



GET A GREAT TEAM



Wie schafft man Recruitment aus Drittstaaten -

der schmale Grat zwischen Bürokratiewahnsinn und
Lösungswegen aus dem Fachkräftemangel

GET A GREAT TEAM

- **Warum Recruiting in Drittstaaten?**
- **Erarbeiten und Austausch von Erfahrungen (positive/negative) der Teilnehmer und Teilnehmerinnen.**
- **Gesetzliche Grundlagen in Österreich aber auch in den Drittstaaten (Beispiel: Philippinen).**
- **Beantworten von Fragen.**

Wir wollen den Teilnehmern, den Teilnehmerinnen, einen kleinen Überblick über das Recruiting in Drittstaaten geben

1) **Fachkräftemangel in fast allen Bereichen:**

2/3 der Unternehmen in Österreich sind betroffen.

Über 60% sprechen von einem Mangel an Fachkräften.

Knapp 70% der Unternehmen rechnen mit einer Verschärfung der Situation in den nächsten drei Jahren.

Mangelberufsliste seit 2022 von 66 auf über 100 Berufe adaptiert.

2) **Situation in der Pflege:**

Pensionierungen und die demografische Entwicklung setzten der Pflege und Betreuung weiter zu.

Wie die Pflegebedarfsprognose vom BM Gesundheit/Soziales vom Okt.2019 bereits zeigte,

werden bis 2030 knapp 76.000 Personen zusätzlich benötigt (DGKP).



1) Ist Euer Unternehmen von dem Fachkräftemangel betroffen?

2) Wie geht Ihr damit um?



3) Habt Ihr bereits Erfahrungen mit Drittstaaten gemacht?



- Im Vorfeld ist ein Abgleich mit der Mangelberufsliste sinnvoll! (Punkterechner)

Unterlagen für den Antrag einer RWR Karte:

- - Application form (füllt der Kandidat, die Kandidatin aus)
- - Reisepass (Kopie aller Seiten!)
- - Passfoto nach EU-Kriterien (nicht älter als 6 Monate)
- - Aktueller Lebenslauf (optional, nicht unwichtig wegen der Übersicht bei der Berufserfahrung)
- - Nachweis der Qualifikation bzw. Ausbildung (Hochschuldiplom etc.)
- - Nachweis der Berufserfahrung (Dienstzeugnisse etc.)
- - ggf. Sprachnachweise

Wichtig: Dokumente können auch in englischer Sprache sein, alle anderen Sprachen müssen beglaubigt übersetzt werden.

DGKP: Müssen in Österreich nostrifizieren, Dokumente wie zb. Ausbildungsnachweise beglaubigt werden, PHP nur einmal, andere Länder vom Drittstaat und der österreichischen Botschaft/Behörde (Zeitverlust, hohe Kosten).

Facharbeiter im gewerblichen Bereich: keine Nostrifizierung notwendig, Ausbildungsdauer aber relevant.

Unterlagen vom zukünftigen DG: Arbeitgebererklärung, eventuell DV bzw Einstufung KV und Stellenbeschreibung (AMS Prüfung)



DMW – Department of migrant workers

- Vertrag mit lokaler HR Agentur auf den PHP
- Akkreditierung Unternehmen+Partner PHP bei DMW POLO – Mailand
- Beginn der Personalsuche
- Ausgewählte Person an DMW melden
- Wichtig: vor der Ausreise erteilt das DMW ein Ausreisevisum für diese Person

Erfahrungen:

- Gute und schlechte Erfahrungen mit der Bürokratie in Österreich, abhängig vom Bundesland / Ort
- Ebenfalls gute und schlechte Erfahrungen was die Abläufe / die Bürokratie in den Drittstaaten betrifft. Philippinen werden als sehr umständlich empfunden, hoher Aufwand.
- Lange Dauer bis zum Erhalt der RWR Karte
- Nach wie vor gibt es auch in den Betrieben eher Skepsis gegenüber Angehöriger von Drittstaaten, Hauptgrund sind die Sprachkenntnisse aber auch der Aufwand mit Personalwohnungen (für den Anfang) usw.

Fragen:

- Unterschied zwischen RWR Karte und *Blue Card Europe*?
- Höheres Jahresbrutto im Vergleich zur RWR Karte
- Keine AMS Prüfung
- Besitzt man eine blue card über 12 Monate ist es möglich ohne Visum zb nach Deutschland zu reisen und dort innerhalb einer Frist, eine für Deutschland gültige blue card zu beantragen,
- Genaue Fristen und Infos findet man auf der Seite:
<https://www.workinaustria.com/aufenthalt-beschaeftigung/aufenthaltstitel-fuer-drittstaatsangehoerige-in-oesterreich/>



Vielen Dank für Eure Aufmerksamkeit!

Guido Hadt
Branch Leader