

Vorblatt

Ziel(e)

- Umsetzung der Richtlinie 2014/36/EU über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen zwecks Beschäftigung als Saisonarbeitnehmer (im Folgenden: Saisonarbeiter-Richtlinie), ABl. Nr. L 94 vom 28.03.2014 S. 375
- Umsetzung der Richtlinie 2014/66/EU über die Bedingungen für die Einreise und den Aufenthalt von Drittstaatsangehörigen im Rahmen eines unternehmensinternen Transfers (im Folgenden: ICT-Richtlinie), ABl. Nr. L 157 vom 27.05.2014 S. 1
- Anpassung der Regelungen zur grenzüberschreitenden Überlassung von drittstaatsangehörigen Arbeitskräften aus EU-/EWR-Mitgliedstaaten an das EuGH-Urteil C-91/13
- Zulassung von drittstaatsangehörigen Start-up-GründerInnen im Rahmen des Rot-Weiß-Rot-Karten-Modells für selbständige Schlüsselkräfte
- Verbesserung der Zulassung und Arbeitsmarktintegration qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittstaaten im Rahmen des Rot-Weiß-Rot-Karten-Modells

Inhalt

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahme(n):

- Regelung der befristeten Zulassung von Saisonarbeitskräften aus Drittstaaten und Kroatien nach den Vorgaben der Saisonarbeiter-Richtlinie, jedoch unter weitestgehender Beibehaltung des geltenden Saisoniermodells;
- Aufhebung der Sonderregelungen für ErntehelferInnen aus Drittstaaten und Kroatien im ASVG in Umsetzung der Saisonarbeiter-Richtlinie.
- Neuregelung der flexiblen und beschleunigten Zulassung von unternehmensintern transferierten drittstaatsangehörigen Schlüsselkräften, SpezialistInnen und Trainees anstelle der bisherigen Regelungen für Rotationsarbeitskräfte
- Einführung einer EU-Überlassungsbestätigung für grenzüberschreitend aus anderen EU-/EWR-Mitgliedstaaten überlassene Arbeitskräfte
- Verbesserte Zulassungskriterien für Start-up-GründerInnen nach den Vorgaben des Maßnahmenpakets zur Stärkung der Start-ups in Österreich
- Einbeziehung von Bachelor- und (PhD-)DoktoratsstudienabsolventInnen in das Rot-Weiß-Rot-Karten-System
- Verlängerung des Aufenthaltsrechts von StudienabsolventInnen für die Arbeitssuche
- Vereinheitlichung des zulässigen Beschäftigungsausmaßes für Studierende und StudienabsolventInnen
- Verlängerung der Geltungsdauer der Rot-Weiß-Rot-Karte
- Verbesserung des Punktesystems für Fachkräfte in Mangelberufen

Finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt und andere öffentliche Haushalte:

Die Aufhebung der Sonderregelung für ErntehelferInnen (Einbeziehung in die Vollversicherung) führt zu Mehreinnahmen in der Pensionsversicherung, die den Bund (UG 22/Ausfallshaftung) in gleicher Höhe entlasten würden. Unter der Annahme, dass im Jahresdurchschnitt 100 Erntehelfer mit einer durchschnittlichen Beitragsgrundlage von 1.500 € beschäftigt sind, würden sich jährliche Beitragsmehreinnahmen in der Pensionsversicherung von 410.000 € ergeben. Eine Auswertung des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger ergibt für die Monate September 2014 bis August 2015 eine Zahl von durchschnittlich rund 90 ErntehelferInnen. Die jährlichen

Beitragsmehreinnahmen für 90 Versicherte würden sich auf rund 360.000 € belaufen. Dadurch würde der Bund (UG 22/Ausfallshaftung) in gleicher Höhe entlastet.

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

Verhältnis zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Das Vorhaben dient der Umsetzung der Saisonarbeiter-Richtlinie und der ICT-Richtlinie der Europäischen Union.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine

Wirkungsorientierte Folgenabschätzung

Änderung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes und des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes

Einbringende Stelle: Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz
 Vorhabensart: Bundesgesetz
 Laufendes Finanzjahr: 2017
 Inkrafttreten/ 2017
 Wirksamwerden:

Beitrag zu Wirkungsziel oder Maßnahme im Bundesvoranschlag

Das Vorhaben trägt der Maßnahme "Bedarfsorientierung bei Migration weiter erhöhen (siehe Detailbudget 11.03.05 Legistik und rechtliche Angelegenheiten)" für das Wirkungsziel "Sicherstellung eines geordneten, rechtsstaatlichen Vollzugs und eines qualitativ hochwertigen Managements in den Bereichen Asyl, Fremdenwesen und der legalen Migration" der Untergliederung 11 Inneres im Bundesvoranschlag des Jahres 2016 bei.

Problemanalyse

Problemdefinition

Die Saisonarbeiter-Richtlinie und die ICT-Richtlinie sind im AuslBG bis 30. September 2016 bzw. 29. November 2016 umzusetzen.

Die derzeitige Sonderregelung für ErntehelferInnen im ASVG stellt nach europäischem Recht (Saisonarbeiter-Richtlinie) eine verbotene Diskriminierung dar.

Das EuGH-Urteil C-91/13 im niederländischen Vorabentscheidungsverfahren Essent Energie Productie BV gegen Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vom 11. September 2014 erfordert Anpassungen der Regelungen für Fälle der grenzüberschreitenden Überlassung von drittstaatsangehörigen Arbeitskräften aus anderen EU-/EWR-Mitgliedstaaten nach Österreich, um einerseits Rechtssicherheit für die EU-/EWR-ÜberlasserInnen und die österreichischen BeschäftigerInnen von überlassenen drittstaatsangehörigen Arbeitskräften und andererseits eine effektive Strafverfolgung bei Verstößen gegen die Überlassungsvorschriften sicherzustellen.

Die Regelungen für die Zulassung selbständiger Schlüsselkräfte im Rahmen des Rot-Weiß-Rot-Karten-Modells haben sich für die Zulassung von Start-up-GründerInnen als zu eng erwiesen. Im Sinne des Ministerratsvortrags vom 5.7.2016 sollen Start-ups in Österreich durch ein Maßnahmenpaket gestärkt werden, indem u.a. eine eigene Regelung für Start-up-GründerInnen im Rahmen des Rot-Weiß-Rot-Karten-Systems geschaffen wird.

Wie im Regierungsprogramm vorgesehen, sollen die 2011 eingeführten Regelungen für die kriteriengeleitete Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften aus Drittstaaten weiter verbessert werden, indem festgestellte Vollzugsdefizite abgebaut und die Willkommenskultur ausgebaut wird.

Nullszenario und allfällige Alternativen

Die oa Richtlinien sind im AuslBG, im ASVG und im Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz sowie im Fremdenpolizeigesetz 2005 umzusetzen; eine Nichtumsetzung hätte Vertragsverletzungsverfahren zur Folge.

Die Nichtbeachtung des oa EuGH-Urteils würde die bestehende Rechtsunsicherheit bei der Überlassung von Arbeitskräften perpetuieren.

Die Beibehaltung der bestehenden Regelung für die Zulassung selbständiger Schlüsselkräfte würde die Zulassung innovativer Start-up-GründerInnen behindern.

Dafür bestehen folglich keine Alternativen.

Beibehaltung des Status Quo bei der kriteriengeleitete Zuwanderung von qualifizierten Arbeitskräften aus Drittstaaten.

Interne Evaluierung

Zeitpunkt der internen Evaluierung: 2022

Evaluierungsunterlagen und -methode: Evaluierungsunterlagen und -methode: Die interne Evaluierung soll im Jahre 2022 erstmalig vorgenommen werden, um einen ausreichend langen Beobachtungszeitraum zur Verfügung zu haben. Für die Evaluierung notwendige Daten werden größtenteils über das AMS Datawarehouse erhoben werden können.

Ziele

Ziel 1: Umsetzung der Saisonarbeiter-Richtlinie (2014/36/EU)

Beschreibung des Ziels:

Sicherung der Zulassung eines zusätzlichen saisonalen Arbeitskräftebedarfs nach den Vorgaben der Richtlinie, jedoch unter weitestgehender Beibehaltung der geltenden und seit vielen Jahren in der Praxis bewährten Regelungen (jährliche Kontingentverordnungen im Sommer- und Wintertourismus sowie in der Landwirtschaft). Anpassungen im ASVG in Umsetzung der Saisonarbeiter-Richtlinie.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Im AuslBG und ASVG ist die Saisonarbeiter-Richtlinie nicht vollständig umgesetzt.	EU-richtlinienkonforme Zulassung von Saisonarbeitskräften aus Drittstaaten und Kroatien; kein EU-Vertragsverletzungsverfahren.

Ziel 2: Umsetzung der ICT-Richtlinie (2014/66/EU)

Beschreibung des Ziels:

Sicherung der vereinfachten Zulassung konzernintern transferierter Schlüsselkräfte, SpezialistInnen und Trainees innerhalb der Europäischen Union.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Im AuslBG ist die ICT-Richtlinie noch nicht umgesetzt.	EU-richtlinienkonforme Zulassung von konzernintern transferierten Schlüsselkräften, SpezialistInnen und Trainees und deren Familienangehörigen; kein EU-Vertragsverletzungsverfahren.

Ziel 3: Anpassung der Regelungen zur grenzüberschreitenden Überlassung von drittstaatsangehörigen Arbeitskräften aus EU-/EWR-Mitgliedstaaten an das EuGH-Urteil C-91/13

Beschreibung des Ziels:

Anpassung des AuslBG-Verfahrens für Fälle der grenzüberschreitenden Überlassung von drittstaatsangehörigen Arbeitskräften aus anderen EU-/EWR-Mitgliedstaaten nach Österreich unter Berücksichtigung des EuGH-Urteils C-91/13 im niederländischen Vorabentscheidungsverfahren Essent Energie Productie BV gegen Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid vom 11. September 2014.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Zulassung EU-intern überlassener drittstaatsangehöriger Arbeitskräfte mittels ZKO-Meldung und EU-Entsendebestätigung.	Zulassung EU-intern überlassener drittstaatsangehöriger Arbeitskräfte mittels ZKO-Meldung und eigener EU-Überlassungsbestätigung nach den Kriterien des EuGH-Urteils C-91/13.

Ziel 4: Zulassung von drittstaatsangehörigen Start-up-GründerInnen im Rahmen des Rot-Weiß-Rot-Karten-Modells für selbständige Schlüsselkräfte

Beschreibung des Ziels:

Umsetzung des Maßnahmenpakets zur Stärkung der Start-ups in Österreich durch Einführung einer eigenen Regelung für drittstaatsangehörige Start-up-GründerInnen.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Start-up-GründerInnen können nur aufgrund eines positiven AMS-Gutachtens zugelassen werden, in dem ein gesamtwirtschaftlicher Nutzen der beabsichtigten Erwerbstätigkeit festgestellt wird.	Innovationsorientierte Ansiedlung von drittstaatsangehörigen Start-up-GründerInnen, die innovative Produkte, Dienstleistungen, Verfahren oder Technologien entwickeln und in den Markt einführen.

Ziel 5: Verbesserung der Zulassung und Arbeitsmarktintegration qualifizierter Arbeitskräfte aus Drittstaaten im Rahmen des Rot-Weiß-Rot-Karten-Modells

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Die geltenden Regelungen des Rot-Weiß-Rot-Karten-Modells schränken die Zulassung und Arbeitsmarktintegration von Fachkräften, Studierenden und StudienabsolventInnen zu sehr ein.	Die Regelungen des Rot-Weiß-Rot-Karten-Modells verbessern die Zulassung und Arbeitsmarktintegration von Fachkräften, Studierenden und StudienabsolventInnen.

Maßnahmen

Maßnahme 1: Regelung der befristeten Zulassung von Saisonarbeitskräften aus Drittstaaten und Kroatien nach den Vorgaben der Saisonarbeiter-Richtlinie, jedoch unter weitestgehender Beibehaltung des geltenden Saisoniermodells

Beschreibung der Maßnahme:

- Verkürzung der maximalen Bewilligungsdauer von zwölf Monaten innerhalb eines Zeitraums von 14 Monaten auf neun Monate innerhalb eines Zeitraums von 12 Monaten
- Bevorzugte Bewilligung von drittstaatsangehörigen Saisoniers, die in den letzten fünf Jahren bereits einmal als Saisonier zugelassen waren

- Beibehaltung der Zulassung über Beschäftigungsbewilligungen im Rahmen von jährlichen Kontingenten für die Wirtschaftszweige Sommer- und Wintertourismus sowie Landwirtschaft
- Aufhebung der Sonderregelungen für ErntehelferInnen aus Drittstaaten und Kroatien im Allgemeinen Sozialversicherungsgesetz (ASVG)

Umsetzung von Ziel 1

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten und Kroatien werden im Tourismus und in der Landwirtschaft im Rahmen von Kontingenten unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktlage für eine befristete Beschäftigung zugelassen. Die maximale Zulassungsdauer beträgt 10 Monate innerhalb von 14 Monaten. ErntehelferInnen aus Drittstaaten und Kroatien sind von der Pflichtversicherung in der Pensionsversicherung ausgenommen.	Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten und Kroatien werden weiterhin im Tourismus und in der Landwirtschaft im Rahmen von Kontingenten unter Berücksichtigung der Arbeitsmarktlage für eine befristete Beschäftigung zugelassen. Die maximale Zulassungsdauer beträgt 9 Monate innerhalb von 12 Monaten. Saisonarbeitskräfte, die bereits in den letzten 5 Jahren einmal als Saisonier zugelassen waren, können bevorzugt bewilligt werden. ErntehelferInnen aus Drittstaaten und Kroatien sind österreichischen Staatsangehörigen, die dieselbe Tätigkeit ausüben, sozialversicherungsrechtlich gleichgestellt.

Maßnahme 2: Neuregelung der flexiblen und beschleunigten Zulassung von unternehmensintern transferierten drittstaatsangehörigen Schlüsselkräften, SpezialistInnen und Trainees anstelle der bisherigen Regelungen für Rotationsarbeitskräfte

Beschreibung der Maßnahme:

- Erweiterung der Regelungen für die Betriebsentsendung auf die Zulassung von unternehmensintern transferierten Arbeitskräften
- Erleichterungen für den Arbeitsmarktzugang der Kernfamilie der unternehmensintern transferierten Schlüsselarbeitskräfte

Umsetzung von Ziel 2

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
In internationalen Konzernen beschäftigte Schlüsselkräfte, SpezialistInnen und Trainees werden im Rahmen der Regelungen für die Beschäftigung von betriebsentsandten Arbeitskräften und von Rotationsarbeitskräften zugelassen.	Der von der ICT-RL erfasste Personenkreis deckt sich weitgehend mit den bisherigen in § 2 Abs. 10 definierten Rotationsarbeitskräften und wird - entsprechend dem Harmonisierungsziel der Richtlinie, auf dieselbe Personengruppe nicht zwei verschiedene Regelungen anzuwenden - in der EU-Entsendung nachgebildeten Verfahren flexibel zugelassen und mit EU-einheitlichen Aufenthaltstiteln (korrespondierende Regelungen im FRÄG 2017-Entwurf) ausgestattet.

Maßnahme 3: Einführung einer EU-Überlassungsbestätigung für grenzüberschreitend aus anderen EU-/EWR-Mitgliedstaaten überlassene Arbeitskräfte

Beschreibung der Maßnahme:

Einführung einer EU-Überlassungsbestätigung für grenzüberschreitend aus anderen EU-/EWR-Mitgliedstaaten überlassene Arbeitskräfte analog der EU-Entsendebestätigung und Sanktionierung bei Nichteinholung

Umsetzung von Ziel 3

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Zulassung EU-intern überlassener drittstaatsangehöriger Arbeitskräfte mittels ZKO-Meldung und EU-Entsendebestätigung.	Zulassung EU-intern überlassener drittstaatsangehöriger Arbeitskräfte mittels ZKO-Meldung und eigener EU-Überlassungsbestätigung nach den Kriterien des EuGH-Urteils C-91/13.

Maßnahme 4: Verbesserte Zulassungskriterien für Start-up-GründerInnen nach den Vorgaben des Maßnahmenpakets zur Stärkung der Start-ups in Österreich

Beschreibung der Maßnahme:

- Regelung der Voraussetzungen für den Erhalt einer Rot-Weiß-Rot-Karte für Start-up-GründerInnen und Konkretisierung der Zulassungsbedingungen für selbständige Schlüsselkräfte hinsichtlich des erforderlichen Investitionskapitals und der arbeitsmarktpolitischen Bedeutung
- Beurteilung der Kriterien nach einem Punktesystem entsprechend dem RWR-Kartensystem und Erstellung eines Gutachtens durch das AMS

Umsetzung von Ziel 4

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Start-up-GründerInnen können nur aufgrund eines positiven AMS-Gutachtens zugelassen werden, in dem ein gesamtwirtschaftlicher Nutzen der beabsichtigten Erwerbstätigkeit festgestellt wird.	Innovationsorientierte Ansiedlung von drittstaatsangehörigen Start-up-GründerInnen, die innovative Produkte, Dienstleistungen, Verfahren oder Technologien entwickeln und in den Markt einführen.

Maßnahme 5: Einbeziehung von Bachelor- und (PhD-)DoktoratsstudienabsolventInnen in das Rot-Weiß-Rot-Karten-System

Beschreibung der Maßnahme:

Bachelor- und (PhD-)DoktoratsstudienabsolventInnen werden explizit in das Rot-Weiß-Rot-Karten-System einbezogen.

Umsetzung von Ziel 5

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Die Rot-Weiß-Rot-Karte für StudienabsolventInnen ist auf AbsolventInnen eines Diplom- oder Masterstudiums eingeschränkt.	Auch Bachelor- und (PhD-) DoktoratsstudienabsolventInnen sind in das Zulassungssystem explizit einbezogen und erhalten bei Erfüllung aller sonstigen Voraussetzungen eine Rot-Weiß-Rot-Karte.

Maßnahme 6: Verlängerung des Aufenthaltsrechts von StudienabsolventInnen für die Arbeitssuche

Beschreibung der Maßnahme:

StudienabsolventInnen sollen künftig länger Zeit haben, eine ihrer Qualifikation und Ausbildung entsprechende Beschäftigung zu finden, für die sie eine Rot-Weiß-Rot Karte beantragen können. Dementsprechend soll ihr weiteres Aufenthaltsrecht nach erfolgreichem Abschluss des Studiums von sechs auf 12 Monate verlängert werden.

Umsetzung von Ziel 5

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
StudienabsolventInnen dürfen sich nach erfolgreichem Studienabschluss weitere sechs Monate in Österreich zur Arbeitssuche aufhalten und erhalten dafür eine Bestätigung der Aufenthaltsbehörde.	StudienabsolventInnen dürfen sich nach erfolgreichem Studienabschluss bis zu längstens zwölf Monate zur Arbeitssuche aufhalten und erhalten dafür eine Verlängerung ihrer Aufenthaltsbewilligung.

Maßnahme 7: Vereinheitlichung des zulässigen Beschäftigungsausmaßes für Studierende und StudienabsolventInnen

Beschreibung der Maßnahme:

Das zulässige Beschäftigungsausmaß für Studierende aus Drittstaaten wird generell mit 20 Wochenstunden festgesetzt.

Umsetzung von Ziel 5

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Studierende können erst nach Abschluss des ersten Studienabschnitts eines Diplomstudiums bzw. nach Abschluss eines Bachelor-Studiums Beschäftigungsbewilligungen für eine Beschäftigung bis zu 20 Wochenstunden erhalten. Vorher werden Beschäftigungsbewilligungen nur für Beschäftigungen bis zu 10 Wochenstunden erteilt.	Studierende können generell, unabhängig vom Studienabschnitt, Beschäftigungsbewilligungen für Beschäftigungen bis zu 20 Wochenstunden erhalten.

Maßnahme 8: Verlängerung der Geltungsdauer der Rot-Weiß-Rot-Karte

Beschreibung der Maßnahme:

Die Geltungsdauer der Rot-Weiß-Rot-Karte wird von zwölf auf 24 Monate verlängert, um für einen längeren Zeitraum überprüfen zu können, ob die zugelassene Arbeitskraft auch tatsächlich unter den qualifizierten Zulassungsvoraussetzungen beschäftigt wird.

Umsetzung von Ziel 5

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Die Rot-Weiß-Rot-Karte wird in allen Kategorien mit einer Geltungsdauer von zwölf Monaten für die Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber/einer bestimmten Arbeitgeberin ausgestellt. Die Rot-Weiß-Rot-Karte plus für den unbeschränkten Arbeitsmarktzugang wird aufgrund einer Bestätigung des AMS, dass der/die	Die Rot-Weiß-Rot-Karte wird in allen Kategorien mit einer Geltungsdauer von 24 Monaten für die Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber/einer bestimmten Arbeitgeberin ausgestellt. Die Rot-Weiß-Rot-Karte plus für den unbeschränkten Arbeitsmarktzugang wird aufgrund einer Bestätigung des AMS, dass der/die

Rot-Weiß-Rot-KarteninhaberIn innerhalb der letzten zwölf Monate zehn Monate als Schlüsselkraft beschäftigt war, ausgestellt. Selbständige Schlüsselkräfte erhalten eine Rot-Weiß-Rot-Karte für 12 Monate.	Rot-Weiß-Rot-KarteninhaberIn innerhalb der letzten 24 Monate 21 Monate als Schlüsselkraft beschäftigt war, ausgestellt. Auch die Rot-Weiß-Rot-Karte für selbständige Schlüsselkräfte wird mit einer Geltungsdauer von 24 Monaten ausgestellt.
---	---

Maßnahme 9: Verbesserung des Punktesystems für Fachkräfte in Mangelberufen

Beschreibung der Maßnahme:

Mit der vorgeschlagenen Änderung des Punkteschemas für Fachkräfte in Mangelberufen werden die Kriterien "Sprachkompetenz" und "Berufserfahrung" aufgewertet, während das Kriterium "Alter" entsprechend geringer bewertet wird, um auch älteren Fachkräften mit qualifizierter Berufserfahrung eine Zulassung und Beschäftigung über die Rot-Weiß-Rot-Karte zu ermöglichen.

Umsetzung von Ziel 5

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Über 40-jährige Fachkräfte in Mangelberufen erhalten für das Kriterium Alter keine Punkte für den Erwerb der Rot-Weiß-Rot-Karte.	Das Zulassungskriterium Alter wird punktemäßig zugunsten der Kriterien Sprachkompetenz und Berufserfahrung geringer bewertet.

Abschätzung der Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen auf den Bundshaushalt und andere öffentliche Haushalte

Die Aufhebung der Sonderregelung für ErntehelferInnen (Einbeziehung in die Vollversicherung) führt zu Mehreinnahmen in der Pensionsversicherung, die den Bund (UG 22/Ausfallshaftung) in gleicher Höhe entlasten würden. Unter der Annahme, dass im Jahresdurchschnitt 100 Erntehelfer mit einer durchschnittlichen Beitragsgrundlage von 1.500 € beschäftigt sind, würden sich jährliche Beitragsmehreinnahmen in der Pensionsversicherung von 410.000 € ergeben. Eine Auswertung des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger ergibt für die Monate September 2014 bis August 2015 eine Zahl von durchschnittlich rund 90 ErntehelferInnen. Die jährlichen Beitragsmehreinnahmen für 90 Versicherte würden sich auf rund 360.000 € belaufen. Dadurch würde der Bund (UG 22/Ausfallshaftung) in gleicher Höhe entlastet.

Diese Folgenabschätzung wurde mit der Version 4.7 des WFA – Tools erstellt (Hash-ID: 2057079665).