

# Rot-Weiß-Rot - Karte

## Vorschläge zur Weiterentwicklung

---

Zahlreiche Studien belegen, dass qualifizierte Zuwanderung die Wettbewerbsfähigkeit stärkt und zu einer Entlastung des Staatshaushaltes beiträgt. Angesichts der demographischen Entwicklung und der globalen Nachfrage nach qualifizierten Arbeitskräften steigt der internationale Wettbewerb um die besten Köpfe: Staaten werden verstärkte Anstrengungen erbringen müssen, um sich als Zielort für internationale Talente positionieren zu können.

Mit der Rot-Weiß-Rot - Karte hat Österreich hier bereits im Jahr 2011 einen zentralen Schritt gesetzt. Im Zeitraum von Juli 2011 bis Dezember 2015 wurden insgesamt 8.633 Rot-Weiß-Rot - Karten und Blaue Karten EU vergeben, davon allein 1.976 im Jahr 2015. Die Zahl der qualifizierten Zuwanderer konnte damit im Vergleich zum alten Schlüsselkraftsystem mehr als verdoppelt werden.

Nun gilt es, dieses Instrument entsprechend der Praxiserfahrungen weiterzuentwickeln, damit es seine volle Wirksamkeit entfalten kann. Die Weiterentwicklung der Rot-Weiß-Rot - Karte wurde auch ausdrücklich im aktuellen Regierungsprogramm niedergeschrieben.

### WKÖ-Vorschläge zur Weiterentwicklung der Rot-Weiß-Rot - Karte:

- **Ausweitung der Jobsuchzeit für Studienabsolventen auf 12 Monate und Einbeziehung von Bachelor- und Doktoratsabsolventen**

Drittstaatsangehörige Absolventen eines Bachelorstudiums an einer österreichischen Hochschule haben arbeitsmarktnahe Qualifikationen, wurden auf Kosten des österreichischen Steuerzahlers ausgebildet und sind meist bereits gut mit den Rahmenbedingungen in Österreich vertraut. Dennoch gelten für sie die erleichterten Regelungen für Studienabsolventen nicht. Auch für Doktoratsabsolventen fehlt diesbezüglich eine gesetzliche Klarstellung. Erschwerend kommt hinzu, dass 6 Monate Jobsuchzeit für Studienabsolventen, in denen auch die Verfahrensdauer eingerechnet wird, in der Praxis viel zu kurz sind. Daher sollten Doktorats- und Bachelorabsolventen in die Rot-Weiß-Rot - Karte für Studienabsolventen aufgenommen und die Jobsuchzeit für Studienabsolventen von 6 auf 12 Monate ausgeweitet werden.

- **Streichung der Erfordernis „ortsübliche Unterkunft“ für Antragsteller einer RWR-Karte**

Bereits bei Beantragung einer Rot-Weiß-Rot - Karte muss der Anspruch auf eine ortsübliche Unterkunft nachgewiesen werden. Dies führt in der Praxis zu gravierenden Problemen, nachdem der Abschluss eines Mietvertrages für eine Immobilie in Österreich aus dem Ausland (ohne Zusicherung eines Aufenthaltstitels) äußerst schwierig ist. Diese Voraussetzung sollte daher ersatzlos gestrichen werden.

- **Beseitigung der Zugangshürden für über 40jährige Fachkräfte**

Im Punktesystem für Fachkräfte und sonstige Schlüsselkräfte haben über 40-jährige Personen mit abgeschlossener Lehrausbildung keinerlei Chancen auf Zuwanderung, da sie alleine aufgrund ihres Alters die Mindestpunktzahl nicht erreichen können. Es sollte daher der ursprüngliche Sozialpartnervorschlag aus dem Jahr 2010 herangezogen werden: Anhebung der Punktzahl bei der Kategorie Sprache von derzeit 15 auf 20 Punkte sowie entsprechende Erhöhung der max. Punktesumme von 75 auf 80 (Mindestpunkterfordernis: 50 von 80 Punkten). Damit könnte man durch entsprechende Deutschkenntnisse seine Chancen auf Zuwanderung wahren.

- **Einbeziehung der Stelleninsetsanalyse und Rücksichtnahme auf regionale Unterschiede bei der Erstellung der Fachkräfteverordnung**

Die Mangelberufsliste bezieht sich auf beim AMS offen gemeldete Stellen (Stellenandrang), daher dominiert auch hier der Bereich der mittleren Qualifikation. Gerade im hochqualifizierten Bereich suchen Betriebe häufig über Print- und Onlinemedien, dies fließt derzeit nicht in die Festlegung der Mangelberufslisten ein. Darüber hinaus sollte aufgrund des gravierenden Fachkräftebedarfs in einigen Bundesländern und Berufen der regionale Bedarf in der Fachkräfteverordnung berücksichtigt werden.

- **Verbesserte Rahmenbedingungen für Selbständige Schlüsselkräfte**

Die derzeitigen Voraussetzungen für die Rot-Weiß-Rot - Karte für Selbständige Schlüsselkräfte werden aufgrund der sehr restriktiven und intransparenten Voraussetzungen kaum in Anspruch genommen. Die geltenden Bestimmungen sollten insbesondere auch für innovative Start-up-Unternehmen geöffnet und weiterentwickelt werden.

- **Einführung einer digitalen Antragseinbringung und Etablierung eines Monitoring-Systems in den Behörden hinsichtlich Verfahrensdauer und -qualität**

Grundsätzlich gilt für Anträge auf Erteilung der Rot-Weiß-Rot - Karte eine Entscheidungsfrist von acht Wochen ab Einlangen der Unterlagen bei der zuständigen Behörde im Inland. Diese Frist wird jedoch vielfach nicht eingehalten, die erforderliche postalische Übermittlung der Unterlagen verzögert das Verfahren zusätzlich. Antragsteller (sowohl Arbeitnehmer und Arbeitgeber) beklagen immer wieder die fehlende Transparenz und Kommunikation über den aktuellen Verfahrensstand sowie die Bescheidqualität. Aus diesem Grund sollte ein digitales Antragsverfahren sowie ein Monitoringsystem eingeführt werden.

- **Schaffung einer maximalen Verfahrensdauer von acht Wochen auch bei der Erteilung von job seeker-Visa**

Die Frist für das Verfahren zur Erteilung von job seeker-Visa für Besonders Hochqualifizierte richtet sich mangels vergleichbarer Sonderregelung nach dem Allgemeinen Verwaltungsverfahrensgesetz und beträgt daher sechs Monate. Es sollte auch für job seeker-Visa eine Verfahrensfrist von acht Wochen festgelegt werden.

- **Einbringung des Antrags durch den Arbeitgeber auch für Familienangehörige**

Im Sinne von attraktiveren Regelungen für qualifizierte Arbeitskräfte sollte der Arbeitgeber neben der Rot-Weiß-Rot - Karte für seinen künftigen Mitarbeiter auch die Anträge auf Erteilung einer Rot-Weiß-Rot - Karte plus für dessen Familienangehörige einbringen können und diese Anträge von der Behörde gleichzeitig entschieden werden.

- **Gesamtstrategie und klare Zuständigkeit für qualifizierte Zuwanderung**

Neben der Weiterentwicklung der rechtlichen Regelungen zur Rot-Weiß-Rot - Karte sollte - wie auch im Regierungsprogramm vorgesehen - eine Gesamtstrategie und klare Zuständigkeit für qualifizierte Zuwanderung geschaffen werden, die insbesondere folgende Aspekte umfasst: Arbeitsmarkt-Monitoring, Herkunftsländer-Monitoring, Außenauftritt, Willkommenskultur, EU-Mobilität, Arbeitsmarktintegration, Migrationsmanagement.

Autoren: MMag. Margit Kreuzhuber,  
Mag. Sabine Sonja Brunner  
Juni 2016