



ARBEIT & SOZIALES

**UNSELBSTÄNDIGE TÄTIGKEIT VON
AUSLÄNDERN IN ÖSTERREICH**

Oktober 2017

Inhaltsverzeichnis

1. Beschäftigungsverbot und Ausnahmen	3
1.1. Wer braucht KEINE Arbeitsbewilligung	3
1.2. Ausnahmen nach der Ausländerbeschäftigungsverordnung	4
2. Arbeitnehmerähnlichkeit	5
2.1. Ausländische Gesellschafter und Mitunternehmer	6
3. Anzeigebestätigung	7
4. EU-Erweiterung und Sonderregelungen für Schweizer und Türken	9
4.1. EU und EWR	9
4.2. Freizügigkeitsberechtigung.....	9
4.3. EU-Freizügigkeitsbestätigung	10
4.4. Sonderregelung für Schweizer	11
4.5. Sonderregelung für Türken.....	11
5. Ausländische Studenten und Asylwerber	12
5.1. Ausländische Studierende	12
5.2. Asylwerber und Asylberechtigte	12
6. Behördliche Arbeitsgenehmigungen	14
6.1. Das Ersatzkraftverfahren	14
6.2. Beschäftigungsbewilligung	14
6.3. Saisonarbeitskräfte (Kontingentbewilligung)	16
6.4. Beschäftigungsbewilligung für Fachkräfte aus Kroatien	16
6.5. Sicherungsbescheinigung	18
6.6. Das Jobseeker-Visum	18
6.7. Die Rot-Weiß-Rot-Karte.....	19
6.8. Die Blue Card für Drittstaatsangehörige	22
6.9. Aufenthaltsbewilligung ICT.....	22
6.10. Betriebsentsendung nach Österreich	23
6.11. Anzeigebestätigung.....	24
6.12. Arbeitserlaubnis	24
6.13. Befreiungsschein.....	24
6.14. Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt - EU“	24
7. Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“	26
8. Bereithaltung vorhandener Bewilligungen und Behalterecht	27
8.1. Bereithaltung vorhandener Bewilligung	27
8.2. Behalterecht	27
9. Arbeitskräfteüberlassung	28
10. Aufenthaltstitel in Kartenform	29

1. Beschäftigungsverbot und Ausnahmen

Die unselbständige Beschäftigung von Ausländern ist in Österreich grundsätzlich verboten. Ein Arbeitgeber darf einen Ausländer nur dann beschäftigen, wenn dieser keine Bewilligung braucht, eine geeignete Berechtigung für den Arbeitsmarktzugang hat oder eine Bewilligung für die beabsichtigte Tätigkeit vom Arbeitsmarktservice (AMS) erteilt wurde.

1.1. Wer braucht KEINE Arbeitsbewilligung

Einige Gruppen von Ausländern dürfen ohne arbeitsmarktbehördliche Genehmigung nach der Anmeldung bei der zuständigen Gebietskrankenkasse (GKK) eine unselbständige Tätigkeit in Österreich aufnehmen. Im Einzelnen sind folgende Ausländer vom Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) ausgenommen:

- **freizügigkeitsberechtigte EWR-Staatsbürger** ausgenommen neue EU-Bürger aus Kroatien (siehe 4.).
- **Drittstaatsangehörige Ehegatten und Kinder** (bis zum 18. Lebensjahr) **von Österreichern**, unabhängig davon, welche Staatsangehörigkeit sie besitzen. Drittstaatsangehörige müssen allerdings über einen Aufenthaltstitel, z.B. „Familienangehöriger“ verfügen.
- **die Ehegatten und Kinder (einschließlich Adoptiv- und Stiefkinder bis zum 21. Lebensjahr) von EWR-Bürgern** (gilt nicht für kroatische Bürger), unabhängig davon, welche Staatsangehörigkeit sie besitzen. Drittstaatsangehörige müssen allerdings eine gültige Aufenthaltskarte vorweisen können.
- **Eltern und Schwiegereltern von EWR-Bürger** (Ausnahme: neue kroatische Bürger) benötigen ebenfalls keine Arbeitsbewilligung, sofern sie über eine gültige Aufenthaltskarte verfügen.
- Ausländer, denen der Status eines **Asylberechtigten** zuerkannt wurde (Nachweis durch Asylbescheid oder Konventionsreisepass - siehe 5.2.),
- Ausländer, denen der **Status eines subsidiär Schutzberechtigten** zuerkannt wurde (subsidiär Schutzberechtigte erhalten eine Aufenthaltskarte, mit der sie ihren Status nachweisen können - siehe auch 5.2.),

Tipp!

Das AMS bestätigt den drittstaatsangehörigen Familienmitgliedern auf Antrag ihren Sonderstatus. Im Zweifelsfall sollte daher der Arbeitgeber die Vorlage dieser Bestätigung verlangen.

Zum Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ und „Daueraufenthalt - Familienangehöriger“ siehe 7.

Die Bestimmungen, die sich auf Ehegatten beziehen, gelten für eingetragene Partner sinngemäß. Ausländische eingetragene Partnerschaften sind auch in Österreich wirksam. Eingetragene Partner erhalten bei Vorliegen der allgemeinen Voraussetzungen dieselben Aufenthaltstitel bzw. Dokumentationen wie Ehegatten und Kinder.

Ändern sich die maßgeblichen persönlichen Umstände des Ausländers (z.B. durch eine Scheidung), die eine Ausnahme bewirken, während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses, so kann der Ausländer in diesem Arbeitsverhältnis ohne behördliche Genehmigung weiter beschäftigt werden (siehe 8.2.).

- Weiters sind auf Ausländer, die mit bestimmten Tätigkeiten betraut werden die Bestimmungen des AuslBG nicht anzuwenden (z.B. Seelsorger, Auslandskorrespondenten, Forschung und Lehre, Erschließung der Künste, etc.).

1.2. Ausnahmen nach der Ausländerbeschäftigungsverordnung

Nach dieser Verordnung sind vom Geltungsbereich des AuslBG insbesondere folgende Personen ausgenommen:

- **Ausländische Studenten** oder Absolventen im Rahmen eines auf Gegenseitigkeit beruhenden Austauschprogrammes, sofern der Austausch über Vereine, bei denen entweder eine österreichische Hochschule Mitglied ist oder welche in Zusammenarbeit mit einer österreichischen Hochschule tätig sind, abgewickelt wird,
- **Pflegekräfte** aus Kroatien in Privathaushalten , wenn
 - die zu pflegende Person, ihre Angehörigen oder eine inländische Pflege- und Betreuungseinrichtung Arbeitgeber sind
 - die zu pflegende Person Bundes- oder Landespflegegeld oder gleichartige Leistungen im selben Ausmaß bezieht und
 - die Tätigkeit im Rahmen einer vollversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt wird und
 - die Pflege und Betreuung ausschließlich der pflegebedürftigen Person zu Gute kommt.

Weitere Ausnahmen bestehen etwa für ausländisches Lehrpersonal bestimmter Schulen, Austauschlehrer, technische Tätigkeiten im Rahmen von Luftverkehrsabkommen, Lehr- und Forschungstätigkeiten an Einrichtungen zur Durchführung von Fachhochschul-Studiengängen, Werbemittelverteiler und Zusteller von Tageszeitungen und periodischen Druckschriften, die Staatsbürger der neuen EU-Staaten sind (ausgenommen Zyprioten und Malteser, die ohnehin zur Gänze dem AuslBG nicht unterliegen - siehe 4.1.), sofern die Beschäftigung der Vollversicherungspflicht unterliegt sowie Bedienstete bestimmter internationaler Organisationen, etc.

Vorsicht!

Das Ausländerbeschäftigungsrecht wird häufig geändert. Dies betrifft insbesondere auch die Ausländerbeschäftigungsverordnung.

2. Arbeitnehmerähnlichkeit

Als „**Beschäftigung**“ gilt nicht nur die Tätigkeit als Arbeitnehmer im Rahmen eines echten Arbeitsverhältnisses, sondern auch die Verwendung in einem arbeitnehmerähnlichen Verhältnis.

Arbeitnehmerähnlichkeit bedeutet, dass an sich ein Arbeitsvertragsverhältnis nicht vorliegt, aber die betreffende Person im Verhältnis zu ihrem Auftraggeber wirtschaftlich in einer ähnlichen Situation ist, wie ein persönlich abhängiger Arbeitnehmer.

Typische Merkmale wirtschaftlicher Unselbständigkeit sind:

- die Verrichtung der Tätigkeit nicht in einem Betrieb oder einer Betriebsstätte des Verpflichteten, sondern in einem Betrieb des Unternehmers,
- eine gewisse Regelmäßigkeit und längere Dauer der Tätigkeit,
- die Verpflichtung zur persönlichen Erbringung der geschuldeten Leistung,
- Beschränkungen der Entscheidungsfreiheit des Verpflichteten hinsichtlich der Verrichtung der Tätigkeit,
- die Berichterstattungspflicht,
- das Arbeiten mit Arbeitsmitteln des Unternehmers,
- die Ausübung der Tätigkeit für einen oder eine geringe Anzahl, nicht aber für aber eine unbegrenzte Anzahl ständig wechselnder Unternehmer **und**
- die vertragliche Einschränkung der Tätigkeit des Verpflichteten in Bezug auf andere Personen (Unternehmerbindung, Konkurrenzverbot).

Liegt wirtschaftliche Unselbständigkeit im Sinne dieser Kriterien vor, so ist eine arbeitnehmerähnliche Tätigkeit anzunehmen.

Beispiele für arbeitnehmerähnliche Tätigkeiten:

Ausländischer Werbemittelverteiler, der sich die Arbeitszeit frei einteilt, aber einem zeitlich unbegrenzten Kontrollrecht des Unternehmens unterliegt, über keine eigene Betriebsstätten und Betriebsmittel verfügt und gegen den Disziplinarmaßnahmen (Kürzungen von Entgelt) ergriffen werden können.

Animiertätigkeiten von Ausländerinnen in einem Nachtclub oder ähnlichen Lokalitäten unter Beteiligung am Umsatz bei freier Einteilung der Arbeitszeit (jedoch während den vorgegebenen Öffnungszeiten) und bei Vorliegen wirtschaftlicher Abhängigkeit vom Lokalbetreiber.

Vorsicht!

Die Tätigkeit freier Dienstnehmer wird meistens als arbeitnehmerähnlich anzusehen sein. Ebenso ist zu beachten, dass auch auf Werkvertragsbasis eine arbeitnehmerähnliche Beschäftigung vorliegen kann. Werden also Ausländer, die dem AuslBG unterliegen, als freie Dienstnehmer oder als Werkvertragsnehmer beschäftigt und liegt die Arbeitnehmerähnlichkeit vor, so ist eine behördliche Genehmigung nach dem AuslBG erforderlich.

2.1. Ausländische Gesellschafter und Mitunternehmer

Da für die Beschäftigung von Ausländern oftmals die gewünschten behördlichen Genehmigungen nicht erteilt werden, wird oftmals versucht das AuslBG zu umgehen, indem Ausländern eine gesellschaftsrechtliche Stellung eingeräumt wird. Durch diese soll die Arbeitnehmereigenschaft (und damit die Anwendung des AuslBG) ausgeschlossen werden. Beispielsweise wird Ausländern die Stellung als Komplementär einer Kommanditgesellschaft oder Gesellschafter einer offenen Handelsgesellschaft eingeräumt (gesellschaftsrechtlich bewirkt dies die volle Haftung des Ausländers für Verbindlichkeiten der Gesellschaft).

Im Rahmen des AuslBG ist für die rechtliche Beurteilung jedoch der wahre wirtschaftliche Gehalt und nicht die äußere Erscheinungsform des Sachverhaltes maßgebend. Im Zuge der Gesamtbetrachtung der Beschäftigungssituation werden alle Umstände des Einzelfalls bewertet. Erbringt der Ausländer Arbeitsleistungen, die typischerweise im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses erbracht werden und hat er keinen wesentlichen Einfluss auf die Geschäftsführung, so ist er als ein dem AuslBG unterliegender Arbeitnehmer anzusehen (gesetzliche Vermutung), obwohl er etwa Gesellschafter einer Personengesellschaft oder einer GmbH mit einem Geschäftsanteil von mehr als 25 % ist.

Vorsicht!

Bei ausländischen Gesellschaftern von Personengesellschaften sowie ausländischen Gesellschaftern einer GmbH mit Geschäftsanteilen bis 25 % kann beim AMS ein Antrag auf Feststellung gestellt werden, dass ein wesentlicher Einfluss auf die Geschäftsführung der Gesellschaft durch den Gesellschafter tatsächlich persönlich ausgeübt wird.

Falls das AMS nicht binnen 3 Monaten über den Antrag entscheidet, kann die Beschäftigung bis zur Zustellung eines den Antrag abweisenden Bescheides aufgenommen werden.

Bei Gesellschaftern einer GmbH mit mehr als 25 %, aber unter 50 % der Geschäftsanteile, prüft das AMS von Amts wegen, ob dem ausländischen Gesellschafter maßgeblicher Einfluss auf die Geschäftsführung zukommt. Erst bei einem Geschäftsanteil von 50 % und mehr ist anzunehmen, dass ein maßgeblicher Einfluss vorliegt (abgesehen von eklatanten Missbrauchsfällen).

Beispiel:

Einem Ausländer werden 40 % der Geschäftsanteile einer GmbH übertragen. Der Ausländer spricht nicht Deutsch und nimmt keinerlei gesellschaftsrechtliche oder kaufmännische Funktionen in der GmbH wahr. Vielmehr ist er zu fixen Zeiten wie ein Arbeiter auf den Baustellen der Auftraggeber der GmbH tätig. Trotz der Geschäftsanteile ist von einer genehmigungspflichtigen Beschäftigung auszugehen.

Für kroatische Arbeitsgesellschafter gilt diese gesetzliche Vermutung samt Verpflichtung zur Einholung eines Feststellungsbescheides nicht:

Nicht der ausländische Arbeitsgesellschafter muss beweisen, dass er als Selbständiger tätig ist, sondern das Firmenbuchgericht muss dem AMS eine Abschrift des Gesellschaftsvertrages übermitteln. Das AMS überprüft in der Folge, ob tatsächlich eine selbständige Tätigkeit vorliegt und untersagt deren Ausübung, wenn die Prüfung ergibt, dass es sich um eine unselbständige und somit bewilligungspflichtige Beschäftigung handelt.

3. Anzeigebestätigung

In bestimmten Fällen reicht eine Anzeigebestätigung aus. Die Tätigkeit ist spätestens 2 Wochen vor Beginn dem zuständigen AMS anzuzeigen (bei Volontären und Ferial- oder Berufspraktikanten auch der zuständigen Abgabenbehörde). Das AMS hat (bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen) binnen 2 Wochen eine Anzeigebestätigung auszustellen. Nach Ablauf dieser Frist darf die Beschäftigung auch vor Zugang einer Anzeigebestätigung aufgenommen werden.

Vorsicht!

Falls eine Ablehnung der Anzeigebestätigung erfolgt, ist eine bereits begonnene Beschäftigung spätestens binnen 1 Woche einzustellen.

Im Fall von Einschulungen im Rahmen eines Joint Ventures und bei Ausbildungen im Konzern sowie Beschäftigungen von Au-Pair-Kräften muss jedoch vor Aufnahme der Tätigkeit die Anzeigebestätigung vorliegen.

Im Einzelnen ist in folgenden Fällen eine Anzeigebestätigung erforderlich:

- für **Ferial- oder Berufspraktikanten**; die im Rahmen eines geregelten Lehr- und Studienganges an einer inländischen Bildungseinrichtung mit Öffentlichkeitsrecht vorgeschrieben ist. Schüler und Schülerinnen (Studenten und Studentinnen) ausländischer Schulen benötigen jedenfalls eine Beschäftigungsbewilligung.
- für **Volontäre**, die ausschließlich zum Zwecke der Erweiterung und Anwendung von Kenntnissen oder zum Erwerb von Fertigkeiten für die Praxis ohne Arbeitspflicht und ohne Entgeltanspruch bis zu 3 Monate im Kalenderjahr in Österreich beschäftigt werden. Verrichten Ausländer Hilfsarbeiten, einfache angelernte Tätigkeiten oder Arbeiten auf Baustellen, liegt kein Volontariat vor. Die Beschäftigung eines Volontärs kann auf bis zu 12 Monate verlängert werden, wenn der Volontär über eine Ausbildung verfügt, die einer österreichischen Reifeprüfung entspricht und die Beschäftigung durch ein international tätiges Unternehmen erfolgt, wobei vor Aufnahme der Beschäftigung ein betriebliches Schulungsprogramm vorzulegen ist. Die Beurteilung, ob eine Pflichtversicherung des Beschäftigten als Volontär in der gesetzlichen Unfallversicherung vorliegt, obliegt der AUVA.
- für **Au-Pair-Kräfte** zwischen 18 und 28 Jahren für eine längstens 12 Monate dauernde Tätigkeit. Die österreichische Gastfamilie hat für die Beschäftigung einer Au-pair-Kraft eine Anzeigebestätigung einzuholen. Die Anzeigebestätigung wird zunächst für 6 Monate ausgestellt und kann um weitere 6 Monate verlängert werden, wenn die Au-Pair-Kraft nicht unerlaubt vermittelt wurde, in den letzten 5 Jahren insgesamt nicht länger als 1 Jahr als Au-Pair-Kraft in Österreich beschäftigt war und weiterhin gewährleistet ist, dass das Ausmaß und der wirtschaftliche Gehalt der Tätigkeit dem eines Au-Pair-Verhältnisses entspricht und insbesondere der Erwerb von Kenntnissen der deutschen Sprache nachgewiesen wird.
- für ausländische Arbeitskräfte, die von ihrem ausländischen Arbeitgeber im Rahmen eines **Joint-Venture** und auf der Grundlage eines betrieblichen Schulungsprogramms nicht länger als 6 Monate ausgebildet werden sollen.

- für ausländische Arbeitskräfte, die von einem ausländischen **Konzernpartner** zur betrieblichen **Ausbildung** in einen Betrieb mit Betriebssitz im Bundesgebiet oder im Rahmen eines international tätigen Konzerns auf Basis eines qualifizierten konzerninternen Aus- und Weiterbildungsprogramms von einem ausländischen
- Konzernunternehmen nicht länger als 50 Wochen in das österreichische Headquarter entsandt werden.

Die Schulungsmaßnahme ist im Rahmen des Joint-Venture sowie im Rahmen der Konzernausbildung vom Inhaber des inländischen Schulungsbetriebes bzw vom österreichischen Headquarter spätestens zwei Wochen vor Beginn der zuständigen Geschäftsstelle des AMS unter Vorlage des Joint-venture-Vertrages bzw. des Schulungsprogrammes anzuzeigen.

4. EU-Erweiterung und Sonderregelungen für Schweizer und Türken

4.1. EU und EWR

EWR-Bürger sind Staatsangehörige der 15 alten EU-Mitgliedsstaaten, der EWR-Mitgliedstaaten und der neuen EU-Mitgliedstaaten.

Folgende Staaten werden als „alte EU-Mitgliedstaaten“ bezeichnet:

Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien und Nordirland, Irland, Italien, Luxemburg, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden und Spanien.

Folgende Staaten gehören nur dem EWR jedoch nicht der EU an:

Island, Liechtenstein und Norwegen.

Folgende Staaten werden als „neue EU-Mitgliedsstaaten“ bezeichnet:

Bulgarien, Estland, Kroatien, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern.

Die EU umfasst somit insgesamt 28 Mitgliedsstaaten, 15 alte und 13 neue Mitgliedsstaaten. Dem EWR gehören 31 Staaten an (EU zuzüglich Island, Liechtenstein und Norwegen).

4.2. Freizügigkeitsberechtigung

Die Freizügigkeit ist ein Aspekt der Personenverkehrsfreiheit, welche zu den vier Grundfreiheiten der Europäischen Union zählt. Unter Freizügigkeit versteht man das unionsrechtlich gewährleistete Recht, sich in einem anderen EU-Mitgliedsstaat niederzulassen.

Entsprechend der Freizügigkeit haben Bürger aus den EU-Mitgliedstaaten (mit Ausnahme von Kroatien) und den EWR-Staaten Island, Norwegen und Liechtenstein freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt und können eine unselbständige Tätigkeit in Österreich ohne behördliche Genehmigung ausüben. Dementsprechend sind diese Personen ausdrücklich vom AuslBG ausgenommen.

Für **kroatische Staatsbürger** gelten bis längstens 30.06.2020 Übergangsregelungen.

Es ist weiterhin eine **Beschäftigungsbewilligung** erforderlich. Dies kann vom AMS erteilt werden für:

- Saisonarbeitskräfte,
- Schlüsselkräfte,
- andere Arbeitskräfte (unter besonderen Voraussetzungen).

Eine Einreise- oder Aufenthaltsgenehmigung ist für die Beschäftigung in Österreich nicht notwendig.

Eine Beschäftigungsbewilligung kann nur erteilt werden, wenn die in Österreich geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen eingehalten werden und die Stelle nicht durch arbeitslos vorgemerkte Inländer oder im Inland lebende ausländische Arbeitskräfte besetzt werden kann. Kroatische Bürger, die weder als Schlüssel- noch als Saisonarbeitskräfte eingesetzt werden sollen, können nur zugelassen werden, wenn die Arbeitnehmer- und Arbeitgebervertreter im AMS einvernehmlich der Beschäftigung zustimmen.

Kroatischen Arbeitskräfte, die eine Bestätigung des Arbeitsmarktservice über ihren freien Zugang zum Arbeitsmarkt (siehe 4.3.) vorweisen können, dürfen ohne Beschäftigungsbewilligung eingestellt werden. Dasselbe gilt selbstverständlich auch für kroatische Bürger mit Arbeitserlaubnis, Befreiungsschein, Daueraufenthalt-EG oder Niederlassungsnachweis.

- ➔ Von der Bestätigung ist eine Ablichtung anzufertigen und für die Dauer des Beschäftigungsverhältnisses zur Einsichtnahme im Falle einer Kontrolle bereit zu halten.

Betriebsentsendungen:

Für mit der Durchführung von Auftragsarbeiten nach Österreich entsandte Arbeitskräfte braucht der österreichische Auftraggeber/Beschäftiger in nachstehenden Sektoren (Einschränkung der Dienstleistungsfreiheit) weiterhin eine **Entsendebewilligung**:

- Gärtnerische Dienstleistungen
- Be- und Verarbeitung von Natursteinen,
- Herstellung von Stahl- und Leichtmetallkonstruktionen,
- Baugewerbe einschließlich verwandter Wirtschaftszweige,
- Schutzdienste,
- Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln,
- Sozialwesen,
- Hauskrankenpflege.

In den anderen Dienstleistungssektoren können Unternehmen aus Kroatien ihre Dienste unbeschränkt in Österreich anbieten.

Die Entsendebestätigung ist vom österreichischen Auftraggeber ODER vom Entsendebetrieb ODER von der betriebsentsandten Arbeitskraft bei der Zentralen Koordinationsstelle für die Kontrolle illegaler Beschäftigung (ZKO) am BMF einzubringen.

4.3. EU - Freizügigkeitsbestätigung

Kroatischen Bürgern, für die die Einschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit gelten, ist vom zuständigen AMS das Recht auf Zugang zum Arbeitsmarkt schriftlich zu bestätigen, wenn sie

- am Tag des Beitritts oder nach dem Beitritt rechtmäßig im Bundesgebiet beschäftigt sind und ununterbrochen mindestens 12 Monate zum Arbeitsmarkt zugelassen waren, oder
- die Voraussetzungen für einen Befreiungsschein erfüllen, oder
- seit 5 Jahren im Bundesgebiet dauernd niedergelassen sind und über ein regelmäßiges Einkommen aus erlaubter Erwerbstätigkeit verfügen (§ 32 a Abs. 2 AuslBG).

Tipp!

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auffordern, die Ausstellung der EU-Freizügigkeitsbestätigung beim AMS zu beantragen. Legt der Arbeitnehmer die Urkunde vor, so sollte sie kopiert und zum Personalakt genommen werden. Damit kann jederzeit belegt werden, dass für die Beschäftigung keine behördliche Bewilligung erforderlich ist.

Die Freizügigkeitsbestätigung berechtigt zur Arbeitsaufnahme in ganz Österreich, ersetzt aber nicht die **Anmeldebescheinigung**, die das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz für alle EU- und EWR-Bürger und -Bürgerinnen vorsieht. Eine Anmeldebescheinigung braucht, wer sich in Österreich länger als drei Monate aufhalten möchte. Sie wird von der örtlich zuständigen Aufenthaltsbehörde ausgestellt.

Die Freizügigkeitsbestätigung ist bei der regionalen Geschäftsstelle des AMS zu beantragen, in deren Gebiet (Sprenkel) der/die Ausländer/in wohnt. Für den Antrag sind die gesetzlich vorgeschriebenen Formulare zu verwenden.

4.4. Sonderregelung für Schweizer

Schweizer Staatsbürger und deren Familienangehörige (insbesondere Ehegatten und Kinder bis 21 Jahre - Details siehe 1.1.) wurden mit 1.6.2004 den EU-Bürgern ausländerbeschäftigungsrechtlich gleichgestellt.

4.5. Sonderregelung für Türken

Aufgrund des Assoziationsabkommens zwischen der EWG und der Türkei vom 12.9.1963 haben türkische Arbeitnehmer nach 1-jähriger legaler Beschäftigung im Sinne des AuslBG einen Rechtsanspruch auf Verlängerung der Beschäftigungsbewilligung beim selben Arbeitgeber.

Tipp!

Nach 4 jähriger legaler Beschäftigung haben türkische Arbeitnehmer freien Zugang zu jeder gewünschten Beschäftigung. Türkischen Arbeitnehmern ist daher nach 4 Jahren legaler Beschäftigung von Amtswegen ein Befreiungsschein auszustellen. Für ihre Familienangehörigen gilt dies nach 5 jährigem legalem Aufenthalt in Österreich und zwar auch dann, wenn sie älter als 21 Jahre sind. Es muss ein gemeinsamer Wohnsitz bestehen. Mit Vorlage des Befreiungsscheines ist für den Arbeitgeber geklärt, dass der Arbeitnehmer im gesamten österreichischen Staatsgebiet eingesetzt werden kann.

5. Ausländische Studenten und Asylwerber

5.1. Ausländische Studierende

Ausländische Studierende können eine „Aufenthaltsbewilligung-Studierende“ erhalten, wenn sie die allgemeinen Voraussetzungen erfüllen und Zugang zu einem Studium haben. Die Aufenthaltsbewilligung wird für die Dauer eines Jahres erteilt. Die Verlängerung setzt einen entsprechenden Studienerfolg voraus.

Studierende aus Drittstaaten sowie aus Kroatien unterliegen dem Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) und benötigen für eine Beschäftigung in Österreich (auch für eine geringfügige) eine Beschäftigungsbewilligung. Diese muss von dem Arbeitgeber beim AMS beantragt werden.

Für Beschäftigungsverhältnisse, die 20 Wochenstunden nicht überschreiten, wird **keine Arbeitsmarktprüfung** durchgeführt.

Gepprüft werden die sonstigen Voraussetzungen für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung (z.B. Einhaltung der Lohn- und Arbeitsbedingungen, Verstöße gegen das AuslBG, gültige Aufenthaltsbewilligung des Studierenden).

Im Fall der Arbeitslosigkeit gebührt Arbeitslosengeld nur, wenn der Student eine entsprechende Versicherung hatte. Die Bezugsdauer richtet sich nach der Geltungsdauer der Aufenthaltsbewilligung.

Für Studienabsolventen einer inländischen Universität, Fachhochschule oder akkreditierten Privatuniversität besteht die Möglichkeit, eine ihrer Ausbildung entsprechende Erwerbstätigkeit in Österreich aufzunehmen und eine „**Rot-Weiß-Rot**“-Karte, zusammen mit ihrem künftigen Arbeitgeber, zu beantragen.

5.2. Asylwerber und Asylberechtigte

Asylwerbern, deren Asylantrag in Prüfung genommen wird, erhalten eine „**Verfahrenskarte**“ (grüne Karte).

In weiterer Folge wird den Asylwerbern eine **Aufenthaltsberechtigungskarte** (weiße Karte) ausgestellt, die den legalen Aufenthalt in Österreich dokumentiert. Mit dieser wird dokumentiert, dass der Asylwerber nun für die Dauer des Verfahrens ein Aufenthaltsrecht hat. Eine Vormerkung oder Vermittlung durch das AMS ist nicht möglich!

Für die Aufnahme einer Beschäftigung ist grundsätzlich eine **Beschäftigungsbewilligung** erforderlich. Sie wird Asylwerbern in aller Regel nur für Saisonarbeit im Gastgewerbe oder in der Landwirtschaft für die Dauer von sechs Monaten erteilt. Asylwerbern, die einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erworben haben, können auch eine reguläre, einjährige Beschäftigungsbewilligung erhalten. Bei Vermittlung durch das AMS wird diese amtswegig ausgestellt, sofern der Asylwerber nach wie vor zum Aufenthalt berechtigt ist.

Die „**Karte für subsidiär Schutzberechtigte**“ wird Personen aufgrund eines abweisenden Asylverfahren für eine bestimmte Zeit ausgestellt. Sie benötigen keine Beschäftigungsbewilligung. Auf Antrag stellt das AMS eine entsprechende Bestätigung aus.

Asylberechtigte (anerkannte Konventionsflüchtlinge) sind Personen mit einem Konventionsreisedokument oder Asylbescheid. Sie sind Österreichern auf dem Arbeitsmarkt gleichgestellt und benötigen keine Beschäftigungsbewilligung

Asylwerber als Ehegatten und Kinder unter 18 Jahre von Österreichern:

Seit 2006 besteht **KEIN** freier Zugang zum Arbeitsmarkt für diesen Personenkreis; sollte die Beschäftigung bereits vor dem 1.1.2006 aufgenommen worden sein, so gilt sie als weiterhin legal.

Asylwerber, deren Verfahren zugelassen wurden, können mit ihrem Einverständnis **im Rahmen des Bundesbetreuungsgesetzes-BBG** zu folgenden Erwerbstätigkeiten herangezogen werden:

1. Hilfstätigkeiten, die im unmittelbaren Zusammenhang mit ihrer Unterbringung stehen (z.B. Reinigung, Küchenbetrieb, Transporte, Instandhaltung in der Betreuungseinrichtung) und
2. für gemeinnützige Hilfstätigkeiten für Bund, Land, Gemeinde (z. B. Landschaftspflege und -gestaltung, Betreuung von Park- und Sportanlagen, Unterstützung in der Administration).

Für solche Hilfstätigkeiten ist dem Asylwerber ein Anerkennungsbeitrag zu gewähren, der nicht der Einkommenssteuerpflicht unterliegt. Durch diese Tätigkeiten wird kein Dienstverhältnis begründet; es bedarf keiner Arbeitsbewilligung.

6. Behördliche Arbeitsgenehmigungen

Nach § 3 AuslBG darf ein (vom AuslBG nicht ausgenommener) Ausländer in Österreich von einem Arbeitgeber nur dann beschäftigt werden, wenn eine der folgenden Bewilligungen vorliegt:

- Rot-Weiß-Rot - Karte
- Rot-Weiß-Rot - Karte plus
- Blaue Karte EU
- Aufenthaltsbewilligung - Künstler
- Aufenthaltsberechtigung plus
- Befreiungsschein (§ 4c Ausländerbeschäftigungsgesetz)
- Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“
- Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt - EU“
- Beschäftigungsbewilligung
- Anzeigebestätigungen
- Entsendebewilligung

6.1. Das Ersatzkraftverfahren

Vor Erteilung einer Sicherungsbescheinigung, Beschäftigungsbewilligung, Rot-Weiß-Rot-Karte für sonstige Schlüsselkräfte oder Blauen Karte EU ist das AMS gesetzlich verpflichtet, die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes zu prüfen.

Ergibt sich, dass **arbeitsuchende Personen** (Inländer, EWR-Bürger oder Drittstaatsangehörige, die zur Niederlassung in Österreich berechtigt sind) für den angebotenen Arbeitsplatz zur Verfügung stehen, so ergeht ein **Vermittlungsangebot** an den Arbeitgeber. Diesem wird das im Antrag angegebene Anforderungsprofil, das in den betrieblichen Notwendigkeiten seine Deckung finden muss, zu Grunde gelegt. Ist für die Ausübung der angegebenen Tätigkeit eine bestimmte Ausbildung (z.B. abgeschlossene Lehre), Berufserfahrung oder eine Zusatzqualifikation (z.B. Führerschein, Sprachkenntnisse) erforderlich, ist nachzuweisen, dass der beantragte Ausländer diese Erfordernisse erfüllt. Ausländische Zeugnisse und Diplome sind in beglaubigter deutscher Übersetzung vorzulegen. Überzogene Anforderungen, die nicht in den betrieblichen Notwendigkeiten begründet und offensichtlich auf den beantragten Ausländer zugeschnitten sind, sind nicht zulässig.

Lehnt der Arbeitgeber jede Ersatzkraftvermittlung von vornherein ab, sind die Voraussetzungen für die Erteilung einer der oben angeführten Berechtigungen nicht gegeben.

Wird eine Ersatzkraft aus Gründen abgelehnt, die rechtlich nicht relevant oder nicht objektivierbar sind, wird der Antrag ebenfalls abgelehnt.

6.2. Beschäftigungsbewilligung

Die Beschäftigungsbewilligung wird aufgrund eines Antrages des Arbeitgebers für einen bestimmten Arbeitsplatz (bzw. für eine bestimmte Verwendung) erteilt und gilt für den politischen Bezirk, in dem der Beschäftigungsort liegt. Sie kann nicht auf einen anderen Arbeitgeber übertragen werden.

Soll der Ausländer an mehreren Betriebsstandorten oder in mehreren Bezirken bzw. Bundesländern beschäftigt werden, muss dies ausdrücklich beantragt werden. Die Beschäftigungsbewilligung wird nur für Ausländer erteilt, die bereits einen Aufenthaltstitel für Österreich besitzen.

Die Beschäftigungsbewilligung wird auf 12 Monate befristet ausgestellt oder als „Saison- oder Kontingentbewilligung“ (siehe 6.3.), mit sechsmonatiger (in bestimmten, gesetzlich festgelegten Fällen, neunmonatiger) Geltungsdauer. Für ausländische Lehrlinge wird die Beschäftigungsbewilligung für die Dauer der Lehrzeit und der gesetzlich oder allenfalls längeren kollektivvertraglichen Behaltepflichten zugesprochen. Die Beschäftigungsbewilligung verlängert sich bis zum Ablauf des besonderen Kündigungs- und Entlassungsschutzes nach dem Mutterschutz- bzw. Väterkarenzgesetz.

Zu beachten ist weiters, dass die Beschäftigungsbewilligung ist mit der Auflage verbunden ist, dass der Ausländer nicht zu schlechteren **Lohn- und Arbeitsbedingungen** beschäftigt wird, als sie für die Mehrzahl der bezüglich der Leistung und der Qualifikation vergleichbaren inländischen Arbeitnehmer des Betriebes gelten. Die Nichtbeachtung dieser Auflage kann den Widerruf der Beschäftigungsbewilligung zur Folge haben.

Über Anträge auf Beschäftigungsbewilligungen entscheidet das Arbeitsmarktservice nach Anhörung eines sozialpartnerschaftlich besetzten Regionalbeirats binnen durchschnittlich sechs Wochen. In diesem Sinne muss der Antrag auf Beschäftigungsbewilligung dementsprechend früh eingebracht werden.

Gegen Bescheide der regionalen Geschäftsstellen des AMS ist eine Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht (BVwG) möglich, die jedoch keine aufschiebende Wirkung hat. Die Beschwerde ist aber binnen vier Wochen bei der regionalen Geschäftsstelle, die den erstinstanzlichen Bescheid erlassen hat, schriftlich einzubringen und zu begründen.

Wird die Beschäftigungsbewilligung erteilt, hat der Arbeitgeber den Beginn und das Ende des Beschäftigungsverhältnisses mit dem bewilligten ausländischen Arbeitnehmer der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS innerhalb von drei Tagen vor Arbeitsaufnahme/-ende zu melden und die Beschäftigungsbewilligung im Betrieb zur Einsichtnahme im Falle einer Kontrolle bereitzuhalten. Beschäftigungsbewilligungen erlöschen, wenn nicht innerhalb von sechs Wochen nach Laufzeitbeginn das Arbeitsverhältnis aufgenommen wird!

Tipp!

Der Arbeitgeber hat die Beschäftigungsbewilligung bei jenem AMS zu beantragen, in dessen Sprengel der in Aussicht genommene Beschäftigungsort liegt. Bei wechselndem Beschäftigungsort ist die Beschäftigungsbewilligung bei dem nach dem Sitz des Betriebes zuständigen AMS zu beantragen. Ausnahme Wien: hier richtet sich die Zuständigkeit nicht nach dem Arbeitsort sondern nach der Branchenzugehörigkeit. Das Antragsformular ist im Internet zu finden (www.ams.at).

Vorsicht!

Für türkische Staatsangehörige können Beschäftigungsbewilligungen von Amts wegen erteilt oder verlängert werden, wenn sie die Voraussetzungen nach Art 6, Art 7 oder Art 9 des Assoziationsratsbeschlusses EWG-Türkei aus 1980 erfüllen. Die Voraussetzungen werden von den Geschäftsstellen des AMS geprüft. Den Antrag bringt der österreichische Arbeitgeber an der für den Arbeitsort zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS ein. **Ausnahme Wien:** hier sind die Anträge im Service für AusländerInnenbeschäftigung Wien, Ungargasse 37; 1030 Wien einzubringen.

6.3. Saisonarbeitskräfte (Kontingentbewilligung)

Zur Deckung eines vorübergehenden zusätzlichen Arbeitskräftebedarfs kann der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz ausländische Arbeitskräfte in einem bestimmten Wirtschaftszweig, in einer bestimmten Berufsgruppe oder Region mit Verordnung zulassen.

Die **Kontingentbewilligung** ist mit sechs Monaten befristet. Wie auch bei regulären Beschäftigungsbewilligungen gilt das Prinzip des „Inländervorranges“ und der „Gemeinschaftspräferenz“. Das AMS hat von Gesetzes wegen zu prüfen, ob für den konkreten Arbeitsplatz eine inländische oder in Österreich bereits niedergelassene EU-Arbeitskraft aufgrund ihrer Qualifikation oder Vorbeschäftigung auf den Arbeitsplatz vermittelt werden kann. Nur wenn feststeht, dass eine solche Arbeitskraft nicht zur Verfügung steht, darf die Kontingentbewilligung erteilt werden.

Abweichendes gilt für sogenannte **"Stamm-Saisoniers"**. Das sind Personen, die in den letzten fünf Jahren jeweils mindestens vier Monate als Saisonier im Gastgewerbe oder in der Land- und Forstwirtschaft versicherungspflichtig gearbeitet haben. Sie besitzen eine Bestätigung des AMS, die sie als "Stamm-Arbeitskraft" ausweist. Diese Bestätigung ersetzt **nicht** die Saisonbewilligung! Die Saisonbewilligung für einen Stammsaisonier ist aber nicht an einen Kontingentplatz gebunden und eine Ersatzkraft-Suche ist nicht erforderlich.

Bei der Antragstellung für befristet zugelassene Arbeitskräfte ist zu beachten, dass für sichtvermerkspflichtige Ausländer vorweg eine **Sicherungsbescheinigung** (siehe 6.5.) beantragt werden muss (zur Erlangung eines Aufenthalts-Reisevisums).

Für Ausländer, die zur sichtvermerksfreien Einreise, nicht aber zur Niederlassung berechtigt sind, muss vom Arbeitgeber eine sogenannte **Unbedenklichkeitsbescheinigung** von der zuständigen Fremdenpolizeibehörde eingeholt werden. Erst bei Vorliegen dieser Bescheinigung kann die Kontingentbewilligung ausgestellt werden.

Für die Landwirtschaft sind außerdem **"Erntehelferbewilligungen"** vorgesehen, für die alljährlich gesonderte Kontingente eingerichtet werden. Die Geltungsdauer dieser Bewilligungen ist jedenfalls mit sechs Wochen beschränkt. Sie werden im Reisedokument des zur sichtvermerksfreien Einreise berechtigten Fremden durch die jeweils zuständige Geschäftsstelle des AMS ersichtlich gemacht und gelten während ihrer Gültigkeitsdauer als Aufenthaltstitel.

Den Antrag bringt der Arbeitgeber in der für den Arbeitsort zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS ein. Für den Antrag sind gesetzlich vorgeschriebene Formulare zu verwenden.

6.4. Beschäftigungsbewilligung für Fachkräfte aus Kroatien

Seit 1.1.2008 steht eine Verordnung für die Zulassung von Facharbeitern aus den neuen EU-Mitgliedstaaten in Geltung. Sie gilt für **kroatische Staatsangehörige** für folgende Berufe:

- Maurer, Stukkateure
- Zimmerer
- Betonbauer
- Pflasterer
- Tiefbauer
- Dachdecker
- Platten-, Fliesenleger
- Glaser
- Bau- und Lüftungspengler
- Bautischler
- Möbeltischler
- Lackierer
- Schmiede und Kunstschmiede
- Bauschlosser
- Maschinenschlosser
- Schlosser
- Land- und Bau- maschinentechniker
- Werkzeug- und Schnittmacher
- Dreher
- Fräser

- GWH-Installateure
- Schweißer
- Kraftfahrzeug-mechaniker
- Elektroinstallateure, -monteure
- Baugeräte- und Kranführer
- Servicestations-arbeiter
- Bautechniker (mit mittlerer und höherer Ausbildung)
- Maschinenbauingenieur (mit mittlerer und höherer Ausbildung)
- Starkstromtechniker (mit mittlerer und höherer Ausbildung)
- Heizungstechniker (mit mittlerer und höherer Ausbildung)
- Verkaufstechniker, Datentechniker (mit mittlerer und höherer Ausbildung)
- Servicetechniker (mit höherer und mittlerer Ausbildung)
- Triebfahrzeugführer
- Flughafenarbeiter und Dispatcher
- Fahrzeugfertiger
- Augenoptiker
- Reifenmonteur
- Fleischer
- Gaststättenköche
- Steinmetze und -bildhauer
- Schwarzdecker
- Boden- und Estrichleger
- Landmaschinenbauer
- Bau- und Möbeltischler
- Kunststoffverarbeiter
- Versicherungsvermittler und -vertreter
- Maschinenbautechniker
- Elektrotechniker
- Heizungstechniker
- Entwicklungs -und Verfahrenstechniker
- Projekt- und Servicetechniker
- Werkstoffprüfer
- Kalkulanten, Lohn- und Gehaltsverrechner
- Isolierer
- Kaffee- und andere Nahrungsmittelhersteller

Die Facharbeitskräfte müssen über einen Lehrabschluss oder eine entsprechende Berufsausbildung und eventuelle Zusatzqualifikationen (z.B. Schweißkurs) verfügen. Als Nachweis darüber sollten, möglichst zusammen mit dem Antrag, Lehrbrief und Zeugnisse in deutscher Übersetzung vorgelegt werden.

Die Beschäftigungsbewilligung kann nur erteilt werden, wenn keine geeigneten Fachkräfte am inländischen Arbeitsmarkt für den Arbeitsplatz zur Verfügung stehen. Das AMS ist verpflichtet, solche Personen zu suchen und dem Arbeitgeber als Ersatzkraft anzubieten. Eine unbegründete Ablehnung von Ersatzkräften hat eine Ablehnung der Beschäftigungsbewilligung zur Folge.

6.5. Sicherungsbescheinigung

Die Sicherungsbescheinigung dient der Anwerbung von ausländischen Arbeitskräften, die befristet in Österreich beschäftigt werden sollen und nicht zur sichtvermerksfreien Einreise berechtigt sind und ist erforderlich für:

- Saisonarbeitskräfte, die nicht zur sichtvermerksfreien Einreise berechtigt sind
- Rotationsarbeitskräfte oder
- Künstler

Wird eine Sicherungsbescheinigung erteilt, beantragt der Ausländer einen Aufenthaltstitel oder ein Aufenthalts-Reisevisum an der zuständigen Aufenthalts- oder Fremdenpolizeibehörde. Erst danach kann die (Saison-)Beschäftigungsbewilligung über Antrag des österreichischen Arbeitgebers erteilt werden.

6.6. Das Jobseeker-Visum

Hochqualifizierte Ausländer und Ausländerinnen, die in Österreich leben und arbeiten möchten, können an der österreichischen Konsularbehörde ihres Heimatlandes ein **Visum zur Arbeitsuche** beantragen.

Das Visum wird für **sechs Monate** ausgestellt, wenn

- aus einer Liste von Anforderungskriterien eine **ausreichende Punkteanzahl** erreicht wird und
- kein fremdenrechtlicher Versagungsgrund (zB ein gültiges Aufenthaltsverbot) oder öffentliche Interessen der Erteilung des Visums entgegenstehen.

Die Unterlagen sind gemeinsam mit einer englischen oder deutschen Übersetzung vorzulegen und werden von der Konsularbehörde an das AMS Wien zur Prüfung und Beurteilung übermittelt. Auf Verlangen des AMS sind sie in beglaubigter Form vorzulegen. Liegen die Voraussetzungen vor, kann das Visum ausgestellt werden, andernfalls wird der Antrag zurückgewiesen.

Das Jobseeker-Visum dient nur der **Arbeitsuche**, erlaubt aber weder eine selbständige noch eine unselbständige Erwerbstätigkeit in Österreich. Ist ein Arbeitsplatz gefunden, beantragt der oder die ausländische Arbeitsuchende gemeinsam mit dem Arbeitgeber eine **Rot-Weiß-Rot-Karte** an der für den Wohnort zuständigen Aufenthaltsbehörde. Der angebotene Arbeitsplatz muss dem beruflichen Qualifikationsniveau des Arbeitsuchenden entsprechen; ein Arbeitsplatzwechsel ist während der Gültigkeit der Rot-Weiß-Rot-Karte nicht ohne weiteres möglich.

Wird innerhalb von sechs Monaten kein geeigneter Arbeitsplatz gefunden, kann ein neues Jobseeker-Visum erst nach zwölf Monaten ab der Ausreise aus Österreich beantragt werden.

6.7. Die Rot-Weiß-Rot-Karte

Die Rot-Weiß-Rot-Karte ermöglicht drittstaatsangehörigen Arbeitnehmern die Niederlassung und Beschäftigung in Österreich. Sie ersetzt die bisherigen Regelungen für Schlüsselkräfte und führt zu einem Umstieg von einem quotenbasierten auf ein kriteriengeleitetes Zuwanderungsmodell (Punktesystem). Sie betrifft ausschließlich Drittstaatsangehörige und kommt daher auf EWR-Bürger (Ausnahme: Kroatien) nicht zur Anwendung, da diese ohnehin bereits freien Zugang zum Arbeitsmarkt in Österreich haben.

Von der Rot-Weiß-Rot-Karte sind besonders hochqualifizierte Migranten, Fachkräfte in Mangelberufen, sonstige Schlüsselkräfte und Studienabsolventen erfasst. Die Erteilung einer Rot-Weiß-Rot-Karte hängt von objektiven Kriterien ab:

- Qualifikation,
- Berufserfahrung,
- Sprachkenntnisse und das
- Alter.

Wird anhand dieser objektiven Kriterien eine vorgesehene Mindestanzahl von Punkten erreicht, wird die Niederlassung und Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber erteilt. Eine zusätzliche Überprüfung der Arbeitsmarktlage findet nicht statt.

Bei **besonders Hochqualifizierten** ist eine sehr hohe Qualifikation (z.B. Studium, gehobene Managementposition, Innovationstätigkeit, Auszeichnungen) Voraussetzung für die Erteilung der Rot-Weiß-Rot-Karte. Werden 70 von insgesamt 100 Punkten erreicht, so darf der besonders Hochqualifizierte ohne Arbeitsplatzangebot für 6 Monate nach Österreich einreisen. Findet der besonders Hochqualifizierte innerhalb dieser Zeit eine seiner Qualifikation entsprechende Beschäftigung, so wird ihm ohne Arbeitsmarktprüfung eine Rot-Weiß-Rot-Karte erteilt.

Fachkräfte können eine Rot-Weiß-Rot-Karte erhalten, wenn sie eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem **Mangelberuf** sowie ein entsprechendes Arbeitsplatzangebot vorweisen. Die Mangelberufe werden in einer Verordnung des Bundesministers für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz jeweils für das nächstfolgende Kalenderjahr festgelegt.

Es müssen 50 von 75 Punkten erreicht werden und eine kollektivvertragliche Entlohnung samt allfälliger betriebsüblicher Überzahlung gewährleistet sein. Die Arbeitsmarktprüfung entfällt, weil bereits in der Verordnung festgelegt wird, dass in den angeführten Berufen eine Mangel am Arbeitsmarkt vorliegt.

Sonstige Schlüsselkräfte erhalten eine Rot-Weiß-Rot-Karte, wenn sie ein Arbeitsplatzangebot vorweisen und 50 von 75 Punkten erreichen. Voraussetzung ist zudem die Durchführung eines Ersatzkraftverfahrens sowie ein Mindestentgelt von 50% (für unter 30-jährige Personen) bzw. von 60% (für über 30-jährige Personen) der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2015: € 2.430,- bzw. € 2.916,- brutto pro Monat zzgl. Sonderzahlungen).

Studienabsolventen, die ein Diplomstudium zumindest ab dem 2. Studienabschnitt bzw. ein Masterstudium an einer inländischen

- Universität,
- Fachhochschule oder
- akkreditierten Privatuniversität

erfolgreich abgeschlossen haben, können nach Abschluss ihres Studiums einen Antrag auf Verlängerung ihrer Aufenthaltsbewilligung stellen, um für die Arbeitsplatzsuche noch weitere 12 Monate in Österreich bleiben zu können. Die Rot-Weiß-Rot-Karte wird erteilt, wenn der beabsichtigte Arbeitsplatz dem Ausbildungsniveau des Studienabsolventen entspricht und ein monatliches Bruttoentgelt von mindestens 45% der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage bezahlt wird (2017: 2.241,-- brutto pro Monat zzgl. Sonderzahlungen).

Die **Rot-Weiß-Rot-Karte plus** berechtigt Drittstaatsangehörige zur Niederlassung und Ausübung einer Beschäftigung im gesamten Bundesgebiet und nicht nur bei einem bestimmten Arbeitgeber. Inhaber einer Rot-Weiß-Rot-Karte erhalten nach zwei Jahren eine Rot-Weiß-Rot-Karte plus, wenn sie 21 Monate zu den für die Ausstellung einer Rot-Weiß-Rot-Karte maßgeblichen Voraussetzungen beschäftigt waren.

Tipp!

Familienangehörige erhalten sofort mit der Zuwanderung eine Rot-Weiß-Rot-Karte plus und damit einen freien Arbeitsmarktzugang.

Zulassungsverfahren

Der Ablauf des Zulassungsverfahrens zur Erteilung einer Rot-Weiß-Rot-Karte ist für besonders Hochqualifizierte, Fachkräfte sowie sonstige Schlüsselkräfte und Studienabsolventen seit 1.1.2014 einheitlich geregelt. **Erstanträge** sind vor der Einreise in das Bundesgebiet bei der örtlich zuständigen Berufsvertretungsbehörde (österreichische Botschaft, Generalkonsulat) im Ausland einzubringen. Doch sind Anträge auf Erteilung einer Rot-Weiß-Rot-Karte durch den ausländische Staatsbürger im Inland dann zulässig, wenn sich dieser rechtmäßig im Bundesgebiet aufhält oder im Falle der Berechtigung zur visumfreien Einreise. Der Antrag kann aber auch von dem künftigen Arbeitgeber des Ausländers im Inland eingebracht werden.

Tipp!

Besonders Hochqualifizierte können daher künftig eine Rot-Weiß-Rot-Karte bereits ohne Vorschaltung eines Aufenthaltsvisums beantragen, wenn sie bereits ein konkretes, ihren Qualifikationen entsprechendes Beschäftigungsangebot haben.

Zuständige Behörde

Besonders Hochqualifizierte, Fachkräfte sowie sonstige Schlüsselkräfte und Studienabsolventen haben den Antrag auf Rot-Weiß-Rot-Karte bei der Niederlassungs- und Aufenthaltsbehörde (das ist der Landeshauptmann bzw. die von ihm ermächtigte Bezirksverwaltungsbehörde; in Wien die MA 35) einzubringen. Die örtliche Zuständigkeit richtet sich nach dem Wohnsitz oder dem beabsichtigten Wohnsitz, an dem sich der Drittstaatsangehörige niederlassen möchte.

Vorsicht!

Der Sitz des Unternehmens ist nicht ausschlaggebend für die örtliche Zuständigkeit der Behörde. Demnach haben auch potentielle Arbeitgeber eines Drittstaatsangehörigen den Antrag auf Erteilung einer Rot-Weiß-Rot-Karte bei der örtlich zuständigen Fremdenbehörde (Magistrat, Bezirkshauptmannschaft) einzubringen, an dessen Ort sich der Ausländer niederlassen möchte. Gemeinsam mit dem Antrag ist auch eine **Arbeitgebererklärung** vorzulegen, eine Bestätigung des Unternehmens mit genauen Angaben zum künftigen Arbeitsplatz.

Verfahrensgang

Entscheidungen über die Erteilung eines Aufenthaltstitels Rot-Weiß-Rot - Karte sind binnen **acht Wochen** ab Einbringung des Antrages zu treffen.

Die zuständige Fremdenbehörde hat den Antrag unverzüglich an die nach dem Betriebsitz des Arbeitgebers zuständige regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice zur Prüfung der jeweiligen Zulassungsvoraussetzungen zu übermitteln. Das AMS hat der Niederlassungs- und Aufenthaltsbehörde binnen vier Wochen schriftlich mitzuteilen, ob die Zulassungsvoraussetzung erfüllt ist.

Vorsicht!

Die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices hat unverzüglich nach Beginn der Beschäftigung die Anmeldung zur Sozialversicherung zu überprüfen. Entspricht diese nicht den für die Zulassung maßgeblichen Voraussetzungen, ist die Niederlassungs- und Aufenthaltsbehörde zu verständigen. Diese kann dann die Rot-Weiß-Rot-Karte bzw. die Rot-Weiß-Rot-Karte plus wieder entziehen!

Gegen einen ablehnenden Bescheid der regionalen Geschäftsstelle des AMS kann innerhalb von 4 Wochen eine Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht erhoben werden. Die Beschwerde ist bei der Geschäftsstelle einzubringen. Diese kann innerhalb von 10 Wochen ihren Bescheid mittels Bescheidvorentscheidung abändern. Ansonsten entscheidet das Bundesverwaltungsgericht innerhalb von 3 Monaten ab Einlangen der Beschwerde.

Deutschkenntnisse

Inhaber einer Rot-Weiß-Rot-Karte unterliegen nicht der Pflicht „Deutsch vor Zuzug“. Für sie gilt bereits das Modul 1 der Integrationsvereinbarung als erfüllt. Das bedeutet, dass

- vor der Einreise kein Nachweis von Deutschkenntnissen auf A1-Niveau vorliegen muss und
- innerhalb der ersten 2 Jahre Deutschkenntnisse auf A2-Niveau ebenfalls nicht nachgewiesen werden müssen.

Erst bei Beantragung eines Aufenthaltstitels „Daueraufenthalt EG“ - dieser ist frühestens nach 5 Jahren möglich - sind Deutschkenntnisse auf B1-Niveau nachzuweisen (Modul 2 der Integrationsvereinbarung).

Vorsicht!

Für **Familienangehörige** gelten allerdings der Grundsatz „Deutsch vor Zuzug“ sowie die Module 1 und 2 der Integrationsvereinbarung. Davon sind nur Familienangehörige von besonders Hochqualifizierten ausgenommen.

Melde- und Bereithaltspflichten

Der Arbeitgeber hat der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices innerhalb von drei Tagen Beginn und Ende der Beschäftigung von Drittstaatsangehörigen zu melden, wenn diese nicht bereits über einen Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt-EG“ verfügen. Kommt der Arbeitgeber dieser Meldeverpflichtung nicht nach, droht ihm eine Verwaltungsstrafe bis € 2.000,- pro Arbeitnehmer.

Vorsicht!

Der Arbeitgeber hat die ihm erteilten Bewilligungen (z.B. Beschäftigungsbewilligung) im Betrieb zur Einsichtnahme bereitzuhalten. Kommt der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nicht nach, droht ihm eine Verwaltungsstrafe bis € 2.000,- pro Arbeitnehmer.

Der Ausländer hat ihm erteilte Bewilligungen oder Bestätigungen (z.B. die Rot-Weiß-Rot-Karte oder die Rot-Weiß-Rot-Karte plus) an seiner Arbeitsstelle zur Einsichtnahme bereitzuhalten. Die Verletzung dieser Verpflichtung ist für den Arbeitnehmer jedoch nicht mit Strafe bedroht.

6.8. Die Blue Card für Drittstaatsangehörige

Die „Blaue Karte EU“ soll die Mobilität hochqualifizierter Arbeitskräfte zwischen ihren Herkunftsländern und den EU-Mitgliedstaaten fördern. Sie wird für Ausländer ausgestellt, die über eine akademische Ausbildung von dreijähriger Mindestdauer verfügen, wenn sie einen ihrer Ausbildung entsprechenden Arbeitsplatz finden und dafür ein Bruttojahresgehalt verdienen, das dem Eineinhalbfachen des von der Statistik Austria zuletzt veröffentlichten durchschnittlichen österreichischen Bruttojahresgehalt von Vollzeitbeschäftigten entspricht.

Die "Blaue Karte EU" (Blue Card) gilt für zwei Jahre, außer der Arbeitsvertrag in Österreich wurde für einen kürzeren Zeitraum abgeschlossen. Die Blue Card wird vom ausländischen Arbeitnehmer und seinem österreichischen Arbeitgeber an der zuständigen Aufenthaltsbehörde beantragt und gilt für den damit konkretisierten Arbeitsplatz. Das AMS prüft die Voraussetzungen und vor allem auch die Arbeitsmarktlage. Das heißt, es ist im Sinne von Inländervorrang und Gemeinschaftspräferenz verpflichtet, ein Ersatzkraft-Prüfungsverfahren durchzuführen, wenn eine gleichwertige Arbeitskraft im Inland zur Verfügung steht.

Für die Dauer des Verfahrens sind etwa acht Wochen zu veranschlagen. Das Antragsformular findet sich auf der Homepage des Innenministeriums .

6.9. Aufenthaltsbewilligung ICT

Für einen unternehmensinternen Transfer von drittstaatsangehörigen Führungskräften, Spezialisten und Trainees von einem Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat in eine EU Niederlassung kann die Aufenthaltsbewilligung ICT (inter corporate transferee) beantragt werden.

Zulassungsverfahren

Für die Zulassung als unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer müssen für Führungskräfte und Spezialisten Vorbeschäftigungszeiten von mindestens neun Monaten bei Trainees von mindestens sechs Monaten nachgewiesen werden.

Die österreichische Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie sozialversicherungsrechtliche Vorschriften müssen eingehalten werden.

Der Antrag ist bei der zuständigen Fremdenrechtsbehörde einzubringen. Entweder vom transferierten Arbeitnehmer selbst (dann bei der Vertretungsbehörde im Ausland) oder vom Inhaber der Niederlassung in Österreich.

Die maximale Gesamtaufenthaltsdauer beträgt bei Führungskräften und Spezialisten drei Jahre, bei Trainees ein Jahr. Danach müssen sie Österreich wieder verlassen. Nach vier Monaten kann erneut ein Antrag auf ICT Aufenthaltsbewilligung gestellt werden.

Vorsicht!

Überlassenen Arbeitskräfte gelten nicht als unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer

Kurzfristige und langfristige Mobilität

Wird ein Inhaber eines Aufenthaltstitels ICT eines anderen Mitgliedstaates bis zu 90 Tagen (kurzfristige Mobilität) nach Österreich transferiert, wird kein eigener Aufenthaltstitel benötigt. Es werden im Zuge eines Vorabmeldeverfahrens die Voraussetzungen geprüft.

Wird ein Inhaber eines Aufenthaltstitels ICT eines anderen Mitgliedstaates bis zu 90 Tagen (langfristige Mobilität) nach Österreich transferiert, ist dasselbe Antragsverfahren wie bei einer Aufenthaltsbewilligung ICT vorgesehen.

Familienzusammenführung

Mitglieder der Kernfamilie erhalten mit der Aufenthaltsbewilligung „Familieneigenschaft“ sofortigen Zugang zum Arbeitsmarkt. Für Angehörige ist eine Arbeitsmarkprüfung vorgesehen.

6.10. Betriebsentsendung nach Österreich

Die Entsendung einer ausländischen Arbeitskraft aus einem EWR-Staat nach Österreich ist in jedem Fall der **Zentralen Koordinationsstelle** am Bundesministerium für Finanzen anzuzeigen.

Das Gesetz unterscheidet zwischen der Entsendung aus einem EU-Mitgliedstaat und der Entsendung aus einem Drittstaat. Im ersten Fall ist eine sogenannte **"EU-Entsendebestätigung"** erforderlich, wenn der entsandte Arbeitnehmer kroatischer Staatsangehöriger oder Drittstaatsangehöriger ist.

Die Meldung wird an das zuständige AMS weitergeleitet, das den Antrag und die im Formular angeführten Unterlagen prüft. Gegenstand der Prüfung ist die Einhaltung der in Österreich geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie die ordnungsgemäße Beschäftigung im Entsendestaat (Nachweis über das Formular A1).

Liegen alle Voraussetzungen vor, wird vom AMS eine EU-Entsendebestätigung ausgestellt. Andernfalls ergeht innerhalb von zwei Wochen ein abschlägiger Bescheid, gegen den Berufung erhoben werden kann.

Für eine Beschäftigung in den nachstehenden Bereichen ist keine EU-Entsendebestätigung, sondern eine **Entsendebewilligung** (bei Überschreitung der dafür vorgesehenen zeitlichen Obergrenze eine Beschäftigungsbewilligung) erforderlich, wenn die Arbeiten von einem **kroatischen Unternehmen** ausgeführt werden:

- gärtnerische Dienstleistungen
- Steinmetzarbeiten
- Herstellung von Stahl- und Leichtmetallkonstruktionen
- Schutzdienste
- Reinigung von Gebäuden, Inventar und Verkehrsmitteln
- Hauskrankenpflege
- Sozialwesen

Für Arbeiten im Bereich **Bau und Baunebengewerbe**, die die oben genannten Betriebe in Österreich durchführen wollen, muss in jedem Fall eine **Beschäftigungsbewilligung** vom inländischen Auftraggeber beantragt werden!

Für die Entsendung von Arbeitskräften aus Unternehmen mit Sitz in einem **Drittstaat** muss vom österreichischen Auftraggeber eine **Entsendebewilligung** beantragt werden. Sie wird nur erteilt, wenn die Arbeiten insgesamt nicht länger als sechs Monate und die Entsendung der einzelnen Arbeitskraft nicht länger als vier Monate dauern. Für den Antrag stehen eigene Formulare zur Verfügung.

In allen Fällen von Entsendung gilt das Zielland-Prinzip. Das heißt, dass betriebsentsandte Arbeitskräfte für die Dauer ihrer Entsendung nach Österreich nach den hier geltenden gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Vorschriften entlohnt werden müssen, sofern sie für den Arbeitnehmer bzw die Arbeitnehmerin günstiger sind. Für die Lohndifferenz haftet der inländische Auftraggeber als Ausfallsbürge!

Vorsicht!

Zu beachten ist, dass die österreichischen Rechtsvorschriften zwischen **"Betriebsentsendung"** und **"Arbeitskräfteüberlassung"** unterscheiden! Die Überlassung von Arbeitskräften unterliegt jedenfalls der Bewilligungspflicht nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, sofern es sich um kroatische oder drittstaatsangehörige Arbeitskräfte handelt. Das gilt auch für die Überlassung durch Unternehmen mit Sitz in einem EU-Mitgliedstaat.

6.11. Anzeigebestätigung

Zur Anzeigebestätigung siehe 3.

6.12. Arbeitserlaubnis

Die Arbeitserlaubnis wurde mit der Novelle des Ausländerbeschäftigungsgesetzes mit 1.1.2014 abgeschafft. Die bis 31.12.2013 ausgestellten Arbeitserlaubnisse behalten aber bis zum Ablauf ihres zeitlichen Geltungsbereichs ihre Gültigkeit.

6.13. Befreiungsschein

Der Befreiungsschein wurde mit der Novelle des Ausländerbeschäftigungsgesetzes mit 1.1.2014 abgeschafft. Die bis 31.12.2013 ausgestellten Befreiungsscheine behalten bis zum Ablauf ihres zeitlichen Geltungsbereichs ihre Gültigkeit.

6.14. Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt - EU“

Drittstaatsangehörige, die in den letzten **fünf Jahren ununterbrochen** zur Niederlassung berechtigt waren und das Modul 2 der Integrationsvereinbarung erfüllt haben, können den Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt - EU“ beantragen. Dieser ermöglicht einen **unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt** in Österreich. Das Recht selbst ist unbefristet, die Karte, die das Recht dokumentiert muss aber alle fünf Jahre erneuert werden. Die Erteilung ist an Fremde möglich, die über einen der nachstehenden Titel verfügen:

- „Rot-Weiß-Rot - Karte“
- „Rot-Weiß-Rot - Karte plus“
- „Niederlassungsbewilligung“
- „Niederlassungsbewilligung - ausgenommen Erwerbstätigkeit“
- „Niederlassungsbewilligung - Angehöriger“
- „Blaue Karte EU“
- „Familienangehöriger“

Die **5 Jahres-Frist wird durchbrochen**, wenn sich der Drittstaatsangehörige innerhalb dieser Frist insgesamt **länger als 10 Monate** oder **durchgehend mehr als 6 Monate** außerhalb des Bundesgebietes aufgehalten hat. In diesen Fällen beginnt die Frist ab der letzten rechtmäßigen Einreise neuerlich zu laufen

Bei Inhabern einer **„Blaue Karte EU“** gilt die Fünfjahresfrist erst dann als durchbrochen, wenn sich der Drittstaatsangehörige innerhalb dieser Frist insgesamt länger als 18 Monate oder durchgehend mehr als zwölf Monate außerhalb des EWR-Gebietes aufgehalten hat. Auch in diesem Fall beginnt die Frist ab der letzten rechtmäßigen Einreise neu zu laufen.

Tipp!

Bei besonders berücksichtigungswürdigen Gründen (z.B. schwerwiegende Erkrankung, Erfüllung von sozialen Verpflichtungen oder die Leistung eines der allgemeinen Wehrpflicht vergleichbaren Dienstes) kann sich der Drittstaatsangehörige innerhalb der Fünfjahresfrist bis zu 24 Monate außerhalb des Bundesgebietes aufhalten, ohne die Frist zu unterbrechen, wenn er dies der Behörde nachweislich mitgeteilt hat.

Die 5 Jahres-Frist wird auch nicht unterbrochen, wenn sich der Drittstaatsangehörige im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit, insbesondere zur grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen, außerhalb des Bundesgebietes aufhält.

7. Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“

Zu den Familienangehörigen von Österreichern zählen Ehegatten, eingetragene Partner und minderjährige unverheiratete Kinder, einschließlich Adoptiv- und Stiefkinder (Kernfamilie). Ehegatten und eingetragene Partner müssen zum Zeitpunkt der Antragstellung das 21. Lebensjahr bereits vollendet haben. Diesen Personen ist auf Antrag ein Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ zu erteilen, wenn die allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen vorliegen. Darüber hinaus haben Drittstaatsangehörige Kenntnisse der deutschen Sprache nachzuweisen

Der Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ ist für 12 Monate auszustellen und bei weiterem Vorliegen der Erteilungsvoraussetzungen zunächst um ein weiteres Jahr und dann jeweils um 24 Monate zu verlängern.

8. Bereithaltung vorhandener Bewilligungen und Behalterecht

8.1. Bereithaltung vorhandener Bewilligung

Der **Arbeitgeber** hat die Beschäftigungsbewilligung, die Entsendebewilligung, die EU-Entsendebestätigung oder die Anzeigebestätigung im Betrieb zur Einsichtnahme bereitzuhalten. Der **ausländische Arbeitnehmer** hat eine Ausfertigung der Beschäftigungsbewilligung, der Entsendebewilligung, der EU-Entsendebestätigung oder der Anzeigebestätigung oder die Arbeitserlaubnis oder den Befreiungsschein oder die Bestätigung der Ausnahme vom Geltungsbereich an seiner jeweiligen Arbeitsstelle zur Einsichtnahme bereitzuhalten.

Diese Ordnungsvorschrift soll der Vereinfachung der Kontrolle der Ausländerbeschäftigung an Ort und Stelle dienen.

Vorsicht!

Hält der Arbeitgeber die Bereithaltungspflicht nicht ein, so kann eine Verwaltungsstrafe verhängt werden.

8.2. Behalterecht

Ändern sich die maßgeblichen persönlichen Umstände des Ausländers, sodass er nicht mehr unter die Ausnahmen vom AuslBG fällt (z.B. Scheidung der mit einem Österreicher geschlossenen Ehe), so ist folgendes zu beachten:

Tritt die Änderung während eines aufrechten Arbeitsverhältnisses ein, kann der ausländische Arbeitnehmer bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses ohne Beschäftigungstitel weiterhin beschäftigt werden. Soweit die Beschäftigung wegen des persönlichen Ausnahmegrundes nicht dem Geltungsbereich des AuslBG unterlag, ist sie dennoch bei der zur Erteilung einer Arbeitserlaubnis oder eines Befreiungsscheines notwendigen Zeit anzurechnen.

9. Arbeitskräfteüberlassung

Die Überlassung von Arbeitskräften unterliegt jedenfalls der Bewilligungspflicht nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, sofern es sich um **kroatische oder drittstaatsangehörige Arbeitskräfte** handelt.

Für Überlassungen durch Unternehmen mit Sitz in einem EU-Mitgliedsstaat (Ausnahme Kroatien) ist keine Beschäftigungsbewilligung erforderlich, soweit sich der Drittstaatsangehörige bzw. kroatische Staatsbürger rechtmäßig im Mitgliedsstaat des Überlassers aufhält und zum Arbeitsmarkt des Überlasser Mitgliedsstaats zugelassen ist.

Fehlt die Bewilligung, so macht sich der inländische Beschäftiger strafbar. Das Vorliegen der Bewilligung sollte daher im eigenen Interesse kontrolliert werden.

10. Aufenthaltstitel in Kartenform

Seit 1.1.2006 werden Aufenthaltstitel in Kartenform ausgestellt. Auf der Vorderseite der Karte befindet sich eine Fotografie des Berechtigten und die Angabe des Titels (z.B. „Daueraufenthalt - EG“) und auf der Rückseite ein Hinweis zum Zugang auf den Arbeitsmarkt.

Der Hinweis „freier Zugang zum Arbeitsmarkt“ klärt, dass keine weitere ausländerbeschäftigungsrechtliche Bewilligung für die Aufnahme einer unselbständigen Tätigkeit erforderlich ist. Andererseits ergibt sich aus dem Hinweis „nur selbständige Erwerbstätigkeit zulässig“ oder „Arbeitsmarktzugang nur mit Arbeitsmarktdokument“, dass eine arbeitsmarktbehördliche Genehmigung erforderlich ist. Ergibt sich nun aus der Karte, dass keine weitere Bewilligung benötigt wird, so ist dem Arbeitgeber zu empfehlen, die vorgelegte Karte beidseitig zu kopieren und zum Personalakt zu nehmen. Im Fall einer Kontrolle durch die KIAB (Kontrolle illegaler Arbeitnehmerbeschäftigung) kann mit diesen Unterlagen geklärt werden, dass die Beschäftigung des Ausländers zulässig ist.

Überblick zu jenen Karten, die den freien Zugang zum Arbeitsmarkt dokumentieren

- „Familienangehöriger“ (befristete Niederlassung mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang)
- „Daueraufenthalt - EU“ (unbefristete Niederlassung mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang)

Überblick zu Karten, die einen beschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen (eine ausländerbeschäftigungsrechtliche Bewilligung ist erforderlich)

- „Aufenthaltsbewilligung“ (vorübergehender befristeter Aufenthalt)
- „Rot-Weiß-Rot - Karte“ (befristete Niederlassung mit beschränktem Arbeitsmarktzugang)
- „Rot-Weiß-Rot - Karte plus“ (befristete Niederlassung mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang)
- „Blaue Karte EU“ (befristete Niederlassung mit beschränktem Arbeitsmarktzugang)
- „Niederlassungsbewilligung“ (befristete Niederlassung mit beschränktem Arbeitsmarktzugang)

Überblick zu Karten, die keinen Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen (eine ausländerbeschäftigungsrechtliche Bewilligung ist erforderlich)

- „Niederlassungsbewilligung - ausgenommen Erwerbstätigkeit“ (befristete Niederlassung ohne Arbeitsmarktzugang)
- „Niederlassungsbewilligung - Angehöriger“ (befristete Niederlassung ohne Arbeitsmarktzugang)

Aufenthaltstitel werden immer für einen bestimmten Zweck (z.B. ausgenommen Erwerbstätigkeit) erteilt. Der Fremde kann den Aufenthaltsweg während des Aufenthaltes in Österreich nur ändern, wenn die Voraussetzungen für den beantragten Aufenthaltstitel erfüllt werden und ein gegebenenfalls erforderlicher Quotenplatz vorhanden ist.

Diese Information ist ein Produkt der Zusammenarbeit aller Wirtschaftskammern. Bei Fragen wenden Sie sich bitte an:
Burgenland Tel. Nr.: 0590 907-2330, Kärnten Tel. Nr.: 0590 904, Niederösterreich Tel. Nr.: (02742) 851-0,
Oberösterreich Tel. Nr.: 0590 909, Salzburg Tel. Nr.: (0662) 8888-397, Steiermark Tel. Nr.: (0316) 601-601,
Tirol Tel. Nr.: 0590 905-1111, Vorarlberg Tel. Nr.: (05522) 305-1122, Wien Tel. Nr.: (01) 51450-1010

Hinweis: Diese Information finden Sie auch im Internet unter <http://wko.at>. Alle Angaben erfolgen trotz sorgfältigster Bearbeitung ohne Gewähr. Eine Haftung der Wirtschaftskammern Österreichs ist ausgeschlossen. Bei allen personenbezogenen Bezeichnungen gilt die gewählte Form für beide Geschlechter!