

An das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz  
[vi7@sozialministerium.at](mailto:vi7@sozialministerium.at)

cc: [begutachtungsverfahren@parlament.gv.at](mailto:begutachtungsverfahren@parlament.gv.at)

Wien, am 25. Oktober 2016

MS

## **Stellungnahme zum Bundesgesetz, mit dem das Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) geändert wird**

Sehr geehrter Herr Bundesminister!

Die Österreichische Hotelierversammlung vertritt die Interessen von mehr als 1350 Top-Hotels in Österreich. In vielen ihrer Betriebe sind Mitarbeiter aus Drittstaaten beschäftigt. Sie zahlen nicht nur mehr Steuern und Sozialversicherungsbeiträge in das System ein als sie in Anspruch nehmen, sie erhalten auch zahlreiche andere Arbeitsplätze vor allem auch in dezentralen Regionen und vor allem auch für Personen aus Beschäftigtengruppen, die auf dem Arbeitsmarkt als schwer vermittelbar gelten.

Das Ausländerbeschäftigungsgesetz zu ändern ist infolge der EU-Richtlinie 2014/66/EU (Saisonier-RL) alternativlos, der gewählte Ansatz jedoch denkbar ungeeignet. Die Einschränkung der Gesamtdauer der Beschäftigungen auf 9 Monate pro Jahr in Summe schadet dem Arbeitnehmer wie auch dem Arbeitgeber, zumal zuverlässige Kräfte, die den Betriebsablauf kennen, insbesondere in Saisonbetrieben mit einer zeitlich stark beschränkten Möglichkeit der Einschulung in der Praxis unverzichtbar sind.

Die Beschränkung der maximalen Zulassungsdauer in der Saisonier-RL ist ein kontraproduktiver Kompromiss. Dieser schadet Zwei-Saison-Betrieben – in vielen Regionen investierende Leitbetriebe – massiv. Es behindert sie dabei, das übergeordnete beschäftigungs- und wirtschaftspolitische Ziel der Saisonausweitung zu erreichen, ohne dass dadurch ein anderer Mehrwert geschaffen wird.

Wir regen daher an, das Ausländerbeschäftigungsgesetz dahingehend von Grund auf neu zu fassen, das System der Saisonier-Kontingente aus 1975 durch eine zeitgemäße Regelung zu ersetzen. Wir schlagen daher vor, die Rot-Weiß-Rot-Karte zu adaptieren und die Genehmigungen für Fachkräfte im Tourismus in dieses System zu integrieren.

Dies soll nach dem Vorbild der in der Anlage D definierten Zulassungskriterien für Start-ups geschehen. Die Berücksichtigung der Berufsbildung soll nach sachlichen Kriterien und angesichts des offensichtlichen Bedarfs so bewertet werden, wie es der Praxis in der jeweiligen Branche entspricht. Dem Bereich Tourismus und Gastgewerbe sind laut Analyse der Personalnachfrage des Arbeitsmarktservice Österreich (April 2016) mit 89.498 Stellenangeboten die mit deutlichem Abstand meisten zuzuordnen. Die Rot-Weiß-Rot-Karte ist so konzipiert, dass sie diesen offensichtlichen, vom Arbeitsmarktservice dokumentierten Bedarf abzudecken nicht imstande ist.

Wir fordern die Gleichbehandlung von Tourismusbetriebe mit anderen Branchen, die ihren Fachkräftebedarf nicht decken können. Entscheidend ist dabei, dass Argumente wie Arbeitsbedingungen oder Bezahlung offensichtlich nicht ausschlaggebend sind dafür, ob eine Branche den Mitarbeiterbedarf aus dem im Inland zur Verfügung stehenden Potenzial decken kann. Die Mindestkollektivvertragslöhne für ungeschulte Hilfskräfte im ersten Dienstjahr wurden seit 2006 um 35,5 % bei gleichzeitiger Inflation von 20 % erhöht, wobei eine Steigerung der Produktivität in einem vergleichbaren Ausmaß nicht angenommen werden kann.

Eine Ungleichbehandlung gegenüber Betrieben die 1. FräserInnen, 2. DreherInnen, 3. TechnikerInnen mit höherer Ausbildung (Ing.) für Maschinenbau, ... bzw. „8. Diplomierte Krankenpfleger, -schwestern, die ihre Ergänzungsausbildung bis Ende 2015 begonnen haben und zum Zeitpunkt der Antragstellung über eine Berufsberechtigung in Österreich verfügen (abgeschlossene Nostrifikation)“ benötigen, ist weder nachvollziehbar noch sachlich gerechtfertigt oder im Sinne des Standorts bzw. Sozialsystems.

Diese unsachliche Differenzierung ist erstens prinzipiell abzulehnen und zweitens angesichts des hohen Stellenwerts der Dienstleistung und hier insbesondere des

Tourismus für die Dienstleistungsbilanz nicht nachvollziehbar und kontraproduktiv. Der Nachholbedarf ist insofern offensichtlich, als das veraltete System der Saisonier-Kontingente wie auch die auf den Tourismus praktisch nicht anwendbare Rot-Weiß-Rot-Karte keinen Beitrag dazu leisten, den Bedarf zu decken.

Wir schlagen vor, die Zulassungskriterien für Fachkräfte im Tourismus ähnlich jenen der für Start-ups in Anlage D zu regeln. Oberste Prämisse soll sein, dass beide Bildungswege als „andersartig, aber gleichwertig“ zu bewerten sind. Dementsprechend ist die Punktevergabe zu regeln. Spezielle Kenntnisse oder Fertigkeiten in der beabsichtigten Beschäftigung und die Berufsausbildung sollen daher jeweils 30 Punkte bringen. Das entspricht der Realität in den Betrieben als auch dem Status quo auf dem Arbeitsmarkt.

Die Einschränkung auf Berufsausbildung in Österreich spiegelt hier trotz erwiesenermaßen hoher Standards in der österreichischen Tourismusausbildung nicht die Realität wider, zumal insbesondere Qualitätshotels weltweit erwiesenermaßen höchst qualifizierte Fachkräfte hervorbringen.

An den Zulassungskriterien für Fachkräfte soll sich die Bewertung der ausbildungsadäquaten Berufserfahrung orientieren, mit dem Unterschied, dass Berufserfahrung in internationalen Qualitätsbetrieben keinesfalls schlechter bewertet werden kann und soll als in österreichischen Durchschnittsbetrieben. Daher wären in jedem Fall pro Jahr Berufserfahrung 4 Punkte zu vergeben. Die erforderliche Mindestsumme soll 50 Punkte betragen.

Wir ersuchen höflich um Berücksichtigung unserer Stellungnahme und verbleiben mit freundlichen Grüßen

ÖSTERREICHISCHE HOTELIERVEREINIGUNG

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Markus Gratzner'.

Dr. Markus Gratzner  
Generalsekretär