

Beschäftigung von Ausländerinnen

Drittstaatangehörige

Subsidiär

Staatsangehörige der Europäischen

Asylwerber_innen

Schutzberechtigte

Union

Information für Unternehmen 2024



Beschäftigung von Ausländer_innen

Information für Unternehmen | 2024

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
Neues Design der Aufenthaltstitel	5
Arbeitnehmer_innenfreizügigkeit von EWR-Bürger_innen und Schweizer_innen	6
Aufenthaltstitel, die freien Arbeitsmarktzugang gewähren	6
Aufenthaltskarte	6
Daueraufenthaltskarte	7
Familienangehöriger	8
Artikel 50 EUV	8
Ausweis für Vertriebene	8
Asylberechtigte bzw. Konventionsflüchtlinge	9
Subsidiär Schutzberechtigte	10
Aufenthaltsberechtigung plus	10
Rot-Weiß-Rot-Karte plus	10
Daueraufenthalt-EU	11
Befreiungsschein	12
Working Holiday Visum	12
Aufenthaltstitel, die eine ergänzende Beschäftigungsbewilligung zulassen ..	13
Asylwerber_in im laufenden Verfahren	14
Aufenthaltsberechtigung	15
Aufenthaltsberechtigung besonderer Schutz	15
Aufenthaltsbewilligung für Schüler_innen, Studierende und Familiengemeinschaft	15
Die Anwerbung von drittstaatsangehörigen Arbeitskräften aus dem Ausland	16
Beschäftigungsbewilligungen für Saisonarbeitskräfte	16
Stammsaisoniers	16
Saisonbewilligung für Stammsaisoniers	17
Rot-Weiß-Rot-Karte und Blaue Karte EU	17

Das „Jobseeker-Visum“ und die Rot-Weiß-Rot-Karte für besonders Hochqualifizierte	18
Die Rot-Weiß-Rot-Karte für Fachkräfte in Mangelberufen	20
Die Rot-Weiß-Rot-Karte für sonstige Schlüsselkräfte	22
Die Rot-Weiß-Rot-Karte für Studienabsolvent_innen	24
Blaue Karte EU	24
Die Rot-Weiß-Rot-Karte für Stammmitarbeiter_innen	24
Volontariat und Praktikum.....	25
Bewilligungen für unselbstständige Künstler_innen	26
Kurzfristige künstlerische Tätigkeit	26
Künstlerische Tätigkeit bis sechs Monate	26
Künstlerische Tätigkeit über sechs Monate	27
Die Betriebsentsendung	27
Entsendebewilligung, Beschäftigungsbewilligung für betriebsentsandte Arbeitskräfte und Sicherungsbescheinigung	27
Joint Venture, Konzernausbildung und Führungskräftenachwuchs	28
Entsendung innerhalb EU/EWR und der Schweiz (EU-Entsendebestätigung) ...	29
Grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung	30
Arbeitskräfteüberlassung innerhalb EU/EWR oder der Schweiz (EU-Überlassungsbestätigung)	30
Arbeitskräfteüberlassung aus einem Drittstaat	31
Unternehmensintern transferierte Ausländer_innen (Intra Corporate Transfers – ICTs)	31
Transfer direkt aus einem Drittstaat nach Österreich („ICT“)	32
Transfer aus einem anderen EU-Mitgliedstaat nach Österreich („mobile ICT“) ...	32
Familienangehörige	32
Meldepflichten und Strafbestimmungen	33
Die Ausländer_innenfachzentren des AMS	34

Einleitung

Die Beschäftigung von Ausländer_innen in Österreich wird im Wesentlichen durch das Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) geregelt. Darüber hinaus sind die Bestimmungen des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes (NAG), des Fremdenpolizeigesetzes (FPG) sowie des Asylgesetzes (AsylG) von Relevanz, die in ihrer Gesamtheit als Fremdenrecht bezeichnet werden.

Grundsätzlich gilt, dass eine unselbstständige Beschäftigung nur aufnehmen darf, wer auch zum Aufenthalt in Österreich berechtigt ist, wobei aber nicht alle Aufenthaltsberechtigungen den Zugang zum Arbeitsmarkt miteinschließen. Manche Aufenthaltsrechte gewähren freien Arbeitsmarktzugang, andere werden als kombinierte Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für eine_n bestimmten (auf der Karte genannten) Arbeitgeber_in ausgestellt. Außerdem gibt es Aufenthaltstitel, die einer ergänzenden Beschäftigungsbewilligung zugänglich sind, und solche, bei der eine (unselbstständige) Erwerbstätigkeit gänzlich ausgeschlossen ist.

Die vorliegende Broschüre soll Ihnen einen Überblick über die für den Arbeitsmarktzugang relevanten Aufenthaltsberechtigungen verschaffen. Ergänzend bietet sie Informationen über Anzeigeverfahren bei Sonderformen der Beschäftigung sowie über die Regelungen, die für Künstler_innen gelten, und jene, die auf Entsendesachverhalte anzuwenden sind. Schließlich wird auf Meldepflichten und Sanktionsnormen hingewiesen, die Unternehmer_innen treffen, die Ausländer_innen entgegen den Vorschriften des AuslBG beschäftigen.

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

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Arbeitsmarktservice

Arbeitnehmer_innenfreizügigkeit von EWR-Bürger_innen und Schweizer_innen

Die Europäische Union umfasst derzeit 27 Mitgliedstaaten (Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Irland, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Luxemburg, Malta, Niederlande, Österreich, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakei, Slowenien, Spanien, Tschechien, Ungarn, Zypern), die gemeinsam mit Island, Liechtenstein und Norwegen den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) bilden. EWR-Staatsangehörige, aber auch Schweizer_innen genießen Arbeitnehmer_innenfreizügigkeit in Österreich und dürfen daher bewilligungsfrei beschäftigt werden.

Personen, die nicht die Staatsbürgerschaft einer der genannten Staaten innehaben, werden als Drittstaatsangehörige bezeichnet und unterliegen grundsätzlich den Vorschriften des AuslBG – sofern keine Ausnahmebestimmung zur Anwendung kommt. Sie benötigen zur Aufnahme einer unselbstständigen Beschäftigung in Österreich entweder ein Aufenthaltsrecht, das freien Arbeitsmarktzugang miteinschließt, eine Bewilligung oder Bestätigung des AMS oder eine kombinierte Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis für eine_n bestimmten Arbeitgeber_in.

Aufenthaltstitel, die freien Arbeitsmarktzugang gewähren

Ausländer_innen aus Drittstaaten mit den in diesem Kapitel genannten Aufenthaltstiteln haben freien Arbeitsmarktzugang und brauchen keine ergänzende Bewilligung durch das AMS.

Aufenthaltskarte

Familienangehörige von EWR-Bürger_innen, die ihr unionsrechtliches Freizügigkeitsrecht in Anspruch genommen haben, sind vom Ausländerbeschäftigungsgesetz ausgenommen.

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.

Familienangehöriger

Für Familienangehörige von Österreicher_innen, die ihre Freizügigkeit nicht in Anspruch genommen haben, gilt abweichend Folgendes:

Bewilligungsfreien Zugang haben nur:

- Ehegatt_innen und eingetragene Partner_innen, die das 21. Lebensjahr bereits vollendet haben
- ledige Kinder (einschließlich Adoptiv- und Stiefkinder) bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres

Sie erhalten von der Aufenthaltsbehörde den Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“.

Artikel 50 EUV

Das Vereinigte Königreich von Großbritannien und Nordirland (UK) trat mit 1.2.2020 aus der Europäischen Union aus. UK-Staatsangehörige und deren Familienangehörige, die bereits vor Ablauf der Übergangsbestimmungen (Ende 2020) in Österreich dauerhaft niedergelassen waren und weiterhin wohnhaft bleiben wollten, konnten im Jahr 2021 einen Antrag auf den Aufenthaltstitel „Artikel 50 EUV“ stellen, der ihnen weiterhin freien Arbeitsmarktzugang in Österreich sicherte. Für Familienangehörige von UK-Staatsangehörigen ist die erstmalige Antragstellung für den Aufenthaltstitel „Artikel 50 EUV“ unter Umständen auch noch zu einem späteren Zeitpunkt möglich.

Ausweis für Vertriebene

Aufgrund der „Verordnung der Bundesregierung über ein vorübergehendes Aufenthaltsrecht für aus der Ukraine Vertriebene (Vertriebenen VO)“ kommt Ukrainer_innen, deren Familienangehörigen und Personen, die internationalen Schutz in der Ukraine erhalten haben, und die ab dem 24.2.2022 aus der Ukraine vertrieben worden sind, ein vorübergehendes Aufenthaltsrecht in Österreich zu. Dieses Aufenthaltsrecht wird mit dem sogenannten Ausweis für Vertriebene dokumentiert. Dieses ursprünglich bis 3.3.2023 geltende Aufenthaltsrecht wurde nun um ein weiteres Jahr bis 4.3.2025 verlängert. Die Ausweise mit dem verlängerten Gültigkeitsdatum werden den Vertriebenen an ihre ZMR-Meldeadresse übermittelt, ohne dass sie eine Antragstellung vornehmen müssen.

Seit 21.04.2023 sind Personen mit einem Ausweis für Vertriebene vom Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes ausgenommen. Das Arbeitsmarktservice stellt ihnen auf Antrag eine entsprechende Bestätigung aus.

Asylberechtigte bzw. Konventionsflüchtlinge

sind Ausländer_innen, die in Österreich nach abgeschlossenem Asylverfahren als Flüchtlinge gemäß Genfer Flüchtlingskonvention 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).

Republik Österreich - Bundesamt für Fremdwesen und Asyl
Karte für Asylberechtigte gemäß § 51a AsylG 2005

Karten Nr. **100000001**

Name **Famname**
Vorname

Geburtsdatum **GEDAT**

Staatsangehörigkeit **STAAT**

Unterschrift Fremder _____ m/w

Unterschrift des Asylberechtigten _____

FOTO

Dient zum Nachweis der Identität und Rechtmäßigkeit
des Aufenthaltes im Bundesgebiet

Zur Gültigkeit siehe IZR.

Unterschrift SB _____

11.05.2016
Datum / Unterschrift

Bundesamt für
Fremdenwesen und Asyl

Konventionsflüchtlinge sind vom Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes ausgenommen. Das Arbeitsmarktservice stellt ihnen auf Antrag eine entsprechende Bestätigung aus.

ACHTUNG: Geflüchtete, die in anderen (EWR-)Staaten Asyl erhalten haben, haben damit kein Aufenthalts- und Arbeitsrecht in Österreich!

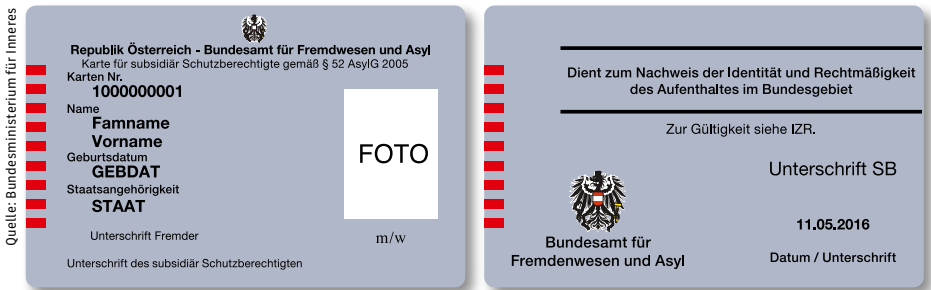


Quelle: Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl

Subsidiär Schutzberechtigte

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 aufgrund 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. Das Arbeitsmarktservice stellt ihnen auf Antrag eine entsprechende Bestätigung aus.

ACHTUNG: Fremdenpässe können u.a. an subsidiär Schutzberechtigte ausgestellt werden, jedoch auch an andere Personen – ein Fremdenpass ist deshalb kein Beleg für den Status als subsidiär Schutzberechtigte_r!

Aufenthaltsberechtigung plus

Dieser Aufenthaltstitel wird aus berücksichtigungswürdigen Gründen nach dem Asylgesetz für zwölf Monate ausgestellt.

Rot-Weiß-Rot-Karte plus

Die Rot-Weiß-Rot-Karte plus wird für eine Laufzeit von bis zu drei Jahren ausgestellt und kann im Bedarfsfall verlängert werden.

Befreiungsschein (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.

Quelle: Bundesministerium für Inneres



Working Holiday Visum (Sonderfall: Vignette im Reisepass!)

Bürger_innen der Staaten Argentinien, Australien, Chile, Israel, Japan, Kanada, der Republik Korea, Neuseeland und der Vereinigten Staaten von Amerika, sowie Personen mit einem von den zuständigen Behörden in Chinesisch Taipeh oder in Hongkong ausgestellten Reisepass, die das 18. Lebensjahr vollendet und das 31. Lebensjahr nicht überschritten haben, können für maximal zwölf Monate ein sogenanntes Working Holiday Visum erhalten.

Quelle: Bundesministerium für Inneres



Aufenthaltstitel, die eine ergänzende Beschäftigungsbewilligung zulassen

Ausländer_innen mit den in diesem Kapitel genannten Aufenthaltsrechten haben keinen freien Arbeitsmarktzugang. Unternehmer_innen, die sie beschäftigen wollen, können jedoch bei der für den Arbeitsort zuständigen regionalen Geschäftsstelle (alternativ auch gleich beim zuständigen Ausländerfachzentrum, siehe Auflistung am Ende der Broschüre) einen Antrag auf Beschäftigungsbewilligung für diese Personen stellen. Über den Antrag entscheidet das Arbeitsmarktservice mittels Bescheid in einem hoheitlichen Verfahren.

Die Antragsformulare sind auf der Website des AMS zu finden:

<https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/beschaeftigung-auslaendischer-arbeitskraefte/formulare-beschaeftigung-auslaendischer-arbeitskraefte>

Die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung ist von einer Reihe von Voraussetzungen abhängig, die einerseits die Arbeitgeberseite (z.B. Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, Arbeitsplatz im eigenen Betrieb) und andererseits die_den ausländische_n Arbeitnehmer_in selbst (z.B. Aufenthaltsrecht, das die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung zulässt, keine wiederholten illegalen Vorbeschäftigungen) betreffen.

Darüber hinaus müssen – von gesetzlich festgelegten Ausnahmen abgesehen – die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und das Arbeitskräfteangebot im Inland berücksichtigt werden.

Es darf daher grundsätzlich nur eine Beschäftigungsbewilligung erteilt werden, wenn das Arbeitsmarktservice (AMS) dem Unternehmen keine Arbeitskräfte (Österreicher_innen, EWR-Bürger_innen oder fortgeschritten integrierte Drittstaatsangehörige), die beim AMS arbeitsuchend vorgemerkt sind, vermitteln kann, die bereit und fähig sind, die Stelle anzutreten (Arbeitsmarktprüfung). Eine willkürliche Ablehnung der vom AMS vermittelten Ersatzarbeitskräfte führt daher ebenso zur Versagung der Beschäftigungsbewilligung wie ein speziell auf die beantragte ausländische Arbeitskraft zugeschnittenes Anforderungsprofil, das aus objektiver Sicht in der betrieblichen Notwendigkeit keine Deckung findet. Die Beschäftigungsbewilligung wird nicht der_dem Ausländer_in selbst, sondern der_dem antragstellenden Arbeitgeber_in ausgestellt. Sie gilt für eine bestimmte berufliche Tätigkeit an allen Standorten des Unternehmens und höchstens für die Dauer eines Jahres.

Ausnahme: Beschäftigungsbewilligungen für Lehrlinge werden 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 verliert diese ihre Gültigkeit.

Wird ein Dienstverhältnis vorzeitig beendet, verliert die Beschäftigungsbewilligung mit Beendigung des Dienstverhältnisses ihre Gültigkeit.

Wird die Verlängerung einer Beschäftigungsbewilligung rechtzeitig vor Ablauf der alten Bewilligung beantragt, so gilt sie bis zur rechtskräftigen Entscheidung über den Antrag als verlängert.

ACHTUNG: Werden Ausländer_innen ohne gültige Beschäftigungsbewilligung beschäftigt, drohen Strafen in Höhe von bis zu € 50.000 (siehe Kapitel Meldepflichten und Strafen)!

Für Ausländer_innen, die folgende Aufenthaltstitel innehaben, können Beschäftigungsbewilligungen ausgestellt werden.

Asylwerber_in im laufenden Verfahren

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 Asylwerber_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). Eine Beschäftigungsbewilligung kann – vorausgesetzt die allgemeinen Voraussetzungen sind erfüllt – erteilt werden, wenn sie seit mindestens drei Monaten zum Asylverfahren zugelassen sind.

Quelle: Bundesministerium für Inneres

Republik Österreich - Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl
Aufenthaltsberechtigungskarte gemäß § 51 AsylG 2005
Karten Nr. 1000000001
Name Famname Vorname
Geburtsdatum GEBDAT
Staatsangehörigkeit STAAT
FOTO
Unterschrift Fremder m/v
Unterschrift des Asylwerbers

Dient zum Nachweis der Rechtmäßigkeit
des Aufenthaltes im Bundesgebiet
Zur Gültigkeit siehe IZR.
Unterschrift SB
11.05.2016
Datum / Unterschrift
Bundesamt für
Fremdenwesen und Asyl

Aufenthaltsberechtigung

Dieser Aufenthaltstitel wird aus berücksichtigungswürdigen Gründen nach dem Asylgesetz für zwölf Monate ausgestellt.

Aufenthaltsberechtigung besonderer Schutz

Dieser Aufenthaltstitel wird aus berücksichtigungswürdigen Gründen nach dem Asylgesetz für zwölf Monate ausgestellt.

Aufenthaltsbewilligung für Schüler_innen, Studierende und Familiengemeinschaft

Aufenthaltsbewilligungen nach NAG werden zu verschiedenen Zwecken ausgestellt, sie unterscheiden sich durch den Zusatz „Sonstige Angaben“ auf der Karte. Eine Beschäftigungsbewilligung ist nur möglich für Ausländer_innen mit einer Aufenthaltsbewilligung mit Zusatz „Schüler“, „Student“, „Familiengemeinschaft mit Student“ und „Familiengemeinschaft mit Sonderfälle unselbstständiger Erwerbstätigkeit“.

Die Anwerbung von drittstaatsangehörigen Arbeitskräften aus dem Ausland

Beschäftigungsbewilligungen für Saisonarbeitskräfte

Die Saisonbewilligung ist eine befristete Beschäftigungsbewilligung, die auf Grund einer jährlich erlassenen Verordnung der/des Bundesminister_in für Arbeit und Wirtschaft für bestimmte Beschäftigungsbereiche (Land- und Forstwirtschaft, Tourismus) erteilt werden darf. Es handelt sich um Wirtschaftszweige, für die erfahrungsgemäß 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 (Arbeitsmarktprüfung), was über Einzelvermittlung oder durch die Organisation von Jobbörsen geschehen kann. Erst wenn auf diesem Wege keine geeignete Arbeitskraft gefunden werden kann, darf eine Saisonbewilligung ausgestellt werden.

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.

Seit 1.1.2022 ist eine neue Stammsaisonier-Regelung in Kraft – es genügt nun allerdings bereits eine mindestens drei Monate andauernde Beschäftigung als Saisonier im gleichen Wirtschaftszweig während mindestens drei der vorangegangenen fünf Kalenderjahre. Die dynamische Gestaltung des Gesetzes hat zur Folge, dass jedes Jahr neue ausländische Saisoniers die geforderten Kriterien erfüllen

und diese (bei einer beliebigen regionalen Geschäftsstelle des AMS) einen Antrag auf eine Registrierung als Stammsaisonier stellen können.

Stammsaisoniers können nun unter bestimmten Voraussetzungen eine Rot-Weiß-Rot-Karte für Stammmitarbeiter_innen bekommen (siehe nächstes Kapitel)

Saisonbewilligung für Stammsaisoniers

Bei der Beschäftigung von Stammsaisoniers entfällt die Arbeitsmarktprüfung, außerdem werden sie nicht auf die Kontingentplätze angerechnet. Eine Stammsaisonierbewilligung kann nur für die Branche erteilt werden, in der die Registrierung erfolgte.

ACHTUNG: Der ansonsten anwendbare Grundsatz, dass eine Beschäftigungsbewilligung nur für Ausländer_innen erteilt werden darf, die bereits ein Aufenthaltsrecht innehaben, das eine unselbstständige Beschäftigung nicht ausschließt, entfällt bei den Saisonbewilligungen. Dennoch 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!

Rot-Weiß-Rot-Karte und Blaue Karte EU

Im Jahr 2011 wurde in Österreich ein neues Zuwanderungssystem etabliert, das den Zuzug von Hochqualifizierten und von am österreichischen Arbeitsmarkt benötigten, gut ausgebildeten Fach- und Schlüsselarbeitskräften ermöglichen soll. Es wurden deshalb mehrere Möglichkeiten geschaffen, eine sogenannte „Rot-Weiß-Rot-Karte“ zu erhalten, für die jeweils bestimmte Kriterien erfüllt werden müssen. Ergänzt wird das System durch die europarechtlich institutionalisierte Variante – die Blaue Karte EU. Neben den im Folgenden beschriebenen spezifischen Voraussetzungen müssen auch immer die allgemeinen Voraussetzungen für die Erteilung von Aufenthaltstiteln nach dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz erfüllt sein.

Allen Varianten der Rot-Weiß-Rot-Karte sowie der Blauen Karte EU ist gemein, dass sie eine kombinierte Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis sind und nur zur unselbstständigen Beschäftigung bei der_dem Arbeitgeber_in berechtigen, für die_den sie erteilt wurden. Durch eine Gesetzesnovelle 2022 wurde jedoch klar gestellt, dass ergänzend eine untergeordnete selbständige Tätigkeit zulässig ist. Sie werden für maximal 24 Monate ausgestellt. Die Anträge können entweder von der_dem Arbeitgeber_in oder der_dem Ausländer_in nach rechtmäßiger Einreise

und während rechtmäßigem Aufenthalt bei der zuständigen Aufenthaltsbehörde im Inland (Bezirkshauptmannschaft, Magistrat) oder von der_dem Ausländer_in bei der österreichischen Vertretungsbehörde (Botschaft, Konsulat) im Heimatstaat gestellt werden. Jedem Antrag ist auch eine Arbeitgeber_innenklärung beizulegen. 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.

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.

Das „Jobseeker-Visum“ und die Rot-Weiß-Rot-Karte für besonders Hochqualifizierte

Für hochqualifizierte Ausländer_innen, die (noch) keine_n Arbeitgeber_in 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	ANRECHEN- BARE PUNKTE
Besondere Qualifikationen bzw. Fähigkeiten	maximal: 40
Abschluss eines Studiums an einer tertiären Bildungs- einrichtung mit vierjähriger Mindestdauer	20
● im Fachgebiet Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik (MINT-Fächer)	30
● mit Habilitation oder gleichwertiger Qualifikation (z.B. PhD)	40
Letztjähriges Bruttojahresgehalt in einer Führungsposition eines börsennotierten Unternehmens oder eines Unterneh- mens, 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 Halbjahr)	1
sechsmonatige Berufserfahrung in Österreich	10
Sprachkenntnisse	maximal: 10
Deutsch- oder Englischkenntnisse zur elementaren Sprachverwendung auf einfachstem Niveau oder zur vertieften elementaren Sprachverwendung	5 10
Französischkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung	5
Spanischkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung	5
Bosnisch-, Kroatisch- oder Serbischkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung	5
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	5
gesamtes Diplom- oder Bachelor- und Masterstudium	10
Summe der maximal anrechenbaren Punkte	100
erforderliche Mindestpunktzahl	70

Das Aufenthaltsvisum dient nur der Arbeitsuche und erlaubt weder eine selbständige noch eine unselbstständige Erwerbstätigkeit in Österreich.

Ist ein qualifizierter Arbeitsplatz gefunden, beantragt die_der ausländische Arbeit-suchende eine Rot-Weiß-Rot-Karte bei der für den Wohnort zuständigen Aufent-haltsbehörde.

Die Rot-Weiß-Rot-Karte für Hochqualifizierte wird ohne weitere Arbeitsmarkt-prüfung ausgestellt, wenn innerhalb der Geltungsdauer des „Jobseeker-Visums“ ein_e Arbeit-geber_in namhaft gemacht wird, die_der eine den Qualifikationen entsprechende Beschäftigung auf Basis eines Arbeitsvertrages anbietet.

Wurde der Antrag auf eine Rot-Weiß-Rot-Karte gestellt, ohne dass bereits ein „Jobseeker-Visum“ vorliegt, muss selbstverständlich noch geprüft werden, ob auch die Punkte nach dem eben dargelegten Schema erreicht werden.

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

Die_der Bundesminister_in für Arbeit legt im Falle eines längerfristigen Arbeits-kräftebedarfs, der aus dem im Inland verfügbaren Arbeitskräftepotenzial 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,
- 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)
- und 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/>

Die aktuellen regionalen Mangelberufe können hier eingesehen werden:

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

KRITERIEN	ANRECHEN- BARE PUNKTE
Qualifikation	maximal: 30
abgeschlossene Berufsausbildung im Mangelberuf	30
ausbildungsadäquate Berufserfahrung	maximal: 20
Berufserfahrung (pro Halbjahr)	1
Berufserfahrung in Österreich (pro Halbjahr)	2
Sprachkenntnisse	maximal: 25
Deutschkenntnisse zur elementaren Sprachverwendung auf einfachstem Niveau	5
Deutschkenntnisse zur vertieften elementaren Sprachverwendung	10
Deutschkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung	15
Englischkenntnisse zur vertieften elementaren Sprachverwendung	5
Englischkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung	10
Französischkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung	5
Spanischkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung	5
Bosnisch-, Kroatisch- oder Serbischkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung	5
Alter	maximal: 15
bis 30 Jahre	15
bis 40 Jahre	10
bis 50 Jahre	5
Summe der maximal anrechenbaren Punkte	90
Zusatzpunkte für Englischkenntnisse, sofern die vorherrschende Unternehmenssprache Englisch ist	5
erforderliche Mindestpunktzahl	55

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:

- Sie müssen von der_dem Arbeitgeber_in das gesetzlich festgelegte Mindestbruttoentgelt von 50 % der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2024: € 3.030,- brutto/mtl.) zuzüglich Sonderzahlungen erhalten und
- die erforderlichen Mindestpunkte nach folgendem Kriterienkatalog erreichen.

KRITERIEN	ANRECHEN- BARE PUNKTE
Qualifikationen	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
Berufserfahrung	maximal: 20
Berufserfahrung (pro Halbjahr)	1
Berufserfahrung in Österreich (pro Halbjahr)	2
Sprachkenntnisse	maximal: 25
Deutschkenntnisse zur elementaren Sprachverwendung auf einfachstem Niveau	5
Deutschkenntnisse zur vertieften elementaren Sprachverwendung	10
Deutschkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung	15
Englischkenntnisse zur vertieften elementaren Sprachverwendung	5
Englischkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung	10
Französischkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung	5
Spanischkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung	5
Bosnisch-, Kroatisch- oder Serbischkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung	5
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
Zusatzpunkte für Englischkenntnisse, sofern die vorherrschende Unternehmenssprache Englisch ist	5
erforderliche Mindestpunktzahl	55

Die Rot-Weiß-Rot-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.

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 (Ausnahme: Für eine Tätigkeit als Schlüsselkraft in der Informations- und Kommunikationstechnologie ist der Nachweis einer mindestens dreijährigen einschlägigen Berufserfahrung innerhalb der letzten sieben Jahre ausreichend, wenn die Qualifikation aufgrund dieser Praxis mit dem Niveau eines Hochschulabschlusses mit mindestens dreijähriger Studiendauer vergleichbar ist),
- in entsprechender Verwendung in Österreich eingesetzt werden und
- ein Bruttojahresgehalt erhalten, das dem Durchschnitt des von der Statistik Österreich zuletzt veröffentlichten österreichischen Bruttogehalts von Vollzeitbeschäftigten entspricht (2024: € 47.855,-, das sind rund € 3.418,- pro Monat)

Die Rot-Weiß-Rot-Karte für Stammmitarbeiter_innen

Ausländer_innen, die in den vorangegangenen zwei Kalenderjahren jeweils mindestens sieben Monate als registrierte Stammsaisoniers (siehe Stammsaisoniers) im selben Wirtschaftszweig beschäftigt waren, können eine RWR-Karte für Stammmitarbeiter_innen erhalten, wenn sie

- Deutschkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung auf dem Sprachniveau A1 gemäß dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen nachweisen und
- die der Arbeitgeber_in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis in Aussicht stellt.

Volontariat und Praktikum

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 (jeglichen) 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 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 14 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.

ACHTUNG: Ausgestellte Anzeigebestätigungen des AMS entheben die_den Ausländer_in nicht von ihrer_seiner Verpflichtung, den jeweils geltenden Vorschriften über Einreise und Aufenthalt nachzukommen.

Sollte ein_e Volontär_in oder Praktikant_in noch kein Aufenthaltsrecht in Österreich innehaben, hat sie_er in der Regel auf Basis der Anzeigebestätigung ein Visum für eine vorübergehende unselbstständige Tätigkeit bei der österreichischen Vertretungsbehörde im Ausland zu beantragen.

Bewilligungen für unselbstständige 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 als auch 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 Tätigkeit

Wenn die künstlerische Tätigkeit nur einen Tag bzw. acht Wochen im Rahmen einer künstlerischen Gesamtproduktion zur Sicherung eines Konzerts, einer Vorstellung, einer laufenden Filmproduktion, einer Rundfunk- oder Fernsehlivestreamung dauert, ist keine Beschäftigungsbewilligung erforderlich.

In diese Regelung sind auch Personen – z.B. 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 sechs Monate

Künstler_innen, die für einen längeren, aber sechs Monate nicht übersteigenden Zeitraum engagiert sind, 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 beantragt und von dieser ausgestellt werden.

Damit ein solches Visum ausgestellt werden kann, muss die_der Arbeitgeber_in bzw. Veranstalter_in jedoch eine Sicherungsbescheinigung für die_den Künstler_in beantragen.

Die Anträge auf Sicherungsbescheinigung und Beschäftigungsbewilligung sind bei jener Geschäftsstelle des AMS einzubringen, in deren Sprengel die_der Künstler_in arbeiten wird.

Künstlerische Tätigkeit über sechs 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 – wie bei der Rot-Weiß-Rot-Karte – 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 Betriebsitz 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 im 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 Betriebsitz 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 Beschäftigungs-orten bei der nach dem Sitz des Betriebes zuständigen regionalen Geschäftsstelle. Gibt es keine_n Auftraggeber_in im Inland, so kann der Antrag von der betriebsent- sandten 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 50 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.

ACHTUNG: Ausgestellte Sicherungsbescheinigungen, Entsendebewilligungen, Beschäftigungsbewilligungen und Anzeigebestätigungen des AMS entheben die_den Ausländer_in nicht von ihrer_seiner Verpflichtung, den jeweils geltenden Vorschriften über Einreise und Aufenthalt nachzukommen!

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

Die Beschäftigung von Ausländer_innen (sowohl EWR-Bürger_innen als auch Drittstaatsangehörige), die von einer_einem ausländischen Arbeitgeber_in mit Betriebssitz 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 Betriebsentsandteordnungsgemäß zueiner 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 Sicherheitsbescheinigung 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 Schlüssel-arbeitskräfte, 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 werden und im Falle von Führungskräften und Spezialisten auf längstens drei Jahre verlängert werden können.

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_r Arbeitnehmer_in („ICT“ und langfristige „mobile ICT“), die ebenfalls in Österreich arbeiten wollen, können eine Aufenthaltsbewilligung „Familiengemeinschaft“ mit dem Vermerk „Unselbstständige Erwerbstätigkeit bei Firma XXX“ beantragen. Voraussetzung dafür ist ein verbindliches Arbeitsplatzangebot einer_s österreichischen Arbeitgeber_in. Darüber hinaus muss das AMS unter anderem 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 Arbeitgeber_innenerklärung 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 Betriebsitz 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 nach NAG (z.B. ausreichender Krankenversicherungsschutz) erfüllt sind.

Meldepflichten und Strafbestimmungen

Seit 1.7.2011 sind Arbeitgeber_innen einer ausländischen Arbeitskraft verpflichtet, Beginn und Ende des Beschäftigungsverhältnisses innerhalb von drei Tagen der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS zu melden (§ 26 Abs. 5 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes). Ausgenommen von der Meldepflicht sind die Beschäftigung von Ausländer_innen mit dem Aufenthaltstitel „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.

Auf der Website des AMS finden Sie ein Meldeformular

<https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/beschaeftigung-auslaendischer-arbeitskraefte/formulare-beschaeftigung-auslaendischer-arbeitskraefte>, es werden auch telefonische Meldungen entgegengenommen.

ACHTUNG: Wenn Sie Ausländer_innen, die dem AuslBG unterliegen und über keinen freien Arbeitsmarktzugang verfügen, ohne gültiger Bewilligung oder Bestätigung nach dem AuslBG beschäftigen und diese Ausländer_innen auch nicht einen Aufenthaltstitel innehaben, der die Beschäftigung in Ihrem Unternehmen mittels kombinierter Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis zulässt, ist dies ein Verstoß gegen das AuslBG und es drohen im Wiederholungsfall und bei Beschäftigung von mehreren Ausländer_innen Strafen in Höhe von bis zu € 50.000,-.

Die Ausländer_innenfachzentren des AMS

Burgenland

Permayerstraße 10
7000 Eisenstadt
Tel: +43 50 904 140
E-Mail: sab.burgenland@ams.at

Kärnten

Rudolfsbahngürtel 42
9020 Klagenfurt
Tel: +43 50 904 240
E-Mail: afz.kaernten@ams.at

Niederösterreich-Nord

Friedensgasse 4
2230 Gänserndorf
Tel: +43 50 904 340
E-Mail: sab.noe_nord@ams.at

Niederösterreich-Süd

Bachgasse 18
2340 Mödling
Tel: +43 50 904 340
E-Mail: sab.noe_sued@ams.at

Oberösterreich

Europaplatz 6/2
4021 Linz
Tel: +43 50 904 440
E-Mail: afz.oberoesterreich@ams.at

Salzburg

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

Steiermark

Zollgasse 4

8020 Graz

Tel: +43 50 904 640

E-Mail: afz.steiermark@ams.at

Tirol

Amraser Straße 8

6020 Innsbruck

Tel: +43 50 904 740

E-Mail: afz.tirol@ams.at

Vorarlberg

Rheinstraße 33

6901 Bregenz

Tel: +43 50 904 840

E-Mail: afz.vorarlberg@ams.at

Wien

Ungargasse 37

1030 Wien

Tel: +43 50 904 940

E-Mail: sab.wien@ams.at

www.ams.at

Kontaktieren Sie uns!
Infos unter www.ams.at

Medieninhaber: Arbeitsmarktservice Österreich, Treustraße 35–43, 1200 Wien,
www.ams.at, Stand März 2024