

Global Mobility

Ein Überblick über die in der Praxis häufigsten Beschäftigungstitel

Die zunehmende Globalisierung der heutigen Arbeitswelt führt zu einer steigenden Beschäftigung von ausländischen Mitarbeitern in Österreich. Neben der vertragsrechtlichen Ausgestaltung solcher Beschäftigungsverhältnisse, stellen insbesondere öffentlich-rechtliche Vorgaben in Form von Beschäftigungsbewilligungen die Unternehmen vor erhebliche Herausforderungen. Der folgende Beitrag soll daher die wesentlichsten Beschäftigungstitel und ihre Voraussetzungen aufzeigen.

Die Beschäftigungstitel im Überblick

Welche Voraussetzungen ein Mitarbeiter erfüllen muss, um in Österreich legal beschäftigt werden zu können, hängt primär von seiner Staatsangehörigkeit ab. So benötigen österreichische Arbeitnehmer, Arbeitnehmer aus EWR- und EU-Staaten sowie Schweizer Arbeitnehmer aufgrund von unionsrechtlichen Freizügigkeitsbestimmungen (insbesondere Niederlassungs- und Erwerbsfreiheit) und völkerrechtlichen Abkommen keine behördlichen Genehmigungen. Die Beschäftigung von Personen aus Drittstaaten, die sich legal in Österreich aufhalten, ist – im Gegensatz zur Beschäftigung von EWR- und Unionsbürgern – an bestimmte behördliche Beschäftigungsbewilligungen gebunden (sogenannte „Inbound-Fälle“). Bis 30. Juni 2020 bedarf es auch für die Beschäftigung von kroatischen Staatsangehörigen aufgrund von Übergangsbestimmungen im Zuge des EU-Beitritts 2013 noch einer behördlichen Genehmigung.

Die verschiedenen Beschäftigungstitel des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG) und des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG) sind vielfältig und unterscheiden sich in ihren formalrechtlichen Voraussetzungen und Rahmenbedingungen teils gering, teils jedoch erheblich. So existieren etwa Bewilligungen für spezifische Berufsgruppen wie Künstler („Niederlassungsbewilligung-Künstler“), für Familienangehörige („Aufenthaltstitel Familienangehöriger“) sowie allgemein für qualifizierte Arbeitskräfte („Rot-Weiß-Rot-Karte“).

Für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung ist die regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice („AMS“) zuständig. Dieses führt im Zuge der Überprüfung der im Gesetz statuierten Voraussetzungen meist auch eine Arbeitsmarktprüfung durch.

Wird ein Arbeitnehmer ohne entsprechende Beschäftigungsbewilligung beschäftigt oder deckt die Bewilligung die spezifische Beschäftigung bzw. Tätigkeit, die der Arbeitnehmer erbringt, nicht ab, handelt der jeweilige Arbeitgeber rechtswidrig und macht sich strafbar. Primäre Folgen eines solchen Gesetzesverstößes sind gemäß § 28 AuslBG hohe Verwaltungsstrafen; unter qualifizierten Voraussetzungen ist sogar eine gerichtliche Strafbarkeit gemäß § 28c AuslBG möglich. Aufgrund der weitreichenden Konsequenzen im Falle des Nichtvorliegens des korrekten Beschäftigungstitels, ist die Kenntnis über die einzelnen Beschäftigungstitel daher entscheidend.

Neben dem Beschäftigungstitel benötigt der drittstaatsangehörige Arbeitnehmer auch eine Aufenthaltsbewilligung, um in Österreich rechtmäßig dauerhaft wohnhaft zu sein. Die Aufenthaltsbewilligung ist meist (jedoch nicht immer) in dem Beschäftigungstitel „inkludiert“.



Rot-Weiß-Rot-Karte (§§ 12 ff AuslBG)

Die Rot-Weiß-Rot-Karte ermöglicht drittstaatsangehörigen Arbeitnehmern sowohl die Niederlassung als auch die Beschäftigung in Österreich und dient somit gleichzeitig als Aufenthalts- und als Beschäftigungsbewilligung. Der Beschäftigungstitel ist auf die Tätigkeit bei einem bestimmten Arbeitgeber beschränkt und erlaubt keinen grenzenlosen Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt. Antragsberechtigte der Rot-Weiß-Rot-Karte sind besonders Hochqualifizierte (zB solche mit Studienabschluss oder gehobener Managementenerfahrung), Fachkräfte in Mangelberufen (zB Bautischler, Elektromechaniker), sonstige Schlüsselkräfte, Studienabsolventen österreichischer Hochschulen, selbstständige Schlüsselkräfte und Start-Up-Gründer.

Die Erteilung der Rot-Weiß-Rot-Karte erfolgt (derzeit) nach Antragstellung auf Basis eines Punktesystems, das größtenteils auf subjektiven Kriterien basiert, welche sich insbesondere aus den Qualifikationen, der Berufserfahrung, den Sprachkenntnissen und dem Alter des betreffenden ausländischen Arbeitnehmers zusammensetzen. Daneben spielen auch Kriterien wie das konkrete Arbeitsplatzangebot sowie die Mindestentlohnung eine Rolle.

Erreicht der Drittstaatsangehörige die vorgesehene Mindestpunktezahl, wird die Beschäftigungsbewilligung grundsätzlich ohne weitere Überprüfung der Arbeitsmarktlage erteilt. Eine Ausnahme stellen die sonstigen Schlüsselkräfte dar, bei denen das AMS eine Arbeitsmarktprüfung durchführt. Die Rot-Weiß-Rot-Karte ist ab Ausstellung auf einen Zeitraum von 24 Monaten befristet, wobei eine Verlängerung in Form der Rot-Weiß-Rot-Karte plus möglich ist (siehe sogleich).

Zu beachten ist, dass sich das Konzept der Rot-Weiß-Rot-Karte derzeit in einem Schwebestadium befindet. Die türkis-grüne Bundesregierung beabsichtigt nämlich eine Lockerung des Zugangs zur Rot-Weiß-Rot-Karte zugunsten der Arbeitsmigration sowie Reformen hinsichtlich digitalisierter und rascherer Verfahrensabschlüsse. Die konkreten Gesetzesentwicklungen bleiben abzuwarten.

Rot-Weiß-Rot-Karte plus (§ 41a NAG)

Während die Rot-Weiß-Rot-Karte lediglich einen beschränkten Arbeitsmarktzugang ermöglicht, berechtigt die Rot-Weiß-Rot-Karte plus zur Niederlassung und zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit unabhängig von einem bestimmten Arbeitgeber. Antragsberechtigt sind ua Inhaber einer Rot-Weiß-Rot-Karte und einer Blauen Karte EU, die innerhalb der letzten 24 Monate zumindest 21 Monate unter den für die Zulassung maßgeblichen Voraussetzungen beschäftigt waren, sowie

Familienangehörige (Ehegatten, eingetragene Partner, minderjährige ledige Kinder) von Inhabern einer Rot-Weiß-Rot-Karte oder einer Blauen Karte EU. Daneben sind auch Drittstaatsangehörige, die mindestens zwei Jahre über eine „Niederlassungsbewilligung-Forscher“ verfügt haben oder deren bisherige Aufenthaltsgenehmigung aus speziell im Gesetz aufgezählten Gründen erloschen ist, antragsberechtigt.

Ein Verlängerungsantrag von Inhabern einer Rot-Weiß-Rot-Karte oder einer Blauen Karte EU ist rechtzeitig, frühestens jedoch drei Monate vor Ablauf des bisherigen Aufenthalts- und Beschäftigungstitels zu stellen. Die Erteilung der Rot-Weiß-Rot-Karte plus basiert im Gegensatz zur Rot-Weiß-Rot-Karte nicht auf einem kriteriengeleiteten System, sondern wird aufgrund der Erfüllung allgemeiner Voraussetzungen (zB ortsübliche Unterkunft, Zeitablauf im Falle der Verlängerung) ausgestellt. Im Falle des Familiennachzugs ist der Nachweis von Deutschkenntnissen teilweise als zusätzliche Voraussetzung normiert. Die Rot-Weiß-Rot-Karte plus wird darüber hinaus grundsätzlich befristet für die Dauer eines Jahres ausgestellt. Hält sich der Antragsteller bereits zwei Jahre rechtmäßig in Österreich auf und kann er Deutschkenntnisse auf A2-Niveau vorweisen, ist die Bewilligung einer dreijährigen Befristung möglich.

Blaue Karte EU (§ 12c AuslBG)

Die Blaue Karte EU berechtigt (wie auch die Rot-Weiß-Rot-Karte) lediglich zur Niederlassung und Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber und bietet somit keinen unbeschränkten Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt. Antragsberechtigt sind Drittstaatsangehörige, die

- ein **Hochschulstudium** mit dreijähriger Mindeststudiendauer abgeschlossen haben,
- ein **verbindliches Stellenangebot in Österreich** für die Dauer von mindestens einem Jahr erhalten haben,
- für die entsprechende Beschäftigung ein **Jahresgehalt** erhalten, das mindestens dem **1,5-fachen des durchschnittlichen Bruttojahresgehalts** von Vollzeitbeschäftigten entspricht (durchschnittliches Bruttojahresgehalt 2020: EUR 63.672,00 brutto) und
- das AMS dem Unternehmen **keine als „arbeitsuchend“ gemeldeten**, gleich qualifizierten Arbeitskräfte vermitteln kann (Arbeitsmarktprüfung).

Die Voraussetzungen für die Erteilung der Blauen Karte EU basieren daher auf strengen und eng formulierten

Kriterien. Im Falle der Bewilligung wird die Blaue Karte EU für die befristete Dauer von 24 Monaten ausgestellt, wobei wiederum eine Verlängerung in Form der Rot-Weiß-Rot-Karte plus (siehe oben) möglich ist.

Daueraufenthalt EU (§ 45 NAG)

Der Aufenthalts- und Beschäftigungstitel Daueraufenthalt EU ermöglicht Drittstaatsangehörigen die zeitlich unbefristete Niederlassung und den unbeschränkten Arbeitsmarktzugang in Österreich. Antragsberechtigt sind jedoch nur ausländische Arbeitnehmer, die

- in den letzten fünf Jahren ununterbrochen tatsächlich in Österreich niedergelassen waren und
- Deutschkenntnisse auf B1-Niveau, dh die Erfüllung des Moduls 2 der Integrationsvereinbarung, nachweisen können.

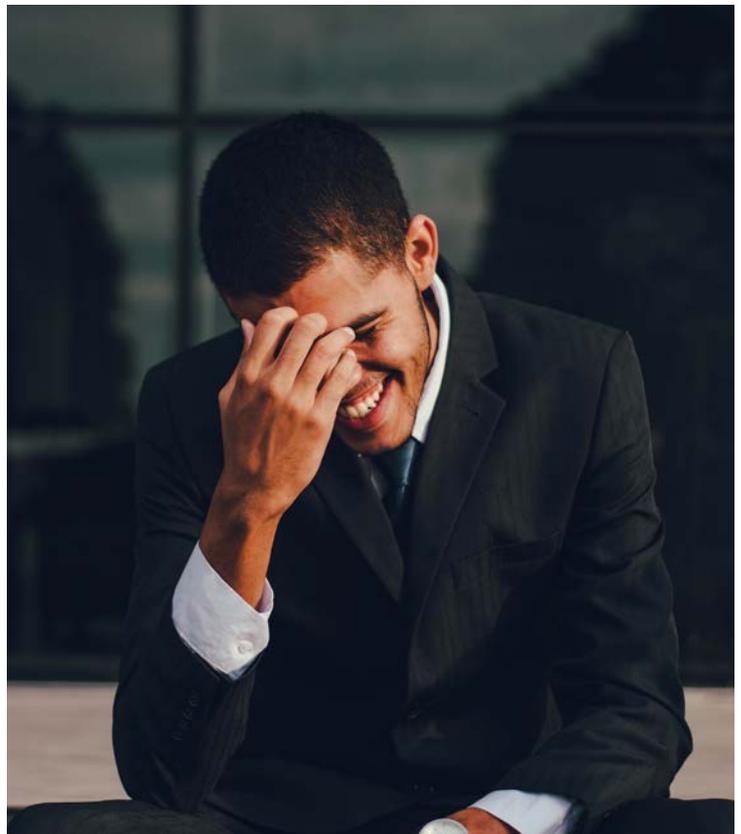
Wie im Fall der Rot-Weiß-Rot-Karte plus ist wiederum zu beachten, dass der Antrag rechtzeitig, jedoch frühestens drei Monate vor Ablauf des bisherigen Aufenthalts- und Beschäftigungstitels gestellt werden muss. Da es sich bei dem Titel Daueraufenthalt EU um eine unbefristete Aufenthalts- und Beschäftigungsbewilligung handelt, ist eine Verlängerung nicht erforderlich. Es ist jedoch zu beachten, dass die „Bewilligung“ in Scheckkartenform ausgestellt wird und diese Scheckkarte zwingend alle fünf Jahre zu erneuern ist.

Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ (§ 47 NAG)

Da in Österreich beschäftigte, ausländische Arbeitnehmer häufig Familie in ihrem Herkunftsland haben, spielt in der Praxis der Familiennachzug eine wichtige Rolle, um Arbeitnehmer über längere Zeit an das Unternehmen und den Standort „Österreich“ zu binden.

Voraussetzung für die Ausstellung des Aufenthaltstitels „Familienangehöriger“ ist, dass der ausländische Arbeitnehmer, der die Familie „zusammenführt“, Drittstaatsangehöriger und dauerhaft in Österreich wohnhaft ist. Ist der „Zusammenführer“ Unions- oder EWR-Bürger bedarf es nicht des Aufenthaltstitels „Familienangehöriger“. Vielmehr müssen Familienghörige eines Unions- oder EWR-Bürger eine sogenannte „Aufenthaltskarte“ bzw „Daueraufenthaltskarte“ beantragen.

Weitere Voraussetzung für die Ausstellung des Aufenthaltstitels „Familienangehöriger“ ist der Nachweis von Deutschkenntnissen, die bereits im Zeitpunkt der Antragsstellung vorliegen müssen. Im Falle der Genehmigung wird die Bewilligung grundsätzlich für



einen Zeitraum von zwölf Monaten ausgestellt. Eine Verlängerung des Aufenthaltstitels ist möglich, muss jedoch wiederum rechtzeitig, frühestens jedoch drei Monate vor Ablauf des bisherigen Aufenthaltstitels beantragt werden.

Fazit

Die Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern stellt oft eine Herausforderung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer dar. Insbesondere aufgrund der zahlreichen Beschäftigungstitel mit jeweils divergierendem Anwendungsbereich und unterschiedlichen Voraussetzungen ist es oft schwierig, den Überblick zu bewahren. Aus diesem Grund empfiehlt es sich für Unternehmen rechtzeitig vor der Einstellung von ausländischen Arbeitnehmern den in Frage kommenden Beschäftigungstitel zu prüfen und die für den Antrag erforderlichen Unterlagen einzuholen. Nur so kann ein reibungsloser – und vor allem rechtskonformer – Ablauf des Beschäftigungsprozesses gewährleistet werden.

Dr. Karolin Andréewitch ist selbstständige Rechtsanwältin und Substitutin bei Eisenberger & Herzog und spezialisiert auf Arbeitsrecht und Prozessführung. Ein weiterer Schwerpunkt ihrer Tätigkeit liegt im Bereich „Global Mobility“.