

Dialogforum: Wegbereitung zur Schaffung von Skills-Mobilitätspartnerschaften in Österreich

27. November 2023

Ergebnispapier der Arbeitsgruppen

Zum Anlass der Veröffentlichung der [Machbarkeitsstudie „Skills-Mobilitätspartnerschaften in Österreich“](#) organisierte IOM Österreich in Kooperation mit der Industriellenvereinigung und der Wirtschaftskammer Österreich ein Dialogforum, um gemeinsam mit Vertreter:innen öffentlicher Einrichtungen, der Privatwirtschaft und zivilgesellschaftlicher Organisationen die Ergebnisse und Empfehlungen der Machbarkeitsstudie zu diskutieren. Ziel der Veranstaltung war es, die in der Studie empfohlenen „ersten Schritte“ hin zu einer SMP in Österreich im Rahmen von Arbeitsgruppen weiterzudenken.¹ Dabei sollten insbesondere Barrieren und mögliche Lösungsansätze sowie bewährte Praktiken und Möglichkeiten der Weiterentwicklung diskutiert werden. Im Folgenden wird eine Zusammenfassung der Diskussionsergebnisse pro Arbeitsgruppe präsentiert.

SMP-Koordination und Planung

Barrieren und mögliche Lösungsansätze

- SMPs sind eine **Querschnittsmaterie**, die in Österreich in den Zuständigkeitsbereich unterschiedlicher Ministerien und Behörden, sowohl auf nationaler Ebene als auch auf Ebene der Bundesländer und Gemeinden fallen. Es muss gelingen, relevante Stakeholder:innen des Herkunftsstaats und in Österreich in die einzurichtende Steuerungsgruppe einzubinden. Hier bedarf es einer **übergeordneten Koordinierungsstelle**, die unabhängig von bestehenden politischen Strukturen und damit längerfristig beständig ist.
- Diese Koordinierungsstelle muss in einer Institution angesiedelt sein, die sowohl in Österreich als auch international **gut vernetzt** ist. So kann den Herausforderungen, Ansprechpersonen im Herkunftsstaat zu identifizieren sowie die Zeit, die der Aufbau von Beziehungen braucht, zuvorgekommen werden. Die Koordinierungsstelle sollte die Arbeit der Steuerungsgruppe leiten und die Umsetzung von SMPs vorantreiben. Allerdings sind vorab grundlegende Fragen zu klären, wie ihre Befugnisse, die rechtliche Grundlage, Entscheidungsprozesse, Personalressourcen und generell verfügbare Mittel.
- **Ressourcen sind eine Herausforderung**, da die Vielzahl der Stakeholder:innen eine aufwendige Koordination erfordert. Es sind auch Kosten für ein effizientes Informationsmanagement zu erwarten, da derzeit Informationen nur begrenzt und selektiv zwischen den Stakeholder:innen geteilt werden.

Bewährte Praktiken und Möglichkeiten der Weiterentwicklung

- Andere EU-Mitgliedstaaten wie Belgien, Deutschland, Frankreich und Lettland haben bereits umfangreiche Erfahrungen mit SMPs. Auf diese Erfahrungen soll aufgebaut werden, indem einzelne SMPs auf EU-Ebene gebündelt werden. Hier können bestehende **EU-weite Koordinierungsstrukturen** zur EU-Arbeitskräftemobilität als Vorbilder dienen, wie sie von der Europäischen Arbeitsbehörde (ELA) und den European Employment Services (EURES) aufgebaut wurden. Mögliche Synergien mit dem EU-Talent Pool sollten ebenfalls untersucht werden.

¹ Für weitere Informationen zu den „ersten Schritten“ siehe S. 26 in der [Studie](#).

- Die **Machbarkeitsstudie ist ein guter Ausgangspunkt**, um die notwendigen Koordinierungs- und Planungsstrukturen aufzubauen. Auch die Tatsache, dass sich die relevanten Stakeholder:innen in Österreich mittlerweile untereinander austauschen, ist eine gute Voraussetzung.

Rot-Weiß-Rot (RWR)-Karte

Barrieren und mögliche Lösungsansätze

- Die Hauptproblematik liegt in der **Unvorhersehbarkeit** des RWR-Karte-Genehmigungsprozesses für Unternehmen und internationale Fachkräfte und in der **Dauer des Verfahrens**. Es braucht **klare Entscheidungskriterien** bereits vor dem Antragsprozess, um Transparenz zu schaffen. Ein Lösungsansatz wäre ein **Vorab-Check des SMP-Bildungsinstituts** durch das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft – möglicherweise in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice (AMS) – um festzustellen, ob die SMP-Ausbildung den Kriterien für die Vergabe der RWR-Karte entspricht.
- Die **Liste der Mangelberufe** wird jährlich überarbeitet, was dazu führen könnte, dass **SMP-Berufe** wieder von dieser Liste entfernt werden. Daher sollten die Berufe der SMP-Ausbildungen „eingefroren“ werden, damit sichergestellt wird, dass SMP-Teilnehmende nach Abschluss der Ausbildung die RWR-Karte beantragen können.
- Bei der Berufsauswahl für SMPs ist die **genaue Beobachtung des Arbeitsmarkts** wichtig. Nicht alle offenen Stellen werden dem AMS gemeldet und stehen daher nicht automatisch auf der Mangelberufsliste. **Verbesserte (IT-)Schnittstellen zwischen Jobportalen von Unternehmen und dem AMS** wären hilfreich. Auch bestehende Ausbildungsinitiativen in Österreich sollten beachtet werden.

Bewährte Praktiken und Möglichkeiten der Weiterentwicklung

- Das **System der Zusatzpunkte** für Start-up-Gründer:innen bei der Antragstellung für die RWR-Karte (10 zusätzliche Punkte, wenn an einem Gründerzentrum oder Förderprogramm in Österreich teilgenommen wird) könnte auch auf SMP-Teilnehmende übertragen werden.
- Verfahrenserleichterungen, wie die **Antragsstellung durch die Arbeitgeber:innen** oder das Nutzen der nun durchgängigen **Antragsformulare auf Englisch** sollten unbedingt genutzt werden.
- Das Ausloten von **Kooperationsmöglichkeiten bei der Ausbildungsbewertung** mit anderen EU-Staaten sollte vorangetrieben werden. Im universitären Bereich wird hier z. B. auf die Deutsche [Plattform Anabin](#) zurückgegriffen. Ein Austausch der Verwaltungspraktiken insbesondere mit Deutschland ist sehr sinnvoll.

SMP-Netzwerke und Informationskampagnen

Barrieren und mögliche Lösungsansätze

- **Finanzielle Ressourcen** können eine Barriere für SMP-Netzwerke und Informationskampagnen sein. Diese sind insbesondere davon abhängig, ob es generelle **politische Unterstützung** für SMPs gibt, oder ob es sich um eine eigenständige Initiative handelt. Lösungsansätze sind, **SMPs in bestehenden Netzwerken zu bewerben** und **Einzelmaßnahmen zusammenzuführen**.
- **Sprachbarrieren** in Netzwerken und zwischen Akteur:innen sind ein weiteres Hindernis. Ein **persönlicher Beziehungsaufbau** und der **Austausch zu bewährten Praktiken** können das Interesse und die Zusammenarbeit stärken.
- **Klein- und mittlere Unternehmen (KMUs)** haben besondere Schwierigkeiten, Fachkräfte zu rekrutieren. Gleichzeitig fehlen ihnen oft die Ressourcen für eine internationale Rekrutierung. Entsprechend ist die **aktive Einbindung und Unterstützung von KMUs** von zentraler Bedeutung.

Bewährte Praktiken und Möglichkeiten der Weiterentwicklung

- Informationskampagnen müssen **zielgruppenspezifisch** aufbereitet werden, **Glaubwürdigkeit** vermitteln sowie den „**Unique Selling Point**“ von SMPs und **Österreichs als Aufnahmeland** im Blick haben.
- Zur **Verbesserung der Willkommenskultur** sollten Informationskampagnen in Österreich ein positives Narrativ streuen. Gleichzeitig sollte das **Diversitätsnarrativ in Unternehmen** gestärkt und die **Repräsentanz in Führungskulturen** diversifiziert werden.
- Potentielle SMP-Teilnehmer:innen müssen gründlich über ihre **Möglichkeiten, Rechte und Pflichten** in Österreich informiert werden, etwa in Beratungszentren oder durch Informationsveranstaltungen vor Ort. Dabei müssen **das Angebot und die Vorteile Österreichs** sichtbar werden. Auch der **Austausch mit Role-Models und/oder Diaspora-Netzwerken** sollte gefördert werden.

Kompetenzfeststellung und Matching

Barrieren und mögliche Lösungsansätze

- **An Arbeitserprobungen führt kein Weg vorbei.** Auch anerkannte Qualifikationen geben nicht immer ausreichend Auskunft darüber, welche Kompetenzen die Person tatsächlich mitbringt. Für die zuwandernden Arbeitskräfte und ihre Familien stehen zu wenig Ressourcen für **Anerkennungsberatung** zur Verfügung. Diese Beratung muss ausgebaut werden.
- Unklar ist, welcher Anteil der Kompetenzen bereits im Herkunftsland erworben werden muss und zu welchem **Zeitpunkt** daher die **Kompetenzfeststellung** stattfinden kann. Realistisch sind Modelle, die auf den **Aufbau umfangreicher fachlicher Grundkompetenzen plus Spracherwerb im Herkunftsland** und die **Vermittlung von Spezialkompetenzen im Zielland** hinauslaufen.
- Beim **Bewerben des Arbeitsstandorts Österreich** muss auf **konkrete Argumente** zurückgegriffen werden, wie z. B. das 13. und 14. Monatsgehalt oder (noch zu schaffende) Unterstützung bei der Tätigkeit von Rücküberweisungen ins Herkunftsland. Zielgruppengerechte Videos könnten dazu beitragen, potentielle Arbeitsmigrant:innen über Anforderungen zu informieren.

Bewährte Praktiken und Möglichkeiten der Weiterentwicklung

- Unternehmen, wie z. B. die ÖBB oder die Wiener Linien, verfügen über **erprobte Eignungstests und Tools für den integrativen Kompetenzerwerb**. Daneben bestehen auch kleine Initiative zur Sichtbarmachung und Anerkennung informell erworbener Kompetenzen (z. B. [Competence Kaleidoscope](#), [Du kannst was!](#))
- Die **erfolgreiche österreichische Berufsbildung** bietet v.a. mit Höhere Technische Lehranstalt (HTL) und Lehre exzellente Ansatzpunkte, um Kompetenzen zu vermitteln und zu überprüfen. Unterschiedliche Modelle sind im Rahmen von SMPs denkbar, vom **Export der Ausbildungsform** (wie z. B. eine eigene Lehrausbildung oder die HTL als Auslandsschulen) bis hin zur außerordentlichen Lehrabschlussprüfung auf Basis der informell im Herkunftsland erworbenen Kompetenzen.
- Große **Initiativen internationaler Organisationen** oder europäischer Partner beinhalten aussichtsreiche Ansätze der Kompetenzfeststellung, wie z. B. das Portal [Anerkennung in Deutschland](#) des BIBB (Bundesinstitut für Berufsbildung), das [Pisa-VET](#) der OECD oder das [Talents Pool](#) der Europäischen Kommission.

Barrieren und mögliche Lösungsansätze

- **Betriebliches Onboarding:** Diversität wird oft noch zu wenig in der Unternehmenskultur gelebt. Besonders die Führungsebene ist dafür verantwortlich, Diversität im Betrieb zu fördern und Bewusstsein unter Mitarbeiter:innen zu schaffen. Im Rahmen des Onboardings ist zu empfehlen, **regelmäßige Teamsitzungen** abzuhalten, damit die **zugewanderten Arbeitskräfte gut ins Team eingebunden werden**, sowie bereits **im Vorfeld Diversitätstrainings für Führungskräfte und Mitarbeiter:innen** zu veranstalten.
- **Gesellschaftliches Onboarding:** Eine regionale Vernetzung ist essenziell, um in der Gesellschaft Anschluss zu finden. Dies kann oftmals vor allem in ländlichen Regionen eine Herausforderung darstellen. Durch **Aktivitäten, Ausflüge, Netzwerktreffen, usw.** können zugewanderte Arbeitskräfte Kontakte knüpfen, die österreichische Kultur kennenlernen und in die Gesellschaft eingebunden werden. Wenn die Organisation von regelmäßigen Aktivitäten oder Treffen im Rahmen des betriebsinternen Onboardings nicht möglich ist, könnten die Treffen im Rahmen eines KMU-Verbunds einer Region veranstaltet werden.
- Meistens werden gute **Kenntnisse der deutschen Sprache** im betrieblichen Umfeld, insbesondere im Kundenkontakt, vorausgesetzt. Eine fehlende Sprachkompetenz kann unter Umständen mit einer fehlenden Fachkompetenz verwechselt werden. Daher wird empfohlen, dass Arbeitskräfte gegebenenfalls bereits **vor Aufnahme ihrer Tätigkeit in einem österreichischen Betrieb ihre Deutschkenntnisse durch Schulung, Sprach-App, usw. aufbessern**. Dialektkurse sowie die Entwicklung einer Dialekt-App sollten angedacht werden.
- Offenheit gegenüber Fremdsprachen, auch Englisch, wird in Betrieben und Behörden nicht immer ausreichend gelebt. Zu empfehlen ist die **Förderung von Englischkursen im Betrieb**, insbesondere für Mitarbeiter:innen, die mit zugewanderten Arbeitskräften zusammenarbeiten. Des Weiteren empfiehlt sich der **Ausbau englischsprachiger Webseiten**.

Bewährte Praktiken und Möglichkeiten der Weiterentwicklung

- Die Plattform [Expats Club Vienna](#) der Wirtschaftsagentur Wien bietet mit regelmäßigen Treffen und Ausflügen die Möglichkeit, für neu zugewanderte Personen Land und Leute kennenzulernen sowie für Österreicher:innen Neues über fremde Kulturen zu erfahren und sich zu vernetzen.
- Die Initiative [Welcome to Upper Austria](#) der Standortagentur des Landes Oberösterreich unterstützt Fachkräfte durch eine Karriere-Plattform und ein Service-Center beim Einleben und Eingliederung in der neuen Heimat. Über das Service Center werden Kontakte vermittelt, die etwa bei der Wohnungssuche unterstützen, bei Behördenwegen begleiten, Kontakte zu Dolmetscher:innen herstellen, usw. Weiters werden Sprach- und Dialektkurse angeboten.
- Programm [Mentoring für Migrant:innen](#) ist ein gutes Beispiel dafür, wie eine Win-Win-Situation für qualifizierte Zuwander:innen und für heimische Unternehmen geschaffen werden kann.
- Bestehende **Initiativen sollten gefördert und ausgebaut werden**. Sie könnten bei einer zentralen Stelle gebündelt und über Multiplikator:innen in den Bundesländern verbreitet und umgesetzt werden.

Kostenteilung

Barrieren und mögliche Lösungsansätze

- Bei der Arbeitsmigration aus Ländern außerhalb der EU besteht ein **hohes Risiko der Ausbeutung und des Menschenhandels**. Um dem vorzubeugen, muss das [IRIS Employer pays principle](#) von Anfang an in SMPs integriert werden.
- Die Idee der **Kostenbeteiligung von Unternehmen** an der Rekrutierung/Ausbildung von Arbeitskräften ist in Österreich noch nicht ganz angekommen. Bestehende Initiativen könnten hier eine **Vorbildwirkung** haben, z. B. die [Leadership Group for Responsible Recruitment](#).
- Arbeitsmobilität aus Nicht-EU-Ländern wird in **zentralen EU-Gremien und Netzwerken** kaum diskutiert (z. B. EURES, ELA). Eine **verstärkte Auseinandersetzung** könnte hier einen Mehrwert schaffen.

Bewährte Praktiken und Möglichkeiten der Weiterentwicklung

- Das Modell der [Implacement Arbeitsstiftungen](#) des AMS könnte hinsichtlich der **Kostenteilung zwischen öffentlicher Hand und Unternehmen** ein Vorbild für SMPs sein. Dabei finanzieren Unternehmen die Ausbildungskosten und das AMS den Unterhalt. Teilnehmenden wird nach Abschluss der Aufqualifizierung ein Arbeitsplatz garantiert.
- Die Austrian Development Agency (ADA) baut bereits Ausbildungsstrukturen in Partnerländern auf, teilweise in Kooperation mit österreichischen Unternehmen vor Ort. Auf dieser Erfahrung sollte aufgebaut werden. Eine **Förderung durch die ADA ist aufgrund der OECD-Kriterien für Öffentliche Entwicklungszusammenarbeit (ODA) schwierig**, könnte jedoch durch eine abgegrenzte Projektstruktur ermöglicht werden, bei der nur jene Projektelemente durch die ADA gefördert werden, die ODA-förderfähig sind.

Das Dialogforum wurde mit freundlicher Unterstützung der ERSTE Stiftung, der Industriellenvereinigung und der Wirtschaftskammer Österreich umgesetzt.

