



Darstellungen der Hürden für die Arbeitsmigration (NAG)

Positionspapier der Bundesarbeitsgemeinschaft Freie
Wohlfahrt (BAG)

Datum: Dezember 2023

Caritas

Diakonie 



volkshilfe.

1. Einleitung

In Österreich herrscht gegenwärtig ein spürbarer Mangel an Fach- und Arbeitskräften, gleichzeitig sind die Möglichkeiten legaler Zuwanderung für Arbeitnehmer*innen noch äußerst restriktiv. Trotz einer kürzlich ergangenen Reform im Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz hinsichtlich der Rot-Weiß-Rot Karte, die bereits wertvolle Erleichterungen brachte, bleibt der Zugang hochschwierig. Eine gezielte Förderung der Arbeitsmigration könnte aber nicht nur dem Arbeitskräftemangel entgegenwirken, sondern auch verhindern, dass Menschen auf Arbeitssuche (insbesondere Niedrigerqualifizierte, für die Nachfrage am österr. Arbeitsmarkt besteht) ins Asylsystem gedrängt werden.

Das Ziel dieses Papiers besteht darin, die Voraussetzungen im Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz sowie die praktischen Auswirkungen davon zu untersuchen, die einer effizienten und zügigen Arbeitsmigration im Bereich der Rot-Weiß-Rot Karte für Mangelberufe entgegenstehen. Mithilfe von Rückmeldungen aus Beratungsstellen und dem Austausch mit versierten Expert*innen verschiedener Fachbereiche, konnten wir praktische Herausforderungen in den verschiedensten Branchen identifizieren, ein umfassendes Bild der Situation gewinnen und konkrete Vorschläge erarbeiten.

2. Abschwächung der Arbeitgeberbindung

- Nach aktueller Rechtslage besteht für den Erhalt der Rot-Weiß-Rot Karte sowie für die Dauer des Aufenthaltsrechts Arbeitgeberbindung.
- Das bedeutet, dass der Arbeitgeber bereits zum Zeitpunkt der Antragstellung feststehen muss und das Aufenthaltsrecht an dieses Arbeitsverhältnis gebunden ist. Wird die Arbeit während des Aufenthalts gewechselt, muss neuerlich ein Verfahren für die Rot-Weiß-Rot Karte durchlaufen werden, damit das Aufenthaltsrecht weiterhin besteht.
- Abgesehen davon, dass der Administrationsaufwand hoch ist, eröffnen sich dadurch in der Praxis noch folgende Probleme:
 1. Die Voraussetzung, dass der Arbeitgeber bereits zum Zeitpunkt der Antragstellung bekannt sein muss, stellt natürlich eine Herausforderung dar, da es oft schwierig ist, aus dem Ausland bereits zu diesem Zeitpunkt einen Arbeitgeber zu finden.
 - Vorschlag: Eine Möglichkeit wäre, ein Visum zur Jobsuche zu ermöglichen. Somit könnten Kontakte mit verschiedenen Unternehmen geknüpft und evtl. sogar Schnuppertage oder Probearbeit vereinbart werden bevor der aufwändige Prozess für eine Rot-Weiß-Rot Karte gestartet wird. Das gibt es bereits im Bereich der besonders Hochqualifizierten und müsste nur auf die Mangelberufe ausgeweitet werden. Denkbar wäre etwa die Erteilung eines Visums zur Arbeitssuche für die Dauer von drei Monaten. Ev. um die Dauer einer Probearbeitszeit verlängerbar auf maximal 6 Monate, die Probearbeitszeit kann bei Bedarf auf mehrere Arbeitgeber aufgeteilt werden.
 2. Dadurch, dass das Aufenthaltsrecht an das aufrechte Arbeitsverhältnis gebunden ist, entsteht wiederum ein enormes Abhängigkeitsverhältnis, da mit dem Verlust des Arbeitgebers auch die Rot-Weiß-Rot Karte und somit das Aufenthaltsrecht erlischt.
 - Vorschlag: Hier wäre es einerseits möglich statt der Arbeitgeberbindung mittels der Rot-Weiß-Rot Karte einen Branchenzugang bzw. eine -bindung zu ermöglichen. Sollte es nach erfolgreicher Anwerbung eines Arbeitnehmers*einer Arbeitnehmerin innerhalb der ersten zwei Jahre zu einem Arbeitgeber-Wechsel kommen, müsste auch eine Absicherung für den*die Arbeitgeber*in mitbedacht werden, z.B. durch eine (teilweise) Übernahme der bisher angefallenen Kosten für die Rekrutierung der Person.

3. Zugang zu einer Rot-Weiß-Rot Karte nach Abschluss einer Ausbildung

- Personen, die derzeit eine Ausbildung in Österreich absolvieren (bspw. HTL) haben keine Möglichkeit im Anschluss daran eine Rot-Weiß-Rot Karte zu erwerben, da ihnen dafür mangels Berufserfahrung oft die Punkte fehlen. Auch eine Rot-Weiß-Rot Karte für sonstige Schlüsselkräfte ist oft nicht möglich, da es dort das Erfordernis eines bestimmten Mindestgehaltes gibt.
 - Vorschlag: In Österreich abgeschlossene Ausbildungen (die es noch näher zu definieren gilt, aber mindestens Lehrabschlüsse beinhalten sollten) sollten unabhängig von Berufserfahrung und Mindestgehalt zum Erhalt einer Rot-Weiß-Rot Karte berechtigen.

4. Erleichterung der Voraussetzungen für die Mitnahme von Angehörigen

- Bei Familienangehörigen, die die Ankerperson begleiten möchten, müssen Deutsch-Kenntnisse bereit vor Zuzug bestehen. Das stellt oft ein Hindernis dar, wenn im jeweiligen Herkunftsland Deutschkurse schwer zugänglich sind. Der Erwerb von Deutschkenntnissen im Inland ist bei den Hochqualifizierten bereits möglich und sollte auf die Mangelberufe ausgeweitet werden.
 - Vorschlag: Familienangehörigen sollte der Zuzug auch ohne Deutsch-Kenntnisse ermöglicht werden, wenn diese innerhalb des ersten Jahres nachgeholt werden.
- Weiters muss die Ankerperson für jede*n Angehörige*n über Einkünfte verfügen, die die Ausgleichszulagen-Richtsätze erreichen oder darüber liegen. Grundsätzlich ist klar, dass für einen Aufenthaltstitel ein Einkommen nachgewiesen werden muss, mit dem die laufenden Kosten gedeckt werden können. Problematisch sehen wir die Art der Berechnung (vgl. §11 Abs.5 NAG) sowie das Fehlen von HärteklauseIn.
 - Vorschlag: Der Lohn nach dem jeweiligen Kollektivvertrag aus einer Vollzeitberufstätigkeit soll für die Familienzusammenführung immer reichen. Regelmäßige Aufwendungen wie Miete, Kreditraten und Alimente sollen das nachzuweisende Einkommen nicht erhöhen. Die Familienbeihilfe soll - wie für die Berechnung beim Erwerb der Staatsbürgerschaft - auch für Aufenthaltstitel zum Einkommen zählen.

5. Erhöhte Rechtssicherheit schon vor Antragstellung

- Im Vorfeld kann nicht geklärt werden, ob eine bestimmte Ausbildung von den zuständigen österreichischen Behörden als „einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung“ anerkannt wird. Denn: Von Behördenseite wird überhaupt in der Regel erst mittels eines konkreten Verfahrens mit einem konkreten Arbeitsplatzangebot verbindlich geklärt, ob eine bestimmte Ausbildung nun passt oder nicht.
 - Vorschlag: Man könnte Schienen schaffen, wie man erworbene Qualifikationen schon vor einem konkreten Verfahren einordnen kann, auch ohne Arbeitsplatzangebot und Wohnsitz in Österreich; etwa, indem man einer behördlichen Stelle seine Zeugnisse senden kann (beglaubigt übersetzt; evtl. mit Studentafel), die dann verbindlich klärt, ob diese Ausbildung „einschlägig“ ist. Dann weiß man, ob man einen guten Grund für eine Jobsuche hat – und der Arbeitgeber einen guten Grund für ein NAG/AusIBG-Verfahren.

6. Voraussetzung der abgeschlossenen Ausbildung

- Bei Mangelberufen stellt derzeit eine abgeschlossene Ausbildung in dem anvisierten Berufsfeld eine zwingende Voraussetzung dar, dh. ohne einen entsprechenden Abschluss ist es nicht möglich, eine Rot-Weiß-Rot Karte zu erhalten. Der Nachweis einer abgeschlossenen Ausbildung sollte sicherstellen, dass ausschließlich Fachkräfte mit den erforderlichen Kenntnissen und Qualifikationen in diesem Beruf arbeiten.
- Allerdings kennen andere Länder zu bestimmten Fertigkeiten keine formale Ausbildung bzw. keinen formalen Ausbildungsabschluss. Diesbezüglich müsste das Gesetz weiter formuliert werden, also nicht nur auf „eine einschlägige abgeschlossene Berufsausbildung“ (§ 12a AuslBG) abgestellt werden, sondern etwa auch auf „einschlägige Berufserfahrung“ oder Ähnlichem. Eine solche Regelung gibt es zwar im Bereich der Gesundheitsberufe, allerdings wird diese in der Praxis (noch)nicht angewendet – es ist eine Kann-Bestimmung.
 - **Vorschlag:** Das würde bedeuten, dass nicht nur die Berufsausbildung selbst, sondern auch die entsprechende Berufserfahrung als gleichwertig betrachtet wird. Dies könnte sicherstellen, dass qualifizierte Personen, unabhängig von ihrer Ausbildungsinstitution oder ihrem Herkunftsland, in dem Mangelberuf arbeiten können.

7. Kürzere und einfachere Verfahren

- Verfahrensdauer: Eine Dauer von 8 Wochen ist vorgeschrieben, in der Praxis ist das allerdings kaum möglich, da mehrere Behörden beteiligt sind. (In Wien z.B. das AMS und die MA35.) Hier wäre es wichtig die Behörden mit den Ressourcen auszustatten, die die Einhaltung der vorgesehenen Verfahrensdauer ermöglichen.
- Möglichkeit der Einbringung von Anträgen auch durch Arbeitskräfte-Überlasser: Denn so könnte man Arbeitskräfte mit bereits aufrechter RWR Karte vermitteln. (Die Voraussetzung dafür wäre die Abschwächung der Arbeitgeber*innen-Bindung: siehe Punkt 1.)
- Weitere Möglichkeiten zur Digitalisierung, z.B.: KI-basierter, mehrsprachiger Chatbot, der Fragen beantwortet und durch das Verfahren führt.

8. Besonderheiten bei den Pflegeberufen

- Aufstockung der personellen Ressourcen der Länder und Fachhochschulen zur Erhöhung der Kapazitäten zur Prüfung von Ausbildungsnachweisen im Rahmen von Nostrifikationsverfahren.
- Schaffung der Möglichkeit zur (weitestgehenden) Abwicklung von Nostrifikationsverfahren aus dem Ausland bzw. zur Abwicklung von Ergänzungsausbildungen in digitaler Form aus dem Ausland
- Unterstützung bei der Sesshaftwerdung durch sozialarbeiterische Begleitung und der Bereitstellung von Dienstwohnungen zumindest als Überbrückungsangebot für die Zeit der Sprachausbildung, Eingewöhnung und Wohnungssuche (mind. 1 Jahr).
- Ergänzend zur bundesweiten Koordinierung müssen auf Landesebene Welcome Center eingerichtet werden, um die anfallenden bürokratischen und organisatorischen Prozesse mit den Fachkräften abwickeln. Hierzu empfiehlt es sich, auf bereits bestehende Strukturen zurückzugreifen und diese zu unterstützen. Welcome Center begleiten interessierte Pflegepersonen aus dem Ausland zum Teil bereits jetzt durch den Gesamtprozess bis hin zum gelungenen Arbeitsbeginn in der Pflegeeinrichtung. Neben den bürokratischen Erfordernissen und der Nostrifikation unterstützen Welcome Center auch in all jenen Fragen, die für ein gutes „Ankommen“ in Österreich wichtig sind. Dies beinhaltet unter anderem die Begleitung und Betreuung bei der Organisation von Unterkunft, Schul- und Kindergartenplatz, Versicherungen sowie Energie- und Telefonverträge. (Vgl. Positionspapier „Gewinnung von Pflegefachkräften im internationalen Kontext“)

9. Weitere Faktoren

- Neben den oben dargestellten Hürden, gibt es selbstverständlich noch weitere Aspekte und Faktoren, die einen Einfluss auf die Erlangung eines Titels zur Arbeitsmigration haben und die die Attraktivität Österreichs beeinflussen. Dazu zählen die oftmals unattraktiven Arbeitsbedingungen, die strengen Voraussetzungen für den Erwerb eines Daueraufenthaltsrechtes, die langen und teuren Nostrifizierungsprozesse sowie auch das Fehlen einer Willkommenskultur und eines gesamtpolitischen Bekenntnisses, dass Migration wichtig und notwendig ist.