



FWSS

Foreign Workers in Social Sector

Zusammenfassender Bericht über die Befragung in ausgewählten EU-Ländern

Erstellt von:
Centre for Development Activities of the Union of Employers' Associations
Prague, 01/2023

No. 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.

INHALT

INHALT	2
EINLEITUNG	4
1. ERGEBNISSE DER UMFRAGE UNTER DEN SOZIALDIENSTLEISTERN	5
ERHEBUNGSMETHODE	5
1.1 MERKMALE DER BEFRAGTEN ORGANISATIONEN	6
1.2 AUSLÄNDISCHE ARBEITSKRÄFTE IN DEN ORGANISATIONEN	7
1.3 RECRUITING VON AUSLÄNDISCHEN ARBEITSKRÄFTEN	8
1.4 VON AUSLÄNDISCHEN ARBEITSKRÄFTEN BESETZTE STELLEN	9
1.5 GRÜNDE FÜR DIE ANSTELLUNG AUSLÄNDISCHER ARBEITSKRÄFTE	9
1.6 BEWERTUNG AUSLÄNDISCHER ARBEITSKRÄFTE	11
7 UNTERSTÜTZUNG DER INTEGRATION AUSLÄNDISCHER ARBEITSKRÄFTE	14
1.8 GRÜNDE, KEINE AUSLÄNDISCHEN ARBEITSKRÄFTE EINZUSTELLEN	15
1.9 ABSICHT, ZUKÜNFTIG AUSLÄNDISCHE ARBEITSKRÄFTE EINZUSTELLEN	17
1.10 SCHULUNG ZUR BESCHÄFTIGUNG AUSLÄNDISCHER ARBEITSKRÄFTE	19
1.11 KOMMENTARE UND EMPFEHLUNGEN ZUM UNTERSUCHTEN THEMA	19
AUSGEWÄHLTE POSITIVMELDUNGEN VON ORGANISATIONEN, DIE AUSLÄNDISCHE ARBEITNEHMERINNEN BESCHÄFTIGEN	19
AUSGEWÄHLTE NEGATIVE ASPEKTE ODER BEDENKEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER BESCHÄFTIGUNG AUSLÄNDISCHER ARBEITNEHMERINNEN	20
EMPFEHLUNGEN DER BEFRAGTEN SOZIALDIENSTLEISTERINNEN	20
2. ERGEBNISSE DER UMFRAGE UNTER DEN AUSLÄNDISCHEN ARBEITSKRÄFTEN	21
ERHEBUNGSMETHODE	21
2.1 MERKMALE DER UMFRAGETEILNEHMERINNEN	22
2.2 GRÜNDE, IM AUSLAND ZU ARBEITEN	24
2.3 ARBEITSVERHÄLTNIS	26
2.4 SPRACHKENNTNISSE UND -KURSE IN DER SPRACHE DES GASTLANDES	31
2.5 GESELLSCHAFTLICHES UMFELD	32
2.6 KOMMENTARE UND EMPFEHLUNGEN DER BEFRAGTEN	34
KOMMENTARE	34
AUSGEWÄHLTE EMPFEHLUNGEN	34
3. SCHLUSSFOLGERUNG	36
ANHANG	38

ANHANG 1 – FRAGEBOGEN FÜR ARBEITGEBERINNEN - SOZIALORGANISATIONEN	39
ANHANG 2 – FRAGEBOGEN FÜR AUSLÄNDISCHE ARBIETNEHMERINNEN IN SOZIALORGANISATIONEN	44

EINLEITUNG

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

An dem Projekt " Foreign Workers in Social Sector " 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) wurde zum Projektträger und Koordinator der durchgeführten Aktivitäten. Die folgenden Organisationen nehmen im Namen der teilnehmenden Länder an dem Projekt teil:

- ❖ **AKMI ANONIMI EKPAIDEFTIKI ETAIRIA (AKMI)** aus Griechenland,
- ❖ **Association of Social Service Providers of the Czech Republic (APSS CR)** aus der Tschechischen Republik,
- ❖ **Federation of European Social Employers (Social Employers)** aus Belgien,
- ❖ **SERVICE MENSCH GmbH / Volkshilfe Niederösterreich (Service Mensch)** aus Österreich,
- ❖ **ELISFA** aus Frankreich.

Um die Herausforderungen der Beschäftigung von AusländerInnen im Sozialdienstleistungssektor herauszufinden, einschließlich der Identifizierung signifikanter Hindernisse, die sich negativ auf die Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen auswirken, wurden in den teilnehmenden Ländern **zwei Online-Fragebogenerhebungen** durchgeführt, und zwar **sowohl bei Organisationen im Sozialbereich als auch bei ausländischen ArbeitnehmerInnen im Sozialdienstleistungssektor**. Die Fragebogenerhebungen fanden zwischen April und Juni 2022 statt.

Der zusammenfassende Bericht gliedert sich in zwei logische Einheiten - die Ergebnisse der Umfrage unter SozialdienstleisterInnen und die Ergebnisse der Umfrage unter ausländischen ArbeitnehmerInnen.

1. ERGEBNISSE DER UMFRAGE UNTER DEN SOZIALDIENSTLEISTERN

ERHEBUNGSMETHODE

In den fünf teilnehmenden Ländern wurde eine **Umfrage unter den AnbieterInnen von Sozialdienstleistungen** zum Thema Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte mit Hilfe eines Online-Fragebogens (siehe Anhang 1) durchgeführt, der an eine große Zahl von Organisationen versandt wurde. Zu den kontaktierten AnbieterInnen gehörten Organisationen, die alle Arten von Sozialdienstleistungen anbieten (Altenheime, Wohnheime, Pflegedienste, persönliche Betreuung usw.) und sowohl aufsuchende (ambulante) als auch stationäre Dienstleistungen erbringen. Ziel der Umfrage war es, Antworten von mindestens 50 AnbieterInnen in jedem teilnehmenden Land zu erhalten. Es handelte sich also nicht um eine repräsentative Umfrage.

Bei ArbeitgeberInnen, die bereits ausländische Arbeitskräfte beschäftigen, lag das Augenmerk auf:

- ❖ der Rekrutierung ausländischer ArbeitnehmerInnen,
- ❖ den Positionen, die sie innehaben,
- ❖ den Gründen für die Beschäftigung von ausländischen ArbeitnehmerInnen,
- ❖ der Bewertung ihrer Arbeitsleistung
- ❖ Maßnahmen zur Förderung der Integration ausländischer ArbeitnehmerInnen.

ArbeitgeberInnen, die keine ausländischen ArbeitnehmerInnen beschäftigen, wurden insbesondere nach den Gründen für deren Nicht-Einsatz befragt. Für beide Gruppen von ArbeitgeberInnen wurden dann die Möglichkeiten der Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen in der Zukunft und ihr Bildungsbedarf im Bereich der Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen untersucht.

Die Fragebogenerhebung wurde im April und Mai 2022 in elektronischer Form durchgeführt. Das Ausfüllen der Fragebögen durch die Befragten erfolgte über eine Website.

Die Gewinnung von UmfrageteilnehmerInnen in jedem teilnehmenden Land wurde durch ein Anschreiben unterstützt, das eine Bitte um Zusammenarbeit, eine Begründung des Zwecks und der Notwendigkeit der Umfrage sowie einen Link zum elektronischen Fragebogen auf der Website enthielt. Bei der Auswahl der Befragten wurde die bestehende Struktur der Sozialdienstleistungseinrichtungen nach der Art der erbrachten Sozialdienstleistung und der Anzahl der MitarbeiterInnen berücksichtigt.

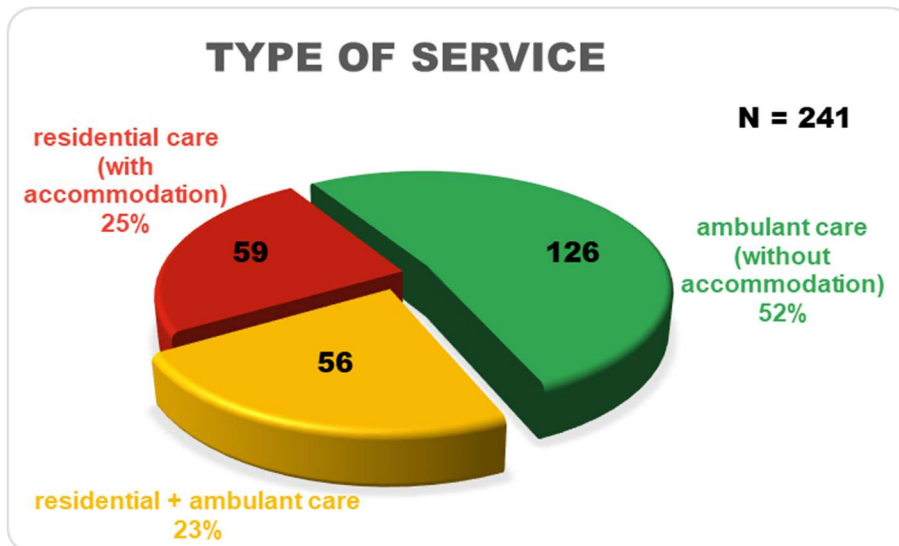
292 Organisationen nahmen an der Fragebogenerhebung teil. Bei 51 Fragebögen lag der Anteil der ausgefüllten Fragen jedoch unter 10 % - wegen möglicher unerwünschter Verzerrungen in den endgültigen Umfrageergebnissen wurden diese daher von der statistischen Analyse der Daten ausgeschlossen.

Die Datenanalyse bzw. Bewertung der überwachten Themen erfolgte auf der Grundlage der in 241 Fragebögen enthaltenen Informationen.

1.1 MERKMALE DER BEFRAGTEN ORGANISATIONEN

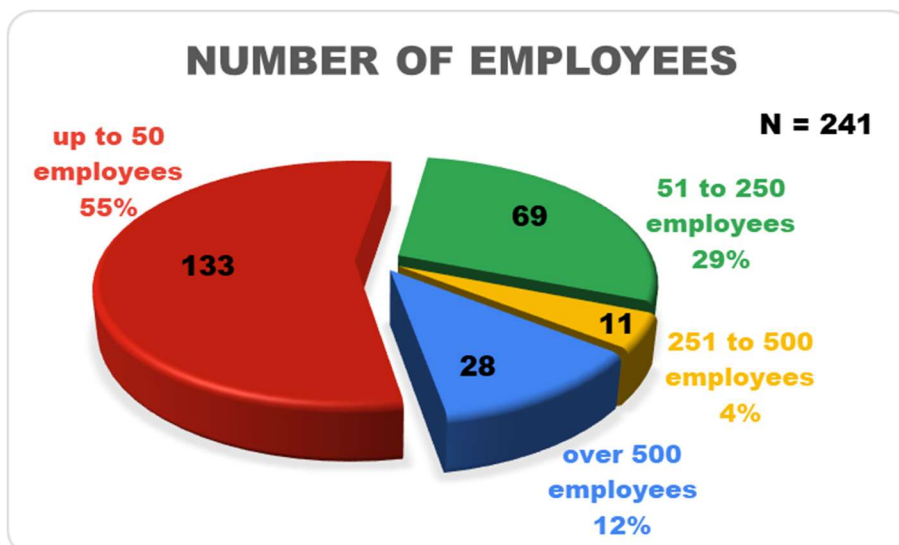
Was die **Art** (Form der Erbringung von Sozialdienstleistungen) der beteiligten Sozialorganisationen betrifft, so erbrachten **182 von ihnen ambulante Dienstleistungen und 115 stationäre Dienstleistungen**. Aus der Summe dieser Zahlen ist ersichtlich, dass die Organisationen in der Praxis beide Leistungsarten erbrachten. Der Vollständigkeit halber sei hinzugefügt, dass der höchste Anteil an Organisationen mit ambulanten Diensten in Frankreich zu beobachten war (94 %).

Abbildung 1



Was die Organisationsgröße betrifft, so hatten mehr als 80 % der befragten Organisationen weniger als 250 Beschäftigte - siehe Abbildung 2. Andererseits wurden bei 28 der befragten Organisationen mehr als 500 Beschäftigte festgestellt. Von dieser Zahl waren 2/3 in Österreich tätig.

Abbildung 2



1.2 AUSLÄNDISCHE ARBEITSKRÄFTE IN DEN ORGANISATIONEN

In der Umfrage wurde die Tätigkeit ausländischer ArbeitnehmerInnen in den Organisationen auf der Grundlage eines Arbeitsvertrags und/oder als Beschäftigte einer Arbeitsagentur erfasst.

Fast **zwei Drittel der Befragten, d.h. 156 befragte Organisationen, gaben an, dass in ihren Organisationen ausländische ArbeitnehmerInnen beschäftigt sind** - siehe Abbildung 3. Ihre Zahl belief sich auf **insgesamt 4.214 Personen**. Davon waren 89 Personen bei einer Arbeitsagentur beschäftigt. Die Zahl der Beschäftigten, die in einem direkten Arbeitsverhältnis mit dem/r SozialdienstleisterInnen standen, belief sich also auf 4.125 Personen.

Die Tätigkeit von ausländischen LeiharbeiterInnen wurde in nur 14 Organisationen angegeben, in denen jedoch auch AusländerInnen auf der Grundlage eines klassischen Arbeitsverhältnisses beschäftigt wurden. Die Zahl dieser Beschäftigten war in keiner der untersuchten Organisationen niedriger als die Zahl der LeiharbeiterInnen.

Der Einsatz von LeiharbeiterInnen wurde vor allem in Griechenland beobachtet - 94 % der Gesamtzahl der LeiharbeiterInnen arbeiteten in 12 Organisationen.

Abbildung 3



Die Zahl der ausländischen ArbeitnehmerInnen in den einzelnen Organisationen reichte von einem MitarbeiterInnen bis zu 1.549 AusländerInnen. 94 % der Organisationen verzeichneten nicht mehr als 50 Personen pro Organisation. In 82 % überstieg die Zahl der ausländischen ArbeitnehmerInnen in der Organisation nicht 20 Personen.

Die mit Abstand höchste Zahl ausländischer Beschäftigter wurde in Österreich mit insgesamt 2.486 Beschäftigten in den befragten Organisationen festgestellt. Dies war auch die höchste Anzahl von Beschäftigten pro Organisation.

In den Organisationen der befragten SozialdienstleisterInnen in Griechenland waren 876 ausländische ArbeitnehmerInnen beschäftigt, in Belgien 460, in Frankreich 157 und in der Tschechischen Republik 146.

Im Rahmen der Fragebogenerhebung wurde auch **die (neu berechnete) Zahl der ausländischen Beschäftigten ermittelt**, und zwar aufgeschlüsselt nach **EU-, EWR- und Schweizer Staatsangehörigen**,

Drittstaatsangehörigen, einschließlich BürgerInnen der Ukraine vor der durch den russischen Angriff auf die Ukraine ausgelösten Migrationswelle, und schließlich **Flüchtlingen**. Die sich daraus ergebende Struktur des Herkunftslandes der ausländischen ArbeitnehmerInnen ist in Abbildung 4 und Tabelle 1 dargestellt. Bei den LeiharbeiterInnen wurde das Herkunftsland nicht erfasst.

Abbildung 4

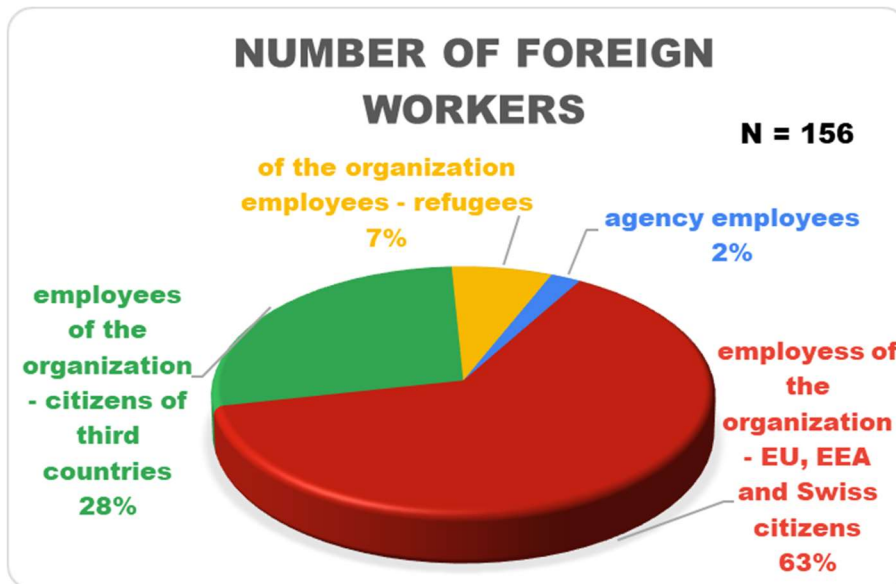


Tabelle 1 Herkunftsländer der ausländischen Arbeitskräfte

	Anzahl ausländischer ArbeitnehmerInnen	Anzahl Organisationen
EU-, EWR-BürgerInnen, SchweizerInnen	2.669	30
Drittstaatsangehörige	1.160	96
Flüchtlinge (aus der Ukraine, Syrien etc)	296	48

1.3 RECRUITING VON AUSLÄNDISCHEN ARBEITSKRÄFTEN

In der Umfrage gaben 203 SozialdienstleisterInnen Wege an, auf denen sie Personen anderer Nationalitäten rekrutiert haben. Der mit Abstand am häufigsten genannte Weg zur Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses in den befragten Organisationen war die Eigeninitiative der (potenziellen) MitarbeiterInnen selbst - **64 % der befragten Organisationen**, die ausländische MitarbeiterInnen beschäftigten, stellten mindestens eine/n ausländische/n MitarbeiterIn ein, der/die sie **sich selbst um eine Stelle beworben** haben - siehe Abbildung 5.

Der zweite, mit großem Abstand am häufigsten genutzte Weg (15 %), war durch **persönliche Empfehlungen**. **Zwei von zehn befragten Organisationen** nutzten Empfehlungen ihrer MitarbeiterInnen und Bekannten an potenzielle MitarbeiterInnen, die sie dann einluden, sich zu bewerben.

Abbildung 5



21 % der befragten Organisationen nahmen die Dienste einer Vermittlungsagentur in Anspruch - 13 % von ihnen wandten sich an eine Vermittlungsorganisation und 8 % wurden von einer Vermittlungsorganisation angesprochen.

Aus den offenen Fragen, die den Befragten im Fragebogen zur Verfügung standen, ging hervor, dass die **Nationalität der MitarbeiterInnen im Einstellungsverfahren keine Rolle spielt**. Die Einstellung erfolgt aufgrund der Beurteilung der **Fähigkeiten der Person, die für ihre Position erforderlichen Aufgaben zu erfüllen**, in den meisten Fällen **ohne die gezielte Absicht, ausländische Staatsangehörige anzusprechen**, obwohl In Ländern, in denen es mehr als eine Generation mit Migrationshintergrund gibt, d. h. die KundInnen der Sozialdienste sind bereits Menschen mit Migrationshintergrund, werden Kenntnisse der Sprache und Kultur der KundInnen oft als Vorteil für die BewerberInnen angesehen.

1.4 VON AUSLÄNDISCHEN ARBEITSKRÄFTEN BESETZTE STELLEN

Die Ergebnisse der Fragebogenerhebung zeigten, dass ausländische MitarbeiterInnen in Organisationen, die soziale Dienstleistungen erbringen, sowohl in Hilfs- als auch in Fachpositionen arbeiten - SozialarbeiterInnen, Pflegekräfte und Gesundheitspersonal. In der Struktur der einzelnen Organisationen bewegen sie sich also vertikal zwischen den vorhandenen Positionen.

1.5 GRÜNDE FÜR DIE ANSTELLUNG AUSLÄNDISCHER ARBEITSKRÄFTE

Im Rahmen der Fragebogenerhebung wurden die Organisationen, die ausländische ArbeitnehmerInnen beschäftigten, gebeten, die Gründe für deren Beschäftigung zu bewerten. Die Gründe wurden auf einer Skala von 1 bis 5 bewertet, wobei 1 für einen unbedeutenden Grund und 5 für einen sehr bedeutenden Grund stand. Wie die Ergebnisse zeigten, war der wichtigste Grund für die

meisten Organisationen der **Mangel an geeigneten "einheimischen" Arbeitskräften** (Mittelwert 3,0) und die **spezifischen Fähigkeiten der ausländischen ArbeitnehmerInnen** (2,8) - siehe Abbildung 6..

Abbildung 6



Ein wichtigerer Grund könnte in der **besseren Qualifikation** der ausländischen ArbeitnehmerInnen und der **größeren zeitlichen Flexibilität** gesehen werden, mit einem Mittelwert von über 2,0.

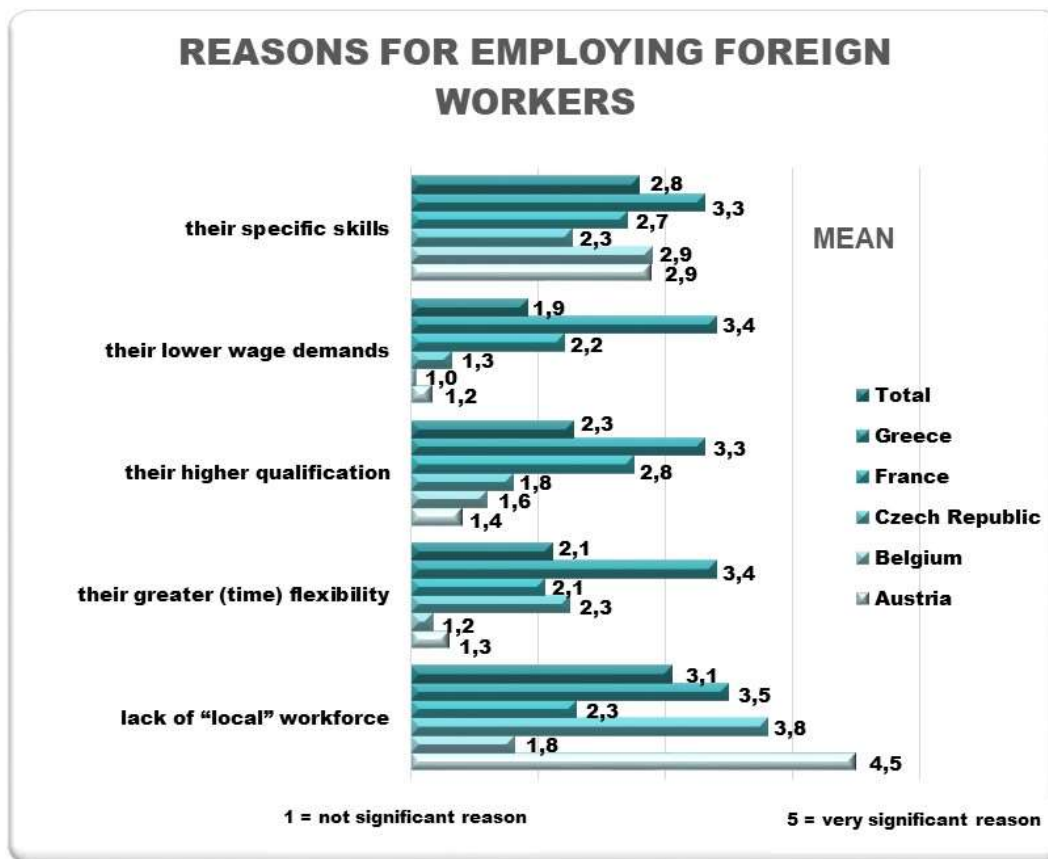
Niedrigere Lohnforderungen ausländischer ArbeitnehmerInnen werden von den meisten Unternehmen **nicht als Grund** für deren Beschäftigung angesehen.

Da die Bewertungen der Befragten je nach Land sehr unterschiedlich ausfielen, werden im Folgenden die für die einzelnen Länder ermittelten Mittelwerte angegeben - siehe Abbildung 7.

Die bivariate Datenanalyse zeigt, dass alle im Fragebogen genannten Gründe für die AnbieterInnen von Sozialdienstleistungen in Griechenland von Bedeutung sind.

Der größte Unterschied zwischen den Ländern wurde bei der Bewertung des Grundes "Mangel an einheimischen Arbeitskräften" festgestellt. Der angegebene Grund für die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte ist für die befragten Anbieter in Österreich und der Tschechischen Republik besonders wichtig. Im Gegensatz dazu ist dieser Grund in Frankreich und Belgien für die Mehrheit der Befragten nicht signifikant.

Abbildung 7



1.6 BEWERTUNG AUSLÄNDISCHER ARBEITSKRÄFTE

Im Rahmen der Fragebogenerhebung wurden die SozialdienstleisterInnen, die ausländische MitarbeiterInnen beschäftigten, gebeten, die Aussagen zu persönlichen Merkmalen im Zusammenhang mit der Arbeitsausübung zu bewerten. Die einzelnen Aussagen wurden auf einer Skala von 1 bis 5 bewertet, wobei 1 für starke Zustimmung zu der Aussage und 5 für starke Ablehnung stand. Die Aussagen im Fragebogen und die Ergebnisse in Form eines berechneten Mittelwerts (MEAN) sind in Abbildung 8 dargestellt. Wenn wir davon ausgehen, dass ein berechneter MEAN-Wert von mehr als 3 eine Ablehnung der Aussage und von weniger als 3 eine Zustimmung zu der Aussage anzeigt, dann zeigen die Ergebnisse, dass die Befragten nicht allen Aussagen zustimmten.

Der Vollständigkeit halber fügen wir hinzu, dass die durchgeführte bivariate statistische Analyse keine signifikanten Unterschiede in der Bewertung in Abhängigkeit vom Land, in dem die Befragten tätig sind, ergeben hat. Wurde jedoch ein gewisser statistisch signifikanter Unterschied festgestellt, so wird dieser bei den einzelnen Aussagen im folgenden Text angegeben.

- ❖ **Ausländische MitarbeiterInnen sind daran interessiert, sich in die Gesellschaft zu integrieren** (2,36). Bei dieser Aussage wurden keine Unterschiede in den Bewertungen aus Sicht der beteiligten Länder festgestellt;
- ❖ **Ausländische MitarbeiterInnen sind daran interessiert, die Sprache zu lernen** (2,50). Die Befragten von SozialdienstleisterInnen in Griechenland (3,24) und Belgien (3,06) stimmen dieser Aussage weniger zu als die anderen;
- ❖ **Ausländische ArbeitnehmerInnen sind für die Arbeit qualifiziert** (2,71). Dieses Ergebnis spiegelt die Tatsache wider, dass die Sozialdienste aufgrund der Besonderheit der erbrachten Dienstleistungen oder der Art der KundInnen bzw. gesetzlicher Vorgaben gezwungen sind, nur ausreichend qualifizierte MitarbeiterInnen einzustellen.

Andererseits wurde bei den folgenden Aussagen eine **Ablehnung** festgestellt:

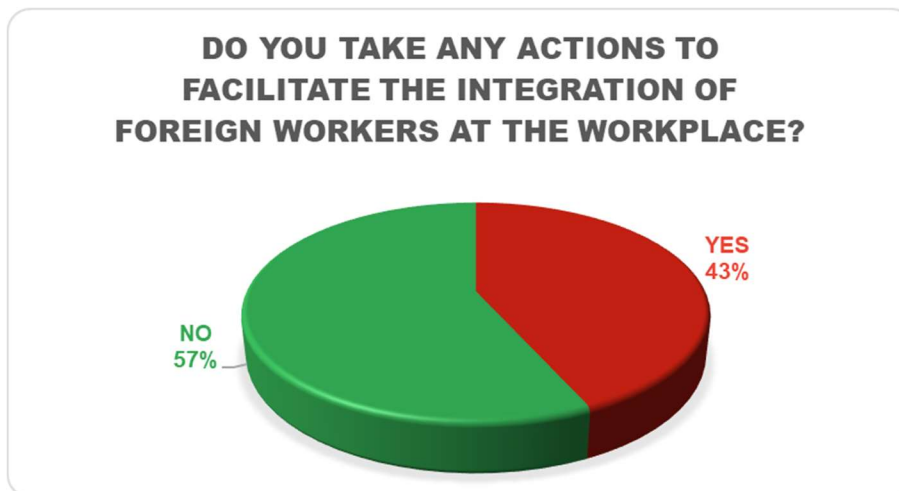
- ❖ **Ausländische ArbeitnehmerInnen haben geringere Gehaltsforderungen** (4,11). Die Befragten aus Griechenland stimmten dieser Aussage im Vergleich zu anderen Ländern am wenigsten zu (3,34). Es sollte hinzugefügt werden, dass trotz der geäußerten Ablehnung die Befragten in den offenen Fragen angaben, dass die finanzielle Entlohnung in den sozialen Diensten im Allgemeinen niedriger ist als das bestehende Lohnniveau auf dem Arbeitsmarkt;
- ❖ **Ausländische ArbeitnehmerInnen sind durch ihre Kultur/Religion eingeschränkt** (4,01). Bei dieser Aussage gab es keine Unterschiede in den Bewertungen aus Sicht der beteiligten Länder;
- ❖ **Ausländische ArbeitnehmerInnen sind durch ihre Qualifikation eingeschränkt** (3,68). Eine Ablehnung dieser Aussage wurde vor allem bei den SozialdienstleisterInnen aus Österreich beobachtet;
- ❖ **Ausländische ArbeitnehmerInnen sind bereit, Arbeiten zu verrichten, an denen "einheimische ArbeitnehmerInnen" nicht interessiert sind.** (3,63). Die Befragten aus der Tschechischen Republik stimmten dieser Aussage im Ländervergleich eher zu (2,69);
- ❖ **Ausländische ArbeitnehmerInnen sind zuverlässigere ArbeitnehmerInnen** (3,30). Die Befragten aus der Tschechischen Republik stimmten dieser Aussage eher zu (2,57);
- ❖ **Ausländische ArbeitnehmerInnen schätzen ihre Arbeit mehr** (3,24). Bei dieser Aussage war die Zustimmung der SozialdienstleisterInnen in der Tschechischen Republik größer (2,37). Es muss jedoch hinzugefügt werden, dass im Falle der Tschechischen Republik eine große Heterogenität der Antworten unter den Befragten zu beobachten war;
- ❖ **Ausländische ArbeitnehmerInnen werden durch Schwierigkeiten bei der Anerkennung von Qualifikationen eingeschränkt** (3,24). Die Befragten aus der Tschechischen Republik stimmten dieser Aussage häufiger zu als andere (3,03);
- ❖ **Ausländische MitarbeiterInnen werden durch ihre Sprachkenntnisse eingeschränkt** (3,21). Bei dieser Aussage gab es keine Unterschiede in den Bewertungen aus Sicht der beteiligten Länder. Auch hier haben die Art des KundInnenkreises und die Art der erbrachten Dienstleistungen einen großen Einfluss auf das Ergebnis;
- ❖ **Die Fluktuationsrate bei ausländischen MitarbeiterInnen ist gering** (3,10). Vor allem die Befragten aus der Tschechischen Republik stimmen dieser Aussage zu (2,35);
- ❖ **Ausländische ArbeitnehmerInnen haben eine geringere Fehlzeitenquote** (3,08). Vor allem die Befragten aus Österreich stimmten dieser Aussage nicht zu (3,80). Die stärkste Zustimmung kam dagegen von den SozialdienstleisterInnen in der Tschechischen Republik (2,37).

7 UNTERSTÜTZUNG DER INTEGRATION AUSLÄNDISCHER ARBEITSKRÄFTE

Mehr als 40 % der befragten Organisationen, die ausländische ArbeitnehmerInnen beschäftigen, d. h. im Wesentlichen 4 von 10, führen an ihrem Arbeitsplatz Maßnahmen zur Erleichterung der Integration dieser ArbeitnehmerInnen durch - siehe Abbildung 9. Es ist anzumerken, dass im Falle von SozialdienstleisterInnen aus Griechenland dieser Anteil deutlich geringer ist - nur ein Viertel der Befragten gab an, entsprechende Maßnahmen durchzuführen.

In den meisten Fällen handelt es sich dabei um Mentoring, systematische Integration in das Team und die Bereitstellung eines Sprachkurses.

Abbildung 9



Die bivariate Analyse zeigte, dass das **Herkunftsland** bzw. die Tatsache, ob es sich um eine/n EU-BürgerIn oder eine/n BürgerIn aus einem so genannten Drittstaat handelt, einen **Einfluss auf die Häufigkeit der Integrationsaktivitäten** am Arbeitsplatz hat. Bei **EU-BürgerInnen** wurden **Aktivitäten, die gewöhnlich bei Neueinstellungen durchgeführt werden**, häufiger genannt. Bei Nicht-EU-BürgerInnen handelte es sich um ein längeres Praktikum, das häufig mit Sprachkursen einherging.

Integrationsmaßnahmen außerhalb des Arbeitsplatzes wurden von **fast einem Viertel der befragten Organisationen**, die ausländische ArbeitnehmerInnen beschäftigten, genannt - siehe Abbildung 10.

Dazu gehörten insbesondere die Vermittlung von Kontakten zu Integrationsorganisationen, Unterstützung bei der Kommunikation mit Sozialbehörden und Behörden im Allgemeinen, Unterstützung bei der Weiterbildung, Unterstützung bei der Wohnungssuche, Unterstützung bei der Unterbringung von Kindern in schulischen Einrichtungen usw.

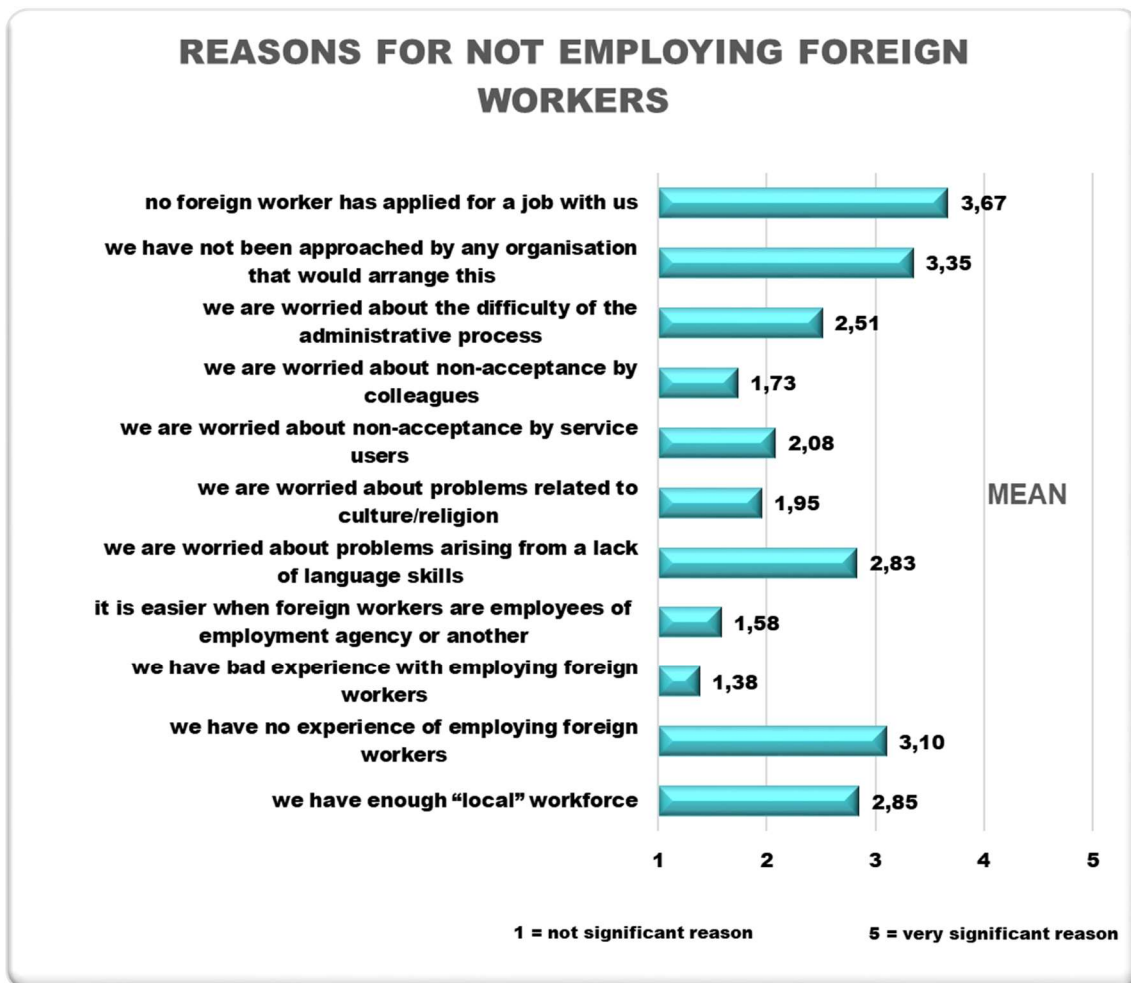
Abbildung 10



1.8 GRÜNDE, KEINE AUSLÄNDISCHEN ARBEITSKRÄFTE EINZUSTELLEN

Im Rahmen der Fragebogenerhebung wurde den Sozialorganisationen, die keine ausländischen MitarbeiterInnen beschäftigen (85), eine Reihe möglicher Gründe für die Nichtbeschäftigung von Personen anderer Nationalitäten vorgelegt. Gleichzeitig wurden die Befragten gebeten, die Bedeutung jedes Grundes aus ihrer Sicht auf einer Skala von 1 bis 5 zu bewerten, wobei 1 ein unbedeutender Grund und 5 ein bedeutender Grund ist. Die im Fragebogen angegebenen Gründe und die Ergebnisse der Umfrage in Form eines berechneten Mittelwerts sind in Abbildung 11 dargestellt.

Abbildung 11



Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass es **drei wirklich wichtige Gründe** gibt, warum die befragten Organisationen keine Menschen anderer Nationalitäten beschäftigen, nämlich dass sie sich einfach **nicht um Stellen bewerben** (3,67), dass die Organisationen von keiner Organisation angesprochen werden, die "alles" in Bezug auf die Beschäftigung regeln würde (3,35) und dass die Organisationen **keine Erfahrung mit der Beschäftigung dieser Menschen** haben (3,10). Darüber hinaus scheint es in den ausgewählten Regionen **genügend "einheimische" Arbeitskräfte** zu geben, wodurch die Einstellung von BürgerInnen aus Drittstaaten gesetzlich nicht erlaubt ist. Die Tatsache, dass die Unternehmen Probleme aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse befürchten oder Angst vor dem anspruchsvollen Verwaltungsverfahren haben, das bei der Einstellung eines/r ausländischen ArbeitnehmerIn durchlaufen werden muss, kann ebenfalls als nicht zu vernachlässigender Grund angesehen werden.

Bei der Bewertung der Gründe für die Nichtbeschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen zeigte die durchgeführte bivariate Analyse zwei große Unterschiede in den Antworten der Befragten je nach Land:

- ❖ Für SozialdienstleisterInnen aus Griechenland ist der Grund "ausländische ArbeitnehmerInnen haben sich nicht um eine Stelle in der Organisation beworben" im Vergleich zu den anderen nicht signifikant;

- ❖ Die Gründe "es gibt genügend Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt" und "wir haben keine Erfahrung mit der Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen" sind bei den Befragten aus der Tschechischen Republik deutlich häufiger.

1.9 ABSICHT, ZUKÜNFTIG AUSLÄNDISCHE ARBEITSKRÄFTE EINZUSTELLEN

Wie die Umfrageergebnisse zeigen, sind **85 % aller Befragten offen dafür, in Zukunft ausländische ArbeitnehmerInnen zu beschäftigen** - siehe Abbildung 12. Darüber hinaus schließen 15 % der Befragten nicht aus, sie in Zukunft zu beschäftigen, ziehen es aber vor, "einheimische" ArbeitnehmerInnen zu beschäftigen. Diese Einschränkung wurde vor allem von tschechischen und belgischen SozialdienstleisterInnen geäußert. Nur ein/e Befragte/r lehnte es ab, ausländisches Personal zu beschäftigen.

Abbildung 12



9 von 10 Organisationen, die bereit sind, in Zukunft ausländische ArbeitnehmerInnen zu beschäftigen, gaben an, dass sie **keine Präferenz hinsichtlich der Staatsangehörigkeit** der ArbeitnehmerInnen haben werden - siehe Abbildung 13. 8 % von ihnen gaben an, EU-, EWR- und Schweizer BürgerInnen zu bevorzugen.

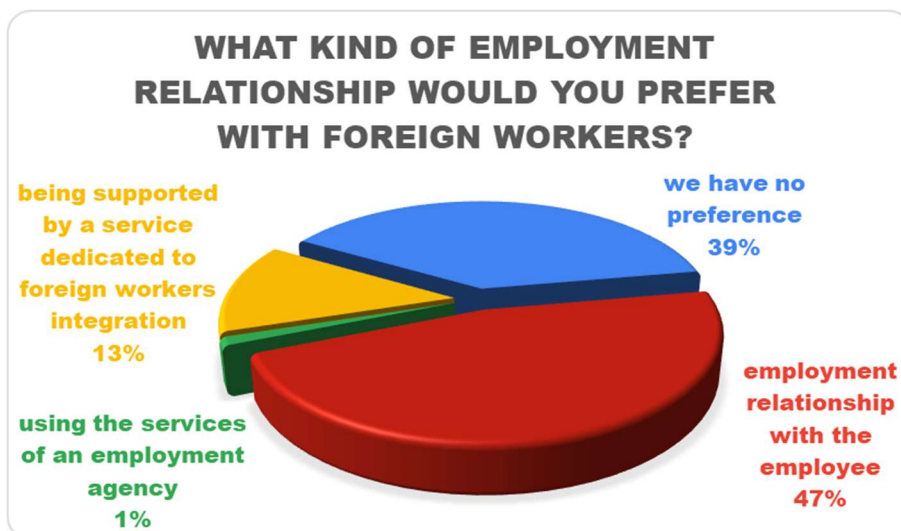
Abbildung 13



Hinsichtlich des Beschäftigungsverhältnisses, in dem die ausländischen ArbeitnehmerInnen in der Organisation zukünftig arbeiten sollten, gab **fast die Hälfte der SozialdienstleisterInnen**, die für die Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen offen sind, an, dass sie ein **Beschäftigungsverhältnis direkt mit ihrer Organisation bevorzugen** würden - siehe Abbildung 14. Diese Option wurde von den Befragten aus Belgien häufiger bevorzugt als von den anderen. Nur 1 % der Organisationen gab an, eine/n MitarbeiterIn einer Arbeitsagentur zu bevorzugen.

4 von 10 Sozialdienstleistungseinrichtungen, die in Zukunft für ausländische ArbeitnehmerInnen offen sind, haben **keine Präferenz hinsichtlich des Beschäftigungsverhältnisses**. Diese Option wurde deutlich häufiger von SozialdienstleisterInnen aus Griechenland gewählt.

Abbildung 14



1.10 SCHULUNG ZUR BESCHÄFTIGUNG AUSLÄNDISCHER ARBEITSKRÄFTE

In der Fragebogenerhebung bekundeten **zwei Drittel** der Befragten aus Sozialorganisationen ihr Interesse an der Teilnahme an einem Ausbildungsprogramm zum Thema Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen - siehe Abbildung 15. Im Falle der Tschechischen Republik hingegen sind fast 2/3 der Befragten nicht an einer Ausbildung interessiert.

Abbildung 15



1.11 KOMMENTARE UND EMPFEHLUNGEN ZUM UNTERSUCHTEN THEMA

Während der Fragebogenerhebung hatten die Befragten die Möglichkeit, ihre Kommentare und Ergänzungen zu dem Thema abzugeben. Von dieser Möglichkeit machten 23 Personen Gebrauch, d. h. weniger als 10 % aller Befragten.

Es gab sowohl positive Erfahrungen mit der Beschäftigung, aber auch negative oder besorgniserregende. Es wurden auch zwei Empfehlungen ausgesprochen.

AUSGEWÄHLTE POSITIVMELDUNGEN VON ORGANISATIONEN, DIE AUSLÄNDISCHE ARBEITNEHMERINNEN BESCHÄFTIGEN

- ❖ Die AusländerInnen arbeiten schon seit mehreren Jahren für uns. Ihr Tschechisch ist gut, wir haben keine Probleme mit ihnen. (CZE)
- ❖ Wir sind mit den ausländischen MitarbeiterInnen, die meist aus der Ukraine kommen, zufrieden. Sie arbeiten seit langem bei uns, sie schätzen ihre Arbeit. (CZE)
- ❖ Die Mitarbeiterin arbeitet auf Teilzeitbasis, sie ist ein Mitglied meiner Familie, die Beziehung basiert auf einer persönlichen Basis, und gleichzeitig haben wir eine Tochter, die bei uns wohnt,

für die wir einen Sprachkurs anbieten. Wir helfen ihnen bei der Überwindung von Sprach- und Gewöhnungsbarrieren, mit materieller Unterstützung. (CZE)

- ❖ Unsere ausländischen MitarbeiterInnen arbeiten seit mehr als 3 Jahren bei uns und wir sind sehr zufrieden mit ihnen. Es handelt sich um eine Slowakin, eine Ukrainerin und eine Russin, wobei die beiden letzteren schon seit vielen Jahren in der Tschechischen Republik verheiratet sind. (CZE)
- ❖ Wir behandeln ausländische MitarbeiterInnen gleich, wir machen keine Unterschiede! (AUT)
- ❖ Das Herkunftsland schränkt die Beschäftigungsmöglichkeiten in unserer Organisation nicht ein. Entscheidend ist der erfolgreiche Abschluss der Ausbildung und die Akzeptanz des Leitbildes. (AUT)

AUSGEWÄHLTE NEGATIVE ASPEKTE ODER BEDENKEN IM ZUSAMMENHANG MIT DER BESCHÄFTIGUNG AUSLÄNDISCHER ARBEITNEHMERINNEN

- ❖ In der Vergangenheit beschäftigten wir eine Sozialarbeiterin aus Georgien. Ein großes Problem war nicht nur die Sprachbarriere, sondern auch ihre Traditionen, Kultur und Bräuche. (CZE)
- ❖ Wir haben auch Erfahrung mit der Beschäftigung von BürgerInnen aus der Ukraine, allerdings vor dem Ausbruch der ukrainischen Migration. Ehrlich gesagt, haben wir es vermieden, BürgerInnen aus Drittländern einzustellen. Der Grund dafür ist ein großes Problem bei der Einreichung von Dokumenten und der Bearbeitung von Arbeitsgenehmigungen. Außerdem müssen die BewerberInnen über ausreichende Kenntnisse der tschechischen Sprache verfügen, da wir auch mit geistig behinderten Menschen oder mit Menschen mit Aussprache- und Hörproblemen arbeiten. (CZE)
- ❖ Wir sind besorgt über die Sprachbarriere bei der Beschäftigung von AusländerInnen. Unsere KundInnen - ältere Menschen - hören nicht sehr gut und die MitarbeiterInnen müssen sich sehr deutlich ausdrücken. Deshalb bevorzugen wir unsere BewerberInnen. (CZE)
- ❖ Wir sind nicht gegen die Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen, aber wir halten Sprachkenntnisse für notwendig und sehr wichtig. (CZE)
- ❖ Das größte Problem bei der Einstellung ausländischer ArbeitnehmerInnen ist die Sprachbarriere im Hinblick auf die Art unserer Dienstleistungen, sowohl im Team, im Sinne der Informationsweitergabe, als auch vor allem in der direkten Arbeit mit den KundInnen. (AUT)

EMPFEHLUNGEN DER BEFRAGTEN SOZIALDIENSTLEISTERINNEN

- ❖ In Anbetracht des Mangels an Arbeitskräften der mittleren Ebene im Gesundheitswesen auf dem Arbeitsmarkt wäre es ratsam, sich auf die Integration entsprechender ausländischer Arbeitskräfte in die Strukturen der sozialen Dienste zu konzentrieren. (CZE)
- ❖ Einfachere Anerkennung der Ausbildung durch das Gastland (alle Länder)
- ❖ Koordinierte Verwaltung - nicht dieselben Dinge an mehrere Behörden melden (alle Länder).

2. ERGEBNISSE DER UMFRAGE UNTER DEN AUSLÄNDISCHEN ARBEITSKRÄFTEN

ERHEBUNGSMETHODE

In den 5 teilnehmenden Ländern wurde eine Umfrage unter ArbeitnehmerInnen anderer Nationalitäten im Sozialbereich mittels eines Online-Fragebogens durchgeführt (siehe Anhang 2).

Die Gewinnung der UmfrageteilnehmerInnen erfolgte mit Hilfe von ArbeitgeberInnen, die bei der Projektumfrage unter Sozialorganisationen angegeben hatten, dass sie ausländische ArbeitnehmerInnen beschäftigen. Diese wurden gebeten, den ausländischen ArbeitnehmerInnen entweder einen Link zu einem webbasierten Formular des Fragebogens oder eine Papierversion des Fragebogens zur Verfügung zu stellen. Die Befragten konnten den ausgefüllten Papierfragebogen entweder per E-Mail oder per Post an die im Fragebogen angegebene (E-Mail-)Adresse der jeweiligen am Projekt beteiligten Partnerorganisation schicken.

Der Fragebogen war anonym, nur am Ende konnten die TeilnehmerInnen eine Kontakt-E-Mail oder eine Telefonnummer angeben, falls sie an einer 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:

- ❖ die Gründe, die zur Entscheidung geführt haben, im Ausland zu arbeiten;
- ❖ spezifische Erfahrungen bei der Jobsuche (Erlangung einer Arbeitserlaubnis, Kompetenznachweis usw.);
- ❖ Erfahrungen mit der Arbeit im Sozialwesen;
- ❖ Sprachkenntnisse und besuchte Kurse;
- ❖ Integration in die Gesellschaft, Einstellungen der Gesellschaft ihnen gegenüber usw.;

Die Datenerhebung fand im Mai und Juni 2022 statt.

Insgesamt nahmen **208 ausländische ArbeitnehmerInnen**, die im Bereich der sozialen Dienste tätig sind, an der Umfrage teil. Bei 28 von ihnen lag der Anteil der ausgefüllten Fragen jedoch unter 10 % - diese wurden daher wegen möglicher unerwünschter Verzerrungen in den Endergebnissen der Erhebung von der statistischen Analyse der Daten ausgeschlossen.

Die Datenanalyse bzw. Bewertung der abgefragten Themen erfolgte auf Grundlage der in 180 Fragebögen enthaltenen Informationen.

2.1 MERKMALE DER UMFRAGETEILNEHMERINNEN

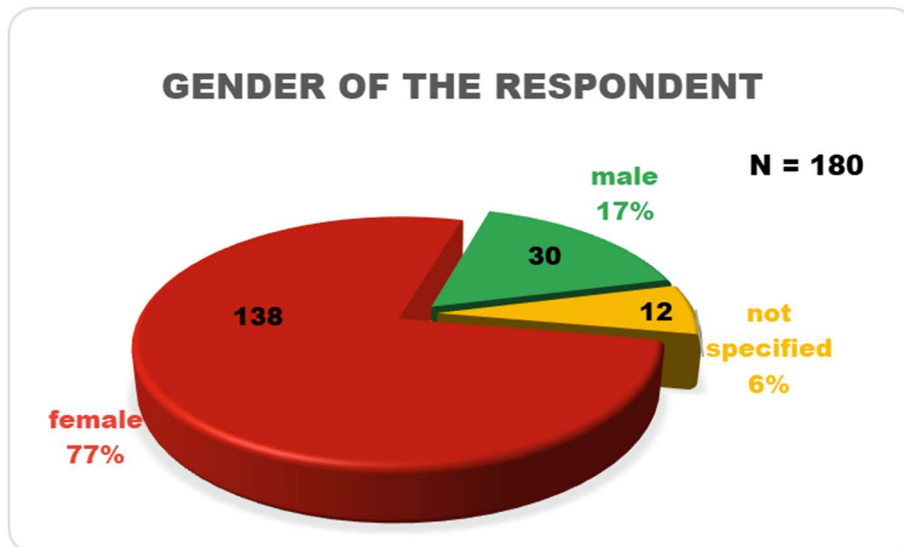
An der Fragebogenerhebung nahmen 180 ausländische ArbeitnehmerInnen teil, die 36 verschiedenen Nationalitäten angehörten. Ihre Aufschlüsselung nach den an der Umfrage beteiligten Ländern ist in Tabelle 2 dargestellt.

Tabelle 2 Herkunftsland der Befragten

	Austria	Belgium	Czech Republic	France	Greece	Total
Afghanistan	2					2
Albania				1	12	13
Algeria	2			2		4
Belarus	1		3			4
Benign				1		1
Bulgaria	1				2	3
Burundi				1		1
Comoros				1		1
Congo				1		1
Congo RDC				1		1
Croatia	2					2
Czech Republic	3					3
Ethiopia			1			1
Finland	1					1
France	1					1
Georgia					5	5
Germany	4			1		5
Greece					2	2
Honduras				1		1
Hungary	5					5
India					1	1
Italy					1	1
Kenya	1					1
Morocco				5		5
Moldova			1			1
Pakistan	1				1	2
Poland	2		3			5
Romania	5				4	9
Russia			1		2	3
Senegal				1		1
Serbia	1					1
Slovakia	4		11			15
Sweden	1					1
Syria					2	2
Turkey				1		1
Ukraine			59		3	62
not specified						12
TOTAL						180

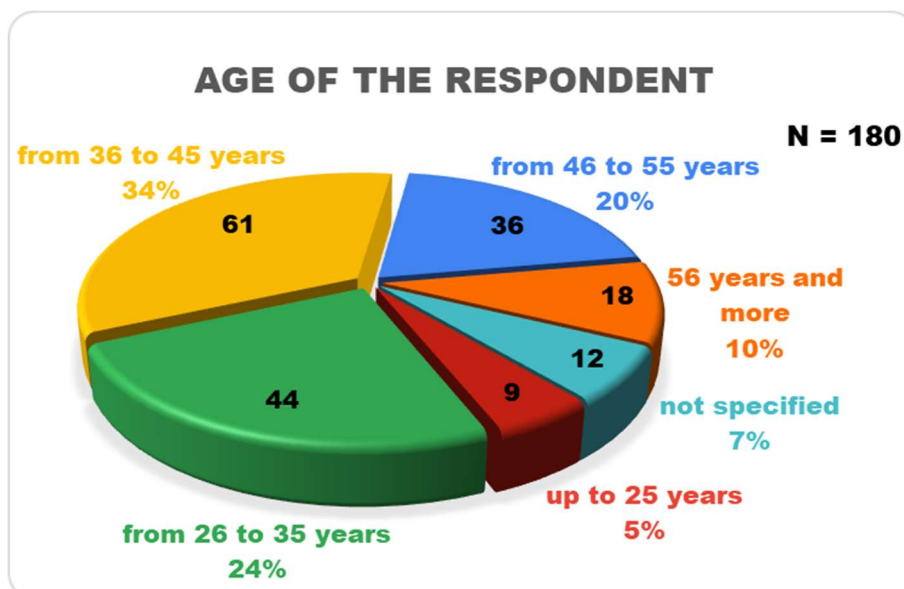
Die Stichprobe bestand zu 77 % aus Frauen und zu 17 % aus Männern, was im Allgemeinen der Geschlechterstruktur der Beschäftigten im Sozialbereich entspricht, die deutlich weiblich geprägt sind - siehe Abbildung 16.

Abbildung 16



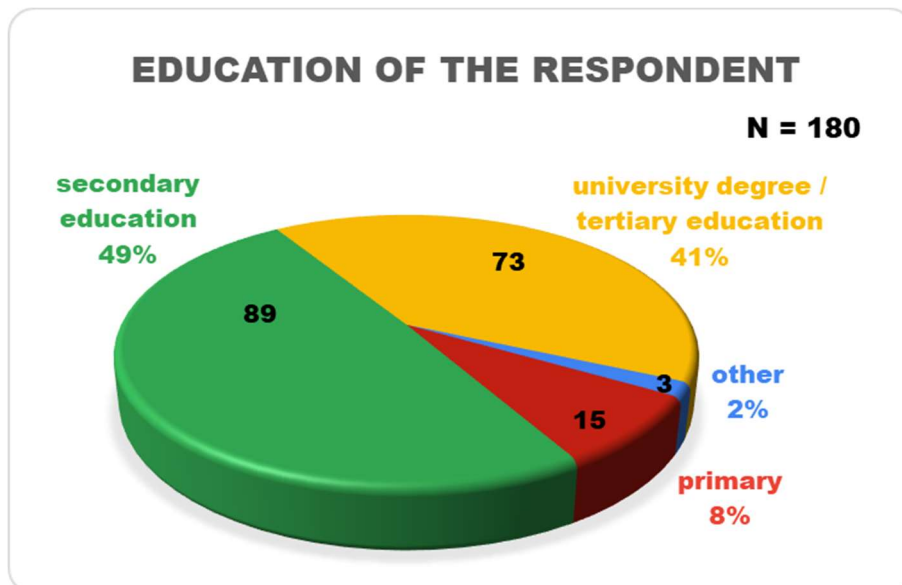
Die größte Altersgruppe der befragten ausländischen ArbeitnehmerInnen war die Gruppe "36-45 Jahre", die mehr als ein Drittel der Befragten ausmachte, gefolgt von der Gruppe "26-35 Jahre", die ein Viertel der Befragten ausmachte. Die am wenigsten vertretene Altersgruppe waren ausländische ArbeitnehmerInnen im Alter von 25 Jahren und jünger.

Abbildung 17



Fast die Hälfte der befragten ausländischen ArbeitnehmerInnen gab die **Matura als höchsten Bildungsabschluss** an - siehe Abbildung 18. Ein erheblicher Anteil hatte einen Hochschulabschluss, ihr Anteil betrug 41 %. Einen Grundschulabschluss oder eine unvollständige Ausbildung wiesen 8 % der Personen auf.

Abbildung 18



2.2 GRÜNDE, IM AUSLAND ZU ARBEITEN

In der Fragebogenerhebung wurde auch nach den Gründen gefragt, die die Befragten dazu veranlasst haben, zum Arbeiten in ein anderes Land zu ziehen. Es konnte mehr als ein Grund genannt werden - insgesamt wurden **193 Gründe** angegeben. Ihre Struktur ist in Abbildung 19 dargestellt.

Für **ein Drittel** der Befragten waren **familiäre Gründe** (Studium der Kinder, Familienzusammenführung usw.) oder **FreundInnen** der Auslöser für einen Arbeitsaufenthalt im Ausland. Für **ein Viertel** der Befragten war der Hauptgrund **finanzieller Natur**. **Schlechte Aussichten in ihrem Heimatland** ermutigten **17 %** der Befragten.

Die Fragebogenerhebung zeigte auch deutlich die **Auswirkungen des Angriffs auf die Ukraine** im Februar 2022, der **28 Befragte** dazu veranlasste, ihr Land zu verlassen. Für weitere 6 ausländische Beschäftigte im Sozialbereich (Äthiopien, Russland, Syrien, Albanien und Rumänien) waren politische oder sicherheitspolitische Gründe der Grund für ihre Abreise.

Hinzuzufügen ist, dass die Befragten als mögliche zusätzliche Gründe angaben, dass sie einfach "eine neue Erfahrung" machen wollten, um eine andere Lebensweise, eine neue Kultur zu entdecken.

Abbildung 19



Für mehr als die Hälfte der Befragten waren **Familie oder FreundInnen** einer der Gründe, in **jenes Land zu gehen, in dem sie jetzt im Sozialbereich arbeiten** (37 % aller erfassten Gründe), und für mehr als ein Drittel war es das **Interesse, in diesem konkreten Land zu leben** (26 % aller angegebenen Gründe) - siehe Abbildung 20. Auch die kulturelle Nähe spielte für 15 % der Befragten eine wichtige Rolle bei der Entscheidung.

Abbildung 20

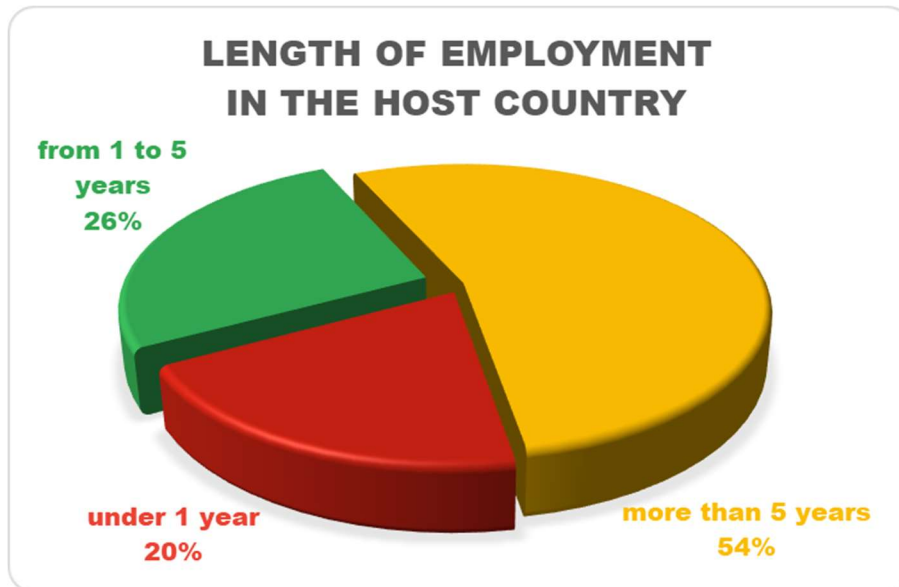


Dass die befragten ausländischen ArbeitnehmerInnen ihre Entscheidung, in ein neues Land zu ziehen, tatsächlich sorgfältig abgewogen haben, zeigt die Tatsache, dass insgesamt 186 Gründe genannt wurden.

2.3 ARBEITSVERHÄLTNIS

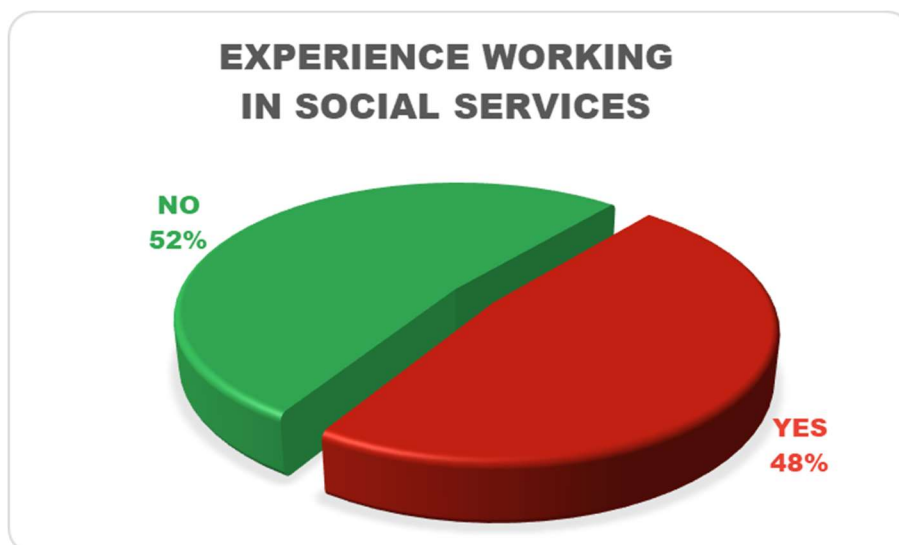
In Bezug auf die Gesamtdauer der Beschäftigung der Befragten in dem Aufnahmeland, in dem sie derzeit im Sozialbereich arbeiten, ist festzustellen, dass diejenigen, die seit **mehr als fünf Jahren im (derzeitigen) Aufnahmeland** arbeiten, die meisten Befragten waren - siehe Abbildung 21. Ihr Anteil lag bei **54 %**. Mehr als **ein Viertel der befragten SozialdienstleisterInnen** ist seit **1 bis 5 Jahren** im Aufnahmeland beschäftigt, und **2 von 10 Befragten** gaben an, dass sie **seit weniger als einem Jahr** dort arbeiten.

Abbildung 21



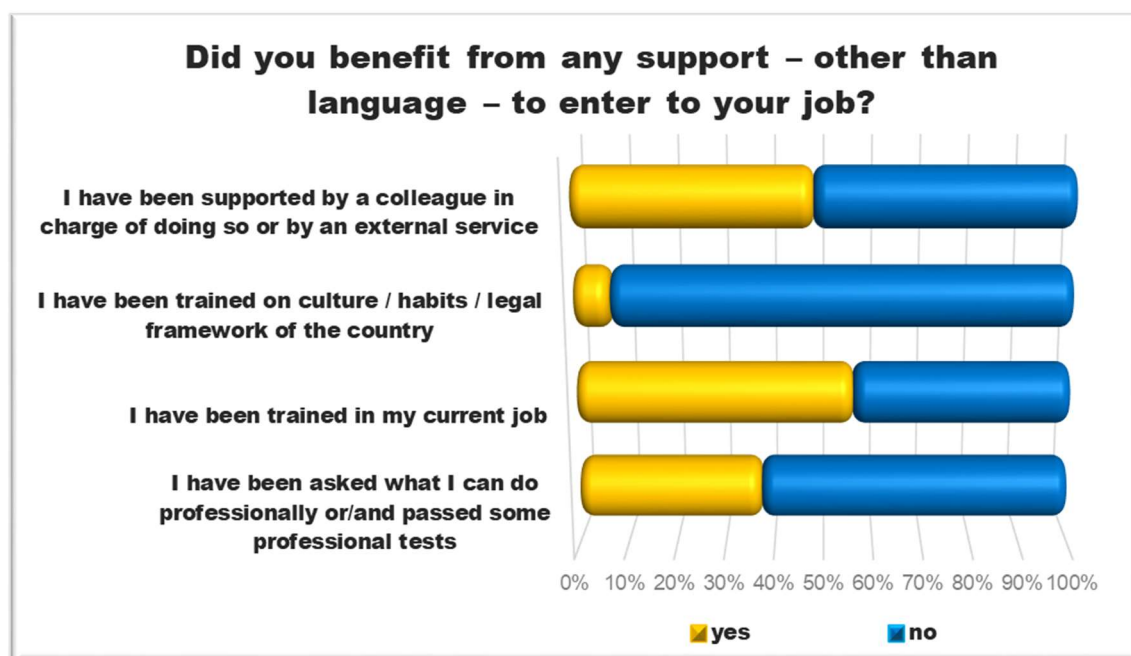
Nahezu die Hälfte der Befragten hatte vor ihrer jetzigen Beschäftigung bereits Erfahrungen im Sozialwesen gesammelt - siehe Abbildung 22.

Abbildung 22



Die nächste Frage des Fragebogens befasste sich mit den Bedingungen, unter denen die Befragten ihre derzeitige Stelle antraten. Hier gab es offenbar eine gewisse Besorgnis über die Folgen der Antworten, denn bis zu einem Fünftel der Befragten beantwortete die Frage nicht. Die Antworten zeigten jedoch, dass **mehr als die Hälfte** der Befragten, die die Frage beantworteten, bei ihrem Eintritt in ihren derzeitigen Arbeitsplatz eine **Schulung für die auszuübende Tätigkeit** erhalten hatten, und **fast die Hälfte** hatte anschließend **Unterstützung von KollegInnen oder externen Personen** erhalten - siehe Abbildung 23. In keinem der beiden Fälle gab es jedoch einen Zusammenhang zwischen der Erfahrung mit der Arbeit im Sozialwesen und der Bereitstellung eines/r Mentors/In bzw. einer Schulung. Darauf deuten auch die Ergänzungen hin, die die Befragten in diesem Zusammenhang gemacht haben, da es sich in den meisten Fällen um eine Spezifizierung des "normalen" Onboardings handelte, das jede/r neue MitarbeiterIn gegebenenfalls erhält.

Abbildung 23



Aus anderen Antworten ging hervor, dass 4 von 10 Befragten einen **Nachweis über ihre beruflichen Qualifikationen** erbringen mussten. Nur 7 % der Befragten gaben an, im Aufnahmeland eine Schulung zu Kultur, Bräuchen, Recht usw. erhalten zu haben.

Fast zwei Drittel der Befragten **nutzten ihre vorhandenen Qualifikationen** im Bereich der sozialen Dienste - siehe Abbildung 24. Der Anteil variierte jedoch zwischen den befragten Ländern - in Belgien und Österreich lag er bei über 80 %, in der Tschechischen Republik dagegen nur bei etwa 50 %.

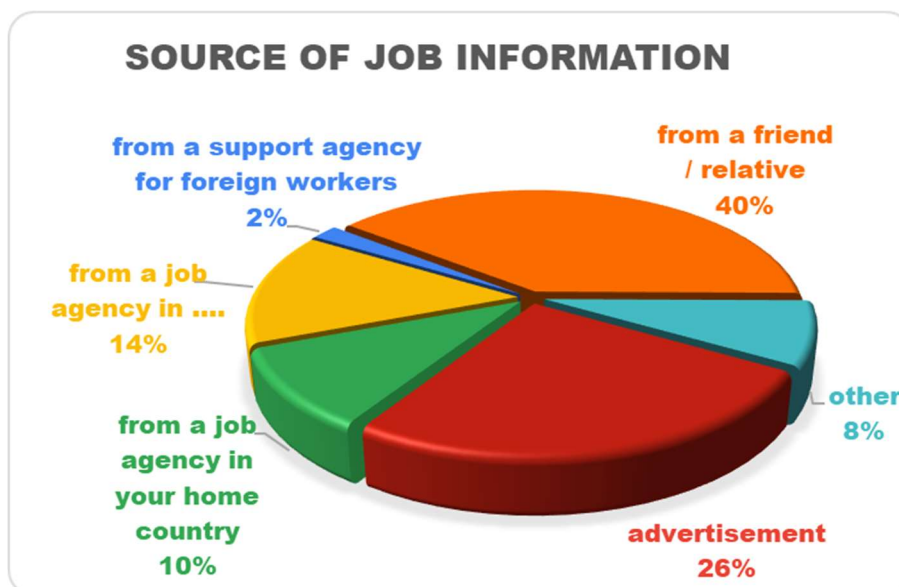
Der Fragebogen befasste sich auch mit den Positionen, die die Befragten in Sozialdienstleistungsorganisationen innehaben. Die Daten zeigten, dass ausländische ArbeitnehmerInnen **alle hierarchischen Ebenen** von Positionen besetzen - vom Hilfspersonal bis hin zur obersten Führungsebene in der Organisation.

Abbildung 24



Die Befragten erfuhren von der Möglichkeit einer Beschäftigung im Sozialwesen hauptsächlich durch den **Freundes- und Bekanntenkreis** (40 %) - siehe Abbildung 25. Die Dienste einer **Arbeitsagentur im Heimatland, einer Arbeitsagentur im Gastland oder einer anderen Vermittlungsorganisation** (z. B. eines Arbeitsamtes) wurden von einem Viertel der befragten ausländischen ArbeitnehmerInnen in Anspruch genommen. Unter der Option "andere Quelle" nannte die Mehrheit die Möglichkeit, dass der Befragte einfach den Betrieb aufsuchte und sich nach einer Stelle erkundigte oder eine Initiativbewerbung schickte.

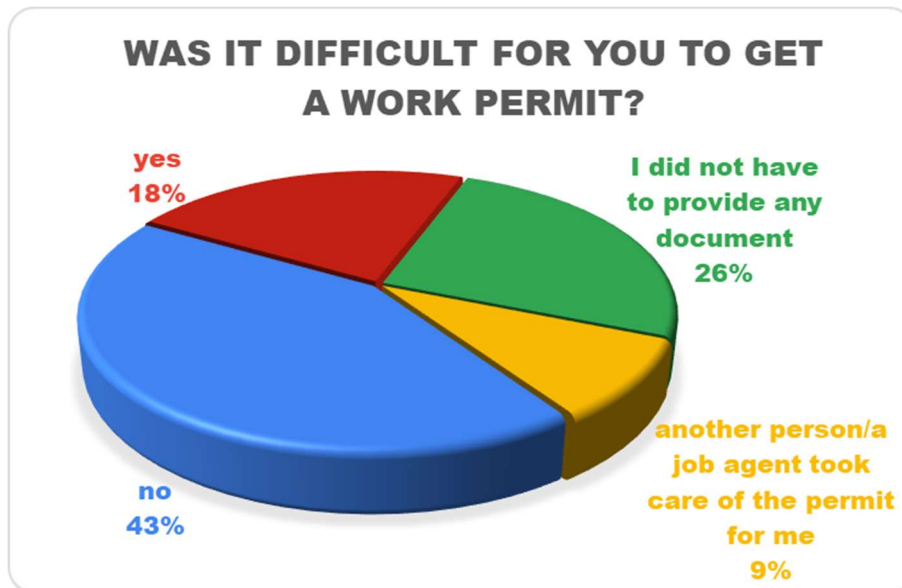
Abbildung 25



26 % der Befragten benötigten keine Arbeitserlaubnis, um ihre (derzeitige) Tätigkeit bei den Sozialdiensten auszuüben, und **9 % wurden** von einer anderen Person oder einem Arbeitsvermittler dabei **unterstützt**, eine solche zu erhalten - siehe Abbildung 26. Über Schwierigkeiten berichteten vor allem die Befragten aus Griechenland und der Tschechischen Republik. Diese Schwierigkeiten waren vor allem auf das langwierige, verwaltungstechnisch

anspruchsvolle Verfahren zurückzuführen, das die Möglichkeiten der Befragten, eine Beschäftigung aufzunehmen, unnötig einschränkte.

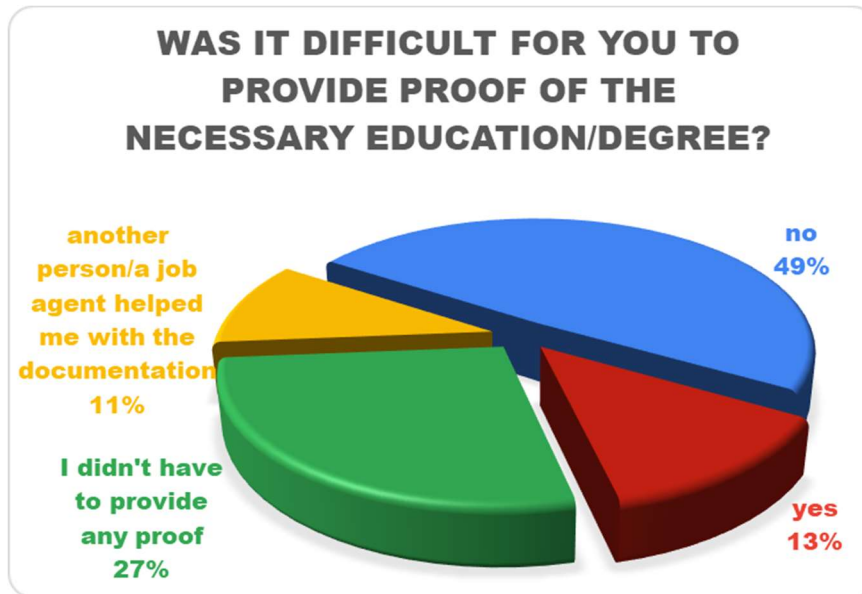
Abbildung 26



Eine etwas bessere Situation zeigte sich bei der Anerkennung von Qualifikationen. Von den befragten ausländischen ArbeitnehmerInnen, die ihre **Qualifikationen nachweisen mussten und dabei nicht die Hilfe einer anderen Person in Anspruch nahmen**, gaben nur **zwei von zehn an, dass der Nachweis schwierig** war. Diesen Befragten zufolge lag die Schwierigkeit vor allem darin, sich in den vorgegebenen Anforderungen zurechtzufinden, die zudem in der Sprache des Gastlandes verfasst sind, die die Befragten nicht immer ausreichend beherrschen.

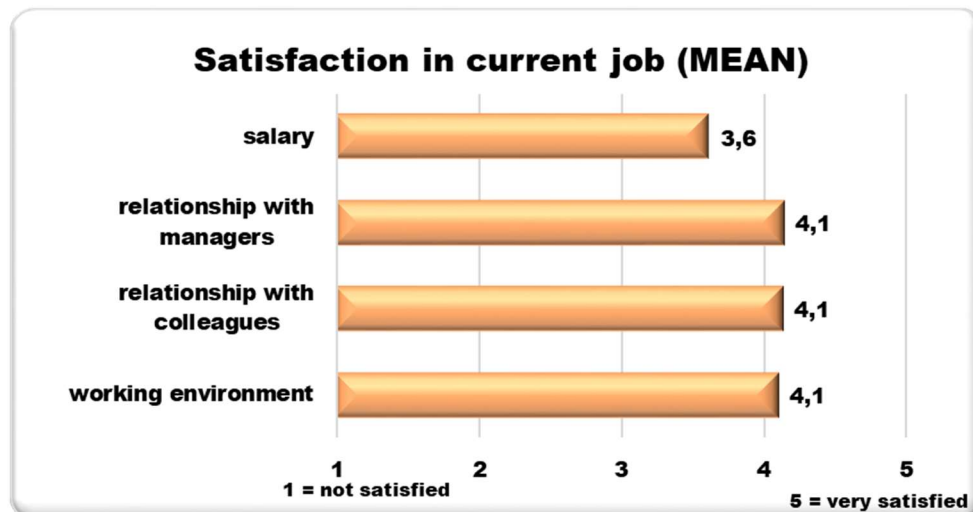
Mehr als ein Viertel der Befragten mussten ihre Ausbildung nicht nachweisen, und 11 % ließen sich beim Nachweis ihrer Qualifikationen von einer anderen Person helfen - siehe Abbildung 27.

Abbildung 27



Am Ende dieses Themenblocks wurden die TeilnehmerInnen nach ihrer Zufriedenheit mit ihrem derzeitigen Arbeitsplatz gefragt, und zwar in Bezug auf das Arbeitsumfeld, die Beziehungen zu den KollegInnen, die Beziehungen zu den Vorgesetzten und die finanzielle Vergütung. Die Zufriedenheit wurde anhand einer Skala von 1 bis 5 gemessen, wobei 1 für Unzufriedenheit und 5 für hohe Zufriedenheit stand. Die berechneten Mittelwerte zeigen, dass die **befragten ausländischen ArbeitnehmerInnen im Allgemeinen mit ihrem derzeitigen Arbeitsplatz im Sozialwesen zufrieden sind** - siehe Abbildung 28.

Abbildung 28

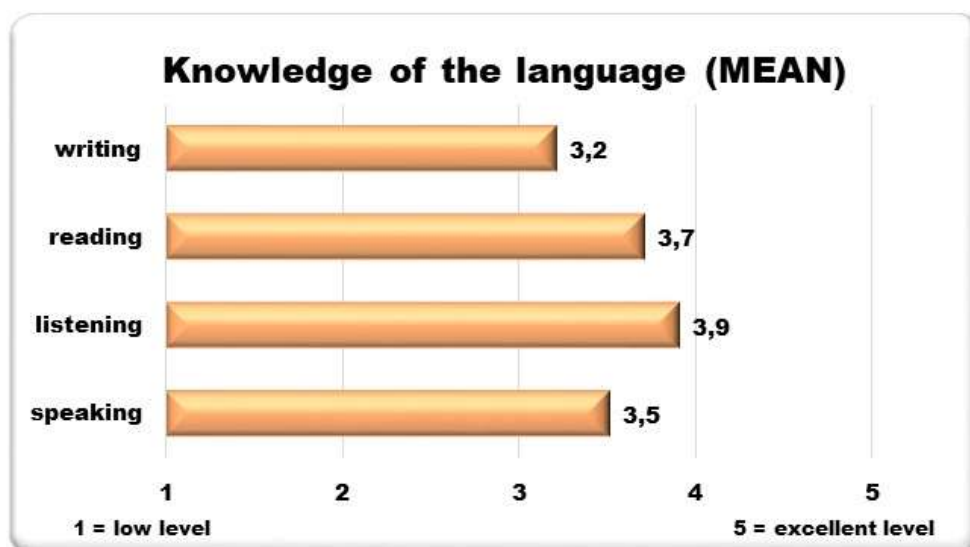


2.4 SPRACHKENNTNISSE UND -KURSE IN DER SPRACHE DES GASTLANDES

In der Fragebogenerhebung wurden die Befragten gebeten, ihre Kenntnisse der Sprache, die sie am Arbeitsplatz sprechen, anhand einer 5-Punkte-Skala zu bewerten, wobei 1 für geringe und 5 für sehr gute Kenntnisse stand. Das Niveau wurde anhand der Sprach-, Hör-, Lese- und Schreibkenntnisse bewertet.

Die Ergebnisse zeigen, dass ausländische ArbeitnehmerInnen die **größten Probleme mit dem Schreiben in der Sprache** des Gastlandes haben - siehe Abbildung 29. Generell lässt sich jedoch feststellen, dass "nur" **13 % der befragten ausländischen ArbeitnehmerInnen größere Probleme beim Hören** der Sprache (Werte 1 und 2), **18 % beim Lesen, 25 % beim Sprechen und 28 % beim Schreiben** haben. An dieser Stelle sei jedoch darauf hingewiesen, dass die Mehrzahl der Stellen im Sozialwesen gute Kenntnisse der Landessprache voraussetzt und die Kriterien für die Auswahl neuer MitarbeiterInnen dem entsprechen.

Abbildung 29



Fast **zwei Drittel der Befragten** waren in irgendeiner Form an **Aktivitäten zur Verbesserung der Sprache des Gastlandes** beteiligt - siehe Abbildung 30. Davon wurde etwa die Hälfte außerhalb des Arbeitsplatzes durchgeführt, d. h. die Aktivitäten wurden nicht vom Arbeitgeber angeboten.

Darüber hinaus gaben viele Befragte an, sich selbst weiterzubilden - mit Hilfe von Internet, Büchern, Radio und Fernsehen.

Die Gruppe derjenigen, die nicht an Aktivitäten zur Verbesserung der Sprachkenntnisse teilgenommen haben, bestand aus Befragten mit unterschiedlich langer Aufenthaltsdauer und Staatsangehörigkeit.

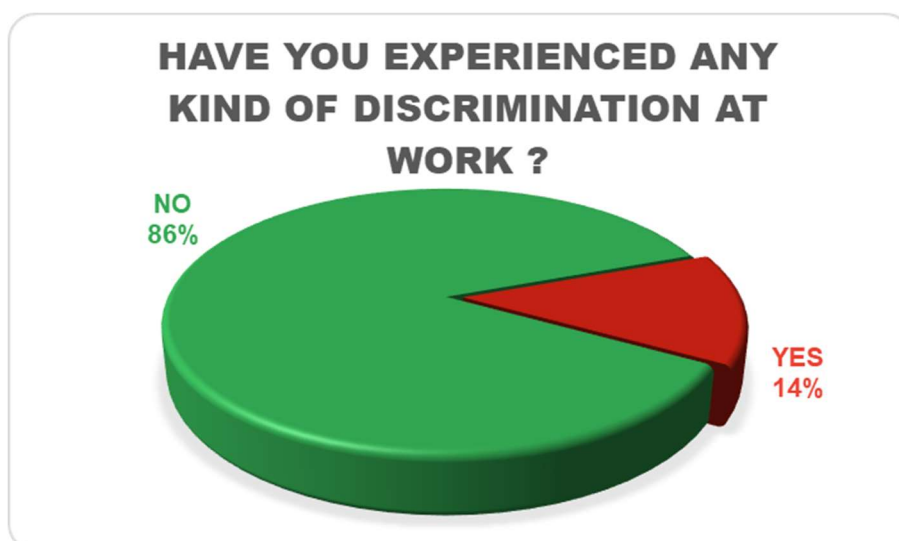
Abbildung 30



2.5 GESELLSCHAFTLICHES UMFELD

Aus den Antworten geht hervor, dass **14 %** der befragten ausländischen ArbeitnehmerInnen mit irgendeiner Form der **Diskriminierung** konfrontiert war – siehe Abbildung 31. In den meisten Fällen war der Grund die Herkunft des Befragten, in drei Fällen waren es mangelnde Sprachkenntnisse und in je einem Fall Religion und Kultur bzw. Alter. Es ist anzumerken, dass die Befragten, die sich aufgrund ihrer mangelnden Sprachkenntnisse diskriminiert fühlten, an keinem Sprachkurs teilgenommen haben, wie die Datenanalyse zeigte.

Abbildung 31



Nur drei Viertel der befragten MitarbeiterInnen im Sozialbereich mussten sich eine eigene Wohnung suchen - siehe Abbildung 32. Von dieser Zahl stufte fast ein Drittel dieses Anliegen

als schwierig ein. Schwierigkeiten wurden vor allem von Befragten aus Griechenland gemeldet.

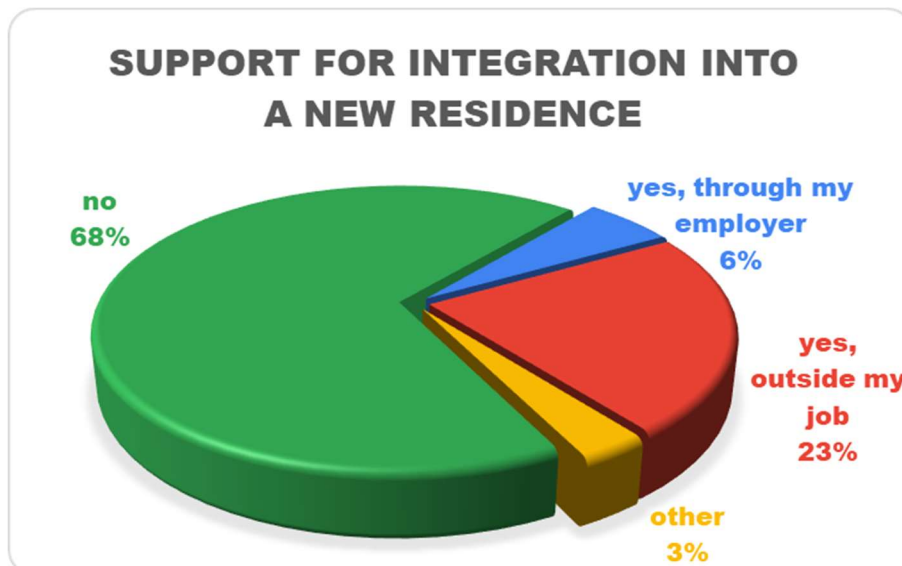
Positiv zu vermerken ist, dass der/die ArbeitgeberIn bei 8 % der Befragten bei der Wohnungssuche half.

Abbildung 32



Weniger als ein Drittel der Befragten nahm an **Aktivitäten** teil, die ihnen bei der Integration in ihrer neuen Heimat helfen sollten - siehe Abbildung 33.

Abbildung 33



2.6 KOMMENTARE UND EMPFEHLUNGEN DER BEFRAGTEN

Am Ende des Fragebogens hatten die TeilnehmerInnen die Möglichkeit, ihre Kommentare und Empfehlungen abzugeben. 23 Befragte nahmen diese Gelegenheit wahr. Einige von ihnen wollten ihre Zufriedenheit mit ihrer Situation zum Ausdruck bringen, während andere ihre schlechten Erfahrungen, Probleme und Empfehlungen in Bezug auf ihre Arbeit im Ausland erwähnten.

KOMMENTARE

- ❖ Das größte Problem war die Beschaffung eines Ausweises. Die Gemeinde wollte das Dokument nicht ohne einen unterzeichneten Arbeitsvertrag ausstellen. Leider hatte ich ohne Ausweis keinen Zugang zu Maßnahmen, die mir helfen würden, eine Arbeit zu finden und auch meinen Führerschein zu verlängern. Ich war empört über die administrative Behandlung, die ich erfahren musste, zumal ich europäischer Staatsbürger bin.
- ❖ Persönlich fühle ich mich in gewisser Weise integriert. Ich gebe zu, dass ich als EU-Bürgerin keine besondere "Integration" für nötig hielt. Aber die Sprache ist meiner Meinung nach das wichtigste Instrument für die Integration. Ich kenne jedoch Menschen, die keine Integrationshilfe erhalten haben und - auch wenn sie intelligente Menschen mit guter Perspektive sind - aufgrund der Sprache eine Arbeit weit unter ihrer Ausbildung/Qualifikation verrichten.
- ❖ Das Schwierigste für mich ist der Dialekt. Ich verstehe das geschriebene Deutsch gut, aber der Dialekt ist wie eine ganz andere Sprache. In Besprechungen sprechen viele Kollegen Dialekt und ich verstehe nicht alles (es kommt oft vor, dass ich fast gar nichts verstehe). Einige meiner KollegInnen sprechen Schriftdeutsch (oder zumindest sprechen sie keinen Dialekt, wenn sie mit mir sprechen) und in diesen Fällen habe ich überhaupt keine Probleme und verstehe fast alles. Wenn sie im Dialekt und zu schnell sprechen, dann muss ich oft nachfragen und bin gestresst und habe das Gefühl, dass sie es als lästig empfinden. Ich fühle mich dann minderwertig.

AUSGEWÄHLTE EMPFEHLUNGEN

- ❖ Vereinfachung der Formulare, Vernetzung der Ämter.
- ❖ Bessere Zusammenarbeit zwischen den Ländern und Staaten in Verwaltungsangelegenheiten einrichten. Die Ministerien meines Landes kommunizieren nicht miteinander (d. h. der/die BürgIn zahlt seine Steuern in seinem/ihrem Wohnsitzland). Im Allgemeinen sind wir als europäische BürgerInnen mehr als gut aufgehoben.
- ❖ Für AusländerInnen mit geringen Kenntnissen der Sprache des Gastlandes wäre es notwendig, Broschüren in ihrer Muttersprache bereitzuhalten, die über wichtige Dinge informieren, die bei der Wohnungssuche zu beachten sind (dass man keine Barkaution hinterlegt, dass man im Grundbuch nachsieht, ob der/die VermieterIn auch wirklich Eigentümer der Wohnung ist). Die Broschüre sollte auch Informationen zum Arbeits-, Sozial- und Versicherungsrecht sowie Links zu Sprachcafés und Kontaktmöglichkeiten mit ÖsterreicherInnen enthalten. Es ist sehr einfach, eine Community mit Menschen aus dem Heimatland aufzubauen, aber es ist schwer, Freundschaften mit neuen

Menschen aus einer anderen Kultur zu schließen. Ich denke, Gemeinschaft und Community Building sind sehr wichtig.

- ❖ Ich denke, die Menschen hier, die Einheimischen, sollten etwas mehr Verständnis für AnfängerInnen aufbringen, denn der Start in einem neuen Land ist für AusländerInnen sehr anstrengend. Zumindest in den ersten zwei Jahren.
- ❖ Der Anfang ist immer schwierig - als ich kam, kannte ich die Sprache nicht und wusste nicht, wen ich fragen sollte. Zum Glück haben mir andere GeorgierInnen geholfen. Es wäre gut, wenn es ein Büro gäbe, das denjenigen von uns, die aus einem anderen Land kommen, bei der Arbeit und den Bewilligungen hilft.

3. SCHLUSSFOLGERUNG

Ausländische Arbeitskräfte im Sozialbereich arbeiten hauptsächlich aus **familiären und finanziellen Gründen** außerhalb ihres Heimatlandes. Familiäre Gründe oder FreundInnen spielen dann auch eine wichtige Rolle bei der Wahl eines bestimmten Gastlandes.

Der häufigste Weg zu einer Beschäftigung im Bereich der sozialen Dienstleistungen ist eindeutig die **persönliche Initiative der zukünftigen ArbeitnehmerInnen** selbst, die von der Möglichkeit einer Beschäftigung im Bereich der sozialen Dienstleistungen hauptsächlich durch FreundInnen, Bekannte oder aus Anzeigen erfahren.

In den meisten Fällen wird ihre Arbeit auf der Grundlage eines **Arbeitsverhältnisses direkt mit dem/r SozialdienstleisterIn** ausgeübt. Wenn sie eine Arbeitserlaubnis benötigen, berichten viele, dass dies ein unnötig langwieriges, aufwändiges Verfahren ist, das den Zugang zur Beschäftigung einschränkt.

Die **Staatsangehörigkeit spielt im Auswahlverfahren eine geringe Rolle**. Das Hauptaugenmerk liegt auf der Bewertung der **Qualifikations und Fähigkeiten der Person** zur Ausübung der Position (einschließlich der Sprache), in den meisten Fällen ohne die gezielte Absicht, ausländische Staatsangehörige anzusprechen, obwohl In Ländern, in denen es mehr als eine Generation mit Migrationshintergrund gibt, d. h. die KundInnen von Sozialdiensten auch Menschen mit Migrationshintergrund sind, werden Kenntnisse der Sprache und Kultur der KundInnen oft als Vorteil für die MitarbeiterInnen angesehen.

Der Nachweis von Qualifikationen ist für ArbeitnehmerInnen aus Drittstaaten besonders schwierig. Dies liegt vor allem an den vielen Formularen und den geringen Sprachkenntnissen. Erfahrungen mit der Arbeit in sozialen Diensten vor der Einstellung sind oft nicht erforderlich.

Ausländische ArbeitnehmerInnen arbeiten in Organisationen, die soziale Dienstleistungen erbringen, **sowohl in Hilfs- als auch in Fachpositionen** - SozialarbeiterInnen, Pflegekräfte, Gesundheitsfachkräfte ... In der Struktur der einzelnen Organisationen bewegen sie sich vertikal durch alle Positionen.

Wie die Ergebnisse zeigen, ist der wichtigste Grund für die meisten Organisationen, ausländische Arbeitskräfte zu beschäftigen, der **Mangel an geeigneten "einheimischen" Arbeitskräften**. Es sollte jedoch hinzugefügt werden, dass dieser Grund insbesondere für die befragten AnbieterInnen in Österreich und der Tschechischen Republik von Bedeutung ist. Auch die **spezifischen Fähigkeiten der ausländischen MitarbeiterInnen** spielen eine wichtige Rolle.

Bei der Bewertung ausländischer Arbeitskräfte kann im Allgemeinen festgestellt werden, dass sie

- ❖ an einer Integration in die Gesellschaft interessiert sind;
- ❖ daran interessiert sind, die Sprache zu lernen;
- ❖ ausreichend qualifiziert sind, um im sozialen Bereich zu arbeiten;
- ❖ nicht durch mangelnde Qualifikationen eingeschränkt sind;

- ❖ nicht durch Schwierigkeiten bei der Anerkennung ihrer Qualifikationen behindert werden;
- ❖ nicht durch ihre Kultur/Religion eingeschränkt sind;
- ❖ nicht durch ihre Sprachkenntnisse eingeschränkt sind.

Darüber hinaus ergab die Umfrage die positive Feststellung, dass ausländische ArbeitnehmerInnen **von KollegInnen und KundInnen ohne größere Probleme akzeptiert werden.**

Weniger als die Hälfte der Unternehmen, die ausländische ArbeitnehmerInnen beschäftigen, führen Maßnahmen am Arbeitsplatz durch, um deren Integration zu unterstützen. In den meisten von ihnen gehören dazu Mentoring - Unterstützung durch KollegInnen oder externe Personen - sowie die systematische Integration in das Team und die Bereitstellung eines Sprachkurses. Ein Viertel der ArbeitgeberInnen bietet Integrationsmaßnahmen außerhalb des Arbeitsplatzes an. Dazu gehören insbesondere die Vermittlung von Kontakten zu Integrationsorganisationen, Unterstützung bei der Kommunikation mit Sozialbehörden und Behörden im Allgemeinen, Unterstützung bei der Weiterbildung, Unterstützung bei der Wohnungssuche, Unterstützung bei der Einschulung von Kindern usw.

Wenn SozialdienstleisterInnen kein ausländisches Personal einstellen, hat das hauptsächlich drei Gründe, nämlich dass:

- ❖ sich keine AusländerInnen beworben haben;
- ❖ keine Organisation an die SozialdienstleisterInnen herangetreten ist, die die Beschäftigung arrangieren würde;
- ❖ die Organisationen keine Erfahrung mit der Beschäftigung von AusländerInnen haben.

Darüber hinaus scheint es in einigen Regionen eine ausreichende Anzahl "einheimischer" Arbeitskräfte zu geben, die häufig (je nach nationaler Gesetzgebung) die Anstellung von Drittstaatsangehörigen nicht zulässt. Ein nicht zu vernachlässigender Grund ist auch, dass Organisationen Probleme befürchten, die sich aus mangelnden Sprachkenntnissen oder aus der Angst vor dem anspruchsvollen Verwaltungsverfahren ergeben, das bei der Einstellung ausländischer ArbeitnehmerInnen durchlaufen werden muss.

In Zukunft sind die SozialdienstleisterInnen offen für die Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen. Die Bevorzugung von EU-, EWR- und Schweizer BürgerInnen wurde von 10 % der SozialdienstleisterInnen angegeben. Es wird bevorzugt, ein Arbeitsverhältnis direkt mit den ArbeitnehmerInnen einzugehen.

ANHANG

Anhang 1 – Fragebogen für ArbeitgeberInnen - SozialdienstleisterInnen

Anhang 2 – Fragebogen für ArbeitnehmerInnen bei SozialdienstleisterInnen

**Foreign Workers in Social Sector
FRAGEBOGEN
ArbeitgeberInnen**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Im Rahmen des EU-Projekts "Foreign Workers in Social Sector" (Ausländische ArbeitnehmerInnen im sozialen Sektor) versuchen wir, einerseits Personalverantwortliche im sozialen Sektor bei der Anstellung ausländischer ArbeitnehmerInnen zu unterstützen sowie andererseits, Barrieren zu beseitigen und Chancengleichheit für ausländische ArbeitnehmerInnen zu schaffen, um ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Durch Ausfüllen dieses Online-Fragebogens helfen Sie uns, wertvolle Erkenntnisse zu finden, um uns mit unseren europäischen ProjektpartnerInnen auszutauschen, die Integration ausländischer Arbeitskräfte im sozialen Sektor zu fördern und Personalengpässe zu meistern. Nähere Informationen zum Projekt finden Sie hier: <https://socialemmployers.eu/en/projects/fwss-/> Project: Foreign Workers in Social Sector No.: 2021-1-CZ01-KA220-VET-000025630 GDPR:

The personal data provided in this questionnaire are processed in accordance with Regulation (EU) No 2016/679 of the European Parliament and of the Council of 27 April 2016 on the protection of individuals with regard to the processing of personal data and on the free movement of such data and repealing Directive 95 / 46 / EC.

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

.....

2. Bitte geben Sie die Kontaktdaten an (Name, Position, E-Mail), wenn wir Sie für ein qualifiziertes Interview kontaktieren dürfen:

.....

3. Welche Dienstleistung(en) bieten Sie an:

- 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)

Im Fall einer JA-Antwort (Fragen Nr. 6 - 12)

6. Bitte geben Sie die Anzahl an von

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

- a. Staatsangehörige der EU, des EWR und der Schweiz:
- b. Staatsangehörige aus Drittländern:
- c. Geflüchtete Menschen (aus der Ukraine, Syrien etc)

B. ausländischen ArbeitnehmerInnen im Rahmen einer Arbeitskräfteüberlassung) in Ihrer Organisation (Vollzeitäquivalente):

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

- Wir haben uns an eine Vermittlungsagentur gewandt
- Wir wurden von einer Vermittlungsagentur / einem Unterstützungsdienst für MigrantInnen angesprochen.
- 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)
- Sonstiges, bitte angeben:

8. In welchen Positionen arbeiten die ausländischen ArbeitnehmerInnen 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

- höhere zeitliche Flexibilität der ausländischen ArbeitnehmerInnen 1 2 3 4 5
- höhere Qualifikation der ausländischen ArbeitnehmerInnen 1 2 3 4 5
- niedrigere Gehaltsforderungen der ausländischen ArbeitnehmerInnen 1 2 3 4 5
- spezifische Fähigkeiten der ausländischen ArbeitnehmerInnen 1 2 3 4 5
- andere Gründe

10. Bitte geben Sie auf einer Skala von 1 bis 5 an, inwieweit Sie folgenden Aussagen zustimmen. (1 = stimme voll und ganz zu, 5 = stimme überhaupt nicht zu):

Ausländische ArbeitnehmerInnen

- 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
- wertschätzen 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 Arbeitsleitung eingeschränkt 1 2 3 4 5
- sind durch ihre Qualifikation in ihrer Arbeitsleistung eingeschränkt 1 2 3 4 5
- sind durch Schwierigkeiten bei der Anerkennung ihrer Qualifikation beeinträchtigt 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)

- Nein
- Ja, nämlich

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, nämlich

Im Fall einer Nein-Antwort_(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 (1 = kein wichtiger Grund, 5 = sehr wichtiger Grund).

- | | | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| ○ Wir haben genug inländische Arbeitskräfte. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ Wir haben keine Erfahrung mit der Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ Wir haben schlechte Erfahrungen mit der Beschäftigung ausländischer ArbeitnehmerInnen. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ Es ist einfacher, wenn ausländische Arbeitskräfte bei einem Arbeitskräfteüberlasser angestellt sind. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ Wir sind besorgt über mögliche Probleme, die sich aus mangelnden Sprachkenntnissen ergeben. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ Wir sind besorgt über mögliche Probleme in Zusammenhang mit Kultur / Religion. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ Wir sind besorgt, dass sie von unseren KundInnen nicht akzeptiert werden. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ Wir sind besorgt, dass sie von KollegInnen nicht akzeptiert werden. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ Wir sind besorgt über die möglichen Schwierigkeiten des administrativen Prozesses. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ Es ist keine Organisation an uns herangetreten, die dies arrangieren würde. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ Kein/e ausländische/r ArbeitnehmerIn hat sich bei uns um eine Stelle beworben. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| ○ Andere Gründe nämlich: | | | | | |

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*)

Die folgenden 2 Fragen betreffen nur jene, die mit "sind wir offen..." geantwortet haben (Fragen Nr. 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 dem/r ArbeitnehmerIn
- Inanspruchnahme der Dienste eines Arbeitskräfteüberlassers
- 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 AUSLÄNDISCHE ARBIETNEHMERINNEN IN SOZIALORGANISATIONEN

Foreign Workers in Social Sector 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 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
- Sonstige, nämlich

5. Was war der Grund für Ihre Entscheidung, im Ausland zu arbeiten (mehrere Antworten möglich)

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

6. Was war der Grund dafür, dass Sie in arbeiten wollten? (Mehrere Antworten möglich.)

- Familie, FreundInnen
- Sprachkenntnisse
- ähnliche Kultur
- Interesse am Leben in diesem Land
- bilaterale Abkommen, die die Migration nach Österreich erleichtern
- Andere Gründe, nämlich:

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

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

- unter 1 Jahr
- von 1 bis 5 Jahre
- länger 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).
- 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

Wenn ja, war die Schulung hilfreich und 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? (mehrere Antworten möglich)

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

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
- Ja, weil:

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, weil:

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

- | | | | | | |
|-------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| <input type="radio"/> Arbeitsumfeld | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Beziehung zu KollegInnen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Beziehung zu Vorgesetzten | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Gehalt | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

III. SPRACHKENNTNISSE

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

- | | | | | | |
|---------------------------------|---|---|---|---|---|
| <input type="radio"/> Sprechen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Hören | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Lesen | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| <input type="radio"/> Schreiben | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

17. Haben Sie an Aktivitäten zur Verbesserung Ihrer Sprachkenntnisse teilgenommen? (mehrere Antworten 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, nämlich

IV. ERZÄHLEN SIE UNS BITTE VON IHREM LEBEN IN

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, nämlich

V. SAGEN SIE UNS, WAS GETAN WERDEN 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 bereit sind, Ihre Erfahrungen und Anregungen in einem persönlichen Gespräch mit uns zu teilen, hinterlassen Sie uns bitte Ihre Kontaktdaten (Name, Telefonnummer, E-Mail), wir werden uns dann mit Ihnen in Verbindung setzen. Mit Ihrer Teilnahme können Sie es anderen ausländischen ArbeitnehmerInnen erleichtern, eine Arbeit in einem anderen Land zu finden und Beschäftigungsprobleme zu lösen.



FWSS

Foreign Workers in Social Sector