

Tourismus in Österreich 2011

mit einer Sonderauswertung
des Österreichischen Arbeitsklimaindex

Kai Biehl, Rudolf Kaske (Hrsg)

43

vida



WIEN

Wien, 2011
ISBN 978-3-7063-0406-1

Verkehr und Infrastruktur
Nr 43

Tourismus in Österreich 2011

mit einer Sonderauswertung
des Österreichischen Arbeitsklimaindex

Kai Biehl, Rudolf Kaske (Hrsg)

vida



AutorInnen: Mag Kai Biehl (AK Wien)
Mag Susanne Gittenberger (AK Wien)
Mag Gerlinde Hauer (AK Wien)
Ulrike Legner (Gewerkschaft vida)
Mag Heinz Leitsmüller (AK Wien)
Georg Michenthaler (IFES)
Horst Michael Schranz (Gewerkschaft vida)
Christiana Schwalm (AK Wien)
Florian Stadelmayer (AK Wien)

Wir danken der AK Oberösterreich und Herrn Mag Hans Preinfalk für die Zurverfügungstellung der Rohdaten des Österreichischen Arbeitsklimaindex sowie Frau Mag Eva Auer und Frau Mag Silvia Perfler (beide BMASK) für ihre Mithilfe bei der Beschaffung und Aufbereitung der Daten.

Layout: Christine Schwed (AK Wien)

Zu beziehen bei: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22
Tel: +43 1 50165 / 2698
Fax: +43 1 50165 / 2105
E-Mail: christine.schwed@akwien.at

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdruckes, der Entnahme von Abbildungen, der Funksendung, der Wiedergabe auf photomechanischem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten.

© 2011, by Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Ein Titeldatensatz für diese Publikation ist bei Der Deutschen Bibliothek erhältlich

Medieninhaber, Herausgeber, Vervielfältiger: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1041 Wien.

Vorwort

Der Tourismus ist in struktureller Hinsicht durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von weiblichen und jüngeren Beschäftigten sowie von ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund geprägt. Der überdurchschnittliche Frauenanteil spiegelt sich auch in einer höheren Teilzeitquote im Vergleich mit Beschäftigten anderer Sparten wider. Die Beschäftigung insgesamt ist geprägt durch hohe Instabilität mit großer Fluktuation, geringer Beschäftigungsdauer und hohem Arbeitslosigkeitsrisiko.

MigrantInnen weisen gegenüber den österreichischen Beschäftigten im Tourismus einen Bildungsvorsprung aus, der sich allerdings in der Tätigkeitsstruktur keineswegs widerspiegelt, hat eine Erhebung des Instituts für Empirische Sozialforschung (IFES) herausgefunden. Auch für die Frauen erhöht eine höhere formale Qualifikation im Tourismus die Chance auf eine Führungsposition nicht maßgeblich.

Die Wirtschaftskrise hat auch den österreichischen Tourismus erreicht. Die Auswirkungen waren allerdings bei weitem nicht so gravierend wie anfangs befürchtet – und deutlich geringer als in vielen anderen Tourismusländern. Während sich die Branche also über gute Ergebnisse freuen kann, herrscht bei den ArbeitnehmerInnen im Tourismus keine Jubelstimmung. Deutlich nach unten weisen die Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft sowie die Zufriedenheit mit dem Ansehen des eigenen Betriebs, wie die vorliegende Sonderauswertung des Arbeitsklimaindex für den Tourismus zeigt. Auf hohem Niveau steigend ist hingegen die Zufriedenheit mit dem Führungsstil, die in erster Linie der überwiegend kleinbetrieblichen Struktur mit flachen Hierarchien zu verdanken ist.

Das durchschnittliche Einkommen im Tourismus beträgt rund ein Viertel weniger als das Durchschnittseinkommen der anderen Wirtschaftssektoren. Als besonders alarmierend kann das Ergebnis bei der Frage nach der Existenzsicherung durch das Einkommen gewertet werden. Mehr als die Hälfte der Befragten kommen nur schlecht bis gar nicht mit ihrem Einkommen aus. Sie müssen dieses finanzielle Manko durch Zuwendungen von (Ehe-)PartnerInnen, Eltern oder Großeltern kompensieren, um halbwegs über die Runden zu kommen.

Eine besondere Problematik ergibt sich im Tourismus durch die ungünstigen Arbeitszeiten, die die Planung im Hinblick auf familiäre Betreuungspflichten erschweren können. Groß ist auch die Unzufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten in der Branche. Die Bindung zum Unternehmen ist dementsprechend gering. Rund ein Drittel der Tourismusbeschäftigten strebt entweder einen Firmen- oder einen Berufswechsel an. Letztlich ist es ein Zusammentreffen von ungünstigen Arbeitsbedingungen wie hohe Stressbelastung, mangelnde Aufstiegschancen, ungünstige Arbeitszeiten, die – in

Kombination mit geringer Entlohnung – den Tourismus zunehmend als Übergangs- bzw. Fluchtbranche erscheinen lässt.

Der Tourismus gilt weithin als Prestigebranche des Landes und ist für die österreichische Wirtschaft ein Schlüsselsektor. Die Qualität, für die der Tourismus-Standort Österreich international bekannt ist, ist untrennbar mit der Dienstleistungsqualität verbunden. Die ArbeitnehmerInnen sind also der Schlüssel zum Erfolg in der Branche.

In Hinblick auf die demografische Entwicklung ist es unumgänglich, daran zu arbeiten, die Arbeitsbedingungen im Tourismus zu verbessern. Die Angebote an Ausbildung und Qualifizierung sind neben einer fairen Entlohnung die wichtigsten Eckpfeiler für eine starke Tourismuswirtschaft und eine konkurrenzfähige Branche. Die vorliegende Studie soll die wissenschaftliche Basis für zielgerichtete Maßnahmen im Interesse der Beschäftigten im Tourismus verbreitern.

Rudolf Kaske, Vorsitzender der Gewerkschaft vida

Herbert Tumpel, Präsident der Bundesarbeitskammer

Inhaltsverzeichnis

Kurzzusammenfassung	1
1. Statistischer Überblick zur Lage des Tourismus in Österreich	13
1.1 Übernachtungen und Gästezahlen	13
1.2 Sommer- und Wintersaison	17
1.3 Saisonale Schwankungen	20
1.4 Übernachtungen nach Bundesländern	21
1.5 Herkunft der Touristen in Österreich.....	25
1.6 Übernachtungen nach Unterkunftsarten	26
1.7 Betriebe, Betten und Auslastung	29
1.8 Reiseverkehrsbilanz	36
1.9 Beitrag des Tourismus zur österreichischen Wirtschaftsleistung	37
2. Frauenbeschäftigung im Tourismus	39
2.1 Verdienstsituation im österreichischen Tourismus.....	39
2.2 Die Karrierechancen von Frauen im Tourismus.....	40
2.3 Die weiblichen Lehrlinge im Tourismus	41
2.4 Lehrlingsbefragung der Gewerkschaft vida 2008.....	42
2.5 Pilotprojekt - Eltern im Tourismus (Bedarfsorientierte Kinderbetreuung)	43
3. Analyse des touristischen Arbeitsmarktes	45
3.1 Beschäftigung und Arbeitslosigkeit	45
3.1.1 Beschäftigung im Beherbergungs- und Gaststättenwesen	45
3.1.2 Entwicklung der Beschäftigung von nicht österreichischen StaatsbürgerInnen im Tourismus 2000 – 2009	48
3.1.3 Erwerbschancen im Fremdenverkehr	49
3.1.4 Arbeitslosigkeit im Tourismus	52
3.1.5 Saisonale Schwankungen.....	60
3.1.6 Personenbezogene Auswertung für die Beschäftigten im Tourismus	66
3.2 Das österreichische Saisoniermodell und seine Zukunft nach der Arbeitsmarktöffnung am 1. Mai 2011	67
3.2.1 Entwicklung der Saisonkontingente seit dem Jahr 2000.....	69
3.2.2 Ein kritischer Blick auf das bestehende Saisoniermodell	70
3.2.3 Die Arbeitsmarktöffnung am 1. Mai 2011 macht eine Revision des derzeitigen Saisoniermodells notwendig	71
3.2.4 Zusammenfassende Einschätzung	72

4. Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklimaindex	75
4.1 Einleitung	76
4.1.1 Die Zielgruppe der Untersuchung.....	76
4.1.2 Inhaltliche Schwerpunkte.....	77
4.2 Strukturmerkmale	78
4.2.1 Personen- und haushaltsbezogene Merkmale	78
4.2.2 Tätigkeits- und betriebsbezogene Merkmale.....	80
4.2.3 Berufskarriere.....	82
4.2.4 Strukturmerkmale nach Geschlecht	84
4.2.5 Strukturmerkmale nach Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)	87
4.2.6 Strukturmerkmale nach Migrationshintergrund.....	90
4.2.7 Strukturmerkmale im Längsschnittvergleich	93
4.3 Lebens- und Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten im Tourismus.....	98
4.3.1 Arbeitszeiten und Arbeitszeitlagen	98
4.3.2 Arbeitsklimaindex der Tourismusbeschäftigten	104
4.3.3 Die materielle Lage der Tourismusbeschäftigten	109
4.3.4 Berufliche Perspektiven.....	127
5. Lehrlinge	137
5.1 Statistischer Überblick.....	137
5.2 Arbeitsbedingungen der Lehrlinge im Hotel- und Gastgewerbe	142
5.3 Die österreichweite Lehrlingsumfrage 2008	144
5.3.1 Die Ergebnisse im Detail (Auszug aus dem Originalfragebogen).....	145
6. Unternehmensstruktur der Tourismuswirtschaft	151
6.1 Anzahl der Beherbergungsbetriebe und Betten	151
6.2 Entwicklung der Betriebe nach Kategorien.....	152
6.3 Kapazitätsauslastung der Beherbergungsbetriebe.....	153
6.4 Betriebsgrößenstruktur der gewerblichen Beherbergungsbetriebe	154
6.5 Die Rechtsformen der Tourismusunternehmen.....	156
6.6 Bedeutende Tourismusunternehmen	157
6.7 Finanzkennzahlen der Tourismuswirtschaft	158
6.7.1 Eigenkapitalentwicklung	158
6.7.2 Umsatzrentabilität.....	159
6.7.3 Investitions- und Reinvestitionsquote	160
6.7.4 Cash Flow und Verschuldung.....	161
6.7.5 Insolvenzen	162

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1.1	Übernachtungen nach Bundesländern in Absolutzahlen	22
Tabelle 1.2	Übernachtungsanteile der Bundesländer in Prozent	22
Tabelle 1.3	Aufenthaltsdauern nach Bundesländern.....	23
Tabelle 1.4	Tourismusintensität nach Bundesländern – Nächtigungen je Einwohner	23
Tabelle 1.5	Ankünfte und Übernachtungen nach den wichtigsten Herkunftsländern 2010	25
Tabelle 1.6	Verteilung der Übernachtungen nach Unterkunftsarten 2010.....	28
Tabelle 1.7	Betriebe und Betten nach Unterkunftsarten 2000-2010.....	32
Tabelle 1.8	Betten nach Bundesländern und Unterkunftsarten 2000-2010.....	33
Tabelle 1.9	Bettenauslastung nach Bundesländern 2000-2010, Sommer- und Wintersaison	34
Tabelle 1.10	Bettenauslastung nach Unterkunftsarten 2000-2010, Sommer- und Wintersaison	35
Tabelle 2.1	Medianeinkommen in unterschiedlichen Branchen – ganzjährig Vollzeitbeschäftigte	40
Tabelle 2.2	Frauenmedian Tourismusbranche und Gesamt (ohne Lehrlinge)	40
Tabelle 2.3	Lehrlinge nach Sparten in Österreich	41
Tabelle 2.4	Die häufigsten Lehrberufe in Österreich (Stichtag 31.12.2010).....	42
Tabelle 2.5	Kritikpunkte der Lehrlinge	43
Tabelle 3.1	Beschäftigung im Beherbergungs- und Gaststättenwesen nach Bundesländern.....	46
Tabelle 3.2	Beschäftigung nach Geschlecht und Bundesländern	48
Tabelle 3.3	Unselbständig Beschäftigte nach Staatsbürgerschaft, prozentuelle Verteilung.....	49
Tabelle 3.4	„Karrieretypen“ im Tourismus 2009	51
Tabelle 3.5	Vorgemerkte Arbeitslose im Tourismus 2009	54
Tabelle 3.6	Registerarbeitslosenquoten 2009	56

Tabelle 3.7	Lehrstellenmarkt im Tourismus	59
Tabelle 3.8	Saisonschwankungen in Beherbergung und Gastronomie: Beschäftigung/Arbeitslosigkeit.....	64
Tabelle 3.9	Saisonschwankungen in Beherbergung und Gastronomie:	65
Tabelle 3.10	Saisonierentwicklung im Sommer- und Wintertourismus	69
Tabelle 4.1	Vergleich Tourismus - andere Sektoren; persönliche Merkmale.....	80
Tabelle 4.2	Vergleich Tourismus-andere Sektoren; betriebliche Merkmale.....	82
Tabelle 4.3	Vergleich Tourismus - andere Sektoren; Berufskarriere	83
Tabelle 4.4	Tourismus – persönliche Merkmale; nach Geschlecht.....	85
Tabelle 4.5	Tourismus – betriebliche Merkmale; nach Geschlecht.....	86
Tabelle 4.6	Tourismus – Berufskarriere; nach Geschlecht	87
Tabelle 4.7	Tourismus – persönliche Merkmale; nach Arbeitszeit	88
Tabelle 4.8	Tourismus – betriebliche Merkmale; nach Arbeitszeit	89
Tabelle 4.9	Tourismus – Berufskarriere; nach Arbeitszeit.....	90
Tabelle 4.10	Tourismus – persönliche Merkmale; nach Migrationshintergrund	91
Tabelle 4.11	Tourismus – betriebliche Merkmale; nach Migrationshintergrund	92
Tabelle 4.12	Tourismus – Berufskarriere; nach Migrationshintergrund.....	93
Tabelle 4.13	Tourismus – persönliche Merkmale, Längsschnittvergleich	94
Tabelle 4.14	Tourismus 1998-2001 – persönliche Merkmale, nach Geschlecht.....	95
Tabelle 4.15	Tourismus – betriebliche Merkmale, Längsschnittvergleich	97
Tabelle 4.16	Tourismus – Berufskarriere; nach Migrationshintergrund.....	98
Tabelle 4.17	Arbeitsklimaindex der Tourismusbeschäftigten im Längs- und Querschnittvergleich	107
Tabelle 4.18	Persönliches Netto-Einkommen im Vergleich, persönl. Kriterien	111
Tabelle 4.19	Persönliches Netto-Einkommen im Vergleich, betriebliche Kriterien....	113
Tabelle 4.20	Einkommensentwicklung, persönliche Kriterien	115
Tabelle 4.21	Einkommensentwicklung, betriebliche Kriterien	116
Tabelle 4.22	Einkommensentwicklung – Männer im Tourismus	117
Tabelle 4.23	Einkommensentwicklung – Frauen im Tourismus	118
Tabelle 5.1	Lehrlinge in Österreich nach Sparten 1970 bis 2010	138

Tabelle 5.2	Lehrlinge in der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft nach Bundesländern - absolute Zahlen.....	140
Tabelle 5.3	Lehrlinge in der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft nach Bundesländern – Anteile an den Lehrstellen insgesamt.....	141
Tabelle 5.4	Ausbildende Betriebe in der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft nach Bundesländern 2010.....	141
Tabelle 5.5	Arten der vorzeitigen Lehrvertragsauflösungen.....	144
Tabelle 6.1	Anzahl der Beherbergungsbetriebe (gewerblich und privat).....	151
Tabelle 6.2	Anzahl der Betten (in Tausend).....	152
Tabelle 6.3	Rechtsformen der Unternehmen.....	157
Tabelle 6.4	Eigenkapitalquote (Eigenkapital in Prozent der Bilanzsumme).....	158
Tabelle 6.5	Umsatzrentabilität in %.....	160
Tabelle 6.6	Investitionsquote in Prozent.....	160
Tabelle 6.7	Cash Flow in Prozent des Fremdkapitals.....	162
Tabelle 6.8	Insolvenzstatistik.....	162

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1.1	Übernachtungen in Österreich 1972 bis 2010.....	13
Abb. 1.2	Prozentuelle Veränderungen der Übernachtungen im Vorjahresvergleich 1972 bis 2010	14
Abb. 1.3	Gästeszahlen (Ankünfte) in Österreich 1972 bis 2010.....	15
Abb. 1.4	Prozentuelle Veränderungen der Ankünfte im Vorjahresvergleich 1972 bis 2010.....	16
Abb. 1.5	Entwicklung der Aufenthaltsdauern für In- und Ausländer 1972 bis 2010.....	17
Abb. 1.6	Übernachtungen im Sommerhalbjahr (Mai-Oktober) 1973 bis 2010.....	18
Abb. 1.7	Übernachtungen im Winterhalbjahr (November-April) 1973 bis 2010.....	19
Abb. 1.8	Sommer und Winterübernachtungen 1973 bis 2010.....	20
Abb. 1.9	Übernachtungen insgesamt im Jahresverlauf.....	20
Abb. 1.10	Übernachtungen von In- und Ausländern im Jahresverlauf	21
Abb. 1.11	Übernachtungen nach Unterkunftsarten 1972 bis 2010 (in Mio Übernachtungen).....	26
Abb. 1.12	Übernachtungen nach Unterkunftsarten 1972 bis 2010 (Anteile in Prozent).....	27
Abb. 1.13	Betriebe in Österreich 1972 bis 2010	29
Abb. 1.14	Betten insgesamt in Österreich 1972 bis 2010.....	30
Abb. 1.15	Bettenauslastung insgesamt in Österreich 1973 bis 2010	30
Abb. 1.16	Reiseverkehrseinnahmen und -ausgaben sowie Reiseverkehrsbilanz 1995 bis 2009 (nominell).....	36
Abb. 1.17	Anteil des Beherbergungs- und Gaststättenwesens zum BIP nominell 1976-2010.....	37
Abb. 3.1	Veränderung der Arbeitslosigkeit im Tourismus nach Bundesländern 2009/2000 in %	55
Abb. 3.2	Saisonschwankungen von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Tirol.....	61
Abb. 3.3	Saisonschwankungen von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Wien.....	62

Abb. 3.4	Saisonschwankungen von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich.....	63
Abb. 4.1	Vereinbarte Wochenarbeitszeit	99
Abb. 4.2	Tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit	100
Abb. 4.3	Gewünschte Wochenarbeitszeit.....	101
Abb. 4.4	Tatsächlich geleistete Arbeitszeit von geringfügig Beschäftigten	102
Abb. 4.5	Arbeitszeitlagen.....	103
Abb. 4.6	Zufriedenheit mit Arbeitszeitregelung.....	104
Abb. 4.7	Arbeitsklimaindex nach formaler Qualifikation	108
Abb. 4.8	Subjektive Einkommenszufriedenheit	120
Abb. 4.9	Auskommen mit dem Einkommen	121
Abb. 4.10	Erwartete Altersvorsorge.....	122
Abb. 4.11	Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung	124
Abb. 4.12	Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen.....	125
Abb. 4.13	Kompensationen fehlenden Erwerbseinkommens.....	126
Abb. 4.14	Subjektive Arbeitsplatzsicherheit	128
Abb. 4.15	Subjektive Arbeitsmarktchancen.....	130
Abb. 4.16	Zufriedenheit mit Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	132
Abb. 4.17	Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten.....	134
Abb. 4.18	Berufliche Perspektiven	135
Abb. 5.1	Lehrlinge im 1. Lehrjahr im Tourismus 2003 bis 2010	142
Abb. 5.2	Rücklaufquote nach Lehrberufen	145
Abb. 5.3	Überstunden pro Monat	146
Abb. 5.4	Unbezahlte Überstunden	147
Abb. 5.5	Sonntagsarbeit	147
Abb. 6.1	Durchschnittliche Anzahl der Betten	152
Abb. 6.2	Anteile der Kategorien in Prozent der Gesamtbettenanzahl	153
Abb. 6.3	Kapazitätsauslastung in % der Betten - differenziert nach Saisonen.....	154
Abb. 6.4	Betriebsgrößen der Beherbergungsbetriebe nach Beschäftigten, in Prozent der gesamten Betriebe.....	155

Abb. 6.5	Umsatzanteile der jeweiligen Betriebsgrößenklassen – gemessen am Gesamtumsatz der Beherbergungswirtschaft	156
Abb. 6.6	Median der Eigenkapitalquote in Prozent - nach Größenklassen differenziert.....	159
Abb. 6.7	Reinvestitionsquote in %	161

Kurzzusammenfassung

Kapitel 1 – Statistischer Überblick zur Lage des Tourismus in Österreich

- Im Jahr 2009 hatte die Weltwirtschaftskrise auch den österreichischen Tourismus erfasst. Mit einem Minus von 1,9% fiel der Rückgang aber bedeutend moderater aus, als in vielen anderen Tourismusländern. Ein deutliches Plus bei den inländischen Gästen konnte die geringeren Nächtigungszahlen der ausländischen Gäste zumindest zum Teil wettmachen. 2010 kam es bereits wieder zu einem leichten Anstieg, welcher wiederum von den inländischen Gästen getragen war. Der Anteil ausländischer Gäste liegt derzeit bei gut 72%, aber in den letzten vierzig Jahren nahmen die Inländernächtigungen prozentuell deutlich stärker zu.
- Die langfristige Entwicklung des österreichischen Tourismus ist von steigenden Gästezahlen und sinkenden Aufenthaltsdauern geprägt. Abgesehen von einigen kurzen Krisen und einem längeren Gästerückgang während der Neunzigerjahre, welcher vor allem die ausländischen Gäste betraf, zeigt die langfristige Entwicklung klar steigende Gästezahlen. Durch den Trend zu immer kürzeren Urlauben sind laufend steigende Gästezahlen aber nötig um die Zahl der Nächtigungen auch nur konstant zu halten.
- Die Rückgänge der Achtzigerjahre bei den Nächtigungen im Sommertourismus konnten auch nach einer kurzen Erholung in den Neunzigerjahren nach der Ostöffnung langfristig nicht wettgemacht werden. Der Wintertourismus erwies sich als weniger krisenanfällig, und hat den Sommertourismus inzwischen hinsichtlich der Nächtigungszahlen überholt. Über das gesamte Jahr ist der österreichische Tourismus durch starke Saisonschwankungen gekennzeichnet. Die schwächsten Monate sind der November gefolgt von Mai oder April (abhängig von der Lage des Osterfestes). Der stärkste Monat ist seit langem der August, aber inzwischen sind die Nächtigungszahlen im Februar etwa ebenso hoch. In den letzten zwanzig Jahren sind die Saisonschwankungen (gemessen in den monatlichen Nächtigungszahlen) etwas zurückgegangen.
- Betrachtet man den Tourismus als Wirtschaftsfaktor, zeigen sich regional deutliche Unterschiede: In der Wintersaison können inzwischen Tirol und Salzburg zusammen mehr als 60 Prozent der Übernachtungen auf sich ziehen. In der Sommersaison entfallen knapp 60% der Übernachtungen auf die drei Bundesländer Tirol, Salzburg und Kärnten. Insgesamt verteilen sich heute die Nächtigungen etwas gleichmäßiger auf die Bundesländer als noch vor 20 Jahren. Insbesondere konnte der Städtetourismus in Wien seinen Anteil auf 10% fast verdoppeln. Die Tourismusintensität – gemessen in Nächtigungen je Einwohner – ist seit langem in

Tirol und Salzburg am höchsten, gefolgt von Kärnten und Vorarlberg. Am niedrigsten ist die Tourismusintensität in Niederösterreich und Oberösterreich.

- Betrachtet man die Herkunftsländer der Gäste im österreichischen Tourismus, so stellen inzwischen die Österreicher selbst die wichtigste Gästegruppe dar, gefolgt von den Deutschen. Gästeankünfte von mehr als einer Million konnten 2010 auch aus den Niederlanden, der Schweiz und Italien verzeichnet werden. Insgesamt ist in den letzten Jahren eine gewisse Differenzierung der Nachfrage auf unterschiedlichste Länder gelungen, insbesondere auch auf die zentral- und osteuropäischen Länder, was die starke Abhängigkeit des österreichischen Tourismus von Deutschland und den Niederlanden etwas reduziert hat.
- Hinsichtlich der Verteilung der Übernachtungen auf die Unterkunftsarten lässt sich in den letzten Jahrzehnten ein deutlicher Strukturwandel beobachten. Die Bedeutung der Privatquartiere sowie der Unterkünfte der untersten Kategorie 2/1Stern hat langfristig stark abgenommen. Der Trend geht seit vierzig Jahren klar in Richtung der Quartiere höherer Qualität. Im Jahr 2010 entfielen auf die höchste Kategorie der Unterkunftsarten bereits mehr als ein Drittel der Übernachtungen. Aber auch Ferienwohnungen und -häuser gewinnen stark an Bedeutung.

Kapitel 2 – Frauenbeschäftigung im Tourismus

- Der Tourismus ist eine ausgeprägte „Frauenbranche“ – rund zwei Drittel der Beschäftigten sind weiblich, und dennoch zeichnet sich diese Branche nicht durch besondere „Frauenfreundlichkeit“ aus. Frauen sind in höherem Ausmaß in gering qualifizierten Tätigkeitsbereichen beschäftigt als Männer und haben auch deutlich schlechtere Karrierechancen. Damit haben sie auch weniger Zugang zu Tourismusarbeitsplätzen mit weniger belastenden Arbeitsbedingungen.
- In der Tourismusbranche sind die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede nicht so ausgeprägt wie in der Gesamtwirtschaft. Dies ist weniger ein Hinweis auf mehr Einkommensgerechtigkeit im Tourismus, sondern lediglich Ausdruck und Folge des insgesamt sehr niedrigen Einkommensniveaus in diesem Wirtschaftszweig.
- Der Mädchenanteil bei der Lehrausbildung in der Sparte „Tourismus- und Freizeitwirtschaft“ lag im Jahr 2009 bei 54%, während er bei allen Lehrlingen bei 34% lag. Außer im Lehrberuf Koch/Köchin überwiegt der Anteil der weiblichen Lehrlinge im Bereich Tourismus und Freizeitwirtschaft.
- Das Pilotprojekt - Eltern im Tourismus - (Bedarfsorientierte Kinderbetreuung) in Tirol, Salzburg und Kärnten soll zeigen, dass durch Ideen und Engagement die Tourismusbranche auch für Mütter bzw Väter attraktive Jobs bieten könnte bzw kann.

Kapitel 3 – Analyse des touristischen Arbeitsmarktes

- Auf Grund von Erfassungsproblemen kam es im Februar 2011 zu einer umfangreichen Korrektur der Beschäftigtenzahlen durch den Hauptverband der Sozialversicherungsträger. Um sofort wieder aussagekräftige Zeitreihen zu haben, wurden die korrigierten Zahlen bis Januar 2008 rückgerechnet. Das hat allerdings zur Folge, dass in der Öffentlichkeit die alten (unkorrigierten) Zahlen und die neuen Zahlen parallel existieren. Für dieses Kapitel wurden so weit wie zu Redaktionsschluss möglich die korrigierten Zahlen verwendet.
- Die saisonalen Auslastungsschwankungen der Tourismusbranche spiegeln sich auch in den touristischen Arbeitsmärkten. Vor allem in der Wirtschaftsklasse Beherbergung und Gastronomie werden die branchenspezifischen Saisonschwankungen gut sichtbar.
- In diesen beiden Wirtschaftsklassen gab es im Jahresdurchschnitt 2010 knapp 181.000 Beschäftigungsverhältnisse (ohne geringfügige Beschäftigung). Gegenüber dem Krisenjahr 2009 bedeutet das einen Zuwachs um fast 4.200 bzw 2,4%. Verglichen mit dem Jahr 2000 betrug der Anstieg sogar 21,5%.
- **Seit 2000 ist damit die Tourismusbeschäftigung prozentuell deutlich stärker gewachsen als die Beschäftigung insgesamt (+21,5% gegenüber +6,4%) und als die Beschäftigung im Dienstleistungsbereich insgesamt (+11,3%). Es muss aber auch berücksichtigt werden, dass es im Jahr 2008 zu einer neuen Systematik der Wirtschaftsklassen kam. Dem Tourismus wurden in diesem Jahr einige Betriebe zugeordnet, welche sich zuvor in anderen Wirtschaftsklassen befanden. Aber selbst wenn man 1 bis 3 Prozentpunkte des Beschäftigungsanstiegs auf Umbuchungen zurückführen kann, ist auch der verbleibende Rest kaum weniger eindrucksvoll.**
- Der Beschäftigungsanteil von Beherbergung und Gastronomie an der Gesamtbeschäftigung lag in Österreich im Jahr 2010 bei 5,4% und nahm damit seit dem Jahr 2000 um etwa 0,6 Prozentpunkte zu. Den größten Anteil an der Gesamtbeschäftigung hat der Tourismus in Tirol und Salzburg.
- Die Tourismusbeschäftigung ist geprägt durch hohe Anteile von Frauen, AusländerInnen und durch einen geringen Anteil älterer Beschäftigter. Unter den ausländischen Beschäftigten stieg in den letzten Jahren vor allem die Zahl der (Ost)Deutschen.
- Die Arbeitsplätze im Tourismus bieten nur einem geringen Teil der Beschäftigten die Möglichkeit einer jahresdurchgängigen bzw längerfristigen Beschäftigung. Für die Mehrzahl ist die Arbeit in dieser Branche immer wieder mit Episoden der Arbeitslosigkeit oder Nichterwerbstätigkeit verbunden. Zusätzlich zu den saisonalen

Schwankungen führen auch die schwierigen Arbeitsbedingungen zu einer hohen Fluktuation. Im Durchschnitt kommen auf jedes in dieser Branche bestehende Arbeitsverhältnis im Jahr 1,4 Abmeldungen.

- Das Beherbergungs- und Gaststättenwesen gehört zu den Branchen mit der höchsten Arbeitslosigkeit in Österreich. Obwohl der Beschäftigungsanteil nur bei gut 5% liegt beträgt der Anteil an der Arbeitslosigkeit knapp 13% - liegt also mehr als doppelt so hoch. Besonders beunruhigend ist vor allem der hohe Bestand an Arbeitslosen zu den Saisonspitzen im August und im Februar.
- Im Bereich Beherbergung und Gastronomie lag das Medianeinkommen der Bruttoverdienste der ArbeiterInnen und Angestellten 2008 mit € 1.463,- um 32% unter dem Medianeinkommen aller Branchen (€ 2.154,-). Damit nimmt der Tourismus den drittletzten Platz unter allen Branchen ein. Weniger verdienen nur die Beschäftigten in den privaten Haushalten und in der Landwirtschaft.
- Beherbergung und Gastronomie sind durch starke Abweichungen von einer Normalarbeitszeit die von Montag bis Freitag geleistet wird geprägt. Die manchmal schwierigen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten schlagen sich auch in einer überproportionalen Übertretung von arbeitsrechtlichen Bestimmungen und Arbeitsschutzbestimmungen nieder. So arbeiten rund 5% der unselbständigen Beschäftigten im Bereich Beherbergung und Gastronomie, der Anteil festgestellter Übertretungen durch das Arbeitsinspektorat lag 2008 hingegen im Bereich der „Beschäftigung Jugendlicher“ bei 51,2% (primär Arbeitszeit), bei der „Arbeitszeit generell“ bei 22,0% und beim technischen und arbeitshygienischen ArbeitnehmerInnenschutz bei 14,0%.

Kapitel 4 – Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklimaindex

- Aus der Sekundäranalyse der Daten des Österreichischen Arbeitsklimaindex ergeben sich zahlreiche Anhaltspunkte für die Bestätigung der Leithypothese von Benachteiligungen und erschwerten Arbeitsbedingungen von Tourismusbeschäftigten im Vergleich mit Beschäftigten in den sonstigen Branchen.
- Der Tourismus ist in struktureller Hinsicht im Vergleich mit der Beschäftigtenstruktur insgesamt durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von weiblichen und jüngeren Beschäftigten sowie von solchen mit migrantischem Hintergrund geprägt. Der überdurchschnittliche Frauenanteil spiegelt sich auch in einer höheren Teilzeitquote (Wochenarbeitszeit bis 35 Stunden) im Tourismus im Vergleich mit Beschäftigten anderer Sparten wider (28 zu 20%).
- Die Verteilung der Bildungsabschlüsse weist für die Tourismusbranche ein unterdurchschnittliches Qualifikationsmuster auf: Knapp ein Viertel gegenüber nur 13 Prozent der Beschäftigten anderer Branchen verfügen lediglich über einen

Pflichtschulabschluss. Am anderen Ende der Bildungsskala verfügen 28 Prozent in den sonstigen Branchen, aber nur 15 Prozent der Tourismusbeschäftigten über zumindest Maturaniveau.

- Im Zeitverlauf zeigt sich, dass die durchschnittlichen Qualifikationen von weiblichen Beschäftigten im Tourismus steigend sind, während es bei den Männern zu Lasten der Lehrabsolventen eine auffällige Verschiebung zu den nicht Ausgebildeten gibt.
- Das gegenüber den anderen Branchen unterdurchschnittliche Qualifikationsniveau findet seinen Niederschlag auch in einem um 10 Prozentpunkte höheren Anteil von Berufsangehörigen mit angelernten oder ungelernten ArbeiterInnentätigkeiten. Als „einfache“ Angestellte stufen sich im Tourismus 30 Prozent, in den sonstigen Branchen lediglich 18 Prozent ein, während sich dieses Verhältnis bei den qualifizierten Angestellten (inkl. öffentlich Bediensteten) mit 30 zu 53 Prozent wieder umkehrt.
- Auch eine höhere formale Qualifikation erhöht für die Frauen im Tourismus die Chance auf eine Führungsposition nicht maßgeblich. Daraus lässt sich im Rückschluss eine tendenziell überqualifizierte Beschäftigung von Frauen ableiten, was für diesen Sektor als „Wiedereinstiegsbranche“ nach längeren Berufsunterbrechungen durchaus Plausibilität beanspruchen könnte.
- Die durchschnittliche Dauer der Beschäftigung beim jetzigen Arbeitgeber ist im Tourismus mit nur 5,5 Jahren etwa halb so hoch wie diejenige sonstiger Beschäftigter (9,8 Jahre). Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer beträgt bei männlichen Tourismusbeschäftigten 6 Jahre, bei Frauen jedoch nur 5,2 Jahre.
- Die durchschnittliche Dauer der Zugehörigkeit zum jetzigen Betrieb ist in den vergangenen zehn Jahren tendenziell gesunken - deutlich gestiegen ist in der Zwischenzeit hingegen der Anteil der Teilzeitbeschäftigten – insgesamt von 21 auf 28 Prozent.
- Im Unterschied von nur 5 Prozent der Beschäftigten sonstiger Branchen waren jene im Tourismus im Verlauf der letzten 12 Monate vor der Befragung fast dreimal so häufig (13%) von Arbeitslosigkeit betroffen – im Durchschnitt im Ausmaß von 3,5 Monaten (andere Branchen: 3,6 Monate).
- Der Anteil derjenigen Tourismusbeschäftigten, die die Berufstätigkeit zumindest einmal unterbrochen haben, liegt mit 71% Prozent etwas über dem externen Durchschnitt (65%). Die Gesamtdauer sämtlicher Unterbrechungen liegt mit durchschnittlich 41 Monaten um 3 Monate über der in den sonstigen Wirtschaftsbereichen. Der Tourismus ist somit gegenüber den anderen Branchen durch eine wesentlich stärkere Diskontinuität der Erwerbskarriere geprägt – mit entsprechenden negativen Konsequenzen für das Berufs- und Lebenseinkommen.
- In Teilzeit zu arbeiten minimiert die Chancen auf eine qualifizierte Tätigkeit oder gar eine Führungsfunktion. Von den Vollzeitbeschäftigten sind 10 Prozent, von jenen mit

einer Teilzeitvereinbarung lediglich 2 Prozent in einer Leitungsfunktion, umgekehrt sind von den ersteren nur 19 Prozent, von den Teilzeitbeschäftigten jedoch 35 Prozent als HilfsarbeiterInnen eingestuft. Bei den höherwertigen Tätigkeiten sind die Verteilungen fast spiegelbildlich: 33 Prozent der Vollzeitbeschäftigten, aber nur 22 Prozent jener in Teilzeit sind im Status qualifizierter Angestellter.

- MigrantInnen weisen gegenüber den österreich-stämmigen Beschäftigten im Tourismus einen Bildungsvorsprung aus, der sich allerdings in der Tätigkeitsstruktur keineswegs widerspiegelt: der Anteil von Beschäftigten mit HilfsarbeiterInnen-tätigkeiten ist unter den MigrantInnen um 14 Prozentpunkte höher, jener mit qualifizierten Angestellten-tätigkeiten um 7 Prozent niedriger als jener ihrer einheimischen KollegInnen. Bezogen nur auf jene mit zumindest Maturaniveau zeigt sich, dass 17 Prozent der MigrantInnen (gegenüber 2% der einheimischen Tourismusbeschäftigten) als HilfsarbeiterInnen tätig sind und nur 42 Prozent (gegenüber 88% der österreichischen KollegInnen mit Matura) als qualifizierte Angestellte. Während von den einheimischen Tourismusbeschäftigten 9 Prozent eine leitende Funktion haben, sind es unter den MigrantInnen nur sechs von hundert.
- Überqualifiziert beschäftigt sind im Tourismus vorwiegend aus dem Ausland zugewanderte Personen, während die hier Aufgewachsenen mit migrantischem Hintergrund tendenziell niedrigere Qualifikationen aufweisen, aber eher entsprechend ihren Qualifikationen eingesetzt werden.
- 18 Prozent der MigrantInnen – gegenüber nur 10% der ÖsterreicherInnen – waren im letzten Jahr irgendwann einmal von Arbeitslosigkeit betroffen, die bei MigrantInnen im Durchschnitt allerdings kürzer ausgefallen ist als jene der einheimischen KollegInnen.
- Eine besondere Problematik ergibt sich im Tourismus durch die ungünstigen Arbeitszeitlagen, die die Planung der Zeitressourcen im Hinblick auf familiäre Betreuungspflichten erschweren können: so müssen knapp 6 von 10 Tourismusbeschäftigten häufig (auch) an Samstagen und rund die Hälfte häufig (auch) an Sonntagen arbeiten. Für rund ein Viertel gehört häufige Nachtarbeit ab 22 Uhr zur Normalität ihres Berufslebens. Überdurchschnittlich häufig auch in der Nacht arbeiten Beschäftigte mit migrantischem Hintergrund. (Fast) nie arbeiten an Samstagen nur 10 Prozent und an Sonntagen nur 23 Prozent der Tourismusbeschäftigten.
- Die für den Tourismus typischen Arbeitszeitlagen bedingen auch ein höheres Maß an Unzufriedenheit mit den Arbeitszeitregelungen. Die Unzufriedenheit hat im Verlauf der letzten Dekade noch leicht zugenommen. Waren in der ersten Erhebungsperiode noch 33 Prozent mit ihrer Arbeitszeit sehr zufrieden, so ist der entsprechende Anteil inzwischen auf 31 Prozent gesunken, während sich in den anderen Branchen 39 Prozent als sehr zufrieden mit den Arbeitszeitregelungen bezeichnen.

- Während sich die Arbeitszufriedenheit und das Beschäftigungsklima nach dem Modell des Österreichischen Arbeitsklimaindex in den sonstigen Branchen von der ersten zur zweiten Erhebungsperiode um 4 Indexpunkte – von 106 auf 110 – verbessert hat, müssen wir für die Tourismusbranche einen gegenläufigen Trend feststellen: hier ist der Indexwert von 107 auf 106 gefallen.
- Deutlich nach unten weisen im Tourismus die Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft sowie die Zufriedenheit mit dem Ansehen des eigenen Betriebs. Auf hohem Niveau steigend ist hingegen die Zufriedenheit mit dem Führungsstil, die v.a. der überwiegend kleinbetrieblichen Struktur mit geringen hierarchischen Distanzen zu verdanken ist.
- Als vorteilhaft erweist sich im Tourismus der im Außenvergleich deutlich niedrigere Innovationsstress, also etwaige Belastungen durch ständigen Wechsel der Arbeitsabläufe oder durch Reorganisationen. Psychischer Stress und Belastungen durch Zeitdruck sind auf einem überdurchschnittlichen Niveau, aber seit der ersten Erhebungsperiode tendenziell sinkend.
- Für den Tourismus ist auch kennzeichnend, dass einerseits die subjektiven Arbeitsmarktchancen deutlich über dem externen Durchschnitt, die innerbetrieblichen Karrieremöglichkeiten jedoch gravierend (um neun Indexpunkte) unter dem externen Durchschnitt liegen.
- Migrantische Beschäftigte sind im Vergleich mit den heimischen KollegInnen deutlich unzufriedener mit dem Führungsstil, mit den innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten, mit den Arbeitszeitregelungen sowie etwas unzufriedener mit dem Einkommen. Deutlich ausgeprägter ist ihr wirtschaftlicher Zukunftsoptimismus. Teilzeitbeschäftigte unterscheiden sich in ihrer Zufriedenheit nicht von den Tourismusbeschäftigten in Vollzeit.
- Das durchschnittliche Einkommen im Tourismus macht rund drei Viertel des Durchschnittseinkommens der anderen Wirtschaftssektoren aus. Sowohl im Tourismus als auch in den anderen Branchen verdienen die weiblichen Beschäftigten jeweils etwa knapp drei Viertel des Einkommens ihrer männlichen Kollegen.
- Das persönliche Netto-Einkommen steigt während der beruflichen Laufbahn kontinuierlich an und liegt im Tourismus in der Altersgruppe der ab 45-Jährigen ca. 20 Prozent über dem Durchschnittsniveau der unter 30-Jährigen. In den sonstigen Branchen ist die Steigerungskurve des Einkommens von der jüngsten zur ältesten Altersgruppe mit 36 Prozent jedoch fast doppelt so steil.
- Gravierenden Unterschiede zeigen sich in dieser Hinsicht im Tourismus zwischen den Geschlechtern: während bei den Frauen das Einkommen der ältesten Gruppe durchschnittlich nur um 10 Prozent höher ist als das der jüngsten Gruppe, beträgt die entsprechende Steigerungsquote bei den männlichen Kollegen 46 Prozent.

- Frauen kommen auch bei längerer Betriebszugehörigkeit offenbar seltener in den Genuss eines beruflichen Aufstiegs, und – wenn dieser Aufstieg in eine Führungsposition gelingt – wird diese nicht nur im Vergleich mit den Männern, sondern auch im Zeitverlauf deutlich schlechter bewertet und finanziell abgegolten. Nicht nur, dass Frauen in Führungspositionen, wie oben bereits erwähnt, nur rund zwei Drittel des Gehalts männlicher Führungskräfte verdienen, ist deren Durchschnittsverdienst von der ersten zur zweiten Periode sogar noch um 5 Prozent gesunken.
- Eine Ursache dieser vergleichsweise schlechten Einkommensentwicklung ist der sich von der typisch männlichen Erwerbskarriere unterscheidende Berufsverlauf von Frauen, der von Teilzeit, Unterbrechungen, langen Erwerbspausen und einem beruflichen Neuanfang auf einem vielfach schlechteren Niveau und damit einher gehender unterdurchschnittlicher Dauer der Zugehörigkeit zum jetzigen Betrieb charakterisiert ist.
- Zunehmend größere Probleme haben Tourismusbeschäftigte auch, mit dem Arbeitseinkommen ihre Existenznotwendigkeiten abdecken zu können. Für 46 Prozent reicht es gerade, für 15 Prozent nicht. Der Anteil derjenigen, für die eine Existenzsicherung durch das Einkommen nicht möglich ist, ist im Verlauf der vergangenen Dekade somit um 50 Prozent gestiegen. Nicht überraschend sind es wiederum die Frauen und die Teilzeitbeschäftigten, die fehlendes eigenes Einkommen in einem höheren Maße durch zusätzliche Einkommens- bzw. Unterstützungsquellen kompensieren müssen. Knapp ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten im Tourismus etwa geben an, von ihrem Gehalt nicht leben zu können.
- Nur 15 Prozent der Beschäftigten im Tourismus gegenüber 23 Prozent in den sonstigen Branchen halten ihre soziale Absicherung für „sehr zufriedenstellend“. Umgekehrt sind 13 Prozent der Tourismusbeschäftigten im Gegensatz zu nur 8 Prozent Erwerbstätiger anderer Branchen damit „eher nicht“ oder „überhaupt nicht zufrieden“.
- Die subjektive Arbeitsplatzsicherheit liegt bei den Tourismusbeschäftigten unter dem Gesamtschnitt: nur 21 Prozent gegenüber 25 Prozent insgesamt halten ihren Arbeitsplatz für „sehr sicher“, umgekehrt 19 Prozent (gegenüber 15 Prozent in den anderen Branchen) für „sehr“ oder „eher unsicher“. Frauen erachten sich als leichter austauschbar, von diesen halten nur 17 Prozent den eigenen Arbeitsplatz für „sehr sicher“. Teilzeitbeschäftigte unterscheiden sich in diesem Punkt nicht von Personen in Vollzeit. Personen mit migrantischem Hintergrund haben überdurchschnittlich Sorge, dass ihr Arbeitsplatz nicht sicher sein könnte.
- Die Tourismusbeschäftigten schätzen ihre theoretischen Arbeitsmarktchancen etwas besser ein als Beschäftigte anderer Branchen. 14 Prozent der Tourismusbeschäftigten, gegenüber 9 Prozent jener in den sonstigen Wirtschaftsbereichen,

gehen davon aus im Falle des Falles „sehr leicht“ wieder eine annehmbare Arbeitsstelle finden zu können. Ebenfalls 14 Prozent der Tourismusbeschäftigten schätzen ihre subjektiven Arbeitsmarktchancen als sehr schlecht ein, unter den Angehörigen der sonstigen Branchen sind es 17 Prozent. Etwas zuversichtlicher in dieser Hinsicht sind im Tourismus die Männer.

- Während die subjektiven Arbeitsmarktchancen in den sonstigen Branchen im Zeitvergleich zwischen den beiden Befragungsperioden im Wesentlichen stabil geblieben sind, hat sich diesbezüglich die Wahrnehmung seitens der Beschäftigten im Tourismus gravierend zum Schlechteren verändert: Der Anteil der „Optimisten“ ist von 62 auf 51 Prozent zurück gegangen, umgekehrt jener der „Pessimisten“ von 37 auf 46 Prozent gestiegen.
- 43 Prozent der Tourismusbeschäftigten im Gegensatz zu 56 Prozent in den anderen Branchen sind mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb „sehr“ oder „eher zufrieden“ (Noten 1 oder 2), 24 Prozent im Gastronomiebereich sind damit jedoch unzufrieden (Noten 4 bis 5), gegenüber 16 Prozent in den anderen Branchen. Signifikant unzufriedener mit diesem Aspekt ihrer beruflichen Tätigkeit im Tourismus sind Teilzeitbeschäftigte und MigrantInnen, insbesondere Angehörige der überdurchschnittlich hoch qualifizierten ersten Einwanderergeneration.
- Auch hinsichtlich der Weiterbildungsmöglichkeiten fühlen sich Tourismusbeschäftigte gegenüber den sonstigen ArbeitnehmerInnen in Österreich benachteiligt: während im Tourismus nur 45 Prozent damit „sehr“ oder „eher zufrieden“ sind, beträgt der entsprechende Anteil in den anderen Branchen 61 Prozent.
- Die Tourismussparte bietet ihren Angehörigen nur unterdurchschnittliche Perspektiven: während in den sonstigen Branchen die berufliche Entwicklung eher im Betrieb gesehen wird, herrscht bei den Angehörigen des Tourismus eine weit stärkere Wechsel- und Ausstiegstendenz vor. Rund ein Drittel der Tourismusbeschäftigten strebt entweder einen Firmen- oder einen Berufswechsel an. In den anderen Branchen beträgt der entsprechende Anteil lediglich 16 Prozent. Als jene Gruppe mit der höchsten Mobilitätsbereitschaft erweisen sich die MigrantInnen, von denen weniger als die Hälfte (44%) ihre berufliche Zukunft in der jetzigen Tätigkeit bzw in der derzeitigen Firma sieht.
- Letztlich ist es ein Zusammentreffen von ungünstigen Arbeitsbedingungen, wie hohe temporäre Stressbelastungen, ungünstige Arbeitszeitlagen die, in Kombination mit einem von vielen nicht als adäquat empfundenen Einkommen, das vielfach nicht existenzsichernd ist, den Tourismus zunehmend als Übergangs- bzw Fluchtbranche erscheinen lässt.

Kapitel 5 – Lehrlinge

- Der größte Teil der Lehrlinge (94%) in der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft ist der Gastronomie und der Hotellerie zuzuordnen. Die übrigen 6% verteilen sich auf Reisebüros, Freizeitbetriebe etc. Sowohl in absoluten Zahlen als auch anteilmäßig hat der Tourismus langfristig für die Lehrausbildung an Bedeutung gewonnen hat. Zwar kam es seit der Mitte dieses Jahrzehnts zu einer leichten Trendumkehr, aber auch Ende 2010 waren noch knapp 10% aller Lehrverhältnisse dieser Sparte zuzuordnen. Bei den Mädchen waren es sogar 15,2%. 4.400 Tourismusbetriebe in Österreich bilden Lehrlinge aus.
- Es gibt viele offene Lehrstellen in der Tourismusbranche und auch genügend Bewerber. Trotzdem ist es zunehmend schwierig die freien Lehrstellen zu besetzen bzw das Lehrverhältnis bis zum Lehrabschluss durchzuhalten. Dafür gibt es eine Reihe von Gründen. Neben ausbildungsfremden Arbeiten, ausufernden Überstunden, zu wenig Urlaub und gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten wird auch über Mobbing und sexuelle Belästigung berichtet. Für viele Jugendliche beginnt mit ihrer Lehre ein ganz neuer Lebensabschnitt. Doch die Lehrlinge merken schon in den ersten Tagen, dass sie in der Firmenhierarchie ganz unten stehen und von den Vorgesetzten gleich doppelt abhängig sind: Sie wollen einen Beruf erlernen und nach ihrer Ausbildung übernommen werden. Das nützen manche Lehrberechtigte schamlos aus. Die vida-Jugend hat sich mit Hilfe einer Fragebogenaktion im Jahr 2008 die Situation der Lehrlinge in der Tourismusbranche genauer angesehen. Die interessantesten Ergebnisse wurden im Kapitel Lehrlinge zusammengefasst.

Kapitel 6 – Unternehmensstruktur der Tourismuswirtschaft

- Die Zahl der Beherbergungsbetriebe hat seit Beginn des neuen Jahrzehnts kontinuierlich abgenommen. Von 2002 bis 2009 haben sich die Betriebe um beinahe 5400 auf zuletzt 67.166 reduziert. Etwa 30 Prozent der Betriebe sind Gewerbebetriebe, die restlichen Beherbergungsbetriebe sind Privatquartiere oder private Ferienhäuser.
- Den sinkenden Betriebszahlen steht eine deutlich wachsende Bettenanzahl gegenüber. Seit 2002 wurden mehr als 25.000 Betten aufgebaut.
- Die Struktur der Betten hat sich in den letzten Jahren deutlich verschoben. Analog der Konzentration der Betten und der damit einhergehenden Vergrößerung der Betriebe ist auch eine Tendenz in Richtung Qualitätsbeherbergungsbetriebe feststellbar. Ein Strukturwandel zeichnet sich auch in der privaten Beherbergungswirtschaft ab. Während „herkömmliche“ Privatquartiere deutlich abnehmen, ist der Anteil der Ferienwohnungen gestiegen.

- Die Kapazitätsauslastung hat sich in den letzten Jahren saisonal differenziert unterschiedlich entwickelt. Während die Auslastung in der Sommersaison relativ konstant bei etwa 29 % liegt, ist in der Wintersaison eine deutliche Zunahme der Auslastung erkennbar.
- Eine Differenzierung der gewerblichen Beherbergungsunternehmen nach Betriebsgrößen gemessen an der Anzahl der Beschäftigten zeigt die Dominanz der kleingewerblichen Struktur der österreichischen Unternehmen. Rund 84 % der Unternehmen beschäftigen 2008 zwischen 0 und 9 Arbeitnehmer. Nur 0,01 % der Unternehmen beschäftigen dagegen mehr als 250 ArbeitnehmerInnen.
- Die Wirtschaftsleistung gemessen am Umsatz zeigt, dass die größeren Betriebe überproportional mehr Umsatzleistung erwirtschaften als vergleichsweise die kleinen Unternehmen. So können die Kleinbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten nur 40 % des Gesamtumsatzes erwirtschaften, während ihr Anteil an den gesamten Betrieben 84 % beträgt. Die Mittelbetriebe bis 250 Beschäftigten sowie die großen Unternehmen erwirtschaften demgegenüber weit höhere Umsatzanteile als es ihren Betriebsanteilen entsprechen würde.
- Die Daten zeigen, dass jedes zweite Tourismusunternehmen eine Eigenkapitalquote unter -5,4 % im Jahr 2007 verfügt und damit buchhalterisch „überschuldet“ wäre. Nur etwa jedes vierte Unternehmen hat eine zufriedenstellende Quote von über 22,9 %.
- Die Umsatzrentabilität zeigt eine bis 2008 durchaus zufriedenstellende Entwicklung. Zwar hat sich die Rentabilität bis 2008 kontinuierlich rückläufig entwickelt, jedes zweite Unternehmen konnte aber selbst zu Beginn der Wirtschaftskrise 2008 noch eine höhere Rentabilität als 2,78 % erwirtschaften. Jedes vierte Unternehmen schaffte sogar mehr als 8,22 %.
- Die vorgenommenen Investitionen reichen bei Weitem nicht aus, um den hohen Reinvestitionsbedarf, der sich insbesondere aus der Abnutzung der Beherbergungsanlagen in Form von Wertminderungen ergibt, abzudecken. Nur wenn über einen längeren Zeitraum sämtliche Abschreibungen reinvestiert werden, können die Anlagen betriebswirtschaftlich betrachtet auch langfristig erhalten werden. Die Auswertungen ergeben im Durchschnitt eine **Reinvestitionsquote** von nur 39 %. Jedes zweite Unternehmen der Branche ersetzt damit jährlich nur maximal 39 % der Abschreibungen durch Neuinvestitionen.
- Die Finanzkraft der Branche ist im Verhältnis zu den vorhandenen Schulden bei vielen Unternehmen sehr schwach ausgeprägt. So liegt der Cash Flow bei jedem zweiten Unternehmen (Median) unter 10 % gemessen an den gesamten Schulden. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass die Verschuldungsdauer im Durchschnitt über 10 Jahre beträgt.
- Die Zahl der Insolvenzen im Bereich des „Gastgewerbes“ sind von 2009 auf 2010 leicht angestiegen (+2,86%). Damit bewegt sich das Gastgewerbe entgegen dem

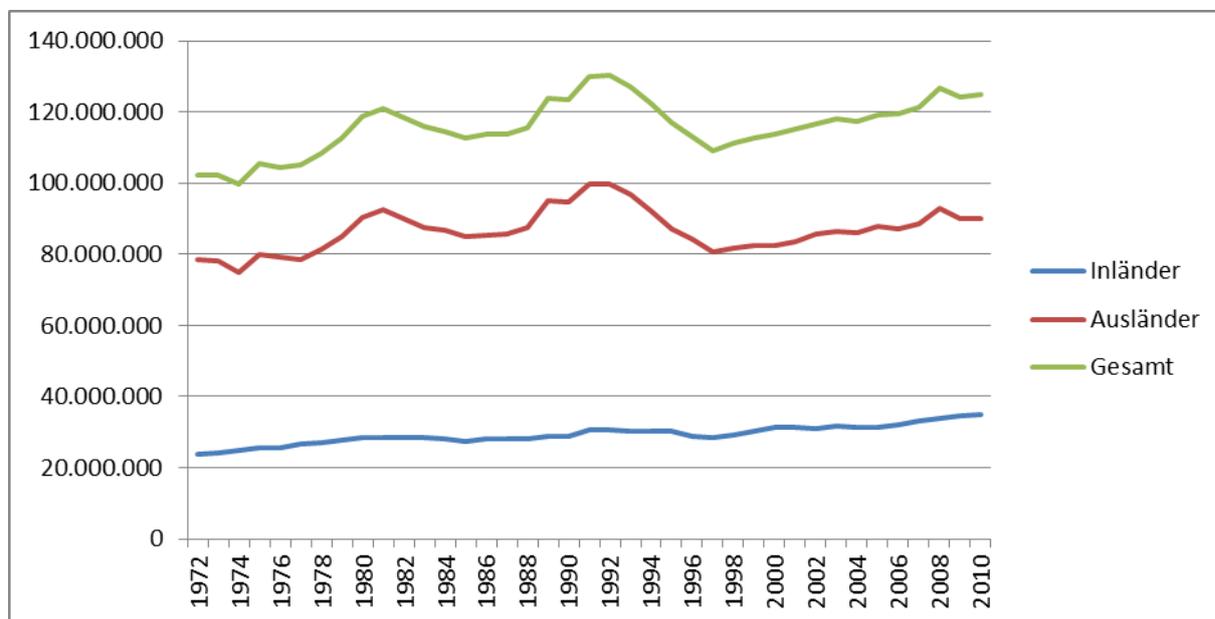
allgemeinen Trend, da die Gesamtanzahl der Insolvenzen nach der Finanzmarkt- und Konjunkturkrise in den Jahren 2008 und 2009 im Jahr 2010 wieder recht deutlich um 7,62% abgenommen hat.

1. Statistischer Überblick zur Lage des Tourismus in Österreich

1.1 Übernachtungen und Gästezahlen

Im Jahr 2009 hatte die Weltwirtschaftskrise auch den österreichischen Tourismus erreicht. 124,3 Mio Nächtigungen im Gesamtjahr bedeuteten einen Rückgang um 1,9% im Vergleich zum vorangegangenen Jahr. Bei der zahlenmäßig wichtigeren Gruppe der ausländischen Gäste kam es zu einem Rückgang um 3,2% auf 89,9 Mio Nächtigungen, welche auch durch die Zuwächse bei den inländischen Gästen nicht wettgemacht werden konnten: 34,4 Mio Nächtigungen von inländischen Gästen bedeuten ein Plus von 1,7% gegenüber 2008. Die ausländischen Gäste hatten 2009 einen Nächtigungsanteil von 72,3%. Im Gesamtjahr 2010 kam es wieder zu einer leichten Erholung: 124,9 Mio Nächtigungen bedeuten einen Zuwachs um 0,5% gegenüber dem Krisenjahr 2009. Wiederum trugen die inländischen Gäste mit einem Plus von 1,7% das Wachstum. Die Ausländernächtigungen lagen marginal unter dem Vorjahresniveau +/-0%.

Abb. 1.1 Übernachtungen in Österreich 1972 bis 2010



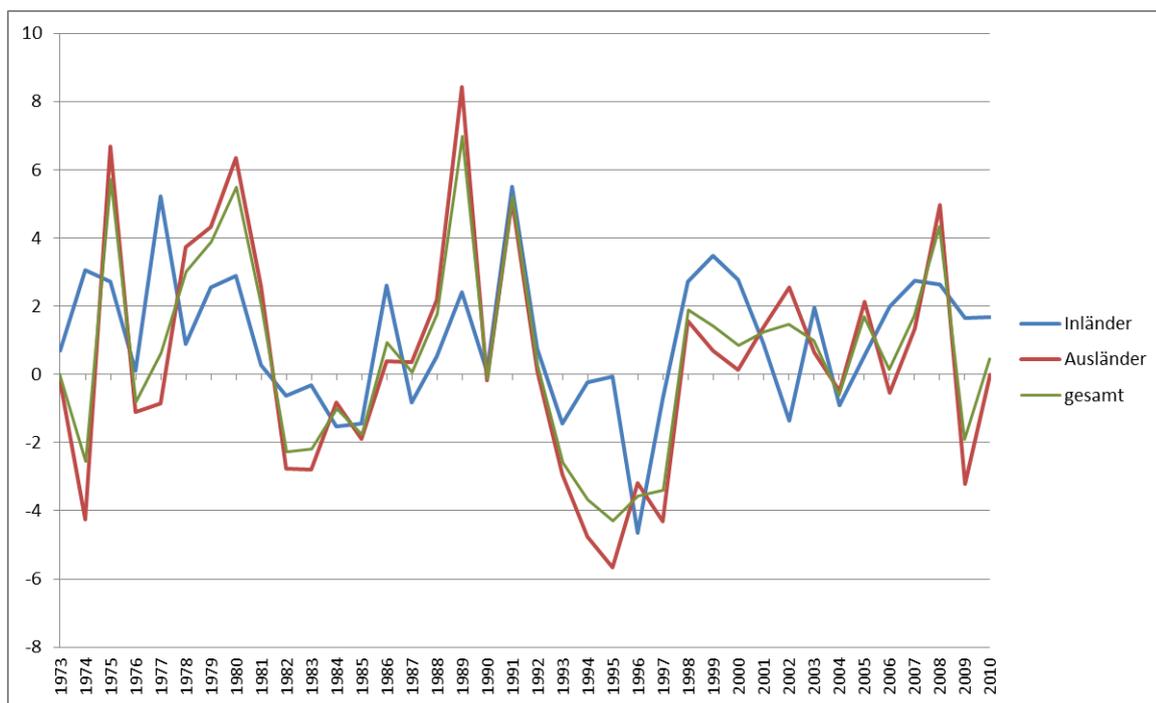
Quelle: Statistik Austria

Abb. 1.1 zeigt die Nächtigungszahlen von 1972 bis 2010 nach inländischen und ausländischen Gästen getrennt. Der erste Eindruck ist, dass im Wesentlichen die

ausländischen Gäste die Entwicklung prägen. Für die starken Schwankungen jeweils zu Beginn der Siebziger-, Achtziger- und Neunzigerjahre trifft dies auch weitestgehend zu. Über den gesamten Zeitraum betrachtet zeigt sich aber ein differenzierteres Bild.

Im Jahr 2010 lag die Zahl der Ausländerübernachtungen um 11,4 Mio höher als 1972 und die der Inländer hatte im selben Zeitraum um 11,1 Mio zugenommen. Prozentuell gesehen nahmen damit die Übernachtungen ausländischer Gäste in diesem Zeitraum um 14,5% zu, die der inländischen Gäste hingegen um 46,6%. Auch in absoluten Zahlen ist der Unterschied inzwischen nicht mehr sehr groß.

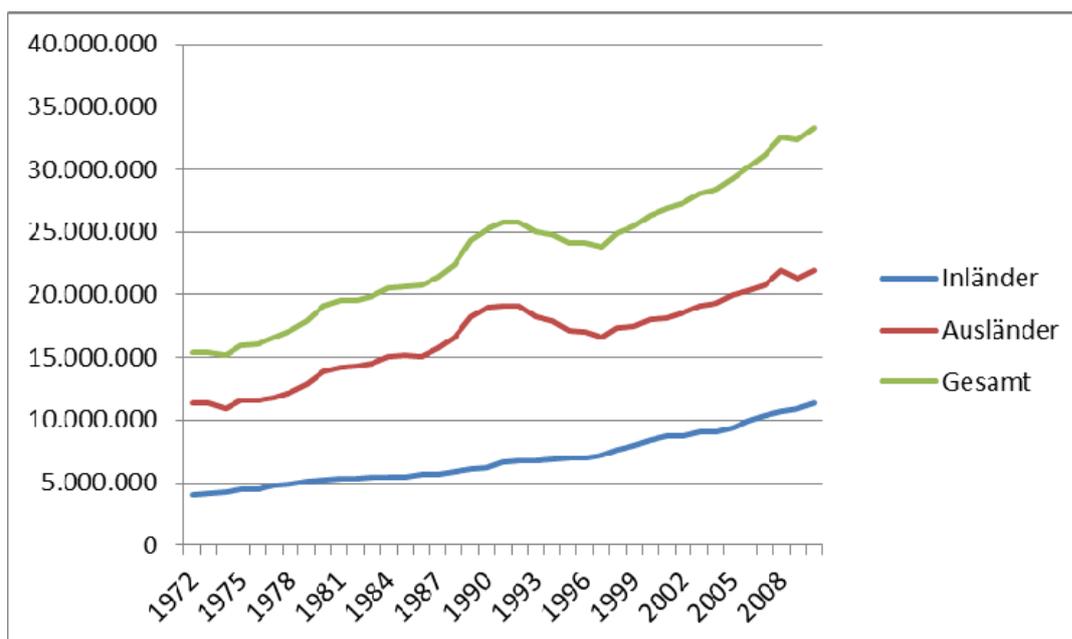
Abb. 1.2 Prozentuelle Veränderungen der Übernachtungen im Vorjahresvergleich 1972 bis 2010



Quelle: Statistik Austria, eigene Berechnungen

Abb. 1.2 zeigt Veränderung der Nächtigungszahlen in Prozent gegenüber dem Vorjahr. Erwartungsgemäß schwanken die Ausländernächtigungen stärker als die der Inländer, aber prozentuell gesehen ist der Unterschied zu den Inländern von einigen Ausnahmejahren abgesehen geringer als die Linien in Abb. 1.1 vermuten lassen.

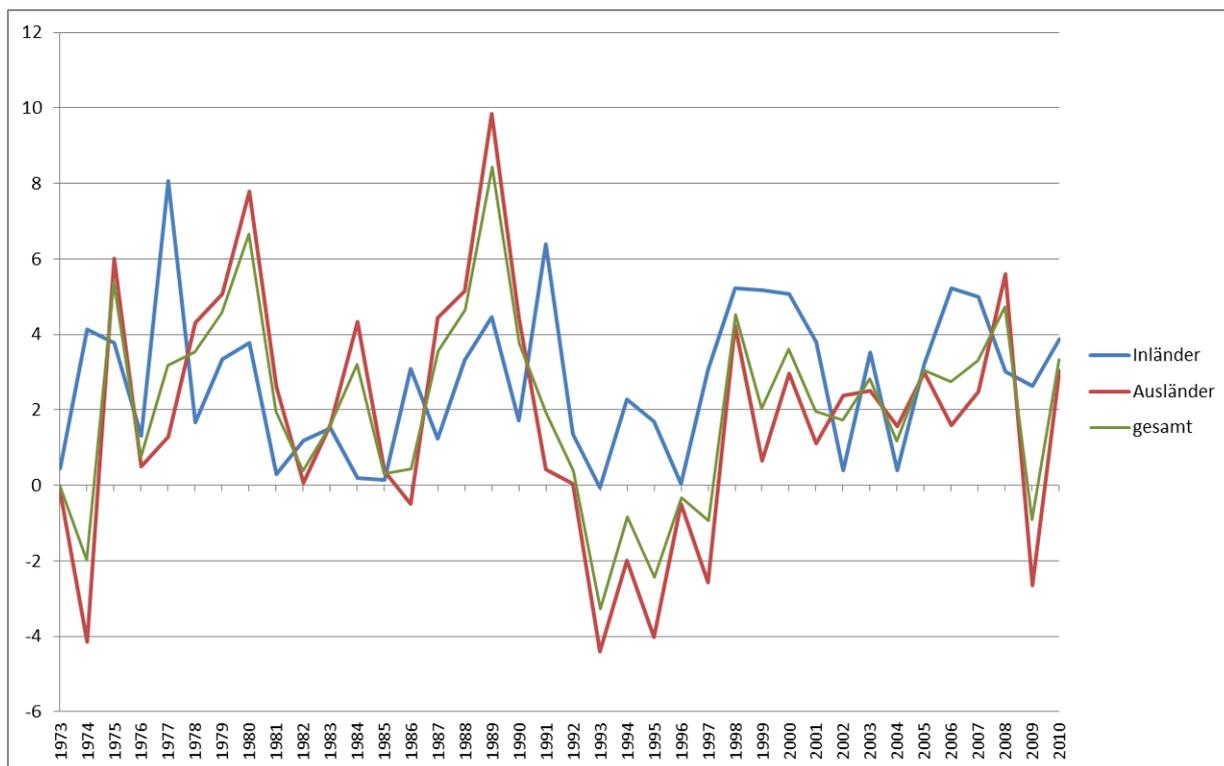
Abb. 1.3 Gästezahlen (Ankünfte) in Österreich 1972 bis 2010



Quelle: Statistik Austria

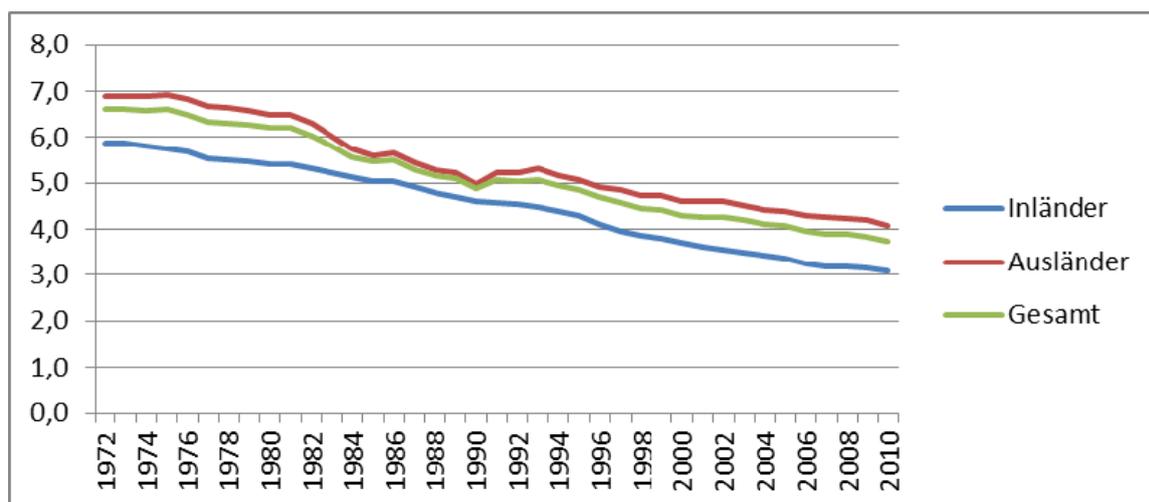
Abb. 1.3 zeigt die Entwicklung der Gästezahlen (=Ankünfte), welche der Nächtigungsentwicklung zugrunde liegen wiederum für den im Zeitraum von 1972 bis 2010 und Abb. 1.4 die prozentuellen Veränderungen gegenüber dem Vorjahr.

Abb. 1.4 Prozentuelle Veränderungen der Ankünfte im Vorjahresvergleich 1972 bis 2010



Quelle: Statistik Austria, eigene Berechnungen

Abgesehen von den beiden Krisenjahren 2009 und 1974 sowie einem längeren Einbruch in den Neunzigerjahren entwickelte sich die Zahl der ausländischen Gäste – allerdings mit starken Schwankungen in den meisten Beobachtungsjahren – positiv. Die Zahl der inländischen Gäste war über den gesamten Beobachtungszeitraum positiv. Gegenüber 1972 erhöhte sich die Zahl der ausländischen Gästeankünfte um 93,4% von 11,4 Mio auf 22,0 Mio und die der inländischen Gästeankünfte um 179,7% von 4,1 Mio auf 11,4 Mio.

Abb. 1.5 Entwicklung der Aufenthaltsdauern für In- und Ausländer 1972 bis 2010

Quelle: Statistik Austria, eigene Berechnungen

Bei den inländischen Gästen war die Aufenthaltsdauer über den gesamten Beobachtungszeitraum rückläufig und hat sich bis 2010 gegenüber 1972 von 5,9 Tagen auf 3,1 Tage nahezu halbiert (siehe Abb. 1.5). Bei den ausländischen Gästen war die Entwicklung – ausgehend von einem um einen Tag höheren Niveau – bis 1990 ähnlich. Nach der Ostöffnung kamen auch wieder ausländische Gästegruppen für längere Urlaube nach Österreich, so dass bis 1993 die Aufenthaltsdauern wieder zunahmen. Danach sind auch bei den ausländischen Gästen die Aufenthaltsdauern wieder abnehmend, aber der Abstand zu den inländischen Gästen, der zwischenzeitlich schon auf weniger als einen halben Tag zurückgegangen war, liegt seither wieder bei gut einem Tag. Die Aufenthaltsdauer der ausländischen Gäste nahm gegenüber 1972 von 6,9 Tagen um gut 40% auf 4,1 Tage ab.

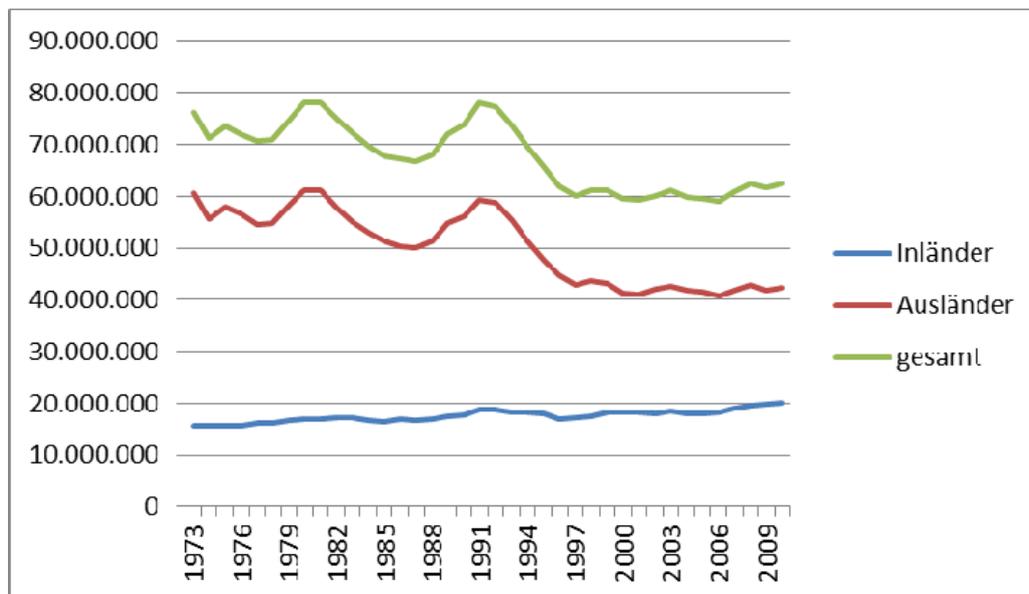
Durch die kontinuierlich sinkenden durchschnittlichen Aufenthaltsdauern sind für das Wachstum der Nächtigungen (bzw auch um diese konstant zu halten) laufend steigende Gästezahlen nötig. Die abnehmenden Aufenthaltsdauern sind einerseits auf veränderte Reisegewohnheiten zurückzuführen – Kurzurlaube und Städtereisen gewinnen gegenüber den Langformen des Urlaubs an Bedeutung – andererseits aber können sich viele Menschen und insbesondere Familien längere Urlaube immer weniger leisten.

1.2 Sommer- und Wintersaison

Eine gesonderte Betrachtung nach Sommer- und Wintersaison in den Abb. 1.6 und Abb. 1.7 zeigt sehr unterschiedliche langfristige Entwicklungen. Während die Wintersaison abgesehen von einigen kürzeren Rückschlägen und einem tiefen Einbruch in den Neunzigerjahren langfristig Zuwächse verbuchen konnte, hat der österreichische

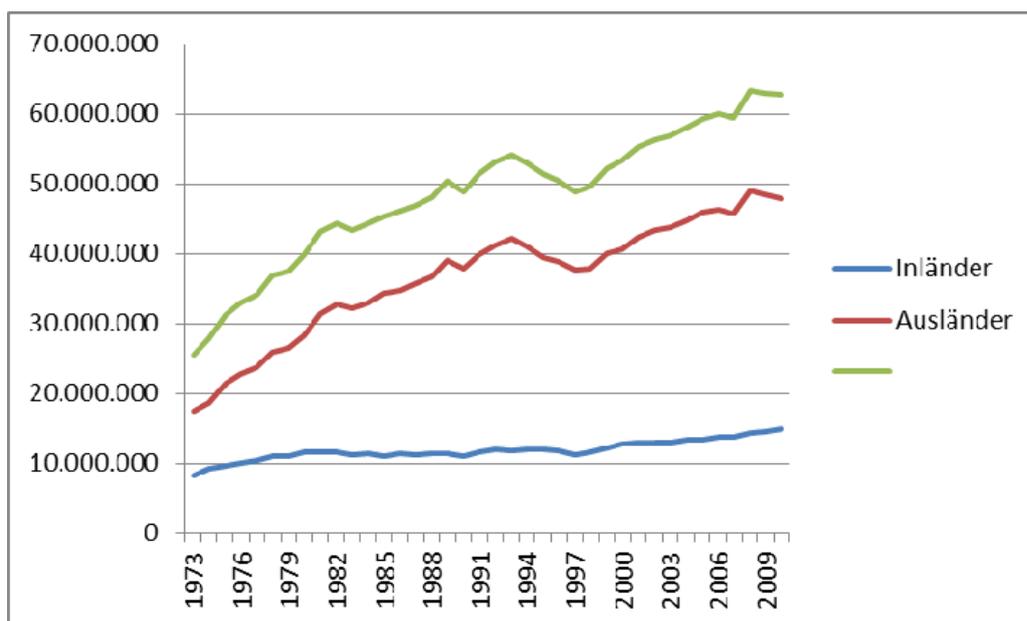
Sommertourismus langfristig an Bedeutung verloren. Die durchaus bemerkenswerten Erholungen bei den Sommerübernachtungen Ende der Siebzigerjahre und Ende der Achtzigerjahre waren nicht von Dauer. Vor allem zwischen 1991 und 1997 kam es in den Sommermonaten zu einem Nächtigungsrückgang um gut 18 Mio. Danach pendelte sich der langfristige Abwärtstrend allerdings bei etwa 60 Mio Übernachtungen ein.

Abb. 1.6 Übernachtungen im Sommerhalbjahr (Mai-Oktober) 1973 bis 2010



Quelle: Statistik Austria

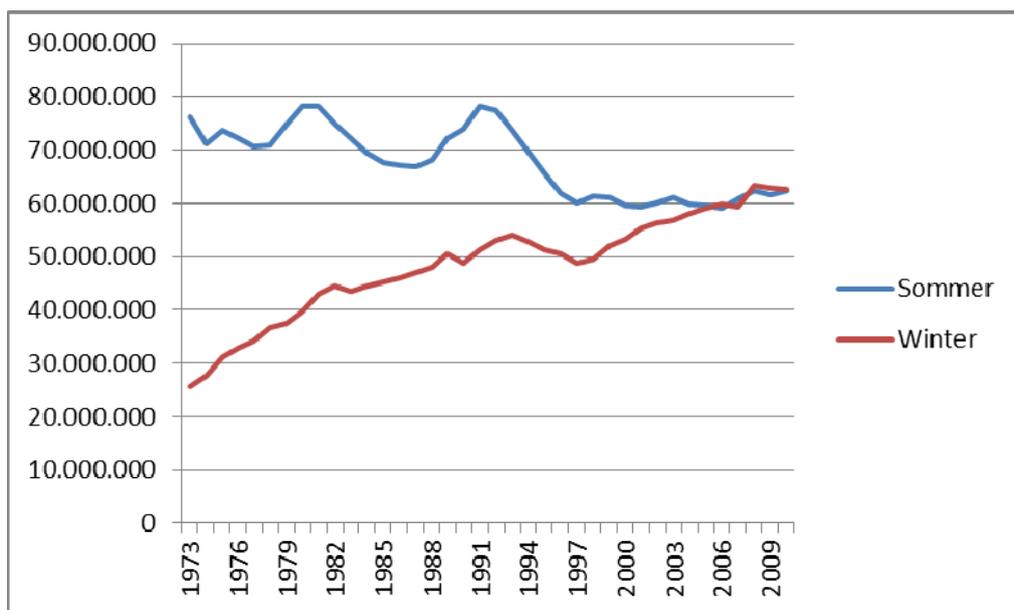
Seit dem Jahr 2007 scheint der langfristige Abwärtstrend bei den Sommernächtigungen fürs erste gestoppt zu sein. Der eher moderate Rückgang des Krisenjahres 2009 konnte bereits 2010 mehr als ausgeglichen werden. Gegenüber 2009 nahmen die Inländernächtigungen 2010 um 1,5% und die der Ausländer um 1,2% zu. Insgesamt konnte in der Sommersaison 2010 ein Nächtigungsplus von 1,3% (+802.000) verbucht werden.

Abb. 1.7 Übernachtungen im Winterhalbjahr (November-April) 1973 bis 2010

Quelle: Statistik Austria

Der in der zweiten Hälfte des letzten Jahrzehnts steile Aufwärtstrend bei den Winternachtungen hat sich in den letzten beiden Jahren nicht fortgesetzt. Sowohl im Krisenwinter 2008/09 (-0,7%) als auch in der Wintersaison 2009/10 (-0,3%) kam es zu Nächtigungsrückgängen. Diese Rückgänge sind allerdings ausschließlich auf die geringeren Ausländernachtungen zurückzuführen. Bei den Inländernachtungen konnten in beiden Jahren Zuwächse von gut 2% verzeichnet werden. Diese Zuwächse konnten aber die vor allem kürzeren Aufenthalte der Ausländer nicht wettmachen.

Abb. 1.8 Sommer und Winterübernachtungen 1973 bis 2010



Quelle: Statistik Austria

Abb. 1.8 zeigt den langfristigen Bedeutungsgewinn des Wintertourismus in Österreich: Im Jahr 2006 lag die Zahl der Winternächtungen erstmals über den Sommernächtungen.

1.3 Saisonale Schwankungen

Abb. 1.9 Übernachtungen insgesamt im Jahresverlauf

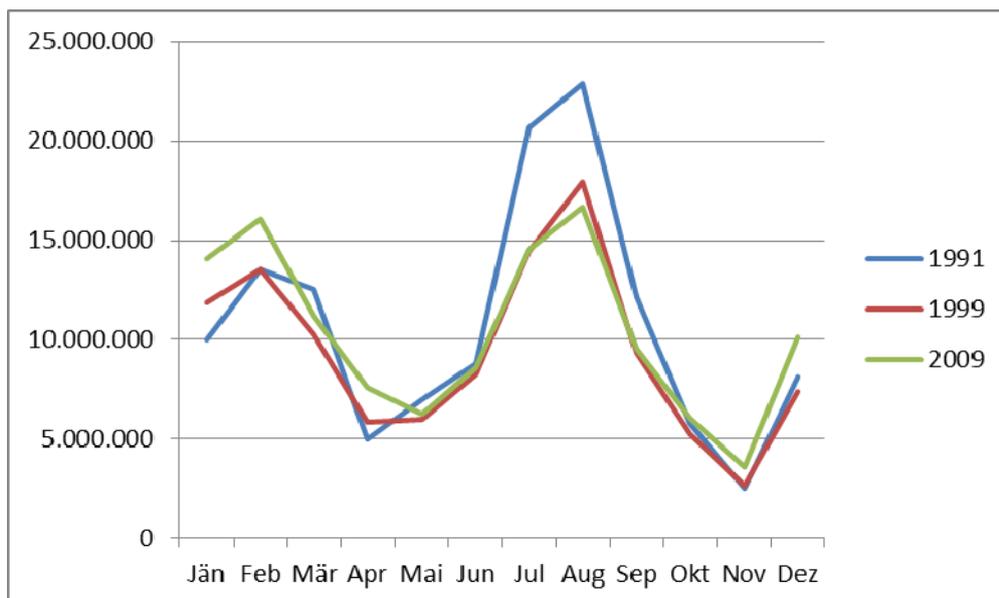


Abb. 1.9 zeigt sowohl die immer noch beträchtlichen saisonalen Schwankungen, aber auch, dass es in den letzten 2 Jahrzehnten zu einem Rückgang der saisonalen Schwankungen gekommen ist. Insbesondere ist die Sommerspitze im August weiter zurückgegangen. (Zum Vergleich: Anfang der Neunzigerjahre lagen die Monate Juli und August noch jeweils deutlich über 20 Mio Nächtigungen). Die Wintermonate hingegen haben weiter an Bedeutung gewonnen. Obwohl die Monate Oktober und November weiterhin die niedrigsten Nächtigungszahlen aufweisen, kam es in dieser „toten Saison“ zu durchaus bemerkenswerten Zuwächsen bei den Nächtigungen.

Abb. 1.10 Übernachtungen von In- und Ausländern im Jahresverlauf

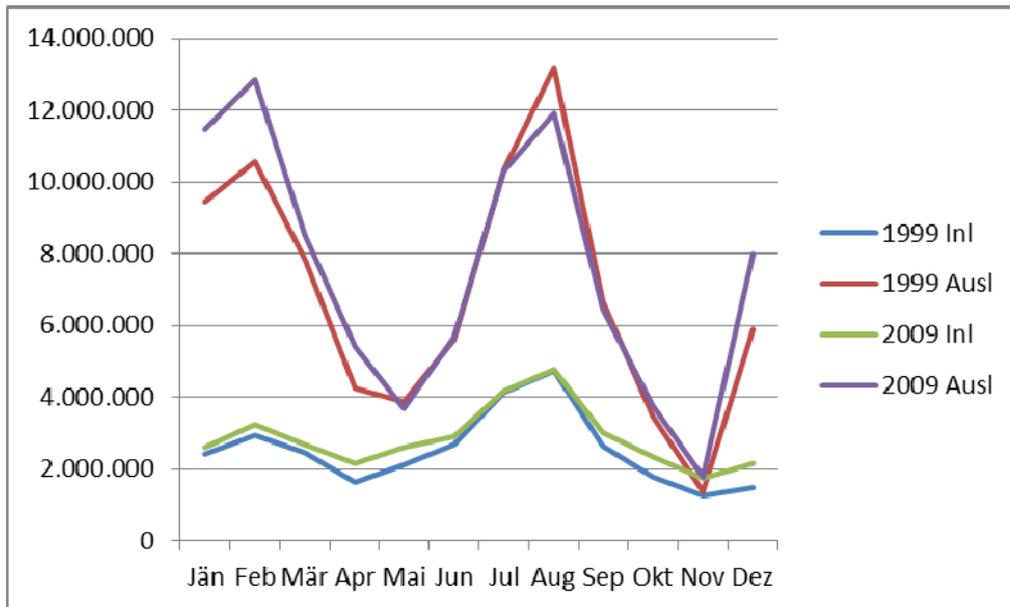


Abb. 1.10 zeigt, dass sowohl die saisonalen Schwankungen als auch die Veränderungen zu den Saisonspitzen in sehr hohem Maße auf das Reiseverhalten der ausländischen Gäste zurückzuführen sind. Bei den inländischen Gästen zeigt sich eine leichte aber merkbare, für die Auslastung der Betten durchaus erfreuliche Tendenz zur Saisonglättung.

1.4 Übernachtungen nach Bundesländern

Die Übernachtungen sind nicht nur über das Jahr sondern auch über die Bundesländer sehr ungleich verteilt (siehe Tabelle 1.1 und Tabelle 1.2).

Tabelle 1.1 Übernachtungen nach Bundesländern in Absolutzahlen

	1990		2000		2010	
	Wintersaison	Sommersaison	Wintersaison	Sommersaison	Wintersaison	Sommersaison
Burgenland	331.905	1.774.496	549.420	1.871.249	892.629	2.016.847
Kärnten	2.322.391	14.210.406	2.975.510	9.823.752	3.590.945	8.751.190
Niederösterreich	2.068.233	4.552.226	2.017.993	3.696.818	2.455.253	4.000.061
Oberösterreich	2.113.656	5.739.208	2.188.565	4.523.436	2.463.285	4.254.336
Salzburg	11.098.768	11.424.757	11.775.787	9.148.061	13.817.459	10.175.166
Steiermark	3.627.072	5.660.816	4.028.555	5.351.270	4.999.539	5.817.375
Tirol	20.612.637	21.874.361	22.343.107	17.360.580	25.235.864	17.790.565
Vorarlberg	4.104.270	3.976.769	4.555.055	3.222.004	4.768.112	3.400.878
Wien	2.568.358	4.689.556	2.981.891	4.647.928	4.472.309	6.269.656
Österreich	48.847.290	73.902.595	53.415.883	59.645.098	62.695.395	62.476.074

Tabelle 1.2 Übernachtungsanteile der Bundesländer in Prozent

	1990		2000		2010	
	Wintersaison	Sommersaison	Wintersaison	Sommersaison	Wintersaison	Sommersaison
Burgenland	0,7	2,4	1,0	3,1	1,4	3,2
Kärnten	4,8	19,2	5,6	16,5	5,7	14,0
Niederösterreich	4,2	6,2	3,8	6,2	3,9	6,4
Oberösterreich	4,3	7,8	4,1	7,6	3,9	6,8
Salzburg	22,7	15,5	22,0	15,3	22,0	16,3
Steiermark	7,4	7,7	7,5	9,0	8,0	9,3
Tirol	42,2	29,6	41,8	29,1	40,3	28,5
Vorarlberg	8,4	5,4	8,5	5,4	7,6	5,4
Wien	5,3	6,3	5,6	7,8	7,1	10,0
Österreich	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

In der Wintersaison konzentrieren sich knapp 60% der Übernachtungen auf die beiden Bundesländer Tirol und Salzburg und in der Sommersaison gut 60% auf die drei Bundesländer Tirol, Salzburg und Kärnten. Die Konzentration auf die drei „Tourismusbundesländer“ hat aber in den letzten Jahren etwas abgenommen, wobei insbesondere Wien Anteilsgewinne verbuchen konnte: In der Wintersaison 2009/10 7,1% gegenüber 5,3% in der Saison 1989/90 und in der Sommersaison sogar 10% gegenüber dem Sommer 1990. Das ist nicht zuletzt auf die steigende Bedeutung des Städtetourismus

zurückzuführen. Die stärkste Ausrichtung auf eine Saison findet sich in Kärnten und im Burgenland, wo jeweils etwa 70% der Nächtigungen auf die Sommersaison entfallen.

Tabelle 1.3 Aufenthaltsdauern nach Bundesländern

	1995	2000	2005	2010	Veränd.2010 geg. 1995
Burgenland	4,9	4,0	3,4	3,1	-1,8
Kärnten	6,6	5,7	5,1	4,6	-2,0
Niederösterreich	3,5	3,1	2,8	2,7	-0,8
Oberösterreich	4,0	3,5	3,1	2,9	-1,1
Salzburg	5,2	4,6	4,4	4,2	-1,0
Steiermark	4,6	3,9	3,6	3,4	-1,3
Tirol	5,5	5,1	5,0	4,6	-0,9
Vorarlberg	5,0	4,7	4,4	4,0	-1,0
Wien	2,5	2,4	2,4	2,2	-0,3
Österreich	4,8	4,3	4,1	3,7	-1,1

Quelle: Statistik Austria

Tabelle 1.3 zeigt die Aufenthaltsdauern nach Bundesländern für 4 ausgewählte Jahre sowie die Veränderung seit 1995 in Tagen. Die Verkürzung der Aufenthaltsdauern betrifft alle Bundesländer, aber Kärnten, das Burgenland und die Steiermark am stärksten. Die tourismusintensiven Bundesländer Tirol und Salzburg sind vergleichsweise weniger betroffen, und Wien hatte schon immer kurze Aufenthaltsdauern, die seit 1995 auch nur wenig zurückgegangen sind.

Tabelle 1.4 Tourismusintensität nach Bundesländern – Nächtigungen je Einwohner

	1995	2000	2005	2010
Burgenland	8	9	9	10
Kärnten	26	23	23	22
Niederösterreich	4	4	4	4
Oberösterreich	5	5	5	5
Salzburg	44	41	43	46
Steiermark	8	8	8	9
Tirol	62	60	61	64
Vorarlberg	23	22	22	23
Wien	5	5	5	7
Österreich	15	14	14	16

Quelle: Statistik Austria

Tabelle 1.4 zeigt die Zahl der Nächtigungen pro Einwohner nach Bundesländern. Die Zahlen verdeutlichen die unterschiedliche regionale Bedeutung des Tourismus als Wirtschaftsfaktor. Die meisten Nächtigungen pro Einwohner haben die „Tourismusbundesländer“ Tirol und Salzburg, gefolgt von Vorarlberg und Kärnten. Niederösterreich, Oberösterreich und Wien haben die wenigsten Nächtigungen pro Einwohner. Während die Zahlen die unterschiedliche Bedeutung des Tourismus als Wirtschaftsfaktor gut veranschaulichen können, geben sie für das Problem der Belastung der Bewohner durch den Tourismus nur eine Richtung an. Da sich der Tourismus in den Regionen nicht gleichmäßig verteilt, ergeben sich in den Fremdenverkehrszentren in der Regel (erheblich) größere Werte für die Tourismusintensität.

1.5 Herkunft der Touristen in Österreich

Tabelle 1.5 Ankünfte und Übernachtungen nach den wichtigsten Herkunftsländern 2010

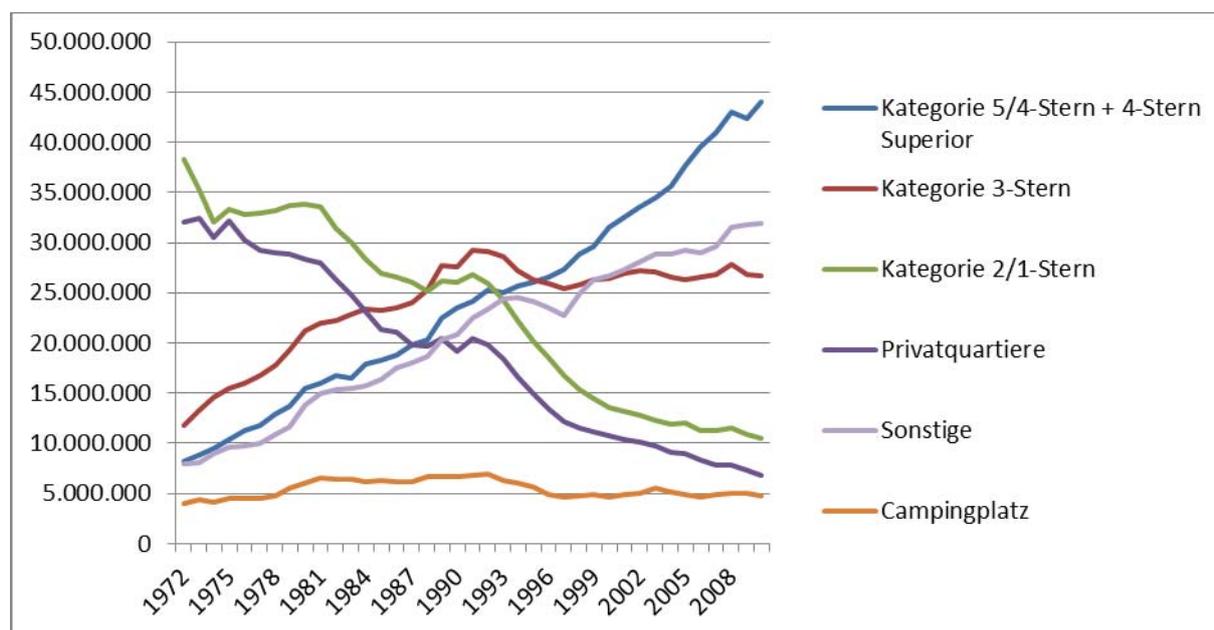
Herkunftsländer	Ankünfte				Übernachtungen				Aufent- haltungsdauer in Nächten
	absolut	An- teil	Veränd. zum Vorjahr		absolut	An- teil	Veränd. zum Vorjahr		
		in %	in %	absolut		in %	in %	absolut	
Insgesamt	33.389.261	100,0	3,3	1.072.486	124.880.764	100,0	0,5	573.447	3,7
Österreich	11.384.995	34,1	3,9	423.660	35.023.597	28,0	1,7	580.413	3,1
Ausland	22.004.266	65,9	3,0	648.826	89.857.167	72,0	0,0	-6.966	4,1
Deutschland	10.706.153	32,1	0,8	83.316	48.155.743	38,6	-1,4	-701.125	4,5
Arabische Länder in Asien	115.867	0,3	19,4	18.814	398.624	0,3	20,4	67.485	3,4
Belgien	461.784	1,4	0,1	485	2.464.985	2,0	-2,6	-65.247	5,3
China	182.282	0,5	17,5	27.103	267.483	0,2	20,4	45.258	1,5
Dänemark	321.642	1,0	2,8	8.908	1.514.888	1,2	0,9	13.438	4,7
Frankreich (einschl. Monaco)	499.894	1,5	4,4	21.147	1.785.956	1,4	2,7	46.954	3,6
Griechenland	77.587	0,2	-12,0	-10.621	221.551	0,2	-13,2	-33.565	2,9
Italien	1.067.721	3,2	1,1	11.233	3.020.992	2,4	0,2	5.156	2,8
Japan	213.581	0,6	7,5	14.830	412.494	0,3	1,3	5.382	1,9
Kroatien	105.712	0,3	-3,8	-4.191	351.491	0,3	-9,4	-36.404	3,3
Niederlande	1.617.692	4,8	-2,3	-37.267	9.071.437	7,3	-4,0	-380.310	5,6
Polen	346.582	1,0	9,3	29.360	1.422.764	1,1	2,7	36.794	4,1
Rumänien	261.439	0,8	-4,3	-11.786	822.928	0,7	-2,2	-18.529	3,1
Russland	305.714	0,9	32,6	75.116	1.195.360	1,0	23,3	226.194	3,9
Schweden	198.122	0,6	15,3	26.348	754.680	0,6	9,4	64.872	3,8
Schweiz und Liechtenstein	1.053.566	3,2	5,9	58.977	3.796.837	3,0	4,3	154.977	3,6
Slowakei	135.332	0,4	9,9	12.168	464.825	0,4	9,6	40.643	3,4
Slowenien	106.520	0,3	4,3	4.394	317.008	0,3	2,2	6.953	3,0
Spanien	274.651	0,8	10,1	25.267	665.925	0,5	8,0	49.228	2,4
Tschechien	569.279	1,7	2,4	13.206	1.972.457	1,6	0,9	17.430	3,5
Ungarn	442.245	1,3	3,7	15.747	1.510.379	1,2	0,7	10.905	3,4
USA	505.441	1,5	14,4	63.593	1.243.070	1,0	11,9	132.612	2,5
Vereinigtes Königreich	731.417	2,2	4,3	30.170	3.253.076	2,6	-0,3	-10.790	4,4

Quelle: Statistik Austria

Die Gegenüberstellung der inländischen und ausländischen Nachfrage nach Übernachtungen zeigt aufgrund der tendenziell rückläufigen bzw stagnierenden Entwicklung der ausländischen Nächtigungen die zunehmende Bedeutung der heimischen Nachfrage nach Übernachtungen. Der Anteil der heimischen Nachfrage liegt inzwischen bei 28% (siehe auch Tabelle 1.5). Die ausländische Nachfrage ist noch immer durch die Übernachtungen von Deutschen dominiert. Der Anteil deutscher Gäste ist jedoch deutlich zurückgegangen: Lag er zu Beginn der Siebzigerjahre noch bei 60% und zu Beginn dieses Jahrtausends bei 46% so ist er inzwischen auf knapp 39% zurückgegangen. Das dritt wichtigste Herkunftsland (nach den Inländern) sind die Niederlande. Insgesamt ist in den letzten Jahren eine gewisse Diversifizierung der Nachfrage auf unterschiedlichste Länder gelungen, insbesondere auch auf die zentral- und osteuropäischen Länder, was die starke Abhängigkeit des österreichischen Tourismus von Deutschland und den Niederlanden als Herkunftsländer weiter reduziert.

1.6 Übernachtungen nach Unterkunftsarten

Abb. 1.11 Übernachtungen nach Unterkunftsarten 1972 bis 2010 (in Mio Übernachtungen)

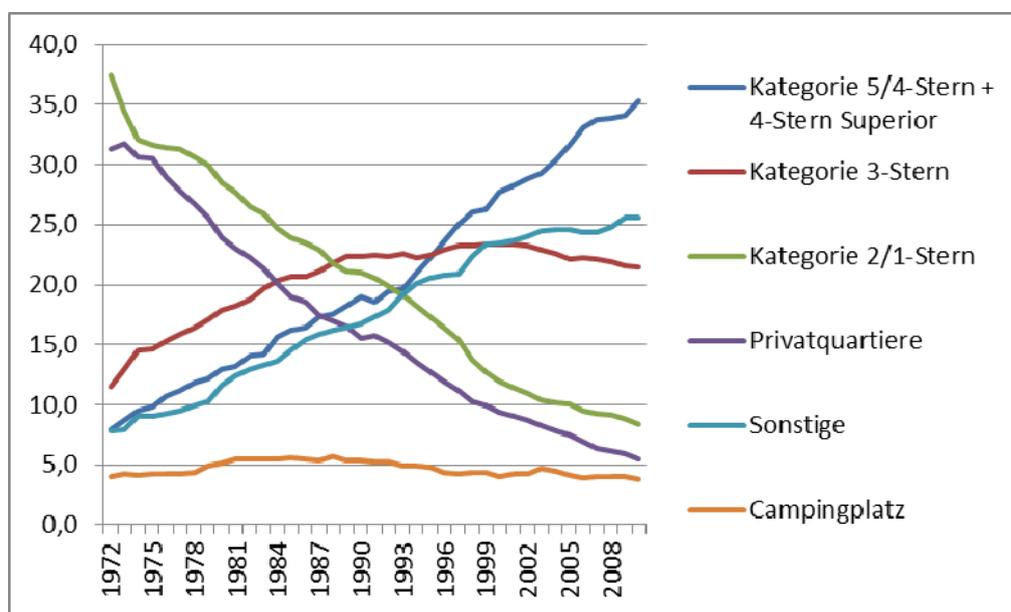


Quelle: Statistik Austria, eigene Berechnungen

Hinsichtlich der Verteilung der Übernachtungen auf die Unterkunftsarten lässt sich in den letzten Jahrzehnten ein deutlicher Strukturwandel beobachten. Wie die Abb. 1.11 (absolute Zahlen der Nächtigungen) und Abb. 1.12 (Anteile in Prozent) zeigen, hat die Bedeutung der Privatquartiere sowie der Unterkünfte der Kategorie 2/1-Stern langfristig abgenommen. 1972 entfielen auf diese zwei Unterkunftsarten noch gut zwei Drittel aller Übernachtungen:

37,4% auf die Betriebe der Kategorie 2/1Stern und 31,3% auf die Privatquartiere. Auf die höchste Kategorie entfielen in diesem Jahr erst etwa 8% der Nächtigungen. Im Jahr 2010 entfielen auf die höchste Kategorie bereits 35,5% aller Nächtigungen während die 2/1Stern Quartiere auf einen Anteil von 11,5% und die Privatquartiere auf 5,5% zurückgegangen waren. Der Anteil der Kategorie 3Stern stieg im selben Zeitraum von 11,5% auf 21,4%. Stark an Bedeutung gewonnen haben auch die sonstigen Quartiere, auf die 2010 bereits etwa ein Viertel aller Übernachtungen entfiel. Die steigende Bedeutung dieser Gruppe ist hauptsächlich auf die Zunahme der Übernachtungen in Ferienhäusern und -wohnungen zurückzuführen. Für einen Überblick dieser Gruppe siehe auch Tabelle 1.6.

Abb. 1.12 Übernachtungen nach Unterkunftsarten 1972 bis 2010 (Anteile in Prozent)



Quelle: Statistik Austria, eigene Berechnungen

Tabelle 1.6 zeigt eine detailliertere Untergliederung der Übernachtungen nach Unterkunftsarten für das Jahr 2010, sowie die Ankünfte, die Dauern und die Veränderungen in den letzten zehn Jahren. Danach stiegen neben den Übernachtungen in der höchsten Hotelkategorie vor allen auch die Übernachtungen in Ferienwohnungen und -häusern. Diese Ferienwohnungen und -häuser (gewerblich und privat) konnten im Jahr 2010 zusammen bereits fast 20% der Nächtigungen verbuchen.

Tabelle 1.6 Verteilung der Übernachtungen nach Unterkunftsarten 2010

	Übernachtungen		Ankünfte 2010	Dauer 2010	Veränderung 2000 bis 2010	
	2010	Anteil 2010			Anz.	in %
Hotels oder ähnliche Betriebe	81.343.969	65,1	24.974.433	3,26	9.695.118	13,5
Davon:						
Kategorie 5/4-Stern + 4-Stern Superior	44.085.454	35,3	13.915.691	3,17	12.551.875	39,8
Kategorie 3-Stern	26.750.437	21,4	8.079.299	3,31	255.507	1,0
Kategorie 2/1-Stern	10.508.078	8,4	2.979.443	3,53	-3.112.264	-22,9
andere Beherbergungsbetriebe:						
Ferienwohnung/-haus (gewerblich)	7.653.445	6,1	1.212.537	6,31	2.376.224	45,0
Campingplätze	4.787.193	3,8	1.066.263	4,49	184.185	4,0
Kurheime der Sozialversicherungsträger	1.760.623	1,4	86.857	20,27	19.435	1,1
private od. öffentliche Kurheime	1.625.264	1,3	137.523	11,82	262.166	19,2
Kinder- und Jugenderholungsheime	2.074.119	1,7	416.113	4,98	-188.481	-8,3
Jugendherbergen, Jugendgästehäuser	1.770.399	1,4	745.537	2,37	613.272	53,0
bewirtschaftete Schutzhütten	681.744	0,5	440.118	1,55	153.267	29,0
Privatquartiere nicht auf Bauernhof	4.754.325	3,8	1.076.831	4,42	-2.771.590	-36,8
Privatquartiere auf Bauernhof	2.087.161	1,7	451.001	4,63	-1.090.017	-34,3
Ferienwohnung/-haus (priv), nicht auf Bauernhof	11.578.027	9,3	1.772.515	6,53	1.081.609	10,3
Ferienwohnung/-haus (priv), auf Bauernhof	2.518.916	2,0	388.802	6,48	742.563	41,8
sonstige Unterkünfte	2.245.579	1,8	620.731	3,62	116.523	5,5
alle Unterkünfte	124.880.764	100,0	33.389.261	3,74	11.194.274	9,8

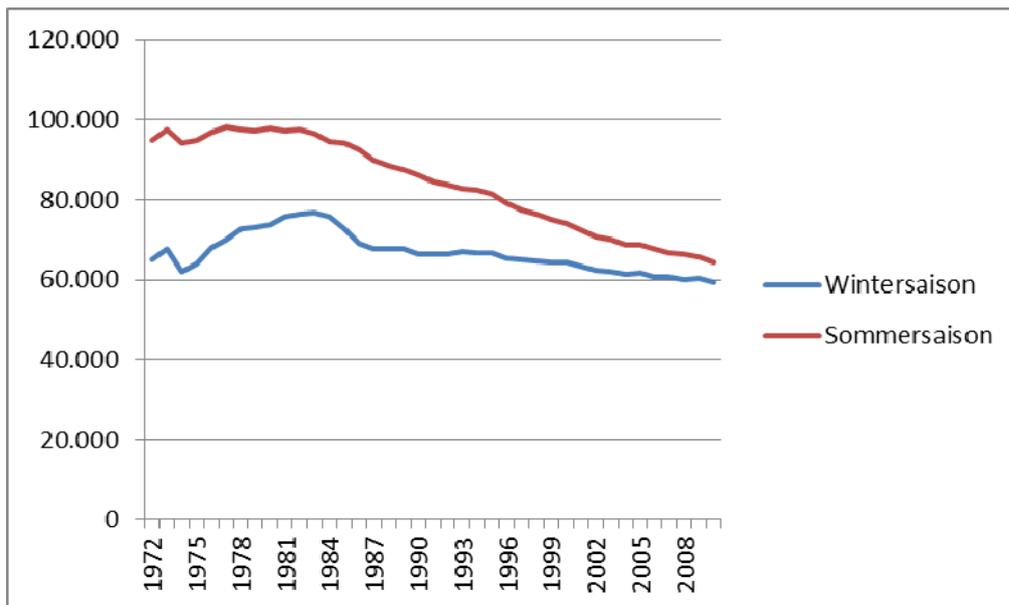
Quelle: Statistik Austria, eigene Berechnungen

Es lässt sich also ein Trend zu qualitativ höherwertigen Unterkünften einerseits und zu Ferienwohnungen und -häusern andererseits feststellen.

1.7 Betriebe, Betten und Auslastung

Mit dem Rückgang der Übernachtungen in den Achtzigerjahren begann auch die Zahl der Beherbergungsbetriebe abzunehmen. Wie Abb. 1.13 zeigt betrifft der Rückgang die Sommerquartiere stärker als die Winterquartiere, bei denen es ab Mitte der Siebzigerjahre zu bedeutenden Zuwächsen gekommen war.

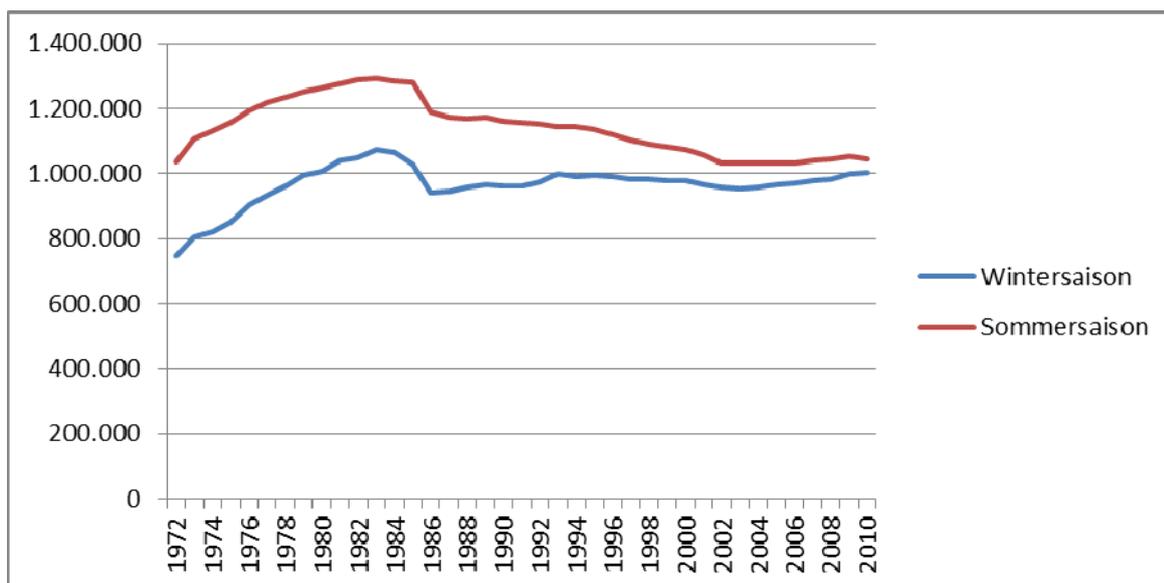
Abb. 1.13 Betriebe in Österreich 1972 bis 2010



Quelle: Statistik Austria

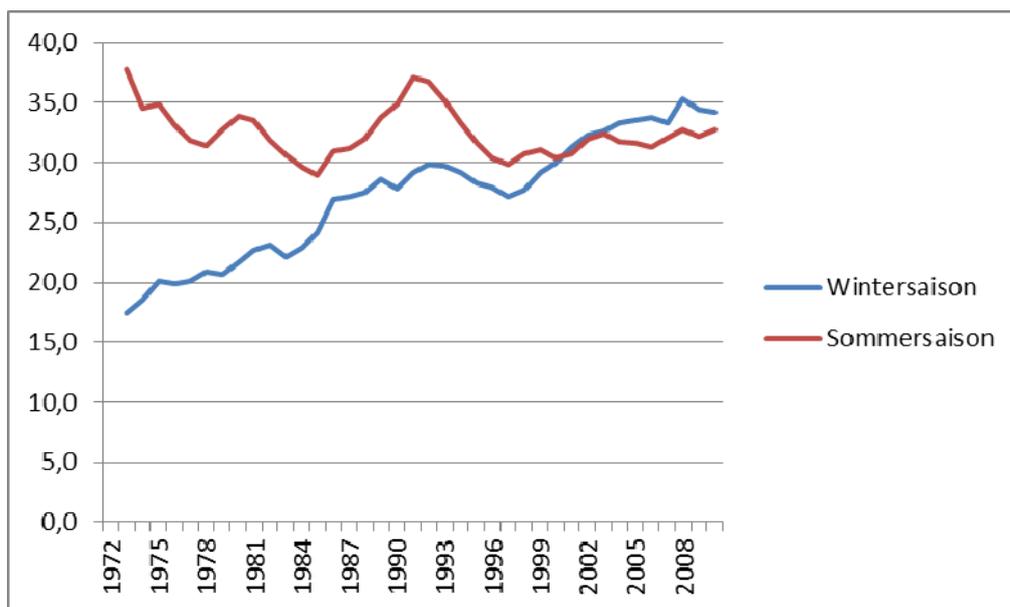
Eine ähnliche Entwicklung ergab sich für die Anzahl der Betten (siehe Abb. 1.14). Während jedoch die Bettenzahl in Winterhalbjahr nach 1986 zunächst wieder leicht zu steigen begann, setzte sich der Rückgang im Sommerhalbjahr bis zum Jahr 2002 weiter fort. In den letzten Jahren ist in beiden Saisonen die Zahl der Betten wieder leicht gestiegen.

Abb. 1.14 Betten insgesamt in Österreich 1972 bis 2010



Quelle: Statistik Austria

Abb. 1.15 Bettenauslastung insgesamt in Österreich 1973 bis 2010



Quelle: Statistik Austria

Aus den Zahlen der Übernachtungen und der Betten lässt sich der Auslastungsgrad berechnen, indem die durch die Zahl der Tage in der Saison dividierte Anzahl der Übernachtungen in Relation zur Zahl der Betten gesetzt wird. In Abb. 1.15 sind die Entwicklungen für die Auslastung für die Winter- und Sommersaisonen seit 1973 dargestellt. Trotz einiger krisenbedingter Rückschläge hat sich die Auslastung in der Wintersaison langfristig deutlich verbessert. Die Sommerauslastung hingegen zeigt einen

eher schwankenden Verlauf. Starke Auslastungsrückgänge bis Mitte der Achtzigerjahre konnten bis Mitte der Neunzigerjahre zunächst weitestgehend wieder aufgeholt werden. Danach kam es aber wieder zu Rückgängen. In den letzten Jahren zeigt sich aber auch im Sommer ein leichter Trend zu verbesserter Auslastung, obwohl auch die Zahl der Betten wieder leicht im Steigen begriffen war.

Die Tabellen 1.7 bis 1.10 liefern detailliertere Informationen über die Zahl der Betriebe und Betten nach Bundesländern und Unterkunftsarten für die letzten zehn Jahre

Tabelle 1.7 Betriebe und Betten nach Unterkunftsarten 2000-2010

in Tausend	Hotels und ähnliche Betriebe				Gewerbl. Ferienhäuser/-wohnungen		Übrige		Privatquartiere		Ferienwohnungen/-häuser		Insgesamt			
	5-/4-Stern	3-Stern	2-/1-Stern	Betriebe	Betten	Betriebe	Betten	Betriebe	Betten	Betriebe	Betten	Betriebe	Betten	Betriebe	Betten	
Sommersaison																
2000	1,8	176,8	5,7	225,6	7,6	166,9	2,3	53,4	2,6	88,3	27,6	186,9	26,4	175,5	74,0	1.073,4
2001	1,8	181,0	5,7	225,7	7,3	161,3	2,3	53,5	2,5	83,2	26,2	177,0	26,7	174,8	72,5	1.056,5
2002	1,9	182,4	5,6	216,8	7,0	149,3	2,8	58,1	2,5	89,4	24,4	164,5	26,7	171,9	70,8	1.032,4
2003	2,0	189,5	5,6	212,8	6,7	144,6	3,0	62,2	2,5	91,8	23,2	157,5	26,8	173,8	69,9	1.032,1
2004	2,0	195,6	5,5	213,4	6,5	141,8	3,0	63,8	2,5	92,5	22,0	150,1	27,1	175,6	68,7	1.032,8
2005	2,1	200,5	5,5	211,3	6,3	138,9	3,1	65,8	2,5	89,6	21,3	145,3	27,9	180,7	68,7	1.032,0
2006	2,1	209,0	5,4	208,7	6,1	135,7	3,2	69,2	2,5	90,6	20,3	138,0	27,9	182,8	67,6	1.033,9
2007	2,2	210,8	5,4	207,6	6,1	133,6	3,3	70,2	2,6	101,3	19,2	132,0	28,2	185,7	66,9	1.041,3
2008	2,2	221,1	5,4	209,5	5,7	127,8	3,5	72,8	2,5	97,6	18,4	126,2	28,5	188,3	66,3	1.043,4
2009	2,4	232,3	5,4	209,8	5,6	124,4	3,5	74,8	2,5	97,3	17,7	121,3	28,6	191,4	65,6	1.051,3
2010	2,4	234,6	5,4	209,4	5,3	118,7	3,5	76,0	2,6	99,8	16,7	116,4	28,5	191,6	64,4	1.046,5
Wintersaison																
2000	1,8	179,6	5,5	217,7	2,1	153,0	0,1	47,7	2,0	73,6	23,0	152,8	23,0	154,0	64,4	978,4
2001	1,9	185,2	5,5	218,0	2,1	147,7	0,1	48,7	1,9	69,7	21,8	144,4	23,5	153,8	63,3	967,6
2002	1,9	186,9	5,4	209,9	2,5	138,0	0,1	52,5	1,9	75,7	20,5	138,8	23,6	153,9	62,4	955,7
2003	2,0	191,8	5,5	206,3	2,8	132,7	0,1	57,9	1,9	74,9	19,6	134,1	24,1	156,3	62,1	953,9
2004	2,1	197,3	5,4	207,6	2,8	129,4	0,1	59,4	1,8	74,0	18,9	129,6	24,4	159,1	61,3	956,4
2005	2,1	205,1	5,4	206,3	3,0	128,5	0,1	61,8	1,8	73,7	18,3	126,5	25,2	165,7	61,7	967,5
2006	2,2	213,8	5,3	203,5	3,0	124,9	0,1	65,0	1,9	75,6	17,4	120,7	25,2	167,9	60,6	971,5
2007	2,2	216,1	5,5	204,0	3,1	124,0	0,1	67,0	1,9	79,0	16,6	115,6	25,7	171,7	60,6	977,4
2008	2,3	225,1	5,3	205,2	3,3	118,7	0,1	68,9	1,9	79,0	15,9	111,0	26,1	174,7	60,1	982,6
2009	2,4	234,7	5,3	205,9	3,3	117,1	0,1	72,4	1,9	81,6	15,5	108,8	26,7	180,4	60,3	1.001,0
2010	2,4	242,0	5,3	206,2	3,4	112,2	0,1	74,9	1,9	82,6	14,8	104,0	26,6	181,6	59,5	1.003,6

Quelle: Statistik Austria

Tabelle 1.8 Betten nach Bundesländern und Unterkunftsarten 2000-2010

Auslastung der Betten (in %) für Winter- und Sommersaisonen von 2000 bis 2010 nach Unterkunftsarten												
Jahr	Unterkunftsarten											Insgesamt
	5-/4-Stern-Hotels	3-Stern-Hotels	2-/1-Stern-Hotels	Gewerbliche Ferienwohnungen/-häuser	Übrige	Gewerbliche Beherbergungsbetriebe	Privatquartiere nicht auf Bauernhöfen	Privatquartiere auf Bauernhöfen	Private Ferienwohnungen/-häuser nicht auf Bauernhöfen	Private Ferienwohnungen/-häuser auf Bauernhöfen	Private Beherbergungsbetriebe	
Wintersaison												
1999/00	44,8	31,5	25,3	33,7	32,2	33,9	19,4	15,0	25,3	16,6	20,9	29,8
2000/01	46,2	32,7	25,8	35,5	33,4	35,2	20,4	15,8	26,6	18,4	22,2	31,2
2001/02	47,3	34,6	27,1	34,8	30,8	36,2	21,1	17,0	27,5	18,5	23,0	32,2
2002/03	47,0	35,5	27,3	34,4	32,2	36,7	20,7	16,8	27,5	19,6	23,0	32,5
2003/04	48,7	35,2	26,9	36,5	32,9	37,5	21,1	16,7	27,5	19,8	23,2	33,2
2004/05	49,1	34,6	28,0	36,0	33,1	37,7	21,3	17,1	27,5	20,2	23,5	33,4
2005/06	50,0	35,9	27,2	34,1	32,5	38,2	20,9	16,9	26,9	20,1	23,1	33,7
2006/07	50,8	34,9	26,0	35,2	30,7	37,8	19,6	16,1	25,8	18,7	22,1	33,2
2007/08	52,0	36,9	28,7	36,9	31,3	39,7	21,4	17,1	28,2	21,4	24,3	35,2
2008/09	49,5	35,9	27,8	36,6	31,4	38,6	20,3	16,6	27,8	21,5	23,9	34,3
2009/10	49,3	35,0	27,7	35,6	31,7	38,4	19,9	16,1	27,6	21,4	23,7	34,2
Sommersaison												
2000	51,3	33,6	21,4	23,5	30,5	34,0	16,2	17,2	17,1	17,1	16,8	28,2
2001	50,5	33,4	21,0	23,6	32,1	34,0	16,3	17,3	16,9	18,0	16,9	28,3
2002	52,0	35,0	21,9	24,9	30,2	35,2	16,7	18,5	17,3	19,4	17,5	29,4
2003	51,4	35,5	21,9	23,9	30,4	35,3	17,1	18,5	17,1	20,1	17,6	29,6
2004	50,8	34,3	21,6	23,0	29,7	34,7	16,2	17,9	16,5	19,6	16,9	29,1
2005	51,9	34,3	21,5	21,5	30,4	35,1	15,8	17,4	15,3	20,2	16,3	29,1
2006	51,7	34,5	20,7	19,6	30,2	34,9	15,1	17,4	14,5	18,4	15,5	28,9
2007	53,4	35,9	21,9	20,7	27,4	35,7	15,3	17,5	14,5	18,9	15,6	29,6
2008	52,8	36,3	22,7	20,8	29,3	36,4	15,4	18,0	14,7	19,3	15,8	30,2
2009	49,9	35,0	22,3	21,2	29,8	35,5	15,4	18,1	14,6	19,3	15,8	29,6
2010	52,1	35,6	22,7	20,4	29,4	36,3	15,1	17,7	14,6	19,7	15,7	30,3

Quelle: Statistik Austria

Tabelle 1.9 Bettenauslastung nach Bundesländern 2000-2010, Sommersaison und Wintersaison

Jahr	Burgenland	Kärnten	Niederösterreich	Oberösterreich	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien	Österreich
Wintersaison										
1999/00	17,8	16,8	18,9	18,9	33,6	23,2	35,1	34,4	42,5	29,8
2000/01	19,9	17,6	19,2	19,5	34,5	24,5	37,4	35,0	43,9	31,2
2001/02	20,7	18,2	18,5	20,2	37,0	24,2	38,6	36,4	41,9	32,2
2002/03	19,2	18,9	18,0	19,8	36,4	24,9	39,5	36,7	44,2	32,5
2003/04	19,4	19,7	19,5	20,5	36,9	24,7	40,1	36,9	47,5	33,2
2004/05	18,2	20,0	19,2	20,5	38,3	24,6	40,4	36,6	45,6	33,4
2005/06	19,8	21,0	20,0	20,6	38,8	25,2	40,0	36,2	48,6	33,7
2006/07	21,2	22,4	20,7	21,7	37,9	24,5	38,9	33,7	48,7	33,2
2007/08	20,9	23,3	22,0	22,1	40,0	26,7	41,2	38,1	49,1	35,2
2008/09	21,6	22,5	21,2	21,9	38,3	26,4	40,9	37,6	44,5	34,3
2009/10	21,6	22,5	21,2	21,6	38,0	26,3	40,4	36,6	47,3	34,2
Sommersaison										
2000	36,7	27,4	31,2	30,9	24,9	27,6	26,0	24,2	59,2	28,2
2001	39,0	27,9	31,0	31,3	25,1	28,0	25,6	25,1	58,0	28,3
2002	40,0	31,1	29,9	31,4	26,4	27,3	27,1	25,7	57,0	29,4
2003	38,2	30,9	30,5	32,2	26,5	27,5	27,2	25,9	59,1	29,6
2004	36,4	29,2	30,8	31,4	26,7	25,9	26,6	25,8	60,4	29,1
2005	38,0	28,8	30,5	31,2	26,7	26,9	26,5	24,7	61,7	29,1
2006	37,4	27,9	30,4	31,2	27,0	26,8	25,9	23,9	62,8	28,9
2007	38,9	29,3	31,3	31,9	27,4	27,3	26,9	23,0	63,5	29,6
2008	39,8	30,1	32,3	32,8	27,6	28,5	26,9	25,8	60,6	30,2
2009	39,6	29,7	30,9	32,0	27,0	28,0	26,6	25,7	56,8	29,6
2010	39,9	29,3	31,3	31,2	27,8	28,2	27,4	25,4	62,9	30,3

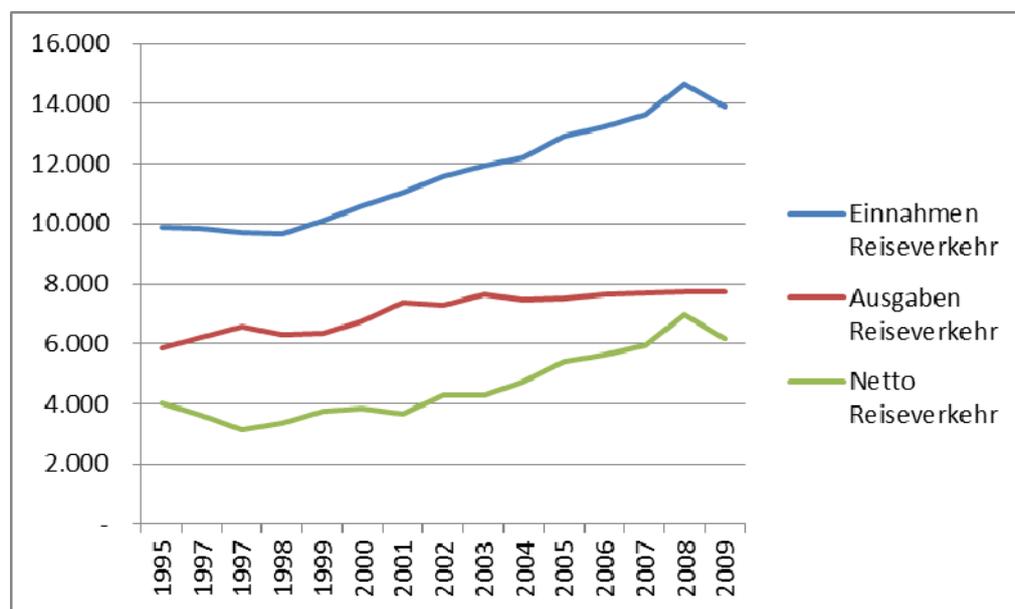
Tabelle 1.10 Bettenauslastung nach Unterkunftsarten 2000-2010, Sommersaison und Wintersaison

Jahr	Unterkunftsarten										Insgesamt	
	5-/4-Stern-Hotels	3-Stern-Hotels	2-/1-Stern-Hotels	Gewerbliche Ferienwohnungen/-häuser	Übrige	Gewerbliche Beherbergungsbetriebe	Privatquartiere nicht auf Bauernhöfen	Privatquartiere auf Bauernhöfen	Private Ferienwohnungen/-häuser nicht auf Bauernhöfen	Private Ferienwohnungen/-häuser auf Bauernhöfen		Private Beherbergungsbetriebe
Wintersaison												
1999/00	44,8	31,5	25,3	33,7	32,2	33,9	19,4	15,0	25,3	16,6	20,9	29,8
2000/01	46,2	32,7	25,8	35,5	33,4	35,2	20,4	15,8	26,6	18,4	22,2	31,2
2001/02	47,3	34,6	27,1	34,8	30,8	36,2	21,1	17,0	27,5	18,5	23,0	32,2
2002/03	47,0	35,5	27,3	34,4	32,2	36,7	20,7	16,8	27,5	19,6	23,0	32,5
2003/04	48,7	35,2	26,9	36,5	32,9	37,5	21,1	16,7	27,5	19,8	23,2	33,2
2004/05	49,1	34,6	28,0	36,0	33,1	37,7	21,3	17,1	27,5	20,2	23,5	33,4
2005/06	50,0	35,9	27,2	34,1	32,5	38,2	20,9	16,9	26,9	20,1	23,1	33,7
2006/07	50,8	34,9	26,0	35,2	30,7	37,8	19,6	16,1	25,8	18,7	22,1	33,2
2007/08	52,0	36,9	28,7	36,9	31,3	39,7	21,4	17,1	28,2	21,4	24,3	35,2
2008/09	49,5	35,9	27,8	36,6	31,4	38,6	20,3	16,6	27,8	21,5	23,9	34,3
2009/10	49,3	35,0	27,7	35,6	31,7	38,4	19,9	16,1	27,6	21,4	23,7	34,2
Sommersaison												
2000	51,3	33,6	21,4	23,5	30,5	34,0	16,2	17,2	17,1	17,1	16,8	28,2
2001	50,5	33,4	21,0	23,6	32,1	34,0	16,3	17,3	16,9	18,0	16,9	28,3
2002	52,0	35,0	21,9	24,9	30,2	35,2	16,7	18,5	17,3	19,4	17,5	29,4
2003	51,4	35,5	21,9	23,9	30,4	35,3	17,1	18,5	17,1	20,1	17,6	29,6
2004	50,8	34,3	21,6	23,0	29,7	34,7	16,2	17,9	16,5	19,6	16,9	29,1
2005	51,9	34,3	21,5	21,5	30,4	35,1	15,8	17,4	15,3	20,2	16,3	29,1
2006	51,7	34,5	20,7	19,6	30,2	34,9	15,1	17,4	14,5	18,4	15,5	28,9
2007	53,4	35,9	21,9	20,7	27,4	35,7	15,3	17,5	14,5	18,9	15,6	29,6
2008	52,8	36,3	22,7	20,8	29,3	36,4	15,4	18,0	14,7	19,3	15,8	30,2
2009	49,9	35,0	22,3	21,2	29,8	35,5	15,4	18,1	14,6	19,3	15,8	29,6
2010	52,1	35,6	22,7	20,4	29,4	36,3	15,1	17,7	14,6	19,7	15,7	30,3

1.8 Reiseverkehrsbilanz

Eine Betrachtung des Tourismus findet ihren Niederschlag nicht nur in physischen Größen wie Übernachtungen, Unterkünften und Betten, sondern auch in monetären Größen. Ein wichtiger Aspekt des Tourismus liegt in der Erwirtschaftung ausländischer Zahlungsmittel, welche die Leistungsbilanz verbessern bzw für den Import von ausländischen Waren und Dienstleistungen verwendet werden können. Die Begriffe Reiseverkehrseinnahmen bzw -ausgaben beziehen sich auf den grenzüberschreitenden Reiseverkehr.

Abb. 1.16 Reiseverkehrseinnahmen und -ausgaben sowie Reiseverkehrsbilanz 1995 bis 2009 (nominell)



Quelle: ÖNB in Mio Euro – für 2009 erst vorläufige Zahlen

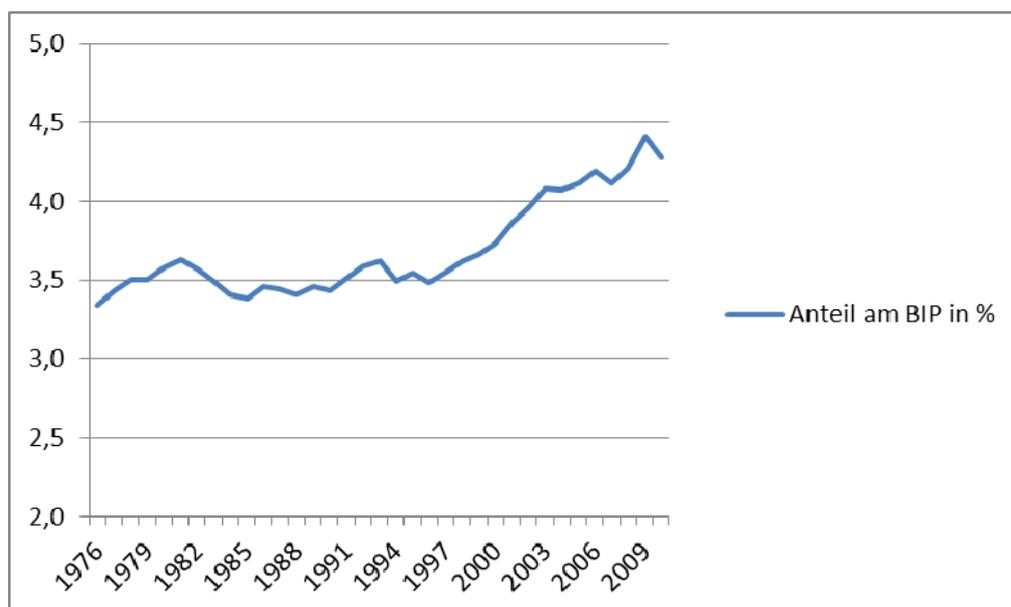
Wie aus Abb. 1.16 ersichtlich gingen die Reiseverkehrseinnahmen in den Neunzigerjahren bis 1998 leicht zurück. Danach setzte eine kräftige Erholung bis zum Jahr 2008 ein als die Reiseverkehrseinnahmen mit 14,7 Mrd. € ihren bisherigen Rekordwert erreichten. Im Krisenjahr 2009 kam es auf der Einnahmenseite zu einem deutlichen Einbruch. Für eine genaue Angabe des Rückgangs sollte man jedoch seriöserweise die endgültigen Zahlen abwarten.

Parallel zu den Reiseverkehrseinnahmen begann sich auch der Reiseverkehrssaldo wieder zu verbessern – insbesondere ab dem Jahr 2003, weil dann die Reiseverkehrsausgaben der Inländer kaum noch stiegen.

1.9 Beitrag des Tourismus zur österreichischen Wirtschaftsleistung

Ein ergänzendes Bild zeichnet die Beitragsrechnung der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung. Hier wird die tatsächlich erbrachte Wertschöpfung des Beherbergungs- und Gaststättenwesens bereinigt um die Vorleistungen aus anderen Wirtschaftszweigen dargestellt.

Abb. 1.17 Anteil des Beherbergungs- und Gaststättenwesens zum BIP nominell 1976-2010



Quelle: Statistik Austria

Von der Mitte der Siebzigerjahre bis Mitte der Neunzigerjahre bewegte sich der Beitrag des Beherbergungs- und Gaststättenwesens um die 3,5% (1-2 Promillepunkte auf oder ab). Mit dem Ende der Neunzigerjahre des vergangenen Jahrhunderts begann dieser Anteil dann deutlich zu steigen und erreichte 2009 mit 4,4% seinen bisherigen Höchststand.

2. Frauenbeschäftigung im Tourismus

Der Tourismus ist eine ausgeprägte „Frauenbranche“ – rund zwei Drittel der Beschäftigten sind weiblich. Trotzdem zeichnet sich diese Branche nicht durch besondere „Frauenfreundlichkeit“ aus. Frauen sind in höherem Ausmaß in gering qualifizierten Tätigkeitsbereichen beschäftigt als Männer und haben auch deutlich schlechtere Karrierechancen. Obwohl viele Hotels „Gästekindergärten“ oder Kinderbetreuungsmöglichkeiten anbieten und damit werben, stehen diese den MitarbeiterInnen in der Regel nicht zur Verfügung, und es werden Betriebskindergärten oder familienfreundliche Arbeitszeitgestaltung für Mitarbeiterinnen höchstens in absoluten Ausnahmefällen angeboten.

2.1 Verdienstsituation im österreichischen Tourismus

Im Jahr 2009 betrug das mittlere Bruttojahreseinkommen der Frauen (inkl. Lehrlinge) in Österreich 60% des mittleren Männereinkommens, wobei der Einkommensnachteil im öffentlichen Bereich wesentlich schwächer ausfiel als in der Privatwirtschaft. Ein Teil dieser Differenzen lässt sich auf Teilzeitarbeit und nicht jahresdurchgängige Beschäftigung zurückführen. Wird nur ganzjährige Vollzeitbeschäftigung verglichen, erreicht der Median¹ der Fraueneinkommen noch immer nur 81% des mittleren Männereinkommens. Die Höhe des Einkommens hängt allerdings auch stark vom jeweiligen Wirtschaftszweig ab, in dem eine Person beschäftigt ist. Tabelle 2.1 zeigt dazu einen Vergleich der Mediane der ganzjährig in Vollzeit beschäftigten Männer und Frauen aus dem Jahr 2009 für die beiden bestzahlenden bzw am schlechtesten zahlenden Wirtschaftsklassen.

¹ Medianeinkommen ist jener Wert, welcher die untersuchte Personengruppe genau in der Hälfte teilt: 50% verdienen mehr und 50% verdienen weniger.

Tabelle 2.1 Medianeinkommen in unterschiedlichen Branchen – ganzjährig Vollzeitbeschäftigte

Medianeinkommen					
Rang	Branche	Frauen	Männer	gesamt	In %
1	Energieversorgung	41.731	56.348	54.469	74
2	Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	40.391	58.561	49.958	69
17	Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	22.666	28.205	26.254	80
18	Beherbergung und Gastronomie	19.258	22.193	20.363	87

Quelle: http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/2010/berichte/einkommensbericht/Einkommensbericht_2010.pdf; S. 57

In der Tourismusbranche sind die geschlechterspezifischen Einkommensunterschiede weniger ausgeprägt als in der Gesamtwirtschaft. Hier betrug der Frauenmedian 87% gegenüber jenem Vergleichswert der männlichen Kollegen und damit ist der Abstand um etwa ein Drittel geringer als in den anderen Branchen mit 81%. Dies ist allerdings weniger ein Hinweis auf mehr Einkommensgerechtigkeit im Tourismus, sondern hauptsächlich Ausdruck der insgesamt sehr niedrigen Verdienstmöglichkeiten in dieser Branche, den die nachfolgende Tabelle verdeutlichen soll:

Tabelle 2.2 Frauenmedian Tourismusbranche und Gesamt (ohne Lehrlinge)

	Frauenanteil	unselbständig Erwerbstätige (mittleres Bruttojahreseinkommen)		Frauenmedian	Ganzjährig Vollzeit (mittleres Bruttojahreseinkommen)		Frauenmedian
		Frauen	Männer		Frauen	Männer	
Branche	62	8.638	11.270	77	19.258	22.193	87
Gesamt	47	18.112	30.102	60	30.227	37.510	81

Quelle: http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/2010/berichte/einkommensbericht/Einkommensbericht_2010.pdf; S. 60

2.2 Die Karrierechancen von Frauen im Tourismus²

Der Tourismus ist eine Branche, in der gering qualifizierte Beschäftigung dominiert: 61% der beschäftigten Frauen sind entweder als Hilfsarbeiterinnen (27%) oder einfache Angestellte (34%) beschäftigt – bei den Männern beträgt der Anteil geringer Qualifikation 42% (aufgeteilt auf 18% Hilfsarbeiter und 24% einfache Angestellte). Werden diese Zahlen

² Datenquelle: IFES, siehe auch Kapitel 4

mit jenen der formalen Qualifikation der Beschäftigten im Tourismus verglichen, fällt auf, dass die Diskrepanz bei den Frauen besonders hoch ist. Obwohl rund drei Viertel aller beschäftigten Frauen im Tourismus eine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung haben, sind nur 39% (11% Facharbeiterinnen und 28% qualifizierte Angestellte) in einer qualifizierten Position in der Tourismusbranche tätig.

Obwohl der Anteil jener Beschäftigten mit Matura oder Hochschulabschluss bei Männern und Frauen gleich ist, sind Frauen in Führungsfunktionen deutlich unterrepräsentiert: 4% der Frauen gegenüber 13% der beschäftigten Männer.

2.3 Die weiblichen Lehrlinge im Tourismus

Der Mädchenanteil lag bei der Lehrausbildung in der Sparte „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ im Jahr 2009 bei 54%, während er bei allen Lehrlingen bei 34% lag (siehe Tabelle 2.3 – Lehrlinge nach Sparten in Österreich). Im Jahr 1970 betrug der Anteil der Mädchen in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft noch 37%, 40 Jahre später lag er bereits bei 54%, während in der Gesamtwirtschaft dieser Wert damals nur geringfügig unter dem aktuellen Anteil lag (1970: 31% gegenüber 34% im Jahr 2009).

Tabelle 2.3 Lehrlinge nach Sparten in Österreich

Lehrlinge nach Sparten, Stichtag 31. Dezember - ÖSTERREICH														
	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009		
TOURISMUS UND FREIZEITWIRT.	7.872	100%	11.319	16.232	17.676	13.941	11.363	13.233	14.441	14.756	14.818	14.495	13.546	100%
davon: männlich	4.947	63%	6.773	7.881	8.438	6.263	5.223	5.633	6.892	7.074	7.051	6.763	6.284	46%
weiblich	2.925	37%	4.546	8.351	9.238	7.678	6.140	7.600	7.549	7.682	7.767	7.732	7.262	54%
INSGESAMT	137.445	100%	170.172	194.089	169.921	145.516	123.377	126.600	122.378	125.961	129.823	131.880	131.676	100%
davon: männlich	95.452	69%	119.820	131.837	113.296	95.919	84.627	84.150	82.120	83.858	85.890	87.096	86.864	66%
weiblich	41.993	31%	50.352	62.252	56.625	49.597	38.749	42.450	40.258	42.103	43.933	44.784	44.812	34%

Quelle: Wirtschaftskammern Österreichs, Für den Inhalt verantwortlich: Dr. Ulrike Oschischnig, Februar 2010

Außer im Lehrberuf Koch/Köchin (3.580 Burschen gegenüber 1.844 Mädchen) überwiegt der Anteil der weiblichen Lehrlinge im Bereich Tourismus und Freizeitwirtschaft. Die folgende Tabelle 2.4 zeigt eine Teil-Auflistung der 20 häufigsten Lehrberufe in Österreich aus dem Jahr 2010 für Mädchen und Burschen.

Tabelle 2.4 Die häufigsten Lehrberufe in Österreich (Stichtag 31.12.2010)

Mädchen				Burschen			
Lehrberuf		Anzahl	Anteil an den weiblichen Lehrlingen insgesamt in %	Lehrberuf		Anzahl	Anteil an den männlichen Lehrlingen insgesamt in %
1.	Einzelhandel insgesamt	11.015	24,8	1.	Elektrotechnik	9.062	10,6
2.	Bürokauffrau	5.483	12,4	2.	Kraftfahrzeugtechnik	7.813	9,1
3.	Friseurin und Perückenmacherin (Stylistin)	4.814	10,8	3.	Installations- und Gebäudetechnik	5.215	6,1
4.	Restaurantfachfrau	1.918	4,3	4.	Einzelhandel insgesamt	4.695	5,5
5.	Köchin	1.800	4,1	5.	Maschinenbautechnik	4.354	5,1
6.	Gastronomiefachfrau	1.447	3,3	6.	Koch	3.451	4,0
7.	Hotel- und Gastgewerbeassistentin	1.208	2,7	15.	Gastronomiefachmann	1.296	1,5
22.	Systemgastronomiefachfrau	325	0,7	19.	Restaurantfachmann	955	1,1
Mädchen insgesamt		44.382	100,0	Burschen insgesamt		85.517	100,0

2.4 Lehrlingsbefragung der Gewerkschaft vida 2008

In der folgenden Tabelle wurden jene Ergebnisse der Lehrlingsbefragung aus dem Jahr 2008 (siehe dazu auch Kapitel Lehrlinge) extra aufgelistet, bei denen die Unterschiede zwischen Mädchen und Burschen auffallend waren:

- Mädchen werden häufiger zu Hilfstätigkeiten wie Blumen gießen, Geschirr abwaschen, Hund Gassi führen, Schnee schaufeln, Fenster putzen, Autowaschen, Botendienste, Sonstiges herangezogen als Burschen. Bei Mädchen trifft dies bei 48% zu (jeden Tag / ab und zu), bei den Burschen jedoch nur bei 37%.
- Weiters fällt auf, dass Mädchen sich in Bezug auf einen Krankenstand benachteiligt fühlen. 36% der weiblichen Lehrlinge „sollen auch krank zur Arbeit kommen“, wogegen dies nur auf 27% der männlichen Lehrlinge zutrifft. Kein

Problem „krank zu sein“ ist dies für 54% der Mädchen, aber auch hier liegen die Burschen mit 63% voran.

- Ein weiterer auffälliger Punkt ist der Berufswunsch. 83% der Burschen haben in der Tourismusbranche ihren Wunschberuf gefunden, bei den Mädchen trifft dies nur auf 63% zu.

Tabelle 2.5 Kritikpunkte der Lehrlinge

	Mädchen	Burschen	
Hilfstätigkeiten			
jeden Tag	14%	9%	5%
ab und zu	34%	28%	6%
in Ausnahmen	25%	26%	-1%
nie	27%	37%	-10%
Krankenstand			
sollte bei Krankheit auch zur Arbeit kommen	36%	27%	9%
Chef/Chefin übt ziemlich großen Druck aus	10%	10%	0%
kein Problem, krank zu sein	54%	63%	-9%
Wunschberuf			
der Lehrberuf ist auch der Wunschberuf	63%	82%	-19%
eigentlich einen anderen Beruf erlernen wollen	37%	18%	19%

Quelle: Lehrlingsbefragung 2008

2.5 Pilotprojekt - Eltern im Tourismus (Bedarfsorientierte Kinderbetreuung)³

Das folgende Projekt soll zeigen, dass durch Ideen und Engagement die Tourismusbranche auch für Mütter bzw Väter attraktive Jobs bieten kann:

Gemeinsam mit den Interreg-Partnern Vinschgau, Salzburg und Kärnten führt das Regionalmanagement Landeck (regioL) ein Projekt zur Verbesserung der Arbeitssituation im Tourismus durch. Dazu werden im Bezirk Landeck folgende Projektmodule angeboten:

- **Modul 1:** Ausweitung der Kinderbetreuung, vor allem in den Tagesrand- und Ferienzeiten (Beginn: Sommer 2010)
 - bedarfsgerechte Öffnungszeiten an **Tagesrandzeiten**, an **Samstagen** und in **Ferienzeiten**

³ Quelle: <http://www.regiol.at/de/projekte/aktuelle-projekte/profit/index.html>, Dezember 2010

- **Kooperation mit dem Kinderbetreuungszentrum Landeck** durch erfahrene und flexible Kinderbetreuerinnen und Tagesmütter
- gezielte **Gespräche mit den Bürgermeistern** bzgl. einer Kooperationen über Gemeindegrenzen hinaus und zur Bereitstellung von Kinderbetreuung in touristischen Zentren für Tourismusbeschäftigte
- die Kosten der bereitgestellten Kinderbetreuung werden vom **Land Tirol, dem Verein regioL** und den **Eltern** übernommen
- **Modul 2:** Beratung und Information. Unter dem Schlagwort "Fair statt prekär" wird den Beschäftigten Information geboten und der Vorteil von ordentlicher Beschäftigung gegenüber Schwarzarbeit aufgezeigt
- **Modul 3:** Erhöhung der Mobilität durch Schaffung von Mitfahrbörsen

3 wichtige Gründe für dieses Projekt:

- die verkrusteten **Strukturen in der Kinderbetreuung** sollen aufgebrochen werden
- die Bürgermeister sehen mehr Bedarf, die **Arbeitsplätze** und somit auch die **Wertschöpfung in der Region** zu halten
- **Aufwertung von Frauenerwerbstätigkeit** (Schwarzarbeit und „unsichtbare“ Arbeit *versus* angemeldete Beschäftigung und finanzielle Eigenständigkeit von Frauen)

3. Analyse des touristischen Arbeitsmarktes

3.1 Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Die geschäftliche Aktivität ist im österreichischen Fremdenverkehr relativ starken saisonalen Schwankungen unterworfen, welche allerdings regional teils beträchtliche Unterschiede aufweisen, sowohl hinsichtlich der Intensitäten als auch der Muster.

Entsprechende Auslastungsschwankungen zeigen sich auch in den touristischen Arbeitsmärkten. Es kann in diesem Abschnitt nicht dargestellt werden, wie viele Arbeitsplätze in welchem Ausmaß direkt und vor allem indirekt vom Fremdenverkehr abhängen. Sowohl definitorische Unschärfen als auch insbesondere Messprobleme machen es schwierig, die zugrunde liegenden Strukturen exakt abzubilden und Daten aufzubereiten. Es wird vielmehr die Wirtschaftsklasse Beherbergung und Gastronomie (ÖNACE⁴ 2008: 55 und 56) als Kernbereich der Tourismusbeschäftigung näher untersucht; dies auch deswegen, weil hier die spezifischen Saisonschwankungen sehr gut sichtbar gemacht werden können. Dabei muss jedoch stets im Auge behalten werden, dass – je nach Definition – nicht notwendigerweise alle Arbeitsplätze dieser Wirtschaftsklasse dem Fremdenverkehr zuzuordnen sind, und dass aber andererseits und vor allem eine Vielfalt von Arbeitsplätzen, deren Existenz direkt oder indirekt tourismusbedingt ist, dieser Wirtschaftsklasse statistisch gar nicht zugehört.

3.1.1 Beschäftigung im Beherbergungs- und Gaststättenwesen⁵

Bereits zur Jahresmitte 2010 zeigten sich in der Beschäftigtenstatistik des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger Unstimmigkeiten, die zu Korrekturen und zu Umbuchungen in den Wirtschaftsklassen führten. Im Februar 2011 kam es dann zu einer umfassenden Bereinigung der Beschäftigtenstatistik sowie einer Rückrechnung auf Monatsbasis bis zum Januar 2008, um konsistente Zeitreihen zu erhalten, und vor allem auch um die Arbeitsmarktentwicklung während der Wirtschaftskrise einschätzen zu können. In dieser Studie werden die neuen Daten – soweit zu Redaktionsschluss schon vorhanden – verwendet. Da in den letzten drei Jahren die nicht korrigierten Daten verwendet wurden, ist es unvermeidlich, dass sich Abweichungen zu anderen Publikationen ergeben.

⁴ Die ÖNACE ist eine Klassifikation der amtlichen Statistik, nach der die Unternehmen (oder auch die Beschäftigten) gemäß ihrer wirtschaftlichen Tätigkeiten gegliedert werden.

⁵ Datenquellen für 3.1.1: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, BMASK-BALI, AMS DWH Erwerbskarrierenmonitoring, eigene Berechnungen

In Österreich gab es im Jahresdurchschnitt 2010 berechnet auf Basis der monatlichen Zählungen des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger im Tourismus 180.964 Beschäftigungsverhältnisse (exklusive der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse), das bedeutet gegenüber dem Krisenjahr 2009 einen Zuwachs um 4.176 Personen bzw 2,4%. Im Krisenjahr selbst gab es nach den unkorrigierten Zahlen noch einen Rückgang um -2.265 oder -1,3% gegenüber dem Jahr 2008. Nach den neuen Zahlen verlief der Beschäftigungseinbruch im Tourismus weitaus glimpflicher: 2009 kam es gegenüber 2008 zu einem Rückgang um -674 Personen oder -0,4%.

Tabelle 3.1 Beschäftigung im Beherbergungs- und Gaststättenwesen nach Bundesländern

	Jahres- durchschnitt 2010	Veränderung geg. Vorjahr	Veränderung geg. Vorjahr	Veränderung geg. dem Jahr 2000	Bundesländer- anteile 2010	Anteile an der Gesamt- beschäftigung 2010
	absolut	absolut	in %	in %	in %	in %
Burgenland	5.491	+149	2,8	41,0	3,0%	5,9%
Kärnten	13.095	+114	0,9	18,2	7,2%	6,4%
Niederösterreich	21.012	+324	1,6	7,3	11,6%	3,7%
Oberösterreich	18.830	+354	1,9	22,0	10,4%	3,2%
Salzburg	21.343	+559	2,7	24,4	11,8%	9,1%
Steiermark	21.430	+771	3,7	28,9	11,8%	4,6%
Tirol	31.889	+570	1,8	21,1	17,6%	10,8%
Vorarlberg	9.749	+268	2,8	21,9	5,4%	6,8%
Wien	38.124	+1.067	2,9	23,6	21,1%	5,0%
Österreich	180.964	+4.176	2,4	21,5	100%	5,4%

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger - korrigierte Zahlen

Im Jahr 2010 gab es in allen Bundesländern Beschäftigungszuwächse in der Tourismusbranche. Den größten Zuwachs in absoluten Zahlen gab es in Wien mit +1.067 (+2,9%) und den größten relativen Zuwachs gab es in der Steiermark mit +3,7% (+771). Kärnten hatte sowohl absolut (+114) als auch prozentuell (+0,9%) den geringsten Zuwachs.

Verglichen mit dem Jahr 2000 stieg die Beschäftigung im Tourismus um 21,5% (AusländerInnen +60%, InländerInnen +7%). Untergliedert nach Bundesländern waren die Zuwächse besonders ausgeprägt im Burgenland (+41%), in der Steiermark (+28,9%), aber auch in Salzburg (+24,4%), Wien (23,6%) und Oberösterreich mit 22%, während in Niederösterreich (+7,3%) und Kärnten (+18,2%) die Zuwächse nur unterdurchschnittlich waren.

Seit 2000 ist damit die Tourismusbeschäftigung prozentuell deutlich stärker gewachsen als die Beschäftigung insgesamt (+21,5% gegenüber +6,4%) und als die Beschäftigung im Dienstleistungsbereich insgesamt (+11,3%). Es muss aber auch berücksichtigt werden, dass es im Jahr 2008 zu einer neuen Systematik der Wirtschaftsklassen kam. Dem Tourismus wurden in diesem Jahr einige Betriebe zugeordnet, welche sich zuvor in anderen Wirtschaftsklassen befanden. Aber selbst wenn man 1 bis 3 Prozentpunkte des Beschäftigungsanstiegs auf Umbuchungen zurückführen kann, ist auch der verbleibende Rest kaum weniger eindrucksvoll.

Der Beschäftigungsanteil von Beherbergung und Gastronomie an der Gesamtbeschäftigung lag in Österreich im Jahr 2010 bei 5,4% und nahm damit seit dem Jahr 2000 um etwa 0,6 Prozentpunkte zu.

2010 hatte Wien bezogen auf die gesamtösterreichische Tourismusbeschäftigung mit 21,1% den größten Anteil, gefolgt von Tirol mit 17,6% und der Steiermark und Salzburg mit je 11,8%.

Neben der Verteilung der Tourismusbeschäftigung auf die Bundesländer ist es jedoch auch von Interesse die Größenunterschiede der Bundesländer und ihrer Arbeitsmärkte zu berücksichtigen und die Tourismusbeschäftigung in ihrer regionalen Bedeutung darzustellen durch die jeweiligen Anteile an der Gesamtbeschäftigung. Im österreichischen Durchschnitt hatte der Bereich Beherbergung und Gastronomie einen Beschäftigungsanteil von 5,4%. Unter den Bundesländern hatte Tirol mit 10,8% den größten Beschäftigungsanteil gefolgt von Salzburg mit 9,1% und Vorarlberg mit 6,8%. Die geringsten Beschäftigungsanteile fanden sich in Oberösterreich mit 3,2% und Niederösterreich mit 3,7%. Der Anteil der Bundeshauptstadt Wien betrug 5%.

Die Beschäftigung im Tourismusbereich in Österreich ist gekennzeichnet durch hohe Anteile an Frauen, AusländerInnen und an geringfügig Beschäftigten. Im Jahresdurchschnitt 2010 lag die AusländerInnenbeschäftigung österreichweit im Tourismusbereich bei rund 65.000; das entspricht einem Anteil von 36% (Frauen 31,7%, Männer 42,1%). Zum Vergleich: Über alle Wirtschaftsklassen betrachtet lag der Anteil der AusländerInnenbeschäftigung bei 13,8% (Frauen: 12,4%, Männer 14,9%). Die geringfügige Beschäftigung lag bei 19,2% gegenüber 8,3% im Durchschnitt über alle Branchen.

Bei der voll sozialversicherungspflichtigen Standardbeschäftigung betrug im Jahr 2010 der Frauenanteil im Tourismus 59,4%, das waren um 2,2 Prozentpunkte weniger als im Jahr 2000.

Die höchsten Frauenanteile hatten im Jahr 2010 die Steiermark und Oberösterreich mit je 67,0% sowie Kärnten mit 66,2%. Nur in Wien lag der Frauenanteil im Tourismus unter 50%; 2010 lag er bei 46,5%, um -1,7 Prozentpunkte niedriger als im Jahresdurchschnitt 2000. Auch in allen anderen Bundesländern ist der der Frauenanteil seit dem Jahr 2000 rückläufig: Die Anteilsrückgänge bewegten sich zwischen -0,24 Prozentpunkten im Burgenland und -3,6 Prozentpunkten in Kärnten.

Tabelle 3.2 Beschäftigung nach Geschlecht und Bundesländern

Jahresdurchschnitt 2010	Männer	Veränderung geg. dem Jahr 2000 in %	Frauen	Veränderung geg. dem Jahr 2000 in %	Frauenanteil je Bundesland 2010 in %
Burgenland	2.087	+41,9%	3.404	+28,8%	62,0%
Kärnten	4.427	+32,4%	8.669	+10,8%	66,2%
Niederösterreich	7.951	+16,8%	13.061	+2,2%	62,2%
Oberösterreich	6.206	+27,0%	12.624	+16,4%	67,0%
Salzburg	8.746	+30,6%	12.597	+17,0%	59,0%
Steiermark	7.067	+42,4%	14.363	+18,8%	67,0%
Tirol	12.857	+26,5%	19.032	+15,0%	59,7%
Vorarlberg	3.787	+25,5%	5.963	+16,5%	61,2%
Wien	20.379	+28,4%	17.744	+15,5%	46,5%
Österreich	73.507	+28,5%	107.457	+14,6%	59,4%

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, BMASK eigene Berechnungen

Die Analyse des **Durchschnittsbestandes** der Beschäftigung im Tourismus für 2009 zeigt, dass der Anteil der jüngeren Beschäftigten (15-24 Jahre) hier mit 24,8% deutlich über dem Gesamtdurchschnitt für diese Altersgruppen liegt (14,4% über alle Wirtschaftsklassen). Im Gegensatz dazu liegt der Anteil der 45-65 jährigen mit 24,8% gegenüber dem Gesamtanteil dieser Altersgruppe von 34,3% auffallend niedrig.

3.1.2 Entwicklung der Beschäftigung von nicht österreichischen StaatsbürgerInnen im Tourismus 2000 – 2009⁶

Im Jahresdurchschnitt 2009 lag die Beschäftigung von AusländerInnen im Tourismusbereich bei rund 61.000 und damit und rund 50% über dem Wert des Jahres 2000. Die Herkunftsstruktur der in Beherbergung und Gastronomie beschäftigten AusländerInnen hat sich in den letzten 10 Jahren deutlich verändert. Der Anteil der im Tourismus beschäftigten deutschen StaatsbürgerInnen (an allen beschäftigten AusländerInnen) stieg von 6,2 auf 19,5%, der Anteil der Ungarn hat sich von 4,2 auf 8,8% mehr als verdoppelt und die unselbständig Beschäftigten aus dem ehemaligen Jugoslawien und den Nachfolgestaaten verringerte sich von 47,2 auf 27,3%.

Insgesamt kamen im Jahresdurchschnitt 2009 24,4% der Beschäftigten aus den EU14-Staaten und 22,5% aus den neuen Mitgliedsländern (EU12). Im Jahr 2000 lag der Anteil

⁶ Quelle: AMS DWH Erwerbskarrierenmonitoring

der Beschäftigten aus den EU14 bei 12,0% und aus den heutigen EU12 entsprechenden Ländern bei 14,0%.

Tabelle 3.3 Unselbständig Beschäftigte nach Staatsbürgerschaft, prozentuelle Verteilung

	Verteilung nach Staatsbürgerschaft 2009 in %	Verteilung nach Staatsbürgerschaft 2000 in %
Deutschland	19,5%	6,2%
Italien	2,0%	2,1%
Ungarn	8,8%	4,2%
Rumänien	3,3%	2,1%
Türkei	9,9%	13,4%
ehem. Jugoslawien und Nachfolgestaaten	27,3%	47,2%
EU 14	24,4%	12,0%
EU 12 (2000: den EU 12 entspr. Ländern)	22,5%	14,0%

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger, AMS DWH Erwerbskarrierenmonitoring, BMASK eigene Berechnungen

3.1.3 Erwerbschancen im Fremdenverkehr

Während ein Teil der unselbständig Beschäftigten in Österreich auf Arbeitsplätzen tätig ist, die über lange Zeiträume eine fortgesetzte Beschäftigung bieten, sieht sich eine immer größer werdende Gruppe von Erwerbsinteressierten mit der Situation konfrontiert, sich immer wieder auf Arbeitsplätzen mit vergleichsweise kurzer Beschäftigungsdauer zurechtfinden zu müssen. Besonders in den Saisonbranchen (Baugewerbe, Fremdenverkehr, Landwirtschaft) sind zeitlich befristete Beschäftigungsverhältnisse gängig.

3.1.3.1 Wiedereinstellungen beim selben Dienstgeber

In einer erheblichen Zahl von Fällen kehren Personen bei der Aufnahme einer Beschäftigung zu einem Arbeitgeber zurück, bei dem sie schon einmal zuvor beschäftigt waren. Vorübergehende Unterbrechungen von Beschäftigungsverhältnissen werden von Betrieben bzw ArbeitnehmerInnen aller Wirtschaftsabteilungen praktiziert. Die quantitativ wichtigste Branche ist in dieser Hinsicht der Bereich Beherbergung und Gastronomie, auf den 18,3% aller Wiedereinstellungen⁷ entfallen. Der Anteil der Wiedereinstellungen an allen Anmeldungen⁸ im Tourismus betrug im Jahr 2009 44,7% (insgesamt über alle

⁷ Anmeldungen bei einem Dienstgeber-Konto, bei dem die betroffene Person innerhalb von 366 Tagen davor schon einmal angemeldet war; nur unselbständige Beschäftigungsverhältnisse werden gezählt

⁸ Anteil Wiedereinstellungen an allen Wechsel in unselbständige Beschäftigung (Anmeldungen) im Tourismus

Wirtschaftsabteilungen 41,4%). Der Rückgriff auf die Arbeitslosenversicherung ist im Beherbergungs- und Gastgewerbe so selbstverständlich, dass 37,7% der Anmeldungen einer unselbständigen Beschäftigung eine AMS-Vormerkungsepisode vorangegangen ist.

35,7% aller Abmeldungen im Tourismus folgte im Jahr 2009 eine Arbeitslosigkeitsepisode. Bezogen auf alle Wirtschaftsabteilungen traf dies nur für knapp 30% der beendeten Beschäftigungsverhältnisse zu.

3.1.3.2 Stabilität der Beschäftigung – Fluktuation

In Beherbergung und Gastronomie lässt sich ein hoher Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen beobachten: Im Durchschnitt kommt auf jedes in dieser Branche bestehende Beschäftigungsverhältnis im Laufe eines Jahres 1,4 Abmeldungen. Damit liegt die Fluktuationsrate mit 144% im Tourismus deutlich über dem durchschnittlichen Wert aller Wirtschaftsabteilungen (47,5% im Jahr 2009)⁹.

In den Betrieben von Beherbergung und Gastronomie befinden sich auch überdurchschnittlich viele Personen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Im Schnitt waren im Jahr 2009 rund 18% der Beschäftigungsverhältnisse in dieser Branche geringfügige Beschäftigungsverhältnisse (Gegenüber 8% im branchenübergreifenden Durchschnitt). Im Tourismus standen zum überwiegenden Teil Frauen in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (69,1%).

Beschäftigungsverhältnisse im Tourismus sind – gegenüber dem branchenübergreifenden Durchschnitt – deutlich instabiler. Die durchschnittliche Dauer der im Laufe des Jahres 2009 beendeten Beschäftigungsverhältnisse betrug in diesem Wirtschaftsabschnitt 227 Tage.

Die Unterscheidung nach „Karrieretypen“¹⁰ zeigt im Tourismus folgendes Bild: 54,1% des Jahresdurchschnittsbestandes 2009 entfällt auf durchgehend beschäftigte Personen, 15,8% sind weitgehend beschäftigt (75-94%) und weitere 17,9% sind überwiegend beschäftigt (34-74%).

Nur 2,7% der Personen, die in diese Bestandsberechnung einfließen sind überwiegend arbeitslos, 8,9% sind dem Status überwiegend erwerbsfern zuzuordnen, d.h. sie sind überwiegend geringfügig beschäftigt oder „out of Labour Force“.

⁹ Berechnung Fluktuationsrate: Anmeldungen + Abmeldungen/2* Bestand; Quelle: Erwerbskarrierenmonitoring

¹⁰ Karrieretypen nach Erwerbskarrierenmonitoring: Bildung der Typen nach Erwerbsepisoden: oberste Ebene überwiegend erwerbsnah/überwiegend erwerbsfern

Tabelle 3.4 „Karrieretypen“ im Tourismus 2009

„Karrieretypen“ im Tourismus im Jahr 2009	Verteilung in %
überwiegend beschäftigt	
durchgehend beschäftigt (95-100%)	54,1%
weitgehend (75-94%)	15,8%
überwiegend (34-74%)	17,9%
überwiegend arbeitslos	
durchgehend arbeitslos (95-100%)	0,0%
weitgehend (75-94%)	0,5%
überwiegend (34-74%)	2,3%
überwiegend erwerbsnah	91,1%
überwiegend geringfügig beschäftigt	
durchgehend GB (95-100%)	0,0%
weitgehend (75-94%)	0,2%
überwiegend (34-74%)	0,0%
überwiegend Out of Labour Force	
durchgehend GB (95-100%)	0,4%
weitgehend (75-94%)	2,9%
überwiegend (34-74%)	4,6%
sonstige	1,2%
überwiegend erwerbsfern	8,9%

Quelle: AMS DWH: Erwerbskarrierenmonitoring; BMASK eigene Berechnungen

3.1.3.3 Einkommen und Arbeitsbedingungen

Einkommen

Im Bereich Beherbergung und Gastronomie lag das Medianeinkommen der Bruttoverdienste der ArbeiterInnen und Angestellten 2008 mit € 1.463,- um 32% unter dem Medianeinkommen aller Branchen (€ 2.154,-). Damit nimmt der Tourismus den drittletzten Platz unter allen Branchen ein. Weniger verdienen nur die Beschäftigten in den privaten Haushalten und in der Landwirtschaft.

Arbeitszeiten und Arbeitsbedingungen (Mikrozensus 2009)

Beherbergung und Gastronomie sind durch starke Abweichungen von einer Normalarbeitszeit, die von Montag bis Freitag geleistet wird, geprägt.

Im diesem Bereich arbeiten ca. 76% zumindest manchmal am Samstag, 61% am Sonntag, 53% am Abend und 33% in der Nacht. 34% der unselbständig Erwerbstätigen im Tourismus leisten Schicht-, Turnus- und Wechseldienste.

Die manchmal schwierigen Arbeitsbedingungen der Beschäftigten spiegeln sich in einer überproportionalen Übertretung von arbeitsrechtlichen Bestimmungen und Arbeitsschutzbestimmungen nieder. So arbeiten rd. 5% der unselbständig Beschäftigten im Bereich Beherbergung und Gastronomie, der Anteil festgestellter Übertretungen durch das Arbeitsinspektorat¹¹ lag 2008 hingegen im Bereich der „Beschäftigung Jugendlicher“ bei 51,2% (primär Arbeitszeit), bei der „Arbeitszeit generell“ bei 22,0% und beim technischen und arbeitshygienischem ArbeitnehmerInnenschutz bei 14,0%.

3.1.4 Arbeitslosigkeit im Tourismus

Bei der Bewertung von Registerstatistiken zur Arbeitslosigkeit muss immer berücksichtigt werden, dass sich nicht alle Arbeitslosen beim AMS registrieren lassen. In der Regel unterbleibt dies vor allem dann, wenn kein Leistungsanspruch aus der Arbeitslosenversicherung besteht, und die Vermittlungsaktivität der Arbeitsämter nicht in Anspruch genommen werden soll. Gerade in Beherbergung und Gastronomie bestehen für die Arbeitslosen außerhalb der Saison durchaus Kontakte mit den potentiellen zukünftigen Arbeitgeberbetrieben, sodass Vermittlungsbemühungen oft nicht benötigt werden. Weiters kommt es teilweise aufgrund der eher kurzen Beschäftigungsdauern nicht zum Erreichen einer Leistungsanwartschaft. Daher handelt es sich hier um eine Branche, in welcher die versteckte Arbeitslosigkeit mitunter höher ausfällt als im Durchschnitt über alle Branchen.

Weiters ist bei der Interpretation von regionalen Arbeitslosenquoten zu beachten, dass die Beschäftigung am Arbeitsort, die Arbeitslosigkeit hingegen am Wohnort erfasst wird. Die von den Auslastungsschwankungen einer Branche bewirkten Arbeitslosigkeitsprobleme müssen damit im Fall bundesländerübergreifender Teilarbeitsmärkte nicht dort sichtbar werden, wo sie entstehen, aus der Perspektive einzelner Bundesländer können sie günstiger oder weniger günstig ausfallen. Ein ähnliches Erfassungs- bzw. Zuordnungsproblem entsteht außerdem im Falle von Beschäftigten mit Wohnsitz im Ausland (z.B. Saisoniers) auch für Österreich insgesamt.

In der Tourismusbranche als arbeitslos vorgemerkt waren im Krisenjahr 2009 durchschnittlich 32.569 Personen, das waren um +3.803 bzw +13,2% mehr als im Jahr zuvor; über alle Branchen stieg die Arbeitslosenzahl um +22,6%. 60,9% dieser Arbeitslosen im Tourismus, nämlich 19.841, waren Frauen. Die Arbeitslosigkeit von Frauen stieg absolut gesehen im Vorjahresvergleich mit +11,0% oder +1.959 etwas deutlicher an als bei Männern an (+16,9% bzw +1.844).

¹¹ Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz: Die Tätigkeit der Arbeitsinspektion im Jahr 2008

Die Arbeitslosigkeit ist quer durch alle Altersgruppen angestiegen, einen besonderen deutlichen Anstieg verzeichneten die 20- bis 24-Jährigen mit +15,7% sowie die 25- bis 29-Jährigen mit +19,3%.

Fast 52% der Arbeitslosen im Fremdenverkehr hatten im Jahr 2009 keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung, weitere 34% hatten eine Lehrausbildung und nur 7,5% hatten zumindest Matura-Niveau. Mehr Männer als Frauen hatten einen Lehrabschluss (Männer: 42,5%, Frauen: 29,0%), der Anteil der Personen mit Pflichtschulabschluss (Männer: 45,9%, Frauen: 55,3%), aber auch der Anteil der Arbeitslosen mit weiterführender Schulausbildung (Männer: 10%, Frauen: 13,8%) war bei den Frauen größer als bei den Männern. Im Vergleich zum Vorjahr stieg die Arbeitslosigkeit aller Ausbildungsniveaus, am stärksten jedoch bei den AkademikerInnen (+19,6%), und den Personen mit höherem Schulabschluss (+17,1%).

Von den 32.569 arbeitslos Vorgemerkten waren 8.017 ausländische StaatsbürgerInnen, 2.823 davon (35,2%) kamen aus anderen EU-Staaten. Der Anteil der arbeitslosen AusländerInnen war bei den Männern mit 27,2% deutlich höher als bei den Frauen (22,9%). Der Arbeitslosenbestand stieg bei den AusländerInnen im Vergleich zum Jahr 2008 um +1.298 bzw +19,3% an, aber auch bei den österreichischen StaatsbürgerInnen betrug der Anstieg +2.505 bzw +11,4%.

Die Zahl der vorgemerkten Personen in Beherbergung und Gastronomie stieg 2009 im Vergleich zum Jahr 2000 um +11,1% (+3.267) an. Dieser Anstieg der Arbeitslosenzahlen – trotz steigender Beschäftigung (+20%) – ist allerdings unter anderem auf die krisenbedingt schwierige Arbeitsmarktlage im Tourismus im Jahr 2009 zurückzuführen. In den einzelnen Bundesländern ist die Entwicklung sehr heterogen: Während in Niederösterreich (+40,4%), Vorarlberg (+35,0%) und Wien (+24,8%) die Arbeitslosigkeit sehr deutlich anstieg, war in Kärnten (-4,1%) und in der Steiermark (-6,9%) ein Rückgang zu verzeichnen.

Tabelle 3.5 Vorgemerkte Arbeitslose im Tourismus 2009

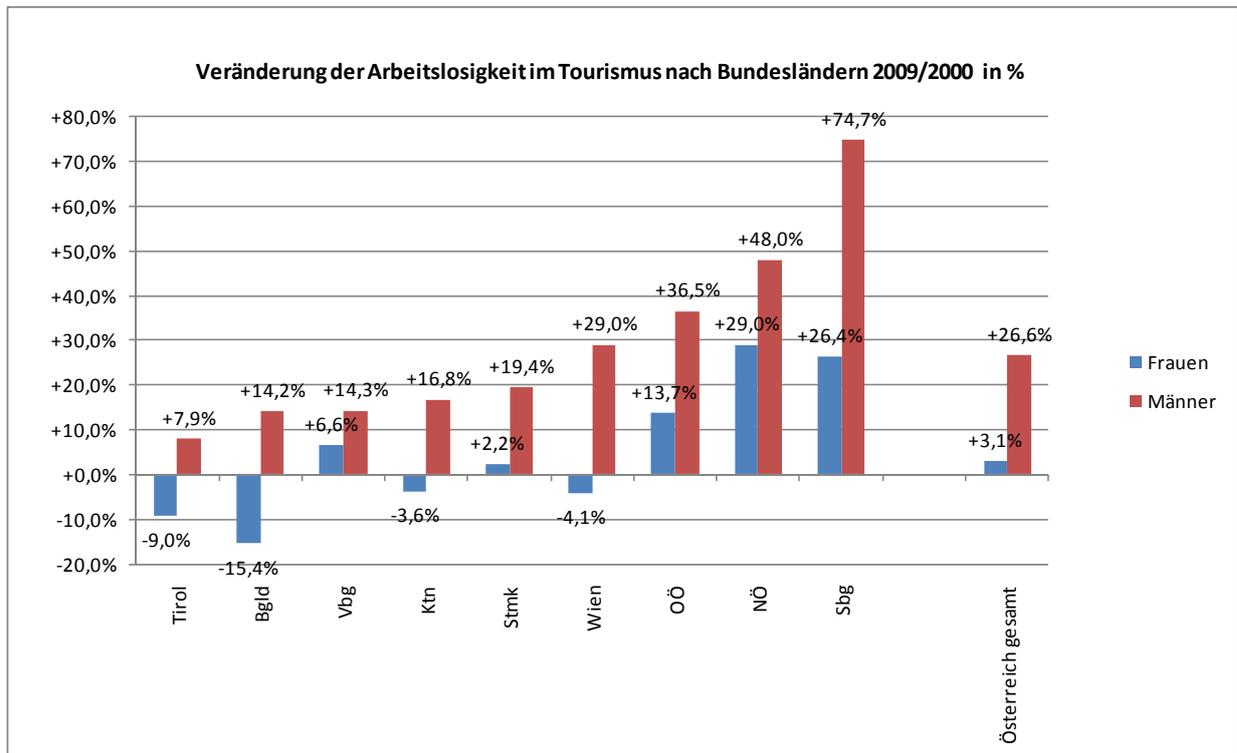
	Jahresdurchschnitt 2009	Veränderung geg. dem Vorjahr	Veränderung geg. dem Vorjahr	Veränderung geg. dem Jahr 2000	Anteile an der Gesamtarbeitslosigkeit 2009
	absolut	absolut	in %	in %	in %
Burgenland	743	+76	+11,4%	+4,6%	8,9%
Kärnten	3.660	+416	+12,8%	-4,1%	17,4%
Niederösterreich	3.577	+531	+17,4%	+40,4%	8,2%
Oberösterreich	2.604	+484	+22,8%	+2,6%	8,4%
Salzburg	2.833	+336	+13,4%	+8,0%	22,2%
Steiermark	4.194	+541	+14,8%	-6,9%	10,7%
Tirol	5.928	+671	+12,8%	+9,2%	29,3%
Vorarlberg	1.685	+225	+15,4%	+35,0%	15,1%
Wien	7.347	+526	+7,7%	+24,8%	10,1%
Österreich	32.569	+3.804	+13,2%	+11,1%	12,5%

Quelle: AMS DWH amb_pst_07-lfd, BMASK eigene Berechnungen

Beim mittelfristigen Vergleich der beiden Jahre 2009 und 2000 kam es also für die Mehrzahl der Bundesländer – 7 von 9 – zu einem Anstieg der Arbeitslosenzahlen. Für die letzten beiden Jahre ergibt sich jedoch ein differenzierteres Bild. Österreichweit lag die Zahl der vorgemerkten Personen im Tourismus im Jahresdurchschnitt 2007 mit 33.496 deutlich über dem Wert von 2008 (Rückgang 2008/2007 -4.731). Im Folgejahr 2009 ist die Arbeitslosenzahl wieder um +13,2% gestiegen.

Ebenso wie bei der Beschäftigung ist im Tourismus auch bei der Arbeitslosigkeit der Frauenanteil mit 60,9% sehr hoch. Abgesehen von Oberösterreich und der Steiermark lag er 2009 sogar höher als der Beschäftigungsanteil; über das gesamte Bundesgebiet betrug der Abstand 0,8 Prozentpunkte.

Abb. 3.1 Veränderung der Arbeitslosigkeit im Tourismus nach Bundesländern 2009/2000 in %



Die Arbeitslosigkeit von Männern und Frauen im Tourismus hat sich jedoch teilweise sehr unterschiedlich entwickelt: Verglichen mit dem Jahr 2000 ist die Frauenarbeitslosigkeit im Beherbergungs- und Gaststättenwesen in Österreich insgesamt um +3,1% angestiegen, während die der Männer um +26,6% zugenommen hat. Besonders stark angestiegen ist die Frauenarbeitslosigkeit in Vorarlberg (+29,0%) und in Niederösterreich (+26,4%). Der Anstieg der Männerarbeitslosigkeit im Vergleich zum Jahr 2000 konzentrierte sich auf Niederösterreich (+74,7%), Vorarlberg (+48,0%) und Wien (+36,5%).

Trotz des markanten Beschäftigungsanstiegs im Jahr 2010 verharrt die Arbeitslosigkeit in der Branche nahezu unverändert auf hohem Niveau.

3.1.4.1 Relative Branchenarbeitslosigkeit

Während das Beherbergungs- und Gaststättenwesen im Jahresdurchschnitt in Österreich nur einen Beschäftigungsanteil von 5,3% hat – die jeweiligen regionalen Werte streuen zwischen 3,1% in Oberösterreich und 10,7% in Tirol – ist der Anteil an der Arbeitslosigkeit mit 12,5% mehr als doppelt so hoch. Bei den Anteilen an der Arbeitslosigkeit streuten die Werte zwischen 8,2% in Niederösterreich und 29,3% in Tirol.

Die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenquote im Beherbergungs- und Gaststättenwesen lag im Jahr 2009 in Österreich insgesamt bei 15,4% (+1,7 Prozentpunkte; Gesamtarbeitslosenquote 7,2%). Die Arbeitslosenquote der Männer lag bei 15,1% (+2,1

Prozentpunkte gegenüber 2008) und die der Frauen bei 15,6%, was gegenüber dem Vorjahr einen Anstieg von 1,4 Prozentpunkten bedeutet.

Die jahresdurchschnittlichen Arbeitslosenquoten im Tourismus lagen im Jahr 2009 in den Bundesländern zwischen 21,2% in Kärnten und 11,9% in Salzburg. In Wien lag sie mit 16,4% sogar markant höher als in den „Fremdenverkehrsbundesländern“ Salzburg und Tirol (15,6%).

Tabelle 3.6 Registerarbeitslosenquoten 2009

	Tourismus	alle Branchen
	in %	
Burgenland	12,8%	8,4%
Kärnten	21,2%	9,3%
Niederösterreich	14,7%	7,3%
Oberösterreich	12,3%	4,9%
Salzburg	11,9%	5,1%
Steiermark	16,7%	7,7%
Tirol	15,6%	6,3%
Vorarlberg	15,3%	7,2%
Wien	16,4%	8,5%
Österreich	15,4%	7,2%

Quelle: AMS DWH, BMASK eigene Berechnungen

3.1.4.2 Dynamik der Arbeitslosigkeit

Im Jahr 2009 gab es in der Branche insgesamt 153.102 Zugänge in die Arbeitslosigkeit, das waren um +4.879 bzw +3,3% mehr als im Vorjahr. Verursacht wurden diese Zuwächse in Wien (+2.073), Tirol (+887), in der Steiermark (+663) und in Oberösterreich (+606). In Kärnten und Vorarlberg gingen die Zugänge leicht zurück. Die bei weitem meisten Zugänge gab es in Tirol (35.940) und Wien (28.707).

Die Abgänge an arbeitslosen Personen nahmen im Jahr 2009 im Vergleich zum Vorjahr um +9.271 bzw +5,6% zu, am stärksten in Wien (+3.235) und Tirol (+1.345). Insgesamt gab es in Österreich 173.463 Abgänge aus der Arbeitslosigkeit, die meisten davon in Tirol (37.958) und Wien (34.829), also in jenen Bundesländern in denen es auch die meisten Zugänge gegeben hat.

127.746 der Abgänge, also 73,6%, folgten auf eine Arbeitslosigkeitsperiode, die kürzer als 3 Monate dauerte. Abgänge von Langzeitarbeitslosen (Verweildauer über 1 Jahr) gab es 1.546, das sind um +344 bzw +28,6% mehr als im Vorjahr. Die meisten Abgänge mit einer

Verweildauer von bis zu 3 Monaten gab es in Tirol (33.464). Die durchschnittliche Verweildauer der Abgänge betrug insgesamt 76 Tage, das sind 4 Tage mehr als im Vorjahr. Die längsten Arbeitslosigkeitsdauern gab es in Wien (95 Tage) und in Niederösterreich (93 Tage). In Tirol und Salzburg dauerte die Periode der Arbeitslosigkeit mit 58 Tagen am kürzesten.

58,5% der Abgänge (101.538) begründeten sich durch eine Arbeitsaufnahme im In- oder Ausland und zwar mit einer durchschnittlichen Verweildauer von 64 Tagen (Männer: 63 Tage, Frauen: 65 Tage), also deutlich kürzer als bei den Abgängen insgesamt. 362 Langzeitarbeitslose (Verweildauer über 1 Jahr) konnten wieder eine Beschäftigung aufnehmen, das sind 23,4% aller Abgänge von Langzeitarbeitslosen. Mit steigender Dauer der Arbeitslosigkeit dürfte es also immer schwieriger werden, wieder eine Beschäftigung zu finden. Die meisten Abgänge in Arbeit gab es im Dezember (26.979), weit dahinter erst die Monate zu Beginn der Sommersaison (Mai: 14.836, Juni: 12.284).

3.1.4.3 Aktivitäten des Arbeitsmarktservice

Stellenangebot

Durchschnittlich gab es im Jahr 2009 im Fremdenverkehr 4.105 offene Stellen, das sind um -1.179 bzw -22,3% weniger als im Vorjahr. Vom Rückgang des Stellenangebotes waren alle Bundesländer betroffen. Die meisten offenen Stellen gab es in Oberösterreich (715), gefolgt von Tirol mit 711. Im Mai und Dezember war das Stellenangebot generell am größten. Interessanterweise war im Burgenland, in Kärnten, Niederösterreich, Oberösterreich und Wien das Stellenangebot im Frühjahr am größten, während es in Salzburg, der Steiermark, Tirol und Vorarlberg im Winter die meisten offenen Stellen gab. Die geringsten Streuungen, also die kleinsten saisonalen Unterschiede im Stellenangebot, gab es im Burgenland, in Wien und in Niederösterreich. Am größten waren die Schwankungen hingegen in Salzburg und Tirol.

48,5% (1.990) der gemeldeten offenen Stellen erforderten keine über die Pflichtschule hinausgehende Ausbildung, in weiteren 49,3% der Fälle (2.023) wurde eine abgeschlossene Lehre gewünscht. In der Fremdenverkehrsbranche wurden also (zumindest über das AMS) so gut wie keine Arbeitskräfte mit einer darüber hinausgehenden Qualifizierung gesucht.

1.151 (31,1%) der ausgeschriebenen offenen Stellen waren als Saisonstellen ausgeschrieben, 66,9% (2.422) als Dauerbeschäftigungsverhältnisse.

Im Jahr 2009 gab es 79.542 Zugänge (-4.778 bzw -5,7% im Vergleich zum Vorjahr) und 80.849 Abgänge (-3.867 bzw -4,6%) offener Stellen. Der Rückgang im durchschnittlichen Bestand der offenen Stellen lag also einerseits daran, dass die Abgänge die Zugänge überstiegen und andererseits an der verkürzten Laufzeit. Die abgeschlossene Laufzeit der abgegangenen offenen Stellen verringerte sich im Vergleich zum Jahr 2008 um 3 Tage und lag 2009 bei durchschnittlich 21 Tagen. 77,3% der Abgänge offener Stellen hatten eine

abgeschlossene Laufzeit von weniger als einem Monat, weitere 19,2% gingen nach drei Monaten ab. Die Anzahl der Abgänge nach einer Laufzeit von über einem Monat nahm im Vergleich zum Vorjahr um -20,5% ab, die Anzahl der Abgänge offener Stellen binnen eines Monats nahm hingegen um +1,4% zu.

Einschaltgrad

Die Positionierung des Arbeitsmarktservice als Informationsträger am Arbeitsmarkt kann durch den „Einschaltgrad“ markiert werden. Dieser gibt das Verhältnis der Stellenbesetzungen durch das AMS zur Zahl der Neuanmeldungen lt. Hauptverband der Sozialversicherungsträger (ohne administrative Ummeldungen) wieder.

Die vorliegenden Daten aus dem Jahr 2009 weisen dem AMS über alle Branchen verteilt einen Einschaltgrad von 34,2% zu. Eine besonders starke Position hat das AMS als Informationsträger im Bereich des Tourismusarbeitsmarktes mit einem Einschaltgrad von 56,0%.

Die Auswertung nach Berufen zeigt, dass insgesamt die Zahl der Arbeitslosen in ganz Österreich aus Fremdenverkehrsberufen mit jahresdurchschnittlich 30.966 im Jahr 2009 bei weitem die Zahl der dem AMS gemeldeten Stellen für Fremdenverkehrsberufe mit jahresdurchschnittlich 4.650 übersteigt. Damit ergibt sich eine Stellenandrangsziffer von 6,7 Arbeitslosen pro offene Stelle.

Arbeitskräfteknappheit im Tourismus - ein regionales Saisonproblem

Betrachtet man die Bewegungen des Arbeitsmarktes, gibt es nach wie vor mit 151.334 Zugängen in die Arbeitslosigkeit deutlich mehr Arbeitslose als offene Stellen (47.776 Zugänge an offenen Stellen aus Fremdenverkehrsberufen). Die Stellenandrangsziffer sinkt jedoch erheblich auf 3,2:1.

Wirkliche Engpässe lassen sich regional zu bestimmten Saisonspitzen feststellen. Dazu Beispiele aus dem Winter 2009 (Bestand Arbeitslose und sofort verfügbare offene Stellen aus Fremdenverkehrsberufen im Januar 2009):

Zell/See:	Arbeitslose: 114	Offene Stellen: 302
Kitzbühel:	Arbeitslose: 55	Offene Stellen: 204
Bludenz:	Arbeitslose: 101	Offene Stellen: 153

Der Lehrstellenmarkt

Im Jahr 2009 betrug der durchschnittliche Bestand an Lehrstellensuchenden (sofort verfügbar, ohne Einstellzusage; nach Tourismusberufen) 520 Personen. Das bedeutet einen Anstieg um +19 bzw +3,8% im Vergleich zum Vorjahr. Die meisten Lehrstellensuchenden gab es in Wien (135), in der Steiermark (90) und in Niederösterreich (90). Der durchschnittliche Bestand offener Lehrstellen (sofort verfügbar; nach Tourismusberufen) betrug im Jahr 2009 hingegen 1.489 (+0,5% im Vergleich zum Vorjahr), die meisten in Tirol (329) und Salzburg (362). Für Lehrstellensuchende war die Situation im Fremdenverkehr also ausgezeichnet, auf jeden Lehrstellensuchenden kamen durchschnittlich 2,9 offene Lehrstellen. Am deutlichsten war der Lehrstellenüberhang in Salzburg, auf einen Lehrstellensuchenden kamen hier 13 offene Lehrstellen. Lediglich in Wien gab es mehr Lehrstellensuchende als offene Lehrstellen.

Tabelle 3.7 Lehrstellenmarkt im Tourismus

Jahresdurchschnitte 2009	Lehrstellensuchende	offene Lehrstellen	Lehrstellenlücke/-überhang
Burgenland	11	22	-11
Kärnten	53	201	-148
Niederösterreich	90	101	-12
Oberösterreich	54	215	-161
Salzburg	28	362	-334
Steiermark	90	126	-36
Tirol	39	329	-289
Vorarlberg	21	71	-50
Wien	135	64	71
Österreich	520	1.489	-969

Quelle: AMS DWH, BMASK eigene Berechnungen; Lehrstellensuchende sofort verfügbar, ohne Einstellzusage; offene Lehrstellen sofort verfügbar; Lehrstellenlücke pos. Vorzeichen, Lehrstellenüberhang neg. Vorzeichen

Eine Gegenüberstellung von Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen für alle Branchen zum Stichtag Ende Mai 2009 zeigt folgendes Bild: 4.384 Lehrstellensuchenden stehen 2.971 offene Stellen gegenüber, d.h. die Lehrstellensuchenden überwiegen um den Faktor 1,8. Bildet man solch eine Gegenüberstellung im Bereich der Fremdenverkehrsberufe so zeigt sich ein völlig konträres Bild. 403 Lehrstellensuchenden standen im Mai 2009 1.393 offene Lehrstellen zur Verfügung, d.h. die offenen Lehrstellen überwiegen um den Faktor 3,5.

Aus der Differenz der beiden obigen Gegenüberstellungen ergibt sich folgendes Bild: Für alle übrigen Lehrberufe (außer den Fremdenverkehrsberufen) kamen auf 1.790 offene

Lehrstellen 5.424 Lehrstellensuchende; das heißt die Lehrstellensuchenden überwiegen um den Faktor 3,0.

Fast die Hälfte (45,4%) der beim AMS gemeldeten offenen Lehrstellen sind Lehrstellen für einen Tourismusberuf. Aber nur rund jeder elfte Jugendliche (8,7%) will einen dieser Berufe erlernen.

Vermittlungsbemühungen

Insgesamt erfolgten im Jahr 2009 österreichweit 431.000 Vermittlungen auf die dem AMS gemeldeten offenen Stellen in der Tourismusbranche. Damit wurden im Durchschnitt pro gemeldete offene Stelle den Betrieben 4,9 JobanwärterInnen vorgeschlagen.

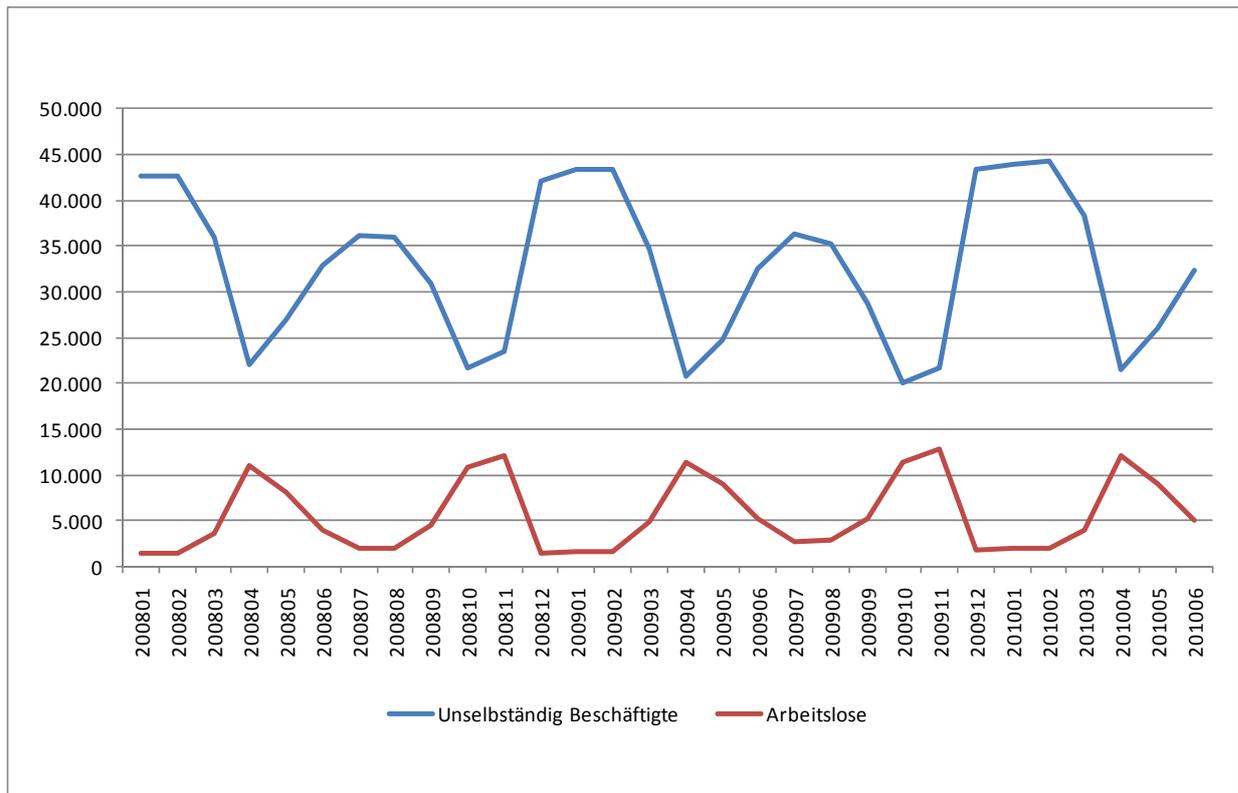
Auch in den stark saisongeprägten Bundesländern konnten den Betrieben pro gemeldete offene Stelle im Tourismusbereich 3,8 (Tirol) bzw 2,3 (Salzburg) Personen vorgeschlagen werden.

Sanktionen

13,3% (= 1.721 Sperren) aller Sanktionen nach §10 (Sanktionen wegen Verweigerung bzw Vereitelung der Arbeitsaufnahme / Schulungsmaßnahme) wurden 2009 österreichweit im Wirtschaftsabschnitt Beherbergung und Gastronomie verhängt. Rund jede 100ste Person, die in dieser Branche in Arbeitslosigkeit zugeht, wurde mit einer Sperre nach § 10 ALVG sanktioniert.

3.1.5 Saisonale Schwankungen

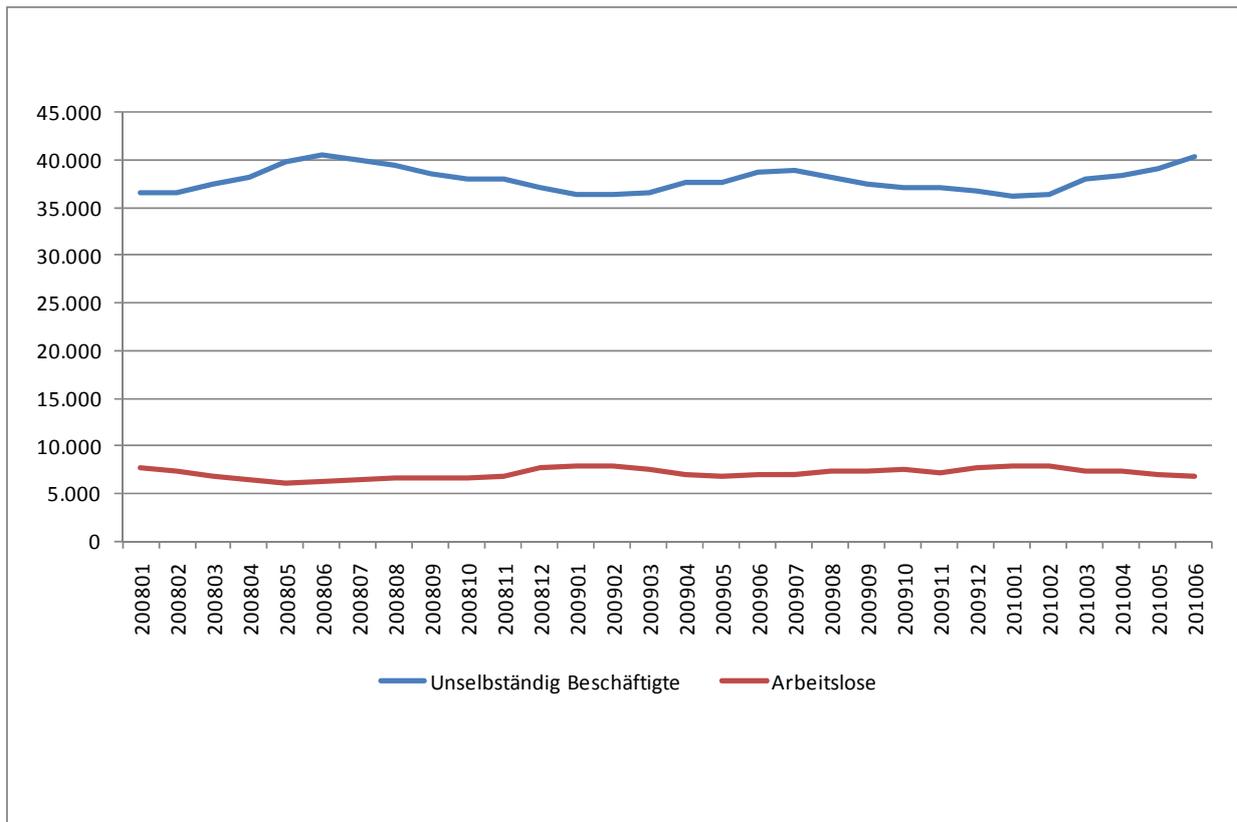
Wie bereits eingangs erwähnt bildet das statistische Datenmaterial über die Wirtschaftsklasse Beherbergung und Gastronomie die Schwankungen der Geschäftsaktivitäten im Fremdenverkehr recht gut ab. Dabei zeigen sich regional durchaus unterschiedliche Muster. Die Abbildungen zeigen die unterjährigen Verläufe von Beschäftigungs- und Arbeitslosenzahlen dieser Branche für Österreich insgesamt sowie für zwei jeweils typische Bundesländer, nämlich Tirol und Wien.

Abb. 3.2 Saisonschwankungen von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Tirol

Tirol beispielsweise hat die typischen zweigipfligen Jahreszyklen von Bundesländern mit ausgeprägten Winter- und Sommersaisonen: Im Winter ist die Beschäftigung hoch und fällt in der Regel spätestens ab März bis zum ersten Saisontiefstand im April. Ab Mai beginnt die Beschäftigung wieder zu steigen bis zum zweiten Saisonhochstand im Juli. Beginnend mit September kommt es dann bis zum Saisontiefstand im Oktober/November wieder zu fallender Beschäftigung. Die Arbeitslosigkeit verläuft nahezu spiegelbildlich aber in der Regel absolut gesehen mit geringeren Ausschlägen. Mit Tirol vergleichbare Muster haben auch Salzburg und Vorarlberg – in diesen drei Bundesländern übertrifft jeweils die Wintersaison den Sommer – sowie Kärnten mit einer dominierenden Sommersaison.

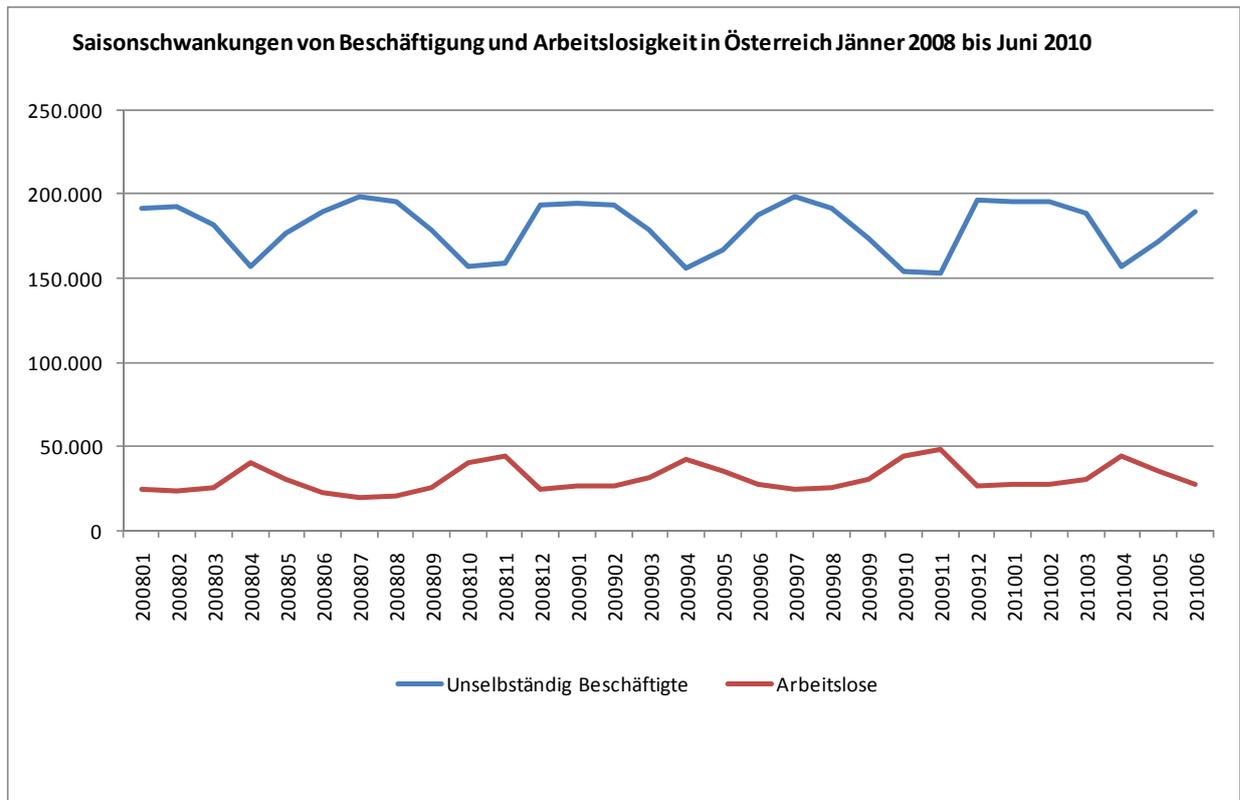
Die Beschäftigung in der Steiermark ist gekennzeichnet von einem ganzjährig hohen Beschäftigungsniveau und geringen Schwankungen.

Abb. 3.3 Saisonschwankungen von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Wien



Auch in Wien steigt die Beschäftigung bis zum Sommer nur geringfügig an und fällt dann wieder vom August bis zum Dezember nur wenig ab. Von kleinen Ausreißern abgesehen verläuft auch hier die Arbeitslosigkeit ebenfalls spiegelbildlich. Mit Wien vergleichbare Saisonmuster haben Niederösterreich, das Burgenland und Oberösterreich.

Abb. 3.4 Saisonschwankungen von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit in Österreich



Die obere Grafik zeigt, dass auch Österreich insgesamt einen schwach zweigipfligen Verlauf von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit innerhalb eines Jahres aufweist. Dies ergibt sich aus der relativen Bedeutung der Tourismusregionen mit ausgeprägter Wintersaison.

Die saisonalen Schwankungen bringen es natürlich mit sich, dass der Bereich Beherbergung und Gastronomie vielen Erwerbsinteressierten eine jahresdurchgängige Beschäftigung nicht bieten kann, und dass daher Jahresdurchschnittswerte von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit nur eingeschränkte Aussagekraft besitzen. 2010 standen einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von 180.964 in Österreich ein Beschäftigungshöchststand von 200.331 sowie ein Tiefststand von 155.095 gegenüber; das bedeutet, dass zu diesem Zeitpunkt die Beschäftigung auf 77,4% des Jahreshöchststandes gefallen war.

Es gibt eine Reihe von Möglichkeiten Saisonschwankungen mit sinnvollen Kennzahlen zu beschreiben. Abgesehen von der absoluten Differenz zwischen den Extremwerten ist es beispielsweise wie im vorigen Absatz intuitiv gut nachzuvollziehen, wenn der Jahrestiefstand als Prozentwert des Jahreshöchststandes ausgedrückt wird. Wenn man von den zusätzlichen Fluktuationen während der Saisonen einmal absieht gibt die absolute Differenz eine Untergrenze dafür an, wie viele Personen sich außerhalb der Saison

anderweitig um Arbeit umsehen müssen bzw. beschäftigungslos sind, während die Prozentwerte auch regionale Unterschiede deutlich machen können.

Schwankungen von Beschäftigung und Arbeitslosigkeit

Bei den Männern fiel im Jahr 2010 die Beschäftigung außerhalb der Saison in Österreich insgesamt auf 77,3%, wobei die Bundesländerwerte zwischen 46,5% in Tirol und 89,5% in Wien streuten. Für die Frauen ergab sich zum Saisontiefststand sogar nur Beschäftigung im Umfang von 75,5%, die regionalen Werte lagen zwischen 49,1% in Tirol und 91,3% in Wien. Insgesamt und auch in den meisten Bundesländern waren die saisonalen Beschäftigungsschwankungen für die Frauen stärker als für die Männer.

Generell liegt diese Kennzahl in den typischen Fremdenverkehrsbundesländern im Westen, aber auch im Burgenland niedriger als der Bundesdurchschnitt, weil dort die Saisonspitzen besonders ausgeprägt sind. In Wien, Niederösterreich, der Steiermark aber auch in Oberösterreich kann hingegen ein Beschäftigungsniveau zwischen 85 und 91% auch in Zeiten der Jahrestiefststände gehalten werden.

2010 lag die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenzahl von 32.760 zwischen einem Höchststand von 47.899 und einem Tiefststand von 23.508 (49,1%). Das heißt, es gab sogar in der Hochsaison im Sommer in Österreich über 23.000 Arbeitslose im Bereich Beherbergung und Gastronomie: 9.330 Männer und 14.178 Frauen!

Tabelle 3.8 Saisonschwankungen in Beherbergung und Gastronomie: Beschäftigung/Arbeitslosigkeit

	Beschäftigung				Arbeitslosigkeit			
	Jahresdurchschnitt 2010	Höchststand	Tiefststand	Minimum in % von Maximum	Jahresdurchschnitt 2010	Höchststand	Tiefststand	Minimum in % von Maximum
Burgenland	5.491	6.477	4.715	72,8%	703	950	524	55,2%
Kärnten	13.095	18.455	10.396	56,3%	3.753	6.040	1.922	31,8%
Niederösterreich	21.012	22.799	19.364	84,9%	3.700	4.452	3.142	70,6%
Oberösterreich	18.830	20.924	17.613	84,2%	2.660	3.051	2.249	73,7%
Salzburg	21.343	27.861	14.707	52,8%	2.731	5.253	1.067	20,3%
Steiermark	21.430	22.962	19.838	86,4%	4.071	5.136	3.396	66,1%
Tirol	31.889	42.455	20.530	48,4%	5.889	12.756	2.453	19,2%
Vorarlberg	9.749	12.391	7.078	57,1%	1.681	2.796	1.141	40,8%
Wien	38.124	39.638	35.980	90,8%	7.571	8.303	6.925	83,4%
Österreich	180.964	200.331	155.095	77,4%	32.760	47.899	23.508	49,1%

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger; AMS DWH; BMASK eigene Berechnungen

Über 23.000 Arbeitslose bedeuten eine Tourismusarbeitslosenquote von 10,5% in der Hochsaison 2009 (Juli), es zeigen sich jedoch auch hier markante regionale Unterschiede:

2010 kam es in Tirol mit 6,5% (bzw 3,8% im Winter), in Salzburg mit 5,8% (3,7% im Winter) zu den Saisonspitzen deutlichen Rückgängen der Arbeitslosenquoten. Jahresdurchschnittlich bedenklich hoch waren die Arbeitslosenquoten hingegen vor allem in Niederösterreich und in der Steiermark sowie in Wien. In der Steiermark betrug die Quote im Juli 2010 12,9%, in Wien sogar 15,2%.

Tabelle 3.9 Saisonschwankungen in Beherbergung und Gastronomie:

	Arbeitskräfteangebot				Arbeitslosenquoten			
	Jahresdurchschnitt 2010	Höchststand	Tiefstand	Minimum in % von Maximum	Jahresdurchschnitt 2010	Höchststand	Tiefstand	Minimum in % von Maximum
Burgenland	6.194	7.033	5.619	79,9%	11,3%	16,6%	7,9%	47,6%
Kärnten	16.848	20.377	15.505	76,1%	22,3%	34,3%	9,4%	27,4%
Niederösterreich	24.713	26.055	23.720	91,0%	15,0%	18,7%	12,3%	65,8%
Oberösterreich	21.490	23.173	20.664	89,2%	12,4%	14,8%	9,7%	65,5%
Salzburg	24.073	28.928	19.960	69,0%	11,3%	26,3%	3,7%	14,1%
Steiermark	25.501	26.369	24.853	94,3%	16,0%	20,5%	12,9%	62,9%
Tirol	37.778	44.356	32.814	74,0%	15,6%	37,7%	3,8%	10,1%
Vorarlberg	11.431	13.443	9.780	72,8%	14,7%	28,3%	7,7%	27,2%
Wien	45.695	46.672	44.018	94,3%	16,6%	23,6%	10,5%	44,5%
Österreich	213.723	223.839	200.873	89,7%	15,3%	23,6%	10,5%	44,5%

Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger; AMS DWH; BMASK eigene Berechnungen

Schwankungen des Branchenarbeitskräfteangebots

Im Allgemeinen geben die Stichtagsstatistiken zu Beschäftigung und Arbeitslosigkeit die Dynamik des zu Grunde liegenden Arbeitsmarktes nur unvollkommen wieder. Dies gilt umso mehr für Saisonbranchen wie den Tourismus. So werden beispielsweise die quantitativ durchaus relevanten Phasen zeitweiliger Nichterwerbstätigkeit der Beschäftigten, wie auch die Branchenwechsel nicht sichtbar.

Einen ersten Eindruck dieser Problematik bekommt man bereits, wenn nur das Branchenarbeitskräfteangebot im Jahresverlauf betrachtet wird. (Arbeitskräfteangebot ist hier definiert als Summe von Beschäftigten und Arbeitslosen der Branche zu den jeweiligen Beobachtungszeitpunkten). Das so definierte Potenzial an Arbeitskräften im Tourismus lag

im Jahr 2010 im Durchschnitt bei rund 214.000 und schwankte zwischen April 2010 und Oktober desselben Jahres um knapp als 23.000.

Darüber hinaus muss man bedenken, dass gewöhnlich in den nachfrageschwachen Zeiten nicht alle Personen, welche ihre Tourismusbeschäftigung verlieren als registrierte Arbeitslose (der Branche) aufscheinen. Ein Teil der Personen wird in anderen Branchen Beschäftigung finden und ein erheblicher Teil verschwindet in der Nichterwerbstätigkeit.

In Österreich insgesamt betrug im Jahr 2010 das Arbeitskräfteangebot zum Saisontiefststand knapp 90% des Spitzenwertes. Während die Rückgänge in den Fremdenverkehrsbundesländern mit einem so berechneten Anteil zwischen 69 und 76% sehr deutlich ausfielen, zeigten die übrigen Bundesländer jeweils ein eher stabiles Arbeitskräfteangebot: den Spitzenwert hatten Wien und die Steiermark mit 94,3%. Bundesländervergleiche sind in diesem Zusammenhang, wie schon an anderer Stelle erwähnt immer mit einer gewissen Vorsicht zu interpretieren, weil bis zu einem Drittel der Fremdenverkehrsbeschäftigten im Laufe eines Jahres (auch) außerhalb des Wohnortbundeslandes gearbeitet haben, wo etwaige Arbeitslosigkeitsepisoden jedoch erfasst und zugeordnet werden.

3.1.6 Personenbezogene Auswertung für die Beschäftigten im Tourismus¹²

Einleitung

Arbeitsmarktstatistiken und -kennzahlen, welche in der einen oder anderen Form auf Stichtagsbeobachtungen beruhen - und dies ist bei allem bisher hier Dargestellten der Fall - weisen einige Besonderheiten auf, die man immer in die Interpretationen einbeziehen muss, und welche diesen auch Grenzen setzen. Im Wesentlichen laufen diese Besonderheiten darauf hinaus, dass ein Teil der Abläufe auf den Arbeitsmärkten - und hier vor allem die oft nicht unerheblichen Fluktuationsprozesse - ganz oder teilweise ausgeblendet werden, und die Arbeitsmärkte damit weniger dynamisch erscheinen als sie tatsächlich sind.

Bei Stichtagserhebungen werden zu festgelegten Zeitpunkten z.B. die gerade Arbeitslosen oder die aufrechten Beschäftigungsverhältnisse untergliedert nach bestimmten Merkmalen ausgezählt. Aus mehreren solchen Werten können dann Summen, Durchschnitte und eine ganze Reihe von Kennzahlen berechnet werden, welche in weiterer Folge durchaus wichtige Einblicke in einen Teilarbeitsmarkt ermöglichen. Ein Nichtberücksichtigen der Art des Zustandekommens der Zahlen kann jedoch auch zu unrichtigen Interpretationen führen.

So ist es zum Beispiel nicht möglich, aus den reinen Stichtagserhebungen die Frage zu beantworten, wie viele Personen im Laufe eines Jahres im Beherbergungs- und Gaststättenwesen beschäftigt waren. Überdies ist es wichtig, zu unterscheiden ob

¹² Datenquelle: AMS DWH Erwerbskarrieremonitoring

Personen, wie im Fall der Arbeitslosen, oder aufrechte Verträge, wie im Fall der Beschäftigungsverhältnisse, gezählt werden.

Wenn man einen jahresdurchschnittlichen Bestand von unselbständigen Beschäftigungsverhältnissen von knapp 180.000 bei einem Saisonhöchststand von ca. 200.000 spricht, ist es jedoch sehr wohl von entscheidender Bedeutung, zu wissen ob dieser Wert durch die Beschäftigung von etwa 200.000 Personen bewirkt wurde, oder ob sich die zugrundeliegende Personenzahl möglicherweise erheblich unterscheidet. (Im Jahr 2009 betrug die jahresdurchschnittliche Arbeitslosenzahl im Tourismus 32.569, betroffen von Arbeitslosigkeit waren allerdings 132.301 Personen).

Aus einer personenbezogenen Auswertung wird ersichtlich, dass im Jahr 2009 knapp 307.000 Personen im Bereich Beherbergung und Gastronomie entweder durchgängig oder vorübergehend beschäftigt waren. Wie auch im Jahr 2000 liegt die Anzahl der im Tourismus beschäftigten Personen im Kalenderjahr um den Faktor 1,7 über dem Jahresdurchschnittsbestand an unselbständigen Beschäftigungsverhältnissen. Der Frauenanteil lag im Jahr 2000 bei 62,1%, im Jahr 2009 hingegen bei 60,2%.

Der Tourismus bietet in erster Linie Beschäftigung für sehr junge Menschen: Von den beschäftigten Personen im Jahr 2009 waren 33,2% nicht älter als 25 Jahre und insgesamt 76,4% nicht älter als 40 Jahre; lediglich 13,5% waren über 50. Die als Vergleich untersuchte Kohorte 2000 hatte eine noch jüngere Altersstruktur: Der Anteil der Unter-25-Jährigen lag damals bei 34,4%, die Altersgruppen unter 40 Jahren waren mit 80,9% vertreten. Die Über 50-Jährigen lagen sowohl relativ als auch absolut im Jahr 2009 mit 13,5% deutlich über dem Wert des Jahres 2000 von 7,9%.

3.2 Das österreichische Saisoniermodell und seine Zukunft nach der Arbeitsmarktöffnung am 1. Mai 2011

Österreich ist ein Land mit einer traditionell hohen Saisonkomponente am Arbeitsmarkt, die sich vor allem in den „typischen“ Saisonbranchen Fremdenverkehr, Bau- und Landwirtschaft auswirkt.

Die Saisonalisierung dieser Branchen wird begleitet von einem überdurchschnittlich hohen Anteil an ausländischen ArbeitnehmerInnen, deren rechtlicher Status als Saisoniers sich von jenem der anderen in- und ausländischen ArbeitnehmerInnen unterscheidet.

Im Rahmen der Übergangsregelungen zur EU-Erweiterung konnten Saisoniers aus den neuen EU-Mitgliedstaaten¹³ weiterhin gesteuert zugelassen werden. Aufgrund der gemeinschaftsrechtlichen Verpflichtung, neue EU-BürgerInnen „trotz

¹³ Mit 1. Mai 2004 sind Estland, Lettland, Litauen, Malta, Polen, die Slowakische Republik, Slowenien, die Tschechische Republik, Ungarn und Zypern der EU beigetreten, am 1. Jänner 2007 Rumänien und Bulgarien. Nur Zypern und Malta waren von Übergangsfristen ausgenommen.

Übergangsregelungen“ gegenüber Drittstaatsangehörigen beim Arbeitsmarktzugang zu bevorzugen (Gemeinschaftspräferenz), wurde auch der Anteil der Saisoniers aus den neuen EU-Mitgliedstaaten im Tourismus wie auch in der Landwirtschaft deutlich vergrößert. Mit der Öffnung des Arbeitsmarktes am 1. Mai 2011 erhalten die BürgerInnen der am 1. Mai 2004 beigetretenen Mitgliedstaaten (EU-8) volle Arbeitnehmerfreizügigkeit und unterliegen damit auch nicht mehr dem Regime des Ausländerbeschäftigungsgesetzes. Es ist davon auszugehen, dass neben den bereits beschäftigten Saisoniers weitere Arbeitskräfte aus den EU-8-Staaten die Möglichkeit einer Saisonbeschäftigung in Österreich nutzen werden. Aufgrund dieser absehbaren Entwicklung ist es notwendig, zeitgerecht neue Rahmenbedingungen für die Saisonbeschäftigung zu schaffen.

Gleichzeitig gibt es auf EU-Ebene Bestrebungen, die Saisonbeschäftigung auf gemeinschaftlicher Ebene zu vereinheitlichen und den Gestaltungsspielraum der Mitgliedstaaten für länderspezifische Lösungen einzuschränken.

Um Negativeffekte und Auswirkungen des bestehenden Saisoniermodells wie auch geplanter Maßnahmen einschätzen zu können, erscheint es geboten, die Vor- und Nachteile der bestehenden Regelungen genauer zu analysieren.

Das geltende Saisoniermodell

- Der Arbeitsminister ist gesetzlich ermächtigt, im Fall eines zusätzlichen, durch das inländische Arbeitskräftepotential nicht abdeckbaren Arbeitskräftebedarfs, Kontingente für bestimmte Wirtschaftszweige zu erlassen. Beschäftigungsbewilligungen für Saisoniers dürfen daher nur im Rahmen von Kontingentverordnungen und nach Maßgabe verfügbarer Kontingentplätze erteilt werden.
- Die Kontingente werden auf Basis der Erhebungen des AMS unter Einbindung der Sozialpartner festgelegt.
- Saisoniers erhalten eine Beschäftigungsbewilligung für eine/n bestimmte/n ArbeitgeberIn und ein Aufenthaltsrecht für die Dauer der Beschäftigung. Mit der Auflösung des Arbeitsvertrages verlieren Bewilligungen und Aufenthaltsrecht ihre Gültigkeit.
- Die Beschäftigungsbewilligung wird mit einer maximalen Geltungsdauer von sechs Monaten erteilt. Saisoniers dürfen innerhalb von 14 Monaten jeweils lediglich zwölf Monate im Rahmen von Saisonkontingenten beschäftigt werden („14/12 Regelung“).
- Die Saisonbeschäftigung ist nicht auf einen dauerhaften Zugang zum Arbeitsmarkt ausgerichtet, Familiennachzug ist nicht möglich.

- Im „gewichteten“ Jahresdurchschnitt darf der Bestand an (gleichzeitig) in Österreich beschäftigten Saisoniers die in der Niederlassungsverordnung vorgegebene Höchstzahl nicht übersteigen, eine zeitlich begrenzte Überziehung der Höchstzahl ist zulässig. Die Niederlassungsverordnung für 2010 sieht 7.500 Quotenplätze für Saisoniers und 7.500 für Erntehelfer vor.

3.2.1 Entwicklung der Saisonkontingente seit dem Jahr 2000

Ab dem Jahr 2000 wurden die Kontingente für den Tourismus durch eine großzügige Anwendung der bestehenden Regelungen massiv ausgeweitet. Betragen die Tourismuskontingente im Jahr 1998 noch 3.135, wurden sie in der Saison 2000/01 auf 9.845 erhöht und erreichten im Jahr 2002 einen Höchststand von 16.065.

Tabelle 3.10 Saisonierentwicklung im Sommer- und Wintertourismus

Jahr	1998	1999	2000	2001	2002	2003
freigegebene Kontingentplätze	3.135	4.254	9.845	15.020	16.065	15.702
erteilte Saisonbewilligungen	3.676	4.568	10.174	18.868	19.081	18.224

Jahr	2004	2005	2006	2007	2008	2009
freigegebene Kontingentplätze	15.350	13.907	13.117	13.190	14.410	11.555
erteilte Saisonbewilligungen	17.030	15.503	14.262	15.003	15.312	12.984

Quelle: AMS, BMASK

Durch die Möglichkeit der Mehrfachnutzung von Kontingentplätzen (bei früherem Ablauf einer Bewilligung) und einer Gewichtungspraxis, die kurzfristige Beschäftigungen von bis zu sechs Wochen unberücksichtigt ließ, wurden - vor allem bis zum Jahr 2004 - weit mehr Saisoniers als die durch Verordnungen freigegebenen Kontingente bewilligt. In den Jahren 2002 bis 2004 wurden allein im Tourismus jährlich jeweils 17.000 - 19.000 ausländische Arbeitskräfte zusätzlich ins Land geholt, wobei die Arbeitskräfte in der Landwirtschaft sowie die Erntehelfer in diese Zahl noch gar nicht eingerechnet sind. Insgesamt wurden in den Saisonbranchen Landwirtschaft und Tourismus in diesem Zeitraum jährlich bis zu 67.000 ausländische Arbeitskräfte bewilligt. Gesetzliche Maßnahmen zur Verbesserung der Lohn- und Arbeitsbedingungen für die in den Saisonbranchen Beschäftigten wurden hingegen nicht gesetzt.

Ab 2004 wurden die Saisonkontingente für den Sommer- und Wintertourismus zwar etwas reduziert, die großzügige Bewilligungspraxis aber im Wesentlichen beibehalten. Erst ab der Sommersaison 2009 ist eine deutlichere Reduktion festzustellen, die nicht zuletzt auf die im Tourismus angestiegene Arbeitslosigkeit im Gefolge der Finanzmarktkrise zurückzuführen ist.

Neben den Saisonierregelungen sind für den Tourismus vor allem auch die Grenzgänger- und Praktikantenabkommen mit Ungarn (seit 1998) und Tschechien (seit 2006) von Bedeutung. Auch diese werden von Tourismusbetrieben zur Abdeckung ihres Arbeitskräftebedarfs genutzt. Mit diesen Abkommen können im Rahmen von jährlich festgesetzten Kontingenten GrenzgängerInnen und junge ArbeitnehmerInnen aus Ungarn und Tschechien in bestimmten Grenzregionen Österreichs befristet beschäftigt werden. Die Zulassungskontingente wurden im Laufe der Jahre sukzessive erweitert. Für 2010 wurde mit Ungarn ein Kontingent von 2.880 GrenzgängerInnen und 1.800 PraktikantInnen vereinbart und mit Tschechien ein Kontingent von 500 GrenzgängerInnen und 300 PraktikantInnen.

3.2.2 Ein kritischer Blick auf das bestehende Saisoniermodell

Bei einer genaueren Betrachtung der Bewilligungspraxis ist vor allem die Berechnung des gewichteten Durchschnitts kritisch zu hinterfragen. Sie hat dazu geführt, dass Beschäftigungen von bis zu sechs Wochen mit Null gewichtet wurden und somit von vornherein unberücksichtigt blieben. Dadurch konnte die in der Niederlassungsverordnung vorgegebene Höchstzahl im Jahresdurchschnitt eingehalten werden, obwohl tatsächlich bis zu 67.000 Bewilligungen (mit unterschiedlichen Laufzeiten) erteilt wurden.

Obwohl das Saisoniermodell eine durchgehende Beschäftigung verhindern sollte, ist festzustellen, dass vor allem Saisoniers, die in der Sommer- und Wintersaison beschäftigt sind, auch während der beschäftigungsfreien Zeit im Land bleiben. Es gibt sogar Fälle, in denen die Familienangehörigen nachgeholt werden. Dies ist umso bedenklicher, als die Saisonierregelung rechtlich darauf ausgerichtet ist, dass Saisoniers weder eine Option auf dauerhaften Arbeitsmarktzugang noch auf Familiennachzug haben.

Mit der Bewilligung ist der Saisonier an eine/n bestimmte/n ArbeitgeberIn gebunden und folglich von diesem/dieser auch wirtschaftlich und rechtlich abhängig. Zahlt der/die ArbeitgeberIn nur ein Entgelt in der kollektivvertraglichen Mindesthöhe oder bleibt er/sie vielleicht sogar das zum Teil schuldig, so müssen sich die betroffenen ArbeitnehmerInnen entscheiden, ob sie das ausstehende Entgelt einklagen – und damit ihren Arbeitsplatz und somit das gesamte Einkommen riskieren. Auch ausständige Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis sind für Saisoniers faktisch nicht einklagbar, weil sie nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses rechtlich gesehen kein weiteres Aufenthaltsrecht haben.

Letztendlich profitiert auch die Sozialversicherung von den bestehenden Regelungen. Saisoniers zahlen während ihrer Beschäftigung wie alle anderen ArbeitnehmerInnen in die Sozialversicherung ein, im Arbeitslosenversicherungsgesetz (ALVG) ist aber klargestellt, dass ausländische Saisoniers nach Auslaufen ihrer Bewilligung dem Arbeitsmarkt nicht mehr zur Verfügung stehen und daher auch keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben.

Die negativen Aspekte des Saisoniermodells betreffen nicht ausschließlich die Saisoniers selbst, vielmehr haben die Regelungen auch nachteilige Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt. Die Möglichkeit, ArbeitnehmerInnen zu niedrigen Löhnen beschäftigen zu

können, verfestigt schlechte Arbeitsbedingungen und ungünstige wirtschaftliche Strukturen. Mit der jederzeitigen Verfügbarkeit zusätzlich benötigter und - bei Bedarf - auch entsprechend ausgebildeter Saisoniers sinkt auch die Motivation der Unternehmen, die innerbetriebliche Fortbildung zu forcieren und Arbeitskräfte durch gute Lohn- und Arbeitsbedingungen an den Betrieb zu binden. Erfahrungen zeigen, dass vor allem bei einer sehr frühen Freigabe hoher Kontingente die Bereitschaft der Betriebe, ihren saisonalen Arbeitskräftebedarf mit Arbeit suchend vorgemerkten inländischen und integrierten ausländischen Arbeitskräften abzudecken, deutlich abnimmt.

Diese Rahmenbedingungen bieten einen relevanten Anreiz für ArbeitgeberInnen, ArbeitnehmerInnen, wenn möglich auf Saisonbasis zu beschäftigen, weil sie aufgrund ihrer schwachen Verhandlungsposition in der Regel zu wesentlich günstigeren Bedingungen für die ArbeitgeberInnenseite eingesetzt und auch leichter freigesetzt werden können. Lohndumping und das Versteinern schlechter Arbeitsbedingungen werden dadurch begünstigt. Um dieser Entwicklung Einhalt zu gebieten, ist es notwendig, vor allem auch im Saisonbereich Maßnahmen zu setzen, die sowohl eine leichtere Einklagbarkeit vorenthaltener Löhne ermöglichen als auch eine Sanktionierung von ArbeitgeberInnen, die Arbeitskräfte unterentlohnen, vorsehen.

Aus Arbeitnehmersicht erscheint auch die geplante Vereinheitlichung der saisonalen Beschäftigung auf EU-Ebene problematisch, obwohl der von der Europäischen Kommission vorgestellte Entwurf für eine Saisonarbeiterrichtlinie gleichfalls positive Aspekte beinhaltet: Saisonbeschäftigungen sollen auf höchstens sechs Monate pro Jahr begrenzt werden, der/die ArbeitgeberIn muss künftig nachweisen, dass den Arbeitskräften eine angemessene Unterbringung zur Verfügung steht und Saisoniers erhalten die Möglichkeit, den/die ArbeitgeberIn zu wechseln. Auch die Festlegung von Zulassungsquoten bleibt weiterhin den Mitgliedstaaten überlassen.

Problematisch ist allerdings, dass eine Saisongenehmigung unter bestimmten Umständen gleich für drei Saisonen im Vorhinein ermöglicht werden sollen und zwar ohne neuerliche Arbeitsmarktprüfung, wodurch die jeweils aktuelle Arbeitsmarktlage nicht mehr berücksichtigt werden könnte. Außerdem enthält der Entwurf keine Einschränkungen auf bestimmte Branchen, sodass neben Tourismus und Landwirtschaft weitere Branchen hinzukommen könnten.

Insgesamt bringen die vorgeschlagenen Regelungen kaum Verbesserungen, sondern verfestigen vielmehr die gegebene Situation und bergen zudem die Gefahr von zirkulärer Migration.

3.2.3 Die Arbeitsmarktöffnung am 1. Mai 2011 macht eine Revision des derzeitigen Saisoniermodells notwendig

Mit der Arbeitsmarktöffnung für die EU-8 erwerben Arbeitskräfte dieser Staaten Arbeitnehmerfreizügigkeit und sind daher nicht mehr auf die Kontingente anrechenbar. Es

verbleiben somit nur mehr die Saisoniers aus Rumänien und Bulgarien, die voraussichtlich bis Ende 2013 bewilligungspflichtig sind sowie Drittstaatsangehörige.

In den letzten Jahren kam beinahe die Hälfte der über die Kontingente zugelassenen Saisoniers aus Drittstaaten, vorwiegend aus Kroatien und Bosnien-Herzegowina.

Nachdem die Neuanwerbung von Saisoniers aus Drittstaaten eingeschränkt wurde, sind die derzeit in Österreich beschäftigten Drittstaatsaisoniers in der Regel „Stammsaisoniers“, die meist schon seit vielen Saisonen nach Österreich kommen.

Mit der Arbeitsmarktöffnung ist damit zu rechnen, dass zusätzlich zu jenen bisher schon im Tourismus beschäftigten EU-8-Saisoniers zusätzliche Arbeitskräfte aus diesen Staaten eine Saisonbeschäftigung in Österreich anstreben werden. Vor allem unter dem Gesichtspunkt der Gemeinschaftspräferenz ist es notwendig, die Zulassung von Drittstaatsangehörigen deutlich einzuschränken. Insgesamt ist davon auszugehen, dass der Bedarf der Tourismusbranche nach der Arbeitsmarktöffnung weitestgehend mit heimischen und EU-Arbeitskräften abgedeckt werden kann. Schließlich ist auch die Zahl der im heimischen Tourismus beschäftigten Deutschen nicht zuletzt aufgrund aktiver Unterstützung des AMS und der deutschen Arbeitsmarktbehörden in den letzten Jahren deutlich angestiegen. Wie auch das WIFO in seiner Niederlassungsexpertise für 2010 bestätigt, lassen auch verringerte Kontingente keinen Arbeitskräfteengpass erwarten.

Mit dem Auslaufen der Übergangsregelungen ist besonders darauf zu achten, dass mit dem zusätzlichen Arbeitskräftepotential kein steigender Verdrängungswettbewerb entsteht und in weiterer Folge die Gefahr von Lohndumping steigt. Insofern müssen mit einer Revision des Saisoniermodells auch effektive Maßnahmen einhergehen, die Lohn- und Sozialdumping verhindern. Um die Einhaltung geltender Vorschriften auch garantieren zu können, müssen gleichzeitig auch verstärkte Kontrollmöglichkeiten sichergestellt werden.

3.2.4 Zusammenfassende Einschätzung

Der Tourismus ist eine wichtige Stütze der österreichischen Wirtschaft und braucht daher gute Rahmenbedingungen, um seinen Bedarf an Arbeitskräften ausreichend abdecken zu können. Gleichzeitig zeichnet sich gerade diese Branche durch eher unattraktive Arbeitsbedingungen, wie niedrigem Lohnniveau, mitunter auch langen Anfahrtswegen und ungünstigen Arbeitszeiten aus. Dies macht es oftmals schwierig, Stellen mit inländischen Arbeitskräften zu besetzen.

Im Sinne aller Beteiligten sollten daher die Rahmenbedingungen für die Beschäftigten im Tourismus insgesamt verbessert werden, um dadurch die hohe Fluktuation in dieser Branche zu reduzieren. Vor allem sollten die beruflichen Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten erweitert werden. Zu diesem Zweck könnten regionale Branchenpools gebildet werden, die gerade auch für die vielen in Kleinbetrieben Beschäftigten den Zugang zu Weiterbildung ermöglichen würden. Wichtig wäre auch die Entwicklung von Ganzjahresbeschäftigungsmodellen, um die Nachteile des Saisonmusters in der Beschäftigung abzufedern.

Beschäftigten, die in Tourismusbetrieben tätig sind, wird ein hoher Grad an Arbeitszeitflexibilität abverlangt. Gleichzeitig mangelt es an adäquaten Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Betreuungspflichten sind tatsächlich oft ein Vermittlungshindernis bei Stellen im Tourismus.

Um der Vereinbarkeit von Elternschaft und Arbeit im Tourismus ein Stück näher zu kommen, wurde im Tiroler Bezirk Landeck im Sommer 2010 ein EU-Projekt im Rahmen der Interreg VI gestartet: „Eltern im Tourismus - Auf Vereinbarkeit ausgerichtete Tourismusbetriebe als regionale Arbeitgeber“. Ziel des Projekts ist, die Rahmenbedingungen für jene Eltern, die im Tourismus arbeiten, zu verbessern und in einem ersten Schritt die Kinderbetreuung auch an Wochenenden und in den Ferien sowie in den Morgen- und Abendstunden anzubieten. Durch das Projekt soll vor allem auch den Tourismusbetrieben die Beschäftigung qualifizierter und bestens geschulter MitarbeiterInnen aus der Region ermöglicht werden. Dieses und ähnliche Projekte sind ernsthafte Versuche, nicht ausschließlich auf bewährte Konzepte zu setzen, sondern alternative Wege in der Tourismusbeschäftigung zu suchen, die den Beschäftigten in dieser Branche insgesamt zugutekommen.

4. Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklimaindex

Beschäftigte im Tourismus

Georg Michenthaler, IFES



4.1 Einleitung

Die vorangehenden Abschnitte der vorliegenden Analyse der Tourismusbranche, die aus einem ökonomischen Blickwinkel die generellen Entwicklungslinien dieses Wirtschaftszweiges nachzeichnen, beruhen im Wesentlichen auf Verwaltungsdaten der amtlichen Wirtschafts- und Beschäftigtenstatistik.

Diese Datenbestände klammern naturgemäß jene Aspekte, die dem sogenannten „subjektiven Faktor“ zuzuschreiben wären, mehr oder weniger aus der Betrachtung aus. Es geht dabei etwa um die lebensweltlichen Hintergründe, materiellen Rahmenbedingungen und objektiven Voraussetzungen individuellen Entscheidungsverhaltens, die diesem Verhalten zu Grunde liegenden Einstellungen und Orientierungen und die aus den konkreten Erfahrungen abgeleiteten beruflichen Perspektiven der Beschäftigten dieser Branche.

Nicht nur die Skizzierung realitätsgerechter Zukunftsszenarien dieses Wirtschaftssektors, sondern auch eine wirkungsvolle interessenpolitische Einflussnahme auf die Gestaltung von beschäftigtenfreundlichen Rahmenbedingungen, bedürfen jedoch einer möglichst präzisen Kenntnis auch des „subjektiven Faktors“, also der individuellen Wahrnehmungen, Motivlagen, Hemmnisse und Anreize für arbeitsmarktrelevantes Verhalten.

Der Datenbestand des „Österreichischen Arbeitsklimaindex“, der von IFES im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich seit 1997 regelmäßig erhoben wird, bietet nun die Möglichkeit, die Analyseergebnisse der objektiven Verwaltungs-Tatbestände im Tourismus durch die erwähnten subjektiven Aspekte zu ergänzen bzw zu untermauern. Durch die Verschränkung der Sekundäranalysen von wirtschaftsstatistischen Verwaltungsdaten auf der Makroebene und den subjektiven Mikrodaten des Österreichischen Arbeitsklimaindex kann somit ein umfassendes Gesamtbild der Tourismusbeschäftigten in Österreich dargestellt werden, das die Identifikation von Problemlagen und die Interessenvertretung von Beschäftigten im Tourismus auf eine weitaus sicherere Basis stellt.

Im folgenden Abschnitt werden nun die Ergebnisse einer Sekundäranalyse der im Rahmen des Österreichischen Arbeitsklimaindex erhobenen Daten speziell im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten im Tourismus dargestellt.

4.1.1 Die Zielgruppe der Untersuchung

Zielgruppe der von IFES im Auftrag der oberösterreichischen Arbeiterkammer seit 1997 quartalsweise durchgeführten repräsentativen Face-to-face Befragungen im Rahmen des Österreichischen Arbeitsklimaindex (AI) sind in Österreich wohnhafte unselbständig Erwerbstätige. Für diese Sekundäranalyse wurden die 16 Erhebungswellen der Jahre 1998 bis 2001 sowie 15 Erhebungswellen der Jahre 2007 bis 3. Quartal 2010 kumuliert.

Die Selbst-Zuordnung der Beschäftigungsbetriebe der Zielpersonen zur jeweiligen Branche erfolgte mittels einer Antwortkarte mit einer Auflistung der Haupt- und quantitativ bedeutsamen Untergruppen der ÖNACE-1995-Klassifikation. Die zahlenmäßig stärksten

Berufsgruppen in der für die Analyse relevanten Wirtschaftsklasse bilden Angehörige der Gastronomie und Hotellerie, die in der Folge der Einfachheit halber im Begriff der Tourismusbeschäftigten zusammengefasst werden.

Die Teilstichprobe der Tourismusbeschäftigten beinhaltet für die erste Periode (1998 bis 2001) 506 und für die zweite Periode (2007 bis 2010) 798 Personen und ist – mit gewissen Einschränkungen – als repräsentativ für die unselbständig Erwerbstätigen dieser Branche anzusehen. Nicht berücksichtigt in der Analyse sind qua definitione im Tourismus Tätige in einem selbstständigen Dienstverhältnis (freie DienstnehmerInnen usw.) sowie – mangels Wohnsitz in Österreich – Tages-EinpendlerInnen aus Nachbarländern.

Unterrepräsentiert sind auf Grund des methodischen Erhebungsdesigns einerseits auch jene Beschäftigtengruppen, die mangels ausreichender Deutschkenntnisse nicht befragt werden konnten sowie Saisonbeschäftigte ohne postalisch adressierbare Wohnadresse. In die Stichprobe aufgenommen wurden nur Angehörige der Tourismusbranche, die zum Zeitpunkt der Befragung in Beschäftigung waren. Etwaige durch saisonale Arbeitslosigkeit bedingte Verzerrungen in den Ergebnissen werden durch den vierteljährlichen Erhebungsrhythmus aufgehoben.

Für die zweite Erhebungsperiode (ab 2008-2010) sind auch Personen mit migrantischem Hintergrund extra ausgewiesen. Es wurden jene Zielpersonen als MigrantInnen (der ersten oder zweiten Generation) klassifiziert, die entweder über keine österreichische Staatsbürgerschaft verfügen oder von denen zumindest ein Elternteil nicht in Österreich geboren wurde sowie andererseits Saisonbeschäftigte. Diese Gruppe ist mit 184 Fällen ausreichend groß, um bei bestimmten Fragestellungen auch noch zwischen MigrantInnen erster und zweiter Generation unterscheiden zu können.

4.1.2 Inhaltliche Schwerpunkte

Die Analyse folgt der Leithypothese, dass Tourismusbeschäftigte, gegenüber Beschäftigten anderer Branchen auf Grund der strukturellen Rahmenbedingungen in vielfacher Hinsicht benachteiligt sind.

Die These der Benachteiligungen bzw erschweren Ausgangsbedingungen sollen anhand folgender Aspekte der Erwerbstätigkeit genauer untersucht werden:

- strukturelle Rahmenbedingungen nach persönlichen und betrieblichen Kriterien
- Arbeitszeiten, Arbeitszeitlagen
- Arbeitsklimaindex: Aspekte der Arbeitszufriedenheit
- materielle Lage: subjektive und objektive Einkommenssituation
- berufliche Perspektiven: Karriere, Weiterbildung, Zukunftspläne

Es soll weiters überprüft werden, welche Beschäftigungsgruppen im Tourismus von bestimmten Benachteiligungen besonders betroffen sind. Das Augenmerk richtet sich in diesem Zusammenhang v. a. auf

- Frauen
- Teilzeitbeschäftigte
- und MigrantInnen

In den tabellarischen und grafischen Darstellungen wird im Regelfall nach dem Geschlecht, dem Arbeitszeitausmaß (Vollzeit vs. Teilzeit), der Betriebsgröße sowie dem Migrationshintergrund differenziert.

Die Analyse beinhaltet einerseits einen Querschnittvergleich, bei dem Tourismusbeschäftigte mit Angehörigen anderer Berufsgruppen in Beziehung gesetzt werden und einen Längsschnittvergleich, der Veränderungen zwischen den Perioden 1998-2001 und 2007-2010 sichtbar machen soll.

4.2 Strukturmerkmale¹⁴

4.2.1 Personen- und haushaltsbezogene Merkmale

Die Tourismusbranche weist – vergleichbar etwa mit dem Einzelhandel, dem Gesundheits-, Sozial- und dem Bildungswesen - einen überwiegenden Frauenanteil auf. In der Befragungsperiode 2007-2010 sind rund 61 Prozent der Beschäftigten im Tourismus gegenüber rund 47 Prozent in den anderen Sektoren Frauen.

Der Tourismus ist zudem eine sehr junge Branche: 42 Prozent der Befragungspersonen – im Vergleich zu einem Viertel in den anderen Wirtschaftszweigen – sind jünger als 30 Jahre. Älter als 44 sind im Tourismus 23 Prozent, in den anderen Sektoren jedoch um 10 Prozentpunkte mehr. Damit sind Tourismusbeschäftigte mit insgesamt durchschnittlich 34,2 Jahren um 4,1 Jahre jünger als ihre BerufskollegInnen in anderen Branchen.

Im Vergleich mit den österreichischen Beschäftigten insgesamt fällt im Tourismus das deutlich unterdurchschnittliche formale Qualifikationsniveau auf: Knapp ein Viertel gegenüber nur 13 Prozent der Beschäftigten anderer Branchen verfügen lediglich über einen Pflichtschulabschluss als höchste Schulbildung. Am anderen Ende der Bildungsskala verfügen 28 Prozent in den sonstigen Branchen, aber nur 15 Prozent der Tourismusbeschäftigten über zumindest Maturaniveau.

¹⁴ Quelle: „Österreichischer Arbeitsklimaindex“ der AKOÖ; kumulierter Datensatz der Erhebungswellen 2007-2010

Beschäftigte mit Lehrabschluss machen sowohl im Tourismus (48%) als auch in den sonstigen Branchen (42%) den jeweils höchsten Anteil aus.

Charakteristisch für die Tourismusbranche ist auch – im Vergleich mit den anderen Branchen – der mit 30 Prozent doppelt so hohe Anteil von Personen mit migrantischem Hintergrund. Es wurden dabei jene Personen der Stichprobe dieser Gruppe zugeordnet, die entweder selbst nicht die österreichische Staatsbürgerschaft haben oder die (bzw. zumindest eines ihrer Elternteile) nicht in Österreich geboren wurden. Damit sind in der Substichprobe „MigrantInnen“ sowohl ZuwanderInnen der ersten als auch solche der zweiten Generation enthalten.

Auf Grund des niedrigeren Durchschnittsalters im Tourismus ist der Anteil der Ledigen bzw. nicht in Partnerschaft Lebenden mit 39 Prozent um 10 Prozentpunkte höher als jener der Beschäftigten anderer Branchen.

Bei jeweils rund einem Drittel der Befragten leben auch Kinder im gemeinsamen Haushalt, für die allerdings nicht in jedem Fall auch die Sorgepflicht bestehen muss, sondern die – etwa bei noch im Elternhaushalt Lebenden – auch jüngere Geschwister sein können.

Tabelle 4.1 Vergleich Tourismus - andere Sektoren; persönliche Merkmale¹⁵

Vergleich der im Sektor Tourismus-Beschäftigten mit den Beschäftigten anderer Sektoren – persönliche Merkmale (2007-2010; in Prozent)			
	Beschäftigte im Sektor Tourismus	Beschäftigte anderer Sektoren	Differenz
<i>n</i>	798	14.892	
Geschlecht			
Männer	39	53	-14
Frauen	61	47	14
Alter			
bis 29 Jahre	42	25	17
30 bis 44 Jahre	35	42	-7
ab 45 Jahre	23	33	-10
Schulbildung			
nur Pflichtschule	24	13	11
Pflichtschule mit Lehre	48	42	6
Fach-, Handelsschule	13	16	-3
Matura, Hochschule	15	28	-13
Migrantischer Hintergrund	30	15	15
Familienstand			
ledig, allein lebend	39	29	10
verheiratet, in Lebensgemeinschaft	50	58	-8
Kinder im Haushalt			
keine	66	69	-3
bis 5 Jahre	18	14	4
ab 6 Jahre	23	22	1

4.2.2 Tätigkeits- und betriebsbezogene Merkmale

Das gegenüber den anderen Branchen unterdurchschnittliche Qualifikationsniveau im Tourismus findet seinen Niederschlag auch im Tätigkeitsmuster mit einem um 10 Prozentpunkte höheren Anteil von Berufsangehörigen mit angelernten oder ungelernten ArbeiterInnentätigkeiten. Knapp ein Viertel der Beschäftigten im Tourismus nehmen diesen

¹⁵ Rundungsfehler, fehlende Angaben bzw. das Weglassen einzelner Kategorien können bei den Strukturtabellen von 100 Prozent abweichende Prozentsummen ergeben.

beruflichen Status ein. Der FacharbeiterInnenanteil liegt mit 16 Prozent etwa auf dem Niveau der sonstigen Branchen. Als „einfache“ Angestellte stufen sich im Tourismus 30 Prozent, in den sonstigen Branchen lediglich 18 Prozent ein, während sich dieses Verhältnis bei den qualifizierten Angestellten (inkl. öffentlich Bediensteten) mit 30 zu 53 Prozent wieder umkehrt.

Eine Führungsfunktion weisen 8 Prozent der Beschäftigten im Tourismus sowie 12 Prozent in anderen Sektoren auf.

Nicht allein auf das niedrigere Durchschnittsalter, sondern auch auf die generell hohe Fluktuation und den hohen Anteil von Saisonbetrieben in der Branche zurück zu führen ist die für den Tourismus im Vergleich mit den sonstigen Branchen typische geringere durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit: 53 gegenüber 30 Prozent der sonstigen Beschäftigten sind bis zu drei Jahre im jetzigen Betrieb beschäftigt, umgekehrt 7 bzw 21 Prozent mehr als 15 Jahre. Die durchschnittliche Dauer der Zugehörigkeit zum jetzigen Betrieb beträgt im Gesamtdurchschnitt der österreichischen Betriebe (mit Ausnahme des Tourismus) 9,8 Jahre, im Tourismus jedoch lediglich 5,5 Jahre. Zum Teil lässt sich dieser Befund auch damit begründen, dass insbesondere in den Saisonbetrieben des Tourismus auch temporäre Beschäftigungsverhältnisse – etwa in Form von Ferialarbeit – üblich sind.

Hinsichtlich der Betriebsgröße (gemeint ist damit nicht die Betriebsstätte, sondern der Gesamtbetrieb) überwiegen die kleineren Organisationseinheiten: zwei Drittel der Tourismusbeschäftigten gegenüber rund einem Viertel jener der anderen Sektoren arbeiten in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten. Umgekehrt sind nur zehn Prozent der Tourismusbeschäftigten gegenüber knapp der Hälfte der sonstigen Erwerbstätigen in Betrieben mit ab 100 MitarbeiterInnen tätig.

Der Anteil der PendlerInnen, also jener, die nicht in der Wohngemeinde arbeiten, liegt in der Tourismusbranche mit einem Anteil von 38 Prozent etwas unter dem der sonstigen Sektoren (47%).

Der überdurchschnittliche Frauenanteil spiegelt sich auch in einer höheren Teilzeitquote (Wochenarbeitszeit bis 35 Stunden) im Tourismus im Vergleich mit Beschäftigten anderer Sparten wider (28 zu 20%).

Tabelle 4.2 Vergleich Tourismus-andere Sektoren; betriebliche Merkmale

Vergleich der im Sektor Tourismus-Beschäftigten mit den Beschäftigten anderer Sektoren – betriebliche Merkmale (2007-2010; in Prozent)			
	Beschäftigte im Sektor Tourismus	Beschäftigte anderer Sektoren	Differenz
<i>n</i>	798	14.892	
Berufliche Stellung			
Hilfsarbeiter	24	14	10
Facharbeiter	16	15	1
einfache Angestellte	30	18	12
Qualifizierte Angestellte/ öffentlich Bedienstete	30	53	-23
Führungsfunktion			
	8	12	-4
Betriebszugehörigkeit			
bis 3 Jahre	53	30	23
4 bis 15 Jahre	39	45	-6
mehr als 15 Jahre	7	21	-14
Betriebsgröße			
1 - 4 Beschäftigte	16	6	10
5 - 19 Beschäftigte	50	20	30
20 - 99 Beschäftigte	21	24	-3
ab 100 Beschäftigte	10	45	-35
PendlerInnen			
	38	47	-9
Teilzeit			
	28	20	8

4.2.3 Berufskarriere

Der kürzere Bildungszyklus im Tourismus (siehe der geringere Anteil von MaturantInnen bzw AkademikerInnen) äußert sich auch in einem um 0,8 Jahren unter dem der sonstigen Sektoren liegenden durchschnittlichen Berufseinstiegsalter. Der Anteil derjenigen, die die Berufstätigkeit zumindest einmal unterbrochen haben, liegt mit 71% Prozent etwas über dem externen Durchschnitt (65%). Die häufigsten Unterbrechungsgründe sind mit jeweils 36 Prozent der Nennungen Mutterschaftskarenz (andere Sektoren: 28%) und Arbeitslosigkeit (andere Sektoren: 25%).

Die Gesamtdauer sämtlicher Unterbrechungen liegt mit durchschnittlich 41 Monaten um 3 Monate über der in den sonstigen Wirtschaftsbereichen.

Die insgesamt durchschnittlich ohnehin jüngeren Beschäftigten im Tourismus sind also seit ihrem Berufseinstieg ca. 3,5 Jahre keiner bezahlten Erwerbstätigkeit nachgegangen. Dabei ist noch zu berücksichtigen, dass der Unterbrechungsgrund "Grundwehrdienst" bzw "Zivildienst" im frauendominierten Tourismus seltener zum Tragen kommt (13 Prozent der Unterbrechungsgründe gegenüber 23 Prozent in den anderen Sektoren).

Während ihrer insgesamt also deutlich kürzeren Berufskarriere haben es Tourismusbeschäftigte im Durchschnitt auf 4,1 unterschiedliche Arbeitsstellen gebracht, während die entsprechende Anzahl in der korrespondierenden Gruppe mit durchschnittlich 3,2 signifikant niedriger ist.

Auch die durchschnittliche Dauer der Beschäftigung beim jetzigen Arbeitgeber ist im Tourismus mit nur 5,5 Jahren etwa halb so hoch wie diejenige sonstiger Beschäftigter (9,8 Jahre), deren Schnitt zu einem gewissen Anteil jedoch auch durch die öffentlich Bediensteten gehoben wird.

Erkennbar ist aus diesen Befunden, dass der Tourismus gegenüber den anderen Branchen durch eine wesentlich geringere Kontinuität der Erwerbskarriere geprägt ist – mit entsprechenden negativen Konsequenzen für das Berufs- und Lebenseinkommen.

Im Unterschied von nur 5 Prozent der Beschäftigten sonstiger Branchen waren jene im Tourismus im Verlauf der letzten 12 Monate vor der Befragung fast dreimal so häufig (13%) von Arbeitslosigkeit betroffen – im Durchschnitt im Ausmaß von 3,5 Monaten (andere Branchen: 3,6 Monate). Dazu trägt insbesondere die saisonal bedingte Erwerbslosigkeit bei.

Tabelle 4.3 Vergleich Tourismus - andere Sektoren; Berufskarriere

Vergleich der im Sektor Tourismus Beschäftigten mit den Beschäftigten anderer Sektoren - Berufskarriere (2007-2010)			
	Beschäftigte im Sektor Tourismus	Beschäftigte anderer Sektoren	Differenz
<i>n</i>	798	14.892	
Alter Berufseinstieg	16,6	17,4	-0,8
Berufsunterbrechungen	71%	65%	6
Dauer-Berufsunterbrechungen	41 Monate	38 Monate	3 M
Anzahl Dienstgeber	4,1	3,2	0,9
Dauer der Beschäftigung im jetzigen Betrieb	5,5 Jahre	9,8 Jahre	- 4,3 J
Arbeitslos im letzten Jahr	13%	5%	8%
Dauer der Arbeitslosigkeit	3,5 Monate	3,6 Monate	-0,1 M

4.2.4 Strukturmerkmale nach Geschlecht

4.2.4.1 Persönliche Merkmale – nach Geschlecht

Im Vergleich mit den Beschäftigten der sonstigen Sektoren sind in der Tourismusbranche die Männer im Durchschnitt etwas jünger als Frauen (32,9 gegenüber 34,9 Jahre): 50 Prozent der Männer gegenüber nur 38 Prozent der weiblichen Tourismusbeschäftigten sind unter 30 Jahre alt. Das Gros der Frauen (40%) sind in der Altersgruppe der 30-44-Jährigen (Männer: 28%), während sich die Geschlechteranteile – mit 23 bzw 22 Prozent) bei den ab 45-Jährigen wieder angleichen.

Eine Erklärung für diese nach Geschlecht unterschiedliche Altersverteilung könnte – neben einem tendenziell früheren Branchenausstieg der männlichen Berufsangehörigen – darin zu suchen sein, dass der Tourismus auch Beschäftigungschancen (z.B. in Teilzeit) für weibliche Arbeitssuchende in der Phase der Familiengründung und des beruflichen Wiedereinstiegs bietet.

Während in den sonstigen Branchen der Anteil von Maturantinnen- und Akademikerinnen deutlich über jenem der Männer liegt, sind im Tourismus keine signifikanten geschlechtsspezifischen Unterschiede in den Qualifikationsmustern erkennbar, wenn man davon absieht, dass der Anteil jener mit nur Pflichtschulabschluss bei den Frauen noch höher ist (26 zu 22%).

Der häufigste Bildungsabschluss bei beiden Geschlechtern ist mit einem Anteil von jeweils knapp der Hälfte eine Lehre.

Migrantischen Hintergrund weisen im Tourismus zu wesentlich höheren Anteilen – mit 39 Prozent gegenüber nur 24 Prozent der Frauen – die Männer auf.

Der Anteil der Verheirateten bzw in einer Partnerschaft Lebenden und auch jener mit Kindern im Haushalt ist unter den Frauen signifikant höher als unter den Männern: mehr als die Hälfte der Männer, aber nur 31 Prozent der Frauen sind ledig bzw in keiner Partnerschaft lebend, drei Viertel der Männer, aber nur 59 Prozent der Frauen leben nicht mit einem oder mehreren Kindern im gemeinsamen Haushalt.

Tabelle 4.4 Tourismus – persönliche Merkmale; nach Geschlecht

Beschäftigte im Tourismus – persönliche Merkmale; nach Geschlecht (2007-2010; in Prozent)			
	GESAMT	Männer	Frauen
<i>n</i>	798	310	488
Alter			
bis 29 Jahre	42	50	38
30 bis 44 Jahre	35	28	40
ab 45 Jahre	23	22	23
Schulbildung			
nur Pflichtschule	24	22	26
Pflichtschule mit Lehre	48	49	47
Fach-, Handelsschule	13	15	12
Matura, Hochschule	15	14	15
Migrantischer Hintergrund	30	39	24
Familienstand			
ledig, allein lebend	39	53	31
verheiratet, in Lebensgemeinschaft	50	37	58
Kinder im Haushalt			
keine	66	75	60
bis 5 Jahre	18	14	21
ab 6 Jahre	23	17	27

4.2.4.2 Betriebliche Merkmale – nach Geschlecht

Korrespondierend mit dem überdurchschnittlichen Anteil von Frauen mit nur Pflichtschulabschluss, sind sie auch häufiger (zu 27%) in unqualifizierten Beschäftigungen - im Status von Hilfsarbeiterinnen - beschäftigt (Männer zu 18%). Der Facharbeiteranteil ist bei den Männern (mit 24%) etwa doppelt so hoch wie bei den Frauen (11%), die dafür häufiger den Status „einfache Angestellte“ (34% zu 24%) einnehmen als Männer. Trotz ähnlicher Verteilungen der Qualifikationen über dem Lehrabschluss sind jedoch Frauen im Tourismus gegenüber den Männern wesentlich seltener als „qualifizierte Angestellte“ (28 zu 34%) beschäftigt – ein Phänomen, das auch in anderen Wirtschaftssektoren nicht unbekannt ist. Das spiegelt sich auch im ungleichen Zugang zu Führungspositionen wider: nur 4 Prozent der Frauen gegenüber 13 Prozent der Männer im Tourismus sind in leitenden Positionen.

Wenngleich die kleine Substichprobe keine statistisch abgesicherte Aussage zulässt, deuten die Befunde dennoch darauf hin, dass auch eine höhere formale Qualifikation für die Frauen im Tourismus die Chance auf eine Führungsposition nicht maßgeblich erhöht. Daraus lässt sich im Rückschluss eine tendenziell überqualifizierte Beschäftigung von Frauen im Tourismus ableiten, was für diesen Sektor als „Wiedereinstiegsbranche“ nach längeren Berufsunterbrechungen durchaus Plausibilität beanspruchen könnte.

Diese These wird auch dadurch gestützt, dass die Dauer der Zugehörigkeit zum jetzigen Betrieb bei weiblichen Beschäftigten mit zumindest Matura mit 4,9 Jahren deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt der Frauen im Tourismus (6 Jahre) liegt.

Unter anderem erhöht die Möglichkeit einer stetigeren und unterbrechungsfreieren Berufslaufbahn die Karrierechancen. Männer im Tourismus sind in dieser Hinsicht gegenüber den weiblichen Kolleginnen im Vorteil: die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer beträgt bei ersteren 6, bei zweiteren jedoch nur 5,2 Jahre.

Hinsichtlich der Verteilung nach unterschiedlichen Betriebsgrößenklassen sind keine maßgeblichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern erkennbar.

Nicht unerwartet liegt die Teilzeitquote der Frauen im Tourismus (bis 35 Wochenstunden) mit 38 Prozent deutlich über jener der Männer (12%).

Tabelle 4.5 Tourismus – betriebliche Merkmale; nach Geschlecht

Beschäftigte im Tourismus – betriebliche Merkmale; nach Geschlecht (2007-2010; in Prozent)			
	GESAMT	Männer	Frauen
<i>n</i>	798	310	488
Berufliche Stellung			
Hilfsarbeiter	24	18	27
Facharbeiter	16	24	11
einfache Angestellte	30	24	34
qualifizierte Angestellte	30	34	28
Führungsfunktion	8	13	4
Betriebszugehörigkeit			
bis 3 Jahre	53	54	53
4 bis 15 Jahre	39	37	40
mehr als 15 Jahre	7	10	6
Betriebsgröße			
bis 19 Beschäftigte	66	61	70
20 bis 99 Beschäftigte	21	28	17
ab 100 Beschäftigte	10	7	9
PendlerInnen	38	37	38
Teilzeit	28	12	38

4.2.4.3 Berufskarriere – nach Geschlecht

Die nach Geschlechtern differenzierte Darstellung einzelner Aspekte der Berufslaufbahn insbesondere der Anzahl und Dauer der Berufsunterbrechungen zeigt, dass Frauen im Tourismus im Hinblick auf die berufliche Karriere zum Teil deutlich ungünstigere Voraussetzungen haben: Nicht nur, dass Frauen seit ihrem Berufseinstieg im Vergleich mit den Männern die Tätigkeit häufiger unterbrochen haben (zu 75% gegenüber 63% der

Männer), haben diese Unterbrechungen in der Summe auch wesentlich länger gedauert: Frauen sind im Durchschnitt 50 Monate keiner Beschäftigung nach gegangen, Männer jedoch nur 23 Monate.

Der mit Abstand häufigste Unterbrechungsgrund bei den Frauen ist Mutterschaftskarenz / Kinderbetreuung (für 58%), gefolgt von Arbeitslosigkeit (für 35%). Bei den Männern hingegen hat erstere Verpflichtung nur für 2 Prozent zu einer Unterbrechung geführt. Die Hauptgründe sind in dieser Gruppe Arbeitslosigkeit (für 38%), gefolgt von der Wehrpflicht (für 33%).

Hinsichtlich der Betroffenheit und Dauer von Arbeitslosigkeit im Verlauf des letzten Jahres gibt es zwischen Männern und Frauen keine Unterschiede.

Tabelle 4.6 Tourismus – Berufskarriere; nach Geschlecht

Beschäftigte im Tourismus – Berufskarriere; nach Geschlecht (2007-2010)			
	GESAMT	Männer	Frauen
<i>n</i>	798	310	488
Alter Berufseinstieg	16,6	16,6	16,6
Berufsunterbrechungen	71%	63%	75%
Dauer-Berufsunterbrechungen	41 Monate	23 Monate	50 Monate
Anzahl Dienstgeber	3,9	3,7	4,1
Dauer der Beschäftigung im jetzigen Betrieb	5,5 Jahre	6 Jahre	5,2 Jahre
Arbeitslos im letzten Jahr	13%	13%	13%
Dauer der Arbeitslosigkeit	3,5 Monate	3,5 Monate	3,5 Monate

4.2.5 Strukturmerkmale nach Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

4.2.5.1 Persönliche Merkmale nach Arbeitszeit

83 Prozent der Teilzeitbeschäftigten im Tourismus sind Frauen, nur 17 Prozent Männer, während unter den Vollzeitbeschäftigten der Anteil der Frauen jenen der Männer nur leicht überwiegt.

Teilzeitbeschäftigte weisen insgesamt einen etwas höheren Altersdurchschnitt (35,5 Jahre) auf als Vollzeitbeschäftigte (33,5 Jahre). Das Gros macht - mit knapp der Hälfte - die Altersgruppe der 30 bis 44-Jährigen aus.

Personen mit migrantischem Hintergrund arbeiten – korrespondierend mit dem überdurchschnittlichen Männeranteil - häufiger in Vollzeit. Während unter den Vollzeitbeschäftigten der MigrantInnenanteil 33 Prozent ausmacht, sind es bei den Teilzeitbeschäftigten nur 20 Prozent. Umgekehrt liegt der Teilzeitanteil bei MigrantInnen mit 19 Prozent um 11 Prozentpunkte unter dem Durchschnitt der Tourismusbeschäftigten österreichischer Abstammung.

Dass (weibliche) Teilzeitbeschäftigung vorwiegend durch Betreuungspflichten motiviert ist, lässt sich auch am Umstand ersehen, dass nur 28 Prozent der Vollzeitbeschäftigten, aber rund die Hälfte jener in Teilzeit mit Kindern bis 14 Jahren im Haushalt leben.

Tabelle 4.7 Tourismus – persönliche Merkmale; nach Arbeitszeit

Beschäftigte im Tourismus – persönliche Merkmale; nach Arbeitszeit (2007-2010; in Prozent)			
	GESAMT	Vollzeit	Teilzeit
<i>n</i>	798	559	224
Geschlecht			
Männer	39	48	17
Frauen	61	53	83
Alter			
bis 29 Jahre	42	46	33
30 bis 44 Jahre	35	31	47
ab 45 Jahre	23	23	20
Schulbildung			
nur Pflichtschule	24	25	23
Lehre	48	49	45
Fach-, Handelsschule	13	15	8
Matura, Hochschule	15	10	24
Migrantischer Hintergrund			
	30	33	20
Familienstand			
ledig, allein lebend	39	44	28
verheiratet, in Lebensgemeinschaft	50	43	66
Kinder im Haushalt			
keine	66	72	49
bis 5 Jahre	18	14	28
ab 6 Jahre	23	18	35

4.2.5.2 Betriebliche Merkmale

Das Ausmaß der durchschnittlichen Arbeitszeit korreliert mit der beruflichen Stellung. Mit anderen Worten: im Tourismus – wie auch in anderen Branchen - in Teilzeit zu arbeiten, minimiert die Chancen auf eine qualifizierte Tätigkeit oder gar eine Führungsfunktion. Von den Vollzeitbeschäftigten sind 10 Prozent, von jenen mit einer Teilzeitvereinbarung

lediglich 2 Prozent in einer Leitungsfunktion, umgekehrt sind von den ersteren nur 19 Prozent, von den Teilzeitbeschäftigten jedoch 35 Prozent als HilfsarbeiterInnen eingestuft. Bei den höherwertigen Tätigkeiten sind die Verteilungen fast spiegelbildlich: 33 Prozent der Vollzeitbeschäftigten, aber nur 22 Prozent jener in Teilzeit sind im Status qualifizierter Angestellter.

Tabelle 4.8 Tourismus – betriebliche Merkmale; nach Arbeitszeit

Beschäftigte im Tourismus – betriebliche Merkmale; nach Arbeitszeit (2007-2010; in Prozent)			
	GESAMT	Vollzeit	Teilzeit
<i>n</i>	798	559	224
Berufliche Stellung			
Hilfsarbeiter	24	19	35
Facharbeiter	16	20	6
einfache Angestellte	30	28	37
qualifizierte Angestellte	30	33	22
Führungsfunktion	8	10	2
Betriebszugehörigkeit			
bis 3 Jahre	53	53	57
4 bis 15 Jahre	39	39	38
mehr als 15 Jahre	7	8	5
Betriebsgröße			
bis 19 Beschäftigte	66	63	79
20 bis 99 Beschäftigte	21	25	15
ab 100 Beschäftigte	10	6	5
PendlerInnen	38	39	34

4.2.5.3 Berufskarriere – nach Arbeitszeit

Korrespondierend mit dem durchschnittlich höheren Bildungsniveau der Teilzeitbeschäftigten im Tourismus erfolgt auch das durchschnittliche Berufseinstiegsalter um ein halbes Jahr später als jenes der Vollzeitbeschäftigten. Bei den Tourismusbeschäftigten, die weniger als 35 Stunden wöchentlich arbeiten, steigt die Rate der bisherigen Berufsunterbrechungen auf 78 Prozent an – die Summe der Unterbrechungen sogar auf 56 Monate bzw rund 4,7 Jahre. Für 74 Prozent der weiblichen Teilzeitbeschäftigten war die Kinderbetreuung der bzw ein maßgeblicher Grund für die Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit.

Teilzeitbeschäftigte waren im letzten Jahr häufiger arbeitslos als ihre KollegInnen in Vollzeit.

Tabelle 4.9 Tourismus – Berufskarriere; nach Arbeitszeit

Beschäftigte im Tourismus – Berufskarriere; nach Arbeitszeit (2007-2010)			
	GESAMT	Vollzeit	Teilzeit
<i>n</i>	798	559	224
Alter Berufseinstieg	16,6	16,5	17,1
Berufsunterbrechungen	71%	64%	78%
Dauer-Berufsunterbrechungen	41 Monate	32 Monate	56 Monate
Anzahl Dienstgeber	3,9	4,0	3,9
Dauer der Beschäftigung im jetzigen Betrieb	5,5 Jahre	5,6	5,0
Arbeitslos im letzten Jahr	13%	11%	17%
Dauer der Arbeitslosigkeit	3,5 Monate	3,5 Monate	3,5 Monate

4.2.6 Strukturmerkmale nach Migrationshintergrund¹⁶

4.2.6.1 Persönliche Merkmale-nach Migrationshintergrund

Von den Tourismusbeschäftigten mit Migrationshintergrund sind knapp 70 Prozent der ersten Generation (selbst Zugewanderte) und drei von zehn der zweiten Generation zuzurechnen. Hauptzuwanderungsländer der Angehörigen der ersten Generation sind das ehemalige Jugoslawien (31%), Deutschland (13%) sowie die Türkei (11%).

Bei Tourismusbeschäftigten mit Migrationshintergrund ist der Geschlechteranteil etwa ausgeglichen, die Altersstruktur entspricht etwa jener der Tourismusbeschäftigten insgesamt, wenngleich die Angehörigen der zweiten Generation naturgemäß signifikant jünger sind als die selbst Zugewanderten. Der Altersunterschied beträgt durchschnittlich rund 10 Jahre (26 vs. 36 Jahre). Auffällig ist in diesem Punkt der Unterschied zu den MigrantInnen der sonstigen Branchen: hier beträgt der Altersunterschied zwischen jenen der zweiten und der ersten Generation lediglich rund vier Jahre (36 vs. 40 Jahre).

Abgesehen von der auf Grund der Kleinheit der Subgruppe größeren statistischen Schwankungsbreite könnte eine Erklärung dafür sein, dass in Österreich aufgewachsene MigrantInnen, die ihre berufliche Laufbahn im Tourismus beginnen, überdurchschnittlich häufig bereits in jungen Jahren aus einer unselbstständigen Tätigkeit in der Branche aussteigen, während dasselbe für andere Sparten nicht in diesem Maße zuzutreffen scheint.

Auffällig ist weiters, dass die MigrantInnen im Tourismus sowohl einen höheren Anteil von Personen mit nur Pflichtschulabschluss, als auch einen mit zumindest Maturaniveau aufweisen als ihre österreichischen BerufskollegInnen: der Anteil der Personen mit Matura

¹⁶ Der Migrationshintergrund wird im Österreichischen Arbeitsklimaindex standardmäßig erst seit dem ersten Quartal 2008 erhoben. Die nachfolgenden, nach Migrationshintergrund differenzierten Berechnungen und Darstellungen basieren somit auf einer gegenüber der Periode 2 (2007- 2010) nach unten abweichenden Fallzahl.

ist unter den MigrantInnen um 10 Prozentpunkte höher als jener der österreich-stämmigen KollegInnen, was allerdings weitgehend auf die Angehörigen der ersten Generation zurückzuführen ist, von denen 26 Prozent über Matura verfügen.

Vier von zehn der befragten MigrantInnen im Tourismus leben mit Kindern im gemeinsamen Haushalt, haben u.U. also auch Betreuungspflichten.

Tabelle 4.10 Tourismus – persönliche Merkmale; nach Migrationshintergrund

Beschäftigte im Tourismus – persönliche Merkmale; nach Migrationshintergrund (2007-2010; in Prozent)			
	GESAMT	Migrationshintergrund	
		ohne	mit
<i>n</i>	798	432	184
Geschlecht			
Männer	39	33	51
Frauen	61	67	50
Alter			
bis 29 Jahre	42	42	43
30 bis 44 Jahre	35	35	38
ab 45 Jahre	23	23	19
Schulbildung			
nur Pflichtschule	24	26	27
Lehre	48	49	41
Fach-, Handelsschule	13	13	10
Matura, Hochschule	15	12	22
Familienstand			
ledig, allein lebend	39	40	38
verheiratet, in Lebensgemeinschaft	50	50	51
Kinder im Haushalt			
keine	66	65	60
bis 5 Jahre	18	17	24
ab 6 Jahre	23	23	25

4.2.6.2 Betriebliche Merkmale

Der oben dargestellte Bildungsvorsprung der MigrantInnen spiegelt sich allerdings in der Tätigkeitsstruktur keineswegs wider: der Anteil jener mit HilfsarbeiterInnen-tätigkeiten ist unter den MigrantInnen um 14 Prozentpunkte höher, jener mit qualifizierten Angestelltentätigkeiten um 7 Prozentpunkte niedriger als jener ihrer einheimischen KollegInnen.

Bezogen nur auf jene mit zumindest Maturaniveau zeigt sich, dass 17 Prozent der MigrantInnen (gegenüber 2% der einheimischen Tourismusbeschäftigten) als HilfsarbeiterInnen tätig sind und nur 42 Prozent (gegenüber 88% der österreichischen KollegInnen mit Matura) als qualifizierte Angestellte.

Diese Befunde legen den Schluss nahe, dass der Tourismus auf Grund der unspezifischen Qualifikationserfordernisse in vielen Teilsektoren nicht nur eine geeignete Wiedereinstiegsbranche nach längeren Unterbrechungen der Berufstätigkeit darstellt, sondern auch Zuwandererinnen erste berufliche Betätigungsmöglichkeiten bietet. Während noch 42 Prozent der – durchschnittlich besser gebildeten – Angehörigen der ersten MigrantInnen-Generation im Tourismus als HilfsarbeiterInnen arbeiten, beträgt der entsprechende Anteil bei jenen der zweiten Generation nur mehr 16 Prozent.

Überqualifiziert beschäftigt sind im Tourismus somit vorwiegend aus dem Ausland zugewanderte Personen, während die hier Aufgewachsenen mit migrantischem Hintergrund tendenziell niedrigere Qualifikationen aufweisen, aber eher entsprechend ihren Qualifikationen eingesetzt werden.

Während von den einheimischen Tourismusbeschäftigten 9 Prozent eine leitende Funktion haben, sind es unter den MigrantInnen nur sechs von hundert.

Tabelle 4.11 Tourismus – betriebliche Merkmale; nach Migrationshintergrund

Beschäftigte im Tourismus – betriebliche Merkmale; nach Migrationshintergrund (2007-2010; in Prozent)			
	GESAMT	Migrationshintergrund	
		ohne	mit
<i>n</i>	798	432	184
Berufliche Stellung			
Hilfsarbeiter	24	20	34
Facharbeiter	16	17	14
einfache Angestellte	30	32	28
qualifizierte Angestellte	30	31	24
Führungsfunktion	8	9	6
Betriebszugehörigkeit			
bis 3 Jahre	53	51	66
4 bis 15 Jahre	39	40	27
mehr als 15 Jahre	7	9	7
Betriebsgröße			
bis 19 Beschäftigte	66	67	70
20 bis 99 Beschäftigte	21	29	25
ab 100 Beschäftigte	10	10	11
PendlerInnen	38	43	24

4.2.6.3 Berufskarriere

Der Berufseinstieg der MigrantInnen erfolgt – korrespondierend mit der etwas höheren Qualifikation, durchschnittlich um 1,3 Jahre später als bei den österreichischen Beschäftigten. Der Anteil derjenigen mit Berufsunterbrechungen liegt etwa im Schnitt der

österreichischen KollegInnen – die durchschnittliche Gesamtdauer der Berufsunterbrechungen jedoch um ein halbes Jahr darunter.

18 Prozent der MigrantInnen – gegenüber nur 10% der ÖsterreicherInnen – waren im letzten Jahr irgendwann einmal von Arbeitslosigkeit betroffen, die bei MigrantInnen im Durchschnitt allerdings kürzer ausgefallen ist als jene der einheimischen KollegInnen.

Tabelle 4.12 Tourismus – Berufskarriere; nach Migrationshintergrund

Beschäftigte im Tourismus – Berufskarriere; nach Migrationshintergrund (2007-2010)			
	GESAMT	Migrationshintergrund	
		ohne	mit
<i>n</i>	798	432	184
Alter Berufseinstieg	16,6	16,2	17,5
Berufsunterbrechungen	71%	71%	67%
Dauer-Berufsunterbrechungen	41 Monate	42 Monate	36 Monate
Anzahl Dienstgeber	3,9	3,9	3,7
Dauer der Beschäftigung im jetzigen Betrieb	5,5 Jahre	5,8 Jahre	5 Jahre
Arbeitslos im letzten Jahr	13%	10%	18%
Dauer der Arbeitslosigkeit	3,5 Monate	3,9 Monate	3,2 Monate

4.2.7 Strukturmerkmale im Längsschnittvergleich

Im folgenden Abschnitt werden die Veränderungen der Beschäftigtenstrukturen im Tourismus der letzten Dekade, wie sie sich in den Daten des Österreichischen Arbeitsklimaindex abbilden, dargestellt und analysiert. Dafür werden den Strukturdaten der kumulierten Erhebungswellen 2007-2010 des vorigen Abschnitts die korrespondierenden Werte der Periode 1998-2001 gegenüber gestellt. Der migrantische Hintergrund wurde in der Periode 1 (1998-2001) nicht erhoben.

4.2.7.1 Beschäftigte im Tourismus - Persönliche Merkmale

Hinsichtlich der persönlichen Merkmale der Tourismusbeschäftigten ist von der ersten zur zweiten Erhebungsperiode eine Steigerung des Männeranteils um 3 Prozentpunkte auf nunmehr 39 Prozent zu beobachten. Ebenfalls gestiegen ist der Altersdurchschnitt – von 32 auf nunmehr 34,2 Jahre.

Bemerkenswert – und durchaus im Einklang mit anderen Branchen - ist der Anstieg des durchschnittlichen Qualifikationsniveaus in der letzten Dekade: zwar ist der Anteil der Beschäftigten mit nur Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss auch – von 22 auf 24 Prozent – gestiegen, was aber vom Zuwachs der MaturantInnen bzw AkademikerInnen um 6 Prozentpunkte mehr als kompensiert wird.

Bemerkenswert ist – trotz höherem Durchschnittsalter - der starke Anstieg der Haushalte ohne Kinder in diesem Zeitraum um 7 Prozentpunkte.

Tabelle 4.13 Tourismus – persönliche Merkmale, Längsschnittvergleich

Beschäftigte im Tourismus - persönliche Merkmale (Längsschnittvergleich; in Prozent)			
	1998-2001	2007-2010	Differenz
<i>n</i>	506	798	
Geschlecht			
Männer	36	39	+3
Frauen	64	61	-3
Alter			
bis 29 Jahre	49	42	-7
30 bis 44 Jahre	34	35	+1
ab 45 Jahre	16	23	+7
Schulbildung			
nur Pflichtschule	22	24	+2
Lehre	50	48	-2
Fach-, Handelsschule	19	13	-6
Matura, Hochschule	9	15	+6
Migrantischer Hintergrund	nicht erhoben	30	
Familienstand			
ledig, allein lebend	46	39	-7
verheiratet, in Lebensgemeinschaft	46	50	+4
Kinder im Haushalt			
keine	59	66	+7
bis 5 Jahre	23	18	-5
ab 6 Jahre	26	23	-3

Differenziert nach dem Geschlecht betrachtet, verlaufen die strukturellen Veränderungen für Männer und Frauen in mancher Hinsicht, etwa in Bezug auf die Qualifikationsverteilungen, unterschiedlich: Zwar ist der Anteil jener mit nur Pflichtschulabschluss unter den Männern weiterhin deutlich niedriger als unter den Frauen,

aber der Anteil dieser Bildungsgruppe ist bei den Männern von der ersten zur zweiten Befragungsperiode von 14 auf 22 Prozent gestiegen, während er bei den Frauen im selben Zeitraum von 27 auf 26 Prozent leicht gesunken ist. Um 12 Prozentpunkte gesunken ist bei Männern gleichzeitig der Anteil jener mit einem Lehrabschluss, bei den Frauen um 9 Prozentpunkte der Anteil jener mit einer Fachschulausbildung unter Maturaniveau. Der Anteil der MaturantInnen bzw AkademikerInnen hat in beiden Geschlechtsgruppen etwa in gleichem Ausmaß zugenommen.

In der Tendenz kann man jedenfalls feststellen, dass die durchschnittlichen Qualifikationen von weiblichen Beschäftigten im Tourismus steigend sind, während es bei den Männern zu Lasten der Lehrabsolventen eine auffällige Verschiebung zu den nicht Ausgebildeten gibt.

Tabelle 4.14 Tourismus 1998-2001 – persönliche Merkmale, nach Geschlecht

Beschäftigte im Tourismus – persönliche Merkmale; nach Geschlecht (1998-2001; in Prozent; in Klammer: Differenz Periode 1-Periode 2)			
	GESAMT	Männer	Frauen
<i>n</i>	506	184	322
Alter			
bis 29 Jahre	49 (-7)	59 (-9)	44 (-6)
30 bis 44 Jahre	34 (+1)	29 (-6)	37 (+3)
ab 45 Jahre	16 (+7)	13 (+6)	18 (+5)
Schulbildung			
nur Pflichtschule	22 (+2)	14 (+8)	27 (-1)
Pflichtschule mit Lehre	50 (-2)	61 (-12)	44 (+3)
Fach-, Handelsschule	19 (-6)	16 (-1)	21 (-9)
Matura, Hochschule	9 (+6)	9 (+5)	9 (+6)
Familienstand			
ledig, allein lebend	46 (-7)	55 (-2)	40 (-9)
verheiratet, in Lebensgemeinschaft	46 (+4)	40 (-3)	50 (+8)
Kinder im Haushalt			
keine	59 (+7)	60 (+14)	58 (+2)
bis 5 Jahre	23 (-5)	20 (-6)	25 (-4)
ab 6 Jahre	26 (-3)	27 (-10)	25 (+2)

4.2.7.2 Beschäftigte im Tourismus - Betriebliche Merkmale

Auf den ersten Blick ist nicht nur das durchschnittliche formale Bildungsniveau, sondern auch der berufliche Status der Beschäftigten im Tourismus in der letzten Dekade offenbar gestiegen: der Anteil der HilfsarbeiterInnen ist nunmehr um 8 Prozentpunkte, jener der FacharbeiterInnen um 25 Prozentpunkte niedriger als in der ersten Erhebungsperiode. Umgekehrt hat der Anteil der einfachen Angestellten um 22 Prozentpunkte und jener der qualifizierten Angestellten um 12 Prozentpunkte zugenommen.

Hinter dieser Entwicklung dürfte sich jedoch weniger eine allgemeine berufliche Statusanhebung und die Veränderung des Tätigkeitsprofils einer gesamten Berufssparte verbergen, sie ist vielmehr Ergebnis der tendenziellen sozial- und arbeitsrechtlichen Angleichung der ArbeiterInnen an die Angestellten in der vergangenen Dekade, die allerdings keine unmittelbaren Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen und die Einkommenssituation der so aufgewerteten Beschäftigtengruppen hat.

Die durchschnittliche Dauer der Zugehörigkeit zum jetzigen Betrieb ist in den vergangenen zehn Jahren tendenziell gestiegen – deutlich gestiegen ist in der Zwischenzeit hingegen der Anteil der Teilzeitbeschäftigten – insgesamt von 21 auf 28 Prozent. In Prozentpunkten betrachtet sind die Anstiege der Teilzeitanteile bei Männern und Frauen mit sieben bzw acht Prozentpunkten etwa gleich groß, bei den Männern hat sich – ausgehend von einem niedrigen Niveau – der Anteil der Teilzeitbeschäftigten von rund 4 Prozent auf nunmehr 12 Prozent jedoch verdreifacht.

Tabelle 4.15 Tourismus – betriebliche Merkmale, Längsschnittvergleich

Beschäftigte im Tourismus - betriebliche Merkmale (Längsschnittvergleich; in Prozent)			
	1998-2001	2007-2010	Differenz
<i>n</i>	506	798	
Berufliche Stellung			
Hilfsarbeiter	32	24	-8
Facharbeiter	41	16	-25
einfache Angestellte	8	30	+22
qualifizierte Angestellte	18	30	+12
Führungsfunktion			
	8	8	-
Betriebszugehörigkeit			
bis 3 Jahre	61	53	-8
4 bis 15 Jahre	32	39	+7
mehr als 15 Jahre	7	7	-
Betriebsgröße			
1 - 4 Beschäftigte	26	16	-10
5 - 19 Beschäftigte	30	50	+20
20 - 99 Beschäftigte	15	21	+6
ab 100 Beschäftigte	18	10	-8
PendlerInnen			
	29	37	+8
Teilzeit			
	21	28	+7

4.2.7.3 Berufskarriere

Hinsichtlich der Indikatoren für den beruflichen Karriereweg im Tourismus zeigen sich gegenüber der ersten Erhebungsperiode kaum Veränderungen: die Anteile der Beschäftigten mit Berufsunterbrechungen sind auf einem hohen Niveau weiter leicht gestiegen, ebenso die durchschnittliche Dauer dieser Absenzen, gesunken ist hingegen der Anteil der Beschäftigten, die im Laufe des letzten Jahres arbeitslos waren. Die durchschnittliche Dauer dieser Erwerbslosigkeit ist mit 3,5 Monaten unverändert.

Tabelle 4.16 Tourismus – Berufskarriere; nach Migrationshintergrund

Beschäftigte im Tourismus – Berufskarriere (Längsschnittvergleich)			
	1998-2001	2007-2010	Differenz
<i>n</i>	506	798	
Alter Berufseinstieg	16,4	16,6	+0,2
Berufsunterbrechungen	68%	71%	+3%
Dauer-Berufsunterbrechungen	38 Monate	41 Monate	+3 Monate
Anzahl Dienstgeber	4,0	3,9	-0,1
Dauer der Beschäftigung im jetzigen Betrieb	5,2 Jahre	5,5 Jahre	+0,3 Jahre
Arbeitslos im letzten Jahr	16%	13%	-3%
Dauer der Arbeitslosigkeit	3,5 Monate	3,5 Monate	-

4.3 Lebens- und Arbeitsverhältnisse der Beschäftigten im Tourismus

Im Folgenden werden, aufbauend auf den Strukturdarstellungen im Quer- und Längsschnittvergleich der voran gegangenen Abschnitte, die Lebens und Arbeitsverhältnisse von Tourismusbeschäftigten näher beschrieben und analysiert.

4.3.1 Arbeitszeiten und Arbeitszeitlagen

In Ergänzung zu den obigen Strukturdarstellungen der Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigten im Tourismus werden an dieser Stelle einzelne relevante Aspekte im Zusammenhang mit den Arbeitszeiten erörtert.

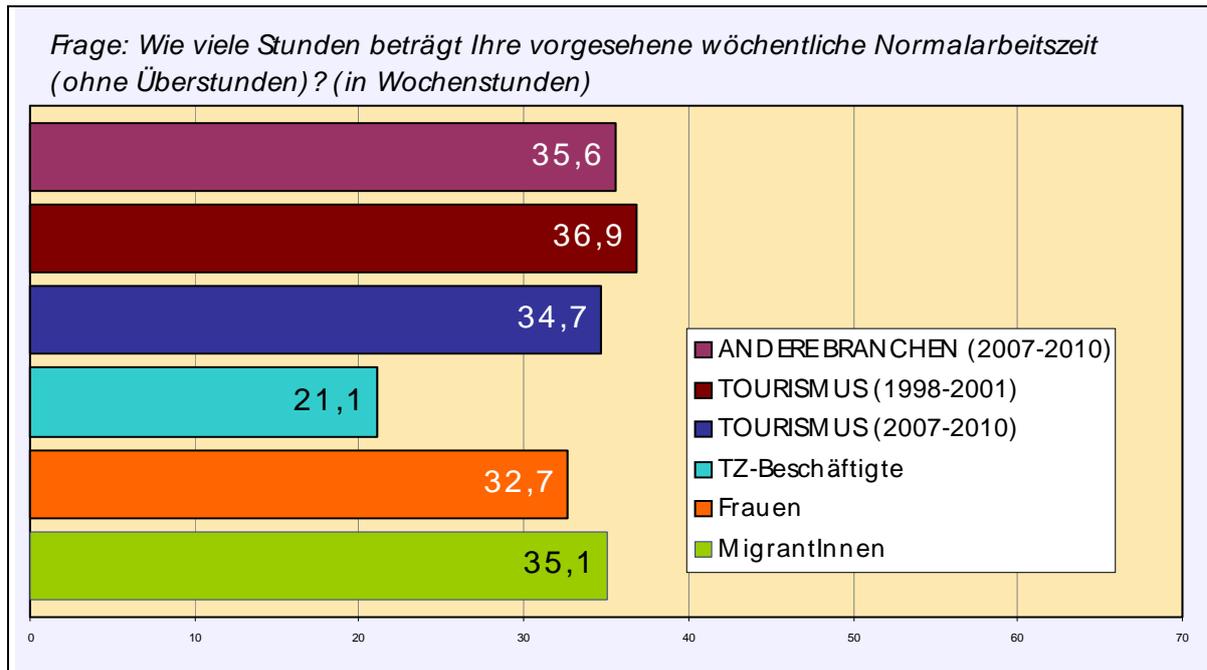
4.3.1.1 Arbeitszeiten - vereinbarte/reale/gewünschte

Das Frageninstrumentarium des Arbeitsklimaindex misst in diesem Zusammenhang unter anderem das Ausmaß der vereinbarten, der tatsächlich geleisteten und der gewünschten Wochenarbeitszeit.

Demnach haben in der Befragungsperiode 2 (2007-2010) die Tourismusbeschäftigten eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 34,7 Stunden vereinbart, was gegenüber den Beschäftigten anderer Branchen eine Minusdifferenz von einer Stunde bedeutet. 11 Prozent der Beschäftigten im Tourismus sind geringfügig beschäftigt. Gegenüber der Befragungsperiode 1 (1998-2001) ist die Arbeitszeit im Tourismus um durchschnittlich 2,2 Stunden gesunken, was u.a. auf einen Anstieg der Teilzeitquote von 21 auf 28 Prozent zurück zu führen ist. Teilzeitbeschäftigte im Tourismus haben eine durchschnittliche Arbeitszeitvereinbarung von knapp 21, MigrantInnen von rund 35 Wochenstunden.

HilfsarbeiterInnen und einfache Angestellte ohne spezifische berufliche Qualifikation haben eine Wochenarbeitszeit von durchschnittlich knapp 33 Stunden, FacharbeiterInnen von rund 38 und qualifizierte Angestellte von rund 36 Wochenstunden vereinbart.

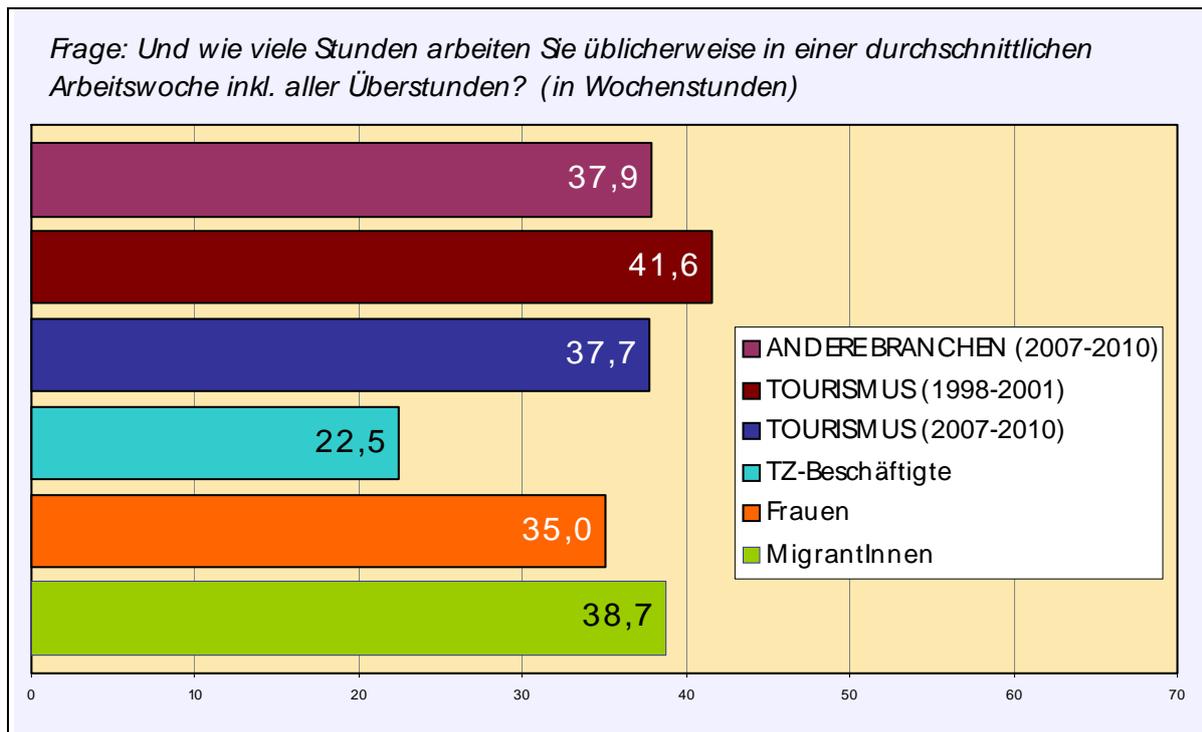
Abb. 4.1 Vereinbarte Wochenarbeitszeit



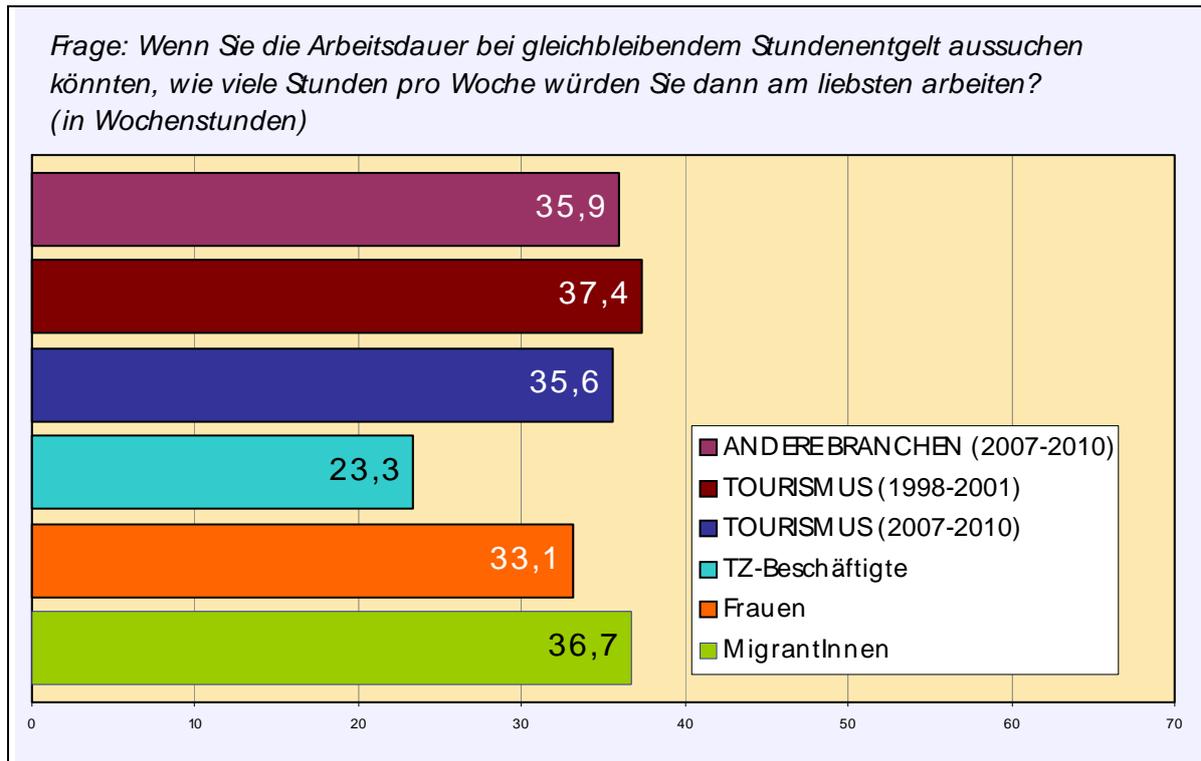
Das tatsächlich geleistete Arbeitszeitausmaß liegt im Tourismus durchschnittlich drei Wochenstunden über der Vereinbarung. Teilzeitbeschäftigte arbeiten im Durchschnitt rund eineinhalb Stunden und MigrantInnen um rund dreieinhalb Stunden mehr als vereinbart.

Im Vergleich dazu arbeiten Beschäftigte sämtlicher sonstiger Branchen im Durchschnitt rund 2,3 Stunden mehr als vereinbart.

Abb. 4.2 Tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit

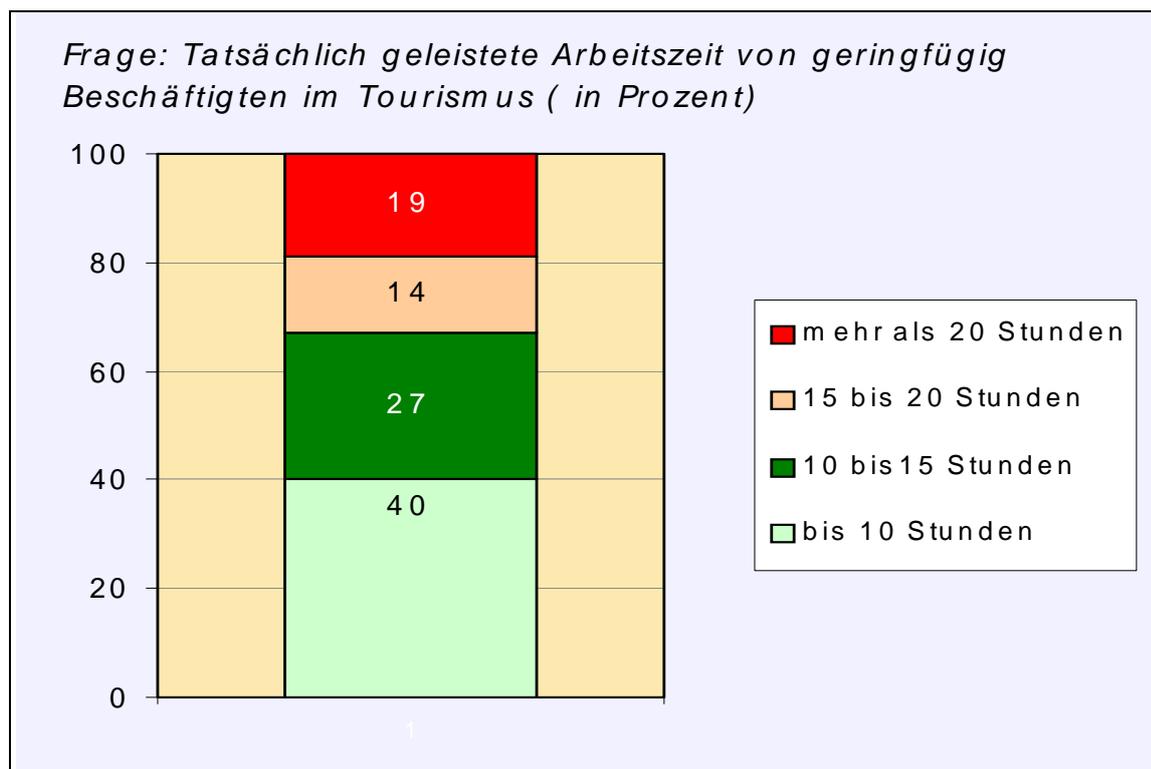


Die gewünschte Arbeitszeit liegt in der Regel zwischen der vereinbarten und der tatsächlich geleisteten. Das gilt nicht für Teilzeitbeschäftigte im Tourismus, die in der Summe den Wunsch nach mehr wöchentlicher Arbeitszeit haben, als sie derzeit tatsächlich leisten.

Abb. 4.3 Gewünschte Wochenarbeitszeit

Dass sich hinter diesem Auseinanderklaffen von vereinbarter und realer Arbeitszeit z. T. auch „irreguläre“ Vereinbarungen zur Kürzung von Sozialversicherungsabgaben verbergen dürften, könnte aus dem Arbeitszeitprofil geringfügig Beschäftigter abgeleitet werden: etwa 11 Prozent im Tourismus gehören dieser Gruppe an. Von diesen arbeiten 60 Prozent real mehr als 10 Stunden wöchentlich. 14 Prozent arbeiten zwischen 15 und 20 Stunden und 19 Prozent sogar mehr als 20 Wochenstunden.

Eine weitere Erklärung für dieses vielfach überhöhte Arbeitszeitausmaß bei geringfügiger Beschäftigung könnte auch sein, dass z. T. auch mehrere solcher Beschäftigungsverhältnisse unter der Geringfügigkeitsgrenze parallel bestehen.

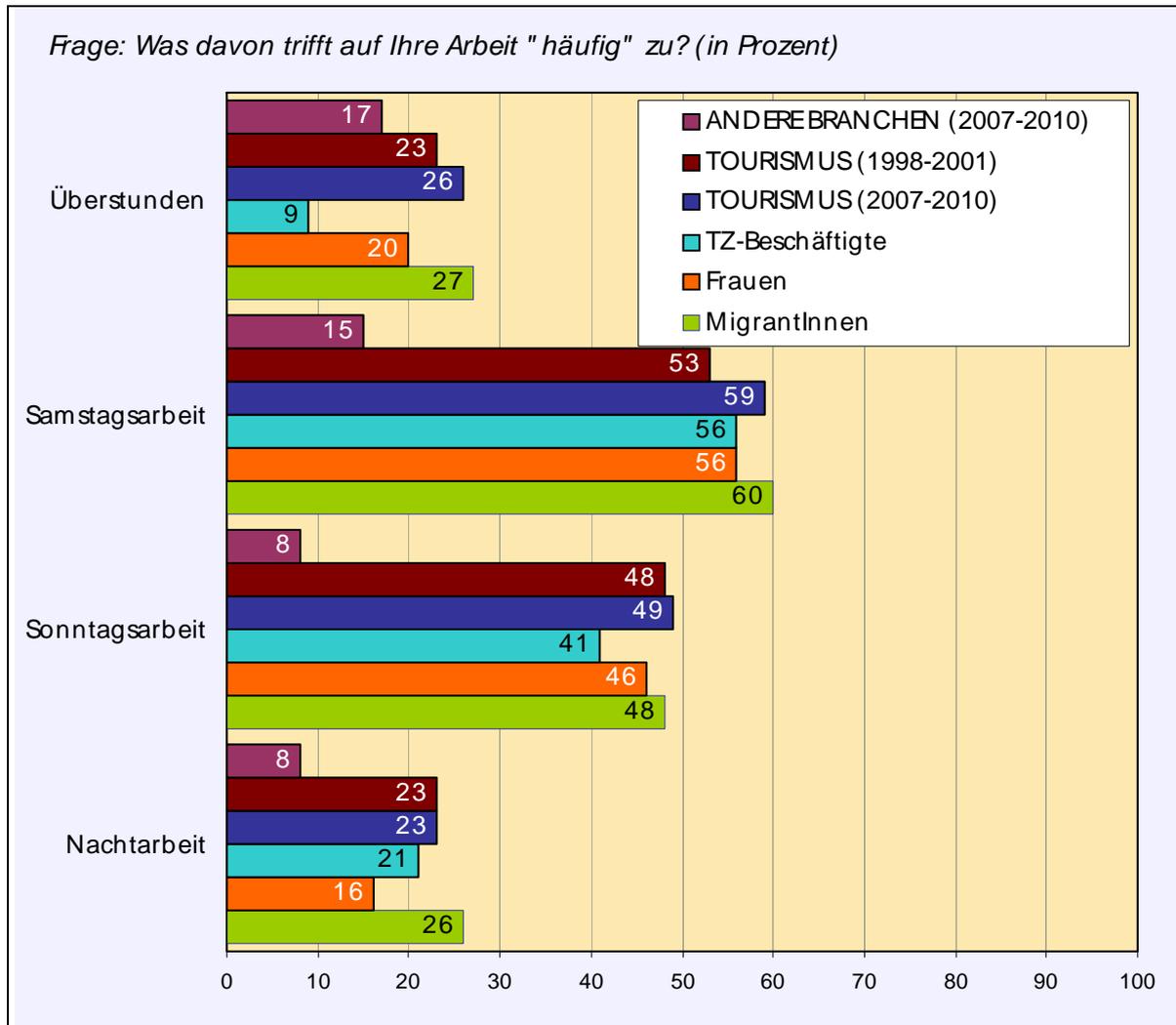
Abb. 4.4 Tatsächlich geleistete Arbeitszeit von geringfügig Beschäftigten

4.3.1.2 Arbeitszeitlagen

Eine besondere Problematik ergibt sich im Tourismus – neben dem für manche zu geringen Arbeitszeitausmaß – durch die ungünstigen Arbeitszeitlagen, die die Planung der Zeitressourcen im Hinblick auf familiäre Betreuungspflichten erschweren können: so müssen knapp 6 von 10 Tourismusbeschäftigten häufig (auch) an Samstagen und rund die Hälfte häufig (auch) an Sonntagen arbeiten. Für rund ein Viertel gehört häufige Nachtarbeit ab 22 Uhr zur Normalität ihres Berufslebens. Überdurchschnittlich häufig auch in der Nacht arbeiten Beschäftigte mit migrantischem Hintergrund.

(Fast) nie arbeiten an Samstagen nur 10 Prozent und an Sonntagen nur 23 Prozent der Tourismusbeschäftigten.

Abb. 4.5 Arbeitszeitlagen

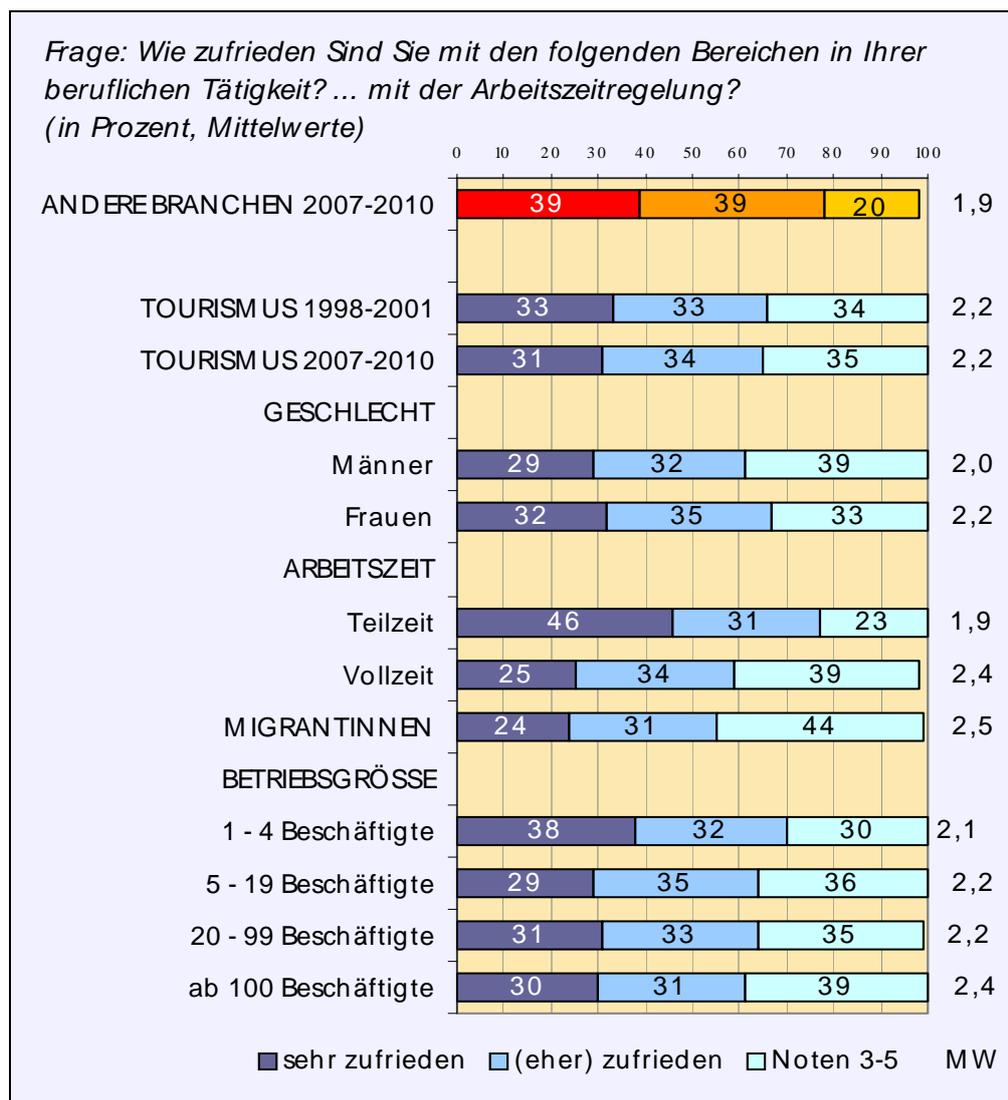


4.3.1.3 Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung

Die für den Tourismus typischen Arbeitszeitlagen bedingen auch ein höheres Maß an Unzufriedenheit mit den Arbeitszeitregelungen. Die Unzufriedenheit hat im Verlauf der letzten Dekade noch leicht zugenommen. Waren in der ersten Erhebungsperiode noch 33 Prozent mit ihrer Arbeitszeit sehr zufrieden, so ist der entsprechende Anteil inzwischen auf 31 Prozent gesunken, während sich in den anderen Branchen 39 Prozent als sehr zufrieden mit den Arbeitszeitregelungen bezeichnen.

Insbesondere Vollzeitbeschäftigte und solche mit ungünstigen Arbeitszeitlagen sind mit den Arbeitszeitregelungen signifikant unzufriedener. Bei den Vollzeitbeschäftigten etwa, die häufig Sonntagsarbeit verrichten, beläuft sich der Anteil der sehr Zufriedenen gerade noch auf ein Fünftel.

Abb. 4.6 Zufriedenheit mit Arbeitszeitregelung



4.3.2 Arbeitsklimaindex der Tourismusbeschäftigten

4.3.2.1 Der österreichische Arbeitsklimaindex

Der Arbeitsklima-Index ist eine Maßzahl für die Arbeitszufriedenheit, die im Auftrag der oberösterreichischen Arbeiterkammer 1997 entwickelt wurde und von IFES seither österreichweit in vierteljährlichen repräsentativen ArbeitnehmerInnen-Befragungen erhoben und errechnet wird.

Der Arbeitsklima-Index ist ein Maßstab für den wirtschaftlichen und sozialen Wandel aus der Sicht der ArbeitnehmerInnen und basiert auf 25 Einzelfragen, die in vier Teilindizes zusammengefasst werden, aus denen wiederum der Gesamtindex berechnet wird.

Die Teilindizes sind:

- **Gesellschaft** (betrifft externe Faktoren und Rahmenbedingungen der Berufstätigkeit wie generellen Wirtschaftsoptimismus oder Zufriedenheit mit dem Arbeitnehmerstatus)
- **Betrieb** (deckt die betrieblichen Rahmenbedingungen wie wirtschaftliche Erwartungen für den Betrieb, Führungsstil, Image und Sozialleistungen ab)
- **Arbeit** (betrifft die Arbeitsplatzzufriedenheit im engeren Sinn wie Einkommen, Arbeitsklima, generelle Arbeits- und Lebenszufriedenheit, Arbeitszeitregelungen, Vereinbarkeit, Stress, physische Belastungen sowie Innovationsstress)
- **Erwartungen** (bezieht sich auf die Aspekte der innerbetrieblichen Karriere und Weiterbildung sowie der theoretischen Arbeitsmarktchancen)

4.3.2.2 Arbeitsklimaindex der Tourismusbeschäftigten im Vergleich

Während sich die Arbeitszufriedenheit und das Beschäftigungsklima nach dem Modell des Österreichischen Arbeitsklimaindex in den sonstigen Branchen von der ersten zur zweiten Erhebungsperiode um 6 Indexpunkte – von 106 auf 110 – verbessert hat, müssen wir für die Tourismusbranche einen gegenläufigen Trend feststellen: hier ist der Indexwert von 107 auf 106 gefallen.

Ein markanter Einbruch zeigt sich bei den Tourismusbeschäftigten etwa im Teilindex **Gesellschaft** im Hinblick auf den generellen Wirtschaftsoptimismus, der hier um 4 Punkte gefallen ist, während er in den sonstigen Branchen im Vergleich mit der ersten Erhebungsperiode stabil ist.

Der Teilindex **Betrieb** zeigt für den Tourismus keine Veränderung, während hier in den sonstigen Branchen ein Anstieg um 3 Indexpunkte erfolgt ist. Deutlich nach unten weisen im Tourismus die Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft sowie die Zufriedenheit mit dem Ansehen des eigenen Betriebs. Auf hohem Niveau steigend ist hingegen die Zufriedenheit mit dem Führungsstil, die v.a der überwiegend kleinbetrieblichen Struktur mit geringen hierarchischen Distanzen zu verdanken ist. In Kleinbetrieben der Gastronomie mit bis zu vier Beschäftigten etwa liegt der entsprechende Indexwert um vier Punkte über und in Betrieben ab 100 Beschäftigten um 6 Punkte unter dem Durchschnitt.

Im Vergleich mit den sonstigen Branchen weicht der Teilindex **Arbeit** im Tourismus leicht nach unten ab. Deutlich niedriger – mit sinkender Tendenz - sind sowohl die Allgemeine Berufs- als auch die Allgemeine Lebenszufriedenheit. Im Außenvergleich besonders unzufrieden sind die Tourismusbeschäftigten mit der Zeiteinteilung (s.o.), sowie mit dem Einkommen – mit einer Minus-Differenz von 9 Indexpunkten gegenüber dem Durchschnitt der anderen Branchen (siehe Details zur Einkommenssituation im nächsten Abschnitt).

Als vorteilhaft erweist sich im Tourismus der im Außenvergleich deutlich niedrigere Innovationsstress, also etwaige Belastungen durch ständigen Wechsel der Arbeitsabläufe oder durch Reorganisationen. Psychischer Stress und Belastungen durch Zeitdruck sind auf einem überdurchschnittlichen Niveau, aber seit der ersten Erhebungsperiode tendenziell sinkend.

Im Teilindex **Erwartungen** ist für den Tourismus kennzeichnend, dass einerseits die subjektiven Arbeitsmarktchancen deutlich über dem externen Durchschnitt, die innerbetrieblichen Karrieremöglichkeiten jedoch gravierend (um neun Indexpunkte) unter dem externen Durchschnitt liegen (Details zu den beruflichen Perspektiven im Tourismus im übernächsten Abschnitt).

Tabelle 4.17 Arbeitsklimaindex der Tourismusbeschäftigten im Längs- und Querschnittvergleich

Arbeitsklimaindex der Beschäftigten im Tourismus – im Längs- und Querschnittvergleich (Indexpunkte)¹⁷				
	Tourismus		sonstige Branchen	
	98-01	07-10	98-01	07-10
<i>n=</i>	506	798	13454	14892
GESAMTINDEX	107	106	106	110
Teilindex Gesellschaft	67	63	67	67
Optimismus für Gesellschaft	62	58	61	61
Gesellschaftlicher Status	73	69	73	73
Teilindex Betrieb	72	72	71	74
Wirtschaftliche Zukunft	70	67	67	70
Sozialleistungen	66	66	70	72
Image des Betriebes	81	79	79	80
Führungsstil	72	74	69	73
Teilindex Arbeit	73	74	74	76
Allgemeine Berufszufriedenheit	75	73	79	78
Zeiteinteilung	70	71	79	79
Allgemeine Lebenszufriedenheit	82	78	84	82
Einkommen	57	51	62	60
Psychischer Stress, Zeitstress	43	37	44	34
Isolation am Arbeitsplatz	12	11	12	12
Physische Belastungen	25	20	26	23
Innovationsstress	20	16	28	22
Teilindex Erwartungen	56	55	54	57
Karriere	58	58	62	67
Arbeitsmarktchancen	56	51	46	47

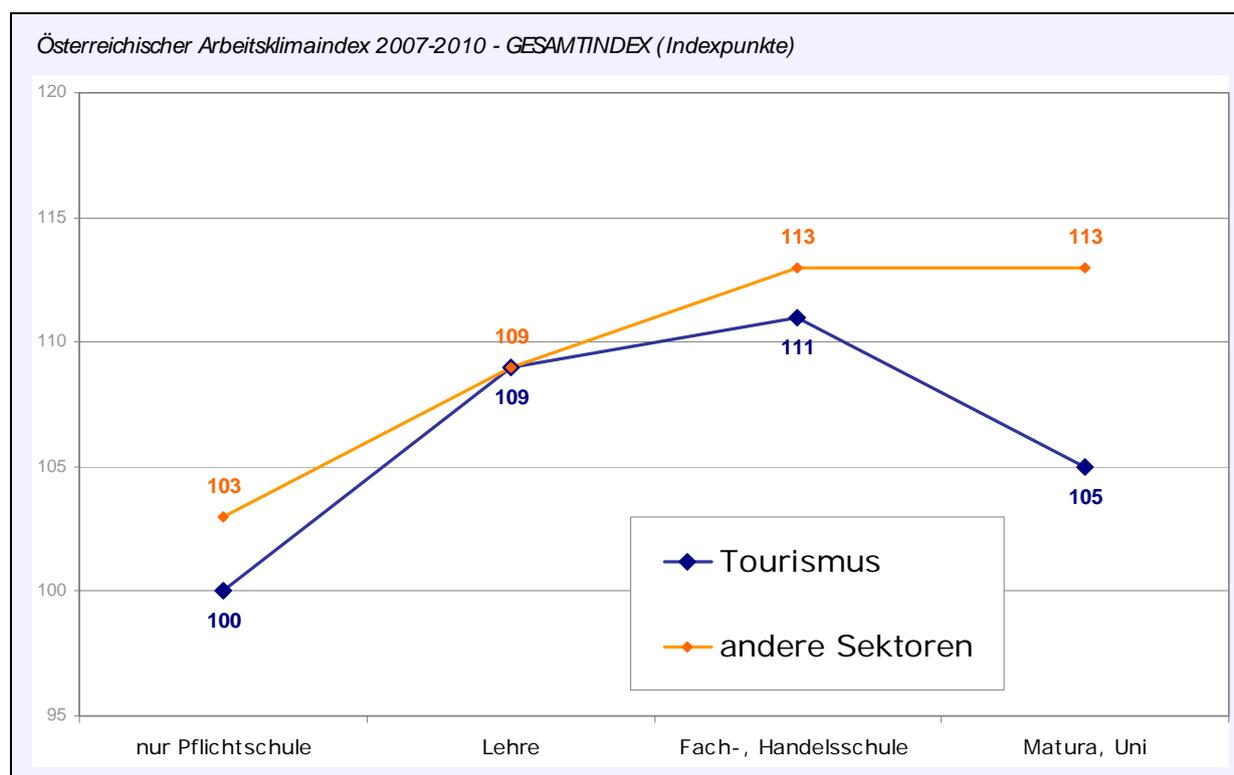
¹⁷ Angaben in Indexpunkten; Im Allgemeinen bedeuten höhere Werte höhere Zufriedenheit in der jeweiligen Dimension; die rot markierten Werte im Teilindex Arbeit stellen Belastungen dar. Ein höherer Wert bedeutet eine höhere Belastung und wirkt sich auf den Index daher negativ aus.

Im Gegensatz zum Durchschnitt der sonstigen Branchen sind im Tourismus die männlichen Beschäftigten (Gesamtindex: 109 IP) zufriedener als ihre weiblichen Kolleginnen (105 IP).

Überdurchschnittliche Zufriedenheit weisen die unter 30-Jährigen Berufsangehörigen auf (108 IP) – mit sinkender Tendenz bei steigendem Alter. Im Vergleich dazu sind allerdings die Jüngeren in den anderen Branchen mit 113 Indexpunkten mit ihrer gesamten Arbeitssituation noch weitaus zufriedener.

Vom Gesamtschnitt abweichend ist der Indexverlauf im Tourismus nach schulischen Qualifikationen, der im Regelfall bei höherem formalem Ausbildungsniveau steigende Zufriedenheit zeigt. Im Tourismus ist diese Tendenz zwar für die niedrigeren Qualifikationsstufen ähnlich, kehrt sich dann allerdings in der Gruppe der Personen mit zumindest Maturaniveau wieder um. Das niedrigste Zufriedenheitsniveau im Tourismus weisen Personen mit nur Pflichtschulabschluss auf (100 IP), das höchste jene mit einer Fach- oder Handelsschulausbildung unter Maturaniveau (111 IP). MaturantInnen bzw AkademikerInnen hingegen bringen es lediglich auf 105 Indexpunkte (externer Vergleichswert: 113 IP).

Abb. 4.7 Arbeitsklimaindex nach formaler Qualifikation



Diese Befunde sind ein weiterer Beleg für das hohe Ausmaß an überqualifizierter Beschäftigung im Tourismus, bei der gut ausgebildete Personen unter ihrem fachlichen Niveau eingesetzt werden, was, wie gezeigt werden konnte, insbesondere für Beschäftigte

mit migrantischem Hintergrund gilt. Nicht auszuschließen ist allerdings, dass es sich dabei z.T. auch um selbst gewählte (temporäre) Beschäftigungsverhältnisse oder Aushilfstätigkeiten z.B. neben einer schulischen Ausbildung oder um studentische Nebenbeschäftigungen handelt.

In der Summe liegt das Zufriedenheitslevel der nicht österreich-stämmigen Beschäftigten etwa im Durchschnitt. Deutlich unzufriedener als ihre einheimischen KollegInnen sind sie mit dem Führungsstil, mit den innerbetrieblichen Aufstiegsmöglichkeiten, mit den Arbeitszeitregelungen sowie etwas unzufriedener mit dem Einkommen. Deutlich ausgeprägter ist ihr wirtschaftlicher Zukunftsoptimismus.

Teilzeitbeschäftigte unterscheiden sich in ihrer Zufriedenheit nicht von den Tourismusbeschäftigten in Vollzeit.

4.3.3 Die materielle Lage der Tourismusbeschäftigten

4.3.3.1 Persönliches Netto-Einkommen

Bei den folgenden Gehaltsaufstellungen ist zu berücksichtigen, dass diese gemittelte Durchschnittswerte aus den Quartalerhebungen der Jahre 2007-2010 (bzw 1998-2001) darstellen, also nicht die aktuelle Verdienstsituation widerspiegeln. Zudem beruhen die Daten auf persönlichen Angaben, die mit einer gewissen Unschärfe hinsichtlich der Berücksichtigung von jahreszeitlichen Schwankungen bzw der Einbeziehung von Transferleistungen usw. behaftet sind. Rund 20 Prozent der Befragten machen zudem bei der Frage nach dem persönlichen Einkommen keine Angabe, werden also in den Berechnungen nicht berücksichtigt. Zu berücksichtigen ist weiters, dass das Einkommen nicht arbeitszeitbereinigt ist. Obwohl die Daten nach dem persönlichen Einkommen somit diverse Unschärfen aufweisen und das objektive aktuelle Netto-Einkommen nicht präzise abbilden, sind die Angaben für die Analyse dennoch äußerst wertvoll, weil sie doch sehr zuverlässig Unterschiede zwischen einzelnen Beschäftigtenkategorien und Entwicklungstrends für verschiedene Gruppen sichtbar machen.

Die Beschäftigten im Tourismus geben demnach im Berichtsraum 2007-2010 im Durchschnitt an, monatlich netto EURO 1.110,- zu verdienen, Männer 1.350,- und Frauen lediglich 990,- EURO, was bei Zweiteren auch auf deren höheren Teilzeitanteil zurückzuführen ist.

Das durchschnittliche Einkommen im Tourismus macht rund drei Viertel des Durchschnittseinkommens der anderen Wirtschaftssektoren aus.

Sowohl im Tourismus als auch in den anderen Branchen verdienen die weiblichen Beschäftigten jeweils etwa knapp drei Viertel des Einkommens ihrer männlichen Kollegen.

Das persönliche Netto-Einkommen steigt während der beruflichen Laufbahn kontinuierlich an und liegt im Tourismus in der Altersgruppe der ab 45-Jährigen ca. 20 Prozent über dem Durchschnittsniveau der unter 30-Jährigen. In den sonstigen Branchen ist die

Steigerungskurve des Einkommens von der jüngsten zur ältesten Altersgruppe mit 36 Prozent jedoch fast doppelt so steil.

Gravierende Unterschiede zeigen sich in dieser Hinsicht im Tourismus zwischen den Geschlechtern: während bei den Frauen das Einkommen der ältesten Gruppe durchschnittlich nur um 10 Prozent höher ist als das der jüngsten Gruppe, beträgt die entsprechende Steigerungsquote bei den männlichen Kollegen 46 Prozent.

Eine Ursache dieser vergleichsweise schlechten Einkommensentwicklung ist der sich von der typisch männlichen Erwerbskarriere unterscheidende Berufsverlauf von Frauen, der von Teilzeit, Unterbrechungen, langen Erwerbspausen und einem beruflichen Neuanfang auf einem vielfach schlechteren Niveau und damit einher gehender unterdurchschnittlicher Dauer der Zugehörigkeit zum jetzigen Betrieb charakterisiert ist.

Bei Frauen treffen diese einkommensmindernden Faktoren gewöhnlich auch häufiger gemeinsam auf und mindern somit die Erwerbschancen über den gesamten Arbeitszyklus – mit Folgewirkungen bis in die Altersvorsorge. Weibliche Teilzeitbeschäftigte etwa verdienen durchschnittlich im Monat 770,-- EURO. Kinder im Haushalt zu haben bedeutet insbesondere für die Frauen – nicht nur, aber v.a. im Tourismus – eine erhebliche Reduktion der Einkommensmöglichkeiten. Während die Tourismusbeschäftigten ohne Kinder im Haushalt durchschnittlich etwas mehr als 80 Prozent ihrer kinderlosen KollegInnen anderer Branchen verdienen, sinkt der entsprechende Anteil beim Vorhandensein von Kindern auf rund 70 Prozent.

Frauen verdienen, selbst wenn Sie eine Leitungsfunktion ausüben, nur rund zwei Drittel dessen, was männliche Führungskräfte im Durchschnitt verdienen.

Hinsichtlich der Bildungsvoraussetzungen fallen im Außenvergleich v. a. Personen mit Lehrabschluss bzw mit einem Fachschulabschluss als höchste Ausbildung einkommensmäßig gegenüber den Beschäftigten anderer Sektoren weniger stark ab: Sie kommen im Durchschnitt auf knapp 90 Prozent des Einkommens von Beschäftigten analoger Bildungsabschlüsse in anderen Branchen.

MaturantInnen bzw AkademikerInnen hingegen verdienen im Tourismus durchschnittlich weniger als zwei Drittel dessen, was gleich qualifizierte Beschäftigte in den anderen Branchen verdienen.

Tabelle 4.18 Persönliches Netto-Einkommen im Vergleich, persönl. Kriterien

Beschäftigte im Tourismus und in anderen Sektoren – persönliches Netto-Einkommen; nach persönlichen Merkmalen (2007-2010; in EURO)			
	Beschäftigte im Sektor Tourismus	Beschäftigte anderer Sektoren	Nettoeinkommen im Tourismus in % von anderen Sektoren
<i>n</i>	798	14.892	
GESAMT	1.110,--	1.420,--	78%
GESCHLECHT			
Männer	1.350,--	1.670,--	81% ¹⁸
Frauen	990,--	1.210,--	82%
Alter			
bis 29 Jahre	1.030,--	1.160,--	89%
30 bis 44 Jahre	1.120,--	1.440,--	78%
ab 45 Jahre	1.240,--	1.580,--	78%
Schulbildung			
nur Pflichtschule	800,--	990,--	81%
Lehre	1.190,--	1.380,--	86%
Fach-, Handelsschule	1.290,--	1.420,--	91%
Matura, Hochschule	1.080,--	1.680,--	64%
Migrantischer Hintergrund	1.130,--	1.390,--	81%
Familienstand			
ledig, allein lebend	1.080,--	1.310,--	82%
verheiratet, in Lebensgemeinschaft	1.080,--	1.440,--	75%
Kinder im Haushalt			
keine	1.190,--	1.470,--	81%
bis 5 Jahre	910,--	1.260,--	72%
ab 6 Jahre	960,--	1.370,--	70%

¹⁸ Auf Grund von Rundungsfehlern bzw fehlenden Werten in einzelnen Kategorien können die durchschnittlichen Prozentsummen von den Gesamt-Prozent abweichen.

Die Einkommensdifferenzen zu den kongruierenden Beschäftigungsgruppen außerhalb des Tourismus sind bei den einfachen Tätigkeitsformen tendenziell höher und sinken mit steigenden beruflichen Status. HilfsarbeiterInnen im Tourismus kommen nur auf rund drei Viertel des Einkommens ähnlicher Tätigkeitsgruppen in anderen Branchen, Führungskräfte im Tourismus jedoch verdienen im Durchschnitt schon fast annähernd gleich viel wie Leitungspersonen in anderen Branchen.

Auffällig ist auch, dass sowohl im Tourismus als auch in den anderen Branchen das durchschnittliche Einkommen mit zunehmender Betriebsgröße steigt, dass aber die Einkommensspreizung zwischen Klein- und Großbetrieben im Tourismus wesentlich geringer ist als in den anderen Sektoren. Mit anderen Worten, in Betrieben mit bis zu 4 Beschäftigten bewegen sich die durchschnittlichen Einkommen im Tourismus sowie in den anderen Branchen auf einem ähnlich niedrigen Niveau, die ArbeitnehmerInnen in touristischen Großbetrieben mit mehr als 100 Beschäftigten kommen jedoch nur mehr auf rund drei Viertel des Einkommens der Beschäftigten in den selben Betriebsgrößenklassen sonstiger Branchen.

Nicht unerwartet nimmt das Einkommen mit durchschnittlicher Dauer der Zugehörigkeit zum jetzigen Betrieb deutlich zu, eine Möglichkeit der „automatischen“ Einkommensentwicklung, die bestimmte Beschäftigtengruppen im Tourismus in deutlich geringerem Ausmaß nutzen können, etwa Frauen, Teilzeitbeschäftigte oder MigrantInnen.

Tabelle 4.19 Persönliches Netto-Einkommen im Vergleich, betriebliche Kriterien

Beschäftigte im Tourismus und in anderen Sektoren – persönliches Netto-Einkommen, nach betrieblichen Merkmalen (in EURO)			
	Beschäftigte im Sektor Tourismus	Beschäftigte anderer Sektoren	Nettoeinkommen im Tourismus in % der anderen Sektoren
<i>n</i>	798	14.892	
GESAMT	1.110,--	1.420,--	78%
Berufliche Stellung			
Hilfsarbeiter	870,--	1.130,--	77%
Facharbeiter	1.150,--	1.440,--	80%
einfache Angestellte	980,--	1.070,--	92%
qualifizierte Angestellte	1.390,--	1.600,--	87%
Führungsfunktion	1.770,--	1.930,--	92%
Betriebszugehörigkeit			
bis 3 Jahre	1.000,--	1.160,--	86%
4 bis 15 Jahre	1.210,--	1.430,--	85%
mehr als 15 Jahre	1.430,--	1.780,--	80%
Betriebsgröße			
1 - 4 Beschäftigte	960,--	1.050,--	91%
5 - 19 Beschäftigte	1.110,--	1.270,--	87%
20 - 99 Beschäftigte	1.180,--	1.390,--	86%
ab 100 Beschäftigte	1.190,--	1.560,--	76%
PendlerInnen	1.150,--	1.480,--	78%
Teilzeit	790,--	950,--	83%

4.3.3.2 Einkommensentwicklung generell

Der Anstieg der durchschnittlichen Monatseinkommen im Tourismus beträgt von der ersten zur zweiten Erhebungsperiode, also im Verlauf von ca. einer Dekade, 200 EURO oder 22%, was auch der durchschnittlichen Steigerungsrate sämtlicher sonstiger Branchen entspricht.

Eine nach Männern und Frauen differenzierte Darstellung der Einkommensentwicklung folgt weiter unten.

Bezogen auf die Lebensphasen während der Erwerbsperiode konnten im Tourismus die jüngste und die älteste Altersgruppe die relativ höchsten Steigerungsraten ihres Einkommens innerhalb der vergangenen Dekade erzielen: Die Zuwachsrate beträgt jeweils rund ein Drittel, während die Einkommenssteigerung bei den 30 bis 44-Jährigen – der Generation der beruflichen WiedereinsteigerInnen nach der Babypause - lediglich 14 Prozent beträgt. Die überdurchschnittliche Steigerungsrate bei den ab 45-Jährigen könnte auch damit zu tun haben, dass in dieser Altersgruppe der Männeranteil - mit im Regelfall kontinuierlicheren Erwerbsverläufen - von der ersten zur zweiten Erhebungsperiode deutlich gestiegen ist.

Überdurchschnittlich Steigerungsraten des persönlichen Nettoeinkommens könnten Angehörige mittlerer Bildungskategorien (Lehre, Fachschule) erzielen, während das Durchschnittseinkommen jener mit nur Pflichtschulabschluss sich in den vergangenen 10 Jahren nur um 13 Prozent nach oben bewegt hat.

Bemerkenswert ist die völlige Stagnation des Einkommens von Beschäftigten mit zumindest, die nur durch das Faktum zunehmender überqualifizierter Beschäftigung in den höheren Bildungskategorien erklärt werden kann. Aber auch in den anderen Branchen außerhalb des Tourismus ist der Einkommenszuwachs jener mit Matura mit 12 Prozent deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt.

Dass Kinder in materiellem Sinne zunehmend „ärmer machen“, lässt sich zumindest für den Tourismus anhand der vorliegenden Daten eindrucksvoll zeigen: während Tourismusbeschäftigte ohne Kinder im eigenen Haushalt in der zweiten Erhebungsperiode ungefähr um ein Viertel mehr verdient haben als 10 Jahre zuvor, liegt der Einkommenszuwachs jener mit Kindern im Haushalt bei lediglich rund einem Zehntel.

Tabelle 4.20 Einkommensentwicklung, persönliche Kriterien

Beschäftigte im Tourismus – persönliches Netto-Einkommen; nach persönlichen Kriterien (Längsschnittvergleich; in EURO)			
	1998-2001	2007-2010	Steigerung in %
<i>n</i>	506	798	
GESAMT	910,--	1.110,--	22%
GESCHLECHT			
Männer	1.120,--	1.350,--	21%
Frauen	820,--	990,--	21%
Alter			
bis 29 Jahre	790,--	1.030,--	30%
30 bis 44 Jahre	980,--	1.120,--	14%
ab 45 Jahre	940,--	1.240,--	32%
Schulbildung			
nur Pflichtschule	710,--	800,--	13%
Lehre	950,--	1.190,--	25%
Fach-, Handelsschule	1.020,--	1.290,--	26%
Matura, Hochschule	1070,--	1.080,--	1%
Migrantischer Hintergrund	nicht erhoben	1.130,--	
Familienstand			
ledig, allein lebend	870,--	1.080,--	24%
verheiratet, in Lebensgemeinschaft	900,--	1.080,--	20%
Kinder im Haushalt			
keine	940,--	1.190,--	26%
bis 5 Jahre	820,--	910,--	11%
ab 6 Jahre	890,--	960,--	8%

Im Hinblick auf tätigkeitsbezogene Kriterien zeigt sich, dass im Tourismus die Einkommenszuwächse in den mittleren Beschäftigungskategorien (FacharbeiterInnen, einfache Angestellte) am höchsten waren, während HilfsarbeiterInnen, aber auch qualifizierte Angestellte und selbst Personen in leitenden Funktionen nur geringe Steigerungsraten ihrer Einkommen realisieren konnten.

Bei Beschäftigten mit überdurchschnittlicher Zugehörigkeitsdauer zum Betrieb liegen auch die Einkommenssteigerungen insgesamt über dem Durchschnitt, jene der Teilzeitbeschäftigten liegen etwa im Schnitt.

Tabelle 4.21 Einkommensentwicklung, betriebliche Kriterien

Beschäftigte im Tourismus – persönliches Netto-Einkommen; nach betrieblichen Merkmalen (Längsschnittvergleich, in EURO)			
	1998-2001	2007-2010	Steigerung in %
<i>n</i>	506	798	
GESAMT	910,--	1.110,--	22%
Berufliche Stellung			
Hilfsarbeiter	760,--	870,--	14%
Facharbeiter	930,--	1.150,--	24%
einfache Angestellte	740,--	980,--	32%
qualifizierte Angestellte	1270,--	1.390,--	9%
Führungsfunktion	1.690,--	1.770,--	5%
Betriebszugehörigkeit			
bis 3 Jahre	820,--	1.000,--	22%
4 bis 15 Jahre	1.010,--	1.210,--	20%
mehr als 15 Jahre	1.090,--	1.430,--	31%
Betriebsgröße			
1 - 4 Beschäftigte	810,--	960,--	19%
5 - 19 Beschäftigte	850,--	1.110,--	31%
20 - 99 Beschäftigte	1.110,--	1.180,--	6%
ab 100 Beschäftigte	950,--	1.190,--	25%
PendlerInnen	960,--	1.150,--	20%
Teilzeit	640,--	790,--	23%

4.3.3.3 Einkommensentwicklung nach Geschlecht

Die Einkommensentwicklung der Männer im Tourismus liegt mit durchschnittlich 21 Prozent auf dem Niveau jener der Frauen. In der nach Geschlechtern differenzierten Darstellung zeigt sich, dass die Einkommensstagnation der Bildungsgruppe mit zumindest Matura in erster Linie auf die männlichen Tourismusbeschäftigten zurück zu führen ist: Für diese Subgruppe muss man für die erste zur zweiten Erhebungsperiode insgesamt sogar einen Einkommensrückgang um 9 Prozent konstatieren, während die korrespondierende Gruppe der weiblichen Beschäftigten einen Zuwachs von immerhin 16 Prozent aufweist.

Tabelle 4.22 Einkommensentwicklung – Männer im Tourismus

Männliche Beschäftigte im Tourismus – persönliches Netto-Einkommen; (Längsschnittvergleich; in EURO)			
	1998-2001	2007-2010	Steigerung in %
<i>n</i>	184	310	
MÄNNER GESAMT	1.120,--	1.350,--	21%
Alter			
bis 35 Jahre	970,--	1.200,--	24%
ab 36 Jahre	1.430,--	1.570,--	10%
Schulbildung			
ohne Matura	1.080,--	1.370,--	27%
mit Matura	1.390,--	1.240,--	-9%
Berufliche Stellung			
Arbeiter	1.030,--	1.200,--	17%
Angestellte	1.350,--	1.480,--	10%
Führungsfunktion	1.830,--	2.040,--	11%
Betriebszugehörigkeit			
bis 10 Jahre	1.090,--	1.240,--	15%
mehr als 10 Jahre	1.390,--	1.840,--	32%
Betriebsgröße			
mehr als 19 Beschäftigte	1.190,--	1.360,--	14%

Umgekehrt macht sich eine lange Betriebszugehörigkeitsdauer offensichtlich eher für männliche Beschäftigte bezahlt: In der Subgruppe der Männer mit einer Zugehörigkeit von mehr als 10 Jahren zum selben Betrieb, beträgt der Einkommenszuwachs rund ein Drittel, für die entsprechende Gruppe der Frauen lediglich 9 Prozent. Frauen kommen auch bei längerer Betriebszugehörigkeit offenbar seltener in den Genuss eines beruflichen Aufstiegs, und – wenn dieser Aufstieg in eine Führungsposition gelingt – wird diese nicht nur im Vergleich mit den Männern, sondern auch im Zeitverlauf deutlich schlechter bewertet und finanziell abgolon. Nicht nur, dass Frauen in Führungspositionen, wie oben bereits erwähnt, nur rund zwei Drittel des Gehalts männlicher Führungskräfte verdienen, ist deren Durchschnittsverdienst von der ersten zur zweiten Periode sogar noch um 5 Prozent gesunken.

Tabelle 4.23 Einkommensentwicklung – Frauen im Tourismus

Weibliche Beschäftigte im Tourismus – persönliches Netto-Einkommen; (Längsschnittvergleich; in EURO)			
	1998-2001	2007-2010	Steigerung in %
<i>n</i>	322	488	
FRAUEN GESAMT	820,--	990,--	21%
Alter			
bis 35 Jahre	780,--	960,--	23%
ab 36 Jahre	860,--	1.030,--	20%
Schulbildung			
ohne Matura	820,--	990,--	21%
mit Matura	870,--	1.010,--	16%
Berufliche Stellung			
Arbeiter	770,--	880,--	14%
Angestellte	960,--	1.070,--	11%
Führungsfunktion	1.480,--	1.400,--	-5%
Betriebszugehörigkeit			
bis 10 Jahre	780,--	980,--	26%
mehr als 10 Jahre	1.030,--	1.120,--	9%
Betriebsgröße			
bis 19 Beschäftigte	760,--	960,--	26%
mehr als 19 Beschäftigte	920,--	1.060,--	15%

4.3.3.4 Subjektive Einkommenszufriedenheit

Wie gezeigt werden konnte, zählen die Wirtschaftsbereiche der Gastronomie und Hotellerie mit ihrem überdurchschnittlich hohen Frauen-, Teilzeit- und MigrantInnenanteilen und mit ihren unterdurchschnittlichen Qualifikationen zu einer der klassischen Niedriglohnbranchen. Dementsprechend liegt auch die subjektive Einkommenszufriedenheit der Tourismusbeschäftigten deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt.

Während 63 Prozent der Beschäftigten in den „sonstigen Branchen“ mit ihrem Einkommen „sehr“ oder „eher zufrieden“ sind, beträgt der entsprechende Anteil im Tourismus insgesamt gegenwärtig nur 50 Prozent. Umgekehrt sind 11 Prozent in den übrigen Wirtschaftsbereichen mit ihrem Einkommen „sehr“ oder „eher unzufrieden“, aber doppelt so viele im Tourismus.

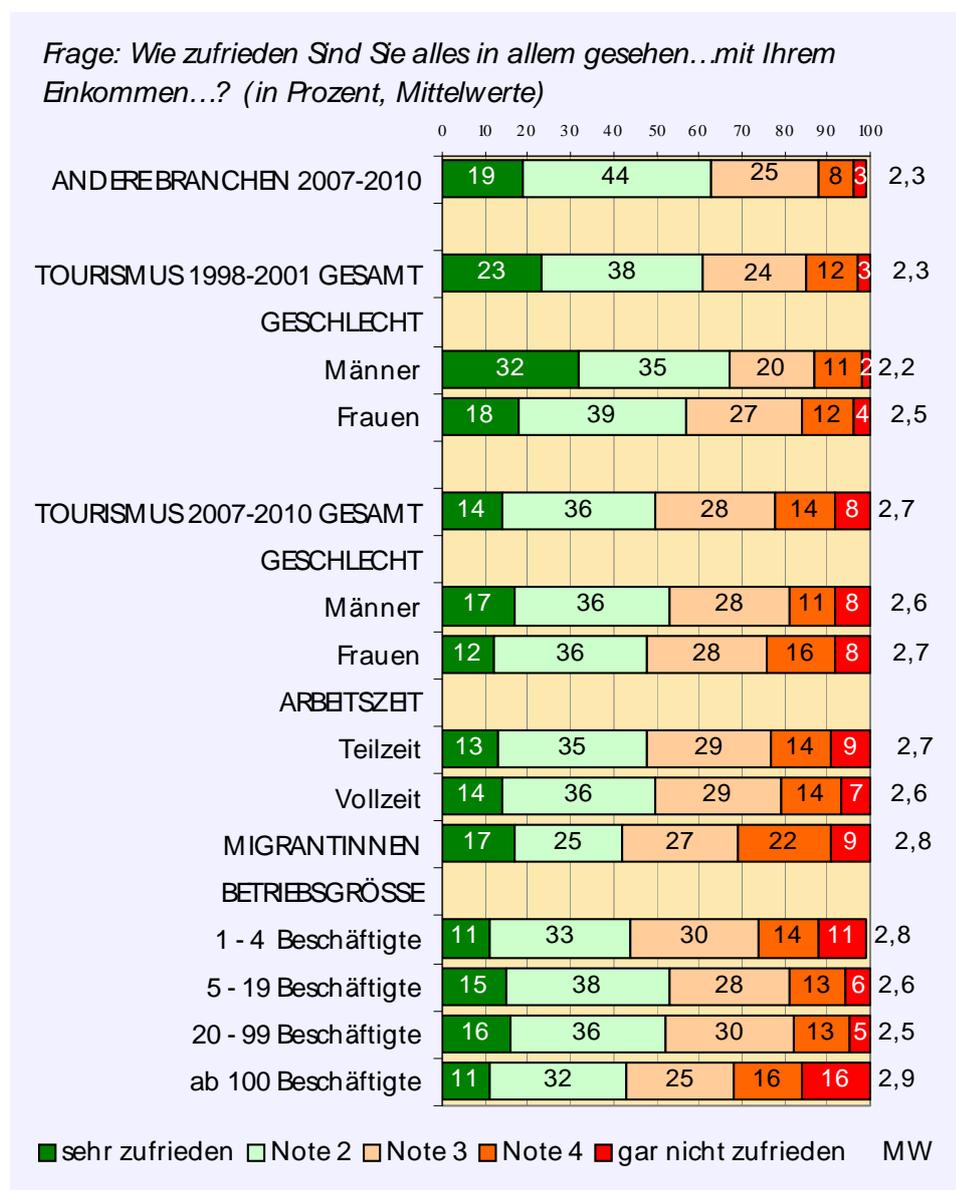
Nicht überraschend ist die merklich niedrigere Einkommenszufriedenheit von Frauen gegenüber den Männern, was wiederum mit den höheren Teilzeitquoten und dem geringeren Anteil an Führungspositionen von Frauen zu erklären ist. Überdurchschnittlich hohe Anteile mit ihrem Einkommen Unzufriedener weisen die Frauen (24%), die sich mit diesen weitgehend überschneidenden Teilzeitbeschäftigten (23%) sowie die MigrantInnen (31%) auf.

Hinsichtlich der Betriebsgrößen sind es insbesondere die Kleinstbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten und größere Gastronomie- bzw. Hotelleriebetriebe mit mehr als 100 Beschäftigten, deren MitarbeiterInnen mit ihrem Einkommen z.T. gravierend unzufriedener sind.

Wie bereits in den obigen Darstellungen zum Arbeitsklimaindex gezeigt wurde, ist im Tourismus eine hohe Qualifikation keine Garantie für eine gehobene berufliche Stellung mit entsprechendem objektivem Einkommen und subjektiver Zufriedenheit damit: während etwa in den sonstigen Branchen 22 Prozent der Personen auf Maturaniveau mit ihrem Einkommen „sehr zufrieden“ sind, beträgt der Referenzwert im Tourismus lediglich 8 Prozent.

Ins Auge fällt der markante Rückgang der Einkommenszufriedenheit im Tourismus von der ersten zur zweiten Erhebungsperiode: der Anteil der „sehr“ bzw. „eher Zufriedenen“ ist in diesem Zeitraum von 61 auf 51 Prozent gesunken. Im selben Zeitraum sind die entsprechenden Anteile in den sonstigen Sektoren von 65 auf 63 Prozent nur leicht gefallen. Besonders stark ist im Tourismus der Rückgang der mit ihrem Einkommen Zufriedenen unter den Männern (von 67 auf 53 Prozent).

Abb. 4.8 Subjektive Einkommenszufriedenheit

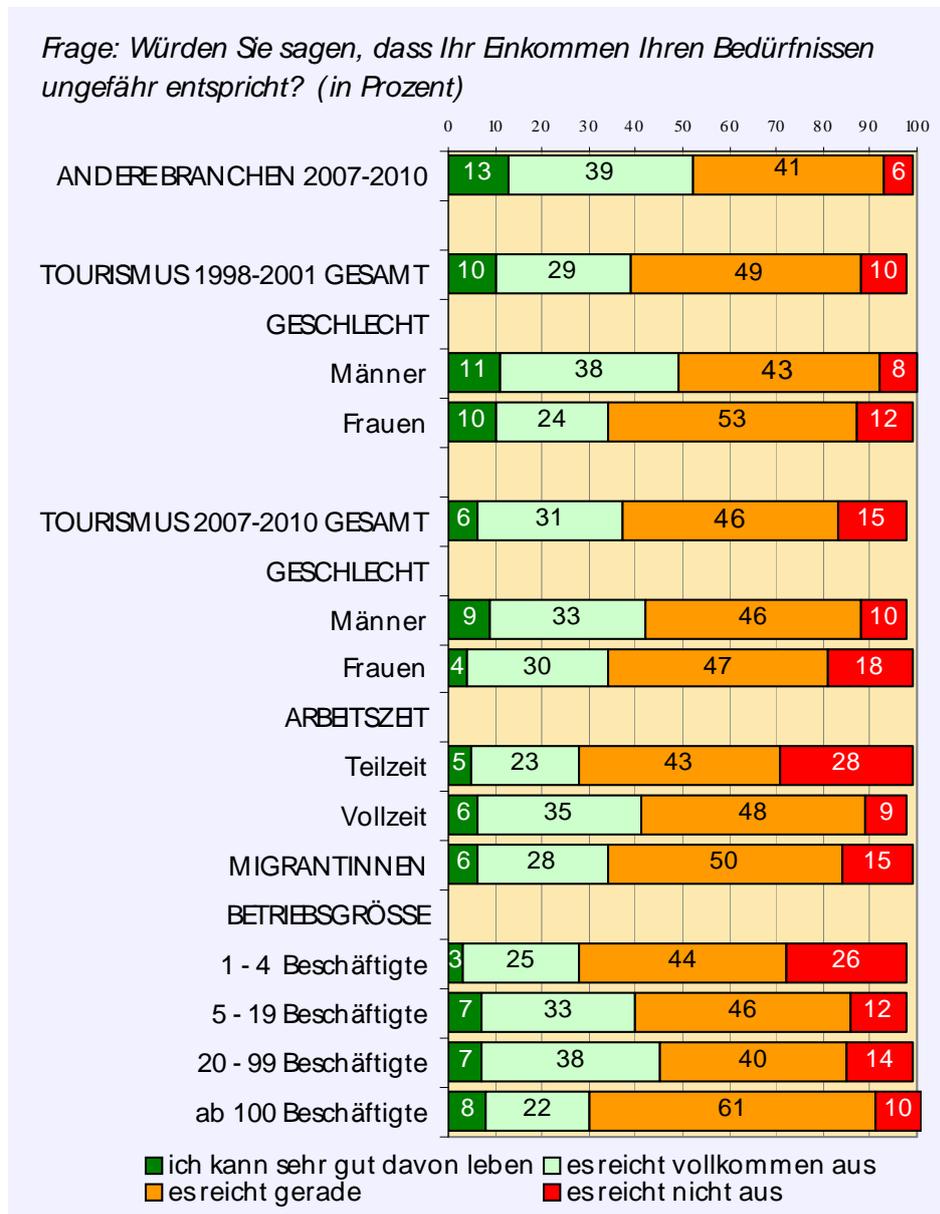


Zunehmend größere Probleme haben Tourismusbeschäftigte auch, mit dem Arbeitseinkommen ihre Existenznotwendigkeiten abdecken zu können. Für 46 Prozent reicht es gerade, für 15 Prozent nicht. Der Anteil derjenigen, für die eine Existenzsicherung durch das Einkommen nicht möglich ist, ist im Verlauf der vergangenen Dekade somit um 50 Prozent gestiegen.

Nicht überraschend sind es wiederum die Frauen und die Teilzeitbeschäftigten, die fehlendes eigenes Einkommen in einem höheren Maße durch zusätzliche Einkommens- bzw. Unterstützungsquellen kompensieren müssen. Knapp ein Drittel der Teilzeitbeschäftigten im Tourismus etwa geben an, von ihrem Gehalt nicht leben zu können.

Die – wie oben gezeigt werden konnte – niedrigeren Durchschnittseinkommen in den Kleinstbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten erlauben rund einem Viertel der dort Tätigen keine Existenzsicherung aus der eigenen beruflichen Tätigkeit.

Abb. 4.9 Auskommen mit dem Einkommen



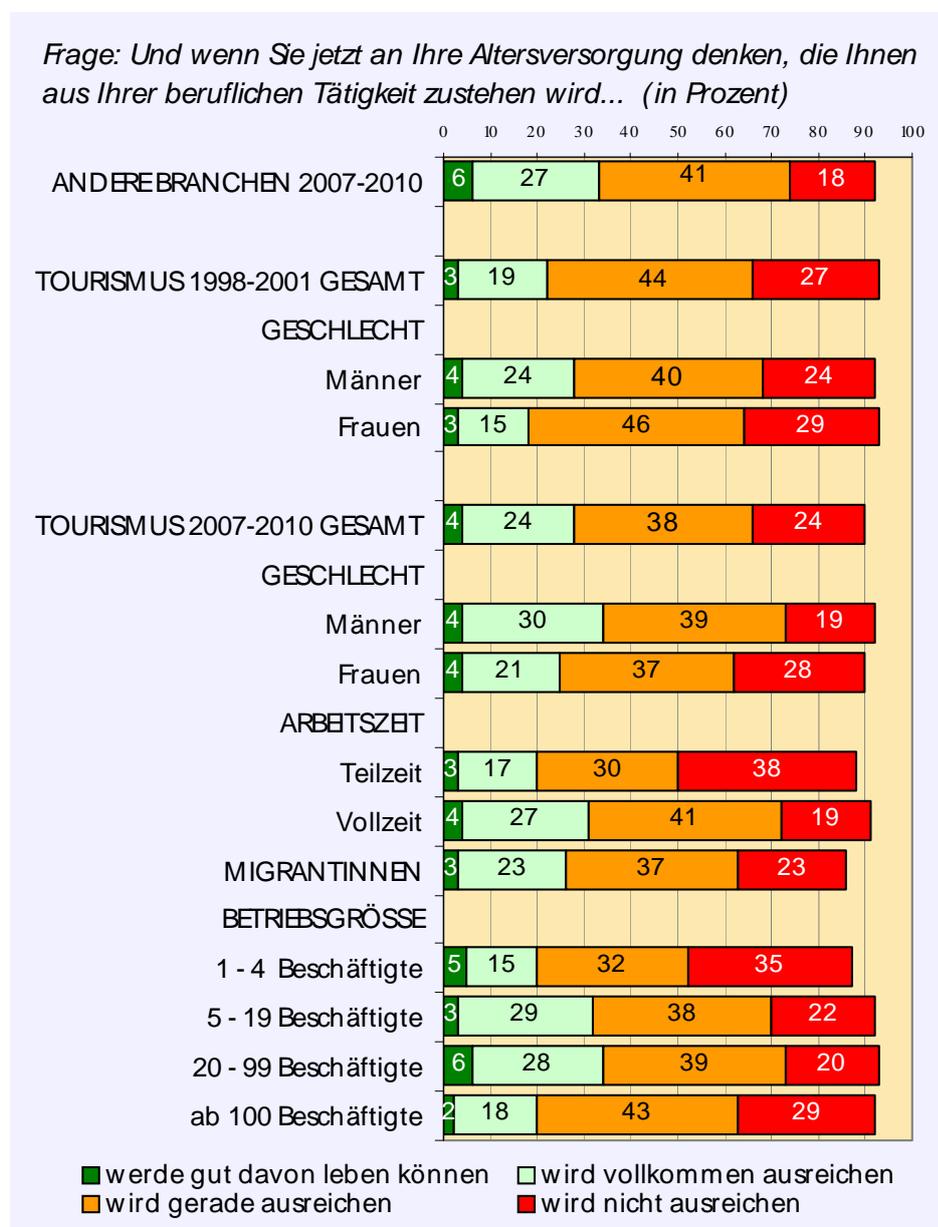
4.3.3.5 Zu erwartende Altersvorsorge

Ein aus verschiedenen Gründen niedriges Lebensseinkommen vermindert auch die Aussicht auf eine existenzsichernde Altersversorgung. Auch in diesem Punkt liegen die Erwartungen der Tourismusbeschäftigten deutlich unter jenen der Beschäftigten generell.

Während knapp ein Fünftel (18%) der Beschäftigten in den „anderen Branchen“ befürchten, dass die aus der Berufstätigkeit resultierende Altersversorgung in Zukunft nicht reichen werde, beträgt der entsprechende Anteil bei den Tourismusbeschäftigten knapp ein Viertel (24%). Von den Frauen gehen 28 Prozent davon aus, mit der eigenen Alterspension nicht auskommen zu können, von den Teilzeitbeschäftigten sogar 38%.

In den Kleinbetrieben bis 4 Beschäftigte ist die Altersversorgung für 35 Prozent äußerst prekär.

Abb. 4.10 Erwartete Altersvorsorge



4.3.3.6 Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung¹⁹

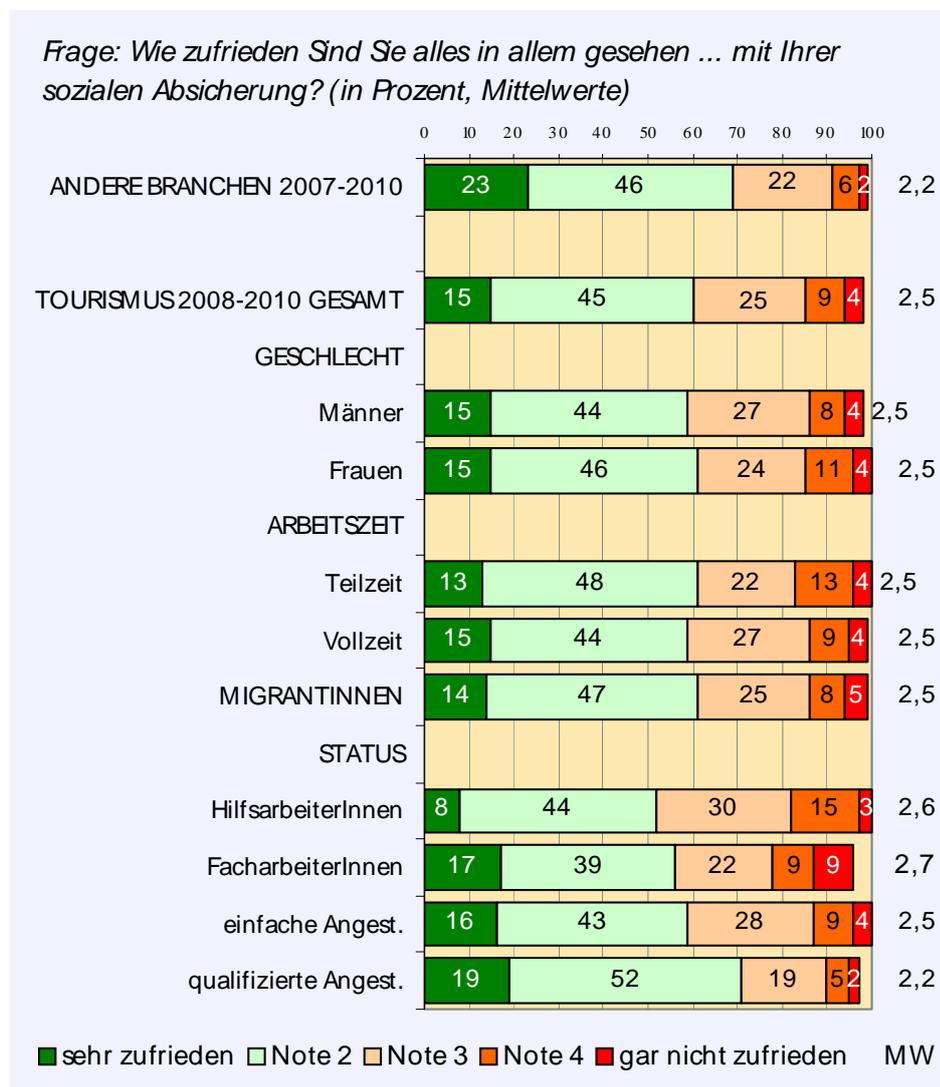
Entsprechend dem zu erwartenden Arbeitseinkommen während der gesamten Berufskarriere und der daraus resultierenden staatlichen Altersversorgung beurteilen die Tourismusbeschäftigten ihre soziale Absicherung deutlich skeptischer als ihre KollegInnen aus den anderen Branchen. Nur 15 Prozent im Tourismus gegenüber 23 Prozent in den sonstigen Branchen halten ihre soziale Absicherung für „sehr zufriedenstellend“. Umgekehrt sind 13 Prozent der Tourismusbeschäftigten im Gegensatz zu nur 8 Prozent Erwerbstätiger anderer Branchen damit „eher nicht“ oder „überhaupt nicht zufrieden“.

Wenngleich also die Angehörigen des Tourismus insgesamt ihre soziale Sicherheit weitaus prekärer einschätzen als der Durchschnitt der Beschäftigten der sonstigen Wirtschaftssektoren, unterscheiden sich in der Beurteilung dieser Frage die unterschiedlichen Personengruppen innerhalb der Tourismusbranche wie Frauen, MigrantInnen oder Teilzeitbeschäftigte nur wenig voneinander.

Differenziert nach beruflichem Status sehen sich auch FacharbeiterInnen oder einfache Angestellte nicht wesentlich besser abgesichert als an- und ungelernete ArbeiterInnen. Lediglich qualifizierte Angestellte im Tourismus schätzen ihre soziale Absicherung insgesamt signifikant besser ein, wenngleich bei Weitem nicht so gut wie die korrespondierende Tätigkeitsgruppe in den sonstigen Sektoren.

¹⁹ Die Frage nach der Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung wird im Österreichischen Arbeitsklimaindex erst seit dem Jahr 2008 gestellt. Die Berechnungsbasis beträgt somit für den Tourismus 437 und für die sonstigen Branchen 7925 Befragungsfälle.

Abb. 4.11 Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung

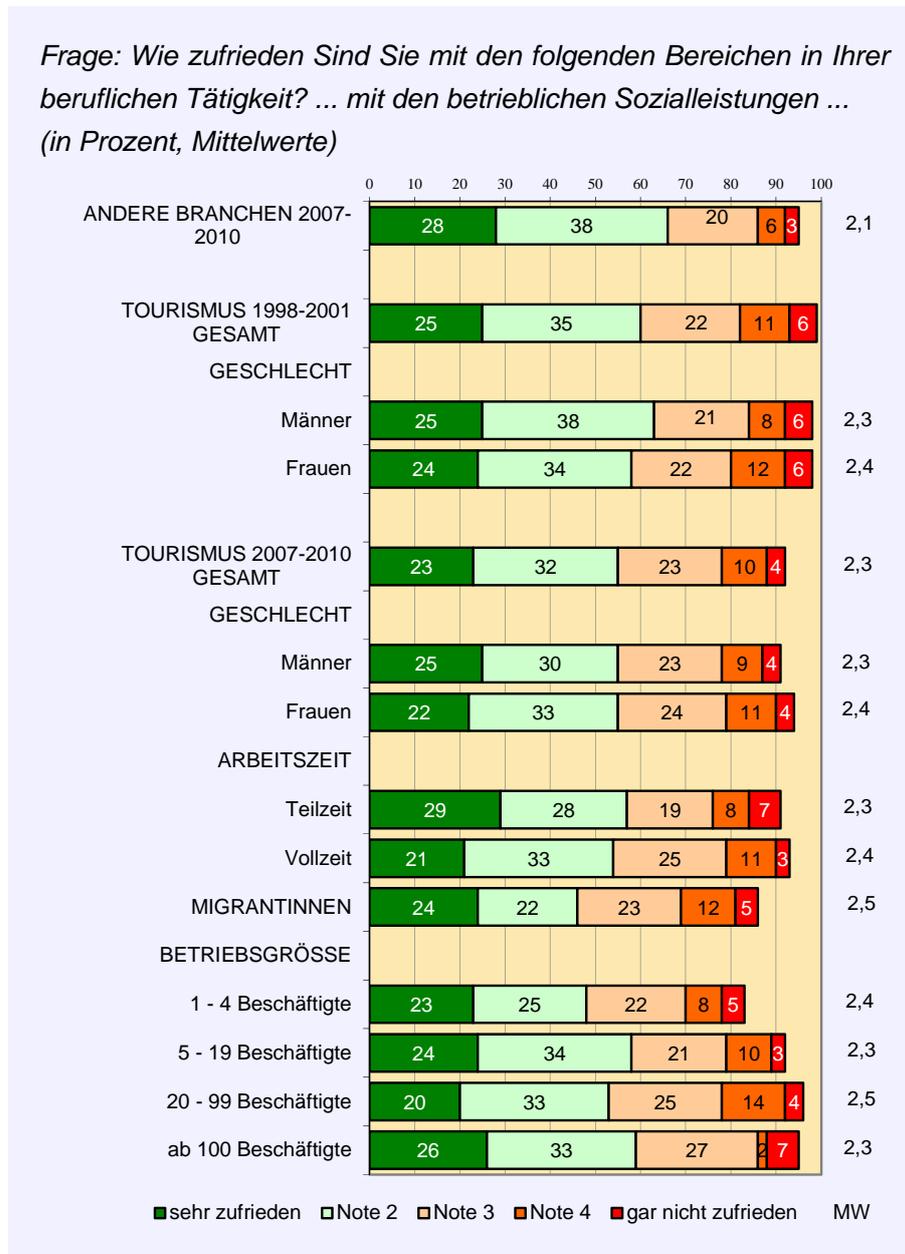


4.3.3.7 Zufriedenheit mit den Sozialleistungen

Abgesehen vom generell unterdurchschnittlichen Einkommensniveau und der entsprechend niedrigeren Einkommenszufriedenheit ist auch das System von betrieblichen Sozialleistungen im eher kleinbetrieblichen Tourismus offensichtlich deutlich weniger ausgebaut, zumindest wenn man die Zufriedenheit damit seitens der Beschäftigten als Indikator heranzieht:

55 Prozent im Tourismus gegenüber 66 Prozent in den anderen Branchen sind damit „sehr“ oder „eher zufrieden“.

Abb. 4.12 Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen



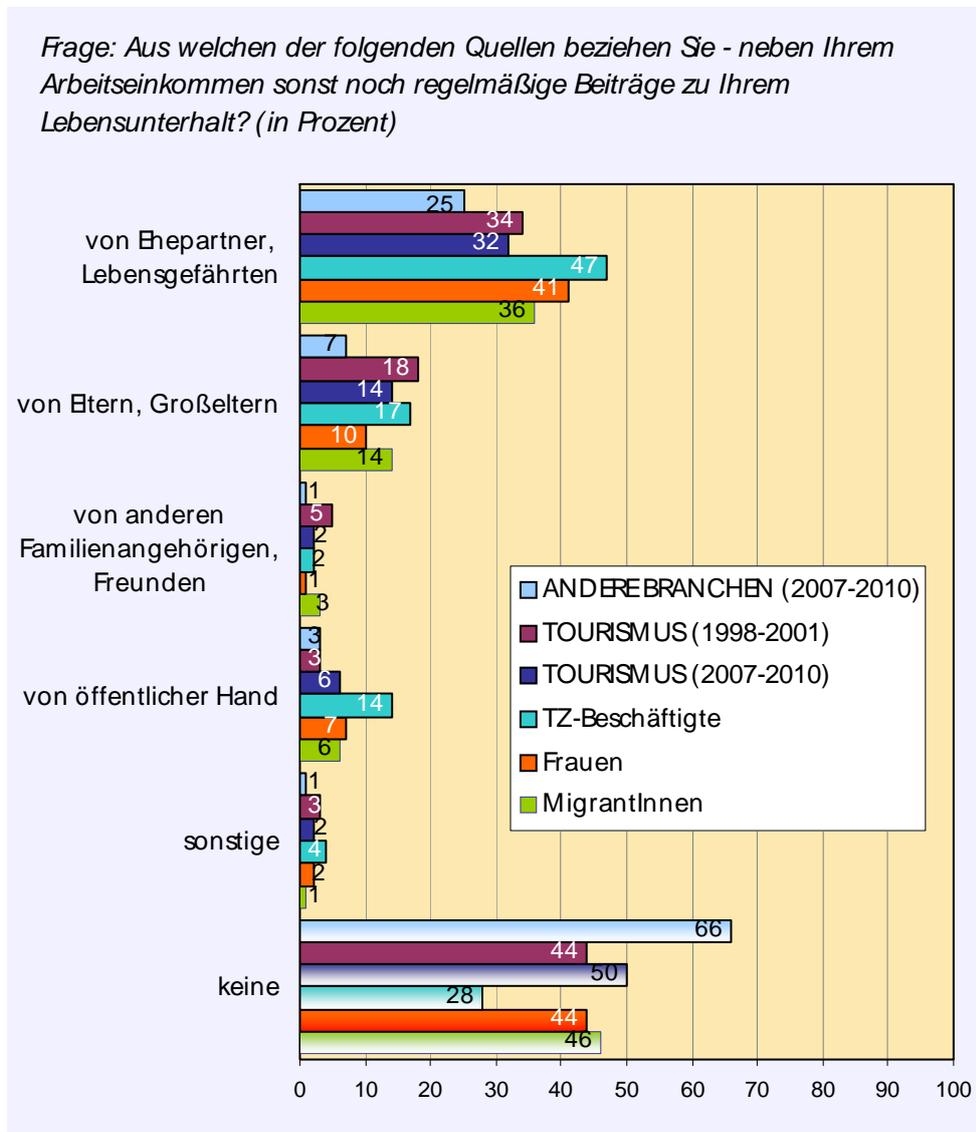
4.3.3.8 Kompensationen – Zusatzeinkommen

Während rund zwei Drittel der Beschäftigten der sonstigen Branchen mit ihrem Erwerbseinkommen das Auslangen finden, ist die Hälfte (50%) der Tourismusbeschäftigten auf finanzielle Kompensationen, also „regelmäßige finanzielle Unterstützungen“, sei es durch den Ehepartner/Lebensgefährten oder durch Eltern, Verwandte oder durch öffentliche Transferleistungen angewiesen.

Unter den Teilzeitbeschäftigten im Tourismus sind es sogar nur 28 Prozent, die nicht auf Einkommenskompensationen angewiesen sind, von den weiblichen Beschäftigten im Tourismus sind es 44 Prozent.

Zumeist ist es ein/e zu- oder haupterwerbende/r Ehemann/-frau oder LebenspartnerIn, der/die fehlendes eigenes Einkommen kompensiert – das trifft für 32 Prozent der Tourismusbeschäftigten zu. Auffällig ist, dass von der ersten zur zweiten Erhebungsperiode die regelmäßigen finanziellen Zuwendungen aus dem familiären Umfeld wie von PartnerIn, Eltern, Großeltern usw. tendenziell gesunken sind, die Unterstützung durch die öffentlichen Hand gleichzeitig aber zum selben Prozentanteil zugenommen hat (von 3 auf 6 Prozent). Die generelle Einkommensentwicklung der letzten Jahre macht offensichtlich interfamiliäre Transfers und finanzielle Unterstützungen – zumindest in den sozialen Milieus der unteren Einkommensschichten – immer schwieriger.

Abb. 4.13 Kompensationen fehlenden Erwerbseinkommens



4.3.4 Berufliche Perspektiven

4.3.4.1 Subjektive Arbeitsplatzsicherheit

Die subjektive Arbeitsplatzsicherheit ist ein geeigneter Indikator für die Arbeitsmarktstärke unterschiedlicher Beschäftigtengruppen. Demnach sind Tourismusbeschäftigte zu jenen Erwerbstätigen zu rechnen, die am Arbeitsmarkt leichter durch andere ersetzbar sind, also über vergleichsweise geringe Arbeitsmarktstärke verfügen. Die subjektive Arbeitsplatzsicherheit liegt bei den Tourismusbeschäftigten unter dem Gesamtschnitt: nur 21 Prozent gegenüber 26 Prozent insgesamt halten ihren Arbeitsplatz für „sehr sicher“, umgekehrt 19 Prozent (gegenüber 15 Prozent in den anderen Branchen) für „sehr“ oder „eher unsicher“.

Frauen erachten sich als leichter austauschbar, von diesen halten nur 17 Prozent den eigenen Arbeitsplatz für „sehr sicher“. Teilzeitbeschäftigte unterscheiden sich in diesem Punkt nicht von Personen in Vollzeit.

Personen mit migrantischem Hintergrund haben überdurchschnittlich Sorge, dass ihr Arbeitsplatz nicht sicher sein könnte, allerdings in einem etwas geringeren Ausmaß als jene in den sonstigen Branchen: während in der Gastronomie 22 Prozent der MigrantInnen ihren Arbeitsplatz für „ziemlich“ oder „sehr unsicher“ halten, beträgt der entsprechende Anteil in den sonstigen Branchen 25 Prozent.

Die subjektive Arbeitsplatzsicherheit ist in hohem Maße bildungskorreliert, wenngleich in der Gegenüberstellung mit den Angehörigen anderer Branchen im Tourismus auch höher Qualifizierte (zumindest Matura) zu wesentlich höheren Anteilen (19 Prozent gegenüber 10 Prozent in der Referenzgruppe) ihren Arbeitsplatz nicht für sicher halten.

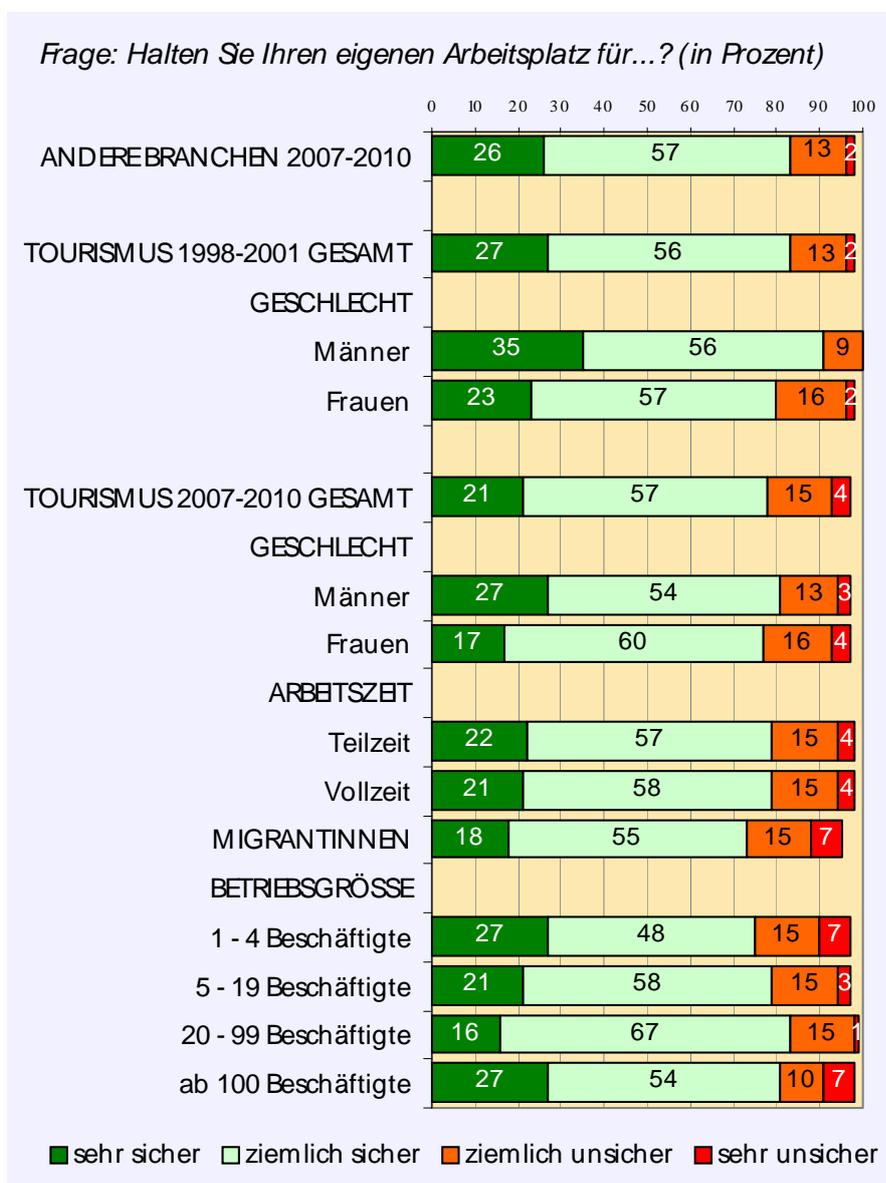
Differenziert nach Betriebsgrößen weisen Kleinbetriebe mit bis zu 4 Beschäftigten die größten Anteile hinsichtlich ihrer Arbeitsplatzsicherheit sowohl Unbesorgten als auch Besorgten auf. Eine Erklärung dafür könnte darin liegen, dass einerseits die größere Nähe zwischen Betriebsleitung und MitarbeiterInnen ein höheres Maß an wechselseitiger Loyalität, somit eine höhere Arbeitsplatzsicherheit verspricht, andererseits die wirtschaftliche Zukunft dieser Betriebe eher fraglich ist als jene größerer alteingesessener Tourismusunternehmen, was somit der subjektiven Arbeitsplatzsicherheit zuwiderläuft. Diese These wird auch dadurch gestützt, dass die Beschäftigten in Kleinbetrieben hinsichtlich der wirtschaftlichen Zukunft ihres Betriebes wesentlich pessimistischer sind. Der Anteil der diesbezüglichen PessimistInnen ist in dieser Betriebskategorie (mit 20 Prozent) genau doppelt so hoch wie in Betrieben ab 100 Beschäftigten.

Von jenen, die bereits mehr als 15 Jahre im selben Betrieb verbracht haben, fürchten nur mehr 5 Prozent einen Arbeitsplatzverlust, während der entsprechende Anteil bei Neueinsteigern mit bis zu drei Jahren Betriebszugehörigkeit 25 Prozent beträgt.

Auffällig ist, dass die subjektive Arbeitsplatzsicherheit – sowohl im Tourismus als auch außerhalb – in der vergangenen Dekade gefallen ist, was zum Teil auch der

Wirtschaftskrise der vergangenen Jahre zuzuschreiben ist. Der Anteil derjenigen, die sich ihrer Arbeitsstelle nicht sicher sind, ist im Tourismus im Vergleichszeitraum von 15 auf 19 Prozent, in den anderen Branchen von 12 auf 15 Prozent gestiegen.

Abb. 4.14 Subjektive Arbeitsplatzsicherheit



4.3.4.2 Subjektive Arbeitsmarktchancen

Die Tourismusbeschäftigten schätzen ihre theoretischen Arbeitsmarktchancen in der Summe etwas besser ein als Beschäftigte anderer Branchen. 14 Prozent der Tourismusbeschäftigten, gegenüber 9 Prozent jener in den sonstigen Wirtschaftsbereichen, gehen davon aus im Falle des Falles „sehr leicht“ wieder eine annehmbare Arbeitsstelle finden zu können. Ebenfalls 14 Prozent der

Tourismusbeschäftigten schätzen ihre subjektiven Arbeitsmarktchancen als sehr schlecht ein, unter den Angehörigen der sonstigen Branchen sind es 17 Prozent.

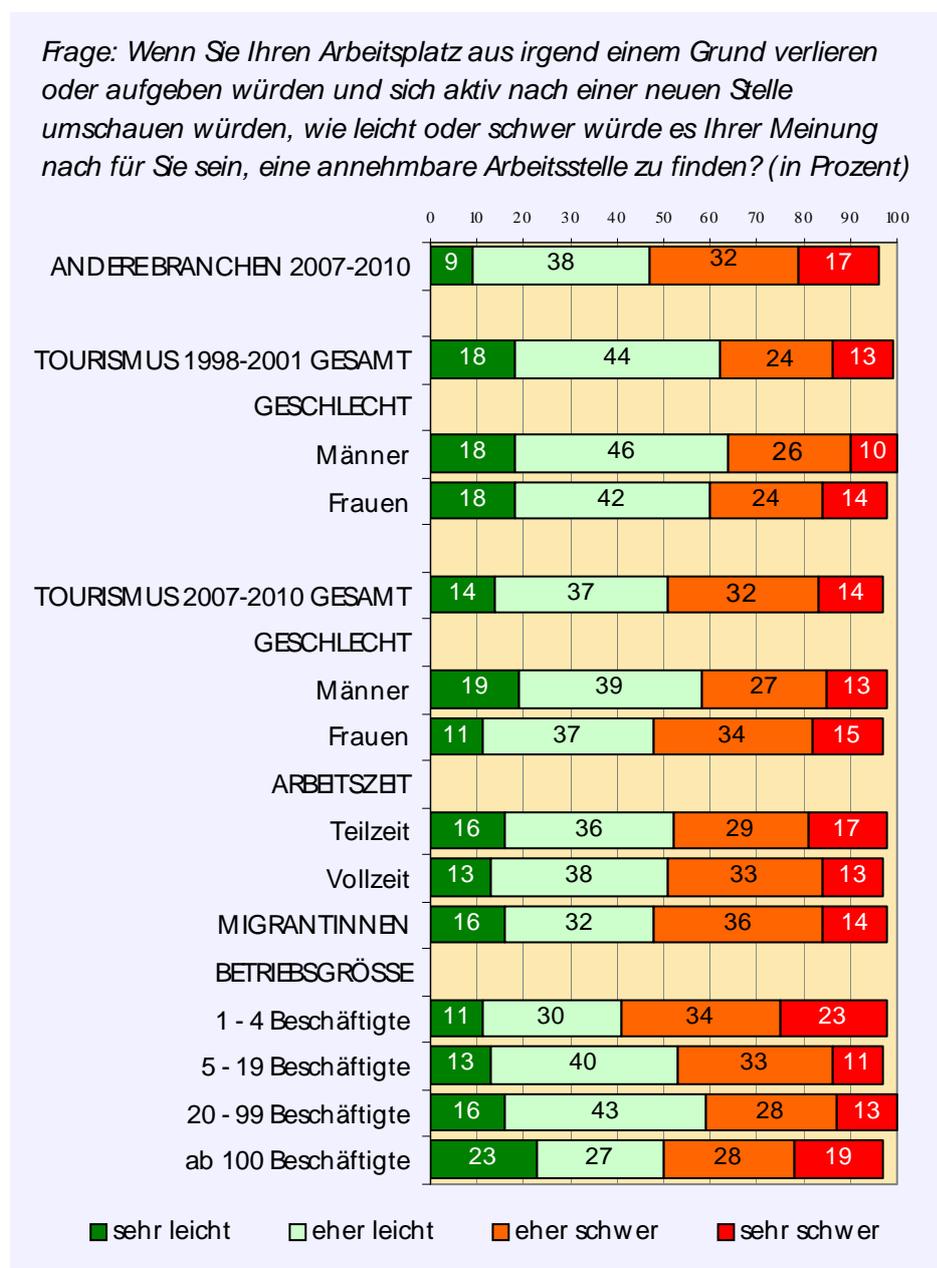
Etwas zuversichtlicher in dieser Hinsicht sind im Tourismus die Männer, besonders wenige Arbeitsmarktchancen rechnen sich hingegen MitarbeiterInnen in Kleinstbetrieben aus. Von diesen meinen 23 Prozent, sie hätten es im Bedarfsfall „sehr schwer“, wieder eine entsprechende Arbeit zu finden.

Während die subjektiven Arbeitsmarktchancen in den sonstigen Branchen im Zeitvergleich zwischen den beiden Befragungsperioden im Wesentlichen stabil geblieben sind, hat sich diesbezüglich die Wahrnehmung seitens der Beschäftigten im Tourismus gravierend zum Schlechteren verändert: Der Anteil der „Optimisten“ ist von 62 auf 51 Prozent zurück gegangen, umgekehrt jener der „Pessimisten“ von 37 auf 46 Prozent gestiegen. Dieser Befund deutet auf eine zunehmend beengtere Arbeitsmarktsituation auch im bisher begünstigten Tourismussektor hin, in dem bislang - zumindest in der Saison – die Arbeitskräftenachfrage das Angebot an Arbeitssuchenden im Regelfall übertroffen hat.

Die subjektiven Arbeitsmarktchancen sinken dramatisch mit steigendem Alter. Demnach glauben von den ab 45 –Jährigen nur mehr fünf Prozent der Beschäftigten im Tourismus, „sehr leicht“ wieder eine adäquate Stelle finden zu können, umgekehrt nehmen 67 Prozent an, dass das nur „eher schwer“ oder „sehr schwer“ realisierbar wäre.

Personen mit migrantischem Hintergrund im Tourismus unterscheiden sich in der Frage nach den subjektiven Arbeitsmarktchancen nicht signifikant von den österreich-stämmigen Beschäftigten.

Abb. 4.15 Subjektive Arbeitsmarktchancen



4.3.4.3 Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Die Tourismusbranche ist durch eine Reihe von Bedingungen charakterisiert, die vielfach die Karriereoptionen einschränken, etwa das generelle Tätigkeitsprofil, die unterdurchschnittliche Qualifikationsstruktur der Beschäftigten, die Kleinbetrieblichkeit sowie die flachen Hierarchien mit wenig Leitungsfunktionen und faktischen Aufstiegsmöglichkeiten.

Die innerbetrieblichen Entwicklungsmöglichkeiten sind somit für Tourismusbeschäftigte im Vergleich mit den Erwerbstätigen in den anderen Branchen in weitaus geringerem Maße

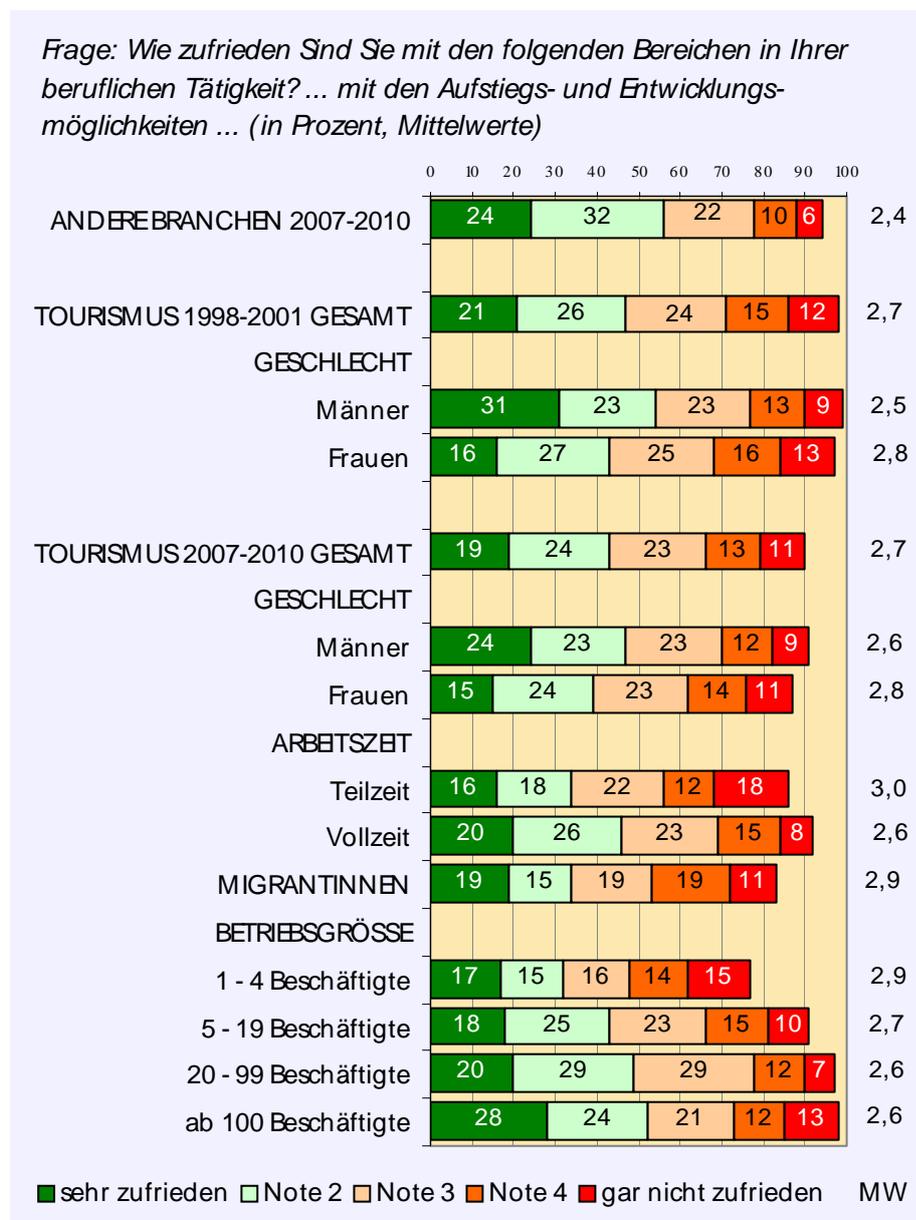
gegeben, was sich auch in einer entsprechend niedrigeren Zufriedenheit damit ausdrückt: 43 Prozent der Tourismusbeschäftigten im Gegensatz zu 56 Prozent in den anderen Branchen sind demnach mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb „sehr“ oder „eher zufrieden“ (Noten 1 oder 2), 24 Prozent im Gastronomiebereich sind damit jedoch unzufrieden (Noten 4 bis 5), gegenüber 16 Prozent in den anderen Branchen.

Die tendenziell größere Unzufriedenheit mit den Karrieremöglichkeiten im Tourismus zieht sich durch so gut wie alle Beschäftigungsgruppen. Selbst das deutlich überdurchschnittliche Zufriedenheitsniveau der Tourismusbeschäftigten in Großbetrieben ab 100 MitarbeiterInnen übersteigt nicht das entsprechende Zufriedenheitslevel der Beschäftigten in Kleinstbetrieben der sonstigen Branchen.

Signifikant unzufriedener mit diesem Aspekt ihrer beruflichen Tätigkeit im Tourismus sind Teilzeitbeschäftigte und MigrantInnen, insbesondere Angehörige der überdurchschnittlich hoch qualifizierten ersten Einwanderergeneration.

Eine hohe Schulbildung ist im Tourismus keine Garantie für beruflichen Aufstieg: so sind in dieser Branche etwa 32 Prozent jener mit Matura, in den sonstigen Branchen jedoch nur halb so viele dieser Bildungskategorie mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten nicht zufrieden (Noten 4 oder 5).

Abb. 4.16 Zufriedenheit mit Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten



4.3.4.4 Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten

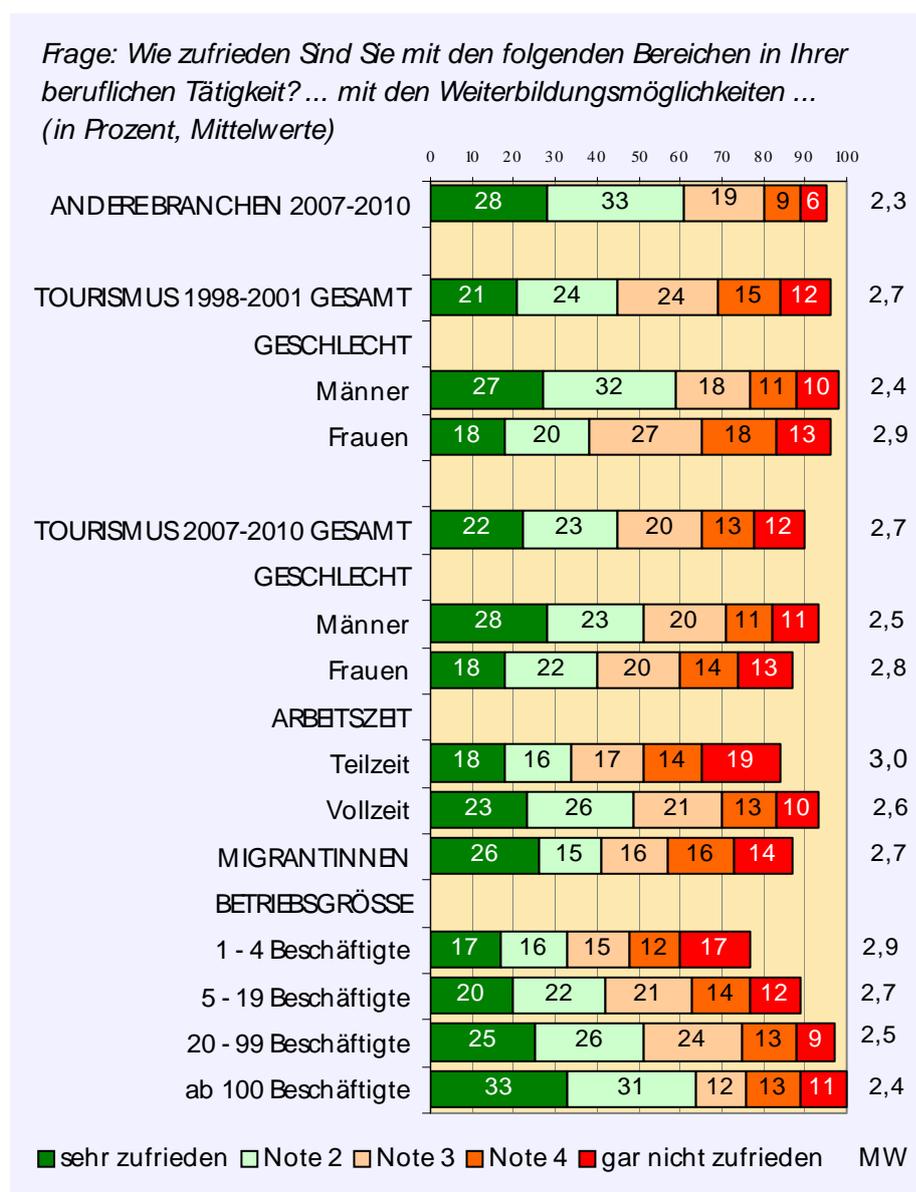
Auch hinsichtlich der Weiterbildungsmöglichkeiten fühlen sich Tourismusbeschäftigte gegenüber den sonstigen ArbeitnehmerInnen in Österreich benachteiligt: während im Tourismus nur 45 Prozent damit „sehr“ oder „eher zufrieden“ sind, beträgt der entsprechende Anteil in den anderen Branchen 61 Prozent.

Die Zufriedenheit mit der Weiterbildung steigt von der niedrigsten bis zur höchsten Betriebsgrößenklasse im Tourismus kontinuierlich an. Im Zeitvergleich liegt im Tourismus die Zufriedenheit mit der Weiterbildung etwa auf dem Niveau der ersten Erhebungsperiode.

Beschäftigte in Tätigkeiten mit niedrigen Qualifikationsansprüchen haben im Tourismus offenbar signifikant weniger Zugang zu Weiterbildung als Beschäftigte ähnlicher Qualifikationen in sonstigen Branchen: so sind 42 Prozent der Tourismus-HilfsarbeiterInnen, aber nur 28 Prozent des angelernten Personals anderer Branchen mit den betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten „sehr“ oder „eher unzufrieden“ (Noten 4 oder 5).

Differenziert nach Bildungshintergrund zeigt sich im Tourismus das – ganz im Gegensatz zu den sonstigen Branchen – auf den ersten Blick paradoxe Phänomen, dass jene auf dem höchsten Bildungsniveau (zumindest Matura) gegenüber den Angehörigen der anderen ausgewiesenen Bildungsgruppen hinsichtlich der Weiterbildung am unzufriedensten sind, was wieder als Beleg für die vielfach – freiwillige oder unfreiwillige – überqualifizierte Tätigkeit im Tourismus gewertet werden kann.

Abb. 4.17 Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten



4.3.4.5 Berufliche Zukunftspläne

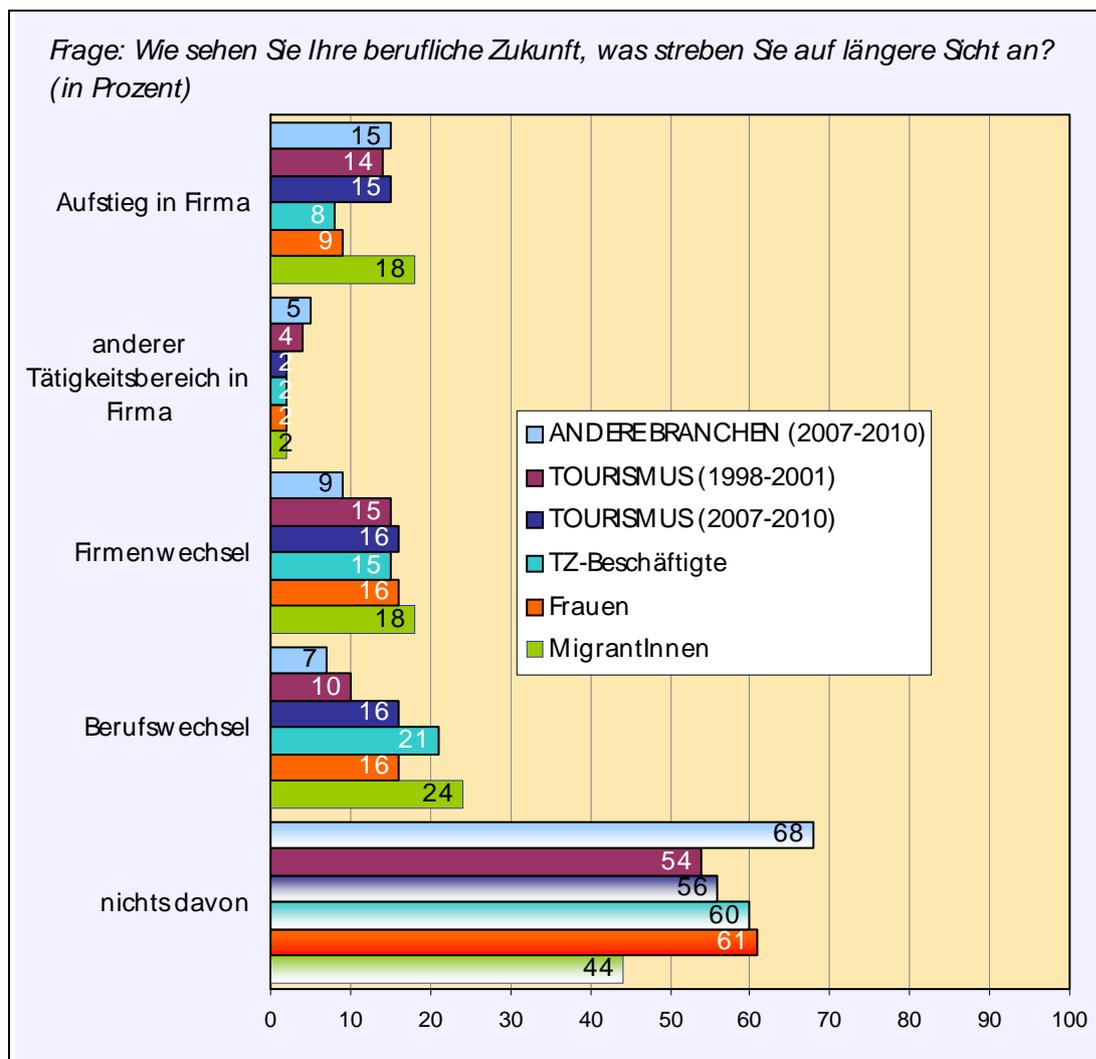
Die Tourismussparte bietet ihren Angehörigen nur unterdurchschnittliche Perspektiven: während in den sonstigen Branchen die berufliche Entwicklung eher im Betrieb gesehen wird, herrscht bei den Angehörigen des Tourismus eine weit stärkere Wechsel- und Ausstiegstendenz vor. In beiden Gruppen überwiegen jedenfalls die Anteile derjenigen, die ihre berufliche Zukunft auf längere Sicht im Verbleib in der jetzigen Situation und Position sehen. Unter den Beschäftigten der sonstigen Branchen sind das mehr als zwei Drittel, im Tourismus lediglich gut die Hälfte.

Rund ein Drittel der Tourismusbeschäftigten strebt entweder einen Firmen- oder einen Berufswechsel an. In den anderen Branchen beträgt der entsprechende Anteil lediglich 16 Prozent.

Als jene Gruppe mit der höchsten Mobilitätsbereitschaft erweisen sich die MigrantInnen, von denen weniger als die Hälfte (44%) ihre berufliche Zukunft in der jetzigen Tätigkeit bzw in der derzeitigen Firma sieht. Jeweils 18 Prozent der MigrantInnen streben entweder einen beruflichen Aufstieg innerhalb der Firma oder einen Wechsel der Firma an, rund ein weiteres Viertel denkt an eine Fortsetzung der beruflichen Karriere in einer anderen Branche.

Letztlich ist es ein Zusammentreffen von ungünstigen Arbeitsbedingungen, wie hohe temporäre Stressbelastungen, ungünstige Arbeitszeitlagen die – in Kombination mit einem von vielen nicht als adäquat empfundenen Einkommen, das vielfach nicht existenzsichernd ist, den Tourismus zunehmend als Übergangs- bzw Fluchtbranche erscheinen lässt.

Abb. 4.18 Berufliche Perspektiven



5. Lehrlinge

5.1 Statistischer Überblick

Obwohl die Arbeitsmarktentwicklung um Jahr 2010 unerwartet günstig war, kam es bei den Lehrlingen insgesamt zu einem Rückgang um 1.777 oder 1,3%. Da die Lehrlingszahlen vor allem in den – hinsichtlich der Lehrlingsausbildung – quantitativ bedeutenden Sparten stärker rückläufig waren, konnte ein noch stärkerer Rückgang vor allem durch die Ausweitung der überbetrieblichen Ausbildung durch das AMS verhindert werden. (siehe Tabelle 5.1). Eine genauere Untersuchung der Lehrlingszahlen nach Lehrjahren zeigt jedoch, dass die Zahl der begonnenen Lehren am 31. Dezember 2010 sogar um 166 höher lag als ein Jahr zuvor. Somit ist der Rückgang hauptsächlich auf Ausbildungsabbrüche zurückzuführen.

Tabelle 5.1 Lehrlinge in Österreich nach Sparten 1970 bis 2010

SPARTE	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Diff 2009/2010
GEWERBE, HANDWERK davon: männlich weiblich	78.670	88.928	102.051	85.544	76.120	69.805	67.309	59.268	60.372	61.503	61.859	59.788	57.328	-2.460
	64.015	75.518	85.603	69.906	59.859	56.660	54.066	47.579	48.254	49.032	49.142	47.607	45.802	-1.805
	14.655	13.410	16.448	15.638	16.261	13.145	13.243	11.689	12.118	12.471	12.717	12.181	11.526	-655
INDUSTRIE davon: männlich weiblich	18.898	26.844	28.668	24.932	21.815	14.850	14.557	15.355	15.364	16.098	17.141	16.654	16.352	-302
	15.557	22.615	23.452	20.471	18.071	12.532	12.450	13.451	13.447	13.975	14.789	14.370	14.056	-314
	3.341	4.229	5.216	4.461	3.744	2.318	2.107	1.904	1.917	2.123	2.352	2.284	2.296	12
HANDEL davon: männlich weiblich	28.711	36.226	40.536	34.021	26.352	20.212	19.517	18.490	19.005	19.867	19.913	19.034	18.688	-346
	7.986	9.686	10.028	8.910	6.540	5.636	5.753	6.147	6.308	6.430	6.451	6.169	6.185	16
	20.725	26.540	30.508	25.111	19.812	14.576	13.764	12.343	12.697	13.437	13.462	12.865	12.503	-362
BANK UND VERSICHERUNG davon: männlich weiblich	26	704	524	454	687	708	900	942	1047	1115	1144	1198	1250	52
	13	328	265	223	312	337	443	418	461	494	496	544	578	34
	13	376	259	231	375	371	457	524	586	621	648	654	672	18
TRANSPORT, VERKEHR davon: männlich weiblich	1.756	2.770	3.001	2.811	2.689	2.126	2.269	2.042	2.072	2.283	2.488	2.590	2.724	134
	1.517	2.400	2.527	2.350	2.181	1.726	1.752	1.523	1.496	1.606	1.718	1.827	1.912	85
	239	370	474	461	508	399	517	519	576	677	770	763	812	49
TOURISMUS UND FREIZEITWIRT. davon: männlich weiblich	7.872	11.319	16.232	17.676	13.941	11.363	13.233	14.441	14.756	14.818	14.495	13.546	12.552	-994
	4.947	6.773	7.881	8.438	6.263	5.223	5.633	6.892	7.074	7.051	6.763	6.284	5.824	-460
	2.925	4.546	8.351	9.238	7.678	6.140	7.600	7.549	7.682	7.767	7.732	7.262	6.728	-534
TOURISMUS UND FREIZEITWIRT. davon: männlich weiblich	5,7	6,7	8,4	10,4	9,6	9,2	10,5	11,8	11,7	11,4	11,0	10,3	9,7	
	5,2	5,7	6,0	7,4	6,5	6,2	6,7	8,4	8,4	8,2	7,8	7,2	6,8	
	7,0	9,0	13,4	16,3	15,5	15,8	17,9	18,8	18,2	17,7	17,3	16,2	15,2	
	in absoluten Zahlen													
	in Prozent aller Lehrlinge													

SPARTE	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Diff 2009/2010
INFORMATION UND CONSULTING	0	0	0	0	0	0	0	2.545	2.754	2.984	3.161	2.973	2.868	-105
davon: männlich	0	0	0	0	0	0	0	1.411	1.444	1.585	1.725	1.637	1.597	-40
weiblich	0	0	0	0	0	0	0	1134	1310	1399	1436	1336	1271	-65
NICHTKAMMER	1.512	3.381	3.077	4.483	3.912	4.313	6.230	7.369	7.677	8.163	8.032	8.473	8.675	202
davon: männlich	1.417	2.500	2.081	2.998	2.693	2.513	2.592	3.204	3.369	3.652	3.521	3.702	3.741	39
weiblich	95	881	996	1485	1219	1800	3638	4165	4308	4511	4511	4771	4934	163
NICHTKAMMER §§ 29 u.30	0	0	0	0	0	0	2585	1926	2914	2992	3647	3595	3699	104
davon: männlich	0	0	0	0	0	0	1461	1495	2005	2065	2491	2579	2493	-86
weiblich	0	0	0	0	0	0	1124	431	909	927	1156	1016	1206	190
§ 30b Überbetriebliche Ausbildung (AMS)														
davon: männlich												3825	5763	1.938
weiblich												2145	3329	1.184
INSGESAMT	137.445	170.172	194.089	169.921	145.516	123.377	126.600	122.378	125.961	129.823	131.880	131.676	129.899	-1.777
davon: männlich	95.452	119.820	131.837	113.296	95.919	84.627	84.150	82.120	83.858	85.890	87.096	86.864	85.517	-1.347
weiblich	41.993	50.352	62.252	56.625	49.597	38.749	42.450	40.258	42.103	43.933	44.784	44.812	44.382	-430

Quelle: WKÖ – Stand jeweils 31.12 des Jahres

Der größte Teil der Lehrlinge (94%) in der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft ist der Gastronomie und der Hotellerie zuzuordnen. Die übrigen 6% verteilen sich auf Reisebüros, Freizeitbetriebe etc. In Tabelle 5.1 ist zu sehen, dass der Tourismus sowohl in absoluten Zahlen als auch anteilmäßig langfristig für die Lehrausbildung an Bedeutung gewonnen hat. Zwar kam es seit der Mitte dieses Jahrzehnts zu einer leichten Trendumkehr, aber auch Ende 2010 waren noch knapp 10% aller Lehrverhältnisse dieser Sparte zuzuordnen. Bei den Mädchen waren es sogar 15,2%.

Dieser Trend war in allen Bundesländern ähnlich (siehe Tabelle 5.2). Hinsichtlich der Bedeutung des Tourismus für die Lehrausbildung gab es jedoch regionale Unterschiede: Während im Jahr 2010 in Oberösterreich nur knapp 7% aller Lehrstellen auf diese Sparte entfielen, waren es in Tirol knapp 14% und in Salzburg sogar 14,4% (siehe Tabelle 5.3).

Tabelle 5.2 Lehrlinge in der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft nach Bundesländern - absolute Zahlen

	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Burgenland	214	372	497	527	443	289	275	257	284	307	301	298	299	281
Kärnten	872	1190	1553	1549	1345	1073	1147	1117	1211	1245	1280	1202	1159	1033
Niederösterreich	1.291	1.925	2.768	2.940	2.366	1.612	1.984	1.893	1.991	2.074	2.079	2.020	1.811	1.681
Oberösterreich	769	1194	1739	2060	1834	1512	1923	1975	2198	2097	2112	2134	2043	1917
Salzburg	720	1.102	1.727	1.906	1.410	1.357	1.577	1.542	1.611	1.715	1.767	1.713	1.588	1.483
Steiermark	1911	2633	3837	3671	2988	2242	2264	2142	2145	2178	2156	2103	1939	1755
Tirol	871	1.235	1.885	2.458	1.547	1.406	1.911	2.334	2.408	2.432	2.339	2.200	2.028	1.863
Vorarlberg	312	475	696	832	511	611	678	769	855	895	906	894	865	836
Wien	912	1193	1530	1733	1497	1261	1474	1719	1738	1813	1878	1931	1814	1703
ÖSTERREICH	7.872	11.319	16.232	17.676	13.941	11.363	13.233	13.748	14.441	14.756	14.818	14.495	13.546	12.552

Quelle: WKÖ – Stand jeweils 31.12 des Jahres

Tabelle 5.3 Lehrlinge in der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft nach Bundesländern – Anteile an den Lehrstellen insgesamt

	1970	1975	1980	1985	1990	1995	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Burgenland	5,17	7,84	9,53	12,42	10,95	9,02	8,82	9,15	9,95	10,39	10,24	10,20	9,77	9,25
Kärnten	6,46	7,86	10,16	11,24	11,77	11,32	11,84	12,90	13,45	13,41	13,36	12,35	12,29	11,26
Niederösterreich	5,32	6,87	8,81	10,99	10,12	8,13	9,83	10,48	10,78	10,88	10,51	10,12	9,07	8,48
Oberösterreich	3,10	3,75	4,90	6,67	6,60	6,28	7,16	7,71	8,29	7,85	7,63	7,58	7,29	6,95
Salzburg	8,33	10,04	12,50	14,38	13,04	13,44	15,77	16,16	16,48	16,50	16,54	15,88	15,05	14,39
Steiermark	7,02	8,00	10,78	12,56	11,78	11,01	11,22	11,68	11,44	11,37	10,95	10,57	9,77	9,09
Tirol	8,61	9,27	11,03	15,10	11,79	12,21	15,44	18,03	18,12	17,90	16,66	15,79	14,64	13,95
Vorarlberg	6,89	7,05	7,69	9,77	6,62	8,64	9,54	10,50	11,38	11,45	11,32	10,94	10,62	10,28
Wien	4,51	4,50	4,92	6,42	6,85	7,11	8,62	10,90	10,73	10,69	10,78	10,56	9,63	8,88

Quelle: WKÖ – Stand jeweils 31.12 des Jahres

Tabelle 5.4 Ausbildende Betriebe in der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft nach Bundesländern 2010

	Lehrbetriebe		Lehrlinge		auf 1 Lehrbetrieb entfallen ... Lehrlinge		
	absolut	in %	absolut	in %	2008	2009	2010
Burgenland	99	9,2	281	9,2	2,8	3,0	2,8
Kärnten	370	12,4	1.033	11,3	2,9	2,8	2,8
Niederösterreich	636	11,2	1.681	8,5	2,8	2,6	2,6
Oberösterreich	770	10,2	1.917	6,9	2,5	2,5	2,5
Salzburg	521	14,7	1.483	14,4	3,1	3,0	2,8
Steiermark	663	12,2	1.755	9,1	2,7	2,7	2,6
Tirol	646	14,6	1.863	13,9	3,1	3,0	2,9
Vorarlberg	294	11,9	836	10,3	3,2	3,0	2,8
Wien	415	9,3	1.703	8,9	4,3	4,2	4,1
ÖSTERREICH	4.414	11,8	12.552	9,7	3,0	2,9	2,8

Quelle: WKÖ – Stand jeweils 31.12 des Jahres

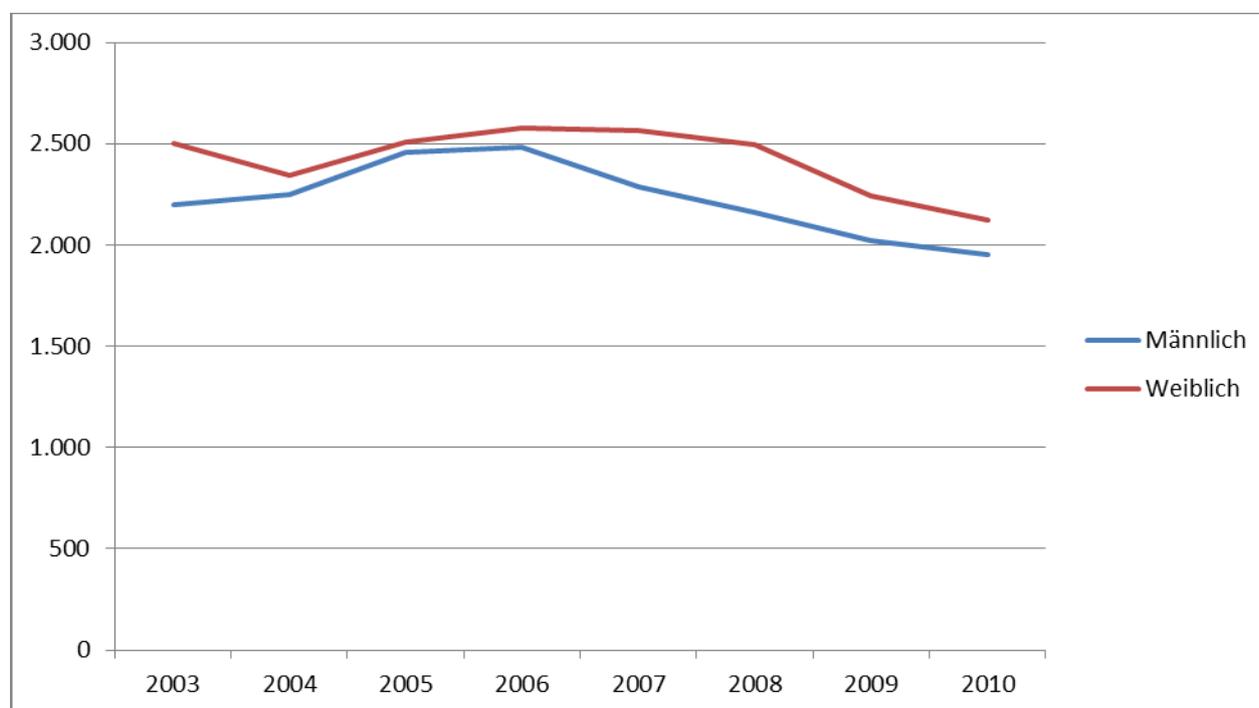
2010 gab es in Österreich 4.414 Tourismusbetriebe, welche Lehrlinge ausbilden. Auch in der durchschnittlichen Zahl von weniger als 3 Lehrlingen pro Ausbildungsbetrieb spiegelt sich die kleinbetriebliche Struktur wider. Lediglich in Wien lag in dieser Hinsicht mit durchschnittlich mehr als 4 deutlich über dem Bundesländerdurchschnitt.

5.2 Arbeitsbedingungen der Lehrlinge im Hotel- und Gastgewerbe

Der Ausbildungsmarkt im Tourismus ist durch ein strukturelles Problem gekennzeichnet. Trotz einer allgemeinen Lehrstellenknappheit gibt es in dieser Branche ausreichend offene Lehrstellen und auch viele interessierte Bewerber. Dass beide Seiten trotzdem nicht zueinander finden, hat eine Reihe von Gründen. Von den Lehrlingen wird häufig beanstandet, dass sie einfach nichts lernen, ein Ausbilder nur selten vor Ort ist, es keine Ausbildungsstruktur gibt und sie schlicht als billige Arbeitskräfte ausgenutzt werden. Neben ausbildungsfremden Arbeiten gibt es ausufernde Überstunden, zu wenig Urlaub und gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten. Es wird auch immer wieder über Mobbing und sexuelle Belästigung berichtet.

Im Hotel- und Gastgewerbe zeigt sich immer mehr einen Rückgang bei abgeschlossenen Lehrverträgen. Abb. 5.1 zeigt allerdings einen deutlichen Rückgang bei der Zahl der Lehrlinge im Tourismus seit dem Jahr 2006. Seither hat die Zahl der männlichen Lehrlinge um 21,3% (-528) und die der weiblichen Lehrlinge um 17,6% (-453) abgenommen. Dies ist vor dem Hintergrund zu sehen, dass es über alle Branchen betrachtet noch immer zu wenig Lehrstellen für die Gesamtheit der Lehrstellensuchenden gibt, und dass der Tourismus in einigen Regionen Österreichs deutlich mehr Lehrstellen anbietet, als es Bewerber für die Branche gibt.

Abb. 5.1 Lehrlinge im 1. Lehrjahr im Tourismus 2003 bis 2010



Quelle: WKÖ

Für viele Jugendliche beginnt mit ihrer Lehre ein ganz neuer Lebensabschnitt. Doch die Lehrlinge merken schon in den ersten Tagen, dass sie in der Firmenhierarchie ganz unten stehen und von den Vorgesetzten gleich doppelt abhängig sind: Sie wollen einen Beruf erlernen und nach ihrer Ausbildung übernommen werden. Diese Lage nützen manche Lehrberechtigte schamlos aus.

Die Arbeiterkammer Wien hat für die Jahre 2008 und 2009 die Arten der vorzeitigen Lehrvertragsauflösungen für Wien ermittelt (siehe auch Tabelle 5.5):

- mehr als 1/5 der Lehrverträge (2008: 24,3% und 2009: 21,9%) wurden vor der Zeit aufgelöst, wobei dies bei den Hotel- und GastgewerbeassistentInnen in geringerem Ausmaß erfolgte (2008: 18,2% bzw 2009: 12,9%) als in den anderen Lehrberufen des Hotel- und Gastgewerbes
- Lösung in der dreimonatigen Probezeit wurde als häufigste Lösungsart genannt (2008: 44,1% bzw 2009: 37,3%)
- gefolgt von der Lösung durch den Lehrling mit 16,4% (2008) bzw 17,2% (2009)
- an dritter Stelle steht die einvernehmliche Lösung mit 12,3% (2008) und 10,2% (2009)
- bei 14,9% (2008) bzw 14,0% (2009) wurde keine Lösungsart angegeben

In Summe waren die Zahlen 2009 leicht rückläufig: Es waren um 180 Lehrverträge weniger aufrecht als im Jahr davor; allerdings wurden im gleichen Zeitraum auch weniger Verträge vorzeitig aufgelöst.

Tabelle 5.5 Arten der vorzeitigen Lehrvertragsauflösungen²⁰

Lehrberuf	Lehrverträge 2008/Wien		Arten der vorzeitigen Lehrvertragsauflösungen														
	zwischen 01.01. und 31.12. aufrecht	zwischen 01.01. und 31.12. aufgelöst	Betriebsübernahme		durch den Lehrberechtigten		durch den Lehrling		einvernehmlich		Lösung in der Probezeit		Lösung unbekannt		Sonsitige Gründe		
Gastronomiefachmann/frau	134	35	26,1%	3	8,6%	1	2,9%	6	17,1%	4	11,4%	16	45,7%	5	14,3%		
Hotel- und Gastgewerbeassistent/in	428	78	18,2%	1	1,3%	3	3,8%	12	15,4%	12	15,4%	35	44,9%	7	9,0%	8	10,3%
Koch/Köchin	1.169	250	21,4%	2	0,8%	23	9,2%	37	14,8%	36	14,4%	110	44,0%	33	13,2%	9	3,6%
Restaurantfachmann/frau	833	247	29,7%	6	2,4%	17	6,9%	39	15,8%	26	10,5%	105	42,5%	48	19,4%	6	2,4%
Systemgastronomiefachmann/frau	250	73	29,2%			4	5,5%	18	24,7%	6	8,2%	35	47,9%	9	12,3%	1	1,4%
Gesamt	2.814	683	24,3%	12	1,8%	48	7,0%	112	16,4%	84	12,3%	301	44,1%	102	14,9%	24	3,5%

Lehrverträge 2009/Wien

Gastronomiefachmann/frau	144	31	21,5%	2	6,5%	1	3,2%	6	19,4%	5	16,1%	8	25,8%	9	29,0%		
Hotel- und Gastgewerbeassistent/in	417	54	12,9%	5	9,3%	3	5,6%	13	24,1%			23	42,6%	4	7,4%	6	11,1%
Koch/Köchin	1.084	231	21,3%	15	6,5%	22	9,5%	36	15,6%	25	10,8%	94	40,7%	27	11,7%	12	5,2%
Restaurantfachmann/frau	764	201	26,3%	9	4,5%	18	9,0%	30	14,9%	25	12,4%	66	32,8%	37	18,4%	16	8,0%
Systemgastronomiefachmann/frau	225	60	26,7%	5	8,3%	9	15,0%	14	23,3%	4	6,7%	24	40,0%	4	6,7%		
Gesamt	2.634	577	21,9%	36	6,2%	53	9,2%	99	17,2%	59	10,2%	215	37,3%	81	14,0%	34	5,9%

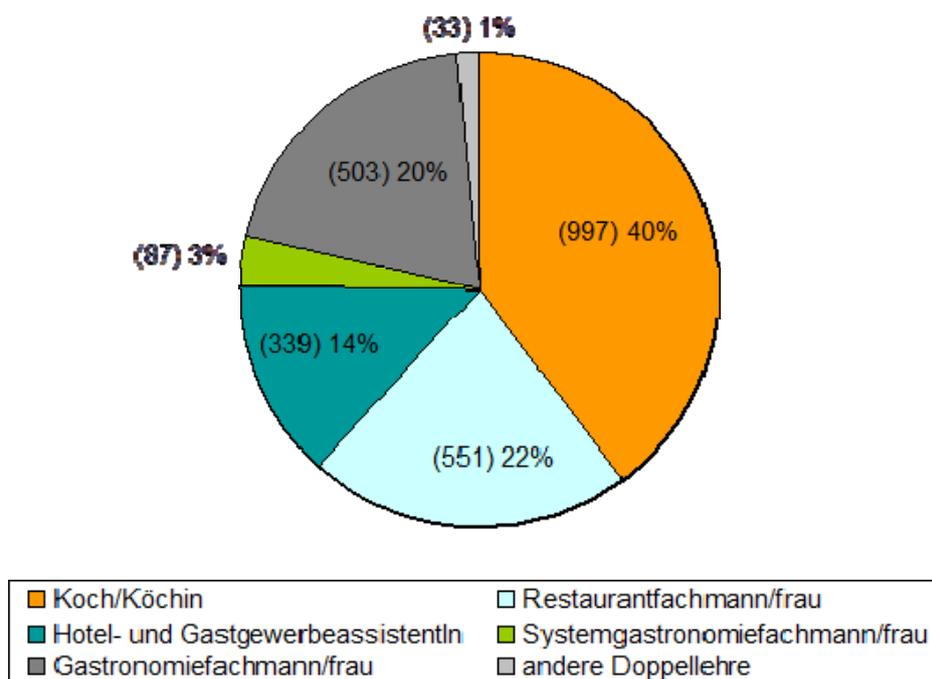
Quelle: AK Wien 2010

Die Missachtung der Schutzbestimmungen für Lehrlinge ist im Hotel- und Gastgewerbe weit verbreitet.

5.3 Die österreichweite Lehrlingsumfrage 2008

Die Situation der Lehrlinge in der Tourismusbranche zeigt auch die Lehrlingsumfrage der VIDA-Jugend aus dem Jahr 2008. Für diese Befragung wurden österreichweit alle Lehrlinge im Geltungsbereich des Kollektivvertrages für das Hotel- und Gastgewerbe angeschrieben. Von den 12.048 angeschriebenen Lehrlingen nahmen 2.510 an der Befragung im April und Mai 2008 teil, was einer Rücklaufquote von 20,83% entspricht. Die Beantwortung konnte sowohl online als auch durch Rücksendung des Fragebogens erfolgen. Abb. 5.2 zeigt die Rücklaufquoten nach Lehrberufen.

²⁰ 35 oder 26,1% von 134 Lehrverträgen in der Sparte Gastronomiefachmann/frau wurden 2008 vorzeitig aufgelöst; bei 3 oder 8,6% geschah dies aufgrund einer Betriebsübernahme

Abb. 5.2 Rücklaufquote nach Lehrberufen

75 % der Lehrlinge unter 18 gaben an, jeden Monat Überstunden zu leisten, obwohl das gesetzlich nicht zulässig ist. Auch die Einhaltung der Nachruhe wird häufig missachtet. Bereits bei den unter 16-Jährigen muss beinahe ein Drittel fallweise länger als bis 23 Uhr arbeiten, obwohl Lehrlinge dieser Altersgruppe laut KJBG (Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen) bis maximal 20 Uhr im Einsatz sein dürfen. Mit zunehmendem Alter der Lehrlinge steigt die Übertretung der Schutzbestimmungen durch die Hotel- und Gastgewerbebetriebe weiter an.

Das Arbeitsklima wird von 42 Prozent der Jugendlichen als nicht befriedigend oder schlecht eingestuft, die Höhe der Lehrlingsentschädigung beurteilen beinahe zwei Drittel als nicht ausreichend. Nur 22 % der Befragten möchten nach der Lehre im selben Betrieb bleiben. Einzig das Finden einer Lehrstelle im Hotel- und Gastgewerbe bewertet die Mehrheit der Jugendlichen als nicht schwer, Angst um ihre Lehrstelle hat nur eine Minderheit.

5.3.1 Die Ergebnisse im Detail (Auszug aus dem Originalfragebogen)

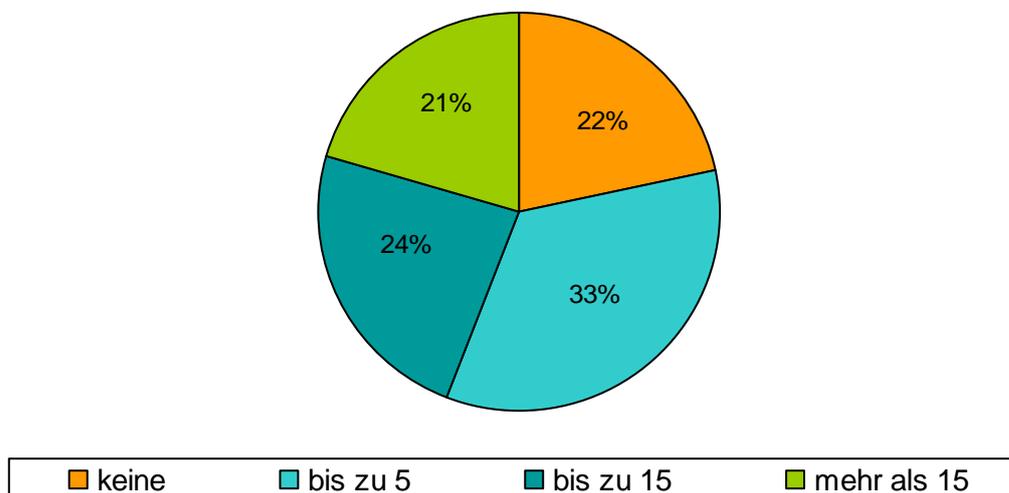
Zum Arbeitsklima allgemein

36% der Befragten bezeichneten ihr Arbeitsklima als mittelmäßig und 6% der Befragten gaben an, dass das Arbeitsklima im Betrieb schlecht sei. Der Großteil (58%) empfindet das Arbeitsklima als gut bis sehr gut.

Überstunden pro Monat

78% der Befragten gaben an, jeden Monat Überstunden zu leisten; davon leisten 21% der Lehrlinge pro Monat mehr als 15 Überstunden.

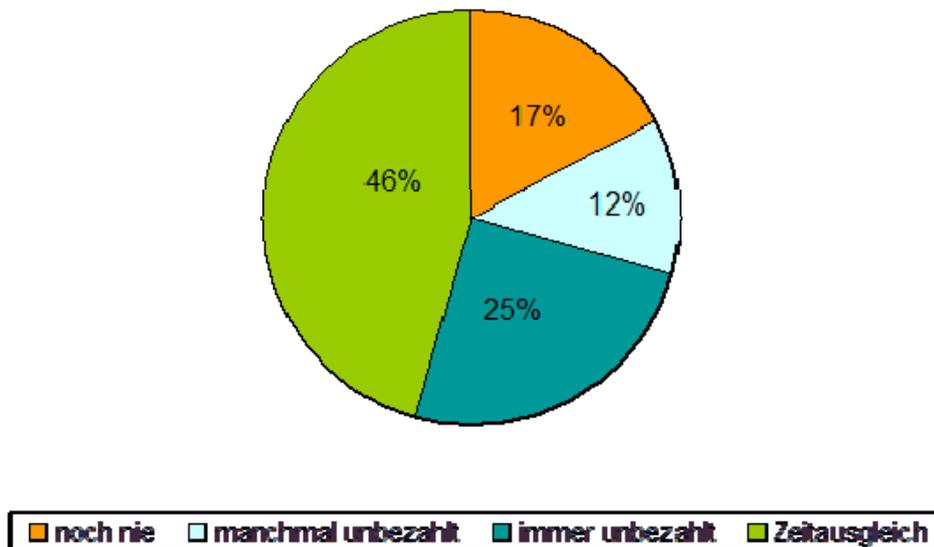
Abb. 5.3 Überstunden pro Monat



Unbezahlte Überstunden

37% der Befragten gaben an, die geleisteten Überstunden manchmal unbezahlt bzw immer unbezahlt zu leisten. 17% der befragten Jugendlichen haben noch nie unbezahlte Überstunden geleistet und 46% erhalten für die Überstunden Zeitausgleich.

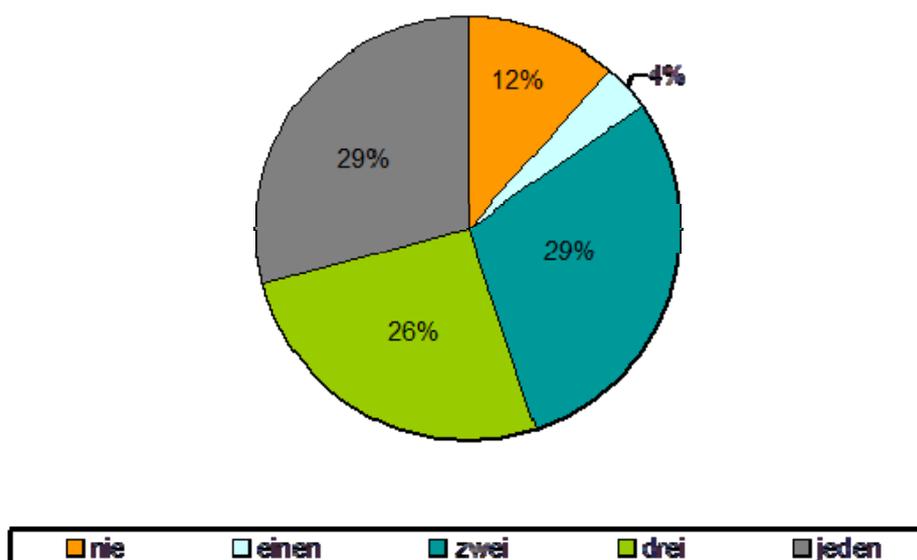
Abb. 5.4 Unbezahlte Überstunden



Sonntagsarbeit

29% der befragten Lehrlinge arbeiten an jedem Sonntag und weitere 26% arbeiten an drei Sonntagen im Monat.

Abb. 5.5 Sonntagsarbeit



5-Tage-Woche (lt. Kollektivvertrag) - Hast du jede Woche (Mo-So) zwei freie Tage?

Auf die Frage gaben 27% der Befragten an, dass sie nur unregelmäßig zwei freie Tage haben und 6% haben nie zwei freie Tage pro Woche.

Wird das Alter bei der Auswertung mitberücksichtigt, so geben 69% der Lehrlinge unter 18 Jahre an, immer zwei freie Tage pro Woche zu haben.

Dienste, die länger als bis 23 Uhr dauern

37% der Lehrlinge müssen fallweise länger als bis 23 Uhr arbeiten und 10% arbeiten jede Woche länger als bis 23 Uhr.

Lehrlinge unter 16 Jahren dürfen laut den gesetzlichen Bestimmungen des KJBG (Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen) bis maximal 20 Uhr beschäftigt werden, 16 bis 18-Jährige bis 23 Uhr. Diese Bestimmungen werden häufig missachtet. Wird das Alter in die Auswertung miteinbezogen zeigt sich folgendes Ergebnis:

Unter 16-Jährige Lehrlinge:

28% müssen fallweise länger als bis 23 Uhr arbeiten

3% jede Woche

Unter 18-Jährige Lehrlinge:

34% müssen fallweise länger als bis 23 Uhr arbeiten

5% jede Woche

Einhaltung der Nachtruhe - Wird die Nachtruhe von 12 Stunden (vom Arbeitsende bis Arbeitsbeginn am nächsten Tag) eingehalten?

Darauf haben 39% der Befragten geantwortet, dass die Nachtruhe fallweise nicht eingehalten wird und bei 16% die Nachtruhe NIE eingehalten wird (diese Angaben beziehen sich auf Lehrlinge unter 18 Jahren).

Bezahlung der Internatskosten während der Berufsschulzeit (wenn die Berufsschule nicht einmal pro Woche sondern einige Wochen hintereinander besucht wird)

63% der Lehrlinge müssen die Internatskosten selbst bezahlen, bei 31% der Befragten werden die Internatskosten vom Betrieb bezahlt und bei 6% erfolgt die Bezahlung der Internatskosten teilweise vom Betrieb.

Alleine im Betrieb arbeiten

22% der Lehrlinge sind in Ausnahmefällen alleine im Betrieb. Bei 19% ist dies schon manchmal vorgekommen und 10% der Befragten sind relativ oft alleine im Betrieb.

Hilfstätigkeiten – Musst du Hilfstätigkeiten im Betrieb erfüllen (Blumen gießen, Geschirr abwaschen, Hund Gassi führen, Schnee schaufeln, Fenster putzen, Autowaschen, Botendienste, sonstiges)?

11%antworteten mit ja, jeden Tag

33% ab und zu

25% in Ausnahmen

31% nie

Musstest du schon einmal während der Berufsschulzeit am Wochenende arbeiten? (bei Tagesberufsschule z.B. in Wien: Musstest du schon einmal nach deinem Berufsschultag arbeiten?)

56% nein, noch nie

29% ja, in Ausnahmesituationen

12% ja, schon öfters

3% regelmäßig

Hast du das Gefühl, gut ausgebildet zu werden?

Auf diese Frage antwortete eine knappe Mehrheit mit sehr gut oder gut:

54% ja, die Ausbildung ist gut bis sehr gut

36% die Ausbildung reicht aus

10% die Ausbildung ist ungenügend bis schlecht

Kannst du über die Einteilung deines Urlaubes selbst entscheiden?

Bei der Frage nach der Einteilung des Urlaubs gaben 29% an, dass ausschließlich der Chef/die Chefin über den Urlaub entscheidet. Weitere 28% meinten, es sei immer ein längeres Hin und Her, bevor es zu einer Einigung mit dem Chef/der Chefin über den Urlaub komme.

Wenn du krank bist, ist es dann ein Problem in den Krankenstand zu gehen?

Die Frage ob ein Krankenstand ein Problem darstelle, wurde von 58 % verneint („Krank ist krank“). Immerhin 10% gaben an, der Chef/die Chefin übe großen Druck aus, um einen Krankenstand zu vermeiden, 32% gaben an, dem Chef/der Chefin wäre es lieber, auch bei Krankheit zur Arbeit zu kommen.

Bist du mit der Höhe deiner Lehrlingsentschädigung zufrieden?

64% der Lehrlinge meinen, dass es mehr sein sollte und 36% sind mit der Lehrlingsentschädigung zufrieden.

Hast du Angst um deine Lehrstelle?

91% der Lehrlinge haben keine Angst um ihre Lehrstelle und 9% fürchten um ihren Arbeitsplatz.

War es schwierig eine Lehrstelle zu finden?

46% der Befragten gaben an, dass es leicht war eine Lehrstelle im Gastgewerbe zu finden, für 37% war dies mittelmäßig schwer/leicht und 17% der Lehrlinge taten sich schwer eine Lehrstelle zu finden.

War dein Lehrberuf dein Wunschberuf?

Für 71% der Befragten ist ihr derzeitiger Lehrberuf auch ihr Wunschberuf, wogegen 29% angaben, dass sie eigentlich einen anderen Beruf lernen wollten, aber keine andere Lehrstelle frei war.

Nach meiner Lehre

Nach ihrer Lehre möchten 62% der Lehrlinge den Betrieb wechseln, 16% der Befragten wollen nach der Lehre die Branche wechseln und nur 22% haben vor im Betrieb zu bleiben.

Falls du die Branche verlassen möchtest – warum?

43% der Befragten, die die Branche verlassen wollen, wechseln aufgrund der Arbeitszeiten und der schlechten Bezahlung. 30% gaben an, aus familiären oder anderen Gründen die Branche verlassen zu wollen und 27% der Lehrlinge sind an ihrem Beruf nicht mehr interessiert.

6. Unternehmensstruktur der Tourismuswirtschaft

6.1 Anzahl der Beherbergungsbetriebe und Betten

Die Zahl der Beherbergungsbetriebe hat seit Beginn des neuen Jahrzehnts kontinuierlich abgenommen. Von 2002 bis 2009 haben sich die Betriebe um beinahe 5400 auf zuletzt 67.166 reduziert. Etwa 30 Prozent oder 19.800 Betriebe sind Gewerbebetriebe, die restlichen Beherbergungsbetriebe sind Privatquartiere oder private Ferienhäuser.

Tabelle 6.1 Anzahl der Beherbergungsbetriebe (gewerblich und privat)

2002	72.552
2003	71.669
2004	70.509
2005	70.519
2006	69.589
2007	69.085
2008	68.261
2009	67.166
2010	66.200

Quelle: Statistik Austria; Tourismus – Beherbergungs- u. Gaststättenwesen, Stand Oktober 2010

Den sinkenden Betriebszahlen steht eine deutlich wachsende Bettenanzahl gegenüber. Seit 2002 wurden mehr als 25.000 Betten aufgebaut. Die durchschnittliche Bettenanzahl pro Betrieb ist damit von 14,6 im Jahr 2002 auf 16,2 im Jahr 2009 gestiegen.

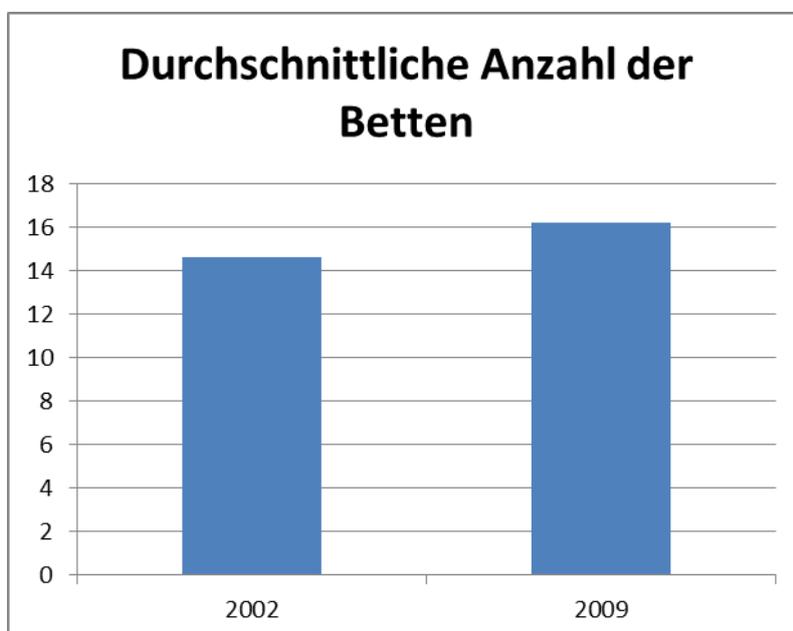
Saisonal differenziert wurde die Bettenkapazität 2010 im Winter geringfügig um 0,3 % gegenüber 2009 erhöht, währenddessen im Sommertourismus eine Rücknahme der Betten um 0,5 % durchgeführt wurde.

Tabelle 6.2 Anzahl der Betten (in Tausend)

2002	1.062
2003	1.062
2004	1.065
2005	1.064
2006	1.066
2007	1.076
2008	1.077
2009	1.087
2010	1.090

Quelle: Statistik Austria; Tourismusstatistik, ohne Campingplätze, Stand November 2010

Abb. 6.1 Durchschnittliche Anzahl der Betten



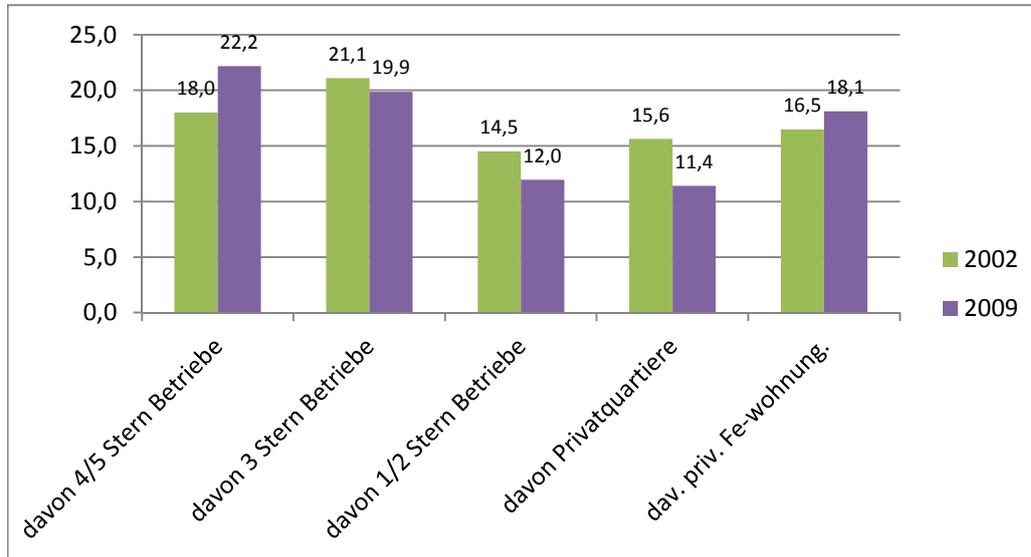
Quelle: Eigene Berechnungen

6.2 Entwicklung der Betriebe nach Kategorien

Die Struktur der Betten hat sich in den letzten Jahren deutlich verschoben. Analog der Konzentration der Betten und der damit einhergehenden Vergrößerung der Betriebe ist auch eine Tendenz in Richtung Qualitätsbeherbergungsbetriebe feststellbar. So ist der Bettenanteil der 4 oder 5 Stern-Betriebe im Zeitraum von 2002 bis 2009 um mehr als vier Prozentpunkte auf knapp über 22 Prozentpunkte gewachsen. Gleichzeitig sind 3 Sternbetriebe sowie 1-2 Sternbetriebe deutlich abgebaut worden. Damit wird 2009 bereits jedes fünfte Bett in der höchsten Kategorie verkauft.

Ein Strukturwandel zeigt sich auch in der privaten Beherbergungswirtschaft ab. Während „herkömmliche“ Privatquartiere deutlich abnehmen, ist der Anteil der Ferienwohnungen um 1,6 Prozentpunkte auf 18,1 % gestiegen.

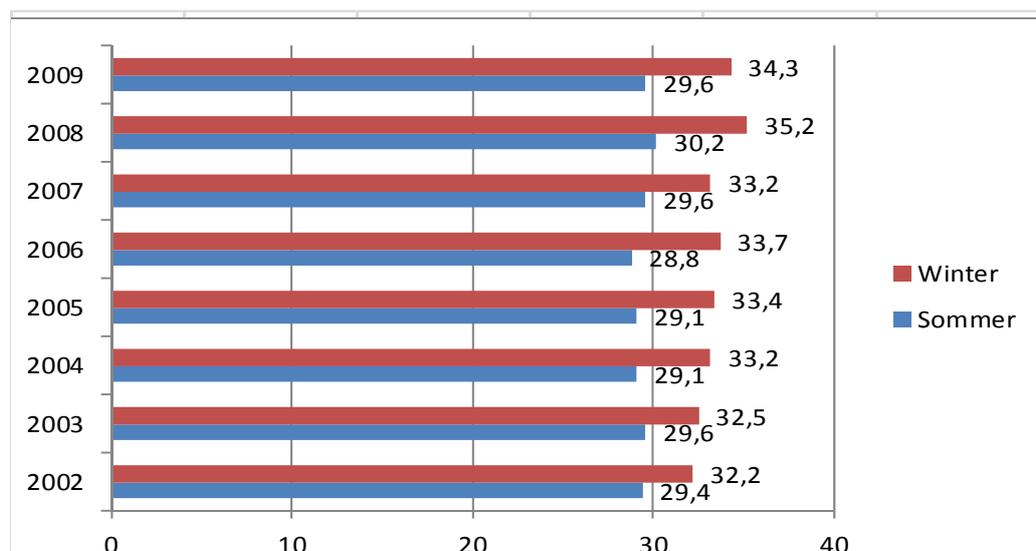
Abb. 6.2 Anteile der Kategorien in Prozent der Gesamtbettenanzahl



Quelle: Statistik Austria, Tourismusstatistik, Stand März 2010

6.3 Kapazitätsauslastung der Beherbergungsbetriebe

Die Kapazitätsauslastung hat sich in den letzten Jahren saisonal differenziert unterschiedlich entwickelt. Während die Auslastung in der Sommersaison relativ konstant bei etwa 29 % liegt (2009 29,6 %), ist in der Wintersaison eine deutliche Zunahme der Auslastung erkennbar. Zwischen 2002 und 2009 konnte die Auslastung um mehr als zwei Prozentpunkte auf 34,3 % angehoben werden. Erstaunlich ist auch, dass während der Finanzmarkt- und Konjunkturkrise 2008/9 nur relativ geringe Auslastungsrückgänge sichtbar werden. Im Wintertourismus ist die Auslastung 2009 um etwa einen Prozentpunkt (allerdings auf hohem Niveau) zurückgegangen, im Sommertourismus liegt der Rückgang bei geringen 0,6 Prozentpunkten.

Abb. 6.3 Kapazitätsauslastung in % der Betten - differenziert nach Saisonen

Quelle: Statistik Austria, Tourismusstatistik.

Die Kapazitätsauslastung gibt das Verhältnis der tatsächlich generierten Nächtigungen zu den maximal möglichen Nächtigungen basierend auf der Anzahl der verfügbaren Betten und der Saisondauer wieder.

6.4 Betriebsgrößenstruktur der gewerblichen Beherbergungsbetriebe

Eine Differenzierung der gewerblichen Beherbergungsunternehmen nach Betriebsgrößen gemessen an der Anzahl der Beschäftigten zeigt die Dominanz der kleingewerblichen Struktur der österreichischen Unternehmen. Rund 84 % der Unternehmen beschäftigen 2008 zwischen 0 und 9 Arbeitnehmer. Nur 0,01 % der Unternehmen beschäftigen dagegen mehr als 250 ArbeitnehmerInnen.

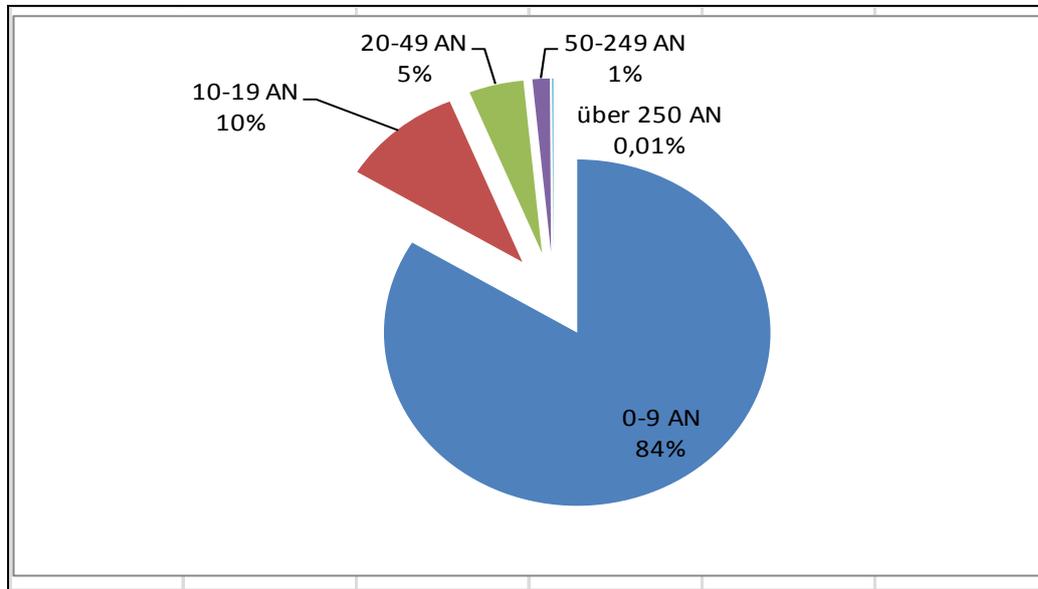
Insgesamt sind in den erfassten Beherbergungsbetrieben rund **105.000 ArbeitnehmerInnen** beschäftigt. Etwas mehr als ein Drittel dieser Beschäftigten (38.000) arbeitet in den Kleinbetrieben bis 9 Beschäftigten. Jeweils rund 20.000 Beschäftigte weisen die nächsten drei Größenklassen auf (10-19; 20-49 und 50 bis 249 ArbeitnehmerInnen). In den Großbetrieben über 250 Beschäftigte sind ca 6500 Beschäftigte tätig.

Gemeinsam mit dem Gaststättenwesen arbeiten laut Hauptverband der Sozialversicherungsträger²¹ im Jahr 2009 insgesamt ca 179.000 ArbeitnehmerInnen in der Tourismuswirtschaft. Gegenüber 2003 bedeutet dies eine Zunahme von mehr als 20.000 Arbeitsplätzen. Die Vergleichbarkeit ist aber auf Grund von Umgliederungen in der ÖNACE-Systematik eingeschränkt. Insgesamt hat die Tourismuswirtschaft im Jahr 2009

²¹ Vgl. Tourismus in Zahlen, 46. Ausgabe März 2010, Bundessparte Tourismus, S 13

einen Anteil von 5,29 % an der Gesamtbeschäftigung, 2003 betrug der Anteil – bei eingeschränkter Vergleichbarkeit - 4,9 %.

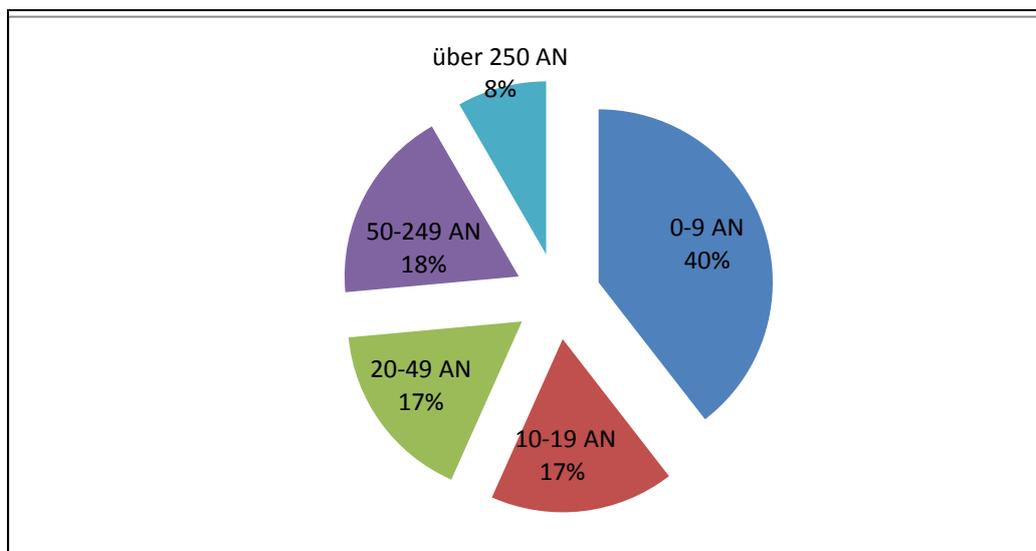
Abb. 6.4 Betriebsgrößen der Beherbergungsbetriebe nach Beschäftigten, in Prozent der gesamten Betriebe



Quelle: Statistik Austria, Hauptergebnisse im Dienstleistungsbereich 2008 nach Betriebsgrößen. Die Abkürzung „AN“ steht für „ArbeitnehmerInnen“

Die Wirtschaftsleistung gemessen am Umsatz zeigt, dass die größeren Betriebe überproportional mehr Umsatzleistung erwirtschaften als vergleichsweise die kleinen Unternehmen. So können die Kleinbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten nur 40 % des Gesamtumsatzes erwirtschaften, während ihr Anteil an den gesamten Betrieben 84 % beträgt. Die Mittelbetriebe bis 250 Beschäftigten sowie die großen Unternehmen erwirtschaften demgegenüber weit höhere Umsatzanteile als es ihren Betriebsanteilen entsprechen würde.

Abb. 6.5 Umsatzanteile der jeweiligen Betriebsgrößenklassen – gemessen am Gesamtumsatz der Beherbergungswirtschaft



Quelle: Statistik Austria, Hauptergebnisse im Dienstleistungsbereich 2008 nach Betriebsgrößen

6.5 Die Rechtsformen der Tourismusunternehmen

Beinahe drei Viertel aller Tourismusbetriebe sind in Form von Einzelunternehmen organisiert. Weitere 10 % fallen auf Personengesellschaften wie Offener Gesellschaft oder Kommanditgesellschaft und nur etwa jedes achte Unternehmen ist als Gesellschaft mit beschränkter Haftung im Firmenbuch eingetragen. Nur etwas mehr als 250 Unternehmen – oder 0,3 % – firmieren als Aktiengesellschaft. Die Struktur der Rechtsformen mit der Dominanz der nicht protokollierten Einzelunternehmen ist ein Spiegelbild der überwiegend kleingewerblich strukturierten Tourismuswirtschaft. Die traditionellen Familienbetriebe sind nach wie vor vorherrschend.

Tabelle 6.3 Rechtsformen der Unternehmen

Rechtsformen	Anzahl	Anteil in %
nicht protokollierter Einzelunternehmer	59.731	70,7
Einzelunternehmer	1.255	1,5
Kommanditgesellschaft (KG)	6.015	7,1
GesmbH	11.253	13,3
Aktiengesellschaft (AG)	256	0,3
Gebietskörperschaft	810	1,0
Verein	2.735	3,2
Erwerbs- u. Wirtschaftsgenossenschaften	176	0,2
Sonstige Rechtsform	169	0,2
(Nicht) prot. Unternehmen jurist. Person	150	0,2
Kommandit-Erwerbsgesellschaften (KEG)	1	0,0
Ausländische Rechtsform	102	0,1
Anstalt	8	0,0
Fonds	3	0,0
Politische Partei	1	0,0
Privatstiftung	3	0,0
Kirche, ges. anerkannte Religionsgesellschaft	21	0,0
Sparkasse	10	0,0
Stiftung	5	0,0
Sozialversicherungsträger	2	0,0
Versicherungsverein auf Gegenseitigkeit	3	0,0
Europäische Gesellschaft	3	0,0
Offene Gesellschaft	1.829	2,2
Summe	84.541	100

Quelle: WKO, Mitgliederstatistik 2009

6.6 Bedeutende Tourismusunternehmen

Die bedeutendsten heimischen Beherbergungsunternehmen²² sind vor allem Hotelketten. Die größten Player am österreichischen Markt sind hier unter anderem:

²² Quelle: Aurelia Bilanzdatenbank

- Accor HotelbetriebsgmbH (Umsatz rund 50 Mio €)
- Austria Hotels GmbH (29 Mio €)
- Danube HotelbetriebsgmbH (30 Mio €)
- Grand Hotel GmbH (23 Mio €)
- Hilton International Wien GmbH (68 Mio €)
- Imperial Hotels Austria AG (40 Mio €)
- NH Hotels Austria GmbH (33 Mio €)
- EurothermenResort Bad Schallerbach (24 Mio €)

6.7 Finanzkennzahlen der Tourismuswirtschaft

6.7.1 Eigenkapitalentwicklung

Die Eigenkapitalausstattung gibt Auskunft über die Reserven eines Unternehmens. Je höher die Eigenkapitalausstattung ist, desto höher ist auch die Fähigkeit, anfallende Verluste auszugleichen. Mangelndes Eigenkapital birgt die Gefahr einer Überschuldung. Die Daten zeigen, dass jedes zweite Tourismusunternehmen (Median) eine Eigenkapitalquote unter -5,4 % im Jahr 2007 verfügt und damit buchhalterisch „überschuldet“ wäre. Nur etwa jedes vierte Unternehmen (oberes Quartil) hat eine zufriedenstellende Quote von über 22,9 %.

Tabelle 6.4 Eigenkapitalquote (Eigenkapital in Prozent der Bilanzsumme)

²³	2004	2005	2006	2007
Median	-8,24	-7,2	-6,51	-5,40
Unteres Quartil	-60,66	-58,97	-63,03	-60,00
Oberes Quartil	22,73	22,32	22,57	22,86

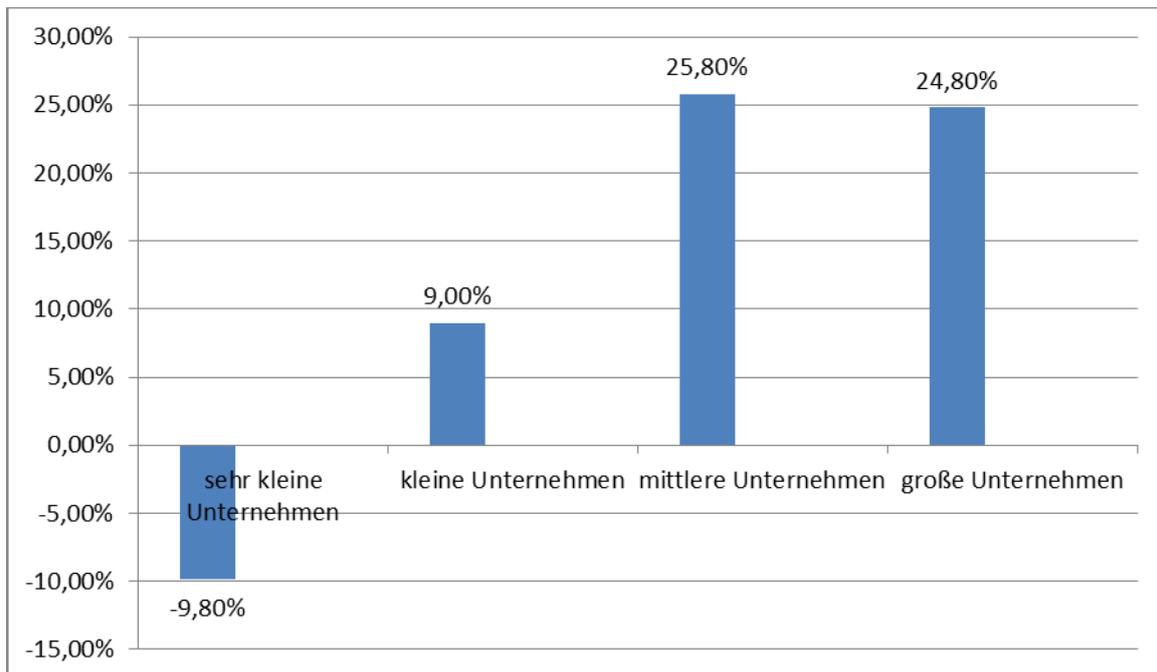
Quelle: Jahresabschlussdaten ÖNB, Beherbergung und Gastronomie

Nach Betriebsgröße differenziert ergeben sich für 2008 laut Unternehmensdatenbank der ÖNB folgende Mittelwerte (Median) für die Eigenkapitalquote:

²³ Median bezeichnet die Grenze zwischen zwei Hälften.
Das untere oder 25% Quartil ist jener Wert der eine Zahlenreihe so unterteilt, dass 25% der Werte kleiner sind als dies untere Quartil und 75% sind größer.
Das obere oder 75% Quartil unterteilt entsprechend die Zahlenreihe so, dass 75% kleiner und 25% größer sind.
Die beiden Quartile und der Median unterteilen somit eine Zahlenreihe in 4 Abschnitte, welche jeweils ein Viertel der Werte enthalten.

- Sehr kleine Unternehmen (Umsatz unter 1 Mio €): -9,8 %
- Kleine Unternehmen (Umsatz 1 bis 7 Mio €): 9,0 %
- Mittlere Unternehmen (Umsatz 7 bis 40 Mio €): 25,8 %
- Große Unternehmen (2007, Umsatz 40 bis 100 Mio €): 24,8 %

Abb. 6.6 Median der Eigenkapitalquote in Prozent - nach Größenklassen differenziert



Quelle: Jahresabschlussdaten ÖNB, Beherbergung und Gastronomie

Die größte Eigenkapitalschwäche ist somit insbesondere bei den sehr kleinen Unternehmen zu bemerken, hier finden sich im Durchschnitt negative Eigenkapitalquoten. Knapp ist die Eigenkapitalausstattung auch bei den kleinen Unternehmen, während bei Unternehmen ab 7 Mio € Umsatz doch zufriedenstellende Eigenkapitalquoten ausgemacht werden können.

6.7.2 Umsatzrentabilität

Die Umsatzrentabilität zeigt eine bis 2008 durchaus zufriedenstellende Entwicklung. Zwar hat sich die Rentabilität bis 2008 kontinuierlich rückläufig entwickelt, jedes zweite Unternehmen konnte aber selbst zu Beginn der Wirtschaftskrise 2008 noch eine höhere Rentabilität als 2,78 % (Median) erwirtschaften. Jedes vierte Unternehmen schaffte sogar

mehr als 8,22 %. Eine Differenzierung nach Größenklassen zeigt nur geringe Unterschiede.

Berechnet wird die Umsatzrentabilität als Ergebnis der Gewöhnlichen Geschäftstätigkeit im Verhältnis zu den Nettoerlösen.

Tabelle 6.5 Umsatzrentabilität in %

	2005	2006	2007	2008
Median	4,28	3,90	3,17	2,78
Unteres Quartil	-1,61	-2,02	-2,70	-2,51
Oberes Quartil	10,61	10,01	9,30	8,22

Quelle: Jahresabschlussdaten ÖNB, Beherbergung und Gastronomie

6.7.3 Investitions- und Reinvestitionsquote

Die Investitionsquote stellt den Anteil der Investitionen gemessen an den Nettoerlösen dar. Der Median der Quote ist bis 2007 deutlich gestiegen, im ersten Krisenjahr 2008 ist ein Rückgang der Quote zu beobachten. Beachtlich ist, dass jedes vierte Unternehmen mehr als 8,9 % seines Umsatzes in das Unternehmen investiert.

Nach Größenklassen differenziert ist die Investitionsquote am höchsten bei den „kleinen Unternehmen“, also Unternehmen, die einen Umsatz zwischen 1 und 7 Mio € erwirtschaften. Der Durchschnitt liegt in dieser Klasse im Jahr 2008 bei 3,57 %. Sehr kleine sowie mittlere Unternehmen liegen hier mit Werten von 2,18 % bzw 2,60 % doch deutlich darunter. Von großen Unternehmen liegen keine Daten vor.

Tabelle 6.6 Investitionsquote in Prozent

	2004	2005	2006	2007	2008
Median	2,13	2,5	2,63	2,92	2,81
Unteres Quartil	0	0,03	0,39	0,64	0
Oberes Quartil	8,18	8,09	8,11	8,82	8,9

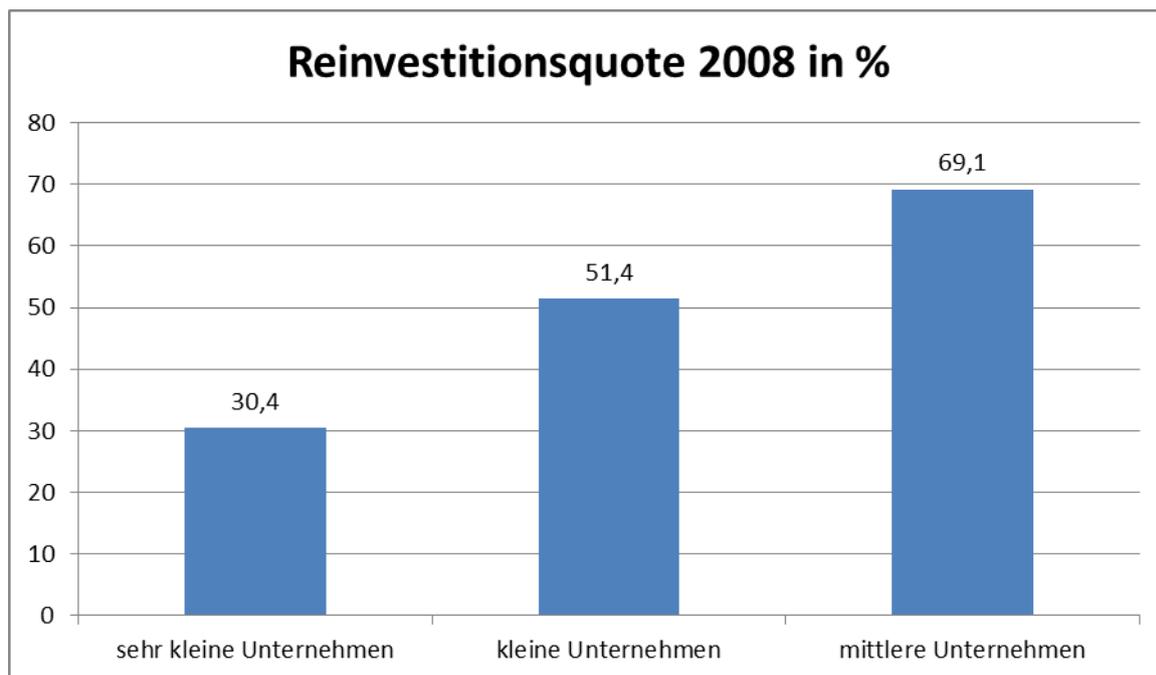
Quelle: Jahresabschlussdaten ÖNB, Beherbergung und Gastronomie

Die vorgenommenen Investitionen reichen aber bei Weitem nicht aus, um den hohen Reinvestitionsbedarf, der sich insbesondere aus der Nutzung der Beherbergungsanlagen in Form von Wertminderungen ergibt, abzudecken. Nur wenn über einen längeren Zeitraum sämtliche Abschreibungen reinvestiert werden, können die Anlagen betriebswirtschaftlich betrachtet auch langfristig erhalten werden. Die Auswertungen ergeben im Durchschnitt eine **Reinvestitionsquote** von nur 39 %. Jedes zweite

Unternehmen der Branche ersetzt damit jährlich nur maximal 39 % der Abschreibungen durch Neuinvestitionen. Zufriedenstellend ist die Reinvestitionsquote mit einem Wert von 128 % nur beim oberen Quartil.

Nach Betriebsgrößen differenziert ist erkennbar, dass die Reinvestitionsquote 2008 mit der Betriebsgröße steigt. Während bei den mittelgroßen Unternehmen der Median bei beinahe 70 % liegt, beträgt er bei den sehr kleinen Unternehmen nur 30 %. Für große und sehr große Unternehmen liegen keine Werte vor.

Abb. 6.7 Reinvestitionsquote in %



Quelle: Jahresabschlussdaten ÖNB, Beherbergung und Gastronomie

6.7.4 Cash Flow und Verschuldung

Die Finanzkraft der Branche ist im Verhältnis zu den vorhandenen Schulden bei vielen Unternehmen sehr schwach ausgeprägt. So liegt der Cash Flow bei jedem zweiten Unternehmen (Median) unter 10 % gemessen an den gesamten Schulden. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass die Verschuldungsdauer im Durchschnitt über 10 Jahre beträgt. Ab 15 Jahren sieht der Gesetzgeber im Rahmen des Unternehmensreorganisationsgesetzes eine „Reorganisationsvermutung“, das betroffene Unternehmen müsste streng genommen dem Gericht einen Sanierungsplan vorlegen. Nur jedes vierte Unternehmen der Branche hat mit einer EK-Quote von über 21 % bzw einer Verschuldungsdauer von unter 5 Jahren betriebswirtschaftlich akzeptable Werte.

Die Ursache für die Finanzschwäche liegt einerseits in der Eigenkapitalschwäche bei einem Teil der Branchenunternehmen sowie andererseits dem sehr hohen laufenden Investitionsbedarf in die Anlagen begründet.

Eine Differenzierung nach Betriebsgrößen zeigt, dass größere Unternehmen eine tendenziell höhere Finanzkraft aufweisen.

Tabelle 6.7 Cash Flow in Prozent des Fremdkapitals

	2004	2005	2006	2007	2008
Median	12,03	11,83	11,36	10,64	9,97
Unteres Quartil	5,32	5,23	4,83	4,44	4,21
Oberes Quartil	27,49	26,67	25,38	23,81	21,21

Quelle: Jahresabschlussdaten ÖNB, Beherbergung und Gastronomie

6.7.5 Insolvenzen

Die Zahl der Insolvenzen im Bereich des „Gastgewerbes“ sind von 2009 auf 2010 leicht angestiegen (+2,86%). Damit bewegt sich das Gastgewerbe entgegen dem allgemeinen Trend, da die Gesamtanzahl der Insolvenzen nach der Finanzmarkt- und Konjunkturkrise in den Jahren 2008 und 2009 im Jahr 2010 wieder recht deutlich um 7,62% abgenommen hat. Auch die Summe der Passiva im Gastgewerbe ist um 15,27% auf 213,6 Mio € gestiegen. Im Vergleich dazu stieg die (geschätzte) Gesamtsumme der Insolvenzverbindlichkeiten, trotz der insgesamt rückläufigen Zahl an Insolvenzen, aber noch stärker – um 17,5% – auf 4,7 Mrd. € an.

Tabelle 6.8 Insolvenzstatistik

	2009	2010	Veränderung in %
Gesamt Insolvenzen	6.902	6.376	-7,62
Geschätzte Insolvenzverbindlichkeiten (in Mrd. Euro)	4	4,7	17,50
Betroffene Dienstnehmer	28.100	24.000	-14,59
Insolvenzen „Gastgewerbe“	419	431	2,86
Passiva (in Mio Euro)	185,3	213,6	15,27
Betroffene Dienstnehmer	kA	kA	

Quelle: KSV 1870 Insolvenz-Statistik 2009 & 2010