

Beschäftigung von Ausländer_innen

Information für Unternehmen | 2022

Drittstaatangehörige

Subsidiär

Staatsangehörige der Europäischen

Asylwerber_innen

Schutzberechtigte

Union

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	2	Volontariat und Ferialpraktikum.....	22
Neues Design der Aufenthaltstitel	3	Arbeitsbewilligungen für unselbständige Künstler_innen	22
Staatsangehörige der Europäischen Union	4	Die Betriebsentsendung	24
Aufenthalts- und Niederlassungsfreiheit	4	Entsendebewilligung, Beschäftigungsbewilligung für betriebsentsandte Arbeitskräfte und Sicherungsbescheinigung	24
Arbeitnehmer_innenfreizügigkeit	4	Joint Venture, Konzernausbildung und Führungskräftenachwuchs	24
Familienangehörige von EWR-Bürger_innen....	4	Entsendung innerhalb EU/EWR und der Schweiz (EU-Entsendebestätigung).....	25
Familienangehörige von Österreicher_innen....	5	Grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung	26
Asylwerber_innen, subsidiär Schutzberechtig- te, Asylberechtigte sowie Aufenthaltstitel aus berücksichtigungswürdigen Gründen nach dem Asylgesetz (AsylG)	6	Arbeitskräfteüberlassung innerhalb EU/EWR oder der Schweiz (EU-Überlassungsbestätigung).....	27
Asylwerber_innen.....	6	Arbeitskräfteüberlassung aus einem Drittstaat.....	27
Subsidiär Schutzberechtigte	7	Unternehmensintern transferierte Ausländer_innen (Intra Corporate Transfers – ICTs)	28
Asylberechtigte (Konventionsflüchtlinge).....	8	Transfer direkt aus einem Drittstaat nach Österreich („ICT“).....	28
Aufenthaltstitel aus berücksichtigungs- würdigen Gründen	9	Transfer aus einem anderen EU-Mitgliedstaat nach Österreich („mobile ICT“).....	28
Drittstaatsangehörige (Nicht-EU/EWR-Bürger_innen)	10	Familienangehörige.....	29
Drittstaatsangehörige mit Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung	10	Brexit	30
Drittstaatsangehörige mit einem Aufenthaltstitel, der keinen Arbeitsmarktzugang inkludiert.....	11	Aufenthaltstitel „Artikel 50 EUV“	30
Schüler_innen, Studierende	13	Familienangehörige von UK-Staatsangehörigen	31
Die Anwerbung von drittstaatsangehörigen Arbeitskräften aus dem Ausland	14	Ab 2021 neu zuziehende UK-Bürger_innen....	31
Das „Jobseeker-Visum“ und die Rot-Weiß-Rot- Karte für besonders hochqualifizierte ausländische Arbeitskräfte	14	Meldepflichten	32
Die Rot-Weiß-Rot-Karte für Fachkräfte in Mangelberufen	16	Die AMS Geschäftsstellen	33
Die Rot-Weiß-Rot-Karte für sonstige Schlüsselkräfte	18		
Rot-Weiß-Rot-Karte für Studienabsolvent_innen.....	20		
Die Blaue Karte EU	20		
Befristete Beschäftigungsverhältnisse	20		
Die Saisonbewilligung.....	20		
„Alte“ und „neue“ Stammsaisoniers / Saison- bewilligung für Stammsaisoniers.....	21		

Einleitung

Die Beschäftigung von Ausländer_innen in Österreich wird im Wesentlichen durch das Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) geregelt. Darüber hinaus sind aufenthalts-, asyl- und niederlassungsrechtliche Bestimmungen von Relevanz, die in ihrer Gesamtheit als Fremdenrecht bezeichnet werden.

Grundsätzlich gilt, dass eine Arbeit nur aufnehmen darf, wer auch zum Aufenthalt in Österreich berechtigt ist, unabhängig davon, ob es sich um selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit handelt. Die Broschüre soll Sie über die verschiedenen Aufenthaltstitel informieren, die mit dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (BGBl I 100/2005 idF BGBl I 234/2021) eingeführt wurden und ergänzend einen Überblick der Arbeitsgenehmigungen nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz (BGBl 218/1975 idF BGBl I 217/2021) bieten.

Auf Grund der Komplexität des Themas können nicht alle Fragen erschöpfend behandelt werden, für weitere Informationen stehen Ihnen aber die Mitarbeiter_innen des Arbeitsmarktservice gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Arbeitsmarktservice

Neues Design der Aufenthaltstitel

Seit 1.7.2020 werden sowohl sämtliche Aufenthaltstitel, welche auf Grundlage des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes (NAG) erteilt werden, als auch die Aufenthaltstitel aus berücksichtigungswürdigen Gründen nach dem Asylgesetz nach folgendem Muster gestaltet.



Die Gültigkeitsdauer sowie der Zugang zum Arbeitsmarkt unterscheiden sich aber je nach Art des Aufenthaltstitels. Informationen über den Arbeitsmarktzugang sind oben auf der Rückseite der Karte vermerkt.

Lediglich für AsylwerberInnen, subsidiär Schutzberechtigte sowie Asylberechtigte werden noch die weißen, grauen und blauen Karten ausgestellt (siehe dazu das entsprechende Kapitel).

Da sich noch sehr viele gültige Karten nach altem Muster im Umlauf befinden, werden in dieser Broschüre im Folgenden die alten Muster der Aufenthaltstitel dargestellt.

Aufenthalts- und Niederlassungsfreiheit

Die Europäische Gemeinschaft umfasst derzeit 27 EU-Mitgliedstaaten und drei Länder (Island, Liechtenstein und Norwegen), die dem EWR angehören. EU- und EWR-Staatsangehörige, aber auch Schweizer_innen genießen Aufenthalts- und Niederlassungsfreiheit in Österreich, brauchen also keinen Aufenthaltstitel. Das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland trat mit 1.2.2020 aus der Europäischen Union aus (Näheres dazu im Kapitel „Brexit“).

Arbeitnehmer_innenfreizügigkeit

Staatsangehörige der folgenden Staaten haben freien Zugang zum Arbeitsmarkt: Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Island, Italien, Kroatien, Lettland, Liechtenstein, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Norwegen, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn, Zypern und Schweiz.

Familienangehörige von EWR-Bürger_innen

Familienangehörige von EWR-Bürger_innen, die ihr unionsrechtliches Freizügigkeitsrecht in Anspruch genommen haben, sind vom Ausländerbeschäftigungsgesetz ausgenommen und brauchen daher keine Bewilligung zur Arbeitsaufnahme.

Als Familienangehörige (unabhängig von der Staatsbürgerschaft) gelten:

- Ehegatt_innen, eingetragene Partner_innen
- Kinder (einschließlich Adoptiv- und Stiefkinder) oder Enkelkinder bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres oder darüber hinaus, wenn ihnen seitens der Eltern Unterhalt gewährt wird
- Eltern, Schwiegereltern oder Großeltern, wenn ihnen Unterhalt seitens ihrer Kinder oder Enkelkinder gewährt wird

Drittstaatsangehörige Familienmitglieder von freizügigkeitsberechtigten EU/EWR-Staatsangehörigen, Schweizer_innen oder Österreicher_innen, die ihre Freizügigkeitsrechte in Anspruch genommen haben, erhalten von der Aufenthaltsbehörde eine so genannte Aufenthaltskarte (siehe Abbildung).

Diese Familienangehörigen sind vom Ausländerbeschäftigungsgesetz ausgenommen und erhalten von der Aufenthaltsbehörde den Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ (siehe Abbildung)



Familienangehörige von EU/EWR-Bürger_innen, Schweizer_innen oder Österreicher_innen, die vom Ausländerbeschäftigungsgesetz ausgenommen sind, können (müssen aber nicht) eine Bestätigung gemäß § 3 Abs 8 Ausländerbeschäftigungsgesetz über den freien Zugang zum Arbeitsmarkt beantragen. Diese Bestätigung dient lediglich der Dokumentation des freien Arbeitsmarktzugangs, ist aber keine Voraussetzung für die Arbeitsaufnahme. Der Antrag ist bei der für den Wohnsitz zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS einzubringen.

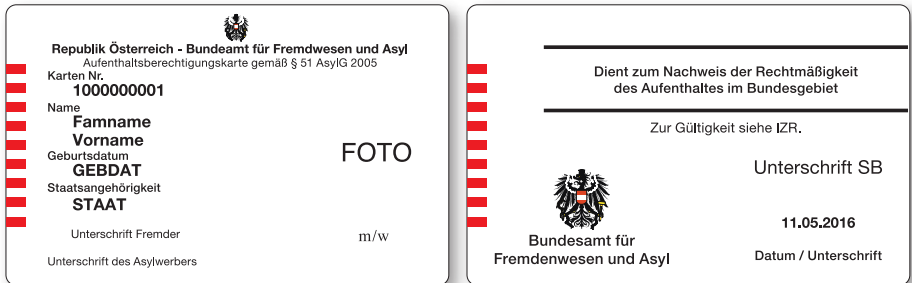
Asylwerber_innen, subsidiär Schutzberechtigte, Asylberechtigte sowie Aufenthaltstitel aus berücksichtigungswürdigen Gründen nach dem Asylgesetz (AsylG)

Das Asylgesetz unterscheidet zwischen Asylwerber_innen, subsidiär Schutzberechtigten und Asylberechtigten. Der Zugang zum Arbeitsmarkt ist abhängig vom Status der geflüchteten Person.

Asylwerber_innen

Asylwerber_innen sind Ausländer_innen, die einen Antrag auf Asyl gestellt haben und deren Verfahren noch nicht abgeschlossen ist. Im Asylverfahren wird geprüft, ob der_dem Asylweber_in die Flüchtlingseigenschaft im Sinne der Genfer Konvention zukommt oder nicht.

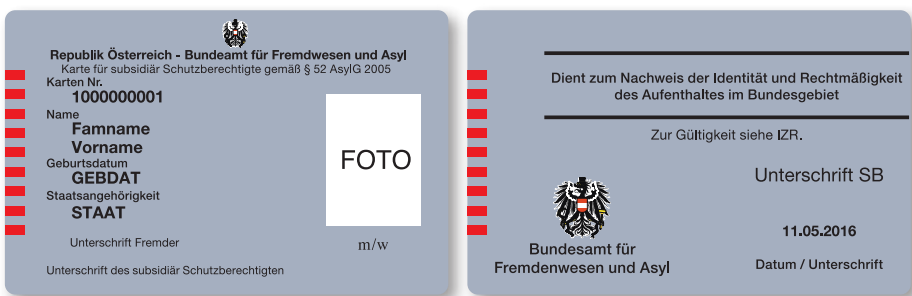
Asylwerber_innen erhalten vom Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl für die Zeit des Verfahrens eine Aufenthaltsberechtigungskarte in Scheckkartenformat (weiße Karte, siehe Abbildung).



Asylwerber_innen benötigen zur Arbeitsaufnahme eine Beschäftigungsbewilligung. Weitere Informationen über die Voraussetzungen zur Arbeitsaufnahme von Asylwerber_innen siehe ab Seite 12.

Subsidiär Schutzberechtigte

Das sind Ausländer_innen, deren Asylantrag abgelehnt wurde, denen jedoch im Falle einer Rückkehr in ihr Heimatland ein ernsthafter Schaden drohen würde (z.B. Todesstrafe, Folter, ernsthafte individuelle Lebensbedrohung auf Grund eines bewaffneten Konflikts) und die deshalb ein vorläufiges Aufenthaltsrecht nach dem Asylgesetz erhalten. Die Schutzberechtigung wird vom Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl mit Bescheid zuerkannt und ein entsprechender Ausweis ausgestellt (graue Karte, siehe Abbildung).



Subsidiär Schutzberechtigte sind vom Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes ausgenommen. Für sie muss keine Beschäftigungsbewilligung beantragt werden. Das Arbeitsmarktservice stellt ihnen auf Antrag eine entsprechende Bestätigung aus.

WICHTIG: Fremdenpässe können u.a. subsidiär Schutzberechtigten ausgestellt werden, jedoch auch anderen Personen – ein Fremdenpass ist deshalb kein Beleg für eine Ausnahme vom Geltungsbereich des AuslBG!

Asylberechtigte (Konventionsflüchtlinge)

Diese sind Ausländer_innen, die in Österreich als Flüchtlinge anerkannt wurden. Die Anerkennung erfolgt mit Bescheid. In der Folge wird ihnen eine Karte für Asylberechtigte ausgestellt (blaue Karte). Asylberechtigte können auch einen Konventionsreisepass beantragen (siehe Abbildungen).

Quelle: Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl



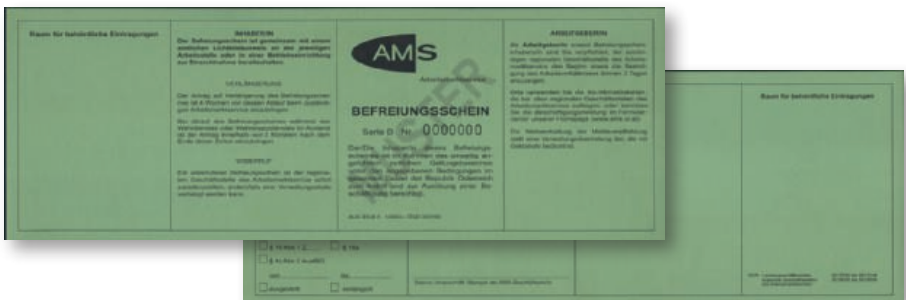
Konventionsflüchtlinge sind vom Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes ausgenommen. Für sie muss keine Beschäftigungsbewilligung beantragt werden. Das Arbeitsmarktservice stellt ihnen auf Antrag eine entsprechende Bestätigung aus. Für Geflüchtete, die in anderen Staaten anerkannt wurden, gilt aber die Bewilligungspflicht!



WICHTIG: Ein Daueraufenthalt-EU eines anderen Mitgliedstaats (ebensowenig wie ältere Niederlassungsnachweise aus dem EU/EWR-Ausland) befreit die_den Ausländer_in nicht von der Bewilligungspflicht nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz!

Der Befreiungsschein für türkische Staatsangehörige (Sonderfall: Wird nicht von den Aufenthaltsbehörden, sondern vom AMS ausgestellt!)

Türkischen Staatsangehörigen, welche die Voraussetzungen nach Art 6 Abs 1 dritter Spiegelstrich oder nach Art 7 Abs 1 zweiter Spiegelstrich des ARB Nr. 1/1980 erfüllen, kommt kraft unmittelbarer Anwendung des Assoziationsratsbeschlusses ein unbeschränktes Arbeits- und Aufenthaltsrecht zu. Ihnen ist – zur Verbriefung dieser Rechte – auf Antrag von Amts wegen ein Befreiungsschein mit einer fünfjährigen Gültigkeitsdauer auszustellen. Diese Bestätigung dient der Dokumentation des freien Arbeitsmarktzugangs, ist aber keine Voraussetzung für die Arbeitsaufnahme. Im Zweifel ist Unternehmern aus Gründen der Rechtssicherheit jedoch zu raten, sich einen gültigen Befreiungsschein vorlegen zu lassen.



Drittstaatsangehörige mit einem Aufenthaltstitel, der keinen Arbeitsmarktzugang inkludiert

Ausländer_innen, die keinen Ausweis besitzen, der ihnen freien Arbeitsmarktzugang einräumt, brauchen grundsätzlich eine Beschäftigungsbewilligung, wenn sie in Österreich unselbständig erwerbstätig sein wollen.

Die Beschäftigungsbewilligung

Die Beschäftigungsbewilligung wird von der_dem Arbeitgeber_in an der für den Arbeitsort zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS beantragt. Die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung ist von einer Reihe von Voraussetzungen abhängig, die einerseits die Arbeitgeber_innenseite (z.B. Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen) und andererseits die_den ausländische_n Arbeitnehmer_in selbst (z.B. Aufenthaltsrecht) betreffen.

Darüber hinaus müssen die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und das Arbeitskräfteangebot im Inland berücksichtigt werden (Prinzip des Inländer_innenvorrangs). Es darf daher eine Beschäftigungsbewilligung nur erteilt werden, wenn das Arbeitsmarktservice (AMS) dem Unternehmen keine gleich qualifizierten Arbeitskräfte, die beim AMS arbeitsuchend vorgemerkt sind, vermitteln kann (Arbeitsmarktprüfung). Die folgenden Aufenthaltstitel sind für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung geeignet:

- Aufenthaltsbewilligung – Achtung: Aufenthaltsbewilligungen sind zweckgebunden (z.B. für ICTs, mobile ICTs, Sonderfälle unselbstständiger Erwerbstätigkeit) und die meisten können nicht mit Beschäftigungsbewilligungen „ergänzt“ werden. Eine Beschäftigungsbewilligung ist nur möglich für Ausländer_innen mit einer Aufenthaltsbewilligung „Schüler“, „Student“ und „Familiengemeinschaft“.
- Aufenthaltsberechtigungskarte (Asylwerber im laufenden Verfahren): Die_der Asylwerber_in muss mindestens seit drei Monaten zum Asylverfahren zugelassen sein.
- Aufenthaltsberechtigung (Aufenthaltstitel gemäß § 54 Abs 1 Z 2 AsylG, siehe oben)
- Aufenthaltsberechtigung besonderer Schutz (Aufenthaltstitel gemäß § 54 Abs 1 Z 3 AsylG, siehe oben): Bei diesen Personen entfällt die Arbeitsmarktprüfung!

Für alle Beschäftigungsbewilligungen gilt:

Die Beschäftigungsbewilligung wird nicht der_dem Ausländer_in selbst, sondern der_dem Arbeitgeber_in ausgestellt. Sie gilt für eine bestimmte berufliche Tätigkeit in allen Standorten des Betriebes und höchstens für die Dauer eines Jahres.

Ausnahme: Beschäftigungsbewilligung für Lehrlinge. Hier wird die Beschäftigungsbewilligung für die gesamte Lehrzeit plus der gesetzlich bzw. kollektivvertraglich gebotenen Zeit der Weiterbeschäftigung ausgestellt.

Die Beschäftigung muss innerhalb von sechs Wochen ab Erteilung der Beschäftigungsbewilligung aufgenommen werden, sonst erlischt die Beschäftigungsbewilligung.

Beginn und Beendigung der Beschäftigung einer ausländischen Arbeitskraft sind binnen drei Tagen der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS zu melden. Wird ein Dienstverhältnis vorzeitig beendet, verliert die Beschäftigungsbewilligung mit Beendigung des Dienstverhältnisses ihre Gültigkeit.

Schüler_innen, Studierende

Ausländische Schüler_innen und Studierende können während ihrer Ausbildung einer Erwerbstätigkeit nachgehen, für die ihre Arbeitgeber_innen allerdings eine Beschäftigungsbewilligung beantragen müssen. Für Beschäftigungsverhältnisse, die die Wochenstundenzahl von 20 nicht überschreiten, wird keine Arbeitsmarktprüfung durchgeführt, wohl aber werden die sonstigen Voraussetzungen für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung (z.B. Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, Verstöße gegen das AuslBG, gültige Aufenthaltsbewilligung des Studierenden) geprüft.

Soll das wöchentliche Beschäftigungsausmaß höher sein, hat das Arbeitsmarktser-vice zu prüfen, ob für den Arbeitsplatz arbeitssuchende Personen mit freiem Arbeitsmarktzugang und/oder Anspruch auf Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung zur Verfügung stehen (Ersatzkraft-Prüfungsverfahren).

Inhaber_innen einer Aufenthaltsbewilligung „Student“ eines anderen Mitgliedstaats, die im Rahmen eines Unions- oder multilateralen Programms mit Mobilitätsmaßnahmen oder einer Vereinbarung zwischen zwei oder mehreren Hochschuleinrichtungen einen Teil des Studiums an einer inländischen Hochschuleinrichtung absolvieren, dürfen ebenfalls zu Beschäftigungsverhältnissen, die 20 Wochenstunden nicht überschreiten, ohne Arbeitsmarktprüfung zugelassen werden.

Studienabsolvent_innen kann die Aufenthaltsbewilligung für Studierende einmalig zum Zweck der Arbeitssuche für die Dauer von zwölf Monaten verlängert werden. Informationen über die Rot-Weiß-Rot-Karte für Drittstaatsangehörige, die in Österreich ein Studium absolviert haben, finden Sie im nächsten Kapitel.

Die Anwerbung von drittstaatsangehörigen Arbeitskräften aus dem Ausland

Im Jahr 2011 wurde in Österreich ein neues Zuwanderungssystem etabliert, das den Zugang von Hochqualifizierten und von am österreichischen Arbeitsmarkt benötigten, gut ausgebildeten Facharbeitskräften ermöglichen soll. Es wurden deshalb mehrere Möglichkeiten geschaffen, eine sogenannte „Rot-Weiß-Rot-Karte“ zu erhalten, für die jedenfalls gewisse Kriterien erfüllt werden müssen. Ergänzt wird das System durch die europarechtlich institutionalisierte Variante – die Blaue Karte EU.

Allen Varianten der Rot-Weiß-Rot-Karte sowie der Blauen Karte EU ist gemein, dass sie nur für den Arbeitsplatz gilt, für den sie erteilt wird und für maximal 24 Monate ausgestellt wird. Die Anträge können entweder von der_dem Arbeitgeber_in bei der zuständigen Aufenthaltsbehörde im Inland (Bezirkshauptmannschaft, Magistrat) oder von der_dem Ausländer_in bei der österreichischen Vertretungsbehörde (Botschaft, Konsulat) im Heimatland gestellt werden. Ausländer_innen, die sichtvermerksfrei einreisen dürfen, können den Antrag ebenfalls gleich bei der zuständigen Aufenthaltsbehörde im Inland stellen. Jedem Antrag ist auch eine Arbeitgebererklärung beizulegen. Alle Inhaber_innen einer Rot-Weiß-Rot-Karte oder einer Blauen Karte EU erhalten auf Antrag eine Rot-Weiß-Rot-Karte plus mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang, wenn sie innerhalb der letzten 24 Monate zumindest 21 Monate unter den angegebenen Bedingungen beschäftigt waren. Werden diese Kriterien nicht erreicht, muss erneut eine qualifizierte Beschäftigung gefunden und eine neue RWR-Karte oder Blaue Karte EU beantragt werden.

Unter <https://www.migration.gv.at/de/service-und-links/punkterechner/> finden Sie einen Punkterechner. Mit diesem können Interessierte unverbindlich selbst testen, ob genügend Punkte für ein Jobseeker-Visum oder für eine Rot-Weiß-Rot-Karte erreicht werden.

Das „Jobseeker-Visum“ und die Rot-Weiß-Rot-Karte für besonders hochqualifizierte ausländische Arbeitskräfte

Für hochqualifizierte Ausländer_innen, die (noch) keinen Arbeitgeber in Österreich haben, gibt es die Möglichkeit, bei der österreichischen Vertretungsbehörde ihres Heimatstaates bzw. des Staates, in dem sie niedergelassen sind, ein Aufenthaltsvisum zur Arbeitsuche in Österreich zu beantragen.

Wenn sie die erforderlichen Mindestpunkte nach nebenstehendem Kriterienkatalog erreichen, erhalten sie ein Aufenthaltsvisum zur Arbeitsuche, das für sechs Monate ausgestellt wird.

KRITERIEN	ANRECHENBARE PUNKTE
Besondere Qualifikationen bzw. Fähigkeiten	maximal: 40
Abschluss eines Studiums an einer tertiären Bildungseinrichtung mit vierjähriger Mindestdauer	20
<ul style="list-style-type: none"> ● im Fachgebiet Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik (MINT-Fächer) 	30
<ul style="list-style-type: none"> ● mit Habilitation oder gleichwertiger Qualifikation (z.B. PhD) 	40
Letztjähriges Bruttojahresgehalt in einer Führungsposition eines börsennotierten Unternehmens oder eines Unternehmens, für dessen Aktivitäten bzw. Geschäftsfeld eine positive Stellungnahme der zuständigen Außenhandelsstelle vorliegt:	
50 000 bis 60 000 Euro	20
60 000 bis 70 000 Euro	25
über 70 000 Euro	30
Forschungs- oder Innovationstätigkeit (Patentanmeldungen, Publikationen)	20
Auszeichnungen (anerkannte Preisträgerschaft)	20
Berufserfahrung (ausbildungsadäquat oder in Führungsposition)	maximal: 20
Berufserfahrung (pro Jahr)	2
sechsmonatige Berufserfahrung in Österreich	10
Sprachkenntnisse	maximal: 10
Deutsch- oder Englischkenntnisse zur elementaren Sprachverwendung auf einfachstem Niveau oder zur vertieften elementaren Sprachverwendung	
	5
	10
Alter	maximal: 20
bis 35 Jahre	20
bis 40 Jahre	15
bis 45 Jahre	10
Studium in Österreich	maximal: 10
zweiter Studienabschnitt bzw. Hälfte der vorgeschriebenen ECTS-Anrechnungspunkte gesamtes Diplom- oder Bachelor- und Masterstudium	
	5
	10
Summe der maximal anrechenbaren Punkte	100
erforderliche Mindestpunktzahl	70

Das Aufenthaltsvisum dient nur der Arbeitsuche, erlaubt aber weder eine selbständige noch eine unselbständige Erwerbstätigkeit in Österreich.

Ist ein Arbeitsplatz gefunden, beantragt die_der ausländische Arbeitsuchende eine Rot-Weiß-Rot-Karte an der für den Wohnort zuständigen Aufenthaltsbehörde.

Die Rot-Weiß-Rot-Karte für Hochqualifizierte wird ohne weitere Arbeitsmarktprüfung ausgestellt, wenn innerhalb der Geltungsdauer des Visums eine_ein Arbeitgeber_in namhaft gemacht wird, die_der eine den Qualifikationen entsprechende Beschäftigung auf Basis eines Arbeitsvertrages anbietet. Personen, die visumfrei nach Österreich einreisen dürfen, benötigen kein Jobseeker-Visum. Sie können die Rot-Weiß-Rot-Karte während ihres rechtmäßigen visumfreien Aufenthalts in Österreich bei der zuständigen Aufenthaltsbehörde beantragen, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes einen ihrer Qualifikation entsprechenden Arbeitsplatz finden.

Die Rot-Weiß-Rot-Karte für Fachkräfte in Mangelberufen

Die_der Bundesminister_in für Arbeit legt im Falle eines längerfristigen Arbeitskräftebedarfs, der aus dem im Inland verfügbaren Arbeitskräftepotenzials nicht abgedeckt werden kann, im Einvernehmen mit der_dem Bundesminister_in für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort jährlich durch Verordnung Mangelberufe fest, in denen Drittstaatsangehörige als Fachkräfte zugelassen werden können (Fachkräfteverordnung).

Drittstaatsangehörige Personen können eine Rot-Weiß-Rot-Karte als Fachkraft für 24 Monate beantragen, wenn sie

- eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem Mangelberuf laut Verordnung nachweisen können
- ein verbindliches Arbeitsplatzangebot in Österreich haben
- und das Unternehmen bereit ist, ihnen das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Mindestentgelt zu bezahlen (im Falle einer betriebsüblichen Überzahlung ist auch diese zu gewähren)
- die erforderlichen Mindestpunkte des Kriterienkatalogs erreichen

Die aktuellen bundesweiten Mangelberufe sind hier auffindbar:

<https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/bundesweite-mangelberufe/>

KRITERIEN	ANRECHENBARE PUNKTE
Qualifikationen	maximal: 30
abgeschlossene Berufsausbildung im Mangelberuf	20
allgemeine Universitätsreife im Sinne des § 64 Abs. 1 des Universitätsgesetzes 2002, BGBl. I Nr. 120	25
Abschluss eines Studiums an einer tertiären Bildungseinrichtung mit dreijähriger Mindestdauer	30
ausbildungsadäquate Berufserfahrung	maximal: 20
Berufserfahrung (pro Jahr)	2
Berufserfahrung in Österreich (pro Jahr)	4
Sprachkenntnisse Deutsch	maximal: 15
Deutschkenntnisse zur elementaren Sprachverwendung auf einfachstem Niveau	5
Deutschkenntnisse zur vertieften elementaren Sprachverwendung	10
Deutschkenntnisse zur vertieften selbständigen Sprachverwendung	15
Sprachkenntnisse Englisch	maximal: 10
Englischkenntnisse zur vertieften elementaren Sprachverwendung	5
Englischkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung	10
Alter	maximal: 15
bis 30 Jahre	15
bis 40 Jahre	10
Summe der maximal anrechenbaren Punkte	90
erforderliche Mindestpunktzahl	55

Die aktuellen regionalen Mangelberufe können hier eingesehen werden:

<https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/regionale-mangelberufe/>

Die Rot-Weiß-Rot-Karte für sonstige Schlüsselkräfte

Neben Hochqualifizierten und besonders gefragten Facharbeiter_innen gibt es noch die Möglichkeit als sonstige Schlüsselkraft eine Rot-Weiß-Rot-Karte zu erhalten. Das ist nur möglich, wenn das Arbeitsmarktservice der_dem Arbeitgeber_in keine gleich qualifizierte inländische oder am Arbeitsmarkt bereits integrierte ausländische Arbeitskraft, die beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt ist, vermitteln kann (Arbeitsmarktprüfung). Außerdem müssen die ausländischen Arbeitskräfte folgende Kriterien erfüllen:

- von der_dem Arbeitgeber_in das gesetzlich festgelegte Mindestbruttoentgelt
 - **für unter 30-Jährige:** 50% der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2022 € 2.835,- brutto/mtl.), zuzüglich Sonderzahlungen
 - **für über 30-Jährige:** 60% der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2022 € 3.402,- brutto/mtl.), zuzüglich Sonderzahlungen erhalten
- die erforderlichen Mindestpunkte nach dem folgenden Kriterienkatalog (nächste Seite) erreichen

KRITERIEN	ANRECHENBARE PUNKTE
Qualifikation	maximal: 30
abgeschlossene Berufsausbildung oder spezielle Kenntnisse oder Fertigkeiten in beabsichtigter Beschäftigung	20
allgemeine Universitätsreife im Sinne des § 64 Abs. 1 des Universitätsgesetzes 2002, BGBl. I Nr. 120	25
Abschluss eines Studiums an einer tertiären Bildungseinrichtung mit dreijähriger Mindestdauer	30
ausbildungsadäquate Berufserfahrung	maximal: 20
Berufserfahrung (pro Jahr)	2
Berufserfahrung in Österreich (pro Jahr)	4
Sprachkenntnisse Deutsch	maximal: 15
Deutschkenntnisse zur elementaren Sprachverwendung auf einfachstem Niveau	5
Deutschkenntnisse zur vertieften elementaren Sprachverwendung	10
Deutschkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung	15
Sprachkenntnisse Englisch	maximal: 10
Englischkenntnisse zur vertieften elementaren Sprachverwendung	5
Englischkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung	10
Alter	maximal: 15
bis 30 Jahre	15
bis 40 Jahre	10
Summe der maximal anrechenbaren Punkte	90
Zusatzpunkte für Profisportler_innen und Profisporttrainer_innen	20
erforderliche Mindestpunktzahl	55

RWR-Karte für Studienabsolvent_innen

Studienabsolvent_innen, die ein Diplomstudium zumindest ab dem zweiten Studienabschnitt, bzw. ein Bachelor-Studium, ein Master-Studium oder ein (PhD-) Doktoratsstudium an einer inländischen Universität, Fachhochschule oder akkreditierten Privatuniversität absolviert und erfolgreich abgeschlossen haben, können innerhalb eines Jahres nach dem Studienabschluss in Österreich eine Rot-Weiß-Rot-Karte für Studienabsolvent_innen erhalten. Sie müssen dazu ein ihrem Ausbildungsniveau entsprechendes Arbeitsplatzangebot nachweisen und ein für inländische Studienabsolvent_innen (Berufseinsteiger_innen) ortsübliches Entgelt, mindestens jedoch 45 % der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (das sind im Jahr 2022 € 2.551,50 brutto) zuzüglich Sonderzahlungen, erhalten.

Die Blaue Karte EU

Auch die Blaue Karte EU kann – wie die Rot-Weiß-Rot-Karte für sonstige Schlüsselkräfte – nur ausgestellt werden, wenn das Arbeitsmarktservice der_dem Arbeitgeber_in keine gleich qualifizierte inländische oder am Arbeitsmarkt bereits integrierte ausländische Arbeitskraft, die beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt ist, vermitteln kann (Arbeitsmarktprüfung). Außerdem müssen die ausländischen Arbeitskräfte folgende Kriterien erfüllen:

- ein mindestens dreijähriges Studium absolviert haben
- in entsprechender Verwendung in Österreich eingesetzt werden und
- ein Bruttojahresgehalt erhalten, das dem Eineinhalbfachen des von der Statistik Österreich zuletzt veröffentlichten durchschnittlichen österreichischen Bruttogehalts von Vollzeitbeschäftigten entspricht (2022: € 66.593,- das sind rund € 4.757,- pro Monat)

Befristete Beschäftigungsverhältnisse

Die Saisonbewilligung

Die Saisonbewilligung ist eine befristete Beschäftigungsbewilligung, die auf Grund einer jährlich erlassenen Verordnung der_des Bundesminister_in für Arbeit für bestimmte Beschäftigungsbereiche (Land- und Forstwirtschaft, Tourismus) erteilt werden darf. Es handelt sich um Wirtschaftszweige, für die nicht genügend Arbeitskräfte aus dem Inland zur Verfügung stehen. Innerhalb eines Zeitraumes von zwölf Monaten dürfen für ein und dieselbe Saisonarbeitskraft Beschäftigungsbewilligungen für eine Gesamtdauer von längstens neun Monaten erteilt oder verlängert werden.

Für Saisonarbeiter_innen, die schon in den vergangenen drei Jahren jeweils im Rahmen eines Kontingentes im Wirtschaftszweig Land- und Forstwirtschaft beschäftigt waren, dürfen Kontingentbewilligungen mit einer Geltungsdauer von bis zu neun Monaten erteilt werden. Beschäftigungsbewilligungen für Erntehelfer_innen dürfen für maximal sechs Wochen erteilt werden. In allen anderen Fällen sind die Bewilligungen mit einer Geltungsdauer von maximal sechs Monaten zu erteilen.

Das Arbeitsmarktservice ist verpflichtet, für den Arbeitsplatz Ersatzkräfte im Inland zu suchen (Inländervorrang), was über Einzelvermittlung oder durch die Organisation von Jobbörsen geschehen kann. Erst wenn auf diesem Wege keine geeignete Arbeitskraft gefunden wird, darf eine Saisonbewilligung ausgestellt werden. Asylwerber_innen sowie Drittstaatsangehörige, die mindestens einmal in den vorangegangenen fünf Jahren als Saisonarbeitskraft im Rahmen eines Kontingents beschäftigt waren, sind bevorzugt zu bewilligen.

„Alte“ und „neue“ Stammsaisoniers

War eine Saisonarbeitskraft in den Kalenderjahren 2006–2010 jährlich wenigstens vier Monate im Tourismus oder in der Landwirtschaft im Kontingent beschäftigt, konnte sie sich beim AMS bis 30.4.2012 als Stammsaisonier registrieren lassen. Über die Registrierung wurde eine Bestätigung ausgestellt. Kürzlich wurde eine ähnliche Regelung erlassen – nun genügt allerdings bereits eine mindestens drei Monate andauernde Beschäftigung als Saisonier im gleichen Wirtschaftszweig während mindestens drei Kalenderjahren von 2017 bis 2021. Die ausländischen Saisoniers können bis Ende 2022 (bei einer beliebigen regionalen Geschäftsstelle des AMS) einen Antrag auf eine Registrierung als Stammsaisonier stellen.

Saisonbewilligung für Stammsaisoniers

Bei der Beschäftigung von (alten und neuen) Stammsaisoniers entfällt das Ersatzkraftverfahren, außerdem werden Stammsaisoniers nicht auf die Kontingentplätze angerechnet. Eine Stammsaisonierbewilligung kann nur für die Branche erteilt werden, in der die Registrierung erfolgte.

WICHTIG FÜR ALLE SAISONBEWILLIGUNGEN: Sofern die Saisonarbeitskraft nicht bereits über ein Aufenthaltsrecht verfügt (Asylwerber_innen) darf die Beschäftigung trotz Erteilung der Beschäftigungsbewilligung erst aufgenommen werden, nachdem ein Visum gemäß § 24 Abs 1 Z 3 des Fremdenpolizeigesetzes ausgestellt wurde. Verfügt die beantragte Person über ein Visum C mit mehrjähriger Geltungsdauer und beträgt die beantragte Beschäftigungszeit mehr als 90 Tage, darf die Arbeitsaufnahme erst erfolgen, wenn ein Visum D ausgestellt wurde.

Volontariat und Ferialpraktikum

Als Volontär_innen bezeichnet man Ausländer_innen, die, ausschließlich zum Zweck der Erweiterung und Anwendung von Kenntnissen und Fertigkeiten für die Praxis, ohne Arbeitspflicht und ohne Entgeltanspruch bis zu drei Monate im Kalenderjahr in Österreich arbeiten. Die Tätigkeit darf nicht in der Verrichtung von einfachen angelernten Arbeiten oder Hilfsarbeiten oder von (jeglischen) Arbeiten auf Baustellen bestehen.

Als Ferial- oder Berufspraktikum gilt eine Tätigkeit, die Schüler_innen oder Student_innen eines geregelten Lehr- oder Studienganges an einer inländischen Bildungseinrichtung mit Öffentlichkeitsrecht vorgeschrieben ist oder für sie zumindest üblich ist.

Sowohl Volontariat als auch Praktikum sind von der_dem Arbeitgeber_in spätestens drei Wochen vor Beginn dem AMS und der zuständigen Abgabenbehörde anzuzeigen. Das AMS hat in beiden Fällen binnen vierzehn Tagen über den Antrag zu entscheiden (bei positiver Entscheidung: Anzeigebestätigung, bei negativer Entscheidung: Bescheid mit Beschwerdemöglichkeit).

Neben ausländischen Schüler_innen oder Student_innen, die eine Bildungseinrichtung im Inland absolvieren, ist es nun auch Ausländer_innen, die in einem Drittstaat ein Studium absolvieren, das zu einem Hochschulabschluss führt, oder die vor nicht mehr als zwei Jahren einen Hochschulabschluss erlangt haben und im Rahmen einer Vereinbarung eines studienbezogenen Praktikums mit einer aufnehmenden Einrichtung auf entsprechendem Qualifikationsniveau für die Dauer von 91 bis 180 Tagen beschäftigt werden sollen, gestattet, ein solches Praktikum in Österreich zu absolvieren.

Arbeitsbewilligungen für unselbständige Künstler_innen

Die Art der Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung ausländischer Künstler_innen hängt hauptsächlich von der Dauer ihres Engagements in Österreich ab.

Eine Definition von „Kunst“ findet sich im Ausländerbeschäftigungsgesetz nicht. Die Durchführungsanweisung nennt nur Beispiele für künstlerische Tätigkeiten wie Schauspiel, Musik, Tanz, Gesang, Schriftstellerei, aber auch Choreographie, Malerei, Design oder Artistik. Damit umfasst der Begriff sowohl bildende wie darstellende Kunst, Musik wie Literatur.

Einschränkend gilt aber auch, dass nicht jede Art von Darbietung als Kunst zu qualifizieren ist (z.B. Striptease oder Go-Go-Tanz) und die Reproduktion von Kunstwerken oder -objekten nicht unter diesen Begriff fällt.

Kurzfristige künstlerische Tätigkeiten

Wenn die künstlerische Tätigkeit nur einen Tag bzw. vier Wochen im Rahmen einer künstlerischen Gesamtproduktion zur Sicherung eines Konzerts, einer Vorstellung, einer laufenden Filmproduktion, einer Rundfunk- oder Fernsehlivesendung dauert, ist keine Beschäftigungsbewilligung erforderlich. In diese Regelung sind auch Personen – zum Beispiel Bühnenarbeiter_innen oder Tierpfleger_innen – einbezogen, die im Rahmen einer künstlerischen Gesamtproduktion nicht-künstlerische Tätigkeiten verrichten. Die_der Veranstalter_in muss die Tätigkeit dem AMS lediglich formlos anzeigen.

Künstlerische Tätigkeit bis 6 Monate

Künstler_innen, die für einen längeren, aber sechs Monate nicht übersteigenden, Zeitraum engagiert sind oder mehrere Engagements in Österreich haben, brauchen eine Beschäftigungsbewilligung, welche nur ausgestellt werden kann, wenn die_der Künstler_in ein Aufenthaltsrecht hat, das eine unselbstständige Beschäftigung nicht ausschließt. Falls ein solches Aufenthaltsrecht noch nicht besteht, muss daher erst von der_dem Künstler_in ein Visum C oder D zum Zweck der vorübergehenden unselbstständigen Tätigkeit bei der zuständigen österreichischen Vertretungsbehörde (Botschaft, Konsulat) im Ausland (es muss nicht das Herkunftsland sein) beantragt und von dieser ausgestellt werden. Damit ein solches Visum ausgestellt werden kann, muss die_der Arbeitgeber_in bzw. Veranstalter_in jedoch eine Sicherheitsbescheinigung für die_den Künstler_in beantragen. Die Anträge auf Sicherheitsbescheinigung und Beschäftigungsbewilligung sind bei jener Geschäftsstelle des AMS einzubringen, in deren Sprengel die_der Künstler_in arbeiten wird.

Künstlerische Tätigkeit über 6 Monate

Ausländische Künstler_innen, die länger als ein halbes Jahr in Österreich zu arbeiten beabsichtigen, müssen eine „Niederlassungsbewilligung Künstler“ bei der für ihren (beabsichtigten) Wohnsitz zuständigen Aufenthaltsbehörde (Magistrat, Bezirkshauptmannschaft) beantragen. Die Niederlassungsbewilligung beinhaltet auch die Arbeitsgenehmigung als Künstler_in bei der_dem im Antrag angegebenen Arbeitgeber_in. Das AMS fungiert in diesem Verfahren als Gutachter_in und prüft, ob die Voraussetzungen nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz vorliegen.

Die Betriebsentsendung

„Betriebsentsandte“ sind ausländische Arbeitskräfte, die in einem direkten Arbeitsverhältnis zu einem ausländischen Betrieb ohne Betriebssitz in Österreich stehen und von ihren Arbeitgeber_innen zur Erfüllung einer vertraglichen oder sonstigen beruflichen Verpflichtung in Österreich eingesetzt werden. Die Erfüllung der vertraglichen Verpflichtung kann in Zusammenhang mit einer Warenlieferung, aber auch unabhängig von einer solchen bestehen.

Entsendebewilligung, Beschäftigungsbewilligung für betriebsentsandte Arbeitskräfte und Sicherungsbescheinigung

Ausländer_innen, die von einem Unternehmen mit einem Betriebssitz außerhalb der EU nach Österreich entsandt werden sollen, brauchen eine Entsendebewilligung, die längstens für die Dauer von vier Monaten erteilt werden darf.

Dauert die Beschäftigung länger als vier Monate, so benötigt die betriebsentsandte Arbeitskraft eine Beschäftigungsbewilligung. Für Tätigkeiten im Baugewerbe einschließlich verwandter Wirtschaftszweige muss jedenfalls – also auch bei einer geringeren Dauer als vier Monate – eine Beschäftigungsbewilligung beantragt werden. In diesen Fällen ist außerdem vor der Beschäftigungsbewilligung eine Sicherungsbescheinigung zu beantragen. Auf Basis der Sicherungsbescheinigung kann der entsandten Arbeitskraft von den österreichischen Vertretungsbehörden im Ausland ein Visum C oder D ausgestellt werden. Mit gültiger Sicherungsbescheinigung und aufrechtem Visum kann sodann die Beschäftigungsbewilligung beantragt werden. Es gelten die österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen für die Dauer der Entsendung.

Die Anträge auf Entsendebewilligung, Beschäftigungsbewilligung sowie Sicherungsbescheinigung hat die_der österreichische Auftraggeber_in bei der regionalen Geschäftsstelle des AMS, in deren Sprengel der in Aussicht genommene Beschäftigungsort liegt, zu beantragen; bei wechselnden Beschäftigungsorten bei der nach dem Sitz des Betriebes zuständigen regionalen Geschäftsstelle. Gibt es keine_n Auftraggeber_in im Inland, so kann der Antrag von der betriebsentsandten Arbeitskraft selbst eingebracht werden.

Joint Venture, Konzernausbildung und Führungskräftenachwuchs

Das Ausländerbeschäftigungsgesetz enthält Sonderregelungen für die Entsendung von ausländischen Arbeitskräften zu Schulungszwecken. Eine Entsendebewilligung

oder Beschäftigungsbewilligung ist in solchen Fällen nicht erforderlich, wohl aber muss die Ausbildung dem AMS spätestens zwei Wochen vor Ausbildungsbeginn zur Kenntnis gebracht werden.

Unter einem Joint Venture versteht das Gesetz ein wirtschaftliches Projekt, das zwei oder mehrere selbständige Unternehmen ausführen wollen. Im Rahmen eines solchen Projekts kann eine (Ein-) Schulungsmaßnahme für die Arbeitnehmer_innen des ausländischen Unternehmens erforderlich sein, die in Österreich absolviert werden soll. Das AMS prüft diesfalls den Joint Venture-Vertrag und das Schulungsprogramm für die entsandten ausländischen Arbeitskräfte, das sechs Monate nicht übersteigen darf.

Eine ähnliche Regelung besteht für konzerninterne Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, die bis zu fünfzig Wochen dauern können und im österreichischen Headquarter des Konzerns nach Maßgabe eines qualifizierten Ausbildungsplanes von den Arbeitnehmer_innen eines ausländischen Konzernpartners durchlaufen werden.

Gleiches gilt für ausländische Arbeitskräfte, die von ihren international tätigen Dienstgeber_innen als der Unternehmensleitung zugeteilte qualifizierte Mitarbeiter_innen, die zur innerbetrieblichen Aus- oder Weiterbildung (Führungskräftenachwuchs) und zu Rotationen im Hinblick auf den Dienort verpflichtet sind, nicht länger als 24 Monate in eine zum gleichen Unternehmen oder zur gleichen Unternehmensgruppe gehörende Niederlassung im Bundesgebiet entsandt werden. In allen Fällen muss die Bestätigung des AMS abgewartet werden, ehe die Ausbildung begonnen werden kann.

Entsendung innerhalb EU/EWR und der Schweiz (EU-Entsendebestätigung)

Die Beschäftigung von Ausländer_innen (sowohl EU-Bürger_innen als auch Drittstaatsangehörige), die von einer_einem ausländischen Arbeitgeber_in mit Betriebs-sitz im Staatsgebiet eines EU/EWR-Mitgliedstaates oder der Schweiz zur Erbringung einer vorübergehenden Dienstleistung nach Österreich entsandt werden, ist vor der Arbeitsaufnahme der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung (ZKO) am Bundesministerium für Finanzen anzuzeigen (www.bmf.gv.at).

Handelt es sich bei den entsandten Arbeitskräften um Drittstaatsangehörige, wird die Meldung der Entsendung von der ZKO automationsunterstützt an das AMS weitergeleitet. Das AMS stellt bei Vorliegen der Voraussetzungen die EU-Entsendebestätigung aus.

Die EU-Entsendebestätigung ist auszustellen, wenn

- tatsächlich ein Entsendesachverhalt vorliegt, d.h., dass insbesondere eine wesentliche Geschäftstätigkeit des Betriebes im Entsendestaat vorliegen muss sowie dass die_der betreffende Arbeitnehmer_in nur temporär entsandt wird,
- die_der Betriebsentsandte ordnungsgemäß zu einer Beschäftigung im Staat des Betriebssitzes über die Dauer der Entsendung hinaus nach Österreich zugelassen und beim entsendenden Unternehmen rechtmäßig beschäftigt ist und
- die für Österreich geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen eingehalten werden.

Grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung

Für die Beurteilung, ob eine Betriebsentsendung oder Arbeitskräfteüberlassung vorliegt, ist der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend. Das AMS hat also die Vertragsbeziehungen zu prüfen und sich von der Art der Tätigkeit und ihrer Verrichtung im Rahmen der vertraglichen Vereinbarungen ein Bild zu machen.

Arbeitskräfteüberlassung liegt insbesondere vor, wenn

- die Arbeitskräfte kein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen der_des Werkhersteller_in abweichendes, unterscheidbares und der_dem Werkhersteller_in zurechenbares Werk herstellen oder an dessen Herstellung mitwirken oder
- die Arbeitskräfte die Arbeit nicht vorwiegend mit Materialien und Werkzeugen der_des Auftragnehmer_in leisten oder
- die Arbeitskräfte organisatorisch in den Betrieb der_des Auftraggeber_in eingegliedert sind und ihrer_seiner Dienst- und Fachaufsicht unterstehen oder
- die_der Auftragnehmer_in nicht für den Erfolg der Werkleistung haftet.

Treffen mehrere Kriterien zu, so muss Arbeitskräfteüberlassung angenommen werden. Das Ausländerbeschäftigungsgesetz unterscheidet zwischen Arbeitskräfteüberlassung aus dem EU/EWR-Raum und Arbeitskräfteüberlassung aus einem Drittstaat.

Arbeitskräfteüberlassung innerhalb EU/EWR oder der Schweiz (EU-Überlassungsbestätigung)

Es gilt sinngemäß das über die Entsendung innerhalb der EU/EWR erwähnte (s.o.), d.h., die Überlassung ist der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle der illegalen Beschäftigung (ZKO) vor Arbeitsaufnahme zu melden. Bei Vorliegen der Voraussetzungen wird vom AMS für überlassene Drittstaatsangehörige eine EU-Überlassungsbestätigung ausgestellt.

Arbeitskräfteüberlassung aus einem Drittstaat

Der Einsatz von Arbeitskräften, die aus dem Nicht-EU/EWR-Ausland überlassen werden, ist gemäß Arbeitskräfteüberlassungsgesetz nur ausnahmsweise erlaubt, und zwar wenn

- gegen die Beschäftigung keine arbeitsmarktlichen oder volkswirtschaftlichen Gründe sprechen,
- die Arbeitskräfte ausschließlich im Wege der Überlassung aus dem Ausland verfügbar sind und
- deren Beschäftigung keine Gefährdung der Lohn- und Arbeitsbedingungen inländischer Arbeitnehmer_innen bewirkt.

Der Antrag ist bei der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde zu stellen. Bei Stattgebung wird eine Überlassungsbewilligung ausgestellt und hat die_der Betriebsinhaber_in anschließend einen Antrag auf Ausstellung einer Sicherungsbescheinigung bei der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice zu stellen, in dessen Sprengel der in Aussicht genommene Beschäftigungsort liegt. Diese ist Grundlage für die Beantragung eines Visums C (für eine Überlassung bis zu drei Monaten) oder D durch die_den Ausländer_in. Nach Erteilung des Visums und erfolgter Einreise der_s Ausländer_in ist die Beschäftigungsbewilligung bei der regionalen Geschäftsstelle des Beschäftigungsortes zu beantragen. Die Überlassung ist auf maximal sechs Monate beschränkt.

Unternehmensintern transferierte Ausländer_innen (Intra Corporate Transfers – ICTs)

Als unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer_innen gelten Schlüsselarbeitskräfte, die innerhalb des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe von ihren Arbeitgeber_innen **vorübergehend** in einer Niederlassung in Österreich beschäftigt werden – es handelt sich also um eine Sonderform der Arbeitskräfteüberlassung innerhalb eines Unternehmens oder eines Konzerns.

Schlüsselarbeitskräfte sind:

- Führungskräfte: Leiter_innen der Niederlassung oder einer Abteilung der Niederlassung
- Spezialist_innen: Fachkräfte mit unerlässlichen Spezialkenntnissen für die Niederlassung und hohem Qualifikationsniveau oder spezifischen technischen Kenntnissen
- Trainees: Hochschulabsolvent_innen, deren berufliche Entwicklung gefördert wird oder die sich branchenspezifisch, technisch oder methodisch fortbilden

Voraussetzungen sind:

- eine durchgehende Beschäftigung im Unternehmen von mindestens neun Monaten bzw. mindestens sechs Monaten für Trainees vor dem Transfer,
- die Vorlage eines Arbeitsvertrags, der auch die Erforderlichkeit des vorübergehenden Transfers belegt,
- dass die österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden sowie
- der Nachweis, dass das Unternehmen eine echte Geschäftstätigkeit ausübt.

Transfer direkt aus einem Drittstaat nach Österreich („ICT“)

Arbeitskräfte, die direkt aus einem Drittstaat transferiert werden, erhalten Aufenthaltsbewilligungen als unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer_innen („ICT“), die jeweils maximal für ein Jahr ausgestellt wird und im Falle von Führungskräften und Spezialisten auf längstens drei Jahre verlängert werden kann.

Transfer aus einem anderen EU-Mitgliedstaat nach Österreich („mobile ICT“)

Arbeitskräfte, die bereits einen Aufenthaltstitel „ICT“ eines anderen EU-Staats besitzen und länger als 90 Tage in Österreich tätig sein sollen, erhalten Aufenthaltsbewilligungen als mobile unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer_innen (langfristige „mobile ICT“).

Dauert die Tätigkeit nicht mehr als 90 Tage, gelten die Regelungen für die Überlassung durch Unternehmen aus dem EWR (kurzfristige „mobile ICT“, siehe Kapitel „Die EU-Überlassungsbestätigung“). Kurzfristige „mobile ICT“ benötigen keinen eigenen österreichischen Aufenthaltstitel.

Familienangehörige

Familienangehörige (Ehegatt_innen, eingetragene Partner_innen, minderjährige ledige Kinder) von Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung als unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer_in („ICT“ und langfristige „mobile ICT“), die ebenfalls in Österreich arbeiten wollen, können eine Aufenthaltsbewilligung „Familiengemeinschaft“ mit dem Vermerk „Unselbständige Erwerbstätigkeit bei Firma XXX“ beantragen. Voraussetzung dafür ist ein verbindliches Arbeitsplatzangebot einer_s österreichischen Arbeitgeber_in. Darüber hinaus muss das AMS u.a. prüfen, ob beim AMS vorgemerkte inländische oder Arbeitskräfte aus dem EWR für die beantragte Tätigkeit zur Verfügung stehen (Arbeitsmarktprüfung).

Der Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Schlüsselkräfte und deren Familienangehörige ist persönlich bei der zuständigen österreichischen Vertretungsbehörde (Botschaft oder Konsulat) des Heimatstaates bzw. des Staates, in dem sie niedergelassen sind, oder von der_m Inhaber_in der österreichischen Niederlassung bei der zuständigen Aufenthaltsbehörde im Inland zu beantragen. Gemeinsam mit dem Antrag ist auch eine Arbeitgebererklärung vorzulegen.

Personen, die visumfrei nach Österreich einreisen dürfen, können den Antrag auch direkt bei der zuständigen Aufenthaltsbehörde im Inland stellen. Der Antrag wird von der zuständigen Aufenthaltsbehörde an die für den Betriebssitz der aufnehmenden Niederlassung zuständige regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice weitergeleitet, die ein Gutachten über das Vorliegen der arbeitsmarktrelevanten Voraussetzungen erstellt. Wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind, übermittelt das AMS der Aufenthaltsbehörde eine Bestätigung und diese stellt die Aufenthaltsbewilligung aus, sofern die sonstigen allgemeinen Voraussetzungen (wie Krankenversicherungsschutz usw.) erfüllt sind.

Meldepflichten

Seit 1.7.2011 sind Arbeitgeber_innen einer ausländischen Arbeitskraft verpflichtet, den Beginn und das Ende des Beschäftigungsverhältnisses innerhalb von drei Tagen der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS zu melden (§ 26 Abs 5 AuslBG). Ausgenommen von der Meldepflicht ist die Beschäftigung von Ausländer_innen mit dem Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt-EG bzw. Daueraufenthalt-EU“ sowie die Beschäftigung von Arbeitskräften, die nicht den Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes unterliegen.

Bitte beachten Sie, dass ein Verstoß gegen die Meldepflicht bis zu € 2.000,- kosten kann. Die Vorschrift beruht auf der Richtlinie 2009/52/EG vom 18.6.2009 und soll die Arbeitgeber_innen gegen die Vorlage von gefälschten Arbeitspapieren oder Aufenthaltsdokumenten schützen.

Auf der Website des AMS finden Sie ein Meldeformular (https://www.ams.at/content/dam/download/formulare/001_Beschaefigungsmeldung.pdf), es werden auch telefonische Meldungen entgegengenommen.

Die Geschäftsstellen

AMS Burgenland

Permayrstraße 10
7000 Eisenstadt
Tel: +43 50 904 100 450
+43 50 904 100 451
Fax: +43 50 904 100 491
ams.burgenland@ams.at

AMS Kärnten

Rudolfsbahngürtel 42
9021 Klagenfurt
Tel: +43 50 904 240
Fax: +43 50 904 200 190
ams.kaernten@ams.at

AMS Niederösterreich

Hohenstaufengasse 2
1010 Wien
Tel: +43 50 904 340
Fax: +43 50 904 300 190
ams.niederoesterreich@ams.at

AMS Oberösterreich

Europaplatz 9
4021 Linz
Tel: +43 50 904 440
ams.oberoesterreich@ams.at

AMS Salzburg

Auerspergstraße 67a
5020 Salzburg
Tel: +43 50 904 540
ams.salzburg@ams.at

AMS Steiermark

Babenbergerstraße 33
8020 Graz
Tel: +43 50 904 640
Fax: +43 50 904 600 190
ams.steiermark@ams.at

AMS Tirol

Amraser Straße 8
6020 Innsbruck
Tel: +43 50 904 740
Fax: +43 50 904 700 190
ams.tirol@ams.at

AMS Vorarlberg

Rheinstraße 33
6901 Bregenz
Tel: +43 50 904 840
Fax: +43 50 904 800 190
ams.vorarlberg@ams.at

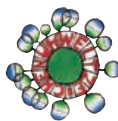
AMS Wien

Ungargasse 37
1030 Wien
Tel: +43 50 904 940
Fax: +43 50 904 900 490
ams.wien@ams.at

AMS Österreich

Treustraße 35–43
1200 Wien
Tel: +43 50 904 199
Fax: +43 50 904 188
ams.oesterreich@ams.at
www.ams.at

Kontaktieren Sie uns!
Infos unter www.ams.at



Das Österreichische Umweltzeichen
für Druckerzeugnisse, UZ 24, UW 686
Ferdinand Berger & Söhne GmbH.

Medieninhaber: Arbeitsmarktservice Österreich, Treustraße 35 – 43, 1200 Wien,
www.ams.at, Stand Februar 2022