

PRESSEKONFERENZ

Gute Arbeit statt Ausbeutung und Abhängigkeit

Der Schlüssel für Fachkräfte von morgen

Teilnehmer:innen: **JUDITH KOHLENBERGER**
MIGRATIONSFORSCHERIN, WU Wien

ROMAN HEBENSTREIT
VORSITZENDER, GEWERKSCHAFT vida

OLIVIA JANISCH
STELLVERTRETENDE VORSITZENDE UND
BUNDESFRAUENVORSITZENDE, GEWERKSCHAFT vida

Ort: „Riverbox“ im ÖGB-Haus „Catamaran“, Johann-Böhm-Platz 1,
1020 Wien.

Datum/Zeit: 25. Februar 2026, 09:30 Uhr bzw. im Livestream
<https://www.youtube.com/live/TLgN3jBvBIU>

Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, ab März 2026 eine umfassende Fachkräftestrategie als Antwort auf demografischen Wandel und Arbeitskräftemangel zu erarbeiten. Die Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft vida begrüßt zum einen die in Aussicht gestellte Qualifizierungsoffensive, lehnt aber zum anderen die angedachte verstärkte Anwerbung von Drittstaatsangehörigen über die Rot-Weiß-Rot-Karte ab: Es braucht in erster Linie Schutzmechanismen gegen Lohn- und Sozialdumping für bestehende Beschäftigte und für Arbeitsmigrant:innen. Österreich muss eine ganzheitliche Anwerbe- und Fachkräftestrategie leben, die zunächst auf nationale und europäische Potenziale setzt, bevor Menschen aus Drittstaaten geholt werden.

Besonders kritisch zu sehen ist die Öffnung der Rot-Weiß-Rot-Karte für Arbeitskräfteüberlasser, da dies die Missbrauchsgefahr nochmals erhöhen würde. Schwer bedenklich und kontraproduktiv ist auch die Öffnung der Rot-Weiß-Rot-Karte für Lehrlinge ab 18 Jahren: Hier handelt es sich um junge Menschen, die verletzlich und in besonderer Form abhängig vom Betrieb sind. Man will Lehrlinge aus Drittstaaten ins Land bringen, obwohl letztes Jahr über 24.500 Jugendliche aktiv eine Lehrstelle gesucht haben und derzeit 70.000 junge Menschen unter 25 Jahren beim AMS gemeldet sind.

Daher müssen dringend entscheidende Fragen im Vorfeld der Erarbeitung der Fachkräftestrategie beantwortet werden: Welche Fachkräfte werden gesucht? Wer trägt die Kosten für Ausbildung, Integration, Wohnraum und soziale Infrastruktur? Wie muss Arbeitsmigration organisiert werden, ohne dass verschärfte Abhängigkeitsverhältnisse geschaffen werden? Wie stellt man die flächendeckende Kontrolle aller arbeitsrechtlichen Gesetze und Normen sicher? Wie kann garantiert werden, dass die Auswahl und Vermittlung von Arbeitskräften nicht ausschließlich ein gutes Geschäft für einige Vermittlungs- und Überlassungsunternehmen ist?

Judith Kohlenberger: Fachkräfte aus dem Ausland – Chancen nutzen, Rechte schützen

„Mit Blick auf die demografische Entwicklung ist klar: Österreich steht vor einer Richtungsentscheidung, was Arbeitsmigration betrifft. Nur wenn sie aktiv, fair und nachhaltig gestaltet wird, profitieren Neuankommende und Aufnahmegesellschaft gleichermaßen.“

Die Migrationsforscherin betont: Österreich braucht Arbeitsmigration – aber unter den richtigen Bedingungen, nämlich fair organisiert und als umfassendes Integrationsprojekt verstanden. Die Praxis zeigt, dass vor allem junge Menschen rasch in prekäre Lebens- und Arbeitsverhältnisse geraten können. Denn wenn Aufenthaltsstatus, Job und Einkommen eng miteinander verknüpft sind, kann ein strukturelles Machtgefälle entstehen. Personen aus Drittstaaten, deren Aufenthaltstitel unmittelbar vom Arbeitsplatz abhängt, tun sich oft schwer, Missstände anzuzeigen – zu viel steht auf dem Spiel, zu wenig ist man mit den hiesigen Gepflogenheiten und arbeitsrechtlichen Standards vertraut. Sprachliche Barrieren erschweren es in der Praxis, die eigenen Rechte zu kennen und einzufordern.

Der Blick auf die demografische Entwicklung zeigt: Österreich steht jetzt vor einer Richtungsentscheidung. Wie wollen wir Arbeitsmigration aus Drittstaaten künftig aktiv, fair und nachhaltig gestalten, sodass Neuankommende und Aufnahmegesellschaft gleichermaßen profitieren? Dazu braucht es frühe und verpflichtende Sprachförderung, transparente und unbürokratische Anerkennung von Qualifikationen, leistbaren Wohnraum sowie den gleichberechtigten Zugang zu Bildung, Weiterbildung und sozialer Absicherung.

Derzeit jedoch wird die Migrationsdebatte höchst emotionalisiert geführt und von populistischen Tönen dominiert. Migration wirkt wie ein Brennglas auf bestehende Herausforderungen in Schulen, am Wohnungsmarkt und in der Arbeitswelt. Wer Integration ernst meint, muss diese Strukturen durch materielle Ressourcen für alle in Österreich lebende Menschen stärken, statt Symptome zu verwalten. Ziel sollte eine Arbeitswelt sein, in der Herkunft unsichtbar wird; wo Migrant:innen zu Kolleg:innen, Freund:innen und Mitglieder der Gesellschaft werden, und nicht nur kurzfristig Personallücken füllen sollen. Faire Arbeitsbedingungen, gleiche Rechte und gute Integrationsangebote sind grundlegend dafür. Sie führen zu besseren Ergebnissen für Arbeitskräfte aus dem In- und Ausland, für Betriebe und für die gesamte Gesellschaft.

Roman Hebenstreit: Gegen menschenfeindliche Importlogik und Ausbeutung

“Wer Ausbildung, Entlohnung und Arbeitsbedingungen nicht verbessert, darf sein Personal nicht einfach über den Import abhängiger Billigarbeitskräfte gedeckt bekommen – während gleichzeitig Arbeitssuchende in Österreich Perspektiven verlieren.”

Der Vorsitzende der Gewerkschaft vida kritisiert die geplante Ausweitung der Rot-Weiß-Rot-Karte als arbeitsmarkt- und gesellschaftspolitische Abkürzung und die Fortsetzung eines ausbeuterischen Systems. Die Situation von Migrant:innen am österreichischen Arbeitsmarkt belegt, dass Migrant:innen weniger verdienen, unter ihrer Qualifikation eingesetzt werden, eine schlechtere Wohnsituation vorfinden und bei Einstellungen diskriminiert werden. Statt strukturelle Probleme zu lösen, faire Löhne zu bezahlen, Arbeitsbedingungen zu verbessern, für leistbaren Wohnraum und für Qualifizierung zu sorgen und die Kinderbildung sicherzustellen, werden blindlings neue und erpressbare Arbeitskräfte importiert. Die davon profitierenden Unternehmen wurden bislang nicht verpflichtet, ausreichende Schutzmechanismen für die Beschäftigten zu schaffen und sich finanziell an den Integrationsleistungen zu beteiligen. In Summe entsteht für jene Unternehmen, die Nettolöhne nahe der Armutsgrenze bezahlen, nicht im Betrieb ausbilden und schlechte Arbeitsbedingungen vorweisen, durch das aktuelle System der RWR-Karte ein Vorteil. Das Potenzial von rund 463.000 beim AMS gemeldeten Personen im Jänner 2026 muss durch Qualifizierung, faire Löhne und gute Arbeitsbedingungen gehoben werden, bevor auf Rekrutierung aus Drittstaaten gesetzt wird. Es ist völlig unverständlich, dass ohne eine zielgerichtete Fachkräftestrategie die RWR-Karte für Lehrlinge, Arbeitskräfteüberlasser und im Bereich der Saisonarbeitskräfte ausgeweitet werden soll.

Parallel dazu zeigt sich ein marktwirtschaftliches Paradoxon: In manchen Branchen liegen die Medianeinkommen bis zu 39 Prozent unter dem Durchschnitt. Eine Grundregel der Marktwirtschaft lautet: Wenn ein Gut knapp wird, steigt sein Preis. Das gilt für Erdöl, für Wohnungen und Produkte. Diese Logik muss wohl auch für die Arbeitskraft gelten. Wenn es Betrieben an Personal mangelt und händeringend nach Fachkräften gesucht wird, sich diese Knappheit aber nicht in steigenden Löhnen niederschlägt, dann ist das ein untrügliches Zeichen dafür, dass wohl kein echter Marktmangel vorliegt. Diese Branchen sind vom Zugriff auf Drittstaaten auszuschließen.

Leider wird mittlerweile über die Rot-Weiß-Rot-Karte nur mehr die billigere Arbeitskraft gesucht und nicht mehr die dringend gesuchte Spezialfachkraft. Hier hat es in den letzten Jahren eine Verschiebung gegeben. Die Arbeitskräfte, die über die Rot-Weiß-Rot-Karte nach Österreich kommen, sind von ihrem Arbeitgeber in besonderer Form abhängig. Beispiele dafür gibt es genügend: So

arbeitete ein Arbeitnehmer aus der Volksrepublik China jahrelang legal in Wien. Als sein Arbeitgeber Insolvenz anmeldete, stand er von einem Tag auf den anderen ohne Job da – und damit ohne Aufenthaltsrecht. Er hatte zwar sofort ein neues Angebot im selben Beruf. Das AMS lehnte den Neuantrag allerdings ab, mit der Begründung, dass es an Qualifikation mangle – obwohl dieselbe Qualifikation zwölf Monate zuvor problemlos anerkannt worden war. Er musste daher ausreisen. Das Beispiel zeigt, dass die echte Kontrolle von Qualifikationen nicht möglich ist.

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Ausbeutung von Beschäftigten sind das Betrugsbekämpfungspaket der Bundesregierung sowie die von Bundesminister Markus Marterbauer und Bundesministerin Korinna Schumann forcierten Strategien gegen Steuerbetrug und Lohndumping ausdrücklich zu begrüßen. Denn insbesondere beim Einsatz ausländischer Arbeitskräfte sind systematische Kontrollen gegen Lohnraub und Arbeitszeitbetrug unverzichtbar, wie leider regelmäßige Berichte über ausbeuterische Praktiken und Lohndrückerei zeigen.

In jedem Fall muss die geplante Öffnung der Rot-Weiß-Rot-Karte für Arbeitskräfteüberlassungsunternehmen hinterfragt werden. Wenn wir schon über die Grenzen blicken, dann sollten wir aus den Fehlern anderer lernen und sie nicht wiederholen. In vielen Ländern ist mittlerweile eine private Vermittlungsindustrie mit oft dubiosen Geschäftsmodellen entstanden. Solche Praktiken und einen de facto legalisierten Menschenhandel gilt es unbedingt zu verhindern.

Unternehmen tragen Verantwortung – gute Unternehmen tragen diese Verantwortung gerne. Daher sollten für vorbildliche Betriebe, die in die langfristig-resiliente Weiterentwicklung ihres Geschäftsmodells investieren, indem sie z.B. für Aus- und Weiterbildung sorgen, zusätzliche Unterstützungsangebote geschaffen werden. Auch in den Schutz von Arbeitskräften und Lehrlingen sollte investiert werden – wie dies beispielsweise mit einem bundesweiten Leitfaden zur Rechtslage, zur Prävention und zum Umgang mit Übergriffen getan werden kann. Ein Ausbildungsfonds muss durch jene finanziert werden, die nicht ausbilden.

Olivia Janisch: Aus- und Weiterbildung stärken, Lehrlinge schützen

“Junge Menschen, die bereits in Österreich sind, müssen in der Ausbildung Vorrang haben vor Lehrlingen aus Drittstaaten. Ansonsten droht Perspektivenlosigkeit für jene, die da sind und menschenunwürdige Abhängigkeit für jene, die ins Land geholt werden sollen.”

Die stellvertretende vida-Vorsitzende und Bundesfrauenvorsitzende drängt darauf, Unternehmen bei Quantität und Qualität der Lehrausbildung in die Pflicht zu nehmen.

Im Jahr 2025 ist die Zahl der Ausbildungsbetriebe um 3,8 Prozent gesunken. Es wurden um 10.000 Lehrlinge weniger ausgebildet als noch vor 20 Jahren. Laut AMS-Daten vom Jänner 2026 suchen 13.507 Jugendliche eine Lehrstelle. Die Lehrstellenlücke hat sich im Vergleich zum Vorjahr verdoppelt. Auch die Jugendarbeitslosigkeit unter 25 Jahre ist in Österreich weiterhin zweistellig, hat gegenüber dem Jahr 2025 nochmals zugenommen und liegt derzeit bei 10,5 Prozent. Damit sind, inklusive Schulungsmaßnahmen, 70.612 junge Menschen in Arbeitslosigkeit.

Angesichts dieser Zahlen liegt es auf der Hand, dass als logischer erster Schritt wirksame Programme zur Senkung der Arbeitslosigkeit von jungen Menschen implementiert werden müssen. Es braucht Investitionen in die Ausbildung durch Modernisierung von Lehrplänen und Berufsschulen. Gemeinsam mit dem AMS muss auch ein Fahrplan zur Steigerung der Anzahl und der Qualität der überbetrieblichen Lehrwerkstätten erarbeitet werden. Die duale Ausbildung ist allerdings weiterhin als vorrangig zu betrachten.

Wer jungen Menschen hierzulande keine Perspektiven bietet und sie nicht zu Fachkräften ausbildet, sondern Lehrlinge aus Drittstaaten anwirbt, betreibt Verrat an den jungen Menschen in Österreich und am Wirtschaftsstandort. Das ist das Gegenteil einer nachhaltigen, resilienten Fachkräftesicherung. Bereits jetzt zeigt die Praxis in der Ausbildung, dass Lehrlinge regelmäßig für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt werden. Die Folge ist ein massiver Qualitätsverlust in der Lehre und in manchen Branchen hohe Abbruchquoten. Junge Menschen werden oft durch eine problematische Ausbildungskultur aus dem System gedrängt, das nun offenbar durch Zuwanderung aufgefüllt werden soll.

In Deutschland gibt es bereits Erfahrungen mit dem Anwerben von Lehrlingen aus Drittstaaten: Dabei tun sich Abgründe auf und immer mehr kommt es zu legalisiertem Menschenhandel. Seit 2023/2024 wurden bestehende Regelungen des deutschen Fachkräfteeinwanderungsgesetzes weiter gelockert, um die Einwanderung zur Ausbildung zu erleichtern. Dies beinhaltet vereinfachte Verfahren zur Anerkennung und geringere bürokratische Hürden wie sie aktuell auch in Österreich gefordert werden. In der Praxis wurden mit der Lockerung Ausbeutung und Abhängigkeiten implementiert. Berufsschulen berichten von enormen Förderbedarfen und Gewerkschaften von durchgearbeiteten Wochen ohne freie Tage. Die Familien der Jugendlichen zahlen vor der Einreise bis zu 20.000 Euro an unkontrollierte Agenturen, u.a. für teilweise gefälschte Sprachnachweise. Somit kommen viele Jugendliche bereits verschuldet aus ihren Heimatländern an und landen dann in prekären Ausbildungs- und Wohnverhältnissen.

Die negativen Folgen von Überforderung und finanziellen Nöten sind hohe Abbruchquoten von über 50 Prozent bereits im ersten Ausbildungsjahr. Vielfach verschwinden diese jungen Menschen einfach und es besteht die große Gefahr, dass ehemalige Auszubildende in der Prostitution landen. Solche Verhältnisse dürfen in Österreich auf keinen Fall entstehen.

Forderungen der Gewerkschaft vida

- **Löhne als Mangel-Indikator:** Berufe sollten nur in die Mangelberufsliste aufgenommen werden dürfen, wenn es in der betreffenden Branche keine Reallohnverluste gegeben hat und überdurchschnittlich entlohnt wird.
- **Arbeitgeberbindung abschaffen:** Die erzwungene Bindung an einen einzigen Arbeitgeber schafft Abhängigkeit und Ausbeutung. RWR-Karten müssen zur Beschäftigung bei jedem Arbeitgeber in Österreich berechtigen.
- **Flächendeckende Kontrollen einführen:** Es braucht eine lückenlose Überprüfung der Arbeitsbedingungen durch die Arbeitsinspektion in allen Betrieben, die RWR-Karten-Arbeitnehmer:innen und Saisonmitarbeiter:innen beschäftigen. Bei nachgewiesenem Missbrauch muss den Betrieben die Berechtigung zur Beschäftigung von

Drittstaatsangehörigen entzogen werden. Zudem müssen sämtliche Förderungsleistungen des Bundes eingestellt werden.

- **Bestehende Potenziale heben:** Es muss massiv in aktive Arbeitsmarktpolitik und Qualifizierung für Langzeitarbeitslose, ältere Arbeitnehmer:innen und Frauen investiert werden. Die Arbeitslosigkeit ist in einzelnen EU-Staaten enorm hoch – v.a. im Bereich der Jugendlichen. Erst wenn dieses Potenzial in der EU ausgeschöpft ist, ist die Anwerbung von Arbeitskräften aus Drittstaaten vertretbar. Es braucht eine vollkommene Neuaufstellung des derzeit bestehenden Ersatzkraftverfahrens.
- Eine echte **Fachkräftestrategie muss volkswirtschaftlichen Überlegungen folgen:** Wo und wie positioniert sich Österreich innerhalb der EU? Nötig sind echte Offensivmaßnahmen am Arbeitsmarkt, die Arbeitsplätze schaffen. Arbeitslosigkeit wird durch rot-weiß-rote Investitionen gesenkt.
- **Ausbau und Auftrag des AMS im Bereich der Qualifizierung**
- **Ausbau der individuellen Förderungen** für Personen, die sich qualifizieren wollen.
- **Digitalisierung umfassend nützen:** Der Einsatz von Technologie und Digitalisierung soll auch für geeignete Kontrollmaßnahmen beim Einsatz von ausländischen Arbeitskräften zur Anwendung kommen und muss über administrative Vereinfachungen beim Antrags- und Bearbeitungsprozess der Rot-Weiß-Rot-Karte hinausgehen.
- **Recht auf Vollzeit:** Wer aufstocken möchte, der/die muss das können.
- **Unternehmen am Ausbau- und Aufbau der notwendigen Strukturen beteiligen:** Wohnraum, Schulen, Kindergärten, öffentlicher Verkehr müssen finanziert werden. In Zeiten knapper Kassen ist es selbstverständlich, dass jene, die Arbeitskräfte holen, auch für die entsprechende Infrastruktur und Dienstleistungen sorgen.