



## **Stellungnahme zum Entwurf der Fachkräfteverordnung 2026**

Der vorliegende Entwurf der Fachkräfteverordnung 2026 (im Folgenden: FKV 2026) bewegt sich dem Grunde nach im Rahmen der gesetzlichen Ermächtigung des § 13 Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) und stellt ein grundsätzlich zulässiges Instrument der arbeitsmarktpolitischen Steuerung der Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte dar. Die Zielsetzung, strukturelle Fachkräfteengpässe zu adressieren und die Funktionsfähigkeit des österreichischen Arbeitsmarktes sicherzustellen, ist aus rechtlicher Sicht nachvollziehbar.

Positiv hervorzuheben ist, dass die Festlegung der Mangelberufe auf arbeitsmarktpolitischen Indikatoren beruht und die Berufsdefinitionen auf die Systematik des Arbeitsmarktservice (AMS) Bezug nehmen. Das im Entwurf vorgesehene Punktesystem trägt zur Objektivierung der Auswahlentscheidung bei und erhöht die Nachvollziehbarkeit der Vollziehung. Ebenso sind die Verweise auf kollektivvertragliche bzw. gesetzliche Entlohnungsstandards sowie der unbeschränkte Arbeitsmarktzugang für Familienangehörige geeignet, Rechtssicherheit und Attraktivität des Instruments zu erhöhen. Die zeitliche Befristung der Verordnung sowie die vorgesehene rückwirkende Anwendbarkeit auf bereits anhängige Verfahren erscheinen sachgerecht.

Gleichzeitig ist festzuhalten, dass der Entwurf im Wesentlichen auf die Feststellung arbeitsmarktpolitischer Bedarfe beschränkt bleibt und keine flankierenden Regelungen vorsieht, die dem besonderen Schutzbedürfnis ausländischer Arbeitskräfte Rechnung tragen. Der Entwurf enthält insbesondere keine verbindlichen Bestimmungen zur Prävention von Lohn- und Sozialdumping, zur effektiven Durchsetzung arbeitsrechtlicher Mindeststandards oder zur Reduktion struktureller Abhängigkeiten vom jeweiligen Arbeitgeber. Vor dem Hintergrund der einschlägigen Erfahrungen in bestimmten Branchen erscheint dies rechtspolitisch problematisch.

Darüber hinaus bleibt der Entwurf eine substanzielle Auseinandersetzung mit bestehenden Defiziten bei der Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen schuldig. Auch integrationsfördernde Maßnahmen, etwa im Bereich der Sprachförderung, arbeitsrechtlichen Beratung oder sozialen Absicherung, werden nicht normativ berücksichtigt. Dies betrifft insbesondere Berufsgruppen in den Bereichen Pflege, Gesundheit und Dienstleistungen, in denen erhöhte Anforderungen an Qualifikation, aber auch ein erhöhtes Risiko prekärer Beschäftigungsformen bestehen.

Kritisch zu bewerten ist ferner die Aufnahme einzelner Berufsgruppen in die Mangelberufsliste, ohne dass eine bundesweit konsistente und nachhaltige Mangelsituation hinreichend dokumentiert wird. In diesen Fällen besteht die Gefahr, dass strukturelle Defizite in den Arbeits- und Entlohnungsbedingungen durch migrationsrechtliche Steuerungsinstrumente kompensiert werden. Auch die Reduktion der Mangelberufsliste gegenüber vorangegangenen Verordnungen wird im Entwurf nicht ausreichend begründet.

Aus unserer Sicht ist daher festzuhalten, dass der Entwurf der Fachkräfteverordnung 2026 zwar formell den gesetzlichen Vorgaben des § 13 AuslBG entspricht, jedoch in seiner derzeitigen Ausgestaltung keine hinreichende Gewähr für eine nachhaltige, sozial ausgewogene und grundrechtssensible Fachkräftesteuerung bietet.

### **Zusammenfassung und Empfehlungen**

Es wird daher angeregt,

1. die Mangelberufsliste konsequent auf nachweislich qualifikationsbedingte und bundesweit belegte Engpassberufe zu beschränken,
2. die Fachkräfteverordnung durch verbindliche arbeits- und sozialrechtliche Schutzmechanismen zu flankieren, insbesondere zur Vermeidung von Lohn- und Sozialdumping,
3. Maßnahmen zur Beschleunigung und Vereinheitlichung der Anerkennung ausländischer Qualifikationen normativ zu berücksichtigen,
4. integrationsfördernde Maßnahmen, insbesondere in den Bereichen Sprachförderung, Beratung und soziale Absicherung, systematisch einzubeziehen, sowie
5. die arbeitsmarktpolitischen Entscheidungsgrundlagen und Kriterien der Berufsauswahl transparenter darzulegen.

Nur durch eine ganzheitliche Fachkräftestrategie, die arbeitsmarktpolitische Steuerung mit arbeitsrechtlichen, integrationspolitischen und sozialstaatlichen Schutzmechanismen verbindet, kann eine nachhaltige und rechtsstaatlich ausgewogene Entwicklung des österreichischen Arbeitsmarktes gewährleistet werden.

Mag. Rafat ABU TALIB

**Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen**  
arbeitsmarktpolitische Betreuungseinrichtung  
A-1010 Wien, Hoher Markt 8/4/2/2

Tel.: 712 56 04 DW 29

Fax: 712 56 04 DW 30

E-Mail: [r.abutalib@migrant.at](mailto:r.abutalib@migrant.at)

Homepage: <http://www.migrant.at>

ZVR-Zahl: 073817253 DVR: 0927236