

Foreign workers in social services  
**Länderbericht - Österreich**

Prepared by:

**SERVICE MENSCH GmbH (Austria)**

No. 2021-1-CZ-KA220-VET-000025630

Wiener Neustadt, November 28th, 2022

Version 1.0

Activity ID: PR1/A4

Dissemination level: public



## Einleitung

### I. Rechtliche Rahmenbedingungen

1	Niederlassung von Nicht-ÖsterreicherInnen in Österreich zum Zweck der Erwerbstätigkeit .....	6
1.1	EU-Bürger .....	6
1.1.1	Dokumentation des Aufenthalts .....	7
1.1.2	Beschäftigung .....	7
1.1.3	Angehörige aus EWR-Staaten oder der Schweiz .....	8
1.1.4	Angehörige aus Drittstaaten .....	8
1.2	Geflüchtete Menschen .....	9
1.2.1	AsylwerberInnen .....	9
1.2.2	Asylberechtigte .....	10
1.2.3	Geflüchtete Menschen aus der Ukraine .....	10
1.3	Drittstaatangehörige .....	10
1.3.1	Visumfreie Einreise .....	10
1.3.2	Kurzfristige Visa (bis 90 Tage) .....	11
1.3.3	Langfristige Visa (91 Tage bis 6 Monate) .....	11
1.3.4	Aufenthaltstitel / Niederlassungsbewilligung .....	12
2	Verfahren für ArbeitgeberInnen - Beschäftigungsbewilligung .....	17
2.1	Zuständige Behörde .....	17
2.2	Verfahren .....	17
2.3	Melde- und Bereithaltungsverpflichtung .....	18
3	Verfahren für ArbeitnehmerInnen - Aufenthaltstitel .....	18
3.1	Zuständige Behörde .....	18
3.2	Erforderliche Unterlagen .....	19
4	Abweichendes Verfahren Rot-Weiß-Rot – Karte, Blaue Karte EU .....	19
4.1	Erforderliche Unterlagen .....	20
4.1.1	Rot-Weiß-Rot – Karte .....	20
4.1.2	Blaue Karte EU .....	20
4.2	Melde- und Bereithaltungsverpflichtung .....	20
5	Qualifikationsnachweis .....	20
6	Quellen: .....	21

### II. Ergebnisse der Befragung

1	Auswertung ArbeitgeberInnen .....	22
1.1	Befragte Unternehmen .....	22
1.1.1	Art der Dienstleistung .....	22
1.1.2	Anzahl der MitarbeiterInnen .....	23
1.1.3	Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen .....	23
1.1.4	Anzahl der ausländischen MitarbeiterInnen .....	24

1.2	Recruiting ausländischer ArbeitnehmerInnen .....	25
1.3	Stellen ausländischer ArbeitnehmerInnen .....	26
1.4	Gründe für die Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen .....	26
1.5	Einstellung zu ausländischen ArbeitnehmerInnen .....	28
1.5.1	Schwierigkeiten bei der Anerkennung der Ausbildung .....	29
1.6	Integrationsmaßnahmen .....	30
1.6.1	Integrationsmaßnahmen im Unternehmen .....	30
1.6.2	Integrationsmaßnahmen außerhalb des Unternehmens .....	31
1.7	Gründe, keine ausländischen Arbeitskräfte zu beschäftigen .....	31
1.8	Möglichkeit der Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen in der Zukunft .....	32
1.8.1	Welche ausländische ArbeitnehmerInnen würden Sie bevorzugt beschäftigen? .....	32
1.8.2	Bevorzugtes Arbeitsverhältnis .....	33
1.9	Weiterbildung zum Thema Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften .....	34
2	Fragebogen für ArbeitnehmerInnen .....	35
2.1	TeilnehmerInnen .....	35
2.1.1	Herkunftsländer der TeilnehmerInnen .....	35
2.1.2	Geschlecht der TeilnehmerInnen .....	36
2.1.3	Alter der TeilnehmerInnen .....	36
2.1.4	Höchster Bildungsabschluss .....	36
2.2	Gründe für die Arbeit im Ausland .....	37
2.3	Gründe für die Arbeit in Österreich .....	38
2.4	Dauer der Arbeit in Österreich .....	38
2.5	Erfahrung im sozialen Sektor .....	39
2.6	Unterstützung beim Einstieg in die Tätigkeit (ausgenommen sprachliche)	39
2.7	Derzeitigen Tätigkeit .....	40
2.7.1	Nutzung der erworbenen Qualifikation in der derzeitigen Tätigkeit .	40
2.7.2	Derzeitige Position .....	41
2.8	Jobsuche .....	41
2.9	Arbeitserlaubnis .....	42
2.10	Schwierigkeiten beim Nachweis der erforderlichen Ausbildung / des erforderlichen Abschlusses .....	43
2.11	Zufriedenheit mit dem derzeitigen Arbeitsplatz .....	44
2.12	Deutschkenntnisse .....	45
2.12.1	Bewertung der Deutschkenntnisse .....	45
2.12.2	Aktivitäten zur Verbesserung der Deutschkenntnisse .....	46
2.13	Diskriminierung .....	46

2.14	Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche .....	47
2.15	Unterstützung bei der Integration.....	48
<b>III.</b>	<b>Ergebnisse der Fokusgruppe.....</b>	<b>51</b>
<b>IV.</b>	<b>Zusammenfassung.....</b>	<b>52</b>

# EINLEITUNG

Laut Integrationsbericht, der jährlich vom Bundeskanzleramt herausgegeben wird, betrug der Anteil der ausländischen Arbeitskräfte an allen unselbständig Beschäftigten in Österreich im Jahr 2021 rund 22%. Im Gesundheits- und Sozialwesen betrug der AusländerInnen-Anteil rund 17%.

Die meisten AusländerInnen in Österreich kommen aus Deutschland, gefolgt von Bosnien und Herzegowina, Türkei, Serbien und Rumänien.

In diesem Bericht wollen wir einen Überblick über die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte geben. Ebenso wollen wir die Ergebnisse einer Studie präsentieren, die die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte aus Sicht der Arbeitgeber sowie der Arbeitnehmer untersucht.

## I. RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

Das Ausländerbeschäftigungsgesetz regelt umfassend Voraussetzungen und Verfahren zum Erhalt einer Beschäftigungsbewilligung (bzw. Einzelsicherungsbescheinigung), über die ein Ausländer verfügen muss, um in Österreich arbeiten zu können. Diese Beschäftigungsbewilligung wird ausschließlich vom Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) erteilt. Die notwendige Bewilligung wird vom österreichischen Dienstgeber beantragt.

Ausgenommen vom Ausländerbeschäftigungsgesetz sind

- EWR-StaatsbürgerInnen und SchweizerInnen
- drittstaatsangehörige Ehe- und eingetragene PartnerInnen, eines/einer österreichischen StaatsbürgerIn, EWR-BürgerIn, oder Schweizer StaatsbürgerIn, sofern sie zum Aufenthalt in Österreich berechtigt sind
- deren unterhaltsberechtigten Kinder unter 21 Jahren
- Personen, denen in Österreich mittels Bescheid Asyl gewährt wurde

Diese Personen dürfen – wie Inländer – ohne zusätzliche Bewilligung einer Beschäftigung in Österreich nachgehen.

### 1 Niederlassung von Nicht-ÖsterreicherInnen in Österreich zum Zweck der Erwerbstätigkeit

#### 1.1 EU-Bürger

Das Aufenthaltsrecht von EWR-BürgerInnen, SchweizerInnen und deren Angehörigen ist innerhalb der EU einheitlich geregelt. Staatsangehörige aus EWR-Staaten und der Schweiz dürfen ohne Einschränkungen eine unselbstständige Tätigkeit in Österreich ausüben.

Für die Einreise nach Österreich gilt Visumsfreiheit. Es gilt ein Aufenthaltsrecht für eine Zeitraum von drei Monaten.

Ein längerer Aufenthalt ist nur in einem der folgenden Fälle möglich:

- unselbständige oder selbständige Beschäftigung in Österreich oder
- ausreichende Existenzmittel und eine umfassender Krankenversicherungsschutz für sich und / oder die Familienangehörigen oder
- Besuch einer Ausbildung bei einer Schule oder Bildungseinrichtung und ausreichende Krankenversicherung und Existenzmittel für sich und die Familienangehörigen

### **1.1.1 Dokumentation des Aufenthalts**

EWR-BürgerInnen und SchweizerInnen müssen, wenn sie sich länger als drei Monate in Österreich aufhalten, binnen vier Monaten ab Einreise in Österreich einen Antrag auf eine Anmeldebescheinigung stellen. Nach fünf Jahren ununterbrochenen Aufenthalts in Österreich erhalten Sie auf Antrag eine Bescheinigung des Daueraufenthalts und können sich einen Lichtbildausweis für EWR-BürgerInnen ausstellen lassen. Dieser gilt als Identitätsdokument.

Der Antrag auf Anmeldebescheinigung ist persönlich bei der für den Hauptwohnsitz zuständigen Bezirkshauptmannschaft bzw. dem Magistrat (in Wien MA 35, Referat EWR) zu stellen. Das Antragsformular ist bei der Behörde oder online auf [www.help.gv.at](http://www.help.gv.at) erhältlich.

Folgende Unterlagen sind für den Antrag erforderlich:

- Gültiger Personalausweis oder Reisepass, zusätzlich:
- Bestätigung des/der ArbeitgeberI oder ein Nachweis der Selbstständigkeit (z.B. Dienstvertrag, Steuernummer, Auszug aus dem Gewerberegister) oder
- Nachweis über ausreichende Existenzmittel (z.B. Bankguthaben, Pensionsbezug) und umfassenden Krankenversicherungsschutz oder
- Nachweis über die Zulassung zu einer Schule oder Bildungseinrichtung und über einen umfassenden Krankenversicherungsschutz, sowie Erklärung oder sonstige Nachweise über ausreichende Existenzmittel (z.B. für SchülerInnen bzw. Studierende eine Bestätigung über die Zulassung an einer Schule bzw. Immatrikulationsbescheinigung)

Wer in Österreich eine Unterkunft aufnimmt oder aufgibt ist zur An- bzw. Abmeldung bei der zuständigen Meldebehörde verpflichtet.

### **1.1.2 Beschäftigung**

EWR-BürgerInnen bzw. SchweizerInnen können unter denselben Voraussetzungen wie InländerInnen eine Beschäftigung aufnehmen.

### **1.1.3 Angehörige aus EWR-Staaten oder der Schweiz**

Angehörige von ÖsterreicherInnen oder aufenthaltsberechtigten EWR-BürgerInnen und SchweizerInnen, die selbst EWR-BürgerInnen oder SchweizerInnen sind und nicht selbst die o.g. Voraussetzungen erfüllen, dürfen sich länger als drei Monate in Österreich aufhalten, wenn sie

- EhegattInnen oder eingetragene PartnerInnen sind,
- Verwandte der EWR-BürgerInnen bzw. SchweizerInnen bzw. ihrer EhegattInnen oder eingetragenen PartnerInnen in gerader, absteigender Linie (Kinder, Enkelkinder, Urenkelkinder) bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres sind und darüber hinaus, sofern ihnen von diesen tatsächlich Unterhalt gewährt wird,
- Verwandte der EWR-BürgerInnen bzw. SchweizerInnen bzw. ihrer EhegattInnen oder eingetragenen PartnerInnen in gerader, aufsteigender Linie (Eltern, Großeltern, Urgroßeltern) sind, sofern ihnen von diesen tatsächlich Unterhalt gewährt wird.
- LebenspartnerInnen sind und das Bestehen einer dauerhaften Beziehung nachweisen können oder
- Sonstige Angehörige sind,
  - die von den EWR-BürgerInnen bzw. SchweizerInnen bereits im Herkunftsstaat tatsächlich Unterhalt bezogen haben,
  - die mit ihnen bereits im Herkunftsstaat in häuslicher Gemeinschaft gelebt haben oder
  - bei denen schwerwiegende gesundheitliche Gründe die persönliche Pflege durch die EWR-BürgerInnen bzw. SchweizerInnen zwingend erforderlich machen.

Für die Dokumentation des Aufenthaltes gelten die gleichen Bestimmungen wie für EU-Bürger.

### **1.1.4 Angehörige aus Drittstaaten**

Folgende Angehörige von EWR-BürgerInnen und SchweizerInnen, die Drittstaatsangehörige sind, sind zum Aufenthalt von mehr als drei Monaten berechtigt:

- EhegattInnen oder eingetragene PartnerInnen
- eigene Verwandte bzw. Verwandte ihres Ehegatten/seiner Ehegattin oder ihrer eingetragenen Partnerin/seines eingetragenen Partners in gerader absteigender Linie (Kinder, Enkelkinder, Urenkelkinder), die noch nicht 21 Jahre alt sind und über dieses Alter hinaus, sofern ihnen von diesen tatsächlich Unterhalt gewährt wird
- eigene Verwandte bzw. Verwandte ihres Ehegatten/seiner Ehegattin oder ihrer eingetragenen Partnerin/seines eingetragenen Partners in gerader aufsteigender Linie (Eltern, Großeltern oder Urgroßeltern), sofern ihnen von diesen tatsächlich Unterhalt gewährt wird

Solche Angehörige erhalten zur Dokumentation ihres Aufenthaltsrechts auf Antrag eine "Aufenthaltskarte". Ein entsprechender Antrag muss binnen vier Monaten ab der Einreise nach Österreich persönlich bei der zuständigen Bezirkshauptmannschaft bzw. dem zuständigen Magistrat gestellt werden. Sie haben dann freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt, den sie sich vom



Arbeitsmarktservice (AMS) bestätigen lassen können (Antragsformular "Ausnahmebestätigung nach § 3 Abs 8 AuslBG").

Folgende Unterlagen sind für den Antrag auf „Aufenthaltskarte“ erforderlich:

- Gültiger Personalausweis oder Reisepass
- Aktuelles Lichtbild (Größe: 35 x 45 mm bis 40 x 50 mm)
- Die Anmeldebescheinigung oder Bescheinigung des Daueraufenthalts der EU-Bürgerin/des EU-Bürgers, zu der/dem das Angehörigenverhältnis besteht
- Für Ehegattinnen/Ehegatten oder eingetragene Partnerinnen/eingetragene Partner: zusätzlich
  - Urkundlicher Nachweis des Bestehens der Ehe oder eingetragenen Partnerschaft
- Für Kinder oder Enkelkinder: zusätzlich
  - Urkundlicher Nachweis über das Bestehen einer familiären Beziehung (z.B. Geburtsurkunde)
  - Ab 21 Jahren: Nachweis über Unterhaltsgewährung
- Für Eltern, Schwiegereltern und Großeltern: zusätzlich
  - Urkundlicher Nachweis über das Bestehen einer familiären Beziehung
  - Nachweis über Unterhaltsgewährung

Nach fünf Jahren ununterbrochenem rechtmäßigem Aufenthalt in Österreich erhalten sie auf Antrag eine "Daueraufenthaltskarte".

Die Aufenthaltskarte sowie die Daueraufenthaltskarte berechtigen nicht zur Aufnahme einer Beschäftigung!

## **1.2 Geflüchtete Menschen**

### **1.2.1 AsylwerberInnen**

Ist Österreich für die Abwicklung eines Asylverfahrens zuständig, bekommen die betreffenden AsylwerberInnen eine Aufenthaltsberechtigungskarte (weiße Karte) ausgestellt, die den legalen Aufenthalt in Österreich dokumentiert. Es handelt sich dann um AsylwerberInnen „mit laufendem Verfahren“. Eine unselbstständige Beschäftigung ist frühestens drei Monate nach Erhalt der Aufenthaltsberechtigungskarte möglich.

Für die Aufnahme einer Beschäftigung ist eine Beschäftigungsbewilligung erforderlich. Bevor eine Beschäftigungsbewilligung ausgestellt werden kann, prüft das AMS in jedem Einzelfall, ob Inländer\_innen, EWR-Bürger\_innen oder fortgeschritten integrierte Ausländer\_innen vorgemerkt sind, die bereit und qualifiziert sind, die betreffende Arbeitsstelle anzutreten (Arbeitsmarktprüfung).

Asylwerber\_innen, die bereits bestimmte Zeit in Österreich legal beschäftigt und sozialversichert waren, können sich beim AMS als arbeitssuchend vormerken lassen und grundsätzlich in alle Wirtschaftszweige vermittelt werden. Sie benötigen auch weiterhin eine Beschäftigungsbewilligung, bei Vermittlung durch das AMS wird diese amtswegig ausgestellt. Die Arbeitsmarktprüfung entfällt!

## 1.2.2 Asylberechtigte

Asylberechtigte und anerkannte Konventionsflüchtlinge sind auf dem Arbeitsmarkt Österreicherinnen und Österreichern gleichgestellt. Sie brauchen also keine Beschäftigungsbewilligung.

## 1.2.3 Geflüchtete Menschen aus der Ukraine

Folgende Ukrainische StaatsbürgerInnen haben ein bis 3.3.2023 (Verlängerung möglich) befristetes Aufenthaltsrecht in Österreich.

- ukrainische Staatsangehörige und ihre nahen Familienangehörigen, welche die Ukraine aufgrund des bewaffneten Konflikts verlassen haben
- Drittstaatsangehörige oder Staatenlose, die einen internationalen Schutzstatus in der Ukraine innehaben und die Ukraine wegen des bewaffneten Konflikts verlassen haben
- ukrainische Staatsangehörige, die sich bereits in Österreich aufgehalten haben, deren Aufenthaltstitel oder Visum aber (per 24.02.2022) abgelaufen ist

Für den Einstieg in den Arbeitsmarkt sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- **Blaue Karte**  
Damit ukrainische Flüchtlinge in Österreich einen Job ausüben können, benötigen sie die so genannte „Blaue Aufenthaltskarte“. Dieser Ausweis für Vertriebene kann bei der zuständigen Aufenthaltsbehörde (Bezirkshauptmannschaft oder Magistrat) beantragt werden.
- **Beschäftigungsbewilligung für Vertriebene**  
Für die tatsächliche Berufsausübung ist eine zusätzliche Bewilligung nötig. Der Antrag auf Beschäftigungsbewilligung wird im Regelfall vom potentiellen Arbeitgeber beim AMS eingereicht. Das Arbeitsmarktservice ist demnach jene Stelle, die dem Antrag per Amtsweg zustimmen kann. Eine derartige Bewilligung kann – nicht zuletzt aufgrund der Dringlichkeit der Angelegenheit – auch ohne Arbeitsmarktprüfung in einem vereinfachten Verfahren ausgestellt werden. Grundvoraussetzung ist in jedem Fall, dass die Personen als Vertriebene gemeldet sind, also die so genannte blaue Karte besitzen.

## 1.3 Drittstaatangehörige

Passpflichtige Fremde unterliegen bei der Einreise nach Österreich und während des Aufenthaltes grundsätzlich der Visumpflicht.

### 1.3.1 Visumfreie Einreise

Ausnahmen von der Visumpflicht werden im Rahmen der EU festgelegt, beziehungsweise durch Bundesgesetz oder zwischenstaatliche Vereinbarung geregelt. Die zulässige visumfreie Aufenthaltsdauer beträgt in der Regel 90 Tage innerhalb von 180 Tagen.

Jene Staaten, deren BürgerInnen kein Visum benötigen, können der Liste der Visumpflichten entnommen werden.

[https://www.bmi.gv.at/202/Fremdenpolizei\\_und\\_Grenzkontrolle/Visumpflichtige\\_Laender/files/EN\\_HP\\_BMI\\_Visaliste\\_aktuell\\_BF\\_20220429.pdf](https://www.bmi.gv.at/202/Fremdenpolizei_und_Grenzkontrolle/Visumpflichtige_Laender/files/EN_HP_BMI_Visaliste_aktuell_BF_20220429.pdf)

Bei der Einreise ist ein gültiges Reisedokument mitzuführen. Weiters ist der Nachweis ausreichender Unterhaltungsmittel erforderlich (die Höhe der Mittel richtet sich nach dem Aufenthalt und muss auch die Sicherstellung der Heimreise umfassen). Auf Befragen ist der Reisegrund bekannt zu geben und gegebenenfalls nachzuweisen.

### **1.3.2 Kurzfristige Visa (bis 90 Tage)**

Fremde, die der Visumpflicht unterliegen, benötigen einen Einreise- oder Aufenthaltstitel, auch für Aufenthalte bis 90 Tage.

Ein Aufenthaltstitel eines anderen Schengenstaates berechtigt zur visumfreien Einreise und zum Aufenthalt in den anderen Schengenstaaten zu touristischen Zwecken bis zu einer Maximaldauer von 90 Tagen innerhalb von 180 Tagen, sofern die allgemeinen Einreisevoraussetzungen erfüllt sind.

#### **1.3.2.1 Visum A: Flugtransitvisum**

BürgerInnen einiger weniger Staaten (Afghanistan, Bangladesch, Demokratische Republik Kongo, Eritrea, Äthiopien, Ghana, Iran, Irak, Nigeria, Pakistan, Somalia, Sri Lanka, Syrien) benötigen auch für den Fall einer Zwischenlandung in Österreich ein Visum, das bereits vor Abreise erteilt werden muss.

#### **1.3.2.2 Visum C: Reisevisum**

Das Visum C ist für Reisen zu touristischen Zwecken, Geschäfts- oder Besuchsreisen (ohne Erwerbstätigkeit) vorgesehen. Es kann bis zu einer Gesamtaufenthaltsdauer von 90 Tagen innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen erteilt werden. Es berechtigt zu Einreise und zum Aufenthalt im Gebiet der Schengenstaaten.

### **1.3.3 Langfristige Visa (91 Tage bis 6 Monate)**

#### **1.3.3.1 Visum D**

Visa D unterliegen der österreichischen Gesetzgebung und berechtigen zu Aufenthalten in Österreich von 91 Tagen bis zu 6 Monaten und werden für die ein- oder mehrmalige Einreise ausgestellt. Sie müssen jedenfalls bereits vor der Einreise bei der Österreichischen Vertretung im Heimatland beantragt werden. Eine Verlängerung eines Visums D ist nicht vorgesehen. Bei einem geplanten Aufenthalt in Österreich von mehr als 6 Monaten ist ein Aufenthaltstitel zu beantragen.

Die Ausstellung eines Visums D richtet sich nach den Angaben des Antragstellers und somit danach, ob die Aufenthaltsdauer von mehr als 90 Tagen im Bundesgebiet hinreichend belegt scheint. In Ausnahmefällen ist auch die Erteilung eines Visums D mit einer Gültigkeitsdauer bis zu 12 Monaten möglich (beispielsweise auf Basis eines internationalen Abkommens).

Studienberechtigungen oder Arbeitsbewilligungen sind immer nur in jenem Staat gültig, für den sie ausgestellt wurden.

Visa D können für folgende Zwecke beantragt und erteilt werden:

- ein länger als 90 Tage, jedoch 6 Monate nicht übersteigender geplanter Aufenthalt in Österreich, etwa zu Familienbesuch oder Kursteilnahme

- zur Abholung eines Aufenthaltstitels in Österreich
- „Job Seeker Visum“ für hochqualifizierte Drittstaatsangehörige, die eine Beschäftigung in Österreich suchen und eine Rot-Weiß-Rot-Karte für Hochqualifizierte beantragen möchten
- für TeilnehmerInnen an „Working Holiday Programmen“

### **1.3.3.2 Visum zur Aufnahme einer vorübergehenden Erwerbstätigkeit**

Zur Aufnahme einer vorübergehenden Erwerbstätigkeit ist für folgende Zwecke die Erteilung eines Visums C oder D zu Erwerbszwecken möglich:

- eine bloß vorübergehende selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit,
- eine Tätigkeit als Saisonier sowie
- eine Tätigkeit als Praktikant, zu deren Ausübung eine Anzeigebestätigung nach § 3 Abs. 5 AuslBG Voraussetzung ist

Voraussetzung für die Erteilung eines Visums zu Erwerbszwecken ist das Vorliegen der allgemeinen Visaerteilungsvoraussetzungen. Darüber hinaus sind bei der geplanten Aufnahme einer unselbständigen Erwerbstätigkeit die jeweils vorgeschriebenen ausländerbeschäftigungsrechtlichen Unterlagen, bei der geplanten Aufnahme einer selbständigen Erwerbstätigkeit entsprechende Unterlagen zur Darlegung des Ansuchens vorzulegen.

Detaillierte Informationen zu Beantragung, Voraussetzungen etc. findet man im Internet:

<https://www.bmeia.gv.at/reise-services/einreise-und-aufenthalt-in-oesterreich/einreise-und-aufenthalt/visum/>

[https://www.bmi.gv.at/202/Fremdenpolizei\\_und\\_Grenzkontrolle/Einreise/start.aspx](https://www.bmi.gv.at/202/Fremdenpolizei_und_Grenzkontrolle/Einreise/start.aspx)

### **1.3.4 Aufenthaltstitel / Niederlassungsbewilligung**

Niederlassung ist grundsätzlich der tatsächliche oder zukünftig beabsichtigte Aufenthalt im Bundesgebiet zum Zweck

- der Begründung eines Wohnsitzes, der länger als sechs Monate im Jahr tatsächlich besteht;
- der Begründung eines Mittelpunktes der Lebensinteressen oder
- der Aufnahme einer nicht bloß vorübergehenden Erwerbstätigkeit.

Folgende Niederlassungsbewilligungen für Österreich gibt es:

Ohne Arbeitsmarktzugang:

- "Niederlassungsbewilligung – ausgenommen Erwerbstätigkeit" (aus privaten Gründen, befristete Niederlassung, ohne Arbeitsmarktzugang)
- "Niederlassungsbewilligung – Angehöriger" (für Angehörige, befristete Niederlassung, ohne Arbeitsmarktzugang)

Mit beschränktem Arbeitsmarktzugang:

- "Niederlassungsbewilligung"  
(befristete Niederlassung, selbstständige Erwerbstätigkeit)
- "Niederlassungsbewilligung – Künstler"  
(für Künstler, befristete Niederlassung, beschränkter Arbeitsmarktzugang)
- "Niederlassungsbewilligung – Forscher"  
(für Forscher, befristete Niederlassung, beschränkter Arbeitsmarktzugang)
- "Niederlassungsbewilligung – Sonderfälle unselbständiger Erwerbstätigkeit"  
(befristete Niederlassung, beschränkter Arbeitsmarktzugang – unselbständige Erwerbstätigkeit)
- Niederlassungsbewilligung gemäß § 56 NAG  
(für Angehörige aus Drittstaaten von unionsrechtlich aufenthaltsberechtigten Personen, befristete Niederlassung und Ausübung von selbständiger Erwerbstätigkeit)
- "Rot-Weiß-Rot – Karte"  
(für qualifizierte Arbeitskräfte, befristete Niederlassung, beschränkter Arbeitsmarktzugang)
- "Blaue Karte EU"  
(für besonders hochqualifizierte Akademiker, befristete Niederlassung, beschränkter Arbeitsmarktzugang)

#### Mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang

- "Familienangehöriger"  
(für Familienangehörige, befristete Niederlassung, unbeschränkter Arbeitsmarktzugang)
- "Rot-Weiß-Rot – Karte plus"  
(bei Verlängerung der "Rot-Weiß-Rot – Karte" und in anderen Fällen, befristete Niederlassung, unbeschränkter Arbeitsmarktzugang)
- "Daueraufenthalt – EU"  
(unbefristete Niederlassung, unbeschränkter Arbeitsmarktzugang)

Für die Tätigkeit im Sozialen Sektor kommen vor allem folgende Aufenthaltstitel in Frage:

- "Familienangehöriger"  
(für Familienangehörige, befristete Niederlassung, unbeschränkter Arbeitsmarktzugang)
- "Rot-Weiß-Rot – Karte"  
(für qualifizierte Arbeitskräfte, befristete Niederlassung, beschränkter Arbeitsmarktzugang)
- "Rot-Weiß-Rot – Karte plus"  
(bei Verlängerung der "Rot-Weiß-Rot – Karte" und in anderen Fällen, befristete Niederlassung, unbeschränkter Arbeitsmarktzugang)
- "Blaue Karte EU"  
(für besonders hochqualifizierte Akademiker, befristete Niederlassung, beschränkter Arbeitsmarktzugang)
- "Daueraufenthalt – EU"  
(unbefristete Niederlassung, unbeschränkter Arbeitsmarktzugang)

Allgemeine Voraussetzungen für den Erhalt eines Aufenthaltstitels sind:

- ein gesicherter Lebensunterhalt (Mindesteinkommen je nach Haushaltsgröße)
- Krankenversicherung (zur Überbrückung bis zum Beginn der gesetzlichen Pflichtversicherung werden auch bestimmte Reisekrankenversicherungen akzeptiert)
- Unterkunft (außer bei bestimmten Aufenthaltstiteln wie z.B. Rot-Weiß-Rot – Karte)
- Keine Gefährdung der öffentlichen Ordnung oder Sicherheit

#### **1.3.4.1 "Rot-Weiß-Rot – Karte" (für qualifizierte Arbeitskräfte, befristete Niederlassung, beschränkter Arbeitsmarktzugang)**

Die Rot-Weiß-Rot – Karte ist gleichzeitig Aufenthaltstitel und Arbeitsgenehmigung. Das Zuwanderungsmodell Rot-Weiß-Rot-Karte ermöglicht neben besonders hochqualifizierten und sonstigen Schlüsselkräften auch die dauerhafte Neuzuwanderung von ausländischen Fachkräften, wenn diese eine qualifizierte Ausbildung in einem Mangelberuf nachweisen können. Wichtig sind dabei auch Deutschkenntnisse. Die Rot-Weiß-Rot-Karte ist auf den jeweiligen Arbeitgeber beschränkt. Sollte während der Gültigkeitsdauer von 24 Monaten der Arbeitgeber gewechselt werden, ist eine neue Rot-Weiß-Rot – Karte zu beantragen.

Folgende Personengruppen können eine Rot-Weiß-Rot - Karte erhalten:

- Besonders Hochqualifizierte
- Fachkräfte in Mangelberufen
- Sonstige Schlüsselkräfte
- StudienabsolventInnen einer österreichischen Hochschule
- Selbstständige Schlüsselkräfte
- Start-up GründerInnen

Die Rot-Weiß-Rot – Karte kann entweder vom Arbeitnehmer bei der zuständigen österreichischen Vertretung im Heimatland oder von Arbeitgeber bei der zuständigen Aufenthaltsbehörde im Inland beantragt werden.

##### **1.3.4.1.1 Besonders Hochqualifizierte**

Besonders Hochqualifizierte können mit einem Arbeitssuche-Visum nach Österreich einreisen. Wenn sie während dessen Geltungszeitraums ein Beschäftigungsangebot erhalten, können sie in Österreich eine Rot-Weiß-Rot – Karte beantragen. Haben sie bereits vom Ausland aus eine Stellenangebot erhalten, kann die Rot-Weiß-Rot – Karte bei der zuständigen Vertretung im Heimatland beantragt werden.

Die hohe Qualifikation kann ein Studium, gehobene Managementposition, Innovationstätigkeit oder Auszeichnungen sein. Voraussetzung ist, dass aus einem Kriterienkatalog mindestens 70 von 100 Punkten erreicht werden. Punkte gibt es z.B. für besondere Qualifikationen oder Fähigkeiten, höheres Bruttogehalt, Berufserfahrung, Deutsch- oder Englischkenntnisse, Alter (je jünger, desto mehr Punkte) oder für ein Studium in Österreich.



### 1.3.4.1.2 Fachkräfte in Mangelberufen

Voraussetzung für diesen Aufenthaltstitel ist eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem Mangelberuf, ein verbindliches Arbeitsplatzangebot in Österreich und mindestens 55 von 90 Punkten aus einem Kriterienkatalog. In diesem Fall sind die Kriterien die Qualifikation, die ausbildungsadäquate Berufserfahrung, Deutschkenntnisse und Englischkenntnisse sowie das Alter.

<b>Zulassungskriterien für Fachkräfte</b>	<b>Punkte</b>
<b>Qualifikation</b>	<b>maximal anrechenbare Punkte: 30</b>
abgeschlossene Berufsausbildung im Mangelberuf	30
<b>Ausbildungsadäquate Berufserfahrung</b>	<b>maximal anrechenbare Punkte: 20</b>
Berufserfahrung (pro Halbjahr)	1
Berufserfahrung in Österreich (pro Halbjahr)	2
<b>Deutschkenntnisse</b>	<b>maximal anrechenbare Punkte: 15</b>
Deutschkenntnisse zur elementaren Sprachverwendung auf einfachstem Niveau (A1-Niveau)	5
Deutschkenntnisse zur vertieften elementaren Sprachverwendung (A2-Niveau)	10
Deutschkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung (B1-Niveau)	15
<b>Englischkenntnisse</b>	<b>maximal anrechenbare Punkte: 10</b>
Englischkenntnisse zur vertiefenden elementaren Sprachanwendung (A2-Niveau)	5
Englischkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung (B1-Niveau)	10
<b>Alter</b>	<b>maximal anrechenbare Punkte: 15</b>
bis 30 Jahre	15
bis 40 Jahre	10
bis 50 Jahre	5
<b>Summe der maximal anrechenbaren Punkte:</b>	<b>90</b>
Zusatzpunkte für Englischkenntnisse, sofern die vorherrschende Unternehmenssprache Englisch ist	5
<b>erforderliche Mindestpunkte:</b>	<b>55</b>

Die jährlich aktualisierte Liste der gesuchten ist auf der Migrationsplattform der Österreichischen Bundesregierung zu finden.

<https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/bundesweite-mangelberufe/>

Zu den österreichweiten Mangelberufen gehören z.B. ÄrztInnen, Diplomierte Gesundheits- und KrankenpflegerInnen, PflegefachassistentInnen und

PflegeassistentInnen. Es gibt für jedes Bundesland eine regionale Mangelberufsliste, auf der Liste für Oberösterreich finden sich z.B. SozialarbeiterInnen.

#### **1.3.4.1.3 Sonstige Schlüsselkräfte**

Voraussetzung für diese Art der Rot-Weiß-Rot – Karte sind:

- Arbeitsplatzangebot
- 55 von 90 Punkten aus einem Kriterienkatalog
- bestimmtes Mindestgehalt
- Arbeitsmarktprüfung durch das AMS (das AMS darf die Bewilligung nur erteilen, wenn die freie Stelle nicht durch arbeitslos vorgemerkte inländische Arbeitskräfte besetzt werden kann)

#### **1.3.4.2 "Rot-Weiß-Rot – Karte plus" (bei Verlängerung der "Rot-Weiß-Rot – Karte" und in anderen Fällen, befristete Niederlassung, unbeschränkter Arbeitsmarktzugang)**

Die Rot-Weiß-Rot – Karte plus berechtigt Drittstaatsangehörige zur befristeten Niederlassung und zum unbeschränkten Arbeitsmarktzugang (selbständige und unselbständige Erwerbstätigkeit, nicht auf einen bestimmten Arbeitgeber beschränkt). Das heißt, man kann jederzeit den Arbeitgeber wechseln ohne eine neue Rot-Weiß-Rot – Karte beantragen zu müssen.

Sie wird für die Dauer von einem Jahr ausgestellt. Sofern der Antragsteller bereits zwei Jahre rechtmäßig in Österreich ist und das Modul 1 der Integrationsvereinbarung erfüllt, kann die Rot-Weiß-Rot – Karte plus für die Dauer von 3 Jahren ausgestellt werden. Die Integrationsvereinbarung ist erfüllt, wenn bestimmte Deutschkenntnisse und Kenntniss der grundlegenden Werte der Rechts- und Gesellschaftsordnung nachgewiesen wurden.

Folgende Personen können eine Rot-Weiß-Rot – Karte plus erhalten:

- Inhaber einer Rot-Weiß-Rot – Karte, wenn sie innerhalb der letzten 2 Jahre mindestens 21 Monate entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt waren und bereits 2 Jahre eine Rot-Weiß-Rot – Karte haben
- Familienangehörige von Inhabern einer Rot-Weiß-Rot – Karte oder einer Blauen Karte EU

#### **1.3.4.3 Blaue Karte EU**

Auch die Blaue Karte EU ist gleichzeitig Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung. Sie berechtigt zur befristeten Niederlassung in Österreich und zur Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber. Sie wird für die Dauer von zwei Jahren ausgestellt.

Voraussetzungen:

- abgeschlossenes Hochschulstudium mit dreijähriger Mindeststudiendauer
- verbindliches Arbeitsangebot für mindestens 1 Jahr
- bestimmtes Mindestgehalt
- Arbeitsmarktprüfung durch das AMS

Die Blaue Karte EU kann wie die Rot-Weiß-Rot – Karte entweder vom Arbeitnehmer bei der zuständigen österreichischen Vertretung im Heimatland oder von Arbeitnehmer oder Arbeitgeber bei der zuständigen Aufenthaltsbehörde



im Inland beantragt werden. Mit dem Antrag muss eine Arbeitgebererklärung vorgelegt werden. Die Arbeitgebererklärung ist eine Bestätigung des zukünftigen Dienstgebers mit genauen Angaben zum Arbeitsplatz.

#### **1.3.4.4 Daueraufenthalt EU**

Der Aufenthaltstitel Daueraufenthalt EU berechtigt zu unbefristeter Niederlassung und freiem Zugang zum Arbeitsmarkt.

Voraussetzungen:

- Erfüllung der allgemeinen Voraussetzungen
- ununterbrochene berechtigte Niederlassung in Österreich in den letzten fünf Jahren
- Modul 2 der Integrationsvereinbarung (Deutsch B1)

## **2 Verfahren für ArbeitgeberInnen - Beschäftigungsbewilligung**

ArbeitnehmerInnen aus EU- und EWR-Staaten und der Schweiz sind österreichischen StaatsbürgerInnen gleichgestellt und dürfen ohne Einschränkung eine unselbstständige Tätigkeit ausüben.

Auch bestimmte Angehörige sind vom Ausländerbeschäftigungsgesetz ausgenommen. Der/die ArbeitgeberIn sollte sich vom/von der ArbeitnehmerIn vor Arbeitsaufnahme eine Bestätigung gemäß § 3 Abs. 8 AuslBG vorlegen lassen. Damit bestätigt das AMS, dass der/die Familienangehörige vom Ausländerbeschäftigungsgesetz ausgenommen ist.

Personen, denen in Österreich Asyl gewährt wurde, sind ebenfalls vom AuslBG ausgenommen. Der/die ArbeitgeberIn sollte den Asylbescheid für den Fall einer Kontrolle durch die Finanzpolizei in Kopie immer am Arbeitsplatz aufbewahren.

Für alle anderen AusländerInnen benötigt der/die ArbeitgeberIn eine Beschäftigungsbewilligung. Sie berechtigt sie/ihn zur Beschäftigung der konkret beantragten ausländischen Arbeitskraft auf einem genau bezeichneten Arbeitsplatz.

### **2.1 Zuständige Behörde**

Die Beschäftigungsbewilligung ist durch den/die ArbeitgeberIn beim AMS mittels Formular zu beantragen. Die benötigten Formulare stehen auf der Website des AMS zur Verfügung [www.ams.at](http://www.ams.at). Das AMS hat 6 Wochen Zeit über den Antrag zu entscheiden. Die Bewilligung muss bereits vor Beschäftigung des/der Ausländerin erteilt sein.

### **2.2 Verfahren**

Die Beschäftigungsbewilligung wird nur für AusländerInnen erteilt, die bereits über einen Aufenthaltstitel verfügen oder Niederlassungsfreiheit genießen. Die

Aufenthaltbewilligung ist vom/von der ArbeitnehmerIn selbst vor Einreise nach Österreich im Herkunftsland zu beantragen.

AusländerInnen, die über kein Aufenthaltsrecht verfügen und in Österreich angestellt werden sollen, benötigen eine Sicherungsbescheinigung. Damit sichert das AMS dem Arbeitgeber zu, dass für eine/n bestimmte/n AusländerIn eine Beschäftigungsbewilligung erteilt wird, sobald ein entsprechendes Visum ausgestellt ist.

In bestimmten Fällen ist durch das AMS ein Ersatzkräfteverfahren durchzuführen. Dabei wird geprüft, ob für die besetzende Stelle ein/e InländerIn oder ein/e am Arbeitsmarkt verfügbare/r AusländerIn zur Verfügung steht, der/die bereit ist, die beantragte Beschäftigung zu den gesetzlich zulässigen Bedingungen auszuüben. Ist dies der Fall und wird die Ersatzkraft vom/von der ArbeitgeberIn abgelehnt, wird keine Beschäftigungsbewilligung ausgestellt.

Keine Beschäftigungsbewilligung wird weiters in folgenden Fällen erteilt:

- der/die AusländerIn war in den letzten 12 Monaten wiederholt ohne Beschäftigungsbewilligung tätig
- der/die ArbeitgeberIn hat in den letzten 12 Monaten wiederholt AusländerInnen entgegen den Bestimmungen des AuslBG beschäftigt
- die Beschäftigung des/der AusländerIn hat bereits vor Erteilung der Beschäftigungsbewilligung begonnen

Die Beschäftigungsbewilligung wird befristet längstens für ein Jahr erteilt. Für schwangere Frauen ist der Ablauf der Beschäftigungsbewilligung bis zum Ende des Kündigungsschutzes gehemmt. Verlängerungsanträge müssen rechtzeitig vor Ablauf der Beschäftigungsbewilligung gestellt werden, diese gilt dann bis zur rechtskräftigen Erledigung des Verlängerungsantrages.

## **2.3 Melde- und Bereithaltungsverpflichtung**

Der/die Arbeitgeberin ist verpflichtet, innerhalb von drei Tagen Beginn und Ende aller Beschäftigungsverhältnisse mit AusländerInnen dem AMS zu melden. Ausgenommen davon sind AusländerInnen mit einem Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt EU“. Die erteilten Bewilligungen oder Bestätigungen sind im Betrieb zur Einsichtnahme bereitzuhalten. Eine Verletzung der Melde- oder Bereithaltungsverpflichtung ist mit einer Verwaltungsstrafe von bis zu EUR 2.000,- pro ArbeitnehmerIn bedroht.

## **3 Verfahren für ArbeitnehmerInnen - Aufenthaltstitel**

Neben der Beantragung der Arbeitsgenehmigung durch den Arbeitgeber muss der Arbeitnehmer (abhängig von der Dauer der Bewilligung) einen Aufenthaltstitel oder ein Visum für Österreich beantragen. Die Arbeitsgenehmigung berechtigt nicht automatisch zum Aufenthalt in Österreich.

### **3.1 Zuständige Behörde**

Bei erstmaliger Beantragung eines Aufenthaltstitels ist der Antrag persönlich und vor der Einreise nach Österreich im Ausland bei der zuständigen österreichischen Vertretungsbehörde (Botschaft oder Konsulat) zu stellen.

Nur Personen, die visumfrei nach Österreich einreisen dürfen oder bereits einen gültigen Aufenthaltstitel haben, können den Antrag direkt bei der zuständigen Aufenthaltsbehörde in Österreich (Landeshauptmann bzw ermächtigte Bezirkshauptmannschaft oder Magistrat).

Im Fall einer Verlängerung eines Aufenthaltstitels ist der Antrag rechtzeitig – frühestens jedoch drei Monate – vor Ablauf der Gültigkeit des bisherigen Aufenthaltstitels zu stellen.

### **3.2 Erforderliche Unterlagen**

- gültiges Reisedokument (z.B. Reisepass)
- Geburtsurkunde oder eine entsprechende Urkunde
- Lichtbild, nicht älter als 6 Monate (Größe: 45 x 35 mm)
- Falls erforderlich:
  - Heiratsurkunde, Partnerschaftsurkunde
  - Urkunde über die Adoption
  - Nachweis oder Urkunde über das Verwandtschaftsverhältnis
- Nachweis des Rechtsanspruchs auf eine ortsübliche Unterkunft wie z.B. Mietvertrag oder Eigentumsnachweis
- Nachweis über einen Krankenversicherungsschutz (Pflichtversicherung oder eine entsprechende Versicherungspolizze), der alle Risiken abdeckt
- Nachweis des gesicherten Lebensunterhalts (insbesondere Lohnzettel, Lohnbestätigungen, Dienstverträge, Bestätigungen über Pensions-, Renten- oder sonstige Versicherungsleistungen, Nachweis über Investitionskapital oder eigenes Vermögen in ausreichender Höhe) Nicht geeignet sind Nachweise bezüglich sozialer Leistungen, auf die ein Anspruch erst durch Erteilung des Aufenthaltstitels entstehen würde, insbesondere Sozialhilfeleistungen oder die Ausgleichszulage.
- Familienangehörige: zusätzlich Nachweis, dass der Zusammenführende über einen entsprechenden Aufenthaltstitel verfügt
- Falls erforderlich: Nachweis über Deutschkenntnisse

Die Behörde kann auch weitere Unterlagen verlangen. Alle Unterlagen sind im Original und in Kopie vorzulegen, in deutscher oder englischer Sprache, auf Verlangen der Behörde sind die Unterlagen zu beglaubigen.

## **4 Abweichendes Verfahren Rot-Weiß-Rot – Karte, Blaue Karte EU**

Bei erstmaliger Beantragung der Rot-Weiß-Rot – Karte ist der Antrag persönlich und vor der Einreise nach Österreich im Ausland bei der zuständigen österreichischen Vertretungsbehörde (Botschaft oder Konsulat) zu stellen.

Nur Personen, die visumfrei nach Österreich einreisen dürfen oder bereits einen gültigen Aufenthaltstitel haben, können den Antrag direkt bei der zuständigen Aufenthaltsbehörde in Österreich (Landeshauptmann bzw ermächtigte Bezirkshauptmannschaft oder Magistrat). Die örtliche Zuständigkeit richtet sich nach dem beabsichtigten Wohnsitz des Drittstaatsangehörigen.

Die Rot-Weiß-Rot – Karte kann jedoch auch vom künftigen Arbeitgeber im Inland beantragt werden.

Die zuständige Aufenthaltsbehörde hat den Antrag unverzüglich dem AMS zur Prüfung der Zulassungsvoraussetzungen zu übermitteln. Das AMS hat dann innerhalb von 4 Wochen schriftlich mitzuteilen, ob die Zulassungsvoraussetzungen erfüllt sind.

## **4.1 Erforderliche Unterlagen**

Alle Unterlagen sind im Original und in Kopie vorzulegen, in deutscher oder englischer Sprache, auf Verlangen der Behörde sind die Unterlagen zu beglaubigen.

### **4.1.1 Rot-Weiß-Rot – Karte**

- Gültiges Reisedokument (z.B. Reisepass)
- Lichtbild, nicht älter als 6 Monate (Größe: 45 x 35mm)
- Nachweis über einen Krankenversicherungsschutz, der alle Risiken abdeckt (Pflichtversicherung oder eine entsprechende Versicherungspolizze, Reiseversicherung)
- Arbeitgebererklärung
- Nachweise nach dem Punktesystem, z.B.
  - Qualifikationsnachweis (Ausbildungszeugnis, Dienstzeugnisse)
  - Zeugnis über Studienabschluss
  - Sprachdiplome

Qualifikationsnachweise für reglementierte Berufe wie z.B. Gesundheits- und Krankenpflege müssen bereits anerkannt bzw. nostrifiziert sein.

### **4.1.2 Blaue Karte EU**

- Gültiges Reisedokument (z.B. Reisepass)
- Lichtbild, nicht älter als 6 Monate (Größe: 45 x 35mm)
- Nachweis über einen Krankenversicherungsschutz, der alle Risiken abdeckt (Pflichtversicherung oder eine entsprechende Versicherungspolizze, Reiseversicherung)
- Urkunde über den erfolgreichen Abschluss eines dreijährigen Studiums an einer Universität oder Fachhochschule
- Arbeitgebererklärung

## **4.2 Melde- und Bereithaltungsverpflichtung**

Der Arbeitnehmer muss einen Nachweis über seinen Aufenthaltstitel während seiner Anwesenheit im Betrieb mit sich zu führen.

## **5 Qualifikationsnachweis**

Für viele Berufe ist es erforderlich, einen Bildungsabschluss in Österreich anerkennen zu lassen. Zuständigkeiten und Verfahren unterscheiden sich nach Qualifikation und Herkunftsländern.

Es gibt daher 4 Anlaufstellen, bei denen sich MigrantInnen zum Thema Berufsankennung beraten lassen können:

[www.anlaufstelle-ankennung.at](http://www.anlaufstelle-ankennung.at)

Informationen in verschiedenen Sprachen gibt es hier:

[www.migrant.at](http://www.migrant.at)

## 6 Quellen:

<https://www.bmeia.gv.at/oeb-belgrad/reisen-nach-oesterreich/arbeiten-in-oesterreich/>

[www.ams.at](http://www.ams.at)

[www.migration.gv.at](http://www.migration.gv.at)

<https://www.wien.gv.at/verwaltung/einwanderung/laender/drittstaaten/antragstellung/langfristig.html#dauerhaft>

[www.oesterreich.gv.at](http://www.oesterreich.gv.at)

<https://www.usp.gv.at/mitarbeiter.html>

<https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitsrecht/auslaendischearbeitnehmerInnen/index.html>

[https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Grundlegendes\\_zur\\_Auslaenderbeschaeftigung.html](https://www.wko.at/service/arbeitsrecht-sozialrecht/Grundlegendes_zur_Auslaenderbeschaeftigung.html)

## II. ERGEBNISSE DER BEFRAGUNG

### 1 Auswertung ArbeitgeberInnen

Die Umfrage wurde mehrstufig durchgeführt:

- Umfrage mittels Online-Befragung
- halbstrukturierte Interviews
- Fokus-Gruppe

Die Online-Umfrage wurde im Zeitraum von Mai bis Oktober 2022 durchgeführt. Die Einladung zur Teilnahme wurde per E-Mail an Unternehmen aus dem Sozialbereich verschickt, die zuvor im Internet recherchiert wurden. Weiters wurden sie vom Präsident der Social Employers Europe an alle Vorstandsmitglieder der Sozialwirtschaft Österreich, dem Arbeitgeberverband der Österreichischen Sozial- und Gesundheitsunternehmen übermittelt. Zuletzt wurden noch persönliche Kontakte im Sektor genutzt.

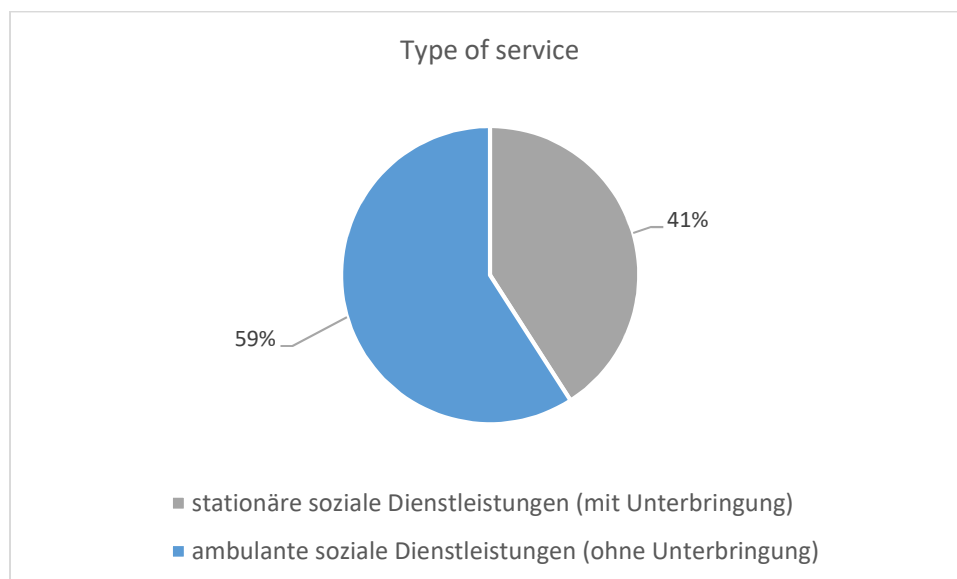
Insgesamt wurde der Online-Fragebogen von 63 Unternehmen bearbeitet, 21 davon haben ihn vollständig ausgefüllt. Viele Unternehmen waren nicht bereit, ihre Identität preiszugeben.

Nachdem die ersten Erkenntnisse gezogen werden konnten, wurden ab August 2022 halbstrukturierte Interviews mit Vertretern jener Unternehmen, die sich im Fragebogen dazu bereit erklärt haben, geführt. Die Gesprächspartner waren überwiegend GeschäftsführerInnen oder BereichsleiterInnen der Unternehmen. Insgesamt wurden 12 Interviews geführt.

#### 1.1 Befragte Unternehmen

##### 1.1.1 Art der Dienstleistung

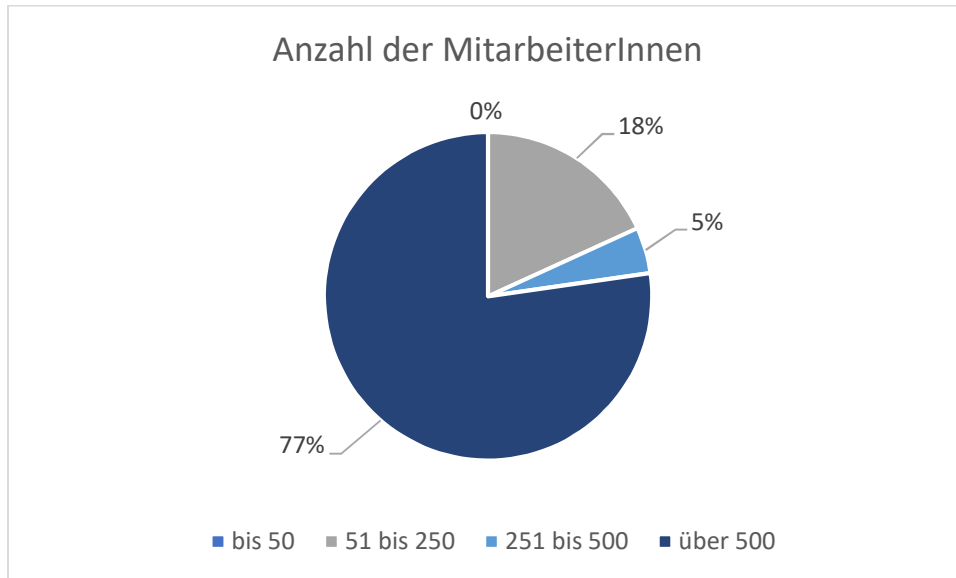
Mehr als die Hälfte der Unternehmen, die auf diese Frage geantwortet haben, geben an, überwiegend ambulante soziale Dienstleistungen anzubieten (N=22).



In den Anmerkungen zu dieser Frage haben jedoch viele Unternehmen angegeben, dass sie sowohl stationär als auch ambulant tätig sind.

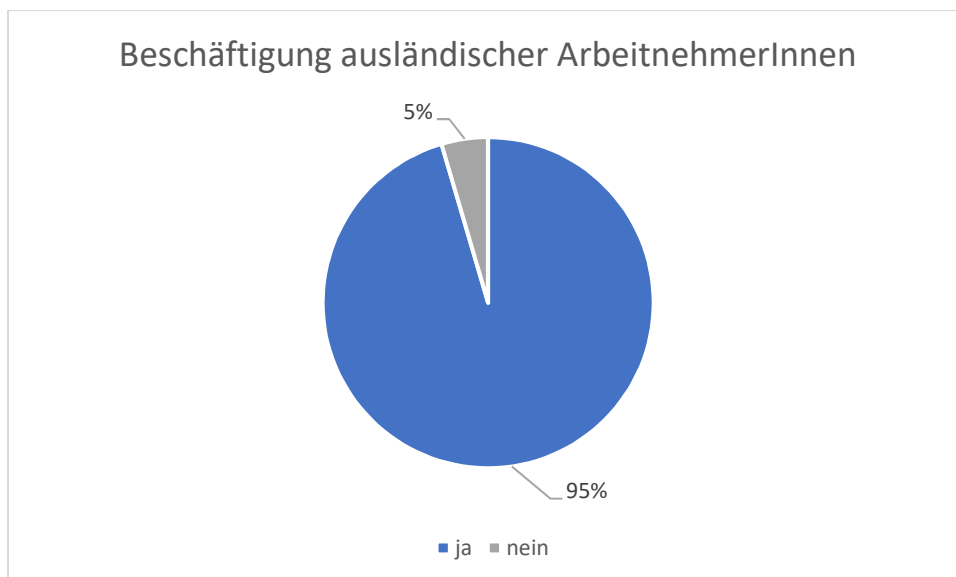
### 1.1.2 Anzahl der MitarbeiterInnen

Mehr als drei Viertel geben an, über 500 MitarbeiterInnen (Vollzeitäquivalente) zu beschäftigen, 5 % 251 bis 500 MitarbeiterInnen, 18 % beschäftigen 51 bis 250 MitarbeiterInnen (N=22). Unter den Unternehmen, die den Fragebogen beantwortet haben, befand sich keines, das weniger als 51 MitarbeiterInnen beschäftigt.



### 1.1.3 Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen

Bis auf ein Unternehmen beschäftigen alle befragten Unternehmen ausländische ArbeitnehmerInnen (N=22). Mit all diesen Beschäftigten haben die befragten Unternehmen Arbeitsverträge, keines der Unternehmen beschäftigt AusländerInnen im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung.



Das eine Unternehmen, das keine AusländerInnen beschäftigt, gibt an,

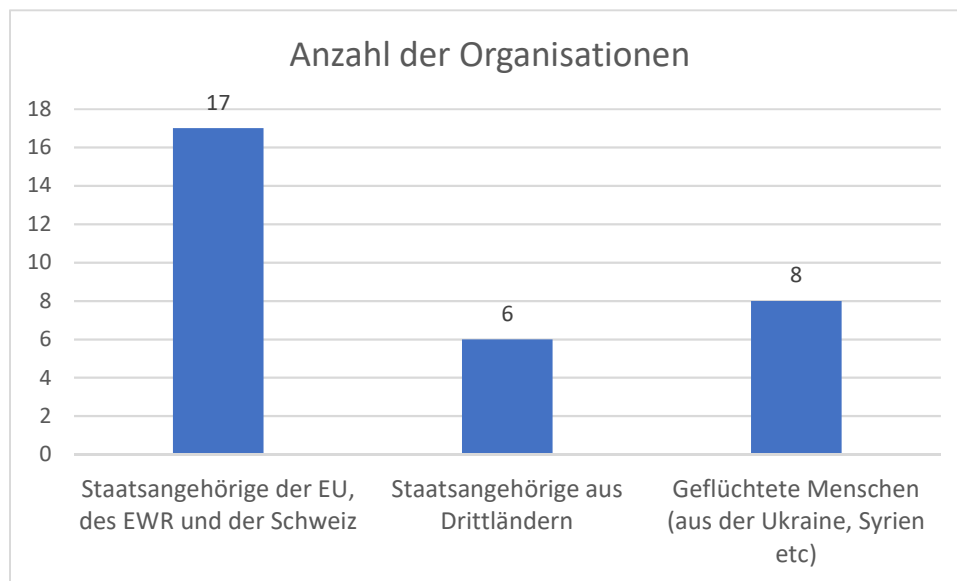
- Es findet genug inländische ArbeitnehmerInnen

- Es fürchtet Probleme durch mangelnde Sprachkenntnisse
- sie haben keine Erfahrung mit der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte

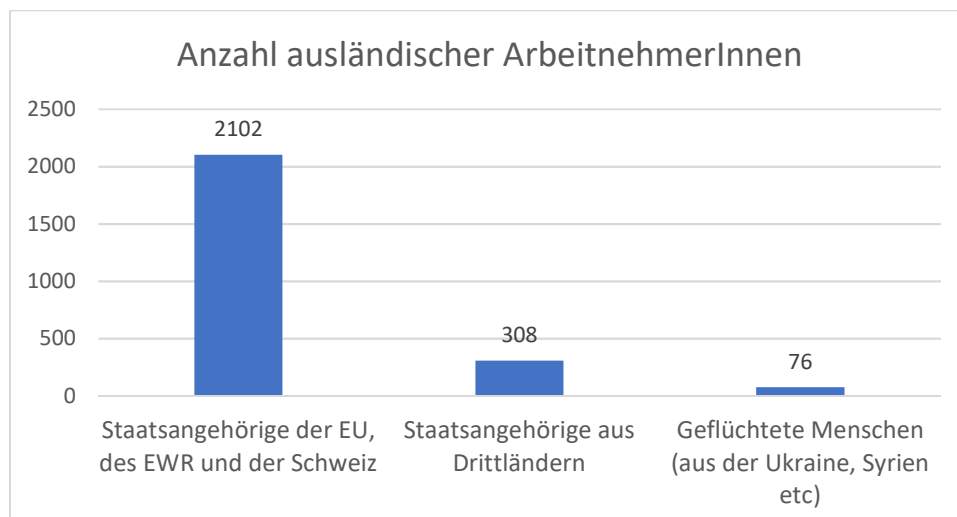
### 1.1.4 Anzahl der ausländischen MitarbeiterInnen

21 Unternehmen waren bereit, über die Anzahl der von ihnen beschäftigten AusländerInnen Auskunft zu geben (N=21).

17 Unternehmen geben an, dass sie Staatsangehörige der EU, des EWR und der Schweiz beschäftigen, 6 Unternehmen beschäftigen Staatsangehörige aus Drittländern und 8 Unternehmen haben Flüchtlinge als MitarbeiterInnen (N=21).



Insgesamt werden in diesen Unternehmen 2102 AusländerInnen beschäftigt, die Staatsangehörige der EU, des EWR und der Schweiz sind, dazu kommen 308 Staatsangehörige aus Drittländern. 76 der beschäftigten AusländerInnen werden als Flüchtlinge bezeichnet.





	Anzahl der ausländischen ArbeitnehmerInnen	Anzahl der Unternehmen
Staatsangehörige der EU, des EWR und der Schweiz	2102	17
Staatsangehörige aus Drittländern	308	6
Geflüchtete Menschen (aus der Ukraine, Syrien etc)	76	8

## 1.2 Recruiting ausländischer ArbeitnehmerInnen

Rund drei Viertel der Unternehmen geben an, dass sich der ausländische Arbeitnehmer selbst um die Stelle beworben hat (N=21). 12 % der Unternehmen haben sich von sich aus an den ausländischen ausländische MitarbeiterInnen herangetreten, 8 % haben sich an eine Vermittlungsagentur gewandt. Hier ist anzumerken, dass es sich dabei nicht nur um private Vermittlungsagenturen handelt. Auch das Arbeitsmarktservice (AMS) vermittelt ausländische ArbeitnehmerInnen. Lediglich 4 % der Unternehmen wurden von einer Vermittlungsagentur oder einem Unterstützungsdienst für MigrantInnen angesprochen.

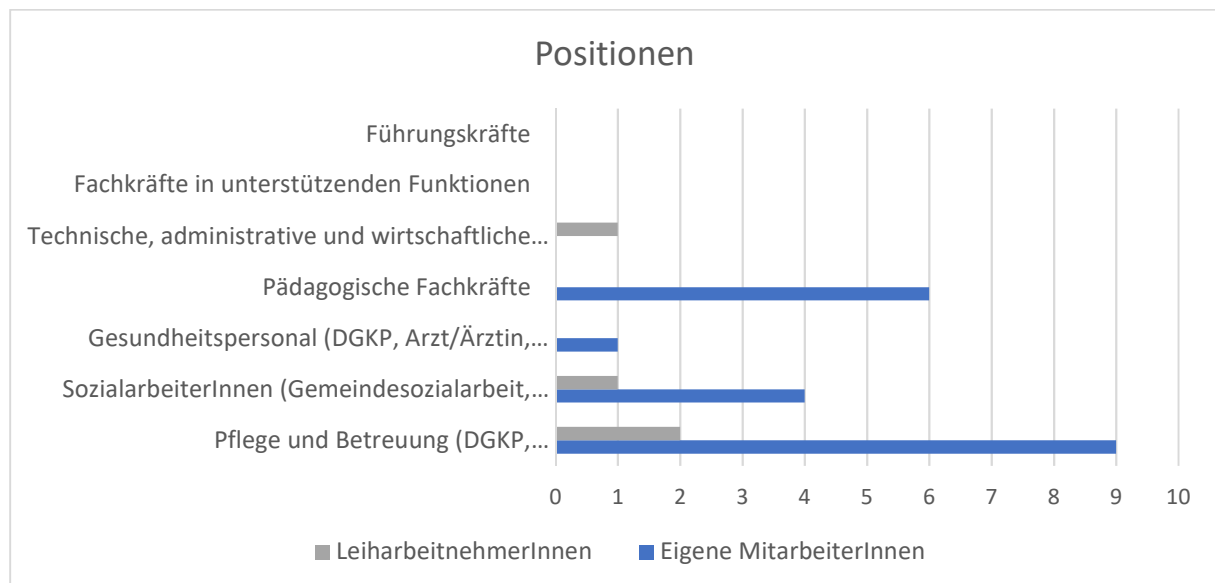


Die Interviews haben gezeigt, dass AusländerInnen kaum gezielt angesprochen werden. Jedoch sind viele Unternehmen davon überzeugt, dass zukünftig eine gezielte Ansprache bereits im Herkunftsland erforderlich sein wird. Ein Grund dafür ist, dass der Arbeitskräftemangel im Sozialbereich weiter wächst und offene Stellen nicht mehr besetzt werden können. Ein weiterer Grund, dass für bestimmte Projekte spezifische Sprachkenntnisse oder die Zugehörigkeit zu einer Community gefragt sind. Die Unternehmen wissen nur noch nicht wie sie

MitarbeiterInnen in ihrem Herkunftsland ansprechen können. Es fehlt z.B. das Wissen über Recruitingkanäle oder rechtliche Rahmenbedingungen in den Zielländern.

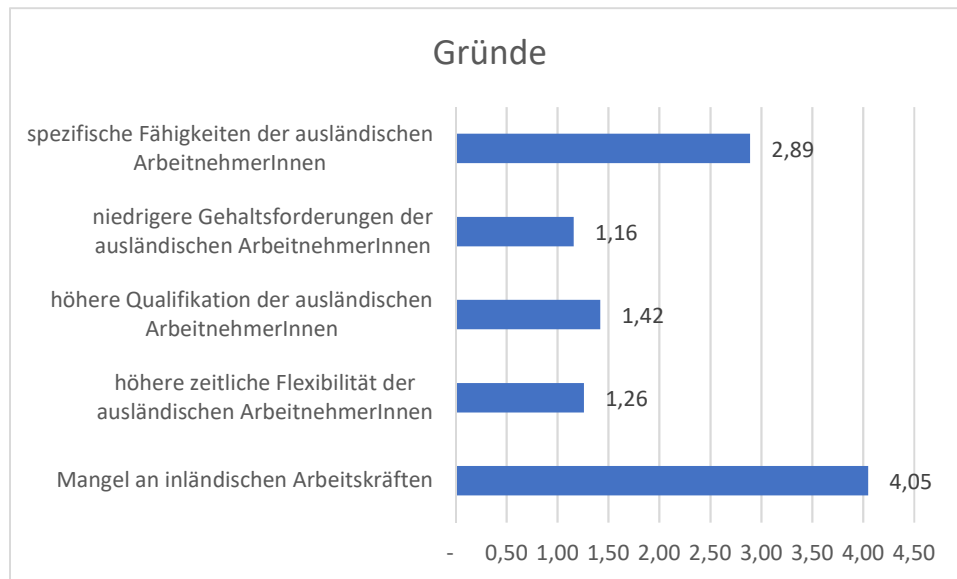
### 1.3 Stellen ausländischer ArbeitnehmerInnen

Ausländische MitarbeiterInnen mit Arbeitsvertrag arbeiten in 45 % der Unternehmen in der Pflege und Betreuung, z.B. als Diplomierte Gesundheits- und KrankenpflegerInnen, PflegeassistentInnen oder Heimhilfen. 30 % der Unternehmen beschäftigen AusländerInnen als pädagogische Fachkräfte und 20% als SozialarbeiterInnen (N=20).



### 1.4 Gründe für die Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen

Bei dieser Frage wurden die Unternehmen gebeten, die Bedeutung der unten angeführten Gründe, die zur Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte ihrer Organisation führten/führen, auf einer Skala von 1 bis 5 (1 = unwichtiger Grund, 5 = sehr wichtiger Grund) zu bewerten (N=20).



Der wichtigste Grund für die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte ist der Mangel an inländischen Arbeitskräften. Ein großer Teil der ausländischen Arbeitskräfte ist in der Pflege tätig. Der Arbeitskräftemangel in diesem Bereich ist bekannt und umfassend untersucht und bewertet.

Niedrigere Gehaltsforderungen sind kein Beweggrund, da die Bezahlung in Österreich nach dem Kollektivvertrag der Sozialwirtschaft Österreich erfolgen muss, egal ob ausländischer oder inländischer Arbeitnehmer.

Die Relevanz spezifischer Fähigkeiten hängt sehr von der Tätigkeit der Unternehmen ab. Vor allem in Bereichen, in denen mit migrantischer Klientel gearbeitet wird, sind spezifische Fähigkeiten wie Sprachkenntnisse oder kultureller Hintergrund von Vorteil. Hier werden auch ganz gezielt ausländische MitarbeiterInnen gesucht. Das betrifft vor allem die Pflege und die Kinderbetreuung.

In den Interviews wurden diese Ergebnisse bestätigt. Der Anteil der Bevölkerung mit Migrationshintergrund ist in Österreich, vor allem in den Ballungszentren relativ hoch. Laut Statistik Austria hatten Anfang 2021 31,5 Prozent der Wienerinnen und Wiener eine ausländische Staatsbürgerschaft. Unternehmen im Sozialbereich sind teilweise der Meinung, dass die Diversität bei den KundInnen sich in der Belegschaft widerspiegeln soll.

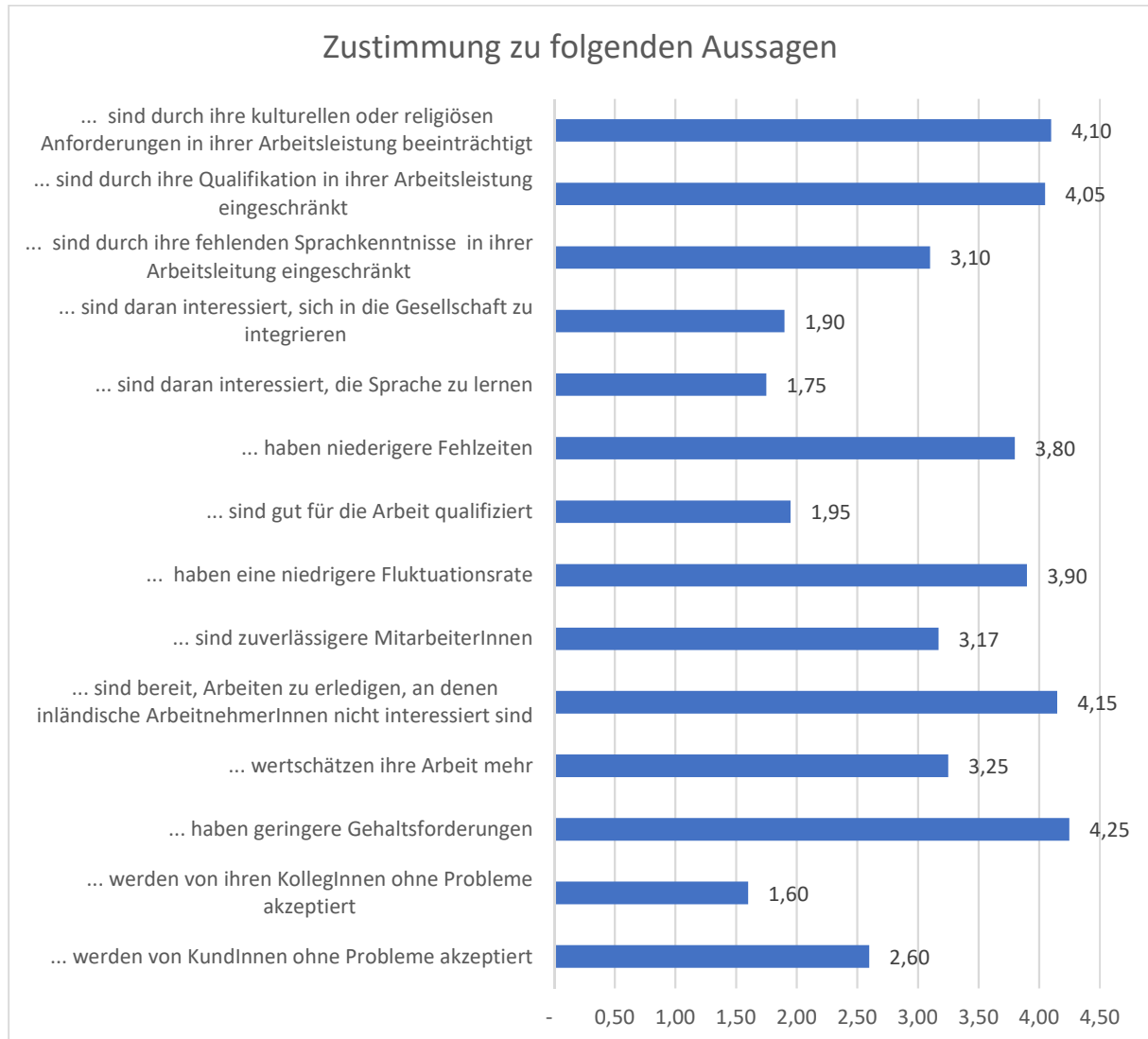
Als sonstige Gründe wurden in der Online-Befragung genannt:

- Diversität in Teams entspricht unseren KundInnen / KlientInnen
- Die Nationalität spielt keine Rolle.
- Sprachkenntnis und Kulturkenntnis
- Diversität leben und nutzen (Sprachen, kulturelle Prägungen, Unterschiede als Stärke nutzen und fördern)
- kultureller Hintergrund hilfreich in der Flüchtlingsbetreuung
- gezielte Aufnahme für ausländische KundInnen
- Sprachkompetenz in der Betreuung von Kindern mit geringen Deutschkenntnissen

## 1.5 Einstellung zu ausländischen ArbeitnehmerInnen

Die Unternehmen wurden gebeten, auf einer Skala von 1 bis 5 (1 = stimme voll und ganz zu, 5 = stimme überhaupt nicht zu) anzugeben, inwieweit sie folgenden Aussagen zustimmen (N=19).

Ausländische ArbeitnehmerInnen...



Die Grafik zeigt jeweils die arithmetischen Mittel der Antworten.

Die höchsten Zustimmungswerte erhielten folgende Aussagen:

Ausländische ArbeitnehmerInnen...

- Werden von ihren KollegInnen ohne Probleme akzeptiert
- Sind daran interessiert, die Sprache zu lernen
- Sind daran interessiert sich in die Gesellschaft zu integrieren
- Sind gut für die Arbeit qualifiziert

Die niedrigste Zustimmung erhielten folgende Aussagen:

## Ausländische ArbeitnehmerInnen...

- Haben geringere Gehaltsforderungen
- Sind bereit Arbeiten zu erledigen, an denen inländische ArbeitnehmerInnen nicht interessiert sind
- sind durch ihre kulturellen oder religiösen Anforderungen in ihrer Arbeitsleistung beeinträchtigt
- sind durch ihre Qualifikation in ihrer Arbeitsleistung eingeschränkt

Bei der Aussage, dass ausländische MitarbeiterInnen durch ihre fehlenden Sprachkenntnisse in ihrer Arbeitsleistung eingeschränkt sind, ist die Zustimmung eher gering. Im Zuge der Interviews mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern hat sich gezeigt, dass die Sprachkenntnisse für ArbeitnehmerInnen sogar wichtiger sind als für Arbeitgeber oder Kunden. Für Arbeitgeber ist essentiell, dass ihre MitarbeiterInnen Anweisungen verstehen, grundlegende Kommunikation mit den Kunden schaffen und schriftlich dokumentieren können. Für Kunden ist teilweise sogar die Empathie, Hingabe und Pflege an sich wichtiger als die Kommunikation. Für MitarbeiterInnen hingegen ist die Sprache ein Mittel zur Integration, da sie nur über die Sprache Kontakt mit der lokalen Bevölkerung erhalten. Es gibt ihnen Sicherheit, wenn sie verstehen was mit ihnen und um sie herum gesprochen wird.

Bei der Akzeptanz der ausländischen MitarbeiterInnen durch die KundInnen sind die Aussagen sehr unterschiedlich. Dort wo auch Kunden Migrationshintergrund haben, scheint die Akzeptanz größer zu sein, v.a. gegenüber MitarbeiterInnen aus der gleichen Community, die die gleiche Muttersprache sprechen. Akzeptanzprobleme werden eher dort gesehen, wo MitarbeiterInnen aus gänzlich anderen Kulturkreisen kommen oder das Anderssein an der Hautfarbe auf den ersten Blick ersichtlich ist.

Jene ausländischen MitarbeiterInnen, die in Österreich leben und arbeiten, sind sehr daran interessiert, sich in die Gesellschaft zu integrieren. Bei Grenzgängern, die in Österreich arbeiten, aber weiterhin in ihrem Heimatland wohnen, ist das nicht der Fall.

### **1.5.1 Schwierigkeiten bei der Anerkennung der Ausbildung**

Die Frage nach Problemen bei der Anerkennung der Ausbildung wurde im Online-Fragebogen nicht gestellt, jedoch in den Interviews und im Rahmen der Focus Gruppe behandelt.

Die Anerkennung von gängigen Ausbildungen im Pflegebereich, die innerhalb der EU absolviert wurden, ist üblicherweise sehr einfach. Ein Problem ist eher der Nachweis der Deutschkenntnisse, der zur Erlangung der Berufsberechtigung ebenfalls erbracht werden muss.

Schwieriger ist es bei Qualifikationen, die außerhalb der EU erlangt wurden. Hier sind üblicherweise zusätzliche Prüfungen und manchmal auch Praktika erforderlich. In vielen Fällen dürfen Ausländer jedoch für längstens zwei Jahre in einer weniger qualifizierten Berufsgruppe, z.B. Pflegeassistenten, arbeiten bis die Anerkennung erfolgt ist.

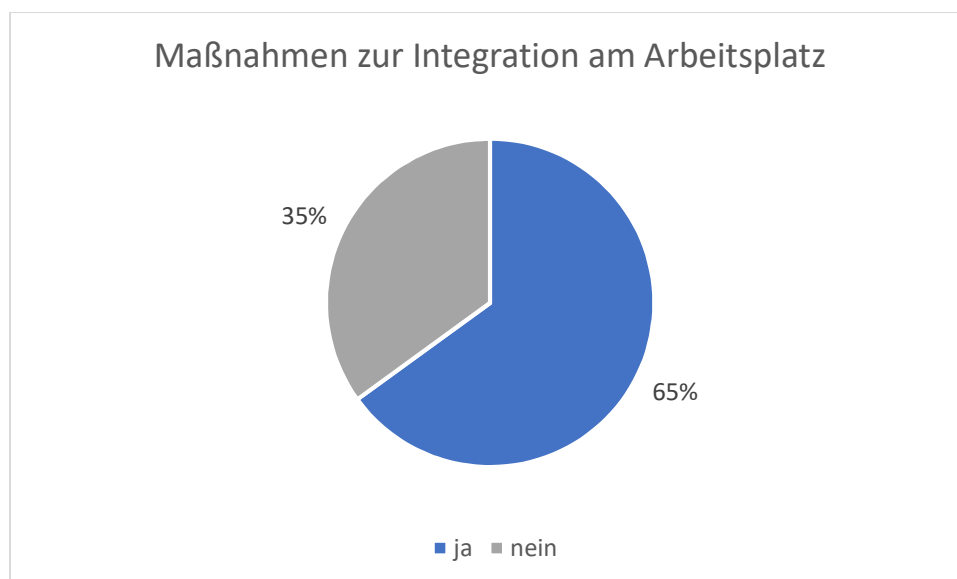
In anderen Bereichen, wie z.B. der Behindertenbetreuung ist die Anerkennung schwieriger bis unmöglich, weil es Ausbildungen, die den österreichischen Vorgaben entsprechen, in vielen Ländern gar nicht gibt. In diesen Fällen kommt es dann dazu, dass Qualifikationen nicht genutzt werden können. Auch geflüchtete Menschen, deren Berufsamerkenungsprozess noch nicht abgeschlossen ist, arbeiten vorerst in Jobs, die nicht ihrer Qualifikation entspricht.

Es gibt in Österreich Anlaufstellen und Webseiten, die bei der Anerkennung von beruflichen Qualifikationen helfen. Leider gibt es die Anlaufstellen noch nicht sehr lange und daher sind diese Stellen wenig bekannt.

## 1.6 Integrationsmaßnahmen

### 1.6.1 Integrationsmaßnahmen im Unternehmen

65 % der befragten Unternehmen geben an, dass sie Maßnahmen, um die Integration ausländischer ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz zu erleichtern, ergreifen (N=20).



Folgende Maßnahmen wurden genannt:

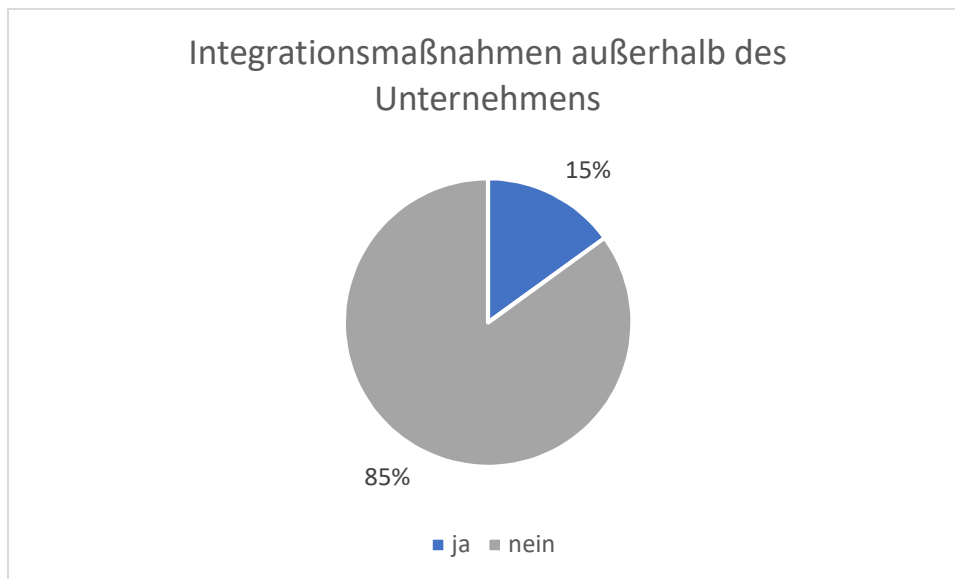
- Sprachunterricht
- Unterstützung bei der Fortbildung
- Teambuildingmaßnahmen
- Unterstützung der Führungskräfte
- Berücksichtigung im Onboarding, Nutzung spezifischer Fähigkeiten

In den Interviews hat sich gezeigt, dass Maßnahmen vor allem dann ergriffen werden, wenn Bedarf besteht. Es gibt jedoch keine standardisierten Prozesse, um den Bedarf an Integrationsmaßnahmen zu erkennen. Letztendlich hängt es von der Sensibilität der Führungskräfte ab, ob ein Bedarf erkannt wird und Maßnahmen ergriffen werden. Zur Unterstützung der Führungskräfte und

Mitarbeiterinnen gibt es z.B. Diversitätsbüros oder Support- und Entwicklungsteams. Die Angebote dieser Stellen umfassen teilweise auch juristische Beratung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

### **1.6.2 Integrationsmaßnahmen außerhalb des Unternehmens**

Lediglich 15 % der befragten Unternehmen geben an, dass sie Maßnahmen zur Erleichterung der Integration ausländischer ArbeitnehmerInnen außerhalb des Arbeitsplatzes ergreifen (N=20).



Auch hier erfolgt die Unterstützung nur im Bedarfsfall und besteht in der Hilfe bei der Wohnungssuche oder im Bieten von Möglichkeiten, soziale Kontakte zu knüpfen.

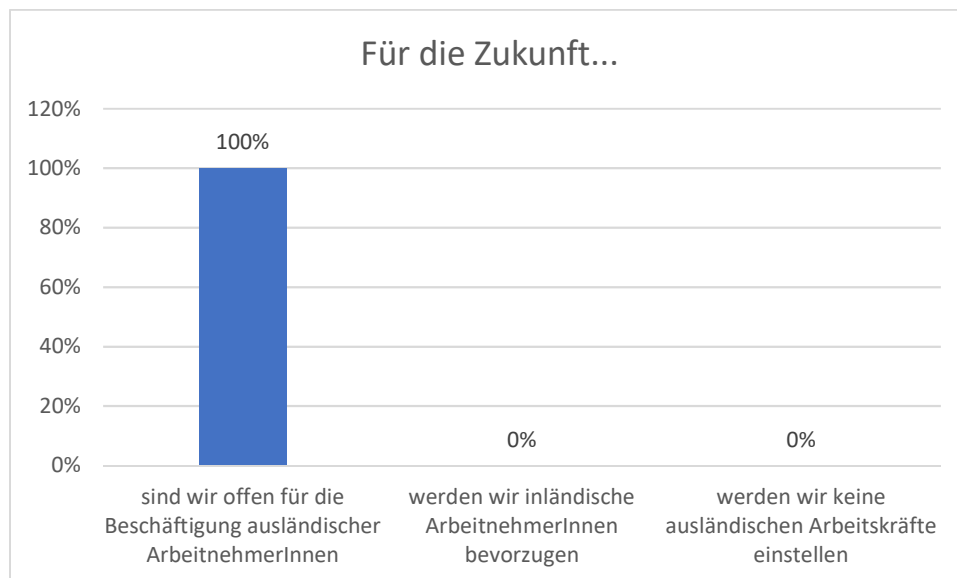
### **1.7 Gründe, keine ausländischen Arbeitskräfte zu beschäftigen**

Da nur ein Unternehmen auf diese Frage geantwortet hat ist das Ergebnis nicht repräsentativ. Der Vollständigkeit halber soll es trotzdem gezeigt werden.



## 1.8 Möglichkeit der Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen in der Zukunft

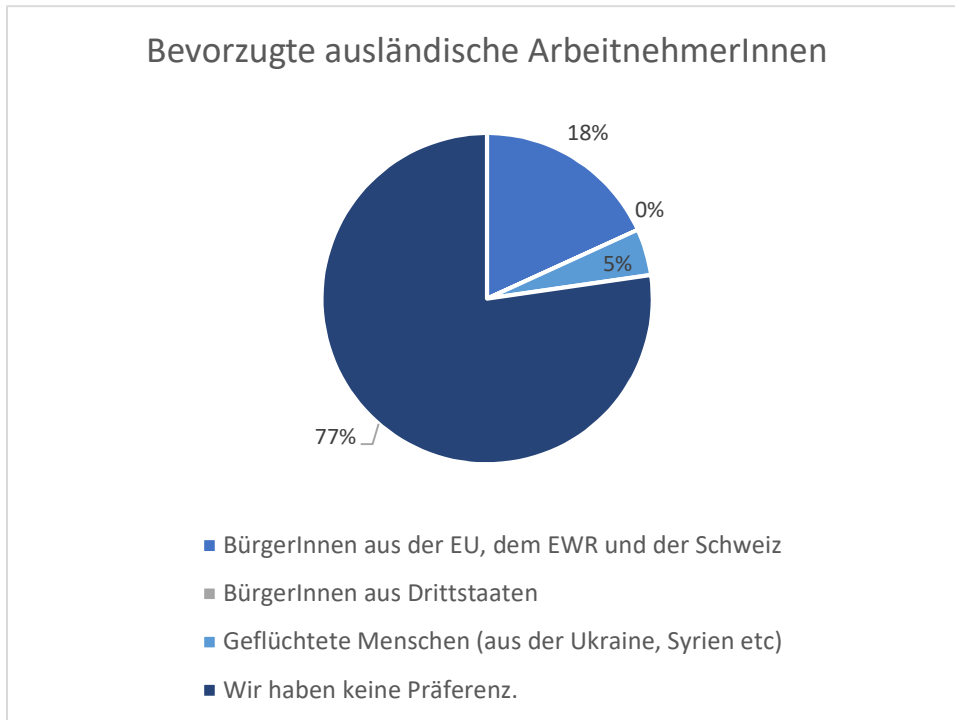
100 % der Unternehmen geben an, dass sie offen für die Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen sind (N=21).



### 1.8.1 Welche ausländische ArbeitnehmerInnen würden Sie bevorzugt beschäftigen?

77 % der befragten Unternehmen geben an, keine Präferenz hinsichtlich Herkunft der ausländischen Arbeitnehmer zu haben (N=22).

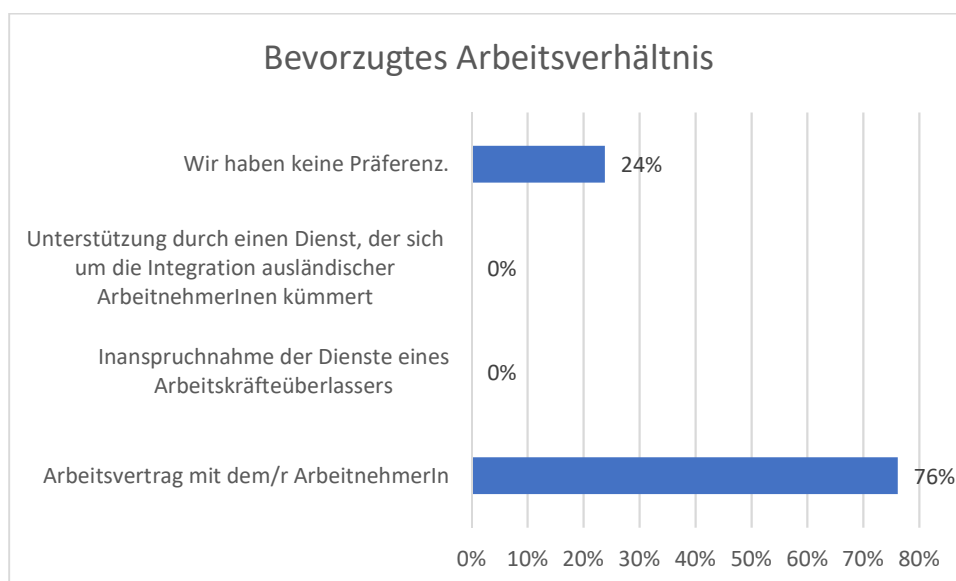




In den Interviews wurde immer wieder gesagt, dass die Qualifikation zählt, nicht das Herkunftsland. Tatsache ist jedoch, dass es in Berufen, die auf der Österreichischen Mangelberufsliste stehen, wie z.B. Diplomierte Gesundheits- und KrankenpflegerIn, leichter möglich ist, eine Aufenthalts- und Beschäftigungsbewilligung zu erhalten. Daher bevorzugen auch 18 % der befragten Unternehmen BürgerInnen aus der EU, dem EWR und der Schweiz.

### 1.8.2 Bevorzugtes Arbeitsverhältnis

76 % bevorzugen einen Arbeitsvertrag mit dem/der ArbeitnehmerIn, 24 % haben keine Präferenz und sind auch für anderer Beschäftigungsverhältnisse offen (N=21).



## **1.9 Weiterbildung zum Thema Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften**

Diese Frage wurde ausschließlich in den persönlichen Interviews behandelt. Die Hälfte der Befragten gibt an, dass sie keinen Bedarf bzw. kein Interesse an einer Schulung zu dem Thema haben. Die andere Hälfte ist vor allem an folgenden Inhalten interessiert:

- Rechtliche Rahmenbedingungen wie Aufenthaltstitel, Zugang zum Arbeitsmarkt
- Rechtliche Gegebenheiten und Marktsituation im Herkunftsland
- Wie können potentielle BewerberInnen im Herkunftsland angesprochen werden?
- Kulturelle Unterschiede in der Einstellung zu Pflege alter Menschen, pädagogischen Grundannahmen
- Beratung in konkreten Einzelfällen

## 2 Fragebogen für ArbeitnehmerInnen

Die Umfrage unter ausländischen ArbeitnehmerInnen wurde zweistufig durchgeführt:

- Umfrage mittels Online-Befragung
- halbstrukturierte Interviews

Die Online-Umfrage wurde im Zeitraum von Juni bis Oktober 2022 durchgeführt. Die Einladung zur Teilnahme wurde per E-Mail an Unternehmen aus dem Sozialbereich verschickt mit der Bitte, den Link an ausländische MitarbeiterInnen weiterzuleiten. Weiters wurden per Newsletter und per Facebook verteilt. Zuletzt wurden noch persönliche Kontakte im Sektor genutzt.

Insgesamt wurde der Online-Fragebogen von 50 Personen bearbeitet, 35 davon haben ihn vollständig ausgefüllt.

Nachdem die ersten Erkenntnisse gezogen werden konnten, wurden ab August 2022 halbstrukturierte Interviews mit ausländischen ArbeitnehmerInnen, die sich dazu bereit erklärt haben, geführt. Insgesamt wurden 10 Interviews geführt.

### 2.1 TeilnehmerInnen

#### 2.1.1 Herkunftsländer der TeilnehmerInnen

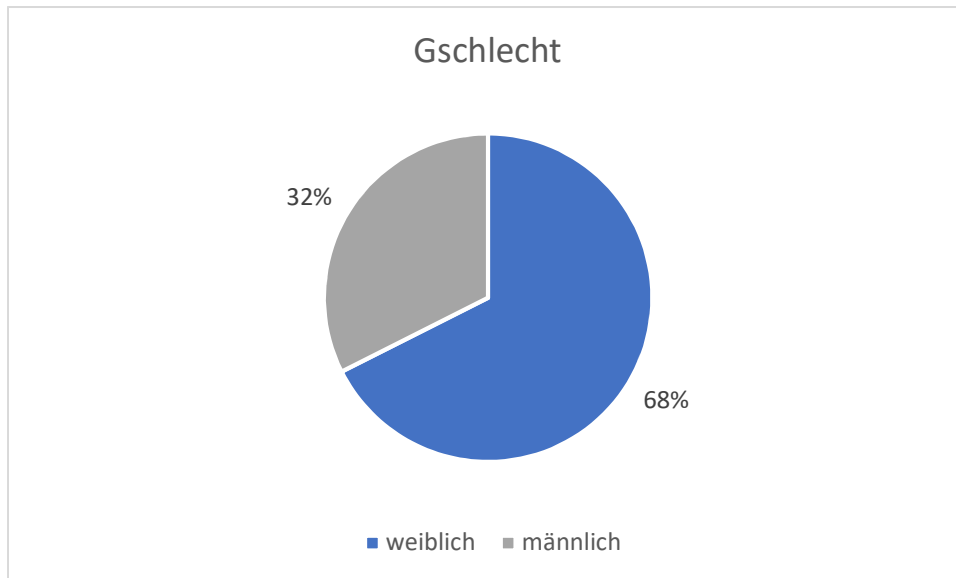
Die TeilnehmerInnen der Befragung kommen aus 17 verschiedenen Ländern, 78 % aus EU-, EWR-Staaten und der Schweiz, 22 % aus Drittstaaten (N=37).

Ausgenommen Rumänien sind kommen die meisten aus den Nachbarländern Ungarn, Deutschland, Slowakei und Tschechien.

Herkunftsland	Anzahl der TN
Rumänien	5
Ungarn	5
Deutschland	4
Slowakei	4
Tschechien	3
Afghanistan	2
Algerien	2
Kroatien	2
Polen	2
Belarus	1
Bulgaria	1
Finnland	1
Frankreich	1
Kenia	1
Pakistan	1
Schweiz	1
Serbien	1
keine Angabe	13

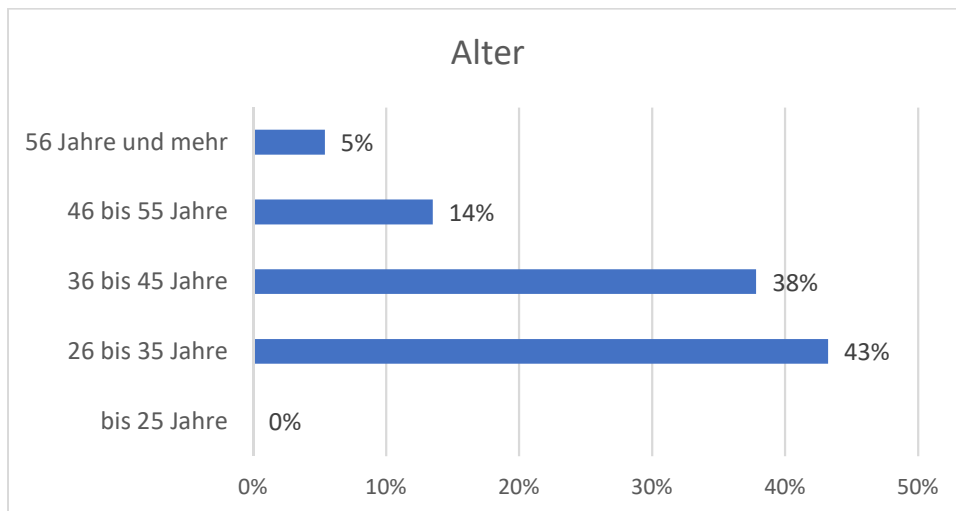
### 2.1.2 Geschlecht der TeilnehmerInnen

68 % der Teilnehmenden sind weiblich (N=37).



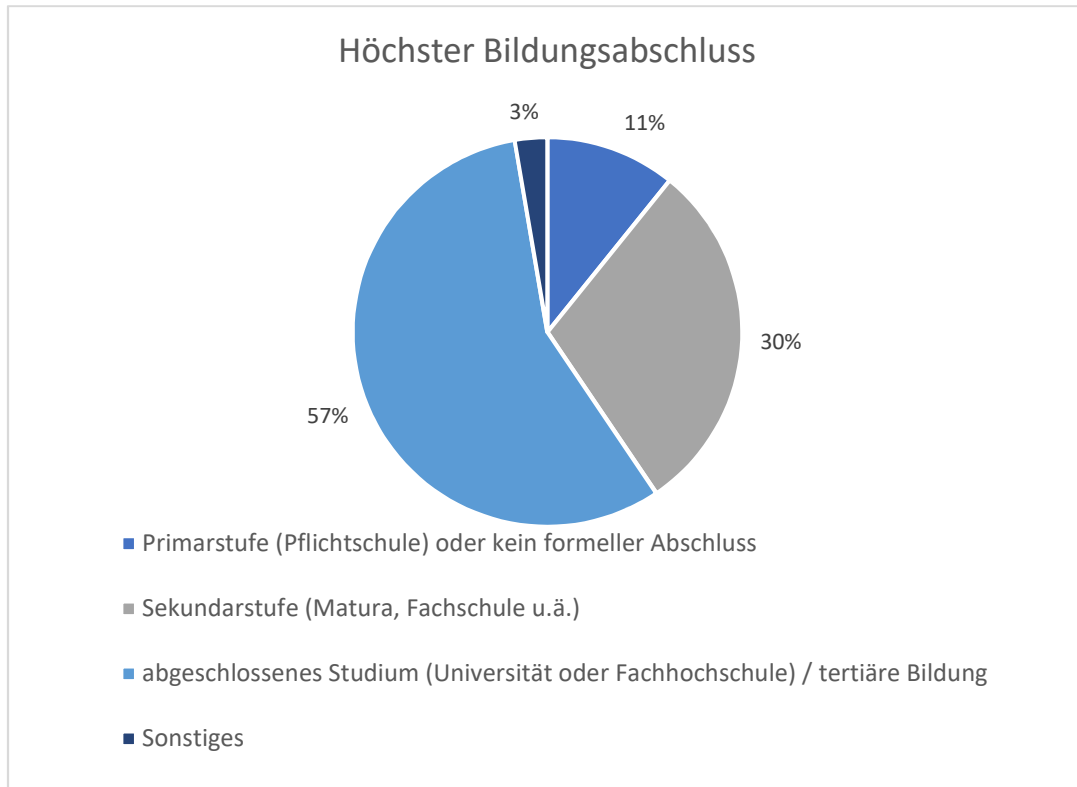
### 2.1.3 Alter der TeilnehmerInnen

Die Altersverteilung zeigt, dass 81 % der Teilnehmenden zwischen 26 und 45 Jahre alt sind, die übrigen sind älter (N=37).



### 2.1.4 Höchster Bildungsabschluss

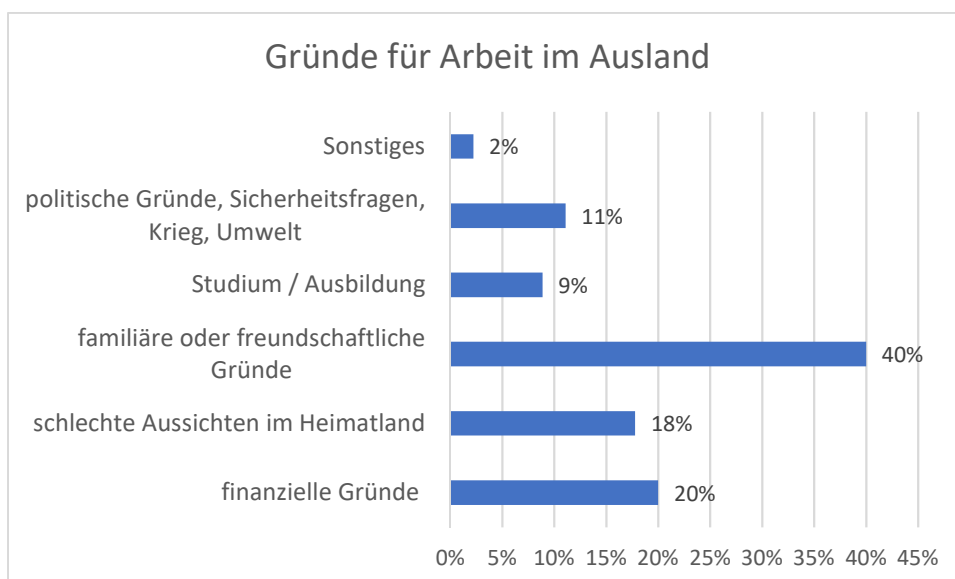
Die Teilnehmenden der Umfrage waren durchwegs gut gebildet. 57 % haben ein abgeschlossenes Studium / tertiäre Bildung (N=37), 30 % Matura bzw Abschluss der Sekundarbildung. Lediglich 11 % geben an, nur Pflichtschule oder keinen Schulabschluss zu haben.



## 2.2 Gründe für die Arbeit im Ausland

Für 40 % der Teilnehmenden waren familiäre oder freundschaftliche Beziehungen ein wichtiger Grund dafür, im Ausland zu arbeiten. An zweiter Stelle stehen mit 20 % finanzielle Gründe, dicht gefolgt von schlechten Aussichten im Heimatland mit 18 % (N=37).

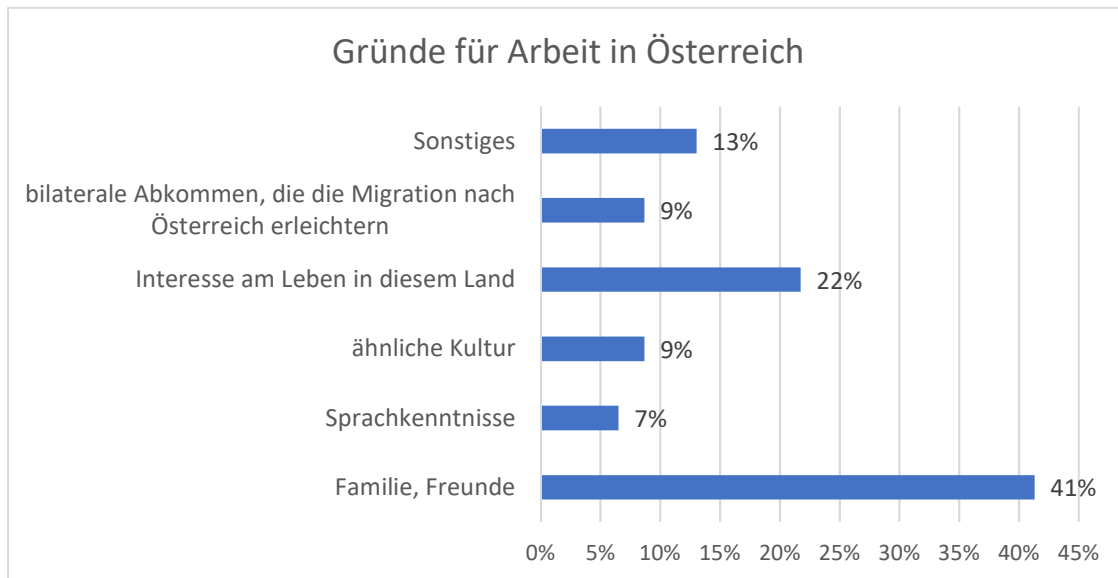
Politische Gründe, Sicherheitsfragen, Krieg oder Umwelt sind für geflüchtete Menschen der Beweggrund ins Ausland zu gehen.



Das Ergebnis wurde in den Interviews bestätigt, wo viele Teilnehmer angaben, dass sie ins Ausland gingen, weil die Aussichten im Heimatland schlecht sind, die Einkommen niedrig und daher schon Familienmitglieder, PartnerInnen oder FreundInnen bereits vor ihnen ins Ausland gegangen sind.

## 2.3 Gründe für die Arbeit in Österreich

Familiäre oder freundschaftliche Beziehungen sind dann auch der Hauptgrund, gerade nach Österreich zu gehen (N=37).

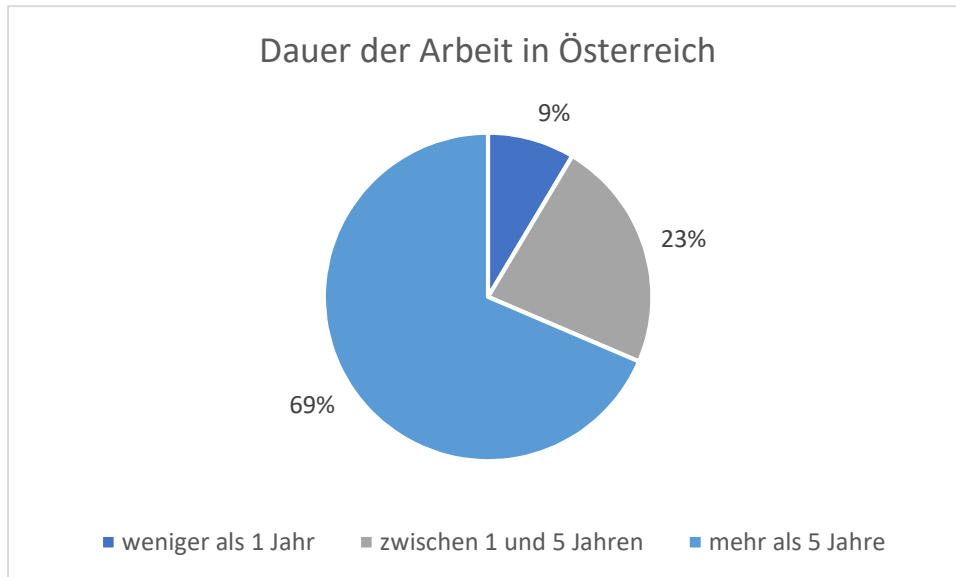


Als weitere Gründe wurden genannt:

- Nachbarland
- Zufällig nach Studium Arbeit gefunden
- EU-Volontariat
- Ich kam mit meinen Eltern nach Österreich.
- Flucht

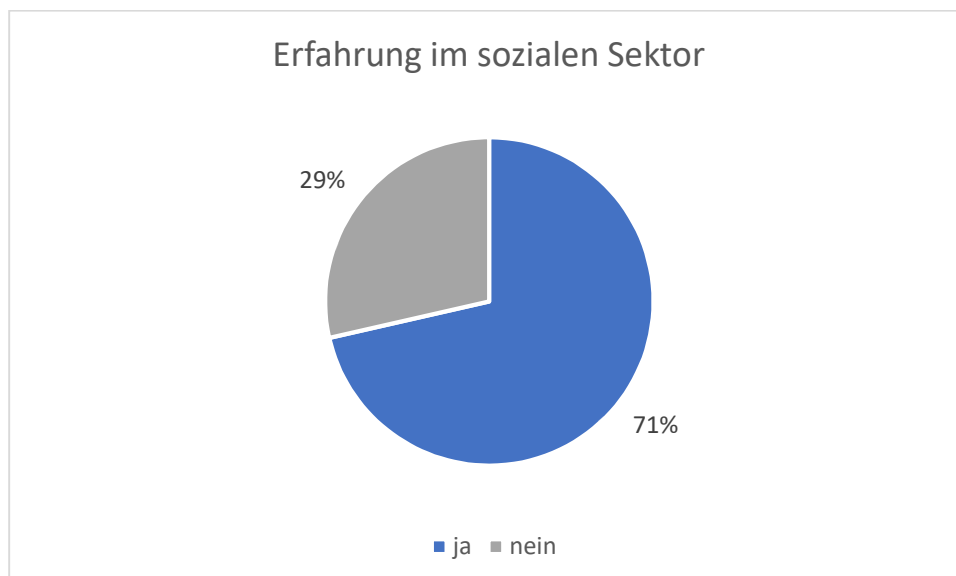
## 2.4 Dauer der Arbeit in Österreich

69% der Befragten geben an, bereits länger als 5 Jahre in Österreich zu arbeiten, 23% zwischen 1 und 5 Jahren, 9 % weniger als ein Jahr (N=35).



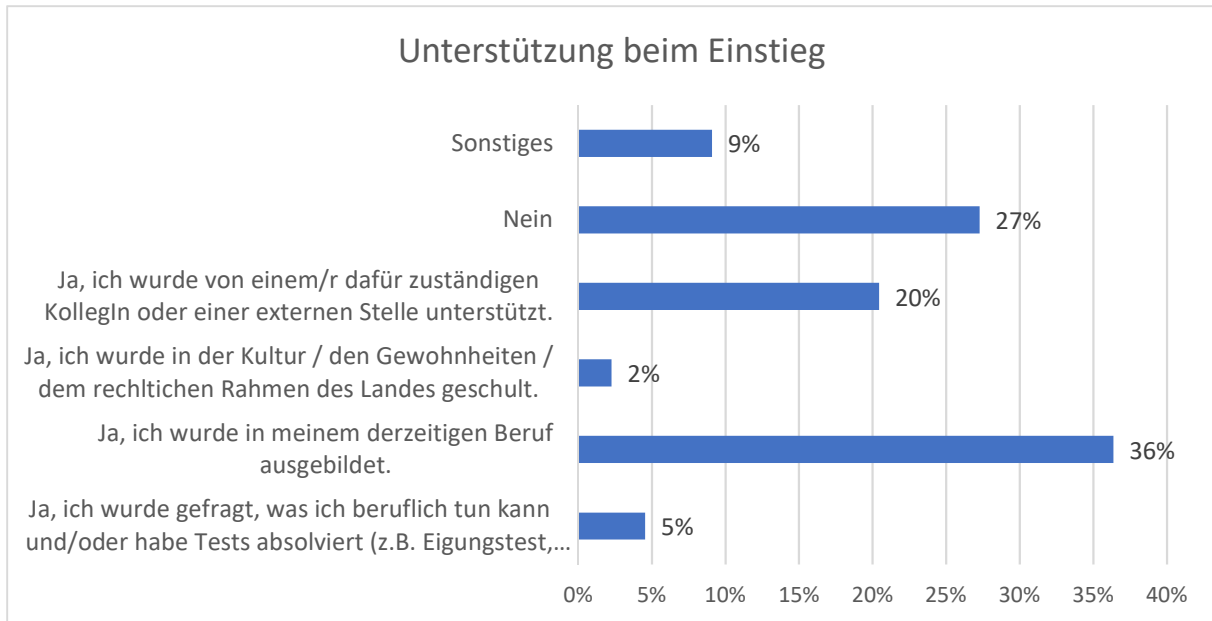
## 2.5 Erfahrung im sozialen Sektor

71% der Befragten hatten bereits vor ihrer derzeitigen Tätigkeit Erfahrung im sozialen Sektor (N=35).



## 2.6 Unterstützung beim Einstieg in die Tätigkeit (ausgenommen sprachliche)

27% der Befragten geben an, dass sie keinerlei Unterstützung beim Einstieg in ihre Tätigkeit erhalten haben (N=35). 36% geben an, dass sie eine Ausbildung in ihrem derzeitigen Beruf erhielten. 20 % wurden von ihren KollegInnen oder einer externen Stelle unterstützt.



Als weitere Formen der Unterstützung wurden genannt:

- Ja. Ich habe viel über das Sozialsystem in Österreich gelernt
- Näheres Kennenlernen des Arbeitssystems, der Gesellschaft und der Regeln.
- Es wurde mir alles gelehrt, erklärt und gezeigt. Die Kolleginnen helfen mir auch sehr viel, alle sind sehr hilfsbereit.

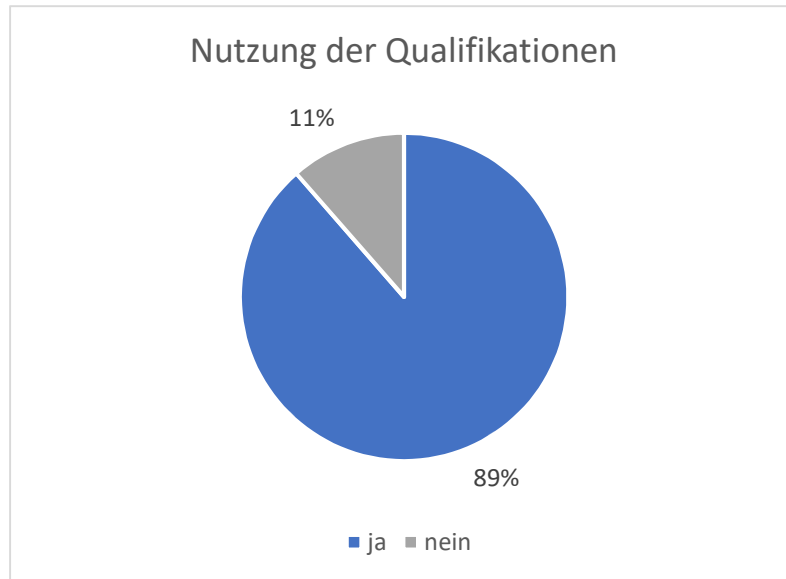
Das wurde in den Interviews bestätigt. Hier wurde immer wieder die Unterstützung durch KollegInnen genannt, die aber auch teilweise aktiv eingefordert werden muss.

## 2.7 Derzeitigen Tätigkeit

### 2.7.1 Nutzung der erworbenen Qualifikation in der derzeitigen Tätigkeit

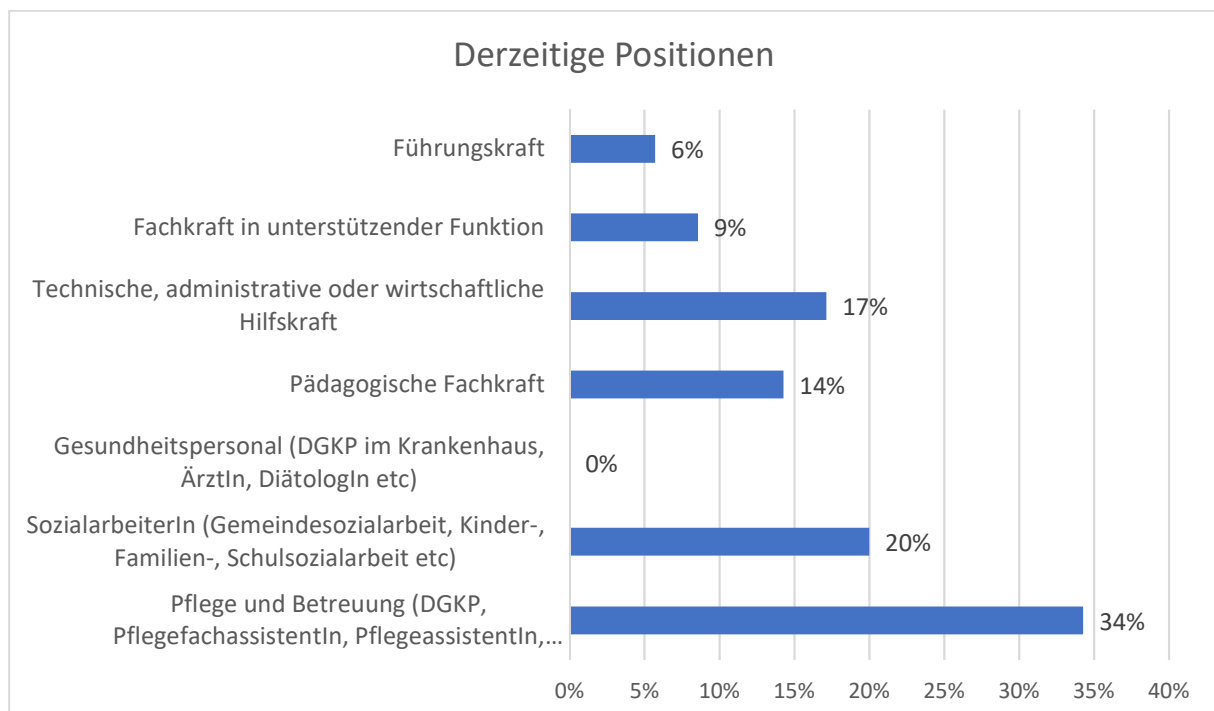
89% geben an, dass sie ihre Qualifikation in ihrer derzeitigen Tätigkeit nutzen (N=35).





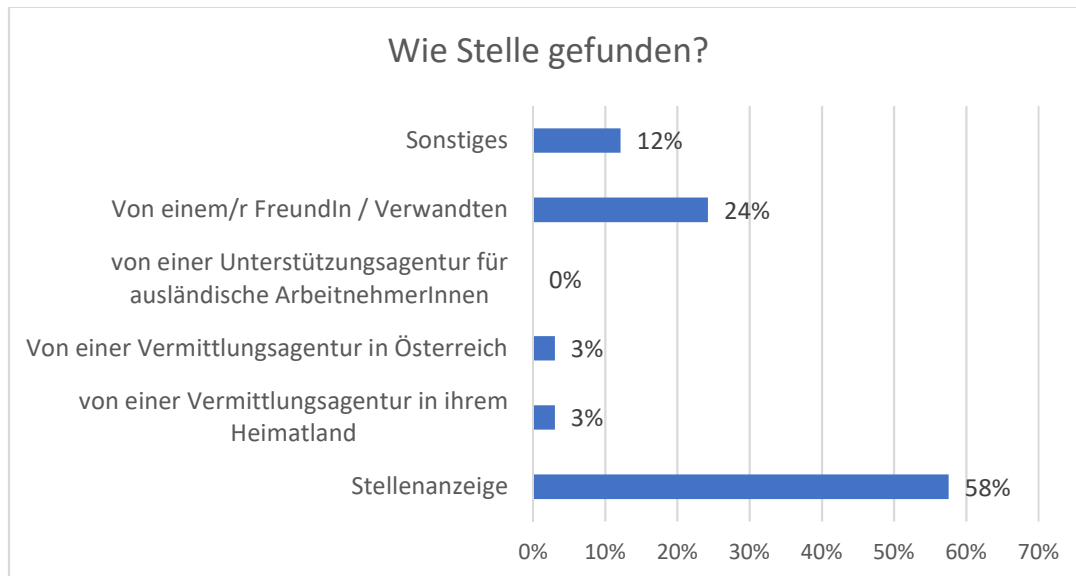
### 2.7.2 Derzeitige Position

Der größte Anteil der Teilnehmenden (34%) arbeitet derzeit in der Pflege und Betreuung, 20% in der Sozialarbeit, 17% als technische, administrative oder wirtschaftliche Hilfskraft und 14% als pädagogische Fachkraft (N=35).



## 2.8 Jobsuche

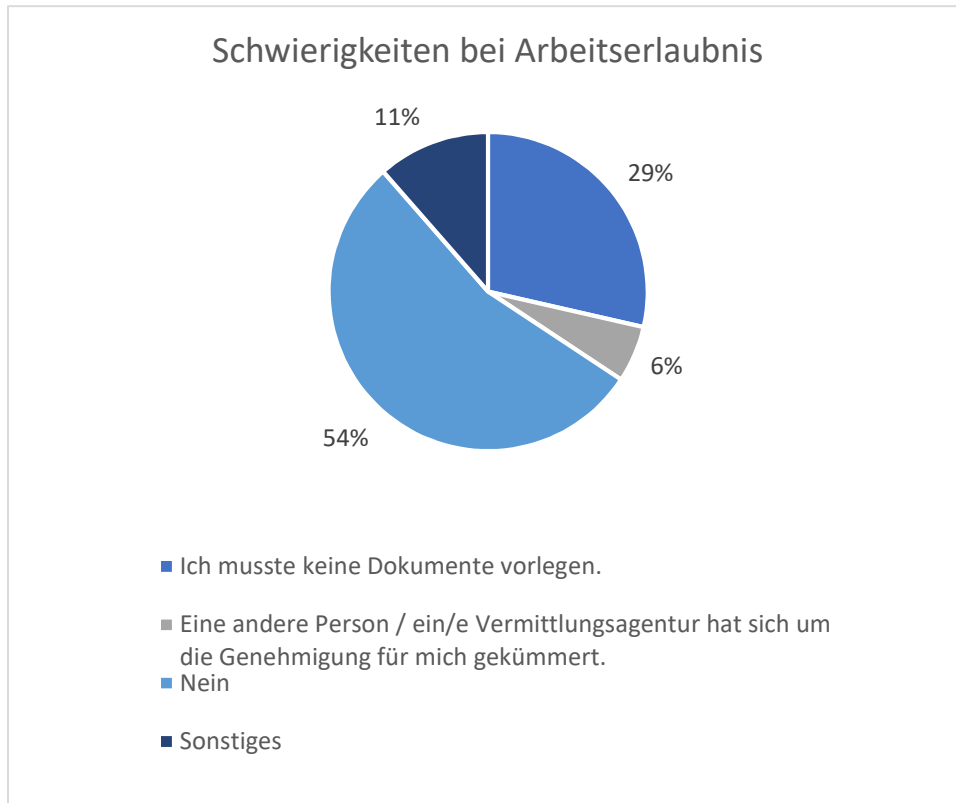
58% der Befragten haben ihre derzeitige Stelle über eine Stellenanzeige gefunden, 24% über Freunde oder Verwandte davon erfahren (N=33). Vermittlungsagenturen in Österreich oder im Heimatland spielen keine bedeutende Rolle. Auch in den Interviews hat sich bestätigt, dass die Befragten in erster Linie durch Eigeninitiative ihre derzeitigen Stellen gefunden haben.



## 2.9 Arbeitserlaubnis

54% haben berichtet, dass es nicht schwierig war, eine Arbeitserlaubnis zu erhalten, 29 % mussten keine Formulare vorlegen (N=35). Diese 83% decken sich ungefähr mit den 78% der Teilnehmenden, die aus EU-, EWR-Staaten und der Schweiz kommen. Diese Gruppe hat freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt.

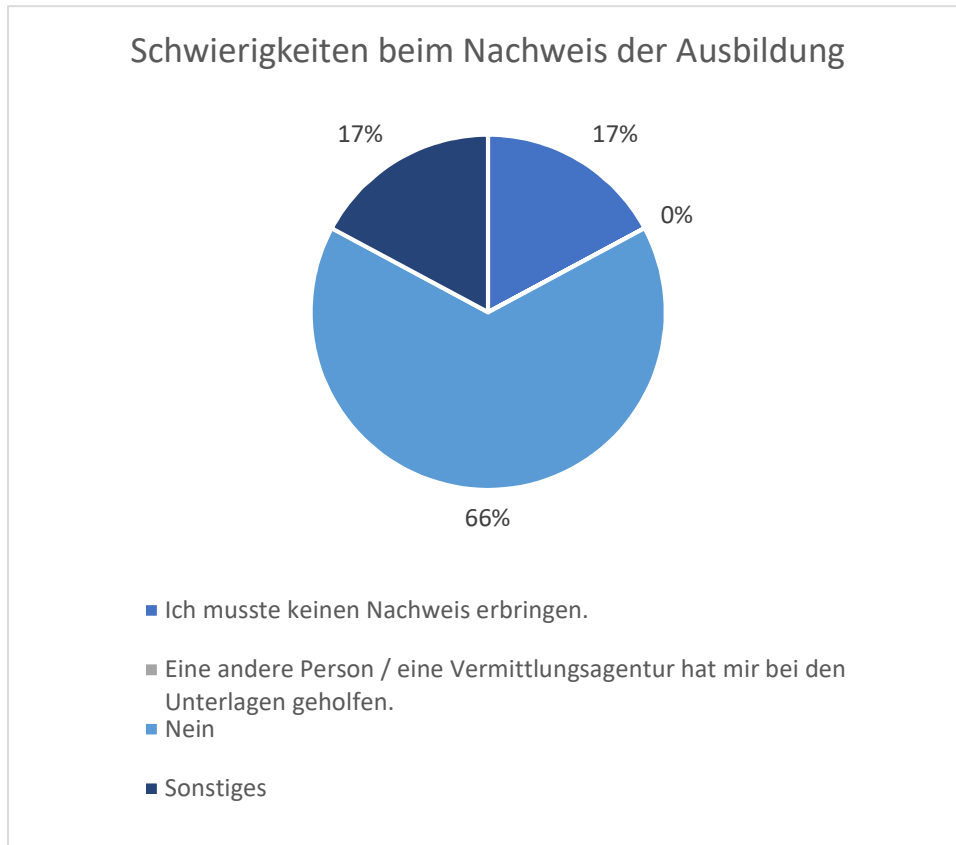
Die, für die es schwierig war, berichten über jahrelange Asylverfahren. Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist aber erst nach positivem Abschluss des Verfahrens möglich.



## 2.10 Schwierigkeiten beim Nachweis der erforderlichen Ausbildung / des erforderlichen Abschlusses

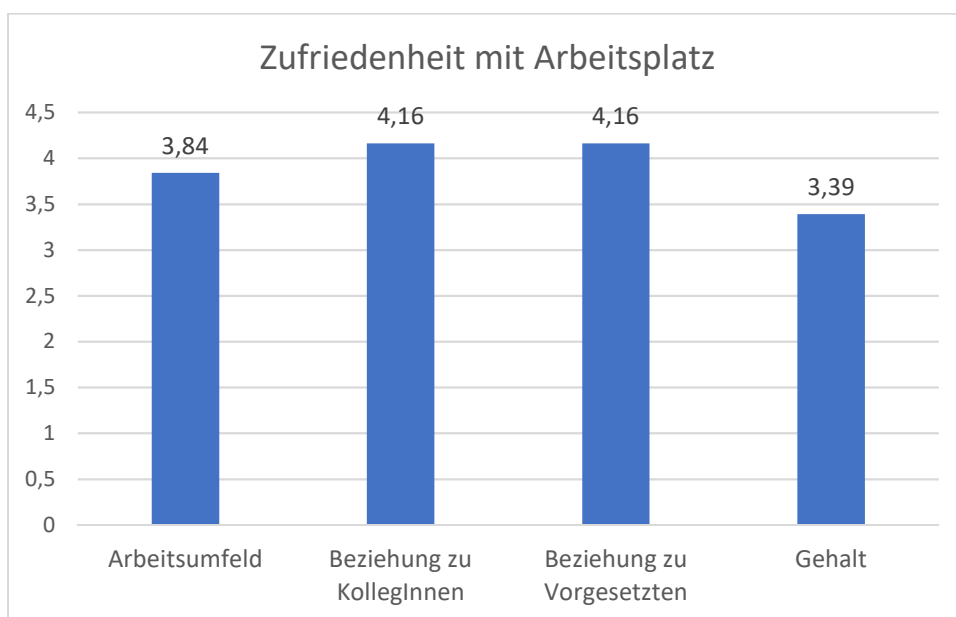
83% der Befragten hatten keinerlei Schwierigkeiten beim Nachweis der Ausbildung bzw. des Abschlusses oder mussten keinen Nachweis erbringen (N=35).

Nur 17% der Befragten geben an, dass der Nachweis schwierig war. Die Gründe dafür wurden in den persönlichen Interviews konkretisiert. Die Nostrifizierung eines ausländischen und Nicht-EU-Diploms kann sehr lange dauern. Teilweise sind zusätzliche Prüfungen zu absolvieren. Für die Übersetzung von Unterlagen fallen hohe Kosten an. Es kommt auch vor, dass nicht alle Ausbildungen oder Berufserfahrungen anerkannt werden und die ausländischen Beschäftigten dann trotz gleicher Tätigkeit und gleichwertiger Erfahrung weniger Gehalt bekommen. Eine weitere Herausforderung ist der Nachweis der Deutschkenntnisse in der Pflege, z.B. B2 für DGKP.



## 2.11 Zufriedenheit mit dem derzeitigen Arbeitsplatz

Die Befragten wurden gebeten, ihre Zufriedenheit mit verschiedenen Aspekten des Arbeitsplatzes auf einer Skala von 1 bis 5 anzugeben (1 = nicht zufrieden, 5 = sehr zufrieden). Die Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz ist durchwegs sehr groß (N=33).

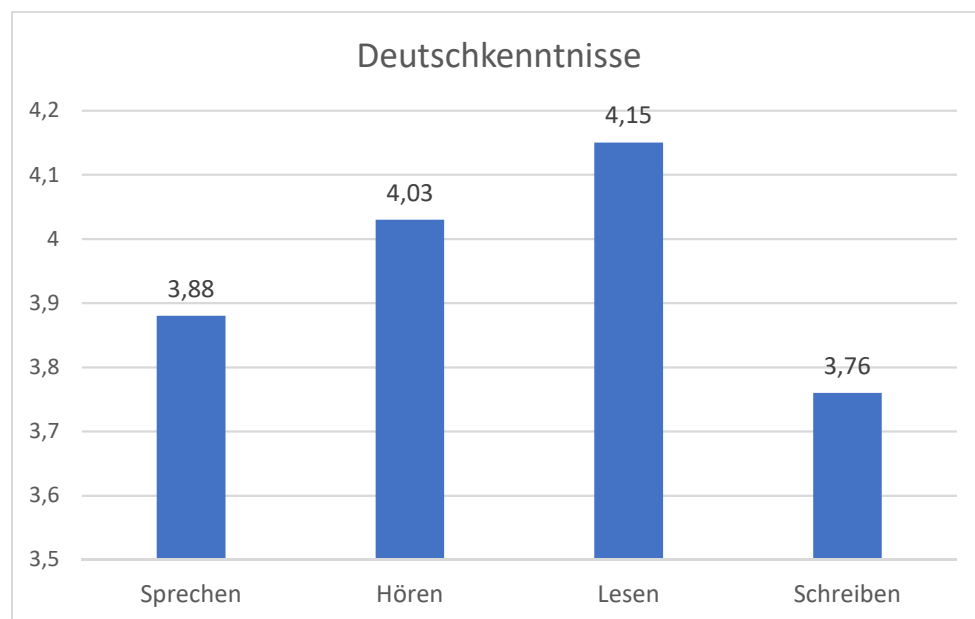


Besonders groß ist die Zufriedenheit mit der Beziehung zu KollegInnen und Vorgesetzten. In den Interviews wurde diesbezüglich immer wieder von Unterstützung durch diese Personen berichtet, sei es durch Informationen über Kultur, Gebräuche und rechtliche Angelegenheiten oder durch Unterstützung bei der Sprache. Am wenigsten gut wurde die Zufriedenheit mit dem Gehalt bewertet, das ist jedoch kein Spezifikum ausländischer ArbeitnehmerInnen, sondern zeigt sich im gesamten sozialen Sektor.

## 2.12 Deutschkenntnisse

### 2.12.1 Bewertung der Deutschkenntnisse

Die eigenen Deutschkenntnisse werden durchwegs als gut bewertet (1 = niedriges Niveau, 5 = ausgezeichnetes Niveau). Das Lese- und Hörverständnis wird durchschnittlich als sehr gut bewertet (4,03 bzw. 4,15). Weniger gut bewerten die TeilnehmerInnen ihre Kompetenzen im Sprechen und Schreiben (3,88 bzw. 3,76) (N=34).

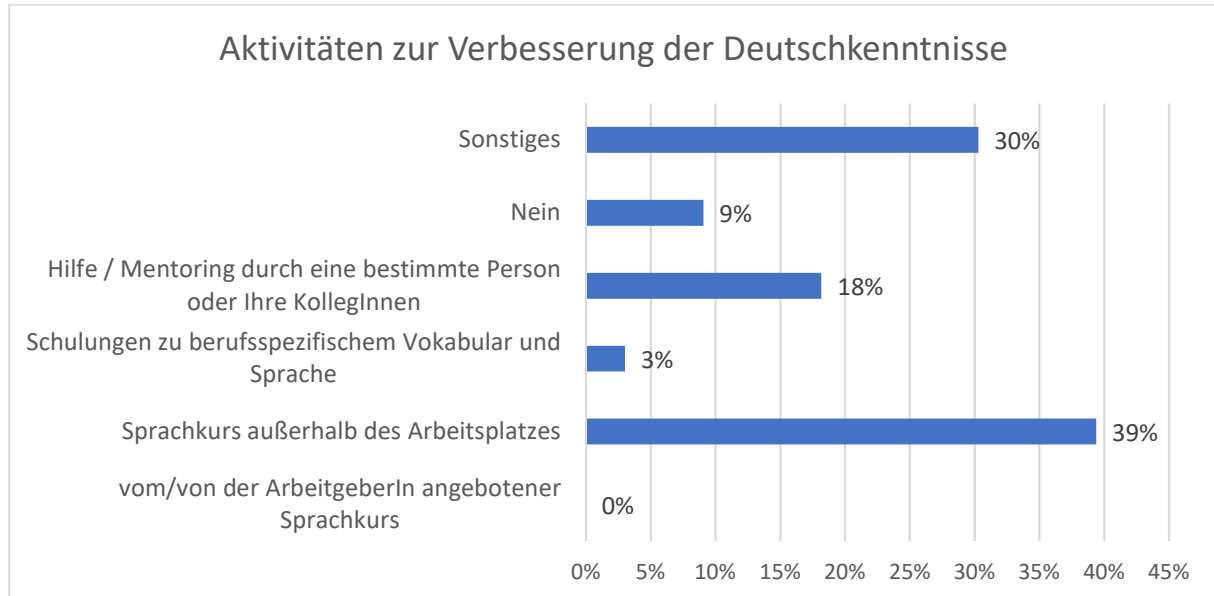


Sprachkenntnisse werden als Mittel der Integration für sehr wichtig erachtet. In den Interviews wird immer wieder von Problemen beim Verstehen von Dialekt berichtet. Das passiert beispielsweise, wenn einheimische KollegInnen sich untereinander im Dialekt unterhalten. Dann kann es unangenehm sein, die KollegInnen immer wieder darum bitten zu müssen, Hochdeutsch zu sprechen.

*„Die schwerste ist mir der Dialekt. Hochdeutsch verstehe ich gut, aber der Dialekt ist wie eine ganz andere Sprache. Bei der Dienstbesprechungen sprechen viele Kolleginnen Dialekt und ich verstehe nicht alles (oft kommt es vor, dass ich fast gar nichts verstehe). Einige Kolleginnen sprechen auf Hochdeutsch (oder mindestens, wenn sie mit mir sprechen, dann sprechen sie keinen Dialekt) und in diesen Fällen habe ich überhaupt keine Probleme und verstehe fast alles. Wenn sie Dialekt sprechen und zusätzlich auch zu schnell, dann muss ich oft zurückfragen und ich habe Stress und das Gefühl, dass es ihnen unangenehm oder lästig ist. Deswegen fühle ich mich weniger, habe Minderwertigkeitsgefühl.“*

## 2.12.2 Aktivitäten zur Verbesserung der Deutschkenntnisse

91% haben an Aktivitäten zur Verbesserung der Deutschkenntnisse teilgenommen, fast die Hälfte davon (39%) haben an Sprachkursen außerhalb des Arbeitsplatzes teilgenommen (N=33).



Als sonstige Aktivitäten wurden genannt:

- Private Kontakte mit Partner, Familie, Umfeld
- Deutsch in der Schule gelernt
- Ich lerne und verbessere mein Wissen selbstständig
- Ich habe an der Universität studiert

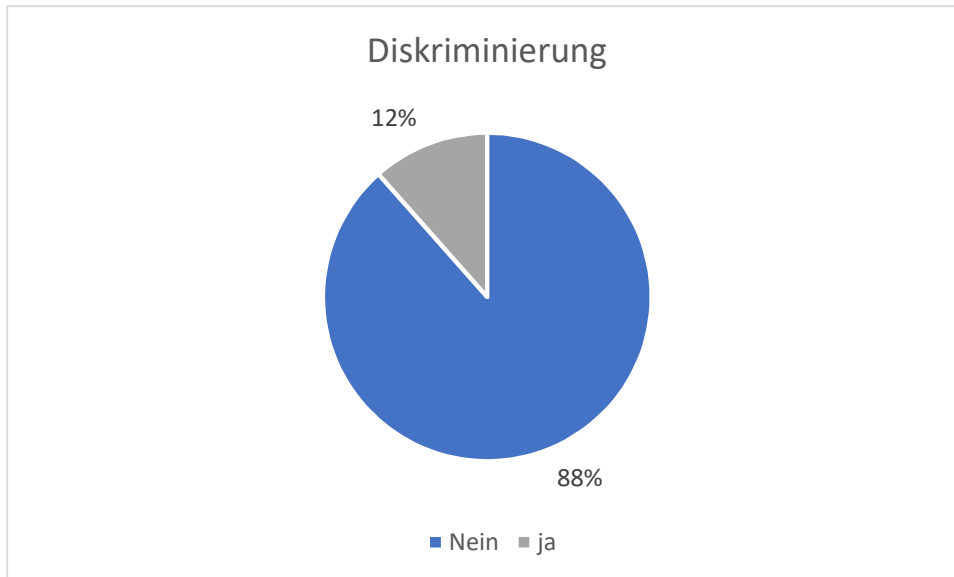
Deutschkurse für AnfängerInnen werden vom AMS oder anderen Organisationen oft kostenlos angeboten. Interviewpartner wünschen sich aber auch kostenlose Kurse für höhere Sprachniveaus.

Ein Interviewpartner sagt:

*„Ich würde gern mein Deutschniveau von B2 bis C1 verbessern, da meine Führungstätigkeit eine hohe Kompetenz in Wirtschaftsdeutsch von mir verlangt.“*

## 2.13 Diskriminierung

88% aller Befragten gaben an, an ihrem Arbeitsplatz noch nie diskriminiert worden zu sein (aufgrund Ihrer Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Kultur, Religion, Hautfarbe etc) (N=26).



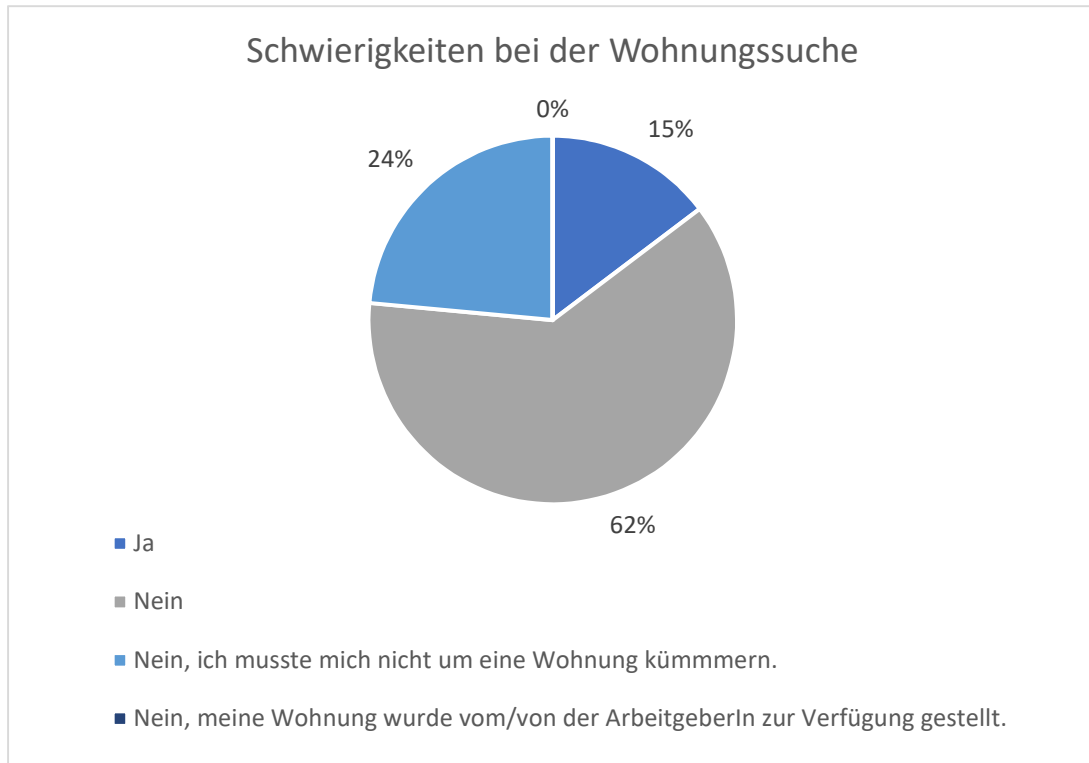
Jene, die bereits Diskriminierung erfahren haben, geben an, dass diese aufgrund der Herkunft sehr oft erfolgt. Einige berichten auch, dass diese sehr subtil waren, nicht offensichtlich. Diskriminierung erfolgt auch oft im Scherz, von den Absendern möglicherweise gar nicht beabsichtigt. Andere gaben an, dass sie nicht aufgrund ihrer Herkunft diskriminiert wurden, sondern aufgrund ihres Geschlechts.

Allgemein werden ÖsterreicherInnen von den Befragten als freundlich, aber distanziert beschrieben.

## 2.14 Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche

86% der Befragten hatten keine Schwierigkeiten bei der Wohnungssuche (62%) oder mussten sich nicht um eine Wohnung kümmern (24%) (N=34).

In den Interviews haben viele Teilnehmende berichtet, dass sie anfangs bei Freunden oder Familie gewohnt haben oder der Partner / die Partnerin bereits in Österreich lebte. Sobald Wohnungssuchende nachweisen können, dass sie einer Beschäftigung in Österreich nachgehen, ist die Suche wesentlich leichter.

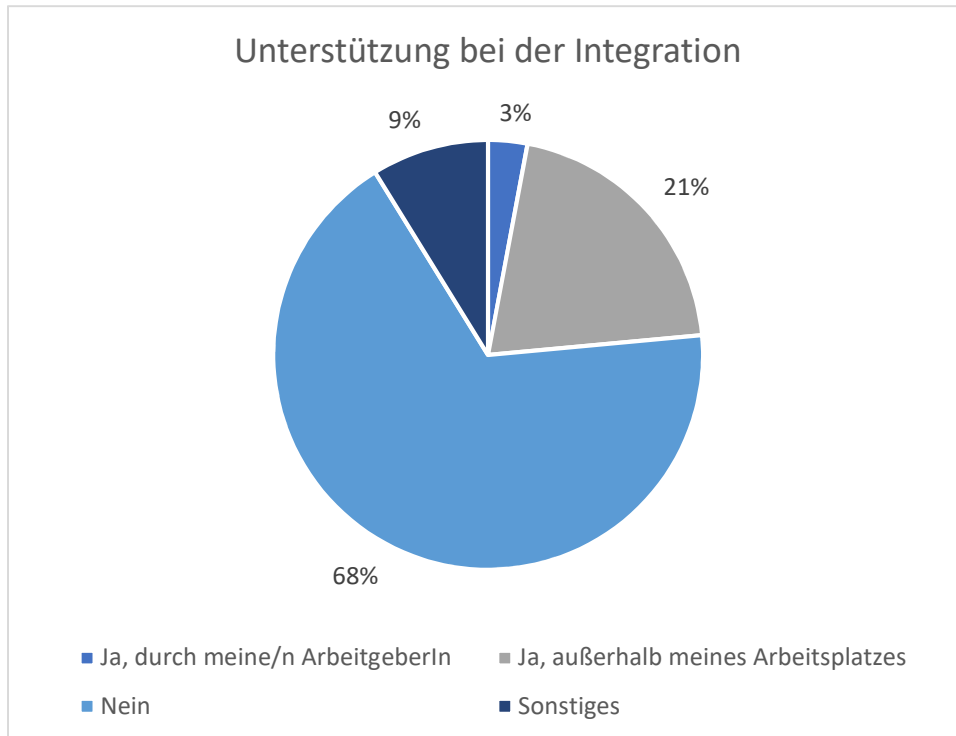


## 2.15 Unterstützung bei der Integration

68% der Befragten geben an, dass sie keine Unterstützung erhalten haben, um Ihre Integration am neuen Wohnort zu erleichtern (N=35). 21% erhielten Unterstützung außerhalb des Arbeitsplatzes, 3% erhielten Unterstützung durch den Arbeitgeber.

In den Interviews haben mehrere Teilnehmende berichtet, dass sie sich ehrenamtlich engagieren um dadurch Kontakt zu Einheimischen zu haben und ihre Deutschkenntnisse zu verbessern. In den meisten Fällen erfolgte die Unterstützung allerdings durch die Familie und Freunde.





Eine Teilnehmerin sagt zum Thema Integration:

*„Ich bin Teil der privilegierten AusländerInnen die mit C1 Deutschkenntnissen nach Österreich gekommen sind. Für die AusländerInnen, die dieses Privileg nicht haben, wären Broschüren in Muttersprache hilfreich über wichtige Sachen die man bei der Wohnungssuche beachten muss (dass man die Kautions nicht bar bezahlt, dass man im Grundbuch schaut ob der Vermieter überhaupt Eigentümer der Wohnung ist), Arbeitsrechte, Sozialrechte, Versicherung.“...„Es ist sehr leicht eine Community aus dem Heimatland zu bilden, aber es ist schon schwer neue Menschen aus einer anderen Kultur zu befreunden. Ich glaube Gemeinschaft und Community Building sind sehr wichtig.“*

### III. ERGEBNISSE DER FOKUSGRUPPE

Die Fokusgruppe fand am 8. November 2022 über Zoom statt. Leider mussten wir einige Absagen hinnehmen, da im gleichen Zeitraum Kollektivvertragsverhandlungen stattfanden und ArbeitnehmerInnenversammlungen abgehalten wurden.

Die Ergebnisse der Online-Umfragen und der halbstrukturierten Interviews mit ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen wurden vorgestellt. Anschließend diskutierten die TeilnehmerInnen die Ergebnisse:

- Der Grund für die Zuwanderung nach Österreich sind vor allem PartnerInnen Familie und FreundInnen, die bereits in Österreich leben.
- Für EU/EWR-BürgerInnen gibt es keine Probleme mit Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen. Die Anerkennung funktioniert in den meisten Fällen problemlos.
- Für BewerberInnen aus Drittstaaten ist es schwieriger, eine Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis zu erhalten. Auch erfordert die Anerkennung der Qualifikation in der Regel zusätzliche Prüfungen.
- Eine Herausforderung kann der Nachweis von Sprachkenntnissen in Pflegeberufen sein. Ohne B1- oder B2-Zertifikat ist die Arbeit in bestimmten Berufen nicht erlaubt.
- In der mobilen Pflege sind Sprachkenntnisse sogar noch wichtiger, da die Pflegekräfte mit ihren KundInnen allein sind. Tatsächlich ist die Sprache für die ArbeitnehmerInnen ein wichtiges Mittel zur Integration, aber manchmal gar nicht so wichtig für ArbeitgeberInnen und KundInnen.
- Eine zentrale Anlaufstelle für umfassende Informationen ist für alle BewerberInnen aus dem Ausland wünschenswert. Wenn möglich, sollten die ersten Hinweise (Website, Büro usw.) in der Muttersprache der BewerberInnen sein. Es gibt zwar einige gute Websites in Österreich (AST, <https://www.anlaufstelle-erkennung.at/anlaufstellen>, [berufsanerkennung.at](https://www.berufsanerkennung.at)), aber sie werden kaum gefunden.
- Der rechtliche Rahmen in Österreich ist unklar und inhomogen. Deshalb wünschen sich ArbeitgeberInnen Informationen darüber, wie sie an ArbeitnehmerInnen im Ausland herantreten können und über die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Einleitung eines Verfahrens zur Einstellung von ausländischen ArbeitnehmerInnen einleiten.
- Haben ArbeitnehmerInnen aus dem Ausland erst einmal einen Arbeitsplatz in Österreich, gibt es kaum Probleme mit der Akzeptanz durch KundInnen und KollegInnen.

## **IV. ZUSAMMENFASSUNG**

AusländerInnen kommen vor allem wegen PartnerInnen, Familie und FreundInnen nach Österreich.

EU-/EWR-BürgerInnen erhalten problemlos eine Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung sowie eine berufliche Anerkennung. Anders verhält es sich bei BewerberInnen aus Drittstaaten.

Sprachkenntnisse sind wichtig, werden aber manchmal überschätzt.

Der rechtliche Rahmen in Österreich ist unklar und inhomogen und sollte vereinfacht werden.

Eine zentrale Informationsstelle (d.h. eine leicht auffindbare Website) wünschen sich alle BewerberInnen aus dem Ausland.

Die ArbeitgeberInnen wünschen sich Informationen darüber, wie sie an ArbeitnehmerInnen aus dem Ausland herantreten können und über den rechtlichen Rahmen, wenn sie ein Verfahren zur Einstellung von ArbeitnehmerInnen einleiten.

Wenn ArbeitnehmerInnen aus dem Ausland erst einmal einen Arbeitsplatz in Österreich haben, werden sie im Allgemeinen von KundInnen und KollegInnen gut akzeptiert.