

Erwerbstätige MigrantInnen im Tourismus

Beitrag des touristischen Arbeitsmarktes zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund



Research Report

Endbericht

Erwerbstätige MigrantInnen im Tourismus

Beitrag des touristischen Arbeitsmarktes
zur Integration von Menschen
mit Migrationshintergrund

Astrid Segert

Erich Heil

Dominik Walch (Projektleitung)



**INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES**

Vienna

Research Report

Endbericht

Erwerbstätige MigrantInnen im Tourismus

Beitrag des touristischen Arbeitsmarktes
zur Integration von Menschen
mit Migrationshintergrund

Studie im Auftrag des bmwfj

Astrid Segert

Erich Heil

Dominik Walch (Projektleitung)

Unter Mitarbeit von

Sophie Oberhauser

September 2012

Contact:

Modul 1 - Administrativdatenanalyse
Mag. Dominik Walch MA
☎: +43/1/599 91-227
email: walch@ihs.ac.at

Modul 2 - ExpertInneninterviews
Dr.ⁱⁿ Astrid Segert
☎: +43/1/599 91-213
email: segert@ihs.ac.at

Lektorat

Mag.^a Andrea Haslinger und Sophie Oberhauser, Bakk.

Inhalt

Executive Summary	1
Einleitung	3
1 Quantitative Aspekte – Auswertung von Sozialversicherungsdaten	6
1.1. Erwerbstätige am österreichischen Arbeitsmarkt.....	7
1.1.1. Anzahl und Anteil Erwerbstätiger von 1997 bis 2011	7
1.1.2. Anteile der Nationengruppen an der Beschäftigung nach Branchen	9
1.1.3. Bedeutung der Branchen für die Nationengruppen (2010 aktiv)	11
1.2. Erwerbstätige im Tourismus 2010 – demografische Merkmale	15
1.2.1. Anzahl und Anteile der Nationengruppen im Tourismus 2010.....	15
1.2.2. Geschlechteranteile.....	19
1.2.3. Altersstruktur	19
1.2.4. Arbeitsmarktalter - Einstiegsjahr	21
1.2.5. Nationenanteile nach Jahr des Arbeitsmarkteinstiegs.....	23
1.3. Arbeitsmarktintegration und Erwerbschancen 2010	24
1.3.1. Rotationsrate – Personen pro Ganzjahresanmeldeäquivalent.....	25
1.3.2. Gesamtarbeitsmarktintegration – Kalendertage im Branchenvergleich	28
1.3.3. Heterogenität der Nationengruppen	30
1.3.4. Verteilungen des Anmeldevolumens	36
1.4. Beschäftigtenstände und -ströme im Gesamtzeitraum 1997 bis 2011.....	41
1.4.1. Langfristige Rotationsraten im Zeitraum 1997 bis 2011	41
1.4.2. Beschäftigtenstände und Beschäftigtenströme 1997 bis 2011	45
1.4.3. Beschäftigtenströme von einem Jahr zum nächsten.....	51
1.5. Bedeutung des Tourismus für die Gesamtkarriere.....	54
1.5.1. Anteile der Verlaufstypen an den Nationengruppen.....	55
1.5.2. Arbeitsmarktintegration der unterschiedlichen Typen.	57
1.5.3. Zeitpunkt des Branchenwechsels.....	58
1.6. Zwischenresümee Kapitel 1.....	61
2 Qualitative Aspekte – Auswertung der ExpertInneninterviews	66
2.1 Erwerbstitelintegration von MigrantInnen im Tourismus aus ExpertInnenansicht	67
2.1.1 „Kein Tourismus ohne MigrantInnen“ oder „Die Lunte brennt“	67
2.1.2 Tourismus – „offene Branche“ für MigrantInnen	71
2.1.3 Regionale Tourismusarbeitsmärkte und Migrationsmuster	74
2.1.4 Integrationsbarrieren	81
2.2 Unterschiedliche Perspektiven auf Indikatoren der Erwerbsintegration im Tourismus ..	87
2.3 Good-Practice-Beispiele der Integration im Tourismus.....	94

2.3.1	„Karriere im Tourismus – du bist dabei!“ – Mehrsprachige Informationsbroschüre	94
2.3.2	„Glücksbringer“ – Imagekampagne der WK Tirol für den Tiroler Tourismus.....	95
2.3.3	„Kochkurs für chinesische Köche“ – Weiterbildungskurs der WK Wien	97
2.3.4	„IGR. Zukunft im Grenzraum“ – grenzüberschreitendes Projekt des ÖGB	99
2.3.5	Beteiligung an der „Charta der Vielfalt“	101
2.4	Ideen und Maßnahmen aus ExpertInnensicht	102
2.4.1	Konzeptionelle Überlegungen	103
2.4.2	Vorschläge für integrative Maßnahmen.....	104
2.5	Zwischenresümee Kapitel 2.....	105
3	Zusammenfassung, Ausblick und Empfehlungen	109
3.1.	Zusammenfassung der Hauptergebnisse	109
3.2.	Offene Fragen.....	115
3.3.	Empfehlungen.....	116
4	Literatur	118
5	Anlagen	123
5.1.	Tabellen.....	123
5.2.	Interviewte ExpertInnen	130

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 - Anzahl und Anteil der Beschäftigten nach Nationengruppen, 2010	9
Tabelle 2 - Branchenverteilung nach Nationengruppen bei Ersteinstieg und im Jahr 2010 ..	12
Tabelle 3 - Anzahl und Anteil der Nationengruppen und Nationen im Tourismus, 2010	16
Tabelle 4 - Anzahl und Anteil der Nationengruppen in den Tourismus Unterabschnitten nach Bundesländern, 2010.....	18
Tabelle 5 - Geschlechteranteile im Tourismus nach Nationengruppen, 2010.....	19
Tabelle 6 - Verteilung Einstiegsjahre im Tourismus nach Nationengruppen, 2010	22
Tabelle 7 - Arbeitsmarktintegration innerhalb und außerhalb des Tourismus nach Bundesländern und Tourismus Unterabschnitten, 2010: Österreich	31
Tabelle 8 - Arbeitsmarktintegration innerhalb und außerhalb des Tourismus nach Bundesländern und Tourismus Unterabschnitten, 2010: Drittstaaten	32
Tabelle 9 - Arbeitsmarktintegration innerhalb und außerhalb des Tourismus nach Bundesländern und Tourismus Unterabschnitten, 2010: EU-alt.....	33
Tabelle 10 - Arbeitsmarktintegration innerhalb und außerhalb des Tourismus nach Bundesländern und Tourismus Unterabschnitten, 2010: EU-neu	34
Tabelle 11 - Verteilung des Anmeldevolumens im Tourismus nach Nationengruppen und Anmeldedauer, 2010.....	40
Tabelle 12 - Anzahl Erwerbstätiger nach Nationengruppen, 1997 - 2011 und 2011	41
Tabelle 13 - Indikatoren der Erwerbsintegration im Tourismus aus ExpertInnen­sicht	89
Tabelle 14 - Anzahl und Anteil der Nationengruppen und Nationen am Arbeitsmarkt, 2010	123
Tabelle 15 - Anzahl und Anteil der Erwerbstätigen nach Nationengruppen, 1997 - 2011....	124
Tabelle 16 - Durchschnitts- und Medianalter in den ÖNACE Unterabschnitten nach Nationengruppen und Geschlecht, 2010	124
Tabelle 17 - Rotationsraten in den Bundesländern nach Tourismusunterabschnitten und Nationengruppen, 2010	125
Tabelle 18 - Personen und Anmeldeäquivalente nach Branchen, 1997 - 2011	126
Tabelle 19 - Beschäftigtentypen nach Branchen, 2010	127
Tabelle 20 - Beschäftigtenanzahl im Tourismus in den Bundesländern nach Nationen, 2010	128

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 - Anzahl und Anteil der Erwerbstätigen nach Nationengruppen, 1997 - 2011.....	8
Abbildung 2 – Nationengruppenanteil innerhalb der Branchen, 2010	9
Abbildung 3 - Branchenverteilung der Nationengruppen bei Ersteinstieg und im Jahr 2010	11
Abbildung 4 - Branchenanteile der Nationengruppen Österreich und Drittstaaten, 2010.....	13
Abbildung 5 - Branchenanteile der Nationengruppen EU-alt und EU-neu, 2010.....	14
Abbildung 6 - Altersstruktur im Tourismus nach Nationengruppen, 2010	20
Abbildung 7 - Verteilung der Einstiegsjahre im Tourismus und allen übrigen Branchen, 2010	21
Abbildung 8 - Verteilung der Einstiegsjahre im Tourismus nach Nationengruppen, 2010	22
Abbildung 9 - Anteil der Nationengruppen im Tourismus nach Einstiegsjahr.....	23
Abbildung 10 - Rotationsraten in den Branchen, 2010	26
Abbildung 11 - Vergleich der Rotationsraten im Tourismus und allen Branchen nach Nationengruppen, 2010	27
Abbildung 12 - Arbeitsmarktintegration nach Branchen, 2010	28
Abbildung 13 - Arbeitsmarktintegration Tourismus, nach Unterabschnitten, Bundesländern und Nationengruppen, 2010	29
Abbildung 14 - Arbeitsmarktintegration innerhalb und außerhalb des Tourismus nach Bundesländern und Tourismus Unterabschnitten, 2010: Österreich	31
Abbildung 15 - Arbeitsmarktintegration innerhalb und außerhalb des Tourismus nach Bundesländern und Tourismus Unterabschnitten, 2010: Drittstaaten	32
Abbildung 16 - Arbeitsmarktintegration innerhalb und außerhalb des Tourismus nach Bundesländern und Tourismus Unterabschnitten, 2010: EU-alt.....	33
Abbildung 17 - Arbeitsmarktintegration innerhalb und außerhalb des Tourismus nach Bundesländern und Tourismus Unterabschnitten, 2010: EU-neu.....	34
Abbildung 18 - Lorenzkurven der Nationengruppen für alle Branchen (ohne Tourismus), 2010	38
Abbildung 19 - Lorenzkurven der Nationengruppen für den Tourismus, 2010.....	39
Abbildung 20 - Rotationsraten der Branchen, 1997 - 2011 und 2010.....	43
Abbildung 21 - Vergleich der Rotationsraten für Tourismus und Arbeitsmarkt nach Nationengruppen, 1997 - 2010	44
Abbildung 22 - Beschäftigtenstände alle Branchen und Tourismus.....	45
Abbildung 23 - Beschäftigtenstände im Tourismus nach Nationengruppen.....	47
Abbildung 24 - Beschäftigtenstände Tourismus nach Bundesländern: Österreich	49
Abbildung 25 - Beschäftigtenstände Tourismus nach Bundesländern: Drittstaaten	49
Abbildung 26 - Beschäftigtenstände Tourismus nach Bundesländern: EU-alt.....	50
Abbildung 27 - Beschäftigtenstände Tourismus nach Bundesländern: EU-neu.....	50
Abbildung 28 - Durchschnitt der Beschäftigtenströme in und aus dem Tourismus, nach Nationengruppen, 1997 - 2011	52
Abbildung 29 - Übersicht der Beschäftigtentypen	55
Abbildung 30 - Anzahl und Anteil der Beschäftigtentypen nach Nationengruppen, 2010.....	56

Abbildung 31 - Arbeitsmarktintegration der Nationengruppen nach Beschäftigtentypen, 2010	57
Abbildung 32 - Vergleich Typ-2 und Typ-3 der Jahre inner- und außerhalb des Tourismus, nach Nationengruppen und Einstiegsjahren	60

Executive Summary

Die vorliegende Studie untersucht die Bedeutung von Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft bzw. mit Migrationshintergrund für den Tourismus und analysiert den Beitrag der Tourismuswirtschaft zur (Arbeitsmarkt-)Integration dieser Beschäftigtengruppe. Methodisch vereint die Studie zwei unterschiedliche Zugänge. Quantitative Aspekte werden anhand von anonymisierten Sozialversicherungsdaten analysiert. Qualitative Aspekte werden – methodisch komplementär zur Auswertung der Sozialversicherungsdaten – anhand von ExpertInneninterviews untersucht.

Sowohl die Auswertung von Beschäftigungsdaten als auch die Einschätzungen der befragten ExpertInnen unterstreichen die wechselseitige Bedeutung der Beziehung von Tourismus und MigrantInnen. Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft bzw. mit Migrationshintergrund haben große Bedeutung für den österreichischen Tourismus. Dies gilt für die Gegenwart sowie für die erfolgreiche Entwicklung dieser beschäftigungsintensiven Wachstumsbranche. Der gegenwärtig hohe Anteil an MigrantInnen im Tourismus ist das Ergebnis eines historischen Wandels des österreichischen Arbeitsmarktes, insbesondere im ländlichen Raum, der durch Internationalisierung der Unternehmen gekennzeichnet ist sowie der Entwicklung der österreichischen Niederlassungs- und Arbeitsmarktpolitik. Betrachtet man die Gesamtheit aller am österreichischen Arbeitsmarkt erwerbstätigen Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, so spielt der Tourismus sowohl statisch als auch dynamisch eine große Rolle in der Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen.

Die Tourismuswirtschaft ist durch eine Vielfalt an Erwerbschancen und eine Heterogenität der Beschäftigungsmuster gekennzeichnet. Der Tourismus ist eine Branche mit hoher Beschäftigungsdynamik, die in einer langfristigen Betrachtung individueller Arbeitsmarktkarrieren unterschiedliche Rollen spielt. Dies gilt für Beschäftigte unabhängig von Staatsbürgerschaft und Migrationsstatus. Zwischen Tourismusbeschäftigten verschiedener Nationengruppen bestehen Unterschiede in der Branchen- und Arbeitsmarktintegration, die sich u.a. aus regionalen Beschäftigungsschwerpunkten ergeben. Regionale Unterschiede im Tourismus bedingen regional heterogene Tourismusarbeitsmärkte, die in Verbindung mit regionalen Beschäftigungsschwerpunkten verschiedener Nationengruppen mit unterschiedlichen Migrationsmustern verbunden sind.

Die Bewertung der Erwerbsintegration von MigrantInnen erfolgt aus unterschiedlichen Perspektiven. Je nachdem, ob die Erwerbstätigkeit von MigrantInnen im Tourismus vorrangig aus branchenspezifischer, arbeitsmarktspezifischer bzw. sozialintegrativer Perspektive gesehen wird, werden teils unterschiedliche Maßstäbe gesetzt, an denen die Entwicklung von Erwerbschancen für MigrantInnen im Tourismus gemessen wird. Im Tourismus gibt es, ähnlich wie in anderen Branchen, eine Reihe von Integrationsbarrieren. Diese Integrationsbarrieren sind bisher noch wenig in der Diskussion.

In vielen Bereichen decken und ergänzen sich die Einschätzungen der ExpertInnen mit den Schlüssen, die aus der Administrativdatenanalyse gezogen werden können. Differenzen bestehen hinsichtlich der Einschätzung von Ungleichbehandlung/Diskriminierung sowie der Bedeutung des Tourismus als Zielbranche.

Einleitung

Die Tourismusbranche spielt in der österreichischen Wirtschaft eine wichtige Rolle in Hinblick auf die Wirtschaftsleistung, die außenwirtschaftliche Verflechtung (Beitrag zur Leistungsbilanz) und für den österreichischen Arbeitsmarkt. Im Jahr 2011 betrug die touristische Nachfrage knapp 22,3 Mrd. Euro. Fasst man direkte und indirekte Wertschöpfung zusammen, so ergibt sich ein Gesamtbeitrag zum BIP von 7,4%. Der Reiseverkehr trug mit einem Nettoüberschuss von rund 6,7 Mrd. Euro positiv zur Leistungsbilanz bei. Insgesamt waren im Jahresverlauf 2011 rund 425.000 unterschiedliche Personen in den Kernbranchen des Tourismus (Beherbergung und Gastronomie) zumindest einen Tag unselbständig beschäftigt. Ohne geringfügig Beschäftigte waren durchschnittlich rund 188.000 Beschäftigungsverhältnisse aktiv.

Sowohl die Nachfrage nach touristischen Dienstleistungen als auch die Produktion touristischer Dienstleistungen sind durch eine Reihe besonderer, branchenspezifischer Charakteristika geprägt, die in ihrem Zusammenspiel viele Phänomene der Branche und Unterschiede zu anderen Wirtschaftszweigen erklären können. Die Rahmenbedingungen der Tourismuswirtschaft schlagen sich besonders sichtbar in den Arbeitsmarktmustern der Branche nieder. Die stark schwankende Nachfrage bei gleichzeitiger Notwendigkeit just-in-time zu produzieren, resultieren in schwankenden Beschäftigungsständen mit besonders hohen Beschäftigtenzahlen in den Spitzenzeiten. Ein weiteres Spezifikum der Tourismusbranche ist der vergleichsweise hohe Anteil an Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft.

Ziel dieser Studie ist es, die Bedeutung von Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft für den Tourismus bzw. die Bedeutung des Tourismus für Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft darzustellen und den Beitrag der Tourismuswirtschaft zur (Arbeitsmarkt-)Integration von MigrantInnen zu analysieren.

Methodisch vereint die Studie zwei verschiedene Zugänge, die auf zwei unterschiedlichen Datengrundlagen aufbauen:

In Modul 1 werden quantitative Aspekte der Arbeitsmarktintegration auf Basis von Sozialversicherungsdaten analysiert, wobei die Arbeitsmarktintegration sowohl statisch (für das Kalenderjahr 2010) als auch dynamisch im Gesamtzeitraum von 1997 bis 2011 analysiert wird. Die Datengrundlage für die Analyse quantitativer Aspekte sind Daten aus dem österreichischen Sozialversicherungssystem. Ausgangspunkt sind anonymisierte Daten aus dem Hauptverband der Sozialversicherungsträger sowie vom AMS Österreich, wie sie wissenschaftlichen Institutionen zu Forschungszwecken im Rahmen der sogenannten Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) zu Verfügung stehen. Alle in Österreich sozialversicherten Personen sind in dieser Datengrundlage erfasst. Tagesgenau werden sämtliche sozialversicherungsrechtlich relevanten Status aufgezeichnet, wodurch sowohl Positionen innerhalb als

auch außerhalb des Erwerbssystems erfasst sind und eine Betrachtung jedes einzelnen Individuums im Zeitverlauf möglich ist. Im Zentrum der quantitativen Analyse stehen deskriptive Statistiken und Indikatoren, die die Arbeitsmarktintegration von Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft im Tourismus zusammenfassend darstellen.

In Modul 2 werden qualitative Aspekte – methodisch komplementär zur Auswertung der Sozialversicherungsdaten – anhand von ExpertInneninterviews untersucht. Dabei stehen Fragen zur Einschätzung der Erwerbsintegration von MigrantInnen im Tourismus sowie zu Good Practices und zukunftsweisenden Ideen für die Förderung der Erwerbsintegration von MigrantInnen im Tourismus im Zentrum. Für den qualitativen Teil wurden 13 ExpertInneninterviews mit insgesamt 17 ExpertInnen durchgeführt und ausgewertet. Den Interviews lag ein Leitfaden zugrunde, der jeweils an den konkreten Verantwortungsbereich der ExpertInnen angepasst wurde. Das Sample der ExpertInnen wurde breit gewählt, um möglichst viele verschiedene AkteurInnen zu erfassen, die im Feld der Integration von MigrantInnen im Tourismus aktiv sind. Es wurden befragt: VertreterInnen der Sozialpartner von branchenspezifischen Interessenvertretungen, von arbeitsmarktrelevanten öffentlichen Institutionen, von Beratungsstellen für MigrantInnen und Interessenvertretungen von MigrantInnen sowie von Forschungseinrichtungen, die sich mit dem Themenfeld beschäftigen.

Während sich bei ExpertInneninterviews definitorische Abgrenzungen implizit aus den Interviews ergeben, sind für die Analyse und Auswertungen von Sozialversicherungsdaten klare Definitionen notwendig. Die zentralen Begriffe Tourismus, MigrantIn/Erwerbstätiger mit ausländischer Staatsbürgerschaft, Erwerbstätigkeit und Integration sind dabei folgendermaßen abgegrenzt.

Unter **Tourismus** werden die beiden touristischen Kernbranchen Beherbergung (ÖNACE 55) und Gastronomie (ÖNACE 56) verstanden, wie sie im Wirtschaftsabschnitt I nach ÖNACE Klassifikation zusammengefasst sind. **Integration** wird im Zuge der quantitativen Analyse als Arbeitsmarktintegration durch Erwerbstätigkeit verstanden. Die **Erwerbstätigkeit** ist durch entsprechende Sozialversicherungsepisoden dokumentiert. Sie kann sowohl unselbständige Beschäftigung als auch Selbständigkeit umfassen. Der Fokus bei der Analyse der Erwerbstätigkeit liegt auf unselbständiger Beschäftigung. Erwerbstätige werden anhand der dokumentierten Staatsbürgerschaft¹ unterschieden und im Rahmen der quantitati-

¹ Die zur Abgrenzung verwendete Registerdateninformation setzt auf Individualebene an. Sie basiert auf einer Verschneidung von Administrativdaten aus einer Reihe von Datenquellen – unter anderem vom Arbeitsmarktservice Österreich und vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger – und stellt die umfassendste und am besten qualitätsgesicherte Datengrundlage zur Identifikation der Staatsangehörigkeit dar.

ven Analysen als **Personen/Erwerbstätige mit österreichischer bzw. ausländischer Staatsbürgerschaft** bezeichnet.

Im Rahmen der ExpertInneninterviews werden „**Menschen mit Migrationshintergrund**“ thematisiert. Das heißt, die ExpertInnen wurden im weiteren Sinn zu den Integrationschancen und -risiken für Personen interviewt, die entweder selbst oder deren Eltern nach Österreich zugewandert sind. Innerhalb dieses Rahmens wurde den ExpertInnen keine enge Definition von „MigrantInnen“ vorgegeben, sondern sie konnten entsprechend ihres besonderen Erfahrungsbereiches eigene Schwerpunkte setzen. So konzentrierten sich einige ExpertInnen eher auf die Situation von LangzeitresidentInnen der ersten Generation oder auf deren Kinder, während sich andere um ein Gesamtbild von unterschiedlichen MigrantInnengruppen in Österreich bemühten. Alle InterviewpartnerInnen bezogen ihre spezifische Expertise auf die Situation der Branche. Die Aussagen sind immer eindeutig und verständlich in ihrem Bezug zu bestimmten MigrantInnengruppen. In den ExpertInneninterviews wurde analog zur Abgrenzung des Begriffes Migration auch der „Beitrag des touristischen Arbeitsmarktes zur Integration“ in breitem Rahmen erfragt. Er wird als zunehmend chancengleiche Teilnahme am Tourismusarbeitsmarkt, einschließlich der Möglichkeiten für den Erwerb dafür notwendiger Fähigkeiten und sozialer Sicherung, verstanden. Gleichzeitig wird auf ökonomische Integration fokussiert, die nicht mit kultureller Assimilation gleichgesetzt wird. Auch wurden Zusammenhänge mit anderen gesellschaftlichen Teilsystemen (wie Niederlassungsregeln, Bildung, Wohnungswesen) thematisiert. Weiters konnte „Integration“ durch die Befragten in einem engeren Sinn als Abwesenheit von ethnischer Exklusion aus dem touristischen Arbeitsmarkt oder aber umfassender als „Inklusion“ thematisiert werden.

Die Ergebnisse der quantitativen Untersuchungen (Modul 1) werden in Kapitel 1 dargestellt, die Resultate der ExpertInneninterviews (Modul 2) werden in Kapitel 2 präsentiert. In Kapitel 3 werden die wichtigsten Ergebnisse zusammengefasst, weitere Forschungsfragen identifiziert und Empfehlungen abgegeben.

1 Quantitative Aspekte – Auswertung von Sozialversicherungsdaten

Dieser Teil des Berichtes fasst die quantitativen Ergebnisse zur Erwerbstätigkeit von MigrantInnen im Tourismus zusammen. Inhalt ist die Analyse der Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen im Tourismus anhand von Administrativrohdaten aus dem österreichischen Sozialversicherungssystem.

Abschnitt 1.1 enthält – nach Nationen(gruppen) getrennt – Eckzahlen zu Anzahl und Anteilen der Erwerbstätigen am österreichischen Arbeitsmarkt, zeigt die (zahlenmäßige) Bedeutung von Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft in den einzelnen Branchen und beschreibt die Bedeutung einzelner Branchen für die Gesamtbeschäftigung der unterschiedlichen am Arbeitsmarkt tätigen Nationengruppen.

Abschnitt 1.2 weist die Anzahl und die Anteile der Tourismusbeschäftigten unterschiedlicher Nationengruppen aus und analysiert die demografischen Merkmale Alter und Geschlecht sowie die Arbeitsmarkterfahrung der Tourismusbeschäftigten.

In **Abschnitt 1.3** wird die Arbeitsmarktintegration der Tourismusbeschäftigten des Jahres 2010 – nach Nationengruppen getrennt – für den Betrachtungszeitraum eines Kalenderjahres analysiert.

Abschnitt 1.4 enthält einen Überblick über den Auf- und Abbau von Beschäftigtenständen im Tourismus und analysiert die Beschäftigtenströme für den Gesamtzeitraum von 1997 bis 2011, wobei die Ströme sowohl zwischen dem Tourismus und anderen Branchen als auch – im Falle der gegenständlichen Studie besonders relevant – zwischen dem Tourismus und dem Ausland analysiert werden.

Abschnitt 1.5 untersucht die Bedeutung des Tourismus in der Gesamtkarriere der Erwerbstätigen des Jahres 2010, in dem die Karrieren der Beschäftigten mit dem individuellen Arbeitsmarkteinstieg beginnend untersucht werden.

Wie bereits in der Einleitung erwähnt, werden MigrantInnen durch die dokumentierte Staatsbürgerschaft definiert. Insgesamt sind Personen mit weit über 150 unterschiedlichen Staatsangehörigkeiten erfasst. In der Auswertung und Darstellung der Ergebnisse wurden Erwerbstätige zu vier Nationengruppen zusammengefasst²: (1) Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (2) Personen aus EU-Staaten, die vor 2004 Mitglied der Europäischen

² Die Zusammenfassung zu den gewählten Nationengruppen hat vor allem rechtliche Hintergründe. In den letzten Jahren wurden die Angehörigen der unterschiedlichen Nationengruppen in den verschiedenen arbeitsmarktbezogenen Rechtsmaterien unterschiedlichen Bestimmungen unterworfen. Der Anhang enthält eine Tabelle, die einen Überblick über die Zusammenfassung zu Nationengruppen gibt.

Union waren sowie Angehörige des Europäischen Wirtschaftsraumes (EWR). Diese Gruppe wird als „EU-alt“ bezeichnet. (3) Personen aus EU-Staaten mit EU-Beitritt 2004 oder später. Diese Gruppe wird als „EU-neu“ bezeichnet. (4) Personen, die in keine der oben genannten Kategorien fallen, werden in der Kategorie „Drittstaaten“ zusammengefasst.

Neben der Zusammenfassung zu Nationengruppen werden in bestimmten Auswertungen einzelne Nationen ausgewiesen, wobei hier eine Beschränkung auf die 20 wichtigsten durchgeführt wurde. Personen aus zahlenmäßig weniger bedeutenden Nationen wurden in einer Restkategorie zusammengefasst.

1.1. Erwerbstätige am österreichischen Arbeitsmarkt

Im folgenden Abschnitt werden sowohl Anzahl und Anteile erwerbstätiger Personen am Arbeitsmarkt für den Gesamtzeitraum von 1997 bis 2011 als auch für die Beschäftigten des Jahres 2010 dargestellt, wobei auch die unterschiedlichen Nationengruppen zahlenmäßig ausgewiesen werden.

Die Anteile der vier Nationengruppen (Österreich, Drittstaaten, EU-alt und EU-neu) an der Gesamtbeschäftigung der einzelnen Wirtschaftszweige werden analysiert, wobei sich zeigt, dass zwischen den einzelnen Branchen hinsichtlich der Anteile von Beschäftigten unterschiedlicher Nationalität große Unterschiede bestehen und insbesondere der Tourismus einen hohen Anteil an unselbständig Beschäftigten mit ausländischer Staatsbürgerschaft aufweist.

Um die Bedeutung einzelner Branchen für die Erwerbstätigkeit aller 2010 am Arbeitsmarkt Aktiven darzustellen, werden die Branchenverteilungen der einzelnen Nationengruppen bei Arbeitsmarkteintritt und im Jahr 2010 analysiert. Zusätzlich werden die Anteile der Mitglieder der unterschiedlichen Nationengruppen dargestellt, die im Laufe ihrer Arbeitsmarktkarriere in den einzelnen Branchen tätig waren.

Dabei zeigt sich, dass (i) Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft einen bedeutenden Anteil an der touristischen Gesamtbeschäftigung haben und dass (ii) der Tourismus eine zentrale Bedeutung für die Beschäftigung von Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft aufweist. Der Tourismus stellt die wichtigste Branche beim Arbeitsmarkteinstieg dar. Der Tourismus ist außerdem jene Branche, die sowohl 2010 als auch über den gesamten Arbeitsmarktverlauf betrachtet den größten Anteil am Arbeitsmarkt tätiger AusländerInnen beschäftigt.

1.1.1. Anzahl und Anteil Erwerbstätiger von 1997 bis 2011

Die Anzahl an Personen, die innerhalb eines Kalenderjahres am österreichischen Arbeitsmarkt erwerbstätig waren (selbständig oder unselbständig beschäftigt), ist in den letzten

1.1.2. Anteile der Nationengruppen an der Beschäftigung nach Branchen

Der Anteil von Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft an allen Erwerbstätigen im Jahr 2010 betrug 16,4%. Tabelle 1 gliedert die Anzahl und Anteile der Erwerbstätigen nach Nationengruppen. Tabelle 14 im Anhang stellt die 20 wichtigsten Nationen dar.

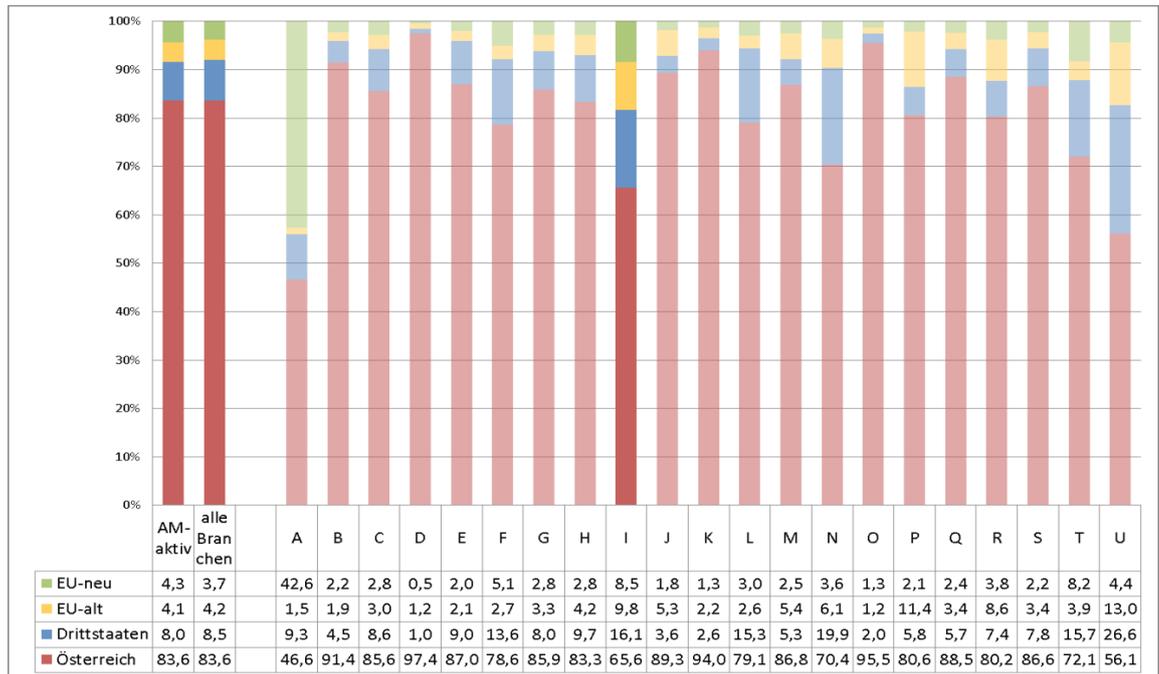
Tabelle 1 - Anzahl und Anteil der Beschäftigten nach Nationengruppen, 2010

	Köpfe	Anteil an den Gesamterwerbstätigen
Österreich	3.832.413	83,6
Drittstaaten	365.951	8,0
EU-alt	185.618	4,1
EU-neu	198.649	4,3
Gesamt ausländische Staatsbürger	750.218	16,4
Gesamt	4.582.631	100,0

Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Bei der Analyse der Wirtschaftsabschnitte zeigen sich deutliche Unterschiede in den Anteilen der einzelnen Nationengruppen. (Abbildung 2)

Abbildung 2 – Nationengruppenanteil innerhalb der Branchen, 2010



Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

A - Land und Forstwirtschaft	G - Handel	M - freiberufl., wirtsch., wissenschaftl. & techn. DL	S - sonstige DL
B - Bergbau	H - Verkehr und Lagerei	N - sonstige wirtsch. DL	T - private Haushalte
C - Herstellung von Waren	I - Tourismus	O - öffentliche Verwaltung	U - Exterritoriale Organisationen
D - Energieversorgung	J - Information & Kommunikation	P - Erziehung und Unterricht	
E - Wasserversorgung	K - Finanz- & Versicherungs-DL	Q - Gesundheits- & Sozialwesen	
F - Bau	L - Grundstücks- & Wohnungswesen	R - Kunst, Unterhaltung & Erholung	

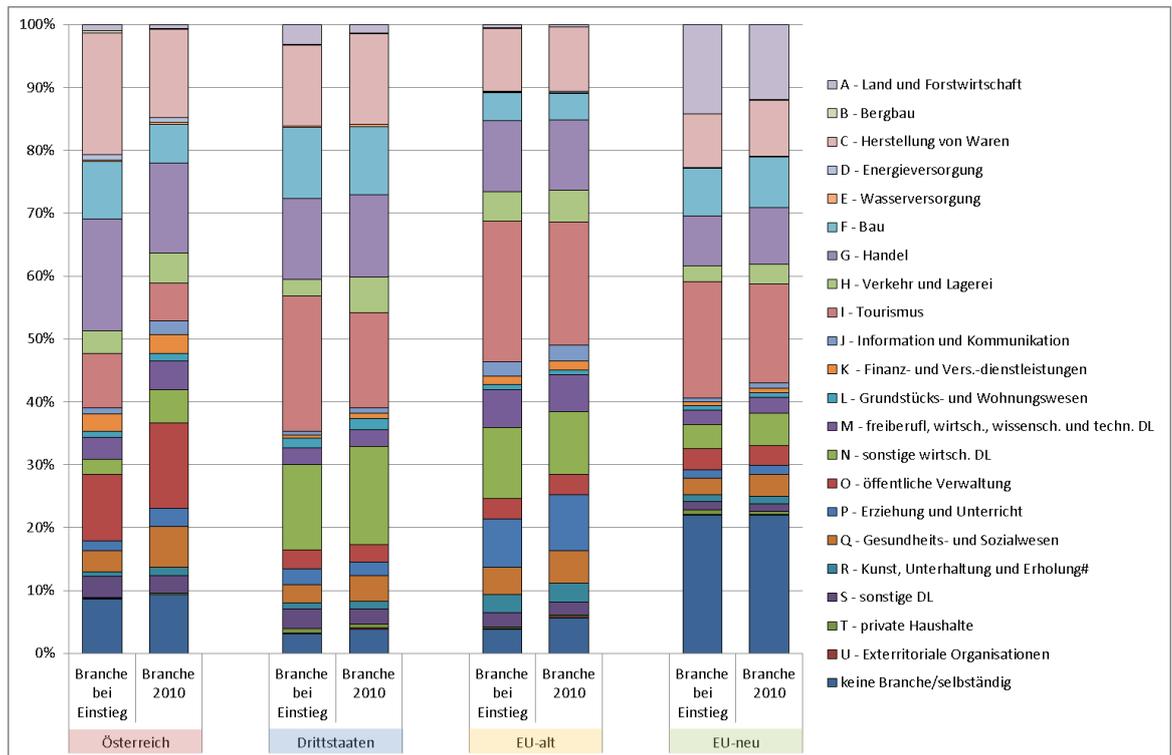
Grundgesamtheit jedes Balkens sind jeweils alle Personen, die im Laufe des Kalenderjahres 2010 innerhalb eines Wirtschaftszweiges zumindest einmal unselbständig beschäftigt waren. Die beiden linken Balken weisen die Nationenanteile für alle Erwerbstätigen (AM-aktiv) sowie für alle unselbständig Beschäftigten (alle Branchen) aus. Die Landwirtschaft hat den höchsten Anteil an Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft. In dieser Branche sind vor allem Personen aus den geografisch nahegelegenen neuen EU-Staaten (meist sehr kurzfristig im Zuge der Ernte) beschäftigt. Den zweithöchsten Anteil gibt es in der Branche U – exterritoriale Organisationen. Beide Branchen haben allerdings einen insgesamt geringen Anteil an der unselbständigen Gesamtbeschäftigung.

Betrachtet man die anderen Branchen, so weist der Tourismus mit 34,4% den höchsten Anteil an Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft auf, gefolgt von den ÖNACE Abschnitten N – sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, mit 29,4%, T – private Haushalte rund 28% und F – Bau mit 22% der MitarbeiterInnen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft.

1.1.3. Bedeutung der Branchen für die Nationengruppen (2010 aktiv)

Die einzelnen Branchen haben eine unterschiedliche Bedeutung für die Gesamtbeschäftigung der Erwerbstätigen. Im Folgenden wird der Stellenwert einer Branche für die Gesamtbeschäftigung der vier Nationengruppen anhand des Anteils an den Beschäftigten einer Gruppe, die in der betrachteten Branche unselbständig erwerbstätig ist, dargestellt. Betrachtet werden der Zeitpunkt des Arbeitsmarkteintritts und die Branchenverteilung Ende 2010 (Abbildung 3, Tabelle 2).

Abbildung 3 - Branchenverteilung der Nationengruppen bei Ersteinstieg und im Jahr 2010



Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Für Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft ist der Tourismus die wichtigste Branche für den Arbeitsmarkteinstieg (Drittstaaten – 21,4%, EU-alt – 22,3%, EU-neu – 18,5%). Ende 2010 ist der Tourismus die wichtigste Branche für Personen aus den EU-alt und EU-neu Staaten; für Drittstaatsangehörige nach NACE N – sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen – die zweitwichtigste.

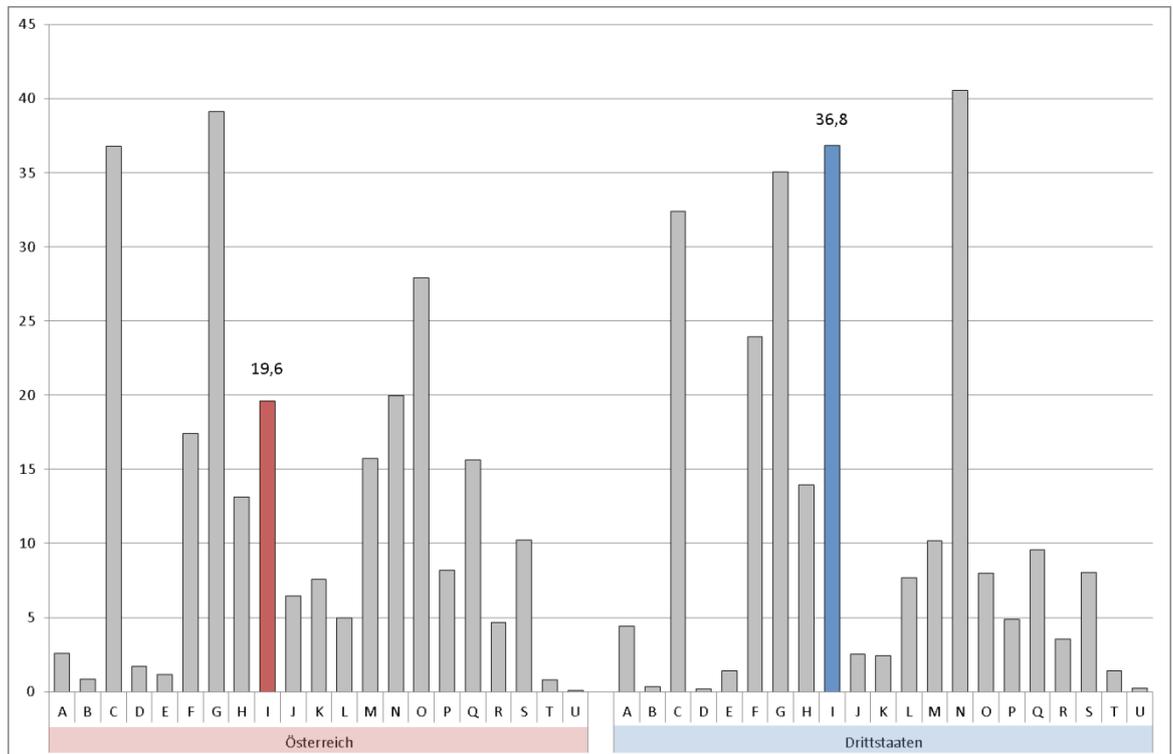
Tabelle 2 - Branchenverteilung nach Nationengruppen bei Ersteinstieg und im Jahr 2010

	Österreich		Drittstaaten		EU-Alt		EU-neu	
	Branche bei Einstieg	Branche 2010						
A - Land und Forstwirtschaft	1,0	0,6	3,2	1,4	0,5	0,4	14,2	11,9
B - Bergbau	0,3	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
C - Herstellung von Waren	19,4	14,0	12,8	14,4	10,0	10,2	8,5	8,9
D - Energieversorgung	0,8	0,7	0,1	0,1	0,2	0,2	0,0	0,1
E - Wasserversorgung	0,2	0,4	0,2	0,4	0,1	0,2	0,1	0,2
F - Bau	9,2	6,1	11,3	10,8	4,4	4,2	7,5	8,0
G - Handel	17,7	14,3	12,9	13,0	11,3	11,2	7,9	8,9
H - Verkehr und Lagerei	3,6	4,9	2,7	5,7	4,7	5,1	2,5	3,2
I - Tourismus	8,7	6,0	21,4	15,2	22,3	19,5	18,5	15,7
J - Information und Kommunikation	0,9	2,0	0,6	0,8	2,3	2,5	0,7	0,8
K - Finanz- und Vers.-dienstleistungen	2,8	3,1	0,6	0,8	1,4	1,5	0,6	0,8
L - Grundstücks- und Wohnungswesen	1,0	1,1	1,6	1,9	0,8	0,7	0,7	0,7
M - freiberufl. wirtsch., wissensch. und techn. DL	3,4	4,5	2,6	2,6	6,1	5,9	2,3	2,5
N - sonstige wirtsch. DL	2,5	5,4	13,6	15,6	11,3	10,0	3,9	5,2
O - öffentliche Verwaltung	10,5	13,6	3,0	2,8	3,3	3,2	3,3	3,0
P - Erziehung und Unterricht	1,6	2,9	2,5	2,1	7,6	8,9	1,3	1,5
Q - Gesundheits- und Sozialwesen	3,4	6,4	2,9	4,1	4,3	5,1	2,7	3,5
R - Kunst, Unterhaltung und Erholung	0,7	1,3	1,0	1,2	2,9	3,0	1,1	1,2
S - sonstige DL	3,3	2,7	3,1	2,5	2,3	2,1	1,3	1,2
T - private Haushalte	0,2	0,2	0,8	0,5	0,3	0,3	0,8	0,5
U - Exterritoriale Organisationen	0,0	0,0	0,1	0,2	0,1	0,2	0,0	0,1

Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Im Jahr 2010 waren insgesamt 4,46 Millionen unterschiedliche Personen am österreichischen Arbeitsmarkt erwerbstätig. (Österreich – 3.832.411, Drittstaaten – 365.951, EU-alt – 185.618, EU-neu – 198.649). In den Abbildungen 4 und 5 werden für die einzelnen Nationengruppen die Anteile Erwerbstätiger dargestellt, die im Laufe ihrer Arbeitsmarktkarriere in den unterschiedlichen Branchen beschäftigt waren. (Anmerkung: die einzelnen Balken sind nicht disjunkt).

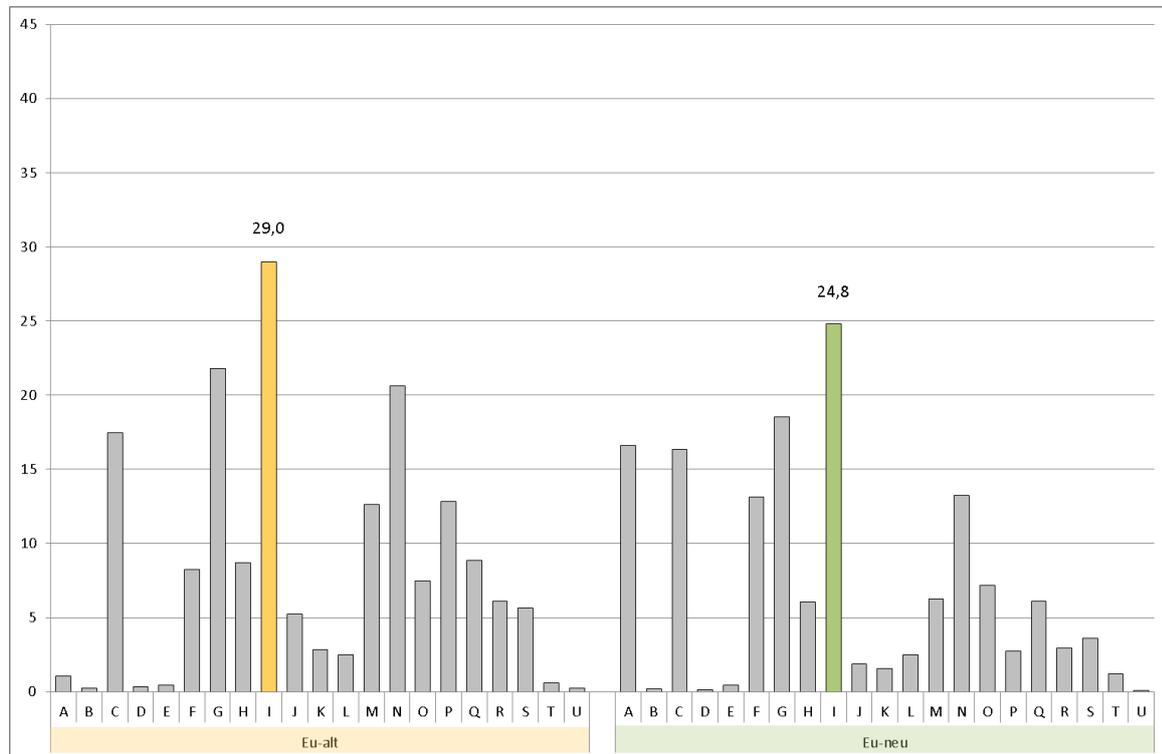
Abbildung 4 - Branchenanteile der Nationengruppen Österreich und Drittstaaten, 2010



Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

A - Land und Forstwirtschaft	G - Handel	M - freiberufl., wirtsch., wissenschaftl. & techn. DL	S - sonstige DL
B - Bergbau	H - Verkehr und Lagerei	N - sonstige wirtsch. DL	T - private Haushalte
C - Herstellung von Waren	I - Tourismus	O - öffentliche Verwaltung	U - Extraterritoriale Organisationen
D - Energieversorgung	J - Information & Kommunikation	P - Erziehung und Unterricht	
E - Wasserversorgung	K - Finanz- & Versicherungs-DL	Q - Gesundheits- & Sozialwesen	
F - Bau	L - Grundstücks- & Wohnungswesen	R - Kunst, Unterhaltung & Erholung	

Abbildung 5 - Branchenanteile der Nationengruppen EU-alt und EU-neu, 2010



Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

A - Land und Forstwirtschaft	G - Handel	M - freiberufl., wirtsch., wissensch. & techn. DL	S - sonstige DL
B - Bergbau	H - Verkehr und Lagerei	N - sonstige wirtsch. DL	T - private Haushalte
C - Herstellung von Waren	I - Tourismus	O - öffentliche Verwaltung	U - Exterritoriale Organisationen
D - Energieversorgung	J - Information & Kommunikation	P - Erziehung und Unterricht	
E - Wasserversorgung	K - Finanz- & Versicherungs-DL	Q - Gesundheits- & Sozialwesen	
F - Bau	L - Grundstücks- & Wohnungswesen	R - Kunst, Unterhaltung & Erholung	

Von allen Beschäftigten des Jahres 2010 waren insgesamt 988.287 Personen (21,6%) im Laufe ihrer Arbeitsmarktkarriere zumindest einmal im Tourismus unselbständig beschäftigt. (Österreich – 19,6%, Drittstaaten – 36,6% , EU-alt – 29,0%, EU-neu – 24,8%)

Für EU-alt und EU-neu Beschäftigte des Jahres ist der Tourismus jene Branche, in der jeweils der höchste Anteil von Mitgliedern dieser beiden Nationengruppen im Laufe der individuellen Arbeitsmarktkarriere zumindest einmal unselbständig beschäftigt war. Für Beschäftigte mit Drittstaatsangehörigkeit stellt der Tourismus aus diesem Blickwinkel die zweitwichtigste, für ÖsterreicherInnen die fünftwichtigste Branche dar.

1.2. Erwerbstätige im Tourismus 2010 – demografische Merkmale

Im folgenden Abschnitt werden Anzahl und Anteile der Personen unterschiedlicher Nationengruppen im Tourismus analysiert und die wichtigsten demografischen Merkmale Alter und Geschlecht sowie die Arbeitsmarkterfahrung der Tourismusbeschäftigten dargestellt.

Die Nationengruppen unterscheiden sich hinsichtlich der demografischen Merkmale Alter und Geschlecht. Der Frauenanteil österreichischer Tourismusbeschäftigter liegt bei knapp zwei Drittel, während bei Beschäftigten mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft das Geschlechterverhältnis annähernd ausgeglichen ist.

Bei den Altersverteilungen unterscheiden sich die Nationengruppen in den Anteilen der 20- bis 40-Jährigen. Im Gegensatz zu ÖsterreicherInnen haben Drittstaaten höhere Anteile von 25- bis 35-Jährigen, die Gruppe EU-alt höhere Anteile an 20- bis 35-Jährigen und die Nationengruppe EU-neu höhere Anteile 22- bis 40-Jähriger. Aus Sicht der Altersverteilung ergänzen Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft die österreichischen Tourismusbeschäftigten in jenen Altersstufen, in denen die Altersverteilung der ÖsterreicherInnen eine „Lücke“ aufweist.

Die Arbeitsmarkterfahrung – in diesem Zusammenhang definiert als die Anzahl von Jahren, die seit Ersteintritt in den österreichischen Arbeitsmarkt vergangen sind – ist bei den österreichischen und Drittstaats-Tourismusbeschäftigten deutlich höher als bei unselbständig Beschäftigten aus den alten und neuen EU-Staaten. Dieses Faktum ist kompatibel mit den Migrationsströmen der letzten Jahre, die vor allem durch eine Zunahme Erwerbstätiger aus den EU-Staaten gekennzeichnet waren.

Nach Einstiegsjahr/Arbeitsmarkterfahrung differenziert unterscheiden sich die Kohorten von Tourismusbeschäftigten in Bezug auf die Nationenzusammensetzung. Je rezenter das Einstiegsjahr, desto geringer der Anteil Beschäftigter mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Tourismusweit liegt der Anteil von Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft bei zwei Drittel. Bei Arbeitsmarkteinsteigern des Jahres 2010 liegt dieser Anteil bei nur etwas mehr als einem Drittel.

1.2.1. Anzahl und Anteile der Nationengruppen im Tourismus 2010

Insgesamt waren innerhalb der Branche im Jahresverlauf 2010 insgesamt 405.448 unterschiedliche Personen unselbständig beschäftigt.

Tabelle 3 fasst Anzahl und Anteile von Personen unterschiedlicher Nationengruppen an der touristischen Gesamtbeschäftigung (unselbständig) im Jahr 2010 zusammen und weist für jede Nationengruppe die Anzahl der zahlenmäßig wichtigsten Nationen sowie deren Anteile innerhalb der einzelnen Nationengruppen aus.

Tabelle 3 - Anzahl und Anteil der Nationengruppen und Nationen im Tourismus, 2010

	Köpfe	Anteil an den Gesamterwerbstätigen	Anteil an den Nationen- gruppen
Österreich	266.007	65,6	100
Österreich	266.007	65,6	100
Drittstaaten	65.369	16,1	100
Jugoslawien ohne Slowenien	32.319	8,0	49,4
Türkei	12.479	3,1	19,1
Russland	947	0,2	1,4
China	3.692	0,9	5,6
Philippinen	1.765	0,4	2,7
Ukraine	621	0,2	0,9
Indien	1.362	0,3	2,1
Rest	12.184	3,0	18,6
EU-alt	39.803	9,8	100
Deutschland	29.551	7,3	74,2
Italien	3.373	0,8	8,5
Niederlande	1.430	0,4	3,6
Großbritannien und Nordirland	1.013	0,2	2,5
Schweiz	523	0,1	1,3
Frankreich	423	0,1	1,1
Rest	3.490	0,9	8,8
EU-neu	34.269	8,5	100
Ungarn	13.891	3,4	40,5
Slowakei	6.312	1,6	18,4
Rumänien	5.290	1,3	15,4
Polen	3.152	0,8	9,2
Tschechische Republik	2.416	0,6	7,1
Slowenien	1.404	0,3	4,1
Bulgarien	1.519	0,4	4,4
Rest	285	0,1	0,8
Gesamt ausländische Staatsbürger	139.441	34,4	
Gesamt	405.448	100	

Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Die größten Anteile bei der Gruppe mit Drittstaatsangehörigkeit, weisen Personen aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei auf. Innerhalb der Personengruppe aus EU-alt Staaten stellen Beschäftigte aus Deutschland mit knapp 75% die wichtigste Gruppe dar. Beschäftigte mit ungarischer, slowakischer und rumänischer Staatsbürgerschaft weisen die höchsten Anteile in der Gruppe von Tourismusbeschäftigten aus den neuen EU-Staaten auf.

Tabelle 4 gibt – getrennt nach den vier Nationengruppen – einen Überblick, wie viele unterschiedliche Personen bundesweit bzw. in den einzelnen Bundesländern sowie getrennt nach Beherbergung und Gastronomie im Jahr 2010 beschäftigt waren. Wichtig ist festzuhalten, dass einige Personen innerhalb eines Kalenderjahres sowohl in mehreren Bundesländern

als auch in der Beherbergung und in der Gastronomie beschäftigt waren. Um Doppelzählungen zu vermeiden werden in den einzelnen Zellen nur jene Personen ausgewiesen, die im Kalenderjahr 2010 innerhalb des Tourismus ausschließlich im betrachteten Unterabschnitt angemeldet waren. Personen, die über Bundeslandgrenzen hinweg oder zwischen Beherbergung und Gastronomie mobil waren, werden je in einer gesonderten Kategorie „mobil“ zusammengefasst.

Nach „Unterabschnitten“ (Beherbergung/Gastronomie) sowie nach Bundesländern differenziert zeigen sich Unterschiede in den Nationenzusammensetzungen im Tourismus:

In der Beherbergung in Vorarlberg beträgt der ÖsterreicherInnen-Anteil lediglich 49,3%, über 30% kommen aus alten EU-Mitgliedsstaaten. Gastronomie im Burgenland und in Wien dagegen weist mit über 30% einen sehr hohen Anteil an Personen mit EU-neu, respektive mit Drittstaatsangehörigkeit auf. Die regionalen Besonderheiten in den Nationengruppenanteilen sind meist durch einzelne Nationen bestimmt. (Burgenland – Beschäftigte mit ungarischer Staatsbürgerschaft, Tirol – Deutsche StaatsbürgerInnen)

Im Anhang bietet Tabelle 20 eine Übersicht über die wichtigsten Nationen – gemessen an der Anzahl unselbständig Beschäftigter – in den einzelnen Bundesländern.

Tabelle 4 - Anzahl und Anteil der Nationengruppen in den Tourismus Unterabschnitten nach Bundesländern, 2010

	55					56					mobil					Gesamt				
	Ö	Drittst	EU-alt	EU-neu	Gesamt	Ö	Drittst	EU-alt	EU-neu	Gesamt	Ö	Drittst	EU-alt	EU-neu	Gesamt	Ö	Drittst	EU-alt	EU-neu	Gesamt
Bgld	2.609	107	82	694	3.492	3.401	396	120	1.743	5.660	123	6	4	53	186	6.133	509	206	2.490	9.338
Ktn	9.942	1.163	1.267	735	13.107	13.072	1.756	802	517	16.147	1.396	180	118	84	1.778	24.410	3.099	2.187	1.336	31.032
NÖ	7.521	841	272	946	9.580	24.773	5.097	873	3.002	33.745	731	66	21	101	919	33.025	6.004	1.166	4.049	44.244
OÖ	7.312	964	431	493	9.200	22.183	4.202	1.254	1.439	29.078	893	89	41	54	1.077	30.388	5.255	1.726	1.986	39.355
Sbg	14.080	4.077	3.952	3.549	25.658	10.397	2.709	1.978	1.181	16.265	1.658	439	350	292	2.739	26.135	7.225	6.280	5.022	44.662
Stmk	10.649	962	608	1.586	13.805	22.954	3.624	780	1.918	29.276	1.215	147	51	140	1.553	34.818	4.733	1.439	3.644	44.634
Tirol	22.875	5.587	10.070	4.333	42.865	13.050	3.062	3.293	1.214	20.619	2.392	520	675	289	3.876	38.317	9.169	14.038	5.836	67.360
Vbg	5.113	1.470	3.172	622	10.377	6.772	1.979	1.240	297	10.288	621	167	210	48	1.046	12.506	3.616	4.622	967	21.711
Wien	9.113	3.444	1.692	889	15.138	36.725	18.505	3.848	5.246	64.324	987	442	160	105	1.694	46.825	22.391	5.700	6.240	81.156
mobil	2.880	603	1.143	946	5.572	5.376	2.083	502	809	8.770	5.194	682	794	944	7.614	13.450	3.368	2.439	2.699	21.956
Gesamt	92.094	19.218	22.689	14.793	148.794	158.703	43.413	14.690	17.366	234.172	15.210	2.738	2.424	2.110	22.482	266.007	65.369	39.803	34.269	405.448
	Ö	Drittst	EU-alt	EU-neu	Gesamt	Ö	Drittst	EU-alt	EU-neu	Gesamt	Ö	Drittst	EU-alt	EU-neu	Gesamt	Ö	Drittst	EU-alt	EU-neu	Gesamt
Bgld	74,7	3,1	2,3	19,9	100	60,1	7,0	2,1	30,8	100	66,1	3,2	2,2	28,5	100	65,7	5,5	2,2	26,7	100
Ktn	75,9	8,9	9,7	5,6	100	81,0	10,9	5,0	3,2	100	78,5	10,1	6,6	4,7	100	78,7	10,0	7,0	4,3	100
NÖ	78,5	8,8	2,8	9,9	100	73,4	15,1	2,6	8,9	100	79,5	7,2	2,3	11,0	100	74,6	13,6	2,6	9,2	100
OÖ	79,5	10,5	4,7	5,4	100	76,3	14,5	4,3	4,9	100	82,9	8,3	3,8	5,0	100	77,2	13,4	4,4	5,0	100
Sbg	54,9	15,9	15,4	13,8	100	63,9	16,7	12,2	7,3	100	60,5	16,0	12,8	10,7	100	58,5	16,2	14,1	11,2	100
Stmk	77,1	7,0	4,4	11,5	100	78,4	12,4	2,7	6,6	100	78,2	9,5	3,3	9,0	100	78,0	10,6	3,2	8,2	100
Tirol	53,4	13,0	23,5	10,1	100	63,3	14,9	16,0	5,9	100	61,7	13,4	17,4	7,5	100	56,9	13,6	20,8	8,7	100
Vbg	49,3	14,2	30,6	6,0	100	65,8	19,2	12,1	2,9	100	59,4	16,0	20,1	4,6	100	57,6	16,7	21,3	4,5	100
Wien	60,2	22,8	11,2	5,9	100	57,1	28,8	6,0	8,2	100	58,3	26,1	9,4	6,2	100	57,7	27,6	7,0	7,7	100
mobil	51,7	10,8	20,5	17,0	100	61,3	23,8	5,7	9,2	100	68,2	9,0	10,4	12,4	100	61,3	15,3	11,1	12,3	100
Gesamt	61,9	12,9	15,2	9,9	100	67,8	18,5	6,3	7,4	100	67,7	12,2	10,8	9,4	100	65,6	16,1	9,8	8,5	100

1.2.2. Geschlechteranteile

Der Tourismus ist eine Branche mit hohem Frauenanteil. Von den 405.448 Beschäftigten des Jahres 2010 waren 61,2% Frauen. Die Geschlechteranteile unterscheiden sich jedoch nach Nationengruppen. Der Männeranteil innerhalb der Gruppen mit ausländischer Staatsangehörigkeit ist deutlich höher als bei Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Innerhalb der EU-alt Beschäftigten machen Männer sogar mehr als die Hälfte aller Beschäftigten aus. (Siehe Tabelle 5)

Tabelle 5 - Geschlechteranteile im Tourismus nach Nationengruppen, 2010

	F	M	Gesamt	F	M	Gesamt
Österreich	173.678	92.328	266.006	65,3	34,7	100
Drittstaaten	34.592	30.776	65.368	52,9	47,1	100
EU-alt	19.826	19.976	39.802	49,8	50,2	100
EU-neu	19.978	14.288	34.266	58,3	41,7	100
Gesamt	247.668	156.744	404.412	61,2	38,8	100

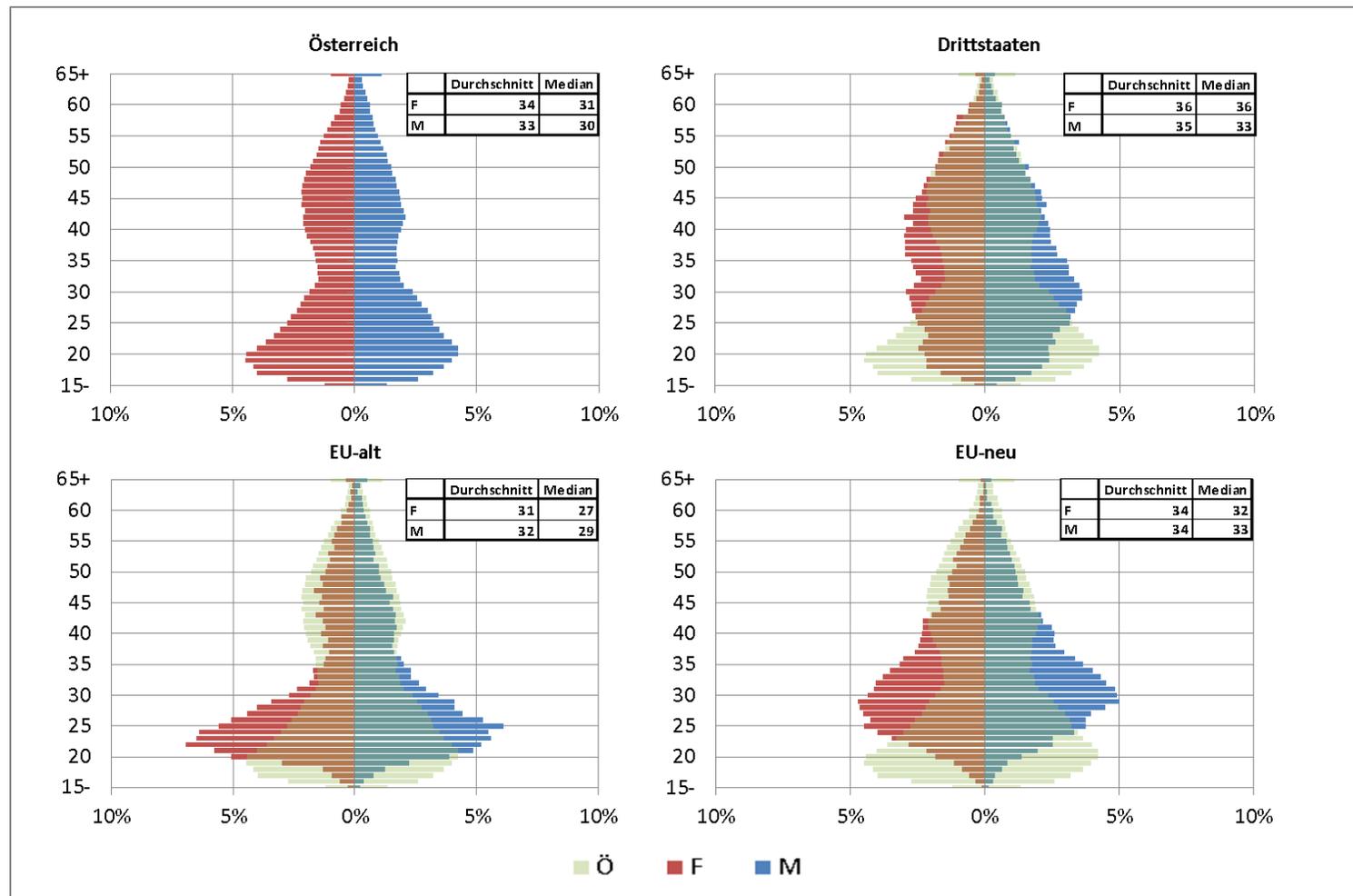
Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Tabelle 16 im Anhang zeigt die Geschlechteranteile in den einzelnen Unterabschnitten des Tourismus. Dabei fällt auf, dass sowohl zwischen den Nationengruppen als auch zwischen den Unterabschnitten Unterschiede in den Geschlechteranteilen bestehen. Beherbergung in der Steiermark weist den höchsten Frauenanteil auf (72,5%), Gastronomie in Wien dagegen den höchsten Männeranteil (49,5%).

1.2.3. Altersstruktur

Die Altersstruktur unselbständig Beschäftigter im Tourismus unterscheidet sich von jenen in anderen Branchen. Das Medianalter der Beschäftigten liegt im Tourismus bei 32 Jahren in den übrigen Wirtschaftszweigen bei 40 Jahren. Innerhalb des Tourismus gibt es Unterschiede in den Altersverteilungen der einzelnen Nationengruppen. Abbildung 6 zeigt die Altersstrukturen der vier Nationengruppen im Vergleich. Bei den Altersverteilungen unterscheiden sich die Nationengruppen in den Anteilen der 20- bis 40-Jährigen. Im Gegensatz zu ÖsterreicherInnen haben Drittstaaten höhere Anteile von 25-bis 35-Jährigen, die Nationengruppe EU-alt höhere Anteile an 20 bis 35 Jährigen und die Nationengruppe EU-neu höhere Anteile 22-bis 40-Jähriger. Aus Sicht der Altersverteilung ergänzen Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft die österreichischen Tourismusbeschäftigten in jenen Altersstufen, in denen die Altersverteilung der ÖsterreicherInnen eine „Lücke“ aufweist.

Abbildung 6 - Altersstruktur im Tourismus nach Nationengruppen, 2010



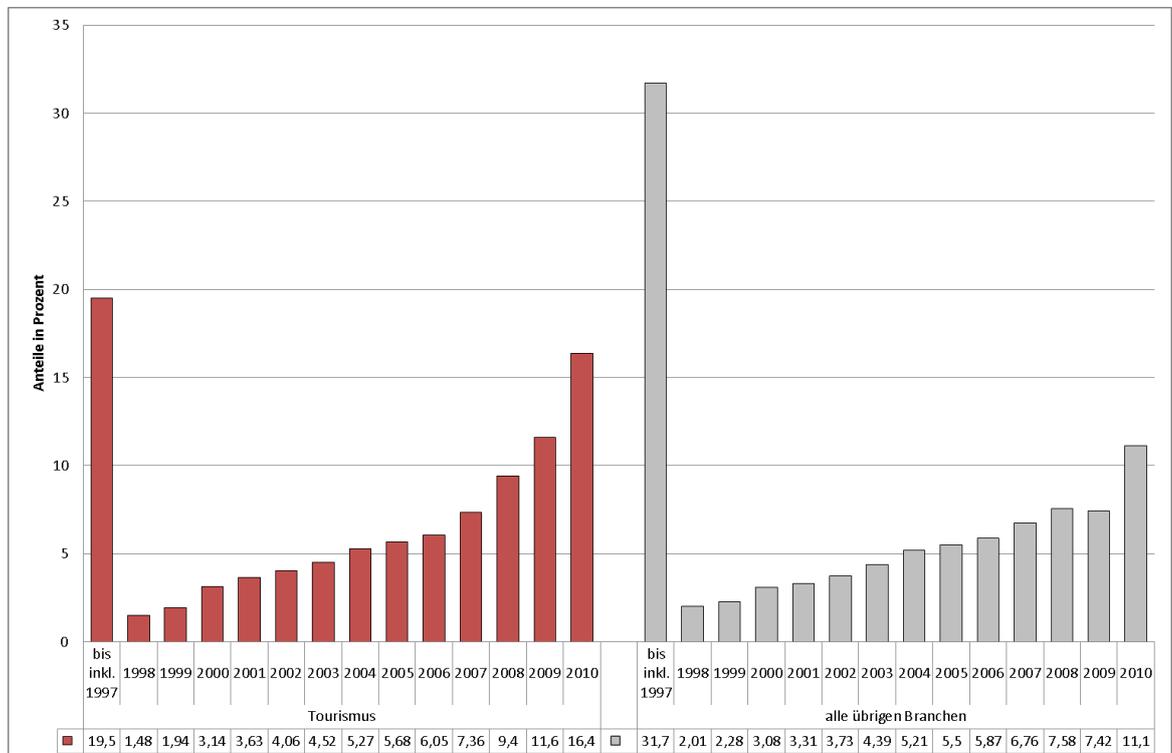
Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

1.2.4. Arbeitsmarktalter - Einstiegsjahr

Neben dem biologischen Alter unterscheiden sich die Tourismusbeschäftigten auch hinsichtlich des „Arbeitsmarktalters“ bzw. der Arbeitsmarkterfahrung – gemessen an der Anzahl der Jahre, die seit Ersteinstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt vergangen sind bzw. am Kalenderjahr des Ersteinstiegs.

In Abbildung 7 werden die Verteilungen der Beschäftigten nach Eintrittsjahr differenziert für den Tourismus und die übrigen Wirtschaftszweige verglichen. Nicht nur im biologischen Sinne sondern auch hinsichtlich des Arbeitsmarktalters ist der Anteil „jüngerer“ Beschäftigter im Tourismus höher als im Branchendurchschnitt aller österreichischer Wirtschaftszweige.

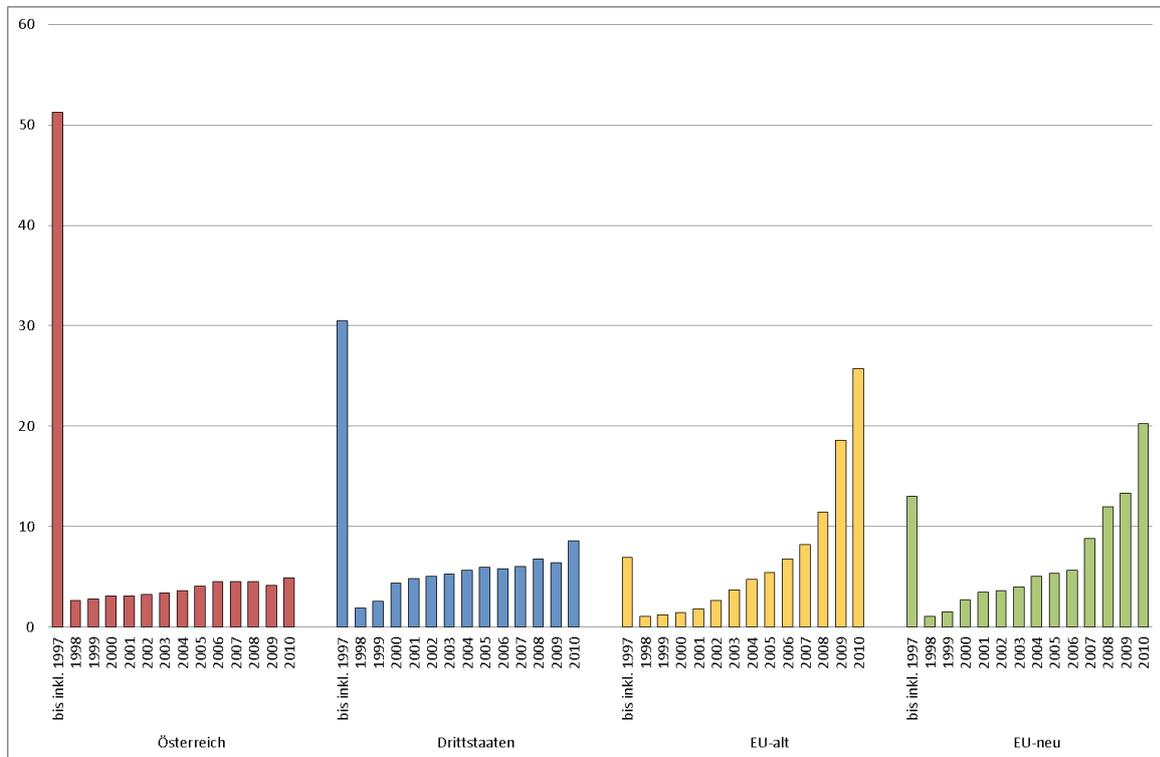
Abbildung 7 - Verteilung der Einstiegsjahre im Tourismus und allen übrigen Branchen, 2010



Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Innerhalb des Tourismus gibt es zwischen den Nationengruppen Unterschiede im Arbeitsmarktalter bzw. im Einstiegsjahr: Während über 50 Prozent der ÖsterreicherInnen, die im Tourismus tätig sind bzw. über 30 Prozent aller Personen mit einer Drittstaats-Staatsbürgerschaft 1997 oder früher im Tourismus ihren Arbeitsmarkteinstieg hatten, beträgt dieser Wert bei Personen aus den alten bzw. neuen EU-Mitgliedsstaaten nur knapp über 10 Prozent (vgl. Abbildung 8 und Tabelle 6). Der Anteil von Personen, die erst in den letzten Jahren ihren Ersteinstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt hatten, liegt dagegen bei Personen mit einer Staatsbürgerschaft aus den alten und neuen EU- Mitgliedsstaaten deutlich höher.

Abbildung 8 - Verteilung der Einstiegsjahre im Tourismus nach Nationengruppen, 2010



Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Tabelle 6 - Verteilung Einstiegsjahre im Tourismus nach Nationengruppen, 2010

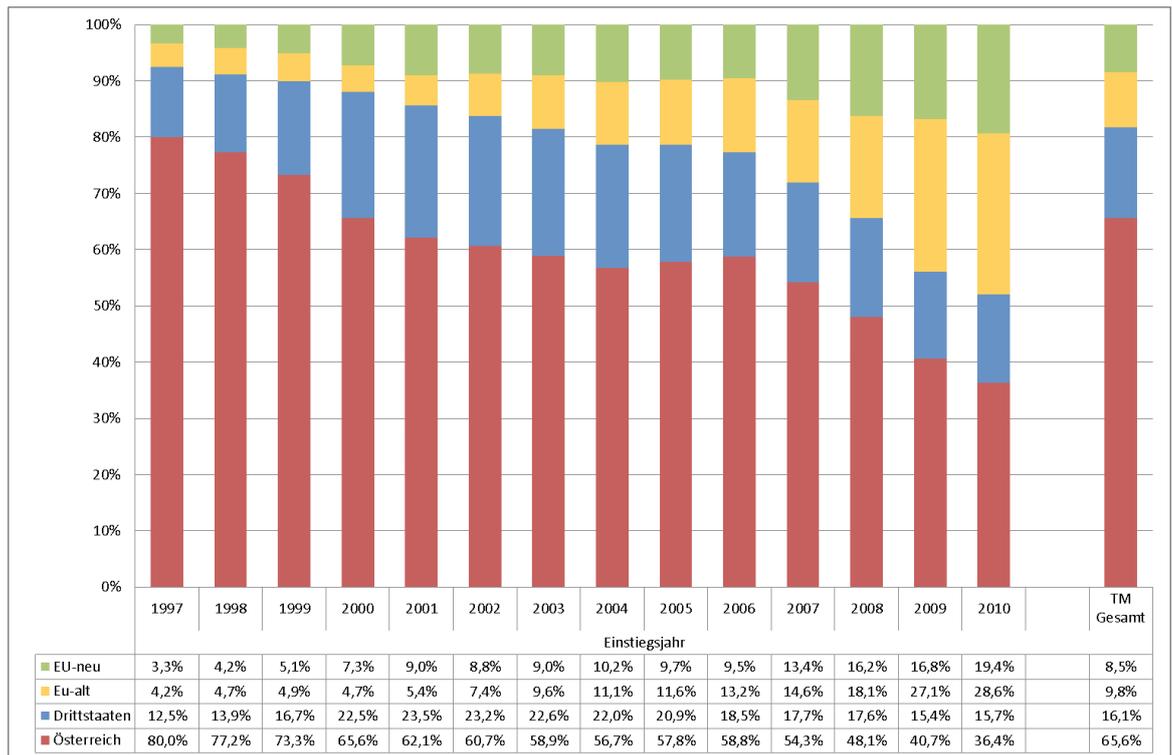
	bis inkl. 1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Österreich	51,2	2,6	2,8	3,1	3,1	3,3	3,4	3,6	4,1	4,5	4,6	4,6	4,2	4,9
Drittstaaten	30,5	1,9	2,6	4,4	4,8	5,1	5,3	5,7	6,0	5,8	6,1	6,8	6,4	8,6
EU-alt	7,0	1,1	1,2	1,5	1,8	2,7	3,7	4,7	5,5	6,8	8,2	11,5	18,6	25,8
EU-nru	13,1	1,1	1,5	2,7	3,5	3,7	4,0	5,1	5,3	5,7	8,8	12,0	13,3	20,3

Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

1.2.5. Nationenanteile nach Jahr des Arbeitsmarkteintritts

Abbildung 9 visualisiert die Nationengruppenanteile im Tourismus getrennt nach Einstiegsjahr. Es zeigt sich, dass der Anteil von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bei jenen Personen, die erst vor kurzem in den Arbeitsmarkt eingetreten sind, besonders hoch ist.

Abbildung 9 - Anteil der Nationengruppen im Tourismus nach Einstiegsjahr



Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Nach Einstiegsjahr/Arbeitsmarkterfahrung differenziert unterscheiden sich die unterschiedlichen Kohorten von Tourismusbeschäftigten in Bezug auf die Nationenzusammensetzung. Je rezenter das Einstiegsjahr, desto geringer der Anteil Beschäftigter mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Tourismusweit liegt der Anteil von Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft bei zwei Drittel. Bei Arbeitsmarkteinsteigern des Jahres 2010 liegt dieser Anteil bei nur etwas mehr als einem Drittel.

1.3. Arbeitsmarktintegration und Erwerbschancen 2010

Im folgenden Abschnitt wird die Arbeitsmarktintegration der Tourismusbeschäftigten im Kalenderjahr 2010 untersucht. Dabei werden alle in den beiden touristischen Kernbranchen Beherbergung und Gastronomie im Jahresverlauf unselbständig Beschäftigten in die Analyse einbezogen.

Erstens wird die Rotationsrate der Tourismusbeschäftigten untersucht, die das Verhältnis unterschiedlicher Personen pro Ganzjahresarbeitsplatz wiedergibt. Zweitens wird die Branchen- und Arbeitsmarktintegration anhand des Zeitanteils des Kalenderjahres, den Beschäftigte inner- und außerhalb der Branche sowie außerhalb des Erwerbssystems verbringen, analysiert.³ Drittens wird die regionale Heterogenität nach Nationengruppen differenziert dargestellt und viertens werden die Verteilungen des Anmeldevolumens innerhalb der Nationengruppen analysiert.

In Relation zur Beschäftigung im Jahresmittel zeichnet sich der Tourismus durch hohe Anzahl unterschiedlicher Personen aus. Dies zeigt sich in einer (im Branchenvergleich) hohen Rotationsrate. Die Rotationsraten der verschiedenen im Tourismus beschäftigten Nationengruppen unterscheiden sich deutlich.

Analysiert man die Branchenintegration, so zeigt sich, dass bei TourismusmitarbeiterInnen der branchenspezifische Anteil unselbständiger Beschäftigung geringer und der Anteil zusätzlicher Beschäftigung in Fremdb Branchen höher ist als bei Beschäftigten anderer Wirtschaftszweige. In ihrer Gesamtheit sind Tourismusbeschäftigte insgesamt weniger stark am Arbeitsmarkt aktiv als MitarbeiterInnen der meisten anderen Branchen. Vergleicht man die durchschnittliche Arbeitsmarktintegration der verschiedenen im Tourismus tätigen Nationengruppen, so zeigen sich deutliche Unterschiede.

Ein der wesentliches Charakteristikum der Tourismusbranche ist die stark schwankende Nachfrage, die sich in den Arbeitsmarktmustern niederschlägt und starke Heterogenität der Beschäftigungsverhältnisse bedingt. Regionale Unterschiede in der Saisonalität schlagen sich in regional unterschiedlichen Anmelde-mustern nieder. Aus den Nachfragespitzen ergibt sich ein zeitlich stark konzentrierter Arbeitskräftebedarf. Dieser wird durch kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse gedeckt. Die Kernbelegschaft wird durch zusätzliche, tendenziell kürzer Beschäftigte ergänzt (Randbeschäftigte). Dies führt zu einer Vielfalt unterschiedlich langer Dienstverhältnisse und zu einer (im Branchenvergleich) ungleichen Verteilung des Arbeitsvolumens. Betrachtet man die Beschäftigten nach Nationengruppen differenziert, so verstärkt sich das Bild heterogener Arbeitsmuster. Beschäftigte unterschiedlicher Nationengruppen weisen starke Unterschiede in der brancheninternen (Beherbergung oder Gastronomie) und der regionalen Konzentration auf. Die Heterogenität hinsichtlich der Verteilung

³ Um die tourismusspezifische Komponente einschätzen zu können, werden beide Aspekte branchenübergreifend dargestellt. Tourismusintern wird nach Nationengruppen differenziert.

des Anmeldevolumens kennzeichnet dagegen alle Nationengruppen. Die Anteile von Kern- und Randbeschäftigten sind – im Gegensatz zu anderen Branchen – bei Tourismusbeschäftigten der verschiedenen Nationengruppen ähnlich hoch.

1.3.1. Rotationsrate – Personen pro Ganzjahresanmeldeäquivalent

Im Jahr 2010 waren insgesamt 405.448 unterschiedliche Personen im Tourismus beschäftigt. Im Jahresdurchschnitt waren täglich rund 226.000 Personen beschäftigt.

Das Verhältnis zwischen unterschiedlichen Personen und Ganzjahresanmeldeäquivalenten⁴ – die sogenannte Rotationsrate – gibt an durch wie viele unterschiedliche Personen das Arbeitsvolumen eines Ganzjahresarbeitsplatzes geleistet wird. Eine hohe Rotationsrate ist meist mit vielen, tendenziell kurzen und oft einmaligen Beschäftigungsepisoden verbunden. Eine niedrige Rotationsrate deutet auf langfristige stabile Beschäftigungsverhältnisse hin.

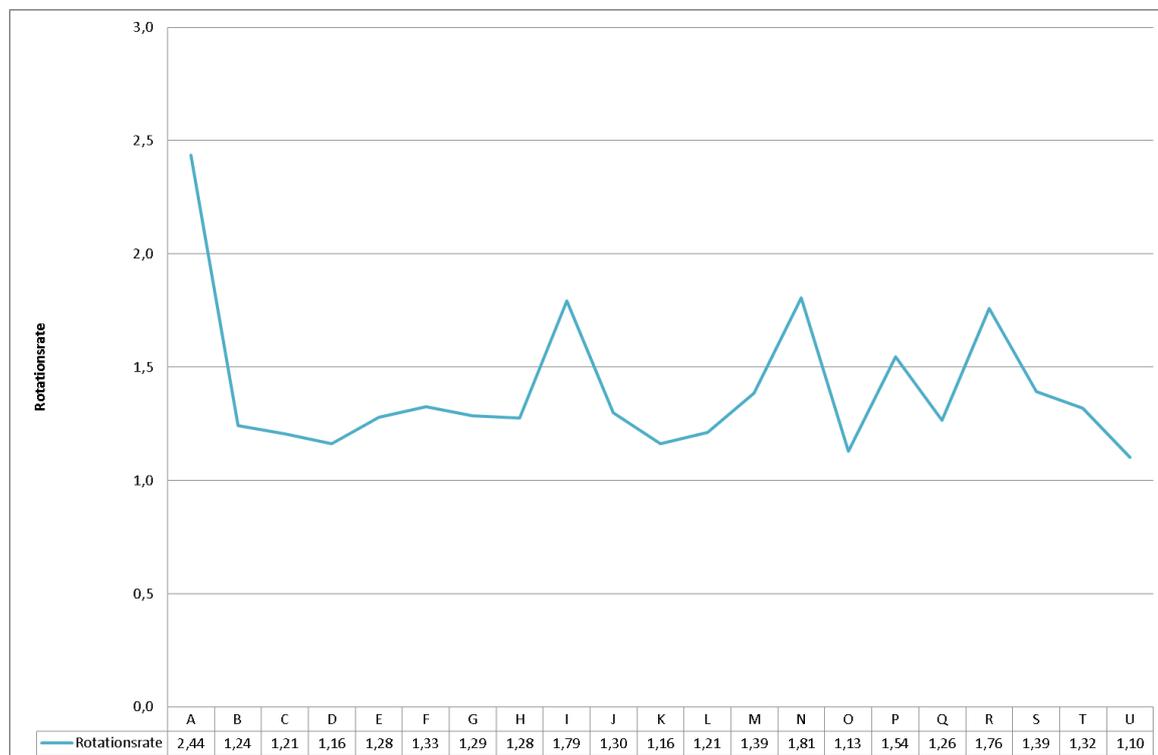
Abbildung 10 zeigt die Rotationsraten aufgliedert nach Wirtschaftszweigen für die Beschäftigten des Jahres 2010.

Ein Charakteristikum des Tourismus ist die hohe Rotationsrate. Nach der Landwirtschaft – in der unselbständige Beschäftigung, vor allem durch kurzfristige Anmeldeepisoden in der Erntezeit charakterisiert ist – gehört der Tourismus, neben den Wirtschaftsabschnitten ÖNACE N – Erbringung von sonstigen Dienstleistungen – und ÖNACE R – Kunst, Unterhaltung und Erholung – zu den Branchen mit der höchsten Rotationsrate, wobei Die Gastronomie in Wien dagegen im Großen und Ganzen als Ganzjahresbetrieb zu sehen ist (siehe Anhang Tabelle 17).

Die hohe Rotationsrate im Tourismus wird durch die starken Schwankungen der Nachfrage im Zeitverlauf (sowohl im Wochenverlauf als auch im saisongeprägten Jahresverlauf) und den damit verbundenen Schwankungen des Personalbedarfs generiert. Zu den Spitzenzeiten ist der Personalbedarf besonders hoch, die unselbständig Beschäftigten, die diese Spitzen abdecken, sind oft nur temporär beschäftigt (kurze, oft einmalige, ein- bis zweitägige Episoden). Sommer- und Winterpersonal sind nicht immer ident.

⁴ 1 Ganzjahresanmeldeäquivalent = 1 Person ist das ganze Kalenderjahr (365/366 Tage) durchgehend unselbständig beschäftigt

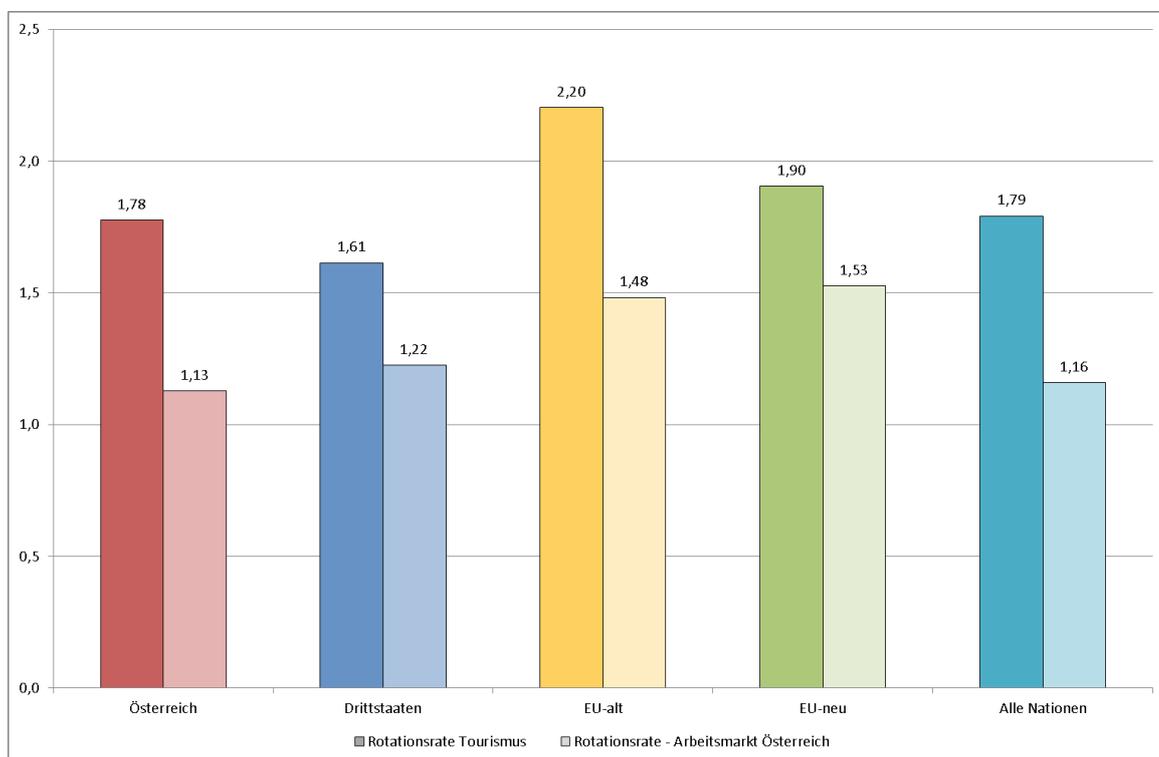
Abbildung 10 - Rotationsraten in den Branchen, 2010



Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

A - Land und Forstwirtschaft	G - Handel	M - freiberufl., wirtsch., wissensch. & techn. DL	S - sonstige DL
B - Bergbau	H - Verkehr und Lagerei	N - sonstige wirtsch. DL	T - private Haushalte
C - Herstellung von Waren	I - Tourismus	O - öffentliche Verwaltung	U - Exterritoriale Organisationen
D - Energieversorgung	J - Information & Kommunikation	P - Erziehung und Unterricht	
E - Wasserversorgung	K - Finanz- & Versicherungs-DL	Q - Gesundheits- & Sozialwesen	
F - Bau	L - Grundstücks- & Wohnungswesen	R - Kunst, Unterhaltung & Erholung	

Innerhalb des Tourismus existieren große Unterschiede in den Rotationsraten der einzelnen Nationengruppen. Bei Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft spielt neben dem Wechsel aus und in andere Branchen auch der Zu- und Abfluss aus dem Ausland und ins Ausland eine Rolle. Betrachtet man alle Branchen, so haben ÖsterreicherInnen die geringste Rotationsrate (1,13) gefolgt von Personen aus Drittstaaten (1,22), den alten EU-Staaten (1,48) und den neuen EU-Staaten (1,53). Insgesamt beträgt die Rotationsrate unselbständiger Beschäftigung 1,16. Im Tourismus dagegen beträgt sie 1,79 wobei Personen aus Drittstaaten (1,61) die niedrigste Rotationsrate aufweisen, gefolgt von ÖsterreicherInnen (1,78). Die höchste Rotationsrate im Tourismus weisen Personen aus den alten EU-Staaten auf. (siehe Abbildung 11)

Abbildung 11 - Vergleich der Rotationsraten im Tourismus und allen Branchen nach Nationengruppen, 2010

Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Die Unterschiede zwischen den Nationengruppen lassen sich neben der Langfristigkeit und Dauer des Aufenthaltes in Österreich auch durch die unterschiedlichen Beschäftigungsschwerpunkte der einzelnen Nationengruppen (siehe 1.3.3) erklären.

Zwischen den Unterabschnitten des Tourismus existieren große Unterschiede hinsichtlich der Nachfrageschwankungen. Während die Beherbergung in Kärnten vor allem durch eine Saison (Sommer) geprägt ist, ist die Beherbergung in Tirol durch zwei Saisonen geprägt (Sommer und Winter). Tourismusbetriebe in Wien sind zum Großteil Ganzjahresbetriebe.

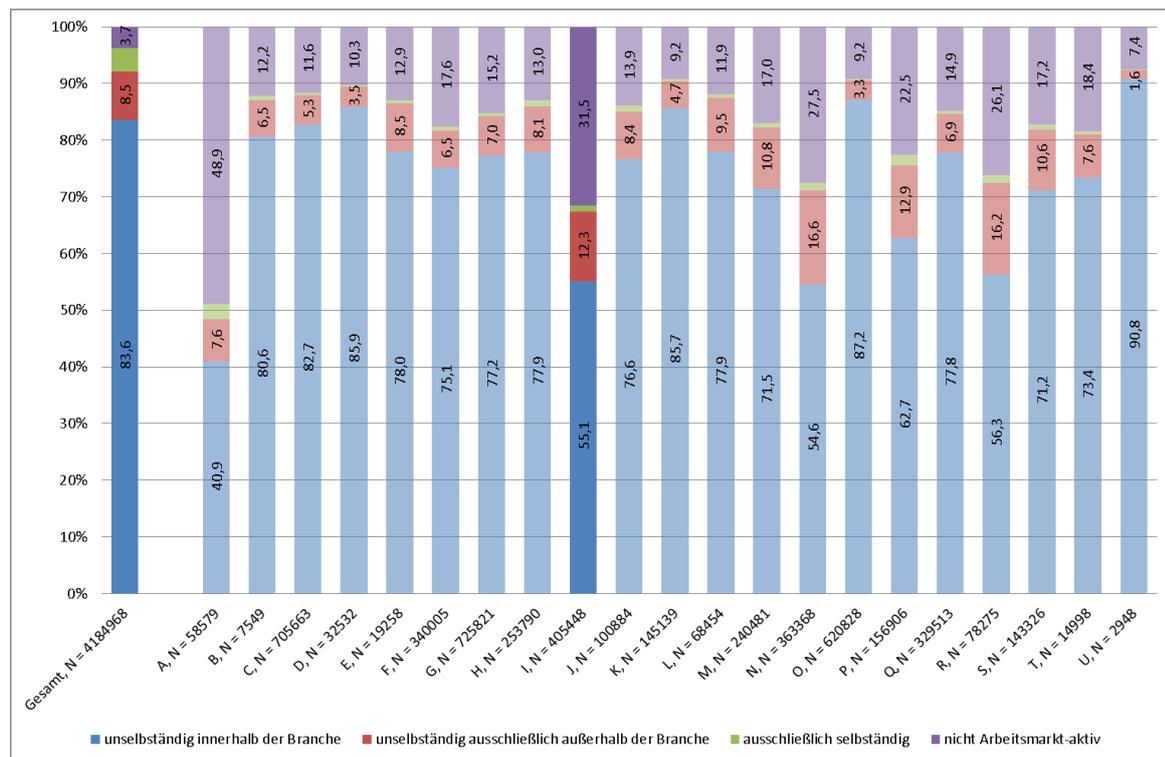
Wird zusätzlich nach Unterabschnitten unterschieden, so verstärkt sich das Bild heterogener Rotationsraten innerhalb des Tourismus. Vgl. Tabelle 17 im Anhang.

1.3.2. Gesamtarbeitsmarktintegration – Kalendertage im Branchenvergleich

Die Branchen- und Arbeitsmarktintegration der Beschäftigten wird anhand der Zeitanteile eines Kalenderjahres dargestellt, die Beschäftigte in den verschiedenen Arbeitsmarktstatus innerhalb des Kalenderjahres verbringen.

Abbildung 12 vergleicht die Zeitanteile durchschnittlicher Beschäftigter im Branchenüberblick. Die Anteile innerhalb der einzelnen Balken geben die (Zeit-)Anteile des Kalenderjahres 2010 wieder, die ein durchschnittlicher unselbständig Beschäftigter (i) innerhalb der jeweiligen Branche – blau dargestellt (ii) ausschließlich außerhalb der Branche unselbständig beschäftigt – rot dargestellt (iii) ausschließlich selbständig beschäftigt – grün dargestellt – und (iv) ohne Erwerbstätigkeit verbracht hat – violett dargestellt.

Abbildung 12 - Arbeitsmarktintegration nach Branchen, 2010



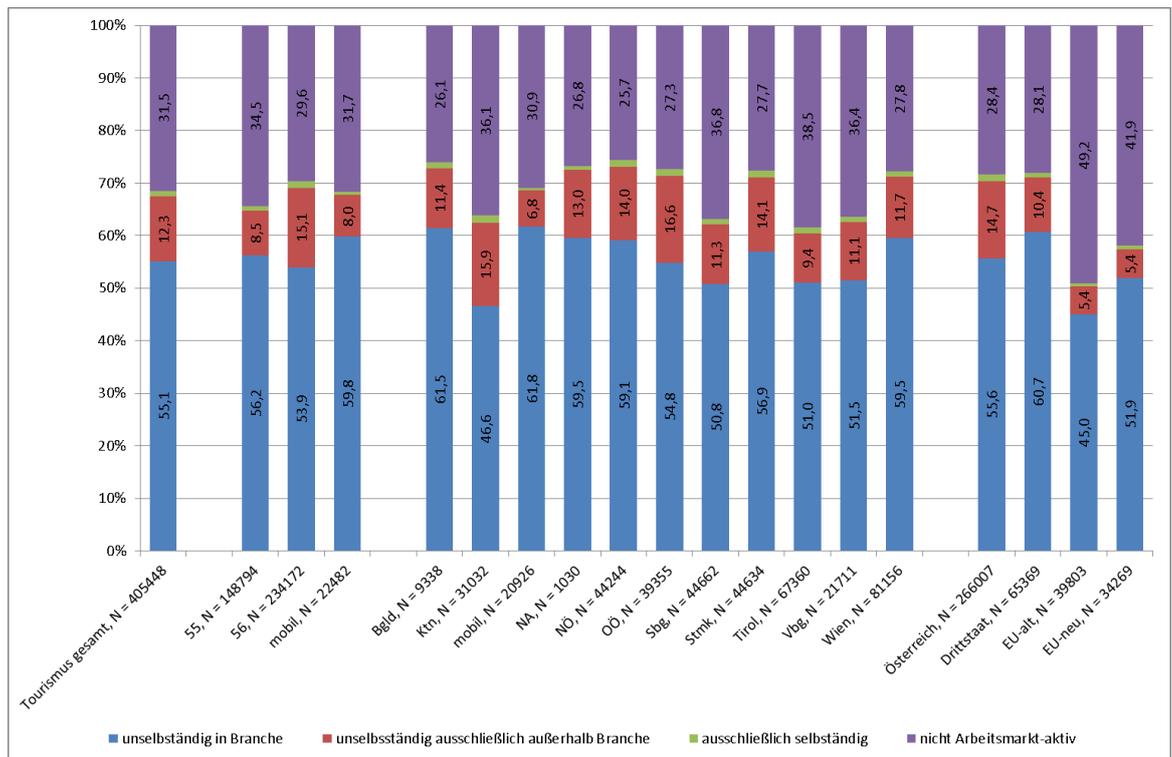
Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Branchenübergreifend ist allen unselbständig Beschäftigten gemein, dass die Anteile am Kalenderjahr, die sie ausschließlich mit selbständiger Erwerbstätigkeit verbracht haben (in der Grafik grün dargestellt) eher gering ausfallen. Hinsichtlich der Arbeitsmarktintegration innerhalb der Branche (blau dargestellte Anteile) und der Arbeitsmarktintegration in anderen Branchen (rot dargestellt) zeigen sich deutliche Unterschiede.

Tourismusbeschäftigte weisen mit 55,1 Prozent des Jahres (knapp 200 Tage) eine sehr geringe Branchenintegration auf, mit 12,3 Prozent aber überdurchschnittliche Zeitanteile in anderen Branchen. (siehe Abbildung 12)

Abbildung 13 zeigt, dass es innerhalb des Tourismus deutliche Unterschiede in der Arbeitsmarktintegration der Beschäftigten (i) zwischen Beherbergung und Gastronomie, (ii) zwischen den Bundesländern und (iii) nach Nationengruppen gibt.

Abbildung 13 - Arbeitsmarktintegration Tourismus, nach Unterabschnitten, Bundesländern und Nationengruppen, 2010



Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

i. Beherbergung vs. Gastronomie

Personen, die in der Gastronomie arbeiten, sind weniger stark in die Branche integriert als Beherbergungsbeschäftigte. Sie weisen aber höhere Beschäftigungsanteile außerhalb der Branche auf, sodass ihre Gesamtarbeitsmarktintegration höher ausfällt als von Beschäftigten in der Beherbergung. Die höchste Branchenintegration weisen Personen auf, die innerhalb eines Kalenderjahres sowohl in der Beherbergung als auch in der Gastronomie beschäftigt sind. Sie sind innerhalb des Tourismus mobil.

ii. Bundesland

Die Differenzierung der Branchenintegration nach Bundesländern zeigt, dass sowohl die Arbeitsmarkt- und Branchenintegration als auch die Gesamtarbeitsmarktintegration von Beschäftigten in den Bundesländern mit starker saisonaler Schwankung (Kärnten, Salzburg, Tirol und Vorarlberg) deutlich niedriger ausfallen als in den anderen Bundesländern. Der durchschnittliche Beschäftigte in Kärnten weist die geringste Branchenintegration auf. Die höchste Branchenintegration weisen Tourismusbeschäftigte im Burgenland sowie alle Personen, die innerhalb des Bundesgebietes im Tourismus mobil sind, auf.

iii. Nationengruppen

Die Unterscheidung nach Nationengruppen zeigt, dass Beschäftigte mit einer Drittstaatsnationalität, gefolgt von ÖsterreicherInnen, die höchste Branchenintegration aufweisen. Die Gesamtarbeitsmarktintegration dieser beiden Gruppen ist ähnlich hoch. (Sie sind knapp über 70 Prozent des Jahres unselbständig beschäftigt). ÖsterreicherInnen weisen eine höhere Integration außerhalb der Branche auf. Die geringste Arbeitsmarktintegration weisen Personen aus den EU-alt Staaten auf. Sie sind nur die Hälfte des Jahres in den Arbeitsmarkt integriert, ihre Branchenintegration liegt mit 45% deutlich unter jener der EU-neu Staaten.

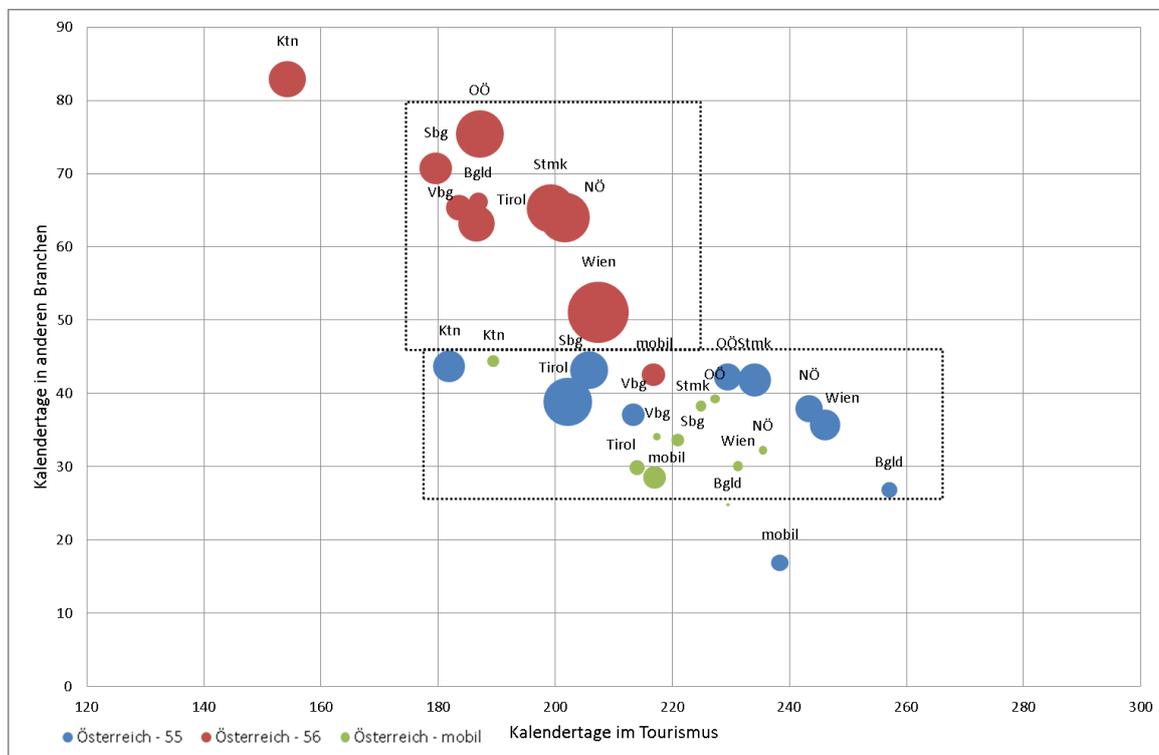
1.3.3. Heterogenität der Nationengruppen

Kombiniert man die drei Betrachtungswinkel, – bei Differenzierung nach einzelnen Nationengruppen und nach Unterabschnitten – so verstärken sich zum einen die Unterschiede zwischen den Nationengruppen und zum anderen die Heterogenität innerhalb der Nationengruppen. Die folgenden Grafiken (Abbildung 14, 15, 16 und 17) stellen diese visuell dar.

- Die Lage der Kreise illustriert die Arbeitsmarktintegration der Tourismusbeschäftigten innerhalb der Branche und außerhalb der Branche, wobei sich die Koordinaten aus den Kalendertagen innerhalb (horizontale Achse) bzw. außerhalb der Branche (vertikale Achse) ergeben.
- Die Größe der Kreise illustriert die Bedeutung der Beschäftigung der einzelnen Unterabschnitte für die Gesamttourismusbeschäftigung einer Nationengruppe und errechnet sich aus der Anzahl der im Unterabschnitt beschäftigten Personen im Verhältnis zur Gesamtzahl der Nationengruppe.

Österreich

Abbildung 14 - Arbeitsmarktintegration innerhalb und außerhalb des Tourismus nach Bundesländern und Tourismus Unterabschnitten, 2010: Österreich



Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Tabelle 7 - Arbeitsmarktintegration innerhalb und außerhalb des Tourismus nach Bundesländern und Tourismus Unterabschnitten, 2010: Österreich

	55				56				mobil			
	KT iB*	KT niB**	Köpfe	Anteil	KT iB	KT niB	Köpfe	Anteil	KT iB	KT niB	Köpfe	Anteil
Bgld	257	27	2.609	1,0	187	66	3.401	1,3	230	25	123	0,0
Ktn	182	44	9.942	3,7	154	83	13.072	4,9	189	44	1.396	0,5
NÖ	243	38	7.521	2,8	202	64	24.773	9,3	236	32	731	0,3
OÖ	229	42	7.312	2,7	187	75	22.183	8,3	227	39	893	0,3
Sbg	206	43	14.080	5,3	180	71	10.397	3,9	221	34	1.658	0,6
Stmk	234	42	10.649	4,0	199	65	22.954	8,6	225	38	1.215	0,5
Tirol	202	39	22.875	8,6	187	63	13.050	4,9	214	30	2.392	0,9
Vbg	213	37	5.113	1,9	184	65	6.772	2,5	217	34	621	0,2
Wien	246	36	9.113	3,4	207	51	36.725	13,8	231	30	987	0,4
mobil	238	17	2.880	1,1	217	43	5.376	2,0	217	29	5.194	2,0

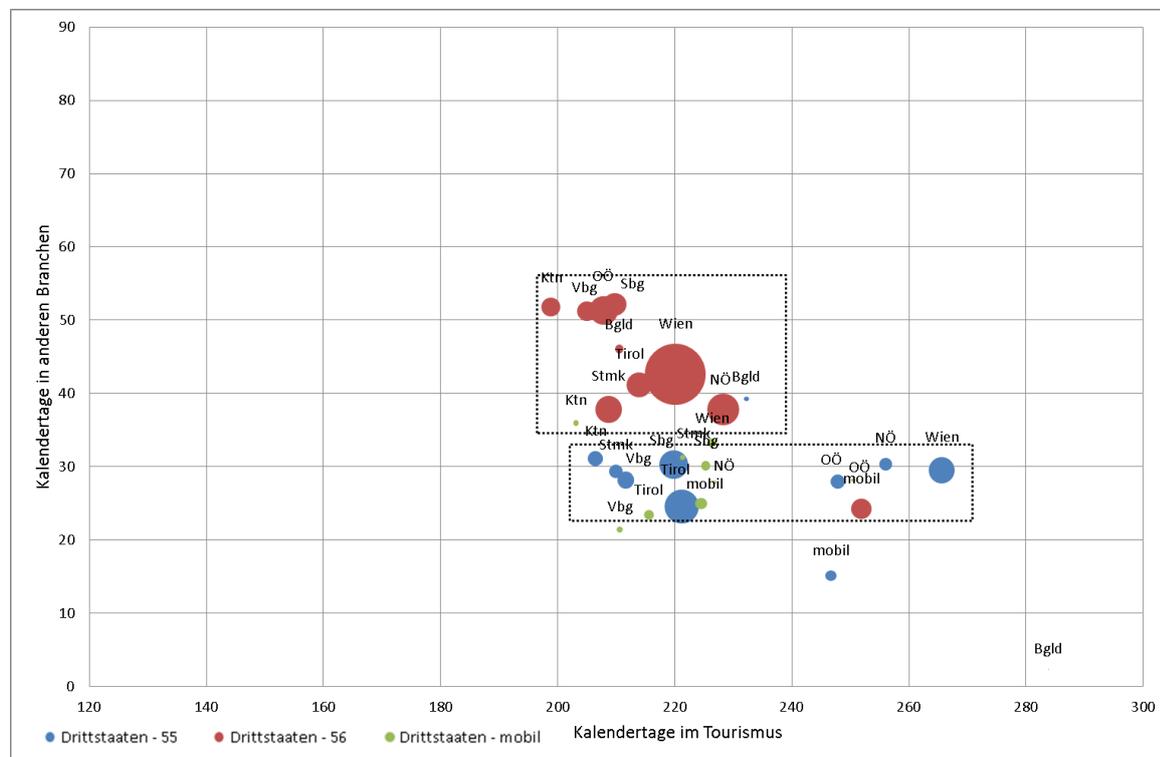
* KT iB ... Kalendertage unselbständig beschäftigt innerhalb der Branche

** KT niB... Kalendertage unselbständig beschäftigt ausschließlich außerhalb der Branche

Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Drittstaaten

Abbildung 15 - Arbeitsmarktintegration innerhalb und außerhalb des Tourismus nach Bundesländern und Tourismus Unterabschnitten, 2010: Drittstaaten



Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

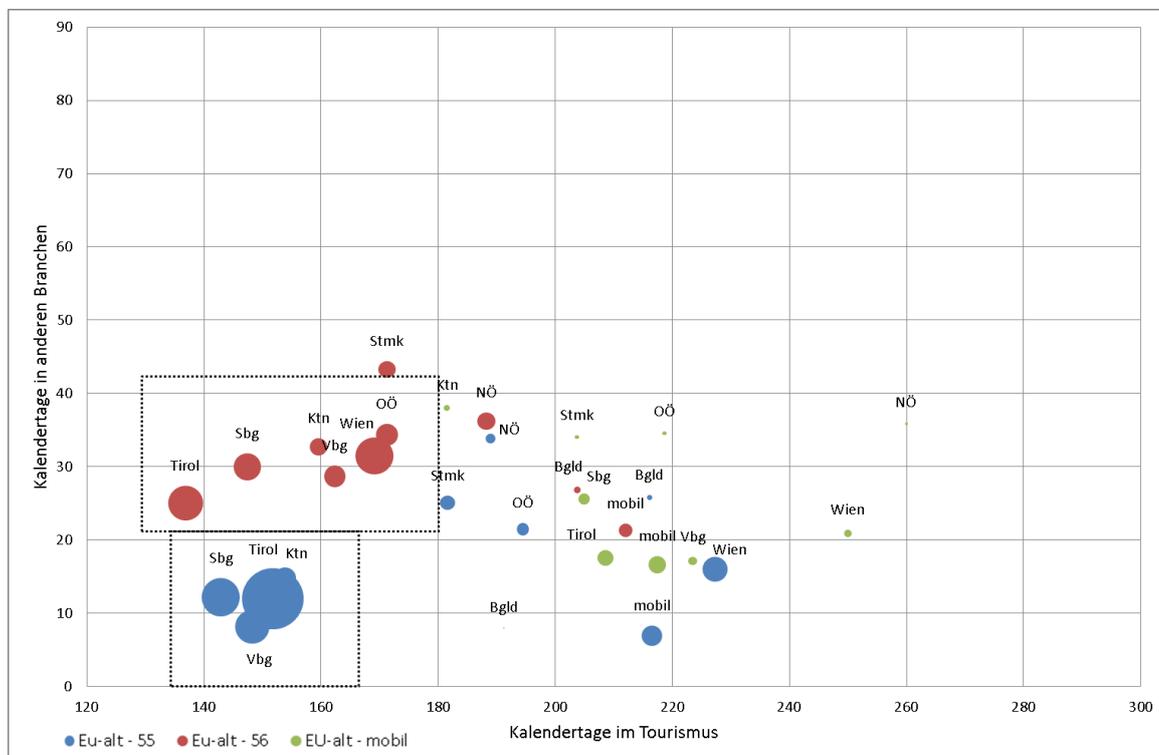
Tabelle 8 - Arbeitsmarktintegration innerhalb und außerhalb des Tourismus nach Bundesländern und Tourismus Unterabschnitten, 2010: Drittstaaten

	55				56				mobil			
	KT iB	KT niB	Köpfe	Anteil	KT iB	KT niB	Köpfe	Anteil	KT iB	KT niB	Köpfe	Anteil
Bgl	232	39	107	0,2	211	46	396	0,6	284	2	6	0,0
Ktn	206	31	1.163	1,8	199	52	1.756	2,7	203	36	180	0,3
NÖ	256	30	841	1,3	228	38	5.097	7,8	227	28	66	0,1
OÖ	248	28	964	1,5	208	51	4.202	6,4	251	28	89	0,1
Sbg	220	30	4.077	6,2	210	52	2.709	4,1	225	30	439	0,7
Stmk	210	29	962	1,5	209	38	3.624	5,5	221	31	147	0,2
Tirol	221	25	5.587	8,5	214	41	3.062	4,7	216	23	520	0,8
Vbg	212	28	1.470	2,2	205	51	1.979	3,0	211	21	167	0,3
Wien	266	30	3.444	5,3	220	43	18.505	28,3	226	33	442	0,7
mobil	247	15	603	0,9	252	24	2.083	3,2	224	25	682	1,0

Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

EU-alt

Abbildung 16 - Arbeitsmarktintegration innerhalb und außerhalb des Tourismus nach Bundesländern und Tourismus Unterabschnitten, 2010: EU-alt



Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

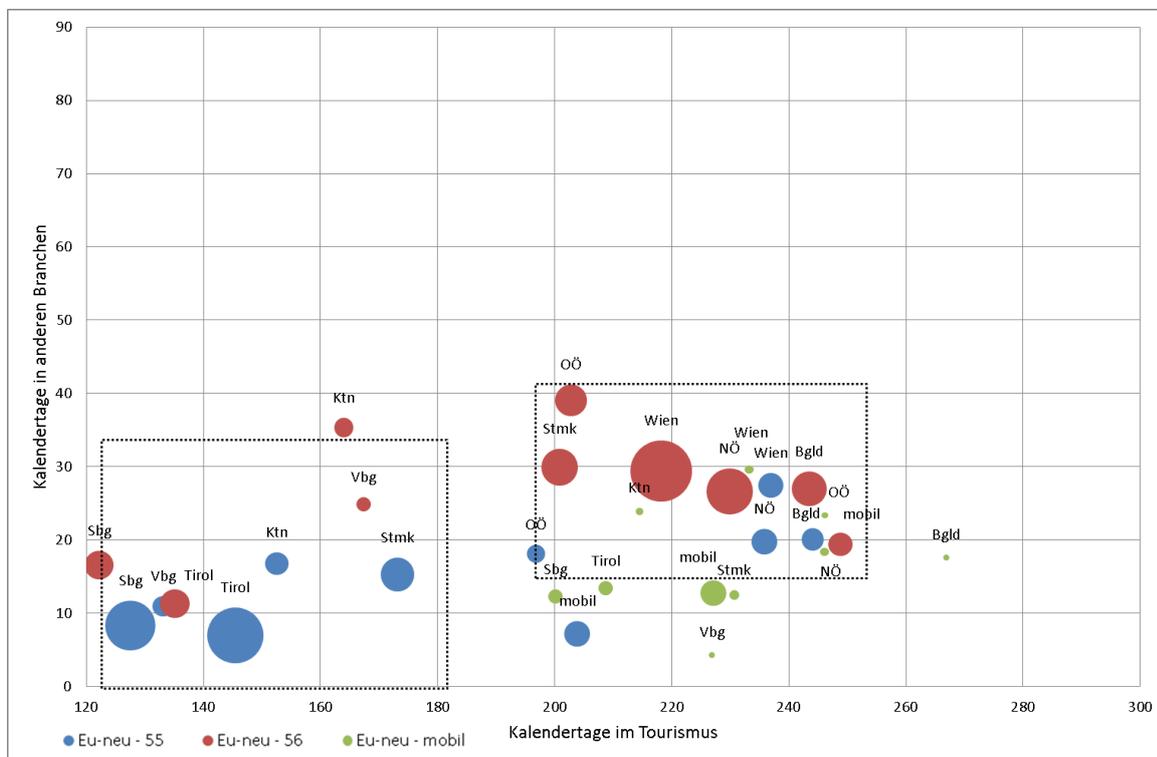
Tabelle 9 - Arbeitsmarktintegration innerhalb und außerhalb des Tourismus nach Bundesländern und Tourismus Unterabschnitten, 2010: EU-alt

	55				56				mobil			
	KT iB	KT niB	Köpfe	Anteil	KT iB	KT niB	Köpfe	Anteil	KT iB	KT niB	Köpfe	Anteil
Bgld	216	26	82	0,2	204	27	120	0,3	191	8	4	0,0
Ktn	154	15	1.267	3,2	160	33	802	2,0	181	38	118	0,3
NÖ	189	34	272	0,7	188	36	873	2,2	260	36	21	0,1
OÖ	194	21	431	1,1	171	34	1.254	3,2	219	35	41	0,1
Sbg	143	12	3.952	9,9	147	30	1.978	5,0	205	26	350	0,9
Stmk	182	25	608	1,5	171	43	780	2,0	204	34	51	0,1
Tirol	152	12	10.070	25,3	137	25	3.293	8,3	209	18	675	1,7
Vbg	148	8	3.172	8,0	162	29	1.240	3,1	223	17	210	0,5
Wien	227	16	1.692	4,3	169	31	3.848	9,7	250	21	160	0,4
mobil	217	7	1.143	2,9	212	21	502	1,3	217	17	794	2,0

Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

EU-neu

Abbildung 17 - Arbeitsmarktintegration innerhalb und außerhalb des Tourismus nach Bundesländern und Tourismus Unterabschnitten, 2010: EU-neu



Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Tabelle 10 - Arbeitsmarktintegration innerhalb und außerhalb des Tourismus nach Bundesländern und Tourismus Unterabschnitten, 2010: EU-neu

	55				56				mobil			
	KT iB	KT niB	Köpfe	Anteil	KT iB	KT niB	Köpfe	Anteil	KT iB	KT niB	Köpfe	Anteil
Bgld	244	20	694	2,03	243	27	1.743	5,09	267	18	53	0,15
Ktn	153	17	735	2,14	164	35	517	1,51	214	24	84	0,25
NÖ	236	20	946	2,76	230	27	3.002	8,76	246	18	101	0,29
OÖ	197	18	493	1,44	203	39	1.439	4,20	246	23	54	0,16
Sbg	128	8	3.549	10,36	122	17	1.181	3,45	200	12	292	0,85
Stmk	173	15	1.586	4,63	201	30	1.918	5,60	231	13	140	0,41
Tirol	145	7	4.333	12,64	135	11	1.214	3,54	209	13	289	0,84
Vbg	133	11	622	1,82	167	25	297	0,87	227	4	48	0,14
Wien	237	27	889	2,59	218	29	5.246	15,31	233	30	105	0,31
mobil	204	7	946	2,76	249	19	809	2,36	227	13	944	2,75

Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Österreich

Tourismusbeschäftigte mit österreichischer Staatsbürgerschaft haben ihren Beschäftigungsschwerpunkt in zwei Bereichen:

Zum einen in der Gastronomie in den östlichen Bundesländern (rund 60% der Beschäftigten). Die Arbeitsmarktintegration ist geprägt von hoher durchschnittlicher Branchenintegration (180-210 Tage im Jahr) und hoher unselbständiger Erwerbstätigkeit in anderen Branchen zwischen zwei und drei Monaten. Ausreißer ist Kärnten mit der höchsten Integration außerhalb der Branche.

Zum anderen Beschäftigte in der Beherbergung (rund 30% der Beschäftigten) mit deutlich weniger Tagen außerhalb der Branche (ca. 40 Tage) sowie einer Bundesland spezifischen Branchenintegration, die die gesamte Saisondauer widerspiegelt. Hierbei variiert die Branchenintegration getrieben von einer sehr kurzen, reinen Sommersaison in Kärnten über mittlere Saisondauern (zwei Saisonen) in Salzburg, Tirol und Vorarlberg bis hin zu einem Ganzjahresbetrieb in den östlichen Bundesländern.

Drittstaaten

Personen mit der Staatsbürgerschaft eines Drittstaates, weisen von allen Nationengruppen das homogenste Bild auf (die Punktwolke ist relativ konzentriert). Dominant ist dabei die Gastronomie in Wien, welche allein knapp 30 Prozent der Beschäftigten mit Drittstaatsangehörigkeit umfasst. Die Branchenintegration in der Gastronomie bewegt sich je nach Bundesland zwischen 200 und 230 Tagen, die Integration in anderen Branchen liegt zwischen einem und eineinhalb Monaten.

In der Beherbergung sind die Anteile gleichmäßiger auf die Bundesländer verteilt. Hinsichtlich des Zusammenhanges zwischen Saisondauer und Branchenintegration weist dieser Unterabschnitt ein ähnliches Bild wie bei den ÖsterreicherInnen auf.

In beiden Gruppen ist die Integration innerhalb der Branche höher und die Integration in anderen Branchen niedriger als bei den ÖsterreicherInnen.

EU-alt

Die Nationengruppe EU-alt weist sowohl in der Gastronomie als auch in der Beherbergung eine geringe Arbeitsmarktintegration in der Branche auf (Punktwolke konzentriert sich auf den linken Bereich).

In der Gastronomie sind knapp 10% der unselbständig Beschäftigten Personen in Wien, gefolgt von Tirol mit ca. 8%. Auffallend ist der im Vergleich zur Beherbergung höhere Anteil an Beschäftigung außerhalb der Branche.

In der Nationengruppe EU-alt sind 25% der Beschäftigten Personen in der Beherbergung in Tirol, 10% in Salzburg, gefolgt von Vorarlberg mit 8% tätig. Insgesamt macht die Beherbergung in Tirol, Salzburg, Kärnten und Vorarlberg knapp zwei Drittel der gesamten Nationengruppe aus. Diese Bundesländer weisen eine sehr geringe Branchenintegration (rund fünf Monate) auf.

EU-neu

EU-neu hat das heterogenste Bild, wobei zwei große Gruppen herausstechen:

Die westlichen Bundesländer (sowohl Gastronomie als auch Beherbergung) zeigen ein ähnliches Bild wie bei EU-alt. Die Beschäftigten weisen eine sehr geringe Branchenintegration (vier bis fünf Monate) und eine geringe Fremdbranchenintegration von einem halben Monat auf. Diese Gruppe umfasst rund ein Drittel aller Beschäftigten.

Die zweite große Gruppe umfasst Gastronomiebeschäftigte in den östlichen Bundesländern. Hier entspricht das Bild eher dem der Drittstaatsangehörigen (hohe Branchenintegration zwischen 7 und 8 Monaten) sowie eine Fremdbranchenintegration von rund einem Monat. Diese Gruppe umfasst rund 42% der Beschäftigten mit einer EU-neu Staatsbürgerschaft.

Unterschiede zwischen den Nationengruppen

Die Nationengruppen unterscheiden sich zum einen danach in welchem Unterabschnitt des Tourismus der Beschäftigungsschwerpunkt liegt und zum anderen in der Branchen- und Arbeitsmarktintegration der verschiedenen Beschäftigten einer Nationengruppe nach Unterabschnitt. In den einzelnen Unterabschnitten des Tourismus (Beherbergung/Gastronomie) sowie in den Bundesländern sind die Unterschiede allerdings stärker durch saisonbedingte, spezifische Muster eines Unterabschnittes als durch eine Nationengruppenzugehörigkeit geprägt.

1.3.4. Verteilungen des Anmeldevolumens

Innerhalb der Tourismusbeschäftigten gibt es auf individueller Ebene große Unterschiede in der Dauer der Tourismusbeschäftigung. Diese reicht von einem Tag bis zu 365 Tagen. Die Unterschiede haben Auswirkung auf die Verteilung des Anmeldevolumens.

Innerhalb einer betrachteten Gruppe lässt sich die Verteilung des Anmeldevolumens analog zur Darstellung der Einkommensverteilung anhand einer Lorenzkurve illustrieren.

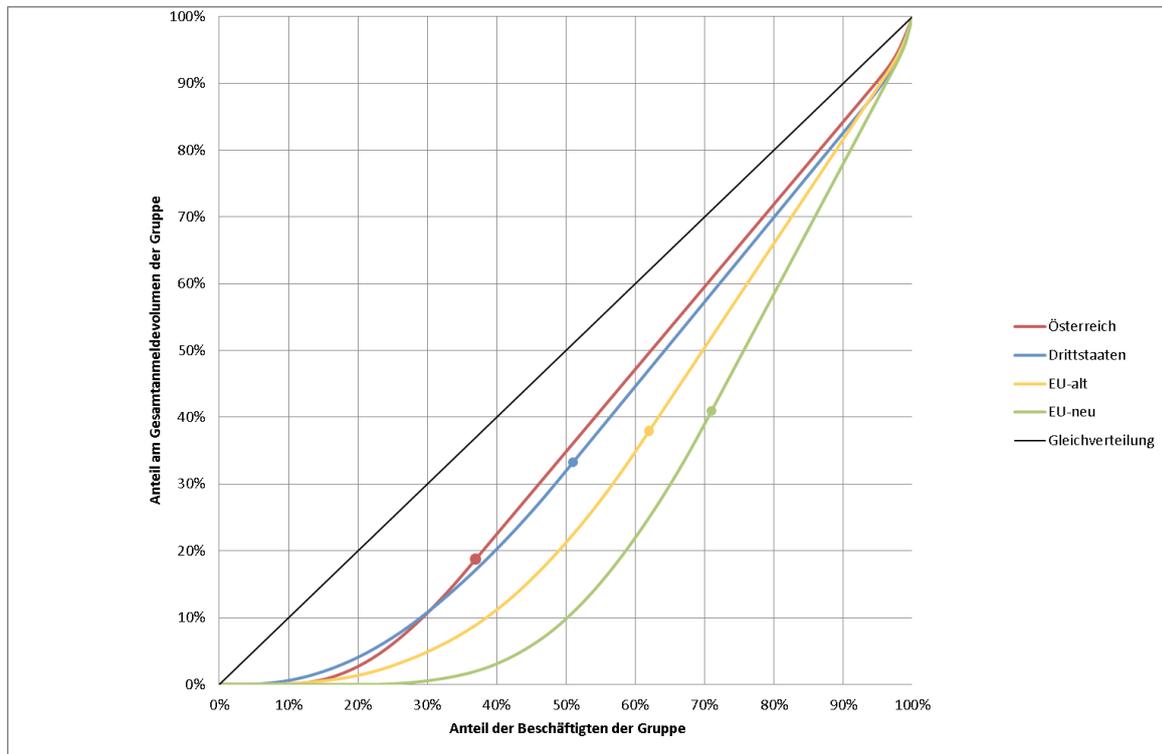
Auf der horizontalen Achse werden die Anteile an der Gesamtanzahl der Beschäftigten abgetragen auf der vertikalen Achse die Anteile am gesamten Anmeldevolumen. Ein Punkt auf der Lorenzkurve gibt an wie viel Prozent der Gesamtbeschäftigten (x – Achse) zusammengekommen insgesamt wie viel Prozent des gesamten Anmeldevolumens erklären (y – Achse).

Hätte jeder Beschäftigte denselben Anteil am Gesamtanmeldevolumen in einer Branche, so würde die entsprechende Lorenzkurve eine 45°-Gerade ergeben (Gleichverteilung; 10% der Beschäftigten erklären 10% des Anmeldevolumens, 20% der Beschäftigten erklären 20% des Anmeldevolumens etc.). Das andere Extrem würde bedeuten, dass der Großteil der Personen im Jahr sehr wenige Anmelde tage verursacht (z. B. 99,9% der Beschäftigten erklären 0,1% des Anmeldevolumens, während ein Promille der Beschäftigten 99,9 Prozent des Anmeldevolumens auf sich vereint). Die Kurve würde erst horizontal und dann von 99,9% bis 100% fast vertikal verlaufen.

Die Fläche zwischen der Lorenzkurve und der 45°-Gerade ist ein Maß für die Ungleichverteilung des Anmeldevolumens. Je näher die Kurve an der Diagonale liegt, desto gleichere ist das Anmeldevolumen verteilt.

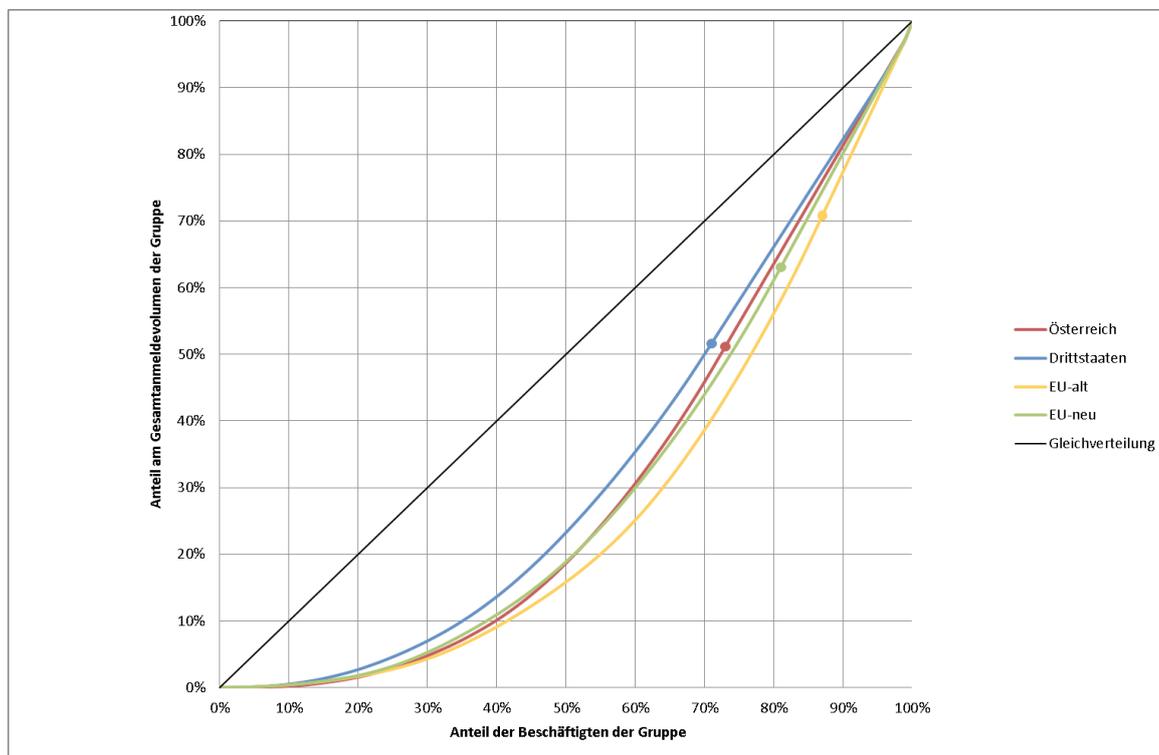
Bei der Verteilung des Anmeldevolumens lässt sich außerdem der Anteil an Personen mit Ganzjahresanmeldung identifizieren (dargestellt mit einem Punkt). Der Anteil der Ganzjahresbeschäftigten ergibt sich aus dem Anteil der x – Achse rechts von diesem Punkt. (Der Anteil des Arbeitsvolumens, den diese Ganzjahresbeschäftigten auf sich vereinen ergibt sich aus der Distanz entlang der y – Achse bis 100%). Abbildung 18 und 19 zeigen die Lorenzkurven für alle Branchen und für den Tourismus jeweils nach Nationengruppen getrennt.

Abbildung 18 - Lorenzkurven der Nationengruppen für alle Branchen (ohne Tourismus), 2010



Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Abbildung 19 - Lorenzkurven der Nationengruppen für den Tourismus, 2010



Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Bei der Verteilung des Anmeldevolumens zeigt sich:

- (i) Im gesamten Arbeitsmarkt gibt es zwischen den Nationengruppen deutliche Unterschiede hinsichtlich der Verteilung des Anmeldevolumens innerhalb einer Gruppe. Während innerhalb der ÖsterreicherInnen und der Drittstaatsangehörigen das Anmeldevolumen relativ gleich verteilt ist, gibt es innerhalb der EU-alt und EU-neu Beschäftigten deutliche Unterschiede.
- (ii) Im Tourismus sind die Unterschiede zwischen den Nationengruppen deutlich geringer – hinsichtlich der Verteilung innerhalb einer Gruppe weisen alle Nationengruppen ein ähnliches tourismusspezifisches Muster auf. (Die Kurven liegen näher beieinander)

Der Anteil von Ganzjahresbeschäftigten im Tourismus ist deutlich kleiner als am Arbeitsmarkt insgesamt. Relativ wenige MitarbeiterInnen erklären jedoch einen sehr hohen Anteil am Gesamtanmeldevolumen. Grund dafür ist die hohe Anzahl an kurzzeitig Beschäftigten (Spitzenzeiten) – was sich auch in der Rotationsrate und geringen Durchschnittswerten der Arbeitsmarktintegration niederschlägt. (siehe Abbildung 10)

Die Verteilung des Anmeldevolumens innerhalb des Tourismus wird in Tabelle 11 nochmals verdeutlicht.

Tabelle 11 - Verteilung des Anmeldevolumens im Tourismus nach Nationengruppen und Anmelddauer, 2010

	Österreich	Drittstaaten	EU-alt	EU-neu
unter 3 Monaten in der Branche				
Anteil der Beschäftigten	33%	25%	40%	31%
Anteil am Gesamtanmeldevolumen	6%	5%	9%	6%
unter 6 Monaten in der Branche				
Anteil der Beschäftigten	46%	40%	60%	51%
Anteil am Gesamtanmeldevolumen	15%	14%	25%	19%
ganzjährig Beschäftigt				
Anteil der Beschäftigten	26%	28%	13%	18%
Anteil am Gesamtanmeldevolumen	49%	49%	30%	37%

Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

40% der EU-alt MitarbeiterInnen sind unter drei Monaten in der Branche tätig. Ihr Anteil an der Gesamtarbeitsleistung dieser Gruppe beträgt lediglich 9%. 60 Prozent der EU-alt MitarbeiterInnen sind unter einem halben Jahr tätig, erklären zusammen aber nur ein Viertel der Gesamtarbeitsleistung.

Ein Drittel aller österreichischen Tourismusbeschäftigten sind weniger als 3 Monate in der Branche beschäftigt. Sie erklären gerade 6% des Anmeldevolumens der Branche. 26% der österreichischen Beschäftigten sind Ganzjahresbeschäftigte, die fast die Hälfte des Jahresarbeitsvolumens im Tourismus leisten. Die Anteile der Drittstaaten gleichen stark jenen der ÖsterreicherInnen.

1.4. Beschäftigtenstände und -ströme im Gesamtzeitraum 1997 bis 2011

Im folgenden Abschnitt wird der Zeitraum von 1997 bis 2011 analysiert. Erstens wird – analog zur kurzfristigen Rotationsrate – die langfristige Rotationsrate für den Gesamtzeitraum von 1997 bis 2011 untersucht, also wie viele unterschiedliche Personen auf einen 15-jährig durchgängigen Arbeitsplatz kommen. Zweitens wird die Zusammensetzung der Beschäftigtenbestände hinsichtlich ihrer dynamischen Zusammensetzung analysiert. Drittens werden Beschäftigungsströme untersucht.

Im Branchenvergleich ist der Tourismus eine jener Branche, die auch langfristig eine hohe Rotationsrate aufweist. Die Unterschiede zwischen den Nationengruppen sind bei der Betrachtung der langfristigen Rotationsrate deutlicher ausgeprägt als bei der kurzfristigen.

Bei der Analyse der Zusammensetzung der Beschäftigtenstände hinsichtlich dynamischer Eigenschaften zeigt sich, dass der Tourismus im Branchenvergleich deutlich höhere Anteile an Personen aufweist, die erst kurz am österreichischen Arbeitsmarkt aktiv sind. Dies ist sowohl mit der Altersverteilung im Tourismus als auch mit der Funktion des Tourismus als Einstiegsbranche kompatibel.

Die Ergebnisse der Untersuchung der Rotationsrate, der dynamischen Betrachtung der Beschäftigtenbestände und der Beschäftigtenströme ergeben für die Nationengruppen unterschiedliche dynamische Muster der Arbeitsmarktintegration. Analysiert man zusätzlich die Nicht-Aktivität im Sozialversicherungssystem, so suggerieren die Daten klare (auch regionale) Unterschiede in den Migrationsmustern.

1.4.1. Langfristige Rotationsraten im Zeitraum 1997 bis 2011

Im gesamten Arbeitsmarkt waren in diesem Zeitraum insgesamt 6,81 Millionen unterschiedliche Personen am österreichischen Arbeitsmarkt erwerbstätig. In Tabelle 12 sind die Zahlen unterschiedlicher Erwerbstätiger nach Nationengruppen getrennt für den Gesamtzeitraum 1997 bis 2011 sowie für 2011 dargestellt.

Tabelle 12 - Anzahl Erwerbstätiger nach Nationengruppen, 1997 - 2011 und 2011

	Österreich	Drittstaaten	EU-alt	EU-neu	Gesamt
unterschiedliche Personen seit 1997	5333475	565797	456440	456135	6811847
2011 Erwerbstätige	3853952	375086	192897	267032	4688967
Verhältnis Gesamt zu 2011	1,4	1,5	2,4	1,7	1,5

Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

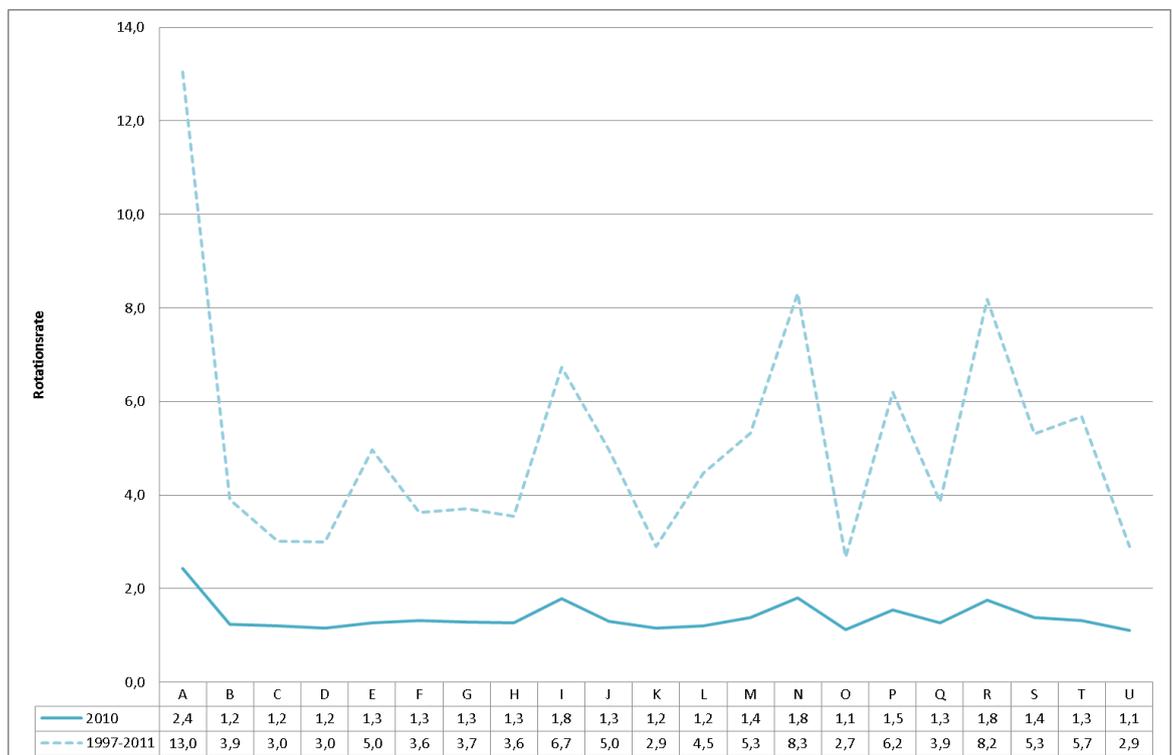
Das Verhältnis unterschiedlicher Personen im Gesamtzeitraum im Vergleich zur Anzahl erwerbstätiger Personen im Jahr 2011 erklärt sich aus den Zu- und Abflüssen in den Arbeitsmarkt. Ebenso wie innerhalb eines Kalenderjahres Personen in den Arbeitsmarkt, respektive

in unterschiedliche Branchen zu- und abfließen, sind in einem längeren Zeitraum Bewegungen in das Erwerbssystem aber auch aus dem Erwerbssystem möglich. Bei Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft sind diese Zu- und Abflüsse auch mit dem Zuzug nach Österreich aber auch mit dem Verlassen des Bundesgebietes verbunden.

In Abbildung 20 werden die langfristigen Rotationsraten der einzelnen Wirtschaftsabschnitte verglichen. Die Anzahl unterschiedlicher Beschäftigter wird mit der Anzahl durchschnittlicher Arbeitsplätze in Beziehung gestellt. Tabelle 18 im Anhang gibt eine zahlenmäßige Übersicht über die Rotationsraten, Anzahl verschiedener Personen und die durchschnittlichen Arbeitsplätze nach ÖNACE Abschnitten.

Im Gesamtzeitraum von 1997 bis 2011 waren im Durchschnitt 191.230 Arbeitsplätze im Tourismus aktiv. Diese wurden von insgesamt 1.288.312 unterschiedlichen Personen belegt. Bei Betrachtung der Rotationsrate zeigt sich, ähnlich wie bei der statischen Betrachtung für das Kalenderjahr 2010, dass jene Branchen, die innerhalb eines Kalenderjahres eine hohe Rotationsrate aufweisen, auch in der langfristigen Analyse eine hohe Rotationsrate haben.

Abbildung 20 - Rotationsraten der Branchen, 1997 - 2011 und 2010



Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

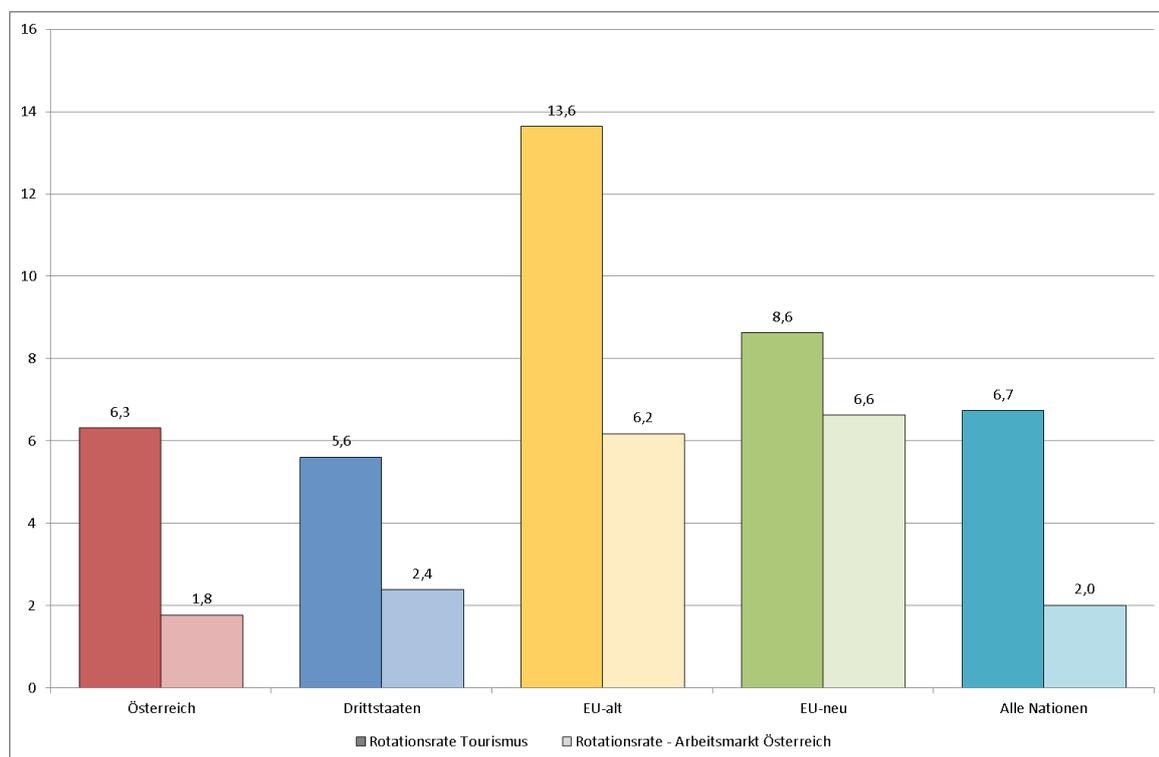
A - Land und Forstwirtschaft	G - Handel	M - freiberufl., wirtsch., wissenschaftl. & techn. DL	S - sonstige DL
B - Bergbau	H - Verkehr und Lagerei	N - sonstige wirtsch. DL	T - private Haushalte
C - Herstellung von Waren	I - Tourismus	O - öffentliche Verwaltung	U - Exterritoriale Organisationen
D - Energieversorgung	J - Information & Kommunikation	P - Erziehung und Unterricht	
E - Wasserversorgung	K - Finanz- & Versicherungs-DL	Q - Gesundheits- & Sozialwesen	
F - Bau	L - Grundstücks- & Wohnungswesen	R - Kunst, Unterhaltung & Erholung	

Wie bereits in Abschnitt 1.3 bei der Analyse kurzfristiger Rotationsraten zeigt sich, dass im Tourismus eine vergleichsweise hohe Anzahl unterschiedlicher Beschäftigter einen Ganzjahresarbeitsplatz auffüllen.

Abbildung 20 verdeutlicht, dass ÖNACE Abschnitt A – Landwirtschaft, ÖNACE-Abschnitt I – Tourismus, ÖNACE Abschnitt N – Erbringung sonstiger Dienstleistungen und ÖNACE-Abschnitt R – Kunst, Unterhaltung und Erholung auch im Gesamt Betrachtungszeitraum hohe Rotationsraten aufweisen.

Die nachstehende Abbildung 21 vergleicht die Rotationsraten des Zeitraumes 1997 bis 2011 für den Tourismus sowie für die gesamte unselbständige Beschäftigung getrennt nach Nationalengruppen. Dabei zeigt sich, dass zum einen die Rotationsrate im Tourismus deutlich höher ist als insgesamt am Arbeitsmarkt und zum anderen deutliche Unterschiede zwischen den Nationalengruppen bestehen.

Abbildung 21 - Vergleich der Rotationsraten für Tourismus und Arbeitsmarkt nach Nationengruppen, 1997 - 2010



Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Am gesamten Arbeitsmarkt haben Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft die geringste Rotationsrate, gefolgt von Personen aus Drittstaaten und den alten EU-Staaten. Die höchste Rotationsrate weisen im Gesamtzeitraum Personen aus den neuen EU-Staaten auf.

Im Tourismus haben im Gesamtzeitraum Personen mit Drittstaatsangehörigkeit die geringste Rotationsrate (5,6) vor den ÖsterreicherInnen. Die dritthöchste Rotationsrate weisen Personen aus den neuen EU-Staaten auf. Die höchste Rotationsrate im Tourismus haben Personen aus den alten EU-Staaten.

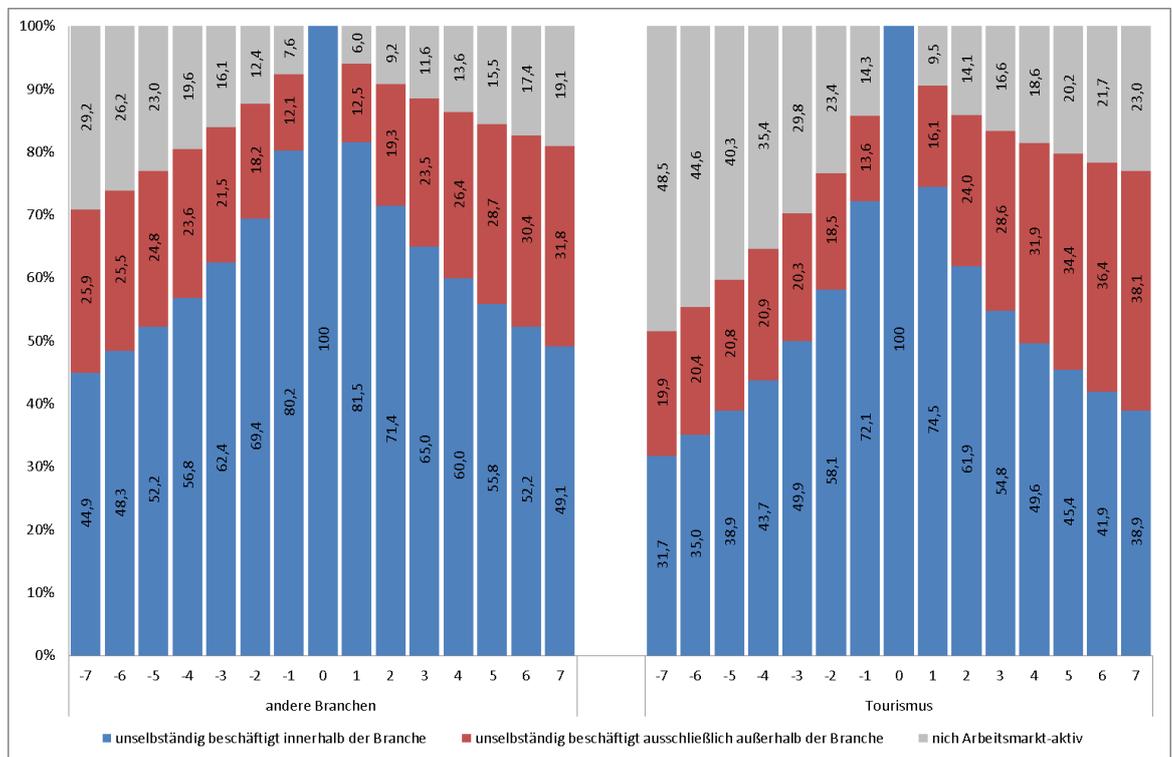
Am auffälligsten ist der Unterschied bei Personen aus den alten EU-Staaten. Diese Gruppe von Tourismusbeschäftigten weist mit einer Rotationsrate von 13,6 den (auch branchenübergreifend) höchsten Wert auf.

1.4.2. Beschäftigtenstände und Beschäftigtenströme 1997 bis 2011

Die Rotationsraten im Tourismus werden durch hohe Zu- und Abflüsse von Beschäftigten generiert. Die Abbildungen 22, 23, 24, 25, 26 und 27 visualisieren den Auf- und Abbau von Beschäftigtenständen.

Untersucht wird der Zeitraum von 1997 bis 2011, wobei die Auswertungen das Mittel über die 15 Jahre darstellen. Ausgangspunkt ist der Beschäftigtenstand eines (konstruierten) Basisjahres 0. Für die sieben Kalenderjahre vor und nach dem Basisjahr wird untersucht, welcher Anteil der im Basisjahr beschäftigten Personen (i) in der Branche aktiv ist (blau), (ii) in anderen Branchen unselbständig erwerbstätig ist (rot) und (iii) welcher Anteil nicht am Arbeitsmarkt aktiv ist (grau).

Abbildung 22 - Beschäftigtenstände alle Branchen und Tourismus



Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

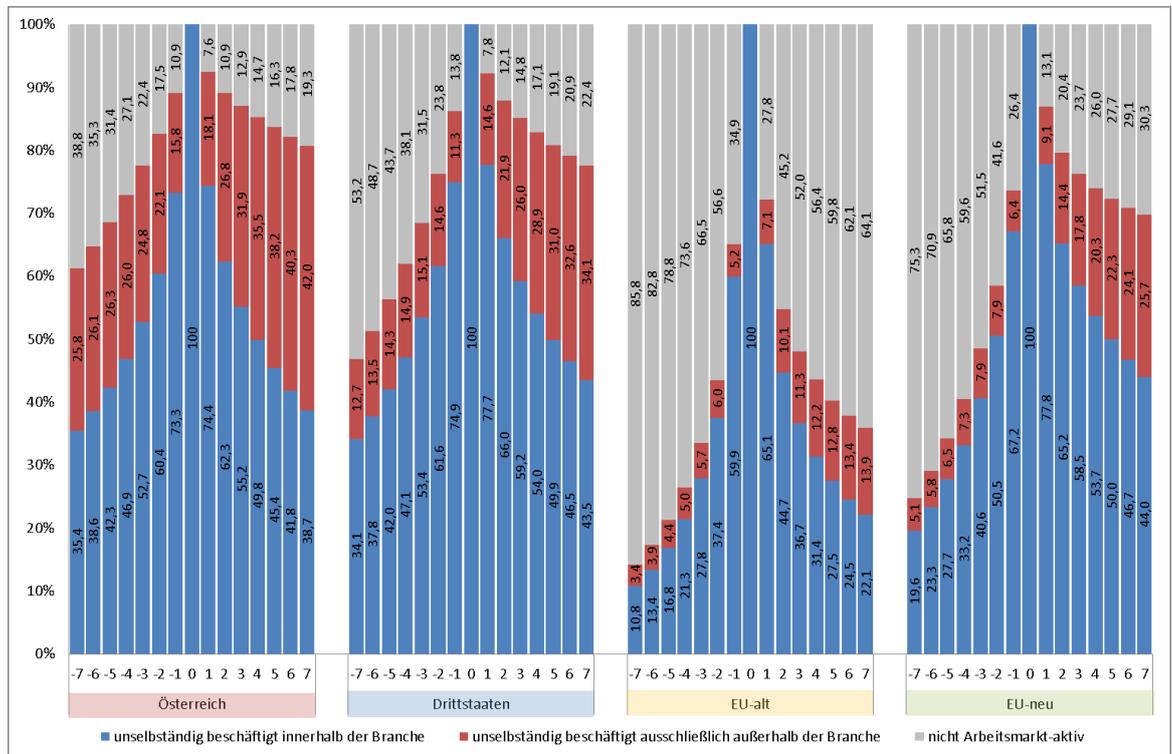
1. Der Beschäftigtenstand im Tourismus baut sich gegenüber anderen Wirtschaftszweigen schneller auf und ab: Sieben Jahre vor dem Betrachtungsjahr sind lediglich 31,7 Prozent der Beschäftigten des Basisjahres in der Branche beschäftigt – im Gegensatz zu 44,9 Prozent in anderen Wirtschaftszweigen. Sieben Jahre nach dem Betrachtungsjahr sind nur noch 38,9 Prozent der Tourismusbeschäftigten des Basisjahres in der Branche beschäftigt. In den übrigen Branchen sind es 49,1 Prozent.

2. Der Zugang aus anderen Branchen ist im Tourismus geringer als in den übrigen Wirtschaftszweigen: Sieben Jahre vor dem Basisjahr waren 19,9 Prozent der Tourismusbeschäftigten in anderen Branchen tätig. In den übrigen Wirtschaftszweigen beträgt dieser Wert 25,9 Prozent der Beschäftigten des Basisjahres.
3. Der Abgang aus dem Tourismus in andere Branchen ist höher als in den übrigen Wirtschaftszweigen: Sieben Jahre nach dem Betrachtungsjahr sind 38,1 Prozent der Tourismusbeschäftigten in anderen Branchen unselbständig beschäftigt. In den übrigen Wirtschaftszweigen sind sieben Jahre nach dem Betrachtungsjahr 31,8 Prozent der Beschäftigten des Basisjahres aus der Branche in andere Branchen übergewechselt.
4. Die Arbeitsmarktintegration der Tourismusbeschäftigten im Zeitraum vor dem Basisjahr ist geringer: Sieben Jahre vor dem Betrachtungsjahr sind lediglich 51,5 Prozent der Tourismusbeschäftigten des Basisjahres am Arbeitsmarkt aktiv, 48,5 Prozent weisen keine Arbeitsmarktintegration auf.

Der Tourismus erfüllt stark die Funktion einer Einstiegsbranche in den österreichischen Arbeitsmarkt für Personen, die sich zu Beginn der Arbeitsmarktkarriere (siehe biologisches Alter) bereits in Österreich befinden. Darüber hinaus ist der Tourismus für Personen, die aus dem Ausland kommen eine wichtige Erstbranche am Arbeitsmarkt (siehe Einstiegsbranche).

Bei der Unterscheidung nach Nationengruppen innerhalb des Tourismus zeigen sich deutliche Unterschiede in den Mustern der Arbeitsmarktintegration im Zeitverlauf.

Abbildung 23 - Beschäftigtenstände im Tourismus nach Nationengruppen



Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Die Branchenintegration verläuft für die Gruppe von Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft ähnlich wie für Personen mit der Staatsbürgerschaft eines Drittstaates. Der große Unterschied zwischen diesen beiden Gruppen besteht in der Zeit vor dem Basisjahr: Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft kommen stärker aus anderen Branchen als Personen aus Drittstaaten, die einen höheren Anteil an nicht Arbeitsmarktaktiven aufweisen.

In den Jahren nach dem Betrachtungsjahr weisen Drittstaatsangehörige ähnlich wie Personen aus den neuen EU-Staaten eine stärkere Branchentreue auf. ÖsterreicherInnen haben den höchsten Anteil an Personen, die in andere Branchen wechseln. Tourismusbeschäftigte aus den alten EU-Staaten weisen den schnellsten Auf- und Abbau von Beschäftigtenständen auf, wobei der Zu- und der Abfluss vor allem aus und in die Nicht-Aktivität am österreichischen Arbeitsmarkt erfolgt (und wahrscheinlich mit einem Verlassen Österreichs verbunden ist).

Innerhalb der vier Nationengruppen gibt es regionale Unterschiede. Abbildung 24, 25, 26 und 27 stellen den Auf- und Abbau von Beschäftigtenständen im Zeitverlauf für die vier Nationengruppen, jeweils getrennt nach Bundesländern, dar.

Österreich und Drittstaaten:

Die regionalen Unterschiede sind bei Personen mit österreichischer und bei Personen mit einer Drittstaats-Staatsbürgerschaft nicht besonders ausgeprägt. Auf- und Abbau von Beschäftigtenständen und die damit verbundenen Flüsse aus und in andere Branchen sowie zur Nicht-Aktivität sind unabhängig vom betrachteten Bundesland sehr ähnlich.

EU-alt:

Bei Personen aus den alten EU-Staaten hingegen gibt es Unterschiede nach Bundesländern: Bei Beschäftigten aus den alten EU-Staaten ist der Verbleib am österreichischen Arbeitsmarkt in Salzburg, Tirol, und Vorarlberg gering (das sind auch jene Bundesländer, in denen die meisten Personen aus den EU-alt Staaten beschäftigt sind). Die Beschäftigtenstände bauen sich schnell ab, der Wechsel in andere Branchen spielt eine geringe Rolle. In den übrigen Bundesländern dagegen verbleibt zum einen ein höherer Anteil in der Branche, zum anderen wechselt ein höherer Anteil als in den westlichen Bundesländern in andere Branchen. Allerdings umfasst diese Gruppe nur wenige Personen.

EU-neu:

Bei Personen aus den neuen EU-Staaten ist die Heterogenität am größten, wobei sich, wie schon bei der Arbeitsmarktintegration 2010, zwei wesentliche Gruppen herauskristallisieren: Während in den westlichen Bundesländern die Branchenintegration im Tourismus höher ist als bei EU-alt Staatsangehörigen, ist die Arbeitsmarktintegration der EU-neu Tourismusbeschäftigten in diesen Bundesländern geringer als jene, die in den anderen Bundesländern beschäftigt sind, da der Wechsel in nicht-touristische Branchen geringer ausfällt. In den übrigen Bundesländern ist die Arbeitsmarktintegration sieben Jahre nach dem Basisjahr hoch, da eine starke Bewegung in andere Branchen stattfindet. In den westlichen Bundesländern ähnelt die Branchen- und Arbeitsmarktintegration jenen der Beschäftigten aus alten EU-Staaten. In den östlichen Bundesländern haben dagegen Personen aus der Nationengruppe EU-neu auch nach Ende der Tourismusbeschäftigung eine hohe Präsenz am österreichischen Arbeitsmarkt. Der Erwerbsmittelpunkt liegt in Österreich.

Abbildung 24 - Beschäftigtenstände Tourismus nach Bundesländern: Österreich

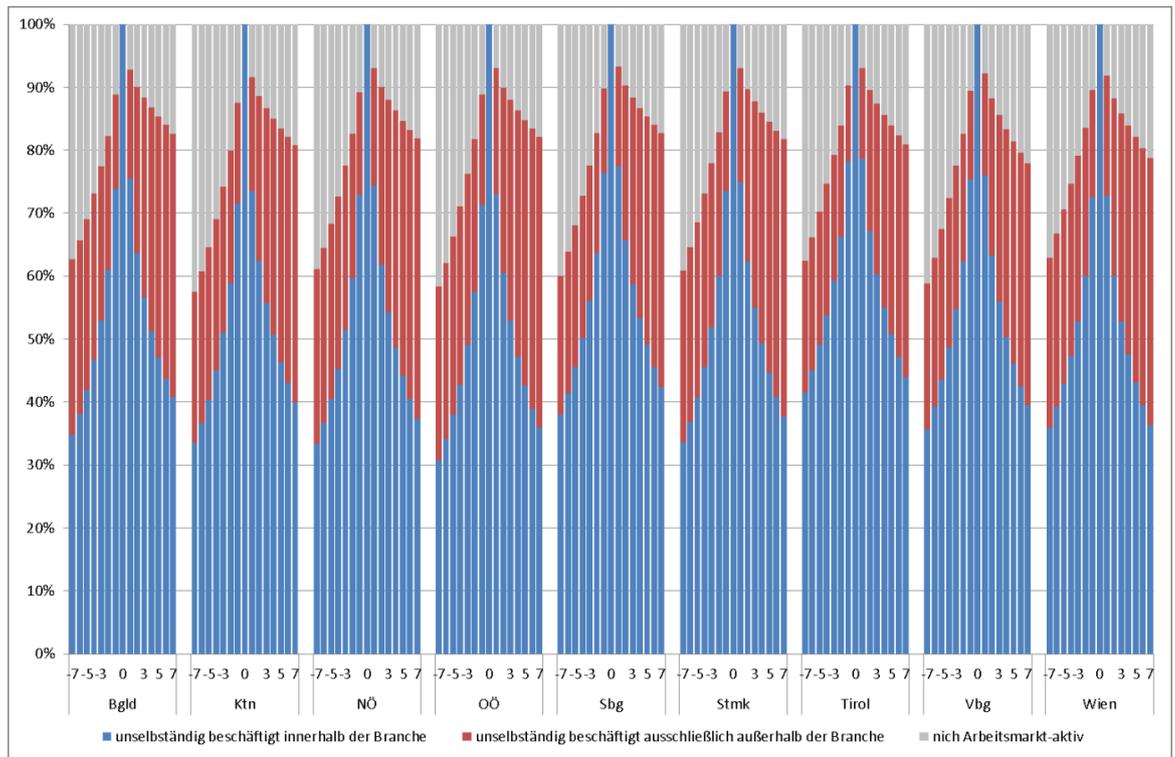
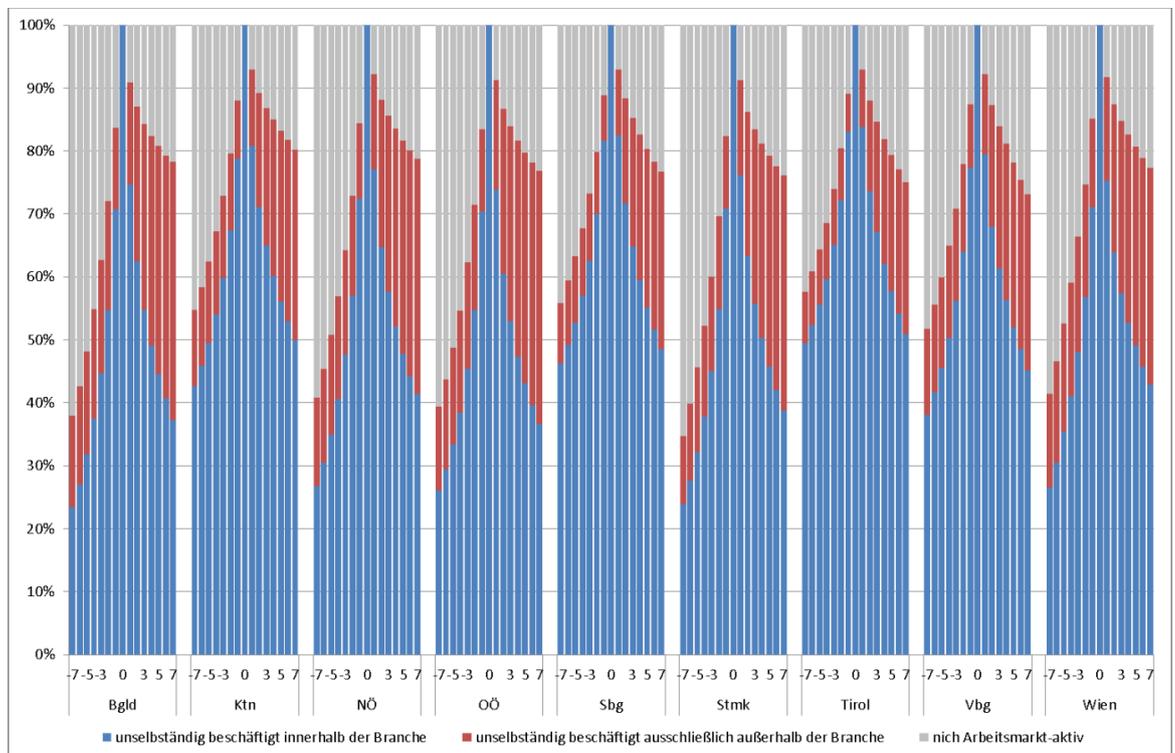


Abbildung 25 - Beschäftigtenstände Tourismus nach Bundesländern: Drittstaaten



Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Abbildung 26 - Beschäftigtenstände Tourismus nach Bundesländern: EU-alt

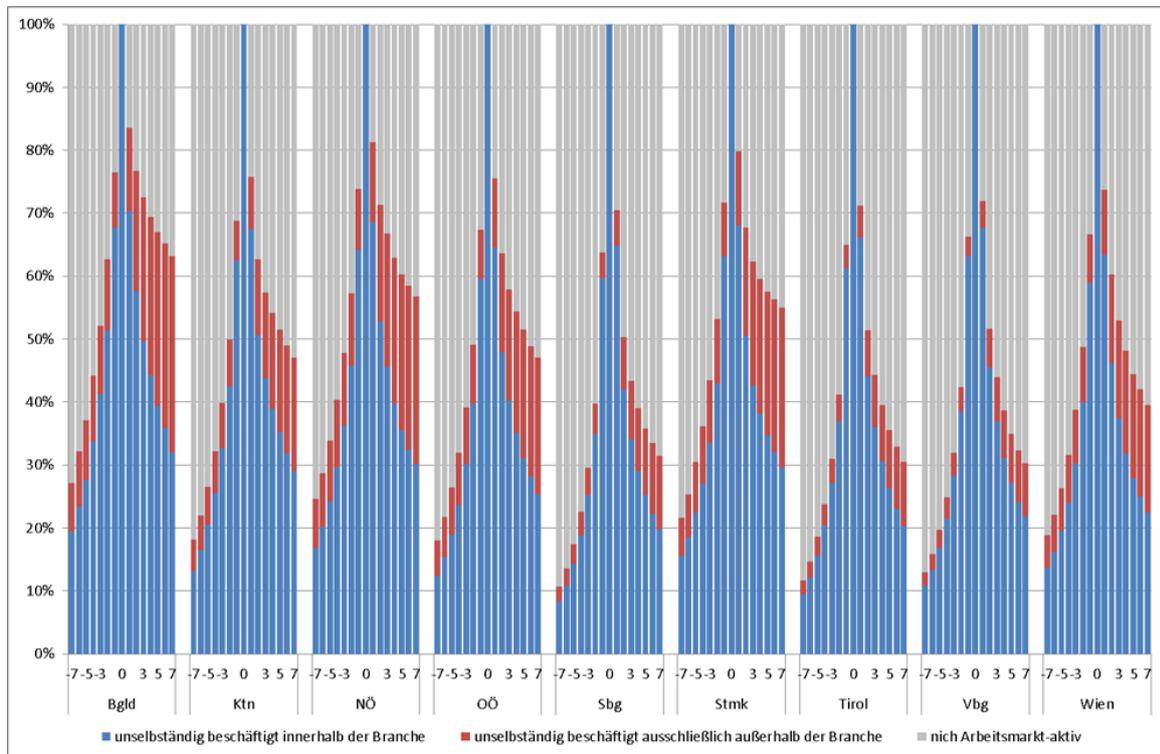
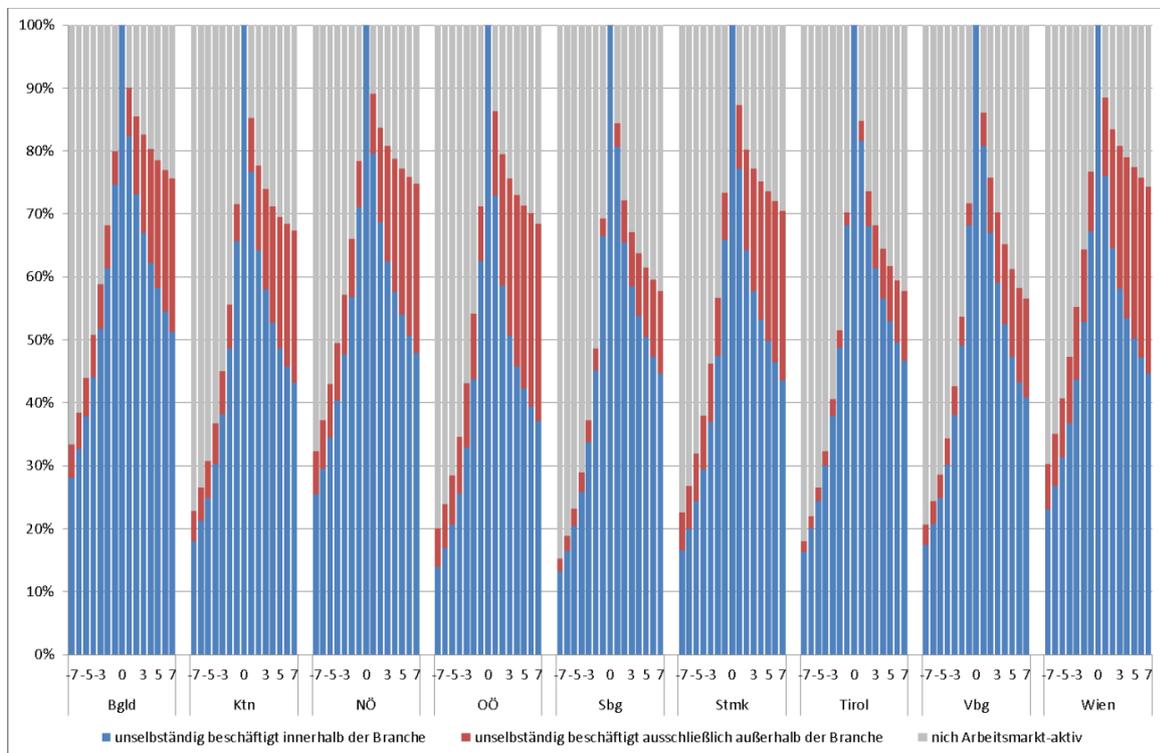


Abbildung 27 - Beschäftigtenstände Tourismus nach Bundesländern: EU-neu



Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

1.4.3. Beschäftigtenströme von einem Jahr zum nächsten

Während in Abschnitt 1.4.2. der Auf- und Abbau von Beschäftigungsständen im Zeitverlauf analysiert wurde, soll im Folgenden der Beschäftigtenstand eines Jahres durch Beschäftigtenströme erklärt werden.

Beschäftigtenströme aus dem Vorjahr

Der Beschäftigtenstand eines Kalenderjahres kann als Summe der Beschäftigtenströme aus dem Vorjahr erklärt werden, wobei sich der Gesamtzufluss aus Personen zusammensetzt,

- (i) die direkt im vorangegangenen Kalenderjahr in der Branche unselbständig beschäftigt waren,
- (ii) BrancheneinsteigerInnen, das sind Personen, die noch nie zuvor in der Branche beschäftigt waren und
- (iii) Personen, die zwar nicht im Vorjahr aber zu einem früheren Zeitpunkt einmal in der Branche beschäftigt waren (BranchenrückkehrerInnen).

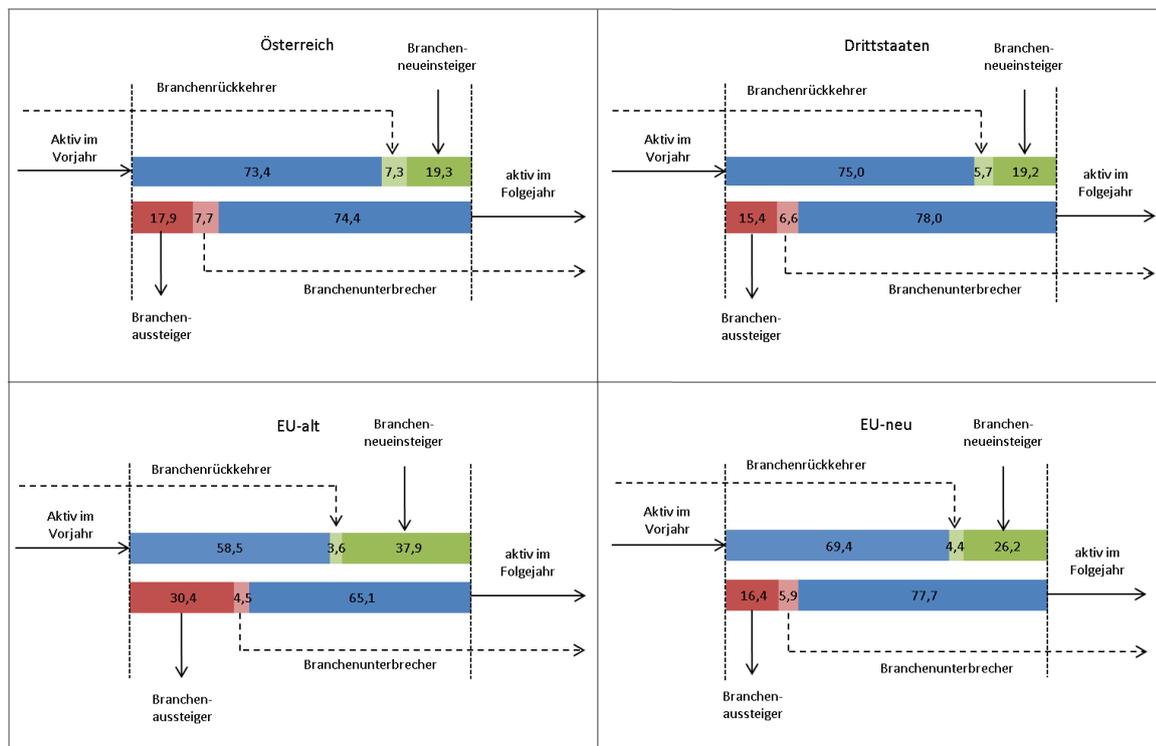
Beschäftigtenströme ins Folgejahr

Umgekehrt kann der Beschäftigtenstand eines Kalenderjahres hinsichtlich der Beschäftigtenströme ins Folgejahr erklärt werden, wobei sich der Beschäftigtenfluss von einem Kalenderjahr zum nächsten sich aus Personen zusammensetzt,

- (i) die auch im nächsten Jahr in der Branche aktiv sind,
- (ii) BranchenaussteigerInnen, das sind Personen, die die Branche verlassen und
- (iii) BranchenunterbrecherInnen, Personen, die nicht im direkten Folgejahr im Tourismus aktiv sind, aber zu einem späteren Zeitpunkt in die Branche zurückkehren.

In Abbildung 28 werden die Beschäftigtenströme von einem Kalenderjahr zum nächsten dargestellt. Die Werte stellen den Durchschnitt über die Jahre 1997 bis 2011 dar. Ziel ist es, den Beschäftigtenstand eines Jahres durch Beschäftigtenströme zu erklären: Wie erklärt sich der Beschäftigtenstand eines Kalenderjahres durch Ströme aus dem Vorjahr und wie setzt sich der Beschäftigtenstand eines Jahres in Bezug auf Ströme ins nächste Kalenderjahr zusammen? Die Ergebnisse können als Wahrscheinlichkeiten interpretiert werden.

Abbildung 28 - Durchschnitt der Beschäftigtenströme in und aus dem Tourismus, nach Nationalengruppen, 1997 - 2011



Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Wie aus Abbildung 28 ersichtlich unterscheiden sich die einzelnen Nationalengruppen hinsichtlich der Wahrscheinlichkeiten der Branchenrückkehr, des Branchenneueinstiegs, des Branchenausstiegs usw.

Beschäftigtenströme aus dem Vorjahr

Die Anteile der Personen, die bereits im Vorjahr aktiv waren betragen 73,4% (Österreich), 75,0% (Drittstaaten), 58,5% (EU-alt) und 69,4% (EU-neu) der Tourismusbeschäftigten eines Kalenderjahres.

Die Anteile von BranchenneueinsteigerInnen belaufen sich auf 19,3% (Österreich), 19,2% (Drittstaaten), 37,9% (EU-alt) und 26,2% (EU-neu) der Tourismusbeschäftigten eines Kalenderjahres.

BranchenrückkehrerInnen erklären 7,3% (Österreich), 5,7% (Drittstaaten), 3,6% (EU-alt) und 4,4% (EU-neu) der Tourismusbeschäftigten eines Kalenderjahres.

Beschäftigtenströme ins Folgejahr

Die Anteile der Personen, die im Folgejahr aktiv sind betragen 74,4% (Österreich), 78,0% (Drittstaaten), 65,1% (EU-alt) und 77,7% (EU-neu).

BranchenaussteigerInnen umfassen 17,9% (Österreich), 15,4% (Drittstaaten), 30,4% (EU-alt) und 16,4% (EU-neu) der Tourismusbeschäftigten eines Kalenderjahres.

BranchenunterbrecherInnen machen 7,7% (Österreich), 6,6% (Drittstaaten), 4,5% (EU-alt) und 5,9% (EU-neu) der Tourismusbeschäftigten eines Kalenderjahres aus.

Für alle Nationengruppen gilt, dass mehr Beschäftigte im Folgejahr aktiv sind als Aktive aus dem Vorjahr zugeflossen sind.

Der hohe Anteil von BrancheneinsteigerInnen und BranchenaussteigerInnen bei Personen mit einer Staatsbürgerschaft aus den alten EU-Staaten passt mit der temporären Rolle der Tourismustätigkeit dieser Nationengruppe zusammen. Gleichzeitig ist der Anteil von Rückkehrern und Unterbrechern besonders niedrig. EU-alt Beschäftigte, die die Branche einmal für zumindest ein Kalenderjahr verlassen haben, kommen mit der geringsten Wahrscheinlichkeit in die Branche zurück.

Der Unterschied zwischen Zustrom aus der Branche aus dem Vorjahr und dem Strom in die Branche ins Folgejahr erklärt sich aus dem Wachstum der Beschäftigung. Das Wachstum von EU-alt und EU-neu Beschäftigten spiegelt sich im größeren Unterschied zwischen diesen beiden Stromgrößen gegenüber den Stromgrößen bei Personen mit österreichischer und Drittstaats-Staatsbürgerschaft wider.

1.5. Bedeutung des Tourismus für die Gesamtkarriere

Im folgenden Unterabschnitt wird für alle unselbständig Beschäftigten des Jahres 2010 die Rolle des Tourismus in der langfristigen Karriere untersucht. In die Analyse werden neben allen, die im Jahr 2010 in den touristischen Kernbranchen Beherbergung und Gastronomie beschäftigt waren, auch all jene einbezogen, die im Verlauf der ihrer individuellen Arbeitsmarktkarriere in diesen beiden Branchen zumindest einmal erwerbstätig waren.

In der langfristigen Betrachtung individueller Arbeitsmarktkarrieren kann der Tourismus unterschiedliche Rollen einnehmen. Erstens als Branche des Arbeitsmarkteinstieges und des langjährigen Verbleibs. Der Erwerbsmittelpunkt der gesamten Karriere ist der Tourismus. Zweitens als Branche des Arbeitsmarkteinstieges, die aber nach einiger Zeit in Richtung anderer Wirtschaftszweige verlassen wird. Drittens als Branche einer Zwischen- oder auch Nebenbeschäftigung, bei der der Erwerbsmittelpunkt immer in anderen Wirtschaftszweigen liegt. Viertens als Zielbranche, die Erwerbstätigen aus nicht-touristischen Ursprungsbranchen eine langfristige Beschäftigung ermöglicht.

Bei der Analyse der Anteile der vier Verlaufstypen an der Gesamtheit aller Beschäftigten der vier Nationengruppen zeigen sich deutliche Unterschiede, die eng mit der Arbeitsmarkterfahrung, also der Zeit, die seit dem Ersteintritt in den österreichischen Arbeitsmarkt vergangen ist, verbunden sind.

Die Muster der Branchen- und Arbeitsmarktintegration, die mit einem bestimmten Verlaufstyp verbunden sind, also die Anteile touristischer und nicht touristischer Beschäftigung in der Gesamtkarriere sowie die Zeitpunkte eines allfälliger Branchenwechsel, sind jedoch bei allen Nationengruppen ähnlich.

Eines der wichtigsten Ergebnisse ist die Erkenntnis, dass der Tourismus für eine nicht unbedeutliche Anzahl von Tourismusbeschäftigten des Jahres 2010 eine Zielbranche darstellt. Beim Vergleich der Verlaufstypen von Personen mit gleich langer Arbeitsmarkterfahrung zeigt sich - unabhängig von der betrachteten Nationengruppe, dass

— erstens bei jenen, die nach einem touristischen Arbeitsmarkteinstieg die Branche verlassen haben, der Wechsel aus der Branche früher in der Karriere stattfindet als der Wechsel in den Tourismus, bei jenen, für die der Tourismus nach einem nicht-touristischen Arbeitsmarkteinstieg eine Zielbranche darstellt,

— aber zweitens die Tourismusbeschäftigungsanteile an der Gesamtkarriere von Branchenwechslern bei jenen, für die der Tourismus eine Zielbranche darstellt deutlich höher sind als bei jenen, die den Tourismus verlassen haben.

1.5.1. Anteile der Verlaufstypen an den Nationengruppen

Ausgangspunkt sind alle Erwerbstätigen des Jahres 2010, die irgendwann einmal im Tourismus beschäftigt waren. Diese können zu vier Verlaufstypen zusammengefasst werden:

Verlaufstyp-1 – Personen, die zu Beginn ihrer Karriere im Tourismus eingestiegen sind und auch im Jahr 2010 im Tourismus tätig sind.

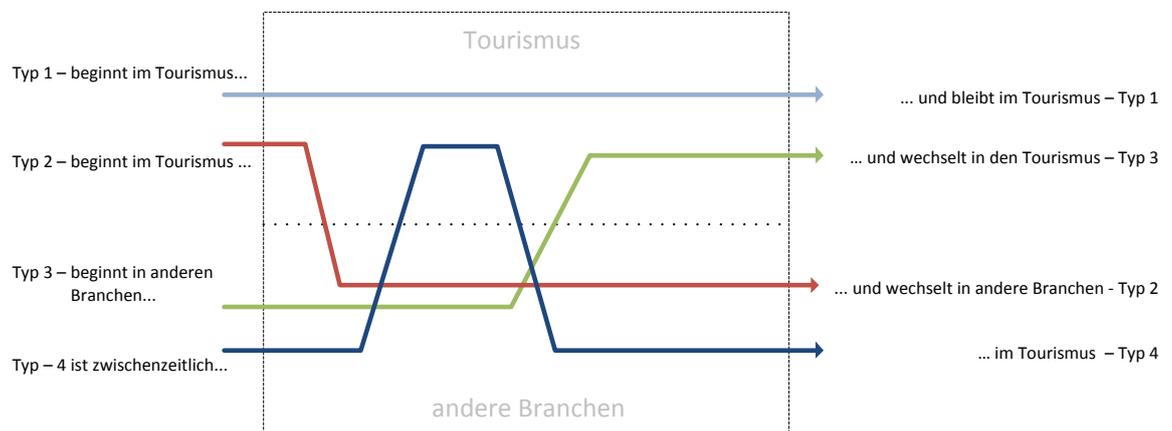
Verlaufstyp-2 – Personen, die zu Beginn ihrer Karriere im Tourismus eingestiegen sind, im Laufe der Berufslaufbahn den Tourismus verlassen haben und 2010 in einem anderen Wirtschaftszweig tätig sind.

Verlaufstyp-3 – Personen, die ihren Arbeitsmarkteinstieg nicht im Tourismus hatten, aber im Laufe ihrer Karriere in den Tourismus gewechselt sind.

Verlaufstyp-4 – Personen, die weder zu Beginn ihrer Karriere noch Ende 2010 im Tourismus aktiv sind, aber im Laufe ihrer Arbeitsmarktkarriere zumindest einmal eine unselbständige Tourismusbeschäftigung aufweisen konnten.

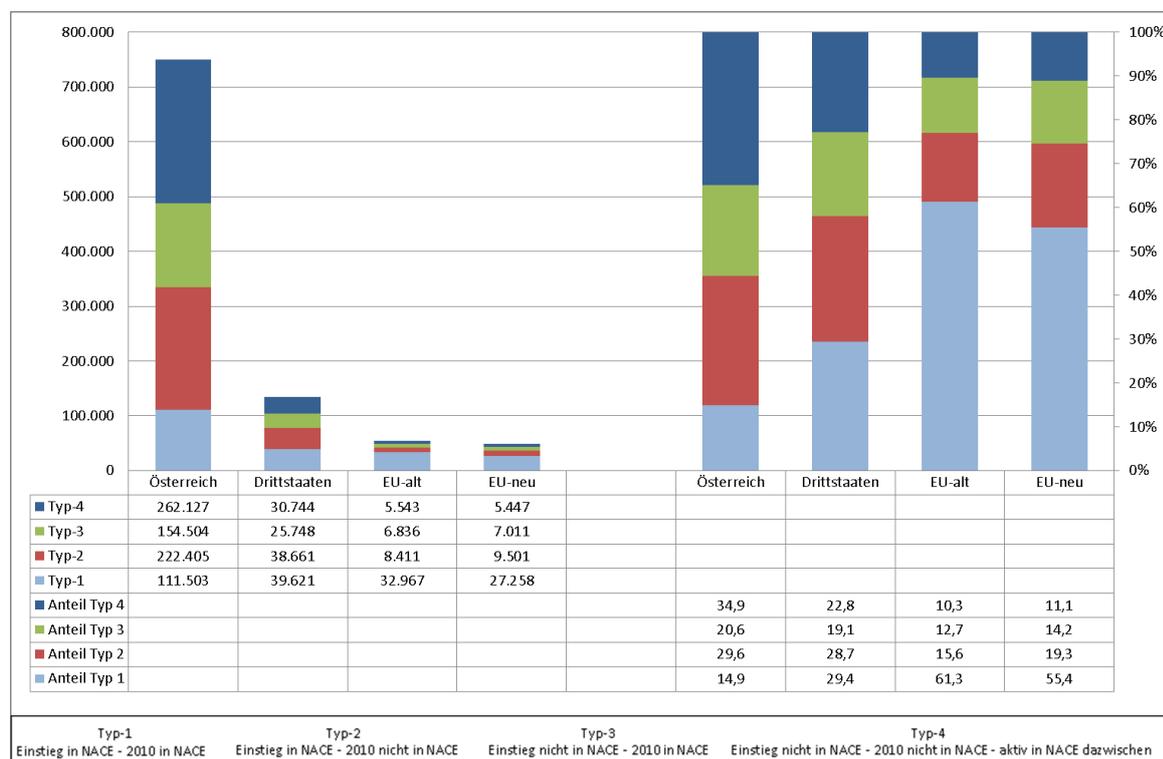
Abbildung 29 visualisiert einen vereinfachten Karriereverlauf der 4 Typen und Tabelle 19 im Anhang gibt einen zahlenmäßigen Überblick über die Verteilung der einzelnen Typen in den verschiedenen Wirtschaftsabschnitten.

Abbildung 29 - Übersicht der Beschäftigtentypen



Die nachfolgende Darstellung (Abbildung 30) bildet die Anzahl der Personen der unterschiedlichen Verlaufstypen für den Tourismus, getrennt nach Nationengruppen sowie die Anteile innerhalb der Nationengruppe ab.

Abbildung 30 - Anzahl und Anteil der Beschäftigtentypen nach Nationengruppen, 2010



Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Die Verteilung der Typen innerhalb der einzelnen Nationengruppen hängt stark mit der Arbeitsmarkterfahrung der Mitglieder einer Nationengruppe zusammen. Je länger eine Person am Arbeitsmarkt tätig ist, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit die Branche im Laufe der Karriere zu verlassen. Gleichzeitig steigt die Wahrscheinlichkeit, dass Personen, die zu Karrierebeginn in einer anderen Branche eingestiegen sind, irgendwann auch im Tourismus beschäftigt sind.

Der Tourismus als Einstiegsbranche (Verlaufstyp-1 und Verlaufstyp-2 zusammen) spielt anteilmäßig bei EU-alt und EU-neu Personen eine größere Rolle, da ihre Arbeitsmarkterfahrung (gemessen an der Zeit, die sie am österreichischen Arbeitsmarkt verbracht haben) geringer ist als die von ÖsterreicherInnen und Personen mit Drittstaatsangehörigkeit.

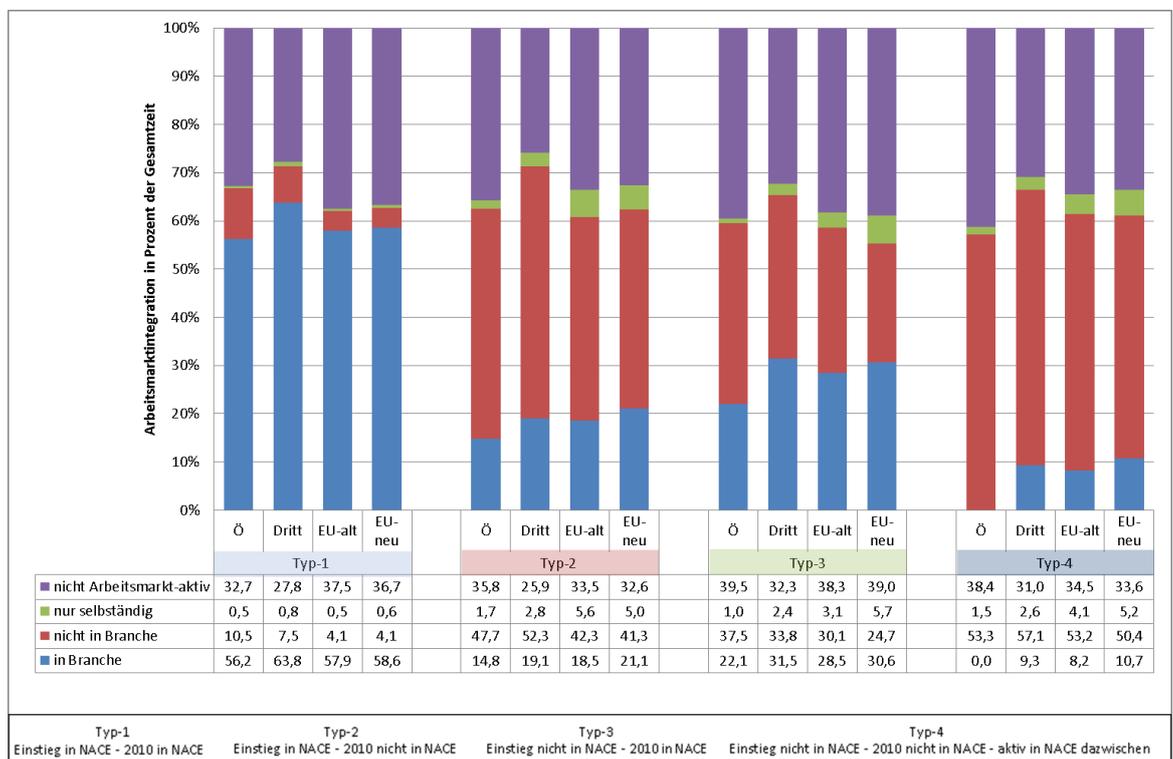
Neben der Bedeutung als Einstiegsbranche wird aus obiger Darstellung auch die Bedeutung des Tourismus als Zielbranche von Personen mit nicht-touristischem Arbeitsmarkteintritt und als Zwischenbranche (Verlaufstyp-4) deutlich.

1.5.2. Arbeitsmarktintegration der unterschiedlichen Typen.

Im Folgenden wird die Arbeitsmarkt- und Branchenintegration für die unterschiedlichen Verlaufstypen analysiert. Die Logik folgt der Analyse der Arbeitsmarktintegration im Jahr 2010 wie sie in Abschnitt 1.3 angewendet wurde: Für jede Person werden für den Gesamtzeitraum vom Arbeitsmarkteinstieg bis Ende 2010 alle Anmeldezeiten innerhalb und außerhalb der Branche (unselbständig beschäftigt, selbständig und nicht-arbeitsmarktaktiv) identifiziert und der jeweilige Anteil an der Gesamtkarriere ermittelt.

Differenzierungen nach Anzahl der Jahre am Arbeitsmarkt haben keine Unterschiede in den Mustern ergeben, die folgende zusammenfassende Darstellung (Abbildung 31) gruppiert anhand der Verlaufstypen und der Nationengruppenzugehörigkeit.

Abbildung 31 - Arbeitsmarktintegration der Nationengruppen nach Beschäftigentypen, 2010



Die Bedeutung des Tourismus in der Arbeitsmarktkarriere – dargestellt durch den Anteil innerhalb der Branche (blau) – hängt vom Verlaufstyp und nicht von der Zugehörigkeit zu einer Nationengruppe ab. Die Unterschiede in der Branchen- und Arbeitsmarktintegration zwischen den Nationengruppen sind im Verhältnis zu den verlaufstypenbedingten Unterschieden gering.

Mitglieder von Verlaufstyp-1 weisen in der Betrachtung der Gesamtkarriere eine ähnliche Arbeitsmarktintegration wie ein durchschnittlicher Tourismusbeschäftigter innerhalb eines

Jahres auf (vgl. Abschnitt 1.3). Die beiden Muster sind kompatibel, ein Kalenderjahr ist repräsentativ für die Arbeitsmarktintegration in der Gesamtkarriere.

Verlaufstyp-2 weist eine Branchenintegration zwischen 15 und 21 Prozent der Gesamtkarriere auf. Die unselbständige Beschäftigung in anderen Branchen dominiert.

Verlaufstyp-3 – Personen, die außerhalb des Tourismus beginnen und im Laufe ihrer Karriere in die Branche wechseln, haben einen geringeren Anteil an unselbständiger Beschäftigung außerhalb der Branche und einen höheren Anteil innerhalb der Branche.

Verlaufstyp-4 – Personen, für die der Tourismus eine Zwischenbranche darstellt, haben die geringste Branchenintegration aber den höchsten Anteil an unselbständiger Erwerbstätigkeit außerhalb der Branche.

1.5.3. Zeitpunkt des Branchenwechsels

Die Zeitanteile, der Gesamtkarriere, die die verschiedenen Verlaufstypen im Rahmen ihrer Erwerbstätigkeit im Tourismus und in anderen Branchen verbringen sind, unabhängig von der Gesamtzeit, am Arbeitsmarkt stabil.

Im Folgenden wird die Frage beantwortet, wann die unterschiedlichen Verlaufstypen den Branchenwechsel vollziehen und in wie vielen Kalenderjahren sie im Durchschnitt Anmeldungen innerhalb und außerhalb der Branche aufweisen (wobei diese Anmeldungen nicht ganzjährig sein müssen).

Verlaufstyp-1 – Personen, die ihren Arbeitsmarkteinstieg in der Branche hatten und auch im Jahr 2010 im Tourismus tätig sind, sind von Anfang bis zum Ende des Betrachtungszeitraums in allen Kalenderjahren im Tourismus beschäftigt. Im saisonalen Verlauf kommt es vor, dass einzelne Personen auch kurzzeitig in anderen Branchen tätig sind.

Verlaufstyp-4 umfasst Beschäftigte, die zwischenzeitlich in der Branche aktiv waren. Sie waren weder beim Arbeitsmarkteinstieg noch im Jahr 2010 im Tourismus tätig. Die Tourismusaktivität ist im Zeitraum der Arbeitsmarktkarriere annähernd gleichverteilt. Es gibt kein eindeutiges Muster des Beginns und des Endes der Tourismusaktivität, diese ist nicht „geblockt“. Das jährliche Anmeldevolumen ist gering und schwankt (im Durchschnitt) zwischen ein und zwei Monaten. Der Tourismus stellt also eine „wiederholte“ Zwischenbranche oder auch Branche einer Nebenbeschäftigung dar.

Für Verlaufstyp-2 und Verlaufstyp-3 hingegen lässt sich (allein schon aufgrund der Verlaufstypenbildung) ein eindeutiger Zeitpunkt des Wechsels identifizieren. Bei Verlaufstyp-2 ist als Zeitpunkt des Wechsels jenes Kalenderjahr definiert, ab dem bis Ende 2010 keine Tourismusbeschäftigung mehr vorliegt. Bei Verlaufstyp-3 ist der Wechsel in die Branche jenes

Kalenderjahr, in dem zum ersten Mal eine unselbständige Beschäftigung im Tourismus vorliegt.

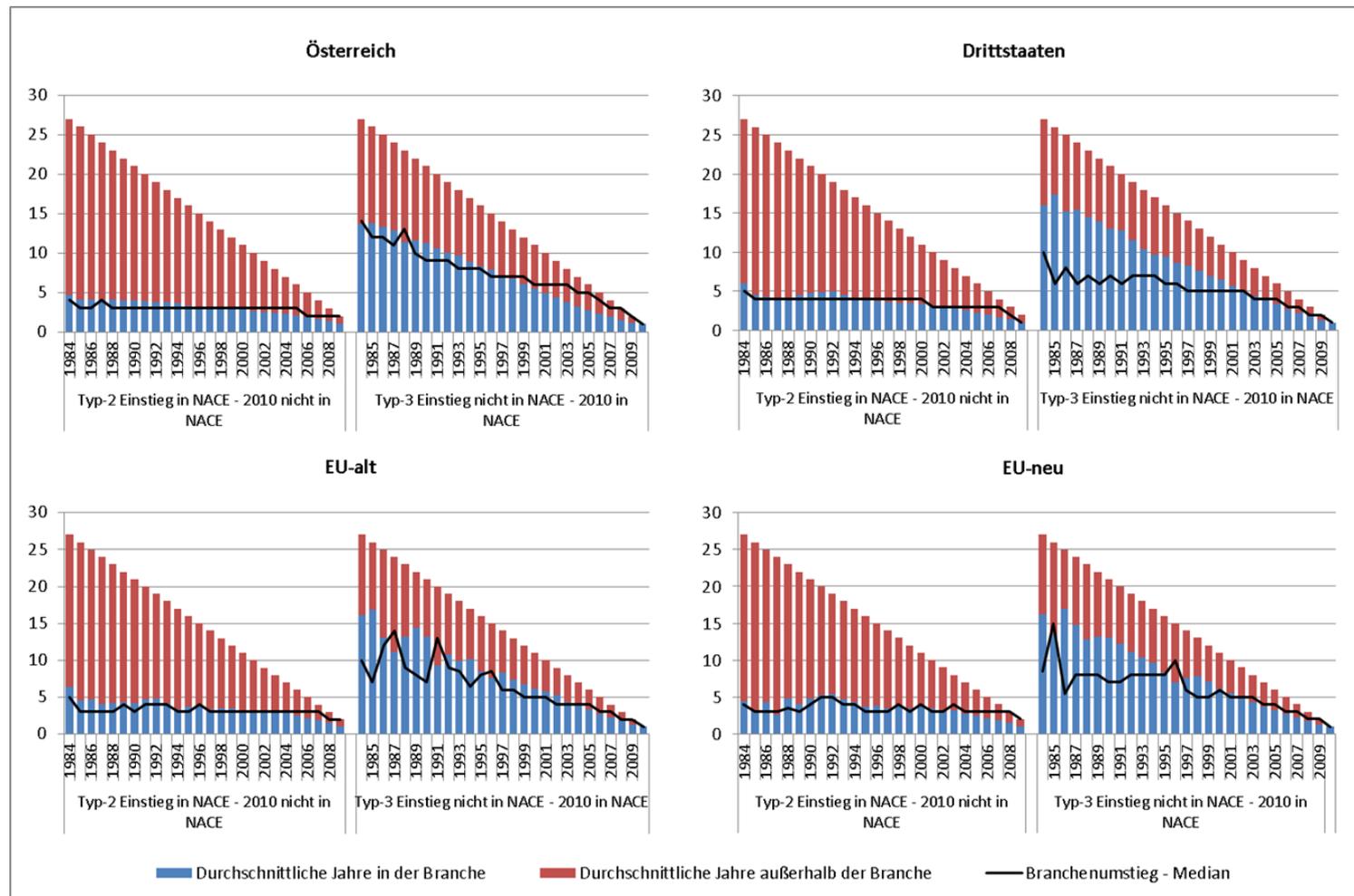
Die folgende Grafik (Abbildung 32) zeigt, (i) die durchschnittliche Anzahl an Kalenderjahren, in denen eine Tourismusbeschäftigung vorliegt (blau) und (ii) die außerhalb der Branche verbracht wurden (rot). Die Höhe des Balkens ergibt sich aus der Anzahl an Jahren am österreichischen Arbeitsmarkt, die seit Arbeitsmarkteinstieg vergangen sind. Dargestellt wird ab Einstiegsjahr 1984 getrennt nach Kalenderjahren.

Die Schwarze Linie repräsentiert für Verlaufstyp-2 die Anzahl an Jahren am Arbeitsmarkt ab Einstieg, nach denen 50 Prozent des Verlaufstyps die Branchen verlassen haben und für Verlaufstyp-3 die Zeitspanne, nach der in die Branche gewechselt wird.

Dabei zeigt sich, dass unabhängig von der Nationengruppenzugehörigkeit und unabhängig vom Einstiegsjahr

- (i) der Wechsel von Verlaufstyp-2 aus der Branche früher in der Gesamtkarriere erfolgt als bei Verlaufstyp-3 der Wechsel in die Branche (schwarze Linie) und
- (ii) die durchschnittliche Anzahl an Kalenderjahren, in denen eine Tourismusbeschäftigung vorliegt (blau) für Verlaufstyp-2 geringer als für Verlaufstyp-3 ist.

Abbildung 32 - Vergleich Typ-2 und Typ-3 der Jahre inner- und außerhalb des Tourismus, nach Nationengruppen und Einstiegsjahren



Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

1.6. Zwischenresümee Kapitel 1

Die Anzahl erwerbstätiger Personen am österreichischen Arbeitsmarkt ist seit 1997 kontinuierlich gestiegen, wobei alle vertretenen Nationengruppen (Österreich, Drittstaaten, EU-alt/EWR, EU-neu) zahlenmäßig gewachsen sind. Im Kalenderjahr 1997 waren insgesamt 3.875.823 unterschiedliche Personen am Arbeitsmarkt aktiv, im Jahr 2011 waren es 4.688.967. Da Beschäftigte aus EU-Staaten überdurchschnittlich zugenommen haben, ist der Anteil erwerbstätiger Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft von 11,1 auf 17,8 Prozent gewachsen.

Zwischen den Wirtschaftszweigen gibt es zum Teil große Unterschiede hinsichtlich der Anteile von Beschäftigten nach Nationengruppen. Der Tourismus stellt dabei eine Branche dar, die traditionell einen hohen Anteil an Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft aufweist. Im Jahresverlauf 2010 waren insgesamt 405.458 unterschiedliche Personen im Tourismus unselbständig beschäftigt, von denen 139.441 oder 34,4% eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft aufwiesen, womit dieser Beschäftigtengruppe besondere Bedeutung für die Tourismuswirtschaft zukommt.

Als Beschäftigungsgeber spielt der Tourismus eine große Rolle bei der Arbeitsmarktintegration ausländischer Beschäftigter. Von den insgesamt 750.000 Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, die im Jahr 2010 am österreichischen Arbeitsmarkt aktiv waren, waren 16,4 Prozent im Jahresverlauf 2010 im Tourismus unselbständig beschäftigt, rund ein Fünftel hatte den Tourismus zu Beginn ihrer Karriere als Einstiegsbranche und knapp über 30% waren im Laufe ihrer Arbeitsmarktkarriere zumindest einmal im Tourismus beschäftigt.

Die 139.441 Tourismusbeschäftigten des Jahres 2010 mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft setzten sich wie folgt zusammen: 65.369 Beschäftigte waren Drittstaatsangehörige, 39.803 Personen hatten eine Staatsbürgerschaft eines alten EU-Staates und 34.269 Beschäftigte wiesen eine Staatsbürgerschaft eines neuen EU-Staates auf.

Innerhalb der Nationengruppe Drittstaaten sind Personen mit jugoslawischer und türkischer Staatsbürgerschaft mit 49,4% respektive 19,1% die größten Gruppen. Bei Beschäftigten aus den alten EU-Staaten dominieren deutsche StaatsbürgerInnen mit 74,2%. Die wichtigsten Nationalitäten innerhalb der Personengruppe mit EU-neu Staatsbürgerschaft sind Ungarn (40,4%), Slowakei 18,4% und Rumänien 15,4%. Die unterschiedlichen Nationen(gruppen) weisen unterschiedliche regionale Schwerpunkte in ihrer Tourismusbeschäftigung auf.

Die Nationengruppen unterscheiden sich hinsichtlich der demografischen Merkmale Alter und Geschlecht. Der Frauenanteil österreichischer Tourismusbeschäftigter liegt bei knapp

zwei Drittel, während bei Beschäftigten mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft das Geschlechterverhältnis annähernd ausgeglichen ist.

Bei den Altersverteilungen unterscheiden sich die Nationengruppen in den Anteilen der 20- bis 40-Jährigen. Im Gegensatz zu ÖsterreicherInnen hat die Nationengruppe Drittstaaten höhere Anteile von 25- bis 35-Jährigen, die Nationengruppe EU-alt höhere Anteile an 20- bis 35-Jährigen und die Nationengruppe EU-neu höhere Anteile 22- bis 40-Jähriger. Aus Sicht der Altersverteilung ergänzen Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft die österreichischen Tourismusbeschäftigten in jenen Altersstufen, in denen die Altersverteilung der ÖsterreicherInnen eine „Lücke“ aufweist.

Die Arbeitsmarkterfahrung – in diesem Zusammenhang definiert als die Anzahl von Jahren, die seit Ersteintritt in den österreichischen Arbeitsmarkt vergangen sind – ist bei den österreichischen und Drittstaats-Tourismusbeschäftigten deutlich höher als bei unselbständig Beschäftigten aus den alten und neuen EU-Staaten. Dieses Faktum ist kompatibel mit den Migrationsströmen der letzten Jahre, die vor allem zu einer Zunahme Erwerbstätiger aus den EU-Staaten führten.

Nach Einstiegsjahr/Arbeitsmarkterfahrung differenziert unterscheiden sich die unterschiedlichen Kohorten von Tourismusbeschäftigten in Bezug auf die Nationenzusammensetzung. Je rezenter das Einstiegsjahr, desto geringer der Anteil Beschäftigter mit österreichischer Staatsbürgerschaft. Tourismusweit liegt der Anteil von Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft bei zwei Drittel. Bei Arbeitsmarkteinsteigern des Jahres 2010 liegt dieser Anteil bei etwas mehr als einem Drittel.

In Relation zur Beschäftigung im Jahresmittel zeichnet sich der Tourismus durch hohe Anzahl unterschiedlicher Personen aus. Dies zeigt sich in einer (im Branchenvergleich) hohen Rotationsrate. Die Rotationsraten der verschiedenen im Tourismus beschäftigten Nationengruppen unterscheiden sich deutlich, wobei Personen aus Drittstaaten die niedrigste und Beschäftigte aus den alten EU-Staaten die höchste Rotationsrate aufweisen. Die Arbeitsleistung eines Ganzjahresarbeitsplatzes wird bei EU-alt Tourismusbeschäftigten von 2,2 Personen erbracht, bei ÖsterreicherInnen sind es 1,78 Personen bei Drittstaatsangehörigen sind es 1,61 Beschäftigte.

Analysiert man die Arbeitsmarktintegration anhand der Zeitanteile eines Kalenderjahres, die Beschäftigte arbeitsmarkt-aktiv sowie arbeitsmarkt-inaktiv außerhalb des Erwerbssystems verbringen, so zeigt sich, dass bei TourismusmitarbeiterInnen der branchenspezifische Anteil unselbständiger Beschäftigung geringer und der Anteil zusätzlicher Beschäftigung in Fremdbereichen höher ist als bei Beschäftigten anderer Wirtschaftszweige. In ihrer Gesamtheit sind Tourismusbeschäftigte insgesamt weniger stark am Arbeitsmarkt aktiv als MitarbeiterInnen der meisten anderen Branchen. Österreichweit verbringen unselbständig Beschäftigte im Schnitt 83,6% des Kalenderjahres innerhalb der Branche und 8,5% des Kalenderjahres in

anderen Branchen. Die 405.000 unterschiedlichen Tourismusbeschäftigten des Kalenderjahres 2010 verbringen dagegen 55,1% des Kalenderjahres unselbständig in der Branche beschäftigt sowie 12,3% in anderen Branchen. Vergleicht man die durchschnittliche Arbeitsmarktintegration der verschiedenen im Tourismus tätigen Nationengruppen, so zeigen sich bei der Betrachtung auf Bundesebene deutliche Unterschiede. Die höchste Branchenintegration weisen Personen mit Drittstaatsangehörigkeit auf (60,7% des Kalenderjahres in der Branche beschäftigt), gefolgt von ÖsterreicherInnen (55,6% des Kalenderjahres in der Branche beschäftigt). Gemessen an den Zeitanteilen im Kalenderjahr haben Beschäftigte aus den alten EU-Staaten die geringste Branchenintegration. Sie sind lediglich 51,9% des Kalenderjahres in der Branche beschäftigt.

Ein wesentliches Charakteristikum der Tourismusbranche ist die stark im Zeitverlauf schwankende Nachfrage. Diese Schwankungen schlagen sich auch in den Arbeitsmarktmustern nieder und bedingen eine starke Heterogenität der Beschäftigungsverhältnisse. Regionale Unterschiede in der Saisonalität manifestieren sich in regional unterschiedlichen Anmeldeustern. Tourismusbeschäftigte unterschiedlicher Nationengruppen weisen starke Unterschiede in der brancheninternen (Beherbergung oder Gastronomie) und der regionalen Konzentration auf. Drittstaatsangehörige sind stärker in der Gastronomie, hier vor allem in den östlichen Bundesländern, konzentriert. EU-neu Tourismusbeschäftigte sind in der Beherbergung vor allem in den westlichen Bundesländern, in der Gastronomie vor allem in den östlichen Bundesländern Wien, Burgenland und Niederösterreich, beschäftigt. EU-alt Tourismusbeschäftigte haben ihren Beschäftigungsschwerpunkt in Tirol, Salzburg und Vorarlberg. Auf lokaler Ebene dominieren die regionalen Anmeldeuster, auf Bundesebene ergeben sich die Unterschiede in der Arbeitsmarktintegration (siehe oben) durch die unterschiedliche Gewichtung regionaler Muster, die sich aus den Schwerpunkten ergeben. Aufgrund der Konzentration von EU-alt Tourismusbeschäftigten in den westlichen Bundesländern und in Kärnten (zusammen knapp 70%), in denen ein Saisonanmeldeuster dominiert, ist auch das Bundesmuster durch diese regionalen Anmeldeustern geprägt.

Aus den Nachfragespitzen ergibt sich ein zeitlich stark konzentrierter Arbeitskräftebedarf. Dieser wird durch kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse gedeckt. Die Kernbelegschaft wird durch zusätzliche, tendenziell kürzer Beschäftigte ergänzt (Randbeschäftigte). Diese Komplementarität zwischen Ganzjahresbeschäftigten und in den Spitzenzeiten zusätzlich benötigten Arbeitskräften führt zu einer Vielfalt unterschiedlich langer Dienstverhältnisse und zu einer (im Branchenvergleich) Ungleichverteilung des Arbeitsvolumens. Ein Großteil des Arbeitsvolumens (rund 50%) eines Kalenderjahrs wird von rund einem Viertel, also insgesamt rund 100.000 ganzjährigen Kernbeschäftigten erbracht. Die kurzfristiger angemeldeten Randbeschäftigten (rund 45% der Beschäftigten) machen dagegen, nur rund 20% der Arbeitsleistung aus. Diese Heterogenität hinsichtlich der Verteilung des Anmeldevolumens kennzeichnet alle Nationengruppen. Die Anteile von Kern- und Randbeschäftigten sind – im Gegensatz zu anderen Branchen – bei Tourismusbeschäftigten der verschiedenen Nationengruppen ähnlich hoch.

Im Branchenvergleich ist der Tourismus eine jener Branchen, die auch langfristig eine hohe Rotationsrate aufweist. Auf knapp 200.000 Tourismusarbeitsplätze, die von 1997 bis 2011 im Durchschnitt im Tourismus vorhanden waren, kamen insgesamt knapp 1,3 Millionen unterschiedliche Beschäftigte. Die Unterschiede zwischen den Nationengruppen sind bei der Betrachtung der langfristigen Rotationsrate deutlich ausgeprägter als bei der kurzfristigen. EU-alt Tourismusbeschäftigte weisen nicht nur innerhalb des Tourismus die höchste langfristige Rotationsrate auf, sie sind auch jene Gruppe, die insgesamt am österreichischen Arbeitsmarkt die höchste Rotationsrate hatte. Die Arbeitsleistung eines 15-jährig durchgehenden Tourismusarbeitsplatz von EU-alt Beschäftigten wurde im Zeitraum von 1997 bis 2011 von insgesamt 13,6 unterschiedlichen DienstnehmerInnen erbracht.

Bei der Analyse der Zusammensetzung der Beschäftigtenstände hinsichtlich dynamischer Eigenschaften zeigt sich, dass der Tourismus im Branchenvergleich deutlich höhere Anteile an Personen aufweist, die erst kurz am österreichischen Arbeitsmarkt aktiv sind. Dies ist sowohl mit der Altersverteilung im Tourismus als auch mit der Funktion des Tourismus als Einstiegsbranche kompatibel.

Die Ergebnisse der Untersuchung der Rotationsrate, der dynamischen Betrachtung der Beschäftigtenbestände und der Beschäftigtenströme ergeben für die Nationengruppen unterschiedliche dynamische Muster der Arbeitsmarktintegration. Analysiert man zusätzlich die Nicht-Aktivität im Sozialversicherungssystem, so suggerieren die Daten klare (auch regionale) Unterschiede in den Migrationsmustern.

EU-alt TourismusmitarbeiterInnen sind in den westlichen Bundesländern und in Kärnten konzentriert. Sie kommen spezifisch für eine Tourismusbeschäftigung nach Österreich, wechseln kaum aus anderen Branchen in den Tourismus und nach Ende der Tourismusbeschäftigung kaum in andere Branchen. Die Verweildauer am österreichischen Arbeitsmarkt ist zeitlich beschränkt. Die Präsenz von Tourismusbeschäftigten mit Drittstaatsangehörigkeit am österreichischen Arbeitsmarkt ist unabhängig vom Bundesland jener der ÖsterreicherInnen am ähnlichsten. Sowohl vor als auch nach dem allfälligen Ende einer Tourismusbeschäftigung ist die Präsenz am Arbeitsmarkt hoch. Kombiniert mit der den ÖsterreicherInnen ähnlichen Arbeitsmarkterfahrung lässt ihre lange Verweildauer den Schluss zu, dass für einen relativ hohen Anteil dieser Tourismusbeschäftigtengruppe Österreich ein Zielland von Migration darstellt und der Tourismus eine der zentralsten Branchen der Arbeitsmarktintegration darstellt. Die Verweildauern von EU-neu Tourismusbeschäftigten am österreichischen Arbeitsmarkt suggerieren zwei unterschiedliche Migrationsmuster. Jene, die in den westlichen Bundesländern arbeiten, ähneln in ihren Mustern TourismusmitarbeiterInnen aus den alten EU-Staaten. Ihre Branchentreue ist zwar höher als bei EU-alt Beschäftigten, ein großer Teil ist nach Ende der Tourismusbeschäftigung ebenso wie EU-alt Beschäftigte nicht mehr am österreichischen Arbeitsmarkt aktiv. Sie scheinen das Bundesgebiet zu verlassen. In den östlichen Bundesländern haben dagegen Personen aus der Nationengruppe EU-neu auch

nach Ende der Tourismusbeschäftigung eine hohe Präsenz am österreichischen Arbeitsmarkt. Der Erwerbsmittelpunkt liegt in Österreich.

In der langfristigen Betrachtung individueller Arbeitsmarktkarrieren kann der Tourismus unterschiedliche Rollen einnehmen. Erstens als Branche des Arbeitsmarkteinstieges und des langjährigen Verbleibs. Der Erwerbsmittelpunkt der gesamten Karriere ist der Tourismus. Zweitens als Branche des Arbeitsmarkteinstieges, die aber nach einiger Zeit in Richtung anderer Wirtschaftszweige verlassen wird. Drittens als Branche einer Zwischen- oder auch Nebenbeschäftigung, bei der der Erwerbsmittelpunkt immer in anderen Wirtschaftszweigen liegt. Viertens als Zielbranche, die Erwerbstätigen aus nicht-touristischen Ursprungsbranchen eine langfristige Beschäftigung ermöglicht.

Bei der Analyse der Anteile der vier Verlaufstypen an der Gesamtheit aller Beschäftigten der vier Nationengruppen zeigen sich deutliche Unterschiede, die eng mit der Arbeitsmarkterfahrung, also der Zeit, die seit dem Ersteintritt in den österreichischen Arbeitsmarkt vergangen ist, verknüpft sind.

Die Muster, der Branchen- und Arbeitsmarktintegration, die mit einem bestimmten Verlaufstyp verbunden sind, also die Anteile touristischer und nicht touristischer Beschäftigung in der Gesamtkarriere sowie die Zeitpunkte eines allfälliger Branchenwechsel, sind jedoch bei allen Nationengruppen ähnlich.

Eines der wichtigsten Ergebnisse ist die Erkenntnis, dass der Tourismus für eine nicht unbedeutliche Anzahl von Tourismusbeschäftigten des Jahres 2010 eine Zielbranche darstellt. Beim Vergleich der Verlaufstypen von Personen mit gleich langer Arbeitsmarkterfahrung zeigt sich, unabhängig von der betrachteten Nationengruppe, dass

- erstens – bei jenen, die nach einem touristischen Arbeitsmarkteinstieg die Branche verlassen haben, der Wechsel aus der Branche früher in der Karriere stattfindet als der Wechsel in den Tourismus, bei jenen, für die der Tourismus nach einem nicht-touristischen Arbeitsmarkteinstieg eine Zielbranche darstellt, dass aber

- zweitens die Tourismusbeschäftigungsanteile an der Gesamtkarriere von Branchenwechslern bei jenen, für die der Tourismus eine Zielbranche darstellt deutlich höher sind als bei jenen, die den Tourismus verlassen haben.

2 Qualitative Aspekte – Auswertung der ExpertInneninterviews

Im Kapitel 2 werden die Auswertungsergebnisse der durchgeführten ExpertInneninterviews dargestellt. Inhalt dieses Teils des Berichtes sind die Einschätzungen der befragten ExpertInnen zur Erwerbsintegration von MigrantInnen im Tourismus, zu Good-Practice-Beispielen sowie zu zukunftsweisenden Ideen für die Förderung der Erwerbsintegration von Menschen mit Migrationshintergrund im Tourismus.

Abschnitt 2.1 umfasst die getroffenen ExpertInneneinschätzungen zur Integration von MigrantInnen im Tourismus. Dazu werden zunächst die Einschätzungen zur engen Wechselbeziehung von Tourismus und MigrantInnen dokumentiert (s. 2.1.1 und 2.1.2). Es folgen Einschätzungen zum Zusammenhang regionaler Tourismusarbeitsmärkte und darauf bezogener Migrationsmuster (s. 2.1.3). Anschließend werden Integrationsbarrieren aus der Sicht der ExpertInnen benannt (s. 2.1.4).

Abschnitt 2.2 fokussiert unterschiedliche Perspektiven auf das Forschungsthema, die in den ExpertInneninterviews eingenommen wurden. Es werden die jeweils präferierten Indikatoren erfolgreicher Integration von Menschen mit Migrationshintergrund im Tourismus diskutiert.

Abschnitt 2.3 beschreibt fünf Good-Practice-Beispiele von Aktivitäten zur Integration von MigrantInnen im Tourismus, die in den ExpertInneninterviews besonders hervorgehoben wurden (s. 2.3.1 - 2.3.5).

Abschnitt 2.4 dokumentiert aufbauend auf den Good-Practice-Beispielen sowie den langjährigen Erfahrungen der ExpertInnen konzeptionelle Ideen und Vorschläge für integrative Maßnahmen aus ExpertInnensicht.

Abschnitt 2.5. beschließt Kapitel 2 mit einem Zwischenresümee zu Modul 2 der Studie.

Modul 2 der Studie wurde als qualitative Analyse konzipiert. Methodisch komplementär zur Auswertung der Sozialversicherungsdaten in Modul 1 wurden im Modul 2 der Studie 13 **ExpertInneninterviews** mit insgesamt 17 ExpertInnen durchgeführt und ausgewertet. Den Interviews lag ein Leitfaden zugrunde, der jeweils an den konkreten Verantwortungsbereich der ExpertInnen angepasst wurde. Im Zentrum standen jeweils zwei Fragen:

1. zur Einschätzung der Erwerbsintegration von MigrantInnen im Tourismus
2. zu Good-Practice-Beispielen sowie zu zukunftsweisenden Ideen für die Förderung der Erwerbsintegration von MigrantInnen im Tourismus.

Das **Sample** der ExpertInnen wurde breit gewählt, um möglichst viele verschiedene AkteurInnen zu erfassen, die im Feld der Integration von MigrantInnen im Tourismus aktiv sind. Es wurden befragt: VertreterInnen der Sozialpartner von branchenspezifischen Interessenvertretungen, von arbeitsmarktrelevanten öffentlichen Institutionen, von Beratungsstellen für MigrantInnen und NGOs von MigrantInnen sowie von Forschungseinrichtungen, die sich mit dem Themenfeld beschäftigen. Von den angesprochenen ExpertInnen waren VertreterInnen folgender Institutionen zu einem ExpertInneninterview im Rahmen der Studie bereit:

- Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), Bundessparte Tourismus und Freizeitwirtschaft
- Österreichische Hoteliervereinigung (ÖHV)
- Gewerkschaft Vida
- Wirtschaftskammer Tirol, Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft
- Arbeiterkammer Wien
- Wirtschaftsbund International, Wien
- Arbeitsmarktservice Österreich
- Arbeitsmarktservice Jugendliche, Wien
- Zentrum für MigrantInnen in Tirol (ZeMiT), Innsbruck
- Beratungsstelle des Projektes IGR des ÖGB, Eisenstadt
- Verband chinesischer Gastronomie und Hotellerie in Österreich
- Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO)
- Universität Krems, Department für Migration und Globalisierung sowie Wissens- und Kommunikationsmanagement

Unter den 17 InterviewpartnerInnen sind sechs Frauen und vier ExpertInnen mit Migrationshintergrund. Bei der Auswahl des Samples wurden drei Länderschwerpunkte gesetzt, die für Österreich typische touristische Arbeitsmärkte repräsentieren: Tirol, Burgenland und Wien.

2.1 Erwerbstintegration von MigrantInnen im Tourismus aus ExpertInnensicht

Im Abschnitt 2.1 werden Einschätzungen zur Integration von MigrantInnen im Tourismus dokumentiert.

2.1.1 „Kein Tourismus ohne MigrantInnen“ oder „Die Lunte brennt“

Von allen ExpertInnen wird im Branchenvergleich der hohe Anteil von MigrantInnen im Tourismus hervorgehoben. In diesem Zusammenhang wird häufig von einer „Abhängigkeit“ der Branche von der Erwerbsarbeit der MigrantInnen gesprochen.

E: Wir sind angewiesen auf unsere ausländischen Mitarbeiter, aber so angewiesen, dass schon in kleinen Betrieben, wo die meisten untergebracht sind, durchwegs auch dort familiäre Beziehungen bestehen. (E4/59-61)⁵

Der Tourismus in Österreich ist heute praktisch nicht mehr ohne MigrantInnen denkbar. Dies gilt für alle Qualifikationslevels von Hilfstätigkeiten über Fachberufe bis zum Topmanagement. Diese Abhängigkeit der Gastronomie und Hotellerie von einem hohen Anteil an MigrantInnen erscheint heute vielen Beteiligten als selbstverständlich:

E: Wenn jemand mehrere Mitarbeiter hat, ist es unausweichlich, dass er auch ausländische Mitarbeiter dabei hat. Ich glaub, wir haben da einen Anteil von 30% an ausländischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Tiroler Tourismus. (E11/699-701)

E: Es gibt quasi kein Restaurant mehr in Burgenland, wo nicht irgendeine ungarische Kraft arbeiten würde. Das gibt es nicht. Dadurch sind die Leute das schon gewohnt, und ich würde einmal sagen, dass es auch eine sehr hohe Akzeptanz im Tourismus gibt, in anderen Branchen schaut diese Akzeptanz vielleicht ein bisschen anders aus. Gerade am Bau gibt es vor allem seit der Arbeitsmarktöffnung sehr große Probleme, nicht nur durch ungarische Arbeitnehmer, sondern durch ungarische Firmen, die hereinarbeiten. Da ist die Akzeptanz geringer, aber im Tourismus, würde ich sagen, sind ungarische Arbeitnehmer weitaus akzeptiert. (E15/351-356)

E: Ich schätze österreichweit ca. 1.500 chinesische Gastronomiebetriebe. Sie bemühen sich ständig um Investitionen, vergrößern die Unternehmen, schaffen neue Angebote (...) und sie schaffen viele Arbeitsplätze. (...) Und ich sehe auch, dass vor allem für ein Land wie Österreich als Tourismusland eine Vielfalt der Essensdarbietung eine große Bedeutung darstellt. (E16/14-47)

Es gibt gegenwärtig eine gewisse Gewöhnung an Beschäftigtenstrukturen mit einem hohen MigrantInnenanteil im Tourismus. Diese sind jedoch das Ergebnis eines historischen Wandels des österreichischen Arbeitsmarktes insbesondere im ländlichen Raum sowie eines Strukturwandels, der durch Internationalisierung der Unternehmen gekennzeichnet ist (vgl. Smeral 2010). Dieser Wandel reicht einige Jahrzehnte zurück. Er hat aber offensichtlich eine

⁵ Die Zitate entstammen den ExpertInneninterviews. Diese wurden anonymisiert, das heißt, dass keine Eigennamen für Personen und Institutionen genannt werden. Die GesprächspartnerInnen werden jeweils mit „E“ bezeichnet und am Ende des Zitates mit laufenden Nummern gekennzeichnet, „I“ bezeichnet immer die InterviewerIn. In den Zitaten werden ausgelassene Worte oder Zeilen, die für diese Aussage nicht bedeutsam sind, mit drei Punkten (...) markiert. In [eckigen Klammern] finden sich Anonymisierungen von Namen bzw. Institutionen bzw. Erklärungen der Autorin zum besseren Verständnis der kurzen Interviewausschnitte, etwa wenn eine Information vorausgesetzt wird, die zuvor gegeben wurde. Unterstreichungen markieren eine besondere Betonung bestimmter Aussagen durch den Sprecher bzw. die Sprecherin. Am Ende des Interviews werden nach der Nummer der InterviewpartnerIn die zitierten Zeilen des Interviews angegeben.

starke Kraft des Faktischen gewonnen, sodass eine Rückkehr zu homogenen österreichischen Arbeitsmarktstrukturen in dieser Branche unvorstellbar erscheint.

E: Mit der Abwanderung aus der Landwirtschaft sind [in Österreich] alle in den Tourismussektor gegangen, [wo ein Arbeitskräftebedarf entstand] und mit der langsamen Abwanderung aus den ländlichen Regionen heute entsteht erneut ein Bedarf, und jetzt passiert das über die nationalen Grenzen ganz einfach. Zuzüge haben wir [vorrangig] aus den Nachbarländern Deutschland, Ungarn, Tschechien. (...) Zum Beispiel die Betriebe [im Weinviertel] haben fast alle einen [slowakischen] Kellner oder eine [slowakische] Kellnerin, gut sprechend, gut ausgebildet, da ist nichts einzuwenden, (...) schauen gut aus, können sich benehmen, sprechen exzellent Deutsch, haben sie in der Schule gelernt, ungarisch geht genauso, und das ist halt passiert. Das Europa ist größer geworden und die Betriebe bedienen sich [am internationalen Arbeitsmarkt]. Na, Recht haben sie. (E1/125-135)

Viele der befragten ExpertInnen sehen in der Abhängigkeit des österreichischen Tourismus von der historisch gewachsenen Beschäftigtenstruktur ein Problem, das sich in Zukunft etwa durch den demografischen Wandel zuspitzen wird (vgl. auch Oxford Research 2009, 41). Der große und dringend benötigte Anteil von MigrantInnen in der Gastronomie und Hotellerie könnte zukünftig durch gegenläufige Tendenzen untergraben werden. Mit anderen Worten, die durch ZuwanderInnen historisch weitgehend geschlossene MitarbeiterInnenlücke kann sich durch die Überlagerung diverser sozialer und ökonomischer Faktoren erneut öffnen. Zu solchen Risikofaktoren, die die Branche betreffen, gehören:

- der fortschreitende demografische Wandel
- beginnende Rückwanderungen von MigrantInnen in Herkunftsländer, deren ökonomische Performance wächst
- steigende Lebensansprüche von in Österreich sesshaften MigrantInnen in Bezug auf ihre Work-Life-Balance
- wachsende Ansprüche dieser MigrantInnengruppe an eine gesellschaftliche Integration sowie an Perspektiven für ihre Kinder.

Das bedeutet, dass der für normal gehaltene Anteil an MigrantInnen nicht als gesichert angesehen werden kann. Vielmehr kann die aktuell hohe Akzeptanz tourismustypischer Arbeits- und Lebensbedingungen durch MigrantInnen bei einem Teil von ihnen zukünftig auch sinken. Die Branche muss sich mit einem potenziellen Wandel des Arbeitskräfteangebotes durch MigrantInnen auseinandersetzen.

Dabei ist zu beachten, dass sich die Attraktivität des Tourismus für MigrantInnen aus einem sich überlagernden Bündel von Faktoren speist, deren aktuelles Gleichgewicht ständig in Bewegung ist. Diese Faktoren und die davon abgeleitete Attraktivität des Tourismus für MigrantInnen werden nicht allein durch die Branche bestimmt. Sie werden vielmehr zusätzlich

durch nationale und internationale ökonomische und gesellschaftliche Bedingungen beeinflusst. Die Branche muss daher diese sich verändernden Bedingungen analysieren und die daraus folgenden Herausforderungen sowie ihre eigenen Handlungsspielräume in Bezug auf die Erhöhung der Erwerbsarbeit im Tourismus für alle BewerberInnen bestimmen.

E: Es gibt Gott sei Dank noch genügend Arbeitskräfte, aber die Lunte brennt an mehreren Enden. Zum Beispiel, weil weniger Österreicher im Tourismus arbeiten werden. Warum? Durch die demografische Entwicklung. Es gibt immer weniger Junge, der Tourismus ist heute eine sehr junge Branche, [wie soll sich das entwickeln]? (...) Das Zweite ist, [der Tourismus] steht in Konkurrenz mit hundert anderen Branchen in Österreich, [das heißt, die Beschäftigten wandern ab, wenn ihnen die Arbeitsbedingungen nicht gefallen]. Und das Dritte ist, (...) dass sich in fünf bis zehn Jahren die Welt auch wieder wirtschaftlich ein bisschen ändert und dass in den mittel- und osteuropäischen Ländern – Polen ist schon ein gutes Beispiel mit ziemlichen Wachstumsraten – alle Wachstumsraten wieder bekommen werden (...). Und daher werden sie, so wie die Polen, sich um ihre Arbeitskräfte bemühen und werden sagen, kommt heim, bei uns hat sich vieles verbessert und [Ihr] habt eine tolle Chance. Das heißt, das Pendel wird dann zurückschlagen. Das heißt, das [Arbeitskräfte-] Problem wird sich verschärfen, mehrfach: weniger Österreicher, die bereit sind, in diesen wichtigen Wirtschaftszweig zu gehen, außer es gelingt uns, uns zu besinnen und zu sagen: Wir sind derzeit eine Branche der Jungen und der Migrantinnen/Migranten, aber in Zukunft müssen wir nachdenken, wie wir vielleicht im Wettbewerb mit anderen Branchen attraktiver werden können, damit Menschen wieder in diese Branche (...) eingehen. (E8/208-241)

Aus ExpertInnensicht erscheint es notwendig, den Herausforderungen dieser vielfältigen, teils problematischen Bedingungen Rechnung zu tragen, indem ein breites zukunftsorientiertes Personalmanagement forciert wird. Es wird hervorgehoben, dass ein solches vorsorgendes Personalmanagement zu den Kernaufgaben der Branche gehört. Konsequenterweise sollte es einen entsprechenden Stellenwert in der neuen österreichischen Tourismusstrategie erhalten (vgl. bmwfj 2010). Innerhalb des Schwerpunktes eines zukunftsorientierten Personalmanagements im Tourismus sollte die zielgruppenspezifische Bindung der im Tourismus bedeutsamen MigrantInnengruppen eine Säule bilden. Aus ExpertInnensicht wird betont, dass Maßnahmen für eine nachhaltige Bindung von MigrantInnen im Tourismus unterschiedliche Gruppen von MigrantInnen adressieren müssen. Das betrifft MigrantInnen als:

- (potenzielle) Ganzjahreskräfte
- (potenzielle) Stammsaisoniere⁶
- temporäre Saisonkräfte
- TagespendlerInnen.

Weiters ist den differenzierten Bedürfnissen von Migrantinnen und Migranten gesonderte Beachtung zu schenken. Von einigen ExpertInnen wird betont, dass dies gefördert wird, wenn VertreterInnen unterschiedlicher ArbeitnehmerInnengruppen in die Entwicklung ent-

⁶ Vgl. AMS 2012

sprechender Konzepte einbezogen werden. Solche VertreterInnen finden sich anerkanntermaßen bei Beratungseinrichtungen und teils auch schon in ArbeitnehmerInnenvertretungen.

E: Ein Bereich, der für den Tourismus typisch ist, ist, dass in den letzten Jahren im Tourismus verstärkt auch ungarische Betriebsräte [arbeiten]. Also wir haben jetzt schon mehrere Firmen, das sind natürlich große Firmen, wo es ungarische Betriebsratskörperschaften gibt oder ungarische Betriebsräte. Das hat die Interessenvertretung der ungarischen MitarbeiterInnen sehr stark verbessert, da diese Betriebsräte sehr gut die Probleme der PendlerInnen kennen. (E15/247-1256)

2.1.2 Tourismus – „offene Branche“ für MigrantInnen

Der Tourismus wird im Branchenvergleich allgemein als beschäftigungsdynamisch und dadurch als offen für MigrantInnen bewertet (vgl. u.a. Leodolter/Kaske 2004, WKO 2011a, ÖHV 2012a, b, bmask 2012, Statistik Austria et al. 2011). Das betrifft diverse Dimensionen, insbesondere die Anzahl offener Stellen und die Breite der Beschäftigungsverhältnisse sowie der angebotenen Qualifikationsanforderungen (von Management bis Zimmerpersonal).

E: An und für sich ist der Tourismus eine der offensten Branchen. Das zeigen auch Zahlen, dass sehr viele im Tourismus überhaupt eine Beschäftigung [finden], die sonst überhaupt keine Chance hatten, das heißt, es ist eine sehr offene Branche. Der Tourismus gehört auch immer zu den Branchen, die die meisten offenen Stellen melden. Der Tourismus ist eigentlich eine der dynamischsten Branchen für verschiedenste Lebenslagen, die vom Student über den Nebenbeschäftigten bis zur Kernbelegschaft sozusagen alles anbietet. Da ist in allen Bereichen eine Dynamik, nicht nur in der Saisonbelegschaft, sondern überall, auch in der Kernbelegschaft werden Jobchancen angeboten. Die Branche kann es sich auch gar nicht leisten, sozusagen zwischen Österreichern oder Migranten zu unterscheiden. (E6/1110-1124)

E: Es gibt verschiedene Aspekte, die im Fremdenverkehr im Vergleich zu allen anderen Berufen attraktiver sind. Zum Beispiel, wenn man jetzt mit dem Gast arbeitet, hat man eine Kommunikationsqualität auf höchstem Niveau. Ich rede jetzt nicht von den Schwarzgeschirrwäschern, die auch keine so saubere Arbeit haben, [aber wenn man mit dem Gast arbeitet], ist Sprachkompetenz gefragt. Es sind gute Sitten und gute Manieren gefragt. Es sind eigentlich alle Sachen gefragt, die man üblicherweise in den gesellschaftlichen Strukturen nur in der Oberschicht kennt und insofern wäre es eigentlich vom Konzept her und vom Prinzip her etwas, wo man auch gerne hingehen möchte oder hingehen soll, weil es nicht etwas ist, das besonders schmutzig ist, was man [in der Öffentlichkeit] eher verheimlichen muss. Kommunikationsfähigkeit, Sprachen, etc. und Manieren: Es gibt so viele Sachen, die im Fremdenverkehr wirklich attraktiv sind. (E14/165-180)

Der hohe Anteil von MigrantInnen im Tourismus ergibt sich aus ExpertInnensicht zum einen aus der überdurchschnittlich hohen Arbeitskräftenachfrage der Branche und zum anderen aus Differenzen von Nachfrage und Angebot zwischen Österreich und den Herkunftsländern. Als wichtigste Faktoren werden in diesem Zusammenhang die Unterschiede zwischen dem Arbeitsangebot, dem Einkommen und den Lebenshaltungskosten der Herkunftsländer und Österreichs, verbunden mit geringen Einstiegshürden in Bezug auf das erforderliche Qualifikationsniveau, genannt. Solange es ein Gefälle in den Arbeitsmarkt- und Lebenschancen zwischen einzelnen Regionen gibt, solange werden Menschen wandern (vgl. Haug 2000). Daraus ergeben sich Chancen für Erwerbstätigkeit, Einkommen und Lebenstätigkeiten von MigrantInnen, die sie so in ihren Herkunftsländern nicht hatten. Diese Chancen können aber nicht ungehindert wahrgenommen werden. Da der österreichische Arbeitsmarkt für Personen aus Drittstaaten stark reguliert ist, profitiert der Tourismus weiters auch davon, dass ein Teil der qualifizierten MigrantInnen selbst bei entsprechender Qualifikation keinen Zugang zu adäquaten Berufen hat. Der Tourismus profitiert damit auch indirekt von der Begrenzung der Arbeitsmärkte in anderen Branchen Österreichs.

E: Jüngere Arbeitnehmer sind eher mobil, möglicherweise bleiben sie auch nach einer saisonalen Beschäftigung in der Region, wenn sie dort den Lebenspartner finden. Nur, was muss man [dafür] tun? Man müsste ihnen eine Startmöglichkeit in der Region bieten. Zum Beispiel Mitarbeiterquartiere, kein Zimmer mit zwei anderen, sondern Mitarbeiterwohnungen, wo man sich eine Existenz aufbauen kann, nicht nur beruflich, sondern auch privat. Dann bleiben Junge vielleicht in der Region, wechseln möglicherweise nach fünf Saisonen von Betrieb A nach Betrieb B. Was hat das einzelne Unternehmen davon, wenn man einen regionalen Arbeitsmarkt schafft? Es hat sehr wohl etwas davon, wenn der [Migrant] in der Region bleibt und die Region am Arbeitsmarkt nicht ausgetrocknet wird. (E8/294-303)

MigrantInnen werden so lange überproportional am touristischen Arbeitsmarkt aktiv sein, solange entsprechende Regulierungen gelten und solange die genannten transnationalen Differenzen von den MigrantInnen als hinreichend groß wahrgenommen werden. Der Maßstab dafür, ob MigrantInnen sich im Tourismus bewerben, entsteht dabei im Ergebnis subjektiver Vergleiche. Die Branche ist also für MigrantInnen nicht per se attraktiv, sondern immer auch im Spiegel des transnationalen Arbeitsmarktvergleichs. Das hat Konsequenzen für einen möglichen Strukturwandel des touristischen Arbeitsmarktes in Österreich. Die Migration selbst und der damit verbundene Wandel von Migrationsmustern erweist sich als ein eigenständiger Faktor der nationalen Wirtschaftsentwicklung (vgl. Pries 2010, Schlöglmann 2009). Dieser Einfluss wirkt sich bis auf die Ebene der Branchenentwicklung aus. Dies gilt für jene Branchen in besonderem Maß, die wie der österreichische Tourismus bereits über einen längeren Zeitraum einen hohen Anteil an MigrantInnen beschäftigen.

E: Wir haben einen überdurchschnittlich hohen Ausländeranteil im Tourismus. Das liegt auch in dieser hohen zeitlich befristeten Arbeitskräftenachfrage begründet, die

eben nicht mit inländischem Potenzial abdeckbar ist. Und nachdem es vor allem in Staaten, die eine schwächere Wirtschaftsleistung haben und niedrigere Einkommen, hoch attraktiv ist, in Österreich zu arbeiten, wir gleichzeitig aber unsere Zuwanderungsbestimmungen bzw. unsere Arbeitserlaubnisbestimmungen so machen, dass wir nur für manche Berufe zulassen, wo ich eben eine solche Situation habe, ist das eine logische Folge. Deswegen der hohe Anteil von MigrantInnen im Tourismus. (E2/73-80)

Verbessern sich die Bedingungen in bestimmten Herkunftsländern und kommen diese Informationen bei den MigrantInnen in Österreich auch an, so muss die Branche ungleich größere Veränderungen vornehmen, um den Vorzug der jeweiligen national-kulturellen Bindungen auszugleichen. Andernfalls besteht eine hohe Wahrscheinlichkeit nicht nur für eine sinkende Zuwanderung, sondern auch für Rückwanderungen (vgl. Aziz 2009). Die Branche kann ohne aktive Integrationsmaßnahmen, die das Attraktivitätslevel im transnationalen Vergleich wieder erhöhen, nur auf neue Zuwanderungsgruppen aus weniger entwickelten Ländern hoffen, für die das Gefälle in den Erwerbschancen noch attraktiv ist. In jedem Fall ist und war der Zustrom an MigrantInnen in den Tourismus weder konstant noch unumkehrbar. Er unterliegt vielmehr temporären Schwankungen, die durch vielfältige Einflüsse bedingt werden.

Die Temporalität der Kontexte für ein wachsendes und wieder abflachendes Arbeitskräfteangebot werden von ExpertInnenseite beispielsweise für die deutsche Zuwanderung in den österreichischen Tourismus beschrieben (s. auch Abschnitt 2.1.3). Zwar bilden deutsche MigrantInnen immer noch eine relativ große Gruppe am touristischen Arbeitsmarkt, allerdings hat sich dieser insbesondere vor dem historischen Hintergrund des ostdeutschen Arbeitsmarktes nach 1989 herausgebildet. Im Zuge der inzwischen wieder wachsenden Arbeitskräftenachfrage in den dortigen Urlaubsgebieten wandern Teile der deutschen ArbeitnehmerInnen aus Österreich wieder ab. Aus diesen Gründen erklärt sich auch die temporär starke Nachfrage nach Lehrausbildungsplätzen von deutschen Jugendlichen, die nunmehr zurückgeht und einen starken Gesamtrückgang der touristischen Lehrlingszahlen bedingt (WKO 2011b, WK Tirol 2012).

E: Der Tourismus ist eine Einstiegsbranche, weil das Angebot sehr breit ist. Es gibt Möglichkeiten für verschiedenste Qualifikationen, aber man muss schon [bei den Zuwanderern] z. B. aus Deutschland die Regionalität beachten. Nach der Öffnung 1989 gab es keine Arbeit in [Ostdeutschland] und denen ist nichts anderes übrig geblieben (...), weil diese Knappheiten da waren und sie waren auch bereit, für wenig Lohn zu arbeiten. (E1/198-206)

Die besondere Offenheit des Tourismus für MigrantInnen ergibt sich weiters aus der nachgefragten Qualifikationsstruktur. Er stellt insbesondere für niedrig qualifizierte Personen sowie für Personen, die die Zuwanderungssprache Deutsch kaum beherrschen, eine anerkannte

Einstiegsbranche dar. Diese Offenheit betrifft nicht nur ArbeitsmigrantInnen, sondern auch Frauen und Jugendliche im Familiennachzug sowie Flüchtlinge.

E: Gerade im Tourismus sind das auch die Hilfskräfte, sprich, die Migranten, die da eine Arbeit finden, weil die Arbeitsplatzanforderungen relativ niedrig sind, weil man eine niedrige Einstiegsschwelle hat, weil auch die Sprachkenntnisse jetzt in vielen Bereichen nicht unbedingt erforderlich sind. Wenn man vom Service absieht, also in der Küche, im Hilfsbereich, usw. muss nicht jeder unbedingt schnell Deutsch oder Englisch können und daher ist es natürlich eine beliebte Einstiegsbranche für Ausländer generell, die also die österreichische Sprache nicht beherrschen und wird auch entsprechend gerne wahrgenommen. Ich weiß jetzt nicht, wie viel „Migranten“ definitiv da sind, ich weiß auch nicht, wie man das jetzt genau definiert in dem Zeitalter, wo die Europäische Union immer größer wird und „Migranten“ immer geringer werden dadurch, das ist also relativ schwer zu quantifizieren, [aber der Anteil von Migranten im Tourismus ist im Vergleich zu anderen Branchen relativ hoch]. (E11/39-50)

Insgesamt stellt der Tourismus im Branchenvergleich neben der Landwirtschaft eine mehrfach „offene Branche“ dar, offen für diverse Qualifikationsniveaus, offen für Personen unterschiedlicher Herkunftsländer, offen für unterschiedliche MigrantInnentypen, d. h für Personen mit unterschiedlichen Migrationsmustern und –motivationen. Diese Offenheit für unterschiedliche Gruppen von MigrantInnen wird auch von ExpertInnen hervorgehoben, die gleichzeitig problematische Effekte thematisieren (s. Abschnitt 2.1.4). Alle ExpertInnen gehen davon aus, dass die Internationalisierung des touristischen Arbeitsmarktes fortgeschrieben wird, woraus neue Herausforderungen sowohl für die Branche als auch für die Entwicklung integrativer gesellschaftlichen Rahmenbedingungen erwachsen.

E: Der Tourismus-Arbeitsmarkt ist stark auf Migranten ausgerichtet. (...) Und ich gehe davon aus, dass dieser hohe Anteil von Migranten im Saisonbereich weiterhin anhält. (E7/14-19)

2.1.3 Regionale Tourismusarbeitsmärkte und Migrationsmuster

Wie bereits in Kapitel 1 belegt, gibt es „die MigrantIn“ im Tourismus nicht. Vielmehr finden sich gerade in dieser Branche Beschäftigte einer besonders großen Vielfalt an Nationalitäten. Die Heterogenität von MigrantInnen im Tourismus wird weiters variiert durch unterschiedliche Arbeitsmarktmuster bzw. Arbeitsmarktverläufe. Dieser Befund wird auch aus Sicht der ExpertInnen diskutiert. Dabei liegt der Fokus in den ExpertInneninterviews eher selten auf der Unterschiedlichkeit kultureller Prägungen. In einigen Interviews wird in diesem Zusammenhang darauf verwiesen, dass sich in weiten Teilen der Branche die Gepflogenheit eingebürgert hat, dass MigrantInnen mit unterschiedlicher nationaler Herkunft „nicht untereinander arbeiten [sollten]“ bzw. „untereinander noch nicht so harmonieren“ (E6). Sie sollten

lieber in national homogenen Gruppen arbeiten, etwa TürklInnen für sich und SerblInnen für sich. Solche ungeschriebenen Regeln werden kaum reflektiert. Im Gegensatz dazu entwickelt sich insbesondere in großen Unternehmen auch ein Trend zur Mischung der Belegschaften, um die daraus erwachsenden Synergien im Interesse der Unternehmen zu nutzen..

E: Internationalisierung ist ein Thema. Wir haben es nur noch nicht kapiert, dass Internationalisierung auch bei den Mitarbeitern das gleiche Kredo hat. Ich hab jetzt einen Vortrag gehört, wo man gesagt hat, man ist so stolz in Österreich, dass man österreichische Mitarbeiter hat. Ja, super, aber was machst du, wenn du sie nicht hast? Bist du dann nicht mehr stolz, wenn du jetzt einen Mitarbeiter aus Afghanistan oder aus dem Irak hast, aus, ich weiß nicht woher, hast? Ist die Hautfarbe ein Kriterium für die Einstellung? Das darf es heute nicht mehr sein. Und das sind halt Themen, die vielleicht auch ein bisschen durch die Politik unterstützt werden müssen, Aufklärungsarbeit zu betreiben, dass es nicht immer nur der österreichische Mitarbeiter ist, der einen Marktteamvorteil bringt. Und was man wirklich versuchen muss, ist, Geld in die Hand zu nehmen und die Branche über interkulturelles Management aufzuklären, wie gehe ich mit verschiedenen Kulturen im Unternehmen um. (E12/279-293)

Stärker als solche unternehmensinternen Entwicklungen wurden in den ExpertInneninterviews regionale Unterschiede des touristischen Arbeitsmarktes und damit verknüpfte Migrationsmuster bestimmter MigrantInnengruppen diskutiert. Dabei wurde zwischen den Anforderungen an MitarbeiterInnen aus der Saisonarbeit und aus dem Ganzjahrestourismus und zwischen Anforderungen aus einfachen Familienangeboten und im gehobenen Segment unterschieden. In diesem Zusammenhang wurden regionale Angebotsunterschiede zwischen dem Osten und dem Westen des Landes thematisiert. Saisonaler Tourismus wird vorrangig im Westen verortet und Ganzjahrestourismus vorrangig im Osten, vor allem in Wien. Die Arbeitsbedingungen der touristischen Saisonarbeit sowie ihre Auswirkungen auf alle Beschäftigte, darunter auch MigrantInnen, ist insgesamt ein Thema, das ExpertInnen aus allen Bundesländern beschäftigt.

E: Also diesen Westen gibt's tatsächlich. (E9/170)

Die touristische Saisonarbeit von MigrantInnen wird also im Rahmen unterschiedlicher regionaler Muster diskutiert. Dabei ist bedeutsam, dass sich MigrantInnen auf die ihnen zugänglichen regionalen touristischen Angebotsmärkte und nicht auf einen allgemeinen österreichischen Tourismusarbeitsmarkt beziehen. Deren konkrete Bedingungen werden wiederum in Beziehung zu den Bedingungen der jeweiligen Herkunftsländer, zu persönlichen Kompetenzen sowie zu gruppenspezifischen Aufenthalts- und Arbeitsrechten in Österreich gesetzt. In diesem Wechselspiel entstehen die in Kapitel 1 dargestellten Arbeitsmarktmuster. So wird beispielsweise verstärkte Fluktuation in und aus dem Tourismus häufig mit temporärer Migration zwischen dem Herkunftsland und Österreich verbunden (z. B. jugendliche deutsche

Saisoniers). Auch zirkuläre Remigrationen von Stammsaisoniers (z. B. serbische Stammsaisoniers) oder das Ausscheiden von Langzeitniedergelassenen (z. B. türkische Küchenhelferinnen) bei Familiengründung ergeben sich nicht einfach aus einer „mitgebrachten“ Nationalität von MigrantInnen. Alle diese Erwerbsmuster stellen eine Anpassungsleistung dar, die im Wechselverhältnis von ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen und deren Familien mit Bezug auf die genannten transnationalen Bedingungen entsteht.

Bei Kindern von MigrantInnen, die in Österreich leben, wird der Bezug zum Herkunftsland ihrer Eltern i.d.R. über diese vermittelt. Dies gilt, obwohl viele Jugendliche heute eingebürgert sind oder zumindest die österreichische Schule besucht haben. Der so hergestellte Zusammenhang zwischen Geburtsland Österreich und Herkunftsland der Eltern kann sich als problematisch erweisen, etwa wenn durch längere Aufenthalte im Kindesalter im Herkunftsland der Eltern Sprachprobleme der Kinder entstehen, die eine gute Schul- und Berufsausbildung beeinträchtigen. Diese Bildungsprobleme wirken auf branchenspezifische Arbeitsmärkte in unterschiedlicher Weise ein. Der stetig wachsende touristische Arbeits- und Lehrbildungsmarkt ist dabei stärker als der vieler anderer Branchen mit Bildungsproblemen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund konfrontiert. Da der Tourismus stärker als andere Branchen auf Beschäftigte mit Migrationshintergrund angewiesen ist, erscheint es daher notwendig, dass sich die Branche stärker als andere darum bemüht, Integrationsangebote für diese Jugendlichen aktiv mitzugestalten.

Die Unterschiedlichkeit der Erwerbsmuster von MigrantInnen im Tourismus lässt sich auf Basis von aktuellen Migrationstheorien erklären, die sich auf den Wandel von Migrationsmustern fokussieren. Die Veränderung von Migrationsmustern und die damit verbundene Ausdifferenzierung grenzüberschreitender Mobilität werden in der Migrationsforschung der vergangenen Jahre zunehmend thematisiert. Dies beeinflusst nicht nur den Wandel von Erwerbsmustern, sondern auch den Wandel sozialer Identitäten, sozialer Räume und Aktivitäten (vgl. u.a. Han 2005). Auf solche Veränderungen in der grenzüberschreitenden Migration wird im Folgenden Bezug genommen.

Mit dem klassischen Migrationsmuster der „**permanenten Einwanderung**“, das heißt, mit der dauerhaften Niederlassung in Österreich, verbindet sich überproportional häufig auch die Suche nach gesicherten Dauerarbeitsplätzen, im Erwerbsverlauf auch mit familienfreundlichen Arbeitsbedingungen. Diese Personen entwickeln ein Interesse an regionalen Arbeitsmärkten und am Übergang in andere Branchen. Sollen sie in der Branche gehalten werden, gelten alle Anforderungen, die für österreichische Beschäftigte gelten: Dauerarbeitsverhältnisse, angemessene Löhne, verträgliche Arbeitsbedingungen, Teilhabe an den sozialstaatlichen Sicherungssystemen, an Bildung und Weiterbildung, ein integratives Betriebsklima u.a.m. Zusätzlich dazu erweist sich ein positives regionales Integrationsklima als bedeutsam, um diese Personen am Ort und in der Branche zu erhalten. Es sollte soziale Hilfestellungen, etwa für die Wohnungs- oder Schulsuche, die Förderung sozialer Kontakte und des kulturellen Austausches einschließen.

Auf der Basis „**temporärer Migration**“, die die Ausreise aus Österreich nach kurzer/n Arbeitsmarktepisode/n impliziert, werden kaum dauerhafte Bezüge zur Branche oder zu den Regionen entwickelt. Diese Personen zeigen am ehesten die Bereitschaft, zeitweilig ihr Leben völlig der Erwerbsarbeit unterzuordnen und nehmen bei hinreichender Bezahlung Angebote im Tourismus gern an. Wenn sie Österreich verlassen, rücken meist andere temporäre MigrantInnen nach. Für diese Gruppe von MigrantInnen sind transparente und langfristige Aufenthalts- und Arbeitsrechtsregelungen sowie leicht zugängliche Behörden im Sinne von regionalen one-stop-shops von besonderem Interesse. Es ist aber fraglich, ob der Arbeitskräftebedarf des touristischen Arbeitsmarktes auch in Zukunft durch dieses Segment hinreichend gedeckt werden kann. Es erscheint problematisch anzunehmen, dass die gegenwärtig aus den Nachbarländern kommenden Saisonkräfte ohne besondere Maßnahmen durch MigrantInnen aus immer fernerer Staaten ersetzt werden könnten. Hier lassen sich nicht nur einreiserechtliche, sondern zunehmend auch geografische und kulturelle Barrieren erkennen. Hinzu kommen Probleme, die aufgrund von Lohnkonkurrenzen innerhalb der Branche entstehen, wenn ein Teil der temporären Arbeitskräfte bereit ist, zu deutlich geringeren Löhnen zu arbeiten und so das Lohnniveau der gesamten Branche unter Druck gerät. Es wäre daher im Interesse der Branche zu prüfen, welche zusätzlichen Anreize notwendig sind, um einen Teil dieser temporären MigrantInnen auf Dauer in den Regionen und in der Branche zu halten. Gleichzeitig ist eine Zusammenarbeit zwischen den Sozialpartnern der Branche bei Kontrollen von Verletzungen des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes sinnvoll.

Gegenwärtig wächst die Zahl von „**TransmigrantInnen**“, das heißt, von Personen, die wiederholt ein- und ausreisen und die dauerhaft Lebenszentren in mehreren Ländern miteinander verbinden. Diese Gruppe von MigrantInnen rückt zunehmend in das Blickfeld der Forschung. Zu ihr gehören u.a. auch ÖsterreicherInnen, die beruflich grenzüberschreitend aktiv sind. Hier verwischt sich die bisher übliche Trennung in eine sesshafte österreichische Bevölkerung und extern Zugezogene zunehmend, da ein wachsender Teil der eigenen Bevölkerung selbst grenzüberschreitend mobil wird. Bezogen auf den österreichischen Tourismus findet sich dieses Migrationsmuster zunächst in gehobenen Berufspositionen, aber zunehmend auch auf anderen Qualifikationslevels. Hochqualifizierte TourismusexpertInnen, ob mit österreichischen oder anderen nationalen Wurzeln, agieren auf internationalen Arbeitsmärkten. Sollen sie mit ihren Kompetenzen im österreichischen Tourismus gehalten werden, bedarf es besonderer Anreize, die jenen für temporäre MigrantInnen ähneln und insbesondere brancheninterne Berufsaufstiege sicherstellen. Diese Gruppe von MigrantInnen ist in besonderem Maß an beruflicher Weiterbildung interessiert. Sie ist selbstbewusst und sucht gezielt nach optimalen Bedingungen für den persönlichen sozialen Aufstieg. Gegenwärtig sind vorrangig Hochqualifizierte im Blick der Forschung, mit der fortschreitenden Europäisierung der touristischen Arbeitsmärkte gewinnt diese Gruppe jedoch an Breite, wodurch die Frage der Weiterbildungsangebote sowie anderer Anreize für alle Qualifikationslevels auf die Tagesordnung gesetzt werden. Transnationale Lebensweisen haben sich in den vergangenen Jahren insbesondere bei MigrantInnen und ÖsterreicherInnen mit türkischen Wurzeln herausgebildet. Die Gewinnung von Lehrlingen bzw. die Bindung dieser Arbeitskräfte im Tou-

rismus muss daher entsprechende Tendenzen zur Kenntnis nehmen und bei der Entwicklung von Maßnahmen berücksichtigen.

Im österreichischen Tourismus zeigt sich nun, dass sich diese sehr unterschiedlichen Migrationsmuster und damit verbundene Erwerbsmuster in Österreich regional ungleich verteilen. Dies geschieht, weil die regionalen Tourismusarbeitsmärkte unterschiedliche Chancen bzw. Belastungen bieten und diese im Verhältnis zu den Chancen und Risiken in den Herkunftsregionen unterschiedlich attraktiv erscheinen, aber auch, weil sich der Übergang in andere Branchen am regionalen Arbeitsmarkt oder von einer Saisonarbeitsregion in eine Region des Ganzjahrestourismus für MigrantInnen teils schwierig gestaltet. In den ExpertInneninterviews wurden zur Unterschiedlichkeit regionaler Tourismusarbeitsmärkte drei Beispiele beleuchtet: Tirol, Burgenland und Wien.

Am Beispiel Tirol und Burgenland lässt sich besonders gut belegen, dass der österreichische Tourismus in der Gegenwart in besonderer Weise durch MigrantInnen der jeweils angrenzenden Nachbarländer gespeist wird. Das heißt, die nationale Heterogenität der ArbeitnehmerInnen im Tourismus ist zwar insgesamt in Österreich hoch, aber geprägt wird die Branche in den einzelnen Regionen in besonderer Weise durch MigrantInnen aus den jeweils angrenzenden Ländern.

Das heißt auch, dass die Mehrheit der MigrantInnen im Tourismus nicht einfach nach Österreich kommt, um im österreichischen Tourismus zu arbeiten. Die Mehrheit der MigrantInnen sucht ganz spezifische Regionen auf, geht beispielsweise nach Tirol oder in das Burgenland usw. Für Wien gilt dies nur in abgeschwächtem Maß, da dort überproportional viele MigrantInnen aus Drittstaaten am Arbeitsmarkt aktiv sind, aber auch dort gilt die besondere Attraktivität für „Nachbarländer im weiteren Sinn“ wie die Slowakei, Tschechien, Ungarn und Polen.

Allgemein gilt: MigrantInnen im österreichischen Tourismus kommen weitgehend von Österreichs Nachbarn. Sie kommen mit einem gewissen Vorwissen und mit Erwartungen, die sich an den europäischen Standards orientieren. Sie sind zunächst in den angrenzenden Bundesländern aktiv, können von dort jedoch andere Arbeitsmärkte erschließen. Daher ist der touristische Arbeitsmarkt nicht nur regional heterogen, sondern auch ständig in Bewegung, da an ihm unterschiedliche MigrantInnen auf unterschiedliche Art und Weise teilnehmen.

In **Tirol** spielt nach Einschätzung der dortigen ExpertInnen sowie der ExpertInnen aus anderen Bundesländern die „temporäre saisonale Migration“ insbesondere junger Deutscher eine wichtige Rolle.

E: Mit den Deutschen, das war relativ einfach. Die haben sich durchwegs beworben für Zimmermädchen, viele im Service – lauter gute Leute. Die kommen aber hauptsächlich nur im Winter und in die Lehre, warum die bei uns lernen, aus dem Grund wahrscheinlich, weil es in Deutschland schwieriger war, einen Arbeitsplatz zu finden,

eine Lehrstelle zu finden, (...) Aber da sieht man, dass die sehr flexibel sind.
(E4/314-324)

Von den ExpertInnen wird betont, dass Integrationsmaßnahmen in dieser und vergleichbaren Regionen zum einen darauf gerichtet sein müssen, eine Balance zwischen den erschwerten Branchenerfordernissen und der Sicherung der Tarifbedingungen für alle MitarbeiterInnen, auch für MigrantInnen, herzustellen. Zum anderen erscheint es notwendig, für jene MitarbeiterInnen, die sich dauerhaft niederlassen wollen, den regionalen Arbeitsmarkt zu öffnen, falls sie die Branche, aber nicht die Region verlassen wollen sowie regionale Hilfe z. B. bei der Wohnungs- und Schulsuche zu geben.

Im **Burgenland** speist sich der Tourismus in den vergangenen Jahren in starkem Maß durch UngarInnen (vgl. Biffl 2010a, b). Ungarische Arbeitssuchende sind entweder in Gastronomieberufen ausgebildet oder haben andere Berufe erlernt und sind teilweise überqualifiziert. Dieses regionale Beispiel macht deutlich, welchen branchen- und grenzüberschreitenden Sog der Tourismus am Arbeitsmarkt erzeugen kann, wenn die Arbeits- und Lebensbedingungen im Nachbarland um ein Vielfaches schwieriger sind. Aufgrund des großen Arbeitsangebotes vor allem im Tourismus und der kurzen grenzüberschreitenden Wege hat sich im Burgenland das Migrationsmuster der „Tagespendler“ durchgesetzt.

E: Es handelt sich hier um ein relativ kleines Gebiet: Gerade Sopron und Eisenstadt, ich meine die ‚Großstädte‘ in der Region, sind 20 km voneinander entfernt. Das sind Dimensionen, da pendeln oft die Burgenländer weit mehr, wenn sie z. B. nach Wien oder nach Graz auspendeln. Es handelt sich [im Tourismus] meistens um Tagespendler, die eben in Ungarn im Grenzbereich wohnen, und im Burgenland oder auch im näheren Umfeld, Niederösterreich, Wien, Steiermark, arbeiten. (...) Die meisten pendeln wirklich täglich, das heißt, sie fahren wirklich nach der Arbeit, und sei es um vier Uhr in der Früh, heim. Es gibt auch solche, die sind eher in der Minderheit, die dann Schlafplätze zur Verfügung gestellt bekommen, aber das sind dann wirklich eher die, die schon von weiter herkommen. (E15/209-230)

Wie die MitarbeiterInnen des „Projektes IGR. Zukunft im Grenzraum“ ermittelten, ist die Zahl der TagespendlerInnen im ungarisch-burgenländischen Grenzraum zwischen 2008 und 2011 um mehr als 50% von ca. Zehntausend auf fast Sechzehntausend gestiegen.⁷ Davon ist ein erheblicher Teil im Tourismus tätig. Die PendlerInnen nutzen die geografische Nähe, die gute Verkehrsanbindung und die Grenzöffnung für eine Erwerbsarbeit im Burgenland, ohne ihre Wohnorte verlassen zu müssen. Gleichzeitig sind die Arbeitszeiten so organisiert, dass sich

⁷ Die MitarbeiterInnen des Projektes führten dazu jährlich an einem Wochentag im Oktober zwischen 4.00 Uhr und 8.00 Uhr eine Personenwagenzählung an 16 Grenzübergangsstellen durch und erfassten Pkws mit ungarischem Kennzeichen und EinzelfahrerInnen bzw. Fahrgemeinschaften ohne Kinder sowie Lieferwagen. Ohne dass dieses interessante Projekt einen wissenschaftlichen Anspruch erhebt, belegt es mit hinreichender Genauigkeit ein deutliches Wachstum an TagespendlerInnen in das Burgenland. (Quelle IGR: Pendlererhebung 2011).

entsprechende Arbeitswege noch lohnen und nicht wie in Tirol Übernachtungen am Arbeitsort die Regel sind.

In **Wien** gibt es nach Einschätzung der ExpertInnen die größte Zahl an dauerhaften Arbeitsplätzen im Tourismus sowie an qualifizierten und hochqualifizierten Berufspositionen im Tourismus. Der Wiener Tourismus ist daher im regionalen Wettbewerb besonders attraktiv. Gleichzeitig wird auf einen wachsenden Arbeitskräftemangel in Tourismusbetrieben aller Größen verwiesen. Aus diesem Grund betonen insbesondere die Wiener ExpertInnen die Notwendigkeit, zwei Schwerpunkte zu setzen. Zum einen erscheint es notwendig, qualifizierten bzw. hochqualifizierten MigrantInnen attraktive Arbeitsbedingungen sowohl in der Wiener Hotellerie als auch in der Gastronomie anzubieten. Der Wiener Tourismus befindet sich in besonderem Maße im internationalen Wettbewerb um qualifizierte Arbeitskräfte. Dies erfordert besondere Anstrengungen. Zum anderen erscheint es notwendig, einen Schwerpunkt der Branchenentwicklung auf die Profilierung der Ausbildung in Tourismusberufe zu legen.

In diesem Zusammenhang kommt der adäquaten Ansprache von Jugendlichen mit Migrationshintergrund eine besondere Bedeutung zu. Sie bilden ein noch nicht hinreichend erschlossenes Reservoir. Dessen Erschließung bedarf jedoch zusätzlicher Anstrengungen. Einer der Gründe dafür liegt in unzureichenden Informationen über Gastronomieberufe gerade bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund und darin, dass diese Jugendlichen durch die vorhandenen Informationswege noch nicht hinreichend erreicht werden. Ein weiterer Grund liegt in Vorurteilen eines Teils der Eltern dieser Jugendlichen über Tourismusberufe, sodass es notwendig erscheint, diese verstärkt in die Informationsaktivitäten einzubeziehen. Ein weiterer Grund liegt darin, dass ein Teil der Jugendlichen mit Migrationshintergrund schulische Defizite aufweist. Werden diese Jugendlichen in lehrvorbereitende Maßnahmen einbezogen, so ist es notwendig, sie dort gezielt über die Chancen in Tourismusberufen zu informieren. Und schließlich gibt es Vorbehalte gegenüber einer Ausbildung im Tourismus, da dieser zwar nach Abschluss viele Berufschancen bietet, aber diese häufig mit familienunfreundlichen Arbeitsbedingungen verbunden sind. Warum sollen die Jugendlichen also eine Lehre anfangen, die sie nach Abschluss nicht branchenadäquat nutzen wollen.

E: Was die Lehrstellensituation betrifft, könnte in Wien der ganze Tourismus, der Gastgewerbebereich sicherlich sehr viele Jugendliche als Restaurantfachmann, Koch, Gastronomiefachmann aufnehmen. Da gibt es ein Angebot. Aber bei den Jugendlichen kommt das nicht immer unbedingt an. Ein Beruf im Gastgewerbe ist sicher nicht immer die erste Wahl. Der Bedarf an Jugendlichen, die Interesse an diesem Ausbildungsbereich in Richtung Hotel, Gastgewerbe haben, wäre vorhanden. Das sind aber nicht die Lieblingsberufe der Jugendlichen. (...) Im Tourismus, Gastgewerbe, werden auch ausgelernte Kräfte gesucht, aber da gibt es auch wieder Jugendliche, die zwar die Ausbildung in dem Bereich haben, aber dann in eine andere Branche wechseln, oft wegen Arbeitszeit bzw. Familie oder halt dann eine branchennahe Tätigkeit in einem branchenfremden Unternehmen wählen, z. B. arbeiten

sie als Koch in einem Einkaufszentrum, weil das am Samstagnachmittag zusperrt und sie dann am Sonntag frei haben. (E13/15-36)

Es wird betont, dass die Branche in der Lehrausbildung wie in der Rekrutierung insgesamt in Konkurrenz mit anderen Branchen steht. Eine besondere Bedeutung kommt hier dem Handel zu, in dem zwar ebenfalls erschwerte Arbeitsbedingungen vorzufinden sind, dem es aber gelungen ist, eine wachsende Zahl Jugendlicher mit Migrationshintergrund für die Branche zu gewinnen. Die ExpertInnen schätzen ein, dass der Handel in der unmittelbaren Vergangenheit einen Wettbewerbsvorsprung in der Ausbildung gegenüber dem Tourismus gewonnen hat, den dieser nun aufholen muss. Um die Wettbewerbsposition des Tourismus gegenüber dem Handel, aber auch gegenüber klassischen Berufen etwa im Friseurhandwerk oder in der Kfz-Mechanik zu verbessern, erscheinen vielen ExpertInnen imageverbessernde Maßnahmen notwendig. Diese sollen die attraktiven Seiten der Branche, wie Kundenkontakt, Mehrsprachigkeit und internationale Berufschancen in der Bevölkerung allgemein und insbesondere bei Jugendlichen bewusst machen. Als Good-Practice-Beispiele wurden die Imagekampagnen diverser Handelsketten, wie „Billa“ und „Bipa“ genannt.

Nach Auffassung vieler ExpertInnen reichen Imagekampagnen allein aber nicht aus, um mehr Lehrlinge zu gewinnen und diese nach der Ausbildung nicht wieder an andere Branchen zu verlieren. Es wird argumentiert, dass gerade Jugendliche, die eine Lehre absolvieren, in den Folgejahren eine Familie gründen wollen. Aus diesem Grund erscheint die Verbesserung der Arbeitszeitregelungen als entscheidende imageverbessernde Maßnahme. Sie erfolgt quasi durch praktische Branchenerfahrung und nicht nur über Informationsbroschüren.

Abschließend wurde von den ExpertInnen im Zusammenhang mit der Erschließung von Jugendlichen für die Tourismusausbildung wiederum unterstrichen, dass die Branche nicht über die Ressourcen verfügt, um als Wachstumsbranche die Mängel der Schulausbildung nachsorgend zu beheben. Vielmehr ist die Branche auf die Zusammenarbeit mit dem AMS angewiesen. In Kooperation mit dem AMS können die bereits vorhandenen Lehrvorbereitungsangebote für schulschwache Jugendliche daraufhin geprüft werden, wie Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund verstärkt in Tourismusberufe gelenkt werden können.

2.1.4 Integrationsbarrieren

Wie in Kapitel 1 dargestellt wurde, gibt es Gruppen von MigrantInnen, die eine sehr hohe Fluktuation im Tourismus oder auch branchenübergreifend aufweisen. Die Ursachen dafür werden von den ExpertInnen nur zum Teil in branchenspezifischen Erschwernissen wie geringen Löhnen und erschwerten Arbeitsbedingungen gesehen. Darüber hinaus wird die starke Fluktuation von MigrantInnen aus branchenübergreifenden Integrationsbarrieren erklärt. Zwei dieser Barrieren wurden aus ExpertInnensicht besonders hervorgehoben: geringe

Schulbildung bei einem Teil der MigrantInnen sowie Diskriminierung am Arbeitsplatz. Darauf wird unten genauer eingegangen.

Zunächst ist jedoch auffällig, dass die ExpertInneninterviews in Bezug auf die Bewertung von Integrationsbarrieren im Tourismus kein einheitliches Bild ergeben. Das betrifft sowohl die Bedeutung, die Integrationsproblemen insgesamt beigemessen wird, als auch die in den Interviews beschriebenen Integrationsbarrieren. Ein Teil der ExpertInnen sieht im Tourismus keine oder wenig branchenspezifische Integrationsprobleme und eher eine positive Erwerbsintegration von MigrantInnen. Diese Sicht wird durch eine Vergleichsperspektive mit anderen Branchen gestärkt. Sie impliziert, dass vorhandene Integrationsprobleme als Abweichungen von der Regel, „schwarze Schafe“ oder Einzelfälle wahrgenommen werden. Die Lösungen solcher Probleme werden daher auch als Einzelfalllösungen verstanden.

Viele der befragten ExpertInnen sehen Integrationsprobleme in verschiedenen gesellschaftlichen Sektoren, wie in der Gestaltung der Niederlassungs- und Ausländerbeschäftigungsgesetze, in der Teilhabe an Schul- und Berufsausbildung, im Zugang zum Wohnungsmarkt u.a.m. Probleme am touristischen Arbeitsmarkt sowie bei der Gestaltung fairer Arbeitsbedingungen für alle Beschäftigten in den Gastronomie- und Hotelleriebetrieben werden zu diesen externen Integrationsbedingungen in Beziehung gesetzt und nicht isoliert betrachtet. Von daher müssen die in der Branche auftretenden Integrationsprobleme zwar branchenspezifisch bearbeitet werden, können aber aufgrund der Verbindung mit anderen gesellschaftlichen Bereichen und Institutionen nicht isoliert durch deren Unternehmen und Vertretungen gelöst werden. Unter den externen Integrationsbarrieren wurde von den befragten ExpertInnen der Bildung die größte Aufmerksamkeit gewidmet.

E: Es gibt verschiedene Felder, die für Integration wichtig sind, da ist der Arbeitsmarkt eines, aber Bildung ein anderes wichtiges Feld. (E7/141-142)

E: Da sind durchaus eben auch Jugendliche, wo die Schule gesagt hat: Sie sind unfähig für alles, also leistungsmäßig, [aber auch solche Jugendliche kann man für eine Lehre im Tourismus vorbereiten]. In diese Jugendlichen muss man investieren. (E13/902-904)

E: Die Migranten aus diesen Ländern [Türkei und ehemaliges Jugoslawien] sind unterdurchschnittlich qualifiziert, haben große Arbeitsmarktprobleme und die schlechte Qualifizierung vererbt sich unnatürlich stark. (...) Wenn jemand nur Pflichtschule hat, dann liegt die Chance, dass die Kinder von dieser Person auch nur Pflichtschule haben, bei über 30%. (...) Hat die Person ein Studium, liegt die Chance bei 7%. Ich bin der festen Überzeugung, dass das in keinster Weise in den Genen zu finden ist, sondern wenn man diese beiden Babys im Spital vertauschen würde, dann hätte das andere Kind die ungleich besseren Chancen. Das bedeutet, dass wir unvorstellbares Potenzial liegen lassen. (E2/574-623)

Unter den brancheninternen Ursachen für die starke Fluktuation von MigrantInnen im Tourismus werden insbesondere geringe Löhne und erschwerte Arbeitsbedingungen genannt, die alle MitarbeiterInnen betreffen, aber von einigen MigrantInnengruppen aufgrund prekärer Aufenthalts- und Lebensbedingungen so lange wie nötig in Kauf genommen werden:

E: Es gibt im Tourismus Berufe, die für Migranten attraktiv sind, nach wie vor. Wobei es auf die Profession ankommt, ich rede da von qualifizierten [Berufen]. In den nicht qualifizierten Bereichen ist der Tourismus nur die Einstiegsbranche, weil die [Migranten] natürlich dann möglichst rasch zu wechseln versuchen, weil es da um [das Einkommen] geht, das muss man ganz offen sagen. Was menschlich verständlich ist, wenn die Familie da ist, dann muss ich schauen, kann ich die ernähren oder nicht. (E8/752-758)

E: Wenn ein Betrieb nur dann wirtschaftlich überlebt, wenn er die [sozialen] Standards nicht einhält, dann gehört er vom Markt genommen, das gilt für jede Branche. Ich weiß, dass die Gastronomie besonders unterkapitalisiert ist, da bin ich ganz klar der Meinung, eine Marktberreinigung wäre [für die Betroffenen] mehr als gut und auch volkswirtschaftlich gut. (E7/226-230)

E: Ich kann auch auf eine Studie verweisen, die belegt, dass die Lohnunterschiede zwischen den Ausgebildeten und nicht Ausgebildeten im Fremdenverkehr sehr niedrig sind. Nicht ausgebildetes Personal oder angelerntes Personal kriegt im Schnitt das Gleiche bezahlt wie ausgebildetes Personal. Insofern gibt es ein gewisses Problem, Jugendliche insgesamt und auch mit Migrationshintergrund dafür zu gewinnen. Es gibt also einen realen Hintergrund, warum [beispielsweise die Arbeiterkammer] die Jugendlichen nicht dringend in diese Branche lenken möchte. (E14/574-584)

Ein Teil der ExpertInnen beschreibt neben solchen brancheninternen Problemen, die sich sowohl auf ÖsterreicherInnen als auch auf MigrantInnen auswirken, auch Beispiele für ethnische Diskriminierung. Insgesamt spielte das Thema Diskriminierung in den ExpertInneninterviews eine relativ geringe Rolle.

I: Stichwort Diskriminierung: Im Prinzip haben wir das Problem in allen Branchen. Wie sieht es im Tourismus aus?

E: Ja, aber in der Hotellerie haben sie es viel weniger, weil wir ja permanent mit internationalen Gästen arbeiten. Wir wissen, die zahlen uns. Das haben wir so nicht. Wir sind da in dem Bereich vielleicht ein wenig weltoffener. Einzelne, von ihren Familien geprägte Mitarbeiter gibt es, aber da muss man schauen, dass man sich trennt. (...) Je kleinstrukturierter die Gemeinde ist, umso eher sehe ich ablehnende Haltung. (E12/517-531)

I: Nun gibt es vonseiten der MigrantInnen den Einwand, dass sie sich oft diskriminiert fühlen, und zwar nicht im Sinne der Einstiegsbranche, das ist weitgehend anerkannt, sondern im Sinne von fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten. Ist das ein Thema bei Ihnen?

E: Ich kenne viele Personen, die einen Migrationshintergrund haben, die es aber in verschiedenen Positionen relativ weit gebracht haben. Also ich sehe das nicht so. Ich meine, sie werden nicht bevorzugt behandelt, es kann schon sein, aber ich glaub auch nicht, dass sie benachteiligt werden. (E11/242-248)

Als ein grundlegendes Problem wurden Erscheinungen von Diskriminierung vor allem durch VertreterInnen der Beratungsinstitutionen auf die Tagesordnung gesetzt. Dabei wurde betont, dass Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund nicht ein branchenspezifisches Problem im Tourismus darstellt. Vielmehr ist es in allen Branchen in jeweils spezifischer Form zu finden. Gleichzeitig wurde durch die ExpertInnen betont, dass daraus aber nicht abzuleiten ist, dass sich die Branche mit diesem Thema nicht beschäftigen müsste, weil sie als niederschwellige Einstiegsbranche überdurchschnittlich offen für MigrantInnen ist. Vielmehr wurde der Standpunkt vertreten, dass Gastronomie- und BeherbergungsunternehmerInnen als VertreterInnen einer internationalisierten Branche eine besondere Verantwortung in Bezug auf die Etablierung von Antidiskriminierungsmaßnahmen zukommt.

Neben prononcierten Statements von VertreterInnen aus Beratungsinstitutionen wurden auch in anderen Interviews einige konkrete Beispiele direkter Diskriminierung dargestellt, die darauf hinweisen, dass die Tourismusbranche, wie alle Branchen das Thema Antidiskriminierungsmaßnahmen auf die Tagesordnung setzen sollte. Das nachfolgende Zitat ist der Äußerung einer betroffenen Ausländerin entnommen, die seit vielen Jahren in Österreich arbeitet:

M: (...) mein Mann [wurde] krank und ich musste allein für meine Familie sorgen. Ich suchte mir eine Arbeit in Österreich, schon damals als Küchenhelferin. Anfangs gab es viele Probleme. Ich musste alle Aufgaben erledigen, die vielleicht gar nicht zu meinem Arbeitsbereich gehört hätten. Außerdem habe ich nur 5,00€ pro Stunde verdient und keine Sonderzahlungen erhalten. Manche Arbeitgeber behandelten mich sehr schlecht, da ich eine ausländische Arbeitskraft war. Einmal musste ich sogar vor Gericht gehen, damit mir mein Arbeitgeber schlussendlich mein Geld zahlt.⁸

Als ein besonders drastisches Beispiel für Diskriminierung im Gastgewerbe wurde der Fall eines schwarzen Abwäschers in einem oberösterreichischen Hotel genannt. Dieser wurde mehrere Monate durch den Küchenchef aufgrund seiner Herkunft und Hautfarbe diskriminiert. Unter anderem soll der Küchenchef den Mitarbeiter als „Sklaven“ bezeichnet haben. Als sich der Mitarbeiter beim Hotelchef über die Behandlung beschwerte, wurde er entlas-

⁸ Küchenhilfe M, zitiert nach IGR: Sammlung von ArbeitnehmerInneninterviews zur Arbeitsmarktöffnung 2012 (vgl. auch Lechner et al. 2010)

sen. Bedeutsam an diesem Beispiel ist, dass der Diskriminierte zum einen keine Hilfe durch den Arbeitgeber gegenüber dem diskriminierenden Küchenchef erhalten hat. Bedeutsam ist zudem, dass auch die Vermittlung der Arbeiterkammer, an die sich der Diskriminierte wandte, zu keiner einvernehmlichen Lösung zwischen Hotelier, Küchenchef und Angestelltem führte. Erst die Klage durch die Arbeiterkammer brachte die Anerkennung der doppelten Diskriminierung und den Anspruch auf eine Entschädigung.

Man kann dieses Beispiel als Einzelfall einstufen. Setzt man es in Beziehung zu anderen genannten Beispielen, wie das der Küchenhilfe M, so zeigt sich, dass es im Gastgewerbe wie in allen Branchen der österreichischen Wirtschaft nach wie vor direkte und indirekte Formen der ethnischen Diskriminierung gibt. Zudem ist die Sensibilität für solche Erscheinungen sehr unterschiedlich ausgeprägt. Eine Auseinandersetzung mit diesem Thema auch anhand positiver Beispiele in Gastronomiebetrieben scheint daher dringend notwendig.

Auf ein weiteres übergreifendes Problem bei der Überwindung von Integrationsbarrieren haben mehrere ExpertInnen hingewiesen. Es betrifft die Interessenvertretung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund. MigrantInnen, die sich ungerecht behandelt fühlen, kennen häufig ihre Rechte nicht oder sie wissen nicht, wie sie sie wahrnehmen können bzw. welche Institutionen ihre Interessen vertreten. Selbst wenn sie informiert sind und Unterstützung finden, fühlen sich MigrantInnen häufig von ihren ArbeitgeberInnen abhängig und haben Angst, ihre Interessen offensiv zu vertreten. Daher nehmen sie verbrieft Rechte oft nicht wahr und ihre Probleme kommen nicht an die Öffentlichkeit. Auch dadurch werden Fälle, die schließlich bekannt werden, als Einzelfälle wahrgenommen.

E: Es heißt [bei einigen Unternehmen]: ‚Wenn ich [einem Migranten] genauso viel zahlen muss, wie einem Einheimischen, dann nehme ich einen Einheimischen.‘

I: Aber es gibt einen Mangel an Fachkräften. Das ist doch dann nur ein Wort: ‚Dann nehme ich einen Einheimischen.‘ Aber der ist gar nicht da?

E: Ja, sicher. Aber ein Migrant denkt nicht so: ‚Andere sind nicht da.‘ Sondern er denkt: ‚Ich bin froh, diesen Job zu haben, sonst droht mir wieder Gefahr [und ich verliere meine Niederlassungsbewilligung].‘ (E10/510-518)

E: Die Arbeitnehmer werden z. B. darüber aufgeklärt, dass es ein 13. Und ein 14. Gehalt gibt, das klingt jetzt sehr banal, aber sie würden staunen, wie oft wir in solche Augen reinschauen: ‚Was, so etwas gibt es? Aber das gilt ja für mich nicht.‘ (...) Und dann müssen die Betroffenen entscheiden, was sie mit dieser Information machen. Das ist ein sehr schwieriger Punkt, weil klarerweise haben sehr viele Personen Angst, dass sie dann gegen den Arbeitgeber vorgehen und eben diese Lohnunterschiede einklagen, wenn das Arbeitsverhältnis aufrecht ist. Die meisten Personen machen das während eines aufrechten Dienstverhältnisses nicht. Interventionen gegen den Arbeitgeber finden in der Regel erst nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses statt. (E15/506-530)

E: Was sollen Migrantenvereine erreichen? (...) Die haben keine Chance.

I: Sie haben keinen Einfluss? Ist das Ihr Punkt?

E: Sie haben kein Lobbying, keine politische Vertretung, nichts. Da könnte es zusammen zehntausend Vereinigungen geben, die ihren Mitgliedern vielleicht Anpassungshilfe geben können, aber ihren politischen Einfluss halte ich für gering. (...) Die Entwicklung der Branche und auch die Integration von MigrantInnen funktioniert [stattdessen] durch die Stärkung des Qualitätstourismus. (E1/495-501)

E: Es fängt in Tirol an, dass man wahrnimmt, dass es Diskriminierung überhaupt gibt. Das zeigt zum Beispiel gestern die Veranstaltung in der Wirtschaftskammer [zum Thema Diversity Management] (...) es gab auch schon zwei Veranstaltungen mit dem AMS. Es muss in den Köpfen ankommen: Es gibt in der Wirtschaft, es gibt im Gastgewerbe Rassismus. Es gibt Beispiele, die wir kennen, wo z. B. abgelehnt wird, dass Türken da arbeiten, außer in der untersten Schicht. Schwarze werden sowieso abgelehnt, die dürfen als Abwäscher arbeiten, maximal. Das zieht sich durch. Es gibt eine Hierarchisierung analog der Hautfarbe, der Nationalität bis hinauf in die obersten Etagen.

I: Wie erklären Sie das?

E: Ich glaube, die kleinbetriebliche Struktur ist schon ein Faktor. (E9/ 451-468, 480-495)

Die Einschätzung, dass der Tourismus im Branchenvergleich in besonderem Maße Integrationsbarrieren aufweist, spielte unter den befragten ExpertInnen eine untergeordnete Rolle. Ungeachtet dessen gingen mehrere ExpertInnen der Frage nach, worin zusätzlich zu den bekannten externen Ursachen auch in der Branche Ursachen für Diskriminierung zu suchen sind. Wie im letzten Zitat bereits formuliert, wird eine Ursache in den kleinbetrieblichen Strukturen und den damit verbundenen Problemen gesehen. In diesem Zusammenhang wurde darauf verwiesen, dass viele gastronomische Kleinbetriebe unter Ressourcenmangel leiden und ihr Unternehmen am Limit führen. Unter solchen Bedingungen stehen Tagesprobleme im Vordergrund, die einen vorsorgenden Umgang mit Humanressourcen erschweren. Aus dieser Perspektive erscheint die Integration von MigrantInnen als eine zusätzliche Aufgabe, die der Gesellschaft außerhalb des Unternehmens zugeschrieben wird. Aktivitäten für Integration erscheinen als zusätzliche Belastung, die man sich nicht leisten kann. Vielmehr erscheint Integration als eine Art Luxus, den sich nur große Unternehmen leisten können, die über größere Ressourcen verfügen.

E: Der Tourismus ist eine individualisierte Branche, da gibt es viele Kleinbetriebe in schwierigen ökonomischen Verhältnissen. Dort geschieht Diskriminierung. (E3/70-71)

E: Solange es in der betrieblichen Struktur für [Kleinunternehmen] halbwegs funktioniert und sie kein Interesse haben, dass sie quasi für die Allgemeinheit zuständig

sind, glaub ich, dass das Thema Integration einfach so [gesehen wird]: Solange das bei mir im Betrieb funktioniert, bin ich froh und was anderes interessiert mich nicht, da müssen [die MigrantInnen] selber schauen, wie sie weiterkommen. Und jetzt zu sagen: ‚Das muss auch dein Interesse sein‘, ist relativ schwierig, weil andere [Dinge wichtiger sind]. (...) Wenn wir das Thema zu sehr penetrant darlegen, dann werden wir gleich einmal den Vorwurf haben: ‚Kümmert euch doch bitte um unsere Probleme. Das ist für uns kein Problem, [nur] weil die Gesellschaft irgendein Thema hat.‘ (...) Dennoch haben wir das Thema aufgenommen und erste Schritte gemacht. (E11/713-730)

E: Ich mag diese Differenzierung [zwischen österreichischen und ausländischen MitarbeiterInnen] nicht sehr, weil das immer wieder dann in manchen Köpfen (...) eher so eine Front des Widerstandes aufbaut: ‚Was tun wir jetzt da für die Emigranten?‘ (...) [Meine Antwort ist:] ‚Wir wollen dasselbe für sie wie für [alle], nur wir wollen sie hier haben und dann müssen wir [sie integrieren].‘ Und wir müssen die Richtigen finden. Wir wollen ja, dass sie Österreicher werden, irgendwann einmal, was sich viele ja nicht vorstellen können, dass jetzt jemand mit einer gelben Hautfarbe oder schwarzen Hautfarbe, oder was immer, Österreicher wird. (E12/508-515)

Das letzte Zitat verweist in besonderer Weise darauf, dass die in den ExpertInneninterviews dargestellte besondere Belastungssituation von Kleinunternehmen zu beachten ist, wenn integrative Konzepte für die Branche forciert werden sollen. Andernfalls werden Abwehrhaltungen aktiviert, wenn aus Sicht der Kleinunternehmen die Förderung ethnischer Minderheiten mit der Vernachlässigung ihrer Hauptprobleme gleichgesetzt wird.

2.2 Unterschiedliche Perspektiven auf Indikatoren der Erwerbsintegration im Tourismus

Die Frage, wie man Erfolge der Erwerbsintegration in der untersuchten Branche messen und möglichst objektiv bewerten soll, beschäftigt viele der ExpertInnen. In den ExpertInnengesprächen wurde deutlich, dass die für die nationale bzw. regionale Ebene diskutierten Integrationsindikatoren nicht direkt für Branchen Anwendung finden können (vgl. MA 17 2009, Fassmann o.J., BMI o.J.). So wurde darauf hingewiesen, dass die Arbeitslosigkeit, die statistisch überproportional der Branche zugeordnet wird, in vielen Fällen komplexere Ursachen hat. Dies gilt beispielsweise, wenn die Arbeitslosigkeit ursprünglich in einer anderen Branche verursacht wurde, die Person vom AMS in die Wachstumsbranche Tourismus vermittelt wurde, dort aber nicht passt. Auch können der hohe Anteil von MigrantInnen sowie eine längere Dauer in der Branche entweder einen Integrationserfolg anzeigen, wenn eine ausbildungsadäquate Tätigkeit gegeben ist. Sie können aber auch auf Integrationsprobleme hinweisen. Beispielsweise können sie einen verwehrteten Zugang zu anderen Branchen reflektieren, etwa über fehlende Nostrifizierung oder andere Bedingungen die den freien Zugang zu anderen Teilarbeitsmärkten blockieren. Daher diskutierten die ExpertInnen auch Grenzen für sinnhaf-

te branchenspezifische Integrationsindikatoren und verwiesen mehrheitlich auf die hohe Verflechtung der Branche mit anderen Branchen sowie mit anderen Gesellschaftssektoren. Gleichwohl wurde die Forschungsfrage der Studie nach der Beitrag der Branche zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund ernsthaft diskutiert. Die Überlegungen der ExpertInnen zu branchenspezifischen Integrationsindikatoren zeigt ein differenziertes Bild.

Bereits in Abschnitt 2.1 wurde dargestellt, dass die ExpertInnen die Einschätzung eines engen Wechselverhältnisses zwischen Tourismus und Erwerbsarbeit von MigrantInnen teilen. Gleichzeitig wurde deutlich, dass sich Darstellung und Bewertung der Erwerbssituation von MigrantInnen im Tourismus in einigen Aspekten auch unterscheiden. Diese Unterschiede wurzeln in je spezifischen Blickwinkeln der ExpertInnen auf das Thema und in den damit verbundenen Bewertungsmaßstäben, an denen eine erfolgreiche Erwerbsintegration von MigrantInnen gemessen wird. Die jeweils präferierten Indikatoren orientieren sowohl die Wahrnehmung von Integrationsproblemen als auch die Bestimmung von Zukunftsaufgaben.

Das Thema der Studie „Erwerbstätige MigrantInnen im Tourismus“ wird durch die befragten ExpertInnen aus unterschiedlichen Blickwinkeln diskutiert. Dabei lassen sich drei Perspektiven unterscheiden:

- eine vorrangig branchenspezifische Perspektive
- eine vorrangig arbeitsmarktpolitische Perspektive
- eine vorrangig sozialintegrative Perspektive

Je nachdem, welche der drei Sichtweisen bei der Bewertung der aktuellen Situation dominiert, werden unterschiedliche Indikatoren hervorgehoben, an denen der Beitrag des touristischen Arbeitsmarktes zur Integration von MigrantInnen primär gemessen wird. Die befragten ExpertInnen diskutierten in der Regel das Thema vorrangig aus einem der genannten Blickwinkel, einzelne Fragestellungen wurden jedoch auch aus einer anderen Perspektive beleuchtet. Diese Unterschiedlichkeit von Sichtweisen auf die Erwerbsintegration von MigrantInnen ist zu beachten, wenn für die Branche institutionenübergreifende Maßnahmen entwickelt bzw. umgesetzt werden.

Wie in den ExpertInnengesprächen mehrfach deutlich gemacht wurde, können unterschiedliche Blickwinkel als Kommunikationsbarrieren wirken, die einem lösungsorientierten Austausch über die Erwerbsintegration von MigrantInnen im Tourismus entgegenwirken. Gleichzeitig zeigte sich in den ExpertInneninterviews, dass VertreterInnen unterschiedlicher Institutionen die Möglichkeit eines Perspektivenwechsels aufgreifen können.

Tabelle 13 gibt eine Übersicht über jene Integrationsindikatoren, die in den ExpertInneninterviews in Bezug auf den Tourismus besonders hervorgehoben wurden. Damit wird nicht impliziert, dass andere Aspekte keine Rolle spielen, sie wurden jedoch als nachgeordnet behandelt. Im Einzelnen wird in der Tabelle verdeutlicht, dass aus allen drei ExpertInnenper-

spektiven ein niederschwelliger Arbeitsmarktzugang für alle BewerberInnen, einschließlich MigrantInnen, als wichtiger branchentauglicher Integrationsindikator gesehen wird (dunkelgrün markiert). Daher treffen sich die Aussagen der ExpertInnen auf der Ebene des Arbeitsmarktzuganges am stärksten (s. Abschnitt 2.1.2).

Tabelle 13 - Indikatoren der Erwerbsintegration im Tourismus aus ExpertInnensicht

Integrations- ebene Perspek- tive eher:	Rahmenbedingungen	Arbeitsmarkt- zugang	Berufsentwicklungs- chancen	Aus- und Weiter- bildungschancen
Branchen- spezifisch	Verbessertes Branchen- image Aktive Niederlassungs- u. Arbeitsrechtsregelung	Nieder- schwellige Einstiegs- branche	Kontaktbranche Individuelles Dienstleis- tungsinteresse Nachhaltige Mitarbeite- rInnenbindung	Hoher Lehrlingsanteil Jugendlicher mit Migra- tionshintergrund
Arbeitsmarkt- spezifisch	Positives MigrantInnenbild Verbesserte Arbeits- bedingungen + Lohn	Nieder- schwellige Einstiegs- branche	Verbesserte berufliche Aufstiegchancen für MigrantInnen	Hoher Lehrlingsanteil Jugendlicher mit Migra- tionshintergrund
Sozial- integrativ	Positives MigrantInnenbild Verbesserte Arbeits- + Lebensbedingungen auch für Saisoniere Antidiskriminierungs- aktivitäten	Nieder- schwellige Einstiegs- branche	Verbesserte berufliche Aufstiegchancen für MigrantInnen	Verbesserte Weiterbil- dungschancen für Migra- rantInnen

Quelle: IHS, eigene Auswertung, je stärker ein Indikator verbreitet ist, desto dunkler unterlegt

Auf der **Ebene der Rahmenbedingungen** treffen sich am stärksten die arbeitsmarktpoliti-
sche und die sozialintegrative Perspektive, indem die Bedeutung eines positiven MigrantIn-
nenbildes in der österreichischen Gesellschaft und in der Branche sowie die Verbesserung
der Arbeits- und Lebensbedingungen als Entwicklungsindikatoren besonders betont werden
(mittelgrün markiert).

E: Ausländer werden ausgegrenzt. Zum Beispiel, wenn die Leute am Stammtisch
etwas mehr getrunken haben, dann sagen sie offen, dass sie nicht verstehen kön-
nen, warum Ausländer auch gut bezahlte Positionen im Service bekommen. (...)
Oder ein anderes Beispiel, wenn Ausländer nach der Arbeit am Sportleben oder Kul-
turleben teilnehmen, sich zum Beispiel eine Schiausrüstung kaufen, dann gibt es z.
B. am Lift Kommentare darüber, warum sich Ausländer das jetzt leisten können. (...)
Oder wenn Kinder von Ausländern eine bessere Schule besuchen, das ist am Land
auch nicht angesehen, dann wird gefragt, ob sich die Familien das finanziell leisten
können, sonst gehört sich das nicht. Es sind klare Strukturen, [die eingehalten wer-
den sollen.]

I: Was gehört sich nicht? Können sie das genauer erläutern?

E: Es gehört sich nicht, dass Ausländer zum Beispiel eine bessere Ausbildung machen.

I: Was ‚gehört sich‘ denn dann für Ausländer nach Auffassung der von Ihnen beschriebenen Personen? Sollen sie sich bescheiden in einer unteren Position sowohl in der Arbeit als auch in der Gesellschaft?

E: Richtig.

I: Ist es das, ‚was sich gehört‘?

E: Genau. (E10/309-328)

E: Wenn wir schon von Integration reden, die betrifft nur die Arbeit und sonst gar nichts. Sonst gar nichts. Also die Personen kommen nach Österreich, arbeiten und fahren am Abend nach Hause. Die sind weder an der österreichischen Politik noch an österreichischer Kultur interessiert, noch an sonst irgendwas. Was z. B. auch auffällig ist: Es gibt kaum Freundschaften zwischen Österreichern und Ungarn. Die sind zwar vielleicht dort am Arbeitsplatz schon akzeptiert und kommen miteinander aus, aber dass es jetzt wirklich Freundschaften gäbe, dass z. B. der österreichische Arbeitskollege einen ungarischen und seine Familie am Abend zum Grillen einlädt, das [gibt es] kaum. Von dem her entwickelt sich das, aber [einseitig]. Sie sind aber auch in Ungarn nicht mehr eingebunden, weil sie durch das ausländische Einkommen quasi abgesichert sind und auch privilegiert sind. Dadurch ist vielleicht der Druck, sich auf die ungarische Entwicklung, die wirtschaftliche Entwicklung, die politische Entwicklung [einzulassen], dort Einfluss zu nehmen, ein sehr geringer. (E15/810-824)

Auch auf der **Ebene der Berufsentwicklungschancen** treffen sich die arbeitsmarktpolitische und die sozialintegrative Perspektive am stärksten, indem die Verbesserung der beruflichen Aufstiegschancen für MigrantInnen besonders hervorgehoben wird (mittelgrün markiert).

E: Zu den Kriterien erfolgreicher Integration von MigrantInnen im Tourismus gehören niedrighschwellige Einstiegsmöglichkeiten, vor allem in versteckte Berufe wie Küche, Kindermädchen usw. Dazu gehört aber ebenso, dass höhere Positionen mit MigrantInnen besetzt werden, sodass Aufstiegsmöglichkeiten von MigrantInnen [letztlich] ihren Anteil an der Bevölkerung spiegeln. Ein wichtiges Kriterium ist, dass die hohe Fluktuation verringert wird. Dazu gehört, dass nicht vorrangig Migranten von außen geholt werden, sondern dass man in die Jugendlichen [mit Migrationshintergrund] vor Ort investiert. (E3/150-57)

E: Integration heißt, ich bin hier in die Gesellschaft soweit eingegliedert, dass ich mich wirtschaftlich verankert fühle, dass ich im gesellschaftlichen Leben eine Rolle spiele und dass ich in das gesellschaftliche Leben soweit eingeklinkt bin, dass dann auch meine Kinder wiederum Aufstiegschancen haben. Dann sind wir automatisch

beim Bildungssektor, beim Wohnsektor, natürlich auch beim Arbeitsmarkt. Und wenn wir auf den Arbeitsmarkt schauen, da ist es branchenübergreifend wichtig, dass MigrantInnen erstens nicht einfach nur die Unterschichtung darstellen. (...) Wenn das so ist, dann gibt es immer nur Konflikte. Es ist nicht fair, aber es funktioniert auch nicht. Wenn man eine Art Kastensystem installiert, dann produziert man Konflikte immer wieder aufs Neue. Deswegen ist es wichtig, dass es nach Möglichkeit Durchmischungen gibt. (...) Das Zweite ist, arbeitsmarktpolitisch ist Integration dann gelungen, wenn Migranten einigermaßen verhältnismäßig quer durch die Verdienst- und Hierarchieebene Chancen haben. Also wenn jetzt nicht nur die Küchenhilfe eine Türkin ist, sondern z. B. auch der Direktor des Hotelkonzerns [X] türkischer Herkunft ist. [Drittens] sind [Ganzjahresmodelle eher integrativ]. Wir sind sehr skeptisch gegenüber reinen Saisonmodellen, (...) weil in der Zeit hat die betreffende Person für nichts Zeit als für die Arbeit. Vereinbarung von Familie und Beruf, das geht irgendwie nicht, entweder Familie oder Saisonarbeit, auch Weiterbildung findet nicht statt und der Lohn ist auch nicht besonders hoch. (E7/144-175)

Aus **branchenspezifischer Perspektive** wird dieser Aspekt anders formuliert. Aus Branchensicht geht es vorrangig um einen nachhaltigen Ressourcenumgang, der auch eine dauerhafte Bindung von MigrantInnen einschließt. Grundsätzlich lässt sich diese ökonomische Ressourcenperspektive und die sozialpolitische Sicht auf verbesserte Lebensbedingungen etwa im Diversity Management miteinander verbinden. Dies wurde allerdings nur von einem kleinen Teil der ExpertInnen thematisiert, daher wurde dieser Aspekt in der Tabelle nur hellgrün markiert.

E: Die gescheiterten Unternehmer, die schauen schon darauf, dass gute Mitarbeiter, auch Migranten [Karrierechancen] haben, weil sie haargenau wissen: Mein Asset ist nicht nur die Hardware, sondern auch die Software, d. h. die Qualität des Service, der Freundlichkeit. Und nur gut gehaltene Mitarbeiter sind gute Mitarbeiter. (...) Es gibt clevere Unternehmer, die haargenau wissen, dass ihre Kassa besser stimmt, wenn die Kassa vom Arbeitnehmer auch stimmt und seine Zufriedenheit stimmt. (E1/429-432)

Ein hoher Anteil von MigrantInnen unter den Tourismuslehrlingen wird ebenfalls aus zwei Perspektiven in gleichem Maß als Integrationsindikator hervorgehoben (mittelgrün markiert).

E: Wenn man es aus der Sicht der Jugendlichen [mit Migrationshintergrund] sieht: Mit der Berufsausbildung ist die Integration gelungen, also wenn sie Fuß fassen, wenn sie eine Ausbildung genießen. (E9/1046-1048)

Betrachtet man insbesondere die **branchenspezifische Perspektive**, so zeigen sich mehrere Schnittstellen zur Arbeitsmarktperspektive und zur sozialintegrativen Perspektive. Hier

liegen unausgeschöpfte Potenziale nicht nur für branchenübergreifende wirtschaftspolitische Maßnahmen, sondern ebenso für institutionenübergreifende Integrationsaktivitäten.

Aus branchenspezifischer Sicht werden zunächst kontaktfördernde Strukturen als grundlegender Indikator für erfolgreiche Erwerbsintegration gewertet. Die Branche wird hier in ihrem Charakter als Kontaktbranche prinzipiell als integrationsfreundlich gesehen. Daraus werden sowohl ein überdurchschnittlich offener Zugang zum touristischen Arbeitsmarkt als auch gute Entwicklungsbedingungen abgeleitet. Teilweise werden Berufspositionen ohne Kundenkontakt als weniger integriert bewertet.

E: Ich kenne viele Betriebe, wo ausländische Mitarbeiter mit inländischen Mitarbeitern tagtäglich zusammenarbeiten, wo sich auch entsprechende positive Synergien ergeben, wo man sich gegenseitig schätzt, wo man auch gegenseitig seine Nöte teilt. Also gerade im Tourismus, wo man in verschiedenen Bereichen tätig ist, ob das jetzt im Service ist, im Zimmer, in der Küche, trifft man immer wieder auf Leute, trifft man auf Gäste, und ich glaub, dadurch ist die Integration auch viel leichter möglich als in Bereichen, wo man wenig Kontakt untereinander hat. Der Kontakt ist für mich ein wesentliches [Merkmal] für eine positive Integration und der Tourismus ist eine Kontaktbranche. (E11/232-240)

E. Alle [chinesischen MitarbeiterInnen], die mit Gästen zu tun haben, das heißt, das ganze Servicepersonal, die mit Gästen in Kontakt kommen, die können schnell integriert werden, weil sie die Sprache als Voraussetzung [für erfolgreiche Integration erlernen]. Die [deutsche] Sprache wirkt als Fenster, durch das sie eigentlich schnell hineinkommen. Aber in der Küche gibt es schon ein Problem. In der Küche wurden großteils nur chinesische Mitarbeiter eingestellt, weil andere die chinesischen Kochkünste nicht beherrschen und somit bleiben dort die Chinesen unter Chinesen, und deswegen lernen sie kaum Deutsch und sind eher zurückhaltender in der Gesellschaft. (E16/91-98)

Auf der Ebene integrationsfördernder Rahmenbedingungen wird ein allgemein verbessertes Branchenimage als eine zentrale Ausgangsbasis für die Attraktivität der Branche insgesamt und damit auch für MigrantInnen identifiziert.

E: Bundesweit ist es so, dass wir natürlich saisonal geprägt sind. Wir haben unterschiedlichen Bedarf im Jahr. Das macht die Sache [die Integration] nicht einfacher. Immer wieder treten Leute (...) auf und sagen: ‚Die Arbeit im Tourismus macht krank.‘ (...) Dann könnte ich auch sagen: ‚Das Arbeiten im Spital macht krank, sie haben die gleichen Anforderungen: 365 Tage im Jahr, sieben Tage die Woche und 24 Stunden am Tag sind sie [wie die Tourismusbetriebe] offen. Und das ist eine der Problematiken, die wir haben. Wir schaffen es allein nicht, es so darzustellen, dass dieser Wirtschaftszweig wichtig ist für Österreich. Ich verstehe es auch nicht, warum

die Politik es nicht schafft (...) Wenn Sie sich das Handelsbilanzdefizit anschauen, das wird vom Tourismus perfekt abgedeckt und dann kommt sogar noch etwas dazu. Wir verkaufen uns als Exportkaiser, der wir nicht sind, weil es ja eigentlich Devisen, sogenannte Deviseneinnahmen sind, die mit dem Fremdenverkehr nach Österreich kommen. (E12/80-95)

Zusätzlich wird aus der Branchenperspektive betont, dass eine aktive Einwanderungspolitik etwa über die Rot-Weiß-Rot-Karte und transparente arbeitsrechtliche Regelungen die Erwerbsintegration in allen Branchen und somit im Tourismus verbessern. In Bezug auf Berufsentwicklungschancen, die ihrerseits eine Senkung der Fluktuation bedingen, wird neben der Kontaktbranche eine ausgeprägte individuelle Dienstleistungsorientierung als Integrationsindikator genannt. In Bezug darauf wird eingeschätzt, dass MigrantInnen gegenwärtig diesen Anforderungen überdurchschnittlich gut entsprechen.

E: Man muss den Beruf, die Branche mögen und wenn man die mag, dann kann ein jeder bei uns arbeiten, der Migrant und der Österreicher gleich gerne und gleich gut. Er muss [dem Unternehmer] nur sagen: ‚Ich mag das, ich will gern unter Leuten sein.‘ Er kann ins Service gehen, kann an die Rezeption gehen. (...) Ganz egal, was für eine Nationalität er hat und wo er herkommt. (...) Wir können alle Nationen, alle aufnehmen, aber sie müssen sich nur bewusst sein, was sie selber wollen. Wenn er sagt, ich bin nicht bereit zu dienen, dann braucht er nicht anzufangen als Kellner. (E4/1085-1105)

Weiters wird, wie bereits erwähnt, erfolgreiche Erwerbsintegration an niederschweligen Einstiegsbedingungen sowie an einem hohen Anteil von MigrantInnen an der Lehrausbildung gemessen.

E: Wir haben auch einen ziemlichen Rückgang bei Jugendlichen, die in der Branche Tourismus beginnen. Das hängt damit zusammen, dass andere Branchen früh erkannt haben: Jugendliche werden demografisch weniger und wir müssen uns um die Jugendlichen bemühen, wenn wir in Zukunft Arbeitskräfte haben wollen. [Man darf nicht denken:] ‚Wir haben eh ein Drittel Migrantinnen unter unseren Arbeitskräften, der Anteil der Migranten wird sich halten und solange wir die haben, haben wir kein Problem‘. (E8/179-186)

Insgesamt macht die Übersicht in Tabelle 13 deutlich, dass das Thema branchenspezifische Erwerbsintegration von MigrantInnen nicht isoliert von den Bedingungen in anderen Branchen und gesellschaftlichen Bereichen betrachtet werden kann und von den ExpertInnen auch nicht isoliert betrachtet wird. In jedem Fall werden jeweils allgemeine Integrationsbedingungen in der Gesellschaft bzw. in allen Branchen thematisiert. Damit verbunden werden dann branchenspezifische Indikatoren genannt. Die ExpertInnen sind sich einig, dass nicht eine Branche Erwerbsintegrationsprobleme stellvertretend für alle gesellschaftlichen Sekto-

ren oder für alle ökonomischen Branchen lösen kann. Aus einer jeweils dominierenden Perspektive auf das Thema werden dann jedoch der Beitrag des Tourismus zur Erwerbsintegration von MigrantInnen in Österreich und die damit verbundenen Probleme unterschiedlich thematisiert. Von besonderer Bedeutung für institutionenübergreifende Arbeit für eine stärkere Integration von MigrantInnen sind die aufgezeigten Schnittstellen der verschiedenen Perspektiven auf das Thema.

2.3 Good-Practice-Beispiele der Integration im Tourismus

In den ExpertInneninterviews spielten Good Practices – mit Ausnahme der damit unmittelbar befassten Personen – eine erstaunlich geringe Rolle. Offensichtlich sind branchenbezogene Integrationsmaßnahmen für MigrantInnen noch die Ausnahme im Vergleich zu eher verbreiteten allgemeinen arbeitsmarktbezogenen Integrationsmaßnahmen. Dennoch lassen sich einige Beispiele exemplarisch darstellen. Sie belegen, dass es beispielhafte Aktivitäten auf diversen Ebenen gibt. Diese betreffen insbesondere folgende Aktivitätsbereiche:

- (2.3.1) mehrsprachige Informationsbroschüre zum Tourismus
- (2.3.2) Verbesserung des Branchenimages des Tourismus
- (2.3.3) Weiterbildung von MigrantInnen in Tourismusberufen
- (2.3.4) Arbeitsmarktberatung von grenzüberschreitenden PendlerInnen mit starkem Tourismusbezug
- (2.3.5) öffentliches Bekenntnis und Aktivitäten für Vielfalt in der Gastronomie.

Weiters belegen die Beispiele exemplarisch für Österreich insgesamt sowie speziell für das Burgenland, Tirol und Wien, dass es Aktivitäten in den verschiedenen Bundesländern gibt und dass daran unterschiedliche AkteurInnen beteiligt sind. Bezugnehmend auf die nachfolgend dargestellten Beispiele betrifft dies ohne Anspruch auf Vollständigkeit das bmwfj, Unternehmen der Branche, Landeswirtschaftskammern und den ÖGB. Darüber hinaus sind diverse Beratungsinstitutionen zu nennen, die MigrantInnen in vielfältigen Berufs- und Lebensfragen beraten und die in unterschiedlichem Maß MigrantInnen auch in der Tourismusbranche begleiten. Dazu gehören Beratungsstellen von Nichtregierungsorganisationen, das AMS und die Arbeiterkammer (vgl. migrant.at, Get a Job - deine Chancen im Tourismus!, Bichel 2007, Mosberger et al. 2007, AK Wien o.J., waff).

2.3.1 „Karriere im Tourismus – du bist dabei!“ – Mehrsprachige Informationsbroschüre

Im Frühjahr 2012 wurde durch die Tourismus-Servicestelle im Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend erstmalig eine mehrsprachige Informationsbroschüre zum Tourismus herausgegeben (vgl. bmwfj 2012). Damit wurde für eine Branche ein Trend aufgegriffen, der zuerst in Beratungsstellen für MigrantInnen initiiert worden war (vgl. migrant.at, ZeMiT, IGR o.J.). Damit reiht sich die Servicestelle der Tourismusbranche in Aktivitäten ein, die inzwischen ebenfalls durch diverse andere Institutionen, etwa das AMS und die Wirt-

schaftskammer aufgegriffen werden. In der Broschüre stehen Informationen zum Tourismus auf Deutsch, in den BSK-Sprachen, auf Englisch und Türkisch zur Verfügung. Damit wurden jene Sprachen gewählt, die den größten Gruppen der in Österreich ansässigen Nationalitäten entsprechen. Angesprochen werden insbesondere Jugendliche in der Berufsorientierungsphase. Die Übersetzungen richten sich damit an Jugendliche mit Migrationshintergrund, die durch rein deutschsprachige Informationsangebote nicht erreicht werden.

Ziel der Broschüre ist es, einem möglichst breiten Kreis an InteressentInnen die Ausbildungsangebote und Betätigungsmöglichkeiten im Tourismus zugänglich zu machen, um die Zahl der Auszubildenden in Tourismusberufen gezielt zu erhöhen. Dazu werden breite Informationen über die Vielfalt der Ausbildungswege sowie über diverse Berufsbilder gegeben. Von besonderer Bedeutung ist, dass die Broschüre mittels Informationen über Weiterbildungsmöglichkeiten der Branche den Jugendlichen aufzeigt, welche Aufstiegsmöglichkeiten sich ihnen im Tourismus bieten. Auf diese Weise wird dem Image einer Branche für angelehrte Arbeitskräfte entgegengewirkt.

Die mehrsprachige Ausgabe der Informationsbroschüre über die beruflichen Entwicklungschancen im Tourismus hat bereits großes Interesse in den Zielgruppen hervorgerufen. Dies zeigt sich nicht zuletzt daran, dass sie innerhalb kurzer Frist vergriffen war und nachgedruckt werden musste. Dieses Beispiel branchenspezifischer mehrsprachiger Informationen sollte ausgehend von den positiven Erfahrungen im Tourismus auch in anderen Branchen als Service aufgegriffen werden. Weiters ist zu prüfen, ob nicht bestimmte Informationen auch in anderen Sprachen angeboten werden sollten. Ein entsprechender Bedarf wurde von ExpertInnenseite benannt.

E: Was ich mir noch wünsche? Es gibt viel zu wenig Informationen, d. h. in chinesischer Sprache. (...) Informationsblätter von der Wirtschaftskammer oder von Behörden werden zum Beispiel einfach weggelegt, weil die Empfänger damit nicht zu recht kommen und einen Dolmetscher suchen müssten. Dadurch ist es auch manchmal zu spät, um etwas in Anspruch zu nehmen oder teilzunehmen. (...) Diejenigen, die die Sprache nicht so gut können, fühlen sich oft benachteiligt. (...) Und die Reaktionen [von Institutionen] auf unsere Ansuchen zur Veränderung dauern viel zu lang, dadurch werden dringende Lösungen unnötig verschoben. (E16/195-213)

2.3.2. „Glücksbringer“ – Imagekampagne der WK Tirol für den Tiroler Tourismus

Die Imagekampagne „Glücksbringer“ der Wirtschaftskammer Tirol ist ein gutes Beispiel für eine regionale Förderung der branchenspezifischen Attraktivität von Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten im Tourismus. In ihr werden insbesondere Jugendliche unabhängig von

ihrer Nationalität als potenzielle Auszubildende und MitarbeiterInnen angesprochen. Dieses Beispiel ist geeignet, auch in anderen Ländern Schule zu machen. So gibt es eine ähnliche „Glücksbringer“-Aktion im Burgenland (vgl. WKO 2012b). Unter dem Motto: „Get a Job - deine Chancen im Tourismus!“ werden ähnliche Projekte auch durch Wirtschaftskammern in anderen Bundesländern, wie in Salzburg und in der Steiermark in Kooperation mit dem AMS und gefördert durch das bmwfj, durchgeführt (vgl. Get a Job - deine Chancen im Tourismus!).

Die Imagekampagne „Glücksbringer“ wurde 2011 durch die Wirtschaftskammer Tirol gemeinsam mit dem Land Tirol initiiert (vgl. Glücksbringer). Anlass war ein deutlicher Rückgang der Zahl der Tourismuslehrlinge sowie eine Länderstudie zum Branchenimage, die Defizite insbesondere bei Jugendlichen, aber auch bei Eltern und in Unternehmen belegte (vgl. WKO 2011b, WK Tirol 2012).

Ziel der Kampagne ist es, das Branchenimage des Tourismus in der Tiroler Öffentlichkeit und insbesondere bei potenziellen MitarbeiterInnen zu erhöhen und so das Interesse an touristischen Ausbildungsberufen wieder zu steigern. Die Aktion richtet sich in erster Linie an alle Jugendlichen zwischen 13 und 15 Jahren. Einbezogen sind Lehrlinge und SchülerInnen von Tourismusschulen, die sich bereits in Ausbildung befinden. Zur Zielgruppe gehören darüber hinaus auch Beschäftigte, die bereits im Tourismus tätig sind sowie UnternehmerInnen der Tourismusbranche, AusbilderInnen, LehrerInnen und Opinion-Leader. Von besonderer Bedeutung ist, dass auch Eltern angesprochen werden.

In einer Studie hatte die Wirtschaftskammer Tirol analysiert, dass der Ruf von Tourismusberufen im Tourismusland Tirol von Negativbildern beeinflusst ist. Dazu gehören: Arbeiten, wenn andere frei haben, kaum Überstundenausgleich und Stress am Arbeitsplatz. Die attraktiven Seiten von Tourismusberufen sind gegenwärtig in der Bevölkerung zu wenig präsent. Es ist das Ziel der OrganisatorInnen, dass Tourismusberufe wieder „cool“ werden. Dies drückt sich nicht zuletzt im Titel der Aktion aus. Menschen, die im Tourismus arbeiten, machen Gäste glücklich, sie sind also „Glücksbringer“. Diese Botschaft wird über diverse Medien wie Radiospots, Reportagen, Inserate und PR-Einschaltungen verbreitet. Die Jugendlichen werden zusätzlich über die Online-Plattform „Glücksbringer“, über Werbung in Schulen, Kinowerbung, Give-aways sowie Werbung an Lehrlingstagen adressiert.

Diese Imagekampagne könnte im Rahmen von Integrationsmaßnahmen für MigrantInnen daraufhin geprüft werden, inwiefern damit auch Jugendliche mit Migrationshintergrund hinreichend erreicht werden oder ob sie durch weitere Maßnahmen ergänzt werden sollte. Bereits 2003 hatte eine Studie der Wirtschaftskammer Tirol gezeigt, dass es in diesem Bundesland ein unausgeschöpftes Arbeitskräftepotenzial für den Tourismus gibt (vgl. Hetfleisch/Ivanova 2003).

Als weitere Aktivität zur Hebung des Images von Tourismusberufen kann die Lehrlingskarte für Tourismuslehrlinge angesehen werden, die ab Herbst 2012 ausgegeben werden soll. In der Diskussion ist ebenfalls ein Mobilitätsbonus für jene Jugendliche, die zur Ausbildung vom Osten des Landes in die Tourismusregionen gehen. Die Überlegungen dazu sind noch nicht abgeschlossen. Diese Fördermaßnahme wird von den ExpertInnen nicht einheitlich bewertet.

2.3.3 „Kochkurs für chinesische Köche“ – Weiterbildungskurs der WK Wien

Der im Herbst 2009 erstmalig in Wien durchgeführte Kochkurs von chinesischen Meisterköchen für in Wien dauerhaft niedergelassene chinesische Köche ist ein gutes Beispiel für die gezielte Förderung einer internationalen Qualitätsgastronomie. Ausgehend von diesem Beispiel können Qualifizierungsmaßnahmen auch für andere regionale Spezialisierungen konzipiert werden, die sowohl MigrantInnen als auch Personal bzw. UnternehmerInnen ohne ausländische Wurzeln zugutekommen können.

Der einwöchige Weiterbildungskurs wurde durch die Wirtschaftskammer Wien gefördert und in Zusammenarbeit mit dem Verein für chinesische Gastronomie und Hotellerie in Österreich und dem chinesischen Wirtschaftsverband durchgeführt. Daran nahmen zwölf junge chinesische Köche teil, die teils selbst ein Restaurant führen, teils angestellt arbeiten (vgl. Kochkurs für chinesische Köche).

Ziel der Qualifizierungsmaßnahme war es, die Konkurrenzfähigkeit der chinesischen Gastronomie in Wien durch Professionalisierung des chinesischstämmigen Küchenpersonals auch für die Zukunft sicherzustellen. Im Kursverlauf wurden die TeilnehmerInnen mit vier sehr verschiedenen regionalen chinesischen Küchen vertraut gemacht und praktische Fähigkeiten der Gemüsezubereitung erlernt. In einem feierlichen Abschlussbankett wurden die erworbenen Fähigkeiten öffentlich gezeigt und die Speisen verkostet. Das Weiterbildungsprojekt zielte darauf, die Vielfalt der chinesischen regionalen Küchentraditionen sowohl den Köchen selbst zu vermitteln als auch der Öffentlichkeit bewusst zu machen. Durch die Maßnahme wurde das Segment der chinesischen Qualitätsgastronomie in Wien und somit die Attraktivität der Wiener Gastronomie insgesamt gestärkt. Neben der konkreten Ausbildung wurde die Öffentlichkeit intensiv darüber informiert, um dem Vorurteil entgegenzuwirken, dass man die chinesische Küche kenne, wenn man einmal in einem chinesischen Restaurant gegessen hat. Das Projekt hatte somit einen doppelten Effekt.

Die Weiterbildungsmaßnahme wurde von allen Beteiligten als voller Erfolg bewertet. Mehrfach wurde bisher vonseiten der chinesischen KöchInnen und ihrer Wirtschaftsverbände der Wunsch geäußert, Weiterbildungsmaßnahmen in Sinne der Spezialisierung und der Etablierung einer internationalisierten Qualitätsküche fortzuführen.

Von den ExpertInnen wird festgestellt, dass es „die“ chinesische Qualitätsküche gar nicht gibt, sondern dass eine Qualitätsküche aus China nur in der Mehrzahl zu haben ist: als Sammlung diverser spezialisierter Regionalküchen. Dazu, so die ExpertInnen, müsste auch ein vereinfachtes Bild der Kochkunst anderer Länder wie etwa China überwunden werden. Ein solches Bild gibt es sowohl unter KöchInnen als auch unter Gästen und in Wirtschaftsinstitutionen. Dieses vereinfachte Bild ist in Österreich, wie in anderen deutschsprachigen Zuwanderungsländern, in den vergangenen Jahrzehnten aufgrund von Konsumerfahrungen mit vereinfachten Angeboten chinesischer Restaurants der ersten Generation entstanden. Diese adaptierten Speisenangebote erklären sich wiederum aus der ursprünglich zu überwindenden Fremdheit der österreichischen Gäste mit nicht-österreichischen Kochkünsten, aus der darauf abgestimmten Anpassung der Speisen und aus einer sehr geringen Kapitalausstattung der chinesischen Gastronomie der ersten Generation in Österreich.

Etwa seit einem Jahrzehnt ist eine Veränderung auf mehreren Ebenen in Gang gekommen. Zum einen sind bereits zwei neue Generationen chinesischer KöchInnen in Österreich am Markt aktiv. Diese entwickeln teils neue, innovative Betriebskonzepte, indem sie sich am mittlerweile gewachsenen Qualitätsbewusstsein der Gäste orientieren. Gleichzeitig haben sich die Konsumgewohnheiten und Ansprüche insbesondere der städtischen KundInnen sowie der internationalen TouristInnen stark ausdifferenziert. Neben einem Kundensegment für eine einfache, schnelle „asiatische“ Küche ist das Kundensegment für diverse spezialisierte Angebote aus unterschiedlichen Regionen der Welt gewachsen. Nach Ansicht der ExpertInnen wird die österreichische Gastronomie und Hotellerie insgesamt gestärkt, wenn diese Spezialisierung gezielt gefördert und als unabdingbarer Teil der Gastronomie und Hotellerie in Österreich vermarktet wird. Die Institutionalisierung entsprechender Lehrausbildungs- sowie Weiterbildungsangebote bildet dafür eine wichtige Säule. Bisher sind in Österreich noch keine hinreichenden Ausbildungsmöglichkeiten für regionale Qualitätsküchen etabliert, die mit anerkannten Zertifikaten abgeschlossen werden.

R: In Österreich gibt es überhaupt keine Ausbildungschancen, keine Möglichkeiten für den Nachwuchs der chinesischen Qualitätsküche. Es klingt komisch, aber das ist die Wahrheit. Das ist die Tatsache: In keinem Lokal, keinem einzigen Lokal werden Lehrlinge in der chinesischen Küche ausgebildet. (...) Aber alle haben das gleiche Problem: Allen fehlen Profi-Köche in ihrem Lokal. (E17/333-341)

Gleichzeitig wird hervorgehoben, dass allein die Weiterbildung von KöchInnen nach dem Beispiel des oben genannten Kochkurses, den entstandenen Qualifizierungsmangel nicht beheben. Vielmehr wird argumentiert, dass ohne eine Anerkennung von ausländischen Qualitätsköchen als Schlüsselberufe der Bedarf an hochwertigen Spezialitätenrestaurants in Zukunft nicht gedeckt werden wird.

E: Wir haben versucht, den Mangel an chinesischen Köchen durch eine Ausbildung in Wien zu beheben. Aber es zeigt sich, das reicht nicht aus. Eine Ausbildung zum

Qualitätskoch von Grund auf dauert zwei, drei, vier Jahre. Das schafft kein Betrieb, so einen langen Kurs abzuhalten und deswegen geht es nur durch Genehmigung der Zuwanderung von ausgebildeten Qualitätsköchen als Schlüsselkraft. (...) Es fehlt einfach Personal hier. Das ist das Wichtigste von allen Wünschen von Chinesen in der Gastronomie. Die können noch mehr Lokale aufmachen, aber trotzdem: Wenn die Köche nicht da sind, bringt es gar nichts zu investieren. (...) Wir wollen Qualität der Küche in Vielfalt. Das haben wir immer wieder erwähnt. Es müsste nur etwas unternommen werden. (...) Es gibt nur ein oder zwei Lokale in Wien, die ausgenommen sind, zum Beispiel das Restaurant [X], das hat immer Schlüsselkräfte beziehen dürfen, weil es eine Sondervereinbarung zwischen der Stadt Wien und dem Land gibt. (...) Das heißt, die sind immer sehr erfolgreich und von diesem Lokal, von deren Küche haben sich [Köche] selbstständig gemacht. Zum Beispiel das Restaurant [Y] im 7. Bezirk, das war ein ehemaliger Koch von ihm, oder auch in der Kettenbrückengasse das [Z] ist auch ein Koch von denen. Also alle die Köche, die bei einem Qualitätskoch gelernt haben, haben sich einen Namen gemacht. Deswegen finde ich, dass diese positive Richtung für alle Interessierten möglich sein sollte. (E16/224-247, 310-322)

2.3.4 „IGR. Zukunft im Grenzraum“ – grenzüberschreitendes Projekt des ÖGB

Das Projekt „IGR - Zukunft im Grenzraum“ ist ein gutes Beispiel für ein branchenübergreifendes Arbeitsmarktprojekt, durch das in vielfältigen Einzelmaßnahmen die Erwerbschancen für eine spezifische Gruppe von MigrantInnen gefördert werden. Die Besonderheit des Projektes besteht in seiner gleichzeitigen regionalen und zielgruppenspezifischen Ausrichtung. Das heißt, es richtet sich sowohl an die Entwicklungserfordernisse der beteiligten Regionen durch grenzüberschreitende Kooperation diverser Institutionen als auch an die besonderen Bedürfnisse der MigrantInnen durch muttersprachliche Information und Beratung. Es ist beispielgebend für die Bildung regionaler Netzwerke mit positiver Arbeitsmarktwirkung in Grenzregionen.

Das grenzüberschreitende Projekt „IGR - Zukunft im Grenzraum“ wird vom ÖGB Burgenland und der MSZOSZ Westtransdanubien getragen.⁹ Es wird durch die Europäische Union, das Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz sowie aus ungarischen Staatsmitteln im Zeitraum von 2008 bis 2014 gefördert. Ziel des Projektes ist es, unter schwierigen Marktbedingungen die regionale Wettbewerbsfähigkeit sowohl im Burgenland als auch in Westungarn zu stärken und die entstandenen regionalen Disparitäten zu verringern. Es leistet einen wichtigen Beitrag für eine positive, integrative und reibungslose Gestal-

⁹ Es gibt weitere grenzüberschreitende Projekte des ÖGB, wie das Projekt „ZUWINS. Zukunftsraum Wien-Niederösterreich-Südmähren“ sowie „ZUWINBAT. Zukunftsraum Wien-Niederösterreich-Bratislava-Trnava“ (vgl. ZUWINS und ZUWINBAT).

tung des Arbeitsmarktes in der Grenzregion Burgenland – Westungarn sowie für dessen zielgerichtete und effiziente Entwicklung.

Ausgangspunkt des Projektes ist eine starke Arbeitsmigration von Westungarn in das Burgenland. Dies wird sowohl durch ein großes Gefälle zwischen dem burgenländischen und westungarischen Arbeitsmarkt als auch durch erhebliche Lohndifferenzen zwischen 1:3 bis 1:5 verursacht. Aus diesen Gründen sind ungarische Arbeitskräfte bereit, eine Beschäftigung im Burgenland aufzunehmen, auch wenn diese nicht ihrer Ausbildung entspricht und selbst dann, wenn sie um bis zu 40 Prozent weniger Lohn bekommen als burgenländische ArbeitnehmerInnen. Das Projekt umfasst Maßnahmen in den folgenden Feldern:

- Information zu grenzüberschreitender Beschäftigung
- Abfederung des Fachkräftemangels im Burgenland und Westungarn
- Sicherung sozialer Mindeststandards von ArbeitnehmerInnen
- Entwicklung ordnungsgemäßer und längerfristiger Beschäftigungsverhältnisse
- grenzüberschreitende Bildungsmaßnahmen
- Aufbau nachhaltiger Kooperations- und Koordinationsnetzwerke
- Abbau von Vorurteilen (vgl. IGR)

Die besondere Bedeutung des Projektes besteht darin, dass es gelungen ist, ein grenzüberschreitendes regionales Netzwerk aufzubauen, in dem nicht nur die österreichischen Sozialpartner, sondern auch die ganz anders organisierten ungarischen Institutionen im Interesse der Arbeitsmarktentwicklung zusammenarbeiten. MigrantInnen, die Arbeit im Tourismus suchen, und regionale Unternehmen profitieren in starkem Maße von dieser erfolgreichen Kooperation.

E: Unser interner Kooperationspartner ist eine der ungarischen Gewerkschaften (...) weiters sind unsere allerwichtigsten Partner: Finanzamt, Gebietskrankenkassa, AMS, Pensionsversicherungsanstalt, Arbeitsinspektorat, Land- und Forstwirtschaftsinspektion, KIAB oder mittlerweile Finanzpolizei, AUVA und die jeweiligen ungarischen Partner dazu.

I: Die Wirtschaftskammer war jetzt nicht dabei?

E: (...) Mit der Wirtschaftskammer sind wir in Kontakt, wenn es um Arbeitnehmerinterventionen geht. (E15/840-872)

Die aktuellen Erfolge bauen auf einer mehrjährigen Erfahrung der Zusammenarbeit auf, die bereits im EU-Projekt „Interregionaler Gewerkschaftsrat Burgenland – Westungarn“ (2002 bis 2007) begonnen hat. Das Vorgängerprojekt war darauf gerichtet, das Burgenland als auch Westungarn auf den EU-Beitritt Ungarns vorzubereiten und möglichen negativen Auswirkungen für die ArbeitnehmerInnen in beiden Ländern entgegenzuwirken.

2.3.5 Beteiligung an der „Charta der Vielfalt“

In einem der Interviews wurde auf die „Charta der Vielfalt“ verwiesen, in der auch ein österreichisches Tourismusunternehmen aktiv ist. Im Vergleich dazu sind in Deutschland bereits mehr als 20 Unternehmen der Tourismusbranche der Charta beigetreten (vgl. Charta der Vielfalt Deutschland). Die „Charta der Vielfalt Österreich“ ist ein gutes Beispiel für eine branchenübergreifende Initiative zur Förderung der Chancengleichheit in Unternehmen durch Unternehmen selbst. An ihr können sich auch Unternehmen der Tourismusbranche aktiv beteiligen. Die Charta stellt eine besonders breite Plattform für alle Unternehmen dar, die die Chancengleichheit für alle verschiedenartigen Arbeitssuchenden, MitarbeiterInnen und KundInnen und damit die eigene Unternehmensattraktivität und Wettbewerbsfähigkeit erhöhen wollen.

Die „Charta der Vielfalt Österreich“ wurde 2011 durch elf österreichische Firmen erstunterzeichnet. Sie wurde von der Wirtschaftskammer Österreich und der Wirtschaftskammer Wien initiiert und durch das Beratungsunternehmen „Pauser & Wondrak“ angeregt, um ein klares Zeichen in Richtung Offenheit für Vielfalt zu setzen. Sie stellt eine Plattform für all jene Unternehmen und Organisationen dar, die den Wert „Vielfalt“ von Beschäftigten, KundInnen, Stakeholdern sichtbar machen wollen. Die „Charta der Vielfalt“ hat folgende Ziele:

- Steigerung des Bewusstseins für den breiten Nutzen von Diversity in der Wirtschaft und Gesellschaft
- Forcierung des Diskurses zwischen den Interessengruppen
- Setzen von Qualitätsstandards im Diversity Management
- Enttabuisierung von Personen und Gruppen, die wirtschaftlich und gesellschaftlich nach wie vor benachteiligt sind
- Steigerung von wechselseitigem Respekt, Toleranz und Wertschätzung in Organisationen
- Bildung von neuen Netzwerken und Kooperationen
- Benchmarking (vgl. Charta der Vielfalt)

Die Unternehmen der „Charta der Vielfalt“ schätzen, fördern und nutzen also nicht nur MigrantInnen, sondern die Vielfalt all ihrer MitarbeiterInnen und KundInnen. Sie folgen damit dem Konzept des Diversity Managements.

Das Gastronomieunternehmen Eurest Österreich ist 2012 als erster gastronomischer Betrieb Österreichs der „Charta der Vielfalt“ beigetreten. In einer Erklärung dazu heißt es: „Die Vielfalt der Menschen, die bei uns arbeiten, ist [in der Erfolgsgeschichte des Unternehmens] einer der entscheidenden Erfolgsfaktoren. Sei es die ethnische Herkunft, das Geschlecht, das Alter, die körperliche Konstitution, die weltanschauliche, sexuelle bzw. religiöse Orientierung oder der unterschiedliche Lebensstil – jeder bringt durch seine Person Stärken und neue Ideen ein. Eurest schätzt diese wertvolle Ressource längst und setzt bewusst strategi-

ches Diversity Management ein. Besiegelt wurde dies nun mit der Unterschrift der ‚Charta der Vielfalt‘ (Eurest. Hungrig auf Vielfalt, 1).

In den ExpertInneninterviews wurde darauf verwiesen, dass es diesseits der herausragenden Aktivitäten von Eurest Österreich auch andere Unternehmen gibt, die sich für die Anerkennung, Förderung und Nutzung der Kompetenzen von MitarbeiterInnen mit ausländischen Wurzeln engagieren. Unter anderem wurden die Aktivitäten von McDonald’s bei der Lehr- ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund genannt.

E: Zum Beispiel: McDonald’s ist für manche Jugendliche höchst erstrebenswert, und zwar sind das auch Jugendliche, die wirklich leistungsmäßig ganz schwach sind. Sie werden durch eine Maßnahme vorbereitet, das ist keine Lehre, sondern die sind wirklich so schwach, dass sie vorbereitet werden müssen, und die arbeiten dann dort [bei McDonald’s] und sie sind hellauf begeistert. Also McDonald’s ist für diese Jugendlichen ein Gewinn und ein totaler Prestigegewinn im Bekanntenkreis, wenn sie sagen können: ‚Ich arbeite bei McDonald’s‘. (E13/347-357)

Das Beispiel Charta der Vielfalt in Deutschland zeigt, dass es möglich ist, sehr viel mehr Unternehmen für Aktivitäten zugunsten der Förderung von Vielfalt zu gewinnen. Da es in Österreich bereits viele Hotels und Gastronomiebetriebe gibt, die aktiv MigrantInnen rekrutieren, sollte der Übergang zu einem systematischen Diversity Management zukünftig gezielt forciert werden.

Die in diesem Kapitel vorgestellten Projekte erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Es gibt weitere Projekte in verschiedenen Regionen und von unterschiedlichen AkteurInnen, so etwa die österreichweit geplante Lehrlingskarte oder das Lehrlingscoaching. Bei den oben dargestellten Aktivitäten handelt es sich mit Ausnahme der Mitgliedschaft von Eurest GmbH jeweils um zeitlich befristete Projekte. Dies ist insofern auffällig, als das Thema Erwerbsintegration im Tourismus von allen ExpertInnen als ein langfristiges Aktivitätsfeld beschrieben wurde. Es ist daher nicht nur zu prüfen, welche der genannten Projekte eine Nachahmung in anderen Regionen finden sollten. Es erscheint vielmehr notwendig, dass die AuftraggeberInnen mit den VertreterInnen der Branche, Sozialpartner und Beratungsinstitutionen diskutieren, wie der Integration von MigrantInnen im Tourismus eine langfristige Perspektive gegeben werden kann. Die Institutionalisierung von erfolgreichen Projekten, wie etwa des IGR, und die langfristige Sicherung ihrer Finanzierung etwa im Rahmen des AMS oder der Wirtschaftskammer oder über eine Mischfinanzierung durch alle Nutznießer, sollte geprüft werden.

2.4 Ideen und Maßnahmen aus ExpertInnensicht

Die ExpertInneninterviews ergaben insgesamt ein differenziertes Bild vom Beitrag des Tourismus zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund. Zusammenfassend lässt

sich sagen: Die Branche leistet einen wichtigen Beitrag zur Erwerbsintegration von MigrantInnen in Österreich. Sie stellt eine der wichtigsten Einstiegsbranchen für verschiedene MigrantInnengruppen, einschließlich Flüchtlinge, dar. Zudem bietet der Tourismus vielfältige Erwerbschancen für MigrantInnen unterschiedlicher Qualifikationslevel. Gleichzeitig ist in der Branche eine hohe Fluktuation auch von MigrantInnen zu verzeichnen, die durch verschiedene Faktoren beeinflusst wird. Unter ihnen spielen eine besondere Rolle: allgemein hohe Belastungen insbesondere durch Saisonarbeit, spezifische Bedürfnisse unterschiedlicher MigrantInnengruppen und Diskriminierungen am Arbeitsplatz bzw. am Wohnort. Aus ExpertInnensicht ergeben sich daraus spezifische Handlungsanforderungen, um zukünftig die Nachhaltigkeit der Erwerbsintegration im Tourismus allgemein und für MigrantInnen im Besonderen zu stärken.

Es ist hervorzuheben, dass die ExpertInnen die Erwerbsintegration von MigrantInnen nicht als ein gesondertes Handlungsfeld bestimmen. Vielmehr wird Erwerbsintegration als Teil der Entwicklungsstrategie der Branche, als Teil der Arbeitsmarktentwicklung bzw. der Entwicklung der Chancengleichheit in Österreich sehen. Von daher ergaben sich in den ExpertInneninterviews vielfältige Überlegungen, Ideen und Vorschläge, wie die Erwerbsintegration von MigrantInnen im Tourismus forciert und gestaltet werden kann. Sie lassen sich unterteilen in konzeptionelle Ideen (2.4.1) und in Vorschläge für konkrete Maßnahmen (2.4.2).

2.4.1 Konzeptionelle Überlegungen

Die in den ExpertInneninterviews formulierten konzeptionellen Überlegungen fokussieren darauf, die langfristige Bindung und Personalentwicklung von MigrantInnen im Tourismus als **integrierten Bestandteil eines zukunftsorientierten Personalmanagements** der Branche voranzutreiben.

Im Kern geht es darum, die Wettbewerbsfähigkeit der Branche durch eine ressourcensensible Gesamtstrategie zu stärken, die besonderes Augenmerk auf die integrative Rekrutierung, Bindung und Entwicklung ihres gesamten Personals und so auch von MigrantInnen legt. Diese **integrative Personalstrategie sollte in der neuen österreichischen Tourismusstrategie verankert** und stetig fortgeschrieben werden.

Die österreichische Tourismusstrategie sollte insbesondere die Heterogenität der regionalen Arbeitsmärkte sowie die wachsende **Heterogenität** von Migrationsmustern und damit die unterschiedlichen Bedürfnisse von MigrantInnengruppen bei der Erwerbsintegration im Tourismus **berücksichtigen**.

Eine integrative Personalpolitik im Tourismus ist an komplexe brancheninterne und externe Bedingungen gebunden. Sie bedarf daher in besonderem Maße der **branchenübergreifenden Kooperationen** sowie der **Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern, den Interessenvertretungen und Beratungseinrichtungen für MigrantInnen** (vgl. Biffi 2005). Bran-

cheninterne Sonderlösungen für MigrantInnen werden auf vielfältige Barrieren stoßen. Die dargestellten **Good Practices** können **als Orientierung** für erfolgversprechende Maßnahmen dienen. Ausgehend von diesem konzeptionellen Herangehen wurden zahlreiche Einzelüberlegungen eingebracht, die im Folgenden genannt werden:

- Förderung eines Branchenstolzes, der sich direkt auf die **Internationalisierung der Branche** bezieht (vgl. ÖHV 2010)
- Forcierung **öffentlicher Statements** von Tourismusunternehmen und BranchenvertreterInnen für die Förderung von Vielfalt (vgl. Charta der Vielfalt)
- Förderung der **Ganzjahresorientierung und des Qualitätstourismus** zum Vorteil aller Beschäftigten und so auch für MigrantInnen im Tourismus (vgl. Smeral 2006, 2010)
- Förderung des **betriebsübergreifenden Denkens und der regionalen Vernetzung** einerseits zur Entwicklung regionaler Arbeitsmärkte, um saisonale Angebotslücken in der Region zu schließen, und andererseits zur Entwicklung der Lebensbedingungen von national und international zugewanderten Tourismusbeschäftigten (vgl. IGR)
- Förderung von **familiengerechten Arbeitsbedingungen** wie Teilzeitarbeit und Kinderbetreuung für alle Beschäftigten, einschließlich MigrantInnen (vgl. Leotolder/Kaske 2004)
- **Berücksichtigung der unterschiedlichen Bedürfnisse von MigrantInnengruppen**, wie von Ganzjahreskräften mit Migrationshintergrund, von Stammsaisonieren mit Migrationshintergrund, von grenzüberschreitenden temporären Saisonkräften und grenzüberschreitenden TagespendlerInnen bei der Personalentwicklung
- Berücksichtigung der Fähigkeiten und Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund bei der **Lehrausbildung** sowie bei der **Modernisierung der Berufsbilder in der Gastronomie und Hotellerie** (vgl. Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen 2011)
- **Sensibilisierung** der Branche für Diskriminierung von MigrantInnen und Entwicklung von **Antidiskriminierungsmaßnahmen** (Krause/Liebig 2011)
- Weiterentwicklung der **Rot-Weis-Rot-Card** (vgl. Kreuzhuber/Hudsky 2011)

2.4.2 Vorschläge für integrative Maßnahmen

Die Ideen der befragten ExpertInnen zu möglichen Maßnahmen für eine stärker nachhaltige Integration von MigrantInnen im Tourismus tragen unterschiedlichen Charakter. Zum einen sind sie auf verschiedenen Handlungsebenen angesiedelt. Zum anderen sind sie unterschiedlich detailliert ausgearbeitet. Einige Vorschläge betreffen ganze Handlungsfelder und bedürfen der Diskussion und Konkretisierung durch die Zusammenarbeit von ExpertInnen. Andere Ideen beziehen sich auf die Lösung klar umrissener regionaler oder gruppenspezifischer Probleme und können relativ rasch umgesetzt werden. Insgesamt erscheint es sinnvoll, die von den ExpertInnen gemachten Vorschläge auf der jeweils passenden Ebene unter Beteiligung diverser Stakeholder zu beraten, um zielführende Maßnahmen auszuarbeiten.

Nachfolgend sind Vorschläge der befragten ExpertInnen für integrative Maßnahmen aufgeführt:

1. **Institutionalisierung der grenzüberschreitenden Kooperation im Burgenland** im Interesse der Stabilisierung des regionalen Arbeitsmarktes, an dem der Tourismus einen großen Anteil hat
2. **Erweiterung von Arbeitsbewilligungen** zugunsten bisher ausgeschlossener Personen, um den touristischen Arbeitsmarkt zu erweitern (z. B. für AsylwerberInnen, nachziehende Familienangehörige u.a.)
3. Entwicklung eines **regionalen Pilotprojektes** zur Verbesserung von Arbeits- und Wohnbedingungen für SaisonarbeiterInnen
4. **Nutzung von Medien und MultiplikatorInnen ethnischer Communities** für branchenspezifische Imagekampagnen sowie die neue Lehrlingskarte, um gezielter Beschäftigte mit Migrationshintergrund für den Tourismus zu gewinnen
5. Einsetzung einer **Arbeitsgruppe „Chinesische Küche“** zur Integration spezialisierter Ausbildungsinhalte bei der Modernisierung von Gastronomieberufen unter Berücksichtigung der Fähigkeiten von MigrantInnen am Beispiel der chinesischen Küche
6. Flexibilisierung des touristischen Ausbildungssystems durch Stärkung des **modularen Systems** sowie durch **verkürzte Lehrzeiten** für ältere Beschäftigte, inklusive MigrantInnen
7. **Förderung von Ausbildungsverbänden** zur Integration kleiner Unternehmen, einschließlich ethnischer Ökonomien in die Lehrausbildung
8. mittelfristige Sicherung der **Stammsaisoniers-Regelung**
9. Durchführung von **Kontrollen** der Einhaltung des Lohn- und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetzes

2.5 Zwischenresümee Kapitel 2

In Kapitel 1 wurde der hohe Anteil von Personen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft im Tourismus dargestellt. Weiteres wurde gezeigt, dass der Tourismus für diese Personengruppe allgemein und für Personen bestimmter Nationalitäten in besonderem Maße eine wichtige Einstiegsbranche sowie eine wichtige Zielbranche darstellt. Kapitel 2 belegt, dass beide Ergebnisse in den durchgeführten ExpertInneninterviews bestätigt werden sowie über die dokumentierte Staatsbürgerschaft hinaus – in einer weiter gefassten Definition – auch Menschen mit Migrationshintergrund erfassen.

Zum einen erbringen Beschäftigte mit Migrationshintergrund hohe Leistungen im Tourismus und zum anderen hat die Branche eine besondere Attraktivität als Einstiegsbranche für Menschen mit Migrationshintergrund. Ausgehend von der Anerkennung dieses Wechselverhältnisses werden von den befragten ExpertInnen differenzierte Bewertungen der Integration von MigrantInnen im touristischen Arbeitsmarkt vorgenommen.

Ausgangspunkt aller Einschätzungen der Bedeutung des touristischen Arbeitsmarktes für die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund ist eine hohe volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Bedeutung des Tourismus (vgl. bmwfj 2012, WKO 2012a). In einem Interview heißt es dazu:

E: Über den Tourismusarbeitsmarkt muss man generell sagen, dass er für Österreich ein sehr wichtiger Arbeitsmarkt ist. (...) Das sind immer so fünf, sechs Prozent, manchmal sieben Prozent des BIP, und die Beschäftigung liegt auch in dieser Größenordnung. Das heißt, es ist kein kleiner Bereich im Schnitt Österreichs. Für einige Bundesländer, z. B. das Tourismus-Bundesland Tirol, hat der Tourismus natürlich noch einen ganz anderen Stellenwert. Und es arbeiten da viele Migrantinnen und Migranten. (E2/18-26)

Der Tourismus wird als dynamische Branche mit bedeutsamen Beschäftigungseffekten gesehen, deren Dynamik von vielfältigen Faktoren abhängt (vgl. u.a. E1, E4, E7, E8, E14, E17). Unter diesen Faktoren gewinnen aus der Sicht der ExpertInnen die Anwerbung und insbesondere die langfristige Bindung von Arbeitskräften mit und ohne ausländische Wurzeln zunehmend an Gewicht (vgl. u.a. E3, E9, E12, E13, E16). Die Erwerbsintegration von MigrantInnen im Tourismus ist also nicht als isolierte Aufgabe zu betrachten, sondern als ein Teil übergreifender wirtschaftlicher Zukunftsaufgaben:

Erschließung neuer Arbeitskräfte und langfristige Bindung von Arbeitskräften – Zukunftsaufgaben für alle Betriebe in der Wachstumsbranche Tourismus.

Angesichts des demografischen Wandels und der europäischen Wirtschaftsentwicklung stellt ein nachhaltiges HR-Management für alle Branchen eine zentrale Zukunftsaufgabe dar. Aufgrund der Beschäftigungsdynamik in Unternehmen der Gastronomie und Hotellerie gilt dies für diese in besonderem Maß. Besondere Herausforderungen entstehen zukünftig an touristischen Arbeitsmärkten in ländlichen Regionen sowie für Saisonbetriebe.

Alle ExpertInnen betonen das enge Wechselverhältnis zwischen Tourismus und Erwerbsarbeit von Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich. Dazu lassen sich folgende Einschätzungen zusammenfassen:

Ohne MigrantInnen keine Entwicklung des Tourismus in Österreich.

MigrantInnen unterschiedlichster Herkunft und unterschiedlicher Migrationsmuster haben in den vergangenen Jahrzehnten eine zunehmende Bedeutung für die Entwicklung des Tourismus gewonnen. Sie spielen gegenwärtig für die wirtschaftliche Entwicklung von Gastronomie und Hotellerie eine bedeutende Rolle. Auch die Zukunft der Branche ist eng mit der Erwerbsarbeit von Menschen mit Migrationshintergrund verbunden.

Vielfältige Erwerbschancen für MigrantInnen im Tourismus.

Der Tourismus ist eine offene Branche auch für Menschen mit Migrationshintergrund. Im Branchenvergleich bieten sich für Menschen mit Migrationshintergrund am touristischen Arbeitsmarkt vielfältige Chancen. Diese zeigen sich in besonderem Maße in einem niedrighschwelligem Ersteinstieg in die Erwerbsarbeit, in vielfältigen Lehrausbildungsangeboten sowie in Beschäftigungschancen auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen.

Der historische Wandel von Migrationsmustern und die regional unterschiedlichen Tourismusarbeitsmärkte erfordern regionalspezifische Integrationskonzepte für: langjährige, teils eingebürgerte Ganzjahresarbeitskräfte und deren Kinder (z. B. Wien), temporäre bzw. zyklische Saisonkräfte (z. B. Tirol), Tagespendler (z. B. Burgenland).

Die Erwerbschancen von Menschen mit Migrationshintergrund im Tourismus unterscheiden sich stark nach dem jeweils vorherrschenden regionalen Tourismustyp, an den sich MigrantInnen mit jeweils unterschiedlichen Migrationsmustern anpassen. Ganzjahreskräfte bemühen sich i.d.R. um Assimilation, Probleme gibt es insbesondere bei der Berufsausbildung ihrer Kinder. Temporäre und zyklische Saisonkräfte suchen die Verbindung mehrerer Arbeits- und Lebensmittelpunkte, sie gewinnen häufig keine sozialen Anwartschaften. TagespendlerInnen müssen ihre Arbeits- und Lebensmittelpunkte auf Dauer trennen, sie bedürfen insbesondere einer soziokulturellen Integration. Jedes Migrationsmuster erfordert besondere Integrationsschwerpunkte und Maßnahmen. Diese gruppenspezifischen Anforderungen konzentrieren sich in bestimmten Regionen.

Aufbauend auf den allgemein geteilten Einschätzungen differiert die Darstellung und Bewertung der Erwerbssituation von MigrantInnen im Tourismus durch die ExpertInnen zum Teil deutlich. Das betrifft zum einen unterschiedliche Problemwahrnehmungen und die Bestimmung von Zukunftsaufgaben. Es betrifft zum anderen die Bewertungsmaßstäbe, an denen erfolgreiche Erwerbsintegration von Menschen mit Migrationshintergrund gemessen wird.

ExpertInnen sehen unterschiedliche Probleme als vordringlich zu lösen an. Dazu gehören: Verbessertes Branchenimage, Verstärkung der Beschäftigtenbindung insgesamt, Verbesserung der Lebensbedingungen ausländischer Saisoniere, Ausbildungsförderung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, Antidiskriminierungsmaßnahmen, Unterstützung von Kleinbetrieben bei Integrationsmaßnahmen.

Es gibt vielfältige Möglichkeiten, den Beitrag des Tourismus für die Erwerbsintegration von Menschen mit Migrationshintergrund gezielt zu fördern. In der Dringlichkeit der zu lösenden Probleme setzen die ExpertInnen unterschiedliche Schwerpunkte. Dies macht es erforderlich, sie für die Branche insgesamt zu diskutieren und in den unterschiedlichen Regionstypen abzustimmen.

Erwerbsintegration von Menschen mit Migrationshintergrund im Tourismus wird aus unterschiedlichen Blickwinkeln wahrgenommen und an unterschiedlichen Indikatoren gemessen. Gemeinsame Schwerpunkte bedürfen daher eines intensiven Diskurses.

Je nachdem, ob das Thema „Erwerbstätige MigrantInnen im Tourismus“ vorrangig aus branchenspezifischer, arbeitsmarktspezifischer bzw. sozialintegrativer Perspektive gesehen wird, werden unterschiedliche Maßstäbe gesetzt, an denen die Entwicklung von Erwerbschancen für MigrantInnen im Vergleich zu Einheimischen vorrangig gemessen wird. Dabei werden die unterschiedlichen Perspektiven nicht ausschließlich von ExpertInnen bestimmter Institutionen eingenommen, sondern sie mischen sich bei den Befragten zu komplexen Bewertungsmustern, in denen der eine oder andere Aspekt dominiert. Aus ExpertInnensicht wird eine erfolgreiche Integration nicht nur an einem im Branchenvergleich hohen Beschäftigungsanteil von MigrantInnen gemessen, sondern auch an sinkender Fluktuation (v.a. bei Saisonieren) durch allgemein bessere Arbeits- und Lebensbedingungen, aber auch an einem wachsenden Anteil an Berufsaufstiegen durch Aus- und Weiterbildung von Menschen mit Migrationshintergrund (einschließlich Jugendlichen).

3 Zusammenfassung, Ausblick und Empfehlungen

Im folgenden Kapitel werden die wichtigsten Ergebnisse der Administrativdatenanalyse und der ExpertInneninterviews (Einschätzungen der ExpertInnen) einander gegenübergestellt, offene Fragen und weitere Forschungsfelder identifiziert. Das Kapitel schließt mit Empfehlungen ab.

3.1. Zusammenfassung der Hauptergebnisse

Die Bedeutung der Tourismusbranche für die österreichische Wirtschaft, ihre außenwirtschaftliche Verflechtung und den Arbeitsmarkt lässt sich anhand einer Reihe von Kennzahlen dokumentieren. Die volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Bedeutung des Tourismus stellt einen wichtigen Ausgangspunkt in den ExpertInneneinschätzungen zur Erwerbsintegration von Menschen mit Migrationshintergrund am Tourismusarbeitsmarkt dar. Zudem betonen alle ExpertInnen das sehr enge Wechselverhältnis zwischen Tourismus und Erwerbsarbeit von Menschen mit Migrationshintergrund in Österreich.

Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft bzw. mit Migrationshintergrund haben große Bedeutung für den österreichischen Tourismus.

Die Wichtigkeit unselbständig Erwerbstätiger mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft für die Tourismusbranche zeigt sich anhand der Arbeitsmarktzahlen, etwa daran, dass über ein Drittel aller Tourismusbeschäftigten des Jahres 2010 eine nicht-österreichische Staatsbürgerschaft aufweisen und dass diese Gruppe Erwerbstätiger die österreichischen Tourismusbeschäftigten besonders in jenen Altersstufen ergänzt, in denen die Altersverteilung der ÖsterreicherInnen eine „Lücke“ aufweist.

Der aktuelle Stellenwert der MigrantInnen für den Tourismus wird auch von den ExpertInnen betont. Darüber hinaus sind sich die ExpertInnen einig, dass die österreichische Tourismuswirtschaft auch zukünftig auf Beschäftigte mit Migrationshintergrund angewiesen sein wird. In der Administrativdatenanalyse zeigt sich etwa, dass der Anteil von MigrantInnen bei BrancheneinsteigerInnen mittlerweile bei knapp zwei Drittel liegt.

Die Tourismusbranche spielt eine zentrale Rolle in der Beschäftigung von MigrantInnen.

Die Arbeitsmarktdatenanalyse zeigt nicht nur, dass Beschäftigte mit ausländischer Staatsbürgerschaft einen wichtigen Anteil aller Tourismusbeschäftigten darstellen, sondern auch, dass die Tourismusbranche in der Arbeitsmarktintegration von Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft eine zentrale Rolle einnimmt:

Von allen 2010 am österreichischen Arbeitsmarkt tätigen Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft war beispielsweise ein Sechstel in den touristischen Kernbranchen Beherbergung und Gastronomie beschäftigt. Ein Fünftel hatte beim Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt eine Tourismusbeschäftigung und über 30% aller 2010 am österreichischen Arbeitsmarkt erwerbstätigen Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft waren im Laufe ihrer Arbeitsmarktkarriere zumindest einmal im Tourismus unselbständig beschäftigt. Gemessen an diesen Zahlen stellt der Tourismus somit den wichtigsten Wirtschaftszweig für die Arbeitsmarktintegration ausländischer Beschäftigter dar. Diese integrative Rolle der Branche wird auch von den befragten ExpertInnen unterstrichen.

Branchenspezifische Vielfalt der Erwerbschancen – Heterogenität der Beschäftigungsmuster auch bei MigrantInnen.

Die ExpertInnen betonen die Vielfältigkeit an Erwerbschancen für Menschen mit Migrationshintergrund im Tourismus. Der Tourismus ist eine offene Branche, auch für MigrantInnen. Im Branchenvergleich bieten sich für Menschen mit Migrationshintergrund am touristischen Arbeitsmarkt vielfältige Chancen. Diese zeigen sich in besonderem Maße in einem niedrigschwelligen Ersteinstieg in die Erwerbsarbeit, in vielfältigen Lehrausbildungsangeboten sowie in Beschäftigungschancen auf unterschiedlichen Qualifikationsstufen.

In den Sozialversicherungsdaten manifestiert sich die Vielfältigkeit von Erwerbschancen in einer großen Bandbreite unterschiedlicher Beschäftigungsmuster. Regional verschiedene Saisonalitäten bedingen regional unterschiedliche touristische Arbeitsmarktmuster. Die Nachfrageschwankungen im Tages-, Wochen- und Jahresverlauf ergeben einen im Zeitverlauf stark schwankenden Arbeitskräftebedarf. In Spitzenzeiten ist der Bedarf an Arbeitskräften besonders ausgeprägt, wobei Anzahl von Arbeitskräften, die zu Spitzenzeiten benötigt werden, ungleich höher ist als sich aus dem Jahresmittel der Nachfrage ergeben würde.

Die Erstellung touristischer Dienstleistungen bedarf einer Vielzahl von Beschäftigungsverhältnissen unterschiedlichster Beschäftigungsintensität und Beschäftigungsdauer, woraus sich unterschiedliche Arten von Erwerbschancen ergeben. Die Bandbreite touristischer Arbeitsmarktintegrationsmuster reicht von Ganzjahresbeschäftigungsverhältnissen der Kernbelegschaft bis hin zu temporären – die Kernbelegschaft ergänzenden – Beschäftigungsverhältnissen. Mit dieser Vielfalt von Erwerbschancen sind MitarbeiterInnen aller Nationengruppen konfrontiert. Innerhalb der einzelnen Nationengruppen sind die Anteile von Kern- und Randbeschäftigten sehr ähnlich. Auf lokaler Ebene gibt es keine großen Unterschiede in der Arbeitsmarktintegration, das regionale Muster dominiert die Beschäftigungsmuster aller Nationengruppen.

Große Unterschiede bestehen allerdings in den regionalen Verteilungen und Schwerpunkten der MitarbeiterInnen unterschiedlicher Nationengruppen. Insbesondere die regionale Komponente der Vielfalt der Erwerbschancen wird von den ExpertInnen wahrgenommen.

Langfristige Perspektiven – Rolle des Tourismus in den Arbeitsmarktkarrieren.

Im Zeitraum von 1997 bis 2011 waren insgesamt 1,3 Millionen (unterschiedliche) Personen im Tourismus beschäftigt. In der langfristigen Betrachtung individueller Arbeitsmarktkarrieren kann der Tourismus unterschiedliche Rollen einnehmen. Erstens als Branche des Arbeitsmarkteinstieges und des langjährigen Verbleibs. Der Erwerbsmittelpunkt der gesamten Karriere ist der Tourismus. Zweitens als Branche des Arbeitsmarkteinstieges, die aber nach einiger Zeit in Richtung anderer Wirtschaftszweige verlassen wird. Drittens als Branche einer Zwischen- oder auch Nebenbeschäftigung, bei der der Erwerbsmittelpunkt immer in anderen Wirtschaftszweigen liegt. Viertens als Zielbranche, die Erwerbstätigen aus nicht-touristischen Ursprungsbranchen eine langfristige Beschäftigung ermöglicht.

Je nachdem welche Rolle der Tourismus in einer individuellen Karriere spielt, lassen sich vier Verlaufstypen definieren.

Untersucht man Tourismusbeschäftigte mit vergleichbar langer Präsenz am österreichischen Arbeitsmarkt, so suggeriert die Administrativdatenanalyse keine großen Unterschiede hinsichtlich der langfristigen Perspektiven, die der Tourismus bietet. Die Anteile von Personen der vier unterschiedlichen Verlaufstypen sind bei den einzelnen Nationengruppen ähnlich hoch.

Unterschiede zwischen den Nationengruppen ergeben sich – wie bei der Analyse (kurzfristiger) Erwerbschancen – durch unterschiedliche regionale Beschäftigungsschwerpunkte. Die langfristigen Erwerbsperspektiven von Menschen mit Migrationshintergrund im Tourismus differieren regional nach dem jeweils vorherrschenden regionalen Tourismustyp. An diesen passen sich MigrantInnen mittels jeweils verschiedener Migrationsmuster an. Dies schlägt sich insbesondere in unterschiedlicher Dauer der Präsenz am österreichischen Arbeitsmarkt nieder.

Aus der ExpertInnenperspektive wird die Heterogenität von Arbeitsmarktkarrieren im Tourismus unter dem Blickwinkel sich verändernder und ungleich verteilter Rahmenbedingungen diskutiert. Zum einen wird die Bedeutung unterschiedlicher historischer Kontexte wie z. B. dem EU-Beitritt und der Arbeitsmarktliberalisierung betont, die auf die Entwicklung spezifischer Migrations- und Arbeitsmarktmuster in und aus dem Tourismus sowie deren Verteilung in verschiedenen Nationengruppen wirken. Daraus ergeben sich jeweils temporär begrenzte Rahmenbedingungen für die Branchenentwicklung sowie für die Erwerbsintegration von Menschen mit Migrationshintergrund. Zum anderen werden Unterschiede in den Arbeitsmarktkarrieren von Einheimischen und MigrantInnen sowie von unterschiedlichen Nationengruppen von einigen ExpertInnen aus der Perspektive ungleicher Entwicklungschancen thematisiert.

Unterschiedliche regionale Arbeitsmärkte verbinden sich mit unterschiedlichen Migrationsmustern.

In Auswertung der ExpertInneninterviews lassen sich drei typische Migrationsmuster unterscheiden, die regional ungleich auf die Tourismusarbeitsmärkte verteilt sind. So wird der Ganzjahrestourismus, etwa in Wien, v.a. von permanenten EinwandererInnen angenommen. Dies betrifft diverse Nationalitäten. Der saisonale Tourismus, etwa in Tirol, wird eher durch temporäre MigrantInnen, vor allem aus Deutschland, genutzt. Sie sind häufiger als andere MigrantInnen bereit, ihr Alltagsleben zeitlich begrenzt weitgehend der Arbeit unterzuordnen. Eine Sonderform bildet die Gruppe der Stammsaisoniers, die jährlich wiederkehrende Arbeitslosigkeit toleriert und diese Zeit in den Herkunftsländern verbringt. Insbesondere im Burgenland sind für die Branche TagesmigrantInnen von Bedeutung. Sie müssen dauerhaft eine Trennung von Arbeits- und Lebensort managen. In den ExpertInneninterviews wurde deutlich, dass eine erfolgreiche Erwerbsintegration der verschiedenen MigrantInnengruppen jeweils spezifischer Maßnahmen bedarf, die ihre jeweiligen Fähigkeiten und Bedürfnisse und die regionalen Besonderheiten berücksichtigen.

Aus der Analyse der Sozialversicherungsdaten, insbesondere aus der dynamischen Betrachtung der Beschäftigtenbestände und der Beschäftigtenströme ergeben sich für die Nationengruppen unterschiedliche dynamische Muster der Arbeitsmarktintegration, die auf Unterschiede in den Migrationsmustern hindeuten:

EU-alt TourismusmitarbeiterInnen sind in den westlichen Bundesländern und in Kärnten konzentriert. Sie kommen spezifisch für eine Tourismusbeschäftigung nach Österreich, wechseln kaum aus anderen Branchen in den Tourismus und nach Ende der Tourismusbeschäftigung kaum in andere Branchen. Die Verweildauer am österreichischen Arbeitsmarkt ist zeitlich beschränkt. Die Präsenz von Tourismusbeschäftigten mit Drittstaatsangehörigkeit am österreichischen Arbeitsmarkt ist, unabhängig vom Bundesland, jener der ÖsterreicherInnen am ähnlichsten. Sowohl vor als auch nach dem allfälligen Ende einer Tourismusbeschäftigung ist die Präsenz am Arbeitsmarkt hoch. Kombiniert mit der den ÖsterreicherInnen ähnlichen Arbeitsmarkterfahrung lässt ihre lange Verweildauer den Schluss zu, dass Österreich für einen relativ hohen Anteil dieser Tourismusbeschäftigtengruppe ein Zielland von Migration darstellt. Die Verweildauern von EU-neu Tourismusbeschäftigten am österreichischen Arbeitsmarkt suggerieren zwei unterschiedliche Migrationsmuster. Jene, die in den westlichen Bundesländern arbeiten ähneln in ihren Mustern TourismusmitarbeiterInnen aus den alten EU-Staaten. Ihre Branchentreue ist zwar höher als bei EU-alt Beschäftigten, ein großer Teil ist nach Ende der Tourismusbeschäftigung ebenso wie EU-alt Beschäftigte nicht mehr am österreichischen Arbeitsmarkt aktiv. Sie scheinen das Bundesgebiet zu verlassen. In den östlichen Bundesländern haben dagegen Personen der Nationengruppe EU-neu auch nach

Ende der Tourismusbeschäftigung eine hohe Präsenz am österreichischen Arbeitsmarkt. Der Erwerbsmittelpunkt liegt in Österreich.¹⁰

Unterschiedliche Perspektiven auf die Integration von MigrantInnen im Tourismus.

Neben der allgemein geteilten Einschätzung der wechselseitigen Bedeutung von MigrantInnen und Tourismus sowie regionaler Unterschiede und ihrer Bedeutung für die Migrationsmuster differiert die Darstellung und Bewertung der (längerfristigen) Erwerbssituation von Menschen mit Migrationshintergrund im Tourismus durch die ExpertInnen zum Teil deutlich. Das betrifft zum einen unterschiedliche Problemwahrnehmungen und die Bestimmung von konkreten Zukunftsaufgaben. Es betrifft zum anderen die Bewertungsmaßstäbe, an denen erfolgreiche Erwerbsintegration von MigrantInnen gemessen wird.

Je nachdem, ob die Erwerbstätigkeit von MigrantInnen im Tourismus vorrangig aus branchenspezifischer, arbeitsmarktspezifischer bzw. sozialintegrativer Perspektive gesehen wird, werden unterschiedliche Maßstäbe gesetzt, an denen die Entwicklung von Erwerbschancen für MigrantInnen im Vergleich zu Einheimischen gemessen wird. Dabei werden die unterschiedlichen Perspektiven nicht ausschließend von ExpertInnen bestimmter Institutionen eingenommen, sondern sie mischen sich bei den Befragten zu komplexen Bewertungsmustern, in denen der eine oder andere Aspekt dominiert.

Integrationsbarrieren bisher wenig in der Diskussion.

Unterschiedliche Perspektiven auf den Beitrag des Tourismus zeigen sich auch bei der Thematisierung und der Bewertung von Integrationsbarrieren. Problematisiert werden dabei in jeweils unterschiedlichem Maße: Saisonarbeitsbedingungen, geringe Löhne und erschwerte Arbeitsbedingungen, die zwar Beschäftigte im Tourismus allgemein betreffen, aber von einigen MigrantInnengruppen aufgrund prekärer Aufenthalts- und Lebensbedingungen so lange wie nötig in Kauf genommen werden. Der Diskurs zu Integrationsbarrieren hat auch in der Tourismusbranche begonnen. Die Diskriminierung von Menschen mit Migrationshintergrund bei der Rekrutierung, bei Aufstiegsmöglichkeiten, bei Weiterbildung und Löhnen wird gegenwärtig vor allem von VertreterInnen von Beratungseinrichtungen und von MigrantInnenorganisationen thematisiert.

¹⁰ Ob auch der Lebensmittelpunkt in Österreich liegt oder es sich um TagespendlerInnen handelt ist aus den Daten nicht erkennbar.

Differenzen zwischen Administrativdaten und ExpertInneneinschätzung.

Die globale Analyse der Erwerbsintegration anhand der ausgewerteten Sozialversicherungsdaten hinsichtlich kurzfristiger Erwerbschancen und langfristiger Erwerbsperspektiven deutet nicht auf Muster systematischer Ungleichbehandlung hin, die in den ExpertInneninterviews angesprochen wurden. Bestimmte Aspekte der von den ExpertInnen dargestellten Integrationsbarrieren und Diskriminierungen lassen sich in den vorliegende Administrativdaten nicht analysieren.

Umgekehrt zeigt sich, dass ein wichtiger Befund der Administrativdaten bisher wenig Aufmerksamkeit unter ExpertInnen erhält. Ein Karriereverlaufsmuster, das sich in den Administrativdaten deutlich manifestiert ist die Bedeutung des Tourismus als Zielbranche. In der Wahrnehmung der ExpertInnen spielt dieses Verlaufsmuster jedoch eine eher untergeordnete Rolle. Die Einschätzung des Tourismus als Einstiegsbranche bzw. als Branche aus der MitarbeiterInnen weggehen, dominiert.

Diese beiden Nichtkongruenzen der Forschungsergebnisse unterstreichen die Bedeutung qualitativer Forschung für eine zeitnahe Problemanalyse und die Entwicklung einer integrativen Branchenstrategie. Gleichzeitig ergibt sich die Notwendigkeit, die Einschätzungen aus den ExpertInneninterviews anhand erweiterter Datensätze zu prüfen.

3.2. Offene Fragen

Um im Rahmen des gegenständlichen Studienauftrages zu bleiben, mussten beim Umfang und bei der Auswahl der zu untersuchenden Fragen eine Reihe von Einschränkungen getätigt werden. Notwendigerweise musste der Fokus auf bestimmte Themen und Fragen gelegt werden. Dies trifft sowohl auf die Administrativdatenanalyse als auch die ExpertInneninterviews zu. Bestimmte Themenfelder und Aspekte wurden dadurch im Rahmen dieser Studie nicht untersucht.

Im Bereich der Administrativdatenanalyse gehören dazu insbesondere die Fragen von Einkommen und Einkommensverläufen. Bei den Interviews lag die Auswahl auf externen ExpertInnen. Interviews und Befragungen von DienstgeberInnen und DienstnehmerInnen wurden nicht durchgeführt. Die noch zu bearbeitenden Themenfelder werden durch die Ergebnisse und Erkenntnisse der vorliegenden Studie eine Reihe von weiterführenden Fragen und Fragenkomplexen ergänzt.

Dazu zählen beispielsweise Fragen der unterschiedlichen Positionen, die Beschäftigte in den Unternehmen einnehmen, eng damit verbunden die Fragen unterschiedlicher Einkommen und der Themenkomplex von Ungleichbehandlungen bzw. Diskriminierung bei der Einstellung bzw. im Arbeitsalltag.

Dazu zählt auch die Analyse von Good-Practice-Beispielen in touristischen Unternehmen, in denen bereits eine integrative Personalpolitik und Unternehmensstrategie umgesetzt wird.

In diesem Zusammenhang spielt die Identifizierung spezifischer Bedürfnisse und Erfahrungen von Tourismusbeschäftigten unterschiedlicher Nationalität aber auch die Identifizierung von Herausforderungen an Unternehmen eine Rolle, die Personen mit Migrationshintergrund beschäftigen.

Weiters zeigen die Arbeitsmarktzahlen verschiedene regionale Schwerpunkte in der Tourismusbeschäftigung der einzelnen Nationengruppen. Mit diesen Schwerpunktsetzungen sind Unterschiede in den Verweildauern am österreichischen Arbeitsmarkt sowie unterschiedliche Migrationsmuster verbunden. Die Untersuchung und das Verstehen dieser spezifischen Schwerpunktsetzungen und der damit verbundenen Migrationsmuster ist insbesondere für die Weiterentwicklung regionaler Tourismusstrategien von Bedeutung.

Der Tourismus stellt eine der wichtigsten Branchen in der Beschäftigung von Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft dar. Um den Beitrag des Tourismus zur (branchenüberschreitenden) Arbeitsmarktintegration bewerten zu können, wäre sowohl eine umfassende Analyse der Gesamtkarrieren jener Personen, die die Branche verlassen, als auch jener, die aus nicht-touristischen Ursprungsbranchen in den Tourismus wechseln, empfehlenswert.

3.3. Empfehlungen

Sowohl die Ergebnisse der Administrativdatenanalyse als auch die Einschätzungen und Empfehlungen der ExpertInnen unterstreichen die Bedeutung erwerbstätiger MigrantInnen im Tourismus.

Die menschliche Arbeitskraft ist in einer personalintensiven, wachsenden Dienstleistungsbranche – wie sie der Tourismus darstellt – für die Branchenentwicklung zentral. Angesichts des demografischen Wandels ist die Beschäftigung mit dem Thema „Tourismus – Migration“ nicht nur aktuell bedeutend. In der Deckung zukünftigen Personalbedarfs wird die Integration von Personen mit ausländischer Staatsbürgerschaft/MigrantInnen eine wichtige Rolle für die Entwicklung der Branche spielen.

Aus den Erkenntnissen der vorliegenden Studie ergibt sich für die AutorInnen die Notwendigkeit

- (i) einer weiterführenden wissenschaftlicher Erforschung des Themas
- (ii) der Koordinierung der Forschungsbemühungen und die Abstimmung mit Anforderungen und Fragen die sich aus Praxis und Politik ergeben
- (iii) der Einrichtung einer Schnittstelle zwischen Forschung/ExpertInnen, StakeholderInnen und Politik, sodass im Dialog Forschungsergebnisse in handlungsrelevante, umsetzbare Policy Empfehlungen münden können.

Als ersten Schritt empfehlen die AutorInnen, die Einrichtung einer Arbeitsgruppe bestehend aus ExpertInnen und StakeholderInnen. Begleitet durch ein Monitoring System, das zeitaktuelle Basisindikatoren zum Thema bereitstellt, hat die Arbeitsgruppe die Aufgabe der Koordination zwischen den einzelnen StakeholderInnen, zwischen Politik, Praxis und wissenschaftlicher Forschung. Zu diesen Koordinationsaufgaben zählt auch die Koordination und Dissemination und allfällige Weiterentwicklung von Good-Practice-Beispielen.

Die in den ExpertInneninterviews formulierten konzeptionellen Überlegungen fokussieren darauf, die langfristige Bindung und Personalentwicklung von MigrantInnen im Tourismus als integrierten Bestandteil eines zukunftsorientierten Personalmanagements der Branche voranzutreiben. Im Kern geht es darum, die Wettbewerbsfähigkeit der Branche durch eine ressourcensensible Gesamtstrategie zu stärken, die besonderes Augenmerk auf die integrative Rekrutierung, Bindung und Entwicklung ihres gesamten Personals und so auch von MigrantInnen legt.

Eine solche integrative Personalstrategie sollte in der neuen österreichischen Tourismusstrategie verankert und stetig fortgeschrieben werden. Die österreichische Tourismusstrategie sollte insbesondere die Heterogenität der regionalen Arbeitsmärkte sowie die wachsende

Heterogenität von Migrationsmustern und damit die unterschiedlichen Bedürfnisse von MigrantInnengruppen bei der Erwerbsintegration im Tourismus berücksichtigen.

4 Literatur

- AMS (Arbeitsmarktservice) (2012): Beschäftigung von Saisonarbeitskräften. http://www.ams.at/_docs/Stammsaisoniers.pdf (10.06.2012).
- AK Wien (Arbeiterkammer Wien) (o.J.): Ratgeber für Migrantinnen und Migranten. Aufenthalt und Arbeit in Österreich http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d30/ratgeber_fuer_migrantinnen1.pdf (10.06.2012)
- Aziz, Karima (2009): „Remigration – die neue polnische Migration? Eine qualitative Inhaltsanalyse polnischer Remigrations-Weblogs“. Diplomarbeit Universität Wien.
- Beirat für Wirtschafts- und Sozialfragen (2011): Migration und Integration. Nr. 85. Wien.
- Bichel, Norbert (2007): Förderung der beruflichen Chancen von MigrantInnen. In: Mosberger, Brigitte, Jelenko, Marie, Sturm, René: Gast oder ArbeiterIn? AMS Report 60. Wien, 23-29.
- Biffi, Gudrun (2005): The Potential Role of NGOs in the Integration of Migrants in the Context of Mainstreaming: The Case of Tyrol. Presentation at the Technical Seminar on Integration Mainstreaming, Dublin, 4 to 5 October, 2005. http://gudrun.biffi.wifo.ac.at/fileadmin/files/dublin-integrationws3-endg_10_2005.pdf, (01.06.2012).
- Biffi, Gudrun (2010a): Migrantinnen und Migranten auf dem burgenländischen Arbeitsmarkt. Donau-Universität Krems. Department Migration und Globalisierung im Auftrag des AMS Burgenland. . <http://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/department/migrationglobalisierung/forschung/ams-burgenland-migrantinnen-migranten-arbeitsmarkt.pdf> (31.05.2012).
- Biffi, Gudrun (2010b): Vielfalt schätzen. Vielfalt nutzen! Donau-Universität Krems. Department Migration und Globalisierung im Auftrag von „Projekt Vielfalt schätzen. Vielfalt nutzen!“ http://www.donau-uni.ac.at/imperia/md/content/department/migrationglobalisierung/forschung/akooe_vielfalt_schaetzen_vielfalt_nutzen.pdf (31.05.2012).
- BM.I o.J. Nationaler Aktionsplan für Integration. Bericht. Wien.
- bmask (Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz) (2012): Aktuelle Arbeitsmarktlage im Tourismus Februar 2011. Wien: bmask.
- bmwfj (Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend) (2010): Neue Wege im Tourismus. Die neue österreichische Tourismusstrategie.

<http://www.bmwfj.gv.at/Tourismus/TourismuspolitischeAktivitaeten/Documents/Brosch%C3%BCre%20Tourismusstrategie.pdf> (31.05.2012).

bmwfj (Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend) (2012): *Karriere im Tourismus – du bist dabei!* Wien: Tourismus-Servicestelle im Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend.

Charta der Vielfalt Deutschland: www.charta-der-vielfalt.de (10.05.2012).

Eurest. HUNGRIG AUF NEUES? http://www.eurest.at/pdf/News_Maerz12.pdf (10.05.2012).

Fassmann, Heinz o.J.: *Integrationsindikatoren des Nationalen Aktionsplans für Integration. Begriffe, Beispiele, Implementierung.* Universität Wien.

Get a Job - deine Chancen im Tourismus! Projekt von WK und AMS in Kooperation mit dem bmwfj: http://www.ams.at/stmk/sfa/sfags_23061.html (12.07.2012)

Glücksbringer. Imagekampagne der WK Tirol für den Tiroler Tourismus: http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AnglID=1&StID=536429&DstID=1468 (01.05.2012).

Han, Petrus (2006): *Theorien zur internationalen Migration. Ausgewählte interdisziplinäre Migrationstheorien und deren zentralen Aussagen.* Stuttgart: Lucius & Lucius.

Haug, Sonja (2000): *Klassische und neuere Theorien der Migration.* Arbeitspapiere – Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung, Nr. 30. Mannheim: Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung.

Hetfleisch, Gerhard; Ivanova, Mishela (2003): *Arbeitskräftepotential von Migrantinnen und Migranten in Tirol für den Teilarbeitsmarkt Gastgewerbe. Zusammenfassende Bemerkungen und Punctuation der Ergebnisse. Studie im Auftrag der Wirtschaftskammer für Tirol.* <http://www.wko.at/tirol/tourismus/studie.pdf> (01.06.2012).

IGR (o.J.) ON YOUR SIDE. Grenzenlos. HATAROK: NELKÜL. Eisenstadt: IGR.

IGR. *Zukunft im Grenzraum. Grenzüberschreitende gewerkschaftliche Zusammenarbeit Burgenland – Westungarn.* <http://www.igr.at/1003,,,2.html> (01.06.2012).

Kochkurs für chinesische Köche. <http://www.modul.at/de/news/meldungen/period/1251756000/2591999/1/article/485/chinesische-koeche-auf-kochkurs-in-den-tourismusschulen-modul/> (01.02.2012).

- Kreuzhuber, Margit und Hudsky, Dietmar (2011): Arbeitsmigration. Leitfaden. Wien: Manz-sche Verlags- und Universitätsbuchhandlung.
- Lechner, Ferdinand, Major, Andrea, Matt, Ina und Wilsberger, Barbara (2010): Ungarische GrenzgängerInnen in Österreich. Studie im Auftrag von EURES-T Pannonia. Wien: L&R Sozialforschung.
- Leodolter, Sylvia und Kaske, Rudolf (Hrsg.) (2004): Tourismus in Österreich: Zukunftsbrange oder Einstieg in die Arbeitslosigkeit? [http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d9/ Tourismus_in_Oesterreich.pdf](http://www.arbeiterkammer.at/bilder/d9/Tourismus_in_Oesterreich.pdf) (31.05.2012).
- Krause, Karolin und Liebig, Thomas (2011): The labour market integration of immigrants and their children in Austria. OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 127, Directorate for Employment, Labour and Social Affairs, OECD Publishing.
- MA 17 (2009): Monitoring, Integration. Wien.
- Medda-Windischer, Roberta; Hetfleisch, Gerhard und Meyer, Maren (Hg.) (2011): Migration in Südtirol und Tirol. Analysen und multidisziplinäre Perspektiven. Mit einem Vorwort von Rainer Bauböck. Bozen: EURAC research.
- Migrant.at. Beratungsstelle für Migranten. <http://www.migrant.at/homepage-2006/infotuerkisch/infotuerkisch/infotuerkisch.html> (15.01.2012).
- Mosberger, Brigitte, Jelenko, Marie und Sturm, René (Hrsg.) (2007): Gast oder ArbeiterIn? Beiträge zur Fachtagung „Ungleichstellungen und Chancen von MigrantInnen am Arbeitsmarkt vom 4. Juni 2007 in Wien. AMS Report 60. Wien.
- ÖHV (Österreichische Hotelierversammlung) Österreichs Destinationen im Vergleich 2010. Destinationsstudie und -karte der Österreichischen Hotelierversammlung. <http://www.oehv.at/?seIDM=G103K047-E950-03NZ-VE32-IXRLD3CSBK00> (12.06.2012)
- ÖHV (Österreichische Hotelierversammlung) (2012a): Touristische Eckdaten. Die wichtigsten touristischen Statistiken 2011 im Überblick. . <http://tiny.cc/hebsfw> (12.06.2012).
- ÖHV (Österreichische Hotelierversammlung) (2012b): Chance Österreich. Arbeiten in Österreichs Top-Hotellerie. <http://www.oehv.at/downloadFile.php?file=5ZJZMXED-QKPO-MXA8-QB0P-1R0NWZEJS89G> (12. 06.2012).

- Oxford Research (2009): Comprehensive sectoral analysis of emerging competencies and economic activities in the European Union. Lot 12: Hotels and restaurants. Submitted to the European Commission. <http://www.oxfordresearch.eu/media/55298/FinalReportHotelsAndRestaurants.pdf> (12.07.2012)
- Pirker, Wolfgang (2010) *Ausländische Saisonarbeitskräfte*. Dissertation. Universität Wien.
- Pries, Ludger (2003): Transnationalismus, Migration und Inkorporation, in: *Geographische Revue*, Jg. 5, Heft 2, S. 23-39.
- Schlöglmann, Michaela (2009): *Migration und Transnationalismus – EU-Bürger als Arbeitskräfte im österreichischen Tourismus*. Diplomarbeit Universität Wien. http://othes.univie.ac.at/7897/1/2009-11-20_0306527.pdf (31.05.2012).
- Smeral, Egon (2006): WIFO-Weißbuch: Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation. Teilstudie 17: Wachstums- und Beschäftigungschancen im Tourismus. [http://www.wifo.ac.at/wwa/downloadController/displayDbDoc.htm?item=S_2006_WEISSBUCH_17_TOURISMUS_27456\\$.PDF](http://www.wifo.ac.at/wwa/downloadController/displayDbDoc.htm?item=S_2006_WEISSBUCH_17_TOURISMUS_27456$.PDF) (31.05.2012).
- Smeral, Egon (2010): *Tourismusstrategische Ausrichtung 2015 – Wachstum durch Strukturwandel*. Kurzfassung. http://www.bmwfj.gv.at/Tourismus/TourismusstudienUndPublikationen/Documents/KF%20Tourismusstrategische%20Ausrichtung%202015_Wachstum%20durch%20Strukturwandel.pdf (31.05.2012).
- Statistik Austria; BM.I (Bundesministerium für Inneres), Österreichischer Integrationsfonds, Kommission für Migrations- und Integrationsforschung der Österreichischen Akademie der Wissenschaften et.al. (2011): *Migration & Integration. Zahlen. Daten. Indikatoren*. http://www.bmi.gv.at/cms/BMI_Service/STS/Web_Jahrbuch_72dpi.pdf (12.06.2012).
- Waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds) Weiterbildungsdatenbank: Beratung für MigrantInnen: <http://www.weiterbildung.at/service-fuer-suchende/bildungsberatung/beratung-fuer-migrantinnen/> (10.06.2012)
- WK Tirol (Wirtschaftskammer Tirol) (2012): *Tiroler Lehrlingsstatistik 2011*, Innsbruck: Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Tirol (01.05.2012).
- WKO (Wirtschaftskammer Österreich) (2011a): *Tourismus ist Rettungsschirm der heimischen Wirtschaft*. http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=657649&dstid=252 (01.06.2012).

WKO (Wirtschaftskammer Österreich) (2011b): Lehrlingsstatistik, Stichtag 31.12.2011. http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=357230&DstID=17 (12.06.2012).

WKO (Wirtschaftskammer Österreich) (2012a): Tourismus in Zahlen. Österreichische und internationale Tourismus- und Wirtschaftsdaten, 48. Ausgabe. <http://tiny.cc/6ybsfw> , (12.06.2012).

WKO (Wirtschaftskammer Österreich) (2012b): "Glücksbringer"-Aktion unterstützt Betriebe und Lehrlinge von morgen. http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=646485&dstid=1703 (01.06.2012).

ZeMit. Zentrum für MigrantInnen in Tirol. <http://www.zemit.at/hr/proizvodi.html> (19.06.2012).

ZUWINBAT. Zukunftsraum Wien-Niederösterreich-Bratislava-Trnava. <http://www.zuwinbat.at/> (19.06.2012).

ZUWINS. Zukunftsraum – Wien – Niederösterreich – Südmähren. <http://www.zuwins.at/> (19.06.2012).

5 Anlagen

5.1. Tabellen

Tabelle 14 - Anzahl und Anteil der Nationengruppen und Nationen am Arbeitsmarkt, 2010

	Köpfe	Anteil an den Gesamterwerbstätigen	Anteil an den Nationen- gruppen
Österreich	3832.413	83,6	100
Österreich	3832.413	83,6	100,0
Drittstaaten	365.951	8,0	100
Jugoslawien ohne Slowenien	218.551	4,8	59,7
Türkei	74.558	1,6	20,4
Russland	7.656	0,2	2,1
China	5.819	0,1	1,6
Philippinen	4.841	0,1	1,3
Ukraine	4.676	0,1	1,3
Indien	4.393	0,1	1,2
Rest	45.457	1,0	12,4
EU-alt	185.618	4,1	100
Deutschland	137.493	3,0	74,1
Italien	14.148	0,3	7,6
Niederlande	7.242	0,2	3,9
Großbritannien und Nordirland	5.878	0,1	3,2
Schweiz	4.189	0,1	2,3
Frankreich	3.831	0,1	2,1
Rest	12.837	0,3	6,9
EU-neu	198.649	4,3	100
Ungarn	46.706	1,0	23,5
Slowakei	41.909	0,9	21,1
Rumänien	40.210	0,9	20,2
Polen	35.254	0,8	17,7
Tschechische Republik	13.052	0,3	6,6
Slowenien	12.711	0,3	6,4
Bulgarien	7.543	0,2	3,8
Rest	1.264	0,0	0,6
Gesamt ausländische Staatsbürger	750.218	16,4	
Gesamt	4582.631	100	

Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Tabelle 15 - Anzahl und Anteil der Erwerbstätigen nach Nationengruppen, 1997 - 2011

	Österreich		Drittstaaten		EU-alt		EU-neu		Gesamt	
	Köpfe	Anteil	Köpfe	Anteil	Köpfe	Anteil	Köpfe	Anteil	Köpfe	Anteil
1997	3.444.065	88,9	298.333	7,7	58.033	1,5	75.392	1,9	3.875.823	100
1998	3.523.059	88,8	305.508	7,7	63.358	1,6	77.171	1,9	3.969.096	100
1999	3.563.785	88,5	313.910	7,8	69.722	1,7	79.576	2,0	4.026.993	100
2000	3.595.567	88,0	327.589	8,0	76.361	1,9	84.334	2,1	4.083.851	100
2001	3.613.314	87,5	340.022	8,2	82.927	2,0	91.531	2,2	4.127.794	100
2002	3.664.642	87,4	343.720	8,2	90.297	2,2	96.541	2,3	4.195.200	100
2003	3.671.872	86,9	349.075	8,3	101.825	2,4	103.720	2,5	4.226.492	100
2004	3.675.435	86,4	349.800	8,2	117.102	2,8	112.280	2,6	4.254.617	100
2005	3.705.417	86,0	350.331	8,1	130.357	3,0	121.008	2,8	4.307.113	100
2006	3.744.742	85,7	352.081	8,1	144.388	3,3	127.600	2,9	4.368.811	100
2007	3.790.925	85,3	357.199	8,0	157.340	3,5	140.621	3,2	4.446.085	100
2008	3.837.287	84,4	366.041	8,1	173.420	3,8	167.432	3,7	4.544.180	100
2009	3.822.104	84,2	362.308	8,0	177.189	3,9	180.034	4,0	4.541.635	100
2010	3.832.413	83,6	365.951	8,0	185.618	4,1	198.649	4,3	4.582.631	100
2011	3.853.952	82,2	375.086	8,0	192.897	4,1	267.032	5,7	4.688.967	100

Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Tabelle 16 - Durchschnitts- und Medianalter in den ÖNACE Unterabschnitten nach Nationengruppen und Geschlecht, 2010

		Beherbergung		Gastronomie		mobil		Gesamt	
		Durchschnitts-alter	Median-alter	Durchschnitts-alter	Median-alter	Durchschnitts-alter	Median-alter	Durchschnitts-alter	Median-alter
Ö	F	34,6	34	33,7	31	29,6	25	33,8	31
	M	33,9	31	33,1	30	29,8	26	33,2	30
Drittstaaten	F	39,4	40	34,7	34	34,7	34	36,4	36
	M	38,9	39	33,7	32	34,3	33	34,8	33
EU-alt	F	31,3	27	31,2	27	32,1	28	31,3	27
	M	31,2	28	33,0	30	32,3	29	32,0	29
EU-neu	F	34,3	32	33,5	32	33,0	31	33,8	32
	M	34,6	33	34,3	33	33,9	32	34,4	33

Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Tabelle 17 - Rotationsraten in den Bundesländern nach Tourismusunterabschnitten und Nationalengruppen, 2010

	Bgld	Ktn	NÖ	OÖ	Sbg	Stmk	Tirol	Vbg	Wien	mobil	Gesamt
55	1,44	2,03	1,50	1,60	1,94	1,63	1,95	1,93	1,47	1,57	1,77
Österreich	1,42	2,00	1,50	1,59	1,77	1,56	1,80	1,71	1,48	1,51	1,67
Drittstaaten	1,57	1,76	1,43	1,47	1,66	1,73	1,65	1,72	1,37	1,45	1,58
EU-alt	1,69	2,37	1,93	1,88	2,55	2,01	2,40	2,45	1,60	1,65	2,26
EU-neu	1,50	2,39	1,54	1,85	2,85	2,10	2,51	2,73	1,54	1,78	2,20
56	1,75	2,26	1,74	1,90	2,04	1,80	2,02	1,95	1,71	1,49	1,83
Österreich	1,94	2,34	1,79	1,93	2,01	1,81	1,94	1,96	1,73	1,58	1,86
Drittstaaten	1,72	1,80	1,58	1,73	1,70	1,71	1,69	1,75	1,62	1,30	1,63
EU-alt	1,76	2,25	1,93	2,11	2,46	2,11	2,65	2,23	2,12	1,64	2,24
EU-neu	1,48	2,21	1,58	1,78	2,98	1,79	2,69	2,16	1,64	1,41	1,75
mobil	1,43	1,82	1,41	1,46	1,60	1,53	1,65	1,61	1,46	1,62	1,59
Österreich	1,49	1,85	1,42	1,47	1,57	1,52	1,63	1,61	1,48	1,63	1,60
Drittstaaten	1,22	1,72	1,49	1,33	1,52	1,51	1,60	1,67	1,43	1,56	1,54
EU-alt	1,86	1,93	1,25	1,65	1,72	1,72	1,72	1,58	1,39	1,65	1,66
EU-neu	1,32	1,57	1,38	1,45	1,78	1,53	1,72	1,52	1,46	1,58	1,59
Gesamt	1,62	2,13	1,68	1,80	1,95	1,74	1,95	1,92	1,65	1,55	1,79
Österreich	1,67	2,16	1,71	1,82	1,84	1,71	1,83	1,83	1,67	1,58	1,78
Drittstaaten	1,68	1,78	1,56	1,67	1,67	1,71	1,66	1,73	1,57	1,37	1,61
EU-alt	1,73	2,30	1,91	2,03	2,45	2,05	2,41	2,33	1,91	1,65	2,20
EU-neu	1,48	2,25	1,56	1,79	2,79	1,90	2,49	2,44	1,63	1,58	1,90

Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Tabelle 18 - Personen und Anmeldeäquivalente nach Branchen, 1997 - 2011

	durchschnittliche Arbeitsplätze pro Jahr	unterschiedliche Personen in der Branche	Rotationsrate
A - Land und Forstwirtschaft	21.169	276.152	13,0
B - Bergbau	9.453	36.956	3,9
C - Herstellung von Waren	595.872	1.796.883	3,0
D - Energieversorgung	25.434	76.346	3,0
E - Wasserversorgung	12.956	64.445	5,0
F - Bau	253.332	919.844	3,6
G - Handel	540.163	2.005.751	3,7
H - Verkehr und Lagerei	209.080	743.316	3,6
I - Tourismus	191.230	1.288.312	6,7
J - Information und Kommunikation	67.712	337.034	5,0
K - Finanz- und Vers.-dienstleistungen	122.749	355.520	2,9
L - Grundstücks- und Wohnungswesen	64.073	286.010	4,5
M - freiberufl. wirtsch., wissensch. und techn. DL	156.280	832.815	5,3
N - sonstige wirtsch. DL	157.423	1.308.877	8,3
O - öffentliche Verwaltung	524.082	1.404.628	2,7
P - Erziehung und Unterricht	73.724	456.955	6,2
Q - Gesundheits- und Sozialwesen	216.472	835.475	3,9
R - Kunst, Unterhaltung und Erholung	34.571	283.251	8,2
S - sonstige DL	98.854	524.665	5,3
T - private Haushalte	10.171	57.777	5,7
U - Exterritoriale Organisationen	2.297	6.652	2,9

Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Tabelle 19 - Beschäftigtentypen nach Branchen, 2010

	Typ-1	Typ-2	Typ-3	Typ-4
A - Land und Forstwirtschaft	7.087	32.832	20.229	39.550
B - Bergbau	1.316	11.135	5.585	14.237
C - Herstellung von Waren	289.010	454.345	315.176	349.942
D - Energieversorgung	11.975	19.163	19.715	15.865
E - Wasserversorgung	1.562	5.360	15.191	22.993
F - Bau	135.249	218.322	131.943	180.859
G - Handel	258.769	418.918	364.885	457.566
H - Verkehr und Lagerei	49.278	88.546	162.214	204.052
I - Tourismus	111.503	222.405	154.504	262.127
J - Information und Kommunikation	10.306	25.323	79.793	132.219
K - Finanz- und Vers.-dienstleistungen	45.118	62.403	91.251	91.029
L - Grundstücks- und Wohnungswesen	7.280	30.212	46.837	105.878
M - freiberufl, wirtsch., wissensch. und techn. DL	35.327	95.093	173.471	299.563
N - sonstige wirtsch. DL	24.843	70.018	231.080	439.303
O - öffentliche Verwaltung	219.079	183.743	373.755	293.152
P - Erziehung und Unterricht	18.158	44.625	108.364	141.740
Q - Gesundheits- und Sozialwesen	57.233	71.930	234.435	235.292
R - Kunst, Unterhaltung und Erholung	7.759	19.026	55.039	97.902
S - sonstige DL	34.776	93.505	89.347	174.385
T - private Haushalte	1.448	4.814	9.365	14.947
U - Exterritoriale Organisationen	501	376	1.152	1.007

Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Tabelle 20 - Beschäftigtenanzahl im Tourismus in den Bundesländern nach Nationen, 2010

Burgenland, N = 9338		Kärnten, N = 31032		Niederösterreich, N = 44244		Oberösterreich, N = 39355		Salzburg, N = 44662	
Österreich	6.133	Österreich	24.410	Österreich	33.025	Österreich	30.388	Österreich	26.135
Ungarn	2.043	Jugoslawien ohne Slowenien	2.161	Jugoslawien ohne Slowenien	2.822	Jugoslawien ohne Slowenien	2.453	Jugoslawien ohne Slowenien	4.745
Slowakei	243	Deutschland	1.493	Türkei	1.348	Deutschland	1.250	Deutschland	4.743
Jugoslawien ohne Slowenien	233	Ungarn	454	Ungarn	1.046	Türkei	1.077	Ungarn	2.608
Deutschland	160	Italien	357	Slowakei	995	Rumänien	628	Türkei	1.046
Rumänien	123	Slowenien	316	Deutschland	799	Tschechische Republik	384	Slowakei	1.018
Türkei	88	Rumänien	273	Rumänien	778	Ungarn	377	Rumänien	455
China	46	Türkei	220	Tschechische Republik	623	China	335	Italien	304
Polen	40	China	102	Polen	432	Slowakei	235	Niederlande	285
Italien	18	Slowakei	102	China	401	Polen	197	Tschechische Republik	279
Tschechische Republik	14	Polen	97	Philippinen	135	Italien	174	Polen	254
Bulgarien	13	Niederlande	90	Russland	134	Bulgarien	125	Bulgarien	172
Slowenien	13	Russland	57	Bulgarien	114	Russland	102	Großbritannien und Nordirland	169
Ukraine	13	Schweiz	43	Italien	95	Ukraine	85	China	166
Russland	9	Tschechische Republik	42	Indien	77	Philippinen	59	Slowenien	142
Schweiz	9	Bulgarien	39	Ukraine	70	Indien	40	Indien	114
Frankreich	5	Ukraine	37	Slowenien	53	Slowenien	32	Russland	100
Indien	4	Großbritannien und Nordirland	33	Niederlande	31	Schweiz	29	Philippinen	88
Philippinen	3	Indien	27	Schweiz	27	Niederlande	27	Frankreich	45
Niederlande	2	Philippinen	19	Großbritannien und Nordirland	19	Großbritannien und Nordirland	21	Ukraine	38
Großbritannien und Nordirland	1	Frankreich	16	Frankreich	14	Frankreich	16	Schweiz	30
Rest	125	Rest	644	Rest	1.206	Rest	1.321	Rest	1.726

Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

Steiermark, N = 44634		Tirol, N = 67360		Vorarlberg, N = 21711		Wien, N = 81156		mobil, N = 20926	
Österreich	34.818	Österreich	38.317	Österreich	12.506	Österreich	46.825	Österreich	12.789
Jugoslawien ohne Slowenien	2.363	Deutschland	10.825	Deutschland	3.859	Jugoslawien ohne Slowenien	9.373	Deutschland	1.970
Ungarn	1.482	Jugoslawien ohne Slowenien	5.135	Jugoslawien ohne Slowenien	1.671	Türkei	3.528	Ungarn	1.556
Deutschland	1.010	Ungarn	2.805	Türkei	1.143	Deutschland	3.378	Jugoslawien ohne Slowenien	1.275
Türkei	940	Türkei	2.650	Ungarn	436	China	1.457	China	550
Rumänien	888	Slowakei	1.444	Italien	262	Polen	1.408	Slowakei	482
Slowenien	488	Italien	938	Slowakei	148	Rumänien	1.338	Türkei	416
China	375	Niederlande	549	China	145	Slowakei	1.337	Rumänien	192
Slowakei	306	Großbritannien und Nordirland	498	Rumänien	131	Philippinen	1.243	Italien	156
Polen	224	Rumänien	471	Niederlande	108	Ungarn	1.019	Tschechische Republik	120
Italien	146	Tschechische Republik	400	Schweiz	89	Italien	914	Polen	111
Bulgarien	140	Polen	305	Polen	78	Indien	897	Philippinen	109
Tschechische Republik	104	Bulgarien	211	Russland	58	Bulgarien	585	Indien	81
Russland	59	Schweiz	153	Bulgarien	56	Tschechische Republik	400	Slowenien	74
Ukraine	50	Slowenien	138	Philippinen	53	Russland	262	Bulgarien	61
Niederlande	48	Russland	123	Tschechische Republik	48	Niederlande	254	Russland	40
Indien	44	China	115	Slowenien	47	Ukraine	201	Niederlande	32
Großbritannien und Nordirland	42	Frankreich	87	Ukraine	46	Frankreich	166	Ukraine	25
Schweiz	41	Indien	66	Großbritannien und Nordirland	42	Großbritannien und Nordirland	165	Großbritannien und Nordirland	23
Frankreich	19	Ukraine	54	Frankreich	38	Slowenien	100	Frankreich	17
Philippinen	10	Philippinen	43	Indien	10	Schweiz	84	Schweiz	17
Rest	1.037	Rest	2.033	Rest	737	Rest	6.222	Rest	830

Quelle: AMDB, IHS eigene Berechnungen und Darstellung

5.2. Interviewte ExpertInnen

Univ.-Prof. Mag.^a Dr.ⁱⁿ Gudrun Biffl, Donau-Universität Krems, Departmentleitung Migration und Globalisierung sowie Wissens- und Kommunikationsmanagement, Dekanin der Fakultät Kommunikation und Globalisierung

Gerda Challupner, AMS Wien Jugendliche, Leiterin der Geschäftsstelle

Mag.^a Jing Gatke, Wirtschaftsbund International Wien, Mitglied

Dr. Gerhard Hetfleisch, ZeMiT – Zentrum für MigrantInnen in Tirol, Geschäftsführer

Rudolf Kaske, Gewerkschaft Vida, Vorsitzender

Dr. Johannes Kopf, LL.M., Arbeitsmarktservice Österreich, Mitglied des Vorstandes

Mag.^a Doris Landauer, Arbeitsmarktservice Wien Jugendliche, Projektleiterin „Perspektiven für unentdeckte Talente. – Prävention und Intervention bei frühzeitigem Bildungsabbruch“

Mirjana Stojanovic, ZeMiT, Zentrum für MigrantInnen in Tirol, Beraterin

Peter Peer, Österreichische Hotelierversammlung, Präsident

Mag. Alexander Rauner, Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Referent

Mag. Rainer Ribing, Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Geschäftsführer

KommR Johann Schenner, Wirtschaftskammer Österreich, Bundesspartenobmann Tourismus und Freizeitwirtschaft

Mag.^a Eszter Toth, ÖGB Burgenland, Projektleiterin „IGR Zukunft im Grenzraum. Grenzüberschreitende gewerkschaftliche Zusammenarbeit Burgenland – Westungarn“

Dr. Peter Trost, Wirtschaftskammer Tirol, Sparten Geschäftsführer Tourismus und Freizeitwirtschaft

Univ.-Prof. Mag. Dr. Egon Smeral, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Josef Wallner, Arbeiterkammer Wien, Abteilungsleiter Arbeitsmarkt und Integration

Maozou Zhu, Obmannstellvertreter des Verbandes der chinesischen Gastronomie und Hotellerie in Österreich

Authors: Astrid Segert und Dominik Walch

Titel: Erwerbstätige MigrantInnen im Tourismus. Beitrag des touristischen Arbeitsmarktes zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund

Research Report/Endbericht

August 2012

ISSN: 1605-8011

© 2003 by the Institute for Advanced Studies (IHS),

Stumpergasse 56, A-1060 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 •

<http://www.ihs.ac.at>
