

Tourismus und Freizeitwirtschaft

Beschäftigung von ausländischen Arbeitskräften im Tourismus, der Hotellerie, Gastronomie und in Freizeitbetrieben

Die verschiedenen Möglichkeiten Ausländer zu beschäftigen

Mitarbeiter aus der EU

Arbeitskräfte aus Staaten innerhalb der EU bzw. aus dem EWR und der Schweiz haben in Österreich aufgrund der Arbeitnehmerfreizügigkeit freien Zugang zum Arbeitsmarkt und benötigen keine weitere Bewilligung, um hier einer Beschäftigung nachzugehen.

Unternehmer haben mehr Möglichkeiten, um dem wachsenden Fachkräftemangel entgegenzutreten und können auf die innovativsten und besten Köpfe Europas zurückgreifen.

Spezialfall Kroatien

Übergangsregelungen gelten für Staatsangehörige von neu beigetretenen EUMitgliedstaaten – dies betrifft derzeit noch kroatische Staatsangehörige bis 30.6.2020. Da für sie Ausnahmeregelungen zur Arbeitnehmerfreizügigkeit gelten, benötigen sie noch eine Bewilligung nach dem Ausländerbeschäftigungsgesetz. Zentrale Voraussetzungen für die Erteilung einer Beschäftigungsbewilligung sind:

- Vorliegen eines Jobangebots
- Der zukünftige Arbeitgeber beantragt eine Beschäftigungsbewilligung bei der örtlich zuständigen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice.
- Das Arbeitsmarktservice stellt bei der Arbeitsmarktprüfung fest, dass für die konkrete Stelle keine andere geeignete Person am österreichischen Arbeitsmarkt verfügbar ist.

Mit Zustimmung des Regionalbeirates können kroatische Arbeitnehmer auch außerhalb des Saisonierkontingents mittels regulärer Beschäftigungsbewilligung beschäftigt werden!

Nach einer durchgängigen Beschäftigung von 12 Monaten in Österreich erhalten kroatische Staatsangehörige vom AMS eine Freizügigkeitsbestätigung und damit freien Arbeitsmarktzugang.

Familiennachzug: Es haben sowohl Familienangehörige aus dem EWR bzw. aus der Schweiz, als auch Familienangehörige aus Drittstaaten ein unionsrechtliches Aufenthaltsrecht und genießen Arbeitnehmerfreizügigkeit.

Mitarbeiter außerhalb der EU

Drittstaatsangehörige benötigen für eine Beschäftigung in Österreich einerseits eine Bewilligung zur Arbeitsaufnahme, andererseits eine aufenthaltsrechtliche Bewilligung. Für Aufenthalte bis 6 Monate muss ein Visum beantragt werden, für Aufenthalte für mehr als 6 Monate ein Aufenthaltstitel.

Qualifizierte Fachkräfte aus Nicht-EU-Ländern können über das kriteriengeleitete Punktesystem der Rot-Weiß-Rot - Karte (RWR-Karte) nach Österreich zuwandern, das aufenthaltsrechtliche und beschäftigungsrechtliche Bewilligung vereint.

Die Rot-Weiß-Rot – Karte ist als flexibles System am Bedarf des Arbeitsmarktes – und somit an jenem der Unternehmen ausgerichtet. Es gibt neben den Zuwanderungsschienen für Besonders Hochqualifizierte und Studienabsolventen folgende Möglichkeiten über eine RWR-Karte Fachkräfte nach Österreich zu holen:

1. Fachkräfte in Mangelberufen – Rot-Weiß-Rot-Karte

Jedes Jahr wird anhand des Bedarfs am Arbeitsmarkt eine Liste mit Mangelberufen erstellt und veröffentlicht. Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten können die Rot-Weiß-Rot – Karte unter folgenden Voraussetzungen beantragen:

- Eine abgeschlossene Berufsausbildung in einem Mangelberuf
- Ein Jobangebot in Österreich, das mit dem entsprechenden gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Mindestentgelt und einer etwaigen betriebsüblichen Überzahlung entlohnt wird.
- Die erforderliche Mindestpunkteanzahl (mindestens 55 von 90 Punkten) des Punktesystems für Fachkräfte in Mangelberufen wird erreicht.

Die Rot-Weiß-Rot – Karte ist entweder vom Antragssteller persönlich bei der zuständigen österreichischen Vertretungsbehörde (Botschaft oder Konsulat) im Heimatstaates oder von vom potenziellen Arbeitgeber bei der zuständigen Aufenthaltsbehörde im Inland (Landeshauptmann/Landeshauptfrau bzw. ermächtigte Bezirkshauptmannschaft oder Magistrat) zu beantragen. Gemeinsam mit dem Antrag ist auch eine Arbeitgebererklärung vorzulegen. Das ist eine Bestätigung des Unternehmens mit genauen Angaben zum künftigen Arbeitsplatz.

Wenn die Fachkraft visumsfrei nach Österreich einreisen darf oder bereits einen gültigen Aufenthaltstitel hat, kann der Antrag auch direkt bei der zuständigen Aufenthaltsbehörde im Inland (Landeshauptmann/Landeshauptfrau bzw. ermächtigte Bezirkshauptmannschaft oder Magistrat) gestellt werden.

Gilt für das Jahr 2019: Ab 1.1.2019 wird der Beruf des Gaststättenkochs und der Diplomierte/r Gesundheits- und Krankenpfleger/innen (die ihre im Anerkennungsbescheid vorgeschriebene Ergänzungsausbildung bzw. Ausgleichsmaßnahme bis Ende 2018 begonnen haben) in die österreichweit geltende Mangelberufsliste aufgenommen.

Der Beruf des Restaurantfachmanns/-fachfrau ist in den Bundesländern Oberösterreich, Salzburg, Tirol und Vorarlberg als regionaler Mangelberuf vorgesehen.

Sonstige medizinisch-technische Fachkräfte sind in Niederösterreich, Salzburg und der Steiermark als regionaler Mangelberuf vorgesehen.

Wirtschaftler/innen, andere Hotel-, Gaststättenfachleute sind in Tirol und Vorarlberg als regionale Mangelberuf vorgesehen.

In Salzburg sind die "Nicht diplomierte Krankenpfleger/innen" und verwandte Berufe als regionale Mangelberufe beschrieben.

Da die Verordnung für Mangelberufe bzw. regionale Mangelberufe ab dem 1. 1.2019 gilt, können Anträge dafür erst im Jahr 2019 beim AMS gestellt werden.

Für alle regionalen Mangelberufe (über alle Branchen hinweg) gibt es österreichweit ein Kontingent von 300 Plätzen. Es gilt die Regel, wer zuerst den Antrag stellt, erhält zuerst einen Kontingentplatz. Für die Berufe auf der bundesweiten Mangelberufsliste gibt es keine Höchstzahl an Plätzen – das betrifft z. B. den Beruf des Kochs.

Für die Mangelberufe bzw. die regionalen Mangelberufe ist eine längerfristige Beschäftigung notwendig, weil die RWR-Karte dazu für 24 Monate ausgestellt wird. Saisonbetriebe werden daher für ihre Mitarbeiter keine RWR-Karten ausgestellt bekommen, weil eine Saison mit 3-4 Monaten dafür zu kurz ist. Die RWR-Karte ist ein Instrument der längerfristigen Zuwanderung.

2. Sonstige Schlüsselkräfte – Rot Weiß-Rot-Karte

Jobangebot erforderlich, AMS führt Ersatzkraftverfahren durch Eine Zuwanderung mittels Rot-Weiß-Rot – Karte ist für internationale Schlüsselkräfte unter folgenden Bedingungen möglich:

- Ein Arbeitsplatzangebot mit dem erforderlichen Mindestentgelt. Regelmäßig gebührende Zulagen, Pauschalen (z. B. Überstundenpauschalen) und Sachbezüge können hierbei in das Bruttoentgelt eingerechnet werden. Mindestentgelt^[1] 2019:
 - für unter 30-Jährige EUR 2.610 brutto pro Monat zzgl. Sonderzahlungen
 - für über 30-Jährige EUR 3.132 brutto pro Monat zzgl. Sonderzahlungen
- Die erforderliche Mindestpunkteanzahl (mindestens 55 von 90 Punkten) des Punktesystems für sonstige Schlüsselkräfte wird erreicht.
- Das Arbeitsmarktservice stellt im Zuge einer Arbeitsmarktprüfung (Ersatzkraftverfahren) fest, dass keine geeignete Arbeitskraft für den entsprechenden Job am österreichischen Arbeitsmarkt verfügbar ist.

Die Rot-Weiß-Rot – Karte kann wie bei der Fachkraft in einem Mangelberuf beschrieben beantragt werden.

Familiennachzug RWR-Karte: Als Familienangehörige gelten EhegattInnen, eingetragene PartnerInnen und minderjährige ledige Kinder, einschließlich Adoptiv- oder Stiefkinder. Familienangehörige von Fachkräften mit einer RWR-Karte können eine RWR-Karte plus beantragen. Mit dieser haben sie unbeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt, benötigen also keine weiteren Bewilligungen. Sie müssen aber bei der erstmaligen Beantragung

Deutschkenntnisse auf A1-Niveau nachweisen.

Weitere Informationen zu [Familiennachzug und dauerhafte Zuwanderung](#) auf der Webseite www.migration.gv.at

[Formulare für Rot-Weiß-Rot-Karte und Visum](#) finden Sie am Ende der Seite Downloads auf www.migration.gv.at

[1] *Die Bundesregierung hat eine Absenkung des Mindestentgelts in Aussicht gestellt.*

3. Saisonkontingent für Mitarbeiter aus Drittstaaten

Für die Winter- und die Sommersaison erlässt das BMSGK eine Verordnung, in der jedem Bundesland eine bestimmte Anzahl an Kontingentplätzen zugewiesen werden. Der Arbeitgeber beantragt die Kontingentbewilligung für die Saisonarbeitskraft beim zuständigen regionalen Arbeitsmarktservice (AMS). Die Bewilligung wird erteilt, wenn

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

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

4. Beschäftigungsbewilligung für Stammsaisoniers

Saisoniers, die in den Kalenderjahren 2006 bis 2010 pro Jahr mindestens vier Monate im Tourismus mit Kontingentbewilligung beschäftigt waren, konnten sich beim AMS als Stammsaisoniers im jeweiligen Wirtschaftszweig registrieren lassen.

Registrierte Stammsaisoniers erhalten Beschäftigungsbewilligungen außerhalb der Saisonkontingente ohne Arbeitsmarktprüfung. Eine derartige Bewilligung gilt maximal sechs Monate. Mehrere Bewilligungen pro Kalenderjahr und Branche sind zulässig.

Die Gesamtdauer aller bewilligten Beschäftigungszeiten darf pro Kalenderjahr neun Monate nicht überschreiten. Eine Registrierung war nur bis Ende April 2012 möglich.

Einreise und Aufenthalt von Saisoniers

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

Der Antrag muss vom Saisonier persönlich bei der zuständigen österreichischen Vertretungsbehörde im Ausland eingebracht werden.

Das Visum wird erteilt, wenn

- die allgemeinen Visavoraussetzungen erfüllt sind und
- eine gültige Beschäftigungsbewilligung des Arbeitsmarktservice (AMS) vorliegt.

Für Saisoniers, die in Österreich bereits mehrmals als Saisonier gearbeitet und sich vorschriftsmäßig im Bundesgebiet aufgehalten haben ("bona fide"), besteht bei kurzfristiger Saisonarbeit die Möglichkeit, ein Visum C (= Visum bis zu 90 Tagen innerhalb von 180 Tagen) für eine Rahmengültigkeit bis zu 5 Jahren zu beantragen, womit mehrere kurze Saisonen erfasst werden, unbeschadet der maximalen Aufenthaltsdauer von 90 Tagen pro 180-Tages-Zeitraum. Es muss aber - wie bisher - für jede Saison eine Beschäftigungsbewilligung vorliegen.

Beabsichtigt jedoch ein Saisonier, länger als 90 Tage in Österreich zu bleiben bzw. liegt bereits eine Beschäftigungsbewilligung mit einer Gültigkeitsdauer über 90 Tagen vor, ist, unbeschadet des allfälligen Vorliegens eines Visums C mit einer Rahmengültigkeit von bis zu 5 Jahren, an der österreichischen Vertretungsbehörde im Ausland ein Visum D zu beantragen.

Im Falle der Verlängerung der Erteilung einer weiteren Beschäftigungsbewilligung besteht für Saisoniers, die sich auf Basis eines Visums für Saisoniers rechtmäßig im Bundesgebiet aufhalten, die Möglichkeit der Beantragung einer Visaverlängerung im Inland. Der Antrag ist bei der örtlich zuständigen Landespolizeidirektion einzureichen.

Die Beschäftigung als Saisonier darf erst nach Ausstellung des Visums aufgenommen werden.

Familiennachzug Saisoniers: Saisoniers erwerben kein Recht auf Familiennachzug.

Weitere Informationen zur [Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte](#) auf der Webseite des Arbeitsmarktservice.

Stand: 31.05.2019