

Grenzenlose Expertise: internationale Fachkräfte im Fokus

Österreich gehen die Fachkräfte aus. Doch keine Sorge, denn es gibt sie noch, die bisher unentdeckten Talente, die Ihre Herausforderungen meistern. Die Internationals. Erfahren Sie alles, was Sie wissen müssen, um über die Grenzen hinaus zu rekrutieren und warum Sie jetzt damit anfangen sollten in diesem eBook.





Inhalt

Warum es schlau ist, jetzt auf internationale Talente zu setzen.

3

4 Vorteile diverser Teams für Ihr Unternehmen

4

Die Umfrageergebnisse

5

Was am schönsten ist, fehlt's an Freundlichkeit

7

Vorurteile und Ausreden

8

Interview: Die nahe Lösung aus der Ferne – ein Praxisbericht

9

Internationale Fachkräfte rekrutieren –
Anleitung für Ihr Unternehmen

12

Die Rot-Weiß-Rot Karte auf einen Blick

13



Warum es schlau ist, jetzt auf internationale Talente zu setzen.

Wie bei allem im Leben macht der Satz „Übung macht den Meister“ auch bei der Besetzung von internationalen Fachkräften Sinn – von der Stellenanzeige bis zum Onboarding von Mitarbeiter:innen aus dem Ausland gibt es einiges zu beachten. Doch es zahlt sich aus, jetzt damit anzufangen, denn Fakt ist, die besten Talente für Ihr Unternehmen fallen nicht vom Himmel.

Das IFO befragte über 500 HR-Mitarbeiter:innen aus Industrie, Handel und Dienstleistungen von unterschiedlich großen Unternehmen zum Thema Diversity-Recruiting.* Heraus kam, dass rund die Hälfte der befragten Unternehmen darauf achtet, eine vielfältige Belegschaft einzustellen. Immer noch rund 40 Prozent der Unternehmen legen hingegen keinen Wert auf Diversität im Recruiting. Lassen sie uns diese Chance gemeinsam nutzen und werden auch Sie Vorbild im Recruiting.



Katrin Riegler, Recruiting Partner

»Viel Aufwand, der sich lohnt. So lässt sich der Weg zu internationalen Kandidat:innen zusammenfassen. Und hier gilt, wie so oft im Leben, Übung macht den Meister – Unternehmen, die jetzt die Chance ergreifen und auch internationale Fachkräfte in ihren Kandidat:innenpool mitaufnehmen, haben einen klaren Vorteil, auch wenn der eine oder andere zusätzliche Behördengang notwendig ist. Wir bei epunkt unterstützen gemeinsam mit unserem Partner der ABA sowohl Arbeitgeber:innen, als auch Kandidat:innen über die Ländergrenzen oder die Ozeane hinweg dabei, ihren Perfect Match zu finden. Oft werden diese Grenzen aber nur am Papier überschritten, denn viele Expats sind bereits für ihr Studium nach Österreich gekommen und suchen nun hier vor Ort nach Arbeit. Diese Gruppe wird oft übersehen, dabei gibt es sehr viele Studiengänge, die auf Englisch unterrichtet werden, wie zum Beispiel das Studium „Artificial Intelligence“ auf der Linzer JKU. Der Abschluss eines Studiums in Österreich ist auch gleich die Eintrittskarte für den österreichischen Arbeitsmarkt, es gibt kein Punktesystem und auch das Ersatzkraftverfahren des AMS fällt weg, der Weg zur Rot Weiß Rot-Card ist hier fast schon ein Spaziergang.«



4 Vorteile diverser Teams für Ihr Unternehmen



Innovationskraft steigern

Teams mit Mitarbeiter:innen aus verschiedenen Ländern können die kreativen Prozesse in Ihrem Unternehmen fördern. Dadurch eröffnen sich neue Perspektiven und Denkweisen.



Mitarbeitermagnet

Vielfältige Unternehmen ziehen Kandidat:innen an – gutes Diversity-Management wirkt dem Fachkräftemangel entgegen



Ihre Kund:innen besser verstehen

Eine vielfältige Belegschaft ermöglicht es Ihnen, die individuellen Bedürfnisse Ihrer Kund:innen besser zu erfüllen. Partner:innen, die international tätig sind, werden es zu schätzen wissen, wenn Ihre Mitarbeiter:innen die Sprache und kulturellen Besonderheiten anderer Länder kennen.



Vielfalt stärken

Unterschiedliche Sichtweisen und Erfahrungen und breites Wissen helfen dabei, Projekte erfolgreich umzusetzen. Weltoffenheit stärkt zudem Ihr Arbeitgeber:innen Image.

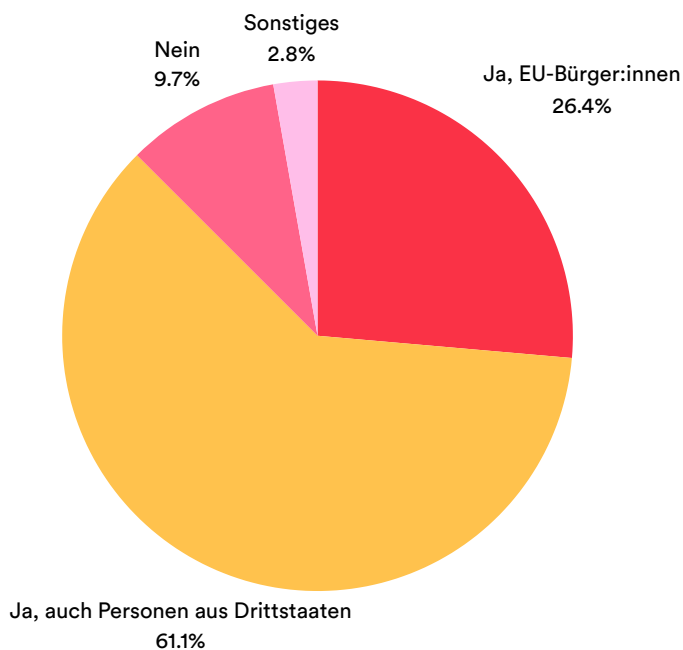




Die Umfrageergebnisse

Wir haben Unternehmensvertreter:innen und HR-Verantwortliche zum Thema befragt. Ob diese schon Mitarbeiter:innen aus Drittstaaten einstellen und welche Herausforderungen es dabei zu meistern gibt, lesen Sie hier:

Stellt Ihr Unternehmen Mitarbeiter:innen aus dem Ausland ein?



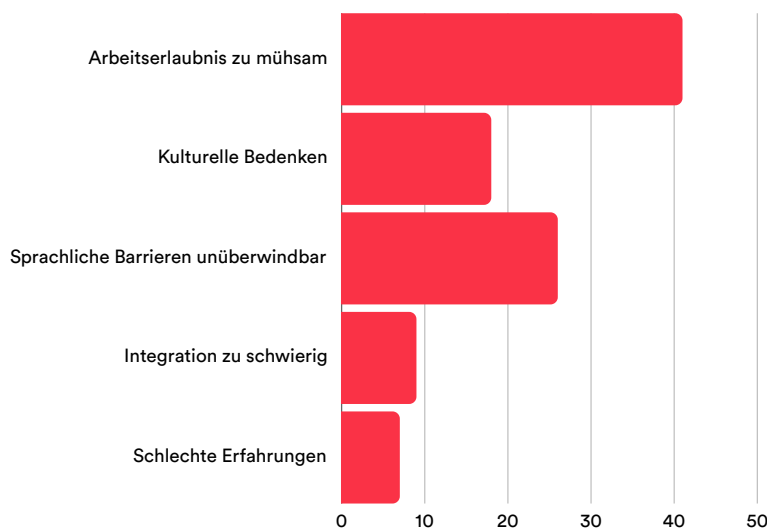
(n=72)

Auf die Frage: Wenn ja, wie viele internationale Mitarbeiter:innen arbeiten im Unternehmen an Standorten in Österreich?

Antworteten die Teilnehmer:innen sehr unterschiedlich. Manche Unternehmen setzen noch gar nicht auf internationale Mitarbeiter:innen, in anderen besteht die Belegschaft aus über 50 % ausländischen Angestellten und Arbeiter:innen. Laut der ABA arbeiten zurzeit knapp 840.000 internationale Arbeitnehmer:innen in Österreich.

Falls es Vorbehalte gibt, was sind die Gründe dafür?

(Die folgenden Optionen geben gängige Stereotype wieder und repräsentieren nicht die Meinung von epunkt)





Gedanken der Befragten zum Thema

→ „Österreich ist nicht offen genug. Deutsch mit Akzent führt oftmals zu Nachfragen und Vorbehalte. Leider ist es so – wir würden es uns anders wünschen.“

→ „Internationalisierung ist ein wichtiges Thema, auch beim Recruiting. Schön wäre es, wenn die Mitarbeiter schon bei der Ankunft die RWR Karte bekommen würden, bzw. dass Schulungen bereits vor der Aushändigung der Karte möglich wären. Aktuell bestehen da immer noch bürokratische Hürden, die meiner Ansicht nach nicht notwendig sind, wenn man sich den Aufwand ansieht, der, auch nach der Vereinfachung des Genehmigungsverfahrens, entsteht.“

→ „Arbeite mit vielen guten indischen ITlern erfolgreich zusammen, diese könnte man anstelle über Consulting Firmen direkt ins Unternehmen integrieren. Man muss es nur wollen aus unternehmerischer und staatlicher Sicht. Das wären die Facharbeiter die man braucht.“



→ „Wir als Österreicher/Europäerinnen benötigen dringend (Fach)Personal. Die schwierigsten Punkte, dies zu bewältigen sind: unser ausländerfeindliches Bild im Ausland, unsere Gender-Paygap und fehlende Vorbilder in höheren Positionen – gilt für Frauen und Migrationshintergrund, zu hohe Mietpreise plus Inflation im Vergleich zu Einkommen; unzureichende Kinderbetreuungsmöglichkeiten. All dies benötigt ein Upgrade und wird nicht von heute auf morgen passieren; muss aber meiner Meinung nach passieren, um Arbeitskräfte aus dem Ausland anzuziehen und auch zu halten.“



Wos am schönsten ist, fehlt an Freundlichkeit

Wien führt 2023 erneut die Rangliste der 10 lebenswertesten Städte der Welt der britischen Economist-Gruppe an. Ausschlaggebend für die Bewertung war die hohe Lebensqualität: Unsere Hauptstadt punktete mit einem reichhaltigen Kulturangebot, guter Infrastruktur und hoher Sicherheit.

Sind wir uns da alle einig? Nein, denn laut der neuesten Expat Insider-Studie von Internations, einem Netzwerk für Personen, die im Ausland leben und arbeiten, gehören Mexiko, Spanien und Panama in 2023 zu den bevorzugten Zielen internationaler Beschäftigter. Ihnen folgen Malaysia, Taiwan, Thailand, Costa Rica, die Philippinen, Bahrain und Portugal. Und Österreich? Belegt im Gesamtranking nur Platz 42, wenns um die Freundlichkeit geht, sind wir sogar Schlusslicht mit Platz 53.

Wer also internationale Kandidat:innen für sein Unternehmen gewinnen möchte, muss sich extra anstrengen. Lebensraum ist teuer, Deutsch eine schwer zu erlernende Sprache, in Politik und Gesellschaft ist ein Rechtsruck zu spüren, über den auch in internationalen Medien berichtet wird.

<p>YES</p> <p>Wien ist lebenswerteste Stadt der Welt.</p> 	<p>BUT</p> <p>Österreich ist unfreundlichstes Land der Welt.</p> 
---	---



Das Familienunternehmen Bönninger Gerüstbau aus Dortmund setzt klare Zeichen gegen Rassismus.

»Die Unternehmensstrukturen mit geschulten Gerüstbauern und Kolonnenführern haben in Kombination mit stetiger fachlicher Qualifikation und Weiterbildung klar herauskristallisiert, dass qualifiziertes Fachpersonal unabdingbar ist. Deshalb bilden alle drei Gerüstbauermeister:innen – Vater, Tochter und Sohn – neue Mitarbeiter:innen aus und das Unternehmen zeigt öffentlich, welche Werte gelebt werden.«



Vorurteile und Ausreden

Wir Menschen haben ständig Vorurteile. Jeder Eindruck, jede Sekunde – unser Gehirn verarbeitet und kategorisiert und wir haben uns schon entschieden, bevor wir etwas wesentlich wahrnehmen. Auch im Job, mit Kolleginnen und Kollegen oder Bewerber:innen begegnen sie uns, die unconscious bias – die unterbewussten Vorurteile. Es gibt weit über hundert verschiedene Arten der Vorurteile. Im Folgenden gehen wir auf einige Beispiele ein, die uns im Recruiting-Prozess beeinflussen können.

Geschlecht

In unserer Wahrnehmung werden viele technische Jobs und Aufgaben unterbewusst eher Männern als Frauen oder diversen Personen zugetraut.

Herkunft

Schon der Name einer Person kann im Bewerbungsprozess die ersten Vorurteile bergen. Viele Firmen setzen schon heute auf anonymisierte Bewerbungen, um dies zu vermeiden.

Halo-Effekt

Sozusagen ein Spezialfall der Vorurteile, der Heiligenschein-Effekt, der uns einer Person positive Eigenschaften zuschreiben lässt. Sind wir Kandidatinnen und Kandidaten gegenüber sehr wohlwollend gestimmt, kann es z. B. daran liegen, dass er oder sie uns selbst ähnlich ist oder über ähnliche Interessen verfügt. Diese positiven Vorurteile sorgen oftmals dafür, dass wir blauäugig in Gespräche treten und eventuell sogar dazu, die falsche Person einzustellen.

Was Sie tun können, um Vorurteile am Arbeitsplatz zu vermeiden

In der Kommunikation

Hier heißt es, intern wie extern auf die Wort- und Bildsprache zu achten. Besonders in Stellenanzeigen ist es wichtig, möglichst viele Kandidat:innen anzusprechen. Aber nicht nur das: diskriminierende Stellenausschreibungen verstoßen auch gegen das Gesetz. Lesen Sie hier alles über die rechtlichen Anforderungen für ein Jobinserat.

Im Screening-Prozess von Kandidatinnen und Kandidaten

Anonymisierte Lebensläufe ohne Foto, Namen, Geburtsdatum oder -ort sorgen dafür, dass wir unserem Unterbewusstsein einen Streich spielen. So lässt sich ein fairer Auswahlprozess starten.

Im Arbeitsalltag

Es hilft enorm, das Thema unconscious bias im nächsten Teammeeting zu thematisieren. So schafft es Platz, um problematische Aussagen anzusprechen und Entscheidungen sowie Meinungen bewusst zu hinterfragen. Natürlich ist es nicht leicht, sich auch mit den eigenen unterbewussten Entscheidungen auseinanderzusetzen, aber nur so lassen sich Muster brechen.



Michael Redinger, ZID Universität Innsbruck

»Viele Unternehmen haben noch nicht verstanden, was da gerade passiert. Alle reden von Digitalisierung, aber die Fachkräfte fehlen. Wir brauchen Techniker:innen, Systemadmins, Leute, die gerne an solchen Systemen tüfteln und an den technischen Systemen selbst arbeiten. Dafür gibt es wenige Ausbildungswege in Österreich. Also müssen wir uns im Ausland umschaun und hatten damit großen Erfolg.«

Die nahe Lösung aus der Ferne – ein Praxisbericht

Wer an Innsbruck denkt, der hat oft eine Stadt, gebettet in eine bezaubernde Bergkulisse vor Augen und den Duft von Kaiserschmarrn in der Nase. Wenn wir an Innsbruck denken, denken wir an einen dort ansässigen Arbeitgeber, der mutig neue Wege in der Personalsuche geht. Mit einem hohen Maß an Kompetenz, Gestaltungsspielraum und Menschlichkeit schaffen Michael Redinger und sein Team einen Arbeitsplatz, für den viele Bewerber:innen einen Umzug um die halbe Welt antreten.

Über 350 Jahre lang zieht es wissbegierige Studierende schon nach Tirol. Nicht ganz so lange, aber immerhin seit 1997, kommen diese an Michael Redingers Projekten nicht vorbei – er leitet den Zentralen Informatikdienst der Uni. Hier am ZID arbeiten 130 Menschen in zehn Abteilungen. Sie sorgen unter anderem dafür, dass Netzwerke laufen und High Performance Computing möglich ist.

Im Interview mit Nina Schwarz erzählt uns Michael Redinger, welchen personellen Herausforderungen er sich stellen musste und wie er gemeinsam mit epunkt eine Lösung gefunden hat.



„Wir standen vor einer personellen Herausforderung, denn viele Kolleg:innen, die 2020 und 2021 zum Team stießen, sind schon wieder gegangen. Es war schwierig, in Zeiten, in denen man sich fast nie persönlich gesehen hat, zusammenzuwachsen. Gleichzeitig gehen viele der „Pioniergeneration“ in Pension, was weitere Veränderungen mit sich bringt. Im letzten Jahr kamen 20 neue Gesichter dazu, zwei Drittel davon sind Techniker:innen. Unsere Paradeposition bei der Personalsuche: Linux System Admin / Netzwerkadministrator:innen.

Eine Einarbeitungsphase von einem Jahr ist bei diesen Positionen ganz normal, denn eine klassische Ausbildung für diese gibt es kaum. Lernbereitschaft und Lernfähigkeit sind wichtige Eigenschaften, die wir uns neben einer soliden technischen Ausbildung von Kandidat:innen wünschen. Wir bauen viel selbst, zum Beispiel eigene Cloud-Umgebungen. Das bietet viel Lernpotenzial und die selbstgebauten Umgebungen werden leichter akzeptiert und Innovationen so nicht gebremst. Dennoch haben wir selbst kaum passende Talente gefunden. So entschieden wir uns dann, mit epunkt zusammenzuarbeiten.

Talente gab es genug, nur waren diese noch nicht in Österreich

Die Entscheidung fiel schnell auf internationale Kandidat:innen. Die Universität ist sehr international, doch in der Verwaltung sieht das noch anders aus. Fakt war, die besten Bewerber:innen kamen aus dem Ausland. Wir haben uns darauf eingelassen, während andere Unternehmen sich hier noch selbst einschränken – das hat unsere Arbeitgeberattraktivität weiter gesteigert.

Die Veränderungen waren natürlich spürbar, besonders in Bezug auf die Sprache. In den technischen Bereichen, wo es wenig Kundenkontakt gibt, hat sich die Teamsprache schnell auf Englisch umgestellt. Die meisten Kolleg:innen können grundsätzlich Englisch. Wir bieten aber auch Deutsch- und Englischkurse an, teilweise während der Arbeitszeit, um die Kommunikation zu verbessern. Diskussionen, die nicht in der Muttersprache geführt werden, sind manchmal herausfordernder, darum haben wir auch interkulturelles Training in unserem Weiterbildungskatalog, was die Zusammenarbeit weiter verbessert. Bisher gab es diesbezüglich keine Probleme. Im letzten Jahr kamen 11 Personen hinzu, die kein Deutsch sprachen. Insgesamt arbeiten hier 130 Personen aus 20 verschiedenen Ländern. Wir haben sogar Initiativbewerbungen von Kandidat:innen aus dem Ausland erhalten, die von bestehenden Mitarbeiter:innen empfohlen wurden. Das freut mich, denn es zeigt, dass es den Leuten bei uns gut geht.



Wie wird sich Ihrer Meinung nach der Markt für Fachkräfte aus Drittstaaten in Zukunft entwickeln?

„Die Unternehmen haben noch nicht erkannt, was da passiert. Alle reden von Digitalisierung, aber die Fachkräfte fehlen. Die Absolvent:innen unserer Informatikstudiengänge wollen High-End-Programmierer-Jobs oder Führungspositionen in der IT. Aber wir brauchen Techniker:innen, Systemadministrator:innen, Leute, die gerne an solchen Systemen tüfteln und an den technischen Systemen selber arbeiten. Es gibt nur wenige Ausbildungsmöglichkeiten in Österreich, abgesehen von einigen HTLs und Lehrgängen, die das gut machen. Meine Kandidat:innen sind oft Studienabbrecher:innen im Bereich Informatik.

Wenn ich dann vor der Herausforderung stehe, etwas in der Digitalisierung umzusetzen und niemand die Basisarbeit erledigt, wie zum Beispiel die Betreuung der Systeme oder den Aufbau einer Infrastruktur für die Services, die ich anbieten möchte, dann muss ich mich im Ausland umsehen. Die ersten Male war das schwierig, aber mittlerweile haben wir den Prozess mit der Rot-Weiß-Rot Card oft erledigt und es ist zur Routine geworden. Es dauert 2 bis 3 Monate, also nicht länger als bei jemandem, der eine Kündigungsfrist in einem Angestelltenverhältnis hat. Der schwierigste Teil ist tatsächlich die Wohnungssuche in Innsbruck.“

**Sie suchen neue Talente?
Wir unterstützen Sie gerne!**

[Hier finden Sie unser Kontaktformular](#)





Internationale Fachkräfte rekrutieren – Anleitung für Ihr Unternehmen

7 Bausteine der Einwanderung

	01. Fachkraft finden und für Ihr Unternehmen begeistern
02. Dokumente vorbereiten Vonseiten der Fachkraft, der Familie und des Unternehmens	
	03. Antrag stellen Idealerweise durch den Arbeitgeber
04. Antrag wird bearbeitet Zuständig ist die Aufenthaltsbehörde und das AMS	
	05. Ankommen in Österreich Ob mit oder ohne Visum D hängt von Staatsangehörigkeit und vom Wohnland ab
06. Persönlicher Termin bei der Aufenthaltsbehörde Fingerprint wird genommen, danach wird die Karte gedruckt	
	07. Arbeitsbeginn Sobald die Karte von der Fachkraft abgeholt wurde.

Wir schreiben unsere Beiträge nach bestem Wissen, weisen aber darauf hin, dass wir nachfolgende Aussagen im November 2023 recherchiert haben und sich die Gegebenheiten eventuell wieder geändert haben





Die Rot-Weiß-Rot Karte auf einen Blick

→ Kombinierte Aufenthalts- und Beschäftigungs-bewilligung

→ Langfristige Aufnahme von Erwerbstätigkeit in Österreich

→ Voraussetzung: verbindliches Jobangebot

→ Gültig bis zu zwei Jahre

→ Einwanderung mit Familie möglich



Aktuelle Informationen finden Sie auf workinaustria.com

„Der Weg zur Rot-Weiß-Rot Card ist mittlerweile Routine für uns. Es dauert zwei bis drei Monate – der schwierigste Part ist tatsächlich die Wohnungssuche in Innsbruck.“

Michael Redinger, Leiter ZID Universität Innsbruck



Wer darf in Österreich arbeiten?

Die häufigsten der sieben Subtypen

Fachkräfte in Mangelberufen

Die Rot-Weiß-Rot Karte für Fachkräfte in Mangelberufen richtet sich an Drittstaatsangehörige, die ein Jobangebot und eine Ausbildung in einem Mangelberuf vorweisen können.

Jedes Jahr veröffentlicht Österreich eine Liste mit Mangelberufen. Das sind Berufe, für die es innerhalb eines Jahres weniger als 1,5 Arbeitssuchende pro offener Stelle gibt. Die Fachkräfteverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft teilt diese Berufe für das Jahr 2024 in bundesweite (110 Berufe) und regionale (48 Berufe) Kategorien ein. Fachkräfte aus diesen Berufsgruppen können in der Regel schneller nach Österreich einwandern. Das liegt daran, dass es bereits einen Bedarf an diesen Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt gibt und daher keine Arbeitsmarktprüfung durchgeführt wird.



Um sich als Fachkraft für diese Kategorie der Rot-Weiß-Rot Karte zu qualifizieren, müssen genügend Punkte nach einem gesetzlich festgelegten Punktesystem erreicht werden. Das Punktesystem am Beispiel Mangelberuf kurz erklärt:

Es gibt fünf Kategorien, in denen Punkte gesammelt werden können:

1. Qualifikation (Ausbildung bzw. Studium im Mangelberuf):

Punkte werden nur vergeben, wenn die Ausbildung bzw. das Studium zum Jobangebot im Mangelberuf passt. Wenn beispielsweise ein Jobangebot als Software-Entwickler vorliegt, ist ein Studium der Philosophie nicht ausreichend fachrelevant. Die absolvierte Ausbildung muss in Dauer und Umfang weitgehend dem österreichischen Ausbildungsniveau entsprechen.

2. Berufserfahrung im Fachbereich nach der Ausbildung:

Auch halbe Jahre an Berufserfahrung werden gezählt. Praktika und selbstständige Tätigkeiten werden in der Regel nicht als Berufserfahrung gewertet. Nachweise der Berufserfahrung müssen mindestens das Startdatum, Enddatum und eine Positionsbeschreibung enthalten.

3. Deutschkenntnisse:

Sprachzertifikate dürfen nicht älter als 5 Jahre sein, wenn der Antrag auf die Rot-Weiß-Rot Karte gestellt wird. Deutschzertifikate werden von folgenden Institutionen akzeptiert: ÖSD, Goethe-Institut, TELC, Austrian Integration Fund (ÖIF).

4. Englischkenntnisse:

Sprachzertifikate dürfen nicht älter als 5 Jahre sein, wenn der Antrag auf die Rot-Weiß-Rot Karte gestellt wird. Englischzertifikate werden von folgenden Institutionen akzeptiert: Cambridge, TELC, IELTS, TOEIC, TOEFL. Zusätzlich werden 5 Zusatzpunkte für nachweisbare Englischkenntnisse vergeben, wenn die Unternehmenssprache Englisch ist.

5. Französisch-, Spanisch- oder Bosnisch-Kroatisch-Serbischkenntnisse:

Sprachzertifikate dürfen nicht älter als 5 Jahre sein, wenn der Antrag auf die Rot-Weiß-Rot Karte gestellt wird. Auch Zertifikate über Kenntnisse dieser Sprachen sind von anerkannten Institutionen vorzulegen bzw. ggf. mittels Ausbildungsnachweisen zu belegen. Muttersprachliche Kenntnisse werden ebenfalls berücksichtigt.





Sonstige Schlüsselkräfte

Die Rot-Weiß-Rot Karte für sonstige Schlüsselkräfte richtet sich an Drittstaatsangehörige, die ein Jobangebot in einem Unternehmen in Österreich haben, das keiner Mangelberufsliste angehört. Auch Drittstaatsangehörige, die zwar Berufserfahrung haben, aber keine Ausbildung in einem Mangelberuf vorweisen können, können sich für diese Kategorie der Rot-Weiß-Rot Karte qualifizieren. Das Mindestgehalt beträgt 2.925 Euro brutto pro Monat (Stand 2023).

Das Arbeitsmarktservice (AMS) ist berechtigt, eine Arbeitsmarktprüfung durchzuführen, wenn es um die Rot-Weiß-Rot Karte für sonstige Schlüsselkräfte geht. Um sich für die Rot-Weiß-Rot Karte als sonstige Schlüsselkraft zu qualifizieren, müssen genügend Punkte im Rahmen eines gesetzlich festgelegten Punktesystems erreicht werden.

Es gibt verschiedene Kategorien, in denen Punkte gesammelt werden können, zum Beispiel Qualifikationen (Ausbildung oder Studium). Auch wenn die Ausbildung oder das Studium nicht direkt zum Jobangebot passt, können Punkte vergeben werden, wenn einschlägige Berufserfahrung nachgewiesen werden kann.

Studien-Absolventinnen

Die Rot-Weiß-Rot Karte für Studienabsolvent:innen richtet sich an Drittstaatsangehörige, die ihr Studium an einer österreichischen Universität oder Fachhochschule erfolgreich abgeschlossen haben und ein Jobangebot erhalten haben, das dem Ausbildungsniveau von Akademiker:innen entspricht. Im Gegensatz zu anderen Kategorien der Rot-Weiß-Rot Karte gibt es **kein Punktesystem** zu beachten. Das Arbeitsmarktservice (AMS) führt außerdem keine Arbeitsmarktprüfung durch. Um die Karte zu erhalten, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

→ Das Studium wurde erfolgreich an einer staatlichen Hochschule (Universität oder Fachhochschule) oder an einer akkreditierten privaten Hochschule (Universität oder Fachhochschule) in Österreich abgeschlossen.

→ Es liegt ein Jobangebot von einem Unternehmen in Österreich vor, das dem Ausbildungsniveau von Akademiker:innen entspricht. Der Arbeitgeber muss Sie zumindest nach dem anwendbaren Kollektivvertrag entlohnen und gegebenenfalls eine ortsübliche und betriebsübliche Überzahlung berücksichtigen.



Besonders Hochqualifizierte

Die Rot-Weiß-Rot Karte für besonders Hochqualifizierte richtet sich an Drittstaatsangehörige mit besonderen Qualifikationen. Vorab kann ein Arbeitssuche-Visum beantragt werden. Das Arbeitsmarktservice (AMS) führt bei dieser Kategorie der Rot-Weiß-Rot Karte keine Arbeitsmarktprüfung durch. Um die Rot-Weiß-Rot Karte für besonders Hochqualifizierte zu beantragen, müssen ausreichend Punkte im Rahmen eines gesetzlich festgelegten Punktesystems erreicht werden.

Es gibt verschiedene Kategorien, in denen Punkte gesammelt werden können:

→ **Qualifikationen und besondere Fähigkeiten:** Punkte werden nur für eine Ausbildung oder ein Studium vergeben, wenn es zum Jobangebot passt. Eine Führungsposition in einem börsennotierten oder positiv bewerteten Unternehmen im letzten Kalenderjahr kann viele Punkte bringen, vorausgesetzt, der Nachweis über das Bruttojahresgehalt wurde von einer öffentlichen Stelle ausgestellt.

→ **Auszeichnungen und Preise:** Nur Auszeichnungen und Preise, die für besondere fachliche Leistungen verliehen wurden und international bekannt oder in Fachkreisen von herausragender Bedeutung sind, werden anerkannt. Preise, die für einen besonderen Studienerfolg verliehen werden, werden nicht anerkannt.

→ **Publikationen:** Publikationen werden anerkannt, wenn sie in internationalen Fachjournalen veröffentlicht und registriert sind.

→ **Patente:** Patente müssen ebenfalls registriert sein.

→ **Berufserfahrung:** Auch halbe Jahre an Berufserfahrung werden gezählt. Praktika und selbstständige Tätigkeiten werden in der Regel nicht zur Berufserfahrung gezählt. Nachweise der Berufserfahrung müssen mindestens das Startdatum, Enddatum und eine Positionsbeschreibung enthalten.

→ **Deutschkenntnisse:** Sprachzertifikate dürfen nicht älter als 5 Jahre sein. Deutschzertifikate werden von folgenden Institutionen akzeptiert: ÖSD, Goethe-Institut, TELC, Austrian Integration Fund (ÖIF).

→ **Englischkenntnisse:** Sprachzertifikate dürfen nicht älter als 5 Jahre sein. Englischzertifikate werden von folgenden Institutionen akzeptiert: Cambridge, TELC, IELTS, TOEIC, TOEFL. Nachweisbare Englischkenntnisse bringen 5 Zusatzpunkte, wenn die Unternehmenssprache Englisch ist.

→ **Französisch-, Spanisch- oder Bosnisch-Kroatisch-Serbischkenntnisse:** Sprachzertifikate dürfen nicht älter als 5 Jahre sein. Auch Zertifikate über Kenntnisse dieser Sprachen sind von anerkannten Institutionen vorzulegen bzw. ggf. mittels Ausbildungsnachweisen zu belegen. Muttersprachliche Kenntnisse werden ebenfalls berücksichtigt.

→ **Alter:** Das Alter zum Zeitpunkt der Antragstellung ist maßgeblich.



→ **Studium in Österreich:** Im Regelfall müssen mindestens 70 Punkte erreicht werden.

Es gibt Maximalpunkte für jede Kategorie, die nicht überschritten werden können. Wenn die Fachkraft beispielsweise mehr als 10 Jahre relevante Berufserfahrung hat, erhält Sie trotzdem nicht mehr als 20 Punkte für Ihre Berufserfahrung. Es ist nicht erforderlich, in jeder Kategorie Punkte zu erhalten. Es genügt, mindestens 70 Punkte zu erreichen.

Es gibt kein spezielles Mindestgehalt für die Rot-Weiß-Rot Karte für besonders Hochqualifizierte. Eine Entlohnung nach anwendbaren Kollektivvertrag, unter Berücksichtigung korrekter Einstufung, ist jedoch zwingend.

Did You Know?

Ein tolles Service der ABA ist der Immigration Guide Austria.

Hier finden Sie und interessierte Fachkräfte alle Informationen rund ums Arbeiten in Österreich.



Weitere Premiuminhalte und exklusives Recruiting-Wissen gibt's hier.