutionen können Qualifikationen akkreditieren, werden von Regulierungsbehörden kontrolliert)
Umsetzung	Normen, Standards, Verfahren: gesetzliche Regelungen, Zugangskriterien Zuwanderungssystem - EU/EEA Bürger und Schweizer können in das UK einreisen und dort ohne jegliche Art von Genehmigung/Visa/Einreiseerlaubnis usw. leben - Nicht EU/EAA Bürger: Bewerbung für eine der 4 Stufen, für jede Stufe müssen unterschiedlich viele Punkte erreicht werden; Punkte erhält man für Gehalt, Sprachfähigkeiten, Maintenance (z. B. Sparvermögen), Sponsorship; für ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht muss man mindestens fünf Jahre im Vereinigten Königreich gelebt haben und über ein gültiges Englischzertifikat verfügen (Zuwanderer der Stufe 5 haben kein Recht auf eine dauerhafte Aufenthaltsgenehmigung, Zuwanderer der Stufe 2 müssen sich vom Arbeitgeber bescheinigen lassen, dass sie noch gebraucht werden und das Mindestgehalt erhalten)
	Verfahrenskoordination - Nicht reglementierte Berufe: Arbeitgeber bestimmt, welche Qualifikationen ausreichend sind - Reglementierte Berufe: sind in EU-Richtlinie 2005/36/EC aufgelistet; jeweils eine Regulierungsbehörde, die genau vorschreibt, welche spezifischen Bedingungen und Qualifikation erfüllt werden müssen; Zertifikat über ausreichende Englischkenntnisse; für Personen aus EU/EEA und der Schweiz ist es deutlicher einfacher sich für einen reglementierten Beruf zu registrieren als für Personen aus den anderen Ländern
	Methodik - reglementierte Berufe : Registrierungsprozess bei zuständiger Regulierungsbehörde: Dokumentenanalyse und Teilnahme an einem berufsspezifischen Kurs (z. B. Overseas Nurse Programme bzw. Midwife) - Für Personen außerhalb der EEA Staaten: erfolgreiche Ausbildung, vergleichbares Niveau der Ausbildung, Dauer und Inhalt wird durch Regulierungsbehörde bewertet

	- Verpflichtende Anforderungen: Englischkenntnisse(IELTS),mindestens zwölf Monate Berufserfahrung - Methodik UK NARIC : Information Management System (Daten einer Anerkennung der Qualifikation fair zu verwalten/organisieren), Evaluation Criteria Methodolgy (Set an Kriterien und Methoden, um Informationen in Beziehung zu spezifischen Qualifikationen zu setzen, entscheiden, welche Qualifikationen vergleichbar sind; wenn sie geeignet sind, wird NARIC Certificate ausgestellt), Application Procedures (Alle Qualifikationen werden in derselben Art und Weise, fair und effizient bewertet): Dokumentenanalyse und Bewertung; Evaluation der Qualifikation in Abstimmung mit NARIC Richtlinien
	Verfügungsrechte - Registrierungsbehörde hat das Recht zu registrieren und anzuerkennen - UK NARIC kann nur Empfehlung abgeben
	Supportstrukturen/Informationsbereitstellung für Anerkennungsprozess und Immigrationsprozess - UKNCP ist beratend tätig, bietet unterschiedliche Produkte zu unterschiedlichen Preisen an (Dokumente, die Qualifikationen, Sprachkenntnisse usw. bestätigen)
	Verwertungsperspektiven: Was ist verwertbar auf dem Arbeitsmarkt? - Erwerbstätigenquote 2012: 66,5% der im Ausland geborenen Personen (im Vgl.: 70,5% der im Inland geborenen Personen) - Erwerbslosenquote 2012: 9,1% der im Ausland geborenen Personen (im Vgl. 7,9% der im Inland geborenen Personen) - Großer Anteil der Zuwanderer arbeitet im Software- und Gesundheitsbereich und im Niedriglohnsektor - Löhne der Zuwanderer und der Einheimischen haben sich in den letzten Jahren immer mehr angepasst - Überqualifizierung: 2008 waren 24% der Zuwanderer und 20% der in UK Geborenen überqualifiziert für ihren Job (im Vergleich zu anderen EU- Ländern ist die Quotendifferenz gering)

Quellen:

AUSWÄRTIGES AMT: Kultur- und Bildungspolitik Medien in Großbritannien/Vereintes Königreich: - URL: http://www.auswaertiges-amt.de/DE/Aussenpolitik/Laender/Laenderinfos/Grossbritannien/Kultur-UndBildungspolitik_node.html (2013)

BERLIN-INSTITUT FÜR BEVÖLKERUNG UND ENTWICKLUNG: Länderdaten. - URL: http://www.berlin-institut.org/laenderdatenbank.html (2012)

BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG: Vereinigtes Königreich: Regierung will Einwanderung beschränken. -URL: http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/56847/gb-einwanderung-soll-beschraenkt-werden (2011)

BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG: Die Entwicklung der Zuwanderungspolitik. - URL: http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/dossier-migration/57958/zuwanderungspolitik (2007)

BQ-PORTAL: Berufsbildungssystem Großbritannien. - URL: https://www.bq-portal.de/de/db/berufsbildungssysteme/2168 (Stand: 16.12.2014)

CUDDY, NATALIE; TOM LENEY: Berufsbildung im Vereinigten Königreich. CEDEFOP. - URL: http://www.refernet.de/images_content/England_de.pdf (2005)

ECCTIS LTD: About US. - URL: http://ecctis.co.uk/About%20Us.aspx (2013)

GRIES, JÜRGEN U.A.: Bildungssystem in Europa. - URL: http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_11327_11328_2.pdf (Berlin: ISIS 2005)

GOV.UK: What different qualification levels mean? -URL: https://www.gov.uk/what-different-qualification-levels-mean (2013)

OECD HOME: Data UK. - URL: http://data.oecd.org/migration/foreign-born-unemployment.htm#indicator-chart (o. J.)

OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS: Migration Statistics Quartely Report, August 2013. - URL: http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171778_324444.pdf (2013)

OFFICE FOR NATIONAL STATISTICS: International Migrants in England and Wales 2011. - URL: http://www.ons.gov.uk/ons/dcp171776_290335.pdf, 2012

OFQUAL: The Register of Regulates Qualifications. - URL: http://register.ofqual.gov.uk/ (o. J).

SCHUSTER, ANKE U.A: Recognition of Qualification and Competences of Migrants. Brussels: IOM 2013

STATISTISCHES BUNDESAMT: Länderprofil Vereinigtes Königreich. - URL: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Internationales/Laenderprofile/VereinigtesKoenigreich2014.html (2014)

THE MIGRATION OBSERVATORY: Briefing – Characteristics and Outcomes of Migrants in the UK Labour Market. - URL: http://www.migrationobservatory.ox.ac.uk/briefings/characteristics-and-outcomes-migrants-uk-labour-market (2013)

UK BORDER AGENCY VISAS AND IMMIGRATION. – URL: http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/visas-immigration/ (o. J.a)

UK BORDER AGENCY: EUROPEAN NATIONALS. – URL: http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/eucitizens/ (o. J.b)

UK BORDER AGENCY: Residence documents for European nationals. – URL: http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/eucitizens/documents-eea-nationals/ (o. J.c)

UK BORDER AGENCY: Settling in the UK. – URL: http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/visas-immigration/settlement/; Settlement Tier 1 General.
URL: http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/visas-immigration/working/tier1/general/settlement/; Settlement Tier 2 General.
URL: http://www.ukba.homeoffice.gov.uk/visas-immigration/working/tier2/general/settlement/#header (o. J.d)

UKCES: UK Commission's Employer Skills Survey 2011: UK Results. – URL: http://www.ukces.org.uk/assets/ukces/docs/publications/ukces-employer-skills-survey-11.pdf (2012)

UK NARIC: UK NARIC Home. – URL: http://ecctis.co.uk/naric/ (2013a)

UK NARIC: Code of Practice. – URL: http://ecctis.co.uk/naric/Code%20of%20Practice/default.aspx (2013b)

UK NARIC: Information Management System. – URL: http://ecctis.co.uk/naric/Code%20of%20Practice/Information%20Management%20System.aspx (2013c)

UK NARIC: Evaluation Criteria Methodology. – URL: http://ecctis.co.uk/naric/Code%20of%20Practice/Evaluation%20Criteria%20and%20Methodology.aspx (2013d)

UK NARIC: Application Procedures. – URL: http://ecctis.co.uk/naric/Code%20of%20Practice/Application%20Procedures.aspx (2013e)

UK NARIC : What we do. – URL: http://ecctis.co.uk/naric/What%20we%20do.aspx (2013f)

UK NARIC: Services and Prices. – URL: http://ecctis.co.uk/naric/Individuals/Services%20and%20Prices.aspx (2013g)

UKNCP: Home. – URL: http://ecctis.co.uk/UK%20NCP/ (2013a)

UKNCP: List of regulated professions. – URL: http://ecctis.co.uk/UK%20NCP/Organisations/Regulated%20professions.aspx (2013b)

Weitere informative Homepages:
URL: http://gov.uk/ and Department for Education: - URL: http://www.education.gov.uk/ .
Federation for Industry Sector Skills and Standards: - URL: http://www.sscalliance.org/
Nursing & Midwifery Council: - URL: www.nmc-uk.org

Österreich

Rahmendaten

Bevölkerungs- und Zuwanderungszahlen und deren Entwicklung

- Bevölkerung 2014: 8,50 Millionen
- Bevölkerungsdichte (Einwohner je km²): 102,3 (2012)
- Bruttoinlandsprodukt (BIP) je Einwohner 2013 in EURO: 32.200
- Wachstumsrate des realen BIP zum Vorjahr (%): 0.3 2013
- Anteil Bevölkerung mit ausländischer Staatsbürgerschaft 2012: 11,5% (= 971.000 Personen)

Migrationsströme

2011 betrug die Zahl der Einwanderungen nach Österreich 114.900 und lag damit 17% über den Zahlen des Vorjahres. Gleichzeitig nahm aber auch die Zahl der Auswanderungen aus Österreich zu und lag bei 73.400 und damit 11% über den Zahlen von 2010.

Nach Kategorie	**In Tausend**		**Prozentuale Verteilung**	
	2010	**2011**	**2010**	**2011**
Arbeit	0.6	1.0	1,4	1,7
Familie	11.1	12.5	24,1	21,3
Human.Gründe	4.7	6.4	10,3	11,0
Freie Beweg.	29.3	38.2	63,7	65,5
Sonstiges	0.2	0.2	0,5	0,4
Gesamt	45.9	58.4	100,0	100,0

- 2011: 45% aller ausländischen Arbeitnehmer waren Bürger aus EU/EFTA-Staaten.
- 15% aller Lohn- und Gehaltsempfänger in Österreich waren ausländische Staatsbürger (OECD Migration Outlook 2013, S. 234).
- 2007 waren die deutschen Staatsbürger mit 109.000, nach den Serben und Montenegrinern sowie den Türken, die drittgrößte ausländische Bevölkerungsgruppe
- Ende Juni 2013 waren in Österreich 242.242 Personen arbeitslos gemeldet (6,5%), davon 53.930 ausländische Personen

Zuwanderung und Anerkennung

Entstehungskontext: Was sind die „Triebkräfte“?

- Seit den 1950er Jahren wurden in Österreich Gastarbeiter gezielt angeworben (mit der Türkei wurde im Jahr 1964 ein Anwerbeabkommen für Arbeitskräfte abgeschlossen, ähnlicher Vertrag wurde 1966 mit Jugoslawien abgeschlossen). In der ersten Hälfte der 1990er Jahre wurden Menschen aus Ex-Jugoslawien verstärkt in Österreich aufgenommen.

	- In Österreich steht – ebenso wie in Deutschland – die Anwerbung von Zuwanderinnen und Zuwanderern für Mangelberufe und die Integration von Menschen mit ausländischen Abschlüssen, die bereits in Österreich leben, im Vordergrund.
Berufsbildung und Qualifikation	Die Berufsbildung genießt in Österreich einen hohen Stellenwert: Rund 80% der Jugendlichen in der zehnten Schulstufe sind in einem beruflichen Bildungsgang: 13% berufsbildende mittlere Schule 20% allgemeinbildende höhere Schule 25% berufsbildende höhere Schule 41% Lehrlingsausbildung (Betrieb, Berufsschule) Die Lehre wird als berufliche Ausbildung sehr geschätzt: 40% aller Erwerbstätigen in Österreich verfügen über einen Lehrabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung. 2% Akademie 6% allgemeinbildende höhere Schule 10% berufsbildende höhere Schule 12% Universität 14% berufsbildende mittlere Schule 16% Pflichtschule 40% Lehrlingsausbildung (Betrieb, Berufsschule) Für den schulischen Teil der Berufsausbildung ist das Ministerium für Unterricht, Kunst und Kultur zuständig. Das Ministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend hat die oberste Kompetenz für den betrieblichen Teil der Lehrlingsausbildung. Das österreichische Bildungssystem ist dem deutschen und dem schweizerischen System sehr ähnlich. Charakterisierend für das österreichische System ist die vierjährige Volksschule gefolgt von einer Sekundarausbildung, die sich in die Sekundarstufe I und II gliedert. Die Sekundarstufe I endet nach der 8. Klasse. Das erste Schuljahr der Sekundarstufe II entspricht in der Regel dem letzten Pflichtschuljahr. Ab diesem Zeitpunkt besteht die Wahl zwischen einer allgemeinbildenden Ausbildung an einer Allgemeinbildenden Höheren Schule (AHS) und einer berufsbildenden Ausbildung. Die allgemeinbildende Ausbildung dauert vier Jahre und schließt mit der Reifeprüfung (Matura) ab, die einen allgemeinen Hochschulzugang darstellt. Wenn sich Schüler und Schülerinnen nach der Sekundarstufe I für eine Berufsausbildung im dualen System entscheiden, müssen sie davor das neunte Schuljahr ihrer Pflichtschulzeit absolvieren. Zumeist erfolgt dies an der einjährigen berufsvorbereitenden Polytechnischen Schule. Dort erhalten die Schüler und Schülerinnen durch eine entsprechende Vielfalt an Fächern, Betriebsbesuchen und berufspraktischen Tagen eine gezielte Orientierung für ihre künftige Ausbildungswahl. Die anschließende Lehrlingsausbildung findet sowohl im Lehrbetrieb (praktische Ausbildung, rund 80% der Ausbildungszeit) als auch in der Berufsschule statt. Aufgabe der Berufsschule ist es, die Allgemeinbildung zu vertiefen und die im Lehrbetrieb vermittelten Fachkenntnisse zu ergänzen. Die Lehrlingsausbildung dauert – je nach Lehrberuf – zwischen zwei und vier, zum Großteil jedoch drei Jahre. Am Ende kann jeder Lehrling eine Lehrabschlussprüfung absolvieren. Mit erfolgreichem Abschluss wird ein Berufsreifeprüfungszeugnis ausgestellt. Eine weitere berufsbildende Form auf Sekundarstufe II ist die berufsbildende mittlere Schule – BMS. Diese hat die Aufgabe, Schüler und Schülerinnen sowohl jene grundlegenden fachlichen Kompetenzen zu vermitteln, die unmittelbar zur Ausübung eines Berufes befähigen als auch deren Allgemeinbildung zu vertiefen. BMS dauern meist zwischen drei und vier Jahren; es gibt auch ein- und zweijährige Formen. Seit 1997 haben Absolventen und Absolventinnen der Lehrlingsausbildung von drei- und vierjährigen BMS sowie von Gesundheits- und

	Krankenpflegeschulen die Möglichkeit, die Berufsreifeprüfung abzulegen. Diese umfasst vier Teilprüfungen (Deutsch, Mathematik, lebende Fremdsprache und berufsbezogener Fachbereich) und berechtigt zum Übertritt in jede postsekundäre bzw. tertiäre Einrichtung (Hochschulreife). Neben der Lehrlingsausbildung und der Berufsausbildung in einer BMS steht Schülern und Schülerinnen nach der Sekundarstufe I auch eine berufsbildende höhere Schule – BHS offen, die eine höhere berufliche Ausbildung in verschiedenen Fachrichtungen (z. B. Tourismus, Maschinenbau, Elektrotechnik etc.) und eine fundierte Allgemeinbildung bietet. Die BHS dauert fünf Jahre und schließt mit der Reife- und Diplomprüfung ab. Schüler und Schülerinnen erwerben damit eine berufliche Qualifikation und den allgemeinen Hochschulzugang (Doppelqualifikation).
Arbeitsmarkt	Sektoren, Fachkräftemangel - Etwa 85% der Fläche Österreichs werden land- (45%) und forstwirtschaftlich (40%) genutzt. Mit einem Gesamtanteil von knapp 10% hat Österreich die höchste Dichte von biologischen landwirtschaftlichen Betrieben in der Europäischen Union - Tourismus stellt in Österreich einen wichtigen Wirtschaftszweig dar. 2011 wurde eine direkte Wertschöpfung von 16,46 Milliarden Euro aus dem Tourismus erzielt
Akteure	Wer ist an der Qualifizierung und Anerkennung beteiligt? - Bundesministerium für Bildung und Frauen: Nostrifikation von ausländischen Schulzeugnissen und Reifezeugnissen - Universität, Fachhochschule bzw. Pädagogische Hochschule: Gleichwertigkeit von Reifezeugnissen, Nostrifizierung im Hochschulbereich, Anerkennung für das Studium - Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft: Gleichwertigkeit aufgrund der Abkommen, Gleichhaltung mit der österreichischen Lehrabschlussprüfung - ENIC NARIC AUSTRIA: Das Nationale Informationszentrum für akademische Anerkennung ist die offizielle Anlauf- und Kontaktstelle für alle grenzüberschreitenden Anerkennungsfragen im Hochschulbereich. Es ist zuständig für Fragen zur internationalen Anerkennung von akademischen Abschlüssen und Titeln und vergleicht die ausländischen Curricula mit den österreichischen Studienplänen
Umsetzung	Normen, Standards, Verfahren: gesetzliche Regelungen, Zugangskriterien Zuwanderungssystem - In Österreich gibt es keine einheitlichen Regelungen in Bezug auf die formale Anerkennung von aus dem Ausland mitgebrachten Qualifikationen. Welches Verfahren zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen (Abschlüssen) zur Anwendung kommt, ist davon abhängig, für welchen Bereich die Qualifikation benötigt wird und ob die Ausbildung bzw. Abschlüsse in der Europäischen Union (EU), im europäischen Wirtschaftsraum (EWR), in der Schweiz oder in einem Drittstaat erworben wurden. Es gibt vier Formen der Anerkennung: 1. Berufliche Anerkennung (Berufszulassung) reglementierter Berufen im Sinne der EU-Anerkennungsrichtlinien 2. Nostrifikation von Schul- und Reifezeugnissen 3. Nostrifizierung von akademischen Abschlüssen zur Berufsausübung 4. Gleichhaltung von Lehrberufsabschlüssen - Abhängig von der Art der reglementierten Berufe gibt es nach EU-Recht die folgenden Formen der beruflichen Anerkennung: 1. Anerkennung (Gleichhaltung) von Berufsqualifikationen durch den Vergleich mit österreichischen Qualifikationsanforderungen

	2. Automatische Anerkennung auf Grundlage entsprechender Ausbildungserfahrungen 3. Anzeige grenzüberschreitender Dienstleistungen (wenn die Tätigkeit nur vorübergehend ausgeübt und keine Niederlassung in Österreich angestrebt wird) - Nicht reglementierte Berufe: Für das Recht, „nicht reglementierte“ Berufe auszuüben, wird keine formale Anerkennung benötigt.
	Verfahrenskoordination - Gleichhaltung mit der österreichischen Lehrabschlussprüfung: Manche Abschlusszeugnisse oder Diplome, die im Ausland erworben wurden, können auch mit der österreichischen Lehrabschlussprüfung gleichgehalten werden, eventuell unter Berücksichtigung von nachzuweisenden Berufserfahrungen. Bei Ausbildungsunterschieden besteht die Möglichkeit, den Lehrabschluss durch Ergänzungsprüfungen zu erwerben. Mit Deutschland, Ungarn und Südtirol bestehen Berufsbildungsabkommen, die eine Gleichhaltung erleichtern. *Zuständigkeit:* Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft,
	Methodik - Beruf ist in Österreich gesetzlich reglementiert: Anerkennung, um selbstständig und auch unselbstständig arbeiten zu dürfen. Verfahren: In den meisten Fällen werden Zeugnisse und Ausbildungsbestätigungen in deutscher Übersetzung von gerichtlich beeideten Übersetzerinnen und Übersetzern benötigt. Das Anerkennungsverfahren kann mit Kosten verbunden sein. Folgende Kosten könnten anfallen: Nostrifizierungstaxen an Fachhochschulen und Universitäten, Verwaltungsabgaben, Übersetzungskosten, Beglaubigungsgebühren, Prüfungsgebühren, Abgaben für Bescheide - Nostrifizierung von Zeugnissen: Verfahren: Informationen zum Ablauf und den benötigten Formularen beim Bundesministerium für Bildung und Frauen. In den meisten Fällen werden Zeugnisse und Ausbildungsbestätigungen in deutscher Sprache von beeideten Übersetzerinnen und Übersetzern benötigt. Kosten: Verwaltungsabgaben, Übersetzungskosten, Beglaubigungsgebühren, Prüfungstaxen, Abgaben für Bescheide - Bewertung von Studienabschlüssen: Anlauf- und Kontaktstelle für grenzüberschreitende Anerkennungsfragen im Hochschulbereich ENIC NARIC AUSTRIA; Möglichkeit, Studienabschlüsse nach österreichischen Kriterien bewerten zu lassen; Möglichkeit Antrag online unter www.aais.at einzureichen. Die Bewertung ist kostenlos, jedoch können Kosten für Übersetzungen und/oder Beglaubigungen anfallen
	Verfügungsrechte: Keine Informationen verfügbar
	Supportstrukturen/Informationsbereitstellung für Anerkennungsprozess und Immigrationsprozess - Möglichkeit der Bewertung ausländischer Hochschuldiplome: Es besteht die Möglichkeit, ausländische Hochschuldiplome mit den Lehrplänen österreichischer Bildungseinrichtungen vergleichen zu lassen, um die passende Hochschule für eine Nostrifizierung zu finden. ***Zuständigkeit***: Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (NARIC – Nationales Informationszentrum für akademische Anerkennung). Die Antragstellung erfolgt online unter www.aais.at. Informationen auf www.nostrifizierung.at

	- Die regionalen Geschäftsstellen des AMS sind dabei behilflich, wenn kein selbstständiges Dienstverhältnis angestrebt wird. Zudem unterstützt das Jobcenter im Integrationszentrum Wien des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) arbeitsuchende Personen mit Migrationshintergrund, die in Wien leben, dabei, sich erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren (Berufsorientierung, Beratungsgespräche, Beratung für Aus- und Weiterbildung, Unterstützung bei der Suche nach Arbeit (Online, Printmedien), Gemeinsames Erstellen von Bewerbungsunterlagen (Anschreiben, Lebenslauf), Telefonate mit potenziellen Arbeitgebern bzw. Abrbeitgeberinnen (nur wenn das Telefonat nicht selbst geführt werden kann), Bewerbungstrainings (Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche)) - Eine besondere Initiative des ÖIF, in Kooperation mit der WKÖ und dem AMS, ist das Programm „Mentoring für Migranten/Migrantinnen“ für Hochqualifizierte. Dieses Programm wird erfolgreich in verschiedensten Bundesländern in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskammer Österreich durchgeführt. Dabei unterstützten erfahrene Persönlichkeiten des Wirtschaftslebens, mithilfe ihres Wissens und ihrem Netzwerk, Personen mit Migrationshintergrund über einen Zeitraum von sechs Monaten bei der Integration am österreichischen Arbeitsmarkt
	Verwertungsperspektiven: Was ist verwertbar auf dem Arbeitsmarkt? Keine Informationen verfügbar

Quellen:

BQ-PORTAL: Berufsbildungssystem Österreich. -URL: https://www.bq-portal.de/de/db/berufsbildungssysteme/1849 (Stand : 16.12.2014)

INFOBLATT "DAS ÖSTERREICHISCHE BILDUNGSSYSTEM": Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.4. Aufl. Wien 2011

Norwegen

Rahmendaten

Bevölkerungs- und Zuwanderungszahlen und deren Entwicklung

- Bevölkerung 5,109 Millionen (12/2013)
- Landfläche: 324.000 km² (80% der Bevölkerung lebt in Städten). Zum Königreich Norwegen gehören neben dem Gebiet auf dem Festland die Inseln Spitzbergen und Jan Mayen sowie die Polarregion.
- Bevölkerungsdichte (Einwohner je km²): 16,5 (2012)
- Durchschnittliche jährliche Bevölkerungswachstumsrate 2005-2010: +1.12%
- Bruttoinlandsprodukt im Jahr 2011 in US-$: 98.081
- Wachstumsrate des realen BIP-Volumen zum Vorjahr: 0,6% (2013)

Weitere Daten zu Zuwanderern (z. B. Herkunftsland, Bildung):

Nach Kategorie	**In Tausend**		**Prozentuale Verteilung**	
	2010	**2011**	**2010**	**2011**
Arbeit	2.8	3.5	5,1	5,8
Familie	10.1	12.9	18,0	21,4
Humanitäres	5.3	5.4	9,5	8,9
Freie Beweg.	37.7	38.5	67,4	63,8
Sonstiges	-	-	-	-
Gesamt	55.9	60.3	100,0	100,0

- 14% der Bevölkerung sind Migranten und Migrantinnen (d. h. Menschen, deren beide Elternteile im Ausland geboren sind); 65% von ihnen haben die norwegische Staatsbürgerschaft. 2013 hatten 30% der Einwohnerschaft Oslos einen Migrationshintergrund

Kontext des Anerkennungs-modells

Entstehungskontext: Was sind die „Triebkräfte“?

- Menschen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen sollen schnell in den Arbeitsmarkt integriert werden können. Hierzu sind Verfahren notwendig, die die Qualifikationen erfassen und deren Lesbarkeit auf dem Arbeitsmarkt erhöhen.

Was ist/sind die Zielsetzung/en?

- Norwegen ist ein Land mit einer großen Fläche und einer niedrigen Bevölkerungszahl. Die Zuwanderung von qualifizierten Fachkräften ist von zentraler Bedeutung für das norwegische Wirtschaftswachstum und zur Versorgung der Bevölkerung im Land.

Berufsbildung und Qualifikation

Die Verwaltung des Bildungssystems in Norwegen findet auf drei Ebenen (zentral, regional, lokal) mit unterschiedlichen Verantwortlichkeiten statt

- Der Staat (d. h. das Ministerium für Forschung und Bildung) hat die übergeordnete Verantwortung für den gesamten Bildungsbereich, einschließlich Kindergärten und die Institutionen der tertiären Bildung sowie der Forschung
- Die Regionen sind für die Bildungseinrichtungen der Sek. II , den Unterhalt von Schulen, die Aufnahme von Schülerinnen und Schülern und die Einstellung von Lehrkräften zuständig.
- Die Gemeinden haben die Verantwortung für die Kindergärten, die Einrichtungen von Primar- und Sek. I-Stufe, den Unterhalt der Gebäude, die Aufnahme von Schülerinnen und Schülern und die Einstellung von Lehrkräften.

Für die Finanzierung auf regionaler und lokaler Ebene hat die norwegische Nationalversammlung eine dezentralisierte Verwaltungsstruktur beschlossen, die den Einrichtungen in den Regionen ein hohes Maß an Selbstverantwortung und finanziellem Freiraum gibt

Die Entwicklung eines einheitlichen Schulsystems wurde in Norwegen historisch durch die Existenz eines ländlichen und eines städtischen Schulwesens beeinflusst. Die Herstellung eines einheitlichen Systems für alle Lernenden, ungeachtet ihrer Herkunft, ihrer Fähigkeit zu lernen und ihres Gesundheitszustands hat sich durch das ganze 20. Jahrhundert gezogen.

Die Berufsausbildung, einschließlich der praktischen Ausbildung in Unternehmen, ist ein integraler Bestandteil des norwegischen Bildungssystems, in dem die Sozialpartner auf der Grundlage des Berufsbildungsgesetzes eine wichtige Rolle übernehmen.
Die Zurverfügungstellung von betrieblichen Ausbildungsplätzen stellt im Berufsbildungssystem eine Herausforderung dar. Sollte der/die Lernende keinen Ausbildungsplatz finden, ist die Berufsschule verpflichtet ein Jahr praktischer Ausbildung in der Schule anzubieten. Gegenwärtig werden von der norwegischen Regierung Programme umgesetzt, die die Unternehmen stimulieren sollen, Auszubildende einzustellen.

Die allgemeine und die berufliche Bildung werden seit 1976 in einem Bildungsgesetz zusammengefasst. Fast alle Bildungseinrichtungen auf Sekundarstufe II bieten aktuell sowohl allgemein- als auch berufsbildende Programm an. Alle jungen Menschen haben das Recht auf drei Jahre Ausbildung auf Sekundarstufe II. Sie können zwischen zwölf Programmen, die als „allgemeine Studien“ bezeichnet werden und neun berufsbildenden Programmen wählen:
1. Technische und industrielle Produktion (Technical and Industrial Production)
2. Electrical Trades
3. Baugewerbe (Building and Construction)
4. Restaurant and Food Processing Trades
5. Land-, Fischerei- und Forstwirtschaft (Agriculture, Fishing and Forestry)
6. Gesundheit- und Sozialfürsorge (Health and Social Care)
7. Design,Kunst und Handwerk (Design, Arts and Crafts)
8. Media and Communication
9. DIenstleistungen und Transport (Service and Transport)

Berufsbildung auf Sekundarstufe II umfasst zwei Jahre vollzeitschulische Ausbildung (inkl. Schulwerkstätten und kürzere Praktikumseinsätze) sowie zwei Jahre betriebliche Ausbildung in Unternehmen. Während dieser zwei Jahre ist der Auszubildende im ersten Jahr vornehmlich der Lernende, während er im zweiten Jahr produktiv tätig ist („2+2-Modell“) Nicht alle Schulen bieten jedoch dieses 2+2 Modell an (manche ermöglichen ein 1+3 Modell, andere bilden drei Jahre vollzeitschulisch aus).

Die Berufsausbildung führt zu einem Facharbeiter (svennebrev)- bzw. Fachangestelltenabschluss (fag-ogsvennebrev). Der Abschluss berechtigt zu Weiterbildungsaktivitäten an einem Beruflichen College (fagskole) auf ISCED Level 4 und kann ebenso zur Aufnahme eines Studiums qualifizieren.

Berufsbildung findet darüber hinaus auf ISCED 4 Level (fagskole) als Alternative zu einem allgemeinen Hochschulstudium statt. Die dort angebotenen Kurse haben keine Zugangsvoraussetzungen und dauern zwischen einem halben und zwei Jahren.

Arbeitsmarkt

Arbeitsmarkt	**Einheit**	**2011**	**2012**	**2013**
Erwerbs-tätigenquote	% insgesamt	79,6	79,9	79,6
Arbeitslosen-quote	% insgesamt	3,3	3,2	3,5
Langzeit-arbeitslosen-quote	% insgesamt	0,8	0,6	0,7
Durchschnitt-liche Arbeits-kosten (Privat-wirtschaft)	EURO pro Stunde			39,80
BiP / Person	EURO			37.200
Wirtschafts-	%			0,4

wachstum				

2010 betrug die Bruttowertschöpfung (% des Gesamtwerts aller Wirtschaftszweige)

- 1,6% im Bereich Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
- 35,1% Rohstoffindustrie, Herstellung von Waren
- 15,0% Handel, Transport
- 4,8% Bau
- 19,4% Unternehmensbezogene Dienstleistungen, Finanzdienstleistungen
- 22,4% Sonstige Dienstleistungen

Die Frage, ob ein Beruf reguliert ist oder nicht, wird von den zuständigen Stellen im entsprechenden Sektor beantwortet. Nachfolgend werden die Sektoren benannt, die im Internet für alle Antragsteller nachvollziehbar dargestellt haben, welche Berufe reguliert, welche zuständige Stelle die Anerkennung vornimmt und wie der Bewerbungsprozess aussieht.

Tiergesundheit (Animal health)
Aviation
Baugewerbe (Building and construction)
Arbeit (Ecclesiastical work)
Elektroberufe (Electrical professions)
Elektronische Kommunikationsnetze (Electronic Communications Networks)
Pyrotechnische Berufe (Explosives and pyrotechnics)
Feuer, Sicherheit und Notfallplanung (Fire, safety and emergency planning)
Gesundheitsberufe (Health professions)
Rechtsberufe (Legal professions)
Maritime Berufe und Ölindustrie (Maritime professions and oil industry)
Medizinische Spezialisten (Medical specialist)
Immobilien, Wirtschaft und Finanzen (Real estate, economy and finance)
Verkehr und Straßenbau (Road traffic)
Lehre, Forschung, Kindergarten (Teaching, research and kindergarten)
Transport, Logistik (Transport, logistics and stores)

Akteure	Wer ist an der Qualifizierung und Anerkennung beteiligt? Mit der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen ist die Norwegische Agentur für Qualitätssicherung (NOKUT) befasst. Die wurde 2002 gegründet und ist eine unabhängige Agentur, die mit Fragen der Qualitätssicherung befasst ist, so u. a. mit - Der Akkreditierung von Einrichtungen der höheren Bildung - Der Akkreditierung von Programmen und Kursen der höheren Bildung - Der Überprüfung von Akkreditierungen - Der Überprüfung der internen Qualitätssicherung in Institutionen der höheren Bildung - Der Überprüfung von Bildungsangeboten - Der Anerkennung von beruflichen Bildungsabschlüssen auf tertiärer Ebene und der - Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen. Darüber hinaus gibt es eine Vielzahl von zuständigen Stellen in den unterschiedlichen Berufssektoren in Norwegen, die mit der Anerkennung von ausländischen Qualifikationen betraut sind. Alle Kontaktinformationen sind im Internet über folgende Adressen abzurufen: **Arbeidstilsynet (Norwegian Labour Inspection Authority)** **Direktoratet for byggkvalitet** **Direktoratet for mineralforvaltning (The Directorate of mining)** **Direktoratet for naturforvaltning** **Direktoratet for samfunnssikkerhet og beredskap (The Directorate for Civil Protection and Emergency Planning) (DSB)** **Finanstilsynet (Financial Supervisory Authority of Norway)** **Helsedirektoratet (The Directorate of Health)Kirkerådet (Church of Norway National Council)** **Luftfartstilsynet (Civil Aviation Authority – Norway)** **Mattilsynet (Regionkontoret for Rogaland og Agder) (Norwegian Food Safety Authority - Regional Office for Rogaland and Agder)** **NOKUT(Norwegian Agency for Quality Assurance in Education)** **Politidirektoratet (National Police Directorate)** **Post- og teletilsynet (Norwegian Post and Telecommunications Authority)** **Sjøfartsdirektoratet (Norwegian Maritime Directorate)** **Statens autorisasjonskontor for helsepersonell (SAK) (Norwegian Registration Authority for Health Personnel)** **Utdanningsdirektoratet (Norwegian Directorate for Education and Training)** **Vegdirektoratet (Norwegian Public Roads Administration)**
Umsetzung	Normen, Standards, Verfahren: gesetzliche Regelungen, Zugangskriterien Zuwanderungssystem In Norwegen gibt es ca. 170 regulierte Berufe(Check the list of regulated professions). Wenn ein Beruf reguliert ist, haben die zuständigen Stellen die rechtlichen Bedingungen und Anforderungen an eine Mindestqualifikation bzw. an das Führen des Berufstitels festgeschrieben. Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist nur möglich, wenn die ausländische Berufsqualifikation überprüft und ein Anerkennungsverfahren durchlaufen worden ist. Entsprechende Anträge sollen an die zuständige Anerkennungsbehörde im jeweiligen Sektor/Industrie gerichtet werden. • Recognition authorities • List of industries Es gibt keine speziellen Anerkennungsverfahren bei ausländischen beruflichen Qualifikationen, die in Norwegen unter die nicht-regulierten Berufe fallen. Dies betrifft somit fast alle Qualifikationen, die auf Sekundarstufe II ausgebildet werden. Norwegische Arbeitgeber, die Personen mit diesen Qualifikationen (wie z. B. Frisör/-in, Buchhalter/-in, Maler/-in, Klempner/-in) suchen, haben kein Recht, von den Bewerbern eine formale Anerkennung ihrer heimischen Qualifikation zu verlangen. Es liegt beim jeweiligen Arbeitgeber, ob er die Qualifikation aus dem Ausland anerkennt und einschätzt, dass sie der norwegischen entspricht. Um Arbeitgeber/-innen zu überzeugen, ist es sinnvoll, dass Bildungseinrichtungen in den Regionen eine Bewertung der Qualifikation vornehmen. Hierzu ist der Nachweis des Bildungsweges mit entsprechenden Dokumenten in Englisch, Dänisch oder Schwedisch empfohlen. Dies ist eine freiwillige Dienstleistung, da es kein Gesetz gibt, das einen Anspruch auf Bewertung begründet. Folgende Einrichtungen bieten eine Bewertung an: list of Vocational training offices
	Verfahrenskoordination

	Bei der Bewertung von Qualifikationen wird zwischen ausländischen Qualifikationen an Universitäten und solchen, die in berufsbildenden Einrichtungen erworben werden, unterschieden. Eine ausländische Qualifikation aus dem berufsbildenden Bereich wird in Norwegen immer an der norwegischen Qualifikation und den Anforderungen an einen Facharbeiterabschluss referenziert. Dies betrifft alle Berufe auf Sekundarstufe II, die auf der Internetseite utdanning.no (only in Norwegian) zusammengefasst sind. Manche Berufe mit Facharbeiterabschluss wie Gesundheitsarbeiter/-in, Elektriker/-in oder Telekommunikationselektroniker/-in oder Kranführer/-in sind in Norwegen reguliert. Um in diesen Berufen arbeiten zu können muss eine Autorisierung erfolgen. Dies setzt einen Antrag an die Anerkennungsbehörde voraus. Die jeweilige Behörde ist in einer Liste im Internet auffindbar: List of regulated professions. Die Anerkennungsprozesse werden ebenfalls im Internet beschrieben: information on these rules on our website as well
	Methodik Die Bewertung einer ausländischen Berufsqualifikation erfolgt beim Berufsbildungsbüro (Fagopplæringskontor) in der Region, in der der Antragsteller ansässig ist. Einzureichen sind - Eine gut dokumentierte Beschreibung über den Umfang und den Inhalt aller theoretischen und praktischen Erfahrungen über die Zeugnisse hinaus und - Die Beschreibung und der Nachweis beruflicher Erfahrung. Wenn sich im Verfahren herausstellt, dass die ausländische Berufsqualifikation nicht ausreichend dokumentiert ist oder aber den Anforderungen an die norwegische Referenzqualifikation nicht standhält, kann vom Antragsteller eine Bewertung seines früheren Lernens (prior experiential learning) verlangt werden.
	Verfügungsrechte: Keine Informationen verfügbar
	Supportstrukturen/Informationsbereitstellung für Anerkennungsprozess und Immigrationsprozess **Vocational training offices** Berufsbildungsbüros existieren in Akershus, Aust-Agder, Buskerud, Finnmark, Hedmark, Hordaland, Møre og Romsdal, Nord-Trøndelag, Nordland, Oppland, Oslo, Rogaland, Sogn og Fjordane, Sør-Trøndelag, Telemark, Troms, Vest-Agder, Vestfold, Østfold.
	Verwertungsperspektiven: Keine Informationen verfügbar

Quellen:

NOKUT: Craft certificates and journeyman's certificates. – URL: http://www.nokut.no/en/Foreign-education/Other-recognition-systems/Craft-certificates-and-journeymans-certificates/ (Stand: 16.12.2014

EURYPEDIA: Organisation and Governance- Norway. – URL: https://webgate.ec.europa.eu/fpfis/mwikis/eurydice/index.php/Norway:Organisation_and_Governance (Stand: 16.12.2014)

UNEVOC: World TVET Database – Norway. – URL: http://www.unevoc.unesco.org/go.php?q=World+TVET+Database&ct=NOR (Stand: 16.12.2014)

Eurostat: Norwegen. – URL : http://ec.europa.eu/eurostat/data/database (Stand : 16.12.2014)