

## Reform der Rot-Weiß-Rot - Karte

Am Donnerstag, 28.04.2022, wurde im Rahmen einer Pressekonferenz der Gesetzesentwurf zur Reform der Rot-Weiß-Rot - Karte samt Umsetzung der Blue Card Richtlinie präsentiert. Der Entwurf basiert größtenteils auf dem Ministerratsvortrag (MRV) vom Februar 2020. Die WKÖ konnte noch einige zusätzliche Forderungen einbringen, die nun Eingang finden.

Die Reform soll es den österreichischen Betrieben ermöglichen, leichter und rascher Zugang zu dringend gesuchten Fachkräften zu erhalten. Vieles wird an der tatsächlichen Handhabung in der Praxis liegen. Dazu ist die WKÖ in laufenden Gesprächen mit dem Arbeitsministerium, um in der Sphäre des AMS ebenfalls Verbesserungen herbeizuführen. Aufgrund der demografischen Entwicklung werden noch weitere Verbesserungen notwendig sein, die u.a. im Begutachtungsverfahren eingebracht werden können.

Übersicht zu den enthaltenen Punkten:

### Ministerratsvortrag Februar 2020:

#### Praxisgerechter Nachweis der Kompetenzen und Berufserfahrung

##### Umgesetzt:

- Anpassung bei der Berufserfahrung - Berücksichtigung von Beschäftigungsperioden, die unter einem Jahr liegen wurden in jeder Kategorie umgesetzt; nunmehr kann 1 Punkt pro Halbjahr (früher 2 Punkte pro Jahr) erzielt werden.

##### Zum Teil umgesetzt:

- Entfall des Erfordernisses von ausbildungsadäquater Berufserfahrung: Nunmehr ist auch eine tätigkeitsbezogene Berufserfahrung möglich. Dieser Punkt wurde allerdings nur in der Kategorie „Sonstige Schlüsselkräfte“ umgesetzt.

##### Nicht umgesetzt:

- Berücksichtigung informeller und non-formaler Kompetenzen: Keine weiteren Erleichterungen vorgesehen. In der Kategorie „Sonstige Schlüsselkräfte“ bleibt die Möglichkeit der Anrechnung spezieller Kenntnisse/Fertigkeiten bestehen.
  - **Fehlt im Entwurf:** Ausweitung auf alle Kategorien und Entwicklung eines Verfahrens zur Feststellung vorhandener Kompetenzen.

#### Nachweis von Sprachkenntnissen

##### Umgesetzt:

- Die Gültigkeitsdauer von Sprachzertifikaten wird von 1 Jahr auf 5 Jahre ausgeweitet
- Geplante Berücksichtigung des Besuchs einer deutsch- oder englischsprachigen Schule bei der Punktevergabe - Umsetzung in NAG-Durchführungsverordnung
- Stärkere Gewichtung von Englischkenntnissen bei Beschäftigung in einem englischsprachigen Unternehmen: 5 Zusatzpunkte in den Kategorien „Mangelberufe“ und „Sonstige Schlüsselkräfte“ nunmehr möglich.

#### Gehaltsgrenzen überarbeiten

##### Umgesetzt:

- Die Gehaltsgrenzen für „Sonstige Schlüsselkräfte“ werden einheitlich (unabhängig

- vom Alter) auf 50 % der ASVG Höchstbeitragsgrundlage gesenkt.
- Die Gehaltsgrenze für „Studienabsolventen“ entfällt.

### Ersatzkraftverfahren beschleunigen

#### Umgesetzt:

- Das Ersatzkraftverfahren bleibt bei „Sonstigen Schlüsselkräften“ bestehen, allerdings rascher (in Erläuterungen: „nach Möglichkeit innerhalb von 10 Tagen“) und bedarfsgerecht; dies sollte Verbesserungen im Verfahren bringen (eine gänzliche Streichung wäre positiv gewesen, war jedoch nicht im MRV verankert).

### Verfahren digitalisieren und straffen

#### Umgesetzt:

- Die Digitalisierung des Verfahrens ist bereits im Gange. Hier wird laufend die digitale Verknüpfung im RWR-Karten Verfahren zwischen Botschaften und NAG-Behörden ausgeweitet. Eine explizite gesetzliche Änderung gibt es daher in der Reform nicht.
- Parallelität des Verfahrens: In den Erläuterungen wurde ein Bekenntnis zur möglichst gleichzeitigen Durchführung von Verfahrensschritten durch die Behörden (NAG-Behörde und AMS) eingeführt. Dadurch könnten beide Behörden gleichzeitig die Erteilungsvoraussetzungen in ihrem Zuständigkeitsbereich prüfen.

### Beratungs- und Servicestelle für Unternehmen

#### Umgesetzt:

- Einrichtung der ABA-Unit „Work in Austria“ als Beratungsstelle für Unternehmen, die internationale Fachkräfte holen wollen.
  - Aufbau eines flächendeckenden Unterstützungs- und Informationsangebotes
  - Anleitung und Begleitung im Verfahren für Unternehmen und Fachkräfte
  - Dafür wird der ABA auch eine Berechtigung zur Einholung von Informationen zum Verfahren gegenüber den Behörden eingeräumt.

Weiters wurde eine eigene **Rot-Weiß-Rot - Karte für Stammmitarbeiter** mit erleichterten Voraussetzungen geschaffen (diese war nicht in MRV vorgesehen, wurde nun aber aufgrund eines Entschließungsantrages mitumgesetzt).

- Wer 2 Jahre als registrierter Stammsaisonier jeweils mind. 7 Monaten beschäftigt gewesen war, kann mit zusätzlichen Deutschkenntnissen auf dem Niveau A2 und einem Angebot für einen ganzjährigen Job im selben Wirtschaftszweig die Rot-Weiß-Rot - Karte für Stammmitarbeiter beantragen. Es gibt kein Mindestgehalt in dieser neuen Kategorie.
- Nach 2 Jahren Beschäftigung ist ein Umstieg auf die RWR-Karte plus möglich, die Arbeitgeberbindung entfällt damit.

### **Zusätzliche WKÖ Forderungen, die eingebracht wurden und nun umgesetzt werden:**

- **Anpassung im Punktesystem „Fachkräfte in Mangelberufen“:** Die Unterscheidung bei der Qualifikation nach „abgeschlossene Berufsausbildung im Mangelberuf“, „allgemeine Universitätsreife“ und „Abschluss eines Studiums an einer tertiären

Bildungseinrichtung mit dreijähriger Mindestdauer“ wird gestrichen. Nunmehr gibt es für alle drei Kategorien der Ausbildungen 30 Punkte.

- Unter 30-Jährige mit Lehrberuf haben dadurch bereits 45 Punkte (30 Punkte für die Qualifikation, 15 Punkte für das Alter); das Erreichen der Mindestpunktzahl von 55 kann somit leichter durch Berufserfahrung und/oder Sprachkenntnisse geschafft werden.
- **Gemeinsames Verfahren für die Familie:** Der Arbeitgeber kann nun einen Antrag auf eine RWR-Karte sowohl für den Arbeitnehmer als auch für dessen Familienangehörige einbringen.
- **Erleichterungen für Projektmitarbeiter:** Spezialisten können bei einem vorübergehenden Einsatz, der nicht länger als 6 Monate dauert, eine Beschäftigungsbewilligung beantragen. Dadurch können sie kurzfristig für ein Projekt eingesetzt werden und müssen nicht den gesamten RWR-Karten Prozess durchlaufen.
- **Streichung der Einschränkung für Arbeitsvermittler in § 4 Abs 8 AMFG:** Österreichische Arbeitsvermittler müssen nicht mehr das Einvernehmen mit dem AMS für die Vermittlung von bewilligungspflichtigen Drittstaatsangehörigen einholen.
  - **Große Erleichterungen für die Praxis.** Personalvermittler können nun aktiv das internationale Fachkräftepotenzial für österreichische Betriebe zugänglich machen.
- **Dauerhafte Stammsaisoniersregelung:** Die Regelung des § 5 Abs 6a AuslBG wurde nun ins Dauerrecht umgewandelt (*in den letzten 5 Jahren zumindest 3 Jahre im selben Wirtschaftszweig jeweils mindestens drei Monate im Rahmen von Kontingenten beschäftigt*).
  - Die Stammsaisoniers werden nicht auf die jährlichen Saisonkontingente angerechnet und tragen so dazu bei, die Kontingente im Tourismus sowie der Land- und Forstwirtschaft zu entlasten.

## Weiters im Entwurf: Umsetzung der Blue Card Richtlinie

- Die Blue Card Richtlinie wird umgesetzt, auch wenn sie eigentlich erst bis Nov. 2023 umgesetzt werden müsste.
- Blue Card für IKT-Personal: IT-Schlüsselkräfte können ohne Studiumabschluss eine Blue Card erhalten, wenn sie eine mindestens 3-jährige Berufserfahrung, die vergleichbar mit dem Niveau eines Hochschulabschlusses ist, nachweisen können und sie diese Berufserfahrung innerhalb der letzten 7 Jahren vor Antragstellung erworben haben.
- Bei Arbeitslosigkeit oder Wegfall der Erteilungsvoraussetzungen eines Blue Card Inhabers, besteht die Möglichkeit für 6 Monate in Österreich zu bleiben und einen neuen Job zu suchen.
- Gehaltsgrenze Blue Card: wurde aufgrund des WKÖ Vorschlages mit dem 1,0-fachen des durchschnittlichen Bruttojahresgehalt eines Vollzeitangestellten festgesetzt. (*Stand 2020: 53.453 Euro*)