



Beschäftigung von Arbeitskräften aus den neuen EU-Mitgliedstaaten

Arbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Ungarn, Tschechien, Rumänien und Bulgarien haben seit ihrem Beitritt volle **Sichtvermerks- und Niederlassungsfreiheit** in Österreich.

Hinsichtlich des **Zuganges zum Arbeitsmarkt** gelten für Arbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten **Übergangsregelungen** bis zu einer maximalen Dauer von sieben Jahren ab dem Beitritt. Österreich hat die Übergangsregelungen für die am 1. Mai 2004 beigetretenen Mitgliedstaaten mit Ausnahme von Zypern und Malta (EU-8) wegen schwerwiegender Störungen seines Arbeitsmarktes bzw. der Gefahr derartiger Störungen bis zum 30. April 2011 und für die am 1. Jänner 2007 beigetretenen Mitgliedstaaten Rumänien und Bulgarien bis zum 31. Dezember 2011 verlängert.

Während dieser Fristen benötigen Arbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten für die Aufnahme einer Beschäftigung eine **arbeitsmarktbehördliche Genehmigung** nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) (<http://www.ams.or.at/sfu/14102.html>). Es sind jedoch eine Reihe Ausnahmen und erleichternde Sonderregelungen vorgesehen.

Arbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten werden bei der Zulassung zu einer Beschäftigung gegenüber Drittstaatsangehörigen generell bevorzugt (**Gemeinschaftspräferenz**).

Für folgende Personengruppen bzw. Tätigkeiten ist **keine Bewilligung erforderlich**:

- besondere Führungskräfte (**Top-Manager/innen**), ihre Familienangehörigen und Supportpersonal
- **Wissenschaftler/innen und Forscher/innen**
- **unselbständige Pflege- und Betreuungskräfte in privaten Haushalten**
- Volontäre (Anzeige beim AMS)
- Ferial- oder Berufspraktikanten und –praktikantinnen im Rahmen ihrer Ausbildung an einer inländischen Bildungseinrichtung mit Öffentlichkeitsrecht (Anzeige beim AMS)
- **Au-pair-Kräfte** (18 bis 28 Jahre; Anzeige beim AMS)
- Schulungen im Rahmen von Joint- Ventures und bei Headquarters (Anzeige beim AMS)

Für die Aufnahme sonstiger Beschäftigungen ist eine **Beschäftigungsbewilligung erforderlich**, die vom Arbeitgeber beantragt werden muss.

Das Arbeitsmarktservice (AMS) hat zu prüfen, ob für die zu besetzende Stelle keine Arbeit suchend vorgemerkten inländischen oder integrierten ausländischen Arbeitskräfte zur Verfügung stehen (**Arbeitsmarktprüfung**) und eine Reihe sonstiger Voraussetzungen, wie die Einhaltung von Lohn- und Arbeitsbedingungen durch den Arbeitgeber, erfüllt sind.

Bei Vorliegen dieser Voraussetzungen werden Beschäftigungsbewilligungen erteilt:

- **für Saisonarbeitskräfte im Tourismus sowie in der Land- und Forstwirtschaft**

Der Bundesminister für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz setzt dafür jährlich mit Verordnungen Kontingente für befristet beschäftigte Arbeitskräfte und Erntehelfer bzw. Erntehelferinnen fest.

Kontingentbewilligungen werden nach Maßgabe vorhandener Kontingentplätze für längstens **sechs Monate** (für **Erntehelfer** und Erntehelferinnen maximal **sechs Wochen**) erteilt.

Saisoniers, die bereits in den letzten drei Jahren mit Kontingentbewilligungen in der Land- und Forstwirtschaft beschäftigt waren, können Bewilligungen bis zu neun Monaten erhalten.

- **für Fachkräfte**

Gemäß einer eigenen Fachkräfteverordnung (*Fachkräfte-BHZÜV 2008*) werden **in 67 Mangelberufen Beschäftigungsbewilligungen für qualifizierte Fachkräfte unter erleichterten Voraussetzungen** erteilt.

- **für qualifizierte Pflegekräfte**

Für eine Beschäftigung in einem Gesundheits- und Krankenpflegeberuf können Beschäftigungsbewilligungen erteilt werden, wenn für die beantragte Tätigkeit eine monatliche Bruttoentlohnung von mindestens 40 % der ASVG - Höchstbeitragsgrundlage (2010: **€ 1.644,-**) geboten wird und die Pflegekraft eine ausreichende Qualifikation nachweisen kann.

Die Gesundheits- und Krankenpflegekraft muss vor Erteilung der Beschäftigungsbewilligung zur Ausübung eines Gesundheits- und Krankenpflegeberufs in Österreich berechtigt sein.

- **für Schlüsselkräfte**

Diese erhalten eine quotenfreie **Beschäftigungsbewilligung**, wenn sie

- über eine besondere, am inländischen Arbeitsmarkt nachgefragte Ausbildung oder spezielle Kenntnisse und Fertigkeiten mit Berufserfahrung verfügen,
- eine **Mindestentlohnung** von mindestens 60 % der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage brutto/Monat (2010: **€2.466,-**) erhalten und
- **zusätzlich** mindestens eines der folgenden **Kriterien** erfüllen:
 - besondere Bedeutung für eine Region oder einen Teilarbeitsmarkt
 - Schaffung neuer oder Sicherung bestehender Arbeitsplätze
 - maßgeblicher Einfluss auf Betriebsführung (Führungskraft)
 - Transfer von Investitionskapital
 - Hochschul- oder Fachhochschulausbildung oder sonstige besonders anerkannte Qualifikationen

- **für fortgeschritten integrierte Personen,**

wenn die Zulassung zu einer Beschäftigung auf Grund langer Niederlassung, familiärer Sorgepflichten, etc. geboten ist.

- **für sonstige Arbeitskräfte**

Eine Zulassung für eine Beschäftigung in sonstigen Bereichen ist möglich, wenn das AMS die Stelle nicht mit Arbeit suchend vorgemerkten Arbeitskräften besetzen kann und ein sozialpartnerschaftlicher Regionalbeirat die Erteilung der Bewilligung einhellig befürwortet.

Freizügigkeitsbestätigung

Arbeitskräften aus den neuen EU-Mitgliedstaaten, die

- seit mindestens zwölf Monaten rechtmäßig zum Arbeitsmarkt zugelassen sind,
- die Voraussetzungen für einen Befreiungsschein erfüllen oder
- seit fünf Jahren dauernd in Österreich niedergelassen sind und ein regelmäßiges Einkommen aus erlaubter Erwerbstätigkeit (z.B. Selbständige) haben

wird vom **AMS** auf Antrag eine **Freizügigkeitsbestätigung** ausgestellt.

Ehegatten bzw. Ehegattinnen und Kindern der freizügigkeitsberechtigten neuen EU-Bürger bzw. -Bürgerinnen erhalten ebenfalls eine Freizügigkeitsbestätigung, wenn sie mit ihrer Bezugsperson einen gemeinsamen rechtmäßigen Wohnsitz in Österreich haben.

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

Betriebsentsendung

Für Arbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten bestehen in Österreich neben den Übergangsregelungen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit auch Übergangsregelungen für die Betriebsentsendung zur Erbringung von Dienstleistungen.

Eine **Betriebsentsendung** liegt vor, wenn ein ausländischer Arbeitgeber oder eine ausländische Arbeitgeberin mit Betriebssitz außerhalb Österreichs seine oder ihre eigenen Arbeitskräfte zur Erfüllung eines Werkvertrages zu einem Auftraggeber bzw. einer Auftraggeberin mit Betriebssitz in Österreich entsendet.

Die Überlassung von Arbeitskräften gilt nicht als Betriebsentsendung. Überlassene Arbeitskräfte unterliegen den Übergangsregelungen für die Arbeitnehmerfreizügigkeit und benötigen in der Regel eine Beschäftigungsbewilligung.

- **Entsendebewilligung**

Eine Entsendebewilligung ist erforderlich, wenn ein **Arbeitgeber oder einer Arbeitgeberin mit Betriebssitz in einem neuen EU-Mitgliedstaat** eigene Arbeitskräfte mit Staatsangehörigkeit eines neuen EU-Mitgliedstaates oder eines Drittstaates in Erfüllung eines Auftrages zu Arbeitsleistungen in einem der folgenden **geschützten Dienstleistungssektoren** nach Österreich entsendet:

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

Für das Bau- und Baunebengewerbe ist anstelle der Entsendebewilligung eine **Beschäftigungsbewilligung** erforderlich.

Der einer Betriebsentsendung zugrunde liegende Auftrag (das Projekt, die Dienstleistung) darf den Zeitraum von sechs Monaten und die Beschäftigung des einzelnen ausländischen

Arbeitnehmers bzw. der einzelnen ausländischen Arbeitgeberin die Dauer von **vier Monaten** nicht überschreiten. Werden diese Zeiträume überschritten, ist eine **Beschäftigungsbewilligung** erforderlich.

Die Beschäftigung der Betriebsentsandten darf zu keiner Gefährdung der geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen inländischer Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen führen. Das Bruttoentgelt muss den für österreichische Arbeitnehmer bzw. Arbeitnehmerinnen geltenden Kollektivvertrags- und Mindestlohntarifregelungen entsprechen.

Grundsätzlich wird eine Entsendebewilligung oder Beschäftigungsbewilligung für einen betriebsentsandten Ausländer bzw. eine Ausländerin nur dann erteilt, wenn die **Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes die Beschäftigung zulässt (Arbeitsmarktprüfung)**. Handelt es sich um Arbeitsleistungen, die von Inländern nicht erbracht werden können, kann von der Arbeitsmarktprüfung abgesehen werden.

Die Entsendebewilligung ist vom inländischen Auftraggeber oder der Auftraggeberin beim AMS zu beantragen.

- **EU-Entsendebestätigung**

In allen sonstigen Dienstleistungssektoren haben **Arbeitgeber mit Betriebssitz in einem EU-Mitgliedstaat** die Entsendung eigener Arbeitskräfte mit Staatsangehörigkeit eines neuen EU-Mitgliedstaates oder eines Drittstaates der Zentralen Koordinationsstelle für die **Kontrolle illegaler Ausländerbeschäftigung (KIAB)** des Bundesministeriums für Finanzen zu melden. Das AMS stellt auf Grund dieser Meldung eine **EU-Entsendebestätigung** aus, wenn

- die entsandten Arbeitskräfte im Staat des Betriebssitzes über die Dauer der Entsendung nach Österreich hinaus ordnungsgemäß zu einer Beschäftigung zugelassen und
- beim entsendenden Unternehmen rechtmäßig beschäftigt sind und
- die österreichischen Lohn- und Arbeitsbedingungen und die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften während der Entsendung eingehalten werden.

Sind die Voraussetzungen nicht erfüllt, wird die **Entsendung vom AMS untersagt**.

Beschäftigungsabkommen mit Ungarn und Tschechien

Das Grenzgänger- und das Praktikantenabkommen mit Ungarn sind seit 1. April 1998 in Geltung. Inhaltlich gleiche Abkommen mit Tschechien sind am 1. Juli 2005 in Kraft getreten.

Auf Grund des **Grenzgängerabkommen** wird ein jährliches Kontingent von Grenzgängern festgelegt, die zu einer Beschäftigung bei Arbeitgebern mit Betriebssitz in bestimmten, in den Abkommen aufgelisteten Grenzzonen zugelassen werden. Grenzgängerbewilligungen werden für ein halbes Jahr erteilt und regelmäßig verlängert. Grenzgänger erwerben nach einer durchgehenden Beschäftigung von einem Jahr Freizügigkeit, die vom AMS bestätigt wird.

Mit den **Praktikantenabkommen** werden – ebenfalls im Rahmen von Jahreshöchstkontingenten – junge Arbeitnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung zu

einer ausbildungsadäquaten Beschäftigung bei einem bestimmten Arbeitgeber im gesamten Bundesgebiet zugelassen, um Berufserfahrungen und Sprachkenntnisse zu erwerben. Praktikanten erhalten eine Zulassung für 50 Wochen.

Die Arbeitgeber müssen bei der Beschäftigung von Grenzgängern und Praktikanten die jeweils geltenden Lohn- und Arbeitsbedingungen einschließlich der sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften einhalten. Das Praktikum ist ein reguläres und befristetes Arbeitsverhältnis.

Die Abkommen (Antragsprüfung, Bewilligung) werden auf österreichischer Seite von den **AMS-Geschäftsstellen** und auf ungarischer bzw. tschechischer Seite von den jeweiligen Arbeitsämtern und in Ungarn auch vom Nationalen Beschäftigungsamt vollzogen. Die Zulassungsanträge sind bei den nationalen Stellen einzubringen.