

[Home](#) > [Mitarbeiter](#) > [Ausländische Beschäftigte](#)

Ausländische Beschäftigte

Dieses Dokument wurde erstellt am 27.06.2019

Inhaltsverzeichnis

- [Bürger aus EU-/EWR-Staaten](#)
 - [Beschäftigung von Bürgern aus EU-/EWR-Mitgliedstaaten](#)
 - [Beschäftigung von Bürgern aus dem EU-Mitgliedstaat Kroatien](#)
 - [Übergangsregelungen für Bürgerinnen/Bürger Kroatiens](#)
 - [Formular](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Bürger aus Nicht-EU-/EWR-Staaten \(Drittstaatsangehörige\)](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Rot-Weiß-Rot – Karte](#)
 - [Antragstellung und Prüfung](#)
 - [Besonders Hochqualifizierte](#)
 - [Fachkräfte in Mangelberufen](#)
 - [Sonstige Schlüsselkräfte](#)
 - [Studienabsolventinnen/Studienabsolventen](#)
 - [Zulassungskriterien für Studienabsolventinnen/Studienabsolventen](#)
 - [Familiennachzug](#)
 - [Anwärter auf eine Blaue Karte EU](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlage](#)
- [Besondere Führungskräfte](#)
- [Wissenschaftler und Forscher](#)
 - [International anerkannte Forscher](#)
 - [Forscherinnen/Forscher im Sinne der Forscher- und Studentenrichtlinie](#)
 - [Sonstige Wissenschaftler und Forscher](#)
 - [Arbeitgeberin/Arbeitgeber können sein:](#)
 - [Wissenschaftler und Forscher als Schlüsselkräfte](#)
 - [Weiterführende Links](#)
- [Unternehmensinterner Transfer von Führungskräften, Spezialisten und Trainees \("ICT" und "mobile ICT"\)](#)
 - [Unternehmensinterner Transfer](#)
 - [Transfer direkt aus einem Drittstaat nach Österreich](#)
 - [Transfer aus einem anderen EU-Mitgliedstaat nach Österreich \("mobile ICT"\)](#)
 - [Antrag für eine Aufenthaltsbewilligung](#)
 - [Erforderliche Unterlagen](#)
 - [Familienangehörige](#)
 - [Kosten](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Zum Formular](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Au-pair](#)
 - [Inhaltliche Beschreibung](#)
 - [Arbeitsrechtliche Grundlagen](#)
 - [Kranken- und Unfallversicherung](#)
 - [Voraussetzungen](#)
 - [Aufenthaltsrechtliche Voraussetzungen](#)
 - [Zuständige Stelle](#)
 - [Erforderliche Unterlagen](#)
 - [Anzeige durch die Gastfamilie](#)
 - [Zusätzliche Informationen](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
 - [Experteninformation](#)
 - [Zum Formular](#)
- [Entsendung aus EU-/EWR-Staaten nach Österreich](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Gewerberechtliche Voraussetzungen](#)
 - [Weiterführende Links](#)

- [Arbeitsmarktrechtliche Bestimmungen](#)
 - [Einzelunternehmer](#)
 - [Arbeitnehmer](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Zum Formular](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Arbeitsrechtliche Ansprüche](#)
 - [Entgelt](#)
 - [Arbeitszeiten](#)
 - [Urlaub](#)
 - [Arbeitnehmerschutzbestimmungen](#)
 - [Weiterführende Links](#)
- [Sozialversicherung – EU](#)
 - [Inhaltliche Beschreibung](#)
 - [Zuständige Stelle](#)
 - [Zusätzliche Informationen](#)
 - [Experteninformation](#)
- [Sozialversicherung – EWR](#)
 - [Inhaltliche Beschreibung](#)
 - [Zuständige Stelle](#)
 - [Zusätzliche Informationen](#)
 - [Experteninformation](#)
- [Sonstige Pflichten des beschäftigenden Unternehmens](#)
 - [Inhaltliche Beschreibung](#)
 - [Meldepflicht](#)
 - [Verpflichtung zur Bereithaltung von Unterlagen](#)
 - [Zuständige Stelle](#)
 - [Experteninformation](#)
 - [Zum Formular](#)
- [Entsendung aus Nicht-EU-/EWR-Staaten nach Österreich](#)
 - [Gewerberechtliche Voraussetzungen](#)
 - [Arbeitsmarktrechtliche Bestimmungen](#)
 - [Entsendebewilligung](#)
 - [Zuständige Stelle](#)
 - [Erforderliche Unterlagen](#)
 - [Gebühren](#)
 - [Frist](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Zum Formular](#)
 - [Arbeitsrechtliche Ansprüche](#)
 - [Entgelt](#)
 - [Arbeitszeiten](#)
 - [Urlaub](#)
 - [Arbeitnehmerschutzbestimmungen](#)
 - [Aufenthaltsrechtliche Vorschriften](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Zum Formular](#)
- [Überlassung aus EU-/EWR-Staaten nach Österreich](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
 - [Gewerberechtliche Voraussetzungen](#)
 - [Meldung einzelner Überlassungen](#)
 - [Zuständige Stelle](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Formulare](#)
 - [Arbeitsmarktrechtliche Bestimmungen](#)
 - [Grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich](#)
 - [Überlassung durch Unternehmen aus dem EWR und der Schweiz](#)
 - [Überlassung durch Unternehmen aus Kroatien](#)
 - [Zuständige Stelle](#)
 - [Arbeitsrechtliche Ansprüche](#)
 - [Information über die Umstände der Überlassung](#)
 - [Entgelt](#)

- [Entgeltfortzahlung](#)
 - [Urlaub](#)
 - [Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses](#)
 - [Arbeitnehmerschutzbestimmungen](#)
 - [Weiterführende Links](#)
- [Aufzeichnungspflicht des beschäftigenden Unternehmens](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Überlassung aus Nicht-EU-/EWR-Staaten \(Drittstaaten\) nach Österreich](#)
 - [Zuständige Behörde](#)
- [Arbeitskräfteüberlassung – Meldepflichten](#)
 - [Inhaltliche Beschreibung](#)
 - [Betroffene Unternehmen](#)
 - [Fristen](#)
 - [Zuständige Stelle](#)
 - [Kosten](#)
 - [Zusätzliche Informationen](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
 - [Experteninformation](#)
- [Berechtigungen zur Beschäftigung für Arbeitgeber](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
 - [EU-Entsendebestätigung](#)
 - [Inhaltliche Beschreibung](#)
 - [Betriebsentsendung durch Unternehmen aus dem EWR](#)
 - [Zuständige Stelle](#)
 - [Erforderliche Unterlagen](#)
 - [Entsendebewilligung:](#)
 - [EU-Entsendebestätigung:](#)
 - [Kosten](#)
 - [Zusätzliche Informationen](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
 - [Experteninformation](#)
 - [Zum Formular](#)
 - [Sicherungsbescheinigung](#)
 - [Inhaltliche Beschreibung](#)
 - [Betroffene Unternehmen](#)
 - [Voraussetzungen](#)
 - [Fristen](#)
 - [Zuständige Stelle](#)
 - [Verfahrensablauf](#)
 - [Erforderliche Unterlagen](#)
 - [Kosten](#)
 - [Zusätzliche Informationen](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
 - [Experteninformation](#)
 - [Zum Formular](#)
 - [Beschäftigungsbewilligung – Allgemeines](#)
 - [Inhaltliche Beschreibung](#)
 - [Betroffene Unternehmen](#)
 - [Voraussetzungen](#)
 - [Fristen](#)
 - [Zuständige Stelle](#)
 - [Verfahrensablauf](#)
 - [Erforderliche Unterlagen](#)
 - [Kosten](#)
 - [Zusätzliche Informationen](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
 - [EU-Recht](#)
 - [Experteninformation](#)

- [Zum Formular](#)
- [Beschäftigungsbewilligung – Melde- und Auflagepflichten](#)
 - [Inhaltliche Beschreibung](#)
 - [Betroffene Unternehmen](#)
 - [Voraussetzungen](#)
 - [Fristen](#)
 - [Vor Einreise der Ausländerin/des Ausländers:](#)
 - [Vor Arbeitsaufnahme:](#)
 - [Vor Ablauf der Geltungsdauer:](#)
 - [Zuständige Stelle](#)
 - [Verfahrensablauf](#)
 - [Erforderliche Unterlagen](#)
 - [Kosten](#)
 - [Zusätzliche Informationen](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
 - [Experteninformation](#)
 - [Zum Formular](#)
- [Beschäftigungsbewilligung – Saisoniers](#)
 - [Saisonierregelung](#)
 - [Beschäftigungsbewilligungen für "Stammsaisoniers"](#)
 - [Beschäftigungsbewilligungen im Rahmen von Saisonkontingenten](#)
 - [Zuständige Stelle](#)
 - [Erforderliche Unterlagen](#)
 - [Kosten](#)
 - [Weiterführende Links](#)
- [Beschäftigungsbewilligung – Fachkräfte](#)
 - [Weiterführende Links](#)
- [Beschäftigungsbewilligung – qualifizierte Pflegekräfte](#)
- [Beschäftigungsbewilligung – Studierende](#)
 - [Weiterführende Links](#)
 - [Rechtsgrundlagen](#)
- [Beschäftigungsbewilligung – Ausländer mit besonderem Schutz](#)
- [Berechtigungen zur Beschäftigung für Arbeitnehmer](#)
 - [Freizügigkeitsbestätigung](#)
 - [Inhaltliche Beschreibung](#)
 - [Zuständige Stelle](#)
 - [Kosten](#)
 - [Experteninformation](#)
 - [Zum Formular](#)
- [Bewilligungsfreie Beschäftigungen](#)
 - [Allgemeines zu bewilligungsfreien Beschäftigungen](#)
 - [Zuständige Behörde:](#)
 - [Gebühren:](#)
 - [Volontäre](#)
 - [Ferial- oder Berufspraktikanten](#)
 - [Joint Venture](#)
 - [Ausbildung im Headquarter \(Konzernzentrale\)](#)
 - [Weiterführende Links](#)

Ausländische Beschäftigte

Aktuelle Informationen über ausländische Beschäftigte, Beschäftigung von Bürgern aus EU- bzw. Nicht-EU-Staaten, Berechtigungen zur Beschäftigung etc.

Information für Einsteiger

Ausländische Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer können eine unselbstständige [» Beschäftigung](#) (z.B. Arbeitsverhältnis, arbeitnehmerähnliches Verhältnis, Ausbildungsverhältnis) in Österreich nur unter bestimmten Voraussetzungen ausüben. Ausländerinnen/Ausländer sind alle Personen, die nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen.

Bürgerinnen/Bürger aus den **EU-Mitgliedstaaten (Ausnahme: Kroatien)** und den **EWR-Staaten** Island, Norwegen und Liechtenstein haben freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt und benötigen daher **keine** arbeitsmarktbehördliche [Berechtigung zur Arbeitsaufnahme](#) (sie genießen Arbeitnehmerfreizügigkeit). [Ausführliche Informationen](#) zu diesem Thema finden sich ebenfalls auf USP.gv.at.

Auch Schweizerinnen/Schweizer sind EU-/EWR-Bürgerinnen/-Bürgern aus den alten Mitgliedstaaten hinsichtlich des Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt gleichgestellt.

Bürgerinnen/Bürger aus [» Drittstaaten](#) benötigen eine kombinierte Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung, die die Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber ermöglicht (zum Beispiel Rot-Weiß-Rot Karte) oder freien Arbeitsmarktzugang gewährt (zum Beispiel Rot-Weiß-Rot Karte plus, Daueraufenthalt – EU). In Ausnahmefällen ist zusätzlich zum Aufenthaltstitel oder Visum eine Berechtigung durch das Arbeitsmarktservice auszustellen (z.B. für Studierende und Saisonarbeitskräfte). [Ausführliche Informationen](#) zu diesem Thema finden sich ebenfalls auf USP.gv.at.

ACHTUNG Drittstaatsangehörige mit einem Aufenthaltstitel "Daueraufenthalt – EU" eines anderen EU-Mitgliedstaates dürfen sich drei Monate zur Arbeitssuche in Österreich aufhalten.

Die gesetzliche Grundlage für die Zulassung ausländischer Arbeitskräfte zum österreichischen Arbeitsmarkt ist das Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG).

Folgende **Personen und Tätigkeiten** sind vom Ausländerbeschäftigungsgesetz unter bestimmten Voraussetzungen **ausgenommen**:

- Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte
- Tätigkeiten aufgrund zwischenstaatlicher Kulturabkommen
- Tätigkeiten in diplomatischer oder berufskonsularischer Vertretung
- seelsorgerische Tätigkeiten
- Besatzungsmitglieder in der See- und Binnenschifffahrt
- [Besondere Führungskräfte](#)
- Medienberichterstatterinnen/Medienberichterstatter
- Forscherinnen/Forscher im Sinne der Forscher- und Studenten-Richtlinie
- [Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler sowie Forscherinnen/Forscher](#)
- Tätigkeiten im Rahmen von EU-Ausbildungs- und Forschungsprogrammen
- Ausländerinnen/Ausländer, die Arbeitnehmerfreizügigkeit genießen (**Achtung: Bürgerinnen/Bürger aus dem EU-Mitgliedstaat Kroatien sind** aufgrund von Übergangsfristen **nicht ausgenommen**)
- Familienangehörige von Österreicherinnen/Österreichern, die zur Niederlassung berechtigt sind
- Personal des Europäischen Zentrums für Ausbildung und Forschung
- Lehrpersonal bestimmter internationaler Schulen (Internationale Schule Wien, Amerikanische Internationale Schule in Wien, Danube International School, Graz International und Bilingual School, Linz International School Ahof, Anton-Bruckner-International-School, American International School Salzburg, Vienna Elementary School, Vienna European School und Amadeus International School Vienna)
- Austauschlehrerinnen/Austauschlehrern sowie Sprachassistentinnen/Sprachassistenten im Rahmen bestimmter zwischenstaatlicher Abkommen
- technisches Personal von Luftverkehrsunternehmen
- Studentinnen/Studenten sowie Absolventinnen/Absolventen im Rahmen von bestimmten Austauschprogrammen
- [» Pflegekräfte aus Kroatien in Privathaushalten](#)
- Fachhochschullehrerinnen/Fachhochschullehrer

- Militärexpertinnen/Militärexperten
- Personal der Diplomatischen Akademie und der Sicherheitsakademie
- [Au-pair-Kräfte](#) mit einer Bestätigung des AMS
- Werbemittelvertreiberinnen/Werbemittelverteiler sowie Hauszustellerinnen/Hauszusteller aus Kroatien
- Bedienstete bestimmter internationaler NGOs
- Angehörige von Diplomatinen/Diplomaten aus Argentinien, Australien, Brasilien, Indien, Israel, Mexiko, Kanada, Südafrika, der Ukraine und den Vereinigten Staaten von Amerika
- Arbeitsurlauberinnen/Arbeitsurlauber aus Australien, Chile, Hongkong, Israel, Japan, Kanada, der Republik Korea, Neuseeland und Chinesisch Taipeh zwischen dem 18. und dem 31. Lebensjahr
- Spezialitätenköchinnen/Spezialitätenköche in der gehobenen Gastronomie aus der Volksrepublik China
- Asylwerberinnen/Asylwerber zur Erbringung von einfachen haushaltstypischen Dienstleistungen in Privathaushalten über den [➤ Dienstleistungsscheck](#)

EU-/EWR-Staaten

Für Unternehmerinnen/Unternehmer aus EU-/EWR-Staaten gilt aufgrund der EU-Dienstleistungsfreiheit, dass sie vorübergehende grenzüberschreitende Dienstleistungen mithilfe eigenen Personals in jedem anderen EU-/EWR-Staat ausführen können, sofern es keine besonderen Regelungen gibt und die Unternehmerin/der Unternehmer im Sitzstaat zur Ausübung dieses Gewerbes befugt ist.

Für grenzüberschreitende Entsendungen und Überlassungen gelten zum **Schutz** der entsandten oder überlassenen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer besondere EU-Normen (insbesondere die sogenannte Entsenderichtlinie), die in den Mitgliedstaaten eingehalten werden müssen.

Schweiz

Aufgrund spezieller Abkommen gelten für entsandte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer aus der Schweiz nach Österreich die Bedingungen für die Entsendung von Arbeitskräften aus EU-/EWR-Staaten nach Österreich.

Entsendung

Eine Entsendung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern liegt vor, wenn eine Arbeitgeberin/ein Arbeitgeber eine Arbeitnehmerin/einen Arbeitnehmer zur Ausführung einer bestimmten vertraglichen Verpflichtung, insbesondere eines Werkvertrags, für einen **befristeten Zeitraum** in einem anderen Staat einsetzt.

Überlassung

Von Überlassung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern wird gesprochen, wenn eine Unternehmerin/ein Unternehmer einem anderen Unternehmen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zur Arbeitsleistung für **bestimmte oder unbestimmte Zeit** zur Verfügung stellt, also "überlässt". Die Dienstleistung des überlassenden Unternehmens ist die Bereitstellung von Personal.

Weiterführende Links

- [➤ Grenzüberschreitendes Arbeiten in der EU \(BMASGK\)](#)
- [➤ Fragen-Antworten-Katalog zur europäischen Sozialversicherung \(Niederösterreichische Gebietskrankenkasse\)](#)

Rechtsgrundlagen

- [➤ Ausländerbeschäftigungsgesetz \(AuslBG\)](#)
- [➤ Entsenderichtlinie](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Bürger aus EU-/EWR-Staaten

- [Beschäftigung von Bürgern aus EU-/EWR-Mitgliedstaaten](#)
- [Beschäftigung von Bürgern aus dem EU-Mitgliedstaat Kroatien](#)

Beschäftigung von Bürgern aus EU-/EWR-Mitgliedstaaten

Bürgerinnen/Bürger aus den EU-Mitgliedstaaten (Ausnahme: Kroatien) und den [EWR-Staaten](#) Island, Norwegen und Liechtenstein haben freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt und benötigen daher **keine** arbeitsmarktbehördliche [Berechtigung zur Arbeitsaufnahme](#) (sie genießen **Arbeitnehmerfreizügigkeit**).

Auch die sie begleitenden oder ihnen nachziehenden

- Ehegatten oder eingetragenen Partner,
- eigenen Verwandten und die Verwandten ihrer Ehegatten oder eingetragenen Partner in gerader absteigender Linie, die noch nicht 21 Jahre alt sind (Kinder, Enkelkinder) und über dieses Alter hinaus, sofern ihnen von diesen Unterhalt tatsächlich gewährt wird, und
- eigenen Verwandten und die Verwandten ihrer Ehegatten oder eingetragenen Partner in gerader aufsteigender Linie, sofern ihnen von diesen Unterhalt tatsächlich gewährt wird (Eltern, Großeltern)

haben – ungeachtet der Staatsangehörigkeit – freien Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt, den sie sich vom Arbeitsmarktservice (AMS) bestätigen lassen können. Verwenden Sie zur Antragstellung das Formular "[Ausnahmebestätigung nach § 3 Abs 8](#)".

Auch **Schweizerinnen/Schweizer** sind EU-/ EWR-Bürgerinnen/-Bürgern aus den alten Mitgliedstaaten hinsichtlich des Zugangs zum österreichischen Arbeitsmarkt gleichgestellt.

ACHTUNG EU-/EWR-Bürgerinnen/-Bürger bzw. Schweizerinnen/Schweizer müssen innerhalb von drei Monaten nach ihrer Niederlassung in Österreich die Ausstellung einer "[Anmeldebescheinigung](#)" bei der jeweils zuständigen österreichischen Fremdenbehörde beantragen.

Informationen zum gemeinschaftlichen Niederlassungsrecht finden sich auf der Website [oesterreich.gv.at](#) im Kapitel "[Aufenthalt in Österreich](#)".

Beschäftigung von Bürgern aus dem EU-Mitgliedstaat Kroatien

Für die Bürgerinnen/Bürger Kroatiens gelten [Übergangsregelungen](#), d.h. Arbeitskräfte aus diesem Land unterliegen bis längstens 30. Juni 2020 hinsichtlich der Zulassung zum Arbeitsmarkt weiterhin den Einschränkungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG). Sie benötigen daher für die Aufnahme einer Beschäftigung eine arbeitsmarktbehördliche [Berechtigung zur Arbeitsaufnahme](#) durch das **Arbeitsmarktservice (AMS)**.

ACHTUNG Bürgerinnen/Bürger Kroatiens genießen volle Visum- und Niederlassungsfreiheit in Österreich. Ein Aufenthaltstitel ist nicht mehr erforderlich. Sie müssen jedoch innerhalb von drei Monaten nach ihrer Niederlassung eine [Anmeldebescheinigung](#) bei der jeweils zuständigen österreichischen Aufenthaltsbehörde beantragen.

Informationen zum gemeinschaftlichen Niederlassungsrecht finden sich auf der Website [oesterreich.gv.at](#) im Kapitel "[Aufenthalt in Österreich](#)".

Übergangsregelungen für Bürgerinnen/Bürger Kroatiens

Während der Geltungsdauer der Übergangsregelungen unterliegen kroatische Bürgerinnen/kroatische Bürger weiterhin dem Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) und benötigen für eine Arbeitsaufnahme in Österreich eine arbeitsmarktbehördliche Bewilligung. Diese Übergangsfrist für die Arbeitnehmerfreizügigkeit beträgt nach dem "2+3+2-Jahre-Modell" maximal sieben Jahre, wobei drei Phasen zu unterscheiden sind:

- Während der **ersten Phase** haben die Staatsangehörigen des neuen EU-Mitgliedstaates keine gemeinschaftsrechtliche Arbeitnehmerfreizügigkeit, d.h. es gelten die nationalen und bilateralen Regelungen

- des Arbeitsmarktzuganges weiter.
- Vor Ablauf der ersten Phase (nach zwei Jahren) legt die EU-Kommission dem Europäischen Rat einen Bericht über die Funktionsweise der Übergangsregelungen vor. Die alten Mitgliedstaaten sind verpflichtet, die EU-Kommission darüber zu unterrichten, ob sie die vereinbarten Übergangsregelungen für weitere drei Jahre (**zweite Phase**) weiterführen wollen oder den neuen EU-Bürgerinnen/neuen EU-Bürgern [➤ Freizügigkeit nach Gemeinschaftsrecht](#) gewähren.
 - Alte Mitgliedstaaten, die auch nach fünf Jahren ab dem Beitritt weiterhin ihre nationalen Zugangsregelungen zum Arbeitsmarkt aufrechterhalten wollen, müssen der EU-Kommission förmlich und begründet mitteilen, dass dies wegen der schwierigen nationalen Arbeitsmarktlage oder der drohenden Gefahr einer schwerwiegenden Störung des Arbeitsmarktes notwendig ist. Es besteht die Möglichkeit, für weitere zwei Jahre (**dritte Phase**) an den alten Regelungen festzuhalten.

Für den EU-Mitgliedstaat Kroatien läuft die Übergangsfrist seit 1. Juli 2013 (3.Phase).

Bei der Umsetzung des Übergangsarrangements ist Österreich verpflichtet, neue EU-Bürgerinnen/-Bürger im Rahmen der Vollziehung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) bei der Zulassung zum Arbeitsmarkt gegenüber [➤ Drittstaatsangehörigen](#) zu bevorzugen (**Gemeinschaftspräferenz**).

Formular

- [➤ Ausnahmebestätigung nach § 3 Abs 8](#)

Weiterführende Links

- [➤ Informationen für ausländische Arbeitskräfte sowie für deren Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber \(AMS\)](#)
- [➤ Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice](#)

Rechtsgrundlagen

- [➤ Ausländerbeschäftigungsgesetz](#) (AuslBG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Bürger aus Nicht-EU-/EWR-Staaten (Drittstaatsangehörige)

Die Beschäftigung von Bürgerinnen/Bürgern aus [➤ Drittstaaten](#) in Österreich ist im Ausländerbeschäftigungsgesetz geregelt. Sie benötigen eine kombinierte Arbeits- und Aufenthaltsbewilligung, die die Beschäftigung bei einer bestimmten Arbeitgeberin/einem bestimmten Arbeitgeber ermöglicht (z.B. Rot-Weiß-Rot Karte) oder freien Arbeitsmarktzugang gewährt (z.B. Rot-Weiß-Rot Karte plus, Daueraufenthalt - EU). In Ausnahmefällen ist zusätzlich zum Aufenthaltstitel oder Visum eine arbeitsmarktbehördliche Berechtigung durch das Arbeitsmarktservice auszustellen (z.B. für Studierende und Saisonarbeitskräfte).

Der Aufenthalt und die Niederlassung von Drittstaatsangehörigen sind im Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG), im Fremdenpolizeigesetz (FPG) und im Asylgesetz (AsylG) geregelt.

HINWEIS Für die Einreise nach Österreich kann – je nach Herkunftsstaat – zusätzlich ein Visum erforderlich sein.

Weitere Informationen zum Aufenthaltstitel und zur Einreise nach Österreich finden sich auf [➤ oesterreich.gv.at](#) im Kapitel "[➤ Aufenthalt in Österreich](#)".

Österreich hat mit der **Rot-Weiß-Rot – Karte (RWR-Karte)** ein kriteriengeleitetes Zuwanderungssystem. Ziel ist, qualifizierten Arbeitskräften aus Drittstaaten und ihren Familienangehörigen eine nach personenbezogenen und arbeitsmarktpolitischen Kriterien gesteuerte und auf Dauer ausgerichtete Zuwanderung nach Österreich zu ermöglichen.

Die wichtigsten Kriterien sind: Qualifikation, Berufserfahrung, Alter, Sprachkenntnisse, ein adäquates Arbeitsplatzangebot und Mindestentlohnung.

Die RWR-Karte wird in zwei Varianten ausgestellt:

- RWR-Karte: berechtigt zur Niederlassung und zur Beschäftigung bei einer bestimmten Arbeitgeberin/einem bestimmten Arbeitgeber
- RWR-Karte plus: berechtigt zur Niederlassung und zum unbeschränkten Arbeitsmarktzugang

Folgende Personen können eine RWR-Karte erhalten:

1. Besonders Hochqualifizierte
2. Fachkräfte in Mangelberufen
3. Sonstige Schlüsselkräfte
4. Studienabsolventinnen/Studienabsolventen einer österreichischen Hochschule
5. Selbstständige Schlüsselkräfte
6. Start-up-Gründerinnen/-Gründer

Folgende Personen können eine RWR-Karte plus erhalten:

- Familienangehörige der Personengruppen 1 bis 6 und von Inhaberinnen/Inhabern einer Blauen Karte EU
- Familienangehörige von bereits dauerhaft niedergelassenen Ausländern

Weiterführende Links

- [➤ Migrationsplattform](#)
- [➤ Punktrechner zur Einschätzung, ob die Mindestpunktzahl für eine Rot-Weiß-Rot-Karte erreicht wird \(Migrationsplattform\)](#)
- [➤ Liste der Visumpflichten nach Ländern \(BMI\)](#)

Rechtsgrundlagen

- Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG)
- [➤ Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz \(NAG\)](#)
- [➤ Fremdenpolizeigesetz \(FPG\)](#)
- [➤ Asylgesetz \(AsylG\)](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Rot-Weiß-Rot – Karte

Österreich hat mit der Rot-Weiß-Rot Karte (RWR-Karte) ein flexibles Zuwanderungssystem. Ziel ist, **qualifizierten Arbeitskräften aus Drittstaaten** und ihren Familienangehörigen eine nach personenbezogenen und arbeitsmarktpolitischen Kriterien gesteuerte und auf Dauer ausgerichtete Zuwanderung nach Österreich zu ermöglichen.

Die wichtigsten Kriterien sind:

Qualifikation, Berufserfahrung, Alter, Sprachkenntnisse, ein adäquates Arbeitsplatzangebot und Mindestentlohnung.

Die RWR-Karte wird in zwei Varianten ausgestellt:

- RWR-Karte: berechtigt zur Niederlassung und zur Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber/bei einer bestimmten Arbeitgeberin.
- RWR-Karte plus: berechtigt zur Niederlassung und zum unbeschränkten Arbeitsmarktzugang.

Folgende Personen können eine RWR-Karte erhalten:

1. Besonders Hochqualifizierte
2. Fachkräfte in Mangelberufen
3. Sonstige Schlüsselkräfte
4. Studienabsolventinnen/Studienabsolventen
5. Selbständige Schlüsselkräfte
6. Start-up-Gründerinnen/-Gründer

Folgende Personen können eine RWR-Karte plus erhalten:

1. Familienangehörige der Personengruppen 1 bis 6 und von Inhaberinnen/Inhabern einer Blauen Karte EU
2. Familienangehörige von bereits dauerhaft niedergelassenen Ausländerinnen/Ausländern

Antragstellung und Prüfung

Besonders Hochqualifizierte, die noch keine Arbeitgeberin/keinen Arbeitgeber in Österreich haben, können bei der österreichischen Vertretungsbehörde (Botschaft, Konsulat) ihres Heimatstaates bzw. des Staates, in dem sie niedergelassen sind, ein Aufenthaltsvisum zur Arbeitsuche in Österreich beantragen. Das Arbeitsuchevisum wird erteilt, wenn das Arbeitsmarktservice der Vertretungsbehörde bestätigt, dass die erforderlichen Punkte für die Zulassung erreicht sind (siehe dazu Kapitel "Besonders Hochqualifizierte" unten).

Besonders Hochqualifizierte, die ein Visum zur Arbeitsuche in Österreich erhalten haben, können bei der zuständigen Aufenthaltsbehörde im Inland eine RWR-Karte beantragen, wenn sie – innerhalb des Geltungszeitraumes des Visums – ein Beschäftigungsangebot einer Arbeitgeberin/eines Arbeitgebers mit Sitz in Österreich auf Basis eines Arbeitsvertrags vorweisen. Die beabsichtigte Beschäftigung muss der Qualifikation der Antragstellerin/des Antragstellers entsprechen und adäquat entlohnt werden. Das Arbeitsmarktservice prüft und bestätigt, ob diese Kriterien erfüllt sind.

Fachkräfte in Mangelberufen und sonstige Schlüsselkräfte können eine RWR-Karte bei der österreichischen Vertretungsbehörde (Botschaft, Konsulat) im Ausland beantragen. Potenzielle Arbeitgeberinnen/potenzielle Arbeitgeber können den Antrag auf eine RWR-Karte auch für ihre zukünftigen Arbeitnehmerinnen/zukünftigen Arbeitnehmer bei der zuständigen Aufenthaltsbehörde im Inland (Bezirkshauptmannschaft, Magistrat, in Wien Magistratsabteilung 35) einbringen. Gemeinsam mit dem Antrag muss die beabsichtigte Arbeitgeberin/der beabsichtigte Arbeitgeber eine Erklärung über die Einhaltung der Beschäftigungsbedingungen vorlegen (Arbeitgebererklärung).

Antragstellerinnen/Antragsteller, die visumfrei nach Österreich einreisen dürfen, und ausländische Studienabsolventinnen/ausländische Studienabsolventen mit einer gültigen Aufenthaltsbestätigung können den Antrag auch direkt bei der zuständigen Aufenthaltsbehörde im Inland (Bezirkshauptmannschaft, Magistrat, in Wien Magistratsabteilung 35) einbringen. Diese leitet den Antrag an das Arbeitsmarktservice zur Prüfung und Bestätigung der Zulassungskriterien weiter.

Familienangehörige von besonders Hochqualifizierten, von Fachkräften und von Schlüsselkräften können bei der österreichischen Vertretungsbehörde im Ausland bzw. nach visumfreier Einreise bei der zuständigen Aufenthaltsbehörde im Inland (Bezirkshauptmannschaft, Magistrat, in Wien Magistratsabteilung 35) eine RWR-Karte plus beantragen.

Die RWR-Karten werden von den Aufenthaltsbehörden ausgestellt, wenn auch alle sonstigen allgemeinen Voraussetzungen nach dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz erfüllt sind.

Besonders Hochqualifizierte

Drittstaatsangehörige Personen mit besonders hohen Qualifikationen haben folgende Möglichkeiten:

- Verfügen sie noch über keine potenzielle Arbeitgeberin/keinen potenziellen Arbeitgeber, können sie ein **Aufenthaltsvisum für sechs Monate zur Arbeitssuche beantragen**, wenn sie die erforderlichen Mindestpunkte nach folgendem Kriterienkatalog erreichen.
- Haben sie bereits ein Arbeitsplatzangebot, können sie bei Vorliegen der Voraussetzungen bei der österreichischen Vertretungsbehörde in ihrem Heimatstaat oder dem Staat, in dem sie niedergelassen sind, gleich eine Rot-Weiß-Rot-Karte für besonders Hochqualifizierte für 24 Monate beantragen. Auch die potenzielle Arbeitgeberin/der potenzielle Arbeitgeber kann den Antrag bei der zuständigen Aufenthaltsbehörde im Inland (Landeshauptmann bzw. ermächtigte Bezirkshauptmannschaft oder Magistrat) einbringen.

Zulassungskriterien für besonders Hochqualifizierte	Punkte
Besondere Qualifikationen bzw. Fähigkeiten	maximal anrec
Abschluss eines Studiums an einer tertiären Bildungseinrichtung mit vierjähriger Mindestdauer	20
<ul style="list-style-type: none"> im Fachgebiet Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften oder Technik (MINT-Fächer) 	30
<ul style="list-style-type: none"> mit Habilitation oder gleichwertiger Qualifikation (z.B. Ph.D.) 	40
Letztjähriges Bruttojahresgehalt in einer Führungsposition eines börsennotierten Unternehmens oder eines Unternehmens, für dessen Aktivitäten bzw. Geschäftsfeld eine positive Stellungnahme der zuständigen Außenhandelsstelle vorliegt: 50.000 bis 60.000 Euro 60.000 bis 70.000 Euro über 70.000 Euro	 20 25 30
Forschungs- oder Innovationstätigkeit (Patentanmeldungen, Publikationen)	20
Auszeichnungen (anerkannte Preisträgerschaft)	20
Berufserfahrung (ausbildungsadäquat oder in Führungsposition)	maximal anrec
Berufserfahrung (pro Jahr)	2
sechsmonatige Berufserfahrung in Österreich	10
Sprachkenntnisse	maximal anrec
Deutsch- oder Englischkenntnisse zur elementaren Sprachverwendung auf einfachstem Niveau (A1-Niveau)	5
Deutsch- oder Englischkenntnisse zur vertieften elementaren Sprachverwendung (A2-Niveau)	10
Alter	maximal anrec
bis 35 Jahre	20
bis 40 Jahre	15

bis 45 Jahre	10
Studium in Österreich	maximal anrec
zweiter Studienabschnitt bzw. Hälfte der vorgeschriebenen ECTS-Anrechnungspunkte	5
gesamtes Diplom- oder Bachelor- und Masterstudium	10
Summe der maximal anrechenbaren Punkte:	100
erforderliche Mindestpunkte:	70

HINWEIS Für folgende Berufe und Ausbildungen genügen insgesamt 65 erreichte anstatt der sonst erforderlichen 70 Punkte, um ein Arbeitsuche-Visum bzw. eine Rot-Weiß-Rot Karte zu beantragen (Verordnung für die Zulassung Besonders Hochqualifizierter für das Jahr 2019):

1. Diplomingenieurin/Diplomingenieur für Starkstromtechnik
2. Diplomingenieurin/Diplomingenieur für Maschinenbau
3. Diplomingenieurin/Diplomingenieur für Datenverarbeitung
4. Diplomingenieurin/Diplomingenieur für Schwachstrom- und Nachrichtentechnik
5. Diplomingenieurin/Diplomingenieur soweit nicht anderweitig eingeordnet
6. Diplomingenieurin/Diplomingenieur für Wirtschaftswesen
7. Wirtschaftstreuhanderin/Wirtschaftstreuhand
8. Ärztin/Arzt

Besonders Hochqualifizierte, die über ein Visum zur Arbeitsuche verfügen, erhalten ohne weitere Arbeitsmarktprüfung eine **RWR-Karte** für 24 Monate, wenn sie innerhalb der Geltungsdauer dieses Visums eine Arbeitgeberin/einen Arbeitgeber namhaft machen, die/der ihnen eine ihrer Qualifikation entsprechende Beschäftigung auf Basis eines Arbeitsvertrags anbietet. Die **RWR-Karte** berechtigt zur Beschäftigung bei dieser Arbeitgeberin/diesem Arbeitgeber.

Besonders Hochqualifizierte mit einer **RWR-Karte** erhalten eine **RWR-Karte plus** mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang, wenn sie innerhalb der letzten 24 Monate zumindest 21 Monate entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt waren. Die Prüfung obliegt dem Arbeitsmarktservice.

Fachkräfte in Mangelberufen

Die Mangelberufe werden von der Bundesministerin für Arbeit im Einvernehmen mit der Bundesministerin für Wirtschaft jährlich in einer **Verordnung** kundgemacht (Fachkräfteverordnung).

Welche Berufe als Mangelberufe festgelegt werden, hängt von der Entwicklung des Arbeitsmarktes in Österreich ab ([⇒ Mangelberufsliste 2019](#)).

Drittstaatsangehörige Fachkräfte erhalten ohne Arbeitsmarktprüfung eine RWR-Karte für 24 Monate, wenn sie

- eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem Mangelberuf laut Verordnung nachweisen können,
- ein verbindliches Arbeitsplatzangebot in Österreich haben und das Unternehmen bereit ist, ihnen das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Mindestentgelt zu bezahlen (im Falle einer betriebsüblichen Überzahlung ist auch diese zu gewähren) und
- die erforderlichen 55 Mindestpunkte nach folgendem Kriterienkatalog erreichen:

Zulassungskriterien für Fachkräfte	Punkte
Qualifikation	maximal anrec

abgeschlossene Berufsausbildung im Mangelberuf	20
allgemeine Universitätsreife im Sinne des § 64 Abs. 1 des Universitätsgesetzes 2002	25
Abschluss eines Studiums an einer tertiären Bildungseinrichtung mit dreijähriger Mindestdauer	30
ausbildungsadäquate Berufserfahrung	maximal anrec
Berufserfahrung (pro Jahr)	2
Berufserfahrung in Österreich (pro Jahr)	4
Deutschkenntnisse	maximal anrec
Deutschkenntnisse zur elementaren Sprachverwendung auf einfachstem Niveau (A1-Niveau)	5
Deutschkenntnisse zur vertieften elementaren Sprachverwendung (A2-Niveau)	10
Deutschkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung (B1-Niveau)	15
Englischkenntnisse	maximal anrec
Englischkenntnisse zur vertiefenden elementaren Sprachanwendung (A2-Niveau)	5
Englischkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung (B1-Niveau)	10
Alter	maximal anrec
bis 30 Jahre	15
bis 40 Jahre	10
Summe der maximal anrechenbaren Punkte:	90
erforderliche Mindestpunkte:	55

Die RWR-Karte berechtigt zur Beschäftigung bei der im Antrag angegebenen Arbeitgeberin/dem im Antrag angegebenen Arbeitgeber. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber ist verpflichtet, der Fachkraft das nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag zustehende Mindestentgelt – und im Falle einer betriebsüblichen Überzahlung auch diese – zu gewähren.

Fachkräfte mit einer **RWR-Karte** erhalten eine **RWR-Karte plus** mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang, wenn sie innerhalb der letzten 24 Monate zumindest 21 Monate in einem Mangelberuf beschäftigt waren.

Sonstige Schlüsselkräfte

Drittstaatsangehörige, die auf Grund ihrer Qualifikationen eine Stelle als Schlüsselkraft in einem Unternehmen einnehmen sollen, können eine RWR-Karte für 24 Monate erhalten, wenn sie

- die erforderlichen 55 Mindestpunkte nach unten stehendem Kriterienkatalog erreichen,
- von der beabsichtigten Arbeitgeberin/dem beabsichtigten Arbeitgeber das gesetzlich festgelegte Mindestbruttoentgelt erhalten:

- für unter 30-Jährige: 50 Prozent der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2019: 2.610 Euro brutto/Monat), zuzüglich Sonderzahlungen
- für über 30-Jährige: 60 Prozent der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2019: 3.132 Euro brutto/Monat), zuzüglich Sonderzahlungen
- und das Arbeitsmarktservice der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber keine gleich qualifizierten inländischen oder am Arbeitsmarkt bereits integrierten ausländischen Arbeitskräfte, die beim Arbeitsmarktservice vorgemerkt sind, vermitteln kann (Arbeitsmarktprüfung).

Es gelten im Wesentlichen die gleichen Kriterien wie bei den Fachkräften. Schlüsselkräfte, die über spezielle Kenntnisse oder Fertigkeiten verfügen (z.B. Musikerinnen/Musiker, Designerinnen/Designer, Profisportlerinnen/Profisportler), müssen keinen formellen Bildungsabschluss nachweisen. Profisportlerinnen/Profisportler und Profisporttrainerinnen/Profisporttrainer erhalten 20 Bonuspunkte.

Zulassungskriterien für Schlüsselkräfte	Punkte
Qualifikation	maximal anr
abgeschlossene Berufsausbildung oder spezielle Kenntnisse oder Fertigkeiten in beabsichtigter Beschäftigung	20
allgemeinen Universitätsreife im Sinne des § 64 Abs 1 des Universitätsgesetzes 2002	25
Abschluss eines Studiums an einer tertiären Bildungseinrichtung mit dreijähriger Mindestdauer	30
ausbildungsadäquate Berufserfahrung	maximal anr
Berufserfahrung (pro Jahr)	2
Berufserfahrung in Österreich (pro Jahr)	4
Deutschkenntnisse	maximal anr
Deutschkenntnisse zur elementaren Sprachverwendung auf einfachstem Niveau (A1-Niveau)	5
Deutschkenntnisse zur vertieften elementaren Sprachverwendung (A2-Niveau)	10
Deutschkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung (B1-Niveau)	15
Englischkenntnisse	maximal anr
Englischkenntnisse zur vertiefenden elementaren Sprachanwendung (A2-Niveau)	5
Englischkenntnisse zur selbständigen Sprachverwendung (B1-Niveau)	10

Alter	maximal anr
bis 30 Jahre	15
bis 40 Jahre	10
Summe der maximal anrechenbaren Punkte:	90
Zusatzpunkte für Profisportlerinnen/Profisportler und Profisporttrainerinnen/Profitrainer	20
erforderliche Mindestpunkte:	55

Schlüsselkräfte mit einer **RWR-Karte** erhalten eine **RWR-Karte plus** mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang, wenn sie innerhalb der letzten 24 Monate zumindest 21 Monate als Schlüsselkraft beschäftigt waren.

Studienabsolventinnen/Studienabsolventen

Drittstaatsangehörige, die

- ein Diplomstudium zumindest ab dem zweiten Studienabschnitt,
- ein Bachelorstudium
- ein Masterstudium oder
- ein PhD- bzw. ein Doktoratsstudium

an einer österreichischen Universität, Fachhochschule oder akkreditierten Privatuniversität absolviert und erfolgreich abgeschlossen haben, können ihre Aufenthaltsbewilligung "Studierende" bei der zuständigen Aufenthaltsbehörde (Bezirkshauptmannschaft, Magistrat, in Wien Magistratsabteilung 35) um **weitere zwölf Monate zur Arbeitsuche in Österreich** verlängern lassen. Diese Bestätigung ist rechtzeitig vor Auslaufen der Aufenthaltsbewilligung bei der zuständigen Aufenthaltsbehörde zu beantragen.

Können sie innerhalb dieses Zeitraums ein ihrem Ausbildungsniveau entsprechendes Beschäftigungsangebot einer konkreten Arbeitgeberin/eines konkreten Arbeitgebers auf Basis eines Arbeitsvertrags nachweisen, erhalten sie eine RWR-Karte für 24 Monate ohne Arbeitsmarktprüfung, wenn ihnen die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber das für inländische Studienabsolventinnen/Studienabsolventen (Berufseinsteigerinnen/Berufseinsteiger) ortsübliche monatliche Mindestbruttoentgelt, mindestens jedoch 45 Prozent der ASVG Höchstbeitragsgrundlage (2019: 2.349 Euro) zuzüglich Sonderzahlungen, zahlt. Die RWR-Karte berechtigt zur Beschäftigung bei dieser Arbeitgeberin/diesem Arbeitgeber.

Eine Kriterienprüfung nach einem Punktesystem ist nicht vorgesehen.

Zulassungskriterien für Studienabsolventinnen/Studienabsolventen

- Qualifikation
- Erfolgreiche Absolvierung eines Diplomstudiums zumindest ab dem zweiten Studienabschnitt, eines Bachelorstudiums, eines Masterstudiums oder eines PhD- bzw. Doktoratsstudiums an einer österreichischen Universität oder Fachhochschule
- Ausbildungsadäquate Beschäftigung
- Monatliches Mindestbruttoentgelt von 45 Prozent der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (2019: 2.349 Euro) zuzüglich Sonderzahlungen

Studienabsolventinnen/Studienabsolventen mit einer **RWR-Karte** erhalten eine **RWR-Karte plus** mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang, wenn sie innerhalb der letzten 24 Monate zumindest 21 Monate ihrem Ausbildungsniveau entsprechend beschäftigt waren.

Familiennachzug

Alle Schlüsselkräfte, Fachkräfte und Studienabsolventinnen/Studienabsolventen, die eine RWR-Karte erhalten, und

alle in Österreich bereits dauerhaft niedergelassenen Drittstaatsangehörigen können ihre Ehegattinnen/Ehegatten, eingetragenen Partnerinnen/Partner und Kinder bis 18 Jahre (Familiennachzug/Kernfamilie) mitnehmen/nachholen, wenn diese vor der Einreise Deutschkenntnisse auf A1-Niveau des europäischen Referenzrahmens für Sprachen nachweisen können und ein ausreichendes Familieneinkommen für den Lebensunterhalt gesichert ist (Ausnahme: Familienangehörige von Hochqualifizierten und Inhaberinnen/Inhabern einer Blauen Karte EU) müssen keine Deutschkenntnisse nachweisen).

Die Familienangehörigen von Inhaberinnen/Inhabern einer "Rot-Weiß-Rot – Karte" oder einer "Blauen Karte EU" und von Österreicherinnen/Österreichern und Forschern erhalten eine **RWR-Karte plus** mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang und können so von Anfang an durch eigene Erwerbstätigkeit am wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Leben in Österreich teilhaben.

Der Familiennachzug von Österreicherinnen/Österreichern erhält bei Erfüllung der allgemeinen Erteilungsvoraussetzungen den "Aufenthaltstitel – Familienangehöriger" mit freiem Arbeitsmarktzugang.

Für die Familienangehörigen von Inhaberinnen/Inhabern einer "Rot-Weiß-Rot – Karte" oder einer "Blauen Karte EU" und von Österreicherinnen/Österreichern und Forscherinnen/Forschern bestehen keine Quoten. Für den Familiennachzug der bereits auf Dauer niedergelassenen Ausländerinnen/Ausländer werden in der Niederlassungsverordnung der Bundesregierung jährlich Quoten festgelegt.

Familiennachzug					
von Inhaberinnen/Inhabern einer Blauen Karte EU	von Hoch-qualifizierten	von Fach- und Schlüsselkräften	von Studien-absolventinnen/ Studienabsolventen	von Österreicherinnen/ Österreichern	vor Nie
keine Quoten					Quo
RWR-Karte-plus mit freiem Arbeitsmarktzugang	RWR-Karte-plus mit freiem Arbeitsmarktzugang	RWR-Karte-plus mit freiem Arbeitsmarktzugang	RWR-Karte-plus mit freiem Arbeitsmarktzugang	Aufenthaltstitel Familien-angehöriger mit freiem Arbeitsmarktzugang	Nie
kein Deutsch vor Zuzug		Nachweis von Deutschkenntnissen auf A1 Niveau vor Zuzug			

Anwärter auf eine Blaue Karte EU

Voraussetzungen für den Erhalt einer **Blauen Karte EU**:

- Abschluss eines Hochschulstudiums mit dreijähriger Mindeststudiendauer
- Ein verbindliches Arbeitsplatzangebot für mindestens ein Jahr in Österreich, bei dem die Beschäftigung der Ausbildung entspricht
- Ein gebotenes Jahresgehalt, das mindestens das 1,5-fache des durchschnittlichen Bruttojahresgehalts von Vollbeschäftigten beträgt (im Jahr 2019: 62.265 Euro Bruttojahresgehalt, das sind rund 4.447 Euro brutto/Monat zuzüglich Sonderzahlungen)
- Beim Arbeitsmarktservice dürfen keine gleich qualifizierten inländischen oder am Arbeitsmarkt bereits integrierten ausländischen Arbeitskräfte vorgemerkt sein, die der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber vom Arbeitsmarktservice vermittelt werden können (Arbeitsmarktprüfung)

Die **Blaue Karte EU** wird für **zwei Jahre** ausgestellt.

Inhaberinnen/Inhaber einer Blauen Karte EU erhalten eine RWR-Karte plus mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang, wenn sie innerhalb der letzten 24 Monate zumindest 21 Monate ihrer Qualifikation entsprechend beschäftigt waren.

Potenzielle Arbeitgeberinnen/potenzielle Arbeitgeber können auch die Blaue Karte EU für ihre zukünftigen Arbeitnehmerinnen/zukünftigen Arbeitnehmer bei der zuständigen Aufenthaltsbehörde im Inland (Landeshauptfrau/Landeshauptmann bzw. ermächtigte Bezirkshauptmannschaft oder Magistrat) beantragen.

Die Familienangehörigen von Inhaberinnen/Inhabern einer Blauen Karte EU erhalten eine quotenfreie RWR-Karte plus mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang.

Weiterführende Links

- [➤ Punkterechner zur Einschätzung, ob die Mindestpunktzahl für eine Rot-Weiß-Rot-Karte erreicht wird \(Migrationsplattform\)](#)
- [➤ Fachkräfte in Mangelberufen \(Migrationsplattform\)](#)
- [➤ Mangelberufsliste 2018 \(Migrationsplattform\)](#)
- [➤ Informationen zur Rot-Weiß-Rot-Karte \(Migrationsplattform\)](#)
- [➤ Familienzusammenführung \(Migrationsplattform\)](#)
- [➤ Formulare \(Migrationsplattform\)](#)
- [➤ Arbeitsmarktservice Österreich](#)

Rechtsgrundlage

- [➤ Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz \(NAG\)](#)
- [➤ Ausländerbeschäftigungsgesetz \(AuslBG\)](#)

Stand: 07.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Besondere Führungskräfte

Als besondere Führungskräfte gelten Topmanagerinnen/Topmanager. Sie sind **vom Geltungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) generell ausgenommen** und benötigen für ihre Beschäftigung keine arbeitsmarktbehördliche Genehmigung. Sie brauchen lediglich eine quotenfreie Aufenthaltsbewilligung – Arbeitskräfte aus dem neuen EU-Mitgliedstaat Kroatien auch diese nicht mehr.

Voraussetzung:

- Eine leitende Position auf der Vorstands- oder Geschäftsleitungsebene eines internationalen Konzerns oder Unternehmens **oder**
- Eine international anerkannte Forschungstätigkeit, die der Erschließung oder dem Ausbau nachhaltiger Wirtschaftsbeziehungen oder der Schaffung qualifizierter Arbeitsplätze dient **sowie**
- Eine Mindestentlohnung von 120 Prozent der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage ➤ [brutto](#)/Monat (für das Jahr 2019: 6.264 Euro)

Ausgenommen sind auch die **Ehegattinnen/Ehegatten, Kinder sowie das Supportpersonal** (Privatsekretärinnen/Privatsekretäre, Assistentinnen/Assistenten, Kinderfrauen/Kindermänner und Haushälter/Haushälterinnen, solange sie in einem Dienstverhältnis zur Führungskraft stehen) von Topmanagerinnen/Topmanagern. Das Supportpersonal ist hinsichtlich seiner Beschäftigung jedoch an die Topmanagerin/den Topmanager gebunden, d.h. es darf seine Tätigkeit ausschließlich in einem direkten Arbeitsverhältnis zur Führungskraft ausüben und ist auch nur hinsichtlich dieser Tätigkeit vom Ausländerbeschäftigungsgesetz ausgenommen.

Mitglieder des Vorstandes und Aufsichtsrates einer ➤ [AG](#) gelten von vornherein nicht als Arbeitskräfte und fallen nicht unter das AuslBG.

Besondere Führungskräfte erfüllen hinsichtlich ihrer Qualifikationen und der ihnen gebotenen Entlohnung in der Regel auch die Kriterien für den Erhalt einer Rot-Weiß-Rot - Karte oder einer Blauen Karte EU.

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Wissenschaftler und Forscher

- [International anerkannte Forscher](#)
- Forscherinnen/Forscher im Sinne der Forscher- und Studenten-Richtlinie
- [Sonstige Wissenschaftler und Forscher](#)
- [Wissenschaftler und Forscher als Schlüsselkräfte](#)

sind vom Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) ausgenommen und können bewilligungsfrei eine wissenschaftliche Beschäftigung aufnehmen.

International anerkannte Forscher

Als international anerkannt gelten Forscherinnen/Forscher, die durch ihre Arbeiten oder ihre Publikationen international bekannt oder in Fachkreisen von herausragender Bedeutung sind. Sie haben in der Regel internationale Reputation in der "scientific community" und können ein wissenschaftliches Oeuvre aufweisen.

International anerkannte Forscherinnen/Forscher,

- deren beabsichtigte Beschäftigung in Österreich der Erschließung oder dem Ausbau nachhaltiger Wirtschaftsbeziehungen oder der Schaffung oder Sicherung qualifizierter Arbeitsplätze dient **und** die eine monatliche Bruttoentlohnung von mindestens 6.264 Euro erhalten (= 120 Prozent der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage 2019),

sind vom Anwendungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) ausgenommen und können die Beschäftigung bewilligungsfrei ausüben.

Sie können auch ihre **Ehegattinnen/Ehegatten und Kinder** nach Österreich mitnehmen. Diese **sind ebenfalls vom AuslBG ausgenommen** und können jede Beschäftigung bewilligungsfrei ausüben, solange die Angehörigeneigenschaft besteht.

International anerkannte Forscherinnen/Forscher **können außerdem ihre ausländischen Bediensteten** (z.B. Sekretärin/Sekretär, Haushaltshilfen), die sie schon seit einem Jahr beschäftigen, mitnehmen und in Österreich **bewilligungsfrei weiterbeschäftigen**.

HINWEIS Mitglieder des Vorstandes und Aufsichtsrates einer [AG](#) gelten von vornherein nicht als Arbeitskräfte und fallen nicht unter das AuslBG.

Forscherinnen/Forscher im Sinne der Forscher- und Studentenrichtlinie

Als Forscherin/Forscher im Sinne der Forscher- und Studentenrichtlinie gelten Personen, die über einen Doktorgrad oder einen geeigneten Hochschulabschluss, der den Zugang zu Doktoratsprogrammen ermöglicht, verfügen. Zudem müssen sie im Rahmen einer Forschungseinrichtung eine wissenschaftliche Tätigkeit verrichten, für die normalerweise ein solcher Abschluss erforderlich ist.

Forscherinnen/Forscher im Sinne der Forscher- und Studentenrichtlinie **sind vom Anwendungsbereich des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) ausgenommen** und können die Beschäftigung bewilligungsfrei ausüben.

Ihre **Ehegattinnen/Ehegatten und Kinder sind ebenfalls ausgenommen** und können jede Beschäftigung in Österreich bewilligungsfrei ausüben, solange die Angehörigeneigenschaft besteht.

Sonstige Wissenschaftler und Forscher

Als wissenschaftliche Tätigkeiten in der Forschung und Lehre gelten alle Tätigkeiten, die der Forschung und Entwicklung, der wissenschaftlichen einschließlich der forschungsgeleiteten akademischen Lehre dienen und auf die Hervorbringung neuer wissenschaftlicher Erkenntnisse ausgerichtet sind.

Der Begriff "Forschung" umfasst alle wissenschaftlichen Tätigkeiten in der Grundlagenforschung, in der angewandten Forschung sowie in der experimentellen Entwicklung.

Als wissenschaftliche Tätigkeiten in der Entwicklung und Erschließung der Künste sowie in der Lehre der Kunst gelten insbesondere Tätigkeiten, die der akademischen Lehre und der Schaffung neuer Zugänge zu den Künsten im universitären Bereich dienen.

Alle Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler bzw. Forscherinnen/Forscher, die eine unselbstständige Erwerbstätigkeit mit wissenschaftlichen und/oder forscherschen Aufgaben in öffentlichen oder privaten Einrichtungen und Unternehmen in Österreich ausüben wollen, **sind vom Anwendungsbereich des AuslBG ausgenommen** und können die Beschäftigung bewilligungsfrei aufnehmen.

Ihre **Ehegattinnen/Ehegatten und Kinder sind ebenfalls ausgenommen** und können jede Beschäftigung in Österreich bewilligungsfrei ausüben, solange die Angehörigeneigenschaft besteht.

ACHTUNG Als wissenschaftliche bzw. forschersche Tätigkeit (einschließlich des künstlerischen Bereichs) gelten nicht:

- rein pädagogische und administrative Tätigkeiten in wissenschaftlichen Einrichtungen
- künstlerische Tätigkeiten in Kunstgewerbebetrieben oder bei künstlerischen Veranstaltungen wie Variete-, Tanz- und Zirkusvorstellungen und dergleichen
- die Vermittlung von Künstlern
- reine Labortätigkeiten ohne wissenschaftliche Anforderungen

Die Wissenschaftlerin/der Wissenschaftler bzw. die Forscherin/der Forscher muss eine konkrete Arbeitgeberin/einen konkreten Arbeitgeber nennen, der oder die ihn oder sie zu beschäftigen beabsichtigt.

Arbeitgeberin/Arbeitgeber können sein:

- Universitäten und gleichwertige Forschungseinrichtungen
Als gleichwertig gelten alle öffentlichen oder nicht auf Gewinn gerichteten privaten Einrichtungen (z.B. Privatuniversitäten, private wissenschaftliche Institute), die der Weiterentwicklung der Wissenschaft und Forschung in Österreich dienen.
- Jedes private Unternehmen, wenn die Beschäftigung des Forschers oder der Forscherin im Rahmen des betrieblichen Zwecks der wissenschaftlichen Forschung dient
Das Unternehmen muss keine eigene Forschungsabteilung haben

Wissenschaftler und Forscher als Schlüsselkräfte

Wissenschaftlerinnen/Wissenschaftler bzw. Forscherinnen/Forscher erfüllen hinsichtlich ihrer Qualifikationen und der ihnen gebotenen Entlohnung in der Regel auch die Kriterien für den Erhalt einer Rot-Weiß-Rot – Karte.

Weiterführende Links

- [⇒ Informationen für ausländische Forscherinnen und Forscher in Österreich \(BMI\)](#)
- [⇒ Aufenthalt von Forschern, Gastvortragenden und Wissenschaftlern über sechs Monate \(Österreichischer Austauschdienst\)](#)

Stand: 07.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Unternehmensinterner Transfer von Führungskräften, Spezialisten und Trainees ("ICT")

und "mobile ICT")

- [Unternehmensinterner Transfer](#)
- [Transfer direkt aus einem Drittstaat nach Österreich](#)
- [Transfer aus einem anderen EU-Mitgliedstaat nach Österreich](#)
- [Antrag für eine Aufenthaltsbewilligung](#)
- [Erforderliche Unterlagen](#)
- [Familienangehörige](#)
- [Kosten](#)
- [Weiterführende Links](#)
- [Zum Formular](#)
- [Rechtsgrundlagen](#)

Unternehmensinterner Transfer

Schlüsselarbeitskräfte, die innerhalb des Unternehmens oder der Unternehmensgruppe von ihrer Arbeitgeberin/ihrer Arbeitgeber **vorübergehend** in einer Niederlassung in Österreich beschäftigt werden sollen, können eine **Aufenthaltsbewilligung** erhalten. Die Aufenthaltsbewilligung berechtigt zum Aufenthalt und zur Arbeitsaufnahme.

HINWEIS Für ein Unternehmen, das Arbeitskräfteüberlassung oder Arbeitsvermittlung betreibt, ist ein unternehmensinterner Transfer nicht möglich.

Schlüsselarbeitskräfte sind:

- **Führungskräfte:** Leiterinnen/Leiter der Niederlassung oder einer Abteilung der Niederlassung
- **Spezialistinnen/Spezialisten:** Facharbeiterinnen/Facharbeiter mit unerlässlichen Spezialkenntnissen für die Niederlassung und hohem Qualifikationsniveau oder spezifischen technischen Kenntnissen
- **Trainees:** Hochschulabsolventinnen/Hochschulabsolventen, deren berufliche Entwicklung gefördert wird oder die sich branchenspezifisch, technisch oder methodisch fortbilden

Voraussetzungen sind

- eine vorübergehende 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 sowie
- der Nachweis, dass das Unternehmen eine echte Geschäftstätigkeit ausübt.

Transfer direkt aus einem Drittstaat nach Österreich

Die transferierten Schlüsselarbeitskräfte erhalten eine Aufenthaltsbewilligung als unternehmensintern transferierte Arbeitnehmerin/transfrierter Arbeitnehmer ("ICT"), die für längstens drei Jahre bzw. längstens ein Jahr für Trainees ausgestellt wird.

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

Jene transferierten Schlüsselarbeitskräfte, die bereits einen Aufenthaltstitel "ICT" eines anderen EU-Staates besitzen und länger als 90 Tage in Österreich tätig sein sollen, erhalten eine **Aufenthaltsbewilligung als mobile unternehmensintern transferierte Arbeitnehmerin/mobiler unternehmensintern transferierter Arbeitnehmer (langfristige "mobile ICT")**.

Dauert die Tätigkeit nicht mehr als 90 Tage, gelten die Regelungen für die [Betriebsentsendung](#) durch Unternehmen aus dem EWR (**kurzfristige "mobile ICT"**). Als kurzfristige "mobile ICT" wird kein eigener österreichischer Aufenthaltstitel benötigt.

Antrag für eine Aufenthaltsbewilligung

Der Aufenthaltstitel für unternehmensintern transferierte Schlüsselkräfte und deren Familienangehörige ist von den transferierten Schlüsselarbeitskräften persönlich bei der zuständigen [österreichischen Vertretungsbehörde](#) (Botschaft oder Konsulat) des Heimatstaates bzw. des Staates, in dem sie niedergelassen sind, oder von der

Inhaberin/dem Inhaber der österreichischen Niederlassung bei der [zuständigen Aufenthaltsbehörde im Inland](#) (Landeshauptmann bzw. ermächtigte Bezirkshauptmannschaft oder Magistrat) zu beantragen. Gemeinsam mit dem Antrag ist auch eine [Arbeitgebererklärung](#) vorzulegen.

Sollten die ICT visumfrei nach Österreich einreisen dürfen, können sie den Antrag auch direkt bei der zuständigen Aufenthaltsbehörde im Inland (Landeshauptmann bzw. ermächtigte Bezirkshauptmannschaft oder Magistrat) stellen.

Der Antrag wird von der zuständigen Aufenthaltsbehörde an die für den Betriebssitz der aufnehmenden Niederlassung zuständige regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice (AMS) weitergeleitet. Diese erstellt ein Gutachten über das Vorliegen der arbeitsmarktrelevanten Voraussetzungen. Wenn alle Voraussetzungen erfüllt sind, übermittelt das AMS der Aufenthaltsbehörde eine Bestätigung und diese stellt die Aufenthaltsbewilligung aus, sofern die sonstigen [allgemeinen Voraussetzungen](#) (wie Krankenversicherungsschutz usw.) erfüllt sind. Wird dem Antrag stattgegeben, so teilt dies die Vertretungsbehörde mit.

Erforderliche Unterlagen

- Gültiges **Reisedokument** (z.B. Reisepass)
- **Geburtsurkunde** oder ein entsprechendes von Österreich anerkanntes Dokument
- **Lichtbild**, das nicht älter als ein halbes Jahr sein darf (Größe: 45x35 mm)
- Nachweis über eine **Krankenversicherung**, die alle Risiken abdeckt (Pflichtversicherung oder eine entsprechende Versicherungspolizze)
- Nachweis des **gesicherten Lebensunterhalts** (Lohnzettel, Lohnbestätigungen, Dienstverträge, Bestätigungen über Versicherungsleistungen, Nachweis über Pensions-, Renten oder sonstige Versicherungsleistungen, Investitionskapital oder eigenes Vermögen in ausreichender Höhe)

Für den **Transfer aus einem Drittstaat** direkt nach Österreich **zusätzlich**:

- **Arbeitsvertrag** und erforderlichenfalls **Abordnungsschreiben** der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers inklusive Erklärung, dass die transferierte Person nach Beendigung ihres unternehmensinternen Transfers in eine Niederlassung zurückkehren kann, die dem gleichen Unternehmen oder der gleichen Unternehmensgruppe angehört und in einem Drittstaat ansässig ist
- Nachweis über ausreichende **Vorbeschäftigungszeiten** im Unternehmen oder der Unternehmensgruppe
- Für Trainees ein **Traineevertrag** sowie der Nachweis eines Hochschulabschlusses
- Für Spezialistinnen/Spezialisten der **Nachweis der erforderlichen beruflichen Qualifikation und Erfahrung** durch Nachweis des Abschlusses einer Hochschule, Fachhochschule oder sonstiger fachlich besonders anerkannter Ausbildung sowie Dienstzeugnis und Arbeitsbestätigung
- Für Führungskräfte der **Nachweis der Leitungsfunktion** durch den Arbeitsvertrag
- Gegebenenfalls ein Nachweis über die Zulassung zu einem in Österreich reglementierten Beruf
- Ein **Firmenbuchauszug**, der darlegt, dass die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber oder die aufnehmende Niederlassung eine echte Geschäftstätigkeit ausübt und sich nicht in Insolvenz befindet

Für den **Transfer aus einem anderen EU-Mitgliedstaat** nach Österreich (langfristige "mobile ICT") **zusätzlich**:

- Gültiger Aufenthaltstitel "ICT" eines anderen Mitgliedstaates
- Arbeitsvertrag und erforderlichenfalls Abordnungsschreiben der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers inklusive Erklärung, dass die/der Drittstaatsangehörige nach Beendigung ihres unternehmensinternen Transfers/seines unternehmensinternen Transfers in eine Niederlassung zurückkehren kann, die dem gleichen Unternehmen oder der gleichen Unternehmensgruppe angehört und in einem Drittstaat ansässig ist
- Für Trainees ein Traineevertrag
- Für Spezialistinnen/Spezialisten der Nachweis der Funktion als Spezialistin/Spezialist durch den Arbeitsvertrag
- Für Führungskräfte der Nachweis der Leitungsfunktion durch den Arbeitsvertrag
- Gegebenenfalls Nachweis über die Zulassung zu einem in Österreich reglementierten Beruf
- Firmenbuchauszug, der darlegt, dass die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber oder die aufnehmende Niederlassung eine echte Geschäftstätigkeit ausübt und sich nicht in Insolvenz befindet

Familienangehörige

Familienangehörige (Ehegattin/Ehegatte, eingetragene Partnerin/eingetragener Partner, minderjährige ledige Kinder) von Personen mit einer Aufenthaltsbewilligung als unternehmensintern transferierte Arbeitnehmerin/transferierter Arbeitnehmer ("ICT" und "mobile ICT") können eine Beschäftigung aufnehmen, wenn sie eine Aufenthaltsbewilligung "Familiengemeinschaft" mit dem Vermerk "Unselbständige Erwerbstätigkeit" besitzen. Voraussetzung dafür ist ein verbindliches Arbeitsplatzangebot einer österreichischen Arbeitgeberin/eines österreichischen Arbeitgebers.

Kosten

- Gebühr: 100 Euro
- Personalisierungskosten (Abnahme Foto und Unterschrift): 20 Euro

Weiterführende Links

- [➤ Aufenthaltsbewilligung für unternehmensintern transferierte Arbeitnehmer \(Migrationsplattform der österreichischen Bundesregierung\)](#)
- [➤ Transfer aus einem anderen EU-Mitgliedstaat nach Österreich \("mobile ICT"\) \(Migrationsplattform der österreichischen Bundesregierung\)](#)
- [➤ Liste der Visumpflichten \(BMI\)](#)

Zum Formular

- [➤ Aufenthaltsbewilligung "ICT" \(und deren Familienangehörige\) – Antrag](#)
- [➤ Aufenthaltsbewilligung "Mobile ICT" \(und deren Familienangehörige\) – Antrag](#)
- [➤ Arbeitgebererklärung](#)

Rechtsgrundlagen

- [➤ Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz \(NAG\)](#)
- [➤ Ausländerbeschäftigungsgesetz \(AuslBG\)](#)
- [➤ EU-Richtlinie 2014/66/EU](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Au-pair

Inhaltliche Beschreibung

Au-pair-Kräfte sind Ausländerinnen/Ausländer (in der Regel Schülerinnen/Schüler bzw. Studentinnen/Studenten) zwischen 18 und 28 Jahren, die durch ihren Aufenthalt in Österreich ihre im Ausland erworbenen Deutschkenntnisse vertiefen und das österreichische Kultur- und Gesellschaftsleben kennenlernen möchten. Die Au-pair-Kraft wird in die Gastfamilie aufgenommen und hilft bei leichten Hausarbeiten und bei der Kinderbetreuung mit.

Au-pair-Kräfte müssen nicht durch Au-pair-Agenturen vermittelt werden. Werden die Dienste einer Au-pair-Agentur in Anspruch genommen, muss diese eine entsprechende Gewerbeberechtigung haben. Es ist ratsam, vor Inanspruchnahme der Dienste einer Au-pair-Agentur nach dieser Gewerbeberechtigung zu fragen.

Arbeitsrechtliche Grundlagen

Für die Beschäftigung von Au-pair-Kräften gilt das Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz, das u.a. arbeitsrechtliche Ansprüche wie [➤ Urlaub](#) oder Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall regelt. Darüber hinaus sind auch die speziellen Regelungen im Mindestlohntarif für Au-pair-Kräfte zu beachten, wonach die Arbeitszeit inklusive Arbeitsbereitschaft höchstens 18 Stunden/Woche betragen darf.

Anzuwenden ist auch das Betriebliche Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz: die Gastgeberin/der Gastgeber hat für die Au-pair-Kraft Beiträge für die Mitarbeitervorsorgekasse zu zahlen. Nähere Informationen über die dafür notwendigen Schritte (Auswahl der Mitarbeitervorsorgekasse, Abwicklung der Beitragszahlung etc.) finden sich im Kapitel "[➤ Mitarbeiter](#)" auf [➤ USP.gv.at](#).

Die Entlohnung der Au-pair-Kraft für ab 1. Jänner 2019 begründete Beschäftigungsverhältnisse beträgt mindestens 446,81 Euro (= monatliche [➤ Geringfügigkeitsgrenze](#) nach ASVG). Davon umfasst ist eine wöchentliche Arbeitszeit von 18 Stunden inklusive Arbeitsbereitschaft für Kinderbetreuung und leichte Mithilfe im Haushalt.

Au-pair-Kräfte haben Anspruch auf 15 Monatsentgelte im Jahr (Urlaubssonderzahlung: zwei Monatsentgelte; Weihnachtssonderzahlung: ein Monatsentgelt). Bei kürzeren Beschäftigungsverhältnissen muss der Sonderzahlungsanspruch anteilmäßig ausbezahlt werden.

Bei Au-pair-Kräften aus Drittstaaten muss die Arbeitszeit 18 Wochenstunden betragen. Mit einer niedrigeren Stundenanzahl und einer entsprechend geringeren Entlohnung würden wichtige Voraussetzungen für die Gewährung der Aufenthaltsbewilligung nicht eingehalten werden.

Kranken- und Unfallversicherung

Für die Beschäftigung einer Au-pair-Kraft ist auch eine [» Anmeldung zur gesetzlichen Sozialversicherung \(ASVG\) erforderlich](#). Die freie Unterkunft und Verpflegung sowie die Beträge, welche die Gastfamilie für den privaten Krankenversicherungsschutz der Au-pair-Kraft sowie für deren Teilnahme an Sprachkursen und kulturellen Veranstaltungen aufwendet, werden jedoch nicht zum Entgelt gerechnet und sind somit beitragsfrei.

Bei einer Beschäftigung der Au-pair-Kraft **unter der [» Geringfügigkeitsgrenze](#)** (Wert im Jahr 2019 beträgt 446,81 Euro) genügt die [» Anmeldung zur gesetzlichen Unfallversicherung](#) bei der Gebietskrankenkasse. Eine private Unfallversicherung ist kein Ersatz für die Anmeldung zur gesetzlichen Unfallversicherung. Näheres dazu erfahren Sie bei Ihrer zuständigen Gebietskrankenkasse.

Eine **Krankenversicherung** kann für die Au-pair-Kraft bei einer privaten Versicherungsanstalt abgeschlossen werden. Eine im Ausland abgeschlossene Krankenversicherung ist nur dann ausreichend, wenn diese auch in Österreich leistungspflichtig ist.

Au-pair-Kräfte aus [» Drittstaaten](#) erhalten nur dann eine ["» Aufenthaltsbewilligung – Sonderfälle unselbständiger Erwerbstätigkeit"](#), wenn sie über eine Krankenversicherung verfügen, die "alle Risiken" abdeckt und auch in Österreich leistungspflichtig ist.

Voraussetzungen

Aufenthaltsrechtliche Voraussetzungen

Au-pair-Kräfte aus EU-/EWR-Mitgliedstaaten und der Schweiz

Au-pair-Kräfte aus EU-/EWR-Mitgliedstaaten und der Schweiz sind zur Niederlassung in Österreich berechtigt und benötigen keinen Aufenthaltstitel. Sie müssen jedoch spätestens vier Monate nach der Einreise eine [» Anmeldebescheinigung](#) bei der zuständigen Aufenthaltsbehörde beantragen.

Au-pair-Kräfte aus Drittstaaten

[» Drittstaatsangehörige](#) benötigen einen Aufenthaltstitel in Form einer ["» Aufenthaltsbewilligung – Sonderfälle unselbständiger Erwerbstätigkeit"](#) für die gesamte Dauer der Au-pair-Tätigkeit.

Für die Beantragung der Aufenthaltsbewilligung ist bereits eine [» Anzeigebestätigung](#) des Arbeitsmarktservice (AMS) erforderlich.

Beschäftigungsrechtliche Voraussetzungen

Au-pair-Kräfte aus EU-/EWR-Mitgliedstaaten und der Schweiz benötigen keine arbeitsmarktbehördliche Berechtigung, um in Österreich selbstständig oder unselbstständig zu arbeiten.

Ausnahme: Au-pair-Kräfte aus **Kroatien** brauchen derzeit auf Grund der Übergangsregelungen zur EU-Erweiterung (bis 30. Juni 2020) eine Anzeigenbestätigung vom Arbeitsmarktservice.

Au-pair-Kräfte aus Drittstaaten

Au-pair-Kräfte sind an sich vom Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) ausgenommen, ihre Beschäftigung muss jedoch beim Arbeitsmarktservice angezeigt werden.

Eine Gastfamilie darf eine ausländische Au-pair-Kraft beschäftigen, wenn

- sie das Au-pair-Verhältnis der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice **spätestens zwei Wochen vor Beginn der Tätigkeit** angezeigt hat und
- das Arbeitsmarktservice darüber eine **Anzeigebestätigung** ausgestellt hat.

Anzeigebestätigung für Au-pair Kräfte

Eine Anzeigebestätigung wird ausgestellt werden, wenn

- die Au-pair-Kraft **mindestens 18 und höchstens 28 Jahre alt** ist,
- im Falle der Vermittlung eine dazu **berechtigte Agentur** eingeschaltet wurde,
- die Au-pair-Kraft innerhalb der letzten fünf Jahre **nicht länger als ein Jahr als Au-pair-Kraft in Österreich** beschäftigt war und
- gewährleistet ist, dass **das Ausmaß und der wirtschaftliche Gehalt der Tätigkeit einem Au-pair-Verhältnis entsprechen**, d.h.
 - die Au-pair-Kraft soll durch ihren Österreichaufenthalt Land und Leute kennenlernen und die im Heimatland erworbenen Sprachkenntnisse mithilfe der Gastfamilie vertiefen,
 - sie wird in die Hausgemeinschaft der Gastfamilie (wenigstens eine Erziehungsberechtigte/ein Erziehungsberechtigter mit Kind) aufgenommen und soll bei leichten Hausarbeiten einschließlich der Kinderbetreuung mithelfen und
 - muss ein Mindestmaß an Deutschkenntnissen (Schulunterricht oder ein Semester Studium oder Sprachlehrgang) schon vor dem Antritt der Beschäftigung durch ein entsprechendes Schulzeugnis oder eine sonstige Bestätigung in deutscher oder englischer Übersetzung nachweisen können und ihre Sprachkenntnisse im Zusammenleben mit der Gastfamilie weiter vertiefen.

Liegen diese Voraussetzungen nicht vor, wird kein Au-pair-Verhältnis angenommen und die Anzeige nicht bestätigt.

Auf der Seite des Arbeitsmarktservice steht der Antrag auf Ausstellung einer Anzeigebestätigung zum Download zur Verfügung. Um die Anzeige möglichst rasch beantworten zu können, wäre dem Arbeitsmarktservice eine Ausfertigung des von beiden Vertragspartnern unterfertigten Au-pair-Vertrages beizulegen. Ein Mustervertrag steht ebenfalls auf der Webseite des Arbeitsmarktservice zum Download bereit.

Die Anzeigebestätigung gilt zunächst für sechs Monate und kann unter bestimmten Voraussetzungen um weitere sechs Monate verlängert werden.

Verlängerung der Anzeigebestätigung

Die Anzeigebestätigung **kann um maximal sechs Monate verlängert werden**, wenn die wesentlichen Kriterien des Au-pair-Verhältnisses weiter vorliegen und der Au-pair-Kraft während der ersten sechs Monate der Erwerb von Deutschkenntnissen ermöglicht wurde. Als Nachweis dafür gelten Deutschkurse einschlägiger Bildungseinrichtungen (einschließlich solcher für Erwachsenenbildung).

Die Verlängerung ist möglichst vier Wochen vor Ablauf der Geltungsdauer der Anzeigebestätigung zu beantragen. Die Anzeigebestätigung soll von der Gastfamilie aufbewahrt und zur Einsicht bereitgehalten werden.

Au-pair-Kräfte sind nicht zum regulären Arbeitsmarkt zugelassen und erwerben nach Beendigung ihrer Au-pair-Tätigkeit weder einen Anspruch auf eine weitere Arbeitsberechtigung noch das Recht auf freien Arbeitsmarktzugang. Auch die Gastfamilie hat keinen Anspruch auf eine Weiterbeschäftigung der Au-pair-Kraft.

Zuständige Stelle

Für die **Kranken- und Unfallversicherung**: [» Die Gebietskrankenkassen](#)

Für aufenthaltsrechtliche Angelegenheiten von **Angehörigen der EU bzw. des EWR oder der Schweiz**:

- Der Landeshauptmann oder
- Die von ihm ermächtigte Bezirksverwaltungsbehörde:
 - Die [» Bezirkshauptmannschaft](#)
 - In Statutarstädten: der [» Magistrat](#)
 - In Graz: der Landeshauptmann
 - In Wien: die [» MA 35](#)

Für aufenthaltsrechtliche Angelegenheiten von **Drittstaatsangehörigen**:

- **Für die Antragstellung**:
 - Die jeweilige [» österreichische Vertretungsbehörde](#) im Ausland (Botschaft oder bestimmte Konsulate) Die Zuständigkeit der Vertretungsbehörde richtet sich nach dem [» Wohnsitz](#) der Antragstellerin/des Antragstellers.

HINWEIS ➤ [Bestimmte Personengruppen](#) sind berechtigt, den Antrag im Inland bei der für die Erteilung des Aufenthaltstitels zuständigen Niederlassungsbehörde zu stellen.

- **Für die Erteilung des Aufenthaltstitels**

- Die Niederlassungsbehörde, die für den beabsichtigten Wohnsitz der Fremden/des Fremden örtlich zuständig ist:
 - Der Landeshauptmann oder
 - Die von ihm ermächtigte Bezirksverwaltungsbehörde:
 - Die ➤ [Bezirkshauptmannschaft](#)
 - In Statutarstädten: der ➤ [Magistrat](#) In Wien:
 - die ➤ [MA 35](#)

Für die **Anzeige**: Das ➤ [Arbeitsmarktservice](#) (AMS)

Erforderliche Unterlagen

Anzeige durch die Gastfamilie

- ➤ [Au-pair-Verhältnis – Anzeige](#)
- ➤ [Au-pair-Mustervertrag](#), in dem die wesentlichen Rahmenbedingungen des Au-pair-Verhältnisses für beide Seiten festgelegt sind

Zusätzliche Informationen

Auf der Seite des Arbeitsmarktservice (AMS) steht der Antrag auf Ausstellung einer Anzeigebestätigung durch das AMS zum Download zur Verfügung.

Weiterführende Links

- ➤ [Au-pair-Kräfte \(NÖGKK\)](#)
- ➤ [Au-pair-Kräfte: Was ist beitragsfrei? \(NÖGKK\)](#)

Rechtsgrundlagen

- ➤ [Hausgehilfen- und Hausangestelltengesetz](#)
- Betriebliches Mitarbeiter- und Selbständigenvorsorgegesetz (BMSVG)

Experteninformation

Es steht keine Experteninformation zur Verfügung.

Zum Formular

- Kranken- und Unfallversicherung:
 - ➤ [Anmeldung Arbeitnehmer - Mindestangaben Anmeldung](#)
 - ➤ [Anmeldung Arbeitnehmer - Mindestangaben Anmeldung für fallweise Beschäftigte](#)
- Aufenthaltsrechtliche Angelegenheiten von Angehörigen der EU bzw. des EWR oder der Schweiz:
 - ➤ [Anmeldebescheinigung/Lichtbildausweis für EWR-Bürger, Daueraufenthaltskarte – Antrag](#)
 - ➤ [Anmeldebescheinigung/Lichtbildausweis für EWR-Bürger, Daueraufenthaltskarte – Erklärung](#)
- Aufenthaltsrechtliche Angelegenheiten von Drittstaatsangehörigen:
 - ➤ [Aufenthaltsbewilligung für Schüler – Antrag auf Erteilung](#)
 - ➤ [Aufenthaltsbewilligung für Schüler – Erklärung des Antragsformulars / Explanation / Explication](#)
 - ➤ [Aufenthaltsbewilligung für Selbstständige – Antrag auf Erteilung](#)
 - ➤ [Aufenthaltsbewilligung für Selbstständige – Erklärung des Antragsformulars / Explanation / Explication](#)
 - ➤ [Aufenthaltsbewilligung für Sonderfälle Unselbstständige – Antrag auf Erteilung](#)
 - ➤ [Aufenthaltsbewilligung für Sonderfälle Unselbstständige – Erklärung des Antragsformulars / Explanation / Explication](#)
 - ➤ [Aufenthaltsbewilligung für Sozialdienstleistende – Antrag auf Erteilung](#)
 - ➤ [Aufenthaltsbewilligung für Sozialdienstleistende – Erklärung des Antragsformulars / Explanation / Explication](#)
- ➤ [Au-pair-Mustervertrag](#)

- [» Antrag auf Ausstellung einer Anzeigebestätigung \(AMS\)](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Inneres
- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Entsendung aus EU-/EWR-Staaten nach Österreich

Unternehmerinnen/Unternehmer, die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vorübergehend zur Dienstleistungserbringung aus EU-/EWR-Staaten nach Österreich entsenden wollen, müssen Folgendes berücksichtigen:

- [Gewerberechtliche Voraussetzungen](#)
- [Arbeitsmarktrechtliche Bestimmungen](#)
- [Arbeitsrechtliche Ansprüche](#)
- [Sozialversicherung – EU](#)
- [Sozialversicherung – EWR](#)
- [Sonstige Pflichten des beschäftigenden Unternehmens](#)

HINWEIS Aufgrund spezieller Abkommen gelten diese Bestimmungen grundsätzlich auch für Entsendungen nach Österreich **aus der Schweiz**.

Weiterführende Links

- [» Grenzüberschreitende Entsendung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern in der EU \(BMASGK\)](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Gewerberechtliche Voraussetzungen

Bei der grenzüberschreitenden Erbringung von Dienstleistungen müssen grundsätzlich die jeweiligen gewerberechtlichen Bestimmungen des EU-/EWR-Staates, in dem die Dienstleistung erbracht wird, eingehalten werden.

Die gewerberechtlichen Bestimmungen sind in allen EU-/EWR-Staaten unterschiedlich geregelt und können bei den Außenhandelsstellen der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) vor Ort erfragt werden.

Für [» reglementierte Gewerbe](#) ist grundsätzlich ein **Befähigungsnachweis** erforderlich. Die Unternehmerin/der Unternehmer kann sich die fachliche Qualifikation und die Ausübung des Gewerbes mittels einer **EWR -Bescheinigung** bestätigen lassen.

Unternehmerinnen/Unternehmer aus Österreich, die grenzüberschreitend Dienstleistungen erbringen wollen, können die EWR-Bescheinigung bei der zuständigen Gewerbebehörde beantragen.

HINWEIS Detaillierte Informationen dazu erhalten Sie im Kapitel "[» Ausstellung von EWR-Bescheinigungen](#)".

Informationen zur Ausübung von [» freiberuflichen Tätigkeiten](#) finden sich auf den Seiten der jeweiligen Kammer bzw. des jeweiligen Berufsverbandes.

Weiterführende Links

- [» AußenwirtschaftsCenter der Wirtschaftskammer Österreich](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

Arbeitsmarktrechtliche Bestimmungen

Einzelunternehmer

Für Einzelunternehmerinnen/Einzelunternehmer, die die Dienstleistung persönlich erbringen, gibt es keine Einschränkungen. Es ist **keine Arbeitsbewilligung** erforderlich.

HINWEIS Überwiegt die wirtschaftliche oder persönliche Abhängigkeit der Dienstleistungserbringerin/des Dienstleistungserbringers vom auftraggebenden Unternehmen, dann erfolgt die Tätigkeit nicht auf selbstständiger Basis. Es liegt ein arbeitnehmerähnliches Verhältnis oder ein Dienstverhältnis vor, für das eine arbeitsmarktbehördliche Bewilligung erforderlich ist.

Arbeitnehmer

Eine Betriebsentsendung liegt vor, wenn ausländische Arbeitgeberinnen/ausländische Arbeitgeber ohne Betriebssitz in Österreich ihre Arbeitskräfte zur Erfüllung einer vertraglichen Verpflichtung (insbesondere eines Werkvertrages) zu Auftraggeberinnen/Arbeitgebern mit Betriebssitz in Österreich entsenden.

Meldung an die Zentrale Koordinationsstelle

Unternehmen mit Betriebssitz in einem EWR-Mitgliedsstaat haben die Betriebsentsendung der Zentralen Koordinationsstelle (ZKO) beim Bundesministerium für Finanzen zu melden.

Mit der Entsendemeldung wird die EU-Entsenderichtlinie 96/71/EG umgesetzt und die Finanzpolizei kann die Einhaltung österreichischer Lohn- und Arbeitsbedingungen kontrollieren. Damit soll Lohn- und Sozialdumping verhindert werden.

Weiterleitung an das Arbeitsmarktservice

Die ZKO leitet die Meldung an das Arbeitsmarktservice weiter, wenn die entsandten Arbeitskräfte aus folgenden Staaten stammen:

- Kroatien
- Drittstaaten (Staaten, die nicht zum [EWR](#) gehören, ausgenommen die Schweiz)

Ausstellung einer EU-Entsendebestätigung

Das Arbeitsmarktservice stellt eine EU-Entsendebestätigung aus, wenn

- die entsandte Arbeitskraft ordnungsgemäß im Entsendestaat beschäftigt ist und dort ihre Haupttätigkeit ausübt **und**
- während der Entsendung die österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften eingehalten werden.

Betriebsentsendung durch Unternehmen aus Kroatien

Für Arbeitskräfte aus Kroatien ist auf Grund der geltenden Übergangsbestimmungen in folgenden Branchen statt einer EU-Entsendebestätigung eine [Entsendebewilligung](#) notwendig, die vom inländischen Auftraggeber beim Arbeitsmarktservice zu beantragen ist:

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

Vor Erteilung einer Entsendebewilligung muss das Arbeitsmarktservice eine Prüfung der Arbeitsmarktlage durchführen.

Von der inländischen Arbeitgeberin/vom inländischen Arbeitgeber ist außerdem eine [» Beschäftigungsbewilligung](#) beim Arbeitsmarktservice zu beantragen, wenn

- die Beschäftigung im Bereich Bau- und Baunebengewerbe erfolgen soll **oder**
- die Beschäftigung länger als vier Monate dauern soll.

Weiterführende Links

[» Zentrale Koordinationsstelle – Entsendemeldungen und Meldungen von Überlassungen \(BMF\)](#)

Zum Formular

- [» Antrag auf Entsendebewilligung](#)
- [» Antrag auf Beschäftigungsbewilligung](#)

Rechtsgrundlagen

[» EU-Entsenderichtlinie 96/71/EG](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Arbeitsrechtliche Ansprüche

Grundsätzlich gelten für Arbeitsverhältnisse entsandter Arbeitnehmerinnen/entsandter Arbeitnehmer die **Rechtsvorschriften des Entsendestaates**, also des Staates, in dem das Unternehmen seinen Sitz hat.

Bestimmte österreichische Vorschriften des Arbeitsrechts (insbesondere die Regelung der Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten) sind jedoch zwingend einzuhalten, unabhängig davon, ob dies für die entsandte Arbeitnehmerin/den entsandten Arbeitnehmer vorteilhafter ist oder nicht.

Die entsandte Arbeitnehmerin/der entsandte Arbeitnehmer hat daher unter anderem folgende Ansprüche:

Entgelt

Die entsandte Arbeitnehmerin/der entsandte Arbeitnehmer hat Anspruch auf zumindest das gesetzliche, durch Verordnung festgelegte oder kollektivvertragliche Entgelt, das in Österreich für vergleichbare Tätigkeiten bei vergleichbaren Unternehmen gebührt.

Arbeitszeiten

Die in Österreich üblichen gesetzlichen und kollektivvertraglichen Arbeitszeitgrenzen und Mindestruhezeiten sind jedenfalls zwingend einzuhalten.

Urlaub

Die entsandte Arbeitnehmerin/der entsandte Arbeitnehmer hat für die Dauer der Entsendung Anspruch auf den in Österreich üblichen bezahlten Mindestjahresurlaub. Nach Beendigung der Entsendung behält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den der Dauer der Entsendung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem österreichischen Urlaubsausmaß und dem Urlaubsausmaß im Entsendestaat. Ist das Urlaubsausmaß im Entsendestaat höher als in Österreich, so hat die entsandte Arbeitnehmerin/der entsandte Arbeitnehmer Anspruch auf das höhere Urlaubsausmaß.

Ausführliche Informationen über das Urlaubsrecht in Österreich finden sich im Kapitel "[» Urlaub](#)".

Arbeitnehmerschutzbestimmungen

Zu den Schutzbestimmungen für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zählen insbesondere Bestimmungen über den Schutz von Kindern, Jugendlichen, Schwangeren und Müttern sowie Vorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. In Österreich geltende Schutzvorschriften sind einzuhalten.

Ausführliche Informationen dazu finden sich im Kapitel "[➤ Arbeitnehmerschutz](#)".

ACHTUNG Eine nicht korrekte Entlohnung hat Strafsanktionen zur Folge. Nähere Informationen zur Bekämpfung von Lohn- und Sozialdumping finden sich im Kapitel "[➤ Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping](#)".

Weiterführende Links

- [➤ Entsendeplattform \(BMASGK\)](#)
- [➤ Grenzüberschreitende Entsendung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern in der EU \(BMASGK\)](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Sozialversicherung – EU

Inhaltliche Beschreibung

Entsandte Arbeitnehmerinnen/entsandte Arbeitnehmer unterliegen grundsätzlich den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen des Entsendestaates, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Die voraussichtliche Dauer der Entsendung beträgt nicht mehr als 24 Monate.
- Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer wird nicht entsandt, um eine andere entsandte Person zu ersetzen.
- Die Entsendung wird auf Rechnung des Entsendeunternehmens ausgeführt.
- Das entsendete Unternehmen übt eine nennenswerte Tätigkeit im Entsendestaat aus.

Sachleistungen, d.h. Krankenbehandlungen auf Rechnung des zuständigen Krankenversicherungsträgers des Entsendestaates werden von den in Betracht kommenden österreichischen Leistungserbringern gegen Vorlage der Europäischen Krankenversicherungskarte (EKVK) oder bei Wohnsitzverlegung der Bescheinigung S 1 aushilfsweise gewährt.

HINWEIS Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer deren/dessen Entsendung nach Österreich geplant ist, erhält von seinem zuständigen Versicherungsträger die Bescheinigung A 1 als Nachweis für die Anwendung der Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit des Entsendestaates.

ACHTUNG Nach Inanspruchnahme der 24 Monate könnte für eine Verlängerung der Entsendung auf maximal 5 Jahre (insgesamt) unter gewissen Voraussetzungen eine Änderung des Beschäftigungsortprinzips durch eine Ausnahmereinbarung – zu schließen zwischen den zuständigen Behörden der betroffenen Staaten – erwirkt werden.

Zuständige Stelle

Der Sozialversicherungsträger des Entsendestaates für die Ausstellung der Bescheinigungen A 1 und S 1 sowie die zuständige Behörde des Entsendestaates für den Abschluss der Ausnahmereinbarungen.

Zusätzliche Informationen

Weitere Auskünfte erteilt das [➤ Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz](#).

Experteninformation

Es steht keine Experteninformation zur Verfügung.

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Sozialversicherung – EWR

Inhaltliche Beschreibung

Entsandte Arbeitnehmerinnen/entsandte Arbeitnehmer unterliegen grundsätzlich den sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen des Entsendestaates, sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Die voraussichtliche Dauer der Entsendung beträgt nicht mehr als 24 Monate
- Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer wird nicht entsandt, um eine andere entsandte Person zu ersetzen
- Die Entsendung wird auf Rechnung des Entsendeunternehmens ausgeführt
- Das entsendende Unternehmen übt eine nennenswerte Tätigkeit im Entsendestaat aus

Sachleistungen, d.h. Krankenbehandlungen auf Rechnung des zuständigen Krankenversicherungsträgers des Entsendestaates werden von den in Betracht kommenden österreichischen Leistungserbringern gegen Vorlage der Europäischen Krankenversicherungskarte (EKVK) oder bei Wohnsitzverlegung mit der **Bescheinigung S 1** aushilfsweise gewährt.

HINWEIS Die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer, deren/dessen Entsendung nach Österreich geplant ist, erhält von seinem zuständigen Versicherungsträger die **Bescheinigung A 1** als Nachweis für die Anwendung der Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit des Entsendestaates.

ACHTUNG Nach Inanspruchnahme der 24 Monate könnte für eine Verlängerung der Entsendung auf maximal fünf Jahre (insgesamt) unter gewissen Voraussetzungen eine Änderung des Beschäftigungsortprinzips durch eine Ausnahmereinbarung – zu schließen zwischen den zuständigen Behörden der betroffenen Staaten – erwirkt werden.

Zuständige Stelle

- Für die Ausstellung der Bescheinigungen A 1 und S 1: der Sozialversicherungsträger des Entsendestaates
- Für den Abschluss der Ausnahmereinbarungen: die zuständige Behörde des Entsendestaates

Zusätzliche Informationen

Weitere Auskünfte erteilt das [Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz](#).

Experteninformation

Es steht keine Experteninformation zur Verfügung.

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Sonstige Pflichten des beschäftigenden Unternehmens

Inhaltliche Beschreibung

Meldepflicht

Die Unternehmerin/der Unternehmer muss die Entsendung aller Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern aus allen EU-/EWR-Staaten oder der Schweiz nach Österreich an die Zentrale Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen **melden**. Dies muss **vor** Beginn der Arbeitstätigkeit erfolgen. Eine Unterlassung der Meldung ist mit einer Verwaltungsstrafe bedroht.

Die Meldung muss folgende Punkte beinhalten:

- Name, Anschrift, Gewerbeberechtigung und Umsatzsteueridentifikationsnummer der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers

- Name der zur Vertretung nach außen Berufenen
- Name und Anschrift der Ansprechperson
- Name und Anschrift der inländischen Auftraggeberin (bzw. Generalunternehmerin)/des inländischen Auftraggebers (bzw. Generalunternehmers)
- Namen, Anschriften, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern, zuständige Sozialversicherungsträger und Staatsangehörigkeit dernach Österreich entsandten Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer
- **Zeitraum der Entsendung insgesamt, Beginn** und voraussichtliche **Dauer der Beschäftigung** in Österreich
- Dauer und Lage der vereinbarten Normalarbeitszeit
- Die **Höhe des Entgelts**, das den einzelnen Arbeitnehmerinnen/den einzelnen Arbeitnehmern gebührt
- **Ort der Beschäftigung** in Österreich (auch andere Einsatzorte in Österreich)
- Person oder Zweigniederlassung (jeweils genaue Anschrift), bei die Meldeunterlagen und Lohnunterlagen bereitgehalten werden, wenn dies nicht der Ort der Beschäftigung ist
- Art der Tätigkeit und Verwendung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers
- Sofern für die Beschäftigung der entsandten Arbeitnehmerinnen/der entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung
- Sofern die entsandten Arbeitnehmerinnen/die entsandten Arbeitnehmer im Sitzstaat der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers eine Aufenthaltsgenehmigung benötigen, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung

Verpflichtung zur Bereithaltung von Unterlagen

Folgende Unterlagen müssen am Arbeitsort durch das entsendende Unternehmen (über die Ansprechperson oder eine andere vorher bekanntgegebene Person (Wirtschaftstreuhänder-, Rechtsanwalts- oder Notariatskanzlei oder Zweigniederlassung) bereitgehalten werden:

- **Abschrift der Meldung an die Zentrale Koordinationsstelle;**
- Unterlagen über die **Anmeldung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung** ("Arbeitnehmerentsendung - Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften - E101" oder Dokument A1), wenn für die entsandte Arbeitnehmerin/den entsandten Arbeitnehmer in Österreich **keine Sozialversicherungspflicht** besteht;
- **Lohnunterlagen:** Entsendeunternehmen müssen außerdem für die Bereithaltung von Unterlagen in deutscher Sprache am österreichischen Einsatzort sorgen, die eine Überprüfung des Entgelts ermöglichen.

ACHTUNG Ein Verstoß gegen diese Pflichten hat **Strafsanktionen** zur Folge. Nähere Informationen finden sich im Kapitel "[»> Maßnahmen gegen Lohn- und Sozialdumping](#)".

Zuständige Stelle

Die [»> Zentrale Koordinationsstelle](#) des [»> Bundesministeriums für Finanzen](#) für die Kontrolle illegaler Beschäftigung

Experteninformation

Es steht keine Experteninformation zur Verfügung.

Zum Formular

- [»> ZKO3 - Meldung einer Entsendung nach Österreich gemäß § 19 Abs 3 LSD-BG](#)
- [»> ZKO3A - Änderungsmeldung gemäß § 19 Abs 3 LSD-BG](#)
- [»> Arbeitnehmerentsendung - Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften - E101](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Entsendung aus Nicht-EU-/EWR-Staaten nach

Österreich

Unternehmerinnen/Unternehmer, die Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer vorübergehend zur Dienstleistungserbringung aus **Nicht-EU-/EWR-Staaten** nach Österreich entsenden wollen, müssen Folgendes berücksichtigen:

- [Gewerberechtliche Voraussetzungen](#)
- [Arbeitsmarktrechtliche Bestimmungen](#)
- [Arbeitsrechtliche Ansprüche](#)
- [Aufenthaltsrechtliche Vorschriften](#)

HINWEIS Aufgrund spezieller Abkommen gelten für entsandte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer aus der **Schweiz** nach Österreich die Bedingungen für die [Entsendung von Arbeitskräften aus EU-/EWR-Staaten nach Österreich](#).

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Gewerberechtliche Voraussetzungen

Ist eine ausländische natürliche Person oder ein sonstiger ausländischer Rechtsträger im Gebiet eines Mitgliedstaates des WTO-Abkommens zur Ausübung einer gewerblichen Tätigkeit berechtigt, dürfen bestellte gewerbliche Tätigkeiten in Österreich unter den gleichen Bedingungen wie von Inländer ausgeführt werden, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- Natürliche Personen
 - Staatsangehörigkeit eines Mitgliedstaates des WTO-Abkommens **oder**
 - Daueraufenthaltsberechtigung in einem WTO-Mitgliedstaat
- Sonstige Rechtsträger
 - Sitz oder Niederlassung in einem Mitgliedstaates des WTO-Abkommens

Wenn die bestellten gewerblichen Tätigkeiten in Österreich durch eine natürliche Person ausgeführt werden, eine natürliche Person sich also zur Verrichtung der Tätigkeiten nach Österreich begibt, muss zu dieser Tätigkeit eine Marktzutrittsverpflichtung in der Verpflichtungsliste des GATS bestehen. Ansonsten ist die Niederlassung in Österreich erforderlich.

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz

Arbeitsmarktrechtliche Bestimmungen

Entsendebewilligung

Eine Betriebsentsendung liegt vor, wenn ausländische Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber ohne Betriebssitz in Österreich ihre Arbeitskräfte zur Erfüllung einer vertraglichen Verpflichtung (insbesondere eines Werkvertrages) zu Auftraggeberinnen/Auftraggebern mit Betriebssitz in Österreich entsenden.

Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat müssen die Entsendung von Arbeitskräften nicht der ZKO melden. In diesem Fall hat die österreichische Beschäftigterin/der österreichische Beschäftigter direkt beim Arbeitsmarktservice eine [Entsendebewilligung](#) **oder** eine [Beschäftigungsbewilligung](#) zu beantragen:

- Für Arbeitskräfte, die bis zu vier Monate entsandt werden, ist eine Entsendebewilligung erforderlich, für einen längeren Zeitraum ist eine Beschäftigungsbewilligung notwendig.
- Im Bau- und Baunebengewerbe ist unabhängig von der Dauer der Entsendung immer eine Beschäftigungsbewilligung erforderlich.

Anzeigebestätigung

In folgenden Fällen besteht keine Bewilligungspflicht, die Entsendung ist aber vom inländischen Betrieb dem Arbeitsmarktservice spätestens zwei Wochen vor Beginn anzuzeigen:

- Einschulung im Rahmen eines Joint Ventures (Arbeitsgemeinschaft von zwei selbständigen Unternehmen) auf Basis eines Schulungsprogrammes bis zu sechs Monaten
- Konzerninterne Aus- und Weiterbildung durch ein Headquarter in Österreich auf Basis eines qualifizierten Programmes bis zu 50 Wochen
- Entsendung von Nachwuchsführungskräften durch ein international tätiges Unternehmen in eine zur gleichen Unternehmensgruppe gehörende Niederlassung in Österreich bis zu 24 Monaten

Zuständige Stelle

Die regionale [➤ Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice](#)

Erforderliche Unterlagen

- Nachweis über die Dauer der Arbeiten (Projektdauer), z.B. Vertrag mit dem ausländischen Entsendebetrieb
- Bestätigung des Entsendebetriebes über die Zugehörigkeit der ausländischen Arbeitskraft zu diesem Betrieb, über ihre Anmeldung zur Sozialversicherung und das Entgelt, das für die Dauer der Entsendung in Österreich gezahlt wird
- Zeugnisse über berufliche Qualifikation, Ausbildung und Praxis

Gebühren

- **Für den Antrag**
 - Bundesgebühr: 14,30 Euro
- **Für die Ausstellung**
 - Bundesverwaltungsabgabe: 6,50 Euro
- **Zusätzlich**
 - Beilagengebühren (fallen nur dann an, wenn dem Antrag Beilagen angeschlossen sind): 3,90 Euro pro Bogen

Frist

Die Entsendebewilligung darf maximal für **vier Monate** erteilt werden.
Bei Überschreitung der vorgesehenen zeitlichen Obergrenzen ist eine Beschäftigungsbewilligung erforderlich.

Weiterführende Links

- [➤ Entsendeplattform \(BMSGK\)](#)

Zum Formular

- [➤ Antrag auf Entsendebewilligung](#)
- [➤ Antrag auf Beschäftigungsbewilligung](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Arbeitsrechtliche Ansprüche

Es müssen die in Österreich geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie die Bestimmungen des österreichischen Sozialversicherungsrechtes eingehalten werden.

Die entsandte Arbeitnehmerin/der entsandte Arbeitnehmer hat unter anderem folgende Ansprüche:

Entgelt

Die entsandte Arbeitnehmerin/der entsandte Arbeitnehmer hat Anspruch auf zumindest das gesetzliche oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort für vergleichbare Tätigkeiten bei vergleichbaren Unternehmen gebührt.

Auftraggeberinnen/Auftraggeber, die selbst Unternehmerinnen/Unternehmer sind, haften als Bürge und Zahler für die Entgeltansprüche der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers aus einem Drittstaat.

Arbeitszeiten

Die in Österreich üblichen Höchstarbeitszeiten und Mindestruhezeiten sind jedenfalls zwingend einzuhalten.

Urlaub

Die entsandte Arbeitnehmerin/der entsandte Arbeitnehmer hat für die Dauer der Entsendung Anspruch auf den in Österreich üblichen, bezahlten Mindestjahresurlaub. Nach Beendigung der Entsendung behält die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer den der Dauer der Entsendung entsprechenden aliquoten Teil der Differenz zwischen dem österreichischen Urlaubsausmaß und dem Urlaubsausmaß im Entsendestaat. Ist das Urlaubsausmaß im Entsendestaat höher als in Österreich, hat die entsandte Arbeitnehmerin/der entsandte Arbeitnehmer Anspruch auf das höhere Urlaubsausmaß.

Nähere Informationen zum [» Urlaubsrecht in Österreich](#) finden sich ebenfalls auf USP.gv.at.

Arbeitnehmerschutzbestimmungen

Zu den Schutzbestimmungen für Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer zählen insbesondere Bestimmungen über den Schutz von Kindern, Jugendlichen, Schwangeren und Müttern sowie Vorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. In Österreich geltende Schutzvorschriften sind einzuhalten.

Nähere Informationen zu [» Arbeitnehmerschutzbestimmungen](#) finden sich ebenfalls auf USP.gv.at.

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Aufenthaltsrechtliche Vorschriften

Arbeitskräfte aus einem Drittstaat, die für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten entsandt werden, brauchen eine entsprechende **Aufenthaltsbewilligung**.

Dabei kommt insbesondere die Aufenthaltsbewilligung "Betriebsentsandte" in Betracht. Diese berechtigt zu einem vorübergehenden befristeten Aufenthalt in Österreich. Sie wird erteilt, wenn bestimmte Voraussetzungen (wie ortsübliche Unterkunft, ausreichende Existenzmittel, Krankenversicherungsschutz usw.) erfüllt sind und eine Sicherungsbescheinigung als Betriebsentsandter vorliegt.

Arbeitskräfte aus einem Drittstaat, die für einen Zeitraum von weniger als sechs Monaten entsandt werden, benötigen ein **Visum**, das nur bei der zuständigen österreichischen Vertretungsbehörde (Botschaft, Konsulat) im Ausland beantragt werden kann.

Weiterführende Links

- [» "Aufenthaltsbewilligung – Betriebsentsandter" \(Migrationsplattform der österreichischen Bundesregierung\)](#)
- [» Suche nach österreichischen Vertretungsbehörden \(BMEIA\)](#)

Zum Formular

- [» Antrag auf Sicherungsbescheinigung](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Überlassung aus EU-/EWR-Staaten nach Österreich

Arbeitskräfteüberlassung liegt vor, wenn Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer von einem [» Unternehmen](#) (Überlasser) einem anderen Unternehmen (Beschäftiger) für bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung gestellt werden. Der Arbeitsvertrag wird zwischen der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer und dem überlassenden Unternehmen abgeschlossen. Die Arbeitskraft wird vertraglich verpflichtet, ihre Arbeitsleistung beim beschäftigenden Unternehmen zu erbringen.

In Österreich wird die Überlassung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern im Arbeitskräfteüberlassungsgesetz geregelt, das arbeitsvertragliche, arbeitnehmerschutz- und sozialversicherungsrechtliche Bestimmungen enthält.

Folgendes muss bei der Überlassung von Arbeitskräften nach Österreich beachtet werden:

- [Gewerberechtliche Voraussetzungen](#)
- [Arbeitsmarktrechtliche Bestimmungen](#)
- [Arbeitsrechtliche Ansprüche](#)
- [Aufzeichnungspflicht des beschäftigenden Unternehmens](#)

Weiterführende Links

- [» Entsendeplattform \(BMSGK\)](#)

Rechtsgrundlagen

- [» Arbeitskräfteüberlassungsgesetz \(AÜG\)](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Gewerberechtliche Voraussetzungen

Die Arbeitskräfteüberlassung ist als [reglementiertes Gewerbe](#) an einen Befähigungsnachweis gebunden.

Die grenzüberschreitende Überlassung von Arbeitskräften nach der Gewerbeordnung 1994 (GewO 1994) hat zur Voraussetzung, dass die Überlasserin/der Überlasser in ihrem/seinem Heimatstaat rechtmäßig zur Ausübung dieses Gewerbes niedergelassen ist. Sofern diese Tätigkeit im Heimatstaat nicht reglementiert bzw. nicht an den Nachweis einer Befähigung gebunden ist, muss diese von der Überlasserin/vom Überlasser während der letzten zehn Jahre mindestens zwei Jahre im Heimatstaat befugt ausgeübt worden sein.

Die grenzüberschreitende Überlassung von Arbeitskräften ist gemäß § 373a Abs. 4 GewO 1994 dem Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft von der Unternehmerin/dem Unternehmer vorher schriftlich anzuzeigen.

Meldung einzelner Überlassungen

Für ausländische überlassende Unternehmen aus dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) besteht zudem eine **Verpflichtung zur Meldung jeder einzelnen Überlassung**. Spätestens vor der Arbeitsaufnahme in Österreich ist die grenzüberschreitende Überlassung der Zentralen Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen zu melden. Änderungen der gemeldeten Daten sind unverzüglich zu erstatten. Die Übermittlung der Meldungen hat ausschließlich automationsunterstützt über die elektronischen Formulare des Bundesministeriums für Finanzen zu erfolgen.

HINWEIS Die Meldung muss vom überlassenden, also dem ausländischen Unternehmen erbracht werden.

Die Meldung muss Folgendes beinhalten:

- Name und Anschrift der Überlasserin/des Überlassers
- Name und Anschrift des zur Vertretung nach außen Berufenen der Überlasserin/des Überlassers
- Name und Anschrift der Beschäftigerin/des Beschäftigten sowie dessen Umsatzsteueridentifikationsnummer und dessen Gewerbebefugnis oder Unternehmensgegenstand
- Namen, Anschrift, Geburtsdaten, Sozialversicherungsnummern und Sozialversicherungsträger sowie Staatsangehörigkeit der überlassenen Arbeitskräfte
- Beginn und voraussichtliche Dauer der Beschäftigung bei der Beschäftigerin/dem Beschäftigten
- Orte der Beschäftigung in Österreich, jeweils unter genauer Angabe der Anschrift in Österreich
- Wenn Melde- und Lohnunterlagen nicht am Arbeits-/Einsatzort bereitgehalten werden sollen: Angabe, ob die Unterlagen im Inland bereitgehalten werden (bei der Ansprechperson, in einer Zweigniederlassung, Mutter- oder Tochtergesellschaft oder einer Parteienvertretung)
- Höhe des jeder einzelnen Arbeitskraft nach den österreichischen Rechtsvorschriften gebührenden Entgelts
- Art der Tätigkeit und Verwendung der einzelnen Arbeitskräfte unter Berücksichtigung des maßgeblichen österreichischen Kollektivvertrages
- Sofern für die Beschäftigung der überlassenen Arbeitskräfte im Sitzstaat der Überlasserin/des Überlassers eine behördliche Genehmigung erforderlich ist, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung
- Sofern die überlassenen Arbeitskräfte im Sitzstaat der Überlasserin/des Überlassers eine Aufenthaltsgenehmigung benötigen, jeweils die ausstellende Behörde sowie die Geschäftszahl, das Ausstellungsdatum und die Geltungsdauer oder eine Abschrift der Genehmigung

Zuständige Stelle

Zentrale Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen für die Kontrolle illegaler Beschäftigung
Brehmstraße 14
1110 Wien
Telefon: +43 50 233 - 55 41 94
Fax: +43 50 233 - 59 54 194
E-Mail: post.finpola-zko@bmf.gv.at

Weiterführende Links

- [⇒ Grenzüberschreitende Dienstleistung \(BMDW\)](#)
- [⇒ Entsendemeldungen und Zentrale Koordinationsstelle \(BMF\)](#)

Formulare

- [⇒ ZKO4 - Meldung einer Überlassung nach Österreich gemäß § 19 Abs 4 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz \(LSD-BG\)](#)
- [⇒ ZKO4A - Änderungsmeldung gemäß § 19 Abs 4 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz \(LSD-BG\)](#)

Stand: 08.01.2018

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz
- Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort

Arbeitsmarktrechtliche Bestimmungen

Grenzüberschreitende Arbeitskräfteüberlassung nach Österreich

Keine Entsendung, sondern eine grenzüberschreitende Überlassung liegt vor, wenn die Arbeitskraft in den österreichischen Betrieb eingegliedert ist und dessen Fachaufsicht und Weisungen unterliegt. Damit gilt der österreichische Betrieb als Arbeitgeber.

Überlassung durch Unternehmen aus dem EWR und der Schweiz

Das ausländische Unternehmen hat die Überlassung der [⇒ Zentralen Koordinationsstelle](#) (ZKO) zu melden. Die ZKO leitet die Meldung an das Arbeitsmarktservice weiter, wenn die überlassenen Arbeitskräfte aus folgenden Staaten stammen:

- Kroatien
- Drittstaaten (Staaten, die nicht zum [EWR](#) gehören, ausgenommen Schweiz)

Das Arbeitsmarktservice stellt eine **EU-Überlassungsbestätigung** aus, wenn

- die überlassene Arbeitskraft ordnungsgemäß im Entsendestaat beschäftigt ist und dort ihre Haupttätigkeit ausübt,
- während der Überlassung die österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen und die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften eingehalten werden und
- der inländische Betrieb die überlassene Arbeitskraft zur Erfüllung eines Auftrags einsetzt, der nicht selbst wieder eine Überlassung an Dritte zum Gegenstand hat.

Überlassung durch Unternehmen aus Kroatien

Das kroatische Unternehmen hat die Überlassung der [ZKO](#) zu melden. Auf Grund der für Kroatien geltenden Übergangsbestimmungen ist für überlassene Drittstaatsangehörige sowie für kroatische Arbeitskräfte eine [Beschäftigungsbewilligung](#) erforderlich, die vom österreichischen Betrieb zu beantragen ist.

Zuständige Stelle

Zuständige Stelle ist die regionale Geschäftsstelle des [Arbeitsmarktservice](#) (AMS).

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Arbeitsrechtliche Ansprüche

Die überlassene Arbeitnehmerin/der überlassene Arbeitnehmer hat insbesondere folgende Ansprüche:

Information über die Umstände der Überlassung

Das überlassende Unternehmen im Ausland und das beschäftigende Unternehmen in Österreich müssen der überlassenen Arbeitskraft wesentliche Bedingungen ihres Arbeitseinsatzes in Österreich mitteilen – wie den Zeitpunkt, die Dauer, den Ort und die Art des Arbeitseinsatzes, die Entlohnung und das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit.

Entgelt

Die überlassene Arbeitskraft hat Anspruch auf ein angemessenes, ortsübliches Entgelt, das zumindest dem kollektivvertraglichen Entgelt für vergleichbare Tätigkeiten entspricht. Die für gewerblich überlassene Arbeitskräfte in Österreich geltenden Kollektivverträge sind auf aus dem Ausland nach Österreich überlassene Arbeitskräfte anzuwenden.

Entgeltfortzahlung

Bei Krankheit, Unfall und bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses hat die überlassene Arbeitskraft Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts wie eine vergleichbare Arbeitskraft in Österreich.

Urlaub

Die überlassene Mitarbeiterin/der überlassene Mitarbeiter hat Anspruch auf den in Österreich üblichen, bezahlten Mindestjahresurlaub, wenn das im Heimatstaat vorgesehene Urlaubsausmaß geringer ist.

Ansprüche bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Wird die überlassene Arbeitskraft in der Zeit ihrer Überlassung nach Österreich gekündigt oder ungerechtfertigt entlassen, stehen ihr Ansprüche zu wie einer vergleichbaren Arbeitskraft in Österreich (Kündigungs- und Entlassungsschutz, Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine, Kündigungsschädigung).

Arbeitnehmerschutzbestimmungen

Für die Einhaltung der [» Arbeitnehmerschutzbestimmungen](#) sind sowohl das überlassende Unternehmen als auch das beschäftigende Unternehmen verantwortlich. Die überlassende Unternehmerin/der überlassende Unternehmer muss die Überlassung beenden, wenn die Arbeitnehmerschutzbestimmungen im beschäftigenden Unternehmen nicht eingehalten werden.

Weiterführende Links

[» Entsendeplattform \(BMSGK\)](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Aufzeichnungspflicht des beschäftigenden Unternehmens

Das beschäftigende Unternehmen von aus dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) überlassenen Arbeitskräften ist verpflichtet, über jede Überlassung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern genaue Aufzeichnungen zu führen. Diese müssen den Namen und den Sitz des jeweils überlassenden Unternehmens sowie Name, Sozialversicherungsnummer, Geburtsdatum, Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Verwendung (Arbeiter- oder Angestelltenverhältnis) jeder überlassenen Arbeitskraft sowie den Beginn und das Ende der Überlassung und den Staat, in dem der Überlasser seinen Sitz hat, beinhalten.

Einmal jährlich mit Ende Juli sind diese Daten für das jeweils vorangegangene Jahr durch das beschäftigende Unternehmen dem vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz beauftragten Dienstleister auf elektronischem Weg bekanntzugeben.

Weiterführende Links

- [» Arbeitskräfteüberlassung \(BMSGK\)](#)

Rechtsgrundlagen

§ [» 13](#) Abs 8 [» Arbeitskräfteüberlassungsgesetz](#) (AÜG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Überlassung aus Nicht-EU-/EWR-Staaten (Drittstaaten) nach Österreich

Arbeitskräfteüberlassung liegt vor, wenn Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer von einem [» Unternehmen](#) (Überlasser) einem anderen Unternehmen (Beschäftiger) für bestimmte oder unbestimmte Zeit zur Arbeitsleistung zur Verfügung gestellt werden. Der Arbeitsvertrag wird zwischen der Arbeitnehmerin/dem Arbeitnehmer und dem überlassenden Unternehmen abgeschlossen, die Arbeitskraft wird vertraglich verpflichtet, die Arbeitsleistung beim beschäftigenden Unternehmen zu erbringen.

Der österreichische Betrieb, in dem die überlassene Arbeitskraft beschäftigt wird, benötigt zusätzlich zur **Beschäftigungsbewilligung** eine spezielle **Überlassungsbewilligung**, die bei der [» Gewerbebehörde](#) beantragt werden muss.

Diese Bewilligung kann nur erteilt werden, wenn

- die Beschäftigung besonders qualifizierter Fachkräfte aus arbeitsmarktpolitischen und volkswirtschaftlichen Gründen unbedingt notwendig ist,
- diese Arbeitskräfte ausschließlich durch Überlassung aus dem Ausland verfügbar sind und
- deren Beschäftigung keine Gefährdung der Lohn- und Arbeitsbedingungen österreichischer Arbeitnehmerinnen/österreichischer Arbeitnehmer bewirkt.

Die überlassene Arbeitskraft hat Anspruch auf jenes gesetzliche oder kollektivvertragliche Entgelt, das am Arbeitsort für vergleichbare, überlassene Arbeitskräfte gebührt.

Zuständige Behörde

- Für die Genehmigung der Überlassung:
 - Die [» Bezirkshauptmannschaft](#)
 - In [» Statutarstädten](#): der [» Magistrat](#)
 - In Wien: je nach Gewerbe das [» Magistratische Bezirksamt oder die MA 63](#)
- Für die Beschäftigungsbewilligung:
 - Das [» Arbeitsmarktservice Österreich](#) (AMS)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Arbeitskräfteüberlassung – Meldepflichten

Inhaltliche Beschreibung

Überlasserinnen/Überlasser von Arbeitskräften sowie Beschäftigerinnen/Beschäftigter von aus dem [» Europäischen Wirtschaftsraum](#) (EWR) überlassenen Arbeitskräften haben gemäß den Bestimmungen des Arbeitskräfteüberlassungsgesetzes (AÜG) laufend Aufzeichnungen über die Überlassung von Arbeitskräften zu führen.

Überlasserinnen/Überlasser haben dem vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz beauftragten Dienstleister auf elektronischem Weg jährlich mit Ende Juli für das jeweils vorangegangene Jahr folgende Daten zu übermitteln:

- Vor- und Nach- oder Familiennamen, Geburtsdatum, Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Arbeiter- oder Angestelltenverhältnis der beschäftigten überlassenen Arbeitskräfte
- Beginn und Ende der einzelnen Überlassungen für jede überlassene Arbeitskraft sowie Name und Anschrift der Beschäftigerin/des Beschäftigten und deren/dessen Umsatzsteueridentifikationsnummer, bei Zugehörigkeit der Beschäftigerin/des Beschäftigten zu einer Wirtschaftskammer den jeweiligen Fachverband oder bei Nichtzugehörigkeit der Beschäftigerin/des Beschäftigten zu einer Wirtschaftskammer die sonstige gesetzliche Interessenvertretung oder die Berufsvereinigung und deren allfällige fachliche Untergliederung, der die Beschäftigerin/der Beschäftigter angehört
- Das Bundesland (bei Überlassungen außerhalb Österreichs den Staat), in dem der Betrieb des Beschäftigten liegt

Beschäftigerinnen/Beschäftigter von aus dem [Europäischen Wirtschaftsraum](#) (EWR) überlassenen Arbeitskräften haben folgende Daten zu übermitteln:

- Vor- und Nach- oder Familiennamen, Geburtsdatum, Geschlecht, Staatsangehörigkeit und Arbeiter- oder Angestelltenverhältnis der beschäftigten überlassenen Arbeitskräfte
- Beginn und Ende der einzelnen Überlassungen je beschäftigter Arbeitskraft
- Staat, in dem die Überlasserin/der Überlasser seinen Sitz hat

Ziel der Stichtagserhebung ist die Erstellung einer jährlichen Statistik über die Arbeitskräfteüberlassung, zum Zwecke der Arbeitsmarktbeobachtung.

Betroffene Unternehmen

Meldepflichtig sind jene Unternehmen, die zum Zeitpunkt der Fälligkeit der Datenübermittlung (**Ende Juli des jeweiligen Jahres**) über eine Gewerbeberechtigung für das reglementierte Gewerbe "Überlassung von Arbeitskräften" verfügen sowie Beschäftigterinnen/Beschäftigter von aus dem Europäischen Wirtschaftsraum überlassenen Arbeitskräften.

Fristen

Die Daten über die Überlassung von Arbeitskräften sind einmal jährlich mit Ende Juli für das jeweils vorangegangene Jahr zu übermitteln. Werden die Daten nicht innerhalb von zwei Monaten ab Fälligkeit vollständig übermittelt, droht eine Geldstrafe in der Höhe von bis zu 1.000 Euro, im Wiederholungsfall von 500 Euro bis zu 2.000 Euro.

Zuständige Stelle

Zuständig für die Durchführung, Überprüfung und Auswertung der Erhebung ist der vom Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz beauftragte Dienstleister. Die Veröffentlichung der jährlichen Statistik zur Arbeitskräfteüberlassung erfolgt durch das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz.

Kosten

Es fallen keine Gebühren und Abgaben an.

Zusätzliche Informationen

Nähere Informationen zur [steuerlichen Behandlung der Arbeitskräfteüberlassung](#) finden sich ebenfalls auf USP .gv.at.

Weiterführende Links

» [Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz \(BMASGK\)](#)

Rechtsgrundlagen

§§ [» 13](#) und [» 22](#) Abs 1 Z 3 lit c [» Arbeitskräfteüberlassungsgesetz](#) (AÜG)

Experteninformation

Es steht keine Experteninformation zur Verfügung.

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Berechtigungen zur Beschäftigung für Arbeitgeber

Die Zulassung und die weitere Integration ausländischer Arbeitskräfte am österreichischen Arbeitsmarkt erfolgt nach einem abgestuften System. Das Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) kennt folgende Berechtigungen, die für Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber relevant sind.

- [Rot-Weiß-Rot – Karte \(RWR-Karte\)](#)
- Rot-Weiß-Rot-Karte plus
- Blaue Karte EU
- Niederlassungsbewilligung – Künstler
- Niederlassungsbewilligung – Sonderfälle unselbständiger Erwerbstätigkeit
- Niederlassungsbewilligung-Forscher
- Aufenthaltstitel-Familienangehöriger
- Aufenthaltsbewilligung Studierender

- Aufenthaltsbewilligung Schüler
- Aufenthaltsbewilligung ICT
- Aufenthaltsbewilligung mobile ICT
- Aufenthaltsbewilligung Sonderfälle unselbständiger Erwerbstätigkeit
- Aufenthaltsberechtigung plus
- Befreiungsschein (§ [4c](#) [» Ausländerbeschäftigungsgesetz](#))
- Aufenthaltstitel "Familienangehöriger"
- Aufenthaltstitel "Daueraufenthalt – EU"
- Sicherungsbescheinigung (zum Beispiel für Betriebsentsandte)
- Beschäftigungsbewilligung (zum Beispiel für Saisonarbeitnehmerinnen/Saisonarbeitnehmer, neue EU-Bürgerinnen/neue EU-Bürger)
- Anzeigebestätigungen (z.B. für Au-pair Kräfte, Volontärinnen/Volontäre, Ferial- bzw. Berufspraktikantinnen/Ferial- bzw. Berufspraktikanten, etc.)
- EU-Entsendebestätigung (Betriebsentsandte)
- Entsendebewilligung (Betriebsentsandte)

Die Antragsstellung für die Rot-Weiß-Rot-Karte, die Rot-Weiß-Rot-Karte plus, die Blaue Karte EU, die Aufenthaltsbewilligung – Künstler, die Aufenthaltstitel und die Aufenthaltsberechtigung plus erfolgt bei den Aufenthaltsbehörden gemeinsam mit einer schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin bzw. beim Bundesamt für Fremdenwesen und Asyl. Für die übrigen Anträge sind Formulare zu verwenden, die bei den Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice aufliegen oder auf den Seiten des Arbeitsmarktservice heruntergeladen werden können.

Weiterführende Links

- [» Migrationsplattform der österreichischen Bundesregierung](#)
- [» Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice](#)
- [» Arbeitsmarktservice](#)

Rechtsgrundlagen

[» Ausländerbeschäftigungsgesetz](#) (AuslBG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

EU-Entsendebestätigung

Inhaltliche Beschreibung

Betriebsentsendung durch Unternehmen aus dem EWR

Meldung an die Zentrale Koordinationsstelle (ZKO)

Unternehmen mit Betriebssitz in einem EWR-Mitgliedstaat haben die Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmern, die zur Erbringung einer Arbeitsleistung vorübergehend nach Österreich entsandt werden, gemäß § 19 Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz (LSD-BG) der Zentralen Koordinationsstelle (ZKO) beim Bundesministerium für Finanzen (BMF) zu melden.

Mit den Bestimmungen des LSD-BG wird die Einhaltung österreichischer Lohn- und Arbeitsbedingungen sichergestellt, Lohn- und Sozialdumping durch ausländische Betriebe verhindert und die EU-Entsenderichtlinie 96/71/EG sowie die EU-Durchsetzungsrichtlinie 2014/67/EU umgesetzt.

Weiterleitung an das Arbeitsmarktservice (AMS)

Die Zentrale Koordinationsstelle leitet die Meldung an das Arbeitsmarktservice weiter, wenn die **entsandten Arbeitskräfte** aus folgenden Staaten stammen:

- Kroatien oder

- Drittstaaten (Nicht-EU-Staaten, ausgenommen die Schweiz)

Ausstellung einer EU-Entsendebestätigung

Das Arbeitsmarktservice stellt eine EU-Entsendebestätigung aus, wenn

- die entsandte Arbeitskraft ordnungsgemäß im Entsendestaat beschäftigt ist und dort ihre Haupttätigkeit ausübt **und**
- während der Entsendung die österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen und sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften eingehalten werden.

Betriebsentsendung durch Unternehmen aus Kroatien

Für Arbeitskräfte aus Kroatien ist auf Grund der geltenden Übergangsbestimmungen in folgenden Branchen statt einer EU-Entsendebestätigung eine [» Beschäftigungsbewilligung](#) notwendig, die von der inländischen Auftraggeberin/vom inländischen Auftraggeber beim Arbeitsmarktservice zu beantragen ist:

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

Vor Erteilung einer Entsendebewilligung muss das Arbeitsmarktservice eine Prüfung der Arbeitsmarktlage durchführen.

Von der inländischen Arbeitgeberin/vom inländischen Arbeitgeber ist außerdem eine [» Beschäftigungsbewilligung](#) beim Arbeitsmarktservice zu beantragen, wenn

- die Beschäftigung im Bereich Bau- und Baunebengewerbe erfolgen soll **oder**
- die Beschäftigung länger als vier Monate dauern soll.

Betriebsentsendung durch Unternehmen aus Drittstaaten

Unternehmen mit Sitz in einem Drittstaat müssen die Entsendung von Arbeitskräften nicht der ZKO melden. In diesem Fall hat die österreichische Beschäftigterin/der österreichische Beschäftigter direkt beim Arbeitsmarktservice eine **Entsendebewilligung** oder eine **Beschäftigungsbewilligung** zu beantragen:

- Für Arbeitskräfte, die bis zu vier Monate entsandt werden, ist eine [» Beschäftigungsbewilligung](#) erforderlich, für einen längeren Zeitraum ist eine [» Beschäftigungsbewilligung](#) notwendig.
- Im Bau- und Baunebengewerbe ist unabhängig von der Dauer der Entsendung immer eine Beschäftigungsbewilligung erforderlich.

Anzeigebestätigung

In folgenden Fällen besteht keine Bewilligungspflicht, die Entsendung ist aber vom inländischen Betrieb dem Arbeitsmarktservice spätestens zwei Wochen vor Beginn anzuzeigen:

- Einschulung im Rahmen eines Joint Ventures (Arbeitsgemeinschaft von zwei selbständigen Unternehmen) auf Basis eines Schulungsprogrammes bis zu sechs Monaten
- Konzerninterne Aus- und Weiterbildung durch ein Headquarter in Österreich auf Basis eines qualifizierten Programmes bis zu 50 Wochen
- Entsendung von Nachwuchsführungskräften durch ein international tätiges Unternehmen in eine zur gleichen Unternehmensgruppe gehörenden Niederlassung in Österreich bis zu 24 Monaten

Aufenthaltsrechtlicher Status entsandter Arbeitskräfte aus Drittstaaten

Als Arbeitskraft aus einem Drittstaat, die für einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten entsandt wird, brauchen Sie zusätzlich eine entsprechende **Aufenthaltsbewilligung**.

Dabei kommt insbesondere die Aufenthaltsbewilligung "Betriebsentsandte" in Betracht. Diese berechtigt Sie zu einem

vorübergehenden befristeten Aufenthalt in Österreich. Sie wird erteilt, wenn Sie bestimmte Voraussetzungen (wie ortsübliche Unterkunft, ausreichende Existenzmittel, Krankenversicherungsschutz) erfüllen und für Sie eine [Sicherungsbescheinigung](#) als Betriebsentsandter vorliegt.

Als Arbeitskraft aus einem Drittstaat, die für einen Zeitraum von weniger als sechs Monaten entsandt wird, benötigen Sie ein **Visum**, das Sie nur bei der zuständigen österreichischen Vertretungsbehörde (Botschaft, Konsulat) im Ausland beantragen können.

Zuständige Stelle

- Für die Ausstellung der Entsendebewilligung: [Die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice \(AMS\)](#), in deren Sprengel die Beschäftigung erfolgen soll
- Für die Meldung: Die [Zentrale Koordinationsstelle des Bundesministeriums für Finanzen](#) für die Kontrolle illegaler Beschäftigung
- Für die Ausstellung der EU-Entsendebestätigung: Die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice (AMS), in deren Sprengel die Beschäftigung erfolgen soll

HINWEIS Verwenden Sie zur Antragstellung das Formular "[Antrag auf Entsendebewilligung](#)".

Erforderliche Unterlagen

Entsendebewilligung:

- Nachweis über die Dauer der Arbeiten (Projektdauer), z.B. Vertrag mit dem ausländischen Entsendebetrieb
- Bestätigung des Entsendebetriebs über die Zugehörigkeit der ausländischen Arbeitskraft zu diesem Betrieb, über ihre Anmeldung zur Sozialversicherung und das Entgelt, das für die Dauer des Projektes in Österreich gezahlt wird
- Zeugnisse über berufliche Qualifikation, Ausbildung und Praxis

EU-Entsendebestätigung:

- ZKO - Meldung einer Entsendung nach Österreich - ZKO 3
 - Gegebenenfalls Kopie der Aufenthaltsgenehmigung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers im Sitzstaat
 - Gegebenenfalls Kopie der Beschäftigungsgenehmigung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers im Sitzstaat
- Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften - E 101 oder Dokument A1

Wenn mehrere Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer entsandt werden:

Zusätzlich ZKO - Beiblatt zu ZKO 3 für weitere entsandte Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer - ZKO 3a

Wenn eine verantwortliche Beauftragte/ein verantwortlicher Beauftragter bestellt wird:

Zusätzlich ZKO - Bestellung von verantwortlichen Beauftragten - ZKO 1

TIPP Als Hilfe beim Ausfüllen der Formulare stehen folgende Erläuterungen zur Verfügung: ZKO - Erläuterungen zur Bestellung von Verantwortlichen Beauftragten - ZKO 2

Um Verzögerungen zu vermeiden, füllen Sie das Meldeformular bitte vollständig und leserlich aus und legen Sie die im Formular genannten Dokumente (in Kopie) vor. Sofern das Arbeitsmarktservice noch zusätzliche Informationen oder Unterlagen für die Prüfung benötigt, setzt es sich direkt mit Ihnen in Verbindung.

Kosten

- **Für den Antrag**
 - Bundesgebühr: 14,30 Euro
- **Für die Erteilung der Entsendebewilligung**
 - Bundesverwaltungsabgabe: 6,50 Euro
- **Zusätzlich**
 - Beilagengebühren (fallen nur dann an, wenn dem Antrag Beilagen angeschlossen sind): 3,90 Euro pro Bogen

Zusätzliche Informationen

Weiterführende Links

- [» "Aufenthaltsbewilligung – Betriebsentsandter" \(Migrationsplattform\)](#)
- [» Entsendeplattform \(BMSGK\)](#)

Rechtsgrundlagen

- [§ » 19 » Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz](#)

Experteninformation

Es steht keine Experteninformation zur Verfügung.

Zum Formular

- [» Arbeitnehmerentsendung nach Österreich – Antrag auf Entsendebewilligung gemäß § 18 Ausländerbeschäftigungsgesetz](#)
- [» Beschäftigungsbewilligung – Antrag](#)
- [» Sicherungsbescheinigung – Antrag](#)
- [» ZKO - Bestellung von verantwortlichen Beauftragten gemäß § 28a Abs 3 AuslBG - ZKO 1](#)
- [» ZKO - Erläuterungen zur Bestellung von verantwortlichen Beauftragten - ZKO 1 Erl](#)
- [» ZKO - Meldung einer Entsendung nach Österreich ZKO 3](#)
- [» ZKO - Änderungsmeldung gemäß § 19 Abs 3 LSD-BG - ZKO 3A](#)
- [» Arbeitnehmerentsendung - Bescheinigung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften - E101](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Sicherungsbescheinigung

Inhaltliche Beschreibung

Die Sicherungsbescheinigung ist die Zusicherung des Arbeitsmarktservice an die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber, dass sie/er für eine bestimmte Ausländerin/einen bestimmten Ausländer eine [Beschäftigungsbewilligung](#) erhält, wenn die Ausländerin/der Ausländer eine entsprechende Aufenthaltsbewilligung/ein entsprechendes Visum erhalten hat. Die Sicherungsbescheinigung muss für alle ausländischen Arbeitskräfte beantragt werden, die ausschließlich mit Sichtvermerk einreisen dürfen (d.h., für die eine **Visumpflicht** besteht).

Im derzeitigen Zulassungssystem kommt eine Sicherungsbescheinigung im Wesentlichen nur mehr in Betracht für

- kürzer als sechs Monate beschäftigte Künstlerinnen/Künstler (§ [» 4](#) Abs 3 Z 13 [» AuslBG](#)) und
- Betriebsentsandte (§ [» 18](#) Abs 4 [» AuslBG](#)).

Die Sicherungsbescheinigung darf vom Arbeitsmarktservice nur ausgestellt werden, wenn die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes die Beschäftigung zulässt und wichtige öffentliche oder gesamtwirtschaftliche Interessen nicht entgegenstehen (Arbeitsmarktüberprüfung) und die [besonderen Voraussetzungen](#) für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung erfüllt sind.

Im **Ersatzkraftverfahren** hat das Arbeitsmarktservice (AMS) zunächst zu versuchen, den Arbeitsplatz mit einer inländischen oder einer im Inland bereits niedergelassenen ausländischen Arbeitskraft zu besetzen.

Sobald eine Sicherungsbescheinigung erteilt wird, kann die Ausländerin/der Ausländer eine [» Aufenthaltsbewilligung](#) bzw. ein Visum beantragen. Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber erhält in der Folge – im Wesentlichen ohne weitere Prüfung – eine [Beschäftigungsbewilligung](#) für die Ausländerin/den Ausländer, sobald die beantragte Aufenthaltsbewilligung/das beantragte Visum bewilligt wird.

Die Sicherungsbescheinigung hat eine maximale Geltungsdauer von 26 Wochen (bei der Festlegung der Geltungsdauer muss die Dauer der Einreise bzw. des Aufenthalts durch die Ausländerin/den Ausländer berücksichtigt werden). In begründeten Fällen ist eine Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von 36 Wochen zulässig.

ACHTUNG Arbeitskräfte aus Kroatien haben ein unionsrechtliches Aufenthaltsrecht. Für sie entfällt das Sicherungsbescheinigungsverfahren. Für sie kann sofort eine Beschäftigungsbewilligung beantragt werden.

Betroffene Unternehmen

Alle Unternehmen bzw. Personen, die oben genannte Ausländerinnen/Ausländer beschäftigen möchten.

Voraussetzungen

Es gelten dieselben [Voraussetzungen wie für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung](#).

Fristen

Die Geltungsdauer der Sicherungsbescheinigung ist mit längstens 26 Wochen befristet. Dabei wird auf die voraussichtliche Dauer der Einreise und des Aufenthalts der Ausländerin/des Ausländers Bedacht genommen. Wurde die Sicherungsbescheinigung für eine kürzere Geltungsdauer ausgestellt, ist eine Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von 26 Wochen zulässig. In begründeten Fällen ist eine Verlängerung bis zu einer Gesamtdauer von 36 Wochen zulässig.

Zuständige Stelle

Die örtlich zuständige [regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice](#) (AMS)

HINWEIS Verwenden Sie zur Antragstellung das Formular "[Antrag auf Erteilung einer Sicherungsbescheinigung](#)" sowie das [Beiblatt zur Sicherungsbescheinigung](#).

Verfahrensablauf

Der Antrag auf Beschäftigungsbewilligung ist von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber bei der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice schriftlich zu stellen, in deren Gebiet (Sprengel) der in Aussicht genommene Beschäftigungsort liegt. Bei wechselndem Beschäftigungsort ist das AMS des Betriebssitzes zuständig. Es muss das Formular "[Antrag auf Beschäftigungsbewilligung](#)" verwendet werden.

Über Anträge auf Beschäftigungsbewilligungen und Sicherungsbescheinigungen entscheidet das AMS nach Anhörung eines sozialpartnerschaftlich besetzten Regionalbeirats binnen sechs Wochen. Gegen Bescheide der regionalen Geschäftsstellen des AMS ist eine Beschwerde an das Bundesverwaltungsgericht möglich, die jedoch keine aufschiebende Wirkung hat. Die Beschwerde ist binnen vier Wochen bei der regionalen Geschäftsstelle, die den erstinstanzlichen Bescheid erlassen hat, schriftlich einzubringen und zu begründen.

Erforderliche Unterlagen

Zusätzlich zum Antrag auf Ausstellung einer Sicherungsbescheinigung ist das aufgelegte Beiblatt auszufüllen.

Kosten

- **Für den Antrag**
 - Bundesgebühr: 14,30 Euro
- **Für die Ausstellung der Sicherungsbescheinigung**
 - Bundesverwaltungsabgabe: 6,50 Euro
- **Für die Einzel-Sicherungsbescheinigung**
 - Bundesverwaltungsabgabe: 2,10 Euro
- **Zusätzlich**
 - Beilagengebühren (fallen nur dann an, wenn dem Antrag Beilagen angeschlossen sind): 3,90 Euro pro Bogen

Zusätzliche Informationen

Für die Zulassung von Schlüsselkräften gilt nur mehr das kriteriengeleitete Zulassungsverfahren ("Rot-Weiß-Rot-Karte") (Ausnahme: Bürgerinnen/Bürger aus Kroatien sowie Inhaberinnen/Inhaber eines Aufenthaltstitels "Daueraufenthalt-EG" eines anderen EU-Mitgliedstaates).

Rechtsgrundlagen

- ➤ [Ausländerbeschäftigungsgesetz](#) (AuslBG)
- ➤ [Bundeshöchstzahlenüberziehungsverordnung](#) (BHZÜV)
- Saisonier- und Erntehelferkontingente
- ➤ [Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz](#) (NAG)
- ➤ [Niederlassungsverordnung](#) (NLV)
- ➤ [Fremdenpolizeigesetz](#) (FPG)

Experteninformation

- ➤ [Sicherungsbescheinigung \(AMS\)](#)
- ➤ [Niederlassung und Aufenthalt \(BMI\)](#)

Zum Formular

- ➤ [Antrag auf Erteilung einer Sicherungsbescheinigung](#)
- ➤ [Beiblatt zur Sicherungsbescheinigung](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Beschäftigungsbewilligung – Allgemeines

Inhaltliche Beschreibung

Die Beschäftigungsbewilligung wird der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber erteilt und berechtigt sie/ihn zur Beschäftigung der konkret beantragten ausländischen Arbeitskraft auf einem genau bezeichneten Arbeitsplatz. Eine Beschäftigungsbewilligung kommt in erster Linie für Studierende, für neue EU-Bürgerinnen/EU-Bürger, die dem Übergangsregime zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen (derzeit kroatische Staatsangehörige), für Saisoniers und Erntehelferinnen/Erntehelfer in Betracht.

HINWEIS Für alle Saisoniers (aus visumpflichtigen und auch aus an sich visumfreien Staaten) ist je nach Dauer der geplanten Beschäftigung ein Aufenthaltsvisum der ➤ [Kategorie D](#) oder ein Schengen-Visum der ➤ [Kategorie C](#) vorgesehen.

ACHTUNG EU-bzw. EWR-Bürgerinnen/EU- bzw. EWR-Bürger (mit Ausnahme von Kroatinnen/Kroaten), Ausländerinnen/Ausländer, die über eine "Rot-Weiß-Rot-Karte plus", oder Ausländerinnen/Ausländer, die über einen Aufenthaltstitel "Familienangehöriger" oder "Daueraufenthalt - EG" (seit 1. Jänner 2014 "Daueraufenthalt EU") verfügen, haben freien Zugang zum Arbeitsmarkt und benötigen daher keine Beschäftigungsbewilligung. Bürgerinnen/Bürger aus dem neuen EU-Mitgliedstaat Kroatien haben zwar das Recht auf uneingeschränkten Aufenthalt in Österreich (Niederlassungsfreiheit), benötigen für die Aufnahme einer Beschäftigung aber eine Beschäftigungsbewilligung, solange Übergangsregelungen für den Arbeitsmarktzugang gelten.

Betroffene Unternehmen

Alle Unternehmen bzw. Personen, die ausländische Studierende, Saisonarbeitskräfte oder neue EU-Bürgerinnen/EU-Bürger, die dem Übergangsregime unterliegen (kroatische Staatsangehörige), beschäftigen wollen.

Voraussetzungen

Eine Beschäftigungsbewilligung wird erteilt, wenn

- die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes die Beschäftigung zulassen,
- wichtige öffentliche und gesamtwirtschaftliche Interessen nicht entgegenstehen und zusätzlich **folgende besondere Voraussetzungen** erfüllt sind:
 - Die ausländische Arbeitskraft muss über ein Aufenthaltsrecht verfügen, das die Ausübung einer Beschäftigung nicht ausschließt.
 - Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber muss die Ausländerin/den Ausländer auf einem Arbeitsplatz seines Betriebes beschäftigen.
 - Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber muss die Lohn- und Arbeitsbedingungen einschließlich der

- sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften einhalten.
- Eine Erklärung über die Verständigung des Betriebsrates von der beabsichtigten Einstellung muss vorliegen.
- Die Beschäftigung darf nicht durch eine unerlaubte Arbeitsvermittlung zustande gekommen sein.
- Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber darf bezüglich dieses oder eines vergleichbaren Arbeitsplatzes niemanden über 50 Jahren gekündigt haben bzw. dessen Einstellung abgelehnt haben, außer wenn der Grund nicht das Alter der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers war.
- Die Beschäftigung darf nicht vor Erteilung der Bewilligung begonnen haben.
- Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber darf während der letzten zwölf Monate keine Ausländerinnen/Ausländer illegal beschäftigt haben.
- Es dürfen keine wichtigen Gründe in der Person der Ausländerin/des Ausländers vorliegen, die gegen eine Bewilligung sprechen (z.B. wiederholte illegale Beschäftigung).

Das Arbeitsmarktservice (AMS) versucht zunächst in einem **Ersatzkraftverfahren** den Arbeitsplatz mit einer inländischen oder einer integrierten ausländischen Arbeitskraft zu besetzen. Die Vermittlung dieser Arbeitskräfte – insbesondere wenn sie Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beziehen – hat Vorrang vor der Neuzulassung von Ausländerinnen/Ausländern.

Bei ausländischen Studierenden entfällt die Ersatzkraftprüfung, wenn das Beschäftigungsausmaß 20 Wochenstunden nicht überschreitet.

Fristen

Die Beschäftigungsbewilligung wird befristet auf maximal ein Jahr ausgestellt und kann jeweils um maximal ein Jahr verlängert werden.

Zuständige Stelle

Die örtlich zuständige regionale [Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice](#) (AMS).

Verfahrensablauf

Der Antrag auf Beschäftigungsbewilligung ist von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber bei der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice schriftlich zu stellen, in deren Gebiet (Sprenzel) der in Aussicht genommene Beschäftigungsort liegt. Bei wechselndem Beschäftigungsort ist das Arbeitsmarktservice des Betriebssitzes zuständig. Es ist das Formular "[Antrag auf Beschäftigungsbewilligung](#)" zu verwenden.

Über Anträge auf Beschäftigungsbewilligungen und Sicherungsbescheinigungen entscheidet das Arbeitsmarktservice nach Anhörung eines sozialpartnerschaftlich besetzten Regionalbeirats binnen sechs Wochen.

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

Erforderliche Unterlagen

Zusammen mit dem Antrag sind folgende Unterlagen vorzulegen:

- Reisepass und Meldezettel der beantragenden Ausländerin/des beantragenden Ausländers
- Die Aufenthaltsberechtigung (sofern erforderlich)
- Zeugnisse über die berufliche Qualifikation, Ausbildung und Praxis (erforderlichenfalls in beglaubigter Übersetzung)
- Nachweis einer früheren Beschäftigung in Österreich (z.B. Beschäftigungsbewilligung, Arbeitsbescheinigung)
- Gegebenenfalls Nachweis über die Beschäftigung der in Österreich lebenden Ehepartnerin/des in Österreich lebenden Ehepartners
- Gegebenenfalls Nachweis über die Ableistung des Militärdienstes im Heimatstaat
- Bei Anträgen für türkische Staatsangehörige (Antrag nach § [4c](#) Abs 1 [AuslBG](#)):
 - Beiblatt zum Antrag gemäß § [4c](#) Abs 1 [AuslBG](#)

Kosten

- **Für den Antrag**
 - Bundesgebühr: 14,30 Euro
- **Für die Erteilung der Beschäftigungsbewilligung**

- Bundesverwaltungsabgabe: 6,50 Euro
- **Zusätzlich**
 - Beilagengebühren (fallen nur dann an, wenn dem Antrag Beilagen angeschlossen sind): 3,90 Euro pro Bogen
- Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen für türkische Staatsbürgerinnen/Staatsbürger nach dem Assoziationsabkommen EWG-Türkei (§ [⇒ 4c](#) Abs 1 [⇒ AuslBG](#)): gebührenfrei

Die Vorschreibung der Gebühren und Abgaben erfolgt gemeinsam mit der Zustellung der abschließenden Erledigung der Eingabe. Gebühren und Abgaben können durch Barzahlung (an der Kasse der AMS-Geschäftsstelle) oder mit Erlagschein erstattet werden. Für die Ermächtigung zum Einzug von einem Bankkonto steht ein eigenes Formular zu Verfügung.

Zusätzliche Informationen

Hat die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber innerhalb von sechs Monaten vor oder im Zuge der Antragstellung Arbeitskräfte gekündigt, die 50 Jahre oder älter waren, darf keine Beschäftigungsbewilligung für diesen oder einen vergleichbaren Arbeitsplatz erteilt werden. Das trifft auch dann zu, wenn die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die Einstellung einer geeigneten älteren Arbeitnehmerin/eines geeigneten älteren Arbeitnehmers abgelehnt hat.

Ausnahme: Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber kann glaubhaft machen, dass die Kündigung oder die Ablehnung der Einstellung nicht auf Grund des Alters des Arbeitnehmers erfolgt ist.

Weiterführende Links

- [⇒ Fremdenpolizei und Grenzkontrollwesen \(Bundesministerium für Inneres\)](#)
- [⇒ Liste der Visumpflichten nach Ländern \(Bundesministerium für Inneres\)](#)

Rechtsgrundlagen

- [⇒ Ausländerbeschäftigungsgesetz \(AuslBG\)](#)
- [⇒ Ausländerbeschäftigungsverordnung \(AuslBVO\)](#)
- [⇒ Bundeshöchstzahlenüberziehungsverordnung \(BHZÜV\)](#)
- [⇒ Fachkräfte-BHZÜV 2008](#)
- [⇒ Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz \(NAG\)](#)
- [⇒ Niederlassungsverordnung \(NLV\)](#)
- [⇒ Fremdenpolizeigesetz 2005 \(FPG\)](#)
- [⇒ Asylgesetz 2005 \(AsylG\)](#)

EU-Recht

- [⇒ Unionsbürgerrichtlinie](#)
- [⇒ Familienzusammenführungsrichtlinie](#)
- [⇒ Richtlinie über die Rechtsstellung langfristig aufenthaltsberechtigter Drittstaatsangehöriger](#)

Experteninformation

- [⇒ Aufenthalt, Niederlassung und Arbeitspapiere \(AMS\)](#)
- [⇒ Zugangsberechtigungen \(AMS\)](#)
- [⇒ Niederlassung und Aufenthalt \(BMI\)](#)

Zum Formular

[⇒ Beschäftigungsbewilligung – Antrag](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Beschäftigungsbewilligung – Melde- und Auflagepflichten

Inhaltliche Beschreibung

Der Antrag auf Beschäftigungsbewilligung ist von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber bei der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice schriftlich zu stellen, in deren Gebiet (Sprengel) der in Aussicht genommene Beschäftigungsort liegt. Bei wechselndem Beschäftigungsort ist das Arbeitsmarktservice (AMS) des Betriebssitzes zuständig. Es muss das Formular "[»> Antrag auf Beschäftigungsbewilligung](#)" verwendet werden.

Der Antrag auf Verlängerung einer Beschäftigungsbewilligung ist vor Ablauf der Geltungsdauer einzubringen.

Die Beschäftigungsbewilligung wird der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber erteilt und berechtigt sie/ihn zur Beschäftigung der konkret beantragten ausländischen Arbeitskraft auf einem genau bezeichneten Arbeitsplatz.

Eine Beschäftigungsbewilligung kommt in erster Linie für Studierende, für neue EU-Bürgerinnen/ EU-Bürger, die dem Übergangsregime zur EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit unterliegen (dzt. kroatische Staatsangehörige), für Saisoniers und Erntehelferinnen/Erntehelfer in Betracht.

Die Beschäftigungsbewilligung wird mit der **Auflage** verbunden, dass die Ausländerin/der Ausländer nicht zu schlechteren Lohn- und Arbeitsbedingungen beschäftigt wird, als sie für die Mehrzahl der bezüglich Leistung und Qualifikation vergleichbaren inländischen Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer des Betriebes gelten.

Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber hat die Beschäftigungsbewilligung im Betrieb zur Einsichtnahme bereitzuhalten.

Auf Verlangen hat die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber dem AMS, den Trägern der Krankenversicherung und den Abgabenbehörden Anzahl und Namen der im Betrieb beschäftigten Ausländerinnen/Ausländer bekannt zu geben. Bei Beschäftigung einer/eines im Rahmen eines Kontingents bewilligten Ausländerin/Ausländers ist die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber verpflichtet, der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS jeweils innerhalb von drei Tagen Beginn und Ende der Beschäftigung zu melden. Verfügt die beschäftigte Ausländerin/der beschäftigte Ausländer über eine Beschäftigungsbewilligung, entfällt die Meldepflichtung an das AMS, da diese Informationen vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger an das AMS übermittelt werden.

Für alle Saisoniers (aus visumpflichtigen und auch aus an sich visumsfreien Staaten) ist je nach Dauer der geplanten Beschäftigung ein Aufenthaltsvisum der [»> Kategorie D](#) oder ein Schengen-Visum der [»> Kategorie C](#) vorgesehen.

Betroffene Unternehmen

Alle Unternehmen bzw. Personen, die ausländische die ausländische Studierende, Saisonarbeitskräfte, Rotationsarbeitskräfte oder neue EU-Bürgerinnen/EU-Bürger, die dem Übergangsregime unterliegen (kroatische Staatsangehörige), beschäftigen wollen.

Voraussetzungen

Eine Beschäftigungsbewilligung wird erteilt, wenn

- die Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes die Beschäftigung zulassen,
- wichtige öffentliche und gesamtwirtschaftliche Interessen nicht entgegenstehen und zusätzlich **folgende besonderen Voraussetzungen** erfüllt sind:
 - Die ausländische Arbeitskraft muss über ein Aufenthaltsrecht verfügen, das die Ausübung einer Beschäftigung nicht ausschließt.
 - Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber muss die Ausländerin/den Ausländer auf einem Arbeitsplatz seines Betriebes beschäftigen.
 - Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber muss die Lohn- und Arbeitsbedingungen einschließlich der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften einhalten.
 - Eine Erklärung über die Verständigung des Betriebsrates von der beabsichtigten Einstellung muss vorliegen.
 - Die Beschäftigung darf nicht durch eine unerlaubte Arbeitsvermittlung zustande gekommen sein.
 - Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber darf bezüglich dieses oder eines vergleichbaren Arbeitsplatzes niemanden über 50 Jahren gekündigt haben bzw. dessen Einstellung abgelehnt haben, außer wenn der Grund nicht das Alter der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers war.
 - Die Beschäftigung darf nicht vor Erteilung der Bewilligung begonnen haben.
 - Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber darf während der letzten zwölf Monate keine Ausländerinnen/Ausländer illegal beschäftigt haben.
 - Es dürfen keine wichtigen Gründe in der Person der Ausländerin/des Ausländers vorliegen, die gegen eine Bewilligung sprechen (z.B. wiederholte illegale Beschäftigung).

Das Arbeitsmarktservice (AMS) versucht zunächst in einem **Ersatzkraftverfahren** den Arbeitsplatz mit einer inländischen oder einer integrierten ausländischen Arbeitskraft zu besetzen. Die Vermittlung dieser Arbeitskräfte – insbesondere wenn sie Leistungen aus der Arbeitslosenversicherung beziehen – hat Vorrang vor der Neuzulassung von Ausländerinnen/Ausländern.

Fristen

Vor Einreise der Ausländerin/des Ausländers:

- Einbringung des Antrages und Erteilung einer Sicherungsbescheinigung

Vor Arbeitsaufnahme:

- Einbringung des Antrags und Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung oder Entsendebewilligung

Vor Ablauf der Geltungsdauer:

- Einbringung des Antrages auf Verlängerung einer Beschäftigungsbewilligung

HINWEIS Eine Beschäftigungsbewilligung erlischt, wenn binnen sechs Wochen nach Laufzeitbeginn die Beschäftigung nicht aufgenommen wird.

Zuständige Stelle

- Die [regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice](#) (AMS)
- Im Falle einer Anzeige gemäß § [19](#) Abs 3 bis 7 [Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz](#) (LSD-BG) die [zentrale Koordinationsstelle](#) im [Bundesministerium für Finanzen](#) (BMF)

Verfahrensablauf

Der Antrag auf Beschäftigungsbewilligung ist von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber bei der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice schriftlich zu stellen, in deren Gebiet (Sprenkel) der in Aussicht genommene Beschäftigungsort liegt. Bei wechselndem Beschäftigungsort ist das Arbeitsmarktservice des Betriebssitzes zuständig. Es ist das Formular "[Antrag auf Beschäftigungsbewilligung](#)" zu verwenden.

Über Anträge auf Beschäftigungsbewilligungen und Sicherungsbescheinigungen entscheidet das Arbeitsmarktservice nach Anhörung eines sozialpartnerschaftlich besetzten Regionalbeirats binnen sechs Wochen.

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.

Erforderliche Unterlagen

[Antrags- bzw. Anzeigeformulare](#) stehen auf der Homepage des AMS zum Download bereit und sind von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber bei der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice schriftlich einzubringen.

Kosten

- **Für den Antrag**
 - Bundesgebühr: 14,30 Euro
- **Für die Ausstellung von Bewilligungen**
 - Bundesverwaltungsabgabe: 6,50 Euro
- **Für die Ausstellung einer EU-Freizügigkeitsbestätigung oder einer § 3 Abs 8 Bestätigung**
 - Bundesverwaltungsabgabe: 2,10 Euro
- **Erteilung nach § [4c](#) Abs 1 [AuslBG](#)**
 - gebührenfrei
- **Zusätzlich**
 - Beilagengebühren (fallen nur dann an, wenn dem Antrag Beilagen angeschlossen sind): 3,90 Euro pro Bogen

Die Vorschreibung der Gebühren und Abgaben erfolgt gemeinsam mit der Zustellung der abschließenden Erledigung der Eingabe. Gebühren und Abgaben können durch Barzahlung (an der Kasse der AMS-Geschäftsstelle) oder mit

Erlagschein erstattet werden. Für die Ermächtigung zum Einzug von einem Bankkonto steht ein eigenes Formular zu Verfügung.

Zusätzliche Informationen

Weiterführende Links

- ➤ [Fremdenpolizei und Grenzkontrollwesen \(Bundesministerium für Inneres\)](#)
- ➤ [Liste der Visumspflichten nach Ländern \(Bundesministerium für Inneres\)](#)

Rechtsgrundlagen

- ➤ [Ausländerbeschäftigungsgesetz \(AuslBG\)](#)
- ➤ [Ausländerbeschäftigungsverordnung \(AuslBVO\)](#)
- ➤ [Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz \(LSD-BG\)](#)

Experteninformation

Es steht keine Experteninformation zur Verfügung.

Zum Formular

➤ [Antrags- bzw. Anzeigeformulare](#) stehen auf der Homepage des AMS zum Download bereit und sind von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber bei der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice schriftlich einzubringen.

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Beschäftigungsbewilligung – Saisoniers

Die Bundesministerin für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz kann zur Abdeckung eines vorübergehenden zusätzlichen Arbeitskräftebedarfs durch Verordnung Kontingente für befristet beschäftigte Arbeitskräfte und Erntehelferinnen/Erntehelfer festlegen. Solche Verordnungen werden regelmäßig für die Bereiche Tourismus und Land- und Forstwirtschaft erlassen.

Saisonierregelung

- Für registrierte befristet beschäftigte Ausländerinnen/Ausländer (Stammsaisoniers) werden vom Arbeitsmarktservice Beschäftigungsbewilligungen ohne Arbeitsmarktprüfung mit einer Geltungsdauer von durchgehend längstens sechs Monaten erteilt
- Für nicht registrierte Saisonarbeitskräfte und Erntehelferinnen/Erntehelfer können Beschäftigungsbewilligungen weiterhin im Rahmen von **Kontingentverordnungen** des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMAStG) mit Arbeitsmarktprüfung erteilt werden.

Beschäftigungsbewilligungen für "Stammsaisoniers"

Ausländerinnen/Ausländer, die in den fünf Kalenderjahren 2006 bis 2010 entweder im Tourismus (Winter- oder Sommertourismus) oder in der Land- und Forstwirtschaft jeweils mindestens vier Monate im Rahmen von Saisonkontingenten bewilligt beschäftigt waren, konnten sich beim Arbeitsmarktservice für eine weitere Beschäftigung im jeweiligen Wirtschaftszweig registrieren lassen. Eine Registrierung war nur bis Ende April 2012 möglich.

Für registrierte Stammsaisoniers dürfen Beschäftigungsbewilligungen außerhalb der Saisonkontingente ohne Arbeitsmarktprüfung (**kein Ersatzkraftverfahren**) mit einer Geltungsdauer von durchgehend längstens sechs Monaten erteilt werden. Mehrere Beschäftigungsbewilligungen pro Kalenderjahr und Branche sind zulässig. Die **Gesamtdauer** aller bewilligten Beschäftigungszeiten darf pro Kalenderjahr **neun Monate** nicht überschreiten.

Beschäftigungsbewilligungen im Rahmen von Saisonkontingenten

Die Bewilligung wird erteilt, wenn

- die **Arbeitsmarktprüfung des AMS** ergibt, dass keine als Arbeit suchend vorgemerkte inländische oder am Arbeitsmarkt bereits integrierte Arbeitskraft auf die Stelle vermittelt werden kann,
- ein **Kontingentsplatz frei** ist und
- die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber die geltenden **Lohn- und Arbeitsbedingungen** einhält und
- die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber nachweist, dass für sie eine **ortsübliche Unterkunft** für die Dauer der Saisonbeschäftigung zur Verfügung steht.

Die maximale Geltungsdauer einer Kontingentbewilligung beträgt grundsätzlich **sechs Monate**. Ein Saisonier darf innerhalb von zwölf Monaten höchstens neun Monate mit Kontingentbewilligungen beschäftigt werden.

Arbeitskräfte aus Kroatien, die bereits in den vergangenen drei Jahren mit Kontingentbewilligungen in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt waren, können **Bewilligungen bis zu neun Monaten** erhalten.

Kontingentbewilligungen für Erntehelferinnen/Erntehelfer dürfen nur für maximal **sechs Wochen** erteilt werden (dafür wird ein eigenes Kontingent festgelegt).

Kroatische Saisoniers (Übergangsregelungen) werden im Rahmen von Kontingenten bevorzugt zugelassen.

ACHTUNG Die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber ist verpflichtet, den Beginn und das Ende des Beschäftigungsverhältnisses innerhalb von drei Tagen der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS zu melden.

Für alle Saisoniers (aus visumpflichtigen und auch aus an sich visumsfreien Staaten) ist je nach Dauer der geplanten Beschäftigung ein Aufenthaltsvisum der [» Kategorie D](#) oder ein Schengen-Visum der [» Kategorie C](#) vorgesehen.

Staatsangehörige Kroatiens haben **Sichtvermerks- und Niederlassungsfreiheit**. Sie benötigen daher weder ein Aufenthalts-Reise-Visum noch eine Unbedenklichkeitsbescheinigung.

Zuständige Stelle

Die jeweils zuständige [» regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice](#) (AMS)

Arbeitgeberinnen/Arbeitgeber, die eine Ausländerin/einen Ausländer als Stammsaisonier oder im Rahmen einer Kontingentbewilligung beschäftigen, sind verpflichtet, dem AMS den Beginn und das Ende der Beschäftigung innerhalb von drei Tagen zu melden. Verwenden Sie dazu das Formular "[» Beschäftigungsmeldung](#)".

Erforderliche Unterlagen

Für die Beschäftigung als Stammsaisonier:

Für die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber:

- [» Antrag auf Saisonbewilligung für eine registrierte Stammsaisonarbeitskraft](#)
Dieser ist von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber entweder persönlich, per Fax oder Post bei der zuständigen Behörde zu stellen.

Für die Ausländerin/den Ausländer:

- Reisepass

Für die Beschäftigung als Saisonier im Rahmen des Saisonkontingents:

Für die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber:

- [» Antrag auf Saisonbewilligung](#)
Dieser ist von der Arbeitgeberin/vom Arbeitgeber entweder persönlich, per Fax oder Post bei der zuständigen Behörde zu stellen.

Für die Ausländerin/den Ausländer:

- Reisepass
- Bestätigung der Meldung
- Gültige Beschäftigungsbewilligung
- Zeugnisse über die berufliche Qualifikation, Ausbildung und Praxis (erforderlichenfalls in beglaubigter Übersetzung)

- Nachweis einer früheren Beschäftigung in Österreich (z.B. Beschäftigungsbewilligung, Arbeitsbescheinigung)
- Nachweis der Anmeldung zur Sozialversicherung von früheren Beschäftigungen

HINWEIS Auf Wunsch kann die Vorlage der Bestätigung der Meldung durch Abfrage der Behörde im Zentralen Melderegister (ZMR) ersetzt werden.

Für die Beschäftigungsmeldung:

Für die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber:

- Beschäftigungsmeldung

Kosten

- **Für den Antrag**
 - Bundesgebühr: 14,30 Euro
- **Für die Registrierung als Stammsaisonier**
 - Bundesverwaltungsabgabe: 2,10 Euro
- **Für die Erteilung der Beschäftigungsbewilligung**
 - Bundesverwaltungsabgabe: 6,50 Euro
- **Zusätzlich**
 - Beilagengebühren (fallen nur dann an, wenn dem Antrag Beilagen angeschlossen sind): 3,90 Euro pro Bogen

Weiterführende Links

- [» Fremdenpolizei und Grenzkontrollwesen \(Bundesministerium für Inneres\)](#)
- [» Liste der visumpflichtigen Länder \(Bundesministerium für Inneres\)](#)
- [» Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Beschäftigungsbewilligung – Fachkräfte

Die Fachkräfteverordnung (Fachkräfte-BHZÜV 2008) gilt für Arbeitskräfte aus dem EU-Mitgliedstaat Kroatien. Beschäftigungsbewilligungen können in Mangelberufen erteilt werden, wenn die Arbeitgeberin/der Arbeitgeber einen dringenden Bedarf und die fachliche Qualifikation der Ausländerin/des Ausländers nachweisen kann.

Die Beschäftigungsbewilligung kann nur erteilt werden, wenn keine geeigneten Fachkräfte am inländischen Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Das Arbeitsmarktservice ist verpflichtet, solche Personen zu suchen und der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber als Ersatzkraft anzubieten.

Verwenden Sie zur Antragstellung das Formular "[» Antrag Fachkräfte-Zulassung 2008](#)".

Welche Berufe als Mangelberufe gelten, können Sie in § 1 [» Fachkräfte-BHZÜV 2008](#) und der Fachkräfteverordnung 2018 nachlesen.

Gebühren:

- **Für den Antrag**
 - Bundesgebühr: 14,30 Euro
- **Für die Erteilung der Beschäftigungsbewilligung**
 - Bundesverwaltungsabgabe: 6,50 Euro
- **Zusätzlich**
 - Beilagengebühren (fallen nur dann an, wenn dem Antrag Beilagen angeschlossen sind): 3,90 Euro pro Bogen

TIPP Für nähere Auskünfte stehen das Arbeitsmarktservice (AMS) und das Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) zur Verfügung.

Weiterführende Links

- ➤ [Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz](#)
- ➤ [Arbeitsmarktservice](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Beschäftigungsbewilligung – qualifizierte Pflegekräfte

Arbeitskräften aus dem **EU-Mitgliedstaat Kroatien**, die

- zur Ausübung eines Gesundheits- und Krankenpflegeberufs in Österreich zugelassen sind und
- eine monatliche Bruttoentlohnung von mindestens 40 Prozent der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (das sind 2.088 Euro für das Jahr 2019) zuzüglich Sonderzahlungen erhalten,

können Beschäftigungsbewilligungen als qualifizierte Pflegekräfte erteilt werden, wenn die zu besetzende Stelle nicht durch vorgemerkte inländische oder integrierte ausländische Pflegekräfte besetzt werden kann.

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Beschäftigungsbewilligung – Studierende

Die Aufenthaltsbewilligung von Schülerinnen/Schülern und Studierenden schließt die Ausübung einer Erwerbstätigkeit (nach den Bestimmungen des Ausländerbeschäftigungsgesetzes) nicht aus, sofern dadurch die Ausbildung als primärer Aufenthaltszweck nicht beeinträchtigt wird.

Schülerinnen/Schüler und 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 der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber beim Arbeitsmarktservice beantragt werden.

Für eine Beschäftigung **bis zu 20 Wochenstunden** können **Beschäftigungsbewilligungen ohne Arbeitsmarktprüfung** erteilt werden.

Eine Beschäftigung **über 20 Wochenstunden** ist zwar nicht ausgeschlossen, allerdings kann diese nur genehmigt werden, wenn die Stelle nicht mit Arbeit suchend vorgemerkten inländischen oder integrierten ausländischen Arbeitskräften besetzt werden kann (Arbeitsmarktprüfung).

Schülerinnen/Schüler und Studierende aus Kroatien erhalten nach zwölf Monaten durchgehender Beschäftigung aufgrund einer Beschäftigungsbewilligung freien Arbeitsmarktzugang, der vom Arbeitsmarktservice zu bestätigen ist.

Studienabsolventinnen/Studienabsolventen aus Drittstaaten können, wenn sie

- ein Diplomstudium zumindest ab dem zweiten Studienabschnitt,
- ein Bachelorstudium,
- ein Masterstudium, oder
- ein PhD- bzw. ein Doktoratsstudium

an einer österreichischen Universität, Fachhochschule oder akkreditierten Privatuniversität absolviert und erfolgreich abgeschlossen haben, Ihre Aufenthaltsbewilligung "Studierende" um zwölf Monate zur Arbeitsuche in Österreich verlängern. Dafür müssen allgemeine Voraussetzungen (wie ausreichende Existenzmittel, ortsübliche Unterkunft, Krankenversicherungsschutz usw.) erfüllt sein.

Sofern sie innerhalb dieser zwölf Monate ein ihrem Ausbildungsniveau entsprechendes Beschäftigungsangebot eines konkreten Unternehmens (Arbeitsvertrag) erhalten, können sie eine Rot-Weiß-Rot – Karte ohne Arbeitsmarktprüfung beantragen, wenn sie die folgenden Voraussetzungen erfüllen:

- Sie erhalten das für inländische Studienabsolventinnen/inländische Studienabsolventen (Berufseinsteigerinnen/Berufseinsteiger) ortsübliche monatliche Mindestbruttoentgelt, mindestens jedoch **2.349 Euro** (2019) zuzüglich Sonderzahlungen **und**
- erfüllen die allgemeinen Voraussetzungen (wie ortsübliche Unterkunft, Krankenversicherungsschutz usw.).

HINWEIS Für [Praktika](#), die im Rahmen des Studiums in Österreich vorgeschrieben sind, sind keine Beschäftigungsbewilligungen erforderlich. Das Praktikum ist von der Arbeitgeberin/dem Arbeitgeber spätestens zwei Wochen vor Beginn dem Arbeitsmarktservice anzuzeigen. Das Arbeitsmarktservice stellt darüber eine Anzeigebestätigung aus.

Weiterführende Links

- [» Arbeitsmarktservice](#)

Rechtsgrundlagen

[» Ausländerbeschäftigungsgesetz](#) (AuslBG)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Beschäftigungsbewilligung – Ausländer mit besonderem Schutz

Für Inhaberinnen/Inhaber einer Aufenthaltsberechtigung besonderer Schutz (§ [» 57](#) [» AsylG 2005](#)) können Beschäftigungsbewilligungen generell ohne Arbeitsmarktprüfung erteilt werden.

Besonderen Schutz haben

- Zeuginnen/Zeugen oder Opfer von Menschenhandel oder grenzüberschreitendem Prostitutionshandel,
- Opfer von Gewalt in der Familie oder
- Personen, deren Aufenthalt im Bundesgebiet länger als ein Jahr geduldet wurde, weil sie dem Refoulementverbot unterliegen oder aus tatsächlichen, nicht von ihnen zu vertretenden Gründen, nicht abgeschoben werden können

HINWEIS Minderjährige, die sich in der Obhut von Pflegeeltern oder eines Jugendwohlfahrtsträgers befinden und besonderen Schutz genießen, können sofort eine Rot-Weiß-Rot Karte plus mit freiem Arbeitsmarktzugang erhalten.

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Berechtigungen zur Beschäftigung für Arbeitnehmer

Ausländische Arbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer können mit folgenden persönlichen Berechtigungen bzw. Bestätigungen in Österreich arbeiten:

- [Freizügigkeitsbestätigung](#)
- [» Rot-Weiß-Rot Karte](#)
- [» Blaue Karte EU](#)
- [» Rot-Weiß-Rot Karte plus](#)
- [» Daueraufenthalt EU](#)

- ➤ [Aufenthaltstitel "Familienangehöriger"](#)
- ➤ [Aufenthaltskarte](#) für Angehörige einer EWR-Bürgerin/eines EWR-Bürgers
- ➤ [Daueraufenthaltskarte](#) für Angehörige einer EWR-Bürgerin/eines EWR-Bürgers
- Aufenthaltsberechtigung plus
- Aufenthaltsbewilligung Künstler

HINWEIS Seit 1. Jänner 2014 werden keine neuen Arbeitserlaubnisse und Befreiungsscheine (Ausnahme: türkische Assoziationsarbeitnehmerinnen/Assoziationsarbeitnehmer) mehr ausgestellt. Bereits erteilte Bewilligungen gelten noch bis zum Ablauf ihrer Gültigkeitsdauer weiter. Personen im Besitz einer gültigen Arbeitserlaubnis oder eines gültigen Befreiungsscheins können eine **Rot-Weiß-Rot Karte plus** beantragen.

Für **türkische Assoziationsarbeitnehmerinnen/Arbeitnehmer** bleibt der Befreiungsschein weiter bestehen.

Nähere Informationen zur Beschäftigung von [Bürgerinnen/Bürgern aus EU-/EWR-Staaten](#) bzw. [Bürgerinnen/Bürgern aus Nicht-EU/EWR-Staaten](#) finden sich ebenfalls auf [USP.gv.at](http://usp.gv.at).

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Freizügigkeitsbestätigung

Inhaltliche Beschreibung

Bürgerinnen und Bürgern aus Kroatien ist vom ➤ [Arbeitsmarktservice](#) (AMS) eine **Freizügigkeitsbestätigung** auszustellen, wenn sie

- seit mindestens zwölf Monaten rechtmäßig zum Arbeitsmarkt zugelassen waren.
- die Voraussetzungen für eine [Rot-Weiß-Rot Karte plus](#) gemäß § 15 AuslBG sinngemäß erfüllen.
- seit fünf Jahren dauernd in Österreich niedergelassen sind und ein regelmäßiges Einkommen aus erlaubter Erwerbstätigkeit (auch als Selbstständige) haben.
- am Tag des Beitritts bereits freien Arbeitsmarktzugang hatten (zum Beispiel Personen mit einer Rot-Weiß-Rot Karte plus).
- mit einer gültigen Beschäftigungsbewilligung nach dem System der Rot-Weiß-Rot Karte zehn Monate Beschäftigung nachweisen.

Die Ehegattinnen/die Ehegatten sowie die Kinder (unter 21 Jahren) der freizügigkeitsberechtigten Bürgerinnen und Bürger aus Kroatien erhalten ebenfalls eine Freizügigkeitsbestätigung, wenn sie mit ihrer Bezugsperson einen gemeinsamen rechtmäßigen Wohnsitz in Österreich haben; Kinder über 21 Jahren nur dann, wenn ihnen von der Bezugsperson Unterhalt gewährt wird.

Das Freizügigkeitsrecht erlischt bei freiwilligem und dauerhaftem Verlassen des österreichischen Arbeitsmarktes.

Zuständige Stelle

Die für den Wohnsitz zuständige ➤ [regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice](#) (AMS)

Kosten

- **Für den Antrag**
 - Bundesgebühr: 14,30 Euro
- **Für die Erteilung der Freizügigkeitsbestätigung**
 - Bundesgebühr: 14,30 Euro
 - Bundesverwaltungsabgabe: 2,10 Euro
- **Zusätzlich**
 - Beilagengebühren (fallen nur dann an, wenn dem Antrag Beilagen angeschlossen sind): 3,90 Euro pro Bogen

Experteninformation

Es steht keine Experteninformation zur Verfügung.

Zum Formular

Verwenden Sie zur Antragstellung das Formular "[➤ Freizügigkeitsbestätigung – Zugang zum Arbeitsmarkt für neue EU-Bürger](#)".

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz

Bewilligungsfreie Beschäftigungen

- [Allgemeines zu bewilligungsfreien Beschäftigungen](#)
- [Volontäre](#)
- [Ferial- oder Berufspraktikanten](#)
- [Joint Venture](#)
- [Ausbildung im Headquarter \(Konzernzentrale\)](#)
- [Weiterführende Links](#)

Allgemeines zu bewilligungsfreien Beschäftigungen

Die Beschäftigung ausländischer **Volontärinnen/Volontäre, Ferial- oder Berufspraktikantinnen/Berufspraktikanten** sind ebenso wie Schulungen im Rahmen von **Joint Ventures** und in **Headquarters** (Konzernzentralen) in der Regel bewilligungsfrei.

Die Beschäftigung muss aber dem Arbeitsmarktservice spätestens zwei Wochen bzw. für Ferial- oder Berufspraktikanten/Berufspraktikantinnen und Volontärinnen/Volontären drei vor Beginn der Tätigkeit angezeigt werden. Das AMS stellt eine **Anzeigebestätigung** aus.

Zuständige Behörde:

Die [➤ regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice](#) (AMS), in deren Sprengel die Beschäftigung erfolgen soll

Gebühren:

- **Für den Antrag**
 - Bundesgebühr: 14,30 Euro
- **Für die Erteilung einer Anzeigebestätigung**
 - Bundesverwaltungsabgabe: 6,50 Euro
- **Zusätzlich**
 - Beilagengebühren (fallen nur dann an, wenn dem Antrag Beilagen angeschlossen sind): 3,90 Euro pro Bogen

Volontäre

Zur Erweiterung und Anwendung von Kenntnissen oder zum Erwerb von Fertigkeiten für die Praxis können [➤ ausländische Volontärinnen/ausländische Volontäre](#) ohne Arbeitspflicht und ohne Entgeltanspruch **bis zu drei Monate** im Rahmen eines Volontariats beschäftigt werden.

Die Tätigkeit der Volontärin/des Volontärs darf jedoch nicht aus Hilfsarbeiten, einfachen Arbeiten oder Arbeiten auf Baustellen bestehen.

Verwenden Sie zur Anzeige das Formular "[➤ Anzeige eines Ferial- oder Berufspraktikums oder eines Volontariats](#)".

Ferial- oder Berufspraktikanten

Ausländische Ferial- oder Berufspraktikantinnen/Berufspraktikanten benötigen für ein Praktikum, welches sie im

Rahmen ihrer Ausbildung an einer österreichischen Bildungseinrichtung mit Öffentlichkeitsrecht absolvieren oder an einer Hochschule in einem Drittstaat studieren bzw. ihr Studium vor nicht mehr als zwei Jahren abgeschlossen haben, keine Bewilligung.

Verwenden Sie zur Anzeige das Formular "[»> Anzeige eines Ferial- oder Berufspraktikums oder eines Volontariats](#)".

Ausführliche Informationen zum Thema "[»> Ferialpraktikanten](#)" finden sich ebenfalls auf [USP.gv.at](#).

Joint Venture

Ausländerinnen/Ausländer können von ihrer ausländischen Arbeitgeberin/ihrem ausländischen Arbeitgeber im Rahmen eines Joint Ventures und auf der Grundlage eines betrieblichen Schulungsprogramms in Österreich bewilligungsfrei ausgebildet werden. Die Ausbildung darf **höchstens sechs Monate** dauern.

Die Schulung muss vom Schulungsbetrieb dem Arbeitsmarktservice (AMS) mindestens zwei Wochen vor Beginn angezeigt werden.

Verwenden Sie zur Anzeige das Formular "[»> Anzeige eines Joint Ventures oder eines Aus- und Weiterbildungsprogramms](#)".

Ausbildung im Headquarter (Konzernzentrale)

Qualifizierte Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter international tätiger Konzerne können **bis zu 50 Wochen bewilligungsfrei zur Aus- und Weiterbildung** in das österreichische **Headquarter** entsandt werden. International tätige Konzerne im Sinne dieser Regelung sind zu wirtschaftlichen Zwecken zusammengefasste selbstständige Unternehmen mit dem Headquarter (Konzernzentrale) in Österreich und Standorten in mindestens zwei weiteren Ländern.

Das Unternehmen hat die Ausbildungsmaßnahme dem Arbeitsmarktservice mit dem Nachweis eines entsprechenden Ausbildungsprogramms anzuzeigen.

Verwenden Sie zur Anzeige das Formular "[»> Anzeige eines Joint Ventures oder eines Aus- und Weiterbildungsprogramms](#)".

Weiterführende Links

- [»> Arbeitsmarktservice](#)

Stand: 01.01.2019

Abgenommen durch:

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz