

## Vorblatt

### Ziel(e)

- Erleichterung der Anwerbung von qualifizierten Arbeitskräften aus Drittstaaten
- Dauerhafter Arbeitsmarktzugang von Stammmitarbeitern
- Serviceorientierte Unterstützung der Unternehmen
- Umsetzung der Richtlinie (EU) 2021/1883

### Inhalt

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahme(n):

- Änderungen bei der Mindestentlohnung für sonstige Schlüsselkräfte und bei der Punktevergabe für Qualifikationen, Berufserfahrung und Sprachkenntnisse
- Beschäftigungsbewilligungen für Spezialisten im Rahmen von Projekten
- Einbeziehung von Stammmitarbeitern in das System der Rot-Weiß-Rot – Karte
- Einrichtung der ABA-Unit „Work in Austria“ als Servicestelle für die Rot-Weiß-Rot – Karte
- Erleichterung des Arbeitgeberwechsels und Verbesserung der Mobilität von Inhabern der Blauen Karte EU

### Finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt und andere öffentliche Haushalte:

Mit der Umsetzung der Maßnahmen 1, 2, 3 und 5 sind im Vollzugsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes und des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes keine zusätzlichen Personal- oder sonstige Administrativkosten verbunden.

Maßnahme 4:

Die Personal- und Sachkosten für die neuen Aufgaben der zum BMDW ressortierenden ABA werden aus der UG 40 bestritten.

### Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen:

Die Erleichterung der Anwerbung von qualifizierten Fach- und Schlüsselkräften aus Drittstaaten stärkt Österreich als Wirtschaftsstandort im globalisierten Wettbewerb um Arbeitskräfte in den Zukunftsbranchen.

In den weiteren Wirkungsdimensionen gemäß § 17 Abs. 1 BHG 2013 treten keine wesentlichen Auswirkungen auf.

### Verhältnis zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

In den §§ 12c und 20d AuslBG, den §§ 8, 21, 28, 32, 42, 45, 46, 49 und 50a des NAG (BMI) sowie in den §§ 2, 15, 24 und 31 des FPG (BMI) wird die Richtlinie (EU) 2021/1883 umgesetzt. Die übrigen Regelungen fallen nicht in den Anwendungsbereich des Rechts der Europäischen Union.

### Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine

**Datenschutz-Folgenabschätzung gem. Art. 35 EU-Datenschutz-Grundverordnung:**  
Keine

## Wirkungsorientierte Folgenabschätzung

### **Bundesgesetz, mit dem das Ausländerbeschäftigungsgesetz, das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz und das Arbeitsmarktförderungsgesetz geändert werden**

Einbringende Stelle: Bundesministerium für Arbeit  
Vorhabensart: Bundesgesetz  
Laufendes Finanzjahr: 2022  
Inkrafttreten/ Wirksamwerden: 2022

#### **Beitrag zu Wirkungsziel oder Maßnahme im Bundesvoranschlag**

Das Vorhaben trägt dem Wirkungsziel „Sicherstellung von Bedarfs- und Qualitätsorientierung im Bereich der legalen Migration. Irreguläre Migration soll reduziert werden und qualifizierte Migration im Interesse Österreichs erfolgen.“ der Untergliederung 18 Fremdenwesen im Bundesvoranschlag des Jahres 2022 bei.

## Problemanalyse

### **Problemdefinition**

Mit dem 2011 auf gemeinsamen Vorschlag der Sozialpartner eingeführten kriteriengeleiteten Zuwanderungsmodell „Rot-Weiß-Rot – Karte“ ist es im Wesentlichen gelungen, die Arbeitsmigration aus Drittstaaten auf die Zulassung qualifizierter Arbeitskräfte und deren Familiennachzug zu konzentrieren, diesen einen auf Dauer ausgerichteten Arbeitsmarktzugang zu eröffnen und so zur Abdeckung des schwankenden Bedarfes an qualifizierten Arbeitskräften beizutragen. Dabei hat sich die Stellenandrangsziffer als geeignetes Kriterium erwiesen, mit dem gut auf den Mangel an Fachkräften unter Berücksichtigung der jeweiligen Arbeitsmarktlage reagiert werden kann. Waren etwa im Jahr 2016 lediglich acht Berufe als Mangelberufe definiert, enthält die Fachkräfteverordnung 2022 eine Liste von 66 bundesweiten und zusätzlichen 59 regionalen Mangelberufen. In den allermeisten Fällen kann das Zulassungsverfahren bei den Aufenthaltsbehörden und beim AMS innerhalb der gesetzlichen Entscheidungsfrist von acht Wochen erledigt werden. Verzögerungen gibt es in Ballungszentren, wo die meisten Anträge eingebracht werden, und in Fällen, wo Unterlagen nicht zeitgerecht vorgelegt werden und nachgefordert werden müssen.

Die Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsprognosen weisen nicht nur in Österreich, sondern auch in vielen anderen europäischen Ländern auf einen zunehmenden Mangel an Fachkräften und damit auch auf einen intensiveren internationalen Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten hin, zumal die Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU weitgehend erschöpft sein dürfte. Um zu vermeiden, dass sich der Fachkräftemangel in einer exportorientierten Volkswirtschaft wie Österreich zu einem echten Wachstumshemmnis und Standortnachteil entwickelt, muss das Zuwanderungssystem besser auf den globalen Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte ausgerichtet werden.

Ziel ist, das Verfahren für die Anwerbung von Fachkräften zu vereinfachen, das Service für die Antragsteller zu verbessern und die Zulassungskriterien zu erleichtern, um so – ergänzend zur Qualifizierung und Förderung heimischer Arbeitskräfte – auch über qualifizierte Arbeitsmigration einen wesentlichen Beitrag zur Behebung des zunehmenden Mangels an Fach- und Schlüsselkräften zu leisten.

### **Nullszenario und allfällige Alternativen**

Beibehaltung des Status Quo

## Interne Evaluierung

Zeitpunkt der internen Evaluierung: 2027

Evaluierungsunterlagen und -methode: Die interne Evaluierung soll im Jahre 2027 vorgenommen werden, um einen ausreichend langen Beobachtungszeitraum zur Verfügung zu haben. Für die Evaluierung notwendige Daten werden zum Teil über das AMS Datawarehouse und die NAG-Statistik erhoben werden können.

## Ziele

### **Ziel 1: Erleichterung der Anwerbung von qualifizierten Arbeitskräften aus Drittstaaten**

Beschreibung des Ziels:

Bei der Prüfung der Qualifikationen und Berufserfahrungen der Rot-Weiß-Rot – Karten-Werber soll die bisherige strenge Verknüpfung von Qualifikation und Berufserfahrung im Punktesystem gelockert und die gesetzliche Mindestentlohnung für „sonstige Schlüsselkräfte“ altersunabhängig festgesetzt werden.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Das geltende Zuwanderungssystem Rot-Weiß-Rot – Karte schränkt die Zulassung von Schlüsselkräften durch zu strenge Kriterien bei der Entlohnung, der Berufserfahrung, der Qualifikation und den Sprachkenntnissen ein.	Die Kriterien Entlohnung, Berufserfahrung, Qualifikation und Sprachkenntnisse für die Zulassung von Schlüsselkräften sind gelockert und führen zu einer steigenden Ausstellung von Rot-Weiß-Rot – Karten.

### **Ziel 2: Dauerhafter Arbeitsmarktzugang von Stammmitarbeitern**

Beschreibung des Ziels:

Langjährig in Österreich beschäftigte Mitarbeiter in den Saisonbranchen Tourismus und Landwirtschaft sollen einen dauerhaften Arbeitsmarktzugang erhalten.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten erhalten nur befristete Beschäftigungsbewilligungen ohne Option auf dauerhaften Arbeitsmarktzugang.	Registrierte Stammsaisoniers, die zwei Jahre jeweils über sieben Monate in der Saison beschäftigt waren, erhalten mit einer Rot-Weiß-Rot – Karte einen auf Dauer ausgerichteten Arbeitsmarktzugang (in weiterer Folge Rot-Weiß-Rot – Karte plus).

### **Ziel 3: Serviceorientierte Unterstützung der Unternehmen**

Beschreibung des Ziels:

Die ABA-Unit „Work in Austria“ soll Arbeitgeber bei der Anwerbung von Fach- und Schlüsselkräften aus Drittstaaten unterstützen und zur Erhöhung der Zulassungen beitragen.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Rot-Weiß-Rot – Karten-Werber und Arbeitgeber sind bei der Antragstellung und Abwicklung des Rot-Weiß-Rot – Karten-Verfahrens oft überfordert.	Die Antragsteller und die Arbeitgeber können das Zulassungsverfahren mit Informationen und gezielter Beratung durch die ABA-Unit „Work in Austria“ leichter abwickeln.

#### Ziel 4: Erweiterung der Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU

Beschreibung des Ziels:

Umsetzung der Richtlinie (EU) 2021/1883 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Oktober 2021 über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zur Ausübung einer hoch qualifizierten Beschäftigung und zur Aufhebung der Richtlinie 2009/50/EG des Rates (im Folgenden kurz: Richtlinie (EU) 2021/1883)

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Im AuslBG und im NAG ist die Richtlinie (EU) 2021/1883 (in Kraft seit 18. November 2021 Umsetzungsfrist 18. November 2023) noch nicht umgesetzt.	Richtlinienkonforme Zulassung von hochqualifizierten Arbeitskräften aus Drittstaaten im Wege der Blauen Karte EU und Sicherung der Mobilität von Inhabern einer Blauen Karte EU in anderen EU-Mitgliedstaaten.

#### Maßnahmen

##### Maßnahme 1: Änderungen bei der Mindestentlohnung für sonstige Schlüsselkräfte und bei der Punktevergabe für Qualifikationen, Berufserfahrung und Sprachkenntnisse

Beschreibung der Maßnahme:

Um Einstiegsbarrieren zu reduzieren wird die gesetzliche Mindestbruttoentlohnung auch bei über 30-Jährigen bei 50 % der monatlichen Höchstbeitragsgrundlage gemäß § 108 Abs. 3 des ASVG (für 2022 € 2.835 brutto/Monat) zuzüglich Sonderzahlungen festgesetzt.

Antragsteller erhalten jeweils einen Punkt für ein halbes Jahr Berufserfahrung, sodass weiterhin zwei Punkte pro Jahr Berufserfahrung erreicht werden können.

Für Schlüsselkräfte werden Punkte für die Berufserfahrung – auch im Sinne der Judikatur des VwGH vom 13. Dezember 2016, Ra 2016/09/0104 – unabhängig davon vergeben, ob die abgeschlossene Berufsausbildung oder Qualifikation der angestrebten Beschäftigung entspricht.

Englischkenntnisse werden mit Zusatzpunkten besser bewertet und Deutschkenntnissen gleichgestellt, sofern die Sprache im Unternehmen, in dem die Beschäftigung beabsichtigt ist, Englisch ist.

Umsetzung von Ziel 1

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Schlüsselkräfte über 30 Jahre müssen für die Rot-Weiß-Rot – Karte ein Bruttoentgelt, das mindestens 60 % der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage erhalten, Schlüsselkräfte unter 30 Jahren nur 50 %. Punkte für die Berufserfahrung werden nur für volle Jahre vergeben. Die Berufserfahrung wird nur dann berücksichtigt, wenn sie ausbildungsadäquat ist. Für Englischkenntnisse werden weniger Punkte vergeben als für Deutschkenntnisse.	Aufgrund der Reduktion der gesetzlichen Mindestentlohnung und der Erleichterungen bei der Punktevergabe hat sich die Zulassung von Fach- und Schlüsselkräften erhöht.

##### Maßnahme 2: Beschäftigungsbewilligungen für Spezialisten im Rahmen von Projekten

Beschreibung der Maßnahme:

Besonders qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten (Spezialisten), die ohne Zuwanderungsabsicht zur Durchführung zeitlich befristeter Projekte, insbesondere im IT-Bereich, zusätzlich zum Stammpersonal

vorübergehend beschäftigt werden sollen, können Beschäftigungsbewilligungen für längstens sechs Monate erhalten.

Umsetzung von Ziel 1

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Derzeit gibt es keine eigene Regelung für die Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen für Projektmitarbeiter.	Arbeitgeber können für die Durchführung zeitlich befristeter Projekte zusätzliche Spezialisten aus Drittstaaten einstellen und erhalten dafür eine Beschäftigungsbewilligung.

### **Maßnahme 3: Einbeziehung von Stammmitarbeitern in das System der Rot-Weiß-Rot – Karte**

Beschreibung der Maßnahme:

Ergänzend zu der mit 1. Jänner 2022 eingeführten neuen Stammsaisonierregelung erhalten langjährig in Österreich beschäftigte Mitarbeiter in den Saisonbranchen Tourismus und Landwirtschaft Rot-Weiß-Rot – Karten und können dadurch in ein Dauerarbeitsverhältnis übernommen werden.

Umsetzung von Ziel 2

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Registrierte Stammsaisoniers erhalten befristete Beschäftigungsbewilligungen und erwerben damit keinen dauerhaften Arbeitsmarktzugang.	Registrierte Stammsaisoniers, die zwei Jahre jeweils über sieben Monate in der Saison beschäftigt waren, erhalten mit einer Rot-Weiß-Rot – Karte einen auf Dauer ausgerichteten Arbeitsmarktzugang (und in weiterer Folge Rot-Weiß-Rot – Karte plus).

### **Maßnahme 4: Einrichtung der ABA-Unit „Work in Austria“ als Servicestelle für die Rot-Weiß-Rot – Karte**

Beschreibung der Maßnahme:

Die ABA-Unit „Work in Austria“ wird als Plattform für die Beratung und Hilfestellung bei der Zulassung von Fach- und Schlüsselkräften im Rahmen des Rot-Weiß-Rot Karten-Verfahrens eingerichtet. Unternehmen und Antragsteller/innen werden mit mehrsprachiger und digital unterstützter Information und Beratung bei der Einbringung von Anträgen auf Rot-Weiß-Rot – Karten unterstützt und begleitet.

Umsetzung von Ziel 3

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Rot-Weiß-Rot – Karten-Werber und Arbeitgeber werden im Zulassungsverfahren durch die zuständigen Behörden angeleitet und über Internetportale, insbesondere über <a href="http://www.migration.gv.at">www.migration.gv.at</a> informativ unterstützt.	Antragsteller und Arbeitgeber werden zusätzlich mit Unterstützung der ABA-Unit „Work in Austria“ durch das Zulassungsverfahren geführt und damit bürokratisch entlastet.

### **Maßnahme 5: Erleichterung des Arbeitgeberwechsels und Verbesserung der Mobilität von Inhabern der Blauen Karte EU**

Beschreibung der Maßnahme:

Die behördlichen Verfahren bei einer Änderung der Beschäftigung werden für Inhaber der Blauen Karte vereinfacht, bei einem Arbeitgeberwechsel nach einer zwölfmonatigen Beschäftigung entfällt die

Arbeitsmarktprüfung. Für Inhaber einer Blauen Karte EU eines anderen Mitgliedstaats wird die Antragsprüfung erleichtert, sofern das Verfahren nach 30 Tagen noch nicht abgeschlossen ist, können sie vorläufig die Beschäftigung aufnehmen.

Umsetzung von Ziel 4

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Bei einem Arbeitgeberwechsel oder bei Inhabern einer Blauen Karte EU eines anderen Mitgliedstaats wird das Vorliegen aller Voraussetzungen geprüft und in jedem Fall eine Arbeitsmarktprüfung durchgeführt. Eine Beschäftigung kann immer erst ab Erteilung erfolgen.	Durch die Verfahrenserleichterung bei Arbeitgeberwechsel und der Mobilität innerhalb der EU wird die Blaue Karte EU attraktiver und es werden mehr Anträge gestellt.

## **Abschätzung der Auswirkungen**

### **Finanzielle Auswirkungen auf den Bundshaushalt und andere öffentliche Haushalte**

Mit der Umsetzung der Maßnahmen 1, 2, 3 und 5 sind im Vollzugsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes und des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes keine zusätzlichen Personal- oder sonstige Administrativkosten verbunden.

Maßnahme 4:

Die Personal- und Sachkosten für die neuen Aufgaben der zum BMDW ressortierenden ABA werden aus der UG 40 bestritten.

### **Auswirkungen auf die Verwaltungskosten für Bürger/innen und für Unternehmen**

#### **Auswirkungen auf die Verwaltungskosten für Unternehmen**

Das Vorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen auf die Verwaltungslasten für Unternehmen.

Erläuterung:

Gültigkeitsdauer von Unterlagen für die behördliche Prüfung (z. B. Sprachnachweise) wird verlängert.

## **Unternehmen**

### **Finanzielle Auswirkungen auf Unternehmen**

Das Vorhaben hat keine wesentlichen finanziellen Auswirkungen auf Unternehmen.

Erläuterung:

Erleichterungen im Zulassungsverfahren

## **Gesamtwirtschaftliche Auswirkungen**

Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt finden sich in der Wirkungsdimension Soziales.

**Angebotsseitige Auswirkungen auf das gesamtwirtschaftliche Arbeitsangebot bzw. die Arbeitsnachfrage**

Mit der Erleichterung der Zulassungsvoraussetzungen für den Erwerb der Rot-Weiß-Rot Karte können mehr qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittstaaten auf den Arbeitsmarkt gebracht werden; Beitrag zur Behebung des Fachkräftemangels

**Auswirkungen auf den Wirtschaftsstandort**

Verstärkte Anwerbung von Fach- und Schlüsselkräften verbessert den Wirtschaftsstandort Österreich im globalisierten Wettbewerb.

**Soziale Auswirkungen****Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen**

Das Vorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen.

Erläuterung:

Die Zulassung qualifizierter Fachkräfte leistet einen Beitrag zur Behebung des Fachkräftemangels und trägt auch zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der Stammebelegschaft in Betrieben bei.

**Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt****Auswirkungen auf die Anzahl der unselbständig erwerbstätigen Ausländerinnen/Ausländer**

Steigende Beschäftigung qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittstaaten



## Angaben zur Wesentlichkeit

Nach Einschätzung der einbringenden Stelle sind folgende Wirkungsdimensionen vom gegenständlichen Vorhaben nicht wesentlich betroffen im Sinne der Anlage 1 der WFA-Grundsatzverordnung.

<b>Wirkungsdimension</b>	<b>Subdimension der Wirkungsdimension</b>	<b>Wesentlichkeitskriterium</b>
Verwaltungskosten	Verwaltungskosten für Unternehmen	Mehr als 100 000 € an Verwaltungskosten für alle Betroffenen pro Jahr
Unternehmen	Finanzielle Auswirkungen auf Unternehmen	Mindestens 10 000 betroffene Unternehmen oder 2,5 Mio. € Gesamtbe- bzw. entlastung pro Jahr
Soziales	Arbeitsbedingungen	Mehr als 150 000 ArbeitnehmerInnen sind aktuell oder potenziell betroffen

Diese Folgenabschätzung wurde mit der Version 5.12 des WFA – Tools erstellt (Hash-ID: 391311194).

