

MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

„Auswirkungen von Organisationsmerkmalen auf die
Arbeitsbeschäftigung in Österreich von
hochqualifizierten MigrantInnen aus Drittstaaten“

verfasst von / submitted by

Mariia Kostrova

gemeinsam mit / in collaboration with

Anastasiya Khimicheva

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfilment of the requirements for the degree of
Master of Science (MSc)

Wien, 2020 / Vienna 2020

Studienkennzahl lt. Studienblatt /
degree programme code as it appears on
the student record sheet:

UA 066 914

Studienrichtung lt. Studienblatt /
degree programme as it appears on
the student record sheet:

Masterstudium Internationale
Betriebswirtschaft

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Oliver Fabel, M.A.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	4
Tabellenverzeichnis	6
1. Einleitung (Kostrova M.)	7
1.1. Problemhintergrund: Migrationsübersicht in Österreich (Kostrova M.)	8
1.2. Zielsetzung der Arbeit (Khimicheva A., Kostrova M.)	10
1.3. Konkretisierung der Begriffe (Khimicheva A.)	15
1.4. Methoden der Arbeit (Khimicheva A.)	16
1.5. Aufbau der Arbeit (Khimicheva A.)	18
2. Organisation und hochqualifizierte Migration im Kontext Österreichs (Kostrova M.)	19
2.1. Organisationsmerkmale im Kontext Österreichs (Kostrova M.)	21
2.1.1. Organisationsziele (Kostrova M.)	24
2.1.2. Größe und Wandel der Organisation (Kostrova M.)	28
2.1.3. Rechtsformen der Organisationen in Österreich (Kostrova M.)	35
2.1.4. Menschen in Organisation und Unternehmenskultur (Kostrova M.)	42
2.2. Chancen für MigrantInnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt (Khimicheva A.)	48
2.2.1. Bedarf an Arbeitsmigration aus Drittstaaten in Österreich (Khimicheva A.)	50
2.2.2. Typen der Aufenthaltstitel und ihre Voraussetzungen für hochqualifizierte MigrantInnen (Khimicheva A.)	53
2.2.2.1. Punktesystembasierende Aufenthaltsgenehmigungen (Khimicheva A.)	54
2.2.2.2. Punktesystemunabhängige Aufenthaltsgenehmigungen (Khimicheva A.)	60

2.2.3. Herausforderungen für hochqualifizierten Migranten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt (Khimicheva A.)	62
3. Empirische Forschung (Khimicheva A.)	65
3.1. Beschreibung der Forschung (Kostrova M.)	66
3.2. Statistische Ergebnisse (Khimicheva A.)	71
3.3. Erstellung von Modellen und Analysen der Ergebnisse (Khimicheva A., Kostrova M.)	76
3.3.1. Hypothese 1 (Khimicheva A., Kostrova M.)	77
3.3.2. Hypothese 2 (Khimicheva A., Kostrova M.)	80
3.3.3. Hypothese 3 (Khimicheva A., Kostrova M.)	86
4. Diskussion (Kostrova M.)	91
5. Fazit (Khimicheva A.)	94
6. Nachwort (Khimicheva A., Kostrova M.)	96
Literaturverzeichnis	98
Internetressourcen	104
Anhang I: Abstract	106
Anhang II: ExpertInneninterviews (Transkript)	107
Anhang III: Fragebogen	128

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Arbeitslosenquote 2017 nach Staatsangehörigkeit und Ausbildung. Quelle: Statistik Austria, 2019	19
Abbildung 2: Rechtsformen der Organisationen in Österreich. Quelle: Eigene Abbildung auf der Basis von Kodex Unternehmensrecht 2019/2020 und Portal der Wirtschaftskammer Österreich	36
Abbildung 3: Wanderungssaldo und Entwicklung des Ausländeranteils in Österreich 1961-2018. Quelle: Statistik Austria, 2019, S.27	48
Abbildung 4: Bildungsstand der 25- bis 64-jährigen nach Migrationshintergrund in 2016 und 2017. Quelle: Statistik Austria, 2017, S.13 (links); Statistik Austria, 2018, S.13 (rechts)	50
Abbildung 5: Zulassungskriterien für besonders Hochqualifizierte. Quelle: Migrationsplattform der österreichischen Bundesregierung, 2020	56
Abbildung 6: Zulassungskriterien für Schlüsselkräfte. Quelle: Migrationsplattform der österreichischen Bundesregierung, 2020	58
Abbildung 7: Zulassungskriterien für Fachkräfte. Quelle: Migrationsplattform der österreichischen Bundesregierung, 2020	59
Abbildung 8: Regressionsanalyse 1 (Organisationsziel und Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte)	80
Abbildung 9: Regressionsanalyse 2 (Organisationsgröße und Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte)	81
Abbildung 10: Regressionsanalyse 3 (Organisationsgröße und Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte)	83
Abbildung 11: Regressionsanalyse 4 (Organisationsgröße, Tätigkeit der Organisation und Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte)	83

Abbildung 12: Regressionsanalyse 5 (Beschäftigung im Unternehmen und Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte)	86
Abbildung 13: Regressionsanalyse 6 (Art der Bewerbung und Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte)	87
Abbildung 14: Regressionsanalyse 7 (Beschäftigung im Unternehmen, Art der Bewerbung und Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte)	88
Abbildung 15: Regressionsanalyse 8-10 (Anwendung der Muttersprache und Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte; Skala: 0/30/60/100)	88
Abbildung 16: Regressionsanalyse 11-13 (Anwendung der Muttersprache und Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte; Skala: 0/1)	90

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Herkunftsland der Befragte	72
Tabelle 2: Branchen, in den Befragte tätig sind	73
Tabelle 3: Anwendung der Muttersprache	74
Tabelle 4: Herkunftsland des Unternehmens	75
Tabelle 5: Kanäle bei der Arbeitssuche	76
Tabelle 6: Ausbildungsland der Befragten nach Organisationsziel	77
Tabelle 7: Ausbildungsbereich der Befragten nach Organisationsziel	78
Tabelle 8: Ausbildungsbereich der Befragten nach Organisationsziel	79
Tabelle 9: Skala (Hilfe mit Rot-Weiß-Rot – Karte)	79
Tabelle 10: Anzahl der Rot-Weiß-Rot – Karten (für Besonders Hochqualifizierte) nach Tätigkeitsweite der Organisation	84
Tabelle 11: Anzahl der Rot-Weiß-Rot – Karten für StudienabsolventInnen nach Tätigkeitsweite und Rechtsformen der Organisation	85

1. Einleitung

Die Migration, die durch verschiedene Faktoren verursacht wurde, spielte in allen Ländern seit jeher eine große Rolle. Sie führt zur Bildung verschiedener Völker und Kulturen, zur ethnischen und sprachlichen Vielfalt, sowie zur weltweiten Verbreitung von erfolgreichen Technologien sowie wirtschaftlichen und kulturellen Innovationen (Münkler, 2015).

Im aktuellen Kontext der Globalisierung sind nicht nur die Menschen auf der Suche nach neuen Herausforderungen, sondern auch Organisationen, die ihren Markt erweitern möchten. Bei der Internationalisierung von Unternehmen besteht ein Bedarf an ausländischen Arbeitskräften, die über Sprachkenntnisse, Auslandserfahrung und Mobilität verfügen. Darüber hinaus können Charakteristiken von MigrantInnen, wie Unternehmertum, Jugendlichkeit, Kreativität und Widerstandsfähigkeit die Innovation fördern. Dies bedeutet, dass die Zuwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte zu einer Erhöhung der Innovationsrate bestehender Unternehmen, sowie zu einem zunehmenden Anteil R&D¹-intensiver Industrien, führen kann (Ceren u.a., 2014).

Von all diesen Befähigungen hochqualifizierter MigrantInnen können auch österreichische Unternehmen profitieren (Wirtschaftskammer Österreich, 2019). Aus diesem Grund ist es nicht nur wichtig zu untersuchen welche Merkmale die arbeitssuchenden MigrantInnen haben, sondern auch wie die Struktur eines österreichischen Unternehmens die Anstellung von hochqualifizierten MigrantInnen aus Drittstaaten beeinflussen kann.

Unter hochqualifizierten MigrantInnen im Rahmen dieser Masterarbeit, versteht man MigrantInnen erster Generation, mit einer abgeschlossenen, postsekundären Ausbildung auf FH- oder Universitätsniveau, unabhängig vom Land des Abschlusses. Jedoch wird das Lohnniveau der zu besetzenden Stelle in bestimmten Ländern als Indikator für die Qualifikation herangezogen.

¹ "R&D" steht für "Research and Development" (engl.). Im deutschsprachigen Raum wird auch Abkürzung F&E verwendet, die für "Forschung und Entwicklung" steht.

1.1. Problemhintergrund: Migrationsübersicht in Österreich

Der Begriff Migration bezieht sich auf die Umsiedlung von Menschen aus einer Region in eine Andere, und wird mit dem Konzept von "üblicher Wohnsitz" verbunden (United Nations, 2017).

Mehrere verschiedene Gründe stecken hinter dem Begriff "Migration". Man kann zwei Hauptgruppen von Faktoren definieren, welche die Einwanderung beeinflussen können: Push- und Pull- Faktoren. Unter Push-Faktoren versteht man die ungünstige politische Situation im Land (Krieg, Verfolgung, Hunger oder Umweltkatastrophen), die zur Flucht und Asylummigration führen können. Das Anliegen der Menschen, ihre Heimatländer zu verlassen, kann auch auf die ständigen Veränderungen der Umwelt (Umweltkatastrophen, Krieg etc.) zurückgeführt werden. Pull-faktoren sind Faktoren, die den Lebensstandard einer Person in einem anderen Land verbessern können. Zu diesen Pull-Faktoren gehören der Arbeitskräftebedarf, ein höherer Lebensstandard und (soziale) Sicherheit. Diese Faktoren führen zur Arbeitsmigration (Demokratiezentrum, 2008).

Der Prozess der Globalisierung fördert das Verschwinden der wirtschaftlichen Grenzen zwischen den Ländern, so dass nicht nur die Güterwirtschaft fast ohne Hindernis grenzüberschreitend agieren kann, sondern auch die Menschen frei ihren Wohn- und Arbeitsort, basierend auf gewünschter Lebensqualität und Arbeitsbedingungen, wählen können (Sachs, 2000). Ein gutes Beispiel ist die Europäische Union, wo Grundfreiheiten gut funktionieren, welche es allen EU-BürgerInnen ermöglicht, sich frei zu bewegen und in allen EU-Mitgliedstaaten wohnen und arbeiten zu dürfen (Europäisches Parlament, 1957).

Österreich, als Teil der europäischen Union, ist hierbei keine Ausnahme. Die Migration in Österreich hat eine lange Geschichte und begann mit der Zwangsumsiedlung der ProtestantInnen im 17. und 18. Jahrhundert sowie den Schwabenzügen aus den Alpen- und Karpatenländern in die landwirtschaftlichen Gebiete des Alpenvorlandes und Ungarn. Die Einwanderung der politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Elite aus vielen Ländern der Welt nach Österreich,

bis zur groß angelegten Arbeitsmigration, die in den 60er Jahren des 20. Jahrhunderts begann, und bis heute andauert (Gfader, 2016).

Das Thema der Migration in Österreich wurde in zahlreichen Publikationen der Internationalen Organisation für Migration ausführlich betrachtet. Bassermann (2018) untersucht die Formen der Zuwanderung von hochqualifizierten MigrantInnen nach Österreich, ihre rechtlichen Rahmenbedingungen nach Einführung der Rot-Weiß-Rot – Karte, sowie Integrationsmöglichkeiten für MigrantInnen. Bittmann (2013) untersucht die Arten der Rot-Weiß-Rot – Karte und die Herausforderungen zur Gewinnung von hochqualifizierten MigrantInnen. Gächter u.a. (2015) betrachtet den Bedarf an hochqualifizierter Migration und ihren Einfluss auf den Arbeitskräftemangel in Österreich.

Neben allen Vorteilen der hochqualifizierten Migration für Österreich wird es den Betroffenen während des Prozesses der Arbeitssuche in Österreich nicht immer leicht gemacht, da es einige Schwierigkeiten zu bewältigen gibt. Ein Grund dafür kann Diskriminierung² auf Grund von Herkunft und Nationalität sein. Die/der ArbeitgeberIn trifft ihre/seine Entscheidung über eine/einen KandidatIn mit Migrationshintergrund ohne vollständige Information über ihre/seine Arbeitsproduktivität zu kennen, jedoch auf Grund von zuvor entwickelten Stereotypen (Abraham und Hinz, 2018). Laut Prokic-Breuer und McManus (2016), erfahren MigrantInnen in Europa möglicherweise eine höhere Rate an Overeducation als Einheimische und trotzdem ist dieses Signal für die ArbeitgeberInnen zu schwach beim Einstellungsverfahren. ArbeitgeberInnen bewerten die KandidatInnen nach Geschlecht, ethnischer oder religiöser Zugehörigkeit und nationaler Herkunft. Hedegaard und Tyran (2018) weisen in ihrer Studie nach, wie MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, basierend auf Informationen über die Produktivität jeder Mitarbeiterin/jedes Mitarbeiters und ihres/seines Gehaltes, diskriminiert werden.

Wie man sehen kann, wurde das Problem der Arbeitsbeschäftigung von MigrantInnen und ihrer Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt in wissenschaftlichen

² Unter Diskriminierung in diesem Kontext wird statistische Diskriminierung gemeint.

Arbeiten bereits umfassend behandelt. Alle Studien beschäftigen sich mit dieser Frage jedoch auf der Grundlage, der unterschiedlichen Merkmale der MigrantInnen. Diese Masterarbeit befasst sich positiv mit dem Thema der Arbeitsbeschäftigung von MigrantInnen in Österreich und zeigt, dass eine Rot-Weiß-Rot – Karte die AusländerInnen mit EU-BürgerInnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt gleichsetzt.

1.2. Zielsetzung der Arbeit

Das Thema der Beschäftigung von MigrantInnen wurde unter dem Gesichtspunkt der Migrationsmerkmale und der rechtlichen Seite weitestgehend berücksichtigt. Dadurch, dass diese Thematik aus der Perspektive der MigrantInnen schon häufig beleuchtet und untersucht wurde, wird es im Rahmen dieser Masterarbeit als Untersuchungsgegenstand die Charakteristika von Organisationen und des Arbeitsumfeldes definiert.

Diese Masterarbeit beschäftigt sich mit der Lokalisierung der Zusammenhänge zwischen rechtlichen Aspekten der Beschäftigung von hochqualifizierten MigrantInnen aus Drittstaaten in Österreich, der Merkmalen von Organisationen in Österreich und der Bereitschaft einer Organisation hochqualifizierte MigrantInnen anzustellen und, bezüglich der Hilfe bei der Vorbereitung der notwendigen Dokumenten sowie der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte. Im Rahmen der Forschung werden Charakteristika von Unternehmen, in denen MigrantInnen beschäftigt sind/waren, aufgrund unterschiedlicher Faktoren (wie Größe, Anzahl der MitarbeiterInnen, Rechtsform, Unternehmenskultur usw.) erstellt. Basierend auf den erhaltenen Daten und deren Analyse wird folgende Forschungsfrage beantwortet:

Welche Zusammenhänge bestehen zwischen Organisationsmerkmalen und der Bereitschaft der Organisation zur Anstellung von hochqualifizierten MigrantInnen aus Drittstaaten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt?

Falls Zusammenhänge zwischen den beiden Kategorien gefunden werden, könnte diese Forschung einerseits Organisationen dabei helfen, das interne Arbeitsumfeld für die Anstellung und Adaptation von MigrantInnen anzupassen. Andererseits können Ergebnisse dieser Masterarbeit für hochqualifizierte MigrantInnen bei der Arbeitssuche nützlich sein, betreffend der Evaluierung der Chancen einen Job in Unternehmen mit unterschiedlichen Merkmalen zu bekommen.

Das Thema des Einflusses von Migration auf Organisationen und ihre Produktivität wurde in vielen Werken angesprochen. Laut Nonprofit Employment Trends Survey (2013), haben 51% der befragten Nonprofit Organisationen ethnische und kulturelle Diversität als "Very Important" gekennzeichnet und 32% als "Important". Dieser Trend lässt darauf schließen, dass unter gezielter Einbindung vielfältiger MitarbeiterInnen profitieren können, wenn die Möglichkeit ergriffen wird, ein vielfältiges Arbeitsumfeld zu schaffen. Hintergrund, Ausbildung und Herkunftsland einer Migrantin / eines Migranten können eine große Rolle in Not-For-Profit-Organisationen spielen. Davon geht die Hypothese 1 aus:

H1: Der Anteil³ an hochqualifizierten MigrantInnen mit einer Ausbildung aus einem nicht EU-Land ist höher in Not-For-Profit-Organisationen als in Profit-Organisationen.

Laut Daft (2015) besteht ein direkter Zusammenhang zwischen der Organisationsgröße und ihrem Internationalisierungsgrad. Die Internationalisierung der Organisation ermöglicht die Erweiterung der Organisationstätigkeiten, die Arbeitskräfte benötigt, die ausländische Marktkenntnisse besitzen. Unter Umständen können MigrantInnen mit spezifischen Sprachkenntnissen und

³ Als "Anteil" im Rahmen der Forschung versteht man das Verhältnis von der Anzahl der Befragten, die ein bestimmtes Charakteristikum besitzen, zu den allen Befragten, die in der Umfrage teilgenommen haben.

ausländischer Arbeitserfahrung (Wirtschaftskammer Österreich, 2019) hilfreich sein. Aus dem geht die Hypothese 2 aus:

H2: Es besteht ein direkter Zusammenhang zwischen Bereitschaft einer Organisation zur Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte für hochqualifizierte MigrantInnen aus Drittstaaten, der Organisationsgröße und dem Internationalisierungsgrad.

Laut Kieser und Walgenbach (2007) führt das Wachstum einer Organisation nicht nur zu einer Steigerung der Produktion und der Umsätze, sondern auch zu einer Erhöhung der Mitarbeiterzahl. Dies führt zu höherem Bedarf an Führungskräften und einer Personalabteilung⁴ in der Organisation. Howe-Walsh und Schyns (2010) behaupten, dass Unternehmen schneller beginnen von ausländische MitarbeiterInnen zu profitieren, wenn die HR-abteilung dabei hilft, sich an den neuen Arbeitsplatz anzupassen. Auf dieser Grundlage wurde Hypothese 2a aufgestellt:

H2a: Es besteht ein direkter Zusammenhang zwischen der Anzahl der MitarbeiterInnen und der Bereitschaft der Organisation, bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte zu helfen.

Unter Internationalisierung der Organisation versteht man im Rahmen dieser Studie inwieweit eine Organisation tätig ist: ob die Organisation österreichweit, EU-weit oder weltweit tätig ist. Die Organisationen, die weltweit tätig sind, benötigen Arbeitskräfte, die besonderen Charakteristiken besitzen, wie Fremdsprachen und Kenntnisse des Auslandsmarkts. Solche Kenntnisse können in den meisten Fällen

⁴ Personalabteilung wird im Rahmen dieser Masterarbeit auch HR-Abteilung genannt.

entweder im Ausland erworben werden oder während dem Studium an einer ausländischen Universität. Davon geht die Hypothese 2b aus:

H2b: Der Anteil der hochqualifizierten MigrantInnen mit nicht-österreichischer Ausbildung ist höher in Organisationen, die weltweit tätig sind, als in Organisationen, die österreichweit tätig sind.

Sobald das Unternehmen eine internationale oder multinationale Ebene erreicht, besteht ein Bedarf an besonders hochqualifizierten Führungskräften. Außer Sprachbildung und Kenntnissen des Auslandsmarktes, benötigen Organisationen, die weltweit tätig sind, ebenso Führungskräfte, die das Unternehmen auf dem internationalen Markt weiterentwickeln. Unter besonders Hochqualifizierten versteht man solche Führungskräfte, die besondere Qualifikationen bzw. Fähigkeiten haben, wie z.B. Erfahrung in einer Führungsposition oder Innovationstätigkeit. In dieser Hinsicht wurde die folgende Hypothese 2c aufgestellt:

H2c: Der Anteil an hochqualifizierten MigrantInnen mit einer Rot-Weiß-Rot – Karte die als besonders hochqualifizierte gelten, ist höher in Organisationen, die weltweit tätig sind, als in Organisationen, die österreichweit tätig sind.

Wie es oben erwähnt wurde, tendieren MigrantInnen zu Überqualifizierung. Jedoch bleibt das ein schwaches Signal für die ArbeitgeberInnen, da viele Skills und Erfahrung, die MigrantInnen in ihren Heimatländern sammeln durften, nicht anerkannt werden. Nur während des Arbeitsverhältnisses haben MigrantInnen die Chance, zu zeigen, wie qualifiziert sie sind. Im Rahmen dieser Masterarbeit ist es wichtig zu untersuchen, wie hochqualifizierte MigrantInnen ihre Arbeitsplätze bekommen haben und ob sie in der Organisation vor der Vollzeitanstellung beschäftigt waren. Es wird angenommen, dass diese Faktoren die Bereitschaft einer

Organisation bezüglich der Anstellung von hochqualifizierten MigrantInnen beeinflussen können. Aus dieser Grundlage wurde Hypothese 3 aufgestellt:

H3: Es besteht ein direkter Zusammenhang zwischen der Bereitschaft einer Organisation zur Anstellung hochqualifizierter MigrantInnen aus Drittstaaten und dem First Touch⁵ mit der Organisation.

Aus Interviews mit InhaberInnen der Rot-Weiß-Rot – Karte wurde bemerkt, dass in den meisten Fällen, MigrantInnen vor der Vollzeitanstellung in der Organisation beschäftigt waren und folglich von den Organisationen bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte unterstützt wurden. Davon geht Hypothese 3a aus:

H3a: MigrantInnen, die in Organisation vor der Vollzeitanstellung beschäftigt waren, werden intensiver bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte unterstützt, als jene MigrantInnen, die noch keine Berührungspunkte mit dem Unternehmen hatten.

Die Bedeutung der sozialen Netzwerke und zwischenmenschlicher Bindungen für Unternehmen und Arbeitssuchende wird in der Literatur häufig erwähnt. Bourdieu (1986) behauptet, dass Beziehungsnetzwerke potenzielle und reale Ressourcen darstellen, einschließlich des Zugangs zu Arbeitsplätzen. Diese Meinung wurde auch durch ein Interview mit den Inhabern einer Rot-Weiß-Rot – Karte bestätigt (Interview mit Sergey Ivanov). Herr Ivanov erwähnte, dass er ein Jobangebot bei der Organisation, die ihm bei der Rot-Weiß-Rot – Karte unterstützte, durch seinen

⁵ Als "First Touch" im Rahmen dieser Masterarbeit versteht man die mögliche Berührungspunkte mit Organisation, wie z.B. Bekannte, die in der Organisation beschäftigt sind/waren oder die vorausgehende Beschäftigung von MigrantIn in der Organisation.

Bekanntenkreis bekam. Auf dieser Grundlage wurde eine weitere Hypothese aufgestellt:

H3b: MigrantInnen, die durch Empfehlung einer/eines im Unternehmen beschäftigten KollegIn, werden eher bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte unterstützt, als die MigrantInnen, die ihren Arbeitsplatz ohne Empfehlung bekommen haben.

Im Rahmen der Masterarbeit wurden 3 Hypothesen aufgestellt. Jedoch ist es notwendig, alle Zusammenhänge zu überprüfen und die aus der Umfrage erhobene Daten zu analysieren.

1.3. Konkretisierung der Begriffe

Für ein klares Verständnis der Zielgruppe der Forschung ist es notwendig, die im Kontext der Masterarbeit verwendeten Begriffe zu konkretisieren. Es ist ebenso wichtig den Unterschied zwischen den Begriffen Ausländer und Drittstaatsangehörige zu definieren.

Laut Ausländerbeschäftigungsgesetz §2, “Als *Ausländer* (...) gilt, wer nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzt”; Das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz im §2 definiert diese Person als *Fremden*.

Zur Untersuchungsgruppe *Drittstaatsangehörige* gehören Personen, die nicht BürgerInnen des Europäischen Wirtschaftsraums oder der Schweiz sind. (Fremdenpolizeigesetz 2005, §2). Zum Europäische Wirtschaftsraum gehören folgende Länder: EU-Mitgliedstaaten, Island, Liechtenstein und Norwegen. Daraus folgt, dass ein *Drittstaat* nicht zu den oben erwähnten Ländern gehört – also nicht Vertragspartner der EU ist.

Wie bereits in der Einleitung erwähnt wurde, gibt es viele Ursachen für Migration. Im Rahmen dieser Masterarbeit wird nur die Arbeitsmigration genauer betrachtet. Gächter (2015, S.11) definiert *Arbeitsmigration* als die “Wanderung von Personen von einem Staat in einen anderen oder innerhalb ihres eigenen Wohnsitzlandes für den Zweck der Beschäftigung”. Diese Personen werden als *ausländische Arbeitskräfte* und *MigrantInnen* in dieser Masterarbeit bezeichnet.

Im Rahmen dieser Masterarbeit fällt nur ein Vollzeitarbeitsverhältnis unter den Begriffe *Beschäftigung* und *Anstellung*. Ausbildungsverhältnis, Teilzeitbeschäftigung, Praktikum oder Volontariat sind für diese Arbeit nicht relevant und deswegen sind sie aus der Forschung ausgenommen, obwohl ihr Einfluss auf die Vollzeitanzahlung untersucht wird.

Um ein Vollzeitarbeitsverhältnis zu beginnen, braucht eine/ein MigrantIn aus einem Drittstaat in den meisten Fällen eine Beschäftigungsbewilligung (Ausländerbeschäftigungsgesetz §3), die nach einer bestandenen Arbeitsmarktprüfung vergeben wird. Laut Gächter (2015, S.11) ist eine *Arbeitsmarktprüfung* “ein Mechanismus, der sicherstellen soll, dass ArbeitsmigrantInnen nur zugelassen werden, nachdem ArbeitgeberInnen erfolglos nach inländischen Arbeitskräften, EU-BürgerInnen oder Drittstaatsangehörigen, die zur Niederlassung berechtigt sind und nach nationalem Recht Zugang zum Arbeitsmarkt haben, gesucht haben”.

Weitere Begriffe werden im Lauf der Masterarbeit erklärt.

1.4. Methoden der Arbeit

Für die Vorbereitung der Hypothesen wurde eine Literaturrecherche und Interviews mit hochqualifizierten MigrantInnen durchgeführt, die eine Rot-Weiß-Rot – Karte besitzen. Um die Forschungsfrage zu beantworten, wurden quantitative Methoden – eine Umfrage – gewählt. Die Umfrage wird in drei Blöcke eingeteilt.

Der erste Block fasst die Fragen über die erste Organisation in Österreich zusammen, in der die befragte Person vollzeitbeschäftigt ist/war. Um die Fragen des ersten Blocks korrekt zu stellen, wurden Literaturanalyse und eine Recherche auf dem Portal der österreichischen Wirtschaftskammer (Internetressource 1) durchgeführt. Außerdem wurden Kriterien aus der größten Arbeitgeber-Bewertungsplattform in Europa “Kununu” (Internetressource 2) konsolidiert.

Der zweite Block besteht aus den Fragen über die Aufenthalt- und Arbeitserlaubnis der befragten Personen, sowie über den Anstellungsprozess im Unternehmen, in dem sie beschäftigt sind/waren. Die Fragen basierten einerseits auf dem Ausländerbeschäftigungsgesetz sowie auf dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz, andererseits auf Informationen, die aus den Interviews mit Migrant*innen, die die Rot-Weiß-Rot – Karte erhalten haben, hervorgingen.

Im dritten Block werden die Fragen beantwortet, die die personenbezogenen Daten der befragten Personen zusammenfassen. Die Akquise der Befragten wird über soziale Netzwerke wie LinkedIn (Internetressource 3) generiert.

Die Umfrage wurde online⁶ gestellt. Der Zeitraum, in dem die Umfrage laufen sollte, betrug 60 Tage. Das Ziel war es in dieser Periode 100 Personen zu erreichen. Um die Hypothesen zu untermauern, beziehungsweise zu widerlegen, wurden Zusammenhänge in den statistischen Daten gesucht und Regressionsanalyse⁷ durchgeführt.

Um die Ergebnisse der Studie zu erklären, wurden Experteninterviews mit HR-Abteilung und BesitzerInnen der Firmen durchgeführt, sowie Kontakt mit Herrn Alexander Spiegelfeld und Frau Maria-Alexandra Bassermann aus der Internationale Organisation für Migration (IOM) (Internetressource 4) per E-Mail aufgenommen.

⁶ Die Umfrage wurde mit Hilfe der Google Formulare erstellt.

⁷ Die Regressionsanalyse wurde mit Hilfe Microsoft Excel gemacht.

1.5. Aufbau der Arbeit

Im Kapitel 1 werden die grundlegenden Aspekte der Masterarbeit, beispielsweise der Problemhintergrund (1.1.) beschrieben, darauf aufbauend unter 1.2. die Zielsetzung der Arbeit und unter 1.4. die Methoden. Im Kapitel 1.3. werden die im Kontext der Masterarbeit verwendeten Begriffe konkretisiert.

Der theoretische Teil der Masterarbeit wird im Kapitel 2 vorgestellt, der in zwei Abschnitte unterteilt ist. In Abschnitt 2.1. wird die Organisationstheorie im Kontext Österreichs präsentiert. In Abschnitt 2.2. werden die Tendenzen der Mangelberufe auf dem Arbeitsmarkt Österreichs seit den 1960er Jahren, die rechtlichen Aspekte der Anstellung der hochqualifizierten MigrantInnen aus Drittstaaten und die Arten von Aufenthalt- und Arbeitsbewilligung in Österreich erläutert.

Der praktische Teil wird in Kapitel 3 betrachtet, in dem die Untersuchung von Organisationen durchgeführt wird, in denen MigrantInnen beschäftigt sind/waren, als sie die Rot-Weiß-Rot – Karte erhalten haben. Dieses Kapitel enthält eine Beschreibung der Forschung und die statistische Beschreibung der Daten sowie die Erstellung von Modellen in Abhängigkeit von den Merkmalen der Organisation und der Beschäftigung hochqualifizierter MigrantInnen in Österreich.

Kapitel 4 enthält eine Zusammenfassung und offene Fragen, die für zukünftige Studien gestellt werden können. Eine Diskussion wird im Abschlusskapitel 5 vorgestellt, in der die Meinung der Autorinnen der Masterarbeit zu diesem Thema zum Ausdruck gebracht werden sowie ihre experimentelle Arbeitssuche und die Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte, basierend auf den Ergebnissen die in der Forschung beschrieben wurden.

2. Organisations- und Arbeitsmarkttheorie im Kontext Österreichs

Die Bedeutung von hochqualifizierten MigrantInnen steigt auf den Arbeitsmärkten der Industrieländer zunehmend (Winterheller und Hirt, 2017). Trotzdem bleibt die Arbeitslosenquote von AusländerInnen, die in Österreich leben, hoch. Laut Statistik Austria (2019) ist Arbeitslosenquote bei ausländischen Staatsangehörigen viel höher als bei der einheimischen Bevölkerung. Im Jahr 2017 lag die Arbeitslosenquote bei MigrantInnen aus Afghanistan, Syrien und Irak bei 48,3%. Davon besitzen 44,8% einen Universitätsabschluss. Im Vergleich dazu waren in dem Jahr nur 7,5% aller österreichischen Staatsbürgern arbeitslos gemeldet. Davon besitzen nur 3,2% einen Universitätsabschluss (Abbildung 1).

9 ARBEITSLOSENQUOTE 2017 nach Staatsangehörigkeit und Ausbildung					
Staatsangehörigkeit	Insgesamt	Pflichtschule ¹⁾	Lehre, BMS ¹⁾	AHS, BHS ¹⁾	Universität ¹⁾
Insgesamt	8,5%	28,3%	6,5%	5,5%	3,5%
Österreich	7,5%	26,8%	6,4%	5,0%	3,2%
Nicht-Österreich	12,5%	30,7%	6,7%	7,4%	4,4%
EU-Staat. v. 2004/EFTA	7,0%	14,8%	7,4%	4,8%	5,0%
EU-Beitrittsst. 2004	7,2%	15,3%	5,5%	6,1%	2,5%
EU-Beitrittsst. ab 2007	14,6%	24,5%	6,9%	7,2%	3,8%
Ehem. Jugoslawien ²⁾	13,6%	38,2%	6,8%	5,0%	1,5%
Türkei	18,6%	51,2%	6,1%	6,1%	1,8%
Afghanistan, Syrien, Irak	48,3%	50,3%	21,2%	66,1%	44,8%
Sonstige Staaten ³⁾	19,0%	39,9%	6,3%	13,2%	9,7%

Q.: AMS Österr., Arbeitsmarktforsch./Statistik. – 1) AMS Erwerbskarrieremonitoring. – 2) Außerh. d. EU. – 3) Ohne Pers. mit unbek. Staatsangehörigkeit.

Abbildung 1: Arbeitslosenquote 2017 nach Staatsangehörigkeit und Ausbildung.

(Quelle: Statistik Austria, 2019)

Diese Indikatoren können zeigen, dass hochqualifizierte MigrantInnen öfter als Einheimische Schwierigkeiten bei der Jobsuche und bei der Anstellung erleben. Weiters sind auch Unternehmen zu wenig über den Beschäftigungsprozess hochqualifizierter MigrantInnen informiert und versuchen, die damit verbundenen "Schwierigkeiten" zu vermeiden. Darüber hinaus sind MigrantInnen oft an Positionen beschäftigt, die mit einem niedrigeren Ausbildungsniveau besetzt werden könnten. Um im Gastland Fuß zu fassen, wird hierbei dann oft einem, der Position

entsprechenden, niedrigeren Lohnniveau zugestimmt Dieser Ansatz führt zu “waste of talent”, von denen österreichische Unternehmen profitieren könnten. Um dies zu vermeiden, sollte die Frage der Beschäftigung von MigrantInnen auf Makroebene – der staatlichen Ebene, wie zum Beispiel durch die Überprüfung der gesetzlichen Rahmenbedingungen, als auch auf der Mikroebene - im Rahmen der Organisation - behandelt werden. So müssen Organisationen die Arbeitsumwelt für MigrantInnen anpassen und den Fit zwischen der Arbeitsstelle und den Qualifikationen der MigrantInnen ermitteln (Winterheller und Hirt, 2017).

Alle Organisationen, unabhängig von Zielen, Internationalisierungsgrad oder Branche können von MigrantInnen profitieren. Um eine detaillierte Forschung dieser Masterarbeit zu ermöglichen, ist es notwendig Organisationsmerkmale, aus Sicht einer/eines ArbeitnehmerIn, zu beschreiben. Diese Charakteristika werden im Kapitel 2.1. Organisationsmerkmale im Kontext Österreichs betrachtet.

Neben Organisationsmerkmalen stehen die rechtlichen Rahmenbedingungen, die den Zugang zum Arbeitsmarkt für AusländerInnen einschränken. Arten von Arbeits- und Aufenthaltsbewilligungen für hochqualifizierte MigrantInnen werden im Kapitel 2.2. Chancen für MigrantInnen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt beschrieben.

2.1. Organisationsmerkmale im Kontext Österreichs

Jeder Mensch ist sein ganzes Leben in irgendeiner Art und Weise von verschiedene Organisationsformen betroffen. In Organisationen, oder mit ihrer Hilfe, können Menschen wachsen, lernen, arbeiten, Problemen lösen, vielfältige Beziehungen eingehen, sowie Wissenschaft und Kultur entwickeln. Im Rahmen von Organisationen werden menschliche Aktivitäten ausgeführt. Es gibt keine Organisationen ohne Menschen und auch keine Personen, die sich nicht mit Organisationen befassen müssen (Aldrich, 1979).

Um gemeinsame Ziele zu verfolgen, muss ein System an Regeln geschaffen werden. Hierbei ist es möglich, dass Ordnung auch selbst entsteht. Ein solches System wird als Organisation bezeichnet (Bea und Göbel, 2010).

Aufgrund der Komplexität und der großen Interesse der Wissenschaft am Begriff der „Organisation“, gibt es mehrere gültige Organisationstheorien. Organisationskonzeptionen nach Scott und Davis (2016) beinhaltet die Betrachtung der Organisationen als:

- Rationale Systeme,
- Natürliche Systeme,
- Offene Systeme.

Organisationen als *rationale Systeme* haben eine Reihe von Besonderheiten. Sie sind geschaffen um ein bestimmtes konkretes Ziel, das klar formuliert und definiert ist, zu erreichen. Organisationen sind Kollektiven, die sich durch einen hohen Formalisierungsgrad auszeichnen. In einer solchen Struktur ist die Zusammenarbeit zwischen den Teilnehmern "bewusster" und "vorsätzlicher" Charakter. Es ist eine Kombination aus relativ hoher Zieldefinition und Formalisierung, die Organisationen, wie zum Beispiel Familie oder Gemeinschaften, von anderen Arten von Kollektiven unterscheidet (Scott und Davis, 2016).

Der Bürokratieansatz von Max Weber und der tayloristische Ansatz von Frederick Taylor betrachten Organisationen als ein rationales System. Die Organisation nach Weber ist die reinste Form der legalen Herrschaft, in der klar definierte Befugnisse

und Verantwortlichkeiten, formale Dokumentation und Einheitlichkeit der Anwendung von Standardregeln oberste Bedeutung haben (Daft, 2015).

Frederick Taylor legt einen besonderen Akzent auf Betriebsführung (Preisendörfer, 2016). Hierbei hebt die Unternehmensführung fünf wichtige Funktionen einer Organisation hervor: Planung, Prozessorganisation, Anordnung, Koordinierung und Kontrolle. Die Organisation selbst wird hierbei als Maschine verstanden und der Mensch gilt als leistungsunwillig sowie egoistisch und kann nur über Geld motiviert werden (Bea und Göbel, 2010).

Diese Interpretation der Organisation als rationales System wird nach wie vor als die dominierende Sichtweise nicht nur der meisten Theoretiker, sondern auch der echten Manager und anderer Praktiker betrachtet (Scott und Davis, 2007).

Organisationen als *natürliche Systeme* sind Kollektive, deren Mitglieder zahlreiche, unterschiedliche und allgemeine Interessen verfolgen, aber den Wert der Organisation als wichtige Ressource anerkennen. In einer solchen Organisation ist der Unterschied zwischen der formalen Organisationsstruktur und den aktuellen Organisationsprozessen deutlich sichtbar (Scott und Davis, 2016). Solche organisationstheoretischen Ansätze wie der Human-Relations-Ansatz und die Entscheidungstheorie beschreiben eine Organisation als natürliches System. Der Human-Relation-Ansatz konzentriert sich auf die Einzelpersonen und menschlichen Beziehungen. Eine Organisation wird definiert als ein humanes und soziales System, dessen Hauptfunktionen nicht nur die Ökonomische Effizienz, sondern auch die Zufriedenheit der Organisationsmitglieder bewirkt. Dies kann durch die Anpassung von formellen und informellen Organisationsstrukturen erreicht werden (Preisendörfer, 2016).

Der entscheidungstheoretische Ansatz betrachtet das Unternehmen als eine Kette von Entscheidungen. Die Ordnung im Unternehmen wird durch optimal getroffene Entscheidungen erreicht (Frese u.a., 2012).

Organisation als *offenes System* ist eine Reihe voneinander abhängigen Aktivitäten, die den Kontakt zwischen den Stakeholder der Organisation und ihren materiellen

Ressourcen sowie ihrem institutionellen Umfeld herzustellen ermöglichen (Scott und Davis, 2016). Dies bedeutet, dass sich Organisationen, nämlich als Organisationsstruktur und alle in der Organisation laufenden Prozesse, unter dem Einfluss und der Abhängigkeit der Umwelt aufstellen (Preisendörfer, 2016).

Der evolutionstheoretische Ansatz beschreibt Organisation als offenes System und beschäftigt sich mit dem organisationalen Wandel. Ein Unternehmen wird betrachtet als lebendiger Organismus, der im Entwicklungsprozess folgende Entwicklungsphasen durchläuft (Bea und Göbel, 2010): Einzelpersonen, Rekombination, Mutation, Auswahl, Speciation. Jedes davon ist das Ergebnis des Anpassungsprozesses an sich ständig ändernden Umweltbedingungen.

Neue Organisationstheorien weisen darauf hin, dass eine moderne Organisation nicht nur als rationales, natürliches oder offenes System definiert werden kann. In Organisationen werden oft charakteristische Merkmale verschiedener Systemtypen kombiniert. Beispielsweise die Neuen Institutionenökonomie Ansätze sehen die Organisation aus verschiedenen Perspektiven. Sie betrachten die Organisationen als ein offenes, und natürliches System gleichzeitig.

Die Neuen institutionenökonomischen Ansätze umfassen die Prinzipal-Agent-Theorie, die Transaktionskostentheorie und die Theorie der Verfügungsrechte (Bea und Göbel, 2010). Die Prinzipal-Agent-Theorie beschäftigt sich mit Konflikten zwischen Agent und Prinzipal. Dabei wird jedoch von asymmetrisch verteilten Informationen ausgegangen sowie davon, dass sich eine der beiden Parteien einen Vorteil zu schaffen versucht, ohne die Konsequenzen vorher abzuschätzen (Lippold, 2019). Bei der Transaktionskostentheorie werden Vergleiche zwischen den, in verschiedenen Organisationen, anfallenden Transaktionskosten hergestellt. Die Wahl der optimalen Organisationsform ergibt sich aus der effizientesten Form im Vergleich. Die Theorie der Verfügungsrechte beschäftigt sich mit den unterschiedlichen Rechten bezüglich der Nutzung (handeln sowie verfügen) von Ressourcen (Lippold, 2019).

Unabhängig davon, wie die Organisation definiert wird - als rationales, natürliches oder offenes System - umfasst jede Organisation *Basiselemente* wie (Preisendörfer, 2016):

- Organisationsziele
- räumlich-sachliche Ausstattung der Organisation
- formale Organisationsstruktur
- Organisationsmitglieder und –beteiligte
- Umwelt

Basierend auf diesen Kernelementen werden in diesem Kapitel die Hauptmerkmale von Unternehmen untersucht, nämlich im Kontext Österreichs.

2.1.1. Organisationsziele

Wie es oben erwähnt wurde, ist das Ziel eines der Hauptelemente der Organisation. Organisation als rationales System wird geschaffen, um bestimmte Ziele zu erreichen (Etzioni, 1971).

Ein Unternehmen kann viele verschiedene Ziele haben, die jeweils auf unterschiedliche Ausrichtungen abzielen. Es wird zwischen formal definierten Zielen oder Aufgaben und operativen Zielen unterschieden, die das Unternehmen tatsächlich verfolgt.

Das formale Ziel oder die Mission eines Unternehmens spiegelt die Vision, die Ziele, die Werte und die Ursache für die Schaffung des Unternehmens wider (Daft, 2015). Die Mission spiegelt die folgenden Organisationsmerkmale wieder (Breisig und Meyer-Truelsen, 2016):

- die Organisationsziele
- das Tätigkeitsfeld der Organisation
- die Organisationsphilosophie
- Möglichkeiten und Wege zur Umsetzung der Organisation

Formale Ziele spiegeln das Wertesystem des Unternehmens wider und machen das Unternehmen legitim (Kasper und Mayrhofer, 2015).

So ist es beispielsweise die Mission von PwC (Internetressource 8), einen ehrlichen und klaren Auditdienst anzubieten, um die Darstellung von Finanzinformationen zu verbessern. Ein solches Missionsziel hilft dem Unternehmen, das Vertrauen von Investoren zu gewinnen. Die offiziellen Ziele der Vereinten Nationen, wie sie in ihrer Charta verankert sind, sind die Wahrung des Weltfriedens, der internationalen Sicherheit, die Verhütung und Beseitigung von Bedrohungen des Friedens, die Unterdrückung von Aggressionen, die Beilegung internationaler Streitigkeiten durch friedliche Mittel, die Entwicklung freundschaftlicher Beziehungen zwischen den Nationen auf der Grundlage der Achtung des Grundsatzes der Gleichberechtigung und der Selbstbestimmung der Völker, die Umsetzung der internationalen Zusammenarbeit im wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und humanitären Bereich, der Förderung und Achtung der Menschenrechte sowie der Grundfreiheiten für alle (Internetressource 9).

Operative Ziele sind die Ergebnisse, an deren Erreichung Unternehmen arbeiten. Die Kenntnis der operativen Ziele hilft zu verstehen, welche Aufgabe ein Unternehmen tatsächlich verfolgt. Dies sind spezifische, quantifizierbare Ergebnisse der Leistung eines Unternehmens, die oft in kurzer Zeit erreicht werden können. Operative Ziele bestimmen die Richtung der täglichen Entscheidungen. Die aktuelle Arbeit aller Abteilungen, beschreibt die operativen Ziele eines Unternehmens im eigentlichen Sinne (Kasper und Mayrhofer, 2015). Das Endergebnis der operativen Ziele dient als Grundlage für die Entwicklung von Entscheidungen und Standards um später die Wirksamkeit bestimmen zu können. Auf dieser Basis sollen die Mitarbeiter auch orientiert sowie motiviert werden (Daft, 2015).

Eines der Hauptziele des Unternehmens ist es, eine effektive Organisation zu erstellen. Bezogen auf dieses Hauptziel, kann Effektivität den Grad der Zielerreichung widerspiegeln. Es gibt verschiedene Kriterien für die Evaluierung der Effektivität eines Unternehmens, die sich formal in zwei Gruppen einteilen

lassen: die Unternehmensbezogene Kriterien und die Umweltbezogene Kriterien (Bea und Göbel, 2010).

Die Effizienz innerhalb des Unternehmens konzentriert sich auf die Erfüllung von Aufgaben, sowie Personen, die diese Aufgaben erfüllen, nämlich Mitarbeiter. Direkte Aufgaben des Unternehmens sind die effektive Verteilung aller Arten von Ressourcen (dazu gehören die Bereitstellung von Finanzierungsmitteln für den Aufbau neuer Unternehmen, die Suche nach günstigeren Rohstoffquellen oder die Einstellung von hochqualifizierten Mitarbeitern), Planung, Koordination und Verbesserung der Arbeitsprozesse sowie die operative Entscheidungsfindung (Bea und Göbel, 2010; Kieser und Walgenbach, 2007).

Ebenso wichtig für das Unternehmen sind Orientierung, Motivation der Mitarbeiter, Konfliktprävention, Training, Beförderung, Sicherheit und persönliches Wachstum - die Pflege einer Unternehmenskultur (Daft, 2015). Diese Bestandteile der Unternehmenskultur sind auch für Arbeitsuchende attraktive Faktoren, mit dem Unternehmen die besten Arbeitskräfte gewinnen können. Zum Beispiel erklärt das österreichische Unternehmen Walter Group offen auf seinem Karriereportal (Internetressource 5):

“Reden wir nicht lange herum: Auch Geld und Arbeitsplatzsicherheit spielen eine wichtige Rolle. In der WALTER GROUP gilt dabei die Devise „Wer viel leistet, soll sich auch was leisten können.“ Rechnen Sie deshalb mit einem soliden Grundgehalt, einer fairen Aufteilung des Erfolgs in Form attraktiver Prämien und mit der Sicherheit, wie sie nur ein Marktführer bieten kann”.

Unter umweltbezogene Kriterien versteht man die Interaktion zwischen Teilnehmer der Marktwirtschaft und dem Unternehmen. Diese Interessenvertreter haben Interesse an der Entwicklung des Unternehmens (Bea und Göbel, 2010). Die marktorientierten Ziele der Organisation spiegeln den Marktanteil, oder die Marktposition wider, die das Unternehmen einnehmen möchte. Hauptrichtungen

sind die Stärkung der Kunden- und Marktorientierung, die Erhöhung der Flexibilität sowie die Anpassung an veränderte Umweltbedingungen. Dazu gehören auch innovative Ziele, die interne Flexibilität sowie die Bereitschaft zur Anpassung an unerwartete Veränderungen im Umfeld. In der Regel handelt es sich dabei um die Entwicklung spezifischer, neuer Dienstleistungen, Produkte oder Produktionsverfahren (Schreyögg und Geiger, 2006). Zu den marktorientierten Zielen gehört der Wunsch des Unternehmens, in den internationalen Markt einzutreten. Sei es die Suche nach neuen Rohstofflieferanten um die Produktionskosten zu senken, die Suche nach neuen Märkten, oder die Firmenerweiterung mittels Eröffnungen neuer Niederlassungen in anderen Ländern (Daft, 2015).

Unabhängig vom Typ: Profit, Non-Profit oder Öffentliche Verwaltungen⁸ (Mroß, 2012), hat jeder Organisation identische Merkmale und Ziele. Jedoch bleibt ein wichtiger Unterschied bestehen - die Gewinnorientierung (Daft, 2015). Um das Ziel der Organisation zu definieren, muss man die Unternehmen einem dieser Typen zuordnen (Bea und Göbel, 2010).

Die Tätigkeit eines *profitorientierten Unternehmens* als Ganzes ist durch seine Rentabilität gekennzeichnet, die sich in Form von "Reingewinn", "Gewinn pro Aktie" oder "Return on Investment" ausdrückt. *Non-Profit-Organisationen*, wie z.B. Sozialdienste oder Gewerkschaften, zielen darauf ab, sozialen Einfluss zu erzeugen, nicht Gewinne zu erwirtschaften. Die Ziele solcher Unternehmen sollten die Erbringung von Dienstleistungen für KundInnen innerhalb eines bestimmten Budgets widerspiegeln (Daft, 2015). Ziele, die mit dem Wachstum des Unternehmens und dem Umfang seiner Aktivitäten in gemeinnützigen Organisationen zusammenhängen, können auch zur Leistungsbeurteilung herangezogen werden (Mroß, 2009). Die Berücksichtigung der Kundeninteressen ist das Hauptziel aller Non-Profit-Organisationen, insbesondere sozialer Dienste wie

⁸ Im Rahmen der Forschung werden Non-Profit-Organisationen und Öffentliche Verwaltung zusammenschließen Not-For-Profit genannt.

beispielsweise die österreichische Frauenschutz-Hotline für Frauen in Krisensituationen (Internetressource 10).

Profit ist wie in Non-Profit-Organisationen nicht das Hauptziel *öffentliche Verwaltungen*. Aufgrund der Komplexität der öffentlichen Verwaltung ist eine eindeutige Definition nicht möglich. Christoph Reichard beschreibt Governance anhand der Merkmale Zweck, Sponsoring, Handlungsweise, Organisationsform und Mitglieder. Ihm zufolge ist das Ziel der öffentlichen Verwaltung, öffentliche Aufgaben zu erfüllen. Dabei werden Sie von demokratisch legitimierten Körperschaften finanziert. Ihre Handlungsform erstreckt sich über die Vorbereitung, Durchführung und Überwachung politischer Entscheidungen und den darauf beruhenden Maßnahmen. Dabei handelt es sich um Anstalten des öffentlichen Rechts, die sich durch das klassische bürokratische Modell von Max Weber auszeichnen. Seine Mitglieder sind Jene des öffentlichen Dienstes mit einem besonderen Ausbildungs-, Laufbahn- und Vergütungssystem (Reichard, 1987). Zu den öffentlichen Verwaltungen in Österreich gehören beispielsweise Behörden, Gerichte, Nachrichtendienste, Österreichische Bundesregierung, Polizei und Stadtverwaltungen. Deren Aufgaben sind - Schulbildung, innere und äußere Sicherheit, Steuer- und Abgabenverwaltung, Erbringung verschiedener sozialer Leistungen und Dienstleistungen, Verbesserung der Infrastruktur, der Lebensmittel- und Arzneimittelsicherheit, des Umwelt- und Naturschutzes sowie des Gesundheitswesens (Internetressource 11).

2.1.2. Größe und Wandel der Organisation

Derzeit ist es nicht immer möglich Klein-, Mittel- und Großorganisationen klar zu definieren. Jede der Institutionen definiert auf einer anderen Ebene die Organisationsgröße und bietet seine eigene Klassifizierung. Dies ist darauf zurückzuführen, dass unterschiedliche Kriterien verglichen werden, und jede der Institutionen seine eigenen Interessen bei der Klassifizierung von Organisationen verfolgt (Weseloh, 2004). Unter den zahlreichen Vergleichskriterien sind die in der Literatur am Häufigsten genannten: der Gewinn, der Umsatz, die Bilanzsumme, die

Rohstoffverbrauchsmenge, die Absatzmenge, die Zahl der Beschäftigten sowie der Marktanteil (Kai, 2009; Pfohl, 1997).

Nach der Definition der Europäischen Union (Investitionsbank des Landes Brandenburg, 2018) wurden Kriterien wie die Anzahl der Beschäftigten, der Jahresumsatz und die Ergebnisse der Jahresbilanz zur Einstufung der Unternehmen nach Größe berücksichtigt. Für statistische Auswertungen werden Organisationen nach Anzahl der Mitarbeiter oder Umsatz unterschieden (Wirtschaftskammer Österreich, 2018):

- Kleinstunternehmen - Unternehmen, die weniger als 10 Mitarbeiter und einen Jahresumsatz oder eine Jahresbilanzsumme von höchstens 2 Mio. Euro haben;
- Kleine Unternehmen - Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitern und einem Umsatz von bis zu 10 Mio. Euro pro Jahr;
- Mittlere Unternehmen - Unternehmen mit bis zu 250 Mitarbeitern und einem Umsatz von bis zu 50 Mio. Euro pro Jahr;
- Großunternehmen - Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten gelten als Großunternehmen und erwirtschaften einen Jahresumsatz von mehr als 50 Mio. Euro.

In Österreich sind Organisationen jeder Größe vertreten. Folgende Unternehmen gehören zu den *großen österreichischen Unternehmen*:

- ÖBB-Holding AG, mit ihren drei Teilkonzernen (ÖBB-Personenverkehr AG, Rail Cargo Austria AG und ÖBB-Infrastruktur AG), Umsatzerlöse von 5,64 Mrd. Euro und rund 40.000 Mitarbeiter, ist Österreichs größter Mobilitätsdienstleister. Über 1.900 Mitarbeiter der Holding repräsentieren 75 unterschiedliche Nationalitäten (ÖBB Holding AG, 2019);
- Walter Group, mit sieben Töchtern (LKW Walter Internationale Transportorganisation, Containex Container-Handelsgesellschaft, Walter Business-Park, Walter Lager-Betriebe, Walter Leasing und Trailern Walter

Immobilien, Walter Immo-Real), mit 2,08 Mrd. Euro Umsatz im Geschäftsjahr 2018/2019 und circa 4.300 Mitarbeiter aus 40 Länder (Internetressource 5);

- Accenture GmbH mit rund 650 Mitarbeitern in Österreich und über 505.000 Mitarbeiter weltweit ist ein Beratungsunternehmen, dass sich auf IT und Management Consulting, Digitalisierung und Business Transformation spezialisiert hat, mit Standorten in 51 Ländern (Internetressource 23).

Trotz der großen Anzahl von Großunternehmen bilden *kleine und mittlere Unternehmen* (KMU) das Rückgrat der österreichischen Wirtschaft und machen 99,6% aller Unternehmen in Österreich aus. Das sind rund 337.800 Unternehmen, in denen rund 2 Millionen Menschen beschäftigt sind und ein Einkommen von 48,2 Milliarden Euro erzielen (Wirtschaftskammer Österreich, 2018).

Zu den mittelständischen (gemessen an der Anzahl der Beschäftigten - von 50 bis 249 Mitarbeitern) und kleinen (von 10 bis 49 Mitarbeitern) Unternehmen zählen österreichische Unternehmen wie:

- Syngroup Management Consulting GmbH ist ein österreichisches Industrie Beratungsunternehmen mit sechs Standorten in Österreich, Deutschland, Italien und Großbritannien. Rund 80 Mitarbeiter betreuen Industrieunternehmen aus allen Bereichen weltweit und schließen ca. 1300 Projekten pro Jahr ab. (Internetressource 7).
- Gottschlig GmbH ist ein österreichisches Unternehmen mit Hauptsitz in Brunn am Gebirge in Niederösterreich, dass sich mit der Entwicklung und Lieferung von Ladungsträgern aus Metall, Kunststoff, Textil und Holz beschäftigt. Mit rund 40 Mitarbeitern ist das Unternehmen weltweit tätig und hat einen weiteren Standort in Bratislava (Slowakei) sowie Vertriebsbüros in Surat Thani (Thailand) und Noah Delhi (Indien) (Internetressource 12).

84,6% der österreichischen Unternehmen zählen zu den *Kleinstunternehmen*, mit einer Beschäftigtenzahl bis zu 10 Mitarbeitern oder *Ein-Personen-Unternehmen*

(Internetressource 1). Solche Unternehmen sind in jeder Branche vertreten, zum Beispiel:

- Dipl.-Ing. Gernot Pöchgraber, BSc e.P.U. (TechGraber Solutions) ist ein Handelsagent und Unternehmensberater, der sich mit der Implementierung von Technologie in Arbeitsprozessen und der Entwicklung von High-Tech-Produkten beschäftigt. Obwohl er ein Ein-Personen-Unternehmen ist, erreichen die Teams, die an seinen verschiedenen Projekten arbeiten, bis zu 14 Personen, die für den Projektzeitraum auf outsourcing Basis herangezogen werden (Interview mit DI Gernot Pöchgraber).
- Elena Keplinger e. U. (Elena Keplinger Beauty Lounge) besitzt "ein Beauty Studio mit 7 Mitarbeiterinnen (...), das verschiedene Services für Augenbrauen und Wimpern, sowie Maniküre und Nageldesign anbietet." Sie erwirtschaftet dabei einen Jahresumsatz "zwischen 100 und 200 Tsd. Euro" (Interview mit Elena Keplinger).

Das interne Design, die Struktur und die Hierarchie der Organisation sind direkt von der Organisationsgröße abhängig. Das Wachstum und der Wandel der Organisation wird durch das Konzept des Lebenszyklus der Organisation gut beschrieben. Dabei durchläuft die Organisation vier Hauptphasen: Unternehmertum, Kollektivierung, Formalisierung und Verbesserung (Kasper und Mayrhofer, 2015).

Bezüglich Größe und Lebenszyklus: junge und kleine Organisationen sind in der Regel die Organisationen, die sich in der Phase des Unternehmertums und des Kollektivismus befinden. Sie sind informell und unbürokratisch. In kleinen Organisationen werden die Probleme der Produktionsfinanzierung je nach den Umständen gelöst. In dieser Phase besteht das Hauptziel der Organisation darin, ein Produkt zu schaffen, auf dem Markt zu bestehen und erst dann kommt die Relevanz des Organisationswachstums zu tragen (Daft, 2015).

So zum Beispiel stellt der Inhaber eines kleinen jungen Unternehmens, Dipl.-Ing. Gernot Pöchgraber, fest: "Finanzielle oder richtungsweisende Entscheidungen treffe

ich direkt (....). Bei uns gibt es aber keine Hierarchie" (Interview mit Dipl.-Ing. Gernot Pöchgraber).

Mit der Hebung der Mitarbeiterzahl steigt der Bedarf an Führungskräften. Dies führt dann oft zu einer komplizierten Struktur. Dabei kommt es zur Formalisierungsphase, die durch das Erscheinen von Regeln, Verfahren und einem Kontrollsystem gekennzeichnet ist. Merkmale einer bürokratischen Struktur, die von Max Weber beschrieben wurde, erscheinen in der Organisation. Es entstehen Administrative Gruppen, Verfahren werden formalisiert und eine klare Hierarchie und Arbeitsteilung festgelegt. Weiters werden HR-Spezialisten und andere Fachkräfte in den Personalbestand aufgenommen (Kieser und Walgenbach, 2007).

Großunternehmen, wie zum Beispiel die ÖBB (ÖBB-Holding AG, 2019) haben eine klare Arbeitsteilung, viele Regeln und Vorschriften, sowie Standardverfahren und -systeme, die helfen die Kontrolle über das Budget zu behalten, sowie Anreize und Innovationen in Workflows einzubetten.

Es gibt unterschiedliche Sichtweisen auf die Größe einer Organisation. Einerseits verfügt eine große Organisation über die notwendigen Ressourcen und die Möglichkeit, im Produktionsmaßstab zu sparen, um am internationalen Wettbewerb teilzunehmen. Zum Beispiel, ÖBB als Großunternehmen kann die sichere und pünktliche Ankunft von rund 1,3 Millionen Passagieren und rund 300.000 Tonnen Fracht pro Tag gewährleisten (ÖBB-Holding AG, 2019). Transport in diesem Maß ist für ein kleines Transportunternehmen nicht möglich.

Großunternehmen sind auch für ArbeitnehmerInnen attraktiver. Eine große Organisation bietet ihren Mitarbeitern ein entsprechend hohes Gehalt, Ausbildungsmöglichkeiten und berufliches Wachstum. Große Unternehmen verfügen über ausreichende Ressourcen, um den Mitarbeitern Stabilität zu gewährleisten und geben ihnen ein Gefühl der Sicherheit und Unterstützung in Krisenzeiten (Daft, 2015). Zum Beispiel verfügt die Walter-Group über eine eigene Walter-Akademie, in der jede/r zukünftige MitarbeiterIn eine Pflichtschulung absolviert, und die Möglichkeit bekommt, seine Fähigkeiten durch individuelle Schulungen, Seminare und Sonderveranstaltungen zu verbessern, unabhängig von

ihrer/seiner beruflichen Ausrichtung. Darüber hinaus erklären sie auf ihrer Website (Internetressource 5) direkt, dass sie ihren Mitarbeitern ein "überdurchschnittlich hohes Gehalt und eine Beteiligung am Unternehmenserfolg in Form einer attraktiven Prämie" anbieten. Offensichtlich können sich nur große Unternehmen solche Zusatzvergütungen leisten.

Kleine Unternehmen hingegen sind von besonderem Wert, da sie schnell auf Umweltveränderungen reagieren können und flexibler sind als große Unternehmen. Meistens haben kleine Unternehmen flache Hierarchien, ein flexibles Management und zeichnen sich durch eine geringe Bürokratie beziehungsweise völliger Abwesenheit von Bürokratie aus. Dadurch können Entscheidungen schnell getroffen werden. In kleinen Unternehmen ist es einfacher, flexible Arbeitsbedingungen (Arbeitszeitpläne, Gehälter, Positionen) zu erhalten, da die Bewerbungsgespräche fast immer von der Geschäftsleitung des Unternehmens durchgeführt werden. Außerdem haben kleine Unternehmen eine persönliche Atmosphäre, in der sich alle Mitarbeiter kennen (Schreyögg, 2008). Beispielsweise merkt Elena Keplinger e. U., dass ein kleines Unternehmen wie Ihres, mit nur 7 MitarbeiterInnen, kein komplexes Managementsystem benötigt. Im Fall ihrer Firma können sich die MitarbeiterInnen jederzeit problemlos an Elena wenden. Dies schafft eine angenehme Atmosphäre im Team, die mehr an eine familiäre Situation erinnert. Elena ist "die Besitzerin und gleichzeitig die Geschäftsleiterin", die alle wichtigen strategischen Entscheidungen selbst trifft. Das vereinfacht mehrere Prozessen und ermöglicht eine schnelle Reaktion auf Änderungen der Umwelt, nämlich Innovationen.

"Wenn wir etwas Neues gefunden haben, das uns interessiert, bestellen wir ein paar Proben und testen Diese. (...) Wenn uns dann das Produkt gefällt, bieten wir es unseren KundInnen innerhalb kurzer Zeit an" (Interview mit Elena Keplinger).

Laut R., L. Daft (2015) muss eine Organisation wachsen, um wirtschaftlich gesund zu bleiben. Dies kann auch die globale Expansion beinhalten. Die internationale Entwicklung ermöglicht es dem Unternehmen durch "Economies of Scale", "Economies of Scope" oder Vergünstigung der Produktion einsparen.

Es wird in vier Stufen der internationalen Entwicklung der Organisation unterschieden:

- *Inländische (domestic stage)*. In dieser Stufe konzentrieren sich die Unternehmen auf den lokalen Verbraucher im Rahmen einer Region oder Stadt;
- *Internationale (international stage)*. Da das Unternehmen auf diese Phase viel im Export tätig ist, wird eine spezielle Struktur für die internationale Arbeit benötigt. Dafür werden Spezialisten für Verkauf, Service und Lagerung von Waren im Ausland erforderlich, die spezielle Kenntnisse der internationalen Märkte und Fremdsprachen haben;
- *Multinationale (multinational stage)*. Das Unternehmen verfügt über reiche Erfahrung auf internationalen Märkten und erhält einen erheblichen Teil des Umsatzes von Verkäufen außerhalb seines Landes. In dieser Zeit bildet das Unternehmen weltweit seine eigene Struktur mit seinen Lieferanten, Herstellern und Händlern;
- *Globale (global stage)*. Das Unternehmen hat separate Produktionsstrukturen in verschiedenen Ländern und sieht sich nicht länger als Angehöriger eines bestimmten Landes, sondern als "stateless corporations".

Abhängig von den in diesem Kapitel beschriebenen Merkmalen sollten bestimmte Rechtsformen der Organisation nicht nur in der Gründungsphase, sondern auch im Prozess des Organisationswandels gewählt werden (Kailer und Weiß, 2012). Die gängigsten Rechtsformen in Österreich werden im nächsten Kapitel beschrieben.

2.1.3. Rechtsformen der Organisationen in Österreich

Die Wahl der Rechtsform des Unternehmens steht jeder/jedem UnternehmerIn im Vorfeld der Unternehmensgründung frei offen. Langfristig gibt es keine ideal passende Rechtsform, da sich die Organisation ständig weiterentwickelt und neue Bedingungen für ein erfolgreiches Funktionieren können nach und nach erforderlich sein (Kailer und Weiß, 2012). Die Rechtsform enthält eine Reihe von rechtlichen Regeln, die die Rechtsbeziehungen innerhalb des Unternehmens und die Beziehung zwischen Unternehmen mit der Umwelt regeln (Hutzschenreuter, 2015).

Folgende Kriterien können die Wahl der Rechtsform beeinflussen (Wirtschaftskammer Österreich, 2011):

- zivilrechtliche Kriterien (Haftungs- und Risikobeschränkung, Übertragbarkeit von Geschäftsanteilen, gewerberechtl. Gestaltungsmöglichkeit, Umfang des Geschäftsbetriebes, Anzahl der, Gesellschafter u.a.);
- Sozialversicherungsgestaltung (Minimierung der Steuerbelastung durch Rechtsformwahl und durch optimale Einkommensverteilung der Vergütung von Arbeit und Kapital, Optimierung der Familienbesteuerung u.a.);
- steuerliche Kriterien (Minimierung der gesetzlichen Sozialversicherung, Wahl zwischen einer Versicherungspflicht, Kosten- und Leistungsvergleich der Krankenkassen u.a.);
- betriebswirtschaftliche Kriterien (Ertragsoptimierung, Steuerung des Unternehmens durch die Geschäftsführung, Kontrolle durch Eigentümer, Kapitaleinsatz, Finanzierung der Gesellschaft, Publizität, Offenlegung und Auskunftspflicht, Kosten der Rechtsformerrichtung und laufender Aufwand u.a.).

Wie es in Abbildung 2 angezeigt wird, lassen sich die gängigsten privatrechtliche Formen in Österreich in zwei große Gruppen einteilen: Einzelunternehmen und Gesellschaftsunternehmen.

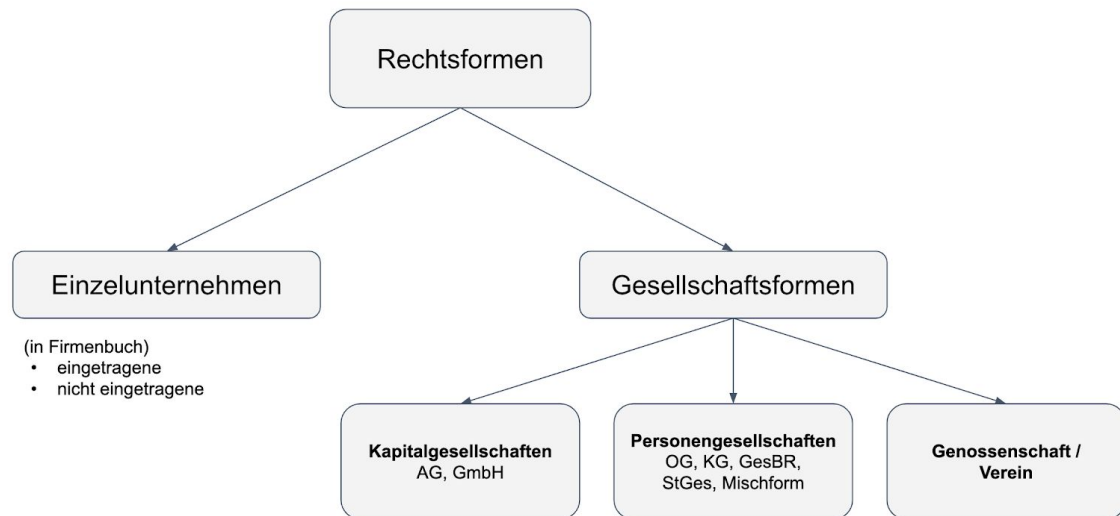


Abbildung 2: Rechtsformen der Organisationen in Österreich

*(Eigene Abbildung auf der Basis von Kodex Unternehmensrecht 2019/2020 und
Portal der Wirtschaftskammer Österreich)*

Einzelunternehmen

Das Unternehmen wird vom EigentümerIn selbst und in ihrem/seinem Namen geführt. Die/Der EigentümerIn haftet unbeschränkt für alle Verpflichtungen. Die Firma muss nicht, kann aber im Firmenbuch eingetragen sein (Kodex Unternehmensrecht, 2019). Wenn der Umsatz und die Größe des Unternehmens immer noch begrenzt sind, gelten die FirmeninhaberInnen in Österreich im Allgemeinen als Kleinstunternehmen (Fritz, 2008).

Laut Wirtschaftskammer Österreich (Internetressource 1), betrug im Jahr 2018 die Zahl der Einzelunternehmen in Österreich 388.640, davon sind 365.293 im Firmenbuch eingetragen (vorbehaltlich der Pflichtmitgliedschaft aller Organisationen in der Wirtschaftskammer Österreich nach dem Wirtschaftskammergesetz (1998)).

Einzelunternehmen sind die größte Gruppe von allen österreichischen Unternehmen. Beispiele für solche Unternehmen sind:

- Mag. Ploner Philipp e.U. (Plone Communications) ist eine Kommunikationsagentur, die 2009 vom Social-Media-Experten Philipp Ploner gegründet wurde (Internetressource 13);
- Elena Keplinger e.U. (Elena Keplinger Beauty Lounge), die als Einzelunternehmerin im Firmenbuch eingetragen ist (Interview mit Elena Keplinger);
- Dipl.-Ing. Gernot Pöchgraber, BSc e.P.U., der nicht im Firmenbuch eingetragen ist (Interview mit DI Gernot Pöchgraber).

Gesellschaftsformen

Wenn es um mehr als einen Gründer geht, muss eine Art von Gesellschaftsform für die Führung des Unternehmens ausgewählt werden. Zu den Gesellschaftsformen gehören Personengesellschaften, Kapitalgesellschaften, Vereine und Genossenschaften (Kailer und Weiß, 2012).

Die *Kapitalgesellschaft* ist eine juristische Person des Privatrechts. Die Gesellschaft als Ganzes fungiert als Rechtspersönlichkeit. Zwei Formen der Kapitalgesellschaft werden unterschieden: die Aktiengesellschaft (AG) und die Gesellschaft mit beschränkter Haftung. Eine Kapitalgesellschaft unterscheidet sich von anderen Gesellschaftsformen (Fritz, 2008). Zunächst muss die Kapitalgesellschaft in Form eines Kaufmannes im Firmenbuch eingetragen werden, wodurch die Gesellschaft Rechtsfähigkeit erhält. Zweitens erfordert eine Kapitalgesellschaft mehr Aufwand und höhere Kosten. Drittens ist bei der Gründung einer Kapitalgesellschaft, ein Gesellschaftsvertrag (notarielle Beurkundung und der Eintragung in das Handelsregister) erforderlich. Viertens ist eine bestimmte Mindesteinzahlung erforderlich, die für die klassische Partnerschaft nicht gilt (Internetressource 14).

Die Aktiengesellschaft (AG) ist eine juristische Person mit eigener Rechtspersönlichkeit, die als GmbH gegründet und im Handelsregister eingetragen wird. Die Gesellschafter haften nicht persönlich für die Verpflichtungen des

Unternehmens. Grundlage der Haftung ist das genehmigte Kapital von mindestens 70.000 Euro (Kodex Unternehmensrecht, 2019). Die Organe der AG sind: Vorstand, Aufsichtsrat und Hauptversammlung. In der Hauptversammlung wird ein Aufsichtsrat gewählt, der den Vorstand bestellt. Der Vorstand übt seinerseits eine unabhängige Geschäftsführung der Aktiengesellschaft aus (Internetressource 1).

Laut Wirtschaftskammer Österreich (Internetressource 1), betrug Ende 2018 die Zahl der Aktiengesellschaften in Österreich 1.272 Unternehmen. Eine der größten österreichischen AGs ist Erste Group Bank AG. Sie belegt Platz 391 in der Forbes-Liste "Die größte öffentliche Unternehmen der Welt 2019" (Internetressource 15).

Darüber hinaus sind die schon oben genannte Unternehmen wie ÖBB-Group (ÖBB-Holding AG, 2019) und Walter-Group (Internetressource 5) Beispiele für große österreichische Aktiengesellschaften.

Die Gesellschaft mit beschränkter Haftung (GmbH) ist eine juristische Person mit eigener Rechtspersönlichkeit, die klagen, sowie geklagt werden kann. GmbH-Teilnehmer können Einzelpersonen (einschließlich einer Person) und juristische Personen sein. Daher ist ein Gesellschaftsvertrag mit notariell beglaubigter Urkunde und Eintragung in das Handelsregister zwingend erforderlich. Der Hauptnachteil dieser Rechtsform sind die hohen Gründungskosten - das genehmigte Mindestkapital beträgt 35.000 Euro (Kodex Unternehmensrecht, 2019). Die GmbH ist die in Österreich am weitesten verbreitete Gesellschaftsrechtsform (Internetressource 1). Bis Ende 2018 betrug die Anzahl aller GmbHs in Österreich 101.983 Unternehmen. Die größte GmbH ist die Porsche Holding GmbH mit einem Nettoumsatz von 20.400 Mio. Euro (Internetressource 16).

Eine *Personengesellschaft* besteht aus mindestens zwei Partnern, die einen Gesellschaftsvertrag abschließen, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen (Kodex Unternehmensrecht, 2019). Zu den Personengesellschaften gehören (Internetressource 17):

- Kommanditgesellschaft (KG),
- Offene Gesellschaft (OG),
- Gesellschaft für Zivilrecht (GesbR),
- Stille Gesellschaft (StGes),

und solche Mischformen wie

- GmbH & CO OG,
- GmbH CO KG.

Alle oben genannte Rechtsformen treten mit Ausnahme der GesBR erst nach ihrer Eintragung im Handelsregister auf. Die GesBR kann wegen mangelnder Rechtspersönlichkeit nicht in das Handelsregister eingetragen werden (Kodex Unternehmensrecht, 2019).

Die Gesellschaft bürgerlichen Rechts (GesbR) verbindet mindestens zwei natürliche oder juristische Personen, die Kapital und / oder Arbeit zum Zwecke des gemeinsamen Erwerbs und der gemeinsamen Nutzung zusammenlegen möchten (Kodex Unternehmensrecht, 2019). Nachteile dieser Rechtsform sind keine eigene Rechtspersönlichkeiten und unbeschränkte Haftung. Dennoch hat diese Form einen sehr wichtige Vorteile, nämlich eine schnelle Gründung mit einem formfreien Vertrag und das Fehlen von Mindestkapital (Internetressource 14). Ein Beispiel für eine solche Organisation in Österreich ist Soyer Kier Stuefer Rechtsanwälte/in GesbR - Rechtsanwaltskanzlei, die sich insbesondere mit dem Straf- und Wirtschaftsstrafrecht beschäftigt (Internetressource 18).

Sobald der Umsatz einer GesbR zwei Geschäftsjahre hindurch EUR 700.000 überschreitet, muss er im Handelsregister als OG oder KG eingetragen werden (Internetressource 1).

Eine offene Gesellschaft (OG) ist eine Art von Personengesellschaft, die im Handelsregister eingetragen werden muss. Im Gegensatz zu Kapitalgesellschaften (GmbH, AG) wird kein Eigenkapital benötigt. Die OG kann Rechte im eigenen Unternehmen erwerben, Verpflichtungen eingehen und klagen. Die Gesellschafter haften persönlich, unbeschränkt und gesamtschuldnerisch für die Verpflichtungen

des Unternehmens. Diese Haftung gegenüber Gläubigern kann nicht beschränkt werden. Grundsätzlich hat jeder Partner das Recht zu führen und kann die OG auch alleine vertreten (Kodex Unternehmensrecht, 2019).

Laut Wirtschaftskammer Österreich (Internetressource 1) betrug im Jahr 2018 die Anzahl an OGs in Österreich 9,126 Unternehmen. Diese Art der Rechtsform ist in verschiedenen Branche weit verbreitet und in fast jeder Branche vertreten. Zum Beispiel:

- Handel/Konsum: DEMA Bike OG beschäftigt sich mit dem Verkauf von Fahrrädern sowie deren Reparatur und Service (Internetressource 19);
- Immobilien/Facility: B&M Immobilien OG (ERA Immobilien Austria) beschäftigt sich mit der Auswahl von Immobilien jeglicher Art zum Kauf und zur Vermietung (Internetressource 20).

Die Kommanditgesellschaft (KG) hat ähnliche Struktur wie die öffentliche Gesellschaft. In der KG gibt es unbeschränkt haftenden Gesellschaftern (Komplementären) als auch beschränkt haftende Gesellschafter (Kommanditisten), die nur mit dem im Handelsregister eingetragenen Betrag haften (Kodex Unternehmensrecht, 2019). Am Ende 2018 war die Anzahl der KGs fast doppelt so hoch wie die Anzahl OGs und betrug etwas mehr als 20.000 (Internetressource 1). Ein gutes Beispiel dafür ist die österreichische Lebensmittelhandelskette Hofer KG. Die Hofer KG betreibt mehr als 500 Filialen in Österreich und beschäftigt mehr als 12.000 Mitarbeiter (Internetressource 24).

In einer stillen Gesellschaft (StGes) beteiligen sich ein oder mehrere stille Gesellschafter an der Gesellschaft einer anderen Person und tragen zur Gewinnverteilung bei. Die stille Beteiligung sowie der Eigentümer des Vermögens können sowohl natürliche Personen als auch Personengesellschaften (OG, KG) oder Kapitalgesellschaften (GmbH, AG) sein (Kodex Unternehmensrecht, 2019).

Wenn keine der Rechtsformen in ihrer reinen Form für die Organisation geeignet ist, muss eine Mischform, entweder eine GmbH & Co OG oder eine GmbH Co KG gewählt werden (Fritz, 2008).

Zu den Gesellschaftsunternehmen gehören neben den oben aufgeführten Rechtsformen auch Vereine und Genossenschaften (Internetressource 1).

Eine *Verein* ist eine freiwillige, langfristige gegenseitige Beziehung von mindestens zwei Personen, die dahingehend organisiert ist, um ein gemeinnütziges Ziel zu erreichen. Der Verein besitzt eine Rechtspersönlichkeit, sollte aber nicht auf Profit setzen. Das Vereinsvermögen darf nur zu Vereinszwecken verwendet werden (Fritz, 2008). So wurden Ende 2018 in Österreich 3.300 Verein gezählt, wie z.B.:

- Der ÖAMTC (der Österreichische Automobil-, Motorrad- und Touring Club) ist der grösste Mobilitätsclub Österreichs, der wirtschaftlich und parteipolitisch unabhängig ist (Internetressource 21);
- Der Verein Frauen-Rechtsschutz ist eine Non-Profit Organisation, die durch die Finanzierung von Rechtsverfahren und anwaltlicher Vertretung Frauen und Kinder in Krisensituationen unterstützt (Internetressource 10).

Erwerbs- und Wirtschaftsgenossenschaften (Gen) sind offene Vereinigungen von Personen mit einer Rechtspersönlichkeit mit einem Finanzierungsmandat, die dazu dienen, den Erwerb oder die Wirtschaftlichkeit ihrer Mitglieder zu fördern (Internetressource 1). In der Praxis gibt es verschiedene Arten von Genossenschaften, beispielsweise Kredit-, Einkaufs-, Marketing-, Verbraucher-, Betriebs-, Betriebs-, Bau-, Wohnungsbau- und Wohnungsgenossenschaften.

In jeder Phase des Lebenszyklus der Organisation (Unternehmertum, Kollektivierung, Formalisierung und Verbesserung) gibt es verschiedene Rahmenbedingungen (Kasper und Mayrhofer, 2015), die eine Änderung der Rechtsform erforderlich machen (Fritz, 2008):

- Gründung
- Erweiterung
- Zweckbeziehung

- Kapitalstärkung
- Sanierung
- Zukünftige Geschäftsführung und Übergabe

Die Rechtsform, die in der Phase des Unternehmertums optimal war, kann in der Regel in der Phase der Formalisierung oder Verbesserung nicht mehr passend sein. Bei einer Änderung der Größe der Organisation (bei der Steigerung der Anzahl der Beschäftigten oder Erhöhung des Umsatz) ergibt sich die Notwendigkeit, die Rechtsform für die Kostenoptimierung zu ändern (z.B. für Minimierung der Steuer und Optimierung der Versicherungskosten) (Internetressource 17).

2.1.4. Menschen in Organisation und Unternehmenskultur

Das Wichtigste in der Organisation ist nicht das Büro, nicht ihre Politik und nicht die Arbeitsmethoden; Organisation wird von Menschen und ihren Beziehungen geschaffen (Daft, 2015). Nicht ohne Grund sind solche Organisationstheorien wie, zum Beispiel die Transaktionstheorie oder die Principal-Agent-Theorie so definiert, dass ein Mensch das zentrale Element der Organisation ist und es wird sehr auf das Studium seines Verhaltens geachtet (Bea und Göbel, 2010).

Da ein Mensch wiederum ein Schlüsselement der Organisation ist, muss die Organisation auf ihre MitarbeiterInnen achten. Aus diesem Grund muss eine der wichtigsten Aufgaben eines modernen Unternehmens die Gestaltung der Unternehmensstruktur sein (Schein, 2015).

Die Kultur einer Organisation ist eine Kombination von Grundwerten, Überzeugungen und Normen, die von MitgliederInnen der gesamten Organisation anerkannt werden. Die Unternehmenskultur ermöglicht es den MitarbeiterInnen, sich mit der Organisation zu identifizieren, und vermittelt ein Gefühl des Engagements für ihre Überzeugungen und Werte, die mehr als sie selbst sind. Außerdem muss die Organisationskultur die Strategie und Struktur unterstützen, die

für eine erfolgreiche Arbeit von Organisationen in der Umwelt erforderlich ist (Daft, 2015).

Organisationskultur erfüllt zwei Hauptfunktionen (Bea und Göbel, 2010):

- sie zeigt den MitgliederInnen der Organisation, wie sie mit Umweltproblemen umgehen müssen, um erfolgreich zu sein;
- sie führt zur internen Integration des Unternehmens, bringt MitgliederInnen der Organisation zusammen und zeigt, wie sie miteinander interagieren sollen.

Organisationskultur kann mit folgenden Elementen dargestellt und interpretiert werden (Kotter und Heskett, 1992):

- Verhaltensstereotype: Umgangssprache, die von MitgliederInnen der Organisation verwendet wird; Traditionen und Bräuche, denen sie folgen; in bestimmten Fällen durchgeführte Rituale.

Spezielle, in der Organisation gelebte, Verhaltensweisen und speziell organisierte Veranstaltungen werden im Interesse aller TeilnehmerInnen der Organisation durchgeführt. Sie sind sehr beliebt und findet einen Platz in Unternehmen jeder Größe und Branche. Dies ist nicht nur eine gute Möglichkeit, MitarbeiterInnen zu motivieren, sondern ermöglicht es ihnen auch, die Werte des Unternehmens zu demonstrieren. Zum Beispiel, Walter Group veranstaltet jedes Jahr eine große Weihnachtsfeier in der Hofburg, zu der alle MitarbeiterInnen eingeladen sind. Das sogenannte Galadinner ist eine Tradition, ein Dankeschön von dem Firmeninhaber an alle MitarbeiterInnen für die geleistete Arbeit. Einmal im Jahr wird die beste Abteilung mit einem Preis ausgezeichnet (Internetressource 5).

Gleichzeitig existiert in einem kleinen Unternehmen wie "Elena Keplinger Beauty Lounge" auch ein Ritual - die Auszeichnung zur besten Mitarbeiterin des Jahres.

"Jedes Jahr wird in unserem Studio eine „Mitarbeiterin des Jahres“ ausgewählt. Diejenige, die die meisten positiven Bewertungen von Kunden bekommen hat,

erhält einen Preis. Dabei handelt es sich um eine Reise nach Russland, die Teilnahme an einem Workshop und ein Ticket für die größte Schönheitsmesse in Moskau. Dies ist ein sehr großer Anreiz für die Mitarbeiterinnen" (Interview mit Elena Keplinger).

- Gruppennormen: Standards, die das Verhalten von Mitgliedern der Organisation bestimmen.

Dies sind die sogenannten "Spielregeln", die für die Integration aller neuen MitgliederInnen des Teams notwendig sind. Dies kann ein pünktlicher Arbeitsbeginn, das Einhalten von Fristen, zusätzlicher organisatorischer Aufwand und anderer Unternehmensstandards einschließen (Schreyögg und Geiger, 2016).

So lautet beispielsweise in der Firma "TechGraber Solution" die sogenannte Gruppennorm "Arbeitsleistung effizient und pünktlich". Jedes neue Projektteammitglied weiß, dass alle "MitarbeiterInnen kommen und gehen dürfen wann sie wollen, nur die Leistung muss stimmen" und "die Arbeit effizient und pünktlich erledigt werden" (Interview mit Dipl.-Ing. Gernot Pöchgraber).

- Die deklarierten Werte: bekannte und in der Organisation festgelegte Werte und Grundsätze, die von der Organisation befolgt und umgesetzt werden.

Diese Werte spiegeln sich normalerweise in der Unternehmensphilosophie wider. Dazu gehören allgemeine ideologische Prinzipien, die das Handeln der Organisation in Bezug nicht nur auf Kunden und Vermittler, sondern auch auf MitarbeiterInnen bestimmen. Beispielsweise setzt die Firma ÖBB bei der Beschreibung der verfügbaren Positionen auf Karriereportalen immer eine Voraussetzung für ihre Bewerber voraus - Verantwortung und Pünktlichkeit. Diese Eigenschaften spiegeln ganz die Mission und Ziele des Unternehmens wider - sichere und pünktliche Beförderung von rund 1,3 Millionen Passagieren und mehr als 300.000 Tonnen Fracht pro Tag (Internetressource 22). Ein weiteres Beispiel, dass die Werte des Unternehmens im Bezug auf MitarbeiterInnen bestätigt, ist die Walter Group. Dabei handelt es sich um ein Familienunternehmen, das sich um

jede/jeden MitarbeiterIn wie um ein Familienmitglied kümmert. Unternehmen veranstaltet oft Events für MitarbeiterInnen und deren Familien (Internetressource 5).

- Organisationsklima: „Organisationsgeist“, der durch die Zusammensetzung des Teams und die charakteristische Art der Interaktion zwischen seinen MitgliederInnen sowie mit KundInnen und anderen Personen bestimmt wird, Qualitätszirkel (Sackmann und Friesl, 2010).

Eine separate Komponente des Organisationsklimas ist das psychologische Klima in der Organisation - dies ist die Umgebung, der sich der "Neuling" beim Beitritt zur Organisation gegenüber sieht. Das psychologische Klima kann abhängig von der Einstellung gegenüber neuen MitarbeiterInnen, der Anwesenheit oder Abwesenheit von Gruppierungen innerhalb der Organisation, der Häufigkeit formeller oder informeller Beziehungen zwischen Mitarbeitern in der Organisation, angenehm oder unangenehm sein. Beispielsweise ist bei vielen Unternehmen das sogenannte Frühstück / Brunch mit dem unmittelbaren Vorgesetzten, besonders während eines Praktikums, ein wichtiger Teil des Arbeitsalltags. Das Ziel einer solchen informellen Kommunikation ist es herauszufinden, wie angenehm die Zusammenarbeit für beide Seiten ist. Bei einem solchen Treffen können PraktikantInnen auf einfache Weise Feedback zu ihrer Arbeit erhalten oder sich über die Möglichkeit einer weiteren Vollzeitbeschäftigung im Unternehmen erkundigen.

- Ausbildung von MitarbeiterInnen: nicht nur zusätzliche Kurse zur Verbesserung der Fähigkeiten des Mitarbeiters, sondern auch Grundschulungen.

Die Ausbildung ist ein entscheidender Faktor bei der Entwicklung der Organisationskultur. Aus der Sicht des Geschäftserfolgs Business konzentriert sich die Organisationskultur die Firmenpolitik und die Ideologie der Lebensaktivität der Firma, das System ihrer Prioritäten, den Schutz der Werte, die Motivation, stellt eine Reihe von Aufnahmen und Regeln der Entscheidung der Probleme der äußeren

Anpassung und der inneren Integration der Arbeiter dar. All diese Regeln können durch Schulungen für jeden Mitarbeiter als lebenswichtig empfunden werden.

Die Schulung der MitarbeiterInnen ist eine gute Investition in die Zukunft des Unternehmens. In großen Unternehmen, wie zum Beispiel der ÖBB und der Walter-Group wird der Ausbildung der Mitarbeiter große Aufmerksamkeit gewidmet. Mit einem 52-wöchigen Intensivtraining bildet die ÖBB ihre Lokführer selbständig aus (Internetressource 22). Wie bereits erwähnt, verfügt die Walter-Group über eine eigene Walter-Akademie für Personalschulungen (Internetressource 5).

Aber nicht nur große Unternehmen bilden ihre Mitarbeiter aus. Auch die Mitarbeiterinnen von Elena Keplinger Beauty Lounge machen eine Pflichtschulung in der Elena Keplinger Beauty School (Interview mit Elena Keplinger).

Im aktuellen Kontext der Globalisierung und der Internationalisierung der Unternehmen ist es wichtig bei der Schaffung einer Unternehmenskultur darauf zu achten, dass die Unternehmenskultur und die nationale Kultur häufig miteinander verflochten sind (Daft, 2015).

Die globale Vielfalt vieler moderner Unternehmen stellt die Manager vor das Problem, eine starke Unternehmenskultur aufzubauen. Mitarbeiter aus verschiedenen Ländern haben oft unterschiedliche Einstellungen, Überzeugungen, und sprechen verschiedene Sprachen. Dies erschwert die Bildung von Gemeinschaft und Einheit auf der Grundlage der Unternehmenskultur. (Jackson, 2001). In diesem Fall besteht das Ziel der Organisationskultur darin, eine harmonische Atmosphäre für den Mitarbeiter zu schaffen, unabhängig von seinem Herkunftsland und den Besonderheiten seiner Kultur (Denison u.a. 2003). Solche Situationen sind besonders in internationalen Unternehmen sehr häufig anzutreffen, da ausländische MitarbeiterInnen dank ihrer Fremdsprachenkenntnisse eine gute Gelegenheit haben, neue Märkte zu erschließen und neue Kundengruppen zu erobern (Wirtschaftskammer Österreich, 2019). In der Syngroup beispielsweise sprechen die MitarbeiterInnen verschiedene 15 Sprachen. Dies erleichtert die Kommunikation mit den Kunden ungemein (Internetressource 7). In der Walter

Group gibt es Mitarbeiter von mehr als 40 Nationen, die über 35 Sprachen sprechen (Internetressource 5).

2.2. Chancen für MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt in Österreich

In den 1960er Jahren hat die boomende Nachkriegswirtschaft viel Arbeitskraft benötigt. Die Abwanderung von inländischer Arbeitskraft, zusammen mit hoher Geburtenrate und fehlender Kinderbetreuung, die Frauen vom Arbeitsmarkt fernhielt, zwang Österreich, die Arbeitskräfte aus Drittländern zu holen (Strehle-Hechenberger, 2008).

Ursprünglich beabsichtigte Österreich, die Arbeitskräfte aus Spanien zu rekrutieren um die Folgen des Zweiten Weltkrieges (Arbeitskräfteschwund durch Krieg, miserable wirtschaftliche Situation) zu beseitigen. Die Arbeitsbedingungen waren zu Beginn der 60er Jahre in Österreich nicht so attraktiv und die erwartete spanische Zuwanderung blieb aus. Infolgedessen schloss Österreich ein Rekrutierungsabkommen mit Griechenland, dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei ab (Wimmer u.a., 2007).

Laut Statistik Austria hat der Anteil der MigrantInnen in Österreich stetig zugenommen. Während der Anteil der MigrantInnen zu Beginn der 1960er Jahre weniger als 2% betrug, machten die MigrantInnen zehn Jahre später 4% der Bevölkerung aus. Der richtige Boom fand Anfang der neunziger Jahre statt, als der Ausländeranteil bereits 8% erreicht hatte und weiter stetig wuchs (Abbildung 3).

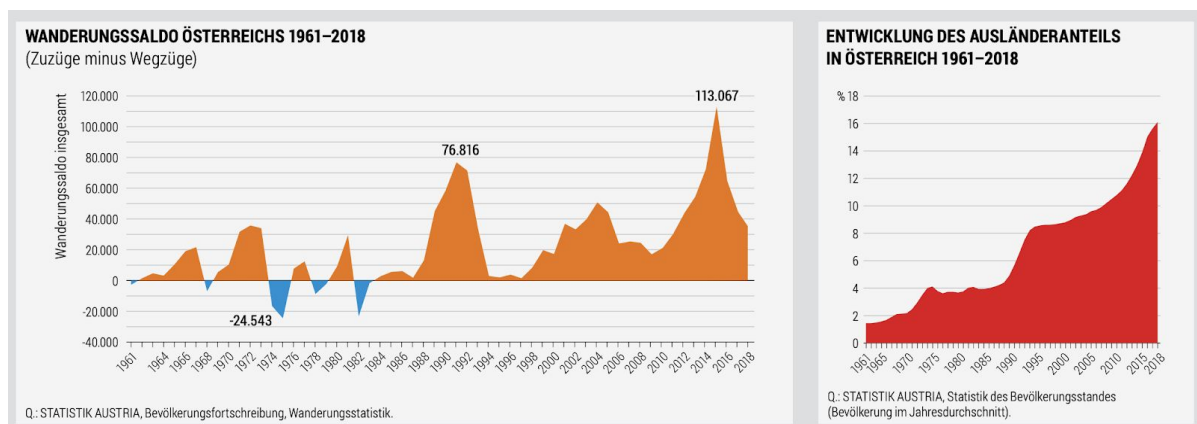


Abbildung 3: Wanderungssaldo und Entwicklung des Ausländeranteils in Österreich 1961-2018 (Quelle: Statistik Austria, 2019, S.27)

Mit der Zeit ist Österreich aufgrund der hohen Lebensqualität, der hohen Löhne und der qualitativ wertvollen Bildung für MigrantInnen attraktiv geworden. Laut Statistik Austria (2019) lag die Zahl der MigrantInnen in Österreich im Jahr 2018 bei 2.022,3 Tsd. Menschen, davon 1.235,9 Tsd. MigrantInnen aus Nicht-EU-Ländern.

Wie andere Industrieländer ist auch Österreich daran interessiert, MigrantInnen aufzunehmen. Vor allem, wenn es um hochqualifizierte Migration geht. Laut Wirtschaftskammer Österreich (2019) sind MigrantInnen bei 29% aller österreichischen Unternehmen angestellt und 77% der Betriebe sind sich sicher, dass MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund aufgrund von Internationalität und zusätzlichen Sprachkenntnissen eine große Bereicherung darstellen.

Der Bedarf bei Mängelberufsgruppen kann durch ausländische Arbeitskräfte abgedeckt werden. Außerdem sind viele Länder wie Österreich an jungen, vielversprechenden ArbeiterInnen interessiert und bieten gute Voraussetzungen für eine hochwertige Ausbildung. Laut U21 Ranking of National Higher Education Systems (Williams und Leahy, 2019) befindet sich die österreichische Ausbildung auf dem 12. Platz der besten Bildungssysteme der Welt und ist auch sehr erschwinglich (je nach Herkunftsland der StudentInnen beträgt der Studienbeitrag in staatlichen Universitäten bis 726,72 Euro pro Semester, wie z.B. an der Universität Wien) (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, 2018).

Die Zahl der gebildeten MigrantInnen in Österreich steigt von Jahr zu Jahr. Wie in Abbildung 4 ersichtlich, stieg die Zahl der MigrantInnen, die ihre Hochschulausbildung abgeschlossen haben. Beispielsweise ist der Bildungsstand der 25- bis 64-jährigen bei BürgerInnen aus dem ehemaligen Jugoslawien (außerhalb der EU) von 7% auf 7,4% angestiegen und bei sonstigen Staaten von 35% auf 35,6%. Nur die Türkei macht eine Ausnahme: Bei der Hochschulausbildung ist der Bildungsstand von 4% auf 3,5% gesunken. Obwohl die Indikatoren bei den Pflichtschulen, der Lehre, BMS, AHS, BHS, und Kolleg angestiegen sind.

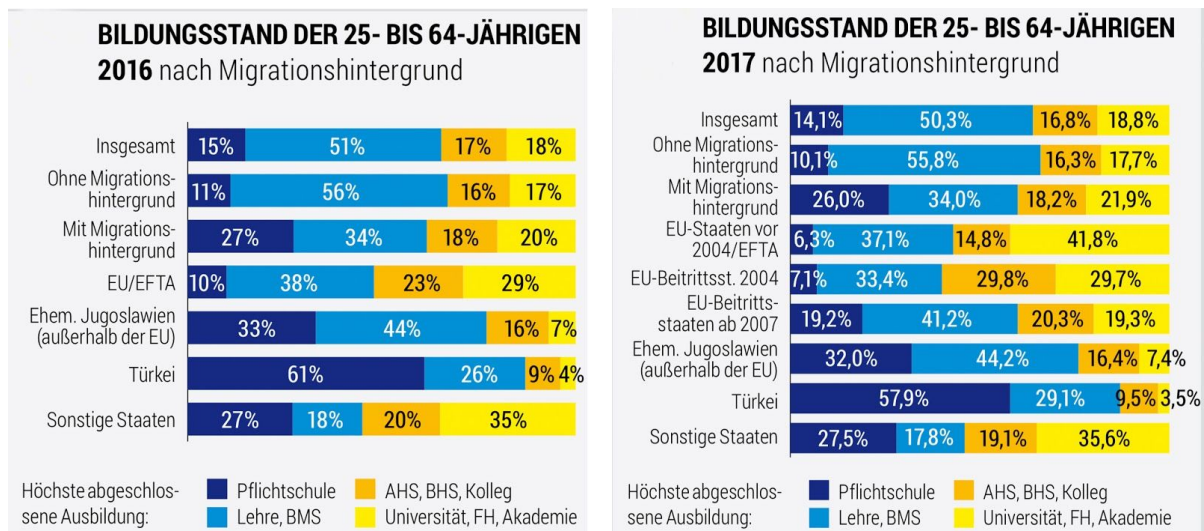


Abbildung 4: Bildungsstand der 25- bis 64-jährigen nach Migrationshintergrund
(Quelle: Statistik Austria, 2017, S.13 (links); Statistik Austria, 2018, S.13 (rechts))

Bildung wird in Österreich vom Staat finanziert (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, 2018), der seinerseits an einer qualitativ hochwertigen Ausbildung der einheimischen Jugend, sowie am Zugewinn junger Talente aus dem Ausland interessiert ist. Aus diesem Grund ist es für Österreich weitaus rentabler, AbsolventInnen österreichischer Universitäten im Land zu belassen, da hervorragende Arbeitsbedingungen und ein vereinfachtes Verfahren für die Erlangung eines Arbeitsvisums geboten werden (Wirtschaftskammer Österreich, 2019).

Laut der oben erwähnte Statistik nimmt die Zahl der Studierenden aus Drittländern mit Hochschulabschluss in Österreich zu. Im nächsten Abschnitt werden die Chancen und Möglichkeiten für diese Hochschulabsolventen sowie für hochqualifizierte Migranten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt betrachtet.

2.2.1. Bedarf an Arbeitsmigration aus Drittstaaten in Österreich

Wie bereits oben beschrieben wurde, hat sich Österreich in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts zu einem Einwanderungsland für Arbeitskräfte aus der Türkei und Jugoslawien entwickelt und war ausschließlich auf die Abdeckung von

Arbeitsmarktlücken ausgerichtet. Jedoch waren die Lücken in niedrigqualifizierten Bereichen und die Mehrheit der Gastarbeiter bestand als ungelernte (nicht qualifizierte) Arbeitern (Gächter, 2015).

Die österreichische Babyboom-Generation der 1970er-Jahre brachte es dazu dass Österreich die Nachfrage an Arbeitskräften der Drittländern nicht mehr verfolgte und sich auf die inländischen Arbeitskräfte konzentrierte (Bittmann, 2013).

Mitte der 1980er-Jahre fing Österreich an die sozialwissenschaftliche Forschung für MigrantInnen zu behandeln. Erst in den 1990er-Jahren kam es zu breiteren Streuung der Forschungsthemen zur Integration. Nebenbei stieg nicht nur die Forschung über MigrantInnen, sondern auch die Nachfrage nach MigrantInnen als Forscher. Laut Migrationsrat für Österreich (2018) besteht großer Bedarf an den „besten Köpfen“ aus dem Ausland, um das Land zum „Innovation Leader“ zu positionieren. Jedoch müssen die Anreize für internationale ForscherInnen und österreichischen Rückwandernden geboten werden, um das Brain Gain im Hochschulbereich in Österreich zu schaffen. Es gab einen kontinuierlichen Anstieg der Forscher und Forscherinnen in Österreich in allen Sektoren, da ursprünglich der Anteil am wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personal an den Hochschulen zu 19% aus der Europäischen Union und zu 5% aus Drittländern stammt.

Mit Migration verbundene Veränderungen im Bildungsumfeld finden nicht nur in Hochschuleinrichtungen statt; sie wirken sich auch auf elementare, primäre und sekundäre Ausbildung aus. In allen drei Bildungsbereichen sind Lehrkräfte mit Migrationshintergrund, die ihre Lehrerausbildung unter Berücksichtigung der Diversität (z.B. PädagogInnenbildung NEU⁹) abgeschlossen haben und die Ausweitung der Zusammenarbeit zwischen Eltern und Lehrern zunehmend gefragt ist. Der größte Unterstützungsbedarf besteht für Kinder mit nicht-deutscher Muttersprache, niedrigem sozioökonomischen sowie Bildungsniveau (Migrationsrat für Österreich, 2018).

⁹ Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. URL: <https://bit.ly/3bbuPLX>. Stand: September 2019

Der Bildungsbereich ist nicht der Einzige, wo Bedarf nach ausländischer Arbeitskraft besteht. Dazu gehören auch Gesundheits- und Pflegepersonal, welches in Österreich sehr gefragt ist. Hier zeichnen sich zwei Tendenzen ab: für das Pflegepersonal wächst insbesondere der Bedarf, der durch ausländisches Personal gedeckt werden kann. Gleichzeitig ist die Abwanderung von qualifizierten Gesundheits- und Pflegepersonal in Länder mit besseren Arbeitsbedingungen und höheren Löhnen zu beobachten. So wandern vermehrt in Österreich ausgebildete Ärztinnen und Ärzte nach Deutschland sowie in die Schweiz aus. Zur gleichen Zeit steigt jedoch die Anzahl älterer Menschen, da beispielsweise im Jahr 2014 der Bevölkerungsanteil älterer Menschen ab 65 noch rund 1,6 Millionen Einwohner betrug, so wird es im Jahr 2050 auf rund 2,7 Millionen Einwohner steigen (Migrationsrat für Österreich, 2018). Dies hat zur Folge, dass laut aktuellen Prognosen der stärkste absolute Beschäftigungszuwachs aller Branchen österreichweit für das Gesundheits- und Sozialwesen gilt.

In diesem Kontext ist es auch notwendig zu unterscheiden, wie man Arbeitskräfte- und Fachkräftemangel definiert. Laut Gächter (2015), Arbeitskräftemangel ist "ein Engpass oder Mangel an qualifizierten KandidatInnen für die Beschäftigung (in einer Volkswirtschaft, einem Land)" und Fachkräftemangel "bezieht sich auf Engpässe von bestimmten Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt".

Seit dem 1. Juli 2011 durfte das Ministerium erstmals eine sogenannte Fachkräfteverordnung erlassen, die für Drittstaatsangehörige gilt und bestimmte Berufe auflistet, die als Mangelberufe bezeichnet werden. Seitdem wird jährlich eine Mangelberufsliste erstellt, auf deren Grundlage eine Einwanderung aus Drittländern möglich ist. Für das Jahr 2020 gelten folgende Berufe wie FräserInnen, TechnikerInnen mit höherer Ausbildung (Ing.) etc. als bundesweite Mangelberufe. Ergänzt wird diese Liste auch durch Mangelberufe, die auf bundeslandweiten Ebenen relevant sind, wie z.B. ZuckerbäckerInnen in Oberösterreich.

Laut Wirtschaftskammer Österreich (2019), "Bereits 3/4 der Unternehmen in Österreich leiden unter starkem Fachkräftemangel. Die demographische Entwicklung wird dies noch verschärfen, denn schon ab dem Jahr 2019 geht die

Zahl der 20–60 Jährigen kontinuierlich zurück. Dies bedeutet, dass den Unternehmen immer weniger Fachkräfte zur Verfügung stehen”.

Dieser Fachkräftemangel kann durch ausländische Arbeitskräfte reduziert werden. Damit die SpezialistInnen in Österreich bleiben dürfen, wurden viele Maßnahmen gesetzt. Je nach Tätigkeitsbereich, Beruf und Einkommen wurden in Österreich verschiedene Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen entwickelt, die im nächsten Abschnitt detailliert betrachtet werden.

2.2.2. Typen der Aufenthaltstiteln und ihre Voraussetzungen für hochqualifizierte MigrantInnen

Orientierung auf hochqualifizierte Arbeitskräfte in Österreich beginnt im Jahr 2002 mit der Ausrichtung von Aufenthaltstitel für sogenannte “Schlüsselkräfte”, die durch Quotenplätze reguliert wurden. Mit 1. Juli 2011 wurde die Rot-Weiß-Rot – Karte eingeführt, weil das vorige System die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes nicht erfüllen konnte. Die Rot-Weiß-Rot – Karte hat ein Quotensystem mit spezifischen und genau definierten Kriterien ersetzt, die den hochqualifizierten MigrantInnen entsprechen sollen, um die Zuwanderung nach Österreich zu ermöglichen (Bittmann, 2013).

Im Unterschied zum Quotensystem berücksichtigt das Punktesystem die quantitativen Kriterien für die Rot-Weiß-Rot – Karte, wie Berufserfahrung, Bildungsniveau, Alter und Sprachkenntnisse sowohl in Deutsch als auch in Englisch. Zusätzlich beinhaltet die Rot-Weiß-Rot – Karte arbeitgeber- und angebotsorientierte Elemente. Das Punktesystem wird in nationalen Gesetzen und Regelungen festgelegt, wie z.B. “Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz” und “Ausländerbeschäftigungsgesetz”. Um Zuwanderung für hochqualifizierte MigrantInnen mit Arbeitszweck zu ermöglichen, muss eine vorgegebene Punktzahl erreicht werden.

Die Rot-Weiß-Rot – Karte repräsentiert eine „kombinierte Erlaubnis“, die hochqualifizierten MigrantInnen den Aufenthalt in Österreich sowie die Erwerbstätigkeit (selbstständige und unselbstständige) berechtigt (Bittmann, 2013). Sie zielt auf verschiedene Kategorien von hochqualifizierten Drittstaatsangehörigen ab: besonders Hochqualifizierte, Fachkräfte in Mangelberufen, sonstige Schlüsselkräfte, StudienabsolventInnen österreichischer Universitäten, Fachhochschulen oder akkreditierten Privatuniversitäten sowie selbstständige Schlüsselkräfte und Start-up-GründerInnen.

Es ist wichtig zu verstehen, dass im Rahmen dieser Masterarbeit und insbesondere in diesem Kapitel nur die unselbstständigen Erwerbstätigkeiten berücksichtigt werden, d.h. die Aufenthaltsgenehmigungen wie Selbstständige Schlüsselkräfte und Start-up-GründerInnen werden von dieser Studie ausgeschlossen. Es ist auch zu betonen, dass nicht alle Aufenthaltstitel das Punktesystem benötigen und nicht alle zur Rot-Weiß-Rot – Karte zählen. Eine weitere Kategorie Blue Card EU wurde gleichzeitig mit der Rot-Weiß-Rot – Karte entwickelt. Diese und andere Aufenthaltsgenehmigungen werden in den folgenden zwei Kapiteln detailliert betrachtet.

2.2.2.1. Punktesystembasierende Aufenthaltsgenehmigungen

Wie obig erwähnt wurde, unterscheiden sich die Aufenthaltstitel nach der Abhängigkeit des Punktesystems. In diesem Abschnitt werden folgende Arten von Aufenthaltsgenehmigungen für unselbstständigen Tätigkeit betrachtet, die das Punktesystem erfordern: Rot-Weiß-Rot – Karte für besonders hochqualifizierte und sonstige Schlüsselkraft sowie Fachkräfte für Mangelberufe.

Rot-Weiß-Rot – Karte für Besonders Hochqualifizierte

Für die beheimatete Wirtschaft stellt eine wichtige Leistungskraft die Gruppe der hochqualifizierten ZuwanderInnen wie Top-ManagerInnen und ForscherInnen dar.

Aufgrund dessen wurden besonders ansprechende Rahmenbedingungen für diese internationalen High-Potentials bei der Rot-Weiß-Rot – Karte geschaffen, um das vorhandene Angebot und die Nachfrage bestmöglich zusammen zu führen.

Für besonders hochqualifizierte KandidatInnen bietet Österreich eine spezielle Zuwanderungsmöglichkeit an: ein Visum zur Arbeitssuche, das für 6 Monate ausgestellt wird und kein konkretes Jobangebot verlangt. Jedoch müssen Kandidaten sehr hohe Voraussetzungen erfüllen, damit eine Rot-Weiß-Rot – Karte erteilt werden kann.

Besondere Qualifikationen / Fähigkeiten wie

- Abschluss eines Studiums mit vierjähriger Mindestdauer wird mit 20 Punkten beurteilt;
- Letztjähriges Bruttojahresgehalt in der Führungsposition darf nicht niedriger als 50.000 Euro vorliegen und bringt 20 bis 30 Punkte;
- Patentanmeldungen, Publikationen und anerkannte Auszeichnungen werden auch für die Rot-Weiß-Rot – Karte für besonders Hochqualifizierte sehr geschätzt.

Berufserfahrung im In- und Ausland wird sehr unterschiedlich beurteilt. Für ein Berufsjahr im Ausland bekommt ein/e KandidatIn 2 Punkte, währenddem eine Berufserfahrung in Österreich mit 10 Punkten für 6 Monate berechnet wird.

Einen Überblick auf die oben genannten und weiteren Kriterien wie *Sprachkenntnisse*, *Alter* und *Studium in Österreich* sowie die maximal anrechenbaren Punkte findet man detailliert auf der Abbildung 5.

Zulassungskriterien für besonders Hochqualifizierte		Punkte	
Besondere Qualifikationen bzw. Fähigkeiten		maximal anrechenbare Punkte: 40	
Abschluss eines Studiums an einer tertiären Bildungseinrichtung mit vierjähriger Mindestdauer		20	
- im Fachgebiet Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik (MINT-Fächer)		30	
- mit Habilitation, Promotion, PhD		40	
Letztjähriges Bruttojahresgehalt in einer Führungsposition eines börsennotierten Unternehmens oder eines Unternehmens, für dessen Aktivitäten bzw. Geschäftsfeld eine positive Stellungnahme der zuständigen Außenhandelsstelle vorliegt:			
- € 50.000 bis 60.000		20	
- € 60.000 bis 70.000		25	
- über € 70.000		30	
Forschungs- oder Innovationstätigkeit (Patentanmeldungen, Publikationen)		20	
Auszeichnungen (anerkannte Preisträgerschaft)		20	
Berufserfahrung (ausbildungsadäquat oder in Führungsposition)		maximal anrechenbare Punkte: 20	
Berufserfahrung (pro Jahr)		2	
sechsmonatige Berufserfahrung in Österreich		10	

Sprachkenntnisse		maximal anrechenbare Punkte: 10	
Deutsch- oder Englischkenntnisse zur elementaren Sprachverwendung auf einfachstem Niveau (A1-Niveau)		5	
Deutsch- oder Englischkenntnisse zur vertieften elementaren Sprachverwendung (A2-Niveau)		10	
Alter		maximal anrechenbare Punkte: 20	
bis 35 Jahre		20	
bis 40 Jahre		15	
bis 45 Jahre		10	
Studium in Österreich		maximal anrechenbare Punkte: 10	
zweiter Studienabschnitt bzw. Hälfte der vorgeschriebenen ECTS-Anrechnungspunkte		5	
gesamtes Diplom- oder Bachelor- und Masterstudium		10	
Summe der maximal anrechenbaren Punkte:		100	
erforderliche Mindestpunkte:		70	

Abbildung 5: Zulassungskriterien für besonders Hochqualifizierte
(Quelle: Migrationsplattform der österreichischen Bundesregierung;
Stand: Jänner 2020)

Die Arbeitsmarktprüfung wird durch die zuständige Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices durchgeführt, welches die detaillierte Beurteilung des Vorliegens, der Voraussetzungen der besonders hochqualifizierten Bewerber bedeutet. Nach der Bestätigung vom Arbeitsmarktservice, dass mindestens 70 von maximal 100 Punkten erreicht sind, wird ein sechsmonatiges Visum zur Arbeitssuche ausgestellt und die/der KandidatIn darf ohne Arbeitsplatzangebot nach Österreich einreisen.

Bei manche Spezialisten macht man jedoch eine Ausnahme: in diesem Fall müssen nur 65 von 100 Punkten erreicht werden. Zu dieser Kategorie gehören DiplomingenieurInnen für Starkstromtechnik, Maschinenbau, Datenverarbeitung, Schwachstrom- und Nachrichtentechnik, Wirtschaftswesen; Wirtschaftstreuhänderin / Wirtschaftstreuhänder; Ärztin / Arzt.

Sollte innerhalb von 6 Monaten ein/e KandidatIn ein Jobangebot erhalten haben, kann eine Rot-Weiß-Rot – Karte bei der Aufenthaltsbehörde in Österreich beantragt werden.

Laut Bundesministerium für Inneres, wurden im Jahr 2018 229 Rot-Weiß-Rot – Karten für besonders Hochqualifizierten ausgestellt.

Rot-Weiß-Rot – Karte für Sonstige Schlüsselkräfte

Für die KandidatInnen, die nicht zur Kategorie der besonders Hochqualifizierte gehören, es aber trotzdem am österreichischen Arbeitsmarkt keine geeignete Arbeitskraft für eine konkrete Stelle gibt, wurde die Rot-Weiß-Rot – Karte für Sonstige Schlüsselkräfte eingeführt. In Rahmen des Ersatzkraftverfahrens wird hierbei von der zuständigen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice festgestellt, ob es keine/n arbeitssuchend gemeldete/n KandidatIn gibt, die/der für diese konkrete Stelle geeignet ist.

Neben dem monatlichen Brutto Mindestentgelt von 2.685 Euro für unter 30-Jährige und 3.222 Euro für über 30-Jährige zuzüglich Sonderzahlungen im Jahr 2020, müssen KandidatInnen gleich wie bei besonders Hochqualifizierte hohe Voraussetzungen entsprechen, damit eine Rot-Weiß-Rot – Karte erteilt werden kann.

Berufsausbildung / Studium wird mit 20 bis maximale 30 Punkten beurteilt. Dazu gehören abgeschlossene Berufsausbildungen sowie spezielle Kenntnisse aus dem Bereich der beabsichtigten Beschäftigung, allgemeine Universitätsreife und Abschluss eines Studiums mit dreijähriger Mindestdauer. Demgegenüber müssen Schlüsselkräfte, die über spezifische Kenntnisse oder Erfahrungen verfügen, keinen amtlichen Bildungsabschluss erweisen, z.B. MusikerInnen und ProfisportlerInnen.

Berufserfahrung im In- und Ausland wird, wie bei besonders Hochqualifizierten, unterschiedlich beurteilt. Für ein nachweisliches Berufsjahr im Ausland bekommt ein/e KandidatIn 2 Punkte, währenddessen ein Berufsjahr in Österreich mit 4 Punkten bewertet wird.

Deutsch- und *Englischkenntnisse* werden mit 5 bis 15 Punkten beurteilt. Das Alter der/des KandidatIn spielt auch eine Rolle. Einen Überblick über alle Kriterien mit maximal anrechenbaren Punkten findet man detailliert auf der Abbildung 6.

Zulassungskriterien für Schlüsselkräfte		Punkte	
Qualifikation		maximal anrechenbare Punkte: 30	
abgeschlossene Berufsausbildung oder spezielle Kenntnisse oder Fertigkeiten* in beabsichtigter Beschäftigung		20	
allgemeine Universitätsreife		25	
Abschluss eines Studiums an einer tertiären Bildungseinrichtung mit dreijähriger Minstdauer		30	
Ausbildungsadäquate Berufserfahrung		maximal anrechenbare Punkte: 20	
Berufserfahrung (pro Jahr)		2	
Berufserfahrung in Österreich (pro Jahr)		4	
Deutschkenntnisse		maximal anrechenbare Punkte: 15	
Deutschkenntnisse zur elementaren Sprachverwendung auf einfachstem Niveau (A1-Niveau)		5	
Deutschkenntnisse zur vertieften elementaren Sprachverwendung (A2-Niveau)		10	
Deutschkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung (B1-Niveau)		15	
Englischkenntnisse		maximal anrechenbare Punkte: 10	
Englischkenntnisse zur vertiefenden elementaren Sprachanwendung (A2-Niveau)		5	
Englischkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung (B1-Niveau)		10	
Alter		maximal anrechenbare Punkte: 15	
bis 30 Jahre		15	
bis 40 Jahre		10	
Summe der maximal anrechenbaren Punkte:		90	
Zusatzpunkte für ProfisportlerInnen und ProfisporttrainerInnen		20	
erforderliche Mindestpunkte:		55	

Abbildung 6: Zulassungskriterien für Schlüsselkräfte

*(Quelle: Migrationsplattform der österreichischen Bundesregierung;
Stand: Jänner 2020)*

Um als Unternehmen eine Schlüsselkraft aus einem Drittstaat anstellen zu können, muss ein/e KandidatIn mindestens 55 von maximale 90 Punkten erreichen sowie die Bewältigung der Arbeitsmarktprüfung.

Laut Bundesministerium für Inneres, wurden im Jahr 2018 2.428 Rot-Weiß-Rot – Karten für sonstige Schlüsselkräfte ausgestellt.

Rot-Weiß-Rot – Karte als Fachkraft

Wie im Abschnitt 2.2.1. erwähnt wurde, erlässt das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz in Absprache mit dem Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend eine „Fachkräfteverordnung“, die Mangelberufe, bundeslandweit und seit dem Jahr 2019 auch auf regionaler Ebene auflistet. Für das Jahr 2020 werden Berufe wie LandmaschinenbauerInnen,

SchwarzdeckerInnen, BautischlerInnen u.a. im gesamten Bundesgebiet stark nachgefragt.

Als Mangelberuf gelten Berufe, denen pro gemeldeter offener Stelle maximal 1,5 Arbeitssuchende beim Arbeitsmarktservice gegenüberstehen. Dies hat zur Folge, dass eine flexible Reaktion des Arbeitsmarktes, innerhalb dieser Kategorie, möglich ist, da die jeweiligen Regelungen für jeweils ein Jahr gelten (Bittmann, 2013).

Die Beurteilung einer/eines KandidatIn in Mangelberufen entspricht dem Punktesystem für die sonstigen Schlüsselkräfte: Berufsausbildung / Studium, Berufserfahrung, Deutsch- und Englischkenntnisse und Alter (Abbildung 7). Der grundsätzliche Unterschied zwischen Fachkräfte und sonstigen Schlüsselkräften liegt darin, dass die individuellen Arbeitsmarktprüfung bei Fachkräften in Mangelberufen entfällt, weil die Fachkräfteverordnung den Bedarf auf den Arbeitsmarkt bestimmt (Bittmann, 2013).

Zulassungskriterien für Fachkräfte			
Qualifikation	Punkte	Englischkenntnisse	maximal anrechenbare Punkte: 10
abgeschlossene Berufsausbildung im Mangelberuf	20	Englischkenntnisse zur vertiefenden elementaren Sprachanwendung (A2-Niveau)	5
allgemeine Universitätsreife	25	Englischkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung (B1-Niveau)	10
Abschluss eines Studiums an einer tertiären Bildungseinrichtung mit dreijähriger Minstdauer	30	Alter	maximal anrechenbare Punkte: 15
Ausbildungsadäquate Berufserfahrung	maximal anrechenbare Punkte: 20	bis 30 Jahre	15
Berufserfahrung (pro Jahr)	2	bis 40 Jahre	10
Berufserfahrung in Österreich (pro Jahr)	4	Summe der maximal anrechenbaren Punkte:	90
Deutschkenntnisse	maximal anrechenbare Punkte: 15	erforderliche Mindestpunkte:	55
Deutschkenntnisse zur elementaren Sprachverwendung auf einfachstem Niveau (A1-Niveau)	5		
Deutschkenntnisse zur vertieften elementaren Sprachverwendung (A2-Niveau)	10		
Deutschkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung (B1-Niveau)	15		

Abbildung 7: Zulassungskriterien für Fachkräfte

(Quelle: Migrationsplattform der österreichischen Bundesregierung;
Stand: Jänner 2020)

Um einen Antrag für die Rot-Weiß-Rot – Karte als Fachkraft zu stellen, muss man die erforderlichen 55 von 90 Punkten erreichen und ein Arbeitsplatzangebot in einem der gelisteten Mangelberufe nachweisen können. Zusätzlich muss das Unternehmen bereit sein, dass nach Kollektivvertrag zustehende Mindestentgelt zu bezahlen und eine schriftliche Erklärung bereitstellen, in der der Wille, die

ausländische Fachkraft zu beschäftigen, beschrieben wird. Der Antrag kann im Ausland vom Arbeitnehmer, sowie im Inland vom Arbeitgeber gestellt werden.

Laut Bundesministerium für Inneres, wurden im Jahr 2018 673 Rot-Weiß-Rot – Karten für Fachkräfte in Mangelberufen ausgestellt.

2.2.2.2. Punktesystemunabhängige Aufenthaltsgenehmigungen

In diesem Abschnitt werden Aufenthaltsgenehmigungen für unselbständige Tätigkeiten betrachtet, die kein Punktesystem erfordern: Rot-Weiß-Rot – Karte für Studienabsolventen und Blue Card EU.

Rot-Weiß-Rot – Karte für Studienabsolventen

Österreichische Universitäten und Fachhochschulen bieten viele Möglichkeiten für internationale junge Menschen, die ein großes Potential für die österreichische Wirtschaft darstellen. Währenddessen begegnen internationale Studenten viele bürokratische Hürden, die ihr Studium, Aufenthalt und Arbeit in Österreich verkomplizieren.

Begleitend zum Studium haben ausländische StudentInnen die Möglichkeit im Ausmaß von 20 Wochenstunden einer Beschäftigung nachzugehen. Für StudentInnen entfällt die Arbeitsmarktprüfung und die Beschäftigungsbewilligung wird in den meisten Fällen mühelos ausgestellt. Allerdings liegt die Dauer der Bearbeitung der Unterlagen vom Arbeitsmarktservice zwischen 6 und 12 Wochen.

Nach Abschluss ihres Studiums dürfen StudienabsolventInnen eines Bachelor- oder Masterstudiums sowie StudentInnen eines Diplomstudium im 2. Studienabschnitt einen Antrag auf Verlängerung der Aufenthaltsbewilligung für 12 Monate zwecks Arbeitsplatzsuche stellen.

Die Rot-Weiß-Rot – Karte für StudienabsolventInnen wird dann erteilt, wenn es einen Arbeitsplatz, der dem Ausbildungsniveau des StudienabsolventInnen

entspricht, und mit einem monatlichen Mindestbruttoentgelt von 2.416,50 Euro (Stand: Jänner 2020) gesichert ist. Für StudienabsolventInnen ist somit auch das Punktesystem, und wie bereits erwähnt, die Arbeitsmarktprüfung hinfällig.

Laut Bundesministerium für Inneres, wurden im Jahr 2018 539 Rot-Weiß-Rot – Karten für StudienabsolventInnen ausgestellt.

Blue Card EU

Die Blue Card EU wurde gleichzeitig mit der Rot-Weiß-Rot – Karte im Jahr 2012 vorgestellt. Hierbei stellt sie eine Kombination von Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis in der Europäischen Union für Drittstaatsangehörige dar und bezieht sich spezifisch auf hochqualifizierte MigrantInnen. Obwohl für die Blue Card EU kein Punktesystem vorgesehen ist, muss eine/ein KandidatIn sehr hohe Voraussetzungen erfüllen, um sie zu erhalten:

- ein/e KandidatIn muss ein Studium von mindestens 3-jähriger Dauer abgeschlossen haben;
- ein/e KandidatIn kann geringstenfalls ein einjähriges Jobangebot nachweisen, dass ihrer/seiner Ausbildung und Arbeitserfahrung entspricht;
- das Bruttojahresgehalt der/des LeistungsstellerIn in Höhe von mindestens 63.672 Euro (Stand: Jänner 2020) kann nachgewiesen werden;
- die Arbeitsmarktprüfung muss bestanden werden.

Wenn alle Voraussetzungen erfüllt wurden, kann ein/e KandidatIn eine Blue Card EU beantragen. Durch die Blue Card EU wird man befugt zu einer befristeten Niederlassung und Beschäftigung bei einer/einem bestimmte/n ArbeitgeberIn, für eine Dauer von 24 Monaten. Laut Bundesministerium für Inneres, wurden im Jahr 2018 450 Blue Cards EU ausgestellt.

Wie man bemerken kann, haben Blue Card EU und Rot-Weiß-Rot – Karte viele Gemeinsamkeiten. Die zwei Karten haben jedoch einen großen Unterschied, der in

der Höhe des Mindestentgelts besteht. KandidatInnen, die alle Voraussetzungen der Blue Card EU erfüllen, haben gleichzeitig Anspruch auf eine Rot-Weiß-Rot – Karte. Der Vorteil der Blue Card EU im Vergleich zu Rot-Weiß-Rot – Karte ergibt sich, wenn es um die Mobilität innerhalb der Europäischen Union geht sowie beim Erhalt eines Daueraufenthaltstitels, der die Möglichkeit einer Aufenthaltsdauer in mehrerer EU-Mitgliedstaaten bietet (Bittmann,2013).

2.2.3. Chancen und Herausforderungen für hochqualifizierten Migranten auf dem österreichischen Arbeitsmarkt

Wie es in den vorigen Kapiteln erklärt wurde, symbolisiert die Rot-Weiß-Rot – Karte eine große Veränderung in der Zuwanderungspolitik Österreichs und gibt viele Chancen für hochqualifizierte Drittstaatsangehörige auf dem österreichischen Arbeitsmarkt. Davon profitieren nicht nur MigrantInnen, sondern auch der österreichische Staat mit der Gewinnung von hochqualifizierten Arbeitskräften (Bittmann, 2013).

Um die Zuwanderung zu erleichtern, wurden weitere Maßnahmen aufgesetzt:

- Erstellung einer Migrationsplattform der österreichischen Bundesregierung (Internetressource 6), die alle benötigten Informationen über Zuwanderung nach Österreich auf Deutsch und Englisch zur Verfügung stellt;
- Erleichtertes Recht auf Familienzusammenführung und freier Zugang zum Arbeitsmarkt für Familienangehörige, für die eine Rot-Weiß-Rot – Karte plus ausgestellt wird.

Neben allen Vorteilen der Rot-Weiß-Rot – Karte gibt es auch Schwierigkeiten, die die Entscheidung von Migranten, nach Österreich zuzuwandern, beeinflussen können. Die offensichtlichste Schwierigkeit für jeden hochqualifizierten Drittstaatsangehörige bleibt die deutsche Sprache. Obwohl in viele Unternehmen, die EU- oder weltweit tätig sind, häufig Englisch gesprochen wird, bleibt Deutsch die

primäre Arbeitssprache und ein Auswahlkriterium für viele Arbeitgeber, besonders in Klein- und Mittelunternehmen.

Außer der Sprachbarriere hat Bassermann (2018) folgende Herausforderungen für hochqualifizierten MigrantInnen zusammengefasst: Diskriminierung am Arbeitsmarkt, fehlende Netzwerke, Anstellung finden, die mit dem entsprechenden monatlichen Mindestbruttoentgelt, welches für die Ausstellung einer Rot-Weiß-Rot – Karte erforderlich ist, Erfüllung der Kriterien der Rot-Weiß-Rot – Karte insgesamt, Dequalifizierung, also die verminderte Nutzung oder Entwertung vorhandener beruflicher Fähigkeiten.

Eine weitere Schwierigkeit der hochqualifizierter Arbeitskräfte begegnen, ist die Arbeitssuche. Soziale Netzwerke sind ein wichtiger Teil der Arbeitssuche und des Karriereweges. Für KandidatInnen, welche ihren Wohnsitz im Ausland besitzen und keine Kontakte in Österreich vorweisen, ist es fast unmöglich einen Arbeitsplatz zu erlangen.

Im Gegenteil haben internationale Studierende im tertiären Bereich viele Möglichkeiten nützliche Kontakte zu finden, die ihre Jobsuche erleichtern können. Während des Studiums sind StudentInnen zu Teilzeitarbeit sowie zum Pflicht- und Wahlpraktikum berechtigt. Allerdings gibt es viele Schwierigkeiten und bürokratische Barrieren, die sogar Teilzeitanstellungen der Drittstaatsangehörige behindern.

Die nächste Schwierigkeit besteht darin, dass eine Rot-Weiß-Rot – Karte in den meisten Fällen für 24 Monaten ausgestellt wird. Sollte der Arbeitsvertrag kürzer als 2 Jahre sein, wird die Karte für die Dauer des Arbeitsvertrages ausgestellt. Die erste Rot-Weiß-Rot – Karte berechtigt zur Arbeitsbeschäftigung bei einem bestimmten Unternehmen. Für viele Arbeitnehmer wird dieser Faktor eine Herausforderung, da innerhalb der Probezeit das Arbeitsverhältnis von beiden Seiten aufgelöst werden kann.

“Ich muss sagen allein wegen des neuen Antrags könnte ich die Firma nicht verlassen, da ich nicht nochmal das ganze Prozedere machen will, was sehr

mühsam ist. Diese Firma hat mir den Antrag um einiges erleichtert. Sollte meine neue Firma mir nicht genauso helfen, müsste ich mir überlegen, ob ich nicht wieder nach Russland ziehen sollte, da das einfacher ist. Ich kenne viele Menschen, die sehr unzufrieden in der Firma sind, jedoch zwei Jahre unglücklich darauf warten eine Rot-Weiß-Rot Plus zu erhalten, damit sie kündigen können“ (Interview mit Olga Klyshevich).

War der Inhaber / die Inhaberin einer Rot-Weiß-Rot – Karte oder der Blue Card EU zumindest 21 Monate innerhalb von 24 Monate an der Firma rechtmäßig beschäftigt, wird nach Ablauf des Aufenthaltstitels eine Rot-Weiß-Rot – Karte Plus bewilligt. Diese wird unter den allgemeinen Voraussetzungen ausgestellt: Lebensunterhalt darf nicht unter die Mindestgrenze von 966,65 Euro (Stand: Jänner 2020) sinken, Krankenversicherung und Unterkunft müssen nachgewiesen werden. Darüber hinaus ermöglicht die Rot-Weiß-Rot – Karte Plus für die/den InhaberIn freien Zugang zum Arbeitsmarkt.

“Das Beste an der Rot-Weiß-Rot – Karte plus finde ich ist, dass man unbegrenzt Arbeitsmarktzugang hat, falls man unzufrieden mit der jetzigen Arbeitsstelle ist. Man kann auch nebenbei selbständig sein. Also ein Ausländer kann sich ruhig eine Firma aussuchen oder eine Firma gründen. Und wenn ich mich nicht irre, nach der Rot-Weiß-Rot – Karte plus kann man einen Antrag auf eine Daueraufenthalt – EU Karte stellen.“ (Interview mit Olga Klyshevich)

Im Gegensatz zur Rot-Weiß-Rot – Karte, wo man nur bei einem konkreten Unternehmen arbeiten darf, stellt die Rot-Weiß-Rot – Karte plus MigrantInnen aus Drittstaaten, mit österreichischen Staatsbürgern auf dem Arbeitsmarkt gleich und erlaubt das Potential hochqualifizierter MigrantInnen barrierefrei zu entwickeln. Das betrifft nicht nur unselbständige Tätigkeit, sondern auch Selbständige.

3. Empirische Forschung

Um die Forschungsfrage dieser Masterarbeit zu beantworten, wurde ein Fragebogen für die Zielgruppe der Forschung erstellt, die StudienabsolventInnen mit einem Hochschulabschluss als Bachelor, Master (Magister) oder Doktor sind. Der Hochschulabschluss kann dabei in Österreich, oder in jedem anderen Land der Welt bezogen werden. Das Mindestalter der KandidatInnen beträgt 18 Jahre. Im Kontext des Fragebogens wird der Begriff Muttersprache verwendet - das heißt jede andere Sprache als Deutsch. Für die Forschung spielt es jedoch keine Rolle, welche Muttersprache die KandidatInnen haben.

Für diese Forschung ist es wichtig, MigrantInnen nach Art der Aufenthaltserlaubnis in Österreich einzuschränken. Die Zielgruppe der Forschung sind MigrantInnen, die ein Vollzeit Stellenangebot in Österreich erhalten, oder nach dem Studienabschluss in Österreich eine Vollzeitanstellung gefunden haben. ZuwanderInnen, die aufgrund der Familienzusammenführung nach Österreich gekommen sind und freien Zugang zum Arbeitsmarkt erhalten haben (Kinder, EhepartnerInnen und eingetragene PartnerInnen), sind aus der Studie ausgeschlossen, da für sie keine rechtlichen Hindernisse für den Beginn ihrer Erwerbstätigkeit bestehen. Für BewerberInnen, die vom Ausland aus, Arbeit in Österreich suchen, ist es verpflichtend, die Arbeitsmarktprüfung zu bestehen, nachdem das Unternehmen sich bereit erklärt hat, ebensolche MitarbeiterInnen mit einem bestimmten Mindesteinkommen einzustellen. Abhängig von Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis wird ein Mindesteinkommen vorausgesetzt. Auch für AbsolventInnen österreichischer Universitäten gibt es Gehaltsbeschränkungen, jedoch ist keine Arbeitsmarktprüfung notwendig. Für Familienangehörige österreichischer StaatsbürgerInnen oder Personen, die in Österreich niedergelassen sind, gibt es keine Gehaltsbeschränkungen und für sie ist keine Arbeitsmarktprüfung notwendig unabhängig der Art der Anstellung.

Im Rahmen der Forschung geht es um die/den erste/n österreichischen ArbeitgeberIn und ihre/seine Eigenschaften, die/der eine Rot-Weiß-Rot – Karte für eine/einen MigrantIn beantragt hat. Es ist auch wichtig zu erwähnen, dass nur

MigrantInnen die nach Jahr 2011 einwandern sind zur Zielgruppe der Forschung gehören; die MigrantInnen, die vor dem Jahr 2011 nach Österreich eingewandert sind, sind aus der Forschung ausgeschlossen, weil es andere Regelungen für hochqualifizierten MigrantInnen gab, die heute nicht mehr relevant sind.

3.1. Beschreibung der Studie

Wie es im vorigen Kapitel erwähnt wurde, nahmen hochqualifizierte MigrantInnen aus Drittländern, die in österreichischen Unternehmen beschäftigt sind, an dieser Studie teil. Um die notwendigen Daten zu sammeln, um Zusammenhänge zwischen rechtlichen Aspekten der Beschäftigung von hochqualifizierten MigrantInnen aus Drittstaaten in Österreich, Bereitschaft einer Organisation hochqualifizierte MigrantInnen anzustellen, nämlich bei der Vorbereitung von Dokumenten und Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte zu helfen sowie Merkmale der österreichischen Unternehmen, wurden eine aus drei Teilen bestehende Umfrage (Anhang III: Fragenliste) durchgeführt.

Die Fragen des ersten Teils beziehen sich auf die Merkmale der Unternehmen, in denen die Befragten beschäftigt sind/waren. Berücksichtigt wird nur die erste Organisation in Österreich, in der eine/ein MigrantIn vollzeitbeschäftigt war oder noch immer ist, nämlich jene Organisation, dank der MigrantInnen die Rot-Weiß-Rot – Karte erhalten haben.

Dafür wurden die Unternehmen nach folgende Kategorien eingeteilt:

- *Gewinnorientierung*

Dieses Kriterium steht in direktem Zusammenhang mit der Mission und dem Organisationsziel. Die UmfrageteilnehmerInnen mussten angeben, ob sie in einer Organisation beschäftigt sind/waren, die als Profit-, oder Not-For-Profit-Organisation deklariert ist.

- *Rechtsform des Unternehmens*

Nach Angaben der Wirtschaftskammer Österreich und dem Kodex Unternehmensrecht 2019/2020 wurden die gängigsten Rechtsformen von Organisationen (laut Wirtschaftskammer Österreich (2019) - Kammermitglieder nach Rechtsformen 2018, vorausgesetzter Pflichtmitgliedschaft aller österreichischen Unternehmen) als Antworten in Umfrage vorgeschlagen. Es wurde angenommen, dass jede/jeder MitarbeiterIn die Rechtsform der Organisation kennt, in der sie/er beschäftigt ist/war. In der Regel ist der offizielle Name des Unternehmens im Arbeitsvertrag angegeben. Darüber hinaus kann man im Branchenbuch österreichischer Unternehmen¹⁰, die Rechtsform fast jeder österreichischen Organisation finden. Ausnahme bilden einzelne Unternehmen, die sich nicht in das Firmenbuch eingetragen lassen wollten.

- *Branche des Unternehmens*

Den UmfrageteilnehmerInnen standen 42 Branchen zur Auswahl. Diese Klassifikation wurde von „Kununu“ (Internetressource 2) übernommen. Dieses Merkmal ist sowohl für die/den MitarbeiterInnen der Organisation als auch für die Personen, die nicht in den Arbeitsprozess involviert sind, leicht sichtbar. Vollständige Klassifikation kann ebenso im Branchenbuch österreichischer Unternehmen gefunden werden.

- *Der Internationalisierungsgrad des Unternehmens*

Unternehmen, in denen MigrantInnen beschäftigt sind/waren, sollten nach dem Kriterium "Internationalisierungsgrad" in drei Gruppen eingeteilt werden: österreichweit tätig, EU-weit tätig, weltweit tätig. Basierend auf den Antworten der TeilnehmerInnen, sollte der Zusammenhang zwischen dem Internationalisierungsgrad des Unternehmens und seiner Bereitschaft hochqualifizierte MigrantInnen anzustellen, bezüglich der Vorbereitung von Dokumenten / dem Erhalt einer Rot-Weiß-Rot – Karte zu helfen, ermittelt werden.

- *Größe des Unternehmens nach Anzahl der Mitarbeiter*

¹⁰ Branchenbuch österreichischer Unternehmen: <https://firmen.wko.at/>

Die Unternehmen wurden in 4 Gruppen eingeteilt (bis zu 10 MitarbeiterInnen, 10 bis 49 MitarbeiterInnen, 50 bis 250 MitarbeiterInnen und Unternehmen mit mehr als 250 MitarbeiterInnen). Diese Klassifikation basiert auf der Definition der Unternehmensgröße der Europäischen Union (Investitionsbank des Landes Brandenburg, 2018; Wirtschaftskammer Österreich, 2018). Information über die Anzahl der MitarbeiterInnen in einer bestimmten Organisation kann in der firmeninternen Dokumentation, sowie auf Firmenwebseite nachgelesen werden.

Die Klassifizierungsdaten wurden zum Zweck der Datenerfassung ausgewählt, die für MitarbeiterInnen des Unternehmens sichtbar sein können. Merkmale wie Strategie eines Unternehmens, die Hierarchie und Form der Unternehmensstruktur können von MitarbeiterInnen, die nicht zu den höchsten Hierarchieebenen gehören, oft schwer beurteilt werden. Aus diesem Grund wurden diese Kategorien von der Forschung ausgeschlossen.

Dieser Fragebogen enthielt Fragen zum Herkunftsland des Unternehmens und zum Anteil der AusländerInnen im Unternehmen, sowie der Anwendung der Muttersprache, um die Beziehung zwischen diesen Merkmalen zu untermauern, beziehungsweise zu widerlegen. Die Umfrage enthält eine Frage bezüglich des Anteiles der KollegInnen mit Migrationshintergrund (keine KollegInnen mit Migrationshintergrund; KollegInnen mit Migrationshintergrund sind in Minderheit; Die Hälfte der KollegInnen haben Migrationshintergrund und die Hälfte sind ÖsterreicherInnen; KollegInnen mit Migrationshintergrund sind in der Mehrheit).

Neben den offiziellen Arbeitssprachen, die im Rahmen dieser Forschung in Deutsch und Englisch unterteilt wurden, muss man auf die Anwendung der Muttersprache der MitarbeiterInnen achten. Die Anwendung der Muttersprache wurde in 2 Kategorien unterteilt: Kommunikation mit KollegInnen und Kommunikation mit KundInnen, LieferantInnen, PartnerInnen usw.. Die Bewertung der Anwendung der Muttersprache erfolgt auf einer Skala von 0 bis 100%, wo 0% "Ich wende meine Muttersprache nie an" ist; bis zu 30% "Ich wende meine Muttersprache nur selten an"; von 31 bis 60% "Ich wende meine Muttersprache öfters an" und "Ich wende meine Muttersprache täglich an" werden mit mehr als 61% bewertet. Diese

Aufteilung wurde sowohl für die Kommunikation mit KollegInnen als auch mit KundInnen, LieferantInnen, PartnerInnen usw. angewandt.

Der Zweite Block des Fragebogens enthält Fragen bezüglich der Rot-Weiß-Rot – Karte und des Anstellungsprozesses. Auch im Rahmen der Forschung wurde die Frage gestellt, ob die Arbeitstätigkeit der Ausbildung entspricht, um zu untersuchen, wie relevant der Ausbildungsbereich für Organisationen ist.

Wie bereits im vorigen Kapitel erwähnt wurde, gehören KandidatInnen, die eine Aufenthaltserlaubnis aufgrund der Familienzusammenführung erhalten haben, nicht zur Zielgruppe dieser Masterarbeit. Die Forschung berücksichtigte folgende Arten von Aufenthalts- und Arbeitsbewilligungen: Rot-Weiß-Rot – Karte als Besonders Hochqualifizierte, Rot-Weiß-Rot – Karte als Fachkraft in Mangelberufen, Rot-Weiß-Rot – Karte für StudienabsolventInnen, Rot-Weiß-Rot - Karte als Sonstige Schlüsselkräfte, Rot-Weiß-Rot – Karte plus, Blaue Karte EU.

Zur Beantwortung der Forschungsfrage musste ermittelt werden, inwieweit die Organisation hochqualifizierten MigrantInnen bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte behilflich ist, nämlich, ob das Unternehmen bei der Beschaffung aller nötigen Unterlagen geholfen hat? Basierend auf Interviews mit hochqualifizierten MigrantInnen, die eine Rot-Weiß-Rot – Karte besitzen, wurde herausgefunden, dass die Organisation

- sich um die Dokumente kümmern kann;
- alle Anweisungen geben kann;
- keine Hilfe geben kann.

Jeder von diesen Verhaltenspattern kann sowohl auf den Informationsgrad der Organisation über die Anstellung von hochqualifizierten MigrantInnen zeigen, als auch auf das Interesse der Organisation an ausländischen MitarbeiterInnen hinweisen.

Für diese Forschung ist es auch wichtig zu verstehen, ob Befragten im Unternehmen vor der Vollzeitbeschäftigung Berührungspunkte mit dem Unternehmen hatten, wie z.B. Bekannte, die im Unternehmen beschäftigt

sind/waren oder eine vorausgehende Beschäftigung im Unternehmen. In diesem Zusammenhang mussten die UmfrageteilnehmerInnen zwei Fragen beantworten:

- wie haben Sie sich auf ihre Arbeitsstelle beworben? (Karrier-Plattformen (karrier.at, jobs.at etc), Jobportal von Unternehmen, Jobbörse von Universität, AIESEC und ähnliche Studentenorganisationen, Empfehlung von einem Mitarbeiter, Relocation)
- Waren Sie bei dem Unternehmen (Geringfügig, Teilzeit oder Praktikum) beschäftigt, bevor sie eine Rot-Weiß-Rot – Karte bekommen haben?

Die Antworten auf diese zwei Fragen sollten verdeutlichen, ob sich das Niveau der Unternehmenskultur auf die Bereitschaft der Organisation zur Anstellung von hochqualifizierten MigrantInnen aus Drittstaaten auswirkt. Hierbei wurden Aspekte der Unternehmenskultur, sowie das Image des Unternehmens als ArbeitgeberIn berücksichtigt. Dazu gehören zum Beispiel, wie aktiv das Unternehmen mit Universitäten, Studentenorganisationen kooperiert oder wie gut die Organisation ihrer Karriereplattform entwickelt usw.) sowie welche Möglichkeiten das Unternehmen StudentInnen und StudienabsolventInnen sowie Einsteiger anbietet. Solche Beschäftigungsarten wie Geringfügig, Teilzeit oder Praktikum können nur für AbsolventInnen österreichischer Universitäten relevant sein, da ausländischen BewerberInnen nach dem Gesetz keine Möglichkeit für eine Teilzeitbeschäftigung in österreichischen Unternehmen gegeben wird.

Der dritte Teil dieser Umfrage besteht jenen Fragen, die die personenbezogenen Daten zusammenfassen. Für diese Forschung ist es wichtig zu berücksichtigen, wo hochqualifizierte MigrantInnen ihre höhere Ausbildung absolviert haben, da dies ein Schlüsselparameter für den Empfang der Vollzeitbeschäftigung sein kann. Standardfragen über Geschlecht und Alter sind im Fragebogen enthalten, um Daten für die Statistiken zu sammeln, die für spätere Studien in diesem Bereich verwendet werden können.

Diese Umfrage wurde am 1. Mai 2019 gestartet. Das Ziel war es, 100 beantwortete Fragebögen für die weitere Datenverarbeitung zu sammeln. Für die Umfrage wurde ein Zeitraum von 3 Monaten vorgegeben. Bis zum 31. Juli 2019 wurden 154

beantwortete Fragebögen gesammelt. Die erhaltenen Daten wurden eingeordnet und statistisch verarbeitet. Die statistischen Ergebnisse werden im nächsten Kapitel beschrieben.

3.2. Statistische Ergebnisse

An der Umfrage haben 154 Befragte teilgenommen, jedoch gehörten 31 davon zur Kategorie Familienangehörige und wurden von den Ergebnisse ausgeschlossen, obwohl sie zur Kategorie hochqualifizierter MigrantInnen gehören. Über die Hälfte (56,1%) aller Befragten sind Frauen; Männer machen 42,28% der Befragten aus und 1,63% haben keines der Beiden ausgewählt. 32,52% aller Befragten waren zwischen 18-25 Jahre alt, als sie ihre erste Aufenthaltsbewilligung aufgrund der Arbeit beziehungsweise der Arbeitssuche bekommen haben; 44,72% gehören zur Gruppe der 26-30 Jährigen; 21,14% aller Befragten waren zwischen 31-45 Jahre alt und nur 1,64% gehören der Gruppe der über 40 Jährigen an. Wie man aus den Ergebnissen erkennen kann, haben MigrantInnen mehr Chancen ein Jobangebot in Österreich zu finden, wenn sie einen Studienabschluss oder ein paar Jahren Arbeitserfahrung vorzuweisen haben.

47,97% kommen aus postsowjetischen Staaten¹¹. Dies ist der Herkunft der Verfasserinnen zu erklären; 27,64% der Befragte kommen von der Balkanhalbinsel¹²; zu den hochqualifizierten Migranten aus der Türkei gehören 10,57% aller Befragten. Nord- und Südamerikanische Länder sowie der Mittlere Osten sind in der Studie ebenso präsentiert. Die Auflistung aller Herkunftsländer findet man in der Tabelle 1.

¹¹ Zu den Postsowjetischen Staaten gehören folgende Länder: Armenien, Aserbaidschan, Georgien, Estland, Kasachstan, Kirgisistan, Lettland, Litauen, Moldau, Russische Föderation, Tadschikistan, Turkmenistan, Ukraine, Usbekistan, Weißrussland.

¹² Alle Länder auf der Balkanhalbinsel, die nicht zur Europäischen Union gehören.

	Befragte absolut	in %
<i>Herkunftsland der Befragten</i>		
Russland	28	22,76%
Ukraine	20	16,26%
Türkei	13	10,57%
Serbien	11	8,94%
Kosovo	9	7,32%
Bosnien und Herzegowina	8	6,50%
Weißrussland	6	4,88%
Albanien / Indien	je 4	je 3,25%
Pakistan	3	2,44
Moldawien / Kasachstan	je 2	je 1,63%
Armenien / Georgien / Usbekistan	je 1	je 0,81%
Argentinien / Brasilien / Mexiko / Venezuela	je 1	je 0,81%
Iran / Irak / Bangladesch	je 1	je 0,81%
Mazedonien / Montenegro	je 1	je 0,81%
Vereinigte Staaten von Amerika	1	0,81%

Tabelle 1: Herkunftsland der Befragten

Wie schon erwähnt wurde, müssen Befragte einen höheren Studienabschluss haben um an dieser Studie teilzunehmen. 48,78% haben ihren Abschluss an einer österreichischen Universität oder Fachhochschule gemacht, 11,38% in einem EU-Land und 39,84% in einem Nicht-EU-Land. 39,84% aller Befragte haben eine Rot-Weiß-Rot – Karte für StudienabsolventInnen als erste Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung bekommen, 24,39% waren Inhaber einer Rot-Weiß-Rot – Karte als sonstige Schlüsselkräfte; 17,07% gehören zu den besonders Hochqualifizierten und nur 1,63% waren Inhaber einer Blue Card EU; zu Fachkräften in Mangelberufen gehören 8,13% aller Befragten. Am Ende der Umfrage wurde bemerkt, dass 8,94% eine Rot-Weiß-Rot – Karte plus als erste Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung bekommen haben; die Mehrheit davon stammt aus der Türkei.

86,99% aller Befragten sind/waren in einer Profit-Organisation beschäftigt, wenn sie ihre Rot-Weiß-Rot – Karte bekommen haben; zu den Beschäftigten in Not-For-Profit-Organisationen gehören 13,01% aller Befragten. Der größte Teil

(86,18%) aller Unternehmen, in denen die Befragten beschäftigt sind/waren, gehören zu den Gesellschaftsformen: GmbH (62,60%), AG (21,14%) und KG (2,44%). Die restlichen 9,76% teilen sich in sonstige Formen wie z.B. Vereine und oder Einzelunternehmen (4,06%) auf. Die Anstellung der hochqualifizierten MigrantInnen ist ebenso von der Branche unabhängig, wobei 13,01% aller Befragten sind/waren in EDV / IT Branche beschäftigt und 10,57% in Beratung / Consulting. Die Auflistung aller Branchen findet man in der Tabelle 2.

	Befragte absolut	in %
<i>Branchen, in den Befragte tätig sind</i>		
EDV / IT	16	13,01%
Beratung / Consulting	13	10,57%
Banken	11	8,94%
Sonstige Branchen	10	8,13%
Tourismus / Hotel / Gastronomie	8	6,50%
Elektro / Elektronik	7	5,69%
Finanzen	7	5,69%
Bildung / Universität / FH / Schulen	6	4,88%
Druck / Papier / Verpackung	6	4,88%
Handel / Konsum	5	4,07%
Steuerberatung / Wirtschaftsprüfung	4	3,25%
Energiewirtschaft	3	2,44%
Dienstleistung	3	2,44%
Kunst / Kultur / Unterhaltung	3	2,44%
Nahrungsmittel / Land / Forstwirtschaft	3	2,44%
Administration / Verwaltung / Bürowesen	2	1,63%
Einkauf / Beschaffung	2	1,63%
Gesundheitswesen / Soziales / Pflege	2	1,63%
Verkehr / Transport / Logistik	2	1,63%
Immobilien / Facility Management	2	1,63%
Industrie	2	1,63%
Marketing / Werbung / PR	1	0,81%
Medien	1	0,81%
Medizin / Pharma	1	0,81%
Rechtsberatung	1	0,81%

Telekommunikation	1	0,81%
Vereine	1	0,81%

Tabelle 2: Branchen, in den Befragte tätig sind

Mehr als die Hälfte aller Unternehmen (53,65%), in denen Befragte beschäftigt sind/waren, sind weltweit tätig; 20,33% sind in der EU-tätig und 23,58% nur in Österreich. 2,44% aller Befragten waren nicht sicher, über die Internationalisierung des Unternehmens. Der größte Teil der MigrantInnen, die in der Umfrage teilgenommen haben, in großen Unternehmen mit mehr als 250 MitarbeiterInnen beschäftigt (43,90%); 16,26% sind/waren in Unternehmen mit 50-250 MitarbeiterInnen tätig; 23,58% gehören zu den kleinen Unternehmen, mit 10-49 MitarbeiterInnen und 16,26% sind/waren in Unternehmen mit weniger als 10 MitarbeiterInnen tätig. Die Ergebnisse zeigen, dass ungefähr die Hälfte aller Befragten in großen und/oder weltweit tätigen Unternehmen beschäftigt sind.

25,20% aller Befragten schätzen, dass die KollegInnen mit Migrationshintergrund zu der Mehrheit gehören; in 33,33% hat die Hälfte der KollegInnen einen Migrationshintergrund; KollegInnen mit Migrationshintergrund sind mit 38,21% in der Minderheit und 3,25% haben keine KollegInnen mit Migrationshintergrund.

69,92% aller Befragten verwenden Deutsch als Arbeitssprache und 30,08% Englisch. Obwohl die Arbeitssprachen Deutsch oder Englisch sind, wird die Muttersprachen der Befragten auch angewandt. Einen Überblick auf die Anwendung der Muttersprache mit KollegInnen, KundInnen, PartnerInnen etc. findet man in der Tabelle 3.

	Befragte absolut	in %
<i>Anwendung der Muttersprache</i>		
mit KOLLEGINNEN		
Ich wende meine Muttersprache nie an	41	33,33%
Ich wende meine Muttersprache nur selten an (bis 30%)	41	33,33%
Ja, ich wende meine Muttersprache öfters an (31-60%)	25	20,33%
Ja, ich wende meine Muttersprache täglich an (61-100%)	16	13,01%
mit KUNDINNEN/ LIEFERANTINNEN/ PARTNERINNEN		

Ich wende meine Muttersprache nie an	48	39,02%
Ich wende meine Muttersprache nur selten an (bis 30%)	39	31,71%
Ja, ich wende meine Muttersprache öfters an (31-60%)	25	20,33%
Ja, ich wende meine Muttersprache täglich an (61-100%)	11	8,94%

Tabelle 3: Anwendung der Muttersprache

60,98% aller Unternehmen, in denen Befragte beschäftigt sind/waren, stammen aus Österreich; 9,76% aus den Vereinigten Staaten von Amerika. Die Auflistung aller Herkunftsländern der Unternehmen findet man in der Tabelle 4.

	Befragte absolut	in %
<i>Herkunftsland des Unternehmens</i>		
Österreich	75	60,98%
Vereinigte Staaten von Amerika	12	9,76%
Russland	7	5,69%
Deutschland	5	4,07%
Südafrika	4	3,25%
Vereinigtes Königreich	4	3,25%
Frankreich / Indien / Italien / Ukraine	je 2	je 1,63%
China / Finnland / Irland / Kasachstan / Kosovo / Schweden / Serbien / Südkorea (Republik Korea)	je 1	je 0,81%

Tabelle 4: Herkunftsland des Unternehmens

Laut der Ergebnisse sind/waren 45,53% aller Befragten in dem Bereich beschäftigt, in dem sie studiert haben; in 35,77% aller Fällen deckt das Studium gewisse Aufgaben ab und 18,70% arbeiten in einem anderen Bereich. 55,28% aller Befragten waren, in folgenden Anstellungsverhältnissen, im Unternehmen bereits beschäftigt, bevor sie einen fixen Vollzeitarbeitsplatz bekommen haben: als PraktikantIn (19,51%), Teilzeit (27,64%) oder geringfügig (8,13%) beschäftigt; 44,72% haben sofort ein Jobangebot bekommen. 39,02% haben ihr Arbeitsangebot durch Bekannte, die in Unternehmen beschäftigt sind/waren, bekommen. Die Auflistung aller Kanäle bei der Arbeitssuche findet man in Tabelle 5.

	Befragte absolut	in %
<i>Kanäle bei der Arbeitssuche</i>		
Empfehlung von einem Mitarbeiter	48	39,02%
Karrier-Plattformen (karrier.at, jobs.at etc.)	29	23,58%
Jobportal von Unternehmen	23	18,70%
Karrieremesse	13	10,57%
Relocation	7	5,69%
Initiativbewerbung	2	1,63%
Angebot von Arbeitgeber	1	0,81%

Tabelle 5: Kanäle bei der Arbeitssuche

In 37,40% aller Fälle hat sich die Organisation um die Dokumenten von MigrantInnen gekümmert; 43,09% haben von der Organisation alle Anweisungen bekommen und 19,51% haben keine Information vom Unternehmen erhalten.

Um die Zusammenhänge zwischen allen Charakteristika der Unternehmen und der Anstellung von hochqualifizierten MigrantInnen zu untersuchen, wurde eine Regressionsanalyse gemacht. Die Erstellung von Modellen und Analysen der Ergebnisse findet man im nächsten Kapitel.

3.3. Erstellung von Modellen und Analysen der Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die in der Umfrage erhobene Antworten mittels Daten- und Regressionsanalyse untersucht. Um die Ergebnisse zu erklären, wurden Interviews mit Organisationen durchgeführt. Eine besondere Rolle spielte hierbei die Internationale Organisation für Migration (IOM), da sie sich mit (Arbeits-)Migration beschäftigt. Nach der Fragestellung konnte die IOM nicht alle Fragen beantworten und uns daher empfohlen, direkt Kontakt mit den Unternehmen aufzunehmen. Von Not-For-Profit-Organisationen wie beispielsweise den Vereinte Nationen, hat man keine Rückmeldung erhalten.

Mittels 123 spezifisch ausgesuchter Probanden, werden Xn Variablen beschrieben. Durch die Xn Variablen und die 123 erhobenen Werte, ergibt sich auch die abhängige Variable Y. Die Auflistung aller Variablen findet man in der Tabelle 6.

<i>Unabhängige Variable</i>		<i>Abhängige Variable</i>	
Organisationsziel	X1	Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte	Y
Organisationsgröße	X2		
Tätigkeit der Organisation	X3		
Beschäftigung im Unternehmen	X4		
Art der Bewerbung	X5		
Anwendung der Muttersprache mit KollegInnen	X6		
Anwendung der Muttersprache mit KundInnen/LieferantInnen/PartnerInnen	X7		

Tabelle 6: Abhängige und Unabhängige Variable der Forschung

Die Konstruktion der linearen Regression ist auf die Schätzung ihrer Parameter - a und b - reduziert. Als Folge der Tatsache, dass die Gleichung der linearen Regression herausgefunden werden muss, wird die Einschätzung der Bedeutung der Gleichung als Ganzes, aber auch ihre einzelnen Charakteristika vorgenommen. Die Abschätzung der Bedeutung der Regressionsgleichung im Allgemeinen, wird mit Hilfe des Fisher F-Kriteriums gegeben.

3.3.1. Hypothese 1

Um die Hypothese 1 zu überprüfen, dass der Anteil der hochqualifizierten MigrantInnen mit einer Ausbildung aus einem nicht EU-Land in Not-For-Profit-Organisationen höher ist als in Profit-Organisationen, wird eine Zusammenfassung von Ausbildungsländern nach Organisationsziele erstellt, wie es in der Tabelle 7 angezeigt wird.

<i>Ziel</i>	<i>in Österreich</i>	<i>in einem EU-Land</i>	<i>in einem nicht EU-Land</i>	Gesamt
Not-For-Profit	7	2	7	16
Profit	53	12	42	107
Gesamt	60	14	49	123

Tabelle 7: Ausbildungsländer der Befragten nach Organisationsziel

Wie man in der Tabelle 7 sieht, ist das Verhältnis von MigrantInnen in Not-For-Profit-Organisationen, die ihre Ausbildung in Österreich und in einem nicht EU-Land bekommen haben, gleich. In Not-For-Profit-Organisationen beträgt der Anteil von hochqualifizierten MigrantInnen, die ihre Ausbildung in Österreich abgeschlossen haben, 43,75%, das gleiche gilt für MigrantInnen mit einer Ausbildung aus einem nicht EU-Land; ein Abschluss aus einem EU-Land haben 12,50% aller Befragten. In Profit-Organisationen besitzen MigrantInnen eine österreichische Ausbildung in 49,53% aller Fälle; 11,22% haben ihre Ausbildung in einem EU-Land abgeschlossen und 39,25% in einem nicht EU-Land. Wie man vergleichen kann, ist der Anteil von MigrantInnen mit einem nicht EU Abschluss in Not-For-Profit-Organisationen (43,75%) höher als in Profit-Organisationen (39,25%). Dieses Ergebnis bestätigt die erste Hypothese.

Obwohl die Hypothese bestätigt wurde, es ist notwendig zu erwähnen, dass die Stichprobe für Not-For-Profit-Organisationen sehr gering war. In Profit-Organisationen, wo die Stichprobe größer war, merkt man aber auch, dass ein großer Anteil an MigrantInnen angestellt ist/wurde, die ihre Ausbildung nicht in Österreich absolviert haben (50,47%).

Wenn es nur eine kleine Abweichung zwischen MigrantInnen mit österreichischer Ausbildung und nicht-österreichische Ausbildung gibt, wäre es notwendig zu untersuchen, wie hoch die Relevanz für Profit- und Not-For-Profit-Organisationen wirklich ist. Eine Zusammenfassung der Ausbildungsbereiche nach Organisationszielen wird in der Tabelle 8 angezeigt.

<i>Ausbildungsbereich</i>	<i>Not-For-Profit</i>	<i>Profit</i>	Gesamt
Position ist aus einem anderen Bereich	6	17	23
Position ist teilweise aus dem Bereich des Studiums	5	39	44
Position ist aus dem Bereich des Studiums	5	51	56
Gesamt	16	107	123

Tabelle 8: Ausbildungsbereich der Befragten nach Organisationsziel

Im Gegenteil zum Ausbildungsland, spielt der Ausbildungsbereich eine größere Rolle. In Profit-Organisationen sind/waren 47,66% MigrantInnen in Bereichen beschäftigt, in denen sie studiert haben; in 36,45% Fälle wurden gewisse Aufgaben durch das Studium abgedeckt und nur in 15,89% stammen MigrantInnen aus einem anderen Bereich, wo sie beschäftigt sind/waren. D.h., dass nur 15,89% aller Befragten aus Profit-Organisationen einen neuen Beruf erlernt haben, und in Not-For-Profit-Organisationen liegt diese Zahl bei 37,50%. Diese Ergebnisse zeigen, dass für Not-For-Profit-Organisationen der Ausbildungsbereich von hochqualifizierten MigrantInnen weniger relevant ist als für Profit-Organisationen.

Als nächstes wird das Verhältnis zwischen dem Organisationsziel und der Bereitschaft der Organisation, bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte zu helfen, geprüft, wobei Y die Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte und X1 das Organisationsziel bezeichnet. Profit-Organisationen wurden als “1” im Dataset bezeichnet und alle Not-For-Profit als “0”. Für alle Regressionen wurde folgende Skala verwendet (Tabelle 9), die die Bereitschaft der Organisation, bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte zu helfen, beschreibt.

<i>Hilfe mit Rot-Weiß-Rot – Karte</i>	<i>Value</i>
Ja, die Organisation hat sich um meine Dokumente gekümmert	3
Ich habe von der Organisation alle Anweisungen bekommen aber bin selber zum Magistrat gegangen	2
Nein, ich habe keine Information von dem Unternehmen bekommen und habe selber alle Unterlagen vorbereitet	1

Tabelle 9: Skala (Hilfe mit Rot-Weiß-Rot – Karte)

Die Ergebnisse der Regressionsanalyse 1 mit dem Zusammenhang zwischen Organisationsziel und der Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte findet man in Abbildung 8.

SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics	
Multiple R	0,127351282
R Square	0,016218349
Adjusted R Square	0,008087922
Standard Error	0,732896297
Observations	123

ANOVA					
	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	1	1,071465884	1,071465884	1,994772136	0,160409606
Residual	121	64,99357477	0,537136982		
Total	122	66,06504065			

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95,0%	Upper 95,0%
Intercept	1,9375	0,183224074	10,57448378	6,59143E-19	1,574759618	2,300240382	1,574759618	2,300240382
Organisationsziel	0,277453271	0,196446006	1,412364024	0,160409606	-0,111463412	0,666369954	-0,111463412	0,666369954

Abbildung 8: Regressionsanalyse 1 (Organisationsziel und Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte)

Wie hervorgeht, erklärt das Variable Organisationsziel von 1,62% die Bereitschaft der Organisation, den MigrantInnen bei der Erstellung der Unterlagen für die Rot-Weiß-Rot – Karte zu unterstützen. Der P-Wert (P-Value) beträgt 0,16. Da der P-Wert (P-Value) kleiner als das Signifikanzniveau alpha (0,05) sein muss, kann die Nullhypothese, dass es kein Zusammenhang zwischen Organisationsziel und Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte besteht, akzeptiert werden. Die Signifikanz von 0,16 bedeutet in diesem Fall, dass das Modell nicht signifikant ist, da die Fisher-Ratio weniger als 0,05 betragen muss, um das Modell als gültig zu betrachtet. Es gibt also keinen Zusammenhang zwischen dem Organisationsziel und der Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte für eine/einen hochqualifizierte/n MigrantIn.

3.3.2. Hypothese 2

Im nächsten Schritt soll eine Aussage getroffen werden, welche Rolle die Größe und die Umwelt einer Organisation für ihre Bereitschaft, einer/einem hochqualifizierten MigrantIn bei der Stellenvermittlung und dem Erhalt von der

Rot-Weiß-Rot – Karte zu helfen, spielt. Unter Umwelt einer Organisation versteht man im Rahmen der Forschung, die Tätigkeitsweite der Organisation (österreichweit, EU-weit oder weltweit).

Um die Hypothese 2A zu überprüfen, wurde Regressionsanalyse 2 durchgeführt, wo Y Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte und X2 die Organisationsgröße bezeichnet. Die Werte im Dataset für Unternehmen mit weniger als 10 MitarbeiterInnen, wurden mit “1” bezeichnet, 10-49 MitarbeiterInnen mit “2”, 50-250 MitarbeiterInnen mit “3” und mit mehr als 250 MitarbeiterInnen mit “4”. Die Ergebnisse der Regressionsanalyse 2 findet man in Abbildung 9.

SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics	
Multiple R	0,074455666
R Square	0,005543646
Adjusted R Square	-0,002675001
Standard Error	0,736861781
Observations	123

ANOVA					
	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	1	0,366241215	0,366241215	0,6745205	0,413095225
Residual	121	65,69879944	0,542965285		
Total	122	66,06504065			

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95,0%	Upper 95,0%
Intercept	2,041666667	0,179775867	11,35673384	8,62625E-21	1,685752921	2,397580413	1,685752921	2,397580413
Organisationsgröße	0,047669492	0,058042077	0,82129197	0,413095225	-0,067240109	0,162579092	-0,067240109	0,162579092

Abbildung 9: Regressionsanalyse 2 (Organisationsgröße und Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte)

Wie es aus dem R Square Parameter hervorgeht, erklärt eine variable Organisationsgröße von 0,55% die Bereitschaft der Organisation, den MigrantInnen bei der Erstellung der Unterlagen für eine Rot-Weiß-Rot – Karte zu unterstützen. Der P-Wert (P-Value) beträgt 0,41. Da der P-Wert (P-Value) kleiner als das Signifikanzniveau alpha (0,05) sein muss, kann die Nullhypothese, dass es keinen Zusammenhang zwischen Organisationsgröße und Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte besteht, akzeptiert werden. Die Signifikanz von 0,41 bedeutet ebenso, dass das Modell nicht signifikant ist. Es gibt also keinen Zusammenhang zwischen der Organisationsgröße und der Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte für eine/einen hochqualifizierte/n MigrantIn.

Sollte eine Person aus einem Drittstaat perfekt für eine Position im Projekt passen, würde ich auch alles dafür tun sie für das Team zu gewinnen. (Interview mit Dipl.-Ing. Gernot Pöchgraber).

Die großen Firmen sind ebenso keine Ausnahmen und helfen bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte, wie es im Interview mit Malsor Neziri erwähnt wurde.

“Sie haben für mich den größten Teil der Unterlagen vorbereitet, besonders Diejenigen, die von Firmenseite verlangt wurden. (..) Das Unternehmen hat mir bei der Vorbereitung der Unterlagen sehr geholfen. (..) Ich schätze dass circa zehn Prozent der Beschäftigten hier keine EU-Bürger sind. Ich kann mir vorstellen, dass von 500 Mitarbeitern die Firma B circa 50 bis 60 Kollegen eine Rot-Weiß-Rot – Karte beantragt haben. Die HR Abteilung hat immer wieder den Status meines Antrages beim AMS abgefragt, das hat leider nicht wirklich geholfen um den Prozess zu beschleunigen, da die Bearbeitung des Antrages circa sechs Wochen gedauert hat. Der hohe Ausländeranteil ist sehr gut für das Unternehmen, da es beim AMS für Kreditibilität der Firma wichtig ist, das sie auch Ausländer als Arbeitnehmer haben.”

Um die Hypothese 2B zu überprüfen, wurde Regressionsanalyse 3 durchgeführt, wo Y Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte und X3 die Tätigkeit¹³ der Organisation bezeichnet. Werte für weltweit tätige Unternehmen wurden mit “3” ersetzt, EU-weit tätige mit “2”, österreichweit tätige mit “1” und “Ich weiß es nicht” mit “0”. Die Ergebnisse der Regressionsanalyse 3 findet man in Abbildung 10.

¹³ Begriffe “Tätigkeit” und “Tätigkeitsweite” wird in diesem Kapitel gleichgestellt.

SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics	
Multiple R	0,166218621
R Square	0,02762863
Adjusted R Square	0,019592503
Standard Error	0,728633693
Observations	123

ANOVA					
	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	1	1,825286552	1,825286552	3,438052899	0,066145678
Residual	121	64,2397541	0,530907059		
Total	122	66,06504065			

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95,0%	Upper 95,0%
Intercept	1,873360656	0,177377481	10,56143455	7,08589E-19	1,522195147	2,224526165	1,522195147	2,224526165
Tätigkeit der Organisation	0,135655738	0,07316138	1,854198722	0,066145678	-0,009186512	0,280497987	-0,009186512	0,280497987

Abbildung 10: Regressionsanalyse 3 (Organisationsgröße und Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte)

Die variable Tätigkeit der Organisation erklärt mit 2,76% die Bereitschaft der Organisation, die MigrantInnen bei der Erstellung der Unterlagen für die Rot-Weiß-Rot – Karte zu unterstützen. Der P-Wert (P-Value) beträgt 0,06. Das heißt, dass die Nullhypothese, dass kein Zusammenhang zwischen der Tätigkeit der Organisation und der Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte besteht, akzeptiert werden kann.

Als nächster Schritt wird der Zusammenhang zwischen Y (Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte), X2 (Organisationsgröße) und X3 (Tätigkeit der Organisation) überprüft, um Hypothese 2 zu untermauern, beziehungsweise zu widerlegen. Die Regressionsanalyse 4 findet man in Abbildung 11.

SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics	
Multiple R	0,16657424
R Square	0,027746977
Adjusted R Square	0,01154276
Standard Error	0,731618841
Observations	123

ANOVA					
	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	2	1,833105183	0,916552592	1,712330637	0,184823896
Residual	120	64,23193547	0,535266129		
Total	122	66,06504065			

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95,0%	Upper 95,0%
Intercept	1,884895203	0,202063005	9,328254827	6,84643E-16	1,484824515	2,28496589	1,484824515	2,28496589
Organisationsgröße	-0,008066579	0,066743491	-0,120859412	0,904004527	-0,140214047	0,124080889	-0,140214047	0,124080889
Tätigkeit der Organisation	0,140842813	0,085079445	1,655427018	0,100450889	-0,027608568	0,309294193	-0,027608568	0,309294193

Abbildung 11: Regressionsanalyse 4 (Organisationsgröße, Tätigkeit der Organisation und Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte)

Die variable Organisationsgröße und die Tätigkeit der Organisation erklären bei 2,78% die Bereitschaft der Organisation, MigrantInnen bei der Erstellung der Unterlagen für die Rot-Weiß-Rot – Karte zu helfen. Die P-Werte betragen 0,90 und 0,10. Da die P-Werte kleiner als Signifikanzniveau alpha (0,05) sein müssen, heißt das, dass die Nullhypothese, dass kein Zusammenhang zwischen Organisationsgröße, Tätigkeit der Organisation und Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte besteht, akzeptiert werden kann und die Hypothese 2 widerlegt werden kann.

Um die Hypothese 2C zu überprüfen, dass der Anteil der hochqualifizierten MigrantInnen, die eine Rot-Weiß-Rot – Karte für Besonders Hochqualifizierte als erste Arbeit- und Aufenthaltserlaubnis erhalten haben, in Organisationen, die weltweit tätig sind, höher ist als in Organisationen, die österreichweit tätig sind, wird eine Zusammenfassung von Anzahl der Rot-Weiß-Rot – Karten (für Besonders Hochqualifizierte) nach Tätigkeitsweite der Organisation erstellt, wie es in der Tabelle 10 angezeigt wird.

<i>Tätigkeitsweite der Organisation</i>	<i>Anzahl aller Rot-Weiß-Rot – Karten</i>	<i>Anzahl der Rot-Weiß-Rot – Karten für Besonders Hochqualifizierte¹⁴</i>
Österreichweit tätig	29	1 (3,45%)
EU-weit tätig	25	3 (12%)
Weltweit tätig	66	17 (25,76%)

Tabelle 10: Anzahl der Rot-Weiß-Rot – Karten (für Besonders Hochqualifizierte) nach Tätigkeitsweite der Organisation

Wie man aus der Tabelle 10 sieht, haben 3,45% aller Befragten, die in einer Organisation beschäftigt sind, die nur in Österreich tätig ist, als erste Aufenthalt- und Arbeitserlaubnis eine Rot-Weiß-Rot – Karten für besonders Hochqualifizierte erhalten. In EU-weit tätigen Organisationen gehören 12% zu der Kategorie besonders Hochqualifiziert. In weltweit tätigen Organisationen beträgt der Anteil der

¹⁴ Der Anteil wird als Verhältnis Anzahl der Rot-Weiß-Rot – Karten für Besonders Hochqualifizierte zu der Anzahl aller Rot-Weiß-Rot – Karten nach Tätigkeitsweite der Organisation berechnet.

Rot-Weiß-Rot – Karten für besonders hochqualifizierte Besitzer 25,76% und hiermit wird die Hypothese 2C bestätigt.

Da die UniversitätsabsolventInnen neben den besonders hochqualifizierten MigrantInnen ein großes Potenzial für das Land darstellen können, es ist notwendig zu untersuchen, in welchen Unternehmen die UniversitätsabsolventInnen einen Arbeitsplatz bekommen. Wie aus Tabelle 11 ersichtlich wird, finden UniversitätsabsolventInnen ihren Arbeitsplatz meistens in Rechtsformen der AG oder GmbH unabhängig von der Tätigkeitsweite der Organisation. Wobei die Mehrheit der Rot-Weiß-Rot – Karten für StudienabsolventInnen in weltweit tätigen Organisationen ausgegeben wurden.

	<i>Einzelunternehmen</i>	<i>AG / GmbH</i>	<i>KG</i>	<i>Sonstige</i>
<i>Österreichweit tätig</i>	0	7	1	1
<i>EU-weit tätig</i>	1	9	1	0
<i>Weltweit tätig</i>	0	21	0	7

Tabelle 11: Anzahl der Rot-Weiß-Rot – Karten für StudienabsolventInnen nach Tätigkeitsweite und Rechtsformen der Organisation

Da Einzelunternehmen in den meisten Fällen einen niedrigen Umsatz haben, sind hochqualifizierte MigrantInnen eine größere finanzielle Belastung als für andere Rechtsformen, sogar bei StudienabsolventInnen, die im Unterschied zu besonders Hochqualifizierten ein niedriges Gehalt brauchen, um eine Rot-Weiß-Rot – Karte zu erhalten.

“Dieses Gespräch habe ich schon mit meiner Assistentin gehabt. (...) Sie hat mich gefragt ob ich sie Vollzeit anstellen kann. (Nach der kurzen Pause) Ich schätze sie wirklich, wir sind ein exzellentes Team und arbeiten sehr gut zusammen. Allerdings erlaubt der Umsatz, in dieser Phase, leider nicht sie anzustellen. Dafür braucht man nämlich eine Arbeitserlaubnis die ein Gehalt von über 2.500 Euro fordert, und Dieses kann ich mir leider momentan nicht leisten.” (Interview mit Elena Keplinger)

3.3.3. Hypothese 3

Um die Hypothese 3A zu überprüfen, wurde Regressionsanalyse 5 durchgeführt, wo Y Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte und X4 die vorige Beschäftigung im Unternehmen bezeichnet. Die Werte der Beschäftigung wurden folgend ersetzt: wenn ein/e MigrantIn vor der Vollzeitbeschäftigung im Unternehmen tätig war, unabhängig davon, ob es eine Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung oder Praktikum war, wurde die Werte mit “1” ersetzt, wenn nicht, dann mit “0”. Die Ergebnisse der Regressionsanalyse 5 findet man in Abbildung 12.

SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics	
Multiple R	0,003627904
R Square	1,31617E-05
Adjusted R Square	-0,008251192
Standard Error	0,7389079
Observations	123

ANOVA

	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	1	0,000869527	0,000869527	0,001592585	0,968232877
Residual	121	66,06417112	0,545984885		
Total	122	66,06504065			

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95,0%	Upper 95,0%
Intercept	2,181818182	0,099634321	21,89825916	6,52565E-44	1,984565764	2,3790706	1,984565764	2,3790706
Beschäftigung im Unternehmen	-0,005347594	0,134000699	-0,039907207	0,968232877	-0,270637322	0,259942135	-0,270637322	0,259942135

Abbildung 12: Regressionsanalyse 5 (Beschäftigung im Unternehmen und Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte)

Der P-Wert (P-Value) beträgt 0,96. Da der P-Wert (P-Value) kleiner als das Signifikanzniveau alpha (0,05) sein muss, kann die Nullhypothese, dass kein Zusammenhang zwischen vorige Beschäftigung im Unternehmen und der Hilfe bei Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte für eine/einen hochqualifizierte/n MigrantIn besteht, akzeptiert werden. Die vorige Beschäftigung im Unternehmen kann die allgemeine Bereitschaft einer Organisation zur Anstellung erklären, aber nicht die Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte.

Um die Hypothese 3B zu überprüfen, wurde Regressionsanalyse 6 durchgeführt, wo Y der Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte und X5 die Art der Bewerbung bezeichnet. Die Werte für die Art der Bewerbung wurden nach der Nähe zum Unternehmen eingeteilt: Empfehlung von einer/m MitarbeiterIn, Angebot von ArbeitgeberIn und Relocation wurden mit “3” ersetzt; Karrieremesse, Jobportal von

Unternehmen mit “2” und Karrier-Plattformen und Jobbörsen von Universitäten mit “1”. Die Ergebnisse der Regressionsanalyse 6 findet man in Abbildung 13.

SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics	
Multiple R	0,092278354
R Square	0,008515295
Adjusted R Square	0,000321206
Standard Error	0,735760007
Observations	123

ANOVA					
	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	1	0,562563288	0,562563288	1,039199747	0,310041583
Residual	121	65,50247736	0,541342788		
Total	122	66,06504065			

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95,0%	Upper 95,0%
Intercept	2,015718435	0,17324243	11,63524685	1,84648E-21	1,67273935	2,35869752	1,67273935	2,35869752
Bewerbung	0,076883649	0,075419643	1,019411471	0,310041583	-0,072429427	0,226196726	-0,072429427	0,226196726

Abbildung 13: Regressionsanalyse 6 (Art der Bewerbung und Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte)

Die variable Art der Bewerbung erklärt bei 0,85% die Bereitschaft der Organisation, den MigrantInnen bei der Erstellung der Unterlagen, zur Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte, zu unterstützen. Der P-Wert (P-Value) beträgt 0,31. Da der P-Wert (P-Value) kleiner als das Signifikanzniveau alpha (0,05) sein muss, kann die Nullhypothese, dass kein Zusammenhang zwischen Art der Bewerbung und der Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte für eine/einen hochqualifizierte/n MigrantIn besteht, akzeptiert werden.

Als nächster Schritt muss der Zusammenhang zwischen allen drei Variablen (vorige Beschäftigung im Unternehmen, Art der Bewerbung und Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte) untersucht werden. Dafür wurde Regressionsanalyse 7 durchgeführt. Wie man in Abbildung 14 sieht, wurden ebenso keine signifikante Ergebnisse gefunden.

SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics	
Multiple R	0,092289139
R Square	0,008517285
Adjusted R Square	-0,008007427
Standard Error	0,738818572
Observations	123

ANOVA					
	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	2	0,56269479	0,281347395	0,515427149	0,598561579
Residual	120	65,50234586	0,545852882		
Total	122	66,06504065			

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95,0%	Upper 95,0%
Intercept	2,016928427	0,190631245	10,58026153	6,98263E-19	1,639491829	2,394365025	1,639491829	2,394365025
Beschäftigung im Unternehmen	-0,002080212	0,134023201	-0,015521282	0,987642083	-0,267436822	0,263276399	-0,267436822	0,263276399
Bewerbung	0,076855394	0,075755039	1,014525174	0,312373411	-0,073134311	0,2268451	-0,073134311	0,2268451

Abbildung 14: Regressionsanalyse 7 (Beschäftigung im Unternehmen, Art der Bewerbung und Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte)

Neben den Organisationsmerkmalen ist es notwendig, die stellenbezogenen Charakteristika, wie Anwendung der Muttersprache, zu untersuchen. Die Regressionsanalysen 8-10 findet man in der Abbildung 17, wo die Werte für die Anwendung der Muttersprache folgend ersetzt wurden: "Ja, ich wende meine Muttersprache täglich an (61-100%)" mit "100"; "Ja, ich wende meine Muttersprache öfters an (31-60%)" mit 60; "Ich wende meine Muttersprache nur selten an (bis 30%)" mit "30" und "Ich wende meine Muttersprache nie an" mit "0". Dieser Ersatz gilt für beide Kategorien (mit KollegInnen sowie mit KundInnen, LieferantInnen, PartnerInnen). Wie man in Abbildung 17 sieht, zeigen die Regressionsanalysen keine signifikanten Ergebnisse und die Nullhypothesen, dass es keine Zusammenhänge zwischen der Anwendung der Muttersprache und der Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte besteht, akzeptiert werden kann.

SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics	
Multiple R	0,052180884
R Square	0,002722845
Adjusted R Square	-0,005519115
Standard Error	0,737906105
Observations	123

ANOVA					
	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	1	0,179884844	0,179884844	0,330363735	0,56651213
Residual	121	65,88515581	0,54450542		
Total	122	66,06504065			

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95,0%	Upper 95,0%
Intercept	2,138145564	0,09718545	22,00067562	4,15191E-44	1,945741332	2,330549797	1,945741332	2,330549797
Muttersprache mit KOLLEGEN	0,001156604	0,002012281	0,574772768	0,56651213	-0,002827236	0,005140444	-0,002827236	0,005140444

SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics	
Multiple R	0,101165765
R Square	0,010234512
Adjusted R Square	0,002054632
Standard Error	0,735121833
Observations	123

ANOVA					
	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	1	0,67614345	0,67614345	1,251181178	0,265542747
Residual	121	65,3888972	0,540404109		
Total	122	66,06504065			

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95,0%	Upper 95,0%
Intercept	2,251754577	0,092952694	24,22473709	3,0701E-48	2,067730201	2,435778952	2,067730201	2,435778952
Muttersprache mit KUNDEN	-0,0023782	0,002126122	-1,118562103	0,265542747	-0,006587419	0,00183102	-0,006587419	0,00183102

SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics	
Multiple R	0,179399421
R Square	0,032184152
Adjusted R Square	0,016053888
Standard Error	0,729947449
Observations	123

ANOVA					
	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	2	2,126247336	1,063123668	1,995265058	0,140463587
Residual	120	63,93879331	0,532823278		
Total	122	66,06504065			

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95,0%	Upper 95,0%
Intercept	2,189211962	0,099781063	21,9401547	8,15165E-44	1,991652401	2,386771523	1,991652401	2,386771523
Muttersprache mit KUNDEN	-0,005174783	0,002707521	-1,911262191	0,058355995	-0,010535486	0,000185921	-0,010535486	0,000185921
Muttersprache mit KOLLEGEN	0,004211515	0,00255288	1,649711354	0,101617264	-0,00084301	0,009266039	-0,00084301	0,009266039

Abbildung 15: Regressionsanalyse 8-10 (Anwendung der Muttersprache und Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte; Skala: 0/30/60/100)

Als nächster Schritt wurden die Zusammenhänge untersucht im Fall, wenn nur Anwendung selbst spielt eine Rolle, unabhängig von Häufigkeit. Die Regressionsanalysen 11-13 findet man in Abbildung 18, wobei die Werte für die Anwendung der Muttersprache folgend ersetzt wurden: “Ja, ich wende meine Muttersprache täglich an (61-100%)”, “Ja, ich wende meine Muttersprache öfters an (31-60%)” und “Ich wende meine Muttersprache nur selten an (bis 30%)” durch “1”; “Ich wende meine Muttersprache nie an” durch “0”. Dieser Ersatz gilt für beide Kategorien (mit KollegInnen sowie mit KundInnen, LieferantInnen, PartnerInnen). Regressionsanalysen zeigen, dass es keine signifikanten Ergebnisse gibt und die Nullhypothese, dass kein Zusammenhang zwischen Anwendung der Muttersprache und der Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte besteht, genau wie im vorigen Fall, akzeptiert werden kann.

SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics	
Multiple R	0,078441627
R Square	0,006153089
Adjusted R Square	-0,002060522
Standard Error	0,736635957
Observations	123

ANOVA

	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	1	0,406504065	0,406504065	0,749133234	0,388463635
Residual	121	65,65853659	0,542632534		
Total	122	66,06504065			

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95,0%	Upper 95,0%
Intercept	2,097560976	0,115043209	18,2328101	1,64101E-36	1,8698026	2,325319351	1,8698026	2,325319351
Muttersprache mit KOLLEGEN	0,12195122	0,14089858	0,865524832	0,388463635	-0,156994683	0,400897122	-0,156994683	0,400897122

SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics	
Multiple R	0,100394558
R Square	0,010079067
Adjusted R Square	0,001897902
Standard Error	0,735179557
Observations	123

ANOVA

	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	1	0,665873984	0,665873984	1,231984384	0,269222443
Residual	121	65,39916667	0,540488981		
Total	122	66,06504065			

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95,0%	Upper 95,0%
Intercept	2,270833333	0,106114029	21,39993515	5,99841E-43	2,060752625	2,480914042	2,060752625	2,480914042
Muttersprache mit KUNDEN	-0,150833333	0,135892262	-1,109947919	0,269222443	-0,419867909	0,118201242	-0,419867909	0,118201242

SUMMARY OUTPUT

Regression Statistics	
Multiple R	0,184946429
R Square	0,034205181
Adjusted R Square	0,018108601
Standard Error	0,729184899
Observations	123

ANOVA

	df	SS	MS	F	Significance F
Regression	2	2,259766702	1,129883351	2,124996787	0,12390598
Residual	120	63,80527395	0,531710616		
Total	122	66,06504065			

	Coefficients	Standard Error	t Stat	P-value	Lower 95%	Upper 95%	Lower 95,0%	Upper 95,0%
Intercept	2,169954047	0,120300257	18,03781724	5,70624E-36	1,931767911	2,408140184	1,931767911	2,408140184
Muttersprache mit KUNDEN	-0,296811594	0,158982764	-1,866941971	0,064350138	-0,611586402	0,017963213	-0,611586402	0,017963213
Muttersprache mit KOLLEGEN	0,284835631	0,164513839	1,731377931	0,085954423	-0,040890322	0,610561584	-0,040890322	0,610561584

Abbildung 16: Regressionsanalyse 11-13 (Anwendung der Muttersprache und Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte; Skala: 0/1)

Obwohl die Regressionsanalysen keine signifikanten Ergebnisse gezeigt haben, wurde entschieden auf der Basis der statistischen Ergebnissen, ein Experiment durchzuführen, das im nächsten Kapitel “Diskussion” beschrieben wird.

4. Diskussion

Wie man aus der Regressionsanalysen sieht, wurden keine signifikanten Ergebnisse festgestellt, die die Hypothesen bestätigen. Dies lässt sich durch eine zu kleine Stichprobe bzw. der nicht detaillierten Gliederung der Fragen (wie z.B. bei der Frage über die Hilfe mit Rot-Weiß-Rot – Karte) erklären. In diesem Fall ist eine detailliertere Studie erforderlich. Dabei kann diese Forschung ein Ausgangspunkt für weitere Studien sein. Ein solches Ergebnis kann auch darauf hindeuten, dass es keine Zusammenhänge zwischen Organisationsmerkmalen, Bereitschaft einer Organisation hochqualifizierte MigrantInnen anzustellen, also bei der Vorbereitung von Dokumenten zur Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte zu helfen, gibt.

Dies kann auch dadurch erklärt werden, dass die Organisationen den Prozess der Anstellung von hochqualifizierten MigrantInnen aus Drittstaaten nicht kennen und meinen, dass es sich um einen komplexen Prozess handelt. Im Rahmen dieser Forschung zur Klärung der Ergebnisse, wurde versucht, mehrere Firmen zu kontaktieren. Dabei wurde mehrmals festgestellt, dass sich die Unternehmen nicht sicher waren die Fragen beantworten zu können, nachdem Sie über das eigentliche Thema informiert wurden. Dazu zählt man nicht nur gewinnorientierte Unternehmen, sondern auch Organisationen wie beispielsweise den Integrationsfond Österreichs und die Vereinte Nationen.

Neben der Unwissenheit lässt sich die Bereitschaft einer Organisation hochqualifizierte MigrantInnen anzustellen und bei der Vorbereitung der Dokumente zum Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte zu helfen, durch die Komplexität des Prozesses und seiner Bürokratie erklären. Dies wurde in Interviews von BesitzerInnen der Rot-Weiß-Rot – Karte bestätigt.

Für Kleinstunternehmen und kleine Unternehmen stellt das hohe Mindestlohniveau ein großes Hindernis bei der Beschäftigung von hochqualifizierten MigrantInnen dar. Hauptgrund dafür ist meist der zu geringe Umsatz.

Diese Probleme sind nicht neu. Sie haben die Arbeitsmigration in Österreich schon immer begleitet. Das neue Regierungsprogramm, das im Januar 2020

verabschiedet wurde, sanktionierte auch wichtige Punkte, die nicht nur die Integration im Allgemeinen, sondern auch qualifizierte MigrantInnen, Arbeitserlaubnisse und Rot-Weiß-Rot – Karten betreffen.

Das Online-Magazin *kontrast.at* (2020) analysierte im Artikel “Grüne und ÖVP – Welche Forderungen kommen ins Regierungsprogramm?” das neue Regierungsprogramm, wobei die Integrationsfragen einen besonderen Platz einnehmen. Es wurde beschlossen, dass Rot-Weiß-Rot – Karten, durch die Senkung der Mindestlöhne für Fachkräfte aus dem Ausland einfacher zu bekommen werden und für Unternehmer über die Rot-Weiß-Rot – Karte Fachkräfte aus dem Ausland zu holen erleichtert wird.

Solche Veränderungen könnten die Einstellung zur Beschäftigung von hoch qualifizierten MigrantInnen ändern. Kleinst- und Kleinunternehmen können die erforderlichen Arbeitskräfte, auch aus Drittstaaten, einstellen ohne sich dabei auf die Kosten zu konzentrieren, sondern auf die Vorteilen, die sich aus dem Dienstverhältnis ergeben können.

Wenn das Genehmigungsverfahren erleichtert oder beschleunigt wird, können alle Unternehmen unabhängig von Merkmalen viel schneller und mehr von den hoch qualifizierten Arbeitskräften profitieren.

Auf Basis des Artikels “ÖVP – Grüne Das steht im Regierungsprogramm” analysieren die Verfasserinnen die Entscheidungen der neuen Regierung (*orf.at*, 2020):

"Als Kernpunkt einer neuen Migrationsstrategie wird eine klare Trennung von Asyl und Arbeitsmigration angeführt. Zur Erleichterung Letzterer soll eine neue Rot-Weiß-Rot-Karte geschaffen werden. Diese soll digitalisiert werden, die für eine Bewilligung notwendigen Einkommensgrenzen sollen überarbeitet (und damit wohl gesenkt) werden".

Der Vorschlag der grünen Regierung "Keine Abschiebung von Asylwerbern mit Lehre - stattdessen Übergang zu Rot-Weiß-Rot – Karte" wurde jedoch abgelehnt. So eine Entscheidung kann getroffen werden, um zu verhindern, dass der österreichische Arbeitsmarkt mit ausländischen Arbeitnehmern, die bereit sind, für den zulässigen Mindestlohn zu arbeiten, überlastet wird. Dies würde sich negativ auf die Gesamtsituation auf dem österreichischen Arbeitsmarkt auswirken.

Obwohl die Entscheidung bezüglich hochqualifizierten AsylantragstellerInnen abgelehnt wurde, plant die neue Regierung die Schaffung einer neuen Rot-Weiß-Rot – Karte: "Zur Erleichterung der Arbeitsmigration etwa soll eine neue Rot-Weiß-Rot – Karte geschaffen werden, deren Verwendung erleichtert, beschleunigt und digitalisiert wird. Konkreteres dazu steht aber noch nicht fest" (Jelenko-Benedikt, 2020).

5. Fazit

Das Thema Migration im Allgemeinen und ihr Einfluss wurde von unterschiedlichen Seiten untersucht. Diese Masterarbeit beschäftigt sich mit den Fragen der Migration von hochqualifizierten Arbeitskräften, weil hochqualifizierte MigrantInnen ein großes Potenzial für Unternehmen und Wirtschaft eines Landes darstellen. Österreich ist ebenso keine Ausnahme. In Österreich wird das Thema der Migration häufig und viel betrachtet - besonders von der Seite der Integration - und bleibt immer noch aktuell.

Für diese Masterarbeit war nicht nur Migration in Österreich im Allgemeinen wichtig, sondern auch die Zusammenhänge zwischen hochqualifizierten MigrantInnen und Organisationsmerkmalen wie Ziel, Größe, Internationalisierungsgrad und andere, die man leicht erkennen kann. Mit den Ergebnissen der Forschung wurde das Ziel gesetzt, MigrantInnen zu zeigen, welche Organisationen bereit sind, hochqualifizierte MigrantInnen anzustellen, und bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte zu unterstützen und auf welche Organisationen man achten muss während der Arbeitssuche.

Da es viele bürokratische Hürden gibt, die die Anstellung der MigrantInnen verkomplizieren können, wird der Weg zu einer Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis in Österreich sehr schwierig. Nicht nur sprachliche und kulturelle Barrieren können die Arbeitssuche für hochqualifizierte MigrantInnen behindern, sondern auch der Mangel der Informationen im Unternehmen (HR-Abteilung) bezüglich Rot-Weiß-Rot – Karte kann die Chancen verringern, dass ein/e hochqualifizierte/r MigrantIn aus einem Drittstaat aufgenommen wird. Um diesen Mangel zu reduzieren, werden viele Broschüren für Unternehmen bezüglich diesem Thema von unterschiedlichen Institutionen (wie z.B. Wirtschaftskammer Österreich) ausgestellt und verteilt.

Im Rahmen der Forschung wurde überprüft, ob Organisations- und Stellenmerkmale mit Bereitschaft der Organisation zu Anstellung von hochqualifizierten MigrantInnen zusammenhängen. Die Ergebnisse haben bestätigt, dass keine signifikante Zusammenhänge bestehen. Der Grund dafür kann eine zu kleine Stichprobe sein, jedoch zeigen die Interviews, dass die Charakteristika der KandidatInnen viel

wichtiger sind. Unabhängig von Größe, Tätigkeitsbereich und Rechtsformen wird eine Organisation eine/n hochqualifizierte/n MigrantIn bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte helfen, wenn die Organisation diese/n konkrete/n MitarbeiterIn braucht.

Die beste Chance für eine/n MigrantIn, ihre/seine Fähigkeiten zu zeigen, ist eine Vorbeschäftigung im Unternehmen. Obwohl kein signifikanter Zusammenhang zwischen der Vorbeschäftigung und der Hilfe bei der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte, gefunden wurde, wurde jedoch bemerkt, dass über die Hälfte aller UmfrageteilnehmerInnen vor der Vollzeitbeschäftigung, im selben Unternehmen entweder Teilzeit, oder geringfügig beschäftigt waren, beziehungsweise ein Praktikum absolviert haben. Diese Möglichkeit haben nur rechtlich niedergelassene MigrantInnen aus Drittstaaten (z.B. StudentInnen oder Familienangehörigen).

Wir hoffen, dass diese Masterarbeit eine Grundlage für die neue Studien gibt, die sich mit der Adaptation der Organisationen für MigrantInnen beschäftigen werden, weil es sehr wichtig ist, einen Fit zwischen Organisationen, Arbeitsumgebung und Migration zu finden, damit beide Seiten - Organisationen und MigrantInnen – daraus profitieren können.

6. Nachwort

Das Thema der Migration ist sehr gut nachvollziehbar für die Verfasserinnen der Masterarbeit, da beide ausländische Studentinnen mit bald abgeschlossenem Masterstudium an der Universität Wien sind und auch auf der Suche nach einer Vollzeitanstellung sind. Daher wurde beschlossen, die Ergebnisse der Forschung auf dem Arbeitsmarkt zu überprüfen.

Laut statischer Ergebnisse der Umfrage, spielt die Größe der Organisation keine Rolle, deswegen war sie kein Suchkriterium für Stellenangebote. Branchen wurden ebenso nicht berücksichtigt; wobei der Aufgabenbereich einer Stelle der Studienrichtung entsprechen sollte. Anwendung der Muttersprache (im Fall der Verfasserinnen ist die Muttersprache Russisch) wurde als eines der Suchkriterien ausgewählt, jedoch die Stellen, bei welchen nur Deutsch oder Englisch gesprochen wird, wurden auch berücksichtigt.

Das Bewerbungsverfahren hat im August 2019 stattgefunden. Die Stellensuche wurde über Karriereplattformen, Jobportal von Unternehmen, Karrieremessen und im Bekanntenkreis der Kandidatinnen durchgeführt.

Im Oktober 2019 waren beide Kandidatinnen schon angestellt: Verfasserin 1 als Teilzeitangestellte bei der Firma X, und Verfasserin 2 als Praktikantin bei der Firma Y (Anmerkung: Verfasserinnen der Arbeit nennen die Firmen als X und Y, um die Anonymität der Firmen und RecruiterInnen zu sichern). Beide Stellen wurden durch den Bekanntenkreis gefunden.

Firma X ist ein österreichisches Unternehmen mit weniger als 10 Mitarbeiter und beschäftigt sich mit der Vermittlung von Telekommunikations-, Gas- und Stromlieferverträgen. Firma Y ist ein Unternehmen mit mehr als 500 MitarbeiterInnen allein nur in Österreich; das Unternehmen Y ist weltweit im IT Consulting tätig.

Das Interview und der Bewerbungsprozess generell waren relativ einfach erleichtert im Vergleich zu anderen Interviews, da die RecruiterInnen schon eine subjektive Meinung die über Kandidatinnen gehabt haben. Das Experiment bestätigt die

theoretische Ergebnisse, dass Social Networking eine große Rolle bei der Arbeitssuche spielt.

Für die Firma X spielte die Arbeitserlaubnis keine Rolle, jedoch hat Verfasserin 1 selbst alle Unterlagen für die Teilzeitbeschäftigung für das Arbeitsmarktservice vorbereitet und Firma X hat sie eingereicht. Firma Y hat Anweisungen und die benötigte Unterlagen von Firmen Seite an Verfasserin 2 geschickt und sie hat ebenso alle Unterlagen selbst vorbereitet. Bei einem Vollzeit Praktikum für ausländische Studenten ist es notwendig, eine Anerkennungsbestätigung der Universität anzufordern, dass das Vollzeit Praktikum als Wahlfach anerkannt wird, um eine Beschäftigungsbewilligung vom Arbeitsmarktservice zu erhalten.

Der Aufgabenbereich von Verfasserin 1 auf der Position bei der Firma X war abwechslungsreich und wurde durch das Studium abgedeckt, wobei die Mehrheit der Aufgaben durch "Learning by Doing" zu bewältigen war. Die speziellen Vorkenntnisse aus der Universität waren für Verfasserin 2 sehr wichtig für die Position bei der Firma Y; das war der Grund warum sie weniger Zeit als andere PraktikantInnen für das Onboarding an das Projekt benötigt hat.

Während des Praktikums hat Verfasserin 2 ein fixes Jobangebot bei der Firma Y bekommen. Firma Y hat alle benötigten Unterlagen vorbereitet und der Antrag für eine Rot-Weiß-Rot – Karte wird nach dem Ablauf des Praktikums gestellt. Das zeigt, dass Verbindungen zu Unternehmen für die Erteilung einer Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis sehr wichtig sein können. Die Firma X, in der Verfasserin 1 Teilzeitbeschäftigt ist, hat bereits angekündigt, dass nach dem Studienabschluss eine weitere Vollzeitbeschäftigung für Verfasserin 1 nicht möglich ist. Der Umsatz der Firma in dieser Entwicklungsphase erlaubt es nicht, eine hochqualifizierten MigrantInnen einzustellen und für den Erhalt einer Arbeitserlaubnis das notwendige Mindestgehalt anzubieten.

Das Thema dieser Forschung weckte das Interesse am Österreichischen Integrationsfond. Das Ergebnis dieses Interesses war eine Einladung an Verfasserin 1, eine Integrationsbotschafterin zu werden.

Literaturverzeichnis

Abraham, M., Hinz, T. (2018): Arbeitsmarktsoziologie: Probleme, Theorien, empirische Befunde, 3. Auflage, Springer Fachmedien Wiesbaden, Imprint: Springer VS, Wiesbaden

Aldrich, H. (1979): Organizations and Environments. Prentice-Hall, Englewood

Ausländerbeschäftigungsgesetz, URL: <https://bit.ly/2UB04KK>, Stand: Mai 2019

Bassermann, M. A. (2018): Die Arbeitsmigration von Drittstaatsangehörigen in Österreich. Wien: International Organisation für Migration (IOM)

Bea, F. X., Göbel, E. (2010).: Organisation. 4. Auflage, Lucius & Lucius, Stuttgart

Biffi, G. (2011): Deckung des Arbeitskräftebedarfs durch Migration in Österreich. Wien: International Organisation für Migration (IOM)

Bittmann, T. (2013): Hochqualifizierte und qualifizierte Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen – Rechtslage, Maßnahmen und Statistiken in Österreich. Wien: International Organisation für Migration (IOM)

Bourdieu, P. (1986): The Forms of Capital. J.G. Richardson (ed.) Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education, S. 241-259. New York: Greenwordpress

Breisig, T., Meyer-Truelsen, C. (2016): Organisation und Veränderungsmanagement. Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Oldenburg

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2018): Universitätsbericht 2017. URL: <https://bit.ly/2Gq5TjJ>, Stand: Mai 2019

Bundesministerium für Inneres (2018): Niederlassungs- und Aufenthaltsstatistik. URL: <https://bit.ly/38JLGnd>, Stand: August 2019

Ceren, O., Peters, C., Niebuhr, A., Nijkamp, P., and Poot, J. (2014): Does Cultural Diversity of Migrant Employees Affect Innovation? *International Migration Review*, Vol. 48, S. 377-416

Daft, R. L. (2015): *Organization theory and design*. 12th ed., Cengage Learning, Boston

Demokratiezentrum Wien (2008): *Arbeitswissen zum Lernmodul: Migration – Migrationsgeschichte und Einwanderungspolitik in Österreich und im europäischen Kontext*. URL: <https://bit.ly/1VOOyoy>, Stand: Mai 2019

Denison, D. R., Haaland, S., Goelzer, P. (2003): Corporate culture and organizational effectiveness: is there a similar patterns the world? *Advances in Global Leadership* (*Advances in Global Leadership*, Vol. 3), Emerald Group Publishing Limited, Bingley, S. 205-227

Etzioni, A. (1971): *Soziologie der Organisationen; Modern organizations*. Juventa-Verl., 3. Aufl., München

Europäisches Parlament (1957): *Römische Verträge (EWG). Vertrag zur Gründung der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft*. URL: <https://bit.ly/2Xtkm7q>

Fremdenpolizeigesetz 2005, URL: <https://bit.ly/1QkRGqx>, Stand: Juni 2019

Frese, E., Graumann, M., Talaular, T., Theuvsen, L. (2012): *Grundlagen der Organisation Entscheidungsorientiertes Konzept der Organisationsgestaltung*. 10. Auflage, Springer Gabler, Heidelberg

Gächter, A., Manahl, C., Koppenberg, S. (2015): *Identifizierung von Arbeitskräftemangel und Bedarf an Arbeitsmigration aus Drittstaaten in Österreich*. Wien: International Organisation für Migration (IOM)

Gfader, N. (2016): *Arbeitsmigration in Österreich mit Blick auf Vorarlberg*. *Historia.scribere*, Issue 8, S. 289-318

Hedegaard, M. S., Tyran, J. R. (2018): The price of prejudice. American Economic Journal: Applied Economics, Vol.10(1), S. 40-63

Howe-Walsh, L., Schyns, B. (2010): Self-initiated expatriation: implications for HRM, in The International Journal of Human Resource Management, Vol. 21 (2), S. 260-273

Hutzschenreuter, T. (2015): Allgemeine Betriebswirtschaftslehre. Springer Gabler, Wiesbaden

Investitionsbank des Landes Brandenburg (2018): Merkblatt KMU-Definition der EU. URL: <https://bit.ly/2GU5qlG>, Stand: April 2019

Jackson, T. (2001): Cultural Values and Management Ethics: A 10-Nation Study. Human Relations 54(10), S. 1267-1302

Kai, G. (2009): Wirkung von Rechtsform und Unternehmensgröße auf die Mitarbeitermotivation, Diplomica Verlag GmbH, Hamburg

Kailer N., Weiß G. (2012): Gründungsmanagement kompakt: Von der Idee zum Businessplan, 4. erweiterte Aufl., Wien

Kasper, H., Mayrhofer, W. (2015): Personalmanagement - Führung - Organisation, 5. Auflage, Linde International, Wien

Kieser, A., Walgenbach, P. (2007): Organisation, 5. Aufl., Schäffer-Poeschel, Stuttgart

KODEX. Der österreichischen Rechts. Unternehmensrecht 2019/2020. 58. Auflage, Lexis Nexis, Wien

Kotter, J. P., Heskett, J. L. (1992): Corporate Culture and Performance, The free Press, New York

Lippold, D. (2019): Theoretische Ansätze der Personalwirtschaft: Ein Überblick. 2. Auflage, Springer Gabler, Heidelberg

Migrationsrat für Österreich (2018): Bericht des Migrationsrats. URL: <https://bit.ly/2s9BjJ9>, Stand: Juli 2019

Mroß, M., (2012): Öffentliche Betriebswirtschaft vs. Sozialwirtschaft? in: ZögU Zeitschrift für öffentliche und gemeinwirtschaftliche Unternehmen, S. 339 - 344

Münkler, H. (2015): Die Geschichte menschlicher Wanderungsbewegungen. Neue Zürcher Zeitung. URL: <https://bit.ly/31eoQ4a>, Stand: April 2019

Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz, URL: <https://bit.ly/39bclUy>, Stand: Mai 2019

Nonprofit HR (2013): Nonprofit Employment Trends Survey. URL: <https://bit.ly/39pux2u>, Stand: Mai 2019

ÖBB-Holding AG (2019): ÖBB kompakt 2018/19. Werte bewegen. Zahlen Daten Fakten. 7. Ausgabe / 1. Auflage. URL: <https://bit.ly/2uYjY7i>, Stand: Oktober 2019

Pfohl, H. (1997): Betriebswirtschaftslehre der Mittel und Kleinbetriebe, Publishing House Group, 3. Auflage, Berlin

Preisendörfer, P. (2016): Organisationssoziologie. Grundlagen, Theorien und Problemstellungen. 4., überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag

Prokic-Breuer, T., McManus, P. (2016): Immigrant Educational Mismatch in Western Europe, Apparent or Real, European Sociological Review, Vol. 32, No. 3, S. 411-438

Reichard, C. (1987): Betriebswirtschaftslehre der öffentlichen Verwaltung., Berlin, New York: DE GRUYTER

Sachs, W. (2000): Wie zukunftsfähig ist Globalisierung? Wuppertal Papers, No. 99.

Wuppertal Institute for Climate, Environment and Energy, Wuppertal

Sackmann, S. A., Friesl, M. (2010) Kulturbedingte Serviceorientierung: Erkenntnisse der aktuellen Unternehmenskulturforschung mit Implikationen für die Praxis. In: Bruhn M., Stauss B. (eds) Serviceorientierung im Unternehmen. Gabler, Wiesbaden

Schein, E. H. (2015): Corporate Culture in International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences. 2d edition, MIT Sloan School of Management, Cambridge, MA, USA

Schreyögg, G., Geiger, D. (2006): Developing organizational narratives: A new dimension in knowledge management. In: Renzl, B, Matzler, K, Hinterhuber, H (eds) The Future of Knowledge Management. Palgrave Macmillan, London. S. 82-98

Schreyögg, G., Geiger, D. (2016): Organisation Grundlagen moderner Organisationsgestaltung. Mit Fallstudien. 6. Auflage, Gabler, Wiesbaden

Scott, W. R., Davis, G. F. (2016): Organizations and organizing: rational, natural, and open systems perspectives. 1st ed., Routledge, New York

Statistik Austria (2017): Statistisches Jahrbuch: Migration und Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren 2017. Bundesanstalt Statistik Österreich, Wien

Statistik Austria (2018): Statistisches Jahrbuch: Migration und Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren 2018. Bundesanstalt Statistik Österreich, Wien

Statistik Austria (2019): Statistisches Jahrbuch: Migration und Integration. Zahlen, Daten, Indikatoren 2019. Bundesanstalt Statistik Österreich, Wien

Strehle-Hechenberger, S. (2008): Türkische Arbeitsmigration in Vorarlberg. Diplomarbeit, Universität Wien

United Nations (2017): Handbook on Measuring International Migration through Population Censuses. Department of Economic and Social Affairs, URL:

<https://bit.ly/2MvXDqb>, Stand: Mai 2019

Weseloh, F. (2004): Strategisches Verhalten kleiner und mittlerer Unternehmen der deutschen Ernährungsindustrie, Institut für Agrarökonomie der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel, Kiel

Williams, R., Leahy, A. (2019): U21 Ranking of National Higher Education Systems 2019. Applied Economic & Social Research University of Melbourne

Wimmer, M., Münz, R., Pinterits, M., Abu-Hanna, U., Kircher, C., Pfoser, A. (2007): Migration verändert die Arbeitswelt: Wiener Kultur- und Bildungseinrichtungen im Dialog. Österreichische Beamtenversicherung VVaG, Wien

Winterheller, J., Hirt, C. (2017): Career patterns of young highly skilled migrants from Southeast Europe in Austria. *Personnel Review*, Vol.46(2), S. 222-236

Wirtschaftskammergesetz 1998, URL: <https://bit.ly/2Uu1SVL>, Stand: Januar 2020

Wirtschaftskammer Österreich, Abteilung für Sozialpolitik und Gesundheit (2019): Ihr Erfolg in Rot-Weiss-Rot. URL: <https://bit.ly/2HREg6A>, Stand: Mai 2019

Wirtschaftskammer Österreich (2011): Merkblatt Entscheidungskriterien Rechtsform. URL: <https://bit.ly/2GUAWXa>, Stand: November 2019

Wirtschaftskammer Österreich, Stabsabteilung Wirtschaftspolitik (2018): Wirtschaftskraft KMU. URL: <https://bit.ly/2SaTXK3>, Stand: April 2019

Kontrast.at: Grüne und ÖVP – Welche Forderungen kommen ins Regierungsprogramm? URL: <https://bit.ly/2HmdB0N>, Stand: Jänner 2020

Orf.at: ÖVP – Grüne Das steht im Regierungsprogramm. URL: <https://bit.ly/2uHMr1B>, Stand: Jänner 2020

Jelenko-Benedikt, M. (2020): Rot-Weiß-Rot – Karte wird reformiert. URL: <https://bit.ly/2vyf1CQ>, Stand: Jänner 2020

Internetressourcen

1. Das Portal der Wirtschaftskammer WKO.at
URL: <https://www.wko.at>
2. Die größte Arbeitgeber-Bewertungsplattform in Europa Kununu
URL: <https://www.kununu.com>
3. Webbasiertes soziales Netzwerk für Unternehmenskommunikation LinkedIn
URL: <https://www.linkedin.com>
4. Webseite der Internationale Organisation für Migration
URL: <https://austria.iom.int/>
5. Karriereplattform der Walter Group
URL: <https://career.walter-group.com/at/de>
6. Migrationsplattform der österreichischen Bundesregierung
URL: www.migration.gv.at
7. Webseite der SynGroup
URL: <https://www.syn-group.com/en/>
8. Webseite PWC Österreich
URL: <https://www.pwc.at/>
9. Webseite United Nations Organisation
URL: <https://www.un.org/en/>
10. Webseite Verein Frauen-Rechtsschutz
URL: <https://www.frauenrechtsschutz.at/>
11. Webseite Bundesministerium Kunst, Kultur, öffentlicher Dienst und Sport
URL: <https://www.oeffentlicherdienst.gv.at/>
12. Webseite Gottschligg GmbH
URL: <https://www.gottschligg.com/>
13. Webseite Ploner Communications

URL: <https://www.ploner-communications.com/>

14. Website über Steuer- und Finanzthemen in Österreich

URL: <https://www.finanz.at/>

15. Finanz- und Wirtschaftszeitschrift Forbes

URL: <https://www.forbes.com/>

16. Das Wirtschaftsmagazin und das Wirtschaftsportal "Trend"

URL: <https://www.trend.at/>

17. Österreichs Ämter und Behördenservices

URL: <https://www.oesterreich.gv.at/>

18. Webseite Rechtsanwaltsbüro von Soyer Kier Stuefer

URL: <https://www.anwaltsbuero.at/>

19. Webseite Bike Zoo

URL: <https://www.bike-zoo.at/>

20. Webseite Era Immobilien Austria

URL: <http://www.era.at/>

21. Webseite ÖAMTC - der Österreichische Automobil-, Motorrad- und Touring Club

URL: <https://www.oeamtc.at/>

22. Karriereplattform des ÖBB-Konzerns

URL: <https://karriere.oebb.at/>

23. Webseite Accenture

URL: <https://www.accenture.com/at-de>

24. Karriereplattform Hofer KG

URL: <https://karriere.hofer.at/>

Anhang I: Abstract

Stichworte: Migration, hochqualifizierte MigrantInnen, Rot-Weiß-Rot – Karte, Organisation

Die Migration der hochqualifizierten MigrantInnen kann mit vielen bürokratischen Hürden verbunden sein. Der Mangel an Wissen von Unternehmensseite bezüglich Anstellung kann die Chancen für MigrantInnen, einen Arbeitsplatz in Österreich zu finden, verringern. Das Thema der Migration wurde von der Seite der MigrantInnen schon oft betrachtet, aber noch nicht im Bezug zu Organisation.

Das Ziel der Forschung dieser Masterarbeit ist es, die Zusammenhänge zwischen Organisationsmerkmalen und der Bereitschaft diese MigrantInnen bei der Anstellung und der Erlangung einer Rot-Weiß-Rot – Karte zu unterstützen.

Um die Forschungsfrage zu beantworten, wurden Interviews mit hochqualifizierten MigrantInnen und GeschäftsleiterInnen, sowie eine Umfrage durchgeführt. Die Forschung hat jedoch keine signifikanten Ergebnisse festgestellt. Dies ist mit der zu kleinen Stichprobe, bzw. mit der nicht genug detaillierten Gliederung der Antworten, zu erklären.

Anhang II: ExpertInneninterviews (Transkript)

Interview I: Olga Klyshevich

Interviewte (Olga Klyshevich): OK

Interviewerinnen: I

I: Guten Tag Olga. Vielen Dank für deine Zeit und Hilfe! Kannst du dich bitte kurz vorstellen? Von wo kommst du und wie du nach Österreich gekommen bist.

OK: Mein Name ist Olga und bin seit drei Jahren in Österreich. Ich habe mein Masterstudium in Russland absolviert und parallel habe ich ein Semester an einer Hochschule in Wien abgeschlossen – das war als Ergänzung für mein Studium in Russland erforderlich. Nebenbei musste ich ein Praktikum im IT Bereich in Österreich absolvieren um meine Masterarbeit fertig zu haben.

I: Konntest du schon Deutsch bevor du nach Österreich gekommen bist?

OK: Damals nicht. Als ich aber mit dem Praktikum angefangen habe, haben sie gesagt, dass ich innerhalb von sechs Monaten Deutsch lernen muss. Ich meine, ich konnte schon was sagen, das hat aber für die Arbeit nicht gereicht. Während des Praktikums habe ich meistens Englisch gesprochen, weil das Projekt auf Englisch war. Alle Kollegen haben Englisch und Deutsch gesprochen aber mit mir haben sie auf Englisch kommuniziert.

I: Könntest du uns bitte erzählen, in welcher Firma du dein Praktikum gemacht hast?

OK: Ich habe mein sechsmonatiges Praktikum bei Firma A gemacht.

I: Hat die Firma dich aus Russland fürs Praktikum eingeladen oder wie ist es passiert, dass du bei Firma A angefangen hast?

OK: Die Firma hat Kontakte zur Fachhochschule, wo ich mein Austauschsemester gemacht habe. Also bevor ich nach Wien gekommen bin, hat die Firma für mich schon alle Dokumenten für das AMS vorbereitet. Obwohl wenn die Dokumente, wie z.B. Bestätigung aus der Universität, dass ich ein Praktikum absolvieren muss und

noch ein paar andere, habe ich selber vorbereitet. Ich habe von Anfang an in Österreich gearbeitet und studiert.

I: Bist du dann nach dem Praktikum zurück nach Russland gekehrt?

K: Nein, nicht wirklich. Während der Praktikumszeit habe ich meine Masterarbeit für mein Studium in Russland geschrieben. Als es dann zur Verteidigung meiner Masterarbeit kam, hatte ich ein Angebot von Firma A erhalten auf eine Festanstellung zu wechseln. Natürlich musste ich dann kurz nach Russland zur Masterarbeitverteidigung und organisatorisches für mein Visa erledigen wie z.B. alle Unterlagen für eine Rot-Weiß-Rot – Karte vorzubereiten. Danach konnte ich zurückkehren und ganz normal in Österreich arbeiten.

I: Welche Rot-Weiß-Rot – Karte haben sie für dich gemacht? Kannst du noch erinnern? Hast du noch die Karte oder bist du auf eine andere umgestiegen?

OK: Jetzt habe ich schon eine andere Karte, weil ich von einer Abteilung in die andere gegangen bin. Als Studentin und Praktikantin hatte ich ein Visum D. Das AMS war ein bisschen verwirrt, dass ich ohne Rot-Weiß-Rot vollzeit arbeiten konnte, aber die Firma hat sich darum sehr gekümmert und ich habe meine Beschäftigungsbewilligung bekommen. Aber danach habe ich eine Rot-Weiß-Rot – Karte für Sonstige Schlüsselkräfte bekommen, jedoch galt das Punktesystem für mich nicht, da ich in Österreich bereits ein Studium abgeschlossen hatte.

I: Hat Firma A dir mit deinen Unterlagen für Rot-Weiß-Rot – Karte geholfen?

OK: Sie haben mir nicht nur mit der Karte geholfen, sondern auch mit dem Visum D, das ich davor gehabt habe. Bezüglich Karte: sie haben für mich alle Formulare ausgefüllt und die Arbeitserklärung. Das war das wichtigste Dokument, wo stand, dass die Firma mich anstellen will mit einem gewissen Gehalt auf eine gewisse Position.

I: Aber du bist selber zum Magistrat gegangen, richtig?

OK: Ja, ich bin selber hingegangen. Aber ich weiss, dass wenn ein Mensch kein Deutsch spricht, dann beauftragt die Firma eine andere Firma oder einen Anwalt,

der sich um alle Dokumente kümmert. Und diese Firma oder dieser Anwalt macht dann alles für dich. Du schreibst ihm eine Vollmacht und er bereitet alle Unterlagen vor.

I: Wie lange hat es bei dir gedauert, bis du deine Rot-Weiß-Rot – Karte bekommen hast?

OK: Ich glaube, das war ungefähr 2-3 Monate. Das war aber richtig anstrengend. Besonders beim Magistrat (*lacht*).

I: Könntest du die Firma beschreiben, wo du beschäftigt bist? Was macht die Firma? Wie viele Mitarbeiter?

OK: Ich spreche jetzt von Firma A in Österreich, weil das ist ein internationales Unternehmen. In Österreich hat Firma 2 Büros: eines ist in Wien und das andere in Linz. Ich glaube, dass die Firma insgesamt bisschen weniger als 1000 Mitarbeiter hat. Sie beschäftigt sich meistens mit IT Consulting in Bereich Strategie und Digitalisierung, die jetzt sehr wichtig sind. Am meistens arbeiten wir mit Kunden aus Bank- und Versicherungsunternehmen.

I: Wie ist die Corporate Culture in Firma A? Habt ihr Weiterbildungsmöglichkeiten? Wie wird man befördert?

OK: Hier kann ich nur von meinen persönlichen Möglichkeiten reden. Bezüglich Schulungen und Training: das hat die Firma alles. Das Beste ist, dass wenn jemand anfängt zu arbeiten, schickt ihn die Firma nach Deutschland in Frankfurt, wo er eine Woche lang unterschiedliche Trainings absolviert. Dort lernt man dann auch alle Kollegen kennen, die auch gerade im Betrieb angefangen haben; man lernt viel über das Unternehmen, welche Abteilungen gibt's, wie es in der Firma abläuft. Nach dem Beginn der Arbeit, das nicht nur in Österreich sein kann, sondern auch in Deutschland und in der Schweiz, also man ist auch viel im Ausland unterwegs. Jeder Mitarbeiter bekommt am Anfang einen Mentor, der dir als Orientierungshilfe dient. Der Mentor hilft dann auch bei Fragen, wenn es um Geschäftsreisen geht.

I: Letzte Frage wegen Rot-Weiß-Rot. Hast du noch immer eine Rot-Weiß-Rot – Karte oder bist du schon auf Rot-Weiß-Rot – Karte plus umgestiegen?

OK: Ich habe noch immer eine Rot-Weiß-Rot – Karte und bereits einen Antrag für einem Rot-Weiß-Rot Karte Plus angestellt.

I: Also nach zwei Jahren, richtig?

OK: Genau. Man muss mindestens 21 Monate innerhalb von 24 Monaten bei einer Firma beschäftigt sein, dann kann man den Antrag auf Rot-Weiß-Rot – Karte plus stellen. Seit dem ich das Kriterium erfüllt habe, habe ich umgehend einen Antrag gestellt

I: Wurde die Zeit des Praktikums anerkannt?

OK: Nein, die Zeit des Praktikums wurde nicht anerkannt, weil in offiziellen Dokumenten steht, dass man eine Rot-Weiß-Rot – Karte für 24 Monate haben muss und ich damals ein Studentenvisum hatte. Ich glaube es geht nur mit Rot-Weiß-Rot – Karte.

I: Wie sind generell deine Gefühle von Rot-Weiß-Rot – Karte? War das schwer?

OK: (*lacht*) Ich muss sagen allein wegen des neuen Antrag könnte ich die Firma nicht verlassen, da ich nicht nochmal das ganze Prozedere machen will, was sehr mühsam ist. Diese Firma hat mir den Antrag um einiges erleichtert. Sollte meine neue Firma mir nicht genauso helfen, müsste ich mir überlegen, ob ich nicht wieder nach Russland ziehen sollte, da das einfacher ist. Ich kenne viele Menschen, die sehr unzufrieden in der Firma sind, jedoch zwei Jahre unglücklich darauf warten eine Rot-Weiß-Rot Plus zu erhalten, damit sie kündigen können.

I: Weißt du zufällig, wie lange ist dann Rot-Weiß-Rot – Karte plus gültig?

OK: Es ist unterschiedlich und vom Antragsteller abhängig. Ich kenne Menschen, die die Karte von 1 – 3 Jahren erhalten haben. Ich glaube nach der Rot-Weiß-Rot – Karte bekommt man meistens eine Rot-Weiß-Rot – Karte plus für drei Jahre. Das Beste an der Rot-Weiß-Rot – Karte plus finde ich ist, dass man unbegrenzte Arbeitsmarktzugang hat, falls man unzufrieden mit der jetzigen Arbeitsstelle ist. Man

kann auch nebenbei selbständig sein. Also ein Ausländer kann sich ruhig eine Firma aussuchen oder eine Firma gründen. Und wenn ich mich nicht irre, nach dem Rot-Weiß-Rot – Karte plus kann man Antrag auf Daueraufenthalt – EU Karte stellen.

I: Olga, vielen Dank für deine Zeit. Wir wünschen dir einen erfolgreichen Weg in deiner Karriere.

Interview II: Malsor Neziri

Interviewte (Malsor Neziri): MN

Interviewerinnen: I

I: Malsor, kannst du dich bitte vorstellen? Woher kommst du? Wie bist du nach Österreich gekommen und was machst du hier?

MN: Mein Name ist Malsor Neziri. Ich komme aus dem Kosovo und lebe in Wien seit fast neun Jahren. Nach Österreich bin ich gekommen um zu studieren. Nach meiner Ankunft in Wien habe ich mit meinem BWL Studium an der WU begonnen und während der Zeit des Studiums habe ich nicht wirklich einen fixen Job gehabt, sondern eher mehrere Studentenjobs. Ich habe Konzertkarten verkauft als Mozart Verkäufer. Das war ein Studentenjob, wo ich geringfügig angemeldet war. Parallel habe ich dann studiert und habe mein Studiengebühr bezahlt. Für mein Studium habe ich dann circa 5 Jahre gebraucht und kurz vor meinem Studienabschluss ein Praktikum bei der Firma B angefangen. Durch das Praktikum war ich an einem Projekt tätig an einer der größten österreichischen Banken (Anmerkung: Auftraggeber der Firma B, wird als Kunde genannt; Laut Firmenpolitik darf der Name des Auftraggebers nicht bekannt werden) an einem Entwicklungstool, wo ich als PMO und Business Analyst angestellt war. Nach vier Monaten im Praktikum habe ich meine Bachelorarbeit abgegeben, d.h. die letzte vier Monate des Studiums war ich quasi parallel als Praktikant angestellt. Anschließend habe ich mein Bachelor abgeschlossen und direkt nach dem Praktikum habe ich ein Stellenangebot von Firma B erhalten, was ich angenommen habe. Insgesamt bin ich seit zweieinhalb Jahren bei der jeweiligen Firma angestellt.

I: Könntest du uns bitte erzählen, wie du zur Firma B gekommen bist? Hast du dich online beworben?

NM: Nein, an der WU gibt es jährlich eine Karrieremesse an dem auch meine jetzige Firma teilnimmt. Ich war dreimal an der Messe und beim dritten Mal hat es mit einem Praktikum funktioniert. Ich war dort, um mich bei verschiedenen Stellen zu bewerben und ich glaube im November bin ich bei der Firma B eingestiegen. Die

Messe hat im Oktober stattgefunden, quasi habe ich umgehend eine Stelle erhalten. Beim Interview hat alles gepasst und wurde informiert das ich gleich an einem Projekt an einer Bank mitmachen kann. Ich habe mich einfach mit einem Motivationsschreiben und meinem Lebenslauf beworben, der nicht so spannend war. Wie ich erwähnt habe, habe ich nur als Mozart Verkäufer gearbeitet und habe somit keine Berufserfahrung in dem Gebiet, aber war irgendwie als Marketingassistent verpackt (*lacht*). Dann habe ich meinen Job bekommen als Praktikant. Der Umstieg vom Praktikum auf eine Vollzeitanstellung war relative leicht, weil der Kunde, wo ich gearbeitet habe, hat meine Anstellung gebraucht. Quasi war ich für das laufende Projekt unverzichtbar.

I: Könntest du uns bitte mehr über Firma B erzählen? Nicht über die Kunden, wo du gearbeitet hast, sondern Firma B. Wie ausländerfreundlich ist die Firma? D.h. ob du viele Kollegen mit Migrationshintergrund hast, ob sie helfen, eine Rot-Weiß-Rot – Karte und Beschäftigungsbewilligung zu machen? Wie ist deine Meinung?

MN: Ich muss mich kurz zurück erinnern, aber ich glaube als der Kunde meine Rolle gebraucht hat, da hat mich Firma B ziemlich gut aufgenommen. Sie haben für mich den größten Teil der Unterlagen vorbereitet, besonders Diejenigen, die von Firmenseite verlangt wurden. Sie haben für meinen ersten Antrag nicht bezahlt, damals habe ich selber bezahlt, es gibt glaube ich Unternehmen, die für den Antrag zahlen. Das Unternehmen hat mir bei der Vorbereitung der Unterlagen sehr geholfen. Die Firma hat eine Quote des Ausländeranteil von 20-30 Prozent, welche sie auch einhalten. Aber in dieser Quote zählt man auch die Leute, die aus der Slowakei usw. kommen. D.h. nicht EU-Ausland, sondern alle außer österreichische Staatsbürger. Ich schätze dass circa zehn Prozent der Beschäftigten hier keine EU-Bürger sind. Ich kann mir vorstellen, dass von 500 Mitarbeitern die Firma B circa 50 bis 60 Kollegen eine Rot-Weiß-Rot – Karte beantragt haben. Die HR Abteilung hat immer wieder den Status meines Antrages beim AMS abgefragt, das hat leider nicht wirklich geholfen um den Prozess zu beschleunigen, da die Bearbeitung des Antrages circa sechs Wochen gedauert hat. Der hohe Ausländeranteil ist sehr gut für das Unternehmen, da es beim AMS für Kreditibilität der Firma wichtig ist, das sie auch Ausländer als Arbeitnehmer haben. Nach dem Praktikum habe ich dann mein

Visum und meine Arbeitserlaubnis beantragt. Ich habe circa zwei Monate auf meine Rot-Weiß-Rot – Karte gewartet, obwohl es über die Firma B ging. Und während dieser Phase war ich komplett unbeschäftigt, d.h. ich durfte gar nicht gearbeitet und hatte kein Studium. Mein Studentenvisum hat aber noch gegolten bis ich die Rot-Weiß-Rot – Karte erhalten habe.

I: Wie ist dein Gefühl mit einer Rot-Weiß-Rot – Karte? Wie war das? Was das schwere, dass du zwei Jahre an deiner Firma bleiben musstest?

MN: Ich muss sagen, dass war für mich gar nicht schwer. Diese zwei Jahre sind für mich ziemlich schnell vergangen, da ich mich an dem Unternehmen gut gefühlt habe. Wenn man es wirklich schafft in eine Position reinzukommen, die einem gefällt, dann vergehen diese Jahre ziemlich schnell und man bekommt es nicht mit das du verpflichtet bist an deinem jetzigen Arbeitsort zu bleiben. Ich kenne natürlich Fälle, die dann früher aussteigen wollten aber es nicht konnten, weil sie dann ein neues Visum beantragen mussten und das kann problematisch sein ohne neue Festanstellung.

I: Und wie war es dann bei dir? Warst du die ganze Zeit bei der Rot-Weiß-Rot – Karte oder bist du dann auf eine Rot-Weiß-Rot – Karte plus umgestiegen?

MN: Ich habe meine Rot-Weiß-Rot – Karte genau zur Zeit der der Gesetzesänderung bekommen. Meine Rot-Weiß-Rot – Karte wurde von einem Jahr auf zwei Jahre verlängert. Damals vor der Gesetzesänderung erhielt man eine Rot-Weiß-Rot – Karte plus nach einem Jahr und jetzt bekommt man sie erst nach zwei Jahren. Ich brauchte dann nach einem Jahr ein weiteres Jahr eine Rot-Weiß-Rot Karte. Obwohl ich für ein Jahr einen Antrag gestellt hatte, erhielt ich die Arbeitserlaubnis für zwei Jahre. Somit hatte ich insgesamt eine Rot-Weiß-Rot – Karte für 3 Jahre. Während der ersten zwei Jahre an der Firma B habe ich eine Staatsbürgerschaft beantragt, weil ich schon insgesamt sieben Jahre in Österreich gelebt habe. Nach acht Monaten habe ich mein Visum abgegeben und ich bin dann ein Österreicher geworden. (*lacht*)

I: Bei der letzten Frage möchte ich bezüglich der Corporate Culture der Firma B. Wie schätzt du die Corporate Culture? D.h. welche Trainings, Weiterbildungsmöglichkeiten habt ihr? Will die Firma sie überhaupt finanzieren?

MN: Da Firma B mein erster richtiger Arbeitgeber ist, kann ich die Firma nicht wirklich mit den anderen vergleichen. Laut meiner Information die ich von Freunden über deren Arbeitgeber habe, dann schneidet meine jetziger Arbeitgeber sehr gut ab in Sachen Weiterbildung und Corporate Culture. Vom Unternehmen werden eigene Teams zusammengestellt, die den Mitarbeitern helfen sich bei unseren Kunden zurecht zu finden. Das Unternehmen fördert Teambuilding sehr und sie organisieren auch viele Events, damit wir uns mit dem Projekt auch vertraut machen können. Es gibt sogar pro Angestellter ein eigenes jährliches Stundenbudget von 80-85 Stunden, welches wir für unsere Weiterbildung auch verwenden sollen. Es gibt verschiedene Trainings wie IT Trainings, die man absolvieren kann, weil Firma B wirklich stark im IT Bereich vertreten ist. Das Unternehmen finanziert auch Trainings, die für das Projekt irrelevant sind, wenn du dich in einem speziellen Gebiet weiterbilden willst. Bei mir war der Fall, dass ich bei den Kunden nicht wirklich in einem Robotics Project gearbeitet habe, aber trotzdem hat mir die Firma B Trainings in Madrid und London finanziert, wo ich Robotics Process Automation gelernt habe. Das Unternehmen macht das, weil sie davon ausgehen das du in Zukunft Projekte in diesem Bereich annehmen möchtest, da es in deinem Interesse liegt. D.h. circa achtzig Stunden pro Jahr bekommst du ausbezahlt, du bekommst ganz normal Gehalt und darfst trainieren. Die Firma besteht darauf das wir unser Weiterbildungsbudget verbrauchen, da du sogar vom HR angesprochen wirst, falls du keine Weiterbildungen machst. Das Unternehmen achtet wirklich darauf das sich deren Mitarbeiter auch weiterbilden. Bezüglich Corporate Culture habe ich sowieso was erwähnt. Firma B hat viele Teambuilding Events, wo alle Mitarbeiter oder nur Kollegen aus einem Projekt dabei sind, z.B. Wine Tastings Event, Picnic Events, sogar Skiurlaube. Die üblichen Feierlichkeiten wie Sommerfest und Weihnachtsfeier werden von der Firma auch organisiert.

I: Malsor, wir bedanken uns herzlich und wünschen dir alles gute.

Interview III: Sergey Ivanov

Interviewte (Sergey Ivanov): SI

Interviewerinnen: I

I: Guten Tag Sergey. Vielen Dank für deine Zeit und Hilfe! Kannst du dich bitte kurz vorstellen? Von wo du kommst und wie du nach Österreich gekommen bist?

SI: Hi. Ich heiße Sergey. Ich bin in Kasachstan geboren und aufgewachsen. Ich wohne schon seit 7 Jahren in Wien. Im Jahr 2018 habe ich mein Masterstudium an der Technischen Universität Wien abgeschlossen und arbeite seit Sommer 2019 in einer Baufirma (Anmerkung: weiter Firma C) in Wien.

I: Konntest du schon Deutsch bevor du nach Österreich gezogen bist?

SI: Ja, natürlich. Ich habe schon sehr gut deutsch gesprochen. Bevor ich nach Wien gezogen bin, ich habe 4 Jahre in München gelebt und studiert. Außerdem habe ich 8 Jahre Deutsch in der Schule gelernt.

I: Könntest du uns bitte erzählen, wie du deinen Vollzeitjob gefunden hast?

SI: Während meines Studiums an der TU musste ich ein Pflichtpraktikum absolvieren. Bei der Firma, wo ich als Praktikant 6 Monaten tätig war, wurde mir vorgeschlagen meine Abschlussarbeit zu schreiben und nach dem Abschluss dort vollzeit zu arbeiten. Zuerst habe ich mir überlegt, den Angebot anzunehmen. Alles ist etwas anders geworden. Ich hatte einen Semester lang Zeit, um meine Masterarbeit fertig zu schreiben. Da ich aber immer noch arbeiten musste, um mein Leben zu finanzieren, habe ich zwei Semester gebraucht. Firma C konnte auf mich nicht so lange warten. Nach dem Universitätsabschluss hatte ich ein Jahr Zeit, um ein Job zu finden, oder ich musste nach Kasachstan zurückkehren. In dieser Zeit hatte ich einen Aufenthaltstitel für Jobsuchenden. Ich habe mehr als 100 Bewerbungen abgeschickt, es war aber nicht erfolgreich. Als im Mai 2019 mein Aufenthaltstitel zu Ende ging, hat mich mein ehemaliger Kollege angerufen. Er sagte, dass er in einem neuen Projekt arbeitet und einen intelligenten Bauingenieur

ganz dringend braucht. Das war mein Glück und ich habe natürlich das Angebot angenommen.

I: Hast du dann gleich mit der Arbeit angefangen?

SI: Zu meiner größten Trauer - nein. Ich war bereit, an dem Tag anzufangen, wenn ich das Angebot bekommen habe, aber laut Gesetz konnte ich es ohne Arbeitserlaubnis nicht. Die Firma hat alle notwendigen Unterlagen für mich vorbereitet und ich musste nur einen Antrag beim AMS für die Arbeitserlaubnis einreichen und dann ging ich in Magistrat, um die Rot-Weiß-Rot – Karte zu beantragen. Ich hätte nie gedacht, dass es so kompliziert sein kann. Ich kam, um Antrag zu stellen, aber es wurde mir gesagt, dass ich hier falsch bin. Da ich nicht in Wien, sondern in Niederösterreich angemeldet war, musste ich immer wieder zusätzliche Dokumente bringen. Pure Bürokratie. Auf die Frage, wann ich meine Rot-Weiß-Rot – Karte kriegen kann, zuckten AMS und Magistrat Mitarbeiter nur mit der Schulter. Ich war ohne Arbeit und ohne Geld. Mir waren die Hände gebunden. Ich konnte nur abwarten und hoffen. Nach zwei Monate Wartezeit, rief mein zukünftiger Chef mich an und sagte: "Sergey, wir können nicht mehr so lange warten. Wir brauchen dringend einen Spezialisten". Dann hat die Firma in den Prozess einbezogen. Firmenanwalt hat mehrere offizielle Briefe schreiben, aber die Antwort lautete: "Sie sollen warten". Das alles hat noch 2,5 Monaten gedauert bis ich schließlich meine Rot-Weiß-Rot – Karte und Arbeitserlaubnis gekriegt hat. Aber davor war ich schon verzweifelt und bereit nach Hause zurückzukehren.

I: Welche Rot-Weiß-Rot – Karte hast du dann bekommen? Hast du noch immer die Rot-Weiß-Rot – Karte oder bist du schon auf Rot-Weiß-Rot – Karte plus umgestiegen?

SI: Ich habe die Rot-Weiß-Rot – Karte als Studienabsolvent erhalten. Obwohl das Einstiegsgehalt und der Ausbildungsniveau es mir ermöglichen konnte, eine Rot-Weiß-Rot – Karte als Besonders Hochqualifiziert zu erhalten. Ich habe diese Karte erst Anfang November 2019 gekriegt. Änderungen sind erst nach 2 Jahren möglich, dann kann ich auf Rot-Weiß-Rot – Karte plus umsteigen.

I: Könntest du die Firma beschreiben, wo du beschäftigt bist? In welchem Bereich ist die Firma tätig? Wie viele MitarbeiterInnen hat die Firma C?

SI: Firma C ist eine Baufirma mit mehr als 100 Mitarbeitern und ist in Europa tätig. Aber ich spreche von Managern, alle Bauherren sind outgesourced.

I: Wie ist die Corporate Culture in Firma C? Habt ihr Weiterbildungsmöglichkeiten? Wie wird man befördert?

SI: Ich habe mein Studium an der Technischen Universität Wien abgeschlossen und arbeite in dem Fach, das ich mehr als 7 Jahre an der Universität studiert habe. Bisher war es für mich nicht erforderlich, Weiterbildungskurse zu absolvieren. Aber die Firma hat mir ein Sprachkurs (polnisch) bezahlt, weil Bauarbeiter aus Polen sind und ich mit ihnen irgendwie kommunizieren muss (*lacht*). Wie wird man befördert? Ich persönlich habe von Anfang an eine hohe Position bekommen. Ich kann mir noch nicht die nächste Beförderung vorstellen. In Firma C gibt es aber kein Problem damit. Jeder, der gut arbeitet, wird geehrt und ermutigt. Das Unternehmen verfügt über ein gut entwickeltes Prämiensystem zur Motivation der Mitarbeiter.

I: Sergey, vielen Dank für deine Zeit. Wir wünschen dir einen erfolgreichen Weg in deiner Karriere.

Interview IV: Elena Keplinger (Elena Keplinger Beauty Lounge)

Interviewte (Elena Keplinger): EK

Interviewerinnen: I

I: Guten Tag, Elena. Wir bedanken uns, dass Sie sich die Zeit genommen haben, um unsere Fragen zu beantworten. Dürfen wir Sie bitten, sich vorzustellen und einen kurzen Überblick über Ihre Firma zu geben? In welcher Branche ist die Firma tätig? Wann und wie wurde sie gegründet und angemeldet?

EK: Guten Tag. Es freut mich, euch bei eurer Masterarbeit unterstützen zu können. Ich bin Elena Keplinger und wohne seit fünf Jahren in Österreich. Ich habe im Jahr 2016 als selbständige Lashmaker angefangen. Damals habe ich alleine in einem gemieteten Raum gearbeitet und war als Einzelunternehmerin angemeldet. Jetzt besitze ich ein Beauty Studio (Anmerkung: Elena Keplinger Beauty Lounge) mit 7 Mitarbeiterinnen im dritten Wiener Bezirk, die verschiedene Services für Augenbrauen und Wimpern, sowie Maniküre und Nageldesign anbietet. Das Studio wurde von Treatwell in den Jahren 2018 und 2019 als bestes Studio für Wimpernverlängerung in Österreich anerkannt (Anmerkung: Treatwell ist eine Online-Plattform für Friseur, Kosmetik, Nagelstudio & Massage-Termine).

I: Dürften wir eine ziemlich persönliche Frage stellen?! In welchem Rahmen liegt Ihr Jahresumsatz? Für unsere Arbeit ist es wichtig zu klassifizieren, zu welcher Kategorie Ihre Firma gehört.

EK: Eine genaue Zahl kann ich Ihnen nicht sagen, da ich sie nicht auswendig kenne. Aber ich würde sagen zwischen 100 und 200 Tsd. Euro.

I: Könnten Sie bitte Ihr Team beschreiben. Wie viele Mitarbeiter sind im Unternehmen beschäftigt? Hat jemand vom Team ein Migrationshintergrund?

EK: Wie ich früher gesagt habe, hat das Studio insgesamt sieben Voll- und Teilzeitangestellte, alle haben ein Migrationshintergrund, genau wie ich selbst (*lacht*). Derzeit sind eine Assistentin, drei Lashmakerinnen, eine Nageldesignerin, eine Content Managerin und eine Putzfrau in meiner Firma beschäftigt.

I: Welche Kriterien sollten Ihre zukünftigen Mitarbeiter erfüllen? Welche Ausbildung sollten sie haben? Sie sagen, dass alle Ihre Mitarbeiterinnen ein Migrationshintergrund haben. War dies ein Auswahlkriterium? (*alle lachen*)

EK: Natürlich nicht. Der Migrationshintergrund spielt keine Rolle. Es ist wirklich ein Zufall. Für mich ist es wichtig, dass meine Mitarbeiter wirkliche Profis sind und ihre Arbeit lieben! Selbstverständlich muss man genau, freundlich, serviceorientiert und ordentlich sein. Die Nationalität oder der Migrationshintergrund waren jedoch nie ein Auswahlkriterium. Für mich war es immer wichtig, dass eine Person Interesse an der Beauty Industry hat und bereit ist, ihre Zeit in Ausbildung zu investieren. Deswegen habe ich fast alle meine Lashmakerinnen selbst ausgeschult. Die Nageldesignerin hatte jedoch eine Fachausbildung und ausreichende Arbeitserfahrung. Sie ist die Beste in ihrem Job. Meine Assistentin und Content Managerin sind zwei ausländische Studentinnen, die Teilzeit angestellt sind. Ein wichtiges Kriterium bei der Suche nach einem Content Manager waren frühere Erfahrungen, nämlich Betreuen der sozialen Netzwerken und solche Fähigkeiten wie Kreativität und Genauigkeit. Eine persönliche Assistentin zu finden war viel komplizierter. Neben persönlichen Qualitäten war ein wichtiges Kriterium die Sprachkenntnisse: Russisch, Deutsch und Englisch. Obwohl meine Deutschkenntnisse ausreichend sind, wäre mir viel lieber, dass ich mit meiner Assistentin auf meiner Muttersprache russisch verständigen kann. Zum Glück habe ich so eine gefunden! (*lacht*)

I: Sie haben gesagt, dass zwei von Ihrer Mitarbeiterinnen ausländische Studenten sind. Haben Sie Interesse daran, sie nach dem Studienabschluss Vollzeit anzustellen?

EK: Dieses Gespräch habe ich schon mit meiner Assistentin gehabt. Wie sie gesagt hat, muss sie innerhalb von einem Jahr nach dem Studienabschluss entweder einen Vollzeitjob haben, oder zurück nach Russland fliegen. Sie hat mich gefragt ob ich sie Vollzeit anstellen kann. (*Nach der kurzen Pause*) Ich schätze sie wirklich, wir sind ein exzellentes Team und arbeiten sehr gut zusammen. Allerdings erlaubt der Umsatz, in dieser Phase, leider nicht sie anzustellen. Dafür braucht man nämlich

eine Arbeitserlaubnis die ein Gehalt von über 2.500 Euro fordert, und Dieses kann ich mir leider momentan nicht leisten. Dieses Mädchen arbeitet sehr gut, aber früher oder später muss ich mich von ihr verabschieden.

I: Als nächstes möchten wir Fragen zur Struktur und Entwicklung ihres Unternehmens stellen.

Wie werden Entscheidungen in Ihrem Unternehmen getroffen und wie werden Aufgaben aufgeteilt?

EK: Ich bin die Besitzerin und gleichzeitig die Geschäftsleiterin. Alle strategisch wichtigen Entscheidungen werden von mir selbst getroffen. Ich stelle Arbeiter ein, kontrolliere Arbeitsqualität, bilde Angestellte aus, bestelle Materialien usw. Die Aufgaben meiner Assistentin sind den Arbeitsplan der Mitarbeiterinnen zu erstellen, Termine zu vereinbaren und Emails zu beantworten. Die Lashmakerinnen kümmern sich um die Behandlungen mit den Kunden. Das wars eigentlich. Einfach gehalten.

I: Kann man sagen, dass Ihre Organisation eine flache Hierarchie hat und das gesamte Management von Ihnen durchgeführt wird?

EK: Genauso ist es. Wir sind mit mir insgesamt 8 Leute. Ich denke nicht, dass wir ein komplexes Managementsystem brauchen. Vielleicht wird es später, wenn ich mich entscheide, ein zweites Studio zu öffnen, mal nötig sein. Aber jetzt brauchen wir das nicht.

I: Können Sie uns erklären, wie Sie Innovationen in Arbeitsprozessen umsetzen?

EK: Die Beauty-Branche unterliegt in einem ständigen Wandel. Tausende Hersteller präsentieren täglich verschiedenste Schönheitsprodukte. Der größte Schwerpunkt liegt natürlich auf der Biokosmetik. Meine Mitarbeiterinnen und ich besuchen oft Schönheitsmessen. Wenn wir etwas Neues gefunden haben, das uns interessiert, bestellen wir ein paar Proben und testen diese. Natürlich erstmal nicht bei unseren Kundinnen selbst, sondern zuerst mit unseren Mitarbeiterinnen (lacht). Wenn uns dann das Produkt gefällt, bieten wir es unseren Kundinnen innerhalb kurzer Zeit an. Außerdem arbeiten wir mit einigen Herstellern eng zusammen. Das

bedeutet, dass wir einige Testmaterialien von ihnen bekommen und ihnen dann Feedback dazu geben. Durch diese gemeinsame Kooperation entwickeln wir am Ende gemeinsam mit dem Hersteller ein Produkt, welches unser Salon dann als erstes erhält. So haben wir z.B. vor zwei Jahren begonnen, unter der Marke Elena Keplinger Beauty Line Wimpern herzustellen.

I: Erzählen Sie uns von der Unternehmenskultur in Ihrem Unternehmen. Wie ist das Verhältnis zu ihren Mitarbeitern?

EK: Mein Team ist das Wertvollste, was ich habe. Wir alle kommunizieren gut untereinander und jedes der Mädchen kann mich jederzeit mit einer Frage, Beschwerde oder einem Vorschlag kontaktieren.

I: Welche Veranstaltungen finden für Mitarbeiter statt? Wie ermutigen / motivieren Sie Ihre Mitarbeiterinnen? Gibt es Fortbildungsmöglichkeiten?

EK: Der Weg eines Mitarbeiters in meinem Unternehmen beginnt mit einer Ausbildung an der Elena Keplinger Beauty School. Alle meine Mitarbeiter, nicht nur Lashmakerinnen, sondern auch ein Assistent und Content Manager, wurden dort geschult. Außerdem nehmen meine Mädchen regelmäßig an Meisterkursen in Wien und darüber hinaus teil. Ein weiterer wichtiger Punkt in unserem Team ist der Erfolg meiner Mitarbeiterinnen. Jedes Jahr wird in unserem Studio eine „Mitarbeiterin des Jahres“ ausgewählt. Diejenige, die am meisten positive Bewertungen von Kunden bekommen hat, erhält einen Preis. Dabei handelt es sich um eine Reise nach Russland, die Teilnahme an einem Workshop und ein Ticket für die größte Schönheitsmesse in Moskau. Dies ist ein sehr großer Anreiz für die Mitarbeiterinnen. Ungefähr zweimal im Jahr haben wir Meetings. Zuerst diskutieren wir akute Probleme, analysieren die vergangenen Perioden und planen eine neue Periode. Am Ende gehen wir alle zusammen in ein Restaurant. Außerdem feiern wir gemeinsam Geburtstage. Ich denke, wir sind eher eine Familie als nur ein Arbeitsteam.

I: Vielen Dank für die detaillierten Antworten und den Beitrag zu unserer Studie. Möchten Sie noch auf andere Dinge eingehen, welche Ihnen wichtig erscheinen oder noch etwas ergänzen?

EK: Immer gerne. Es ist spannend für mich, dass kleine Unternehmen wie ich für diese Forschung interessant sind. Ich habe nichts hinzuzufügen. Wenn Sie meine Hilfe benötigen, wenden Sie sich bitte an. Ich helfe Ihnen gerne weiter.

Interview V: Dipl.-Ing. Gernot Pöchgraber, BSc (TechGraber Solution)

Interviewter (Gernot Pöchgraber): GP

Interviewerinnen: I

I: Guten Tag, Herr Pöchgraber. Wir bedanken uns, dass Sie sich die Zeit genommen haben, um unsere Fragen zu beantworten. Dürfen wir Sie bitten, sich vorzustellen und einen kurzen Überblick über Ihre Firma zu geben? In welcher Branche ist die Firma tätig? (bzw. Branche, Organisationsform, Anzahl der Mitarbeiter, Jahresumsatz)?

GP: Meine Name ist Gernot Pöchgraber. Meine Firma heißt "Techgraber Solutions" ist eine Unternehmensberatung und Handelsagentur im Bereich Produktentwicklung und Technologieintegration. Wobei sich Technologieintegration eher auf die Unternehmensberatung bezieht und die Handelsagentur auf den Handel wie z.B. von industrielle Optikkomponenten. Die Organisationsform ist ein Einzelunternehmen. Noch ein Einzelunternehmen! (*lacht*)

I: Wann und wie wurde sie gegründet und angemeldet?

GP: Ich habe im Jahr 2015 meine Handelsagentur gegründet und seit 2019 bin ich zusätzlich in der Unternehmensberatung tätig.

I: Dürften wir eine ziemlich persönliche Frage stellen?! In welchem Rahmen liegt Ihr Jahresumsatz? Für unsere Masterarbeit ist es wichtig zu klassifizieren, zu welcher Kategorie Ihre Firma gehört.

GP: Umsatz!? Es ist ein bisschen schwierig, weil ich mit vielen Partnern zusammenarbeite und der hohe Umsatz im Handel oft keine Rolle spielt und durch die geringen Produktmargen für mich eher das Ergebnis zählt. Die Spanne ist daher groß und ich bewege mich zwischen 50.000€ und 150.000€

I: Wie viele Mitarbeiter sind bei Ihnen angestellt?

GP: Es ist jetzt so nicht notwendig, dass ich Angestellte habe, da ich alles outsource. In meinen Projektteams arbeiten zwischen 12 und 14 Mitarbeiter immer.

Ich glaube, das ist tendenziell so, dass kleine und junge Unternehmen sowie Start-Up Ressourcen outgesourced werden. Man kann effektiver arbeiten und es man tritt stärker auf.

I: Erzählen Sie uns bitte von Ihren Projekten und dem Team, das mit Ihnen zusammenarbeitet.

GP: Ich versuche mein Unternehmen so aufzubauen, dass ich aus der Entwicklung direkt partizipieren kann. Das heißt, dass ich die Entwicklung nicht nur verkaufe sonder versuche auch, wenn es eine gute Idee ist, Anteile an der Firma oder an dem Projekt zu generieren. Dadurch sind die Projekte ganz verschieden. Dies ist auch ein Grund dafür, dass ich keine Angestellten habe. Das heißt, meine Techniker, Gute sind zur Zeit ganz schwierig zu finden sind, beziehe ich entweder von Ingenieurbüros, Universitäten oder es sind Freelancer die ich für mich auf Projektbasis arbeiten lasse. Sie sind wie schon gesagt, nicht angestellt, weil es schwierig und auch teuer ist, gute zu finden und weil die Projekte teilweise so unterschiedlich sind, dass ich ganz verschiedene technische Skills benötige bei den Mitarbeitern.

I: Wie hoch ist der Ausländeranteil bei den Mitarbeitern mit denen Sie zusammenarbeiten? Welcher Herkunft haben, die Mitarbeiter aus Ihren outgesourcte Teams?

GP: Es ist ganz unterschiedlich eigentlich, weil es hauptsächlich um die fachliche Kompetenz geht. Dadurch das Team sehr klein ist muss ich versuchen, die richtigen Kompetenzen in das Team zu bringen. Hierbei spielt eigentlich die Herkunft keine Rolle. Darum hatte ich schon einen Konstrukteur aus Kroatien, einen Programmierer aus Pakistan und einen Designer aus Indien. Der Rest ist aus Italien, aus Südtirol und Österreich. Aber das kommt ganz darauf an, ich suche nicht nach der Herkunft sondern nach den fachlichen Expertise und der Kompetenz. Sollte eine Person aus einem Drittstaat perfekt für eine Position im Projekt passen, würde ich auch alles dafür tun sie für das Team zu gewinnen.

I: Sie sagten, dass die fachliche Kompetenz der Mitarbeiter sehr wichtig sind. Und welche Kriterien sollten Ihre zukünftigen Mitarbeiter noch erfüllen?

GP: Meine Kunden vertrauen mir, weil sie wissen, dass die Arbeit effizient und pünktlich erledigt wird. Diese Qualität kann ich nur liefern wenn ich mit einem High Performance Team an die Sachen herangehe. Gerade bei technischen Aufgabenstellungen die so komplex sind, dass Sie am freien Markt nicht erhältlich sind, kann man sich keine Fehler erlauben. Jeder zusätzliche Arbeitstag kostet dem Kunden oder mir eine Menge Geld, die keiner zahlen muss. Meine Mitarbeiter dürfen kommen und gehen wann Sie wollen, nur die Leistung muss stimmen. Eine effiziente Arbeitskraft ist in 9 von 10 Fällen auch sehr talentiert in seinem Fachgebiet.

I: Als nächstes möchten wir Fragen zur Struktur und Entwicklung ihres Unternehmens stellen. Sie sagten, dass Sie Ein-Person-Unternehmen sind, aber ein outgesourcete Team aus 14 Mitarbeitern haben, richtig? Wie sieht die Hierarchie aus und wie läuft das Management? Wie werden Entscheidungen in Ihrem Unternehmen getroffen und wie werden Aufgaben aufgeteilt?

GP: Ja, ich bin ein Ein-Personen-Unternehmen, aber ich arbeite mit meinen outgesourceten Ressourcen wie in einem Unternehmen. Finanzielle oder richtungsweisende Entscheidungen treffe ich direkt oder nach Absprache mit meinem engsten Kreis. Bei uns gibt es aber keine Hierarchie. Ich versuche das Projektmanagement über ein hilfreiches Tool abzuwickeln und das Team funktioniert Größtenteils wie eine selbstorganisierte Einheit. Nachdem ich ein großer Verfechter von agilen Hierarchien bin, versuche ich diese so gut wie möglich umzusetzen. Solange alle Aufgaben pünktlich abgeschlossen werden, muss ich auch nicht großartig eingreifen.

I: Wie sieht das derzeitige Geschäftsmodell aus? Wie sind die Pläne für Zukunft, bzw. Wachstumspläne?

GP: Meine Wachstumspläne sind folgendermaßen, dass ich im Bereich der Beratung bezüglich Technologieintegration und Produktentwicklung weiter tätig sein

möchte. Es gibt noch ein paar Eigenentwicklungen, die gerade anstehen und eventuell ergeben sich daraus eigene Ausgründungen. Das Produkt selbst zu vermarkten bzw. dann produktspezifisch daraus ein Unternehmen aufzubauen reizt mich doch sehr. Sollte mehreres aufgehen, kann man das später zu einer Holding zusammenfassen. Hier könnte man dann auch die Beteiligungen eingliedern. Und natürlich auch in Zukunft wäre es sicher interessant das outsourcing zwar weiter zu betreiben aber einen fixen Mitarbeiterstamm zu haben, die dann eventuell auch in der Beratung, so wie in den einzelnen Firmen mitarbeiten.

Anhang III: Fragebogen

Diese Umfrage befasst sich mit dem ersten österreichischen Unternehmen bei dem Sie eine Vollzeitbeschäftigung nachgegangen sind. Dem zufolge, das Unternehmen, bei dem Sie Ihre Rot-Weiß-Rot – Karte erhalten haben.

1.1. Unternehmen, in dem Sie beschäftigt sind/waren, ist:

- eine Profit-Organisation
- eine Not-For-Profit-Organisation

1.2. Rechtsform des Unternehmens ist:

- Einzelunternehmen
- GmbH / AG
- OG / KG / GesbR / StGes
- Gen / Verein
- Sonstige

1.3. In welcher Branche ist das Unternehmen tätig:

Administration/Verwaltung/Bürowesen; Automobil/Automobilzulieferer; Banken; Baugewerbe/Architektur; Beratung/Consulting; Bildung/Universität/FH/Schulen; Chemie; Dienstleistung; Druck/Papier/Verpackung; EDV/IT; Einkauf/Beschaffung; Elektro/Elektronik; Energiewirtschaft; Forschung/Entwicklung/Wissenschaft; Gesundheitswesen/Soziales/Pflege; Handel/Konsum; Handwerk; Immobilien/Facility Management; Industrie; Internet/Multimedia; Kunst/Kultur/Unterhaltung; Finanzen; Marketing/Werbung/PR; Marktforschung; Maschinen/Anlagenbau; Medien; Medizin/Pharma; Medizintechnik; Nahrungsmittel/Land/Forstwirtschaft; Vereine; Personalwesen/Personalbeschaffung; Rechtsberatung; Seminar/Messeanbieter; Sonstige Branchen; Sport/Fitness/Beauty; Steuerberatung/Wirtschaftsprüfung; Telekommunikation; Textilbranche; Tourismus/Hotel/Gastronomie; Transport/Logistik; Versicherung; Öffentliche Verwaltung.

1.4. Herkunftsland des Unternehmens:

1.5. Ist das Unternehmen Österreich-, EU- oder Weltweit tätig?

- Österreichweit tätig
- EU-weit
- Weltweit tätig
- Ich weiß es nicht

1.6. Wie viele MitarbeiterInnen sind/waren im Unternehmen beschäftigt, wenn Sie Ihre Rot-Weiß-Rot – Karte erhalten haben?

- weniger als 10
- 10-49
- 50-250
- mehr als 250

1.7. Wie schätzen Sie den Anteil von AusländerInnen im Unternehmen:

- Ich habe keine KollegInnen mit Migrationshintergrund
- KollegInnen mit Migrationshintergrund sind in Minderheit
- Die Hälfte sind die KollegInnen mit Migrationshintergrund und die Hälfte sind ÖsterreicherInnen
- KollegInnen mit Migrationshintergrund sind in Mehrheit

1.8. Wenden/Wandten Sie ihre Muttersprache am Arbeitsplatz mit **KOLLEGINNEN** an?

- Ja, ich wende/wandte meine Muttersprache täglich an (61-100%)
- Ja, ich wende/wandte meine Muttersprache öfters an (31-60%)
- Ich wende/wandte meine Muttersprache nur selten an (bis 30%)
- Ich wende/wandte meine Muttersprache nie an

1.9. Wenden/Wandten Sie ihre Muttersprache am Arbeitsplatz mit **KUNDINNEN/ LIEFERANTINNEN/ PARTNERINNEN etc.** an?

- Ja, ich wende/wandte meine Muttersprache täglich an (61-100%)
- Ja, ich wende/wandte meine Muttersprache öfters an (31-60%)
- Ich wende/wandte meine Muttersprache nur selten an (bis 30%)
- Ich wende/wandte meine Muttersprache nie an

1.10. **Arbeitssprache** des Unternehmens ist/war:

- Deutsch
- Englisch
- sonstige _____

1.11. Entsprach Ihre erste Vollzeitbeschäftigung in Österreich ihrer Ausbildung?

- Ja, ich arbeite/habe gearbeitet in dem Bereich, in dem ich studiert habe
 - Gewisse Aufgaben werden/wurden durch mein Studium abgedeckt
 - Nein, meine Position ist/war aus einem anderen Bereich
-

2.1. Hat Ihnen das Unternehmen für die Beschaffung der Rot-Weiß-Rot – Karte mit nötigen Dokumenten geholfen?

- Ja, die Organisation hat sich um meine Dokumente gekümmert
- Ich habe von der Organisation alle Anweisungen bekommen aber bin selber zum Magistrat gegangen
- Nein, ich habe keine Information von dem Unternehmen bekommen und habe selber alle Unterlagen vorbereitet
- sonstige _____

2.2. Art Ihres ersten Aufenthalt- und Arbeitserlaubnis in Österreich:

- Rot-Weiß-Rot – Karte als Besonders Hochqualifizierte
- Rot-Weiß-Rot – Karte als Fachkraft (Fachkräfte in Mangelberufen)
- Rot-Weiß-Rot – Karte für StudienabsolventInnen
- Rot-Weiß-Rot – Karte als Sonstige Schlüsselkräfte
- Rot-Weiß-Rot – Karte plus
- Blaue Karte EU

- sonstige _____

2.3. Wie haben Sie sich auf Ihre erste Vollzeit Arbeitsstelle in Österreich beworben?

- Karrier-Plattformen (karrier.at, jobs.at etc)
- Jobportal von Unternehmen
- Jobbörse von Universität
- AIESEC und ähnliche Studentenorganisationen
- Empfehlung von einem Mitarbeiter
- Relocation
- sonstige _____

2.4. Sind Sie bei dem Unternehmen (Geringfügig, Teilzeit oder Praktikum) beschäftigt gewesen, bevor Sie eine Rot-Weiß-Rot – Karte bekommen haben?

- Ja, ich war im Unternehmen Geringfügigbeschäftigt
 - Ja, ich war im Unternehmen Teilzeitbeschäftigt
 - Ja, ich habe im Unternehmen ein Praktikum absolviert
 - Nein, ich habe sofort eine Vollzeit Position bekommen
-

3.1. Wie alt waren Sie, wenn Sie Ihre Rot-Weiß-Rot – Karte bekommen haben?

- 18-25
- 26-30
- 31-45
- älter als 45

3.2. Was ist ihr Herkunftsland?

3.3. Wo haben sie Ihre höhere Ausbildung absolviert?

- In Österreich
- In einem EU-Land

- In einem nicht EU-Land

3.4. Geschlecht:

- männlich
- weiblich
- nicht zutreffend