



bmask

BUNDESMINISTERIUM FÜR
ARBEIT, SOZIALES UND
KONSUMENTENSCHUTZ

Stubenring 1, 1010 Wien
DVR: 0017001

AUSKUNFT

Mag.iur. Reinhard Seitz
Tel: (01) 711 00 DW 2019
Fax: +43 (1) 7158255189470-2532
Reinhard.Seitz@bmask.gv.at

E-Mail Antworten sind bitte unter Anführung
der Geschäftszahl an die E-Mail Adresse
post@bmask.gv.at zu richten.

An den

**Vorstand
des Arbeitsmarktservice Österreich**

GZ: BMASK-435.006/0014-VI/AMR/7/2011

Wien, 28.06.2011

Betreff: Novelle zum AusIBG, BGBl. I Nr. 25/2011; Durchführungserlass

A. Allgemeines

Die o.a. Novelle zum AusIBG tritt zugleich mit dem Fremdenrechtsänderungsgesetz (FrÄG) 2011, BGBl. I Nr. 38/2011, am 1. Juli 2011 in Kraft. Der vorläufige Durchführungserlass vom 11. April 2011, GZ BMASK 435.006/0008-VI/2011, betreffend die mit 1. Mai 2011 in Kraft getretenen Regelungen ist in diesen Erlass integriert.

Die AusIBG Novelle enthält folgende Änderungen:

- Einschränkung der Übergangsregelungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit und zur Dienstleistungsfreiheit auf die EU-Mitgliedstaaten Rumänien und Bulgarien;
- Verbesserung der Rahmenbedingungen für den Arbeitsmarktzugang von besonders hochqualifizierten Ausländern, Fachkräften in Mangelberufen, sonstigen Schlüsselkräften und Studienabsolventen im Rahmen eines neuen kriteriengeleiteten Zuwanderungssystems (Rot-Weiß-Rot – Karte);
- Erleichterung des Arbeitsmarktzugangs für den Familiennachzug;
- Erweiterung der Beschäftigungsmöglichkeiten für ausländische Studierende;
- Vereinfachung des Verfahrens für die Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen, unabhängig von Landeshöchstzahlen;
- Neuregelung der Beschäftigung von ausländischen Saisonarbeitskräften und Erntehelfern;

- Umsetzung der EU-Blue-Card- und Sanktionenrichtlinie sowie der höchstgerichtlichen Judikatur zur Arbeitnehmerfreizügigkeit von Familienangehörigen von Österreichern und EWR-Bürgern.

B. Zu den einzelnen Änderungen

Für die Auslegung der Bestimmungen sind primär die Erläuterungen zur Regierungsvorlage (s. Anlage) heranzuziehen, die hier nicht wiederholt werden. Darüber hinaus ist Folgendes zu beachten:

Zu § 1 Abs. 2 lit. I (Ausnahme von Ausländern, die Arbeitnehmerfreizügigkeit genießen):

Auf Grund dieser Regelung sind – unter Berücksichtigung des Gemeinschaftsrechts und der dazu ergangenen Judikatur – vom AuslBG ausgenommen:

- Staatsangehörige aller EU-Mitgliedstaaten (mit Ausnahme von Rumänien und Bulgarien), Staatsangehörige der EWR-Mitgliedstaaten Island, Liechtenstein und Norwegen sowie Schweizer Bürger

und – ungeachtet der Staatsangehörigkeit – die sie begleitenden oder ihnen nachziehenden

- Ehegatten oder eingetragenen Partner,
- eigenen Verwandten und die Verwandten ihrer Ehegatten oder eingetragenen Partner in gerader absteigender Linie bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres (Kinder, Enkelkinder) und darüber 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).

Gemäß den Erkenntnissen des VfGH vom 13.10.2007, B1462/06, und vom 16.12.2009, G244/09 u.a., genießen auch die o.a. Angehörigen von Österreichern, die eines ihrer Rechte gemäß Art. 21 (Niederlassungsfreiheit) und Art. 45 (Arbeitnehmerfreizügigkeit) AEUV in einem anderen EWR-Mitgliedstaat (oder in der Schweiz) ausgeübt haben und im Anschluss daran wieder nach Österreich zurückkehren, Arbeitnehmerfreizügigkeit und sind daher ebenfalls von der Ausnahmeregelung erfasst.

Die o.a. Angehörigen können mit ihrer Bezugsperson gleichzeitig nach Österreich eingereist sein, dieser (später) nachfolgen, sich aber auch schon vorher hier aufgehalten haben. Es ist unerheblich, wo und wann die Angehörigeneigenschaft begründet worden ist und ob der Angehörige bereits zuvor in einem anderen EWR-Mitgliedstaat bzw. in der Schweiz oder in Österreich zum Aufenthalt berechtigt war (EuGH 27.07.2008, Rs C-127/08 Metock, u. EuGH 19.12.2008, Rs. C-551/07 Sahin).

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit ist an das unionsrechtliche Aufenthaltsrecht geknüpft, das mit der Einreise begründet wird und nur verloren geht, wenn eine Gefährdung aus Gründen der öffentlichen Ordnung, Sicherheit oder Gesundheit vorliegt (VwGH 29.01.2008, Zl. 2007/18/0400).

Wird die Ausnahme-Bestätigung vor der Dokumentation des unionsrechtlichen Aufenthaltsrechts durch die NAG-Behörde beantragt, kann sie ausgestellt werden, wenn die Angehörigeneigenschaft durch Vorlage entsprechender Dokumente (Heirats-, Geburtsurkunde etc.) nachgewiesen wird und der Angehörige mit seiner Bezugsperson über einen gemeinsamen Wohnsitz in Österreich verfügt (Nachweis durch Meldebestätigung/Meldezettel).

Die bei allen Angehörigen in gerader aufsteigender Linie (Eltern, Großeltern, Urgroßeltern der Bezugsperson oder des Ehegatten/eingetragenen Partners) und bei über 21-jährigen Angehörigen in gerader absteigender Linie (Kinder, Enkelkinder der Bezugsperson oder des Ehegatten/eingetragenen Partners) geforderte Unterhaltsleistung gilt als erfüllt, wenn der Angehörige nachweist, dass er unterhaltsbedürftig ist (Nachweis einer Ausbildung i. Ö. oder Bestätigung des Herkunftslandes, dass er über keine ausreichenden Unterhaltungsmittel verfügt). Auf das Bestehen einer gesetzlichen Unterhaltsverpflichtung kommt es nicht an (s. Mitteilung der Europäische Kommission, Kom (2009) 313 endgültig, S. 5 f.).

Angehörige von „freizügigkeitsberechtigten“ Österreichern müssen darüber hinaus glaubhaft machen, dass ihre Bezugsperson tatsächlich einen „Freizügigkeitssachverhalt“ gesetzt hat (VwGH 11.03.2010, Zl. 2007/09/0096). Gemäß § 57 iVm § 51 Abs. 1 NAG liegt ein Freizügigkeitssachverhalt vor, wenn die Bezugsperson in einem anderen EWR-Mitgliedstaat oder der Schweiz (selbständig oder unselbständig) erwerbstätig war, eine Ausbildung an einer anerkannten Bildungseinrichtung absolviert hat oder sich länger als drei Monate dort aufgehalten hat. Diesbezügliche Anhaltspunkte müssen vom Antragsteller vorgebracht werden (VwGH 26.01.2010, Zl. 2008/22/0296).

In Einzelfällen kann das Recht auf Freizügigkeit von einem Österreicher in einem anderen Mitgliedstaat oder der Schweiz auch ausgeübt werden, ohne sich dort (länger) aufzuhalten. Auch die nachgewiesene grenzüberschreitende Erbringung von Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedstaat kann ein Freizügigkeitssachverhalt sein, sofern diese nachhaltig ist bzw. über einen längeren Zeitraum erfolgt (EuGH 11.07.2002, Rs. C-60/00, Carpenter).

Die Verwirklichung des Freizügigkeitssachverhaltes muss in einem kausalen Zusammenhang mit Begründung der Angehörigeneigenschaft stehen. Wurde der Freizügigkeitssachverhalt von der österreichischen Bezugsperson in der Vergangenheit gesetzt und abgeschlossen, so liegt z.B. für den späteren Ehegatten – mangels aktuellen Freizügigkeitsbezugs der Bezugsperson – kein relevanter Anknüpfungspunkt an das Gemeinschaftsrecht vor.

Bei einer Bezugsperson mit Staatsangehörigkeit eines anderen EWR-Mitgliedstaates oder der Schweiz liegt ein „Freizügigkeitssachverhalt“ auch dann vor, wenn sie in Österreich geboren ist.

Die Arbeitnehmerfreizügigkeit des Angehörigen geht verloren, wenn die Bezugsperson weggezogen ist (VwGH 02.07.2010, ZI. 2007/09/0194). Gemäß § 3 Abs. 7 darf in diesem Fall der Angehörige vom bisherigen Arbeitgeber bis zum Ende des Beschäftigungsverhältnisses weiter beschäftigt werden. Bei einem Arbeitgeberwechsel ist jedoch eine Bewilligung nach dem AuslBG bzw. ein Aufenthaltstitel, der die Beschäftigung bei dem neuen Arbeitgeber zulässt, erforderlich.

Sind die o.a. Angehörigen bereits im Besitz einer „Aufenthaltskarte für Angehörige eines EWR-Bürgers“ oder einer „Daueraufenthaltskarte“ (§§ 54 f. NAG), ist ihnen auf Antrag ohne weitere Prüfung eine Bestätigung gemäß § 3 Abs. 8 auszustellen.

In der Ausnahme-Bestätigung ist darauf hinzuweisen, dass diese ungültig wird, wenn der Angehörige nicht binnen vier Monaten nach der Wohnsitzbegründung in Österreich eine „Aufenthaltskarte für Angehörige eines EWR-Bürgers“ beantragt.

Zu § 1 Abs. 2 lit. m (Ausnahme der Familienangehörigen von Österreichern):

Die Ausnahmeregelung für Angehörige von Österreichern, die keinen „Freizügigkeitssachverhalt“ gesetzt haben, gilt nur für

- Ehegatten,
- eingetragene Partner und
- ledige Kinder (einschließlich Adoptiv- und Stiefkinder) bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres,

die zur Niederlassung nach dem NAG berechtigt sind.

Zum „Freizügigkeitssachverhalt“ siehe obige Ausführung zu § 1 Abs. 2 lit. l.

Die Ausnahmeregelung gilt grundsätzlich nur, wenn die österreichische Bezugsperson selbst in Österreich lebt und wohnhaft ist (VwGH 16.09.2010, ZI. 2007/09/0111).

Die o.a. Familienangehörigen (Kernfamilie) und der eingetragene Partner eines Österreicherers erhalten im Regelfall einen Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ bzw. „Daueraufenthalt Familienangehöriger“, wenn sie das 21. Lebensjahr vollendet haben (§ 47 Abs. 2 iVm § 2 Abs. 1 Z 9 NAG), und erfüllen damit jedenfalls die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen für die Ausnahme. Eine „Niederlassungsbewilligung – Angehöriger“ berechtigt hingegen nicht zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit und begründet daher keine Ausnahme vom AuslBG (VwGH 25.02.2010, ZI. 2008/09/0242, und 18.05.2009, ZI. 2007/09/0152).

Die Ausnahme-Bestätigung ist auf Antrag von jeder Geschäftsstelle auszustellen (§ 3 Abs. 8). Zum Verfahren siehe die Ausführungen zu § 3 Abs. 8.

Zu § 1 Abs. 5:

Die Ermächtigung der Bundesregierung zum Abschluss von Beschäftigungsabkommen mit Nachbarstaaten ist mit 30. Juni 2011 außer Kraft getreten.

Zu den §§ 2 Abs. 3 lit. a, 3 Abs. 1 und 2 und 15 Abs. 6:

Die Regelung, wonach der Vertragspartner eines arbeitnehmerähnlich eingesetzten Ausländers einem Arbeitgeber gleichzuhalten ist, wird gegenüber der bisherigen Regelung unter Vermeidung komplizierte Rückverweise präzisiert. Zugleich wird klargestellt, dass der Vertragspartner der arbeitnehmerähnlichen Person nicht zwangsläufig „Inländer“ sein bzw. seinen Betriebssitz nicht im Inland haben muss.

Gemäß § 81 Abs. 16 Z 2 iVm § 41a NAG wird die bisherige „Niederlassungsbewilligung – unbeschränkt“ durch die „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“ ersetzt. Dementsprechend ist auch in den angeführten Regelungen dieser neue Aufenthaltstitel enthalten.

Zu § 3 Abs. 6 (Bereithaltung von Berechtigungen nach AuslBG und NAG):

Die Regelung erfasst alle neuen oder in der Bezeichnung geänderten Berechtigungen nach dem AuslBG und dem NAG und soll eine effiziente Kontrolle unterstützen.

Der Arbeitgeber bzw. die ihm gleichzuhaltende Person hat im Betrieb bereitzuhalten: Beschäftigungsbewilligung, Entsendebewilligung, EU-Entsendebestätigung, Anzeigebestätigung.

Der Ausländer hat an seiner Arbeitsstelle bereitzuhalten: Arbeitserlaubnis, Befreiungsschein, Freizügigkeitsbestätigung, Ausnahme-Bestätigung gemäß § 3 Abs. 8, Rot-Weiß-Rot – Karte, Blaue Karte EU, Rot-Weiß-Rot – Karte plus, Daueraufenthalt-EG.

Aufrechte, nach früheren Bestimmungen (des NAG, FrG 1997, AufG, FrG 1992 und Paßgesetzes 1969) erteilte Aufenthaltstitel können über die Referenztabelle des § 11 NAG-DV den bereitzuhaltenden Aufenthaltstiteln zugeordnet werden.

Zu § 3 Abs. 8 (Bestätigung der Ausnahme vom AuslBG):

Allen Ausländern, die im AuslBG direkt oder in der AuslBVO entweder aufgrund eines persönlichen Umstandes oder hinsichtlich einer bestimmten Tätigkeit ausgenommen sind, ist auf Antrag eine Ausnahme-Bestätigung unter Angabe der jeweiligen Rechtsgrundlage auszustellen. Bei ausgenommenen Tätigkeiten ist diese genau zu bezeichnen (z.B. Seelsorge im Rahmen der israelitischen Religionsgesellschaft). Zuständig ist jede regionale Geschäftsstelle.

Liegen die Voraussetzungen für eine Ausnahme nicht vor, ist die beantragte Bestätigung bescheidmäßig abzulehnen. Dagegen kann der Ausländer Berufung an die Landesgeschäftsstelle erheben.

Zu § 4 und § 13 alt (Verfahren zur Erteilung von Beschäftigungsbewilligungen; Entfall der Landeshöchstzahlen):

§ 4 Abs. 1 und 2

Die allgemeinen Voraussetzungen für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung sind nunmehr im Abs. 1 Z 1 bis 9 geregelt. Sie entsprechen inhaltlich im Wesentlichen den bisherigen, sodass auch die dazu ergangenen Erlässe und die höchstgerichtliche Judikatur weiter angewendet werden können. Gleiches gilt für die gemäß Abs. 1 und 2 durchzuführende Arbeitsmarktprüfung.

Aufenthaltsrechtliche Voraussetzungen (Z 1)

Unter Berücksichtigung der im Rahmen des FrÄG 2011 neu eingeführten Aufenthaltstitel gelten die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen (Abs. 1 Z 1) als erfüllt, wenn der Ausländer im Besitz eines der folgenden Aufenthaltstitel ist:

- Niederlassungsbewilligung (§ 8 Abs. 1 Z 4 NAG) bzw. vor 1. Juli 2011 erteilte Niederlassungsbewilligung – beschränkt (§ 81 Abs. 16 Z 3 NAG),
- Aufenthaltsbewilligung (§ 8 Abs. 1 Z 10 NAG),
- Aufenthaltsvisum gemäß § 24 FPG bei Kontingentbewilligung,
- Unbedenklichkeitsbescheinigung (§ 31 Abs. 2 FPG) bei Kontingentbewilligung,
- Aufenthaltsberechtigungskarte (§ 51 AsylG),
- Lichtbildausweis für Träger von Privilegien und Immunitäten (§ 95 FPG) oder
- Karte für Geduldete (§ 46a Abs. 2 FPG), wenn der Inhaber zuvor als Asylberechtigter oder subsidiär Schutzberechtigter vom AuslBG ausgenommen war.

Kann keiner der o.a. Aufenthaltstitel nachgewiesen werden, ist die Beschäftigungsbewilligung gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 abzulehnen. Für eine Aussetzung des Verfahrens gemäß § 38 AVG bis zur Klärung der Frage, ob ein Anspruch auf Erteilung eines Aufenthaltstitels vorliegt, besteht keine Rechtsgrundlage, da das Vorliegen eines Aufenthaltstitels keine Vorfrage darstellt, sondern eine Tatbestandsvoraussetzung ist (VwGH 09.11.2009, ZI. 2009/09/0245).

Neue EU-Bürger, die dem Übergangsregime unterliegen (dzt. Rumänen und Bulgaren), haben Niederlassungsfreiheit und damit die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen – unabhängig von der Ausstellung einer „Anmeldebescheinigung“ oder einer „Bescheinigung des Daueraufenthalts“ – erfüllt.

Inhaber einer „Niederlassungsbewilligung – ausgenommen Erwerbstätigkeit“ und einer „Niederlassungsbewilligung – Angehöriger“ erfüllen die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen nicht. Für letztere dürfen Beschäftigungsbewilligungen – wie bisher – nur nach einem quotenpflichtigen Zweckwechsel (mit Sicherheitsbescheinigung über eine eigene „Zweckwechslerquote“) auf eine „Niederlassungsbewilligung“ erteilt werden.

Inhaber einer „Rot-Weiß-Rot – Karte“ oder einer „Blauen Karte EU“ (§ 8 Abs. 1 Z 1 und 3 NAG) bzw. einer vor dem 1. Juli 2011 erteilten „Niederlassungsbewilligung –

Schlüsselkraft“ (§ 81 Abs. 16 Z 1 NAG) erfüllen zwar die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung. Da sie jedoch gemäß § 12d Abs. 3 letzter Satz bei einem Arbeitgeberwechsel vor Erteilung einer „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“ wieder nur mit einer „Rot-Weiß-Rot – Karte“ als Schlüssel- oder Fachkraft zugelassen werden können, scheidet die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung von vornherein aus. Wird dennoch ein Antrag auf Beschäftigungsbewilligung gestellt, ist dieser gemäß § 12d Abs. 3 abzulehnen.

§ 4 Abs. 3

Wie schon bisher dürfen Beschäftigungsbewilligungen bei Erfüllung der allgemeinen Voraussetzungen nach Abs. 1 und 2 nur bei Vorliegen bestimmter Sachverhalte bzw. für bestimmte Personengruppen erteilt werden.

Folgende Personengruppen sind neu hinzugekommen:

Schüler und Studenten

Die Regelung gilt für alle Schüler und Studenten an einer der in den §§ 63 und 64 NAG genannten inländischen Bildungseinrichtungen, die über ein Aufenthaltsrecht gemäß Abs. 1 Z 1 verfügen (s. dazu weiter oben). Eine laufend aktualisierte Liste aller akkreditierten Privatuniversitäten ist unter www.akkreditierungsrat.at (unter „Privatuniversitäten/Institutionen“) zu finden. Die zertifizierten Bildungseinrichtungen werden unter www.bmi.gv.at/cms/BMI_Niederlassung/zertifizierung/Bildung.aspx laufend veröffentlicht.

Für diese Personen dürfen nunmehr – ohne Einschränkung auf bestimmte Zeiträume, Beschäftigungsdauern oder Tätigkeiten – Beschäftigungsbewilligungen generell ohne einhellige Befürwortung des Regionalbeirates erteilt werden. Wenn die beabsichtigte Beschäftigung zehn Wochenstunden nicht überschreitet, ist von einer Arbeitsmarktprüfung abzusehen. Für Studenten, die den ersten Studienabschnitt eines Diplomstudiums bzw. ein Bachelor-Studium erfolgreich abgeschlossen haben, ist eine Beschäftigung bis zu 20 Wochenstunden ohne Arbeitsmarktprüfung zulässig (Abs. 7 Z 2). Für eine Beschäftigung von mehr als 10 bzw. 20 Wochenstunden dürfen Beschäftigungsbewilligungen jedoch weiterhin nur nach einer Arbeitsmarktprüfung erteilt werden.

Ausländer, die gemäß § 69a NAG besonderen Schutz genießen

Als solche gelten Inhaber einer Aufenthaltsbewilligung „Besonderer Schutz“. Für diese Personengruppe sind Beschäftigungsbewilligungen generell ohne Arbeitsmarktprüfung zu erteilen (Abs. 7 Z 5).

Um eine unzulässige Schlechterstellung von neuen EU-Bürgern, die Niederlassungsfreiheit haben und keine Aufenthaltsbewilligung „Besonderer Schutz“ erhalten können, gegenüber Drittstaatsangehörigen zu vermeiden, sind auch für Rumänen und Bulgaren Beschäftigungsbewilligungen – gestützt auf Abs. 3 Z 9 und Abs. 7 Z 5 – ohne Arbeitsmarktprüfung zu erteilen, wenn sie glaubhaft machen, dass sie

- Zeugen oder Opfer von Menschenhandel oder grenzüberschreitendem Prostitutionshandel sind,
- Opfer von Gewalt wurden und eine einstweilige Verfügung gemäß den §§ 382b oder 382e EO erlassen wurde oder erlassen hätte werden können oder
- minderjährig sind und sich nicht bloß vorübergehend in der Obhut von Pflegeeltern oder eines Jugendwohlfahrtsträgers befinden.

Erforderlichenfalls ist eine Auskunft bei den zuständigen Stellen einzuholen.

Betriebsentsandte (Z 7), Rotationsarbeitskräfte (Z 8) und Schlüsselkräfte, die bereits niedergelassen oder „Mobilitätsfälle“ sind (Z 3)

Für diese Gruppen durften auch schon bisher Sicherungsbescheinigungen und Beschäftigungsbewilligungen im Wege der BHZÜV erteilt werden (§ 4 Abs. 6 Z 4 und 6 idF BGBl. I Nr. 135/2009 iVm § 1 Z 7 und 9 BHZÜV idF BGBl. II Nr. 55/2006).

Zu § 4b (Prüfung der Arbeitsmarktlage):

Der für eine Ersatzkraftstellung in Betracht kommende Personenkreis wird der Vollständigkeit halber um alle Ausländer mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang ergänzt. Im Übrigen ergibt sich für die Arbeitsmarktprüfung keine Änderung. Die dazu ergangene umfangreiche Judikatur kann weiterhin herangezogen werden.

Zu § 5 (neues Saisoniermodell):

Registrierte befristet beschäftigte Ausländer („Stammsaisoniers“)

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 bisherigen Saisonkontingenten bewilligt beschäftigt und entsprechend zur Sozialversicherung angemeldet waren, können sich ab Kundmachung der Neuregelung im Bundesgesetzblatt (§ 34 Abs. 40) bis einschließlich 30. April 2012 bei jeder regionalen Geschäftsstelle für eine weitere Beschäftigung im jeweiligen Wirtschaftszweig registrieren lassen. Zeiten als Erntehelfer sind für eine Registrierung als „Stammsaisonier“ in der Land- und Forstwirtschaft nicht zu berücksichtigen. Nach dem 30. April 2012 ist eine Registrierung nicht mehr zulässig.

Die Registrierung soll dazu dienen, die Stammsaisoniers als eigenes Arbeitskräftepotenzial zu erfassen, ihren Status zu dokumentieren und ihnen mehr Flexibilität bei der Beschäftigung innerhalb der Branche zu ermöglichen.

Die Registrierung ist vom Ausländer zu beantragen. Zur Vorbereitung der Registrierung wurde im PST-ZUA jener Ausländer, welche die Voraussetzungen erfüllen, der Hinweis „STF“ (= Stammsaisonier Fremdenverkehr) oder „STL“ (= Stammsaisonier Landwirtschaft) eingespielt. Anlässlich eines Antrages auf Registrierung erübrigt sich jede weitere Prüfung der Voraussetzungen, wenn sich im PST-ZUA bereits ein solcher Hinweis findet. Gibt es keinen entsprechenden Hinweis, sind die Registrie-

rungsvoraussetzungen durch Abgleich der vorhandenen ABB-Datensätze mit den HVB-Versicherungsdaten zu prüfen.

Die Registrierung ist dem Ausländer bei Vorliegen der Voraussetzungen schriftlich zu bestätigen und in einem ABA-Datensatz zu dokumentieren. Die Antragsgebühr beträgt 13,20 Euro zuzüglich einer Verwaltungsabgabe von 2,10 Euro.

Für Ausländer mit einer Registrierungs-Bestätigung dürfen im jeweiligen Wirtschaftszweig (Tourismus oder Landwirtschaft) Beschäftigungsbewilligungen nach Maßgabe des § 4, jedoch ohne Arbeitsmarktprüfung, mit einer Geltungsdauer von durchgehend längstens sechs Monaten erteilt werden. Die Bewilligungen sind nicht auf die Kontingente für befristet beschäftigte Ausländer anzurechnen. Mehrere Beschäftigungsbewilligungen pro Kalenderjahr und Branche sind – auch für ein und denselben Arbeitgeber – zulässig. Die Gesamtdauer aller bewilligten Beschäftigungszeiten darf pro Kalenderjahr zehn Monate nicht überschreiten.

Die Registrierung ist dem Ausländer mit Bescheid zu versagen, wenn die Registrierungsvoraussetzungen nicht erfüllt sind oder die Registrierungsfrist versäumt wurde. Dagegen kann der Ausländer Berufung an die jeweilige Landesgeschäftsstelle erheben.

Für visumpflichtige Ausländer, deren PST-ZUA einen Hinweis auf ihre „Stammsaisonier“-Eigenschaft enthält, dürfen Sicherungsbescheinigungen für eine Beschäftigung in ihrem Wirtschaftszweig auch ohne ABA-Registrierung ausgestellt werden. Die Erteilung einer kontingentfreien Beschäftigungsbewilligung als „Stammsaisonier“ ist aber erst nach persönlicher Registrierung nach der Einreise zulässig.

Saison- und Erntehelferkontingente

Saisonarbeitskräfte, die über keine Registrierungs-Bestätigung verfügen, und Erntehelfer können im Wesentlichen wie bisher im Rahmen von Kontingenten zu einer Saisonbeschäftigung zugelassen werden. Für Kontingentbewilligungen gilt die sog. 14/12-Regelung, wonach der Ausländer innerhalb von 14 Monaten nicht länger als zwölf Monate beschäftigt sein darf, unverändert weiter. Auch die Sonderregelung für neue EU-Bürger im Übergangsregime, wonach eine Bewilligung in der Land- und Forstwirtschaft mit einer (durchgehenden) Geltungsdauer bis zu neun Monaten erteilt werden darf, bleibt für Rumänen und Bulgaren aufrecht.

Arbeitskräfte aus Drittstaaten, die bereits über ein Aufenthaltsrecht in Österreich verfügen (insb. Asylwerber), sowie Rumänen und Bulgaren sind weiterhin vorrangig zu bewilligen. Ausländer, die für eine Saisonbeschäftigung erstmalig aus dem Ausland angeworben werden, d.h. alle Erstanträge für Drittstaatsangehörige ohne Aufenthaltsrecht und Anträge für Rumänen und Bulgaren ohne Wohnsitz in Österreich dürfen nur mit einhelliger Befürwortung durch den Regionalbeirat bewilligt werden (§ 5 Abs. 6)

Folglich ist keine einhellige Befürwortung erforderlich bei Beschäftigungsbewilligungen für

- Drittstaats-Ausländer einschließlich Asylwerber, die sich bereits mit einem gültigen Aufenthaltstitel im Sinne des § 4 Abs. 1 Z 1 AuslBG im Bundesgebiet aufhalten und
- Rumänen und Bulgaren, die aufgrund ihrer Niederlassungsfreiheit bereits vor der Antragstellung einen ordnungsgemäßen Wohnsitz in Österreich begründet haben und dies durch eine gültige Meldebestätigung (Meldezettel) nachweisen.

Aufenthaltsrechtliche Voraussetzungen

Stammsaisoniers und Kontingent-Saisoniers, die visumfrei einreisen dürfen, benötigen zur Erfüllung der aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen (§ 4 Abs. 1 Z 1) lediglich eine Unbedenklichkeitsbescheinigung.

Wird bei visumpflichtigen Saisoniers vor Ablauf der Beschäftigungsbewilligung im Rahmen der zulässigen Gesamtdauer (10/12 bei registrierten bzw. 12/14 bei Kontingent-Saisoniers) ein neuer Antrag auf Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung gestellt, gelten die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen (§ 4 Abs. 1 Z 1) als erfüllt. Der Ausländer hat mit Erteilung der neuen Bewilligung gleichzeitig auch wieder ein Aufenthaltsrecht nach den Bestimmungen des FPG (§ 31 Abs. 1 Z 6). Trotz Erfüllung der aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 muss von visumpflichtigen Saisoniers bei der zuständigen österreichischen Vertretungsbehörde im Ausland ein Folgevisum beantragt werden (Rundschreiben des BMI vom 22.03.2011, GZ BMI-FW1440/0004-II/3/2011).

Verfügbarkeit

Sowohl registrierte „Stammsaisoniers“ als auch im Rahmen der Kontingente befristet beschäftigte Saisonarbeitskräfte haben nur für die Dauer ihrer Beschäftigung ein Aufenthaltsrecht und stehen nach Beendigung der Beschäftigung der Arbeitsvermittlung nicht zur Verfügung (§ 7 Abs. 6 neu AIVG).

Zu den §§ 8 Abs. 2, 9 Abs. 3 (Entfall der Auflage, Ausländer vorrangig zu kündigen):

Diese Auflage ist nicht mehr in die Beschäftigungsbewilligung aufzunehmen. Im Übrigen wird auf die Erläuterungen verwiesen.

Zu § 11 (Sicherungsbescheinigung):

Im Abs. 1 wird klargestellt, dass für die Neuanwerbung von Schlüsselkräften ausschließlich die Sonderbestimmungen des Abschnitts IIa gelten. Eine Sicherungsbescheinigung kommt daher nur mehr für Ausländer mit Daueraufenthaltsrecht eines anderen EU-Mitgliedstaates (sog. Mobilitätsfälle gemäß § 49 Abs. 2 NAG), für Inhaber einer „Niederlassungsbewilligung – Angehöriger“ (sog. Zweckwechsler gemäß § 47 Abs. 3 NAG), für Saisoniers (§ 5), für Künstler (§ 4a) für Betriebsentsandte (§ 18 Abs. 4) und für Rotationsarbeitskräfte (§ 2 Abs. 10) in Betracht.

Mit der Informationspflicht des AMS, die zuständigen Vertretungsbehörden über die Ausstellung von Sicherungsbescheinigungen zu informieren, wird die bereits bestehende Praxis gesetzlich verankert. Die Vertretungsbehörden sind – in der bewährten bisherigen Form – regelmäßig automationsunterstützt über ausgestellte Sicherungsbescheinigungen zu informieren.

Zu Abschnitt IIa (Kriteriengeleitete Zulassung von Schlüsselkräften)

Besonders Hochqualifizierte (§§ 12 und 12d Abs. 1, 3 und 4, Anlage A, § 24a

Verfahren zur Erteilung des Arbeitsuche-Visums

Das Arbeitsuche-Visum ist vom Ausländer bei der zuständigen österreichischen Vertretungsbehörde (Botschaft oder Konsulat) im Ausland zu beantragen. Diese kann unter www.bmeia.gv.at/aussenministerium/buergerservice/oesterreichische-vertretungen.html ermittelt werden.

Im Antragsformular sind alle in Anlage A vorgegebenen Kriterien und die zum Nachweis erforderlichen Dokumente aufgelistet. Der Antragsteller hat die von ihm vorgebrachten Kriterien genau zu bezeichnen und die dafür erforderlichen Urkunden und Nachweise im Original und, sofern sie nicht in deutscher oder englischer Sprache verfasst sind, zusätzlich in einer deutschen oder englischen Übersetzung vorzulegen.

Die Vertretungsbehörde überprüft die Vollständigkeit der vorgelegten Dokumente. Fehlen Dokumente, fordert die Vertretungsbehörde den Antragsteller auf, diese binnen angemessener Frist nachzureichen. Werden sie nicht fristgerecht nachgereicht, vermerkt die Vertretungsbehörde dies im AMS-Beiblatt zum Antragsformular.

Die Vertretungsbehörde leitet die vorgelegten Dokumente in Kopie als PDF-Datei gemeinsam mit dem ausgefüllten AMS-Beiblatt per E-Mail an die Landesgeschäftsstelle des Arbeitsmarktservice Wien (recht.wien@ams.at) zur Prüfung weiter.

Hat die LGS Wien begründete Zweifel an der Echtheit eines Dokuments und ist eine Überprüfung nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Aufwand möglich, kann sie vom Antragsteller – erforderlichenfalls über die Vertretungsbehörde – die Beglaubigung des Dokuments verlangen. Die Beglaubigung durch die zuständige Stelle im Herkunftsland (in der Regel das jeweilige Außenministerium) muss dann von der Vertretungsbehörde überbeglaubigt werden. Da nur Dokumente im Original überbeglaubigt werden können, ist der Antragsteller bereits bei der Antragstellung von der Vertretungsbehörde darauf hinzuweisen, dass die nochmalige Vorlage von Originaldokumenten notwendig sein kann. Die Kosten für die Beglaubigung und Überbeglaubigung sind vom Antragsteller zu tragen, worüber dieser in Kenntnis zu setzen ist. Verweigert der Antragsteller die Beglaubigung, hat die Vertretungsbehörde dies der LGS Wien mitzuteilen.

Mit der Überbeglaubigung wird nur die Echtheit der Unterschrift, bei einem öffentlichen Dokument zusätzlich das Amtssiegel sowie gegebenenfalls die Eigenschaft, in welcher der Unterzeichner der Urkunde gehandelt hat, nicht aber die inhaltliche Rich-

tigkeit des Dokuments bestätigt. Sollten daher Zweifel an der inhaltlichen Richtigkeit eines Dokuments bestehen, hat die LGS Wien – erforderlichenfalls mit Hilfe der Vertretungsbehörde auf Kosten des Antragstellers – entsprechende Nachforschungen vorzunehmen und deren Ergebnis der Prüfung zugrunde zu legen.

Prüfung der Kriterien

Grundlage für die Prüfung der Kriterien durch die LGS Wien ist die Anlage A, in der die einzelnen – mit einer bestimmten Punktzahl zu bewertenden – Kriterien in die Kategorien „Besondere Qualifikationen bzw. Fähigkeiten“, „Berufserfahrung“, „Sprachkenntnisse“, „Alter“ und „Studium in Österreich“ unterteilt sind. Pro Kategorie kann nur die jeweils angegebene Höchstpunktzahl erreicht (vergeben) werden.

1. Besondere Qualifikationen bzw. Fähigkeiten (max. 40 Punkte)

Dieser Kategorie kommt ein besonderer Stellenwert zu, da zumindest eines der dort genannten Kriterien erfüllt sein muss, um die für das Visum erforderliche Mindestpunktzahl erreichen zu können.

Studienabschlüsse an einer tertiären Bildungseinrichtung

Als Studienabschlüsse an einer tertiären Bildungseinrichtung gelten sowohl Diplomstudien als auch Studien nach der Bologna-Struktur an einer anerkannten Hochschule oder Fachhochschule. Die formale Anerkennung (Nostrifikation) des ausländischen Studienabschlusses in Österreich ist nicht erforderlich.

Die Studiengänge müssen eine vierjährige Mindestdauer haben. Die Mindestdauer mehrerer (z.B. nach der Bologna-Struktur absolvierter) Studien kann zusammengesetzt werden, wenn das zuletzt absolvierte Studium höherrangig ist und auf dem vorangegangenen aufbaut (Bachelorstudium und nachfolgendes Masterstudium). MINT-Punkte gebühren in diesem Fall für jenes Studium, mit dem die geforderte vierjährige Mindeststudiendauer erreicht wird. So kann z.B. ein dreijähriges Bachelorstudium in Medizin (= kein MINT-Fach) und ein daran anschließendes zweijähriges Masterstudium in Naturwissenschaften (= MINT-Fach) als Hochschulstudium mit vierjähriger Mindestdauer in einem MINT-Fach mit 30 Punkten bewertet werden.

Die Habilitation ist die höchstrangige akademische Qualifikation. Ihr ausdrücklich gleichgestellt ist der Abschluss einer Hochschulausbildung als Doctor of Philosophy (PhD). Da ein Abschluss als PhD (nicht nur im Studienfach Philosophie, sondern auch in anderen Fächern möglich) mit der Promotion zum Doktor vergleichbar ist, sind auch alle Studienabschlüsse mit Promotion mit 40 Punkten zu bewerten.

Der Nachweis eines entsprechenden Studienabschlusses ist durch Vorlage einer Urkunde über den erfolgreichen Abschluss des Studiums und eines Nachweises über den Status der Hochschule oder sonstigen tertiären Bildungseinrichtung (der zuständigen Behörde/des zuständigen Ministeriums im Herkunftsland) zu erbringen. Eine Habilitation ist mittels eines Dokuments, mit dem die Lehrbefugnis (venia docendi bzw. facultas docendi) zuerkannt wird, nachzuweisen.

Nähere Informationen über anerkannte ausländische Hochschul- oder Fachhochschulabschlüsse bietet die laufend aktualisierte Internetseite <http://www.anabin.de/> der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen in Bonn, wo nahezu alle regulär an anerkannten Hochschulen absolvierten Studien nach ihrer typischen Normdauer in einem länderübergreifenden Klassifizierungssystem erfasst und beschrieben werden. Die Studien werden in einer eigenen Klassifizierungsskala nach ihrer jeweiligen Normdauer unterteilt. Abschlüsse der Klasse A4 entsprechen Studiengängen mit typischer Normdauer von vier Jahren und Abschlüsse der Klasse A5 Studiengängen mit typischer Normdauer von mehr als vier Jahren. Die Klasse D1 umfasst Studienabschlüsse mit Promotion und die Klasse D2 Habilitationen. Der Status H+ oder H- gibt Aufschluss darüber, ob die Institution, an der das Studium absolviert wurde, als Hochschuleinrichtung anerkannt ist.

Nach dieser Systematik sind Studien der Klasse A4 und A5 mit 20 Punkten (in MINT-Fächern mit 30 Punkten) und Studien der Klasse D1 und D2 mit 40 Punkten zu bewerten, wenn sie an einer Einrichtung mit dem Status H+ absolviert wurden. Postgraduale Studien (Klasse PGS) sind als außerordentliche Studien nicht zu berücksichtigen.

Beispiel: Der Antragsteller hat am Indian Institute of Technology (IIT) in Mumbai Computer Science und Engineering studiert und das Studium als Master of Technology (M.Tech) abgeschlossen. Das IIT hat laut anabin den Status H+ und gilt daher als anerkannte Hochschule. Der Abschluss entspricht der Klasse A5. Zusätzlich erfolgte er in einem MINT-Fach (Informatik). Der Antragsteller erhält daher 30 Punkte.

Ist der Abschluss oder die Hochschule im anabin-Klassifizierungssystem nicht erfasst oder bestehen sonstige Zweifel an der Zuordnung des Studiums, ist das Nationale Informationszentrum für akademische Anerkennung (ENIC NARIC AUSTRIA) im Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung um Beurteilung des Abschlusses zu ersuchen.

Bruttojahresgehalt in Führungsposition

Das Bruttojahresgehalt in einer Führungsposition ist für das letzte Kalenderjahr vor der Antragstellung durch Vorlage des letztjährigen Steuerbescheides oder entsprechender Lohnunterlagen und einer Bestätigung des früheren Arbeitgebers, dass der Antragsteller in einer Führungsposition tätig war, nachzuweisen. Der Antragsteller hat außerdem nachzuweisen, dass das Unternehmen an der Börse notiert ist. Bei einer Beschäftigung in einer Führungsposition eines nichtbörsennotierten Unternehmens ist vom Antragsteller eine positive Stellungnahme der zuständigen Außenhandelsstelle vorzulegen.

Forschungs- und Innovationstätigkeit

Eine Forschungstätigkeit kann insbesondere durch wissenschaftliche Publikationen in der einschlägigen Fachliteratur nachgewiesen werden. Für einen Studienab-

schluss notwendige Diplom- oder Doktorarbeiten sind nicht zu berücksichtigen. Die Publikation ist unter Angabe der Fundstelle genau zu bezeichnen.

Eine Tätigkeit in der Forschung und Entwicklung oder in der wissenschaftlichen, einschließlich der forschungsgeleiteten, akademischen Lehre an einer Universität oder sonstigen öffentlichen oder privaten Forschungseinrichtung ist ebenfalls zu berücksichtigen. Sie ist von dem/den früheren Arbeitgeber/n zu bestätigen.

Als Innovationstätigkeit gelten auch Patentanmeldungen beim jeweiligen nationalen oder regionalen Patentamt. Ein internationaler Patentschutz ist nicht erforderlich. Als Nachweis dient ein dem Antrag beizulegender Auszug aus dem jeweiligen Patentregister.

Auszeichnungen

Als anerkannte Auszeichnungen und Preise gelten solche, die für besondere Leistungen in den Bereichen Wissenschaft/Forschung, Wirtschaft, Technologie/IT, Politik, Kunst oder Sport verliehen wurden und international bekannt oder in Fachkreisen von herausragender Bedeutung sind (z.B. World Technology Award, Asia Pacific ICT Awards). Sie sind durch Vorlage einer entsprechenden Urkunde nachzuweisen.

2. Berufserfahrung (ausbildungsadäquat oder in Führungsposition) (max. 20 Punkte)

Die Berufserfahrung ist durch Vorlage von Dienstzeugnissen und Arbeitsbestätigungen nachzuweisen.

3. Sprachkenntnisse (max. 10 Punkte)

Der Nachweis von Kenntnissen der deutschen oder englischen Sprache (auf A1- bzw. A2-Niveau des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen) ist durch entsprechende international anerkannte Sprachdiplome oder Kurszeugnisse zu erbringen.

Der Nachweis von Deutschkenntnissen kann insbesondere auch durch anerkannte Sprachdiplome oder Kurszeugnisse anderer als der in § 9b Abs. 2 NAG-DV genannten Einrichtungen (ÖSD, Goethe-Institut, Telc GmbH, Österreichischer Integrationsfonds) erbracht werden.

Englischkenntnisse können insbesondere durch folgende Sprachdiplome nachgewiesen werden: Cambridge Certificate (KET, PET, FCE, CAE, CPE), TELC-Zertifikat, IELTS-Sprachdiplom, TOEIC-Sprachdiplom, TOEFL-Sprachdiplom. Mit dem Cambridge Certificate KET (Key English Test) und PET (Preliminary English Test) werden Englischkenntnissen auf A1-Niveau des Europäischen Referenzrahmens für Sprachen nachgewiesen. Im TELC-Zertifikat ist das jeweilige, dem Europäischen Referenzrahmens für Sprachen entsprechende Niveau angegeben. Mit allen anderen genannten Sprachdiplomen gelten Englischkenntnisse auf A2-Niveau (und höher) als nachgewiesen.

4. Alter (max. 20 Punkte)

Das Alter wird im AMS-Beiblatt zum Antragsformular von der Vertretungsbehörde angegeben. Maßgeblich für die Prüfung ist das Alter im Zeitpunkt der Antragstellung.

5. Studium in Österreich (max. 10 Punkte)

Der Antragsteller erhält zusätzlich zu den für ein abgeschlossenes Hochschul- oder Fachhochschulstudium vergebenen Punkten fünf Zusatzpunkte, wenn er den gesamten zweiten Studienabschnitt seines Diplomstudiums in Österreich absolviert hat. Ebenso viele Zusatzpunkte erhält er, wenn er ein Bachelor- und ein Masterstudium nach der Bologna-Struktur absolviert und die Hälfte der ECTS-Anrechnungspunkte, die er für den erfolgreichen Abschluss beider Studien benötigt, in Österreich erworben hat. Die zur Berechnung der erforderlichen ECTS-Anrechnungspunkte benötigten Unterlagen (Studienbuch/Zeugnisse) sind dem Antrag anzuschließen.

Der Antragsteller erhält zehn Punkte, wenn er sein Studium zur Gänze in Österreich absolviert hat. Als Nachweis ist die Urkunde über den erfolgreichen Abschluss des Studiums vorzulegen.

Absolventen österreichischer Hochschulen können eine „Rot-Weiß-Rot – Karte“ auch nach Maßgabe des § 12b Z 2 iVm § 41 Abs. 2 Z 3 NAG erhalten. Siehe dazu die Ausführungen zu den ausländischen Studienabsolventen weiter unten.

Unbeschadet der Regelungen für die „Rot-Weiß-Rot – Karte“ können besondere Führungskräfte, Wissenschaftler und Forscher ihre Tätigkeit aufgrund der Ausnahmetatbestände gemäß § 1 Abs. 2 lit. f und i auch weiterhin bewilligungsfrei ausüben und müssen nicht zwangsläufig eine „Rot-Weiß-Rot – Karte“ beantragen. Forscher an vom Bundesministerium für Inneres zertifizierten Einrichtungen erhalten nach zwei Jahren eine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“ mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang (§ 41a Abs. 4 NAG).

Mitteilung der LGS Wien

Die LGS Wien prüft anhand der vorgelegten Unterlagen, ob der Antragsteller die erforderliche Mindestpunktzahl von 70 Punkten erreicht. Ist das der Fall, hat sie der Vertretungsbehörde schriftlich mitzuteilen, dass der Antragsteller die Voraussetzungen des § 12 iVm Anlage A erfüllt (§ 12d Abs. 1 erster Satz).

Werden die erforderlichen Mindestpunkte nicht erreicht, teilt die LGS Wien dies der zuständigen Vertretungsbehörde unter Angabe der erreichten Punkte schriftlich mit. Die Vertretungsbehörde weist dann den Antrag gemäß § 24a Abs. 4 FPG zurück. Gegen die Zurückweisung des Antrages besteht kein ordentliches Rechtsmittel. Es kann jedoch dagegen binnen sechs Wochen Beschwerde an den VwGH erhoben werden.

Verfahren zur Erteilung einer „Rot-Weiß-Rot – Karte“

Der Inhaber eines Arbeitsuche-Visums hat den Antrag auf Erteilung einer „Rot-Weiß-Rot – Karte“ innerhalb der sechsmonatigen Geltungsdauer des Visums samt einem Arbeits(vor-)vertrag, aus dem die wesentlichen Bedingungen des Dienstverhältnisses, insbesondere die genaue Beschreibung der Tätigkeit, das Ausmaß der Beschäftigung (Wochenstundenanzahl) und das vereinbarte Entgelt hervorgehen müssen, bei der nach seinem Wohnsitz zuständigen NAG-Behörde (BH, Magistrat) einzubringen. Diese hat den Antrag samt Arbeitsvertrag der nach dem Wohnsitz des Antragstellers zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS zur Prüfung, ob die beabsichtigte Beschäftigung der Qualifikation des Hochqualifizierten und den sonstigen für die Erteilung des Arbeitsuche-Visums maßgeblichen Kriterien entspricht, weiterzuleiten.

Die regionale Geschäftsstelle hat ihrer Prüfung die vom Hochqualifizierten im Verfahren zur Erteilung des Arbeitsuche-Visums vorgelegten und bei der LGS Wien aufliegenden Unterlagen zugrunde zu legen.

Bei Hochqualifizierten, die das Arbeitsuche-Visum aufgrund eines abgeschlossenen Hochschulstudiums erhalten haben, entspricht die beantragte Beschäftigung ihrer Qualifikation, wenn für die konkrete Tätigkeit ein Hochschulstudium im jeweiligen Studienfach erforderlich oder zumindest üblich ist und sie entsprechend eingestuft und entlohnt werden. Die Berufserfahrung ist für die Einstufung maßgeblich, soweit sie für die Erteilung des Arbeitsuche-Visums ausschlaggebend war.

Führungskräfte ohne formellen Bildungsabschluss, die das Arbeitsuche-Visum aufgrund ihres letztjährigen Bruttojahresgehalts in einer Führungsposition erhalten haben, dürfen nur zu einer Beschäftigung als Führungskraft mit einer entsprechend hohen Entlohnung zugelassen werden.

Wurde das Arbeitsuche-Visum aufgrund einer Innovations- oder Forschungstätigkeit oder einer anerkannten Preisträgerschaft erteilt, kommt nur eine Zulassung zu einer Tätigkeit in Betracht, in der diese Qualifikationen auch tatsächlich benötigt werden.

Die sonstigen Kriterien (Sprachkenntnisse, Alter, Studium in Österreich) sind primär als allgemeine Integrationskriterien für die Erteilung des Arbeitsuche-Visums maßgeblich, können aber im Einzelfall auch für die Prüfung, ob die beabsichtigte Beschäftigung der Qualifikation des Hochqualifizierten entspricht, relevant sein (z.B. Erfordernis von Englisch-/Deutschkenntnissen für die berufliche Tätigkeit).

Liegen die o.a. Voraussetzungen vor, hat die regionale Geschäftsstelle der zuständigen NAG-Behörde nach Anhörung des Regionalbeirats schriftlich mitzuteilen, dass die beabsichtigte Beschäftigung der Qualifikation des Antragstellers und den sonstigen für die Erteilung des Arbeitsuche-Visums maßgeblichen Kriterien entspricht (§ 12d Abs. 1 zweiter Satz iVm § 41 Abs. 1 NAG).

Liegen die Voraussetzungen nicht vor, hat die regionale Geschäftsstelle die Zulassung nach Anhörung des Regionalbeirats mit Bescheid abzulehnen und diesen un-

verzüglich der zuständigen NAG-Behörde zur Zustellung an den Ausländer und den Arbeitgeber zu übermitteln. Dagegen können sowohl der Hochqualifizierte als auch der Arbeitgeber Berufung an die jeweilige Landesgeschäftsstelle erheben. Das Landesdirektorium ist anzuhören. Gegen die Berufungsentscheidung der Landesgeschäftsstelle ist kein ordentliches Rechtsmittel mehr zulässig.

Im Hinblick auf die Zielsetzung des neuen Zuwanderungssystems ist eine beabsichtigte geringfügige oder Teilzeitbeschäftigung besonders Hochqualifizierter mit entsprechend geringer Entlohnung aus arbeitsmarktpolitischer Sicht generell nicht positiv zu beurteilen.

Kann das Verfahren zur Erteilung der „Rot-Weiß-Rot – Karte“ nicht innerhalb des sechsmonatigen Geltungszeitraums des Visums abgeschlossen werden, hat der Antragsteller auszureisen und den Ausgang des Verfahrens im Ausland abzuwarten.

Wird der Antrag abgelehnt, kann ein neues Arbeitsuche-Visum frühestens zwölf Monate nach der Ausreise aus dem Bundesgebiet beantragt werden.

Antragstellung im Inland

Hochqualifizierte, die bereits über einen potenziellen Arbeitgeber verfügen, können den Antrag auf eine „Rot-Weiß-Rot – Karte“ gemäß § 12 – ohne Vorschaltung eines Arbeitsuchevisums – auch bei der zuständigen NAG-Behörde im Inland stellen, wenn sie erlaubter Weise visumfrei eingereist sind oder bereits über einen Aufenthaltstitel verfügen. Davon ausgenommen sind Studienabsolventen, die sich nach Beendigung ihres Studiums nur aufgrund einer Bestätigung gemäß § 64 Abs. 4 NAG weitere sechs Monate i. Ö. aufhalten und innerhalb dieses Zeitraumes nur einen Antrag auf eine „Rot-Weiß-Rot – Karte“ gemäß § 12b Z 2 stellen dürfen.

Die NAG-Behörde leitet den Antrag samt Arbeits(vor-)vertrag und den für die Prüfung der Kriterien gemäß Anlage A notwendigen Dokumenten an die nach dem Wohnsitz des Antragstellers zuständige regionale Geschäftsstelle weiter. Diese prüft nach den o.a. Grundsätzen, ob der Antragsteller die Zulassungskriterien gemäß Anlage A erfüllt und – sofern dies zutrifft – in weiterer Folge auch, ob die Beschäftigung seiner Qualifikation und den sonstigen von ihm erfüllten Kriterien entspricht.

Fehlende Unterlagen sind – unter Setzung einer angemessenen Nachfrist – direkt vom Antragsteller bzw. seinem Arbeitgeber anzufordern.

Hat die regionale Geschäftsstelle begründete Zweifel an der Echtheit eines Dokuments und ist eine Überprüfung durch die regionale Geschäftsstelle nicht oder nur mit unverhältnismäßigem Aufwand möglich, kann sie vom Antragsteller die Beglaubigung des Dokuments verlangen.

Liegen beide Voraussetzungen vor (Mindestpunkteanzahl und adäquate Beschäftigung) ist dies der NAG-Behörde mitzuteilen.

Bei Nichtvorliegen einer der beiden Voraussetzungen ist die Zulassung mit entsprechender Begründung abzulehnen und der Bescheid unverzüglich der NAG-Behörde zur Zustellung an den Antragsteller und den Arbeitgeber zu übermitteln.

Gegen eine Ablehnung wegen Nichterfüllung der Kriterien gemäß Anlage A kann der Ausländer Berufung an die jeweilige Landesgeschäftsstelle erheben. Gegen die Ablehnung mangels adäquaten Beschäftigungsangebots können sowohl der Ausländer als auch sein Arbeitgeber Berufung an die jeweilige Landesgeschäftsstelle erheben. Die Landesgeschäftsstelle hat vor der Entscheidung über die Berufung das Landesdirektorium anzuhören. Gegen die Berufungsentscheidung der Landesgeschäftsstelle ist kein ordentliches Rechtsmittel zulässig.

Fachkräfte in Mangelberufen (§§ 12a und 12d Abs. 2 bis 4, § 41 Abs. 2 Z 1 NAG u. Anlage B) und sonstige Schlüsselkräfte (§§ 12b Z 1 und 12d Abs. 2 bis 4, § 41 Abs. 2 Z 2 NAG u. Anlage C)

Die Zulassungsverfahren für Fachkräfte in Mangelberufen gemäß § 12a und für sonstige Schlüsselkräfte gemäß § 12b Z 1 sowie die gemäß Anlage B und C zu erfüllenden Zulassungskriterien sind im Wesentlichen gleich.

Grundlage für die Zulassung von Fachkräften in Mangelberufen ist die Erlassung einer Fachkräfteverordnung gemäß § 13, die gemäß § 34 Abs. 39 nicht vor dem 1. Jänner 2012 erlassen werden und nicht vor dem 1. Mai 2012 in Kraft treten darf. Bis zum In-Kraft-Treten einer Fachkräfteverordnung können daher keine Fachkräfte gemäß § 12a zugelassen werden.

Die Fachkraft/Schlüsselkraft hat den Antrag auf Erteilung einer „Rot-Weiß-Rot – Karte“ samt einer schriftlichen Erklärung des Arbeitgebers, die im Antrag angegebenen Beschäftigungsbedingungen (insb. die Art der Tätigkeit, das Beschäftigungsausmaß und das gebotene Entgelt) einzuhalten, bei der Vertretungsbehörde im Ausland oder nach erlaubter visumfreier Einreise bei der nach dem Wohnort der Fachkraft/Schlüsselkraft zuständigen NAG-Behörde (BH, Magistrat) einzubringen.

Sofern der Antrag nicht bereits aus aufenthaltsrechtlichen Gründen zurück- oder abzuweisen ist, hat die NAG-Behörde diesen unverzüglich an die nach dem Betriebssitz des Arbeitgebers zuständige regionale Geschäftsstelle zur Prüfung der Kriterien gemäß Anlage B oder C und der übrigen Voraussetzungen weiterzuleiten.

In Anlage B und C sind die einzelnen – mit einer bestimmten Punkteanzahl zu bewertenden – Kriterien in die Kategorien „Qualifikation“, „ausbildungsadäquate Berufserfahrung“, „Sprachkenntnisse“ und „Alter“ unterteilt. Pro Kategorie kann nur die jeweils angegebene Höchstpunktzahl erreicht werden.

Gemäß § 6 NAG-DV sind die Urkunden und Nachweise jeweils im Original und in Kopie, sowie auf Verlangen der NAG-Behörde bzw. der regionalen Geschäftsstelle in beglaubigter Form vorzulegen. Urkunden und Nachweise, die nicht in deutscher Sprache verfasst sind, sind auf Verlangen der NAG-Behörde bzw. der regionalen Geschäftsstelle zusätzlich in einer Übersetzung ins Deutsche vorzulegen. Bei eng-

lischsprachigen Urkunden kann von einer deutschsprachigen Übersetzung abgesehen werden.

Der Kategorie „Qualifikation“ kommt ein besonderer Stellenwert zu, da zumindest eines der drei Kriterien erfüllt sein muss, um die erforderliche Mindestpunktzahl erreichen zu können.

Qualifikation

Eine abgeschlossene Berufsausbildung liegt vor, wenn der Antragsteller über ein Zeugnis verfügt, das seine Qualifikation für die beabsichtigte Beschäftigung zweifelsfrei nachweist. Bei Fachkräften muss es eine Qualifikation für einen in der Verordnung genannten Mangelberuf sein. Sofern das Anforderungsprofil Zusatzqualifikationen enthält, sind auch diese durch entsprechende Zeugnisse nachzuweisen. Eine formale Gleichstellung mit einer inländischen Berufsausbildung ist nicht erforderlich.

Schlüsselkräfte gemäß § 12b Z 1 können alternativ zu einer formellen Berufsausbildung auch spezielle Kenntnisse oder Fertigkeiten geltend machen, die nicht durch formale Ausbildungsnachweise dokumentiert werden können, aber zur Ausübung der konkreten Tätigkeit notwendig sind (z.B. Profisportler, Designer, Musiker). Dafür sind entsprechende Nachweise vorzulegen. Profisportler und Profisporttrainer erhalten zusätzlich zu den in der Kategorie Qualifikation gebührenden Punkten 20 Zusatzpunkte (somit insgesamt 40 Punkte).

Die allgemeine Universitätsreife iSd § 64 Abs. 1 Universitätsgesetz 2002, BGBl. I, Nr. 120, gilt als erfüllt, wenn ein der österreichischen Reifeprüfung oder Berufsreifeprüfung gleichwertiger ausländischer Bildungsnachweis vorgelegt wird. Eine Liste jener Staaten, deren Reifeprüfungszeugnisse aufgrund zwischenstaatlicher Vereinbarungen als gleichwertig einzustufen sind, findet sich unter http://bmwf.gv.at/startseite/studierende/studieren_in_oesterreich/postsek_bildungseinrichtungen/universitaeten/informationen_fuer_auslaendische_studierende/.

Als Studienabschlüsse an einer tertiären Bildungseinrichtung mit dreijähriger Mindestdauer gelten alle von der Anlage A erfassten abgeschlossenen Hoch- bzw. Fachhochschulausbildungen mit der Maßgabe, dass auch Studien mit einer Normdauer von drei Jahren zu berücksichtigen sind. Gemäß anabin-Klassifizierungssystem sind daher von Anlage B und C zusätzlich zu den bereits von Anlage A erfassten Studien der Klasse A4, A5, D1 und D2 auch Studien der Klasse A3 erfasst.

Fachkräfte in Mangelberufen müssen aber – unabhängig von einer allfälligen höheren Qualifikation (Universitätsreife, Hochschul- oder Fachhochschulstudium) – immer (auch) über eine abgeschlossene Berufsausbildung im jeweiligen Mangelberuf verfügen (§ 12a Z 1).

Sprachkenntnisse

Kenntnisse der deutschen oder englischen Sprache sind durch entsprechende international anerkannte Sprachdiplome oder Kurszeugnisse zu erbringen. Auf die Ausführungen zur Anlage A wird verwiesen. Für Deutschkenntnisse auf A1-Niveau oder Englischkenntnisse auf B1-Niveau des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen gebühren 10 Punkte. Für Deutschkenntnisse auf A2-Niveau oder Englischkenntnisse auf B2-Niveau gebühren 15 Punkte.

Auch die übrigen Kriterien der Anlage B und C („ausbildungsadäquate Berufserfahrung“ und „Alter“) sind wie bei den besonders Hochqualifizierten der Anlage A nachzuweisen.

Fachkräfte in Mangelberufen gemäß § 12a müssen darüber hinaus für die beantragte Beschäftigung das ihnen gemäß ihrer jeweiligen Einstufung nach Gesetz, Verordnung oder Kollektivvertrag gebührende Mindestentgelt zuzüglich einer allfälligen betriebsüblichen Überzahlung erhalten. Ein Ersatzkraftverfahren ist nicht durchzuführen. Fachkräfte, die lediglich eine Teilzeitbeschäftigung ausüben sollen, sind im Hinblick auf die Zielsetzung des neuen Zuwanderungssystems aus arbeitsmarktpolitischer Sicht generell nicht zuzulassen.

Sonstige Schlüsselkräfte gemäß § 12b Z1 müssen für die beantragte Beschäftigung ein Bruttoentgelt von mindestens 50 % (bei unter 30-Jährigen) bzw. 60 % (bei über 30-Jährigen) der monatlichen ASVG-Höchstbeitragsgrundlage erhalten (d.s. dzt. 2.100 bzw. 2.520 Euro brutto/mtl. zzgl. Sonderzahlungen). Die jeweilige Mindestentgeltgrenze muss unabhängig vom Beschäftigungsausmaß – also auch bei einer Teilzeitbeschäftigung – eingehalten werden. Regelmäßig gebührende Zulagen und insbesondere Pauschalen und Sachbezüge, auf die ein arbeitsrechtlicher Anspruch besteht, sind als fixer Bestandteil der Entlohnung in die geforderte Bruttoentlohnung miteinzurechnen. Bei Schlüsselkräften ist zudem eine Arbeitsmarktprüfung vorgesehen, die im Hinblick auf die vierwöchige Entscheidungsfrist der regionalen Geschäftsstelle gleich mit dem Einlangen des Antrages vorzunehmen ist.

Erreicht der Antragsteller die erforderliche Mindestpunkteanzahl von 50 und sind auch alle übrigen Voraussetzungen (insb. erforderliches Mindestentgelt; bei Fachkräften: Mangelberuf; bei sonstigen Schlüsselkräften: keine Ersatzkraft vorhanden) erfüllt, hat die regionale Geschäftsstelle der NAG-Behörde nach Anhörung des Regionalbeirats schriftlich mitzuteilen, dass der Antragsteller die Voraussetzungen für eine Zulassung als Fachkraft gemäß § 12a oder als Schlüsselkraft gemäß § 12b Z 1 erfüllt (§ 12d Abs. 2 Z 1 oder 2).

Liegt eine der o.a. Voraussetzungen nicht vor, hat die regionale Geschäftsstelle nach Anhörung des Regionalbeirats die Zulassung abzulehnen und den diesbezüglichen Bescheid unverzüglich der zuständigen NAG-Behörde zur Zustellung an den Ausländer und den Arbeitgeber zu übermitteln. Dagegen können sowohl der Ausländer als auch der Arbeitgeber Berufung an die jeweilige Landesgeschäftsstelle erheben. Die Landesgeschäftsstelle hat vor der Entscheidung über die Berufung das Landesdirek-

torium anzuhören. Gegen die Berufungsentscheidung der Landesgeschäftsstelle ist kein ordentliches Rechtsmittel zulässig.

Ausländische Studienabsolventen (§§ 12b Z 2 und 12d Abs. 2 bis 4)

Für die Zulassung ausländischer Studienabsolventen ist kein Punktesystem vorgesehen. Voraussetzung ist, dass

- sie ein Diplomstudium zumindest ab dem zweiten Studienabschnitt oder ein Masterstudium zur Gänze an einer inländischen Universität, Fachhochschule oder akkreditierten Privatuniversität erfolgreich abgeschlossen haben,
- die beabsichtigte Beschäftigung ihrem Ausbildungsniveau entspricht und
- ihnen hierfür ein ortsübliches Entgelt, jedenfalls aber mindestens 45 % der ASVG-Höchstbeitragsgrundlage (dzt. 1.890 Euro brutto/mtl. zzgl. Sonderzahlungen) geboten wird.

Eine laufend aktualisierte Liste aller akkreditierten Privatuniversitäten ist unter www.akkreditierungsrat.at (unter „Privatuniversitäten/Institutionen“) zu finden.

Absolventen, die lediglich ein Bachelorstudium absolviert haben, erfüllen die Voraussetzungen nicht.

Die Beschäftigung entspricht dem Ausbildungsniveau des Absolventen, wenn dafür ein Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss im jeweiligen Studienfach erforderlich oder zumindest üblich ist.

Das vorgesehene Mindestentgelt muss unabhängig vom Beschäftigungsausmaß geboten werden. Regelmäßig gebührende Zulagen und insbesondere Pauschalen und Sachbezüge, auf die ein arbeitsrechtlicher Anspruch besteht, sind als fixer Bestandteil der Entlohnung zu berücksichtigen.

Eine Arbeitsmarktprüfung ist nicht vorzunehmen.

Das Zulassungsverfahren entspricht dem für Fachkräfte in Mangelberufen und sonstige Schlüsselkräfte.

Ausländische Studienabsolventen, die sich nach Beendigung ihres Studiums weitere sechs Monate zur Arbeitsuche i. Ö. aufhalten wollen, müssen der NAG-Behörde unverzüglich die Beendigung ihres Studiums bekanntgeben und sich von dieser eine Bestätigung über ein weiteres Aufenthaltsrecht von sechs Monaten ausstellen lassen (§ 64 Abs. 4 bis 6 NAG). Diese Bestätigung berechtigt nur zur Arbeitsuche und zur Beantragung einer „Rot-Weiß-Rot – Karte“ gemäß § 12b Z 2. Ein Antrag auf eine „Rot-Weiß-Rot – Karte“ als Hochqualifizierter (§ 12), als Fachkraft (§ 12a) oder als sonstige Schlüsselkraft (§ 12b Z 1) ist nicht zulässig.

Im Hinblick auf den Zweck der Bestätigung gelten damit auch die aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung nur im Falle der Verlängerung einer bereits zuvor erteilten Beschäftigungsbewilligung (für Studie-

rende gemäß § 4 Abs. 3 Z 6) als erfüllt. Erst- und Neuanträge sind mangels Erfüllung der aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen gemäß § 4 Abs. 1 Z 1 abzulehnen.

Anwärter auf eine „Blaue Karte EU“ (§§ 12c und 12d Abs. 2 bis 4)

Anwärter auf eine „Blaue Karte EU“ müssen ebenfalls kein Punktesystem durchlaufen. Die Voraussetzungen dafür sind erfüllt, wenn der Antragsteller

- über einen Abschluss eines Studiums an einer tertiären Bildungseinrichtung mit dreijähriger Mindestdauer verfügt,
- für eine dieser Ausbildung entsprechende Beschäftigung ein Bruttojahresgehalt erhält, das dem Eineinhalbfachen des von der Bundesanstalt „Statistik Österreich“ zuletzt veröffentlichten durchschnittlichen österreichischen Bruttojahresgehalts von Vollzeitbeschäftigten entspricht, und
- keine bevorzugt zu vermittelnden Personen iSd § 4b zur Verfügung stehen (Arbeitsmarktprüfung).

Für den Nachweis eines Studienabschlusses an einer tertiären Bildungseinrichtung mit dreijähriger Mindestdauer gilt das zu Anlage A, B und C Gesagte.

Die beabsichtigte Beschäftigung entspricht der Ausbildung des Antragstellers, wenn für die konkrete Tätigkeit ein Hochschul- bzw. Fachhochschulabschluss im jeweiligen Studienfach erforderlich oder zumindest üblich ist. Das Arbeitsplatzangebot (Arbeitsvertrag) muss für mindestens ein Jahr bestehen.

Laut des von der Statistik Österreich zuletzt veröffentlichten durchschnittlichen österreichischen Bruttojahresentgelts von Vollzeitbeschäftigten muss das gebotene Entgelt dzt. 52.417,50 Euro brutto/Jahr (= rund 3.745 Euro brutto/mtl. zzgl. Sonderzahlungen) betragen.

Die Arbeitsmarktprüfung ist im Hinblick auf die vierwöchige Entscheidungsfrist der regionalen Geschäftsstelle gleich mit dem Einlangen des Antrages in die Wege zu leiten.

Das Zulassungsverfahren entspricht dem für Anwärter auf eine „Rot-Weiß-Rot – Karte“.

Prüfung der Voraussetzungen für eine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“ (§ 12d Abs. 5)

Besonders hochqualifizierte Schlüsselkräfte (§ 12), Fachkräfte in Mangelberufen (§ 12a), sonstige Schlüsselkräfte (§ 12b Z 1) und ausländische Studienabsolventen (§ 12b Z 2) erhalten zunächst eine auf ein Jahr befristete „Rot-Weiß-Rot – Karte“, die sie zur Beschäftigung bei dem in der Karte angegebenen Arbeitgeber berechtigt. Vor einem Arbeitsplatzwechsel muss das gesamte Verfahren von neuem durchlaufen werden (§ 12d Abs. 3 letzter Satz), wobei die Kriterien gemäß Anlage A, B und C nicht noch einmal geprüft werden müssen.

Gleiches gilt sinngemäß für Inhaber einer „Blauen Karte EU“, die jedoch gleich für zwei Jahre erteilt wird.

Inhaber einer „Rot-Weiß-Rot – Karte“ erhalten nach Ablauf eines Jahres eine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“, wenn sie die sonstigen aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen erfüllen (insb. über ausreichende Existenzmittel für sich und ihre Familie verfügen) und zehn Monate unter den für die Zulassung maßgeblichen Voraussetzungen bei dem in der Karte angegebenen Arbeitgeber beschäftigt waren.

Inhaber einer „Blauen Karte EU“ erhalten eine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“, wenn sie mindestens 21 Monate unter den für die Zulassung maßgeblichen Voraussetzungen bei dem in der Karte angegebenen Arbeitgeber beschäftigt waren.

Die regionale Geschäftsstelle hat das Vorliegen dieser Voraussetzungen anhand des Sozialversicherungsauszugs der Betroffenen und der darin ausgewiesenen Beitragsgrundlagen zu prüfen und der NAG-Behörde schriftlich mitzuteilen. Sind die erforderlichen Daten im Versicherungsauszug noch nicht enthalten, sind vom Arbeitgeber entsprechende Lohnunterlagen anzufordern. Eine zeitweilige Unterschreitung der bei sonstigen Schlüsselkräften (§ 12b Z 1), Studienabsolventen (§ 12b Z 2) und Inhabern einer Blauen Karte EU (§ 12c) geforderten Mindestentgeltgrenze ist nicht zulässig.

Die „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“ wird zunächst für ein Jahr erteilt und räumt dem Inhaber einen unbeschränkten Arbeitsmarktzugang ein (§ 17). Nach insgesamt zweijähriger Niederlassung wird eine weitere „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“ mit dreijähriger Geltungsdauer erteilt.

Keine Arbeitserlaubnis und kein Befreiungsschein für Schlüssel- und Fachkräfte

Im Hinblick auf das integrative System der „Rot-Weiß-Rot – Karte“, das nach einem Jahr einen unbeschränkten Arbeitsmarktzugang ermöglicht, finden die Regelungen für die Arbeitserlaubnis und den Befreiungsschein auf Inhaber von „Rot-Weiß-Rot – Karten“ keine Anwendung (§ 12d Abs. 6).

Selbständige Schlüsselkräfte

Für die Zulassung von selbständigen Schlüsselkräften gelten § 24 und die dazu ergangenen Erlässe unverändert weiter. Selbständige Schlüsselkräfte erhalten im ersten Jahr ebenfalls eine „Rot-Weiß-Rot – Karte“, danach aber nur mehr eine Niederlassungsbewilligung, die nach insgesamt zweijähriger Niederlassung bei Erfüllung des Moduls 1 der Integrationsvereinbarung ebenfalls gleich für drei Jahre erteilt wird. Ab dann kommt für sie auch eine Beschäftigungsbewilligung für eine unselbständige Tätigkeit in Betracht, die auf § 4 Abs. 3 Z 2 („fortgeschrittene Integration“) gestützt werden kann.

Familienangehörige

Den Familienangehörigen (minderjährige ledige Kinder, Ehegatten und eingetragene Partner ab dem 21. Lebensjahr) aller Schlüssel- und Fachkräfte wird von Anfang an eine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“ mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang zunächst für ein Jahr erteilt. Diese kann um ein Jahr verlängert und nach insgesamt zwei Jahren bei Erfüllung des Moduls 1 der Integrationsvereinbarung gleich für die Dauer von

drei Jahren erteilt werden. Mit Ausnahme der Familienangehörigen von Hochqualifizierten und von Inhabern einer „Blauen Karte EU“ müssen sie bereits vor der Zuwanderung elementare Deutschkenntnisse (auf A1-Niveau) nachweisen. Diese Prüfung des Nachweises obliegt den NAG-Behörden.

Übergangsregelung

Gemäß § 81 Abs. 16 Z 1 NAG gilt eine „Niederlassungsbewilligung – Schlüsselkraft“ ab 1. Juli 2011 als „Rot-Weiß-Rot – Karte“ weiter. Dementsprechend ist auch ein vor In-Kraft-Treten der Neuregelungen gestellter Antrag auf Erteilung einer „Niederlassungsbewilligung – Schlüsselkraft“ als Antrag auf eine „Rot-Weiß-Rot – Karte“ zu behandeln und daher nach den §§ 12 neu ff. zu prüfen.

Familienangehörige (minderjährige ledige Kinder und Ehegatten oder eingetragene Partner ab Vollendung des 21. Lebensjahres) von Inhabern einer „Niederlassungsbewilligung – unbeschränkt“, einer „Niederlassungsbewilligung – Schlüsselkraft“ oder eines (im Inland erteilten) Aufenthaltstitels „Daueraufenthalt – EG“ und von Asylwerbern, die im Besitz einer „Niederlassungsbewilligung – beschränkt“ sind, können bei Vorliegen der sonstigen aufenthaltsrechtlichen Voraussetzungen ab 1. Juli 2011 über einen Zweckänderungsantrag eine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“ mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang erhalten.

Zu § 14 (Absenkung der Bundeshöchstzahl):

Die BHZ wird von 8 auf 7 % des gesamten Arbeitskräftepotenzials abgesenkt. Die neue 7 %-BHZ für 2011 wurde unter BGBl. II Nr. 159/2011 kundgemacht und beträgt 253.567.

Auf die Bundeshöchstzahl sind alle Ausländer anzurechnen, die dem Geltungsbereich des AuslBG unterliegen und beschäftigt oder arbeitslos vorgemerkt sind. Dazu gehören

- alle mit Beschäftigungsbewilligung, Arbeitserlaubnis oder Befreiungsschein oder auf Grund einer EU-Freizügigkeitsbestätigung, einer „Rot-Weiß-Rot – Karte“ bzw. „Blauen Karte EU“, einer „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“, eines Aufenthaltstitels „Daueraufenthalt – EG“ oder eines Niederlassungsnachweises beschäftigten Ausländer sowie
- alle arbeitslos vorgemerkten Ausländer, die nicht aufgrund eines persönlichen Ausnahmetatbestandes (§ 1 Abs. 2 lit. l und m) vom Geltungsbereich des AuslBG ausgenommen sind.

Nicht anzurechnen sind alle gemäß § 18 betriebsentsandten Ausländer, Volontäre und Ferial- oder Berufspraktikanten gemäß § 3 Abs. 5 und gemäß § 4a beschäftigte Künstler.

Die an die geänderten gesetzlichen Rahmenbedingungen angepasste BHZÜV wurde am 29. Juni 2011 unter BGBl. II Nr. 206/2011 kundgemacht und tritt mit 1. Juli 2011 in Kraft. Hierzu ergeht eine gesonderte Information.

Zu § 17 (unbeschränkter Arbeitsmarktzugang):

Unbeschränkten Arbeitsmarktzugang haben Inhaber

- einer „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“ und
- eines (im Inland erteilten) Aufenthaltstitels „Daueraufenthalt – EG“.

Diesen Aufenthaltstiteln sind gemäß § 81 Abs. 16 Z 2 NAG und § 11 NAG-DV folgende, nach früheren Bestimmungen erteilte und noch aufrechte Aufenthaltstitel gleichgestellt:

- Niederlassungsnachweis,
- Niederlassungsbewilligung – unbeschränkt,
- nach dem 1.1.2003 erteilte Niederlassungsbewilligung begünstigter Drittstaat – Ö, § 49 Abs. 1 FrG,
- vor dem 1.1.2003 erteilte Niederlassungsbewilligung Familiengemeinschaft mit Österreicher,
- unbefristete Niederlassungsbewilligung jeglicher Aufenthaltsweg,
- unbefristete Niederlassungsbewilligung jeglicher Aufenthaltsweg ausgenommen unselbständiger Erwerb,
- unbefristete Niederlassungsbewilligung Familiengemeinschaft – ausgenommen unselbständiger Erwerb,
- unbefristete Niederlassungsbewilligung Familiengemeinschaft – ausgenommen Erwerbstätigkeit,
- unbefristete Niederlassungsbewilligung Privat,
- Aufenthaltsbewilligung gemäß Aufenthaltsgesetz,
- vor dem 1.1.1998 erteilter gewöhnlicher Sichtvermerk gem. § 6 Abs. 1 Z 1 FrG,
- Sichtvermerk gemäß Paßgesetz 1969.

Anträge auf Feststellung der Gleichwertigkeit eines der o.a. Aufenthaltstitels mit den im § 17 genannten sind mangels Feststellungsinteresses als unzulässig zurückzuweisen (VwGH 24.03.2011, Zl. 2008/09/0228).

Zu § 22 Abs. 1 (Ausländerausschuss):

Die Anhörungsrechte des Ausländerausschusses des Verwaltungsrates des AMS werden auf alle Angelegenheiten der internationalen Arbeitsmigration einschließlich des EU-Migrationsrechts erweitert.

Zu § 26 Abs. 4 (Informationsblatt für illegal Beschäftigte):

Die Organe der Finanzpolizei (ehem. KIAB) haben illegal beschäftigten Ausländern ohne Aufenthaltsrecht in Österreich vor deren Übergabe an die Fremdenpolizei ein mehrsprachiges Informationsblatt über ihre Ansprüche gegenüber ihrem Arbeitgeber und die Möglichkeiten der Durchsetzung auszuhändigen. Dieses Informationsblatt wird demnächst fertiggestellt und kann auch in den AMS-Geschäftsstellen aufgelegt werden.

Zu § 26 Abs. 5 (Beschäftigungsmeldung):

Arbeitgeber haben innerhalb von drei Tagen der (nach ihrem Betriebssitz) zuständigen regionalen Geschäftsstelle Beginn und Ende der Beschäftigung jener Ausländer zu melden, die dem Geltungsbereich des AuslBG unterliegen und nicht im Besitz eines Aufenthaltstitels „Daueraufenthalt – EG“ sind.

Zu melden sind daher

- alle mit Beschäftigungsbewilligung, Arbeitserlaubnis, Befreiungsschein oder Entsendebewilligung oder aufgrund einer Anzeigebestätigung gemäß den §§ 3 Abs. 5 und 18 Abs. 3 oder einer Freizügigkeitsbestätigung beschäftigten Ausländer und
- Inhaber einer „Rot-Weiß-Rot – Karte“, einer „Blauen Karte EU“ oder einer „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“.

Nicht zu melden sind

- Inhaber eines (im Inland erteilten) Aufenthaltstitels „Daueraufenthalt – EG“ bzw. eines nach früheren Bestimmungen erteilten und gemäß § 11 NAG-DV gleichgestellten Aufenthaltstitels (insb. Niederlassungsnachweis) und
- alle Ausländer, die persönlich oder hinsichtlich ihrer Tätigkeit nicht dem Geltungsbereich des AuslBG unterliegen.

Die eingelangten Meldungen sind entsprechend zu dokumentieren und stichprobenartig zu überprüfen. Verstöße sind der zuständigen Bezirksverwaltungsbehörde anzuzeigen, wenn der Arbeitgeber seiner Meldepflicht trotz Aufforderung der regionalen Geschäftsstelle (z.B. keine Beschäftigungsmeldung trotz vorher erteilter Saisonbewilligung) nicht nachkommt.

Zu den §§ 26 Abs. 6, 28 Abs. 6 und 29a (Generalunternehmer-/Auftraggeberhaftung)

Gemäß § 26 Abs. 6 hat ein Unternehmen, das im Rahmen seines Unternehmensgegenstandes einen Auftrag weitergibt, seinen (unmittelbaren) Auftragnehmer vor Beginn der Auftrags Erfüllung aufzufordern, ihm binnen einer Woche nachzuweisen, dass er allenfalls eingesetzte Ausländer im Einklang mit den Bestimmungen des AuslBG beschäftigt. Der Nachweis hat durch Vorlage der nach dem AuslBG oder NAG benötigten Berechtigungen (Beschäftigungsbewilligung, Entsendebewilligung, Arbeitserlaubnis, Befreiungsschein, Rot-Weiß-Rot – Karte etc.) oder von Unterlagen, aus denen hervorgeht, dass derartige Berechtigungen nicht erforderlich sind, zu erfolgen (z.B. Kopie des Reisepasses bei EWR-Bürgern). Der Auftraggeber ist jedoch nicht verpflichtet, die lückenlose Übermittlung aller Unterlagen zu überprüfen. Wurde hinsichtlich eines Teils der beschäftigten Ausländer kein Nachweis erbracht oder fälschlicherweise rückgemeldet, dass keine ausländischen Arbeitskräfte beschäftigt werden, kommt eine Bestrafung des Auftraggebers nur in Betracht, wenn er davon Kenntnis hatte. Im Falle einer Rückmeldung, dass keine ausländischen Arbeitskräfte beschäftigt werden, muss der Auftragnehmer nicht zusätzlich nachweisen, dass er

nur inländische Arbeitskräfte beschäftigt. Eine Überprüfung der vorgelegten Unterlagen auf ihre Echtheit ist nicht erforderlich, es sei denn, es handelt sich offensichtlich um Fälschungen. Erfolgt keine fristgerechte Rückmeldung des Auftragnehmers oder ist offenkundig, dass es sich bei den vorgelegten Unterlagen um Fälschungen handelt, hat der Auftraggeber umgehend die Zentrale Koordinationsstelle für illegale Beschäftigung (ZKO) im Bundesministerium für Finanzen zu verständigen, welche die Meldung unverzüglich an das für die Kontrolle zuständige Finanzamt weiterleitet.

Ein Auftraggeber, der gegen seine Verpflichtungen gemäß § 26 Abs. 6 verstößt, kann neben seinem (unmittelbaren) Auftragnehmer für dessen Verstöße gegen § 28 Abs. 1 Z 1 bei der Erfüllung des Auftrags bestraft werden (§ 28 Abs. 1 Z 1 iVm § 28 Abs. 6 Z 2). Hatte er nachweislich Kenntnis davon, kann er für Verstöße aller Auftragnehmer (in der Kette) gemäß § 28 Abs. 1 Z 1 bei der Erfüllung des Auftrags bestraft werden (§ 28 Abs. 1 Z 1 iVm § 28 Abs. 6 Z 1).

Darüber hinaus haftet er auch für nicht bezahlte Löhne seines/seiner Auftragnehmer und die Kosten einer allfälligen Auslandsüberweisung des ausstehenden Entgelts als Ausfallsbürge, sofern festgestellt wird, dass er seiner Kontroll- bzw. Meldeverpflichtung gemäß § 26 Abs. 6 nicht nachgekommen ist oder von der Übertretung Kenntnis hatte (§ 29a).

Zu den §§ 28b Abs. 3 und 29 Abs. 1:

Siehe dazu die Erläuterungen zur Regierungsvorlage.

Zu § 28c (gerichtlich zu ahndende schwere Formen der ill. AuslB)

Eine „größere Zahl von Ausländern“ wird ab einem Richtwert von etwa zehn Personen anzunehmen sein (vgl. OGH, 21.10.2008, 15 Os 116/08k).

Verstöße gegen § 28c werden von den Organen der Abgabenbehörden der Staatsanwaltschaft angezeigt.

Zu den §§ 28b Abs. 5 und 6 und 30b (Ausschluss und Rückzahlung von öffentlichen Förderungen):

Die Regelung gilt nur für Unternehmensförderungen aus Mitteln des Bundes einschließlich der vom Bund verwalteten Mittel der Europäischen Union, die den Betrag von 5.000 Euro übersteigen. Stellen, die über ein solches Förderansuchen entscheiden, haben vor Bewilligung des Ansuchens von der Zentralen Verwaltungsstrafbehörde des Bundesministeriums für Finanzen eine Auskunft über das Unternehmen betreffend illegale Ausländerbeschäftigung einzuholen. In dieser Auskunft ist die Anzahl der rechtskräftigen Bestrafungen, die dem Unternehmen zuzurechnen sind, und die Anzahl der jeweils betroffenen Ausländer anzugeben.

Zu berücksichtigen sind wiederholte rechtskräftige Bestrafungen

- wegen Beschäftigung von mehr als drei Ausländern ohne der hierfür erforderlichen Berechtigung,

- wegen der Inanspruchnahme der Arbeitsleistungen von mehr als drei Ausländern, die von einem ausländischen Arbeitgeber ohne Betriebssitz im Inland ohne Vorliegen einer Beschäftigungsbewilligung, einer Anzeigebestätigung, einer Entsendebewilligung oder entgegen § 18 Abs. 12 beschäftigt werden, und
- eines Auftraggebers für die o.a. Verstöße seines/seiner Auftragnehmer gemäß § 28 Abs. 6.

Bereits getilgte Strafen und Strafen wegen Übertretung von bloßen Ordnungsvorschriften (§ 28 Abs. 1 Z 2 bis 4 und 6) sind nicht zu berücksichtigen.

Liegen zwei rechtskräftige Bestrafungen wegen unerlaubter Beschäftigung von jeweils mehr als drei Ausländern vor, kann der Förderwerber für die Dauer von drei Jahren von Förderungen, die den o.a. Betrag übersteigen, ausgeschlossen werden.

Die fördervergebenden Stellen haben im Falle eines Ausschlusses von den betroffenen Unternehmen zudem alle in den letzten sechs Monaten gewährten öffentlichen Förderungen, die den o.a. Betrag übersteigen, mittels Rückstandsausweises zurückzufordern.

Auch bei Vorliegen zu berücksichtigender Bestrafungen ist von einem Ausschluss bzw. einer Rückforderung abzusehen, wenn der Förderungswerber glaubhaft macht, dass er Maßnahmen getroffen hat, die das nochmalige Setzen einer solchen strafbaren Handlung verhindern. Derartige Maßnahmen sind im § 30b Abs. 2 demonstrativ aufgezählt.

Zu § 32 Abs. 10 (Weitergeltung der BHZÜV):

Mit dieser Regelung ist sichergestellt, dass die geltende BHZÜV bis zur Anpassung an die Neuregelungen und die Fachkräfte-BHZÜV 2008 weitergelten.

Zu § 32a (Arbeitsmarktöffnung für die EU-8-Mitgliedstaaten):

Am 30. April 2011 ist für die Bürger der am 1. Mai 2004 der Europäischen Union beigetretenen Mitgliedstaaten Estland, Lettland, Litauen, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn (EU-8-Mitgliedstaaten) die siebenjährige Übergangsfrist für die EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit (in bestimmten geschützten Wirtschaftssektoren) ausgelaufen. Arbeitskräfte dieser Mitgliedstaaten haben seit 1. Mai 2011 volle Arbeitnehmerfreizügigkeit gemäß Art. 45 AEUV und unterliegen nicht mehr dem Regime des AuslBG.

Alle für Arbeitskräfte mit Staatsangehörigkeit eines EU-8-Mitgliedstaates nach dem AuslBG ausgestellten Arbeitsberechtigungen und -bestätigungen haben mit Ablauf des Übergangsregimes ihre Gültigkeit (§ 32a Abs. 10) verloren und sind – soweit dies noch nicht geschehen ist – mit 1. Mai 2011 ruhend zu stellen.

Für Bürger der am 1. Jänner 2007 beigetretenen Mitgliedstaaten Bulgarien und Rumänien gelten die Übergangsregelungen und die dazu ergangenen Erlässe vorerst unverändert weiter.

Abs. 9 stellt klar, dass für neue EU-Bürger, die dem Übergangsregime unterliegen und die Voraussetzungen für die Zulassung als Schlüssel- oder Fachkraft gemäß Abschnitt II erfüllen, unter den jeweils (für die Erteilung einer „Rot-Weiß-Rot – Karte“) geltenden Voraussetzungen Beschäftigungsbewilligungen zu erteilen sind.

Fachkräfte können nach Maßgabe des § 12a und der Anlage B ohne Arbeitsmarktprüfung zu einer Beschäftigung in einem Mangelberuf zugelassen werden, sofern dieser in einer Fachkräfteverordnung gemäß § 13 (ab Mai 2012) festgelegt ist. Darüber hinaus gilt auch die Fachkräfte-BHZÜV 2008, BGBl. II Nr. 350/2007 idF BGBl. II Nr. 395/2008, unverändert weiter, sodass auch Beschäftigungsbewilligungen für Mangelberufe gemäß dieser Verordnung erteilt werden können (in diesem Fall aber nur nach Durchführung einer Arbeitsmarktprüfung).

Ergänzend zum Erlass vom 11.12.2008, GZ BMWA-435.006/0021-II/7/2008, wird klargestellt, dass rumänische oder bulgarische Familienangehörige (Ehegatte und eingetragener Partner ab 21 Jahren und minderjährige ledige Kinder) eines Drittstaatsangehörigen, der im Besitz einer „Rot-Weiß-Rot – Karte“, einer „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“, einer „Blauen Karte EU“ oder Asylberechtigter ist, ebenfalls eine Freizügigkeitsbestätigung auszustellen ist, sofern sie mit der Bezugsperson über einen gemeinsamen Wohnsitz in Ö. verfügen. Dadurch soll eine Schlechterstellung gegenüber den drittstaatsangehörigen Familienangehörigen, die von Anfang an eine „Rot-Weiß-Rot – Karte plus“ mit unbeschränktem Arbeitsmarktzugang erhalten (§ 46 Abs. 1 NAG), vermieden werden.

Mit 1. Mai 2011 sind für Unternehmen mit Sitz in einem EU-8-Mitgliedstaat auch die Beschränkungen der Dienstleistungsfreiheit weggefallen. Von solchen Unternehmen entsandte drittstaatsangehörige (bzw. rumänische oder bulgarische) Arbeitskräfte benötigen auch in den bisherigen geschützten Bereichen (insb. im Baubereich) keine Entsende- bzw. Beschäftigungsbewilligung mehr. § 18 Abs. 12 (EU-Entsendebestätigung) ist jedoch anzuwenden.

C. Geltungsbeginn

Dieser Erlass ist ab 1. Juli 2011 anzuwenden. Alle entgegenstehenden Regelungen in früheren Erlässen sind ab diesem Zeitpunkt aufgehoben.

D. Vormerkung von EWR-Bürgern und ihren Angehörigen

EWR-Bürger und ihre Angehörigen, die EWR-Staatsangehörige sind

Staatsangehörige der alten EWR-Mitgliedstaaten (EU-14-Mitgliedstaaten sowie Island, Liechtenstein und Norwegen) und der am 1. Mai 2004 beigetretenen neuen Mitgliedstaaten Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn und Zypern (EU-10-Mitgliedstaaten) genießen in Österreich Niederlassungsfreiheit und Arbeitnehmerfreizügigkeit.

Angehörige dieser Staaten sind „AL“ (bzw. „SC“ oder „LS“) vorzumerken, wenn sie in Österreich einen Wohnsitz haben und unionsrechtlich zu einem mehr als dreimonatigen Aufenthalt berechtigt sind.

Das ist der Fall, wenn sie in Österreich

- eine Ausbildung (Schulbesuch, Berufsausbildung, Studium) absolvieren oder
- eine selbständige oder unselbständige Erwerbstätigkeit ausüben bzw. ausgeübt haben oder
- über ausreichende Existenzmittel für sich und ihre Familie verfügen, sodass sie nicht auf Sozialhilfeleistungen angewiesen sind (§ 51 NAG).

EWR-Bürger und ihre Angehörigen, die ebenfalls EWR-Staatsangehörige sind, haben einen beabsichtigten Aufenthalt von länger als drei Monaten binnen vier Monaten der Niederlassungs- und Aufenthaltsbehörde anzuzeigen. Diese stellt bei Vorliegen der Voraussetzungen (§§ 51 und 52 NAG) eine Anmeldebescheinigung aus. Nach fünf Jahren rechtmäßigem und ununterbrochenem Aufenthalt erwerben EWR-Bürger – unabhängig vom weiteren Vorliegen der o.a. Voraussetzungen – das Recht auf Daueraufenthalt, das ihnen von der Niederlassungs- und Aufenthaltsbehörde bestätigt wird (Bescheinigung des Daueraufenthalts).

EWR-Bürger und ihre EWR-Angehörigen, die über eine Anmeldebescheinigung bzw. über eine Bescheinigung des Daueraufenthalts verfügen, sind ohne weitere Prüfung der o.a. Voraussetzungen „AL“ (bzw. „SC“ oder „LS“) vorzumerken.

Bei EWR-Bürgern, die bereits vor dem 1.1.2006 zugezogen sind, gilt die aufrechte Meldung nach dem Meldegesetz 1981 als Anmeldebescheinigung. Abwesenheiten (Meldeunterbrechungen) bis zu insgesamt sechs Monaten pro Jahr oder zur Erfüllung militärischer Pflichten oder eine einmalige Abwesenheit (Meldeunterbrechung) von höchstens zwölf aufeinander folgenden Monaten aus wichtigen Gründen (Schwangerschaft und Entbindung, schwere Krankheit, Studium, Berufsausbildung oder berufliche Entsendung) sind jedenfalls zu tolerieren (§ 53a Abs. 2 NAG).

EWR-Bürger und ihre EWR-Angehörigen, die über keine Anmeldebescheinigung bzw. Bescheinigung des Daueraufenthalts verfügen, sind nur dann „AL“ (bzw. „SC“ oder „LS“) vorzumerken, wenn sie bereits in Österreich versicherungspflichtig beschäftigt sind oder waren. Auf die Dauer der Beschäftigung und die Gründe für deren Beendigung kommt es nicht an.

EWR-Bürger und ihre EWR-Angehörigen, welche die Voraussetzungen für eine „AL“- (bzw. „SC“- oder „LS“-) Vormerkung nicht erfüllen, sind „AS“ vorzumerken, sofern sie durch Vorlage einer Meldebestätigung (Meldezettel) einen Wohnsitz in Österreich nachweisen können.

EWR-Bürger und ihre EWR-Angehörigen, die über keinen Wohnsitz in Österreich verfügen, sind nicht in Vormerkung zu nehmen und auf die Selbstbedienungsangebote (z.B. EURES) zu verweisen.

Angehörige von EWR-Bürgern, die nicht EWR-Staatsangehörige sind

Angehörige von EWR-Bürgern, die selbst nicht die Staatsangehörigkeit eines der o.a. EWR-Mitgliedstaaten besitzen (das sind alle Drittstaatsangehörigen und Staatsangehörige von Rumänien oder Bulgarien), sind nur dann „AL“ vorzumerken, wenn sie eine Aufenthaltskarte oder eine Daueraufenthaltskarte besitzen. Haben sie kein solches Aufenthaltsdokument, können sie als „TA“ (= teilintegrierte Ausländer) vorge-merkt werden, falls die Aufnahme einer Beschäftigung auf Grund ihrer Ausbil-dung/Qualifikation aussichtsreich erscheint.

Für Schweizer Bürger und ihr Angehörigen gelten die o.a Regelungen sinngemäß.

Übergangregelungen

Arbeitskräfte aus Rumänien und Bulgarien und ihre Angehörigen unterliegen auf-grund der Übergangsregelungen (§ 32a AuslBG) weiterhin dem AuslBG. Sie können „AL“ vorgemerkt werden, wenn sie eine Freizügigkeitsbestätigung des AMS besitzen oder bereits eine Anwartschaft auf AIG erworben haben. Andernfalls können sie als „TA“ registriert und als Ersatzkräfte im Ausländerbeschäftigungsverfahren vermittelt werden, wenn das auf Grund ihrer beruflichen Qualifikation aussichtsreich erscheint.

Die o.a. Grundsätze für die Vermittlung gelten für alle Neuzugänge ab 1. Mai 2011.

AuslBG-Novelle samt Erläuterungen

Mit freundlichen Grüßen
Für den Bundesminister:

Dr.iur. Hermann Deutsch

Elektronisch gefertigt.

Ergeht in Kopie an:

BMeiA, Abt. IV/2
BMI, Abt. II/3 und III/4
BMF, Abt. IV/3
alle Landesgeschäftsstellen des Arbeitsmarktservice
alle Mitglieder des Ausländerausschusses

Signaturwert	ipqMJuu1SaV0s8J2yDeJNlJRoidGMP9Uv1exVGfTbnsgmmbxJQE7xY1llrRH4fdJbR1Jc/6n9qdlcRxGT0yTYXZ9cedTTv8K+kE8WUKKsMSYyb4ITqgAYz/zt8mjCQPKrDXrOYtA4a2Z3cUUANIsbnFTVE0Sjml/KQR1fhJY2A=	
	Unterzeichner	serialNumber=373486091417,CN=BMASK,O=BM fuer Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz,C=AT
	Datum/Zeit-UTC	2011-06-29T16:21:24+02:00
	Aussteller-Zertifikat	CN=a-sign-corporate-light-02,OU=a-sign-corporate-light-02,O=A-Trust Ges. f. Sicherheitssysteme im elektr. Datenverkehr GmbH,C=AT
	Serien-Nr.	532586
	Methode	urn:pdfsigfilter:bka.gv.at:binaer:v1.1.0
	Parameter	etsi-bka-moa-1.0
Hinweis	Dieses Dokument wurde amtssigniert.	
Prüfinformation	Informationen zur Prüfung der elektronischen Signatur finden Sie unter: http://www.signaturpruefung.gv.at Informationen zur Prüfung des Ausdrucks finden Sie unter: http://www.bmask.gv.at/cms/site/liste.html?channel=CH1052	