



# FWSS

Foreign Workers in Social Sector

## Zusammenfassender analytischer Bericht der Umfrage in ausgewählten EU-Ländern

Zusammengestellt von:  
Zentrum für Entwicklungsaktivitäten der Union der Arbeitgeberverbände  
Prag, 01/2023

Nr.: 2021-1-CZ01-KA220-VET-000025630



Co-funded by  
the European Union

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

# INHALTSVERZEICHNIS

INHALTSVERZEICHNIS	1
EINFÜHRUNG	3
1. BETEILIGTE ORGANISATIONEN	3
1.1 ZENTRUM FÜR ENTWICKLUNGSAKTIVITÄTEN DER UNION DER ARBEITGEBERINNENVERBÄNDE DER TSCHECHISCHEN REPUBLIK	3
1.2 AKMI ANONIMI EKPAIDEFTIKI ETAIRIA (AKMI)	4
1.3 VERBAND DER SOZIALDIENSTLEISTER DER TSCHECHISCHEN REPUBLIK	5
1.4 VerbAND DER EUROPÄISCHEN SOZIALEN ARBEITGEBERINNEN	5
1.5 SERVICE MENSCH GmbH	6
1.6 ELISFA	6
2. ZIELE UND METHODIK DER ERHEBUNG	7
2.1 PROJEKTZIELE	7
2.2 ERHEBUNGSMETHODIK	7
RECHTSRAHMEN FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG AUSLÄNDISCHER ARBEITNEHMERINNEN	7
FRAGEBOGEN-UMFRAGE	8
VERTIEFENDE INTERVIEWS	9
FOKUSGRUPPEN	9
LÄNDERBERICHT	9
ZUSAMMENFASSENDE UNTERSUCHUNGSBERICHT	10
3. RECHTSRAHMEN FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG AUSLÄNDISCHER ARBEITNEHMERINNEN	11
3.1 EU/EWR UND SCHWEIZER STAATSANGEHÖRIGE	11
VERPFLICHTUNGEN DES/R ARBEITGEBERIN	11
3.2 NICHT-EU/EWR UND SCHWEIZER STAATSANGEHÖRIGE	11
AUSWEISE FÜR MITARBEITERInnen	11
AUFENTHALTSGENEHMIGUNG	11
ARBEITSERLAUBNIS	12
ARBEITGEBERIN-VERPFLICHTUNGEN	12
4. EINSTELLUNG DER ARBEITGEBERINNEN ZUR BESCHÄFTIGUNG AUSLÄNDISCHER ARBEITNEHMERINNEN	14
4.1 ANWERBUNG VON AUSLÄNDISCHEM PERSONAL	14
4.2 VON AUSLÄNDISCHEN ARBEITNEHMERINNEN BESETZTE STELLEN	15

4.3 GRÜNDE FÜR DIE ANSTELLUNG AUSLÄNDISCHER ARBEITNEHMERINNEN	15
4.4 BEWERTUNG AUSLÄNDISCHER ARBEITNEHMERINNEN	16
4.5 MASSNAHMEN ZUR ERLEICHTERUNG DER INTEGRATION AUSLÄNDISCHER ARBEITNEHMERINNEN	16
4.6 GRÜNDE FÜR DEN VERZICHT AUF AUSLÄNDISCHE ARBEITSKRÄFTE	17
ANERKENNUNG VON QUALIFIKATIONEN/AUSBILDUNGEN	18
VERLÄNGERUNG DER ARBEITSERLAUBNIS	18
4.7 NÖGLICHKEIT, KÜNFTIG AUSLÄNDISCHE ARBEITNEHMERINNEN ZU BESCHÄFTIGEN	18
4.8 SCHULUNG ZUM THEMA BESCHÄFTIGUNG VON AUSLÄNDISCHEN ARBEITNEHMERINNEN	19
5. EINSTELLUNGEN AUSLÄNDISCHER ARBEITSKRÄFTE ZUR ARBEIT IM SOZIALWESEN	20
5.1 GRÜNDE FÜR EINE TÄTIGKEIT IM AUSLAND	20
5.2 ARBEITSERLAUBNIS, NOSTRIFIKATION VON DIPLOMEN	20
ARBEITSERLAUBNIS	20
NOSTRIFIZIERUNG	21
5.3 ARBEIT IM SOZIALWESEN	21
5.4 SPRACHKURSE	22
5.5 INTEGRATION IN DIE GESELLSCHAFT	22
6. EMPFEHLUNGEN	23
6.1 EMPFEHLUNGEN von VERTRETERINNEN SOZIALER DIENSTLEISTUNGEN	23
6.2 EMPFEHLUNGEN VON AUSLÄNDISCHEN ARBEITSKRÄFTEN	24
ANHÄNGE	25
ANHANG 1 – Foreign Workers in Social Sector - Fragebogen für Arbeitgeberinnen	26
ANHANG 2 – Fragebogen für ArbeitnehmerInnen im Sektor der sozialen Dienstleistungen	31

# EINFÜHRUNG

Der vorliegende Bericht über die Umfrage zur Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen im Sozialbereich wurde im Rahmen des europäischen Projekts "Foreign Workers in Social Sector" (Ausländische Arbeitskräfte im Sozialektor) erstellt, das durch das Programm Erasmus+ finanziert wird (Projekt Nr. 2021-1-CZ01-KA220-VET-000025630). Ziel ist es, die Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen im Sozialbereich zu fördern und zu ihrer späteren Integration beizutragen, indem neue Maßnahmen, Empfehlungen und Schulungsprogramme für ManagerInnen von Sozialdienstleistungsorganisationen vorgeschlagen werden.

## 1. BETEILIGTE ORGANISATIONEN

An dem Projekt "Ausländische Arbeitskräfte im sozialen Sektor" sind sechs Partnerorganisationen aus fünf europäischen Ländern beteiligt: der Tschechischen Republik, Griechenland, Belgien, Österreich und Frankreich.

Das Zentrum für Entwicklungsaktivitäten der Union der Arbeitgeberverbände der Tschechischen Republik (CRA UZS) aus der Tschechischen Republik wurde zum Projektträger und Koordinator der durchgeführten Aktivitäten. Die folgenden Organisationen nehmen im Namen der teilnehmenden Länder an dem Projekt teil:

- ❖ **AKMI ANONIMI EKPAIDFTIKI ETAIRIA (AKMI)** aus Griechenland,
- ❖ **Verband der Sozialdienstleister der Tschechischen Republik (APSS CR)** aus der Tschechischen Republik,
- ❖ **Verband der europäischen sozialen Arbeitgeber (Social Employers)** aus Belgien,
- ❖ **SERVICE MENSCH GmbH / Volkshilfe Niederösterreich (Service Mensch)** aus Österreich,
- ❖ **ELISFA** aus Frankreich.

### 1.1 ZENTRUM FÜR ENTWICKLUNGSAKTIVITÄTEN DER UNION DER ARBEITGEBERINNENVERBÄNDE DER TSCHECHISCHEN REPUBLIK

Das Zentrum für Entwicklungsaktivitäten des ArbeitgeberInnenverbands der Tschechischen Republik (CRA UZS) ist eine Schwesterorganisation des Verbands der ArbeitgeberInnenverbände der Tschechischen Republik (Union), der einer der größten ArbeitgeberInnenverbände in der Tschechischen Republik ist. Die Union vereint und vertritt 69 ArbeitgeberInnenverbände und bedeutende ArbeitgeberInnen, die mehr als 14 700 Unternehmen und deren 600 000 ArbeitnehmerInnen repräsentieren. Unter allen ArbeitgeberInnenverbänden nimmt sie eine führende Position bei der Vertretung des öffentlichen Dienstes und der modernen EnergieerzeugerInnen ein. Im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen vertritt CRA UZS die Sektoren Gesundheitswesen, Sozialfürsorge, Bildung, Kultur und Non-Profit-Organisationen. Im Bereich der modernen

Energie sind es erneuerbare Energien, Akkumulation, Kraft-Wärme-Kopplung und intelligente Netze. CRA UZS repräsentiert auch Sektoren wie Versicherungen, Finanzdienstleistungen, Banken, Industrie und öffentliche Verwaltung. CRA UZS konzentriert sich auf Projektaktivitäten, Konferenzen und Bildungsveranstaltungen sowie unterstützende Aktivitäten für die Union. Gemäß seiner Satzung ist das Zentrum für Entwicklungsaktivitäten des ArbeitgeberInnenverbands der Tschechischen Republik für die folgenden Aktivitäten zuständig:

- ❖ Interessen seiner Mitglieder vertreten und sich an der Gestaltung und Umsetzung der Wirtschafts- und Sozialpolitik der Tschechischen Republik, insbesondere durch die Erstellung von Fachdokumenten und Entwicklungskonzepten der Wirtschafts- und Sozialpolitik beteiligen;
- ❖ gemeinsame Interessen der Mitglieder identifizieren und diese in Zusammenarbeit mit staatlichen und kommunalen Stellen, Gewerkschaften, anderen Arbeitgeberverbänden und ausländischen PartnerInnen fördern;
- ❖ Organisation und Entwicklung von Bildungs-, Wissenschafts- und Forschungsaktivitäten;
- ❖ Dienstleistungen insbesondere in den Bereichen Forschung, Bildung, Kapazitätsaufbau, Chancengleichheit, Pilotprüfverfahren oder Anwendung von Innovationen bieten;
- ❖ konzeptionelle und beratende Aktivitäten im Bereich der Beschäftigung, der öffentlichen Dienste und des sozialen Dialogs organisieren und entwickeln;
- ❖ effiziente, hochwertige und nachhaltige Erbringung öffentlicher Dienstleistungen unterstützen;
- ❖ Aufbau professioneller Beziehungen zwischen tschechischen und ausländischen Unternehmen in Form von runden Tischen, Seminaren, Konferenzen usw. organisieren;
- ❖ anderen ArbeitgeberInnen-, Unternehmens- und Berufsverbänden zusammenarbeiten, um gemeinsame Interessen zu vertreten;
- ❖ weltweiten Trends beobachten und bewerten, insbesondere im Bereich der öffentlichen Dienstleistungen sowie erworbenen Kenntnisse für deren Entwicklung nutzen;
- ❖ in seinem Bereich aktiv mit ausländischen Einrichtungen zusammenarbeiten.

## 1.2 AKMI ANONIMI EKPAIDEFTIKI ETAIRIA (AKMI)

Das Berufsbildungsinstitut AKMI wurde 1989 gegründet und ist heute eines der führenden Berufsbildungsinstitute in Griechenland, das postsekundäre Bildung anbietet. Jedes Jahr werden mehr als 14.000 aktive StudentInnen eingeschrieben, um eine der 107 Fachrichtungen zu studieren, die in mehr als 340 Labors in 6 Städten in ganz Griechenland angeboten werden. AKMI S.A. wurde mehrfach mit internationalen und nationalen Preisen ausgezeichnet, unter anderem mit dem Goldenen Preis für Facility Design und Laborexzellenz und dem Goldenen Preis für den Zugang zum Arbeitsmarkt bei den 2017 Education Business Awards! Der Erfolg wurde mit dem Diamonds of the Greek Economy Award 2016 gewürdigt, einer bedeutenden

Auszeichnung, bei der AKMI für seine Bildungsexzellenz, ein hohes Niveau an Infrastruktur und Ausrüstung und geschäftliche Innovation ausgezeichnet wurde, die es zur größten Bildungsstärke des Landes gebracht haben. Die Innovation wurde 2015 durch den Global Education Innovation Award von PRAXIS MMT bestätigt, während alle Studiengänge von der European Foundation of Quality Management (EFQM) akkreditiert wurden. AKMI hat auch zahlreiche Akkreditierungen von verschiedenen Instituten und Sektoren, z.B. Alain Ducasse Education, Pearson - The world's leading learning company, ITEC -Education & Media Services, AHLEI - American Hotel & Lodging Educational Institute etc.

### 1.3 VERBAND DER SOZIALDIENSTLEISTER DER TSCHECHISCHEN REPUBLIK

Der Verband der AnbieterInnen von Sozialdienstleistungen in der Tschechischen Republik (APSS ČR) wurde 1991 gegründet. Es ist die größte Berufsorganisation, die AnbieterInnen von Sozialleistungen in der Tschechischen Republik vereint - über 1200 Organisationen (2813 registrierte Sozialdienste):

- ❖ Wohn- und Tagespflegeheime für ältere Menschen, für Menschen mit Behinderungen und Menschen mit besonderen Bedürfnissen,
- ❖ Obdachlosenheime,
- ❖ Dienste für suchtkranke Menschen,
- ❖ Tagesstätten für Kinder und Jugendliche usw.

Hauptziel ist die Entwicklung und Verbesserung der Qualität von Sozialdienstleistungen. APSS ČR vertritt die Interessen seiner Mitglieder, vermittelt und verbreitet wissenschaftliche und forschende Erkenntnisse über die Tätigkeit von Sozialdienstleistern im Ausland, gibt in- und ausländische Erfahrungen weiter, bildet und informiert. APSS ČR erbringt Rechtsdienstleistungen, organisiert nationale und internationale Kongresse, Fachkonferenzen, Bildungsprogramme und Kampagnen. APSS ČR hat in den letzten 10 Jahren bis zu 30 nationale und internationale Projekte mit 10 europäischen Ländern durchgeführt. APSS ČR gibt Fachliteratur und eine Fachzeitschrift für soziale Dienste heraus. Derzeit hat APSS ČR 22 feste MitarbeiterInnen und mehr als 103 externe DozentInnen und andere MitarbeiterInnen. APSS ČR ist auch die größte Bildungseinrichtung des Landes. APSS ČR ist Mitglied des European Ageing Network (EAN), des European Social Network (ESN), der Federation of European Social Employers und der European Federation of National Organisations working with the Homeless (FEANTSA).

### 1.4 VERBAND DER EUROPÄISCHEN SOZIALEN ARBEITGEBERINNEN

Der Verband Europäischer Sozialer ArbeitgeberInnen (Social Employers) vertritt die Stimme der ArbeitgeberInnen im Bereich der Sozialdienstleistungen auf europäischer Ebene und wird von Eurofound als wichtigster ArbeitgeberInnenvertreter im privatwirtschaftlichen Teil der Sozialdienstleistungen bezeichnet. Die Social Employers verstehen unter sozialen Dienstleistungen alle Pflege- und Unterstützungsleistungen, auch für ältere Menschen,

Menschen mit Behinderungen, Kinder und andere ausgegrenzte oder benachteiligte Personen. Die Ziele des Verbandes bestehen darin, die Position der ArbeitgeberInnen im Bereich der sozialen Dienstleistungen auf europäischer und nationaler Ebene zu stärken, gemeinsame Positionen zwischen den Mitgliedern zu erarbeiten und mit den europäischen Gewerkschaftsverbänden zu verhandeln, die ArbeitnehmerInnen im Bereich der sozialen Dienstleistungen vertreten. Auf diese Weise tragen die Social Employers zu einem qualitativ hochwertigen Dienstleistungsangebot und hochwertigen Arbeitsplätzen bei. Die Social Employers haben derzeit 29 Mitglieder aus 18 Ländern. Zusammen beschäftigen die Mitgliedsorganisationen weit über 2 Millionen Menschen. Der Verband wird von einem Sekretariat mit Sitz in Brüssel geleitet, in dem ein Vollzeitmitarbeiter, ein Teilzeitmitarbeiter und ein unbezahlter Mitarbeiter auf Teilzeitbasis beschäftigt sind.

## 1.5 SERVICE MENSCH GMBH

Die SERVICE MENSCH GmbH ist eine gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung, die Anfang 2002 gegründet wurde und sich auf die Erbringung von Dienstleistungen in den Bereichen Gesundheit, Pflege & Altersservice, Kinderbetreuung, Flüchtlingsbetreuung und Berufsausbildung konzentriert. Der soziale Auftrag der SERVICE MENSCH GmbH ist es, die Lebenssituation der Menschen zu verbessern, zu erhalten und zu unterstützen. Die Grundhaltung basiert auf der Gleichwertigkeit aller Menschen und findet ihren Ausdruck in der Arbeit der MitarbeiterInnen.

## 1.6 ELISFA

ELISFA vertritt die ArbeitgeberInnen von 3600 gemeinnützigen Organisationen (Kinderbetreuung, Gemeinschaftshäuser, soziale Gemeinschaftsentwicklung):

- ❖ Verhandlung im Rahmen eines etablierten sozialen Dialogs mit den Gewerkschaften über den nationalen Tarifvertrag und die Prioritäten der beruflichen Bildung,
- ❖ ArbeitgeberInnen Unterstützung und Hilfsmittel in Bezug auf das Arbeitsrecht und die Pflichten und Verantwortlichkeiten der ArbeitgeberInnen bieten,
- ❖ Maßnahmen der ArbeitgeberInnen und ihrer Organisationen bei den Behörden fördern.

## 2. ZIELE UND METHODIK DER ERHEBUNG

### 2.1 PROJEKTZIELE

Im Rahmen des Projekts wurden u. a. zwei Teilziele festgelegt:

- ❖ umfassende Behandlung der Frage der Beschäftigung von AusländerInnen im Bereich der sozialen Dienstleistungen, einschließlich der Ermittlung wesentlicher Hindernisse, die sich negativ auf die Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen auswirken;
- ❖ Ausarbeitung von Empfehlungen auf der Grundlage einer Überprüfung der erzielten Ergebnisse unter Berücksichtigung bewährter Praktiken aus den einzelnen Ländern.

### 2.2 ERHEBUNGSMETHODIK

Um die oben genannten Teilziele zu erreichen, wurden zunächst in jedem Partnerland die gesetzlichen Grundlagen für die Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen erarbeitet und anschließend zwei Online-Fragebogenerhebungen zu diesem Thema durchgeführt. Dies erfolgte sowohl bei Sozialdienstleistern als auch bei ausländischen ArbeitnehmerInnen, die in sozialen Dienstleistungssektor arbeiten. Die gewonnenen Ergebnisse wurden anschließend verfeinert und durch die Schlussfolgerungen aus ausführlichen Interviews mit beiden Gruppen ergänzt. Die Ergebnisse wurden dann in einer Fokusgruppe diskutiert, zu der auch die befragten ArbeitgeberInnen eingeladen waren.

Anschließend erstellte jeder Projektpartner, d.h. für jedes teilnehmende Land, eine analytische Studie - einen Länderbericht nach einem vorgegebenen Schema. Die Ergebnisse für jedes Land wurden auf dem transnationalen Projekttreffen aller teilnehmenden Organisationen vorgestellt und diskutiert. Dieses Treffen fand am 22. und 23. November 2022 in Prag in der Tschechischen Republik statt und wurde von allen Partnerorganisationen besucht.

Am Ende der ersten Projektaktivität Analyse in den Partnerländern wurden zwei zusammenfassende Berichte erstellt - der zusammenfassende analytische Bericht der Erhebung und der zusammenfassende Bericht der Erhebung. Beide Dokumente sind in englischer Sprache verfügbar. In der Landessprache eines bestimmten Landes sind die Berichte auf den Websites der einzelnen Partnerorganisationen verfügbar und frei zugänglich. Diese zusammenfassenden Berichte enthalten Länderberichte über einzelne Länder.

## **RECHTSRAHMEN FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG AUSLÄNDISCHER ARBEITNEHMERINNEN**

---

Es wurde ein grundlegender Überblick über die Rechtsvorschriften zur Regelung der Beschäftigung ausländischer Staatsangehöriger im Hoheitsgebiet jedes teilnehmenden Landes und die damit zusammenhängenden Rechtsvorschriften unter dem Gesichtspunkt gegeben, ob es sich um BürgerInnen der EU, des EWR und der Schweiz oder um Drittstaatsangehörige handelt. Dabei wurde insbesondere auf die Art des Aufenthalts, die Visabestimmungen und die Arbeitserlaubnis geachtet.

## FRAGEBOGEN-UMFRAGE

---

**Die Befragung der AnbieterInnen von Sozialdienstleistungen** erfolgte über einen Online-Fragebogen (siehe Anhang 1), der an eine große Zahl von AnbieterInnen verschickt wurde. Zu den kontaktierten AnbieterInnen gehörten Organisationen, die alle Arten von Sozialdienstleistungen anbieten (Altenheime, Wohnheime, Pflegedienste, persönliche Betreuung usw.) und sowohl ambulante als auch stationäre Dienstleistungen erbringen. Ziel der Umfrage war es, Antworten von mindestens 50 AnbieterInnen in jedem teilnehmenden Land zu erhalten.

In der Umfrage wurden die spezifischen Erfahrungen mit der Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen erfasst. Bei ArbeitgeberInnen, die bereits ausländische Arbeitskräfte beschäftigen, lag der Schwerpunkt auf der Einstellung ausländischer Arbeitskräfte, den von ihnen bekleideten Positionen, den Gründen für die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte, ihrer Bewertung hinsichtlich der Arbeitsleistung und den Aktivitäten zur Förderung der Integration ausländischer Arbeitskräfte. ArbeitgeberInnen, die keine ausländischen Arbeitskräfte beschäftigen, wurden nach den Gründen für den Verzicht auf ausländische Arbeitskräfte befragt. Für beide Gruppen von ArbeitgeberInnen wurden dann die Möglichkeiten der Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen in der Zukunft und der Bedarf an Schulungen für die Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen ermittelt.

**Die Befragung der ausländischen ArbeitnehmerInnen** wurde auch in Form eines Online-Fragebogens durchgeführt (siehe Anhang 2). In einigen Ländern wurde den MitarbeiterInnen auch die Möglichkeit gegeben, ihre Antworten schriftlich auf vorbereiteten Fragebögen an die jeweilige am Projekt beteiligte Partnerorganisation zu senden. Die Kontaktaufnahme mit den ausländischen ArbeitnehmerInnen erfolgte über die teilnehmenden ArbeitgeberInnen. Sie wurden von der Partnerorganisation gebeten, ihren ausländischen ArbeitnehmerInnen einen Link zum Online-Fragebogen zur Verfügung zu stellen oder ihnen den Fragebogen in schriftlicher Form zukommen zu lassen. Der Fragebogen war völlig anonym, nur am Ende konnten die ArbeitnehmerInnen eine Kontakt-E-Mail oder Telefonnummer angeben, falls sie an der Teilnahme an den ausführlichen Interviews interessiert waren. Das Ziel der Umfrage war es, Antworten von mindestens 50 Personen in jedem teilnehmenden Land zu erhalten. Bei den im Ausland tätigen ArbeitnehmerInnen ging es in der Umfrage insbesondere um folgende Fragen:

- ❖ Gründe, die zur Entscheidung geführt haben, im Ausland zu arbeiten,
- ❖ spezifische Erfahrungen bei der Erlangung eines Arbeitsplatzes (Erlangung einer Arbeitserlaubnis, Kompetenznachweis usw.),

- ❖ Erfahrung mit der Arbeit im Sozialwesen,
- ❖ Sprachkenntnisse und -kurse,
- ❖ Integration in die Gesellschaft, Einstellung der Nachbarschaft usw.

## VERTIEFENDE INTERVIEWS

---

**Vertiefende Interviews mit SozialdienstleisterInnen** (mindestens 10 strukturierte Interviews in jedem teilnehmenden Land) wurden mit ausgewählten VertreterInnen aus den TeilnehmerInnen der oben genannten Fragebogenerhebung durchgeführt. ArbeitgeberInnen, die an einer Teilnahme an den Tiefeninterviews interessiert waren, konnten sich selbst an die jeweilige Partnerorganisation wenden oder wurden angesprochen und um Teilnahme gebeten. Die vertiefenden Interviews wurden persönlich, per Videokonferenz oder per Telefon geführt und ergänzten oder erweiterten die Ergebnisse der Fragebogenerhebung.

Auch bei den **Interviews mit ausländischen ArbeitnehmerInnen** wurde angestrebt, in jedem teilnehmenden Land mindestens 10 leitfadengestützte Interviews zu führen. Da die Fragebögen für die MitarbeiterInnen völlig anonym waren, nahmen nur diejenigen an den ausführlichen Interviews teil, die ihr Interesse an einer Befragung bekundeten. Falls die Zahl der Interviews nicht ausreichte, forderte jede Partnerorganisation die ArbeitgeberInnen auf, ihre ausländischen MitarbeiterInnen zu befragen. Die vertiefenden Interviews wurden persönlich, per Videokonferenz oder telefonisch ohne die Anwesenheit des/r ArbeitgeberIn durchgeführt, und nur der/die ausländische ArbeitnehmerIn und der/die MitarbeiterIn der Partnerorganisation, der/die das Interview führte, waren zu jeder Zeit anwesend, um jegliche Einflussnahme des/r ArbeitgeberIn zu vermeiden. Auch hier ergänzten und erweiterten die Interviews den von der Erhebung abgedeckten Bereich.

## FOKUSGRUPPEN

---

Die Ergebnisse der Erhebungen wurden in jedem Land in einer Fokusgruppe mit mindestens 10 ArbeitgeberInnen, die an der Erhebung teilnahmen, diskutiert. Die Teilnahme stand auch ausländischen ArbeitnehmerInnen offen, sofern sie daran interessiert waren. Während des Treffens wurden den TeilnehmerInnen der Fokusgruppe die Ergebnisse der Fragebogenerhebung und der ausführlichen Interviews zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen sowie die wichtigsten Erkenntnisse aus der Gesamterhebung vorgestellt. Es folgte eine Diskussion zwischen allen TeilnehmerInnen. Am Ende wurden die wichtigsten Erkenntnisse und Fakten zusammengefasst und Empfehlungen ausgesprochen..

## LÄNDERBERICHT

---

Am Ende der Erhebung erstellte jedes Partnerland eine analytische Studie nach einem vorgegebenen Schema, das Folgendes umfasste:

- ❖ Analyse des rechtlichen Umfelds für die Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen im Land,
- ❖ Ergebnisse der beiden Fragebogenerhebungen,
- ❖ Ergebnisse der vertiefenden Interviews mit ArbeitgeberInnen und ausländischen ArbeitnehmerInnen,
- ❖ Schlussfolgerungen aus der Fokusgruppe,

✦ Vorschläge und Empfehlungen für das Land.

## **ZUSAMMENFASSENDE UNTERSUCHUNGSBERICHT**

---

Der letzte Teil der Analyse in den Partnerländern ist die Erstellung eines zusammenfassenden Erhebungsberichts, d. h. eines zusammenfassenden internationalen Berichts, der die Ergebnisse und Schlussfolgerungen aus allen Ländererhebungsberichten enthält.

# 3. RECHTSRAHMEN FÜR DIE BESCHÄFTIGUNG AUSLÄNDISCHER ARBEITNEHMERINNEN

## 3.1 EU/EWR UND SCHWEIZER STAATSANGEHÖRIGE

Ganz einfach: Wenn EU-/EWR- und Schweizer BürgerInnen oder ihre Familienmitglied in den betreffenden Ländern arbeiten möchten, können sie **ohne Arbeitsgenehmigung** arbeiten, genau wie ein Staatsangehörige – sie haben **freien Zugang zum Arbeitsmarkt**.

### VERPFLICHTUNGEN DES/R ARBEITGEBERIN

---

Der/Die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, die Beschäftigung eines/r AusländerIn (EU/EWR-BürgerIn oder SchweizerIn) spätestens am Tag der Arbeitsaufnahme dem/r zuständigen TrägerIn zu melden - **Informationspflicht**.

Neben der Informationspflicht hat der/die ArbeitgeberIn oder die juristische oder natürliche Person, zu der der/die EU-BürgerIn oder sein/ihr Familienangehöriger entsandt wird, eine **Meldepflicht**. In der Praxis handelt es sich dabei um die Verpflichtung, bestimmte personenbezogene Daten über den/die beschäftigten oder entsandten EU-BürgerIn oder seinen/ihren Familienangehörigen zu erfassen. Der Umfang ist fast identisch mit den Daten, die ein/e ArbeitgeberIn oder eine juristische oder natürliche Person im Rahmen ihrer Informationspflicht an die benannte Behörde zu melden hat..

## 3.2 NICHT-EU/EWR UND SCHWEIZER STAATSANGEHÖRIGE

Andererseits haben Nicht-EU/EWR- oder Nicht-Schweizer BürgerInnen (Drittstaatsangehörige) in den untersuchten Ländern mit einigen Ausnahmen **keinen freien Zugang zum Arbeitsmarkt**. Sie können nur dann arbeiten, wenn sie eine **Arbeitsgenehmigung** zusammen mit einer gültigen **Aufenthaltsgenehmigung oder einen entsprechenden (Beschäftigungs-)Ausweis** erhalten haben.

### AUSWEISE FÜR MITARBEITERINNEN

---

Die Ausstellung von **Ausweisen** dient der Erleichterung des Zugangs ausgewählter Gruppen von ausländischen Staatsangehörigen. Es gibt verschiedene Arten von Ausweisen (blau, grün, rot-weiß-rot usw.), die vor allem für qualifizierte Personen in Berufen bestimmt sind, für die es auf dem lokalen Arbeitsmarkt nicht genügend geeignete Arbeitskräfte gibt. Die Karte berechtigt den/die AusländerIn in den meisten Fällen dazu, für den/die ArbeitgeberIn in dem Beruf und an dem Arbeitsplatz zu arbeiten, für den die Karte ausgestellt wurde.

Dieser vereinfachte Ansatz wird häufig auf Bürger ehemaliger Kolonialstaaten angewandt.

### AUFENTHALTSGENEHMIGUNG

---

Auf der Grundlage der Verordnung (EG) Nr. 810/2009 des Europäischen Parlaments und des Rates (Visakodex) werden **Kurzzeitvisa** für einen Aufenthalt von bis zu 90 Tagen im Schengen-Raum erteilt. Neben anderen Fällen werden Kurzzeitvisa z. B. für eine Beschäftigung oder eine saisonale Beschäftigung erteilt, wenn Drittstaatsangehörigen eine **Beschäftigungsgenehmigung** erteilt wird, die sie berechtigt, für eine/n in der Erlaubnis aufgeführten ArbeitgeberIn zu arbeiten.

AusländerInnen, die sich zu Beschäftigungszwecken länger als drei Monate aufhalten wollen, müssen eine **langfristige Aufenthaltsgenehmigung** beantragen. Es sollte hinzugefügt werden, dass AusländerInnen aus Drittländern in der Regel nach fünf Jahren ununterbrochenen Aufenthalts im Hoheitsgebiet des Staates eine **Daueraufenthaltsgenehmigung** beantragen können. InhaberInnen einer solchen Erlaubnis haben dann freien Zugang zum Arbeitsmarkt. Personen, denen Asyl oder subsidiärer Schutz gewährt wurde, können ebenfalls zu dieser Gruppe gezählt werden.

## **ARBEITSERLAUBNIS**

---

Grundsätzlich ist es nur möglich, eine **Arbeitserlaubnis** in Verbindung mit einer gültigen Aufenthaltserlaubnis oder einer entsprechenden (Arbeits-)Karte für einen bestimmten Arbeitsplatz bei einem/r bestimmten ArbeitgeberIn zu erhalten. In den meisten Fällen muss es sich um eine Stelle handeln, für die langfristig kein/e geeignete/r "einheimische/r" BewerberIn zur Verfügung steht. Die Beschäftigungserlaubnis wird in der Regel für einen begrenzten Zeitraum (max. 2 Jahre) erteilt. Sie kann auf Antrag - auch mehrfach - verlängert werden.

## **ARBEITGEBERIN-VERPFLICHTUNGEN**

---

Der/Die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, den/die zuständige/n TrägerIn schriftlich (mittels eines standardisierten Formulars) spätestens am Tag der Arbeitsaufnahme über die Arbeitsaufnahme des/r AusländerIn zu informieren (sog. **Informationspflicht**). Gleichzeitig ist der/die ArbeitgeberIn verpflichtet, dem/r TrägerIn schriftlich (mittels eines standardisierten Formulars) mitzuteilen, dass der/die AusländerIn eine Arbeitserlaubnis oder eine entsprechende Karte erhalten hat und:

1. die Arbeit nicht aufgenommen hat,
2. das Arbeitsverhältnis vor Ablauf des Zeitraums, für den die Erlaubnis erteilt wurde, beendet hat, oder
3. das Arbeitsverhältnis durch Kündigung oder Vereinbarung beendet worden ist, oder
4. das Arbeitsverhältnis durch fristlose Entlassung beendet wurde.

Wird das Arbeitsverhältnis durch Kündigung, Vereinbarung oder fristlose Kündigung beendet, muss der/die ArbeitgeberIn auch den Grund für die Kündigung angeben.

Der/Die Arbeitgeber ist verpflichtet, ein **Register** über die von ihm beschäftigten AusländerInnen zu führen. Gleichzeitig ist er verpflichtet, Kopien der Dokumente, die den rechtmäßigen Aufenthalt der AusländerInnen belegen, für die Dauer des Arbeitsverhältnisses und drei Jahre nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses des/r AusländerIn aufzubewahren.

Im Falle der Beschäftigung eines/r AusländerIn ist der/die ArbeitgeberIn verpflichtet, dem/r AusländerIn **die Arbeits- und Lohnbedingungen zu bieten, die für eine/n StaatsbürgerIn des Landes in der gleichen Berufsklasse** gemäß den geltenden Rechtsvorschriften oder gemäß den Tarifverträgen oder Arbeitsverträgen üblich sind.

## 4. EINSTELLUNG DER ARBEITGEBERINNEN ZUR BESCHÄFTIGUNG AUSLÄNDISCHER ARBEITNEHMERINNEN

Die Beschäftigung ausländischer SozialarbeiterInnen in den untersuchten EU-Ländern spiegelt die jeweilige Situation in den einzelnen Ländern wider. Ihre Präsenz in den sozialen Dienstleistungen ist häufiger in Ländern, in denen:

- ✿ KundInnen von Sozialdienstleistungen Menschen mit Migrationshintergrund sind, insbesondere wenn sie die Sprache des Landes, in dem die Dienstleistung erbracht wird, nicht vollständig gelernt haben;
- ✿ eine Sprache, die als Weltsprache bekannt ist, d. h. in mehr als einem Land gesprochen wird und häufig in Schulen unterrichtet wird (Englisch, Französisch, Deutsch);
- ✿ mehrere Sprachen gesprochen werden.

Grund dafür ist, dass die direkten BetreuerInnen, die mit KundInnen der Sozialdienste kommunizieren, die Sprache der KundInnen gut beherrschen müssen. Im Umgang mit den KundInnen dürfen übermittelten Informationen aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse nicht missverstanden werden. Erschwerend kommt hinzu, dass es sich bei den KundInnen sozialer Dienstleistungen hauptsächlich um ältere und behinderte Menschen handelt.

Die Zahl der ausländischen ArbeitnehmerInnen wird auch dadurch stark beeinflusst, dass Stellen, bei denen geringere Sprachkenntnisse kein Problem darstellen würden, für viele ausländische ArbeitnehmerInnen nicht attraktiv sind - es handelt sich um schlechter bezahlte Stellen.

### 4.1 ANWERBUNG VON AUSLÄNDISCHEM PERSONAL

Daraus lässt sich schließen, dass die **gezielte Anwerbung ausländischer MitarbeiterInnen in den Sozialdiensten nicht erfolgt** ist, und wenn, dann hauptsächlich in Fällen, in denen auf dem regionalen (lokalen) Arbeitsmarkt ein Mangel an geeigneten Arbeitskräften herrscht. Es sollte jedoch hinzugefügt werden, dass die Interviews deutlich gezeigt haben, dass das Management von Organisationen, die im Bereich der sozialen Dienste tätig sind, sich der möglichen Quellen für eine gezielte Ansprache der Gruppe potenzieller MitarbeiterInnen - AusländerInnen im Bereich der sozialen Dienste - nicht sehr bewusst ist.

Allerdings lehnen die Organisationen die Beschäftigung von AusländerInnen nicht generell ab. Im Rahmen des Einstellungsverfahrens wird stets geprüft, ob die betreffende Person in der Lage ist, die Stelle zu besetzen, einschließlich des erforderlichen Grads an Sprachkenntnissen, d. h. in Bezug auf die Klientel der Einrichtung, die die Stelle beantragt. So kann es sein, dass

für die zu besetzende Stelle eine andere als die landesübliche Sprache erforderlich ist. Es hat sogar den Anschein, dass dieses Muster der Sprachanforderungen in Zukunft zunehmen wird. Der Grund dafür ist die ständig wachsende Zahl von KundInnen mit Migrationshintergrund im sozialen Dienstleistungsbereich, für die die Kenntnis ihrer Muttersprache oder Kultur oft ein erheblicher Vorteil ist.

**Ausländische MitarbeiterInnen werden daher nur für Stellen eingestellt, für die sie über ausreichende Kompetenzen, einschließlich Sprachkenntnisse, verfügen.**

Bei der Rekrutierung werden, wie anderswo auch, vor allem Referenzen und Empfehlungen von aktuellen oder ehemaligen MitarbeiterInnen sowie KollegInnen aus dem Sozial- oder Gesundheitsbereich etc. herangezogen.

Trotzdem muss eingeräumt werden, dass die **Bereitschaft zur Beschäftigung von AusländerInnen in gewissem Maße nicht nur von der Lage auf dem Arbeitsmarkt abhängt, sondern auch von der Einstellung der Unternehmensleitung, die durch bestehende Vorurteile beeinflusst/belastet sein kann.** Wenn die Unternehmensleitung der Ansicht ist, dass die Beschäftigung von AusländerInnen mit Mehraufwand verbunden ist, sei es aufgrund der erforderlichen Verwaltungsaufwandes (Erlangung einer Arbeitserlaubnis und deren Verlängerung, Nostrifizierungsdiplom, Registrierung) oder aufgrund kultureller und sozialer Aspekte, dann werden ausländische ArbeitnehmerInnen in den meisten Fällen als unnötige "Last", als unerwünschtes Risiko betrachtet. Anders sieht es aus, wenn der/die AusländerIn bereits eine Daueraufenthaltsgenehmigung oder sogar eine Anerkennung seiner/ihrer Ausbildung erhalten hat. Auch die Herkunft aus dem gleichen Kulturkreis ist ein Vorteil.

## 4.2 VON AUSLÄNDISCHEN ARBEITNEHMERINNEN BESETZTE STELLEN

Ausländische ArbeitnehmerInnen im Sozialwesen arbeiten hauptsächlich in unterstützenden Positionen, für die häufig keine guten Sprachkenntnisse und keine entsprechenden Bildungsabschlüsse erforderlich sind. Diese Tatsache hängt bis zu einem gewissen Grad auch mit der Anerkennung der Ausbildung im Herkunftsland zusammen, insbesondere bei BürgerInnen aus so genannten Drittländern - siehe unten. Diese Hypothese steht im Einklang mit dem festgestellten Zusammenhang zwischen der Dauer des Aufenthalts im "Gastland" und der ausgeübten Position, wobei festzustellen ist, dass mit zunehmender Dauer des Aufenthalts im "Gastland" auch die Zahl der Personen steigt, die eine berufliche Tätigkeit ausüben.

## 4.3 GRÜNDE FÜR DIE ANSTELLUNG AUSLÄNDISCHER ARBEITNEHMERINNEN

Wie bereits erwähnt, ist für die meisten Unternehmen der wichtigste Grund für die Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen der **Mangel an geeigneten Arbeitskräften auf dem regionalen Arbeitsmarkt.**

**Zeitliche Flexibilität und spezifische Fähigkeiten** erwiesen sich als wichtige Gründe. Es sollte jedoch hinzugefügt werden, dass die zeitliche Flexibilität nicht unwesentlich davon beeinflusst

wird, ob der/die ausländische ArbeitnehmerIn eine Familie oder Kinder im Land der Beschäftigung hat oder nicht. Ist dies der Fall, so unterscheidet sich diese Gruppe in Bezug auf die Flexibilität nicht von den "einheimischen" ArbeitnehmerInnen.

**Niedrigere Löhne als Grund für die Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen haben sich nicht bestätigt.** Die meisten Sozialeinrichtungen haben einheitliche Lohnstabellen mit Lohnvorschriften, die für alle MitarbeiterInnen gelten, unabhängig davon, ob sie AusländerInnen sind oder nicht. Darüber hinaus ist die gleiche Entlohnung gesetzlich vorgeschrieben.

#### 4.4 BEWERTUNG AUSLÄNDISCHER ARBEITNEHMERINNEN

Den VertreterInnen der Sozialdienstleister zufolge verhalten sich ausländische ArbeitnehmerInnen, die im Sozialbereich arbeiten, nicht anders als inländische ArbeitnehmerInnen - manche sind besser, manche schlechter. Gleiches gilt auch für die Dauer, die für ihre vollständige Eingliederung in den Arbeitsprozess benötigt wird. Dies kann in gewissem Maße nicht nur durch das bereits erreichte Qualifikations- und Bildungsniveau, sondern auch durch das Niveau der Sprachkenntnisse beeinflusst werden.

VertreterInnen von Sozialdienstleistungsorganisationen aus allen Ländern sind sich einig, dass ausländische ArbeitnehmerInnen mehrheitlich:

- ❖ von KollegInnen und KundInnen ohne größere Probleme akzeptiert werden;
- ❖ daran interessiert, die Sprache des Landes zu lernen, in dem sie arbeiten;
- ❖ eine geringe Fehlzeitenquote aufweisen;
- ❖ eine niedrige Fluktuationsrate aufweisen;
- ❖ ihre Arbeit mehr schätzen;
- ❖ zuverlässiger sind;
- ❖ bereit sind, Arbeiten zu verrichten, an denen einheimische Arbeitskräfte nicht interessiert sind;
- ❖ im Allgemeinen durch ihr Sprachniveau eingeschränkt sind.

Darüber hinaus sind VertreterInnen der SozialdienstleisterInnen der Meinung, dass die Kultur oder Religion der von ihnen beschäftigten AusländerInnen keinen nennenswerten Einfluss auf deren Arbeitsleistung hat, obwohl insbesondere in Ländern mit ArbeitnehmerInnen aus Nordafrika und Asien von einzelnen Fällen negativer Auswirkungen berichtet wurde.

#### 4.5 MASSNAHMEN ZUR ERLEICHTERUNG DER INTEGRATION AUSLÄNDISCHER ARBEITNEHMERINNEN

Wenn ein Unternehmen eine/n ausländische/n ArbeitnehmerIn einstellt, liegt es im Interesse des Unternehmens, dass der/die ArbeitnehmerIn so gut wie möglich auf die Arbeit vorbereitet ist. ArbeitgeberInnen ergreifen daher verschiedene Integrationsmaßnahmen, um die Leistung, die sich aus der Stelle ergibt, für die der/die AusländerIn eingestellt wurde, zu steuern. Wie sich herausstellt, handelt es sich dabei in der Regel nicht um das bestehende System des Landes, sondern um Aktivitäten, die auf der Grundlage der Sensibilität der Führungskräfte des Unternehmens eingerichtet werden.

In der Praxis versucht die Organisation zunächst, den/die ausländischen ArbeitnehmerIn im Hinblick auf eine "sichere" Arbeitsleistung zu integrieren und bietet dann verschiedene Kurse an, um seine/ihre Fähigkeiten zu verbessern. In den meisten Fällen wird, wie im Falle eines/r einheimischen ArbeitnehmerIn, eine Mentoring-Methode angewandt.

Solange die Sprache noch nicht im erforderlichen Umfang beherrscht wird, versucht man, die Arbeitslogistik so zu gestalten, dass der/die KundIn nicht gefährdet wird und die Qualität der erbrachten Dienstleistung nicht leidet. Die Organisationen setzen daher auch verschiedene Maßnahmen ein, um den Arbeitskräften zu helfen, die Sprache schneller zu erlernen. Zu den in der Praxis angewandten Maßnahmen gehören beispielsweise folgende Ansätze, wie vom Management der Organisationen im Rahmen der durchgeführten Befragungen festgestellt wurde:

- ❖ Die Aufnahme von AusländerInnen in einzelne Arbeitsteams wird "rationiert" - z. B. ist immer nur ein/e ausländische/r ArbeitnehmerIn in einer Gruppe anwesend,
- ❖ die Kommunikation zwischen ArbeitnehmerInnen in ihrer Muttersprache ist am Arbeitsplatz verboten.

Für die Integration werden auch MitarbeiterInnen eingesetzt, die zumindest über einige Kenntnisse der Sprache des/r neuen MitarbeiterIn verfügen. So wurde z. B. auch die Einschaltung einer "Verbindungsperson" erwähnt, d. h. einer Person außerhalb der Organisation, die bei der Übersetzung notwendiger Arbeitsanweisungen/Dokumente in eine für den/die neue/n MitarbeiterIn verständliche Sprache behilflich ist.

Auch die Unterstützung des Selbststudiums durch eine/n bereits in der Organisation tätige/n MitarbeiterIn wurde erwähnt. Der/Die ArbeitgeberIn hat diese Person in die Lage versetzt, die Fremdsprachenkenntnisse der neu eingetroffenen AusländerInnen wieder zu erlernen, was den Einstieg von AusländerInnen in die Organisation erleichtern kann.

Darüber hinaus helfen einige Organisationen ausländischen ArbeitnehmerInnen bei der Wohnungssuche, bei der Einschulung ihrer Kinder, bei der Kommunikation mit Behörden usw. Es ist jedoch zu beachten, dass der Umfang der Unterstützung von der "Einstellung" der Organisationsleitung abhängt.

## 4.6 GRÜNDE FÜR DEN VERZICHT AUF AUSLÄNDISCHE ARBEITSKRÄFTE

Die Nichtbeschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen in der Organisation von SozialdienstleisterInnen liegt hauptsächlich daran, dass sich Personen anderer Nationalitäten einfach nicht auf die Stelle beworben haben. Es handelt sich also nicht um ein klassisches Hindernis für die Beschäftigung. Dies ist auch der Fall, wenn auf dem lokalen Arbeitsmarkt ausreichend Arbeitskräfte zur Verfügung stehen. Diese Tatsache verbietet, von wenigen gesetzlichen Ausnahmen abgesehen, die Anstellung von Drittstaatsangehörigen.

Die wirklichen Hindernisse für die Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen sind aus Sicht der SozialdienstleisterInnen folgende (*die Reihenfolge der nachstehend aufgeführten Hindernisse richtet sich nach ihrer Bedeutung, wie sie in der Untersuchung beobachtet wurde*):

- ❖ die Organisation hat keine Erfahrung mit der Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen;
- ❖ die Organisation verfügt nicht über eine Stelle, die bei der Erledigung aller damit zusammenhängenden Aufgaben hilft;
- ❖ die Organisation ist besorgt über Probleme, die sich aus mangelnden Sprachkenntnissen ergeben;
- ❖ die Organisation ist besorgt über die Nichtakzeptanz ausländischer MitarbeiterInnen durch die KundInnen der Einrichtung;
- ❖ die Organisation ist besorgt über den mit der Beschäftigung verbundenen Verwaltungsaufwand;
- ❖ die Organisation ist besorgt über Probleme im Zusammenhang mit der unterschiedlichen Kultur oder Religion der ausländischen ArbeitnehmerInnen.

In den Interviews wurden von den Organisationen zwei zentrale Themen hervorgehoben, nämlich die **Anerkennung von Qualifikationen/Ausbildungen** und die **Verlängerung der Arbeitserlaubnis**.

## **ANERKENNUNG VON QUALIFIKATIONEN/AUSBILDUNGEN**

---

Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Qualifikationen haben vor allem jene Organisationen, die AusländerInnen in Positionen beschäftigen, in denen berufliche Qualifikationen nachgewiesen werden müssen. Dies gilt insbesondere für Nicht-EU-, EWR- und Schweizer Staatsangehörige. Die Organisationen sind der Ansicht, dass es sich um ein unnötig zeitaufwändiges, sehr starres Verfahren handelt, das für die MitarbeiterInnen mit erheblichen finanziellen Kosten verbunden ist. Darüber hinaus werden oft zusätzliche Prüfungen und Praktika verlangt.

## **VERLÄNGERUNG DER ARBEITSERLAUBNIS**

---

Häufig arbeiten ausländische ArbeitnehmerInnen zunächst mit einer kurzfristigen Aufenthaltserlaubnis, die sie zu einer Beschäftigung von bis zu drei Monaten berechtigt. Wenn die Arbeit länger als 3 Monate dauert, muss eine langfristige Aufenthaltserlaubnis eingeholt werden. Das Verfahren zur Erlangung einer langfristigen Aufenthaltserlaubnis ist langwierig und die Organisation ist einem hohen Risiko ausgesetzt, dass der/die ausländische ArbeitnehmerIn, nachdem er/sie angemessen in ihre Strukturen integriert und auf eine (sichere) Arbeitsleistung vorbereitet wurde, seine/ihre Tätigkeit für die Organisation einstellen muss, weil seine Aufenthaltsgenehmigung nicht rechtzeitig bearbeitet wird..

## **4.7 NÖGLICHKEIT, KÜNFTIG AUSLÄNDISCHE ARBEITNEHMERINNEN ZU BESCHÄFTIGEN**

Organisationen im Bereich der sozialen Dienstleistungen sind sich bewusst, dass der in Zukunft zu erwartende steigende Bedarf an sozialen Dienstleistungen mit MitarbeiterInnen aus anderen Ländern gedeckt werden könnte oder müsste. Sie betrachten daher die Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen als eine mögliche Lösung für den zu erwartenden (und in einigen Regionen bereits seit langem bestehenden) Mangel an Arbeitskräften in diesem Sektor.

In diesem Zusammenhang ist jedoch erforderlich:

- ❖ Vereinfachung des bestehenden Verwaltungsverfahrens zur Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen,
- ❖ Einrichtung einer administrativen Unterstützung für Organisationen,
- ❖ Unterstützung von Sprachkursen am Arbeitsplatz.

Dies spiegelt sich auch in der Tatsache wider, dass die meisten ArbeitgeberInnen zwar keine Präferenzen hinsichtlich der Herkunft ausländischer ArbeitnehmerInnen haben, aufgrund des wesentlich leichteren Zugangs zum Arbeitsmarkt für EU-, EWR- und Schweizer BürgerInnen diese jedoch bevorzugen, vorausgesetzt natürlich, dass die erforderlichen Qualifikationen erfüllt sind.

Auch die meisten Unternehmen haben keine feste Präferenz für die Art des Arbeitsverhältnisses. Wenn doch, dann bevorzugen sie meist ein direktes Arbeitsverhältnis mit dem/r ArbeitnehmerIn.

## 4.8 SCHULUNG ZUM THEMA BESCHÄFTIGUNG VON AUSLÄNDISCHEN ARBEITNEHMERINNEN

Eine Besonderheit ist, dass die meisten befragten Organisationen kein Interesse an einer Schulung zum Thema Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen zeigten. In den anschließenden Interviews und Fokusgruppen wurde jedoch Interesse angemeldet, selbst bei denjenigen Organisationen, die in der Fragebogenerhebung kein Interesse bekundet hatten. Es kann sogar behauptet werden, dass die meisten der befragten VertreterInnen eine Schulung begrüßen würden.

Das Interesse an den folgenden Themen wurde beobachtet:

- ❖ rechtlicher Rahmen für die Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen;
- ❖ Möglichkeiten der Rekrutierung potenzieller ArbeitnehmerInnen im Herkunftsland;
- ❖ detaillierte Darstellung des Verwaltungsverfahrens für ArbeitgeberInnen für die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte, einschließlich Überblick über wichtige AkteurInnen, die bei spezifischen Fragen oder Problemen kontaktiert werden können;
- ❖ Beispiele für bewährte Praktiken bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte, einschließlich Einstellung, Integration in das Team, Betreuung usw.
- ❖ kulturelle, soziale, religiöse und andere Unterschiede bei ausländischen Arbeitskräften.

## 5. EINSTELLUNGEN AUSLÄNDISCHER ARBEITSKRÄFTE ZUR ARBEIT IM SOZIALWESEN

Der Sektor der sozialen Dienstleistungen, insbesondere in größeren Städten, ist nicht ausreichend mit einheimischen Arbeitskräften gesättigt. Dies schafft Raum für die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte. Die Zahl der tatsächlich beschäftigten AusländerInnen steht jedoch im Einklang mit den Anforderungen, die diese Berufe an ein hohes Sprachniveau stellen, insbesondere in Bezug auf das gesprochene Wort. Der lokale Dialekt stellt ein besonderes Problem dar.

### 5.1 GRÜNDE FÜR EINE TÄTIGKEIT IM AUSLAND

Berücksichtigt man die Folgen des Einmarsches Russlands in der Ukraine und den Zustrom von Flüchtlingen insbesondere in die Tschechische Republik und nach Österreich, so kann man zu dem Schluss kommen, dass das Interesse ausländischer ArbeitnehmerInnen an einer Tätigkeit in einem anderen Land im Bereich der sozialen Dienstleistungen vor allem von wirtschaftlichen Motiven geleitet wird. Diese werden dann durch familiäre oder freundschaftliche Motive verstärkt, wenn den Erstankömmlingen ihre Familienangehörigen und FreundInnen folgen.

Die Kenntnis und Affinität der Muttersprache und der Sprache des "Gastlandes" sowie die Ähnlichkeit der Kultur spielen eine wichtige Rolle bei der Entscheidungsfindung.

### 5.2 ARBEITSERLAUBNIS, NOSTRIFIKATION VON DIPLOMEN

#### **ARBEITSERLAUBNIS**

---

Wer eine Arbeitserlaubnis benötigt oder nicht, wird durch die nationale Gesetzgebung in jedem Land bestimmt. Wie die Umfrage jedoch zeigte, ist das Verfahren zur Erlangung einer Genehmigung in allen Partnerländern unnötig langwierig, verwaltungstechnisch anspruchsvoll und schränkt potenzielle ArbeitnehmerInnen bei der Arbeitssuche ein. Es wurde auch festgestellt, dass das Verfahren oft einen ungewissen Ausgang hat, was sich sowohl auf potenzielle Arbeitskräfte als auch auf ArbeitgeberInnen negativ auswirkt.

## NOSTRIFIZIERUNG<sup>1</sup>

---

Obwohl ausländische Arbeitskräfte (die eine Nostrifizierung benötigen) den Prozess der Nostrifizierung nicht als kompliziert ansehen, geben sie zu, dass sie kaum in der Lage wären, den Prozess zum Zeitpunkt ihrer Ankunft im Gastland ohne die Hilfe ihres Umfelds, ihres/r ArbeitgeberIn, einer Vermittlungsagentur oder einer anderen (gemeinnützigen) Organisation allein zu bewältigen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die potenziellen Arbeitskräfte Sprachbarriere haben oder aus einem anderen soziokulturellen Umfeld kommen.

Interessanterweise gaben die Befragten an, dass viele offizielle Formulare auch nach mehreren Jahren im Gastland nicht verstanden werden.

Im Allgemeinen scheint der **Nostrifizierungsprozess für Neuankömmlinge unnötig lang und kostspielig** zu sein (Überprüfung des Diploms und dessen offizielle Übersetzung).

## 5.3 ARBEIT IM SOZIALWESEN

Ausländische Arbeitskräfte sind an einer Beschäftigung im Sozialwesen interessiert, obwohl sie keine Erfahrung in diesem Bereich haben. Wie die Ergebnisse der Umfrage zeigen, hatte etwa die  **Hälfte der Beschäftigten vor ihrer Einstellung keine Erfahrung in diesem Bereich**. Dabei handelte es sich hauptsächlich um Personen, die unterstützende Tätigkeiten ausüben. Es ist hinzuzufügen, dass die Ergebnisse für die einzelnen Länder unterschiedlich ausfielen, z. B. hatten nur 30 % der Befragten in der Tschechischen Republik vor Aufnahme ihrer (derzeitigen) Tätigkeit Erfahrung mit der Arbeit in sozialen Dienstleistungen, ABER fast die Hälfte der Befragten hatte ihre Qualifikationen bereits in sozialen Diensten eingesetzt.

Die meisten Befragten erfahren von ihren FreundInnen oder Bekannten von der Möglichkeit einer Beschäftigung im Sozialwesen. Bei Personen, die schon länger im Gastland beschäftigt sind, ist die Informationsquelle in der Regel ein Inserat. Oder die Befragten suchen einfach die Einrichtung auf, erkundigen sich persönlich nach einer Beschäftigung oder schicken eine schriftliche Bewerbung. Die Dienste eines Arbeitsvermittlers werden nur selten in Anspruch genommen.

Der Einstieg in den Beruf wird von ArbeitgeberInnen unterstützt, indem diese eine/n MentorIn – eine/n erfahrene/n MitarbeiterIn - zur Verfügung stellen und eine Einarbeitung in den Beruf anbieten. In den meisten Fällen handelt es sich jedoch um ein "normales" Onboarding, das jedem/r neuen MitarbeiterIn je nach Bedarf zuteil wird.

Positiv zu verzeichnen ist das Interesse ausländischer MitarbeiterInnen, ihre Qualifikationen für die Arbeit im Sozialwesen zu verbessern, und zwar nicht nur informell durch verschiedene Kurse, sondern auch formell, durch Erhöhung des Bildungsniveaus.

---

<sup>1</sup> **Nostrifizierung:** ist die offizielle Anerkennung der Gültigkeit einer im Ausland erworbenen Qualifikation (z. B. Anerkennung der Gültigkeit eines ausländischen Zeugnisses oder Diploms durch inländische Behörden). Dies bedeutet, dass das Niveau der ausländischen Ausbildung (Primar-, Sekundar-, höhere Berufs- oder sogar Hochschulausbildung) als gleichwertig mit dem entsprechenden Niveau der inländischen Ausbildung anerkannt wird. Wenn ein internationaler Vertrag dies vorsieht, wird anstelle einer Entscheidung über die Nostrifizierung nur eine Bescheinigung über die Anerkennung der Gleichwertigkeit des ausländischen Zeugnisses ausgestellt.

## 5.4 SPRACHKURSE

Es ist nur logisch, dass entsandte ArbeitnehmerInnen, die über keine oder nur geringe Kenntnisse der Sprache des Gastlandes verfügen, nach Sprachkursen suchen, mit denen sie ihre Sprachkenntnisse verbessern können. Dabei werden vor allem die auf dem Markt verfügbaren kostenlosen Sprachkurse genutzt. Die meisten von ihnen konzentrieren sich jedoch nur auf die Grundlagen der Sprache. Viele verlassen sich daher eher auf das Selbststudium (Lesen, Fernsehen, Radio hören), das praktische Leben am Arbeitsplatz und, falls erforderlich und insbesondere im Zusammenhang mit der Erteilung eines Daueraufenthalts, auf die Dienste privater (bezahlter) Sprachagenturen und LehrerInnen.

Ein eigenes Kapitel ist die Fähigkeit, den regionalen Dialekt zu verstehen, den die KundInnen oft sprechen und den ausländische ArbeitnehmerInnen ohne längeren Aufenthalt im Gastland nicht verstehen können.

## 5.5 INTEGRATION IN DIE GESELLSCHAFT

Im Rahmen des Integrationsprozesses werden ausländische Arbeitskräfte nicht nur von ArbeitgeberInnen, sondern auch von Organisationen, die AusländerInnen bei der Integration helfen, unterstützt. Sie helfen bei der Suche nach einer Wohnung, einem Kindergarten/einer Schule für Kinder, bei Behördengängen usw. In Anbetracht der durch begrenzte finanzielle Möglichkeiten bedingten geringen Leistungen, sind ausländische ArbeitnehmerInnen oft selbst daran interessiert, ihren neu angekommenen Landsleuten zu helfen und beteiligen sich an Integrationsmaßnahmen. Es sollte jedoch hinzugefügt werden, dass die Ankunft der meisten AusländerInnen tendenziell nach dem Schneeballprinzip erfolgt, wobei sich die ausländischen Arbeitskräfte gegenseitig helfen und daher nur wenig von den Integrationsmaßnahmen Gebrauch machen (was bis zu einem gewissen Grad auch eine Folge der begrenzten Verfügbarkeit von Dienstleistungen ist).

Die überwiegende Mehrheit der ausländischen Arbeitskräfte, die in sozialen Diensten arbeiten, wurde an ihrem Arbeitsplatz aufgrund ihrer Nationalität, ethnischen Herkunft, Kultur, Religion, Hautfarbe usw. nicht diskriminiert.

## 6. EMPFEHLUNGEN

### 6.1 EMPFEHLUNGEN VON VERTRETERINNEN SOZIALER DIENSTLEISTUNGEN

- ❖ für Staat, Agenturen oder Arbeitsämter: ein umfassendes Dokument erstellen, das klar und deutlich das durch die nationale Gesetzgebung festgelegte Verfahren für ArbeitgeberInnen bei der Einstellung von Personen aus dem Ausland beschreibt;
- ❖ für Staat: Verwaltungsverfahren für die Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen vereinfachen, insbesondere für gering qualifizierte ArbeitnehmerInnen;
- ❖ für Staat, Agenturen oder Arbeitsämter: einen kostenlosen Beratungsdienst für ArbeitgeberInnen einrichten, die an der Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen interessiert sind oder diese bereits beschäftigen;
- ❖ für Staat: im Hinblick auf den Mangel an Arbeitskräften im Gesundheitswesen auf dem Arbeitsmarkt neue funktionelle Instrumente und Maßnahmen schaffen, die dazu beitragen, relevante ausländische Arbeitskräfte für die sozialen Dienste zu gewinnen; im Hinblick auf die Gewährleistung einer sicheren Arbeit in der Pflege Bedingungen für die (zentrale) Erstellung von grundlegenden Verfahrensmaterialien und Regeln für soziale Dienstleistungen in der Muttersprache der ArbeitnehmerInnen schaffen;
- ❖ Staat: Durchführung von Sprachkursen für ausländische ArbeitnehmerInnen, die durch spezifisches Vokabular für bestimmte Berufe ergänzt werden (finanziell) unterstützen;
- ❖ Staat: Lexikon mit Begriffen, die in bestimmten Sektoren und Bereichen regelmäßig verwendet werden, erstellen;
- ❖ Staat: Unterstützung von (kostenlosen) Bildungsmaßnahmen für ArbeitgeberInnen zum Thema Beziehungen am Arbeitsplatz, wenn ausländische ArbeitnehmerInnen anwesend sind (Unterschiede in der Kultur, den Bräuchen, den Wahrnehmungen ...);
- ❖ angesichts des zunehmenden Mangels an entsprechendem Personal Bedingungen schaffen, die es DienstleisterInnen ermöglichen, ihre Kenntnisse über die Beschäftigung von AusländerInnen zu vertiefen, insbesondere durch Information über bewährte Praktiken anderer Organisationen im Bereich der sozialen Dienstleistungen. Insbesondere sollte der Fokus auf Folgendes gerichtet werden:
  - ❖ Möglichkeiten und Wege, potenzielle ArbeitnehmerInnen im Herkunftsland zu erreichen,
  - ❖ gesetzliches Verfahren für die Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen im Sozialwesen,
  - ❖ effektive Wege zur Integration ausländischer MitarbeiterInnen in die Strukturen der Organisation,
  - ❖ wirksame Wege zur Bewältigung der Sprachbarriere,
  - ❖ Kenntnisse über regionale AkteurInnen, die bei der Integration helfen,
  - ❖ Beschreibung von kulturellen Unterschieden und deren Überbrückung in der Praxis.

## 6.2 EMPFEHLUNGEN VON AUSLÄNDISCHEN ARBEITSKRÄFTEN

- ❖ Staat: Prozess der Anerkennung der Ausbildung zu beschleunigen und während des Verfahrens Unterstützung leisten;
- ❖ Staat: Hilfe/Unterstützung beim Umgang mit amtlichen Dokumenten, die mehr als nur Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigungen betreffen;
- ❖ Einrichtung einer zentralen Informationsstelle (d. h. einer leicht zugänglichen Website) für alle ausländischen BewerberInnen mit allen relevanten beschäftigungsbezogenen Informationen;
- ❖ Sicherstellung eines ausreichenden Angebots an kostenlosen und effektiv gestalteten Sprachkursen, die TeilnehmerInnen in ihrem Spracherwerb wirklich "voranbringen";
- ❖ Staat: Erstellung einer übersichtlichen Broschüre in verschiedenen Sprachen unterstützen, die wichtige Themen auf den Punkt bringt, deren Kenntnis wesentlich zur Integration des Einzelnen in die Gesellschaft beitragen wird:
  - ❖ Rechte und Pflichten von ArbeitnehmerInnen im Land;
  - ❖ Fragen im Zusammenhang mit Wohnraum (z. B. dass die Kaution nicht in bar gezahlt wird, dass man das Grundbuch überprüfen muss, ob VermieterIn wirklich EigentümerIn ist ...)
  - ❖ Fragen der Bildung (Angebot an formaler und nicht-formaler Bildung, Finanzierung ...);
  - ❖ Sozialversicherung (Krankenversicherung, Rentenversicherung ...)
  - ❖ Gesundheitsdienste
  - ❖ Familienpolitik, usw.

# ANHÄNGE

**Anhang 1 – Foreign Workers in Social Sector - Fragebogen für ArbeitgeberInnen**

**Anhang 2 – Foreign Workers in Social Sector - Fragebogen für ArbeitnehmerInnen**

## ANHANG 1 – FOREIGN WORKERS IN SOCIAL SECTOR - FRAGEBOGEN FÜR ARBEITGEBERINNEN

---

### Ausländische Arbeitskräfte im sozialen Sektor FRAGEBOGEN ArbeitgeberInnen

Sehr geehrte Damen und Herren!

im Rahmen des Projekts "Ausländische ArbeitnehmerInnen im Sozialwesen" versuchen wir, die größten Hindernisse bei der Beschäftigung von Menschen aus anderen Ländern der Europäischen Union und aus Drittländern zu ermitteln. Dies hilft uns, Maßnahmen zu ergreifen, die ihre Integration erleichtern und die maximale Nutzung ihres Potenzials gewährleisten. Deshalb möchten wir Sie bitten, diesen Fragebogen auszufüllen.

---

**1. Bitte geben Sie den Namen Ihrer Organisation an:**

.....

**2. Bitte geben Sie die Kontaktdaten an (Name, Position, E-Mail):**

.....

**3. Welche Dienstleistung(en) bieten Sie an? (mehrere Antworten sind möglich):**

- stationäre soziale Dienstleistungen (mit Unterbringung)
- ambulante soziale Dienstleistungen (ohne Unterbringung)

**4. Bitte geben Sie die Anzahl der MitarbeiterInnen (Vollzeitäquivalente) in Ihrer Organisation an:**

- bis zu 50 Beschäftigte
- 51 bis 250 Beschäftigte
- 251 bis 500 Beschäftigte
- über 500 Beschäftigte.

**5. Beschäftigen Sie ausländische ArbeitnehmerInnen (d.h. Personen anderer Nationalitäten) in Ihrem Unternehmen - im Rahmen eines Arbeitsvertrags oder im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung)?**

- ja (nächste Fragen 6 - 12)
- nein (nächste Frage 13)

**DIE FOLGENDEN FRAGEN GELTEN FÜR DIEJENIGEN, DIE MIT JA GEANTWORTET HABEN (Frage Nr. 6 - 12)**

**6. Bitte nennen Sie die Anzahl**

**A. ausländischer ArbeitnehmerInnen mit Arbeitsvertrag (Vollzeitäquivalente) in Ihrer Organisation:** .....

- a. Staatsangehörige der EU, des EWR und der Schweiz: .....
- b. Drittstaatsangehörige: .....
- c. Geflüchtete Menschen (z. B. aus der Ukraine, Syrien usw.) .....

**B. ausländische Arbeitskräfte im Rahmen der Arbeitskräfteüberlassung (Vollzeitäquivalente): .....**

**7. Wie ist es zur Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in Ihrer Organisation gekommen?**

- wir haben uns an eine Vermittlungsorganisation gewandt (z. B. eine Arbeitsvermittlungsagentur)
- wir wurden von einer Vermittlungsorganisation/einem Unterstützungsdienst für MigrantInnen kontaktiert
- der/die ausländische ArbeitnehmerIn hat sich selbst um eine Stelle bei uns beworben
- wir haben den/die ausländische/n ArbeitnehmerIn gefunden und sind auf ihn/sie zugegangen (z. B. aufgrund der Empfehlung eines/r MitarbeiterIn)
- andere, bitte angeben: .....

**8. In welchen Positionen arbeiten ausländische Arbeitskräfte in Ihrem Unternehmen??**

Position	Eigene MitarbeiterInnen	LeiharbeiterInnen
Pflege und Betreuung (DGKP, Pflege(fach)assistentIn, HeimhelferIn, Soziale/r AlltagsbegleiterIn etc)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SozialarbeiterInnen (Gemeindesozialarbeit, Kinder-, Familien-, Schulsozialarbeit etc)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gesundheitspersonal (DGKP, Arzt/Ärztin, DiätologIn etc)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pädagogische Fachkräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Technische, administrative und wirtschaftliche Hilfskräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachkräfte in unterstützenden Funktionen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Führungskräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**9. Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 bis 5 die Bedeutung der unten angeführten Gründe, die zur Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte in Ihrer Organisation führten/führen. (1 = unwichtiger Grund, 5 = sehr wichtiger Grund)**

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| ○ Mangel an inländischen Arbeitskräften | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ ihre höhere (zeitliche) Flexibilität  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ ihre höhere Qualifikation             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ ihre niedrigeren Gehaltsforderungen   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ their specific skills                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ other reason .....                    |   |   |   |   |   |

**10. Bitte geben Sie auf einer Skala von 1 bis 5 an, inwieweit Sie folgenden Aussagen zustimmen:**

**AusländerInnen... :**

- ... werden von KundInnen ohne Probleme akzeptiert

1      2      3      4      5

- |  |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|
| ○ ... werden von ihren KollegInnen ohne Probleme akzeptiert  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ ... haben geringere Gehaltsforderungen   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ ... schätzen ihre Arbeit mehr  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ ... sind bereit, Arbeiten zu erledigen, an denen inländische ArbeitnehmerInnen nicht interessiert sind | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ ... sind zuverlässigere MitarbeiterInnen   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ ... haben eine niedrigere Fluktuationsrate   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ ... sind gut für die Arbeit qualifiziert   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ ... haben niedrigere Fehlzeiten  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ ... sind daran interessiert, die Sprache zu lernen   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ ... sind daran interessiert, sich in die Gesellschaft zu integrieren                                   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ ... sind durch ihre fehlenden Sprachkenntnisse in ihrer Arbeitsleistung eingeschränkt                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ ... sind durch ihre Qualifikation in ihrer Arbeitsleistung eingeschränkt                               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ ... sind durch ihre kulturellen oder religiösen Anforderungen in ihrer Arbeitsleistung beeinträchtigt  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**11. Ergreifen Sie Maßnahmen, um die Integration ausländischer ArbeitnehmerInnen am Arbeitsplatz zu erleichtern? (Sprachunterricht, Berufsausbildung etc)**

- Ja
- Nein
- Wenn ja, bitte präzisieren.....

**12. Ergreifen Sie Maßnahmen zur Erleichterung der Integration ausländischer ArbeitnehmerInnen außerhalb des Arbeitsplatzes (Unterstützung bei der Wohnungssuche, Erleichterung der Integration der Familie etc)?**

- Nein
- Ja

Wenn ja, bitte präzisieren: .....

FOLGENDE FRAGE IST NUR ANWENDBAR FÜR JENE, die NEIN GEANTWORTET HABEN (Frage Nr. 13)

**13. Bitte bewerten Sie auf einer Skala von 1 bis 5 die Bedeutung der folgenden Gründe, die Sie dazu veranlasst haben, keine ausländischen ArbeitnehmerInnen in Ihrem Unternehmen zu beschäftigen.**

- |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|
| <input type="radio"/> Wir haben genug inländische Arbeitskräfte.  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> wir haben keine Erfahrung mit der Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen.                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Wir haben schlechte Erfahrungen mit der Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen.                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Es ist einfacher, wenn ausländische Arbeitskräfte bei einem/ ArbeitskräfteüberlasserIn angestellt sind. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Wir sind besorgt über mögliche Probleme, die sich aus mangelnden Sprachkenntnissen ergeben.             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Wir sind besorgt über die mögliche Ablehnung durch KollegInnen.   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Wir sind besorgt über die möglichen Schwierigkeiten des administrativen Prozesses.                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Es ist keine Organisation an uns herangetreten, die dies arrangieren würde                              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Kein/e ausländische/r ArbeitnehmerIn hat sich bei uns um eine Stelle beworben                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Sonstige, bitte präzisieren: .....  |   |   |   |   |   |

**14. Für die Zukunft:**

- sind wir offen für die Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen (nächste Fragen 15 und 16)
- werden wir inländische ArbeitnehmerInnen bevorzugen (nächste Frage 17)
- werden wir keine ausländischen Arbeitskräfte einstellen (nächste Frage 17)

FOLGENDE 2 FRAGEN SIND ANWENDBAR FÜR JENE DIE "wir sind offen" ANGEZEIGT HABEN (Fragen 15-16)

**15. Welche ausländische ArbeitnehmerInnen würden Sie bevorzugt beschäftigen:**

- BürgerInnen aus der EU, dem EWR und der Schweiz
- BürgerInnen aus Drittstaaten
- Geflüchtete Menschen (aus der Ukraine, Syrien etc)
- Wir haben keine Präferenz.

**16. Welche Art von Arbeitsverhältnis mit ausländischen ArbeitnehmerInnen würden Sie bevorzugen?**

- Arbeitsvertrag mit ArbeitnehmerIn
- Inanspruchnahme der Dienste eines/r ArbeitskräfteüberlasserIn
- Unterstützung durch einen Dienst, der sich um die Integration ausländischer ArbeitnehmerInnen kümmert
- Wir haben keine Präferenz.

**17. Wären Sie daran interessiert, an einer Schulung zum Thema Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen teilzunehmen, d.h. wie man Hindernisse beseitigt und Chancengleichheit für ausländische ArbeitnehmerInnen schafft, ihre spezifischen Bedürfnisse versteht und ihre Integration in den Arbeitsmarkt erleichtert?**

- Ja.
- Eher ja
- Nein

**Hier ist Platz für Ihre Kommentare, Klarstellungen u.ä.:**

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## ANHANG 2 – FRAGEBOGEN FÜR ARBEITNEHMERINNEN IM SEKTOR DER SOZIALENDIENSTLEISTUNGEN

---

### Ausländische Arbeitskräfte im sozialen Sektor FRAGEBOGEN ArbeitnehmerInnen

Sehr geehrte Damen und Herren!

Im Rahmen des von ERASMUS geförderten Projekts "Foreign Workers in Social Sector" (Ausländische ArbeitnehmerInnen im sozialen Sektor) versuchen wir, die grundlegenden Hindernisse zu ermitteln, denen Sie als ausländische/r ArbeitnehmerIn beim Zugang zum Arbeitsmarkt gegenüberstehen. Wenn Sie diesen Fragebogen ausfüllen, helfen Sie uns, Ihre Bedürfnisse besser zu verstehen und bessere Arbeitsbedingungen für ausländische ArbeitnehmerInnen in Österreich zu schaffen. Der Fragebogen ist anonym.

---

#### I. ERZÄHLEN SIE UNS BITTE VON SICH

**1. Bitte geben Sie Ihr Herkunftsland an:** .....

**2. Sie sind:**

- männlich
- weiblich

**3. Wie alt sind Sie:**

- bis 25 Jahre
- von 26 bis 35 Jahre
- von 36 bis 45 Jahre
- von 46 bis 55 Jahre
- 56 Jahre und mehr

**4. Ihr höchster Bildungsabschluss:**

- Primarstufe (Pflichtschule) oder kein formeller Abschluss
- Sekundarstufe (Matura, Fachschule u.ä.)
- abgeschlossenes Studium (Universität oder Fachhochschule) / tertiäre Bildung
- Sonstiges: .....

**5. Was war der Grund für Ihre Entscheidung, im Ausland zu arbeiten? (Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus)**

- finanzielle Gründe
- schlechte Aussichten im Heimatland
- familiäre oder freundschaftliche Gründe
- Studium / Ausbildung
- politische Gründe, Sicherheitsfragen, Krieg, Umwelt
- Sonstiges: .....

**6. Was war der Grund dafür, dass Sie in ..... arbeiten wollten? (Bitte wählen Sie alle zutreffenden Antworten aus)**

- Familie, FreundInnen
- Sprachkenntnisse
- ähnliche Kultur
- Interesse am Leben in diesem Land
- bilaterale Abkommen, die die Migration in dieses Land erleichtern
- Sonstiges, bitte erläutern: .....

**II. ERZÄHLEN SIE UNS BITTE ETWAS ÜBER IHREN WERDEGANG, IHRE FÄHIGKEITEN UND IHRE AUSBILDUNG**

**7. Wie lange arbeiten Sie schon in diesem Land? (Summe aller Jobs)**

- unter 1 Jahr
- 1 bis 5 Jahre
- Mehr als 5 Jahre

**8. Hatten Sie vor Ihrer jetzigen Tätigkeit bereits Erfahrung im sozialen Sektor?**

- Ja
- Nein

**9. Haben Sie beim Einstieg in Ihre Tätigkeit Unterstützung - außer sprachlicher - erhalten?**

- Ja, ich wurde gefragt, was ich beruflich tun kann und/oder habe Tests absolviert (z.B. Eignungstest, Kompetenzcheck etc.).u
- Ja, ich wurde in meinem derzeitigen Beruf ausgebildet.
- Ja, ich wurde in der Kultur / den Gewohnheiten / dem rechtlichen Rahmen des Landes geschult.
- Ja, ich wurde von einem/r dafür zuständigen KollegIn oder einer externen Stelle unterstützt.
- Nein
- Sonstiges: .....

**Wenn Sie eine dieser Fragen mit "Ja" beantwortet haben, war sie für Sie nützlich und sagen Sie uns, warum? .....**

**10. Nutzen Sie Ihre Qualifikationen in Ihrer derzeitigen Tätigkeit?**

- Ja
- Nein

**11. Bitte geben Sie Ihre derzeitige Position an:**

- Pflege und Betreuung (DGKP, PflegefachassistentIn, PflegeassistentIn, HeimhelferIn, Soziale/r AlltagsbegleiterIn etc)
- SozialarbeiterIn (Gemeindesozialarbeit, Kinder-, Familien-, Schulsozialarbeit etc)
- Gesundheitspersonal (DGKP im Krankenhaus, ÄrztIn, DiätologIn etc)
- Pädagogische Fachkraft
- Technische, administrative oder wirtschaftliche Hilfskraft
- Fachkraft in unterstützender Funktion
- Führungskraft

**12. Wie haben Sie Ihre derzeitige Stelle gefunden? (Bitte alle zutreffenden Antworten wählen)**

- Stellenanzeige
- von einer Vermittlungsagentur in ihrem Heimatland
- Von einer Vermittlungsagentur in .....
- von einer Unterstützungsagentur für ausländische ArbeitnehmerInnen
- Von einem/r FreundIn / Verwandten
- Sonstiges: .....

**13. War es für Sie schwierig, eine Arbeitserlaubnis zu erhalten?**

- Ich musste keine Dokumente vorlegen.
- Eine andere Person / ein/e Vermittlungsagentur hat sich um die Genehmigung für mich gekümmert.
- Nein
- Yes

Wenn JA, warum: .....

**14. War es für Sie schwierig, den Nachweis der erforderlichen Ausbildung / des erforderlichen Abschlusses zu erbringen?**

- Ich musste keinen Nachweis erbringen.
- Eine andere Person / eine Vermittlungsagentur hat mir bei den Unterlagen geholfen.
- Nein
- Ja

Wenn JA, warum: .....

**15. Wie zufrieden sind Sie mit Ihrem derzeitigen Arbeitsplatz? (1 = nicht zufrieden, 5 = sehr zufrieden)**

- |                             |   |   |   |   |   |
|-----------------------------|---|---|---|---|---|
| ○ Arbeitsumfeld             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ Beziehung zu KollegInnen  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ Beziehung zu Vorgesetzten | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ Gehalt                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**III. SPRACHKENNTNISSE**

**16. Wie würden Sie Ihre Sprachkenntnisse in ..... bewerten? (1 = niedriges Niveau, 5 = ausgezeichnetes Niveau)**

- |             |   |   |   |   |   |
|-------------|---|---|---|---|---|
| ○ Sprechen  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ Hören     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ Lesen     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ Schreiben | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

**17. Haben Sie an Aktivitäten zur Verbesserung Ihrer Sprachkenntnisse in ..... teilgenommen? (mehrere Antworten sind möglich):**

- vom/von der ArbeitgeberIn angebotener Sprachkurs
- Sprachkurs außerhalb des Arbeitsplatzes
- Schulungen zu berufsspezifischem Vokabular und Sprache
- Hilfe / Mentoring durch eine bestimmte Person oder Ihre KollegInnen
- Sonstiges: ....

**IV. ERZÄHLEN SIE UNS ÜBER IHR LEBEN IM GASTLAND**

**18. Sind Sie am Arbeitsplatz in irgendeiner Weise diskriminiert worden (aufgrund Ihrer Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Kultur, Religion, Hautfarbe etc)?**

.....

**19. War es für Sie schwierig, eine Wohnung zu finden?**

- Ja
- Nein
- Nein, ich musste mich nicht um eine Wohnung kümmern.
- Nein, meine Wohnung wurde vom/von der ArbeitgeberIn zur Verfügung gestellt.

**20. Haben Sie irgendeine Art von Unterstützung erhalten, um Ihre Integration am neuen Wohnort zu erleichtern?**

- Ja, durch meine/n ArbeitgeberIn
- Ja, außerhalb meines Arbeitsplatzes
- Nein
- Sonstiges .....

**V. SAGEN SIE UNS WAS MAN TUN KÖNNTE, UM IHRE SITUATION ZU VERBESSERN**

**Hier ist Platz für Ihre Kommentare und Erläuterungen, z.B. welche weitere Unterstützung Sie benötigen oder vermissen, welche Hindernisse mit Ihrer Integration verbunden sind und was getan werden könnte, um Ihre Situation zu verbessern etc. :**

.....  
.....  
.....  
.....  
.....  
.....

Wenn Sie daran interessiert sind, sich mit uns in einem persönlichen Gespräch auszutauschen, geben Sie bitte Ihre Kontaktinformationen an (Name, Telefon oder E-Mail) oder wenden Sie sich an ..... (Tel., E-Mail) und wir melden uns bei Ihnen. Die Untersuchung wird anonym sein und dazu beitragen, die Hindernisse für die Beschäftigung, die Hauptprobleme usw. zu ermitteln. Durch Ihre Teilnahme an der Umfrage können Sie auch ausländischen ArbeitnehmerInnen helfen, einen Arbeitsplatz in einem anderen Land zu finden und Beschäftigungsprobleme zu lösen.



**FWSS**

Foreign Workers in Social Sector