

VERANSTALTUNGSBERICHT

# Trendbarometer Migration und Asyl 2024:

## Arbeitsmigration aus Staaten außerhalb der EU

## Überblick der Veranstaltung

Die Veranstaltung widmete sich einer ländervergleichenden Analyse und beleuchtete dabei sowohl gesamtstaatliche Strategien als auch das Policy-Instrument der Migrationspartnerschaften und Abkommen mit Drittstaaten im Bereich der Arbeitsmigration.

Als Grundlage diente der kürzlich veröffentlichte „EMN-Jahresbericht über Migration und Asyl 2023“, der einen umfassenden Überblick über migrations- und asylrelevante Entwicklungen und Diskussionen im Jahr 2023 bietet. Gemeinsam mit den Teilnehmer:innen und unseren Expert:innen wurden unter anderem folgende Fragen erörtert:

- Welche gesamtstaatlichen Strategien verfolgen Österreich und Deutschland, um die Arbeitsmigrationspolitik effektiver zu gestalten?
- Welche Bedeutung haben internationale Abkommen und Partnerschaften für die Arbeitsmigration?



**02. Oktober  
2024**



**Online – MS  
Teams**

# Tagesordnung

## Begrüßung

- **Marian Benbow Pfisterer**, Missionschefin, IOM Österreich

## Impulsvortrag: Die Bedeutung von Arbeitsmigration für Österreich und die EU in Zeiten des Arbeitskräftemangels. Chancen & Herausforderungen

- **Gudrun Biffi**, Ehem. Leiterin Department Migration und Globalisierung, Universität für Weiterbildung Krens

## Input: Arbeitsmigrationspolitische Entwicklungen in Österreich und der EU basierend auf dem EMN-Jahresbericht über Migration und Asyl 2023

- **Anna Ammann**, Mitarbeiterin für Forschung, IOM Österreich

## Diskussion: Migrationspolitische Strategien in Zeiten des Arbeitskräftemangels

- **Viktoria Holm**, Leiterin des Referats I5, Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Deutschland
- **Roland Sauer**, Leiter der Sektion III, Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, Österreich

## Diskussion: Umsetzung von Abkommen und Partnerschaften im Bereich Arbeitsmigration

- **Silvia Rager**, Stellvertretende Leiterin des Fachbereichs Internationale Beziehungen, Bundesagentur für Arbeit, Deutschland
- **Maximilian Buchleitner**, Leiter Internationale Fachkräfte-Offensive (IFO), Wirtschaftskammer Österreich

## Zusammenfassung & Verabschiedung

- **Saskia Heilemann**, Leiterin der Abteilung für Migrationsforschung und -recht, IOM Österreich

## Moderation:

- **Leila Hadj Abdou**, Stellvertretende Leiterin der Abteilung für Migrationsforschung und -recht, IOM Österreich

## Kernaussagen

### Marian Benbow Pfisterer

Missionschefin,  
IOM Österreich



- Aufgrund demographischer Entwicklungen und veränderter Bedürfnisse am Arbeitsmarkt zeigt sich in der EU und auch in Österreich ein verstärkter Arbeits- und Fachkräftemangel. Engpässe können quer über Branchen und Qualifikationsniveaus festgestellt werden.
- Zusätzlich zu unterschiedlichen Maßnahmen im Inland zur Ausschöpfung des Arbeitskräftepotenzials spielt zunehmend auch die Anwerbung von Arbeitskräften aller Qualifikationsniveaus aus dem außereuropäischen Ausland eine Rolle.
- Die Internationale Organisation für Migration arbeitet intensiv daran, Arbeitsmigration global für alle Beteiligten vorteilhaft zu gestalten.
- Unser Hauptaugenmerk liegt darauf, eine geordnete, sichere und humane Gestaltung der internationalen Migration zu unterstützen, die Migrant:innen und Gesellschaften in Herkunfts- und Aufnahmestaaten zugutekommt. Die neue Strategie der IOM 2024-2028 legt dafür drei miteinander verbundene und übergreifende Ziele fest: 1) Leben retten und Menschen, die migrieren, schützen; 2) Lösungen für Vertriebene fördern; und 3) Wege für reguläre Migration unterstützen und erleichtern.

## Kernaussagen

### Gudrun Biffl

Ehem. Leiterin Department Migration und Globalisierung,  
Universität für Weiterbildung Krems



- Das Arbeitskräftepotenzial im Inland wird – nicht zuletzt wegen der Alterung unserer Gesellschaften und wegen des Rückgangs des Potentials der EU-Binnenmigration – nicht ausreichen, um den Arbeitskräfte- bzw. Fachkräftemangel zu beheben. Daher braucht es eine Rekrutierung von Arbeitskräften aus dem Ausland.
- Die Quantifizierung und Spezifizierung sowohl des Arbeitskräfte- als auch des Fachkräftemangels ist zentral für die Maßnahmensetzung zur Aktivierung des Potentials an Fachkräften im Inland und zur Rekrutierung von geeigneten Arbeitskräften aus dem Nicht-EU-Ausland. Während es anhand von Indikatoren wie der Arbeitslosenquote oder der Stellenandrangziffer möglich ist, Arbeitskräftemangel zu erkennen, stellt sich die Spezifizierung und Quantifizierung des Bedarfs an Fachkräften als herausfordernder dar.
- Wichtig für eine nachhaltige, erfolgreiche Arbeitsmigrationspolitik sind insbesondere folgende Elemente: Verankerung eines Systems der beruflichen Bildung in Herkunftsländern im Rahmen von Kooperationsabkommen, Integrationsmaßnahmen bereits im Herkunftsland sowie eine Mitnahmemöglichkeit der erworbenen Sozialversicherungsleistungen durch Sozialversicherungsabkommen.

## Kernaussagen

### Anna Ammann

Mitarbeiterin für Forschung,  
IOM Österreich



- Der EMN-Jahresbericht 2023 verdeutlicht den Einfluss des länderübergreifenden Arbeits- und Fachkräftemangels auf Politiken und bei der Setzung von politischen Prioritäten, sowohl auf EU- als auch auf nationaler Ebene. Zu den Entwicklungen zählten: die Einführung des Pakets zur Mobilität von Kompetenzen und Talenten, die Neufassung der EU-Richtlinie über die kombinierte Erlaubnis, grundlegende rechtliche Änderungen für hochqualifizierte Arbeitskräfte, Maßnahmen zur Anwerbung und zur Verbesserung der Anerkennung von Fähigkeiten und akademischen Qualifikationen, Maßnahmen zur Verhinderung von Sozialdumping und Arbeitsausbeutung, Verstärkung bzw. Etablierung neuer Partnerschaften mit Drittstaaten.
- In Österreich wurde die Deckung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs im Jahr 2023 eine ressortübergreifende Priorität und gab Anlass zu einer Reihe an nationalen Maßnahmen und Partnerschaften mit Drittstaaten.
- 2023 wurden vor dem Hintergrund einer 2022 erfolgten Gesetzesreform 40% mehr RWR-Karten als im Vorjahr erteilt. Den Großteil der ausgestellten RWR-Karten machten dabei RWR-Karten für Fachkräfte in Mangelberufen aus.

## Kernaussagen

### Viktoria Holm,

Leiterin des Referats I5,  
Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Deutschland



- Der Anstieg beim Beschäftigungswachstum beruht in Deutschland gegenwärtig allein auf ausländischen Staatsangehörigen, überwiegend aus Drittstaaten (basierend auf Erwerbsmigration aber auch auf Zuwanderung aus humanitären Gründen) – Einwanderung trägt zum Erfolg der Wirtschaft bei.
- Deutschland adressiert den Arbeits- und Fachkräftemangel mit einer Reihe von Maßnahmen, auch rechtlichen Änderungen. Die wichtigste Säule der Erwerbsmigration bleibt die Einwanderung von qualifizierten Fachkräften. Mit den neuen Regelungen wird nun aber auch die Einwanderung von Personen mit hoher Berufserfahrung erleichtert. Zudem erleichtert die 2024 eingeführte Chancenkarte die Arbeitssuche in Deutschland. Eine weitere zentrale Maßnahme ist der sogenannte Job-Turbo, der auf die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten abzielt.
- Neben guten Gesetzen braucht es gute, das heißt effiziente, nutzerfreundliche und digitale Verfahren. Hieran arbeitet die Bundesregierung fortlaufend. Die laufende Digitalisierung der Visaverfahren ist wichtiger Schritt. Ein weiteres gutes Beispiel ist die kürzlich beschlossene Vereinheitlichung der Pflegefachassistentenausbildung: statt wie bisher 27, gibt es nun eine bundeseinheitliche Ausbildungen. Das bringt diverse Vereinfachungen mit sich, auch bei der Anerkennung ausländischer Pflegekräfte.

### Roland Sauer

Leiter der Sektion III,  
Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft, Österreich



- Im Dezember 2023 beschloss die österreichische Bundesregierung mit dem strategischen Maßnahmenplan gegen den Fachkräftemangel die erste gesamtstaatlich koordinierte Strategie zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs, die sowohl auf die Aktivierung des Arbeitskräftepotentials von bereits zugewanderten Personen abzielt als auch Arbeitsmigration forciert.
- Generell ist es wichtig, das Thema Arbeitsmigration rational zu betrachten und Debatten auf Basis von Evidenz zu führen. So wurde beispielsweise zur Messung des Fachkräftemangels der BMAW-AMS Fachkräftebarometer erstellt.
- Qualifikationen spielen eine gewichtige Rolle im österreichischen Arbeitsmigrationssystem. Eine Herausforderung ist dabei die ausdifferenzierte Ausbildungsstruktur und das duale Bildungssystem. Um Anerkennungen zu erleichtern und zu beschleunigen, wird zurzeit eine Liste mit ausländischen Berufsausbildungen erstellt.
- Bei der Anwerbung von Arbeitskräften aus dem Ausland sind eine Reihe an Einflussfaktoren zu bedenken: die Situation im Heimatland sowie im Zielland die Bereitstellung von Informationen, Verfügbarkeit von Wohnraum, soziale Netzwerke, medizinische Versorgung und Kinderbetreuung. Positive Initiativen wie die Bereitstellung von Betriebswohnungen durch Unternehmen in Österreich sind hier hervorzuheben.



### Silvia Rager

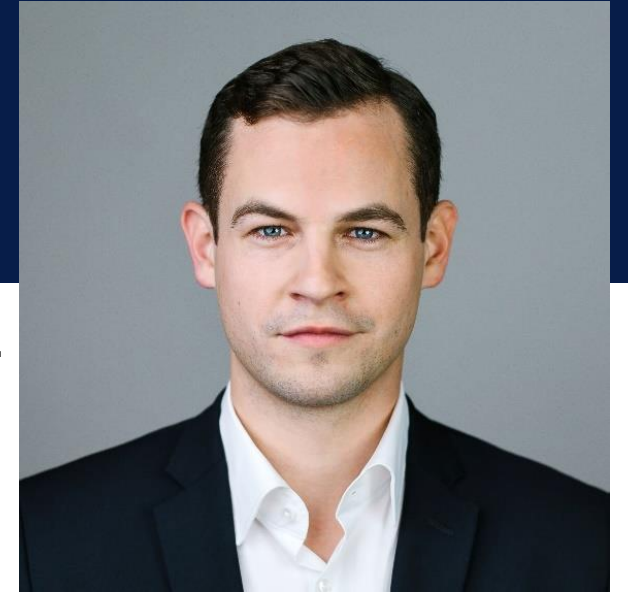
Stellvertretende Leiterin des Fachbereichs Internationale Beziehungen,  
Bundesagentur für Arbeit, Deutschland



- Die Bundesagentur für Arbeit achtet auf einen fairen Umgang mit ihren Partnern im Ausland. Sie vermittelt Fachkräfte und Azubis nach fairen Standards und bindet die Partnerländer in ihre Aktivitäten mit ein. Bei der Entwicklung und Umsetzung von Programmen und Projekten zur aktiven Anwerbung von Arbeitskräften werden die IOM IRIS-Standards zur ethischen Rekrutierung berücksichtigt. Die Bundesagentur für Arbeit spricht sich folglich auch gegen Bindungsklauseln mit Rückzahlungsverpflichtungen aus.
- Im Rahmen einer quantitativen und qualitativen Länderpotenzialanalyse wurden in Deutschland 13 Fokusbänder für die Zusammenarbeit zur Rekrutierung von Arbeitskräften identifiziert; dabei spielte auch die Einschätzung der Herkunftsländer zum Brain-Drain eine zentrale Rolle.
- Die internationale Zusammenarbeit bietet die Möglichkeit, dass sich die Herkunftsländer und Deutschland zu ihren jeweiligen Interessen austauschen und diese in die Abkommen einbringen. Damit besteht die Chance einer dauerhaften Zusammenarbeit, die im Laufe der Jahre an sich ändernde Bedingungen angepasst werden kann. Deutschland bietet Partnerländern auch Capacity Building Maßnahmen in Bereichen wie Beratung, Arbeitsmarkt und technische Umsetzung an.
- Erhebungen unter Migrant:innen belegen, dass ein gutes Bildungssystem, Sicherheit, Luftqualität und allgemeine Lebensqualität eine entscheidende Rolle für die Attraktivität von Zielländern spielen.

### Maximilian Buchleitner

Leiter Internationale Fachkräfte-Offensive (IFO),  
Wirtschaftskammer Österreich



- Die Fachkräftesicherung mit internationalen Talenten ist in Österreich im Anlaufen. Es braucht noch viel Einsatz und Überzeugungsarbeit, um die richtigen Rahmenbedingungen zu schaffen, sodass Österreich im internationalen Wettbewerb langfristig mithalten kann. Eine zentrale Initiative stellt dabei die Internationale Fachkräfte-Offensive (IFO) der WKÖ dar.
- Jede Kooperation, die der Sache dient und ein Gewinn für beide Länder ist, hilft voranzukommen. Internationale Abkommen sind ein gutes Tool, um die Rahmenbedingungen zu schaffen; unersetzbar ist aber Vertrauen und eine gute Beziehung mit Herkunftsländern. Dafür sind langfristige Bemühungen notwendig.
- Mit den richtigen Entscheidungen, die jetzt zu treffen sind, ist es möglich, den Rückstand aufzuholen und im internationalen Wettbewerb zu bestehen. Migration ist unerlässlich, um die demographische Alterung einigermaßen auszugleichen. Wenn jetzt die richtigen Weichen (national und auf EU-Ebene) gestellt werden, können die besten Talente – auch aus Drittstaaten – angeworben werden und Österreich langfristig als Gesellschaft wirtschaftlich erfolgreich sein. Der Wohlstand Österreichs wird letztlich durch das Bestehen im internationalen Wettbewerb gesichert. Die Offenheit der Bevölkerung und der Entscheidungsträger:innen im Hinblick auf die notwendige Arbeitsmigration ist dabei ein wichtiges Element.
- Ethische Rekrutierung und die IRIS-Standards sind auch in Österreich ein wichtiges Anliegen. So berätet die WKÖ Unternehmen zu nachhaltigen Rekrutierungsansätzen.

### Saskia Heilemann

Leiterin der Abteilung für Migrationsforschung und -recht,  
IOM Österreich



- Im EU-Durchschnitt macht die Kategorie Arbeitsmigration rund ein Drittel der Zuwanderung aus, wobei auch Personen, die in andere Kategorien fallen (z.B. Familienzusammenführung, Zuwanderung aus humanitären Gründen), Teil des Arbeitskräftepotentials sind.
- Unsere Expert:innen haben aufgezeigt, dass es zur Deckung des Arbeitskräfte- bzw. Fachkräftebedarfs eine vermehrte Aktivierung des vorhandenen Arbeitskräftepotentials sowie Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland braucht. So ist auch eine steigende Tendenz zur Öffnung der Arbeitsmärkte für Arbeitnehmer:innen aus Drittstaaten in EMN Mitglied- und Beobachterländern festzustellen.
- Sowohl Deutschland als auch Österreich entwickeln Strategien, Programme und Projekte zur aktiven Rekrutierung von Fachkräften aus Drittstaaten. Eine sorgfältige Analyse und Auswahl der Partnerländer sind hier wichtig. Wir haben gehört, dass Vertrauen und Fairness zentral für den Aufbau einer guten und auch dauerhaften Beziehung zwischen den Partnerländern sind. Dafür brauche es langfristige Bemühungen und flexible Übereinkommen, die auf geänderte Bedingungen reagieren können.
- Im Hinblick auf effektive gesamtstaatliche Strategien zur Fachkräfteanwerbung wurde auf Herausforderungen hingewiesen, die durch das föderale System in Deutschland und in Österreich bedingt sind. Diese bestehen aus einer Vielzahl an unterschiedlichen Regelungen und des Bedarfs der Abstimmung zwischen Nationaler-, Landes- und Kommunalebene.

# Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Falls Sie Fragen haben, stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.



[emnaustria@iom.int](mailto:emnaustria@iom.int)



[www.emn.at](http://www.emn.at)