



Autorin
Alexandra Knell

Rechtsanwältin und
Wirtschaftsmediatorin

office@knell.co.at

Foto: KNELL

Mitarbeiter aus dem Ausland beschäftigen

Das seit Anfang des Jahres geltende Fremdenrechtspaket 2005 bringt für die österreichischen Unternehmen kaum Erleichterungen. Zwar verlängerte der Gesetzgeber die Arbeitsbewilligungen für Schlüsselkräfte von zwölf auf achtzehn Monate. Doch die Öffnung des Arbeitsmarktes für Arbeitskräfte aus den neuen EU-Ländern blieb aus.

Grundsätzlich gilt: Arbeitskräfte aus Ländern, die nicht zum Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) gehören, benötigen eine Arbeitsberechtigung, wenn sie in Österreich arbeiten möchten. So sieht es das Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) vor. Zusätzlich dazu müssen sie einen Aufenthaltstitel vorweisen können, den sie beim zuständigen Landeshauptmann beziehungsweise bei einer von ihm ermächtigten Behörde wie der Bezirkshauptmannschaft oder dem Magistrat beantragen können. Bürger aus dem EWR können zwar grundsätzlich ohne Arbeitsbewilligung in Österreich arbeiten. Für einige EU-Staaten gelten jedoch Übergangsbestimmungen.

Die neuen EU-Staaten

Eine Übergangsregelung gilt derzeit für einige der Länder, die 2004 der Europäischen Union beigetreten sind: Arbeitskräfte aus Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Ungarn und Tschechien benötigen eine Beschäftigungsbewilligung für Österreich.

Bürger aus Malta und der Republik Zypern unterliegen dagegen seit Mai 2004 nicht mehr dem Ausländerbeschäftigungsgesetz.

Wie Wirtschafts- und Arbeitsminister Martin Bartenstein im Februar ankündigte, will die österreichische Regierung die Übergangsregelung für die neuen EU-Länder um weitere drei Jahre bis 2009 verlängern. Sie kann bis maximal 2011 ausgeweitet werden.

Arbeitsberechtigungen in Österreich

Arbeitskräfte aus Nicht-EWR-Ländern und Arbeitnehmer aus den neuen EU-Ländern, für die Übergangsfristen gelten, können derzeit im Wesentlichen folgende Arbeitsberechtigungen beantragen:

- ▶ Beschäftigungsbewilligung
- ▶ Befreiungsschein
- ▶ Arbeiterlaubnis
- ▶ Entsendebewilligung
- ▶ Schlüsselkraftbestätigung

Sicherungsbescheinigung

Wenn ein Arbeitgeber eine ausländische Arbeitskraft beschäftigen will, die noch kein Aufenthaltsrecht in Österreich hat, muss er eine Sicherungsbescheinigung beim Arbeitsmarktservice beantragen. Sie beschreibt, für welche – und für wie viele – Arbeitskräfte das AMS aufgrund der aktuellen Arbeitsmarktlage Beschäftigungsbewilligungen vergeben kann. Erst nachdem die Sicherungsbescheinigung ausgestellt wurde, kann der ausländische Arbeitnehmer eine Niederlassungsbewilligung beantragen, die ihn berechtigt, einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nachzugehen. Der Arbeitgeber erhält in

Folge – normalerweise ohne weitere Prüfung – die Beschäftigungsbewilligung. Sicherungsbescheinigungen sind maximal 26 Wochen gültig. In begründeten Fällen ist eine Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von 36 Wochen zulässig.

Beschäftigungsbewilligung

Die Beschäftigungsbewilligung berechtigt den Arbeitgeber, eine namentlich genannte ausländische Arbeitskraft für eine genau bezeichnete Stelle einzustellen. Sie ist auf maximal ein Jahr befristet und kann um jeweils ein Jahr verlängert werden. Wenn der Arbeitgeber eine neue Tätigkeit im Betrieb übernimmt oder das Unternehmen wechselt, muss sein aktueller Arbeitgeber eine neue Beschäftigungsbewilligung für ihn beantragen.

Das AMS erteilt eine solche Bewilligung nur dann, wenn der Arbeitsmarkt dies zulässt und kein derzeit vorgemerkter Arbeitssuchender auf die Stelle passt. Denn die Vermittlung von Inländern und gleichgestellten Ausländern, insbesondere wenn sie Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beziehen, hat Vorrang vor der Neuzulassung ausländischer Arbeitnehmer. Weiters prüft das AMS, ob der Arbeitgeber bestimmte Vorgaben einhält, insbesondere, ob der die gesetzlichen Lohn- und Arbeitsvorschriften erfüllt.

Entsendebewilligung

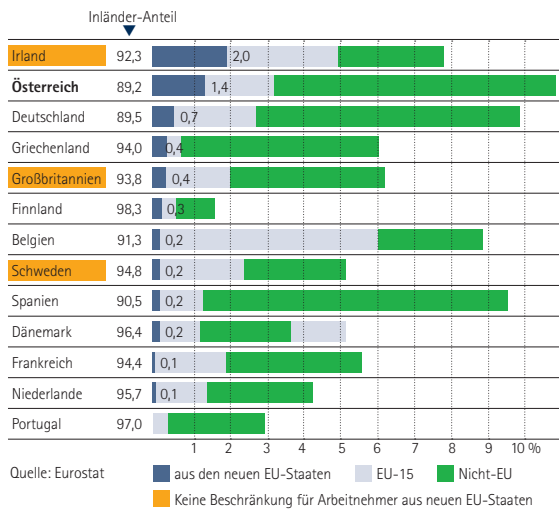
Wenn ein ausländischer Arbeitgeber ohne Betriebsitz in Österreich einen Mitarbeiter für maximal vier Monate nach Österreich entsendet, benötigt dieser eine Entsendebewilligung (§ 18 Abs 1 AuslBG), die ihm eine (quotenfreie) Aufenthaltserlaubnis gewährt. Dauert der Einsatz länger als vier Monate, muss der Arbeitgeber eine Beschäftigungsbewilligung für den Mitarbeiter beantragen. Keine Entsende- oder Beschäftigungsbewilligung benötigen ausländische Arbeitskräfte, die

1. von ihrem ausländischen Arbeitgeber nach einem Joint Venture für eine betriebliche Schulung nicht länger als sechs Monate in ein Unternehmen mit Betriebsitz im Bundesgebiet oder

2. von einem international tätigen Konzern für ein internes Weiterbildungsprogramm für maximal 50 Wochen in das Headquarter im Bundesgebiet entsandt werden.

Kaum Mobilität am EU-Arbeitsmarkt

Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter nach Herkunft – Angaben in % (ohne ITA, LUX, POL)



Der österreichische Unternehmenssitz oder der inländische Schulungsbetrieb müssen dem AMS die Weiterbildung spätestens zwei Wochen vor Beginn melden. Dazu legen sie den Joint-Venture-Vertrag und ein Schulungsprogramm vor, das Ziele, Inhalte und Dauer der Weiterbildung beschreibt. Das AMS sollte die Anzeigebestätigung binnen zwei Wochen ausstellen. Erst danach darf die Schulung beginnen.

Arbeitserlaubnis und Befreiungsschein

Ausländische Arbeitnehmer, die schon längere Zeit in Österreich beschäftigt waren, und ausländische Jugendliche der zweiten Generation haben unter bestimmten Voraussetzungen Anspruch auf eine Arbeitserlaubnis oder einen Befreiungsschein. Diese Bewilligungen erteilt das AMS dem Arbeitnehmer persönlich.

Während ihn die Arbeitserlaubnis berechtigt, eine Tätigkeit in einem bestimmten Bundesland aufzunehmen, stellt ihn der Befreiungsschein den Inländern auf dem Arbeitsmarkt gleich.

Ein Ausländer hat einen Rechtsanspruch auf eine Arbeitserlaubnis, wenn er in den vergangenen 14 Monaten mindestens 52 Wochen legal in Österreich beschäftigt war – zum Beispiel auf Basis der oben beschriebenen Beschäftigungsbewilligung. Besitzt er eine Aufenthaltserlaubnis für ein Bundesland, kann er dort arbeiten. Die Arbeitserlaubnis gilt für zwei Jahre und ist (wiederum

um zwei Jahre) verlängern. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, dem Arbeitsmarktservice

1. innerhalb von drei Tagen den Beginn der Beschäftigung anzuzeigen,
2. die wesentlichen Lohn- und Arbeitsbedingungen mit Gegenzeichnung des Ausländers mitzuteilen und
3. innerhalb von drei Tagen das Ende der Beschäftigung zu melden.

Ausländische Jugendliche der zweiten Generation, die in Österreich aufgewachsen sind, und Arbeitskräfte, die in den letzten acht Jahren mindestens fünf Jahre legal in Österreich beschäftigt waren, erfüllen die Voraussetzungen für den Befreiungsschein. Dieser erlaubt ihnen, fünf Jahre lang einer im gesamten Bundesgebiet frei wählbaren Beschäftigung nachzugehen. Nach fünf Jahren müssen sie den Befreiungsschein verlängern, wenn die Anspruchsvoraussetzungen weiterhin vorliegen oder wenn sie während der vergangenen fünf Jahre mindestens zweieinhalb Jahre im Bundesgebiet lebten und rechtmäßig beschäftigt waren.

Höchstzahlen

Mit der Bundeshöchstzahl (BHZ) veröffentlicht das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit jährlich den maximal zulässigen Anteil ausländischer Arbeitskräfte am Arbeitsmarkt. Sie beträgt acht Prozent aller selbstständig Beschäftigten und arbeitslosen Ausländer.

Für Schlüsselkräfte sind jedoch Ausnahmen möglich. Das Bundesministerium kann festlegen, dass das AMS für bestimmte Berufsgruppen weitere Sicherungsbescheinigungen und Beschäftigungsbewilligungen erteilen kann, wenn die Bundeshöchstzahl bereits erreicht ist. Sie darf jedoch höchstens um neun Prozent überschritten werden. Zur Sicherung der BHZ werden eigene Landeshöchstzahlen festgesetzt, deren Summe unter der Bundeshöchstzahl liegt.

Schlüsselkräfte

Ein Ausländer gilt als Schlüsselkraft, wenn

- ▶ er eine am inländischen Arbeitsmarkt nachgefragte Ausbildung oder spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten mit entsprechender beruflicher Erfahrung besitzt und
- ▶ eine monatliche Bruttoentlohnung in Höhe von mindestens 60 Prozent der Höchstbeitragsgrundlage gemäß ASVG (für 2006: 2.250 Euro) zuzüglich Sonderzahlungen bezieht.

Überdies müssen Schlüsselarbeitskräfte mindestens eine der folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- ▶ Sie müssen eine über das betriebsbezogene Interesse hinausgehende Bedeutung für die betroffene Region oder den Teilarbeitsmarkt haben,
- ▶ mindestens einen Arbeitsplatz schaffen oder bestehende Arbeitsplätze sichern,
- ▶ Einfluss auf die Führung des Betriebes haben (also Führungskräfte sein),
- ▶ einen Transfer von Investitionskapital nach Österreich sichern (mindestens 100.000 Euro) und/oder
- ▶ eine Hochschul- oder Fachhochschulausbildung oder eine andere besonders anerkannte Ausbildung vorweisen können.

Die Zulassung als Schlüsselkraft muss der Arbeitnehmer beim zuständigen Landeshauptmann oder der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde beantragen. Sein Antrag muss die begründete Zustimmung des Arbeitgebers enthalten. Erteilt ihm der Landeshauptmann eine Zulassung als Schlüsselkraft, bekommt er eine Vignette in seinen Reisepass, die bescheinigt, dass er sich in Österreich niederlassen und als Schlüsselarbeitskraft arbeiten kann. Seit Anfang 2006 gilt die Zulassung für 18 Monate. In dieser Zeit darf die Schlüsselkraft allerdings nur für den Arbeitgeber arbeiten, der den Antrag eingebracht hat.

Fazit

Seit 2003 lässt der Gesetzgeber eine längerfristige Neuzulassung ausländischer Arbeitnehmer nur bei Schlüsselkräften zu. Von diesem Konzept weicht das Fremdenrechtspaket 2005 nicht ab. Viele Unternehmen bedauern die langen Übergangsfristen für Arbeitnehmer aus den „neuen“ EU-Staaten. Doch eine weitere Öffnung des Arbeitsmarktes ist derzeit nicht in Sicht.