

Nachhaltige Arbeits- marktintegration von Migrant:innen: Ursachen von *Skills Mismatch* sowie Maßnahmen und Initiativen zur qualifikationsadäquaten Beschäftigung

Anna Ammann
Leila Hadj Abdou



Die Meinungen, die in dieser Studie geäußert werden, sind die der Autorinnen und reflektieren nicht unbedingt die Position des österreichischen Bundesministeriums für Inneres, der Europäischen Kommission und/oder der Internationalen Organisation für Migration (IOM). Die verwendeten Bezeichnungen und die Darstellung von Material in der gesamten Studie bedeuten keinerlei Stellungnahme seitens der IOM bezüglich des rechtlichen Status eines Landes, eines Territoriums, einer Stadt oder Region, dessen Behörden oder hinsichtlich ihrer Grenzen.

IOM ist dem Prinzip verpflichtet, dass menschenwürdige und geregelte Migration den Migrant:innen und der Gesellschaft zugutekommt. Als zwischenstaatliche Organisation zielt IOM gemeinsam mit ihren Partner:innen in der internationalen Gemeinschaft darauf ab, Unterstützung bei der Bewältigung von operationellen Migrationsherausforderungen anzubieten, das Verständnis über Migration zu erhöhen, soziale und ökonomische Entwicklung durch Migration zu fördern sowie die Menschenwürde und das Wohlergehen von Migrant:innen aufrechtzuerhalten.

Herausgeber: Nationaler Kontaktpunkt Österreich
im Europäischen Migrationsnetzwerk
Internationale Organisation für Migration,
Landesbüro für Österreich
Walcherstraße 11a, 1020 Wien
Tel.: +43 1 585 33 22 0
Email: iomvienna@iom.int, emnaustria@iom.int
Internet: <https://austria.iom.int>, www.emn.at

Diese Publikation wurde ohne formale Editierung durch IOM herausgegeben.

Diese Publikation wurde ohne Freigabe der IOM Publikationsabteilung (PUB) hinsichtlich der Einhaltung der IOM Marken- und Stilstandards herausgegeben.

Diese Publikation wurde ohne die Unterstützung der IOM Forschungsabteilung (RES) herausgegeben.

Titelbild: geryduck | Stefan Holiczki e.U.

Design: geryduck | Stefan Holiczki e.U.

Für den Druck wurde umweltfreundliches Papier verwendet.

Zitiervorschlag: Ammann, A. und L. Hadj Abdou (2026). *Nachhaltige Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen: Ursachen von Skills Mismatch sowie Maßnahmen und Initiativen zur qualifikationsadäquaten Beschäftigung*. Internationale Organisation für Migration (IOM), Wien.

ISBN 978-3-9505852-7-8 (Taschenbuch), deutsche Ausgabe

ISBN 978-3-9505852-8-5 (Taschenbuch), englische Ausgabe

ISBN 978-3-9505852-9-2 (PDF), deutsche Ausgabe

ISBN 978-3-9505979-0-5 (PDF), englische Ausgabe

© IOM 2026



Einige Rechte vorbehalten. Diese Publikation wird unter der [Creative Commons Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung 3.0 IGO Lizenz](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/) (CC BY-NC-ND 3.0 IGO) zur Verfügung gestellt.*

Weitere Angaben entnehmen Sie bitte den [Urheberrechts- und Nutzungsbedingungen](#).

Diese Publikation darf nicht für Zwecke, die in erster Linie auf kommerziell relevante Vorteile oder auf eine Vergütung abzielen, verwendet, veröffentlicht oder weitergegeben werden, mit Ausnahme von Bildungszwecken, z. B. zur Aufnahme in Lehrbücher.

Genehmigungen: Anfragen zur kommerziellen Nutzung oder zu weiteren Rechten und Lizenzen richten Sie bitte an publications@iom.int.

* <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/igo/legalcode>

Nachhaltige Arbeitsmarkt- integration von Migrant:innen: Ursachen von *Skills Mismatch* sowie Maßnahmen und Initiativen zur qualifikationsadäquaten Beschäftigung

Anna Ammann
Leila Hadj Abdou

	Vorwort	VI
	Zusammenfassung	VII
1	Einleitung	1
2	Ausmaß von <i>skills mismatch</i> bei Migrant:innen in Österreich	9
3	Ursachen von <i>skills mismatch</i>	12
4	Maßnahmen und Initiativen zur Verhinderung von <i>Skills Mismatch</i> und zur Förderung von <i>Skills Matching</i>	28
5	Herausforderungen und darauf aufbauende Erkenntnisse	49
6	Schlussfolgerungen	54
	Anhang	55

INHALT

Vorwort	VI
Zusammenfassung	VII
1. Einleitung	1
1.1 Fokus und Forschungsfragen	1
1.2 Hintergrund der Studie	3
1.3 Definition häufig verwendeter Begriffe	5
1.4 Datensammlung und Analyse	7
2. Ausmaß von <i>skills mismatch</i> bei Migrant:innen in Österreich	9
3. Ursachen von <i>skills mismatch</i>	12
3.1 Systemische, österreichspezifische Ursachen	12
3.1.1 Verwertbarkeit von Qualifikationen	12
3.1.2 Anerkennung von Qualifikationen aus Drittstaaten und Berufszulassung	15
3.1.3 Zeitlich begrenzte Aufenthaltsperspektive	20
3.1.4 Eingeschränkte Beschäftigungsmöglichkeit für Asylwerber:innen	20
3.1.5 Aufenthaltstitelspezifische Regelungen	21
3.1.6 Zugang zu Kinderbetreuung	22
3.2 Gründe auf Seiten der Arbeitgeber:innen	23
3.2.1 Unternehmensgröße und -kultur	23
3.2.2 Ausrichtung auf formelle Qualifizierungen	23
3.3 Individuelle Gründe auf Seiten von Migrant:innen	24
3.3.1 Diskriminierung	24
3.3.2 Mangelnde Deutschkenntnisse	25
3.3.3 Zugang zu Informationen und Netzwerken	25
3.3.4 Sozioökonomischer Status	26
3.3.5 Psychologischer Zustand	26
3.3.6 Gendernormen	27
4. Maßnahmen und Initiativen zur Verhinderung von <i>Skills Mismatch</i> und zur Förderung von <i>Skills Matching</i>	28
4.1 Politische Debatte	28
4.2 Zentrale Akteur:innen	30
4.3 Maßnahmen und Initiativen	32

4.3.1	Maßnahmen und Initiativen betreffend die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und die Berufszulassung	35
4.3.2	Maßnahmen und Initiativen zur Feststellung von nicht formell nachweisbaren Kompetenzen	38
4.3.3	Maßnahmen und Initiativen zur (Nach-)Qualifizierung	39
4.3.4	Beratung und Informationsvermittlung	42
4.3.5	Sprachfördermaßnahmen	43
4.3.6	Maßnahmen und Initiativen zur kompetenzbasierten Vermittlung/Vernetzung von Arbeitskräften und Arbeitgeber:innen	44
4.3.7	Mentoringprogramme	47
4.3.8	Förderung von Diversität in Unternehmen	48
5.	Herausforderungen und darauf aufbauende Erkenntnisse	49
5.1	Spracherwerb	49
5.2	Anerkennung	50
5.3	Unterstützung für Unternehmen	51
5.4	Maßnahmen in den Bundesländern	52
5.5	Schwere Erreichbarkeit von nachgezogenen Frauen	52
5.6	Psychologische Unterstützung	53
6.	Schlussfolgerungen	54
	Anhang	55
A.1	Liste der Abkürzungen	55
A.2	Literaturverzeichnis	58

Verzeichnis der Abbildungen und Infoboxen

Abbildung 1:	Anteil hochqualifizierter Personen, die in einem gering- oder mittelqualifizierten Beruf arbeiten, nach Geburtsland, Stand 2023 oder letztes verfügbares Jahr	4
Abbildung 2:	Anteil hochqualifizierter Personen in Österreich, die in einem gering- oder mittelqualifizierten Beruf arbeiten, nach Geburtsland und Ort der Ausbildung, Stand 2023	9
Abbildung 3:	Anteil der im Ausland geborenen Personen mit tertiärer Ausbildung im erwerbsfähigen Alter (15-64 Jahre) in Österreich, nach wirtschaftlicher Tätigkeit und Geschlecht, Stand 2023	10
Infobox 1:	Was ist skills mismatch?	1
Infobox 2:	Anerkennungsverfahren von ausländischen Qualifikationen im Überblick	18
Infobox 3:	Berufszulassung als Ärzt:in – das Beispiel des Dr. E. K.	19
Infobox 4:	Exemplarische Illustration des Stellenwerts von Maßnahmen und Initiativen für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration anhand des Beispiels von Magistra M. T.	34

VORWORT

Diese Publikation basiert auf dem Beitrag Österreichs zur vergleichenden EMN-Studie „Fostering sustainable labour market integration of migrants: skills matching policies and instruments“. Dieser wurde von Anna Ammann (Mitarbeiterin für Forschung, IOM Landesbüro für Österreich) und Leila Hadj Abdou (Stellvertretende Leiterin der Abteilung für Migrationsforschung und -recht, IOM Landesbüro für Österreich) zu gleichen Teilen ausgearbeitet. Anna Dreimann (Praktikantin, IOM Landesbüro für Österreich) hat durch ihre Arbeit in Form von Literaturrecherche und -bearbeitung, Formatierung, Erstellung von Quellenangaben und Korrekturlesen die Studienerstellung wesentlich unterstützt.

Ein besonderer Dank gebührt an dieser Stelle den Personen, die für Interviews oder schriftliche Anfragen zur Verfügung standen, und damit maßgeblich zu dieser Studie beigetragen haben (siehe [Kapitel 1.4.](#)). Herzlichen Dank auch an die folgenden Kolleg:innen aus dem IOM Landesbüro für Österreich für hilfreiche Kommentare: Marian Benbow Pfisterer (Missionschefin), Saskia Heilemann (Leiterin der Abteilung für Migrationsforschung und -recht) und Alexander Spiegelfeld (Leiter der Abteilung für Integration/Arbeitsmobilität und soziale Inklusion).

ZUSAMMENFASSUNG

Skills Mismatch, insbesondere Überqualifikation (d. h. die Situation, dass Erwerbstätige trotz höherer Qualifikationen in niedrigeren beruflichen Tätigkeiten bzw. in branchenfremden Tätigkeiten, die nicht ihrer (Aus-)Bildung entsprechen, beschäftigt sind), ist ein relevantes Phänomen am österreichischen Arbeitsmarkt. Bestimmte Gruppen sind in einem höheren Ausmaß von qualifikationsinadäquater Beschäftigung betroffen, darunter Migrant:innen. Rund 39 Prozent der Personen im Alter von 25 bis 64 Jahren mit einer tertiären (Aus-)Bildung aus einem Drittstaat arbeiten in Berufen, die keiner tertiären Ausbildung bedürfen. Die vorliegende Studie beschäftigt sich vor diesem Hintergrund mit den Ursachen von *skills mismatch* bei Migrant:innen sowie den in Österreich existierenden Politiken und Initiativen zur Förderung von qualifikationsadäquater Beschäftigung dieser Gruppe.

Die Ursachen für *skills mismatch* sind vielfältig, existieren auf unterschiedlichen Ebenen (systemische Ursachen, Ursachen auf Arbeitgeber:innenseite, Ursachen auf Migrant:innenseite) und betreffen verschiedene Migrant:innengruppen in unterschiedlicher Weise. Zu den Hauptursachen zählen, wie die Studie darlegt, fehlende Deutschkenntnisse von Migrant:innen, die auch durch mangelnde Effektivität von Sprachmaßnahmen beeinflusst werden, sowie die mangelnde Verwertbarkeit von mitgebrachten Qualifikationen. Letztere basiert sowohl auf Unterschieden bei den Ausbildungssystemen zwischen dem Ausbildungsort und Österreich als auch auf innerösterreichischen regionalen Ungleichgewichten im Hinblick auf den Bedarf an Arbeitskräften sowie dem komplexen, kostenintensiven Prozess der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen. Wenngleich es eine Reihe an Unterstützungsmaßnahmen für die Anerkennung gibt – wie die Anlaufstellen, die EU-weit als *best practice* Beispiel gelten – ist die Anerkennungsquote in Österreich niedrig (10%). Weitere Faktoren, die *skills mismatch* beeinflussen, sind die österreichische Unternehmensstruktur, fehlende Erfahrungen mit der Anstellung von Migrant:innen (v.a. im ländlichen Raum), (un)bewusste Diskriminierung am Arbeitsmarkt und auch beschränkter Zugang zu Informationen und Netzwerken. *Skills mismatch* bei Migrant:innen wird ferner durch finanziellen Druck bzw. dem Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit sowie dem Fehlen einer langfristigen Bleibeperspektive verursacht, wodurch Migrant:innen eine rasche Beschäftigung gegenüber einer qualifikationsadäquateren priorisieren. Aufenthaltsrechtliche Bestimmungen, wie etwa Einkommensvoraussetzungen, verstärken diesen Faktor. Psychologische Faktoren, wie verlorene Zukunftsorientierung aufgrund traumatischer Erfahrungen, insbesondere bei Fluchterfahrung, sowie Betreuungspflichten und tradierte Gendernormen spielen ebenso eine relevante Rolle. Gendernormen wirken sich verstärkend auf die Ursachen Sprachkenntnisse und Anerkennung aus. So sind Frauen tendenziell öfter in reglementierten Berufen, wie etwa im Gesundheitssektor, und anderen Berufen tätig, die bessere Deutschkenntnisse erfordern. Sie weisen tendenziell auch begrenztere Netzwerke, die für Arbeitsmarktintegration relevant sind, auf. Schließlich verfügen Frauen teils auch öfter über eine höhere Ausbildung, jedoch ohne entsprechende Arbeitserfahrung.

Die Vielzahl an Ursachen und die Heterogenität von Migrant:innengruppen erfordern unterschiedliche Strategien, um *skills mismatch* entgegenzuwirken. Die Studie liefert einen Überblick über die politische Debatte und die Fülle an arbeitsmarkt- und integrationspolitischen Maßnahmen und Initiativen in Österreich, welche *skills mismatch* (direkt oder indirekt) adressieren. Der Fokus der existierenden Maßnahmen liegt,

wie die Studie aufzeigt, vorwiegend auf den Arbeitnehmer:innen (z. B. Unterstützung bei der Anerkennung, Qualifizierungsmaßnahmen, Beratungen, Sprachfördermaßnahmen, Mentoring), während sich im Verhältnis dazu weniger Maßnahmen direkt an Arbeitgeber:innen richten, um Anreize für die qualifikationsadäquate Beschäftigung von Migrant:innen zu setzen. Dies spiegelt sich zu einem gewissen Grad auch in der politischen Debatte wider, in welcher primär etwaige Defizite von Migrant:innen und damit verbundene Herausforderungen für die Arbeitsmarktintegration im Zentrum stehen, während die Über- und Dequalifizierung von Migrant:innen und die damit verbundenen negativen Auswirkungen für die österreichische Wirtschaft eine eher untergeordnete Rolle spielen.

1. EINLEITUNG

1.1 Fokus und Forschungsfragen

Diese Studie widmet sich dem Phänomen von *skills mismatch* bei Migrant:innen in Österreich und deckt die folgenden Fragen ab:

- In welchem Ausmaß sind (verschiedene Gruppen von) Migrant:innen in Österreich von *skills mismatch* betroffen?
- Was sind die Hauptursachen für *skills mismatch* bei Migrant:innen?
- Welche politischen Maßnahmen und Initiativen gibt es, um *skills mismatch* bei Migrant:innen entgegenzuwirken und deren qualifikationsadäquate Arbeitsmarktintegration zu fördern?
- Welche Herausforderungen bestehen bei der Umsetzung dieser Maßnahmen und Initiativen?
- Welche Erfahrungen existieren hinsichtlich der Bewältigung der identifizierten Herausforderungen, dem Entgegenwirken von *skills mismatch* und der Förderung einer qualifikationsadäquaten Arbeitsmarktintegration?

Infobox 1: Was ist *skills mismatch*?

Skills mismatch (Qualifikationsungleichgewicht) bei Migrant:innen beschreibt eine Situation, in der die Qualifikation einer zugewanderten Person in einem Ungleichgewicht mit der von ihr ausgeübten beruflichen Tätigkeit steht.

Die Qualifikation kann sich dabei sowohl auf Kompetenzen (z. B. Sprachkenntnisse, technisches Know-how) als auch auf formale Bildungs- bzw. Ausbildungsabschlüsse (z. B. Lehrausbildung, Hochschulzertifikat) einer Person beziehen, die entweder höher (Überqualifizierung) oder niedriger (Unterqualifizierung) im Vergleich mit der ausgeübten Tätigkeit sind. Diese Form von *skills mismatch* wird auch **vertikaler *skills mismatch*** genannt (Jooss et al., 2023). Überqualifizierung und Unterqualifizierung können auch gleichzeitig bestehen, etwa wenn eine Person eine Überqualifizierung in Bezug auf die (Aus-)Bildung aufweist, aber gleichzeitig nicht über einige für die Tätigkeit erforderlichen Kompetenzen, wie z. B. Sprach- oder spezifische IT-Kenntnisse, verfügt und deshalb in Bezug auf diese Kompetenzen unterqualifiziert ist.

Skills mismatch in Bezug auf den fachlichen Bereich wird **horizontaler *skills mismatch*** genannt (Redmont und Brosnan, 2024). Diese Form von *skills mismatch* liegt vor, wenn sich die Branche, in der eine Person tätig ist und das Fachgebiet ihrer (Aus-)Bildung nicht decken (branchenfremde Tätigkeit).

Es gibt keine einheitliche Messart für *skills mismatch*. Vielmehr werden, auch je nach vorhandenen Daten, unterschiedliche Ansätze verfolgt, die jeweils unterschiedliche Dimensionen des Phänomens

erfassen. Es werden sowohl direkte Methoden (z. B. Befragungen von Arbeitnehmer:innen) als auch indirekte Methoden (z. B. Vergleich des Bildungsniveaus der untersuchten Gruppe von Arbeitnehmer:innen mit dem durchschnittlichen Bildungsniveau der Arbeitnehmer:innen derselben Berufsgruppe) oder eine Mischung aus beiden (*mixed methods*) angewandt (McGuinness et al., 2018). Bei der EU-Arbeitskräfteerhebung (Mikrozensus) wird *skills mismatch* in Form von Überqualifikation anhand formaler Ausbildung ausgewiesen, indem man die Anzahl derer, die über eine tertiäre Ausbildung¹ verfügen und einer Tätigkeit nachgehen die keiner tertiären Ausbildung bedarf, als Indikator heranzieht (Eurostat, 2025a). Häufig wird *skills mismatch* einzig anhand der (Aus-)Bildung gemessen. Dies hängt auch damit zusammen, dass Kompetenzen, die eine Reihe von unterschiedlichen Fähigkeiten umfassen können, schwerer zu messen sind.² Ein Ansatz, der einzig den Indikator (Aus-)Bildung beleuchtet, blendet jedoch aus, dass einige für den Arbeitsmarkt relevante Qualifikationen nicht durch formale Bildung erworben werden, sondern etwa im Rahmen von Berufserfahrung (McGuinness et al., 2018:990).

Forschungsergebnisse zeigen, dass *skills mismatch* bei Migrant:innen in fast allen OECD-Ländern weitaus häufiger vorkommt als bei nicht zugewanderten Personen (z. B. Frattini und Dalmonte, 2024, siehe auch [Abbildung 1](#)). Die existierende Forschung verdeutlicht, dass *skills mismatch* bei Migrant:innen von einer Vielzahl an Faktoren abhängt, die mit dem Herkunftsland (z. B. Bildungssystem), den Gründen und Umständen der Migration (z. B. Arbeitsmigration/humanitäre Gründe), den Bedingungen im Aufnahmeland (z. B. Migrationsstatus, Aufenthaltsdauer, Anerkennung von Qualifikationen, Weiterbildungsmöglichkeiten) sowie individuellen Umständen (z. B. Alter, Geschlecht, Sprachkenntnisse; siehe dazu auch [Abbildung 3](#)) abhängen (Broschinski und Heidenreich, 2025; OECD, 2023).

Die Studie behandelt dabei *skills mismatch* sowohl von Arbeitsmigrant:innen aus Drittstaaten und Migrant:innen aus Drittstaaten, die im Rahmen der Familienzusammenführung zugewandert sind, als auch von international schutzberechtigten Personen (Asyl- und subsidiärer Schutz) sowie Vertriebenen aus der Ukraine, die in Österreich vorübergehend schutzberechtigt sind. Sofern anhand der Datenlage möglich, wird in der Beschreibung von Ursachen, politischen Maßnahmen und Initiativen auch nach diesen Gruppen differenziert.³ Saisoniers und Asylwerber:innen wurden basierend auf der Annahme, dass dies Gruppen sind, auf welche Politikmaßnahmen zur Bekämpfung von *skills mismatch* weniger abzielen, aus dem Fokus der Studie ausgenommen.

1 Dazu zählen Ausbildungen mit den Abschlüssen Bachelor, Master, Doktor:in oder jeweils gleichwertiges Niveau, als auch der Abschluss eines kurzen tertiären Bildungsgangs.

2 Einige Kernkompetenzen (Lesen, Schreiben, Rechnen und Problemlösen) werden etwa durch die OECD-Erhebung über die Kompetenzen von Erwachsenen (PIAAC) erfasst, und es gibt mittlerweile auch einige andere Ansätze um die Messung von Kompetenzen zu erweitern, siehe dazu Europäische Kommission, o.J.b..

3 Wenn keine bestimmte Gruppe ausdrücklich genannt wird, bezieht sich die Studie auf all diese Migrant:innengruppen.

1.2 Hintergrund der Studie

Trotz des wirtschaftlichen Abschwungs ab 2023 und des Rückgangs an offenen Stellen (AMS, 2024a) war Österreich 2025 weiterhin (Stand Q3, 2025) eines der Länder mit der höchsten Rate an offenen Stellen innerhalb der Europäischen Union (EU; Eurostat, 2025b). Eine der Hauptursachen für den erhöhten Bedarf an Arbeitskräften ist das Ausscheiden der geburtenstarken Jahrgänge aus dem Erwerbsleben. Seit 2021 ist das inländische Arbeitskräftepotential in Österreich, d. h. das Angebot an Arbeitskräften mit österreichischer Staatsangehörigkeit, rückläufig und die Ausweitung des Arbeitskräfteangebots lediglich auf ausländische Arbeitskräfte zurückzuführen (AMS, 2024b:2).

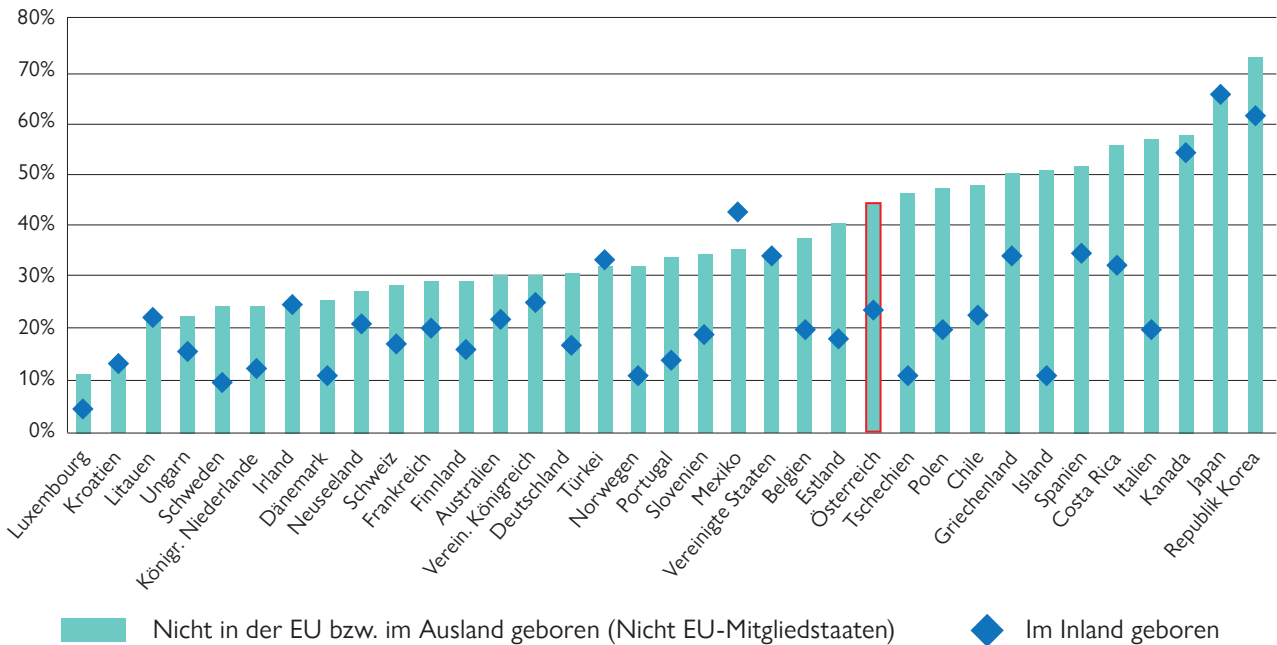
Vor dem Hintergrund des zunehmenden Arbeitskräftemangels kommen zusätzlich zur verstärkten internationalen Rekrutierung von Arbeitskräften auch der Vermeidung einer qualifikationsinadäquaten Beschäftigung und der Senkung der Arbeitslosigkeit von bereits zugewanderten Personen Relevanz zu. Oft wird das Potenzial von Migrant:innen nicht ausgeschöpft und sie sind in Berufen tätig, die nicht ihren Qualifikationen entsprechen. In allen europäischen Ländern weisen im Ausland geborene Arbeitnehmer:innen durchwegs höhere Überqualifizierungsraten auf als ihre im Inland geborenen Kolleg:innen, wobei insbesondere Personen, die außerhalb der EU (Drittstaaten) geboren wurden, übermäßig von Überqualifikation betroffen sind (siehe [Abbildung 1](#)). Stand 2023 arbeiten in Österreich 44,4 Prozent der in Drittstaaten Geborenen im Alter von 15 bis 64 überqualifiziert, bei den in der EU-Geborenen betrifft dies 31,7 Prozent (nicht in Abbildung 1 abgebildet) und 23,3 Prozent der im Inland Geborenen.⁴ Bei den 25- bis 64- Jährigen liegt dieser Wert bei 39,4 Prozent.⁵

Skills mismatch ist sowohl für die betroffenen Personen als auch für Unternehmen, die Wirtschaft und die Gesellschaft mit hohen Kosten verbunden, da sie sich negativ auf das Einkommen und Wohlergehen von Migrant:innen (McDonald und Valenzuela, 2009), staatliche Einnahmen, Produktivität, Innovation und das Wirtschaftswachstum auswirken (McGuinness et al., 2018).

⁴ Daten zur Verfügung gestellt von der OECD am 4. September 2025.

⁵ Siehe dazu Eurostat, o.J.a.

Abbildung 1: Anteil hochqualifizierter Personen,* die in einem gering- oder mittelqualifizierten Beruf arbeiten, nach Geburtsland, Stand 2023 oder letztes verfügbares Jahr*****



Quelle: OECD, bereitgestellt am 4. September 2025.

Anmerkungen: *Entspricht tertiärer Ausbildung Internationale Standard- Klassifikation des Bildungswesens (ISCED)-Stufe 5–8.⁶

**Internationale Standardklassifikation der Berufe (ISCO)-Stufe 4–9.⁷

***Daten basieren auf der EU-Arbeitskräfteerhebung 2023 und „Settling in“ Bericht der OECD für Länder außerhalb der EU – die Daten umfassen Personen im Alter von 15–64 Jahren.

Um dieses Problem zu adressieren, bedarf es zusätzlich zu einer Identifizierung der Ursachen von *skills mismatch* bei Migrant:innen auch einer Analyse von bestehenden arbeitsmarkt- und integrationspolitischen Maßnahmen – beide Aspekte sind Gegenstand der vorliegenden Studie. So weist die vorhandene Forschung darauf hin, dass Politikmaßnahmen zur Arbeitsmarktintegration einen bedeutenden Einfluss auf *skills (mis)matching* haben können. Wie Forschungsergebnisse unterstreichen, sind Migrant:innen dabei keine homogene Gruppe (Redmond und Brosnan, 2024), die alle mit derselben Strategie bedient werden können. Arbeitsmarktintegrationspolitische Maßnahmen wirken auf verschiedene Gruppen unterschiedlich (Platt et al., 2022:370). Dabei kommt bei der Unterscheidung von Gruppen nicht nur dem Migrationsgrund und der Herkunftsregion Bedeutung zu, sondern etwa auch dem Geschlecht der Migrant:innen oder dem Zeitpunkt der Einwanderung (Csarmann et al., 2025:42ff.; Redmond und Brosnan, 2024).

⁶ Siehe dazu Eurostat, o.J.b.

⁷ Siehe dazu ILO, 2025.

1.3 Definition häufig verwendeter Begriffe⁸

Anerkennung ausländischer Qualifikationen: Eine von einer zuständigen Behörde erteilte formale Anerkennung der Gültigkeit einer ausländischen Qualifikation für den Zugang zu Bildungs- und/oder Erwerbstätigkeit.

Im österreichischen Kontext eine bescheidmäßige Feststellung, mit der ausländische Bildungsabschlüsse/Berufsqualifikationen mit inländischen Abschlüssen formal gleichgehalten werden (§ 3 Z 1 AuBG;⁹ Kirilova et al., 2016:52). Eine Anerkennung setzt voraus, dass der Bildungsabschluss grundsätzlich mit einem österreichischen Abschluss gleichwertig ist und nur einzelne Ergänzungen/Gegenstände fehlen. Diese Ergänzungen erfolgen über sogenannte Ausgleichsmaßnahmen,¹⁰ die im Anerkennungsverfahren vorgeschrieben werden.

Arbeitsmarktintegration: Das Ausmaß, in dem Migrant:innen durch den Einsatz ihrer Fähigkeiten und die Ausschöpfung ihres wirtschaftlichen Potenzials die gleiche Erwerbsbeteiligung erreichen wie Staatsangehörige der Aufnahmeländer.

Bewertung von ausländischen Qualifikationen: Ein Gutachten, mit dem festgestellt wird, inwieweit ein ausländischer Bildungsabschluss/eine ausländische Berufsqualifikation einem inländischen Bildungsabschluss/einer inländischen Berufsqualifikation entspricht (§ 3 Z 2 AuBG). Die Bewertung ist relevant, wenn eine Anerkennung nicht notwendig ist (z. B. in nicht reglementierten Berufen) oder nicht möglich ist. Die Bewertung dient der Einschätzbarkeit der Qualifikationen durch Arbeitgeber:innen bzw. dem Arbeitsmarktservice (§ 6 Abs. 1 AuBG; Berufsanerkennung.at, o.J.).

Drittstaatsangehörige:r: Jede Person, die nicht Unionsbürger:in im Sinne von Art. 20 Abs. 1 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV)¹¹ ist und die nicht das Gemeinschaftsrecht auf Freizügigkeit nach Art. 2 Abs. 5 des Schengener Grenzkodex¹² genießt.

International Schutzberechtigte:r: Eine Person, welcher der Flüchtlingsstatus (Asyl) oder der subsidiärer Schutzstatus zuerkannt wurde.

Kompetenz: Die Fähigkeit, Wissen anzuwenden und Know-how zu nutzen, um Aufgaben zu erledigen und Probleme zu lösen. Kompetenzen können als kognitiv (mit logischem, intuitivem und kreativem Denken) oder praktisch (mit manueller Geschicklichkeit und dem Einsatz von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben werden (Europäische Kommission, o.J.b). Der Begriff Kompetenzen umfasst allgemeine (nicht berufs- oder branchenspezifische, wie z. B. Problemlösungs- oder Kommunikationskompetenzen) und spezielle Kompetenzen (z. B. für bestimmte Berufe erforderliche technische Kenntnisse; Lise und Postel-Vinay, 2020).

⁸ Die Definitionen basieren, sofern keine anderen Quellen angegeben sind, auf Europäische Kommission, 2024a.

⁹ Anerkennungs- und Bewertungsgesetz – AuBG, BGBl. I Nr. 37/2018, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 76/2022.

¹⁰ Diese können z. B. in Form von einem (mehrjährigen) Anpassungslehrgang oder der Ablegung von Prüfungen vorgeschrieben werden (§ 7 Abs. 2 in Verbindung mit § 3 Z 8 AuBG und § Art. 3 lit. g und Art. 3 lit. h Berufsanerkennungsrichtlinie).

¹¹ Konsolidierte Fassungen des Vertrags über die Europäische Union und des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union. ABl. C 202, S. 1–388.

¹² Verordnung (EU) 2016/399 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 9. März 2016 über einen Grenzkodex für das Überschreiten der Grenzen durch Personen (kodifizierter Text). ABl. L 77, S. 1–52.

Migrant:in: Im EU-Kontext, eine Person, die entweder:

- i. ihren üblichen Aufenthaltsort für einen Zeitraum von mindestens 12 Monaten bzw. von voraussichtlich mindestens 12 Monaten in das Hoheitsgebiet eines EU-/EFTA-Mitgliedstaats verlegt, nachdem sie zuvor ihren üblichen Aufenthaltsort in einem anderen EU-/EFTA-Mitgliedstaat oder in einem Drittstaat hatte, oder
- ii. die zuvor ihren üblichen Aufenthaltsort im Hoheitsgebiet eines EU-/EFTA-Mitgliedstaates hatte und ihren üblichen Aufenthaltsort für einen Zeitraum von mindestens 12 Monaten bzw. von voraussichtlich mindestens 12 Monaten aufgibt.

Qualifikation (Qualifizierung): Das formale Ergebnis eines Bewertungs- und Validierungsprozesses durch eine zuständige Stelle, die feststellt, dass eine Person Lernergebnisse nach bestimmten Standards erzielt hat (Europäische Kommission, o.J.a). In der Studie werden folgende Begriffe verwendet:

- **Dequalifikation (Dequalifizierung):** Verlust und/oder Entwertung von Qualifikationen u. a. etwa durch Ausübung einer qualifikationsinadäquaten Beschäftigung (Titelbach et al., 2021:10).
- **Überqualifizierung (Überqualifikation):** Situation, in der eine Person eine höhere Qualifizierung – Art, Niveau oder Berufserfahrung – besitzt, als für den aktuellen Arbeitsplatz erforderlich ist (CEDEFOP, o.J.).
- **Unterqualifizierung (Unterqualifikation):** Situation, in der eine Person nicht über die erforderlichen Qualifikationen, Erfahrung oder Kompetenzen verfügt, um in einem Arbeitsverhältnis zufriedenstellende Leistungen zu erbringen (CEDEFOP, o.J.).

Skills matching (Förderung einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung): Ein Prozess, bei dem die Fähigkeiten des Einzelnen mit dem Qualifikationsbedarf des Unternehmens abgeglichen werden. Im Rahmen dieser Studie umfasst der Begriff *skills matching* auch, wenn die Bildungsqualifikation und/oder das Studienfach mit der ausgeübten/eingestellten Tätigkeit übereinstimmt (Jooss et al., 2023).

Skills mismatch (Qualifikationsungleichgewicht): Eine Situation des Ungleichgewichts zwischen den Kompetenzen und/oder (Bildungs-)Qualifikationen der Arbeitskräfte (Angebot) und den auf dem Arbeitsmarkt/der jeweiligen Arbeitsstelle benötigten Kompetenzen (Nachfrage) (CEDEFOP, o.J.).

Vorübergehend Schutzberechtigte:r (Vertriebene:r): Eine vertriebene Person, auf die vorübergehender Schutz gemäß Artikel 2 des Durchführungsbeschlusses des Rates¹³ Anwendung findet. Im österreichischen Kontext wird der Begriff Vertriebene verwendet.¹⁴

13 Durchführungsbeschluss (EU) 2022/382 des Rates vom 4. März 2022 zur Feststellung des Bestehens eines Massenzustroms von Vertriebenen aus der Ukraine im Sinne des Artikels 5 der Richtlinie 2001/55/EG und zur Einführung eines vorübergehenden Schutzes und die Wirkung hat, vorübergehenden Schutz einzuführen, 4. März 2022: OJ L 71, S. 1–6.

14 Siehe Vertriebenen-Verordnung, BGBl. II Nr. 92/2022, in der Fassung BGBl. II Nr. 27/2023.

1.4 Datensammlung und Analyse

Die vorliegende Studie wurde vom IOM Landesbüro für Österreich als Nationaler Kontaktpunkt (NKP) Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk (EMN) im Rahmen des EMN-Arbeitsprogramms 2023–2025 durchgeführt. Zwecks Vergleichbarkeit der Ergebnisse wurde die Studie anhand einer gemeinsamen Studienvorlage mit einem einheitlichen Fragenkatalog erstellt. Diese Studie stellt den nationalen Beitrag Österreichs zur vergleichenden EMN-Studie „Fostering sustainable labour market integration of migrants: skills matching policies and instruments“ dar.

Die Ergebnisse dieses nationalen Beitrags bauen auf existierenden internationalen und nationalen Studien und Berichten auf und basieren auf einer thematischen Analyse von 11 qualitativen, halbstrukturierten Interviews mit Expert:innen aus den Bereichen Arbeitsmarkt und Integration, einer schriftlichen Anfragebeantwortung einer Expertin des Österreichischen Integrationsfonds sowie zwei Interviews mit Migrant:innen zur exemplarischen Illustration von *skills mismatch*-Dynamiken. Die folgenden Expert:innen trugen zur Studie bei:

- Mag. rer. soc. oec. Josef Hochwald (Stellvertretender Sektionsleiter der Sektion III – Nationale Marktstrategien, Abteilung III/7 – Berufsausbildung, Fachkräfte, Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus);
- Judith Hörlsberger (AST-Anlaufstellenkoordination – Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen);
- MMag. Dr. Ian Innerhofer (Leiter des Referats Wissensmanagement und Integrationsmonitoring/ Stellvertretender Leiter der Abteilung II/2 – Integrationskoordination, Sektion II – Integration, Kultusamt und Volksgruppen, Bundeskanzleramt);
- Mag.^a Maria Kaun (Referentin in der Abteilung für Sozial- und Gesundheitspolitik des Generalsekretariats – (Abteilungen, Bundessparten, Fachorganisationen), Wirtschaftskammer Österreich);
- Bojan Kumm (Job-Coach, More Than One Perspective);
- Mag.^a Monika Nigl (Leiterin des Beratungszentrums für Beruf und Weiterbildung, Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfond (waff));
- Mag. Roland Sauer (Leiter der Sektion IX – Arbeitsmarkt, Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz);
- Mag.^a Gabriele Schmid (Stabstelle Fachkräfte, Arbeiterkammer Wien);
- Mag.^a Gabriele Straßegger (Referentin in der Abteilung für Sozial- und Gesundheitspolitik des Generalsekretariats – (Abteilungen, Bundessparten, Fachorganisationen), Wirtschaftskammer Österreich);
- Mag.^a Irene Strauss, M.A. (Juristin, Inspire – Bildung und Beteiligung);
- Milica Tomic-Schwingschlögl (Migrationsbeauftragte, Arbeitsmarktservice Wien);
- Mag.^a Tetyana Teufel, B.A. (Stellvertretende Leiterin des Integrationservice für Fachkräfte, Österreichischer Integrationsfonds);
- Mag. Florian Zuckerstätter (Leiter der Abteilung Ausländerbeschäftigung, EURES und Beschwerdemanagement, Arbeitsmarktservice).

Die Migrant:innen wiederum werden im Rahmen der Studie in anonymisierter Form wie im Folgenden aufgelistet referenziert:

- Dr. E. K. (Geflüchteter aus der Arabischen Republik Syrien, Praktizierender Facharzt)
- Mag.^a M. T. (Vertriebene aus der Ukraine, Beschäftigte in einer Rechtsanwaltskanzlei)

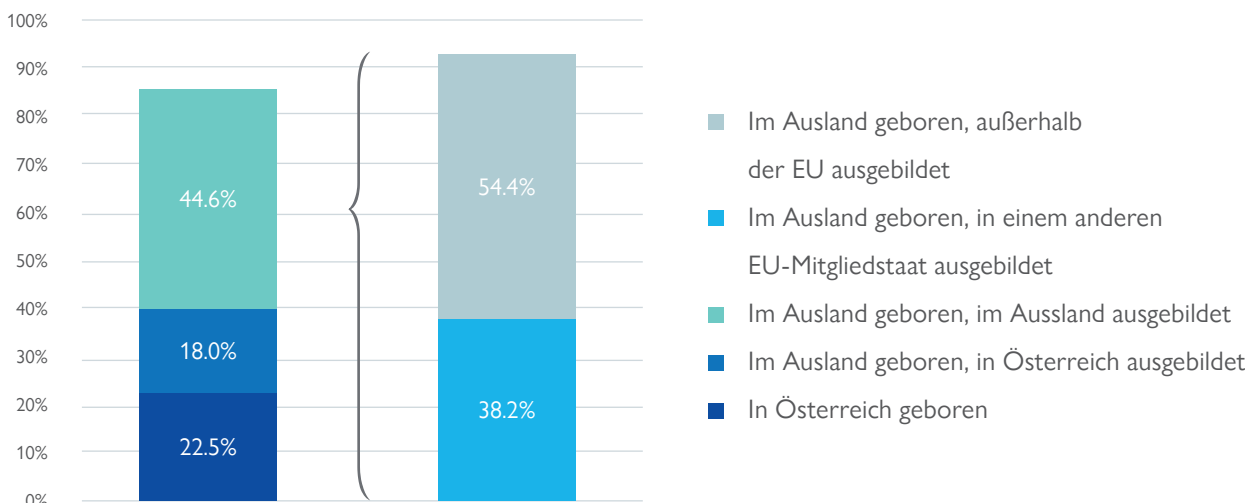
Zudem stellen Gesetzestexte und parlamentarische Materialien zu Gesetzesinitiativen, Presseaussendungen und Medienberichte sowie von der OECD zur Verfügung gestellte Statistiken Grundlagen für die Analyse dar.

Die Studie wurde in enger Kooperation mit dem Bundesministerium für Inneres erstellt.

2. AUSMASS VON *SKILLS MISMATCH* BEI MIGRANT:INNEN IN ÖSTERREICH

Laut Daten der OECD arbeiten rund 45 Prozent der erwerbstätigen Personen im Alter von 16 bis 64 Jahren, die im Ausland geboren wurden, in Österreich überqualifiziert (Abbildung 2).¹⁵ Die Daten unterstreichen, dass Migrantinnen in einem größeren Maße von *skills mismatch* betroffen sind als Migranten (Abbildung 3). Die Daten belegen zudem, dass der Ort der Ausbildung ausschlaggebend für die Überqualifikation ist. So liegt der Wert bei Personen, die zwar im Ausland geboren sind, aber in Österreich ausgebildet wurden, lediglich bei 18 Prozent, während Personen mit Qualifikationen aus Drittstaaten vermehrt von Überqualifikation betroffen sind (Abbildung 2).

Abbildung 2: Anteil hochqualifizierter Personen* in Österreich, die in einem gering- oder mittelqualifizierten Beruf arbeiten, nach Geburtsland und Ort der Ausbildung,*** Stand 2023******



Quelle: OECD, Daten zur Verfügung gestellt am 4. September 2025.

Anmerkungen: *Entspricht tertiärer Ausbildung, Internationale Standard-Klassifikation des Bildungswesens (ISCED)-Stufe 5–8.¹⁶

**Internationale Standard-Klassifikation der Berufe (ISCO)-Stufe 4–9.¹⁷

***Der Ort der Ausbildung basiert auf dem Land, aus welchem der höchste Abschluss stammt.

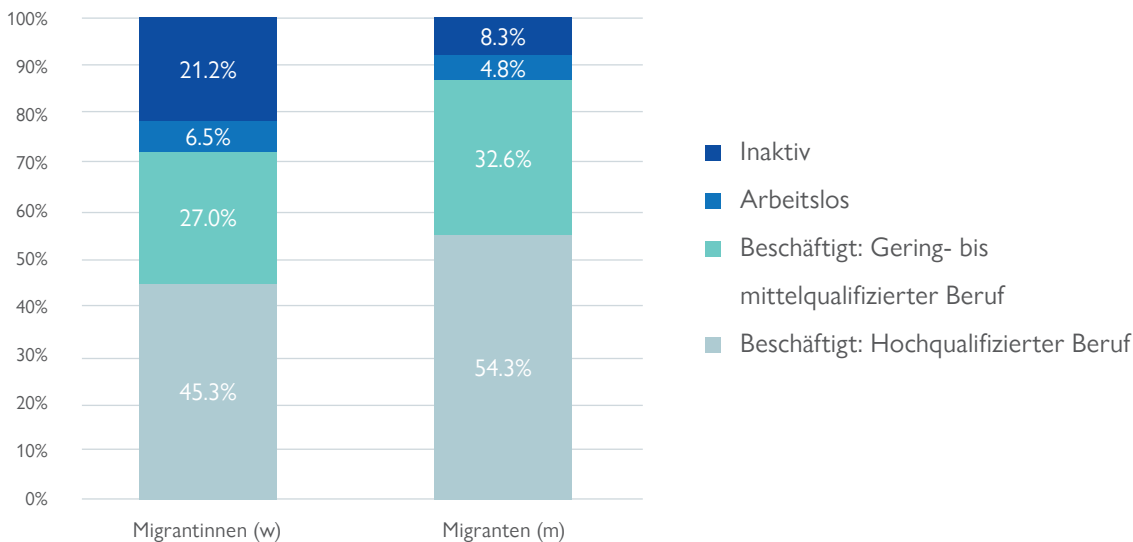
****Daten basieren auf der 2023 OECD-Erhebung von Grundkompetenzen (Lesen, Alltagsmathematik, adaptives Problemlösen) bei Erwachsenen (PIAAC). Die Daten umfassen Personen im Alter von 16–64 Jahren.

15 In der Mehrheit der OECD-Staaten nimmt die Überqualifizierung unter den im Ausland Geborenen tendenziell mit der Anzahl der Jahre im Aufnahmeland ab, wie die Daten die am 4. September 2025 von der OECD bereitgestellt wurden, zu 15–64-Jährigen von 2023 zeigen. In Österreich ist dies nicht der Fall ist. Nach Aufenthaltsdauer aufgeschlüsselte Daten der OECD zeigen, dass Migrantinnen mit einer tertiären Ausbildung mit einer Aufenthaltsdauer von unter fünf Jahren zu 32,5 Prozent in mittel- und niedrig qualifizierten Jobs arbeiten, bei einer Aufenthaltsdauer von 5 bis 10 Jahren beträgt dieser Prozentsatz 45,7 Prozent und bei über 10 Jahren 36 Prozent wobei hier – da die OECD Daten nicht longitudinal sind – etwaige Kohorteneffekte mitzudenken sind, d. h. der Faktor, dass je nach Zeitpunkt Migrant:innengruppen mit unterschiedlichen Charakteristika zugewandert sind.

16 Siehe dazu Eurostat, o.J.b.

17 Siehe dazu ILO, 2025.

Abbildung 3: Anteil der im Ausland geborenen Personen mit tertiärer Ausbildung im erwerbsfähigen Alter (15–64 Jahre) in Österreich, nach wirtschaftlicher Tätigkeit und Geschlecht, Stand 2023*



Quelle: OECD, Daten bereitgestellt am 4. September 2025.

Anmerkung: *Daten basierend auf der EU-Arbeitskräfteerhebung (Mikrozensus).

Der Effekt des Ausbildungsortes kann dabei langfristiger Natur sein. So zeigt etwa eine Studie über Geflüchtete aus Bosnien und Herzegowina, die nach Österreich zugewandert sind, dass diejenigen, die ihre formale Ausbildung in Österreich abgeschlossen hatten, selbst zwei Jahrzehnte nach ihrer Ankunft noch einen signifikanten Vorteil im Hinblick auf qualifikationsadäquate Beschäftigung aufwiesen als ihre leicht älteren Altersgenoss:innen, die ihre Ausbildung noch in ihrem Herkunftsland absolviert hatten. Dabei hebt die Studie hervor, dass insbesondere weibliche Geflüchtete von der Ausbildung in Österreich profitierten; ohne diese übten sie ungeachtet ihrer Ausbildung im Herkunftsland niedrig qualifizierte Tätigkeiten aus (Ludolph, 2023).

Im Hinblick auf die Gruppe erwerbstätiger Geflüchteter, die zwischen 2014 und 2018¹⁸ nach Österreich zugewandert sind, liefert die sogenannte FIMAS-Studie, welche in vier Wellen (2018, 2019, 2022, 2023/24) Befragungen durchführte, Erkenntnisse zu *skills mismatch*. So ergab etwa die FIMAS-Befragung von 2023/2024 (n= 899), dass sich 30 Prozent der Befragten in ihrem Job für überqualifiziert hielten, da sie über eine höhere Ausbildung oder umfangreichere berufliche Erfahrung verfügen als für ihre berufliche Tätigkeit erforderlich ist (Baumgartner und Röttger, 2025:19). Die für Männer höher liegenden Werte der früheren Befragungswellen von in diesem Zeitraum zugewanderten Geflüchteten im Rahmen derselben Studie deuten darauf hin, dass geflüchtete Männer¹⁹ im Laufe der Zeit Beschäftigungen fanden, die eher mit ihrem Qualifikationsprofil übereinstimmten.

18 Insbesondere bei Personen mit Fluchthintergrund ist auch der Zeitpunkt der Ankunft für die Arbeitsmarktintegration entscheidend, da es z. B. bei langen Aufenthalten in Flüchtlingslagern bereits zu einer Dequalifizierung kommt bzw. von Vornherein ein geringeres Ausmaß an Bildung besteht (siehe dazu auch Csarman et al., 2025).

19 Aufgrund der geringen Fallzahl erwerbstätiger Frauen in der ersten Erhebungswelle wurde in der FIMAS-Studie für diese Untergruppe keine Veränderung ausgewiesen, siehe Baumgartner und Röttger, 2025:20.

Für Österreich existieren zudem auch gesonderte Befragungsdaten zu *skills mismatch* zu Vertriebenen aus der Ukraine. Eine Studie des Österreichischen Instituts für Familienforschung, welches 2022 (n=833) und 2023 Befragungen (n=1.008) unter vertriebenen Ukrainerinnen durchführte, ergab, dass nahezu die Hälfte der Befragten ihre Erwerbstätigkeit gar nicht in Entsprechung mit ihrer Qualifikation sahen (2022: 45,6% und 2023: 47,7%). Zudem stuften 18,1 (2023) bzw. 11,4 Prozent (2022) ihre Erwerbstätigkeit als eher nicht ihrer Qualifikation entsprechend ein. Der Umstand, dass diese Werte in der Befragung in 2023 sogar über denen der Befragung von 2022 lagen, hängt laut den Studienautor:innen möglicherweise mit der erhöhten Notwendigkeit der Beschäftigungsaufnahme zusammen (Mazal et al., 2023:19). Zu ähnlichen Ergebnissen kommen Befragungsdaten von IOM aus dem Jahr 2023 (n=552), wonach 65 Prozent der zum Befragungszeitpunkt erwerbstätigen Personen (n=144) angaben, überqualifiziert zu arbeiten (Heilemann, 2023:12).

Eine 2025 veröffentlichte Studie (Gamper et al., 2025), die Erwerbsverläufe von 2011, 2015, 2019 und 2022 nach Österreich migrierten Personen analysiert, deutet auf die Auswirkungen von *skills mismatch* auf das Erwerbseinkommen von Migrant:innen hin. So zeigt die Studie, dass die Erwerbseinkommen von Migrant:innen im Schnitt unter jenen liegen, die nicht zugewandert sind, wobei hier wiederum deutliche Unterschiede nach Zeitpunkt, Art der Zuwanderung (humanitär/nicht humanitär) und Geschlecht existieren. Die Unterschiede sind den Studienautor:innen zufolge darauf zurückzuführen, dass Migrant:innen häufig einfache bzw. geringfügige Tätigkeiten ausüben bzw. in Branchen und Betrieben mit unterdurchschnittlichem Lohnniveau arbeiten (Gamper et al., 2025:17). Dabei entsprechen die ausgeübten beruflichen Tätigkeiten und Einstufungen häufig auch nicht der mitgebrachten Berufserfahrung. Bei einem Teil der Migrant:innen verfestigt sich dies und sie sind auf Dauer unterhalb ihres mitgebrachten Qualifikationsniveaus beschäftigt und werden entsprechend geringer entlohnt (ebd.).

3. URSACHEN VON *SKILLS MISMATCH*

Im Folgenden werden Ursachen von *skills mismatch* bei Migrant:innen in Österreich beschrieben. In einem ersten Teil werden systemische, österreichspezifische Ursachen erörtert. Danach werden Ursachen auf Seiten der Arbeitgeber:innen beleuchtet, ehe individuelle Ursachen auf Seiten von Migrant:innen beschrieben werden.

Systemische, österreichspezifische Ursachen	Ursachen auf Seiten der Arbeitgeber:innen	Individuelle Ursachen auf Seiten von Migrant:innen
• Verwertbarkeit von Qualifikationen; • Anerkennung von Qualifikationen aus Drittstaaten und Berufszulassung; • Zeitlich begrenzte Aufenthaltsperspektive; • Eingeschränkte Beschäftigungsmöglichkeit für Asylwerber:innen; • Aufenthaltstitelspezifische Regelungen; • Zugang zu Kinderbetreuung.	• Unternehmensgröße und -kultur; • Ausrichtung auf formelle Qualifizierungen.	• Diskriminierung; • Mangelnde Deutschkenntnisse; • Zugang zu Informationen und Netzwerken; • Soziökonomischer Status; • Psychologischer Zustand; • Gendernormen.

3.1 Systemische, österreichspezifische Ursachen

3.1.1 Verwertbarkeit von Qualifikationen

Die Verwertbarkeit bzw. Nicht-Verwertbarkeit der mitgebrachten Qualifikationen im Zuwanderungsland ist ein wesentlicher Erklärungsfaktor für *skills mismatch*. Diese Verwertbarkeit kann mit der wirtschaftlichen Lage und dem Bedarf nach den mitgebrachten Qualifikationen am Arbeitsmarkt, mit rechtlichen Bestimmungen (z. B. die rechtliche Notwendigkeit einer Zertifizierung) sowie mit Normen (z. B. Fixierung von Arbeitgeber:innen auf Zertifikate ungeachtet der rechtlichen Notwendigkeit, siehe dazu [Kapitel 3.2.2.](#)) zusammenhängen.

Arbeitskräftebedarf

Internationale Studien weisen darauf hin, dass ungünstige wirtschaftliche Bedingungen zum Zeitpunkt des Arbeitsmarkteintritts die Wahrscheinlichkeit von *skills matching*, d. h. qualifikationsadäquater Beschäftigung, verringern und dies über den gesamten Verlauf der Karriere der jeweiligen Arbeitnehmenden bestehen bleibt (Coraggio et al., 2024:54). Den Konnex zwischen wirtschaftlicher Lage und *skills (mis)match* bei

Migrant:innen unterstrichen auch die für diese Studie interviewten Expert:innen.²⁰ Dabei wurde insbesondere auf den existierenden Fachkräftemangel in Österreich verwiesen, welcher die Inklusion von Migrant:innen aus Drittstaaten am österreichischen Arbeitsmarkt und damit auch *skills matching* im Prinzip begünstige.

Gleichzeitig kann der auf dem Arbeitskräftemangel basierende Arbeitskräftebedarf *skills mismatch* auch verstärken. So berichtete eine für diese Studie interviewte Expertin²¹ von Fällen, in denen Migrant:innen überbrückend in niedriger-qualifizierten Berufen (z. B. im Gastgewerbe) tätig waren, und aufgrund der hohen Nachfrage nach Arbeitskräften in diesem Sektor von Seiten des Arbeitsmarktservices (AMS) keine Notwendigkeit gesehen wurde in höher qualifizierte Tätigkeiten zu vermitteln. Dabei ist anzumerken, dass die aktive Arbeitsmarktpolitik zwar das Ziel verfolgt, Menschen in eine nachhaltige und qualifikationsadäquate Beschäftigung zu vermitteln,²² eine Pflicht zu einer qualifikationsadäquaten Vermittlung gibt es im gesetzlichen Arbeitsvermittlungsauftrag des AMS jedoch nicht.²³ Interviewten Expert:innen zufolge werden die Qualifikationen und Kompetenzen der Arbeitssuchenden bei der AMS-Beratung grundsätzlich berücksichtigt.²⁴ Die Ausrichtung der Beratung ist, wie auch die Forschung belegt, dabei auch von der:dem einzelnen Berater:in abhängig (Huber et al., 2023).²⁵

Nach Einschätzungen der befragten Expert:innen ist trotz des vorhandenen Bedarfs an Arbeitskräften der österreichische Arbeitsmarkt für Migrant:innen nur beschränkt zugänglich.²⁶ Grund dafür ist unter anderem die Ausrichtung auf branchenspezifische Qualifikationen und den Nachweis formeller Zertifikate bzw. auf die Vergleichbarkeit der im Heimatland abgeschlossenen Berufsausbildungen.

Ausrichtung auf branchenspezifische Qualifikationen (duales Ausbildungssystem)

Inwiefern Migrant:innen ihre Qualifikationen verwerten können wird auch davon beeinflusst, ob ein Land bzw. dessen Arbeitsmarkt auf allgemeine oder branchenspezifische Kompetenzen ausgerichtet ist. Allgemeine Fähigkeiten sind im Gegensatz zu spezifischen Fähigkeiten leicht(er) auf andere Unternehmen und sogar andere Branchen übertragbar. Sie werden in erster Linie im öffentlichen Bildungssystem vermittelt. Branchenspezifische Fähigkeiten wiederum werden in einem System erworben, das die Ausbildung am Arbeitsplatz mit der Ausbildung an einer öffentlichen Einrichtung kombiniert („duales System“). Länder, die auf branchenspezifische Fähigkeiten ausgerichtet sind, erweisen sich im Hinblick auf die Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen tendenziell als schwieriger, als Länder, die stärker an allgemeinen Fähigkeiten orientiert sind, da erstere eine höhere Betonung auf formelle Ausbildung und Zertifizierung legen (Guzi et al., 2021:1830).

20 Interview mit Judith Hörlsberger, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen - AST Koordination, 7. Juli 2025; Interview mit Monika Nigl, Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff), 22. Juli 2025.

21 Interview mit Irene Strauss, inspire – Bildung und Beteiligung, 7. Juli 2025.

22 Interview mit Milica Tomic-Schwingschögl, Arbeitsmarktservice Wien, 15. Juli 2025. Siehe auch § 3 Z 6 Arbeitsmarktförderungsgesetz – AMFG, BGBl. Nr. 31/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 106/2022.

23 Das Arbeitslosenversicherungsgesetz regelt den Anspruch auf Arbeitslosengeld, dessen Voraussetzung unter anderem die Arbeitswilligkeit der arbeitslosen Person ist. Arbeitswilligkeit bedeutet, dass die Person eine zumutbare, vermittelte Tätigkeit anzunehmen. Bei der Zumutbarkeit gibt es – abhängig von der Bezugsdauer des Arbeitslosengeldes – gewisse Einschränkungen, die auf den bisherigen Tätigkeitsbereich bzw. ausgeübten Beruf der Person – nicht allerdings auf deren Kompetenzen und Qualifikationen – abstellen (§ 9 AIVG).

24 Interview mit Florian Zuckerstätter, Arbeitsmarktservice, 24. Juni 2025.

25 Interview mit Bojan Kumm, More Than One Perspective (MTOPI), 9. Juli 2025; Interview mit Irene Strauss, inspire – Bildung und Beteiligung, 7. Juli 2025.

26 Interview mit Judith Hörlsberger, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen - AST Koordination, 7. Juli 2025; Interview mit Roland Sauer, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 9. Juli 2025; Interview mit Gabriele Schmid, Arbeiterkammer Wien, 30. Juni 2025.

Österreich hat ein gut etabliertes duales Ausbildungssystem (für die Lehrausbildung). Folglich wiesen die für diese Studie interviewten Expert:innen auf eine besonders starke Ausrichtung hierzulande auf formale Zertifizierung hin.²⁷

Regional unterschiedlicher Bedarf an Arbeitskräften

Der Bedarf an Arbeitskräften ist in Österreich zudem regional unterschiedlich, was sich aufgrund der ungleichen Verteilung von Migrant:innen über das Bundesgebiet auch auf *skills mismatch* auswirken kann.²⁸ Während die Mehrzahl der Migrant:innen in der Bundeshauptstadt Wien wohnt, gibt es in Westösterreich einen höheren ungedeckten Bedarf an Arbeitskräften.²⁹ Die befragten Expert:innen³⁰ nannten in diesem Zusammenhang eine Reihe von Faktoren – von Netzwerken bis hin zu erstsprachlicher, ärztlicher Versorgung, Leistbarkeit des Wohnens sowie die Höhe der Sozialleistung (siehe dazu auch Dellinger und Huber, 2021) – welche dazu beitragen, dass Migrant:innen sich eher in Wien ansiedeln. Gleichzeitig wiesen sie auf eine weniger offene Haltung gegenüber Migrant:innen in ländlicheren Regionen bzw. die Wahrnehmung von Seiten der Migrant:innen, dort weniger willkommen zu sein, hin (siehe [Kapitel 3.3.1](#)).

Bedarf an mittleren Qualifikationen

Der österreichische Arbeitsmarkt weist einen hohen Bedarf an Arbeitskräften mit zertifizierten Lehrabschlüssen auf. So gaben laut dem letzten Fachkräftenradar im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) 61 Prozent von knapp 2.500 befragten Mitgliedsbetrieben mit spürbarem Arbeits- und Fachkräftemangel an, häufig Schwierigkeiten bei der Suche nach Mitarbeiter:innen mit Lehrabschlüssen zu haben. Im Gegensatz dazu waren es lediglich 14 Prozent bei Fachhochschulabschlüssen bzw. acht Prozent bei Universitätsabschlüssen (Dornmayr und Riepl, 2025:1). Migrant:innen verfügen jedoch selten über einen von österreichischen Betrieben nachgefragten Lehrabschluss, nicht zuletzt deswegen, weil das System der dualen Lehrausbildung vor allem in den deutschsprachigen Ländern (Deutschland, Österreich, Schweiz) als berufliche Ausbildungsmöglichkeit existiert.³¹ Während 50 Prozent der österreichischen Staatsangehörigen im Alter von 25 bis 64 eine Lehre oder eine Berufsbildende Mittlere Schule (BMS) absolviert haben, liegt dieser Anteil bei ausländischen Staatsangehörigen hingegen lediglich bei 27,8 Prozent (Statistik Austria, 2025). Nach Auskunft der interviewten Expert:innen führe das auch zu einigen Missverständnissen seitens Migrant:innen³² oder wie eine Expertin es ausdrückte:

27 Interview mit Josef Hochwald, Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus, 26. Juni 2025; Interview mit Judith Hörlsberger, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen - AST Koordination, 7. Juli 2025; Interview mit Maria Kaun, Wirtschaftskammer Österreich, 26. Juni 2025; Interview mit Bojan Kumm, More Than One Perspective (MTOP), 9. Juli 2025; Interview mit Gabriele Schmid, Arbeiterkammer Wien, 30. Juni 2025; Interview mit Milica Tomic-Schwingschlögl, Arbeitsmarktservice Wien, 15. Juli 2025; Interview mit Irene Strauss, inspire – Bildung und Beteiligung, 7. Juli 2025; Interview mit Monika Nigl, Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff), 22. Juli 2025.

28 Wenngleich diese regionalen Unterschiede von Relevanz sind im Hinblick auf *skills mismatch*, ist der Bedarf an Arbeitskräften im Westen des Landes nicht zwingend mit qualifikationsadäquater Beschäftigungsmöglichkeit gleichzusetzen. So existiert im Westen neben einem Bedarf an Fachkräften (Dornmayr und Riepl, 2025:9) auch ein hohes Angebot an teilweise niedrig qualifizierter, saisonaler Beschäftigung im Tourismus (Walch, 2023:95).

29 Interview mit Ian Innerhofer, Bundeskanzleramt, 10. Juli 2025; Interview mit Gabriele Straßegger, Wirtschaftskammer Österreich, 9. Juli 2025; Interview mit Florian Zuckerstätter, Arbeitsmarktservice, 24. Juni 2025.

30 Interview mit Roland Sauer, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 9. Juli 2025; Interview mit Gabriele Schmid, Arbeiterkammer Wien, 30. Juni 2025; Interview mit Florian Zuckerstätter, Arbeitsmarktservice, 24. Juni 2025.

31 Interview mit Josef Hochwald, Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus, 26. Juni 2025; Interview mit Maria Kaun, Wirtschaftskammer Österreich, 26. Juni 2025; Interview mit Roland Sauer, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 9. Juli 2025; Interview mit Milica Tomic-Schwingschlögl, Arbeitsmarktservice Wien, 15. Juli 2025; Interview mit Monika Nigl, Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff), 22. Juli 2025.

32 Interview mit Maria Kaun, Wirtschaftskammer Österreich, 26. Juni 2025; Interview mit Gabriele Schmid, Arbeiterkammer Wien, 30. Juni 2025.



„Das scheint mir ein Hauptfaktor zu sein, warum es zu einem skills mismatch kommt, weil Personen mit Migrationshintergrund, die zum Beispiel eine Schule im Ausland besucht haben, nicht verstehen, warum das hier nicht den[selben] Wert hat wie eine Lehrausbildung bzw. sie verstehen gar nicht, was eine Lehrausbildung bedeutet, dass das in Österreich für den Eintritt in den Arbeitsmarkt und auch für qualifizierte Beschäftigungen extrem wichtig ist und dass man ohne einen solchen Lehrabschluss immer eher im Hilfsbereich tätig sein wird, selbst, wenn man vielleicht in seiner Heimat als qualifizierte Arbeitskraft gearbeitet hat, wird das nicht automatisch anerkannt. [...] für einen AMS-Berater ist es schwierig, einem arbeitssuchenden Kunden zu erklären, warum er eine Ausbildung idealerweise in einem Betrieb nachholen soll, eine Lehrabschlussprüfung oder eine Facharbeiterintensivausbildung machen soll, weil das eben ein Eintritt für eine qualifizierte Tätigkeit auf dem österreichischen Arbeitsmarkt ist.“³³

3.1.2 Anerkennung von Qualifikationen aus Drittstaaten und Berufszulassung

Die Anerkennung ermöglicht einerseits den Zugang zu reglementierten Berufen. Andererseits spielen Anerkennung und Bewertung auch bei nicht reglementierten Berufen – welche die Mehrheit der Berufe in Österreich darstellen³⁴ – eine wesentliche Rolle für die qualifikationsadäquate Beschäftigung (Biffl, 2019). Anerkennungsbescheide und Bewertungsgutachten sind etwa vom AMS bei der Betreuung und Vermittlung zu berücksichtigen (§ 10 Anerkennungs- und Bewertungsgesetz, AuBG).³⁵ Die Anerkennung ist auch in Bezug auf die Einstufung gemäß Kollektivverträgen relevant, da diese oft auf formelle Qualifikationen abstellen (Bichl, 2015). In diesem Kontext wurde von interviewten Expert:innen unterstrichen, dass Arbeitgebende unter Umständen kein Interesse an der formalen Anerkennung der Qualifikationen haben, da dies zu einer höheren Einstufung und einem höheren Gehalt führen würde; dies ist aus Sicht der Migrant:innen äußerst benachteiligend.³⁶ Mit Blick auf geschlechtsspezifische Unterschiede ist zu beobachten, dass zugewanderte Frauen vermehrt in reglementierten Berufen beschäftigt sind (Gesundheitsberufe, pädagogische Berufe, usw.). Um eine qualifikationsadäquate Beschäftigung aufnehmen zu können, ist daher insbesondere für Migrantinnen die Anerkennung ihrer Qualifikationen wesentlich (AST, 2025b).

Der komplexe Prozess zur Anerkennung von in Drittstaaten erworbenen Qualifikationen bzw. zum Nachweis der Vergleichbarkeit der im Heimatland abgeschlossenen Berufsausbildungen wurde von den interviewten Expert:innen als eine der Hauptursachen für *skills mismatch* bei Migrant:innen genannt.³⁷ Dieser Befund deckt sich auch mit vorhandenen Studien (Bichl, 2015; Biffl, 2019; Egger et al., 2024; Kirilova et al., 2016; Lindner et al., 2020:17; Tschiggerl, 2015). Mit Blick auf die Vielzahl an verschiedenen Stellen und Verfahren für die Anerkennung stellt sich der Prozess in Österreich im Vergleich mit anderen EU-Mitgliedstaaten als sehr bürokratisch und formalisiert dar (Perchinig und Perumadan, 2025). Dies lässt sich u. a. auf das formalisierte Bildungs- und Berufssystem in Österreich zurückführen (Biffl et al., 2012:44ff). Aus einer Studie auf EU-Ebene

³³ Interview mit Maria Kaun, Wirtschaftskammer Österreich, 26. Juni 2025.

³⁴ In Österreich gibt es 203 reglementierte Berufe (Europäische Kommission,o.J.c). Dies entspricht ca. 12 Prozent der 1 732 im AMS-Beruflexikon gelisteten Berufe (AMS, o.J.).

³⁵ Anerkennungs- und Bewertungsgesetz – AuBG, BGBl. I Nr. 37/2018, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 76/2022.

³⁶ Interview mit Irene Strauss, inspire – Bildung und Beteiligung, 7. Juli 2025.

³⁷ Interview mit Josef Hochwald, Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus, 26. Juni 2025; Interview mit Judith Hörlsberger, Beratungszentrum für Migrantinnen und Migrantinnen - AST Koordination, 7. Juli 2025; Interview mit Maria Kaun, Wirtschaftskammer Österreich, 26. Juni 2025; Interview mit Bojan Kumm, More Than One Perspective (MTOP), 9. Juli 2025; Interview mit Gabriele Schmid, Arbeiterkammer Wien, 30. Juni 2025; Interview mit Gabriele Straßegger, Wirtschaftskammer Österreich, 9. Juli 2025; Interview mit Irene Strauss, inspire – Bildung und Beteiligung, 7. Juli 2025.

lässt sich weiters ableiten, dass auch Protektionismus und der fehlende (politische) Wille einiger Akteur:innen, Verantwortlichkeiten im Bereich der Anerkennung abzugeben, eine Rolle spielen (Donlevy et al., 2017:88f). Besonders herausfordernd im österreichischen Kontext ist, dass Qualifikationen aus Drittstaaten aufgrund von unterschiedlichen Bildungs- und Berufsausbildungssystemen oft nur schwierig mit österreichischen Qualifikationen vergleichbar sind,³⁸ andere Länder keinen vergleichbar starken Fokus auf formale Abschlüsse legen und Migrant:innen daher oft keine Zertifikate vorlegen können,³⁹ da es in vielen Drittstaaten keine duale Ausbildung gibt (Hadj Abdou und Ebner, 2025:36) oder eine erforderliche Berufserfahrung nicht nachgewiesen werden kann.⁴⁰ Die Anerkennung von Qualifikationen aus dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) ist vergleichsweise einfacher geregelt und es wird nur auf wesentliche Unterschiede geachtet, wodurch bedeutend weniger Ausgleichmaßnahmen erforderlich sind.⁴¹

Trotz der zentralen Bedeutung der Anerkennung für eine qualifikationsadäquate Beschäftigung sind ausländische Qualifikationen von Migrant:innen in Österreich nur selten anerkannt; die Anerkennungsquote beträgt knapp über 10 Prozent.⁴² Allerdings ist zu beobachten, dass nur wenige Migrant:innen (13%) eine Anerkennung beantragen, während ca. 80 Prozent der Anerkennungsansuchen positiv entschieden werden (Expertenrat für Integration, 2025:73). Als Hintergründe für die niedrige Antragstellungsquote können die diversen Bildungs- und Ausbildungssysteme weltweit, die eine Vergleichbarkeit teilweise schwierig machen, der unter Umständen aufwendige Prozess des Nachholens von Qualifikationen, fehlende Kenntnis über Anerkennungsmöglichkeiten bzw. das Anerkennungsportal,⁴³ der mit der Anerkennung verbundene Zeitaufwand und unvorhersehbare, hohe Kosten identifiziert werden.⁴⁴ Hinzu kommt die mangelnde Vorhersehbarkeit der Ausgleichmaßnahmen,⁴⁵ da es keine zentrale Anerkennungsstelle gibt und die verschiedenen Stellen in der Praxis uneinheitlich entscheiden.⁴⁶ Berufstätige Migrant:innen müssen allfällige Ausgleichmaßnahmen in ihrer Freizeit absolvieren. Die zeitliche Vereinbarkeit ist – insbesondere bei Personen mit Betreuungspflichten oder Vollzeitbeschäftigung – eine Herausforderung.⁴⁷ Angebotene kompakte Anerkennungskurse, die mit Deutschkursen kombiniert werden können, sind wiederum insbesondere wegen der hohen Kosten und fehlender Förderangebote nicht für alle zugänglich (Egger et al., 2024). Förderungen für Ergänzungskurse gibt es zudem ebenso zu wenig, wie eine für diese Studie interviewte Expertin anmerkte.⁴⁸ Für viele Migrant:innen ist die Anerkennung in der Zeit nach ihrer Ankunft in Österreich zudem nicht von Priorität, sondern Existenzsicherung, Aufenthaltsstatus und Familienzusammenführung stehen im Vordergrund (Tschigge, 2015:78). Je länger eine Ausbildung zurückliegt, desto schwieriger ist jedoch die

38 Interview mit Josef Hochwald, Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus, 26. Juni 2025.

39 Interview mit Gabriele Schmid, Arbeiterkammer Wien, 30. Juni 2025.

40 Interview mit Josef Hochwald, Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus, 26. Juni 2025.

41 Interview mit Judith Hörlsberger, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen - AST Koordination, 7. Juli 2025.

42 Laut EU-Arbeitskräfteerhebung (2021 Ad-Hoc Modul): 10,1 Prozent für Personen, die nicht in der EU geboren sind. Bei Personen, die in der EU geboren sind, liegt der Prozentsatz bei 10,6. Damit liegt Österreich bei Anerkennungsdaten von Personen, die außerhalb der EU geboren sind, damit am acht-niedrigsten Platz. Daten zur Verfügung gestellt von der OECD am 4. September 2025 (OECD, 2025).

43 Interview mit Irene Strauss, inspire – Bildung und Beteiligung, 7. Juli 2025.

44 Interview mit Judith Hörlsberger, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen - AST Koordination, 7. Juli 2025; Interview mit Roland Sauer, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 9. Juli 2025.

45 Interview mit Roland Sauer, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 9. Juli 2025.

46 Interview mit Judith Hörlsberger, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen - AST Koordination, 7. Juli 2025.

47 Ebd.; Interview mit Roland Sauer, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 9. Juli 2025.

48 Interview mit Judith Hörlsberger, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen - AST Koordination, 7. Juli 2025.

Anerkennung, da die Curricula der Ausbildung mit den aktuellen inländischen Curricula verglichen werden, die sich im Laufe der Zeit weiterentwickeln (Kirilova et al., 2016:122).

Während des Anerkennungsprozesses sind Migrant:innen oft darauf angewiesen in qualifikationsinadäquaten Jobs zu arbeiten, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten (Jobberie, 2025). Dies kann zu einer Entwertung der Qualifikationen (Dequalifizierung) führen⁴⁹ und der Umstieg in eine qualifikationsadäquate Beschäftigung zu einem späteren Zeitpunkt gestaltet sich den interviewten Expert:innen zufolge oft schwierig.⁵⁰

49 Interview mit Gabriele Schmid, Arbeiterkammer Wien, 30. Juni 2025; Interview mit Irene Strauss, inspire – Bildung und Beteiligung, 7. Juli 2025.

50 Interview mit Roland Sauer, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 9. Juli 2025.

Infobox 2: Anerkennungsverfahren von ausländischen Qualifikationen im Überblick

Es gibt in Österreich kein einheitliches Verfahren zur Anerkennung, sondern es kommen – je nach Berufsfeld und Bildungsgrad – verschiedene Formen der Anerkennung in Betracht (Berufsanerkennung, o.J.):

- **Nostrifikation von Schul- und Reifezeugnissen:** Zeugnisse über einen im Ausland zurückgelegten Schulbesuch bzw. abgelegte Prüfungen werden vom Bundesministerium für Bildung anerkannt (§ 75 Schulunterrichtsgesetz).⁵¹ Die Nostrifikation erfolgt anhand eines detaillierten Vergleichs der abgelegten Prüfungen und des besuchten Unterrichts mit einem entsprechenden österreichischen Zeugnis. Wenn einzelne Gegenstände nicht ausreichend nachgewiesen werden können, werden Zusatzprüfungen und/oder Unterrichtsbesuche erforderlich sein (Bundesministerium für Bildung, o.J.).
- **Nostrifizierung von akademischen Abschlüssen:** Für die Anerkennung ausländischer akademischer Grade und Hochschulabschlüssen sind Universitäten, Fachhochschulen und pädagogische Hochschulen zuständig, an denen das entsprechende inländische Studium eingerichtet ist. Allenfalls kann die Ablegung von Prüfungen und/oder die Anfertigung einer wissenschaftlichen Arbeit vorgeschrieben werden, um Gleichwertigkeit mit dem entsprechenden österreichischen Abschluss herzustellen (§ 90 Universitätsgesetz,⁵² § 6 Fachhochschulgesetz,⁵³ § 68 Hochschulgesetz⁵⁴).
- **Gleichhaltung von Lehrberufsabschlüssen:** Für die formale Anerkennung einer durch Schule und/oder Arbeit erworbene berufliche Qualifikation mit einem österreichischen Lehrabschluss ist das Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (BMWET) zuständig. Wenn eine Gleichwertigkeit nicht nachgewiesen werden kann, hat die antragstellende Person die Lehrabschlussprüfung bzw. Teile davon in Österreich nachholen (§ 27a Abs. 2 und 3 BAG).⁵⁵
- **Anerkennung aufgrund zwischenstaatlicher Abkommen:**⁵⁶ Bei diesem Sonderfall der Anerkennung ist eine Gleichwertigkeit von bestimmten Studien, Prüfungen und akademischen Graden politisch festgelegt und es ist nur eine administrative Bestätigung durch das Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung (ENIC NARIC) erforderlich (AST, 2024:12; Kirilova et al., 2016:48ff).

Wie das Beispiel in [Infobox 3](#) veranschaulicht, ist für die Ausübung von reglementierten Berufen eine Berufszulassung erforderlich. Diese setzt neben der Anerkennung je nach Berufsfeld unterschiedliche weitere Kriterien (z. B. Deutschkenntnisse auf einem bestimmten Level) voraus. Anerkennung und Berufszulassung sind zwei unterschiedliche Prozesse, für die es keine einheitliche, durchgehende Unterstützung gibt (AST, 2025a).

51 Schulunterrichtsgesetz, BGBl. Nr. 472/1986, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 29/2025.

52 Universitätsgesetz 2002 – UG, BGBl. I Nr. 120/2002, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 28/2025.

53 Fachhochschulgesetz – FHG, BGBl. Nr. 340/1993, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 50/2024.

54 Hochschulgesetz 2005 – HG, BGBl. I Nr. 30/2006, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 50/2024.

55 Berufsausbildungsgesetz – BAG, BGBl. Nr. 142/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 62/2023.

56 Eine Übersicht über internationale Abkommen zwischen Österreich und anderen Staaten ist auf der Webseite des Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung verfügbar, siehe BMFWF o.J.

Infobox 3: Berufszulassung als Ärzt:in – das Beispiel des Dr. E. K.

Die Berufsausübung als Ärzt:in ist im Ärztegesetz⁵⁷ geregelt und setzt eine Reihe allgemeiner und besonderer Erfordernisse sowie die Eintragung in die Ärzteliste voraus (§ 4 Ärztegesetz). Die Erfordernisse umfassen unter anderem die Nostrifizierung des Medizinstudiums und den Nachweis von Deutschkenntnissen.

Einige der Herausforderungen dieses Verfahrens sowie förderliche Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Anerkennung illustriert der exemplarische Bericht eines für diese Studie interviewten Arztes aus der Arabischen Republik Syrien. Dr. E. K. kam 2015 bereits als ausgebildeter Facharzt der Chirurgie nach Österreich und erhielt internationalen Schutz. Die Berufszulassung in seinem Fach erhielt Dr. E. K. schließlich 2019, d. h. vier Jahre nach seiner Ankunft in Österreich nach der Ablegung von mehreren Fachprüfungen und einer Sprachprüfung sowie Spitalsanstellungen zur weiteren Ausbildung. Reflektierend über diesen Prozess befand Dr. E. K.: „Es war überhaupt nicht einfach, aber wenn man etwas will, dann kann man es schaffen. Das war mein Motto von Anfang an.“ Eine Herausforderung für Dr. E. K. in seiner beruflichen Integration stellte die Sprache dar. Dr. E. K. lernte Deutsch im Selbststudium sowie mit Sprachtandem und besuchte auch geförderte medizinische Fachsprachkurse. Der lokale Dialekt von Patient:innen stellte jedoch speziell zu Beginn eine Barriere dar: „Ich wollte die Leute verstehen, doch ich kann dem Patienten nicht sagen, bitte langsam sprechen oder ein bisschen deutlicher sprechen, wenn er gerade einen Herzinfarkt hat, und mit dem Leben kämpft“, beschreibt Dr. E. K. und spricht damit die Relevanz von Sprache in reglementierten Berufen an. Die Verwendung von lateinischen Fachbegriffen, die im Arabischen nicht üblich ist, war eine weitere anfängliche Schwierigkeit. Herausfordernd war auch das Fehlen jeglicher Orientierung und Unterstützung zur Prüfungsvorbereitung im Ankerkennungsprozess. Mittlerweile gebe es aber diesbezügliche Unterstützung seitens der Ärztekammer, erzählt Dr. E. K.. Da während seiner Ausbildung in der Arabischen Republik Syrien Krieg herrschte und Dr. E. K. vorwiegend Schussverletzungen operierte, fehlte ihm zudem Erfahrung mit den in Österreich vorherrschenden minimalinvasiven chirurgischen Eingriffen. Dr. E. K. finanzierte sich auf eigene Kosten Kurse, um diese Art der Eingriffe zu lernen und nutzte jede Möglichkeit während seiner Tätigkeit im Spital, um diese zu üben. Als förderliche Rahmenbedingung nannte Dr. E. K., dass es damals (2015) eine Ausnahme für geflüchtete Ärzt:innen gab, der zufolge für drei Jahre keine andere Erwerbstätigkeit angenommen werden musste, um sich auf die Prüfungen im Rahmen der Nostrifizierung vorbereiten zu können. Für diese von der Ärztekammer unterstützte Ausnahmeregelung setzte sich Dr. E. K. und andere geflüchtete Kolleg:innen ein. Hilfreich war auch die Zeit als Gastarzt in einem österreichischen Spital, die er sich bald nach seiner Ankunft in Eigeninitiative organisierte, um das österreichische System kennen zu lernen. Heute ist Dr. E. K. Oberarzt in einem Krankenhaus und hat zusätzlich seine eigene Ordination.

57 Ärztegesetz 1998 – ÄrzteG 1998, BGBl. I Nr. 169/1998, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 21/2024.

3.1.3 Zeitlich begrenzte Aufenthaltsperspektive

Bei der Gruppe der Vertriebenen aus der Ukraine ist auch die zeitlich begrenzte Aufenthaltsperspektive als Erklärungsfaktor für *skills mismatch* in Erwägung zu ziehen.⁵⁸ Sie sind in der EU vorübergehend schutzberechtigt und haben einen unmittelbaren, uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang. Der vorübergehende Schutz galt ursprünglich für ein Jahr (bis März 2023) und wurde seither auf europäischer Ebene mehrmals um ein weiteres Jahr verlängert, zuletzt bis März 2027 (Europäische Kommission, 2025b).

Bei Rekrutierungen können für Arbeitgeber:innen langfristige Verfügbarkeit und Planungssicherheit relevant sein. Bei Vertriebenen aus der Ukraine könnte die Verlängerung des vorübergehenden Schutzes um jeweils ein Jahr einen hemmenden Faktor dargestellt haben. Seit Oktober 2024 gibt es die Möglichkeit für Vertriebene, auf die Rot-Weiß-Rot – Karte plus umzusteigen (Kohlenberger und Denys, 2025). Auf Seite der Vertriebenen ist zudem die Perspektive auf eine Rückkehr relevant,⁵⁹ die insbesondere zu Beginn der Zuwanderung für viele Vertriebene konkret war, wie Umfragen belegen (Mazal et al., 2023:29ff). Während sich manche Vertriebene für eine zeitnahe Anstellung engagierten, bemühten sich andere aufgrund der Rückkehrperspektive zunächst nicht um einen (qualifikationsadäquaten) Job oder die Anerkennung ihrer Qualifikationen, wie eine interviewte Expertin berichtete.⁶⁰ Dies deckt sich mit Forschungsergebnissen, wonach Unsicherheiten über die voraussichtliche Dauer des Aufenthalts die Motivation zur nachhaltigen Arbeitsmarktintegration und auch Investitionen in Spracherwerb, Aus- und Weiterbildungen, minimieren können (Fasani, 2024:37). Aber auch staatliche Stellen werden dadurch dazu angeregt, eine möglichst frühzeitige Beschäftigung in einem gering qualifizierten Beruf gegenüber einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung zu bevorzugen (EMN, 2024:11).

3.1.4 Eingeschränkte Beschäftigungsmöglichkeit für Asylwerber:innen

Das Asylrecht dient in erster Linie dazu, geflüchteten Menschen Schutz vor Verfolgung zu bieten. Es ist kein Instrument der steuerbaren Arbeitsmigration.⁶¹ In diesem Sinne gilt es primär Arbeitssuchende, deren Asylverfahren bereits abgeschlossen ist und die einen Schutzstatus erhalten, in den Arbeitsmarkt zu integrieren (Ebner, 2023:I).

In Bezug auf Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte (die uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt haben) wurde von einer interviewten Expertin der eingeschränkte Arbeitsmarktzugang von Asylwerber:innen (siehe Ebner, 2023:13) als eine Ursache für *skills mismatch* genannt.⁶² In den ersten drei Monaten nach der Zulassung zum Asylverfahren dürfen Asylwerber:innen nicht arbeiten, danach ist eine Beschäftigungsbewilligung erforderlich, die eine Arbeitsmarktprüfung durch das AMS (Ersatzkräfteverfahren) voraussetzt.⁶³ Die Beschäftigungsbewilligung gilt für eine:n bestimmte:n Arbeitgebende:n, sodass bei einem allfälligen Jobwechsel erneut eine Beschäftigungsbewilligung zu beantragen ist.

58 Interview mit Maria Kaun, Wirtschaftskammer Österreich, 26. Juni 2025.

59 Interview mit Gabriele Schmid, Arbeiterkammer Wien, 30. Juni 2025.

60 Interview mit Irene Strauss, inspire – Bildung und Beteiligung, 7. Juli 2025.

61 Schriftlicher Beitrag: Bundesministerium für Inneres, 26. November 2025.

62 Interview mit Irene Strauss, inspire – Bildung und Beteiligung, 7. Juli 2025.

63 § 4 Abs. 1 AuslBG.

Diese Regelungen limitieren den Arbeitsmarktzugang von Asylwerber:innen, sodass die Aufnahme einer qualifikationsadäquaten Tätigkeit während des Asylverfahrens und – bedingt durch die teilweise lange Dauer der Asylverfahren – auch nach Statuszuerkennung erschwert wird.⁶⁴ Dieser Befund lässt sich auch aus Studien ableiten, die zeigen, dass die ersten Arbeitsmarkterfahrungen von Geflüchteten und der Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme, Beschäftigungsverbote bzw. -einschränkungen und deren Dauer langfristige Auswirkungen haben können (Arendt, 2020:170; Fasani, 2024:43; Fasani et al., 2022; Kosyakova und Kogan, 2022).

Ein anderer interviewter Experte merkte an, dass nicht der Arbeitsmarktzugang während des Asylverfahrens, sondern die rasche und korrekte Abwicklung des Asylverfahrens und damit die Schaffung von Perspektiven wesentlich für die Arbeitsmarktintegration sind.⁶⁵

3.1.5 Aufenthaltstitelspezifische Regelungen

In den Interviews wurden von den Expert:innen zwei weitere Regelungen identifiziert, die zu einem *skills mismatch* führen können. Diese betreffen die Einkommensvoraussetzungen für Aufenthaltstitel und die Bindung von Inhaber:innen einer Rot-Weiß-Rot – Karte an eine:n bestimmte:n Arbeitgeber:in.

Aufenthaltstitel dürfen Drittstaatsangehörigen in Österreich grundsätzlich nur erteilt bzw. verlängert werden, wenn die Person über ausreichend Einkünfte verfügt, sodass ihr Aufenthalt zu keiner finanziellen Belastung einer Gebietskörperschaft (Bund, Bundesländer, Gemeinden) führt.⁶⁶ Die Höhe des nachzuweisenden Einkommens ist gesetzlich definiert.⁶⁷ Die Einkommensvoraussetzungen gelten sowohl für die Erteilung und Verlängerung von Aufenthaltstiteln nach dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG)⁶⁸ als auch für die Familienzusammenführung (nach dem NAG und – sofern keine Ausnahmeregelung⁶⁹ greift – auch nach dem Asylgesetz 2005;⁷⁰ Ammann und Stiller, 2025:25). Aufgrund dieser Regelungen können sich Migrant:innen für eine schnelle Aufnahme einer qualifikationsinadäquaten Beschäftigung und damit gegen die längere Suche nach einer qualifikationsadäquaten Arbeit entscheiden, um erforderliche Einkommensnachweise erbringen zu können, wie eine interviewte Expertin bemerkte.⁷¹

Die qualifizierte Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen nach Österreich erfolgt primär über die Rot-Weiß-Rot – Karte (RWR-Karte), die es für unterschiedliche Kategorien (z. B. Fachkräfte in Mangelberufen, besonders Hochqualifizierte, sonstige Schlüsselkräfte) gibt. Die RWR-Karte berechtigt zur befristeten Niederlassung und Ausübung einer Erwerbstätigkeit und ist an eine:n bestimmte:n Arbeitgeber:in

64 Interview mit Irene Strauss, inspire – Bildung und Beteiligung, 7. Juli 2025.

65 Schriftlicher Beitrag: Florian Zuckerstätter, Arbeitsmarktservice, 13. Oktober 2025.

66 § 11 Abs. 2 Z 4 NAG.

67 Für 2025 beträgt der Richtwert für Einzelpersonen EUR 1.273,99 und für Ehepartner:innen bzw. eingetragene Partner:innen im gemeinsamen Haushalt EUR 2.009,85 und erhöht sich um EUR 196,57 für jedes minderjährige Kind. Regelmäßige Aufwendungen (z. B. Mietkosten) werden bei der Berechnung berücksichtigt und daher zu einer entsprechenden Erhöhung des notwendigen Einkommens führen (§ 11 Abs. 5 NAG in Verbindung mit § 293 Allgemeines Sozialversicherungsgesetz, BGBl. Nr. 189/1955, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 50/2025.).

68 Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz, BGBl. I Nr. 100/2005, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 50/2025.

69 Einkommensnachweise sind bei Familienzusammenführung von subsidiär Schutzberechtigten und Asylberechtigten, sofern der Antrag nicht innerhalb von drei Monaten ab Asylzuerkennung gestellt wird, zu erbringen. Minderjährige Schutzberechtigte und Asylberechtigte bei Antragstellung innerhalb von drei Monate nach Asylzuerkennung sind ausgenommen (§ 35 Abs. 4 Z 3 in Verbindung mit § 60 Abs. 2 Z 3, § 35 Abs. 2a AsylG 2005).

70 Asylgesetz 2005, BGBl. I Nr. 100/2005, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 17/2025.

71 Interview mit Judith Hörlsberger, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen - AST Koordination, 7. Juli 2025.

gebunden. Für die Erteilung einer RWR-Karte ist lediglich der Nachweis eines alle Risiken abdeckenden Krankenversicherungsschutzes erforderlich. Zudem darf der Aufenthalt nicht der öffentlichen Ordnung und Sicherheit widerstreiten. Der Nachweis eines Rechtsanspruchs auf eine ortsübliche Unterkunft wie auch der Einkommensnachweis sind keine Erteilungsvoraussetzungen.⁷² Ein Umstieg auf eine RWR-Karte plus, die nicht auf eine:n bestimmte:n Arbeitgeber:in beschränkt ist, ist nach frühestens zwei Jahren möglich.⁷³ Bis dahin ist ein Jobwechsel aufgrund der rechtlichen Regelungen möglich, wenn Inhaber:innen vor einem Arbeitgeber:innenwechsel eine neue RWR-Karte beantragen.⁷⁴ Dies erschwere den Umstieg von einer qualifikationsinadäquaten zu einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung.⁷⁵

3.1.6 Zugang zu Kinderbetreuung

Fehlende Betreuungsplätze für Kinder unter drei Jahren (trotz tendenziell steigender Betreuungsquoten in den vergangenen Jahren, siehe Kaindl und Schipfer, 2024:17; ORF, 2023b) sowie für Schulkinder an Nachmittagen und während der Schulferien wurden von einigen der interviewten Expert:innen als Hindernis für die erfolgreiche Arbeitsmarktintegration und auch für Weiterbildung, welche wiederum in vielen Fällen die Voraussetzung für die mögliche Aufnahme einer qualifikationsadäquaten Tätigkeit darstellt, identifiziert.⁷⁶ Wie eine für diese Studie interviewte Expertin unterstrich, sei der Faktor Kinderbetreuung insbesondere bei aus der Ukraine vertriebenen Frauen – die mittlerweile großteils über ausreichende Deutschkenntnisse⁷⁷ verfügen (siehe dazu auch Perchinig und Perumadan, 2025:14) – ein Haupthindernis der Arbeitsmarktintegration.⁷⁸ Von den Expert:innen⁷⁹ wurde zudem unterstrichen, dass in den meisten Bundesländern Kinderbetreuungsplätze nur bei aufrechten Beschäftigungsverhältnissen in Anspruch genommen werden können. Um jedoch eine Beschäftigung auszuüben, ist eine zuverlässig abgesicherte Kinderbetreuung wiederum unumgänglich (Baumgartner et al., 2023:14).

⁷² § 41 NAG.

⁷³ § 41a Abs. 1 Z 1 NAG.

⁷⁴ Dies bedeutet, dass sämtliche Voraussetzungen, einschließlich einer allfälligen Arbeitsmarktprüfung durch das AMS, erneut geprüft werden (§ 41 NAG in Verbindung mit § 20d Abs. 1 Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 218/1975, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 67/2024.). Durch Umsetzung EU-Richtlinie 2024/1233 wird es zu diesbezüglich zu Vereinfachungen kommen (Schriftlicher Beitrag: Bundesministerium für Inneres, 26. November 2025).

⁷⁵ Interview mit Judith Hörlsberger, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen - AST Koordination, 7. Juli 2025.

⁷⁶ Interview mit Maria Kaun, Wirtschaftskammer Österreich, 26. Juni 2025; Interview mit Bojan Kumm, More Than One Perspective (MTOP), 9. Juli 2025; Interview mit Irene Strauss, inspire – Bildung und Beteiligung, 7. Juli 2025; Interview mit Milica Tomic-Schwingenschlögl, Arbeitsmarktservice Wien, 15. Juli 2025; Interview mit Monika Nigl, Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff), 22. Juli 2025.

⁷⁷ Zu mangelnden Deutschkenntnissen als Ursache für *skills mismatch* siehe Kapitel 3.3.2.

⁷⁸ Interview mit Gabriele Schmid, Arbeiterkammer Wien, 30. Juni 2025.

⁷⁹ Ebd.; Interview mit Irene Strauss, inspire – Bildung und Beteiligung, 7. Juli 2025.

3.2 Gründe auf Seiten der Arbeitgeber:innen

3.2.1 Unternehmensgröße und -kultur

Nahezu alle (99,8%) Unternehmen in Österreich sind Klein- und Mittelbetriebe (KMU Forschung, 2025). Der kleine Rest sind Großunternehmen mit mehr als 250 Mitarbeiter:innen, in denen über ein Drittel (33,4%) der österreichischen Beschäftigten arbeitet (EURES, 2025). In den für diese Studie durchgeführten Expert:inneninterviews wurde wiederholt darauf hingewiesen, dass die Größe der Unternehmen relevant sei im Hinblick auf Arbeitsmarktintegration und *skills (mis)matching*. So verfügen größere Unternehmen über mehr Ressourcen für die nachhaltige Integration zugewanderter Arbeitnehmer:innen im Betrieb.⁸⁰ Gleichzeitig können aber auch kleinere Firmenstrukturen Chancen für Integration eröffnen.⁸¹ Eine entscheidende Rolle spielt in diesem Zusammenhang die Unternehmenskultur bzw. existierende Erfahrung in der Anstellung von Migrant:innen, wie ein Experte unterstrich.⁸² Dieser Befund wird auch in internationalen Studien (Hauptmann und Keita, 2022) gestützt. Betriebe, die bereits ausländische Personen beschäftigen, stellen etwa auch häufiger Geflüchtete ein. Migrant:innen, die in Unternehmen mit einer diversen Mitarbeiter:innenschaft arbeiten, fühlen sich zudem weniger überqualifiziert als Kolleg:innen in anderen nicht-divers aufgestellten Unternehmen (Farashah et al., 2025).

3.2.2 Ausrichtung auf formelle Qualifizierungen

Wie in [Kapitel 3.1.1](#) dargestellt, folgt die Lehrausbildung in Österreich einem dualen Ausbildungssystem mit einer starken Ausrichtung auf formale Zertifizierungen. Die interviewten Expert:innen wiesen darauf hin, dass Arbeitgeber:innen teils auch in nicht reglementierten Berufen, in denen die Anerkennung eines formales Abschluss keine gesetzliche Voraussetzung für die Berufszulassung ist (zu Reglementierung siehe [Kapitel 3.1.2](#)), formale Abschlüsse oder eine Bewertung von Qualifikationen fordern.⁸³ D. h. der Fokus auf Zertifizierung spiegelt sich nicht nur in gesetzlichen Bestimmungen, sondern auch in den am Arbeitsmarkt vorherrschenden Normen wider.

80 Interview mit Ian Innerhofer, Bundeskanzleramt, 10. Juli 2025; Interview mit Bojan Kumm, More Than One Perspective (MTOP), 9. Juli 2025; Interview mit Roland Sauer, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 9. Juli 2025.

81 Interview mit Ian Innerhofer, Bundeskanzleramt, 10. Juli 2025.

82 Interview mit Bojan Kumm, More Than One Perspective (MTOP), 9. Juli 2025.

83 Interview mit Irene Strauss, inspire – Bildung und Beteiligung, 7. Juli 2025.

3.3 Individuelle Gründe auf Seiten von Migrant:innen

3.3.1 Diskriminierung

Ethnische Diskriminierung am Arbeitsmarkt ist eine der am weitesten verbreiteten Diskriminierungsformen in Europa (Europäische Union, 2023; Lippens et al., 2023), so auch in Österreich (Statistik Austria, 2022:45). Die (bewusste oder unbewusste) Diskriminierung von Migrant:innen am Arbeitsmarkt wiederum trägt zu *skills mismatch* bei (Kerler und Steiner, 2018a:65; Mayerl, 2019; Schasche und Zweiger, 2019).⁸⁴

Diskriminierung zeigt sich etwa in *Recruiting*-Prozessen (Kerler und Steiner, 2018a:29), wenn bestimmte Gruppen gegenüber anderen bevorzugt werden (Schedlberger, 2024), wenn Deutsch- bzw. Dialektkenntnisse gefordert werden, die zur Ausübung der Tätigkeit nicht notwendig sind,⁸⁵ bei Skepsis gegenüber ausländischen Abschlüssen (Bichl, 2015), denen eine andere Gewichtung zukommt als österreichischen/EU-Qualifikationen,⁸⁶ oder wenn Berufserfahrungen aus dem Ausland nicht angerechnet werden,⁸⁷ sodass Migrant:innen trotz höherer Kompetenzen für Hilfstätigkeiten angestellt werden.⁸⁸

Migrant:innen erleben auch in Bezug auf andere Merkmale (wie Geschlecht und Alter) verhältnismäßig mehr Diskriminierung als in Österreich geborene Beschäftigte (Statistik Austria, 2022:45) und erleben demzufolge Mehrfachdiskriminierung. So kann es sein, dass Frauen aus bestimmten Herkunftsländern automatisch dem Niedriglohnsektor zugeordnet werden, ohne dass ihre Qualifikationen berücksichtigt werden (Bassermann, 2018:49), oder Unternehmen Frauen mit Kopftuch negativ gegenüberstehen (Ortlieb et al., 2018:5). Vor allem im ländlichen Raum werden Diskriminierungen und Ablehnung durch Kolleg:innen als Problem wahrgenommen (Der Standard, 2025).⁸⁹ Diskriminierungserfahrungen variieren dabei zwischen Gruppen von Migrant:innen. So berichten etwa Ukrainer:innen im Vergleich zu anderen Gruppen (wie Personen aus Afghanistan, der Islamischen Republik Iran oder der Republik Türkei) von weniger Diskriminierungserfahrungen (IOM, 2023; Kosyakova et al., 2024; Statistik Austria, 2024:16). Wie aus einer rezenten Studie der EU Grundrechteagentur (FRA) hervorgeht, sind Personen mit afrikanischer Herkunft in der EU – unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit – im Vergleich zur Gesamtbevölkerung häufiger in Hilfstätigkeiten beschäftigt und stärker von Überqualifizierung betroffen (FRA, 2024:88f). Etwas mehr als ein Drittel der für die Studie Befragten (34%) berichtete, bei der Arbeitssuche rassistische Diskriminierung erfahren zu haben, wobei im Rahmen der Studie die höchste Prävalenz in Österreich (59%) verzeichnet wurde. Von rassistischer Diskriminierung am Arbeitsplatz berichtete ebenfalls ca. ein Drittel der Befragten (31%), wobei auch hier in Österreich ein vergleichsweise höherer Anteil (45%) zu beobachten war.

84 Interview mit Roland Sauer, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 9. Juli 2025; Interview mit Florian Zuckerstätter, Arbeitsmarktservice, 24. Juni 2025.

85 Interview mit Josef Hochwald, Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus, 26. Juni 2025; Interview mit Gabriele Schmid, Arbeiterkammer Wien, 30. Juni 2025.

86 Interview mit Bojan Kumm, More Than One Perspective (MTOP), 9. Juli 2025; Interview mit Irene Strauss, inspire – Bildung und Beteiligung, 7. Juli 2025.

87 Interview mit Judith Hörlsberger, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen - AST Koordination, 7. Juli 2025.

88 Ebd.; Interview mit Roland Sauer, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 9. Juli 2025.

89 Interview mit Roland Sauer, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 9. Juli 2025; Interview mit Gabriele Schmid, Arbeiterkammer Wien, 30. Juni 2025.

3.3.2 Mangelnde Deutschkenntnisse

Als eine der Hauptursachen für *skills mismatch* wurde in allen für diese Studie durchgeführten Interviews mangelnde Kenntnisse der Sprache des Aufnahmelandes identifiziert. Auch die verfügbaren Daten unterstreichen,⁹⁰ dass rund 69 Prozent der im Ausland geborenen Personen mit lediglich Anfänger:innenkenntnissen in Deutsch überqualifiziert arbeiten; bei im Ausland geborenen Personen mit mittleren Sprachkenntnissen verringert sich dieser Anteil auf rund 55 Prozent; bei im Ausland geborenen Personen mit Deutsch als Erstsprache bzw. mit fortgeschrittenen Kenntnissen verringert er sich auf 35 Prozent. Mangelnde Sprachkenntnisse stellen für zugewanderte Frauen dabei etwas öfter ein Hindernis dar, um einen passenden Job zu finden, als für zugewanderte Männer (Statistik Austria, 2022:7). Hierbei spielt auch die Segmentierung des Arbeitsmarktes nach Geschlecht und Migration eine Rolle. So sind Migrantinnen eher in Branchen und Berufen tätig, wie im Pflegebereich oder Verkauf, in welchen höhere Deutschkenntnisse erforderlich sind.⁹¹ Anders formuliert, die Relevanz des Faktors Sprache ist auch maßgeblich von der jeweiligen Branche abhängig.⁹² So setzt auch die Ausübung bestimmter reglementierter Berufe (Kapitel 3.1.2) gewisse Deutschsprachkenntnisse gesetzlich voraus. Darüberhinaus kommt es in manchen Fällen zudem nicht nur auf Kenntnisse der deutschen Hochsprache an, sondern auch auf Kenntnisse des jeweiligen lokalen Dialekts, um Kund:innen oder Patient:innen zu verstehen (siehe dazu auch Infobox 3).

3.3.3 Zugang zu Informationen und Netzwerken

Ein Faktor, der im Hinblick auf *skills (mis)match* von Bedeutung ist, ist der Zugang zu Informationen. Das Wissen über den Arbeitsmarkt in Österreich, zwecks einer effektiven Suche nach Stellen und der Identifizierung geeigneter Arbeitgeber:innen, aber auch Zugang und Wissen zu anderen Themen wie etwa Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen, Kinderbetreuung, Zugang zu Förderungen – d. h. Themen, die eng mit Arbeitsmarktintegration zusammenhängen – sind dabei wesentlich.⁹³

Für den Zugang zu diesen Informationen spielen Netzwerke eine bedeutende Rolle. Diese können zudem bei der Arbeitssuche eine vermittelnde Rolle einnehmen. Da Migrant:innen nicht im Zuwanderungsland aufgewachsen sind bzw. ausgebildet wurden, verfügen sie tendenziell über weniger persönliche und/oder berufliche Netzwerke⁹⁴ (Baumgartner et al., 2020; Baumgartner et al., 2021; Baumgartner et al. und Röttger, 2025:38; Kerler und Steiner, 2018b:35; W.I.R., 2023). Eine rezente Studie zu Österreich weist hier zudem auf geschlechterspezifische Unterschiede bei geflüchteten Personen hin. So verfügen geflüchtete Mädchen und junge Frauen über kleinere Netzwerke als geflüchtete Männer. Sie verbringen häufiger Zeit mit der Familie und seltener Zeit mit Gleichaltrigen, sei es mit Freund:innen aus Österreich oder aus dem Herkunftsland.

90 Daten von der OECD am 4. September 2025 zur Verfügung gestellt. Dabei handelt es sich um Daten basierend auf der EU-Arbeitskräfteerhebung (Ad-Hoc Modul 2021) für Personen im Alter von 15 bis 64 Jahren.

91 Interview mit Josef Hochwald, Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus, 26. Juni 2025; Interview mit Judith Hörlsberger, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen - AST Koordination, 7. Juli 2025.

92 Interview mit Josef Hochwald, Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus, 26. Juni 2025; Interview mit Ian Innerhofer, Bundeskanzleramt, 10. Juli 2025; Interview mit Maria Kaun, Wirtschaftskammer Österreich, 26. Juni 2025; Interview mit Irene Strauss, inspire – Bildung und Beteiligung, 7. Juli 2025; Interview mit Florian Zuckerstätter, Arbeitsmarktservice, 24. Juni 2025.

93 Interview mit Bojan Kumm, More Than One Perspective (MTOP), 9. Juli 2025; Interview mit Monika Nigl, Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff), 22. Juli 2025.

94 Interview mit Ian Innerhofer, Bundeskanzleramt, 10. Juli 2025; Interview mit Judith Hörlsberger, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen - AST Koordination, 7. Juli 2025; Interview mit Bojan Kumm, More Than One Perspective (MTOP), 9. Juli 2025.

Ihr Sozialkapital ist in der Regel daher weniger robust, sie können weniger auf die Unterstützung anderer Personen in Österreich bauen. Dies betrifft auch die Arbeitssuche (Baumgartner et al., 2021).

Wie ein befragter Experte⁹⁵ unterstrich, können insbesondere ethnische Netzwerke auch einschränkend wirken, wenn Migrant:innen in Folge vorrangig in „migrantischen Ökonomien“ beschäftigt sind, was wiederum zu *skills mismatch* führen kann. Dieser Befund wird auch in der Forschung bestätigt. So zeigt etwa eine Studie zu Deutschland (Kracke und Klug, 2021), dass für Migrant:innen ein größeres Risiko der Überqualifizierung besteht, wenn sie nur informelle Strategien der Arbeitssuche anwenden und sich vorrangig auf Freunde oder Familienmitglieder verlassen. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass Daten des AMS zeigen, dass bei ausländischen Staatsangehörigen im Gegensatz zu Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft persönliche Kontakte am ausschlaggebendsten für die Jobsuche sind (Statistik Austria, 2022:30).

3.3.4 Sozioökonomischer Status

Ein Faktor für *skills mismatch*, wie auch die für diese Studie befragten Expert:innen⁹⁶ unterstrichen, ist finanzieller Druck, d. h. dass Personen aufgrund von verschiedenen Gründen Jobs annehmen, auch wenn diese nicht ihrer Qualifikation entsprechen (siehe dazu auch [Kapitel 3.1.5](#)). Ein Interviewpartner merkte dabei auch an, dass er in seiner Arbeit mit Migrant:innen merke, dass Arbeitslosigkeit sehr schambehaftet ist.⁹⁷ Tätigkeiten in der Gastronomie oder Schichtarbeit im Lager oder in der Produktion, in welchen Migrant:innen teilweise ungeachtet von ihrer Qualifikation häufig tätig sind, sind wiederum schwer mit Maßnahmen, die zu einer höher qualifizierten Arbeit führen, vereinbar.⁹⁸ Ein Umstieg in höher qualifizierte Arbeit bedarf nach Expert:innenmeinung⁹⁹ zudem finanzieller Unterstützung zu Lebenserhaltungskosten im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen.

3.3.5 Psychologischer Zustand

Prozesse wie Anerkennung und Weiterbildung, die für eine qualifikationsadäquate Beschäftigung relevant sind, erfordern nicht nur finanzielle Mittel, sondern auch Motivation und Durchhaltevermögen,¹⁰⁰ d. h. Investitionen in das eigene Humankapital (siehe dazu auch [Infobox 3](#) und [Infobox 4](#)). Welche Personen wiederum Ressourcen für derartige Investitionen aufweisen und welche anstelle dessen einen schnellen Arbeitsmarkteinstieg priorisieren, hängt auch mit psychologischen Faktoren, wie die Absenz oder Präsenz einer Zukunftsperspektive zusammen.¹⁰¹ Ein Verlust der Zukunftsperspektive zeigt sich, wie eine interviewte Expertin erläutert, besonders bei den rezenteren Fluchtkohorten, die seit 2020 nach Österreich kamen, da sie im Vergleich zu anderen Gruppen aus prekäreren Verhältnissen kommen:

95 Interview mit Ian Innerhofer, Bundeskanzleramt, 10. Juli 2025.

96 Interview mit Frau Magistra M. T., Vertriebene aus der Ukraine, Beschäftigte in einer Rechtsanwaltskanzlei, 23. Juli 2025; Interview mit Judith Hörlsberger, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen - AST Koordination, 7. Juli 2025; Interview mit Bojan Kumm, More Than One Perspective (MTOP), 9. Juli 2025; Interview mit Irene Strauss, inspire – Bildung und Beteiligung, 7. Juli 2025.

97 Interview mit Bojan Kumm, More Than One Perspective (MTOP), 9. Juli 2025.

98 Ebd.

99 Interview mit Judith Hörlsberger, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen - AST Koordination, 7. Juli 2025.

100 Interview mit Roland Sauer, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 9. Juli 2025.

101 Gleichzeitig kann sich jedoch auch unterqualifizierte Beschäftigung negativ auf die mentale Gesundheit von qualifizierten Migrant:innen auswirken (Raihan et al., 2023).



“[...] also ihre Fokussierung auf Erfolg oder auf den nächsten Schritt setzen, endet aber bei übermorgen und nicht bei was wirst du tun wenn du mal in Pension bist, weil du keine Facharbeiterausbildung hast und nicht richtig Deutsch gelernt hast, das erweckt gar keine Reaktion bei den Menschen, die jahrelang geschaut haben, dass sie den nächsten Tag überstehen, dass sie den nächsten Schritt machen, dass sie die nächste Grenze überqueren[...] dass nur kurzfristige Ziele verfolgt werden können und deswegen denke ich auch, dass viele dieser Menschen einfach einen dreimonatigen oder sechsmonatigen Kurs nicht schaffen, weil das einfach viel zu langfristig ist, und weil sie einfach das Ziel nicht vor den Augen haben [...] ein reiner Deutschkurs wo wir heute Genetiv und Dativ lernen [...] was interessiert mich das als erwachsene Person die jetzt drei Jahre lang auf der Flucht war?”¹⁰²

3.3.6 Gendernormen

Tradierte Gendernormen können ebenso einen Einfluss auf die (nachhaltige) Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen haben (Kosyakova und Salikutluk, 2023:13). Dies trifft auf Gendernormen sowohl in Herkunfts- als auch im Aufnahmeland zu (Ruiz und Donato, 2025). So können, wie internationale Forschung betont (ebd.), qualifizierte Migrantinnen mit geschlechtsspezifischen Vorurteilen konfrontiert sein, die ihre qualifikationsadäquate Beschäftigung beeinträchtigt (siehe dazu auch [Kapitel 3.3.1](#)). Des Weiteren wirken sich Betreuungspflichten, die basierend auf tradierten Gendernormen vorrangig Frauen zugeordnet werden, auf die qualifikationsadäquate Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen aus. So führen Betreuungspflichten zu niedrigeren Erwerbstätigkeitsraten und zu höheren Teilzeitraten (Baumgartner und Röttger, 2025:17f.; Bernhard, 2017:16). Sie können sich auch negativ auf die Bereitschaft zu bzw. Verfügbarkeit für Weiterbildungsmaßnahmen und Sprachkursen auswirken (Kosyakova et al., 2024:17; siehe dazu auch [Kapitel 3.1.6](#)).

Zudem ist im Hinblick auf *skills matching* in Erwägung zu ziehen, dass Personen, die über eine hohe formale Ausbildung verfügen, nicht zwingenderweise auch entsprechende Berufserfahrung aufweisen. Dies ist ein Phänomen, das teils auch vergeschlechtlicht ist. So weisen etwa Erfahrungen aus dem in Österreich durchgeführten Projekt Kompetenzchecks für Frauen darauf hin, dass Migrantinnen öfters formelle Qualifikationen ohne Berufserfahrung mitbringen als Migranten (arbeit plus - Soziale Unternehmen Österreich, 2022:32). Ein für diese Studie interviewter Arbeitsmarktexperte¹⁰³ erwähnte in diesem Zusammenhang, dass manche Migrantinnen aus guten sozio-ökonomischen Verhältnissen, teilweise höhere, tertiäre Ausbildungen aufweisen, jedoch nie entsprechend ihrer formellen Qualifikation gearbeitet haben, da dies nicht der primäre Zweck der Ausbildung war. So könne Ausbildung anstelle von Beschäftigung auch primär dazu dienen, das Ansehen einer Frau, auch im Hinblick auf die zukünftige Verheiratung, positiv zu beeinflussen.

¹⁰² Interview mit Milica Tomic-Schwingenschlögl, Arbeitsmarktservice Wien, 15. Juli 2025.

¹⁰³ Interview mit Roland Sauer, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 9. Juli 2025.

4. MASSNAHMEN UND INITIATIVEN ZUR VERHINDERUNG VON *SKILLS MISMATCH* UND ZUR FÖRDERUNG VON *SKILLS MATCHING*

4.1 Politische Debatte

Das Thema Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen in Österreich ist ein viel diskutiertes Thema, wobei dabei nicht primär das Thema *skills (mis)matching* im Vordergrund steht, sondern die Partizipation von Migrant:innen am Erwerbsleben allgemein. Insbesondere das Thema der niedrigen Erwerbsquoten von Geflüchteten aus Afghanistan und der Arabischen Republik Syrien, aber auch der Vertriebenen aus der Ukraine standen dabei in jüngster Vergangenheit häufig im Zentrum öffentlicher und politischer Auseinandersetzungen (Expertenrat für Integration, 2024 und 2025; Hierländer, 2024; Knittelfelder, 2024; ORF, 2025). Bei Vertriebenen aus der Ukraine wurde im Gegensatz zu anderen schutzberechtigten Gruppen in der Debatte häufig(er) auf deren Potential für den österreichischen Arbeitsmarkt aufgrund der hohen Bildungsabschlüsse in für den österreichischen Arbeitsmarkt relevanten Bereichen verwiesen (Expertenrat für Integration, 2023:71; siehe etwa ÖVP et al., 2025:90; WKÖ, 2024). Eine Gruppe die – wiederum aufgrund besonders niedriger Beschäftigungsquoten – auch häufiger in Debatten Erwähnung findet, sind Frauen aus Drittstaaten (Kleine Zeitung, 2025; Sel, 2024; Szigetvari, 2023; W.I.R., 2023).¹⁰⁴

Als Herausforderungen für die Arbeitsmarktintegration wurden insbesondere mangelnde Kenntnisse der deutschen Sprache von Migrant:innen, (nicht) vorhandene Qualifikationen und Bildung, das Thema der Komplexität der Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen sowie die regionale Ungleichgewichte bei der Verteilung von Migrant:innen, d. h. der Arbeitskräftebedarf in westlichen Landesteilen mit weniger Zuwanderung im Gegensatz zu östlichen Gebieten mit weniger Bedarf und mehr Zuwanderung, diskutiert. Bei Vertriebenen aus der Ukraine wurden häufig auch mangelnde Bleibeperspektiven und begrenzte Zuverdienstgrenzen im Rahmen der Grundversorgung als Beschäftigungshürden debattiert (Der Standard, 2024; WKÖ, 2024).

Von Seiten der zuständigen Regierungsvertreter:innen wurde in der politischen Debatte im Untersuchungszeitraum für eine raschere Integration in den Arbeitsmarkt von Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten plädiert (Duric, 2022). D. h. in der politischen Debatte kam dem Ansatz „Arbeit zuerst“ anstelle des Ansatzes „Sprache zuerst“ in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration von (bestimmten Gruppen von) Migrant:innen vermehrt Bedeutung zu (siehe z. B. Integrationsministerin Raab, ORF, 2023a).

Das rezente österreichische Regierungsprogramm für die Periode 2025–2029 setzt den Fokus im Hinblick auf Arbeitsmarktintegration auf vereinfachte und raschere Anerkennung sowie die Optimierung überregionaler Vermittlungsprozesse des AMS und betont die Notwendigkeit von berufsbegleitenden Deutschkursen und Fachsprachkursen (ÖVP et al., 2025:97ff). Zudem sieht das Regierungsprogramm Integrationsberatung

¹⁰⁴ Arbeitsmarktdaten belegen, dass ausländisches Geburtsland, ausländische Staatsangehörigkeit oder Migrationshintergrund, vor allem im Hinblick auf Personen aus Drittstaaten, mit einer unterdurchschnittlichen Erwerbsbeteiligung einhergeht. Das trifft auf Frauen stärker zu als auf Männer (AMS, 2022).

für Migrant:innen inklusive u. a. Kompetenz-Screening und Erwerb der deutschen Sprache im Rahmen des verpflichtenden Integrationsjahres vor (ÖVP et al., 2025:91).

Zur letzten Nationalratswahl (2024) wurde in den Wahlprogrammen der im österreichischen Parlament vertretenen Parteien das Thema *skills (mis)matching* nur von den Grünen, im Rahmen der Problematisierung von Überqualifikation von Migrant:innen, explizit thematisiert. Die Partei forderte „handhabbare Modelle für Ausbildungsanerkennungen und den Nachweis von Zusatzqualifikationen, um Dequalifizierung, die Aufnahme einer Tätigkeit, die nicht der Ausbildung entspricht, zu vermeiden“ (Die Grünen, 2024:45). Auch die SPÖ und die ÖVP forderten in ihrem Wahlprogramm zur Nationalratswahl 2024 eine Vereinfachung von Anerkennungsverfahren, verbanden dieses Thema aber nicht explizit mit Überqualifikation, sondern bezogen sich dabei auf den Fachkräftemangel und die notwendige Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland (ÖVP, 2024:61; SPÖ, 2024:25).

Einige Medienartikel, die das Thema *skills mismatch* aufgriffen, befassten sich vorrangig mit dem Phänomen der Überqualifizierung von Migrant:innen (Delcheva, 2023; Kohlenberger, 2023; Kurier, 2024; ORF, 2023a). Im Hinblick auf die Effekte von dieser Form von *skills mismatch* wurden in diesen Berichten die negativen volkswirtschaftlichen Folgen, aber auch die individuellen negativen ökonomischen Auswirkungen auf Migrant:innen hervorgehoben (ebd.). Teils wurde von Journalist:innen und Migrationsforscher:innen dabei die weithin propagierte Rekrutierung von Fachkräften in Zeiten des Fachkräftemangels von Journalist:innen und Migrationsforscher:innen auch im Widerspruch zum *skills mismatch* bei bereits in Österreich aufhaltigen Migrant:innen gesehen: „Während das politische Österreich also um qualifizierte Arbeitskräfte im Ausland wirbt, die nach getaner Arbeit das Land wieder verlassen sollen, gibt es zahlreiche Akademikerinnen und Facharbeiter im Land, die keinen Job finden. Schon gar keinen, der ihrer eigentlichen Ausbildung entspricht“ (Delcheva, 2023). Auch eine österreichische Migrationsforscherin brachte im Beobachtungszeitraum wiederholt in die Debatte ein, dass es paradox sei, dass einerseits qualifizierte Zuwanderung gefordert werde, es andererseits aber keine Gruppe am Arbeitsmarkt gebe, die stärker von Überqualifizierung betroffen sei als migrantische Arbeitnehmer:innen (Kohlenberger, 2023; Parlamentsdirektion, 2023).

Das Thema wurde auch vom Wiener Integrationsrat (W.I.R.) diskutiert. Dieser aus Wissenschaftler:innen und anderen Expert:innen zusammengesetzte Rat der Stadt Wien problematisierte in einem öffentlichen Statement die Überqualifizierung von anerkannten Flüchtlingen am österreichischen Arbeitsmarkt (W.I.R., 2023).

Das Thema *skills (mis)match* war schließlich auch Gegenstand des Integrationsberichts des Expertenrates von 2024 (Expertenrat für Integration, 2025:7). Dieser Expertenrat ist ein in § 17 des Integrationsgesetzes (IntG)¹⁰⁵ verankertes Gremium, dass die Regierung in integrationspolitischen Fragen unterstützt. Im Bericht wurde unterstrichen, dass Migrant:innen zusätzlich zu den auf dem österreichischen Arbeitsmarkt nicht verwertbaren Ausbildungen und Qualifikationen oft hinreichende Deutschkenntnisse fehlen, um eine adäquate Beschäftigung aufnehmen zu können (ebd.).

105 Integrationsgesetz, BGBl. I Nr. 68/2017, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 76/2022.

Über die Debatte zu *skills (mis)match* in Österreich reflektierend, unterstrich eine für diese Studie interviewte Expertin der Arbeiterkammer, dass diese in Österreich „viel zu wenig geführt werde“, d. h. die Frage, wie Migrant:innen qualifikationsadäquat beschäftigt werden können, noch nicht in ausreichendem Maße im Fokus stünde.¹⁰⁶ So meinte auch ein interviewter Experte aus einer im Bereich Arbeitsmarktintegration tätigen NGO, dass das Thema in der breiteren Öffentlichkeit vorrangig unter der Perspektive „Hauptsache irgendeine Arbeit“ und weniger unter der Perspektive der adäquaten Beschäftigung betrachtet werde.¹⁰⁷ Eine andere Expertin hielt fest, dass gerade in Wahlzeiten die politische Debatte zu Migration sehr kontroversiell geführt werde. Dabei trete die Tatsache in den Hintergrund, dass auch gut qualifizierte Menschen nach Österreich zuwandern, deren qualifikationsadäquate Beschäftigung auch von „österreichischen Rahmenbedingungen“ beeinträchtigt werde.¹⁰⁸

Zusammenfassend ist anzumerken, dass im Beobachtungszeitraum für diese Studie in den politischen, öffentlichen Debatten zur Arbeitsmarktintegration öfters eine Betrachtungsweise im Vordergrund stand, die sich an Defiziten von Migrant:innen und damit verbundenen, existierenden Herausforderungen für die Arbeitsmarktintegration orientiert. Insbesondere die niedrige Erwerbsbeteiligung von Migrant:innen stand in den Debatten im Zentrum. Öffentliche Debatten, die sich mit der Thematik von *skills (mis)match* im Hinblick auf Überqualifizierung und damit verbundener Dequalifizierung von Migrant:innen auseinandersetzen, spielten in Relation dazu eine eher untergeordnete Rolle. Diese Formen von *skills mismatch* wurden vorrangig durch Migrationsforscher:innen, die sich in die öffentliche Debatte einbrachten bzw. auch von Journalist:innen in Medienberichten, die sich auf akademische Befunde stützen, angesprochen.

4.2 Zentrale Akteur:innen

Für die Politikgestaltung und -implementierung im Bereich *skills matching* sind eine Reihe von Akteur:innen zuständig. Vor einer näheren Beschreibung der politischen Maßnahmen und Initiativen ([Kapitel 4.3](#)) werden hier die wichtigsten zuständigen Akteur:innen im Überblick dargestellt.

Die Themen Arbeitsmarktpolitik, einschließlich Arbeitsmarktrecht, Arbeitsmarktförderung und Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen (Ausländer:innenbeschäftigung), fallen in den Zuständigkeitsbereich des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMASGK, 2025).

Das Arbeitsmarktservice (AMS) ist für die operative Umsetzung der Arbeitsmarktpolitik verantwortlich,¹⁰⁹ dessen Kernaufgaben die Vermittlung von Arbeitssuchenden auf offene Stellen, die Beschäftigungssicherung und die Existenzsicherung von arbeitslosen Personen ist.¹¹⁰ Das AMS bietet ein breites Spektrum an arbeitsmarktpolitischen Angeboten an (z. B. Zurverfügungstellung von Informationen, Beratung bei der Berufswahl, Unterstützung bei der Qualifizierung),¹¹¹ die teilweise auf bestimmte Zielgruppen ausgerichtet sind (z. B. Frauen mit Migrationshintergrund (BMAW, 2024a:144f)). Das AMS kann Aufgaben an externe

106 Interview mit Gabriele Schmid, Arbeiterkammer Wien, 30. Juni 2025.

107 Interview mit Bojan Kumm, More Than One Perspective (MTOPI), 9. Juli 2025.

108 Interview mit Monika Nigl, Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff), 22. Juli 2025.

109 § 1 Abs. 1 Arbeitsmarktservicegesetz – AMSG, BGBl. I Nr. 313/1994, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 50/2025.

110 §§ 29, 31 AMSG.

111 § 32 Abs. 2 AMSG.

Stellen ausgliedern.¹¹² Für spezifische Zielgruppen (z. B. Vertriebene aus der Ukraine, langzeitarbeitslose türkische Frauen)¹¹³ sind Beratungs- und Betreuungseinrichtungen (BBE) vom AMS damit betraut, diese bei der Bewältigung von Problemen, die einer nachhaltigen Beschäftigung im Wege stehen (z. B. auch migrationsrechtliche Fragestellungen), und bei der Jobsuche zu beraten und zu unterstützen (Moshhammer et al., 2024:241).

Um für Unterstützungen durch das AMS in Österreich in Frage zu kommen, muss eine Person arbeitslos sein oder Gefahr laufen, arbeitslos zu werden. Dabei sind die Berater:innen der Arbeitsämter in Österreich angewiesen, Arbeitslosen, denen es an bestimmten Qualifikationen/Fähigkeiten mangelt, und insbesondere Personen mit Vermittlungsnachteilen, aktiv Schulungen anzubieten. Engere Kriterien sind jedoch nicht festgelegt, was einen relativen großen Ermessensspielraum bei den Berater:innen des AMS impliziert. Während der Teilnahme an Schulungen erhalten die Teilnehmenden eine finanzielle Aufwandsentschädigung in Höhe des Arbeitslosengeldes (Hofer und Weber, 2006:159). Bei Nichtteilnahme ergeben sich indirekte Sanktionen: so bestimmt das Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG),¹¹⁴ dass eine Voraussetzung für den Bezug von Arbeitslosengeld die Arbeitswilligkeit einer Person ist, die wiederum die Teilnahme an Schulungen und Wiedereingliederungsmaßnahmen voraussetzt.¹¹⁵

Migrant:innen mit Arbeitsmarktzugang in Österreich können sich beim AMS als arbeitslos vormerken lassen und haben damit den gleichen Zugang zu den Beratungs- und Unterstützungsleistungen des AMS wie österreichische Staatsangehörige (Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen, 2024). Der Arbeitszugang von Migrant:innen richtet sich nach ihrem Aufenthaltstitel; die einschlägigen Bestimmungen finden sich im Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG)¹¹⁶ und Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG).¹¹⁷ Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte sowie Vertriebene aus der Ukraine sind vom Anwendungsbereich des AuslBG ausgenommen¹¹⁸ und haben einen uneingeschränkten Arbeitsmarktzugang.

Das Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (BMWET) ist für Berufsausbildungen und Fachkräfte zuständig (BMWET, o.J.a und o.J.b).

Das Thema Integration von Migrant:innen und deren Koordinierung, worunter auch Arbeitsmarktintegration fällt, ist beim Bundeskanzleramt angesiedelt und fällt in den Zuständigkeitsbereich der Bundesministerin für Europa, Integration und Familie (Bundeskanzleramt, 2025). Operative Integrationsangelegenheiten werden vom Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) wahrgenommen.¹¹⁹

Die Wirtschafts- und Sozialpartnerschaft (kurz: Sozialpartnerschaft) ist eine weitere Akteurin, die bei der Politikgestaltung im Feld der Arbeitsmarktpolitik mitwirkt. Die Sozialpartnerschaft setzt sich aus der Arbeiterkammer (AK) und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) auf Arbeitnehmer:innenseite,

112 § 32 Abs 3 AMSG.

113 BMAW, 2024a:145f; Interview mit Milica Tomic-Schwingenschlögl, Arbeitsmarktservice Wien, 15. Juli 2025.

114 Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 – AIVG, BGBl. Nr. 609/1977, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 47/2025.

115 § 7 Abs. 1 und 2, § 9 Abs. 1 AIVG.

116 Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz, BGBl. I Nr. 100/2005, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 50/2025.

117 Ausländerbeschäftigungsgesetz, BGBl. Nr. 218/1975, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 67/2024.

118 § 1 Abs. 1 lit. a und k AuslBG.

119 Interview mit Ian Innerhofer, Bundeskanzleramt, 10. Juli 2025.

sowie aus der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) und der Landwirtschaftskammer Österreich (LKO) auf Arbeitgeber:innenseite zusammen (Die Sozialpartner Österreich, o.J.).

Die Umsetzung von (Arbeitsmarkt-)Integrationsmaßnahmen wird in Österreich häufig von Nichtregierungsorganisationen (NGOs) übernommen, welche Beratung und Unterstützung für Migrant:innen anbieten (Bešić et al., 2022:217).

Für die Anerkennung und Bewertung von im Ausland erworbenen Qualifikationen sind wiederum je nach Art der Anerkennung unterschiedliche Stellen zuständig (siehe [Infobox 2](#)).¹²⁰ Die Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST) sind gemäß § 5 Anerkennungs- und Bewertungsgesetz¹²¹ vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz eingerichtet und unterstützen Migrant:innen im Anerkennungsprozess (siehe [Kapitel 4.3.1](#)). Sie sind bei Nichtregierungsorganisationen angesiedelt (Ebner, 2023:32) und bringen sich mit ihrer Expertise aktiv in die Politikgestaltung ein.¹²²

4.3 Maßnahmen und Initiativen

Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und die Ansätze, die diese anleiten, zielen üblicherweise darauf ab, inaktive Personen im Erwerbsalter in den Arbeitsmarkt zu bringen. Wenngleich es sich bei *skills (mis)matching* um die Über- oder Unterqualifizierung von bereits erwerbstätigen Personen handelt, sind Maßnahmen, die auf inaktive Personen abzielen, dennoch wesentlich. Indem sie Maßnahmen zur Beschäftigungsaufnahme setzen können sie späteren *skills mismatch* beeinflussen, d. h. vorbeugend wirken oder unter Umständen auch *skills mismatch* (mit)verursachen (siehe dazu [Kapitel 3.1.1](#)). Sind Personen bereits am Arbeitsmarkt tätig, kommen zudem in der Regel keine staatlichen Maßnahmen mehr zum Tragen, außer die Person läuft Gefahr arbeitslos zu werden (Hofer und Weber, 2006:159).

Folglich bietet dieses Kapitel einen Überblick über zentrale arbeitsmarktpolitische Maßnahmen und ausgewählte Initiativen die *skills (mis)match* adressieren. Während einige in diesem Kapitel beschriebene Maßnahmen gezielt darauf ausgerichtet sind, die nachhaltige und qualifikationsadäquate Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen zu unterstützen (z. B. die Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen, Refundierung von Anerkennungskosten), verfolgen andere in diesem Abschnitt aufgegriffene Maßnahmen andere Zielsetzungen (z. B. Minderung des Fachkräftemangels) bzw. sind auf Arbeitsmarktintegration im weiteren Sinne fokussiert, die jedoch indirekt zu einer qualifikationsadäquaten Beschäftigung von Migrant:innen beitragen.

Die folgenden Maßnahmen und Initiativen werden ihrem Hauptschwerpunkt nach in verschiedene Kategorien eingeteilt, wobei die einzelnen Maßnahmen/Initiativen teilweise mehrere Bereiche abdecken und daher in mehr als eine Kategorie fallen können; ein entsprechender Hinweis findet sich in der Beschreibung der jeweiligen Maßnahme/Initiative.

120 Bundesministerium für Bildung (ENIC-NARIC): Nostrifikation/Bewertung von Schul- und Reifezeugnissen; Universitäten/Fachhochschulen: Nostrifizierung von akademischen Abschlüssen; Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Technik: Anerkennung/Bewertung von Lehrabschlüssen; Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung: Anerkennung aufgrund zwischenstaatlicher Bewertung von akademischen Abschlüssen; Ämter der Landesregierungen: Anerkennung von bestimmten Berufsqualifikationen zur Berufszulassung (Gesundheitsbereich).

121 Anerkennungs- und Bewertungsgesetz – AuBG, BGBl. I Nr. 37/2018, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 76/2022.

122 Interview mit Judith Hörlsberger, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen - AST Koordination, 7. Juli 2025.

Hauptschwerpunkte der Maßnahmen und Initiativen	Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und die Berufszulassung
	Feststellung von nicht formell nachweisbaren Kompetenzen
	(Nach-)Qualifizierung
	Beratung und Informationsvermittlung
	Sprachförderung
	Kompetenzbasierte Vermittlung/Vernetzung von Arbeitskräften und Arbeitgeber:innen
	Förderung von Diversität in Unternehmen

In der folgenden Übersicht werden sowohl staatliche Maßnahmen als auch eine beispielhafte Auswahl von Initiativen von nichtstaatlichen Akteur:innen dargestellt. Diese Auflistung umfasst sowohl Maßnahmen auf bundesstaatlicher Ebene, einschließlich gesetzlicher Änderungen (jeweils zu Beginn der Unterkapitel beschrieben), sowie ausgewählte Initiativen von nichtstaatlichen Akteur:innen bzw. auf regionaler Ebene. Aufgenommen wurden insbesondere jene Maßnahmen/Initiativen, die von den interviewten Expert:innen referenziert wurden. In Bezug auf Projekte von nichtstaatlichen Akteur:innen sei angemerkt, dass es eine Vielzahl von Initiativen gibt, die hier aufgrund des begrenzten Umfangs der Studie nicht vollständig dargestellt werden können.¹²³ So fördert etwa das Bundeskanzleramt Integrationsprojekte aus nationalen Mitteln und Mitteln aus dem Asyl, Migration und Integrationsfonds (AMIF). Im Jahr 2025 hatten 39 der 148 geförderten Projekte (26%) einen Fokus auf den Arbeitsmarkt bzw. die Arbeitsmarktintegration. Das Fördervolumen für diese Projekte betrug insgesamt EUR 6,2 Millionen.¹²⁴

¹²³ Für eine Übersicht der vom Bundeskanzleramt geförderten Integrationsprojekte siehe Bundeskanzleramt, o.J.

¹²⁴ Interview mit Ian Innerhofer, Bundeskanzleramt, 10. Juli 2025.

Infobox 4: Exemplarische Illustration des Stellenwerts von Maßnahmen und Initiativen für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration anhand des Beispiels von Magistra M. T.

Mag.^a M. T., die in der Ukraine in der Verwaltung der Stadt Lemberg als diplomierte Juristin tätig war, kam im Februar 2022 mit ihren zwei Kindern nach Österreich. Nach ihrer Ankunft setzte sie sich für ihren Wiedereinstieg in ihr rechtswissenschaftliches Berufsfeld ein, recherchierte im Internet, übersetzte Informationen eigenständig und lernte Deutsch über Kurse und im Eigenstudium. Trotz erworbener Deutschkenntnisse fehlte Mag.^a M. T. zunächst fachspezifisches Vokabular, da dies in den angebotenen Kursen nicht vermittelt wurde. Ihre AMS-Betreuung hatte der Wahrnehmung von Mag.^a M. T. zufolge kein Interesse, ihr einen Job in ihrem Bereich zu vermitteln, stattdessen bekam sie Stellenanzeigen als Verkäuferin. Mangels anderer Optionen und mit Unterstützung ihrer Mentorin im Rahmen des Projekts Mentoring für Migrant:innen der Wirtschaftskammer Österreichs (WKÖ) begann sie eine Ausbildung zur Rechtskanzleiassistentin. Mittels eines im Rahmen dieser Ausbildung vermittelten Praktikums gelang Mag.^a M. T. dann schließlich der Einstieg in eine Rechtsanwält:innenkanzlei, in der sie anschließend ein Angebot für eine Teilzeitbeschäftigung als Kanzleiassistentin bekam. Dafür musste sie die Ausbildung jedoch abbrechen, was aus ihrer Sicht letztlich nicht schadete, da in der Zwischenzeit ihr rechtswissenschaftliches Diplom anerkannt wurde. Die Tatsache, dass sie weiterhin unter ihrer Qualifikation arbeitet, empfindet Mag.^a M. T. nicht als Einschränkung. Entscheidend ist für sie, dass sie wieder im juristischen Bereich arbeitet. Als unterstützend für ihre Arbeitsmarktintegration nahm sie das Kinderbetreuungsprogramm der Stadt Wien in den Sommermonaten, die Förderung von Deutschkursen – wenngleich Mag.^a M. T. die Qualität mancher der geförderten Kurse auch bemängelte – und die Möglichkeit am Programm Mentoring für Migrant:innen der WKÖ teilzunehmen, wahr.¹²⁵

Neben dem hohen Stellenwert von persönlicher Motivation und Zielorientiertheit, welche eine gewisse mentale Stabilität trotz Kriegserfahrung voraussetzt (siehe [Kapitel 3.3.5](#)), unterstreicht Mag.^a M. T.s Bericht die Relevanz von Förderungen und Unterstützungsstrukturen, inklusive Kinderbetreuung und Angeboten wie Mentoring, sowie auch die Nützlichkeit von Praktika, um *skills mismatch* bei Migrant:innen entgegenzuwirken. Gleichzeitig deuten die Erfahrungen von Mag.^a M. T. auf einige Herausforderungen hin, wie ein etwaiger Mangel an Informationen in den Herkunftssprachen, das begrenzte Angebot fachspezifischer Weiterbildungsmöglichkeiten und Sprachkursen, oder auch die Tatsache, dass eine Weiterbildung in einem fachfremden bzw. niedriger qualifizierten Bereich einen niedrigeren (empfundene) Nutzen als die Anerkennung von existierenden Qualifikationen für Migrant:innen besitzt.

125 Interview mit Frau Magistra M. T., Vertriebene aus der Ukraine, Beschäftigte in einer Rechtsanwaltskanzlei, 23. Juli 2025.

4.3.1 Maßnahmen und Initiativen betreffend die Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und die Berufszulassung

In Österreich gibt es einige Maßnahmen, die darauf abzielen, Migrant:innen beim Prozess der Anerkennung zu unterstützen und somit einen Beitrag zu *skills matching* leisten.

Relevante gesetzliche Änderungen:

■ **Gesetzliche Erleichterungen bei der Anerkennung für Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte und Vertriebene aus der Ukraine**

Das 2016 in Kraft getretene Anerkennungs- und Bewertungsgesetz (AuBG)¹²⁶ zielt darauf ab, das Anerkennungsverfahren zu vereinfachen (Parlament Österreich, 2016),¹²⁷ eine qualifikationsadäquate Arbeitsmarktintegration von Personen mit ausländischen Qualifikationen zu fördern und den Zugang zur Anerkennung für Geflüchtete zu erleichtern (§ 1 AuBG; Parlament Österreich, 2016). Für Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte, die aufgrund ihrer Fluchtsituation nicht in der Lage sind, die für die Anerkennung erforderlichen Unterlagen vorzulegen, gilt, dass die zuständigen Behörden die formale Qualifikation, die nicht mit Hilfe von Dokumenten nachgewiesen werden kann, auf andere Weise festzustellen hat. In Betracht kommen etwa praktische oder theoretische Prüfungen, Stichprobentests, Arbeitsproben oder Gutachten von Sachverständigen (§ 8 AuBG). Mit einer Änderung des AuBG¹²⁸ im Jahr 2022 wurde diese Regelung auf Vertriebene aus der Ukraine ausgedehnt.

■ **Ausübung der Pflegeassistenz während dem Anerkennungsverfahren**

Die Berufszulassung ist in reglementierten Berufen komplex geregelt und setzt – je nach Beruf – unterschiedliche Kriterien voraus, die für Migrant:innen schwierig zu erfüllen sein können und daher zu *skills mismatch* beitragen (siehe [Kapitel 3.1.2](#)). Vor dem Hintergrund des Personalmangels im Pflegebereich (Ammann, 2024:10; Parlament Österreich, 2022:6), wurden in diesem Bereich Erleichterungen geschaffen, die es Pflegekräften ermöglichen, frühzeitig zu arbeiten und das österreichische Pflegesystem kennenzulernen.

Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger:innen, Pflegefachassistent:innen und Pflegeassistent:innen können sich während der Absolvierung von Ergänzungsprüfungen in das Gesundheitsberuferegister eintragen lassen und für die Dauer von maximal zwei Jahren¹²⁹ die Tätigkeit als Pflegeassistent:in ausüben.¹³⁰ Pflegefachkräfte können in dieser Zeit – parallel zu ihrer Beschäftigung – die für die Anerkennung erforderlichen Ergänzungsprüfungen absolvieren und die für die Berufszulassung vorausgesetzten Deutschkenntnisse erwerben.¹³¹ Diese Möglichkeit,

126 Anerkennungs- und Bewertungsgesetz – AuBG, BGBl. I Nr. 37/2018, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 76/2022.

127 Für die Anerkennung von Qualifikationen, die innerhalb des EWR erworben wurden, ist (in Bezug auf reglementierte Berufe) die Anerkennungsrichtlinie maßgeblich (Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Anerkennung von Berufsqualifikationen. ABl. L 255, S. 22–142.).

128 Änderung des Integrationsgesetzes, des Anerkennungs- und Bewertungsgesetzes sowie des Bildungsdokumentationsgesetzes 2020, BGBl. I Nr. 76/2022.

129 Diese Frist ist nicht verlängerbar (§ 31 Abs. 1a, § 89 Abs. 9 und 10 GuKG).

130 § 89 Abs. 9 und 10 GuKG.

131 Voraussetzung für die Berufszulassung im Gesundheits- und Krankenpflegebereich sind u.a. (je nach Beruf) Deutschkenntnisse auf B1-C1 Niveau (ausgenommen bei einer deutschsprachigen Ausbildung oder einer mindestens einjährigen Berufserfahrung in einem deutschsprachigen Land; AST, 2024; Egger et al., 2024:5).

die für Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger:innen und Pflegefachassistent:innen 2022¹³² und für Pflegeassistent:innen 2023¹³³ eingeführt wurde, ermöglicht die Berufsausübung in einer niedriger qualifizierten Stufe bzw. für Pflegeassistent:innen unter Anleitung und Aufsicht von Angehörigen des gehobenen Dienstes für Gesundheits- und Krankenpflege. Dies ermöglicht das österreichische Gesundheitssystem kennenzulernen, Arbeitserfahrungen zu sammeln und bestehende Kompetenzen für den österreichischen Kontext auszubauen (siehe dazu auch das illustrative Beispiel in [Infobox 3](#)).

■ Berücksichtigung der Berufserfahrung bei der Anerkennung im Pflegebereich

Um die Anerkennung zu beschleunigen und zu erleichtern, wurde mit Gesetzänderungen in den Jahren 2023¹³⁴ und 2024¹³⁵ ausdrücklich vorgesehen, dass auch einschlägige Berufserfahrung im Anerkennungsverfahren berücksichtigt wird (Parlament Österreich, 2024).

Nationale Maßnahmen:

■ Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST)

Um die Anerkennungsverfahren möglichst kurz zu halten und eine qualifikationsadäquate Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen zu erleichtern (AST, o.J.; BMAW, 2024a:143), sind bundesweit vier Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST) eingerichtet.¹³⁶ Die AST beraten, begleiten und unterstützen Antragsteller:innen bei der Anerkennung und Bewertung ihrer Qualifikationen kostenlos und mehrsprachlich und arbeiten eng mit dem AMS und anderen Behörden zusammen (ebd.); einen Einfluss auf die Erteilung von Ausgleichmaßnahmen haben die AST allerdings nicht.¹³⁷ Die Angebote umfassen z. B. die Abklärung, ob eine formale Anerkennung notwendig bzw. möglich ist, Unterstützung bei der Antragstellung und dem Einholen von beglaubigten Übersetzungen von Urkunden und die Bereitstellung von Informationen über weiterführende Bildungs- und Beratungsmöglichkeiten (AST, o.J.).

Die Unterstützung von Migrant:innen im Anerkennungsprozess durch die AST¹³⁸ sowie durch weitere Initiativen, wie das Projekt „Anerkannt“ des Vereins inspire – Bildung und Beteiligung und ÖIF-Beratungen¹³⁹ wurden von den interviewten Expert:innen als bewährte Praxis genannt. Die AST erhielt 2022 auch den „Global Validation of Prior Learning“ Preis, welcher herausragende Initiativen aus dem Bereich Validierung von Kompetenzen auszeichnet (Panek, 2022).

132 Änderung des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes, des MTD-Gesetzes und des Sanitättergesetzes, BGBl. I Nr. 82/2022.

133 GuKG-Novelle 2023, BGBl. I Nr. 108/2023.

134 Ebd.

135 Änderung des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes, des Gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes, des Bauern-Sozialversicherungsgesetzes, des Sozialhilfe-Grundsatzgesetzes, des Bundespflegegeldgesetzes, des Gesundheits- und Krankenpflegegesetzes sowie des Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetzes, BGBl. I Nr. 109/2024.

136 Die AST sind in Entsprechung der gesetzlichen Vorgaben des § 5 AuBG eingerichtet.

137 Interview mit Judith Hörlsberger, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen - AST Koordination, 7. Juli 2025.

138 Interview mit Ian Innerhofer, Bundeskanzleramt, 10. Juli 2025; Interview mit Bojan Kumm, More Than One Perspective (MTOP), 9. Juli 2025; Interview mit Irene Strauss, inspire – Bildung und Beteiligung, 7. Juli 2025; Interview mit Milica Tomic-Schwingschlögl, Arbeitsmarktservice Wien, 15. Juli 2025.

139 Interview mit Irene Strauss, inspire – Bildung und Beteiligung, 7. Juli 2025.

■ Integrationservice für Fachkräfte

Das Integrationservice für Fachkräfte – eine 2023 beim ÖIF eingerichtete Anlaufstelle für ausländische Fachkräfte und Unternehmen (Ammann, 2024:26) – fördert durch Beratungen¹⁴⁰ und Kostenrefundierungen *skills matching* bei Migrant:innen.¹⁴¹ Im Zuge der Beratungen werden das Berufsbild eruiert und zuständige Stellen und Einreichprozesse (insbesondere für die Anerkennung von Qualifikationen) erläutert, sowie Förderanträge aufgenommen. Refundierbar sind Kosten für die Anerkennung und Bewertung von Qualifikationen (einschließlich Übersetzungskosten der Unterlagen und Verwaltungsabgaben) sowie für Sprachprüfungen zur Berufszulassung als Ärzt:in, Zahnärzt:in und Apotheker:in bis zu einem Betrag von EUR 2.500 (ÖIF, 2024c:2f). Migrant:innen werden auf diese Weise ermutigt, ihre Qualifikationen anerkennen zu lassen;¹⁴² die Unterstützung bei der Anerkennung ist daher eine wesentliche Komponente der Maßnahme, wobei auch andere Aspekte wie Beratung und Informationsvermittlung umfasst sind. Zur Zielgruppe gehören Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte, ukrainische Vertriebene, Migrant:innen mit verschiedenen Aufenthaltstiteln (u. a. RWR-Karte, RWR-Karte plus), EU-Bürger:innen sowie österreichische Staatsangehörige mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (ÖIF, 2024c:3). Im Gesundheitsbereich¹⁴³ gibt es weitere Refundierungsmöglichkeiten für Studienbeiträge, die Personen im Nostrifizierungsverfahren für die Absolvierung von Ausgleichsmaßnahmen an einer österreichischen Universität/Fachhochschule bezahlen (ÖIF, 2024a).

Ausgewählte Initiativen:

■ Projekt „Check in plus“ zur Unterstützung bei der Anerkennung und Jobsuche für Migrant:innen mit mittleren und höheren Qualifikationen

Das in Wien verfügbare Projekt wird vom Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen als Beratungs- und Betreuungseinrichtung (BBE) umgesetzt und vom AMS Wien gefördert.¹⁴⁴ Es unterstützt Migrant:innen bei der Anerkennung und Vorbereitung auf die Arbeitssuche. Die Zielgruppe umfasst Personen mit mittleren und höheren Qualifikationen, insbesondere mit abgeschlossenem Studium der Allgemeinmedizin oder Zahnmedizin, nichtärztliches Gesundheitspersonal (Krankenpflege, usw.), Wirtschaftswissenschaftler:innen und Techniker:innen (Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen, o.J.a). Die Teilnehmenden werden durch Begleitung und Betreuung auch finanziell unterstützt.¹⁴⁵ Neben der Unterstützung bei der Anerkennung umfasst das Programm auch eine individualisierte Beratung, einschließlich der Planung von passenden Qualifizierungsmaßnahmen und die zur Verfügungstellung von Informationen über berufliche Vernetzungsmöglichkeiten (Jobmessen, Mentoring-Programme) (Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen, o.J.b). Demnach weist das Projekt auch Aspekte der Beratung und Informationsvermittlung

140 Interview mit Ian Innerhofer, Bundeskanzleramt, 10. Juli 2025. Beratungen werden Migrant:innen auch vor deren Zuzug angeboten und Informationen zur Verfügung gestellt.

141 Schriftlicher Beitrag: Tetyana Teufel, Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF), 31. Juli 2025.

142 Ebd.

143 Gemäß der Förderrichtlinie sind die folgenden Berufsbilder erfasst: Ärzt:in (Humanmedizin), Diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger:in, medizinisch-technische Dienste mit tertiärem Bildungsabschluss, Hebamme (ÖIF, 2024a:2).

144 Interview mit Milica Tomic-Schwingschlögl, Arbeitsmarktservice Wien, 15. Juli 2025.

145 Ebd.

auf. Um am Programm teilnehmen zu können sind u. a. eine Vormerkung als arbeitssuchend beim AMS und Deutschkenntnisse auf Niveau B1 erforderlich (Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen, o.J.a). Im Rahmen des Projekts werden jährlich 400 Personen beraten. In den vergangenen Jahren wurden vor allem geflüchtete Ärzt:innen mit dem Programm unterstützt und 250 Ärzt:innen im Nostrifizierungsprozess begleitet (Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen, o.J.b).

■ **Projekt „Anerkannt!“ zur Unterstützung bei der Anerkennung und Jobsuche für Migrantinnen**

Im Rahmen des zielgruppenspezifischen Projekts „Anerkannt!“ berät und unterstützt der in der Steiermark ansässige gemeinnützige Verein „Inspire-Bildung und Beteiligung“ Frauen mit Migrationshintergrund bei der Anerkennung ihrer Qualifikationen und bei der Jobsuche. Der Verein vernetzt die Teilnehmerinnen dabei auch mit anderen Migrantinnen, die qualifikationsadäquat beschäftigt sind,¹⁴⁶ sodass das Projekt auch Aspekte der Vernetzung von Arbeitskräften und Arbeitgeber:innen aufweist.

4.3.2 Maßnahmen und Initiativen zur Feststellung von nicht formell nachweisbaren Kompetenzen

Kompetenzerhebungen und -feststellungen, die von unterschiedlichen Akteur:innen umgesetzt werden, fördern *skills matching*, indem sie nicht formell anerkannte Kompetenzen von Migrant:innen sichtbar machen.¹⁴⁷ Dabei gibt es Projekte, die auf Migrant:innen(gruppen) fokussiert sind, und andererseits gibt es Projekte, die allen Personen und damit auch Migrant:innen offenstehen.

Nationale Maßnahmen:

■ **Arbeitserprobung**

Wie in [Kapitel 3](#) dargestellt wurde (siehe [Kapitel 3.1.2](#), [Kapitel 3.2.2](#) und [Kapitel 3.3.1](#)), können Arbeitgeber:innen die Kompetenzen von Migrant:innen oft nicht einschätzen. Arbeitserprobungen können dem entgegenwirken und wurden in den für diese Studie durchgeführten Interviews wiederholt als eine wichtige Maßnahme für *skills matching* genannt.¹⁴⁸ Es handelt sich dabei um eine Maßnahme des AMS, bei der die fachliche Eignung im Zusammenhang mit dem beabsichtigten Abschluss eines konkreten Arbeitsverhältnisses mit einem: bestimmten Arbeitgeber:in festgestellt wird. Zur Zielgruppe gehören beim AMS vorgemerkte Arbeitslose, die ihre Qualifikationen und Kompetenzen nicht nachweisen können. In der Bundesrichtlinie des AMS werden Migrant:innen beispielhaft als Zielgruppe dieser Maßnahme genannt (AMS, 2025c:61).

¹⁴⁶ Interview mit Bojan Kumm, More Than One Perspective (MTOPI), 9. Juli 2025.

¹⁴⁷ Interview mit Maria Kaun, Wirtschaftskammer Österreich, 26. Juni 2025.

¹⁴⁸ Interview mit Josef Hochwald, Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus, 26. Juni 2025; Interview mit Maria Kaun, Wirtschaftskammer Österreich, 26. Juni 2025; Interview mit Gabriele Straßegger, Wirtschaftskammer Österreich, 9. Juli 2025.

■ Kompetenzchecks für Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte

Bei diesen Kompetenzchecks werden die Qualifikationen, Berufserfahrungen und Kompetenzen von beim AMS vorgemerkten Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten erhoben (BMAW, 2024a:146). Die Formate sind in den Bundesländern unterschiedlich gestaltet (Gatterbauer, 2019:135) und umfassen z. B. auch Beratungen und Informationen zu verschiedenen Themen, psychologische Tests und – bei Verfügbarkeit – kurze Arbeitserprobungen (BMAW, 2024a:146; Bogdán et al., 2017:14). Auf Basis dieser Erhebung wird ein Endbericht erstellt (Bogdán et al., 2017:14). Auf Basis des Kompetenzchecks unterstützt das AMS die Zielgruppe bei der Arbeitssuche bzw. durch (Nach-) Qualifizierungsmaßnahmen (BMAW, 2024a:146).

Ausgewählte Initiative:

■ Projekt MIKA: „Mit Kompetenz ankommen“

Das Projekt „Mit Kompetenz ankommen“ (MIKA) der Österreichischen Jugendarbeiterbewegung (ÖJAB) ist auf die Kompetenzerhebung von Vertriebenen, Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten und anderen Migrant:innen ausgerichtet und bietet im Anschluss an die Kompetenzerhebung eine Nachbetreuung (z. B. für den Anerkennungsprozess) sowie praktische Erprobungen und Fachsprachenkurse für kaufmännisch-administrative Berufe an (ÖJAB, o.J.). Während der Fokus auf der Kompetenzerhebung liegt, deckt das Projekt auch die Anerkennung von Qualifikationen, Beratung und Informationsvermittlung ab.

4.3.3 Maßnahmen und Initiativen zur (Nach-)Qualifizierung

Unterschiedliche Ausbildungssysteme und die österreichische Ausrichtung auf formale Zertifizierung begünstigen *skills mismatch* (siehe Kapitel 3.1.1). Wenn eine Anerkennung nicht möglich ist, muss in Österreich nochmals eine Ausbildung absolviert werden, um einen formellen Abschluss zu erlangen (Lindner et al., 2020:18). Nachqualifizierungsmaßnahmen zielen darauf ab, dass auf mitgebrachte Kompetenzen aufgebaut wird und diese am Arbeitsmarkt genutzt werden können. Nachqualifizierungen erfolgen über die Angebote des AMS und können im Bedarfsfall mit zielgruppenspezifischen Begleitmaßnahmen (z. B. Orientierung für Personen mit nichtdeutscher Muttersprache, spezielle Fachkurse zur Verbesserung der Zugangschancen zu höher qualifizierten Arbeitsmarktsegmenten, Arbeits- und Bewerbungsassistenz) angeboten werden (BMAW, 2024a:142). Studienergebnissen zu Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten in Österreich zufolge sind Nachqualifizierungen für diese Gruppe essentiell, um mittelfristig am Arbeitsmarkt Fuß zu fassen (Gatterbauer, 2019:135).

Die interviewten Expert:innen wiesen im Hinblick auf Qualifizierungsmaßnahmen insbesondere auf Projekte hin, die darauf abzielen, die im Arbeitsleben erworbenen Fähigkeiten anzuerkennen bzw. verwertbar zu machen, wie etwa das Projekt „Du kannst was“, das auf am österreichischen Arbeitsmarkt nachgefragte Lehrabschlüsse fokussiert und sich an Personen mit und ohne Migrationshintergrund richtet (Arbeiterkammer Oberösterreich, 2025; siehe ausgewählte Initiative unten).¹⁴⁹ Genannt wurden weiters die Lehre für

149 Interview mit Gabriele Schmid, Arbeiterkammer Wien, 30. Juni 2025.

Erwachsene sowie arbeitsplatznahe Qualifizierung (AQUA) als wichtige vom AMS geförderte betriebsnahe und praxisbezogene fachliche Qualifizierungen.¹⁵⁰ Zudem wurden bilinguale Aus- und Weiterbildungsangebote als eine bewährte Praxis genannt, um Qualifizierungsprozesse abzukürzen.¹⁵¹ Einer Expertin zufolge funktionieren diese Angebote gut, wenn die jeweilige Person bereits über ausreichende Kenntnisse verfügt und Fachbegriffe in der Erstsprache beherrscht.¹⁵² Das AMS sammelt derzeit erste positive Erfahrungen mit bilingualen Ausbildungen, bei denen die Teilnehmer:innen noch keine ausreichenden Kenntnisse mitbringen.¹⁵³

Nationale Maßnahmen:

■ **Arbeitsstiftungen**

Interviewte Expert:innen¹⁵⁴ nannten wiederholt die Arbeitsstiftungen, die der beruflichen Wiedereingliederung arbeitslos gewordener Personen dienen, als relevantes arbeitsmarktpolitisches Instrument. Ihr Fokus liegt allerdings bei der beruflichen Neuorientierung und Höherqualifizierung (AMS, 2024d). Beispielsweise unterstützt die JUST 2 JOB – Implacementstiftung junge Erwachsene mit nicht verwertbarer Berufsausbildung durch eine berufliche (Höher-)Qualifizierung mit anschließendem Dienstverhältnis (AMS, 2024c; AMS Steiermark, 2024; Aufleb, o.J.).

■ **Facharbeiter:innen-Intensivausbildung (FIA)**

Eine zentrale Qualifizierungsmaßnahme im Bereich mittlere Bildung/Lehre stellt die Facharbeiter:innen-Intensivausbildung (FIA) dar.¹⁵⁵ Die FIA ist eine Qualifizierungsmaßnahme¹⁵⁶ des AMS, bei der Erwachsene ohne verwertbare Berufsausbildung einen Lehrabschluss in verkürzter Lehrzeit¹⁵⁷ absolvieren können (BMAW, 2024b:94; waff, o.J.). Die Maßnahme ist daher für Migrant:innen relevant, deren Berufsausbildung oder -erfahrung in Österreich nicht anerkannt wird, z. B. weil die Curricula zu verschieden sind oder die Person über keine formellen Zertifikate verfügt. Die Maßnahme zielt darauf ab, die Arbeitsmarktchancen der Teilnehmenden zu erhöhen und gilt gleichzeitig als wichtiges Instrument zur Verringerung des Fachkräftemangels (Moshhammer et al., 2024:196f). Die FIA wird in zahlreichen Lehrberufen angeboten (AMS, 2025b) – z. B. in klimarelevanten Berufen (Elektrotechniker:innen und Installateur:innen) im Rahmen des Projekts Öko-Booster (Arbeiterkammer Wien, o.J.; Moshhammer et al. 2024:21), das insbesondere für Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte relevant ist.¹⁵⁸ Die FIA wird von externen Bildungsinstituten (z. B. BFI, Jugend

150 Interview mit Maria Kaun, Wirtschaftskammer Österreich, 26. Juni 2025.

151 Interview mit Gabriele Schmid, Arbeiterkammer Wien, 30. Juni 2025; Interview mit Gabriele Straßegger, Wirtschaftskammer Österreich, 9. Juli 2025.

152 Sofern Personen Fachbegriffe in der Erstsprache nicht beherrschen, ist die Unterstützung in der Erstsprache für die Fachterminologie dagegen nicht unbedingt notwendig. Interview mit Gabriele Schmid, Arbeiterkammer Wien, 30. Juni 2025.

153 Schriftlicher Beitrag: Gabriele Straßegger, Wirtschaftskammer Österreich, 13. Oktober 2025.

154 Interview mit Josef Hochwald, Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus, 26. Juni 2025; Interview mit Maria Kaun, Wirtschaftskammer Österreich, 26. Juni 2025; Interview mit Gabriele Schmid, Arbeiterkammer Wien, 30. Juni 2025.

155 Interview mit Josef Hochwald, Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus, 26. Juni 2025; Interview mit Maria Kaun, Wirtschaftskammer Österreich, 26. Juni 2025; Interview mit Roland Sauer, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 9. Juli 2025; Interview mit Gabriele Schmid, Arbeiterkammer Wien, 30. Juni 2025; Interview mit Milica Tomic-Schwingenschlögl, Arbeitsmarktservice Wien, 15. Juli 2025; Interview mit Florian Zuckerstätter, Arbeitsmarktservice, 24. Juni 2025.

156 Interview mit Gabriele Schmid, Arbeiterkammer Wien, 30. Juni 2025; Interview mit Florian Zuckerstätter, Arbeitsmarktservice, 24. Juni 2025.

157 Die gesetzliche Lehrzeit beträgt je nach Beruf zwei bis vier Jahre (österreich.gv.at, 2025). Der Lehrabschluss kann im Rahmen der FIA innerhalb von 12 bis 24 Monaten nachgeholt werden (BMAW, 2024a:95).

158 Interview mit Gabriele Schmid, Arbeiterkammer Wien, 30. Juni 2025.

am Werk, waff) im Auftrag des AMS durchgeführt (BFI Niederösterreich, o.J.; Moshhammer et al., 2024:197; waff, o.J.). Teilnahmeberechtigt sind alle Personen, die beim AMS als arbeitssuchend vorgemerkt sind (d. h. auch Migrant:innen), sofern sie die Teilnahmevoraussetzungen¹⁵⁹ erfüllen.¹⁶⁰ Während der Ausbildung erhalten die Teilnehmer:innen eine Ausbildungsbeihilfe vom AMS zur Sicherung ihres Lebensunterhaltes (waff, o.J.). Im Jahr 2023 waren 35 Prozent der Teilnehmenden nicht-österreichische Staatsangehörige (Moshhammer et al., 2024:198)

■ Aus- und Weiterbildungsbeihilfen des AMS

Die Kosten einer Aus- und Weiterbildung, die erforderlich ist, um die mitgebrachten Kompetenzen am österreichischen Arbeitsmarkt nutzen zu können, stellen für Migrant:innen eine Barriere dar und tragen insofern zu *skills mismatch* bei (siehe [Kapitel 3.1.2](#) und [Kapitel 3.3.4](#)). Förderungsmöglichkeiten sind daher eine wichtige Maßnahme, um Kompetenzen auszubauen bzw. *skills mismatch* entgegenzuwirken. Das AMS fördert arbeitsmarktpolitische Bildungsmaßnahmen gemäß der AMS Bundesrichtlinie über Aus- und Weiterbildungsbeihilfen (AMS, 2025c). Die Gewährung von Beihilfen ist nur möglich, wenn sie zwischen dem AMS und dem:der Förderwerber:in vereinbart bzw. vom AMS elektronisch bewilligt wurde.¹⁶¹ Je nach Beihilfe müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden, z. B. ein maximales Bruttomonatseinkommen des:der Förderwerbers:in (AMS, 2025c:24ff). Laut einer Datenanalyse des ehemaligen Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft profitieren von den Aus- und Weiterbildungsbeihilfen überwiegend nicht-österreichische Staatsangehörige (2023: 57%) (Moshhammer et al., 2024:114f). Ein Rechtsanspruch auf eine Beihilfe besteht nicht (§ 34 Abs. 3 AMSG).

- Die **Beihilfe zu Kurskosten** (z. B. Kursgebühr, Lernmaterialien) verfolgt das arbeitsmarktpolitische Ziel der Beseitigung bzw. Verringerung kostenbedingter Hindernisse, die aufgrund einer arbeitsmarktpolitisch sinnvollen beruflichen Aus- und Weiterbildungs- oder Berufsorientierungsmaßnahme oder Maßnahme der aktiven Arbeitssuche entstehen (AMS, 2025c:24). Die Beihilfe wird für die Teilnahme an Kursen auf dem freien Bildungsmarkt gewährt und erhöht Studienergebnissen zufolge insbesondere die Beschäftigungschancen von ausländischen Staatsangehörigen (Eppel et al., 2022:4,33).
- Mit der **Beihilfe zu Kursnebenkosten** (z. B. Fahrt-, Übernachtungskosten) sollen kostenbedingte Hindernisse beseitigt/verhindert werden, die im Zusammenhang mit Teilnahme an bestimmten arbeitsmarktpolitisch sinnvollen Maßnahmen, wie z. B. beruflichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder Arbeitserprobungen, sowie an einer Arbeitsstiftung aufgrund der Entfernung zum Wohnort entstehen (AMS, 2025c:52).

¹⁵⁹ Voraussetzung ist eine Zuweisung vom AMS und die Absolvierung der Clearingphase (BMAW, 2024a:95). Die weiteren Teilnahmevoraussetzungen variieren je nach Ausbildungsanbieter:in/Beruf und umfassen z. B. gute Deutschkenntnisse (Jugend am Werk, 2025a, 2025b).

¹⁶⁰ Interview mit Florian Zuckerstätter, Arbeitsmarktservice, 24. Juni 2025.

¹⁶¹ Im Falle einer elektronischen Beantragung der Förderung prüft das AMS, ob alle Förderungsvoraussetzungen zutreffen und eine Vermittlung ohne Beihilfengewährung in absehbarer Zeit nicht realistisch erscheint (AMS, 2025c:31).

- Die **Beihilfe zur Deckung des Lebensunterhalts** dient der Existenzsicherung während der Teilnahme an bestimmten arbeitsmarktpolitisch sinnvollen Maßnahmen, wie z. B. beruflichen Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen oder Arbeitserprobungen, sowie an einer Arbeitsstiftung. Im Jahr 2023 waren knapp die Hälfte der Fördernehmer:innen (43%) nicht-österreichische Staatsangehörige (BMAW, 2024a:183).

Ausgewählte Initiative:

■ **Projekt „Du kannst was“**

Das Projekt „Du kannst was“ bietet Menschen mit mehrjähriger Berufserfahrung,¹⁶² die jedoch keinen Berufsabschluss haben bzw. deren Berufsabschluss nicht in Österreich anerkannt ist, die Möglichkeit einen formellen Berufsabschluss nachzuholen (Arbeiterkammer Oberösterreich, 2025). Das Projekt wird in fünf österreichischen Bundesländern durch die Arbeiterkammer, die Wirtschaftskammer und das jeweilige Land als Projektträger:innen angeboten (ebd.).

4.3.4 Beratung und Informationsvermittlung

Fehlendes Wissen über den österreichischen Arbeitsmarkt und damit zusammenhängende Themen tragen zu *skills mismatch* bei (Kapitel 3.3.3). Beratungs- und Informationsangebote setzen hier an und ermöglichen Migrant:innen Informationsdefizite auszugleichen.

Ausgewählte Initiativen:

■ **Projekt “StartWien”**

Ein Projekt, das Informationsdefizite und damit *skills mismatching* adressiert, ist das Projekt StartWien der Stadt Wien. Es bietet Migrant:innen individuelle Orientierungsgespräche und Informationsveranstaltungen in über 20 Sprachen, in denen verschiedene Themen behandelt werden (StartWien, o.J.a). Für den Bereich Arbeit werden bei Veranstaltungen und auf der Webseite des Projekts umfassende Informationen über die Arbeitswelt in Österreich zur Verfügung gestellt (StartWien, o.J.b).

■ **Startbegleitung für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte**

Dieses von Interface, einer Agentur der Stadt Wien, durchgeführte Programm, berät wiederum gezielt Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte in Wien in den ersten zwei Jahren nach der Statuszuerkennung, inklusive zu Fragen der Arbeitssuche. Im Rahmen der umfassenden Beratung werden auch Bildungsstand und Berufserfahrung erhoben und Perspektiven und Möglichkeiten am Wiener Arbeitsmarkt erarbeitet. Klient:innen werden aktiv bei der Jobsuche unterstützt und durch die einzelne Schritte geleitet (Interface Wien, 2025:18).

¹⁶² Das Projekt ist auf über 20 verschiedene Berufe ausgerichtet, siehe Arbeiterkammer Oberösterreich, 2025.

■ Projekt „KomIn – Kompetenzorientierte Intensivberatung“

Der in Oberösterreich ansässige Verein *migrare* unterstützt Migrant:innen, die beim AMS in Oberösterreich als arbeitssuchend vorgemerkt sind, durch intensive, mehrsprachige Beratung und Hilfe bei Bewerbungen und bei der Arbeitssuche. Die Kompetenzen der Projektteilnehmer:innen stehen bei der Beratung im Fokus. Zugänglich ist das Projekt über einen Verweis durch die:den AMS-Berater:in (*migrare*, o.J.).

4.3.5 Sprachfördermaßnahmen

Im Hinblick darauf, dass fehlende Deutschsprachkenntnisse eine Hauptursache von *skills mismatch* darstellen (siehe [Kapitel 3.3.2](#)) und Deutschkenntnisse in reglementierten Berufen oft eine Voraussetzung für die Berufszulassung sind (siehe [Kapitel 3.1.2](#)), sind berufsspezifische Deutschkurse ein relevantes Instrument, um *skills mismatch* entgegenzuwirken.¹⁶³

Nationale Maßnahmen:

■ ÖIF-Deutschkurse

Der ÖIF stellt gemäß Integrationsgesetz (IntG)¹⁶⁴ Deutschkurse in ganz Österreich zur Verfügung. Das Angebot¹⁶⁵ wurde in den vergangenen Jahren flexibler gestaltet (z. B. Kurse an Randzeiten, Kurse mit Kinderbetreuung), um berufstätigen Personen und Personen mit Betreuungspflichten die Teilnahme zu ermöglichen und deren Deutscherwerb zu fördern.¹⁶⁶

■ Sprachportal des ÖIF

Eine weitere wesentliche Maßnahme zum Deutscherwerb ist auch das ÖIF-Sprachportal (www.sprachportal.at).¹⁶⁷ Diese online Lernplattform wurde 2023 neu aufgesetzt und stellt zahlreiche digitale Lernangebote, themenspezifische Kurse und Materialien bereit, die kostenlos nutzbar sind. Das Sprachportal dient insbesondere dazu, die Vereinbarkeit von Beruf und Deutscherwerb zu verbessern (Ammann, 2024:26). Auf dem Sprachportal werden auch fachspezifische Deutschkurse für den Pflegebereich angeboten (Sprachportal, o.J.b). Die Kursreihe Deutsch für die Arbeit zielt zudem auf die sprachliche Vorbereitung für den Arbeitsalltag ab und vermittelt Informationen über verschiedene Themen, wie Bewerbungsprozess und Berufsbild. Die Kursreihe richtet sich an Personen aller Sprachlevels (Sprachportal, o.J.a).

163 Interview mit Frau Magistra M. T., Vertriebene aus der Ukraine, Beschäftigte in einer Rechtsanwaltskanzlei, 23. Juli 2025; Interview mit Judith Hörlsberger, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen - AST Koordination, 7. Juli 2025; Interview mit Ian Innerhofer, Bundeskanzleramt, 10. Juli 2025; Interview mit Maria Kaun, Wirtschaftskammer Österreich, 26. Juni 2025; Interview mit Roland Sauer, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 9. Juli 2025; Interview mit Gabriele Straßegger, Wirtschaftskammer Österreich, 9. Juli 2025; Interview mit Milica Tomic-Schwingenschlögl, Arbeitsmarktservice Wien, 15. Juli 2025; Interview mit Monika Nigl, Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff), 22. Juli 2025.

164 § 4 Abs. 2 Integrationsgesetz, BGBl. I Nr. 68/2017, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 76/2022.

165 Der ÖIF bietet gemäß § 4 Abs. 2 IntG Deutsch- und Alphabetisierungskurse für Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte und ukrainische Vertriebene ab dem 15. Lebensjahr an.

166 Interview mit Ian Innerhofer, Bundeskanzleramt, 10. Juli 2025.

167 Ebd.; Schriftlicher Beitrag: Tetyana Teufel, Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF), 31. Juli 2025.

■ ÖIF-Deutschkurse in Unternehmen

Eine weitere Maßnahme des ÖIF, mit der *skills mismatch* entgegengewirkt wird, ist die Förderung von berufsbegleitenden und -vorbereitenden Deutschkursen, die direkt in Unternehmen oder nahe gelegenen Kursinstituten stattfinden.¹⁶⁸ Die Kurse richten sich an Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte und ukrainische Vertriebene, die entweder bereits beschäftigt sind oder vom Unternehmen potenziell beschäftigt werden. Bei den Kursen werden Sprachkompetenzen (Alphabetisierung bis C1) und Werte- und Orientierungswissen vermittelt (ÖIF, o.J.c). Die Maßnahme wurde 2023 pilotiert und ist seit 2024 bundesweit verfügbar (ÖIF, 2024b).

Unternehmen werden weiters durch das Integrationsservice für Fachkräfte bei der Planung und Umsetzung von Deutschkursen unterstützt (z. B. Erstellung geeigneter Kurscurricula, Suche nach geeigneten Kursinstituten, Entwicklung von online Deutschkurseinheiten mit branchenspezifischem Vokabular; ÖIF, o.J.b).

■ AMS-Deutschkurse

Das Sprachkursangebot des AMS dient primär dazu, den Arbeitsmarktzugang von Migrant:innen zu erleichtern (BMAW, 2024a:142) mit dem Ziel, diese in weiterer Folge in eine Beschäftigung vermitteln zu können¹⁶⁹ bzw. dass diese an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen können (ebd.). Das Angebot des AMS umfasst allgemeine Deutsch- und Alphabetisierungskurse (als Basisqualifizierung und in Kooperation mit dem ÖIF) sowie fachspezifische Deutschkurse (ebd.). Während grundsätzlich alle beim AMS vorgemerkten Migrant:innen Zugang zu Deutschkursen haben, sind diese in der Praxis insbesondere für Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte relevant (BMAW, 2024a:146). Aufgrund der Demographie der Klient:innen (ca. ein Viertel Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte) hat insbesondere das AMS Wien ein breites Deutschsprachkursangebot.¹⁷⁰

4.3.6 Maßnahmen und Initiativen zur kompetenzbasierten Vermittlung/Vernetzung von Arbeitskräften und Arbeitgeber:innen

Im Hinblick auf das Fehlen von beruflichen Netzwerken unterstrichen die für diese Studie interviewten Expert:innen die Relevanz der Vermittlung bzw. des Austauschs zwischen Unternehmen und Arbeitskräften und verwiesen auf die Nützlichkeit von Instrumenten wie Jobmessen¹⁷¹ oder Praktika.¹⁷² Die Relevanz von letzteren wurde auch in den Gesprächen mit den zwei Migrant:innen als besonders sinnvoll eingestuft, da sie es ermöglichen das österreichische System im jeweiligen Berufsfeld kennenzulernen und sich spezifisches Wissen anzueignen, das dann für die Arbeitgeber:innen im Hinblick auf eine spätere Einstellung von Bedeutung ist (siehe [Infobox 3](#) und [Infobox 4](#)).

168 Interview mit Ian Innerhofer, Bundeskanzleramt, 10. Juli 2025.

169 Interview mit Milica Tomic-Schwingenschlögl, Arbeitsmarktservice Wien, 15. Juli 2025.

170 Ebd.

171 Interview mit Maria Kaun, Wirtschaftskammer Österreich, 26. Juni 2025.

172 Interview mit Gabriele Straßegger, Wirtschaftskammer Österreich, 9. Juli 2025.

Nationale Maßnahmen:

■ **AMS-Kompetenzmatching**

Das AMS-Kompetenzmatching wurde von interviewten Expert:innen als eine wichtige Entwicklung im Bereich von *skills matching* genannt.¹⁷³ Das Instrument, das 2022 pilotiert wurde und seit Mitte 2023 eingesetzt wird, zielt auf eine Senkung und Verkürzung der Arbeitslosigkeit durch effizientere und nachhaltigere Vermittlung ab – insbesondere auch von Migrant:innen ohne formale Qualifikationen (Staudacher, 2023). Das Kompetenzmatching löst die bisherigen Suchmechanismen des AMS ab und die Anwendung ist seit 2024 für AMS Berater:innen verpflichtend (BMAW, 2024b:2). Das Kompetenzmatching umfasst auch Aspekte der Kompetenzerhebung, bei der formale Qualifikationen und (selbsteingeschätzte) Kompetenzen¹⁷⁴ erfasst werden. *Soft Skills* (z. B. Einfühlungsvermögen, Eigeninitiative, Teamfähigkeit, Flexibilität) werden allerdings nicht aufgenommen (Staudacher, 2023). Über ein IT-Tool werden die angegebenen Kompetenzen mit den von Arbeitgebenden gesuchten Kompetenzen abgeglichen und Treffer angezeigt.¹⁷⁵

■ **Überregionale Vermittlung**

Wie in [Kapitel 3.1.1](#) festgestellt, gibt es ein Ungleichgewicht zwischen Arbeitskräften im Osten (insbesondere Wien) und offenen Stellen im Westen Österreichs, was unter Umständen auch *skills mismatch* verstärken kann. Um diesem regionalen Ungleichgewicht entgegenzuwirken, kann das AMS Arbeitssuchende im gesetzlichen Rahmen überregional vermitteln. Ein arbeitsmarktpolitischer Schwerpunkt liegt bei der überregionalen Vermittlung von Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten (AMS, 2025a; BMAW, 2023:23). Rechtliche Grenzen für die überregionale Vermittlung setzt § 9 Abs. 2 Arbeitslosenversicherungsgesetz (AIVG)¹⁷⁶ im Kontext des Bezugs von Arbeitslosengeld; nach dieser Bestimmung ist eine Arbeit zumutbar, sofern diese in angemessener Zeit erreichbar ist oder eine entsprechende Unterkunft am Arbeitsort zur Verfügung steht. Weiters ist das Recht, seinen Wohnort zu wählen, ein verfassungsrechtlich¹⁷⁷ und durch die Europäische Menschenrechtskonvention (EMRK)¹⁷⁸ geschütztes Recht. Damit eine überregionale Vermittlung gut funktioniert, empfehlen AMS und WKÖ den Unternehmen, Arbeitskräfte bei der Wohnungssuche zu unterstützen bzw. Unterkünfte zur Verfügung zu stellen (AMS, 2025a), über Kinderbetreuungsmöglichkeiten zu informieren und flexible Arbeitsmodelle (z. B. Teleworking, 4-Tage Woche) anzubieten (WKÖ, 2019).

173 Interview mit Josef Hochwald, Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus, 26. Juni 2025; Interview mit Judith Hörlsberger, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen - AST Koordination, 7. Juli 2025; Interview mit Maria Kaun, Wirtschaftskammer Österreich, 26. Juni 2025; Interview mit Roland Sauer, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 9. Juli 2025; Interview mit Gabriele Straßegger, Wirtschaftskammer Österreich, 9. Juli 2025.

174 Interview mit Gabriele Straßegger, Wirtschaftskammer Österreich, 9. Juli 2025.

175 Interview mit Maria Kaun, Wirtschaftskammer Österreich, 26. Juni 2025.

176 Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 – AIVG, BGBl. Nr. 609/1977, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 47/2025.

177 Art. 6 Staatsgrundgesetz über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger, RGBl. Nr. 142/1867, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. Nr. 684/1988.

178 Art. 2 Europäische Menschenrechtskonvention (Protokoll Nr. 4), BGBl. Nr. 434/1969, in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. III Nr. 30/1998.

■ Karriereplattformen

Wie in [Kapitel 3.3.3](#) festgestellt, tragen fehlendes Wissen über Karrieremöglichkeiten und fehlende Netzwerke zu *skills mismatch* bei. Karriereplattformen wirken dem entgegen.¹⁷⁹ Der ÖIF bzw. das Integrationservice für Fachkräfte kooperieren mit Unternehmen und unterstützen diese bei der Personalsuche über Karriereplattformen.¹⁸⁰ Dabei werden Unternehmen mit arbeitssuchenden Personen in unterschiedlichen Formaten zusammengebracht (ÖIF, o.J.b). Zur Zielgruppe gehören Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte sowie ukrainische Vertriebene, die an ÖIF-Kursen teilnehmen (ÖIF, o.J.d), bzw. höher qualifizierte Migrant:innen bei den Karriereplattformen des Integrationservice für Fachkräfte.¹⁸¹ Personen werden basierend auf einem Vorabgespräch mit dem Unternehmen, in dem Personalbedarf und die erforderlichen Qualifikationen erörtert werden, vom ÖIF eingeladen. Die Karriereplattformen wurden 2022 vom ÖIF initiiert (ÖIF, 2023a). Seitdem haben 19.000 Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte sowie ukrainische Vertriebene an 150 Karriereplattformen teilgenommen (Stand August 2025; s. ÖIF, 2025). Zu den Kooperationsunternehmen zählen IKEA, die Post, McDonald's, ISS, Spar, REWE, Lidl und Marriott Vienna (ÖIF, o.J.d).

Ausgewählte Initiativen:

■ Nachhaltige Arbeitsvermittlung durch More than one perspective (MTOP)

MTOP ist ein in Wien ansässiges soziales Unternehmen, das als Schnittstelle zwischen geflüchteten Personen und Drittstaatsangehörigen (MTOP-Associates) sowie Unternehmen fungiert und diese zusammenbringt (Lindner et al., 2020:32; MTOP, o.J.). MTOP ist in einem engen Austausch mit Unternehmen in Wien und Umgebung und verfügt dadurch über Einblicke in die Unternehmenskultur und Jobanfordernisse, was wiederum hilft, bestimmte Teilnehmende zu empfehlen.¹⁸² Erfahrungsberichten zufolge erhöht die Vermittlung durch Initiativen wie MTOP die Beschäftigungswahrscheinlichkeit und beschleunigt die Jobsuche (Lindner et al., 2020:19ff). Der persönliche Kontakt zwischen MTOP-Associates und Unternehmen wird als ein Erfolgsfaktor gesehen und auch Unternehmen sehen Schnittstellenakteur:innen wie MTOP positiv (Lindner et al., 2020:24, 32).

■ Unterstützung bei der Jobsuche und Vernetzung mit Unternehmen durch FairMatching – Arbeitsvermittlung und Empowerment

Der gemeinnützige Verein FairMatching unterstützt Menschen mit Flucht- oder Migrationshintergrund in Salzburg bei der Arbeitssuche. Er schafft dabei niederschwellige Begegnungsformate für Geflüchtete und Unternehmen. Zur Zielgruppe gehören Menschen mit sehr spezifischen (oft nicht einfach zu vermittelnden) Kompetenzen oder unklaren Berufsprofilen, *High-Potentials* mit Qualifikationen, die eine individuelle Karriereplanung erfordern und Menschen mit unspezifischen bzw. schwer zu vermittelnden Berufsprofilen. Für Unternehmen bietet der Verein Diversitätsworkshops und Coachings um kulturelle Hürden zu minimieren an, d. h. setzt spezifisch auch auf Seite der Unternehmer:innen an (Fair Matching – Arbeitsvermittlung und Empowerment, o.J.).

179 Interview mit Maria Kaun, Wirtschaftskammer Österreich, 26. Juni 2025.

180 Interview mit Ian Innerhofer, Bundeskanzleramt, 10. Juli 2025.

181 Ebd.

182 Interview mit Bojan Kumm, More Than One Perspective (MTOP), 9. Juli 2025.

4.3.7 Mentoringprogramme

In Österreich gibt es zwei Mentoringprogramme für qualifizierte Migrant:innen (Achkar, 2025:40), die diese bei der Arbeitsmarktintegration unterstützen. Mentoringprogramme bestehen aus verschiedenen Komponenten (insbesondere Beratung und Informationsvermittlung durch Mentor:innen sowie Unterstützung beim Aufbau von Netzwerken) und adressieren damit insbesondere den fehlenden Zugang zu Informationen und Netzwerken (siehe [Kapitel 3.3.3](#)).

Ausgewählte Initiativen:

■ **Projekt „Mentoring für Migrant:innen“**

Das Projekt Mentoring für Migrant:innen, eine Initiative von WKÖ, ÖIF und AMS (WKÖ, 2025b) – wurde von den interviewten Expert:innen wiederholt als eine wichtige Initiative genannt, die *skills matching* bei Migrant:innen fördert (siehe auch Achkar, 2025:65ff.).¹⁸³ Für jede:n Mentee wird von der WKÖ ein:e Mentor:in ausgewählt, der:die ihre:n Mentee über die Dauer von sechs Monaten begleitet und berät (ÖIF, o.J.a). Als *Mentees* können sich Migrant:innen bewerben, die zumindest einen Lehrabschluss bzw. eine gleichwertige Ausbildung und Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt haben, über Deutschkenntnisse auf mindestens B1 Niveau verfügen und nicht länger als zehn Jahre in Österreich sind (WKÖ, 2023). Evaluierungsergebnissen zufolge zeigte sich unter den befragten Mentees eine hohe Zufriedenheit mit dem Programm, wobei bei einer höher empfundenen beruflichen Ähnlichkeit mit dem:der Mentor:in eine höhere Zufriedenheit und eine höher empfundene Wirksamkeit erkennbar war (Neuwirth, 2015).

■ **KOMPASS – Karrierewege für Zuwanderinnen**

KOMPASS – Karrierewege für Zuwanderinnen ist ein Mentoring Projekt, das zielgruppenspezifisch Frauen mit Migrationshintergrund und wenig Arbeitserfahrung beim Berufseinstieg unterstützt (Achkar, 2025:50; Integrationsprojekte Österreich, o.J.; Karriere.at, 2023; ÖIF, 2023b). Das Projekt wird seit 2021 vom ÖIF in Kooperation mit der Jobplattform [karriere.at](#) und Kooperationsunternehmen wie Siemens und ÖBB umgesetzt (ÖBB, 2025; Siemens, o.J.). Die Teilnahme setzt einen Arbeitsmarktzugang und Deutschkenntnisse auf A2 Niveau voraus. Die Teilnehmerinnen werden für die Dauer von vier Monaten von Mentor:innen begleitet, nehmen an Workshops, Gruppencoachings und Bewerbungstrainings teil (Integrationsprojekte Österreich, o.J.). Kooperationsunternehmen bieten Informationsveranstaltungen und Praktikumsplätze an (Integrationsprojekte Österreich, o.J.) und unterstützen Teilnehmerinnen dabei, ihr berufliches Netzwerk auszubauen (ÖIF, 2023b). Im ersten Durchgang haben 100 Migrantinnen am Projekt teilgenommen; über die Hälfte hat nach Abschluss des Programms passende Einstiegspraktika, den Qualifikationen entsprechende Zusatzausbildungen sowie konkrete Jobs gefunden (edb.). Das Programm richtet sich an Migrantinnen aller Bildungslevel und zielt insbesondere darauf ab höher qualifizierten Migrantinnen einen qualifikationsadäquaten Berufseinstieg zu ermöglichen (Karriere.at, 2023; Kurier, 2022; ÖBB, 2025; Siemens, o.J.).

183 Interview mit Maria Kaun, Wirtschaftskammer Österreich, 26. Juni 2025; Interview mit Gabriele Straßegger, Wirtschaftskammer Österreich, 9. Juli 2025.

4.3.8 Förderung von Diversität in Unternehmen

Wie im [Kapitel 3](#) dargestellt (siehe [Kapitel 3.2.1](#) und [Kapitel 3.3.1](#)), trägt eine ablehnende Haltung und (bewusste oder unbewusste) Ausgrenzung von Migrant:innen in Unternehmen zu *skills mismatch* bei. Maßnahmen zur Förderung von Diversität und einer offenen Unternehmenskultur wirken dieser Ursache entgegen.¹⁸⁴

Nationale Maßnahme:

■ **Impulsberatung für Betriebe**

In den Interviews wurde wiederholt die Impulsberatung für Betriebe genannt,¹⁸⁵ in deren Rahmen das AMS Unternehmen jeglicher Größe eine kostenfreie Beratung zu verschiedenen Themengebieten anbietet (Moshhammer et al., 2024:141). Ein mögliches Beratungsfeld ist u. a. die Integration von Personen mit Migrationshintergrund (AMS, 2024e:13). Evaluierungsergebnissen zufolge waren teilnehmende Unternehmen am meisten an dem Thema betriebliche Weiterbildung interessiert, während das Thema Vielfalt/Integration jedoch nur von wenigen Unternehmen gewählt wurde (Endel et al., 2023:13f).

Ausgewählte Initiative:

■ **Service und Informationsseite der Wirtschaftskammer Österreich**

Die WKÖ stellt Unternehmen Tipps zur Rekrutierung von Personen mit Migrationshintergrund und von geflüchteten Menschen zur Verfügung (WKÖ, 2025a).¹⁸⁶

¹⁸⁴ Interview mit Bojan Kumm, More Than One Perspective (MTOP), 9. Juli 2025.

¹⁸⁵ Interview mit Maria Kaun, Wirtschaftskammer Österreich, 26. Juni 2025; Interview mit Roland Sauer, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 9. Juli 2025.

¹⁸⁶ Interview mit Maria Kaun, Wirtschaftskammer Österreich, 26. Juni 2025.

5. HERAUSFORDERUNGEN UND DARAUF AUFBAUENDE ERKENNTNISSE

In diesem Kapitel werden Herausforderungen bei der Umsetzung von Maßnahmen und Initiativen zu *skills (mis)match* beschrieben und darauf aufbauende Erkenntnisse dargestellt. Im Hinblick auf Herausforderungen wurden, wie im Folgenden beschrieben, von den für diese Studie interviewten Expert:innen vorrangig die Themen Spracherwerb und Anerkennung thematisiert. Aber auch weitere Punkte wie etwa ein zu verstärkendes Diversitätsmanagement auf Bundesländerebene, oder auch die auszuweitende Unterstützung und Kooperation mit Unternehmen und die schwere Erreichbarkeit einzelner Migrant:innengruppen wurden durch die befragten Expert:innen als Herausforderungen thematisiert und ein entsprechender Handlungsbedarf aufgezeigt.

5.1 Spracherwerb

Das umfangreiche Angebot an Sprachmaßnahmen kann, wie existierende Studien und auch für diese Studie interviewte Expert:innen¹⁸⁷ bemerkten, die Herausforderung mangelnder Deutschkenntnisse nur bedingt effektiv adressieren. So unterstrich etwa eine rezente Studie zu Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten aus der Arabischen Republik Syrien in Österreich (Csarman et al., 2025:128), dass mehrere Faktoren die Effektivität von angebotenen Deutschkursen beeinträchtigen. Dazu zählen lange Wartezeiten zwischen Kursen aufeinanderfolgender Niveaus, die Qualität der Kurse, die Praxisnähe des Gelernten sowie der Faktor der mangelnden Vereinbarkeit von Beruf und Sprachkursen.

Wie in den Interviews mit Expert:innen zudem verdeutlicht wurde, verbleibt ein Teil der Migrant:innen in einer „Sprachkursspirale“:¹⁸⁸

 „Das AMS sagt, ohne Deutsch geht es nicht und es gibt auch deshalb sehr viel für Deutschkurse aus. Ich kann die Menschen [ohne Deutschkenntnisse] vielleicht in den Handyshop schicken und dann bleiben sie im Handyshop oder im Barbershop oder sie bleiben im türkischen oder arabischen Supermarkt. Aber die kommen dort nicht weg, die kriegen [...] keinen qualifizierten Job [...], daher wird immer versucht Deutschkurse zu machen und auch, wenn Menschen schon über den ÖIF-Deutschkurse gemacht haben, wird oft noch einmal einer gemacht, weil sie vielleicht ein Zertifikat haben, aber das in der Praxis nicht funktioniert oder sonstiges. Das ist seit Jahren gängige Praxis im AMS. Ohne ausreichende Sprachkenntnisse geht es nicht.“¹⁸⁹

187 Interview mit Maria Kaun, Wirtschaftskammer Österreich, 26. Juni 2025; Interview mit Monika Nigl, Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (waff), 22. Juli 2025.

188 Migrant:innen können einen ÖIF Kurs zweimal besuchen, dann werden sie vorerst für weitere Kursbesuche gesperrt. Personen, die beim ÖIF gesperrt wurden bzw. die trotz Kurszertifikat in der Praxis keine entsprechende Kenntnisse haben, werden vom AMS wiederum in Kurse geschickt, da sie laut Angabe des AMS aufgrund des niedrigen Sprachniveaus nicht vermittelbar sind, wobei sie auch dort nach zweimaliger Absolvierung gesperrt werden und dann besuchen sie wieder Kurse beim ÖIF (Interview mit Milica Tomic-Schwingschögl, Arbeitsmarktservice Wien, 15. Juli 2025).

189 Interview mit Roland Sauer, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 9. Juli 2025.

Gleichzeitig wurde im Rahmen der Expert:inneninterviews auch angemerkt, dass am Arbeitsplatz Deutsch gelernt wird und daher verstärkte Bemühungen in Richtung einer schnelleren Arbeitsvermittlung auch für den Spracherwerb sinnvoll sein können.¹⁹⁰

Der österreichische Expertenrat für Integration vertritt dabei den Ansatz „früh in die Arbeit, konsequent an der Sprache weiterarbeiten“. Er betont dabei die Notwendigkeit einer Flexibilisierung, etwa durch eine Anpassung von Zuverdienstgrenzen und individuell angepassten Unterstützungsprogrammen, um die Vereinbarkeit von Beschäftigung und Besuch von Sprachkursen zu verbessern (Expertenrat für Integration, 2025:80).

Im Hinblick auf die bisherige Herausforderung, dass Migrant:innen sich teils in einer Sprachkursspirale befinden und sie über lange Zeiträume nur mit dem Deutscherwerb beschäftigt sind, während sie in der beruflichen Erfahrungen zurückfallen, wird – wie im Regierungsprogramm vorgesehen (ÖVP et al., 2025:98) – gegenwärtig ein neues Integrationsprogramm samt Integrationsdatenbank erarbeitet, das bessere Nachvollziehbarkeit ermöglichen soll, welche Berufs- und Arbeitsmarkterfahrung besteht sowie welche Integrations- und Arbeitsmarktmaßnahmen verschiedener Stellen (auch über das IntG hinaus) bereits absolviert wurden.¹⁹¹ Auf Basis dieser Informationen können die Behörden besser beurteilen, welche weiteren Maßnahmen zur Arbeitsvermittlung sinnvoll sind, z. B. ob ein allgemeiner Deutschkurs, Fachsprachkurs oder die Anerkennung von Qualifikationen angestrebt werden soll. Es ist davon auszugehen, so der interviewte Experte des Bundeskanzleramts, dass diese Maßnahme *skills matching* fördert, da sie zu einer verbesserten Zusammenarbeit zwischen verschiedenen Stellen beiträgt und die Entwicklung von maßgeschneiderten Arbeitsmarktintegrationspfaden fördert.¹⁹²

5.2 Anerkennung

Wenngleich ein hohes Bewusstsein im Hinblick auf die Komplexität der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen in Österreich existiert, kam es bisher noch zu keiner grundlegenden Vereinfachung des Systems (Hadj Abdou und Ebner, 2025:36). Für viele Gruppen erweist sich die Anerkennung als schwierig – was sich in den niedrigen Anerkennungsraten (siehe [Kapitel 3.1.2](#)) widerspiegelt – und dazu führt, dass anstelle dessen vermehrt Ausbildungen absolviert werden.¹⁹³

Im Hinblick auf den Pflegebereich unterstreicht eine vom ÖIF in Auftrag gegebene Bedarfsanalyse zudem, dass die erleichterte Berufszulassung (siehe [Kapitel 3.1.2](#)) im Zusammenhang mit dem Aufenthaltsrecht betrachtet werden muss. Wenn die Person die Erfordernisse zur Berufszulassung nicht innerhalb von zwei Jahren erfüllt, besteht das Risiko die Berufsberechtigung und in weiterer Folge den Aufenthaltstitel (RWR-Karte) zu verlieren. Um dies zu vermeiden, beantragen Pflegefachkräfte daher in der Praxis oft eine Anerkennung auf einem niedrigeren Niveau als ihrer Ausbildung im Herkunftsland entspricht (z. B. als Pflegefachassistent:innen

190 Interview mit Ian Innerhofer, Bundeskanzleramt, 10. Juli 2025.

191 Ebd.

192 Ebd.

193 Interview mit Gabriele Schmid, Arbeiterkammer Wien, 30. Juni 2025.

anstelle von diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger:innen), da in diesem Fall die Ergänzungsaufgaben leichter und damit schneller zu erfüllen sind (Egger et al., 2024:5).

Entgegen den gesetzlichen Bestimmungen (siehe [Kapitel 4.3.1](#))¹⁹⁴ wird auch die Berufserfahrung von Migrant:innen bei der Anerkennung im Pflegebereich häufig nicht berücksichtigt, wie eine für diese Studie interviewte Expertin betonte.¹⁹⁵ Insgesamt wurde angemerkt, dass zwecks Erleichterung der Anerkennung die Berufserfahrung von Migrant:innen verstärkt berücksichtigt werden sollte.¹⁹⁶

Die Kosten für Ausgleichmaßnahmen für die Anerkennung können für Migrant:innen mit limitierten finanziellen Ressourcen eine große Hürde darstellen ([Kapitel 3.1.2](#)). Eine für diese Studie interviewte Expertin wies daher auf den Bedarf an mehr finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten hin.¹⁹⁷

Eine positive Entwicklung, welche darauf abzielt, die Komplexität der Zulassungsverfahren für Drittstaatsangehörige auf den österreichischen Arbeitsmarkt zu reduzieren, sind sogenannte *pre-checks* von formalen Qualifikationen. Es handelt sich dabei um eine Datenbank, in der ausländische Ausbildungseinrichtungen und -niveaus sowie deren Vergleichbarkeit erfasst sind (Hadj Abdou und Ebner, 2025:36). Der Ausbau einer solchen Datenbank erweist sich als sehr komplex¹⁹⁸ und ist gegenwärtig begrenzt.¹⁹⁹ Aktuell werden *pre-checks* bei Anträgen auf Rot-Weiß-Rot – Karten aus Indonesien und den Philippinen eingesetzt (ebd.).

5.3 Unterstützung für Unternehmen

Wie in [Kapitel 4](#) ersichtlich wurde, zielen arbeitsmarktpolitische Maßnahmen vorrangig auf Arbeitnehmer:innen und im Vergleich dazu weniger auf Arbeitgeber:innen ab. Jedoch bestehen, wie in den für diese Studie durchgeführten Expert:inneninterviews bemerkt wurde, auch Informationsdefizite auf Seiten von Unternehmen. So ist vielen Unternehmen etwa nicht bewusst, dass sie Migrant:innen in vielen Fällen auch ohne formale Anerkennung anstellen können, wenn sie die Kompetenzen der Person als ausreichend ansehen.²⁰⁰ Unternehmen fehle es auch oft an Wissen über Förderungsmöglichkeiten.²⁰¹ Interviewte Expert:innen verorteten demnach einen Bedarf an Aufklärungsinitiativen, gezielter Unterstützung und enger Kooperation mit Unternehmen.²⁰²

194 Siehe § 31 Abs. 1 und § 89 Abs. 6 GuKG.

195 Interview mit Judith Hörlsberger, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen - AST Koordination, 7. Juli 2025.

196 Ebd.

197 Interview mit Judith Hörlsberger, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen - AST Koordination, 7. Juli 2025.

198 Interview mit Gabriele Straßegger, Wirtschaftskammer Österreich, 9. Juli 2025.

199 Interview mit Gabriele Schmid, Arbeiterkammer Wien, 30. Juni 2025; Interview mit Florian Zuckerstätter, Arbeitsmarktservice, 24. Juni 2025.

200 Interview mit Judith Hörlsberger, Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen - AST Koordination, 7. Juli 2025.

201 Ebd.

202 Ebd.; Interview mit Bojan Kumm, More Than One Perspective (MTOP), 9. Juli 2025.

5.4 Maßnahmen in den Bundesländern

Interviewte Expert:innen unterstrichen, dass es regionaler Maßnahmen bzw. einer „Willkommenskultur in den Bundesländern“²⁰³ bedarf, um Migrant:innen in den westlichen Bundesländern zu halten²⁰⁴ bzw. deren überregionale Vermittlung zu fördern.²⁰⁵ Konkret genannt wurden Maßnahmen zur Förderung einer möglichst frühen Einbindung von Migrant:innen in den regionalen Arbeitsmarkt,²⁰⁶ wohnungspolitische Maßnahmen²⁰⁷ und Maßnahmen zur Förderung von Diversität²⁰⁸ bzw. der Aufbau von Diversitätsmanagement auf regionaler Ebene.²⁰⁹ Forschungsergebnisse zu Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten in Österreich weisen zudem auf positive Effekte von Wohnungsunterstützungen im Hinblick auf Bleiberaten hin, was sich folglich auch positiv auf die Arbeitsmarktintegration dieser Personen auswirke (Dellinger und Huber, 2021:11).

5.5 Schwere Erreichbarkeit von nachgezogenen Frauen

Eine Herausforderung bei der Adressierung von *skills mismatch* und Arbeitsmarktintegration von Migrant:innen insgesamt, stellt die begrenzte Erreichbarkeit mancher Migrant:innengruppen dar. So sind etwa nachgezogene Frauen – die den Großteil der Personen darstellen, die über die Familienzusammenführung nach Österreich migrieren (Ammann und Stiller, 2025:8ff) – oft nicht beim AMS vorgemerkt und daher nur schwierig zu erreichen.²¹⁰ Folglich gibt es wenig Maßnahmen, die auf diese Personengruppe ausgerichtet sind.²¹¹ Initiativen, die gezielt schwierig erreichbare Gruppen – wie etwa Frauen, die über die Familienzusammenführung nach Österreich kommen – unterstützen, wurden von den interviewten Expert:innen daher als besonders relevant eingestuft.²¹² In diesem Zusammenhang wurden etwa die Aktivitäten des Vereins Nachbarinnen genannt,²¹³ welcher durch aufsuchende Arbeit Migrantinnen unterstützt.²¹⁴ Interviewte Expert:innen sprachen sich für einen Ausbau von den bereits bestehenden Initiativen aus, die darauf abzielen, diese Gruppe von Migrantinnen anzusprechen,²¹⁵ sie im Berufseinstieg zu unterstützen²¹⁶ und etwaigen Abhängigkeitsverhältnissen entgegenzuwirken.²¹⁷

203 Schriftlicher Beitrag: Gabriele Straßegger, Wirtschaftskammer Österreich, 13. Oktober 2025.

204 Interview mit Gabriele Straßegger, Wirtschaftskammer Österreich, 9. Juli 2025.

205 Interview mit Josef Hochwald, Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus, 26. Juni 2025.

206 Ebd.; Interview mit Gabriele Straßegger, Wirtschaftskammer Österreich, 9. Juli 2025.

207 Interview mit Roland Sauer, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 9. Juli 2025.

208 Interview mit Florian Zuckerstätter, Arbeitsmarktservice, 24. Juni 2025.

209 Interview mit Roland Sauer, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 9. Juli 2025.

210 Interview mit Maria Kaun, Wirtschaftskammer Österreich, 26. Juni 2025.

211 Für Familienmitglieder von angeworbenen Fachkräften bietet das Integrationsservice für Fachkräfte unterschiedliche Beratungsangebote an (Hadj Abdou und Ebner, 2025:23; ÖIF, o.J.b). Unterstützung für nachgezogene Frauen von Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten wird in Wien von Interface Wien angeboten. In den vergangenen Jahren wurden im Rahmen des Projekts Startbegleitung vorwiegend syrische Frauen beraten (Interface Wien, 2025:11ff).

212 Interview mit Gabriele Schmid, Arbeiterkammer Wien, 30. Juni 2025.

213 Die Aktivitäten des gemeinnützigen Vereins Nachbarinnen zielen darauf ab, zurückgezogene Migrantinnen zu erreichen und deren Integration zu fördern. Die Aktivitäten umfassen u.a. Hausbesuche, Beratung und Begleitung zu Amtswegen (z. B. zum AMS). Die teilnehmenden Frauen werden dabei durch ausgebildete Sozialassistentinnen aus ihrer Community betreut (siehe Nachbarinnen in Wien, 2024).

214 Interview mit Roland Sauer, Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz, 9. Juli 2025.

215 Ebd.

216 Interview mit Gabriele Schmid, Arbeiterkammer Wien, 30. Juni 2025.

217 Interview mit Florian Zuckerstätter, Arbeitsmarktservice, 24. Juni 2025.

5.6 Psychologische Unterstützung

Wie in [Kapitel 3.3.5](#) dargelegt, stellen auch psychische Belastungen im Zuge von Migration – insbesondere im Kontext von Fluchterfahrungen – eine Barriere für eine nachhaltige Arbeitsmarktintegration dar. Daraus ergibt sich ein hoher, zur Zeit nicht ausreichend gedeckter Bedarf an psychosozialen Betreuungsangeboten, etwa in Form von Therapieplätzen, sowie die Notwendigkeit traumasensibler Aus- und Weiterbildungsprogramme für Berater:innen im Bereich der Arbeitsmarktintegration (Csarmann et al., 2025:131).

6. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Wie in dieser Studie dargelegt wurde, sind Migrant:innen in Österreich im besonderen Maße von *skills mismatch* betroffen, denn sie arbeiten häufig in Berufen, die nicht ihrer Qualifikation entsprechen. Das Ausmaß und die Ursachen dafür variieren je nach Gruppe von Migrant:innen, und umfassen systemische, österreichspezifische Gründe (z. B. komplexe Anerkennungsverfahren), Gründe auf Seiten der Arbeitgeber:innen (Unternehmenskultur und -größe) sowie individuelle Gründe auf Seiten von Migrant:innen (z. B. mangelnde Sprachkenntnisse).

Mit Blick auf die Heterogenität von Migrant:innen und deren Lebenssituationen sowie dem breiten Spektrum an Ursachen für *skills mismatch*, ist eine Kombination von unterschiedlichen Maßnahmen essenziell. Diese sollten zur Schaffung eines Zugangs zu beruflichen Möglichkeiten und einer offenen und diskriminierungsfreien Umgebung beitragen, damit Migrant:innen ihr Potential und ihre Kompetenzen einsetzen können (Platt et al., 2022:369).

Wie diese Studie zeigt, gibt es in Österreich eine Fülle an Maßnahmen und Initiativen, die direkt oder indirekt darauf abzielen, *skills mismatch* zu verringern und *skills matching* zu fördern. Während zu einem Teil dieser Maßnahmen/Initiativen Forschungsergebnisse vorliegen, gibt es über die Wirksamkeit anderer Maßnahmen/Initiativen in Bezug auf *skills matching* weniger bis keine Evidenz. Weitere Forschung könnte hier für die Politikgestaltung relevante Erkenntnisse bringen.

Als besonders herausfordernd im Hinblick auf die Reduktion von *skills mismatch* stellen sich insbesondere die Themen Spracherwerb, aber auch die anhaltende Komplexität der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen dar. Dabei sind einige Maßnahmen in Entwicklung bzw. Planung, die bei entsprechender Implementierung positive Effekte im Hinblick auf diese anhaltenden Herausforderungen erwarten lassen. Dazu gehören etwa eine Integrationsdatenbank, welche zu einer verstärkten Abstimmung einzelner Einrichtungen führen und maßgeschneiderte Arbeitsmarktintegrationspfade ermöglichen soll; oder auch die verstärkte Kooperation mit Drittstaaten zur Errichtung von Ausbildungsdatenbanken zwecks einer leichteren Vergleichbarkeit von Qualifikationen.

Die meisten Maßnahmen und Initiativen in Österreich sind auf Arbeitnehmende ausgerichtet. Maßnahmen und Initiativen, die indessen vorrangig auf Kooperation mit und Unterstützung von Unternehmen abzielen, um qualifikationsadäquate Beschäftigung zu fördern, sind im Vergleich dazu noch unterrepräsentiert. Hier könnte vermehrt angesetzt werden.

Schließlich scheint auch die Verstärkung von Maßnahmen in den Bundesländern und ländlicheren Regionen zwecks überregionaler Vermittlung und Bindung von zugewanderten Arbeitskräften empfehlenswert, wie die Ergebnisse der Studie andeuten.

ANHANG

A.1 Liste der Abkürzungen

Begriff	Abkürzung
Arbeit Bildung Zukunft Austria	ABZ*Austria
Ärztegesetz	ÄrzteG
Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union	AEUV
Arbeiterkammer	AK
Arbeitslosenversicherungsgesetz	AIVG
Arbeitsmarktservice	AMS
Arbeitsmarktservicegesetz	AMSG
Anlaufstelle Anerkennung	AST
Asylgesetz 2005	AsylG 2005
Anerkennungs- und Bewertungsgesetz	AuBG
Ausländerbeschäftigungsgesetz	AuslBG
Berufsförderungsinstitut Wien	BFI
Bundesbetreuungseinrichtungen	BBE
Bundesgesetzblatt	BGBI.
Bundeskanzleramt	BKA
Bundesministerium	BM
Berufsbildende mittlere Schule	BMS

Begriff	Abkürzung
Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus	BMWET
Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz	BMASGPK
Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung	CEDEFOP
Europäische Freihandelsassoziation	EFTA
Europäisches Migrationsnetzwerk	EMN
European Network of Information Centres – National Academic Recognition Information Centres	ENIC-NARIC
Europäische Klassifizierung für Fähigkeiten/Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe	ESCO
Europäische Union	EU
Europäischer Gerichtshof	EuGH
Europäisches Netz der Arbeitsvermittlungen	EURES
Europäischer Wirtschaftsraum	EWR
Facharbeiter:innen-intensivausbildung	FIA
Europäische Menschenrechtsagentur	FRA
Gesundheits- und Krankenpflegegesetz	GuKG
Integrationsgesetz	IntG
Internationale Organisation für Migration	IOM
Internationale Standardklassifikation des Bildungswesens	ISCED
Internationale Standardklassifikation der Berufe	ISCO
Landwirtschaftskammer Österreich	LKÖ
Mit Kompetenz Ankommen	MIKA (Projekt)

Begriff	Abkürzung
More Than One Perspective	MTOP (NGO)
NEOS – Das Neue Österreich	NEOS
Nationaler Kontaktpunkt	NKP
Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz	NAG
Nichtregierungsorganisation	NGO
Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung	OECD
Österreichischer Gewerkschaftsbund	ÖGB
Österreichischer Integrationsfonds	ÖIF
Österreichische Volkspartei (auch Neue Volkspartei)	ÖVP
Österreichische Jugendarbeiterbewegung	ÖJAB
Österreichischer Rundfunk	ORF
Program for the International Assessment of Adult Competencies	PIAAC
Reichsgesetzblatt	RGBI
Rot-Weiß-Rot – Karte (plus)	RWR-Karte (plus)
Sprachprüfungs-Verordnung	SP-VO
Sozialdemokratische Partei Österreichs	SPÖ
Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds	WAFF
Wiener Integrationsrat	W.I.R.
Wirtschaftskammer Österreich	WKÖ

A.2 Literaturverzeichnis*

- Achkar, A.A. (2025). [Beyond Borders: Unveiling the Impact of Mentoring Programmes on the Labour Market Integration of Skilled Migrants in Austria](#) [Master Thesis]. Johannes Kepler Universität Linz.
- Ammann, A. (2024). [Österreich – Jahresbericht über Migration und Asyl 2023](#). Internationale Organisation für Migration (IOM), Wien.
- Ammann, A. und M. Stiller (2025). [Familienzusammenführung von Drittstaatsangehörigen in Österreich nach dem Asylgesetz und dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz](#). IOM, Wien.
- Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST) (o.J.). [Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen \(AST\)](#).
- AST (2024). [Leitfaden zur Anerkennung ausländischer Berufs- und Bildungsabschlüsse](#). Wien.
- AST (2025a). [Anerkennung von Ärzteausbildungen aus Drittstaaten in Deutschland, den Niederlanden und Schweden](#). Wien.
- AST (2025b). [Geschlechterspezifische Herausforderungen bei der Anerkennung](#). Presseaussendung, 27. Juni.
- arbeit plus - Soziale Unternehmen Österreich (2022). [Flucht und Integration in den Arbeitsmarkt](#).
- Arbeiterkammer Oberösterreich (2025). [Projekt „Du kannst was!“](#).
- Arbeiterkammer Wien (o.J.). [Öko-Booster – Fachkräfte für die Energiewende](#).
- Arbeitsmarktservice Österreich (AMS) (o.J.). [AMS Berufslexikon](#).
- AMS (2022). [Zugangswege für ausländische Fachkräfte zum österreichischen Arbeitsmarkt](#). Spezialthema zum Arbeitsmarkt. Wien.
- AMS (2024a). [Die Arbeitsmarktlage 2023](#). Wien.
- AMS (2024b). [Effekte der Anhebung des Regelpensionsalters von Frauen bis zum Jahr 2028 auf den österreichischen Arbeitsmarkt](#). Spezialthema zum Arbeitsmarkt. Wien.
- AMS (2024c). [Implacementstiftung Oberösterreich](#).
- AMS (2024d). [Outplacement - Arbeitsstiftung](#).
- AMS (2025a). [Arbeit und Personal in ganz Österreich suchen und finden](#).
- AMS (2025b). [Übersicht Facharbeiter_innenIntensivausbildungen \(FIA\) und Vorbereitungslehrgänge \(VOL\) zur außerordentlichen Lehrabschlussprüfung \(a.o. LAP\) 2025](#).
- AMS (2025c). [Bundesrichtlinie Aus- und Weiterbildungsbeihilfen \(BEMO\)](#).
- Arbeitsmarktservice Steiermark (2024). [JUST 2 JOB – Implacementstiftung für junge Erwachsene von 20 bis 30 Jahren](#).

* Alle bereitgestellten Hyperlinks haben zum Zeitpunkt der Veröffentlichung funktioniert.

Arendt, J.N. (2020). *Labor market effects of a work-first policy for refugees*. *Journal of Population Economics*, 35(1):169–196.

Aufleb (o.J.). *Just 2 Job*.

Bassermann, M. A. (2018). *Die Arbeitsmarktintegration von Drittstaatsangehörigen in Österreich*. IOM, Wien.

Baumgartner, P., M. Palinkas und V. Bilger (2023). *Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen in Österreich. Ergebnisse der fünften Welle des FIMAS-Surveys: FIMAS+Frauen*. ICMPD, Wien.

Baumgartner, P., M. Palinkas und V. Daur (2020). *Prozesse der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in Österreich. Forschungsbericht der dritten Welle des FIMAS-Flüchtlingssurveys: FIMAS+INTEGRATION2*. ICMPD, Wien.

Baumgartner, P. und S. Röttger (2025). *Integrationserfahrungen von Geflüchteten in Österreich. Ergebnisse und Entwicklungen aus fünf Wellen der FIMAS-Längsschnittstudie zu Geflüchteten der Ankunfts kohorte 2014-2018*. ICMPD, Wien.

Baumgartner P., M. Palinkas, R. Rudenko und V. Bilger, (2021). *Arbeitsmarktintegration junger Geflüchteter in Österreich. Forschungsbericht der vierten Welle des FIMAS-Surveys: FIMAS+YOUTH*. International Centre for Migration Policy Development (ICMPD), Wien.

Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen (o.J.a). *Check in plus*.

Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen (o.J.b). *Förderung und Unterstützung während des Anerkennungsprozesses*.

Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen (2024). *Wichtige Leistungen des Arbeitsmarktservice (AMS)*.

Bernhard, A. (2017). *Ursachen und Folgen der Dequalifizierung von MigrantInnen am steirischen Arbeitsmarkt* [Masterarbeit]. Karl-Franzens-Universität Graz, Institut für Soziologie, Graz.

Berufsanerkennung.at (o.J.). *Übersicht: Verfahren zur formalen Anerkennung*.

Bešić, A., K. Fóti und V. Vasileva (2022). *The role and challenges of public service organisations in the labour market integration of refugees: A relational perspective analysing integration measures in Austria, Finland, Germany and Sweden*. *European Management Review*, (19):207–221.

Berufsförderungsinstitut (BFI) Niederösterreich (o.J.). *Facharbeiter_innen-Intensivausbildung*.

Bichl, N. (2015). *Der Anerkennungsprozess in Österreich in der Praxis*. AMS info 306. Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien.

Biffl, G. (2019). *Anschlussfähigkeit sicherstellen, Beschäftigungs- und Einkommenschancen verbessern. Daten und Fakten zur Anerkennung für Migration, Bildung und Arbeit*. *Magazin erwachsenenbildung.at*, (37):9.

Biffl, G., T. Pfeffer und I. Skrivaneck (2012). *Anerkennung ausländischer Qualifikationen und informeller Kompetenzen in Österreich*. Donau-Universität Krems, Department für Migration und Globalisierung, Krems.

E. Bogdán, D. Danzinger, M. Gerik, J. Pieber und A. Theimer (2017). *Projektendbericht Kompetenzcheck für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigt*. FH Burgenland.

- Broschinski, S. und M. Heidenreich (2025). [Overeducation among EU and third-country immigrants in Europe: the role of institutions, policies, and culture](#). *European Societies*, 27(4):784–814.
- Bundeskanzleramt (BKA) (o.J.). [Datenbank „Integrationsprojekte in Österreich“](#). Datensatz (Zugriff 16. September 2025).
- BKA (2025). [Organigramm des Bundeskanzleramtes](#).
- Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) (2023). [Arbeitsmarktpolitische Zielvorgaben von Bundesminister Univ.-Prof. Dr. Martin Kocher](#). Wien.
- BMAW (2024a). [Arbeitsmarktpolitik Österreich – ein Überblick. Berichtsjahr 2023](#). Wien.
- BMAW (2024b). [Beantwortung der parlamentarischen Anfrage betreffend „AMS-Kompetenzmatching – Modernisierung der Jobvermittlung“ 16496/AB vom 29.01.2024 zu 17040/J \(XXVII. GP\)](#).
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (2025). [Organigramm](#).
- Bundesministerium für Bildung (o.J.). [Nostrifikation ausländischer Schulzeugnisse](#).
- Bundesministerium für Frauen, Wissenschaft und Forschung (o.J.). [Internationale Abkommen](#).
- Bundesministerium für Wirtschaft, Energie und Tourismus (BMWET) (o.J.a). [Fachkräfte. Rekrutierung internationaler Fachkräfte](#).
- BMWET (o.J.b). [Lehre- und Berufsausbildung](#).
- Coraggio L., M. Langella, A. Miano, M. Pagano, M. Stenborg Petterson, V. Pezone und A. Scognamiglio (2024). [REVIEW I – Theoretical and empirical questions for tackling skills shortages and mismatch in Europe. TRAILS – Enabling data analytics for actions tackling skills shortages & mismatch](#).
- Csarmann, J., D. Waller und J. Kohlenberger (2025). [Recent Arrivals in Austria: Neue Geflüchtete aus Syrien am österreichischen Arbeitsmarkt](#). AMS, Wien.
- Delcheva, M. (2023). [Geflüchtete aus der Ukraine: Oksana und der Arbeitsmarkt. profil](#), 17. Juli.
- Dellinger, F. und P. Huber (2021). [The Impact of Welfare Benefits on the Location Choice of Refugees. Testing the Welfare Magnet Hypothesis](#). Working papers No. 626. Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO).
- Der Standard (2024). [Grundversorgung wird zum Integrationsproblem für Ukraine-Geflüchtete. Das Potenzial ukrainischer Arbeitskräfte in Österreich ist groß. Fehlende Perspektiven und strenge Zuverdienstgrenzen schieben einer erfolgreichen Integration aber allzu oft einen Riegel vor](#), 11. März.
- Der Standard (2025). [AMS-Chefin Draxl: Österreich hat ein Problem mit Rassismus in den Betrieben](#), 18. März.
- Die Grünen (2024). [Wahl, als gäb's ein Morgen. Nationalratswahl Wahlprogramm 2024](#).
- Die Sozialpartner Österreich (o.J.). [Sozialpartner](#).
- Donlevy V., M. Curtarelli, A. McCoshan und A. Meierkord (2017). [Recognition of Skills and Qualifications - Final Report](#). Europäische Kommission, Brüssel.
- Dornmayr, H. und M. Riepl (2025). [Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarfs-mangel. Arbeitskräftenadar 2025](#). Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (IBW), Wien.

- Duric, A. (2022). [2015, Ukraine-Flüchtlinge – für Raab ein „Unterschied“](#). Heute, 8. März.
- Ebner, P. (2023). [Zugang zum Arbeitsmarkt und Arbeitsmarktintegration von AsylwerberInnen in Österreich](#). IOM, Wien.
- Egger A., M. Flotzinger, C. Liebeswar, W. Mayer, G. Schmied und K. Steiner (2024). [Anerkennung und Nos-trifizierung in der Pflege. Bedarfserhebung zu Nostrifikationslehrgängen in Gesundheits- und Krankenpflege-berufen](#). Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF), Wien.
- Endel F., J. Gamper, G. Kernbeiß und M. Schwingsmehl (2023). [Impulsberatung für Betriebe: Monitoring und Resonanzanalyse](#). AMS, Wien.
- Eppel R., U. Huemer, H. Mahringer und L. Schmoigl (2022). [Evaluierung der Effektivität und Effizienz von Qualifizierungsförderungen des Arbeitsmarktservice Österreich](#). WIFO, Wien.
- Europäische Grundrechteagentur (FRA) (2024). [Being Black in the EU – Experiences of people of African descent](#). Wien.
- Europäische Kommission (o.J.a). [European Skills, Competences, Qualifications and Occupations \(ESCO\). Qualification](#).
- Europäische Kommission (o.J.b). [European Skills, Competences, Qualifications and Occupations \(ESCO\). Skill](#).
- Europäische Kommission (o.J.c). [Regulated Professions Database](#).
- Europäische Kommission (2025a). [EMN Asylum and Migration Glossary](#).
- Europäische Kommission (2025b). [EU member states agree to extend temporary protection for refugees from Ukraine](#). Presseaussendung, 13. Juni.
- Europäische Union (2023). [Eurobarometer - Discrimination in the European Union](#).
- Europäisches Migrationsnetzwerk (2024). [Labour market integration of beneficiaries of temporary protec-tion from Ukraine: Joint EMN-OECD inform](#). Brüssel.
- Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (o.J.). [Glossary – Skills mismatch](#).
- European Employment Services (2025). [Labour Market Information: Austria](#).
- Eurostat (o.J.a). [Employment and unemployment \(LFS\) - Database](#). Datensatz (Zugriff 25. September 2025).
- Eurostat (o.J.b). [International Standard Classification of Education \(ISCED\)](#).
- Eurostat (2025a). [Over-qualification rates by citizenship](#). Datensatz (Zugriff 28. August 2025).
- Eurostat (2025b). [Job vacancies in number and % – NACE Rev. 2, B-S, quarterly data](#). Datensatz (Zugriff 16. September 2025).
- Expertenrat für Integration (2023). [Integrationsbericht 2022](#). Wien.
- Expertenrat für Integration (2024). [Integrationsbericht 2023](#). Wien.
- Expertenrat für Integration (2025). [Integrationsbericht 2024](#). Wien.
- Fair Matching – Arbeitsvermittlung und Empowerment (o.J.). [Was wir machen](#).
- Farashah, A., T. Blomquist und A. Bešić (2025). [The impact of workplace diversity climate on the career sat-isfaction of skilled migrant employees](#). *European Management Review*, 22(1):218–234.

- Fasani, F. (2024). *New approaches to labour market integration of migrants and refugees. Publication for the Committee on Employment and Social Affairs, Policy Department for Economic, Scientific and Quality of Life Policies*. Europäisches Parlament, Luxemburg.
- Fasani, F., T. Frattini und L. Minale (2022). (The Struggle for) Refugee Integration into the Labour Market: Evidence from Europe. *Journal of Economic Geography*, (22):351–393.
- Frattini, T. und A. Dalmonte (2024). *8th Migration Observatory Report: “Immigrant Integration in Europe”*. Migration Observatory project.
- Gamper, J., G. Kernbeiß und R. Münz (2025). *Erwerbsverläufe von Migrantinnen und Migranten IV. Wer kommt? Wer bleibt? Wer arbeitet? Analyse der Zuwanderungsjahrgänge 2011, 2015, 2019 und 2022*. ÖIF, Wien.
- Gatterbauer, M. (2019). *Die lange Dauer der Flucht – Das Ankommen erleichtern durch die Begleitung des Arbeitsmarktservice bis hin zur Arbeitsmarktintegration*. *ISR-Forschungsberichte*, 49:131–141.
- Guzi, M., M. Kahanec und L.M. Kureková (2021). *What explains immigrant-native gaps in European labor markets: The role institutions*. *Migration Studies*, 9(4):1823–1856.
- Hadj Abdou, L. und P. Ebner (2025). *Arbeitsmigration in Zeiten des Arbeitskräftemangels in Österreich*. IOM, Wien.
- Hauptmann, A. und S. Keita (2022). *Betriebe mit ausländischen Beschäftigten stellen häufiger Geflüchtete ein. Beschäftigung von Geflüchteten in Deutschland*. IAB-Kurzbericht. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg.
- Heilemann, S. (2023). *Vertriebene aus der Ukraine in Österreich. Risikofaktoren im Bereich des Wohnens*. IOM, Wien.
- Hierländer, J. (2024). *Ukrainer in Österreich: „Wir produzieren hier Langzeitarbeitslose“. Nur ein geringer Teil der Ukrainer in Österreich arbeitet. Dabei waren die Hoffnungen auf rasche Integration groß. Was läuft falsch? Die Presse*, 13. Januar.
- Hofer, H. und A. Weber (2006). *Active Labor Market Policy in Austria: Practice and Evaluation Results*. *Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung*, 75:155–167.
- Huber B., C. Felix, D. Schönherr und H. Glase (2023). *Zwischen Fördern und Fordern: Auswirkungen individueller Beratungs- und Vermittlungsstrategien auf die Beschäftigungschancen arbeitssuchender Menschen*. AMS, Wien.
- Integrationsprojekte Österreich (o.J.). *KOMPASS – Karrierewege für Zuwanderinnen*.
- Interface Wien (2025). *Jahresbericht 2024*.
- International Labour Organization (ILO) (2025). *International Standard Classification of Occupations*.
- Internationale Organisation für Migration (2023). *DTM Poland -Surveys with Refugees from Ukraine: Needs, Intentions, and Integration Challenges (Jan-Mar 2023)*. Warschau.
- Jobberie (2025). *21. März – Welttag gegen Rassismus“: Von Dequalifizierung und Diskriminierung in Österreich*. *blog post*, 20. März.

- Jooss S., D.G. Collings, J. McMackin und M. Dickmann (2023). *A skills-matching perspective on talent management: Developing strategic agility*. *Human Resource Management*, 63(1):141–157.
- Jugend am Werk (2025a). *Ausbildungskatalog Bildungscampus Elektro*.
- Jugend am Werk (2025b). *Informationsfolder Facharbeiter:innen-Intensivausbildung Bürokaufleute*.
- Kaindl, M. und R.K. Schipfer (2024). *Familien in Zahlen 2024. Statistische Informationen zu Familien in Österreich*. Familien in Zahlen (FiZ). Österreichisches Institut für Familienforschung, Wien.
- Karriere.at (2023). *Integration am Arbeitsmarkt: karriere.at unterstützt ÖIF-Projekt für qualifizierte Zuwanderinnen*. Im Rahmen des Projekts „KOMPASS“ des Österreichischen Integrationsfonds (ÖIF) waren 70 Frauen mit Migrationshintergrund zu Gast bei karriere.at. Presseaussendung, 3. Februar.
- Kerler, M. und K. Steiner (2018a). *Mismatch am Arbeitsmarkt: Indikatoren, Handlungsfelder und Matching-Strategien im Wirkungsbereich von Vermittlung und Beratung*. Wien.
- Kerler, M. und K. Steiner (2018b). *Praxishandbuch Mismatch am Arbeitsmarkt: Indikatoren, Handlungsfelder und Matching-Strategien im Wirkungsbereich von Vermittlung und Beratung*. Wien.
- Kirilova S., G. Biffl, T. Pfeffer, I. Skrivaneck, A. Egger-Subotitsch, M. Kerler und E. Doll (2016). *Anerkennung von Qualifikationen – Fakten, Erfahrungen, Perspektiven. Eine theoretische und empirische Auseinandersetzung zu im Ausland erworbenen Qualifikationen in Österreich*. ÖIF, Wien.
- Kleine Zeitung (2025). *Mehrheit der weiblichen Flüchtlinge von 2015 ohne Arbeit. Nur 38 Prozent der vor zehn Jahren nach Österreich gekommenen Frauen und 78 Prozent der Männer waren 2023 erwerbstätig*, 25. April.
- KMU Forschung (2025). *KMU Daten*. Datensatz (Zugriff 23. Juli 2025).
- Knittelfelder, K. (2024). *Höchststand an Flüchtlingen ohne Job*. *Die Presse*, 4. März.
- Kohlenberger, J. (2023). *Österreichs verlorene Fachkräfte*. *Der Pragmatikus*, 5. Mai.
- Kohlenberger, J. und O. Denys (2025). *Ungenutzte Talente? Die Arbeitsmarktintegration ukrainischer Vertriebener im europäischen Vergleich*. *ÖGfE Policy Brief*, (2):1–11.
- Y. Kosyakova, K. Gatskova, T. Koch, D. Adunts, J. Braunfels, L. Goßner, R. Konle-Seidl, S. Schwanhäuser und M. Vandenhirtz (2024). *Labour market integration of Ukrainian refugees: An international perspective*. IAB-Forschungsbericht No. 16. IAB, Nürnberg.
- Kosyakova, Y. und I. Kogan (2022). *Labor market situation of refugees in Europe: The role of individual and contextual factors*. *Frontiers in Political Science*, (4:977764):1–14.
- Kosyakova, Y. und Z. Salikutluk (2023). *Gender gap dynamics among refugees and recent immigrants: Different start, similar patterns?* IAB-Discussion Paper 11/2023. IAB, Nürnberg.
- Kracke, N. und C. Klug (2021). *Social Capital and Its Effect on Labour Market (Mis)match: Migrants' Overqualification in Germany*. *Journal of International Migration and Integration*, 22(4):1573–1598.
- Kurier (2022). *Ein Kompass soll Zuwanderinnen auf österreichischen Arbeitsmarkt führen*, 4. Oktober.
- Kurier (2024). *Dequalifizierung: Gut ausgebildet im völlig falschen Job. Dequalifizierung: Ein Phänomen, das meist Migrant*innen trifft*, 26. Juni.

- Lindner, B., M. Ammer und M. Zachhuber (2020). *Unternehmerische Verantwortung bei der Integration von Geflüchteten in den österreichischen Arbeitsmarkt. Hintergrundbericht: Rechtlicher Rahmen, Bedarfsanalyse, Good Practices aus Wien*. Ludwig Boltzmann Institut für Grund- und Menschenrechte, Wien.
- Lippens, L., S. Vermeiren und S. Baert (2023). *The state of hiring discrimination: A meta-analysis of (almost) all recent correspondence experiments*. *European Economic Review*, 105(104315).
- Lise, J. und F. Postel-Vinay (2020). *Multidimensional Skills, Sorting, and Human Capital Accumulation*. *American Economic Review*, 110(8):2238–2376.
- Ludolph, L. (2023). *The value of formal host-country education for the labour market position of refugees: Evidence from Austria*. *Economics of Education Review*, 92:1–21.
- Mayerl, M. (2017). *Über das Missverhältnis von Qualifikationen und Anforderungen am Arbeitsplatz: eine theoretische Reflexion und empirische Untersuchung zu Qualifikations- und Skills-Mismatch am österreichischen Arbeitsmarkt* [Dissertation]. Universität Wien.
- Mazal, W., S. Dörfler-Bolt und M. Kaindl (2023). *Ukraine-Vertriebene in Österreich ein Jahr nach Kriegsbeginn. Folgeerhebung zur Situation der Ukrainerinnen im Alter von 18 bis 55 Jahren*. ÖIF, Wien.
- McDonald, J.T. und M.R. Valenzuela (2009). *The Impact of Skill Mismatch among Migrants on Remittance Behaviour*. *SEDAP research paper*, (No. 242).
- McGuinness, S., K. Pouliakas und P. Redmond (2018). Skills mismatch: concepts, measurement and policy approaches. *Journal of Economic Surveys*, 32(4):985–1015.
- migrare (o.J.). *KomIn – Kompetenzorientierte Intensivberatung*.
- More than one perspective (o.J.). *More than one perspective*.
- Moshhammer B., I. Nagl und A. Eybl hinzufügen (2024). *Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2014 bis 2023*. Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW), Wien.
- Nachbarinnen in Wien (2024). *Unsere Methoden*.
- Neuwirth, E. (2015). *Mentoring für MigrantInnen. Eine Evaluierung des Mentoringsprogramms aus Sicht der Mentees*. ÖIF-Dossier 36. ÖIF, Wien.
- ORF (2023a). *Raab drängt auf raschere Integration auf Arbeitsmarkt*, 14. November.
- ORF (2023b). *Österreich hinkt trotz Rekords hinterher*, 27. Dezember.
- ORF (2025). *Österreich als zweite Heimat*, 24. Februar.
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) (2023). *Indicators of Immigrant Integration 2023: Settling in*. OECD Publishing, Paris.
- Ortlieb R., S. Alfaouri, M. Fasching, E. Glauning, J. Unterberger und S. Weiss hinzufügen (2018). *Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Perspektiven von Geflüchteten, Arbeitgebern, KollegInnen und VermittlerInnen. Erster Ergebnisbericht von Interviews und Fallstudien im Rahmen der Forschungsprojekte LAMIRA (Labour Market Integration of Refugees in Austria) und INREST (Integration of Refugees in Styrian Companies)*. Karl-Franzens-Universität Graz, Graz.
- österreich.gv.at (2025). *Lehrzeit*.

Österreichische Bundesbahnen (2025). [Projekt „Kompass“ eine erfolgsversprechende Kooperation der ÖBB mit dem ÖIF \(Österreichischer Integrationsfonds\).](#)

Österreichische Jungarbeiter Bewegung (o.J.). [MIKA: Mit Kompetenz ankommen.](#)

Österreichische Volkspartei (2024). [Österreichplan: Das Programm. Stabilität für Österreich.](#)

Österreichische Volkspartei, Sozialdemokratische Partei Österreich und NEOS – Das Neue Österreich und Liberales Forum (2025). [Jetzt das Richtige tun. Für Österreich.: Regierungsprogramm.](#)

Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF) (o.J.a). [Allgemeine Informationen und Ablauf.](#)

ÖIF (o.J.b). [Das Integrationsservice für Fachkräfte für Unternehmen.](#)

ÖIF (o.J.c). [Firmendeutschkurse.](#)

ÖIF (o.J.d). [Karriereplattform.](#)

ÖIF (2023a). [Deutsch lernen und Arbeit finden: ÖIF-Karriereplattformen zukünftig direkt bei Deutschkursträgern in ganz Österreich.](#) Presseaussendung, 30. April.

ÖIF (2023b). [ÖIF-Erfolgsprogramm „KOMPASS – Karrierewege für Zuwanderinnen“ startet in den 2. Durchgang.](#) Presseaussendung, 29. August.

ÖIF (2024a). [Förderrichtlinie Refundierung von Studienbeiträgen für Nostrifizierende in Gesundheitsberufen.](#)

ÖIF (2024b). [Deutsch lernen am Arbeitsplatz: ÖIF-Integrationsservice für Fachkräfte baut Förderung für Deutschkurse in Unternehmen aus.](#) Presseaussendung, 12. Januar.

ÖIF (2024c). [Förderrichtlinie „Refundierung von Kosten im Rahmen der Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsabschlüsse und Berufsqualifikationen sowie von Sprachprüfungsgebühren zum Nachweis ausreichender Kenntnisse der deutschen Sprache für die selbständige Ausübung des ärztlichen und zahnärztlichen Berufs und zur Ausübung des Apothekerberufs in Österreich“, 17. Juni.](#)

ÖIF (2025). [Rascher Einstieg in die Arbeit: 200 Flüchtlinge und Vertriebene bei ÖIF-Karriereplattform mit 5 Unternehmen in Linz.](#) Presseaussendung, 13. August.

Panek, A. (2022). [AST-Anerkennungsberatung erhält internationalen Preis.](#) Erwachsenenbildung.at.

Parlament Österreich (2016). [Regierungsvorlage Erläuterungen: Bundesgesetz, mit dem ein Bundesgesetz über die Vereinfachung der Verfahren zur Anerkennung und Bewertung ausländischer Bildungsabschlüsse und Berufsqualifikationen \(Anerkennungs- und Bewertungsgesetz - AuBG\) erlassen und das Bildungsdokumentationsgesetz geändert wird.](#) 1084 der Beilagen XXV. GP.

Parlament Österreich (2022). [Initiativantrag betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Gesundheits- und Krankenpflegegesetz, das MTD-Gesetz und das Sanitätergesetz geändert werden.](#) 2492/A XXVII. GP.

Parlament Österreich (2024). [Initiativantrag betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz, das Gewerbliche Sozialversicherungsgesetz, das Bauern-Sozialversicherungsgesetz, das Sozialhilfe-Grundsatzgesetz, das Bundespflegegeldgesetz, das Gesundheits- und Krankenpflegegesetz und das Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz geändert werden.](#) 4115/A XXVII. GP, 2024.

Parlamentsdirektion (2023). [Politik am Ring: Abschieben oder aufnehmen? Österreich zwischen Asyl und Zuwanderung.](#) Parlamentskorrespondenz 55, 24. Januar.

- Perchinig, B. und J. Perumadan (2025). *Neue Perspektiven: Arbeitsmarktintegration von geflüchteten Frauen aus der Ukraine. Eine Vergleichsstudie zu Österreich, Deutschland und Polen*. ICMPD, Wien.
- Platt, L., J. Polavieja und J. Radl (2022). *Which Integration Policies Work? The Heterogeneous Impact of National Institutions on Immigrants' Labor Market Attainment in Europe*. *International Migration Review*, 56(2):344–375.
- Raihan, M.M.H., N. Chowdhury und T.C. Turin (2023). Low Job Market Integration of Skilled Immigrants in Canada: The Implication for Social Integration and Mental Well-Being. *Societies*, 13(3):75.
- Redmond, P. und L. Brosnan (2024). *Skills Mismatch in Europe*. Trails Project.
- Ruiz, M. und S. Donato (2025). *Women migrant workers' (WMWS) deskilling*. Open Research Europe.
- Schasche, K. und V. Zweiger (2019). *Überqualifizierung von Geflüchteten am österreichischen Arbeitsmarkt* [Masterarbeit]. Karl-Franzens-Universität Graz.
- Schedlberger, B. (2024). *Expertinnen im Interview: „Rassismus ist einstrukturelles Problem, auch in der Arbeitswelt“*. *karriere.at*, 18. März.
- Sel, A. (2024). *Unerhört?! Afghanische Frauen in Österreich*. Blog post. A&W Blog, 7. Juni.
- Siemens (o.J.). *KOMPASS – 100 Frauen, 100 Chancen. Karrierewege für Zuwanderinnen: Firmenbesuch bei Siemens in Österreich*.
- Sozialdemokratische Partei Österreich (2024). *Unser Plan für dein besseres Österreich*.
- Sprachportal (o.J.a). *Deutsch für die Arbeit*.
- Sprachportal (o.J.b). *Sprachportal*.
- StartWien (o.J.a). *Who we are*.
- StartWien (o.J.b). *Working in Vienna*.
- Statistik Austria (2022). *Arbeitsmarktsituation von Migrant:innen in Österreich. Modul der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2021*. Wien.
- Statistik Austria (2024). *Statistisches Jahrbuch Migration und Integration. Zahlen Daten Indikatoren 2024*. Wien.
- Statistik Austria (2025). *Arbeitsmarktstatistiken 2024. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offene-Stelle-Erhebung*. Wien.
- Staudacher, A. (2023). *AMS startet Jobvermittlung nach Vorbild von Tinder*. *Kurier*, 15. November.
- Szigetvari, A. (2023). *Wenn Geflüchtete dürfen, arbeiten die meisten. Frauen kommen nur bedingt in den Arbeitsmarkt*. *Der Standard*, 12. Dezember.
- Titelbach, G., M. Fink und S. Vogtenhuber (2021). *Dequalifizierung am Wiener Arbeitsmarkt*. Institut für Höhere Studien – Institute for Advanced Studies (IHS), Wien.
- Tschiggerl, L. (2015). *„Brain waste?“ Dequalifizierung von Migrantinnen und Migranten am oberösterreichischen Arbeitsmarkt* [Diplomarbeit]. Johannes Kepler Universität Linz.
- Walch, D. (2023). *Der touristische Arbeitsmarkt. Vor, während und nach Corona*. IHS, Wien.

Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds (o.J.). [Facharbeiter*innen-intensivausbildung \(FIA\)](#).

Wiener Integrationsrat (2023). [Migrant*innen und Geflüchtete am Wiener Arbeitsmarkt](#). 5. Statement des [Wiener Integrationsrats](#).

Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) (2019). [Checkliste überregionale Rekrutierung/Vermittlung](#).

WKÖ (2023). [Teilnahmevoraussetzungen für Mentor:innen und Mentees](#).

WKÖ (2024). [WKÖ-Experte Gleißner: Arbeitsmarkt-Integration von Ukrainer:innen vorantreiben](#).

WKÖ (2025a). [Fachkräfte suchen – Tipps](#).

WKÖ (2025b). [Mentoring für Migrant:innen](#).

DAS EUROPÄISCHE MIGRATIONSNETZWERK

Das Europäische Migrationsnetzwerk (EMN) wurde im Jahr 2003 von der Europäischen Kommission im Auftrag des Europäischen Rates eingerichtet, um dem Bedarf eines regelmäßigen Austausches von verlässlichen Informationen im Migrations- und Asylbereich auf europäischer Ebene nachzukommen. Seit 2008 bildet die Ratsentscheidung 2008/381/EG die Rechtsgrundlage des EMN.

Das EMN besteht aus Nationalen Kontaktpunkten in den EMN-Mitgliedstaaten (EU-Mitgliedstaaten außer Dänemark) sowie Beobachterstaaten und wird von der Generaldirektion Migration und Inneres der Europäischen Kommission koordiniert.

Basierend auf einem Abkommen mit dem österreichischen Bundesministerium für Inneres ist der Nationale Kontaktpunkt Österreich in der Abteilung für Forschung und Migrationsrecht des Landesbüros für Österreich der Internationalen Organisation für Migration (IOM) angesiedelt. Seit 1952, als Österreich IOM als einer der ersten Mitgliedstaaten beitrug, arbeitet das IOM Landesbüro für Österreich daran, Migrantinnen und Migranten zu unterstützen sowie nationale Migrationsphänomene und aufkommende Trends zu analysieren und entsprechende nationale Projekte und Programme zu entwickeln und umzusetzen.

Aufgabe des EMN ist es, den Institutionen der Europäischen Union sowie nationalen Behörden aktuelle, objektive, verlässliche und vergleichbare Informationen über Migration und Asyl bereitzustellen und eine evidenzbasierte Politikgestaltung zu unterstützen. Aufgabe des EMN ist es auch, relevante Informationen der breiten Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen.

Zu den Hauptaufgaben der Nationalen Kontaktpunkte im Rahmen der Umsetzung des EMN-Arbeitsprogramms zählen die Erstellung von Berichten, Studien und anderen Publikationen, die Informationsbereitstellung mittels sogenannter Ad-hoc-Anfragen, sowie die Förderung des Informationsaustauschs zwischen Forschung, Politikgestaltung und Praxis durch die Organisation von Veranstaltungen und den Aufbau eines nationalen Netzwerks an relevanten Akteur:innen.

Alle Produkte des EMN sind auf der Webseite der Generaldirektion Migration und Inneres der Europäischen Kommission verfügbar sowie auf der Webseite von EMN Österreich (www.emn.at).

