



## Reform der Rot-Weiß-Rot – Karte

Am 6.7.2022 wurde die Reform der Rot-Weiß-Rot – Karte samt Umsetzung der Blue Card Richtlinie vom Nationalrat beschlossen.

06.07.2022, 18:49

Fachkräftegrafik

© WKÖ

Der Entwurf basiert größtenteils auf dem Ministerratsvortrag (MRV) vom Februar 2020. Die WKÖ konnte noch einige wesentliche 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.

### Übersicht zu den beschlossenen Punkten:

#### Praxisgerechter Nachweis der Kompetenzen und Berufserfahrung

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

#### Entfall des Erfordernisses von ausbildungsadäquater Berufserfahrung für sonstige Schlüsselkräfte:

- Nunmehr wird bei „Sonstigen Schlüsselkräften“ auch eine tätigkeitsbezogene Berufserfahrung im Punkteschema berücksichtigt.

#### 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.

#### Nachweis von Sprachkenntnissen

- 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 Unternehmen mit vorwiegender Unternehmenssprache Englisch: 5 Zusatzpunkte in den Kategorien „Mangelberufe“ und „Sonstige Schlüsselkräfte“ nunmehr möglich.

#### Gehaltsgrenzen überarbeiten

- Die Gehaltsgrenzen für „Sonstige Schlüsselkräfte“ werden einheitlich - unabhängig vom Alter - auf 50 % der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage gesenkt.
- Die Gehaltsgrenze für „Studienabsolventen“ entfällt.

#### Fachkräfte über 40 Jahre

- Im Punkteschema für „Fachkräfte in Mangelberufen“ werden auch für die Altersgruppe 40 – 50 Jahre 5 Punkte zuerkannt.

### 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.

### Beschleunigung des Ersatzkraftverfahren – möglichst binnen 10 Tagen

- Das Ersatzkraftverfahren bleibt bei „Sonstigen Schlüsselkräften“ bestehen, allerdings soll dieses rascher (in Erläuterungen: *„nach Möglichkeit innerhalb von 10 Tagen“*) und bedarfsgerechter durchgeführt werden.

### Dauerhafte Stammsaisonierregelung:

- 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 Stammsaisoniere werden nicht auf die jährlichen Saisonkontingente angerechnet und tragen so dazu bei, die Kontingente im Tourismus sowie der Land- und Forstwirtschaft zu entlasten.

### Rot-Weiß-Rot – Karte für Stammmitarbeiter

- 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.

### 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.

### Digitalisierung und Straffung des Verfahrens

- 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

- 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.

### 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.

### Umsetzung der Blue Card Richtlinie

Die EU Blue Card Richtlinie wird ebenfalls bereits umgesetzt. Unter anderem regelt sie folgendes:

- 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: Festsetzung mit 1,0-fachen des durchschnittlichen Bruttojahresgehalt eines Vollzeitangestellten (*Stand 2020: 53.453 Euro*).

## Das könnte Sie auch interessieren



## Bewerbung ab sofort möglich – Österreich sucht die Staatsmeister:innen der Berufe

Jetzt zu AustrianSkills anmelden: In 48 Berufen werden im Herbst Staatsmeister:innen gekürt. Die Besten lösen Tickets für die WM und EM [➤ mehr](#)



## WKÖ EU-Wirtschaftspanorama 17/2023

Ausgabe 12. Mai 2023 [➤ mehr](#)



## WIFI-Studienprogramm 2023/24: Akademische Lehrgänge nach novelliertem Hochschulrecht starten im Herbst

Trend zeigt steigende Nachfrage nach universitären Abschlüssen unter Fachkräften mit und ohne Matura [➤ mehr](#)