

WIFO

A-1103 WIEN, POSTFACH 91
TEL. 798 26 01 • FAX 798 93 86

 **ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR
WIRTSCHAFTSFORSCHUNG**

**Strukturanalyse des Arbeitsmarktes
im Beherbergungs- und Gaststätten-
wesen**

**Egon Smeral, Ulrike Huemer, Helmut Mahringer,
Birgit Novotny, Kristin Smeral**

Februar 2004

Strukturanalyse des Arbeitsmarktes im Beherbergungs- und Gaststätten- wesen

**Egon Smeral, Ulrike Huemer, Helmut Mahringer,
Birgit Novotny, Kristin Smeral**

Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung
im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte
Tourismus und Freizeitwirtschaft

Begutachtung: Ewald Walterskirchen
Wissenschaftliche Assistenz: Sabine Fragner

Februar 2004

Strukturanalyse des Arbeitsmarktes im Beherbergungs- und Gaststättenwesen

Egon Smeral, Ulrike Huemer, Helmut Mahringer, Birgit Novotny, Kristin Smeral

Inhalt	Seite
1. Einleitung	1
1.1 <i>Inhalt der Studie</i>	2
1.2 <i>Datengrundlage und Definitionen</i>	3
1.2.1 Analyse der Arbeitslosigkeit	3
1.2.2 Analyse der Beschäftigung	4
1.2.3 Vergleich mit offiziellen Daten des Hauptverbands	6
2. Theoretische Erklärungen der Arbeitslosigkeit	7
2.1 <i>Makroökonomische Hypothesen</i>	7
2.1.1 Klassische Arbeitslosigkeit	7
2.1.2 Nachfragemangel	7
2.1.3 Mindestlohnarbeitslosigkeit	7
2.1.4 Fixkostenarbeitslosigkeit	8
2.1.5 Institutionelle Arbeitslosigkeit	8
2.1.6 Technologische Arbeitslosigkeit	8
2.1.7 Mismatch-Arbeitslosigkeit	9
2.1.8 Hysteretische Arbeitslosigkeit	9
2.2 <i>Mikroökonomische Theorien</i>	10
2.2.1 Suchtheorien	10
2.2.2 Kontrakttheorien	11
2.2.3 Segmentierungstheorien	11
2.2.4 Effizienzlohntheorien	12
2.2.5 Insider-Outsider-Theorien	13
3. Entwicklung der Arbeitslosen- und Beschäftigungsstände	15
3.1 <i>Arbeitslosigkeit</i>	16
3.1.1 Beherbergungs- und Gaststättenwesen	17
3.1.2 Arbeitslosenquote	18
3.1.3 Betroffenheit von Arbeitslosigkeit	19
3.2 <i>Beschäftigung</i>	19
3.2.1 Beherbergungswesen (ÖNACE 551 und 552)	20
3.2.2 Gaststättenwesen (ÖNACE 553, 554 und 555)	22

4.	Struktur der Arbeitslosigkeit im Tourismus	25
4.1	<i>Regionale Struktur der Arbeitslosigkeit</i>	25
4.1.1	Arbeitslosenquote	27
4.2	<i>Sozio-demografische Struktur der Arbeitslosigkeit</i>	29
4.2.1	Nationalität	30
4.2.2	Altersgruppen	32
4.2.3	Geschlecht	33
4.3	<i>Berufs- und Bildungsstruktur der Arbeitslosigkeit</i>	34
4.3.1	Höchste abgeschlossene Ausbildung	34
4.3.2	Berufsgruppen	36
4.4	<i>Einstellungszusage</i>	37
5.	Dauer der Arbeitslosigkeit im Tourismus	39
5.1	<i>Arbeitslose der Hauptsaison</i>	41
5.2	<i>Arbeitslose der Nebensaison</i>	43
6.	Saisonale Arbeitslosigkeit	47
6.1	<i>Definition der Saisonarbeitslosigkeit</i>	47
6.1.1	Höhe der Saisonarbeitslosigkeit	48
6.1.2	Einstellungszusage	50
6.2	<i>Sozio-demografische Struktur und Bildungsstruktur</i>	51
6.2.1	Altersgruppen	52
6.2.2	Nationalität	54
6.2.3	Geschlecht	56
6.2.4	Ausbildung	58
7.	Struktur der Beschäftigung	61
7.1	<i>Sozio-demografische Struktur</i>	61
7.1.1	Nationalität	62
7.1.2	Geschlecht	63
7.1.3	Altersgruppen	65
7.2	<i>Berufs- und Bildungsstruktur</i>	67
7.2.1	Bildungsstruktur	67
7.2.2	Berufsstruktur	70
7.3	<i>Regionale Beschäftigungsstruktur</i>	71
7.3.1	Beherbergungswesen (ÖNACE 551 und 552)	72
7.3.2	Gaststättenwesen (ÖNACE 553, 554 und 555)	73
8.	Mobilität der Beschäftigung	77
8.1	<i>Beschäftigungsortswechsel</i>	77
8.2	<i>Wohnort versus Beschäftigungsort</i>	80

9. Arbeitskräftereallokation und Beschäftigungsdauer	83
9.1 <i>Dauer der Beschäftigung</i>	83
9.1.1 Beherbergungswesen (ÖNACE 551 und 552)	84
9.1.2 Gaststättenwesen (ÖNACE 553, 554 und 555)	87
9.2 <i>Beschäftigungsaufnahmen und -beendigungen</i>	88
9.2.1 Beherbergungswesen (ÖNACE 551 und 552)	90
9.2.2 Gaststättenwesen (ÖNACE 553, 554 und 555)	92
10. Betriebsstruktur im Beherbergungs- und Gaststättenwesen	95
10.1 <i>Betriebsgrößenverteilung</i>	95
10.1.1 Winterhauptsaison	97
10.1.2 Sommerhauptsaison	99
10.2 <i>Beschäftigungsstruktur in unterschiedlichen Betriebstypen</i>	100
10.2.1 Definition der Betriebstypen	101
10.2.2 Zwei-Saisonbezirke mit relativ geringer Nächtigungsschwankung (Typ 1A)	103
10.2.3 Zwei-Saisonbezirke, die nicht unter Typ 1A fallen (Typ 1B)	108
10.2.4 Bezirke mit stark ausgeprägter Wintersaison (Typ 2B)	111
10.2.5 Bezirke mit stark ausgeprägter Sommersaison und relativ geringer Nächtigungsschwankung (Typ 3A)	115
10.2.6 Bezirke mit stark ausgeprägter Sommersaison, die nicht unter Typ 3A fallen (Typ 3B)	118
10.2.7 Bezirke mit extrem ausgeprägter Sommersaison (Typ 5B)	121
11. Betriebliche Wachstumsfaktoren im Beherbergungs- und Gaststättenwesen	125
11.1 <i>Wachstum, Struktur und Bewegungsmaße der Belegschaften in Tourismusbetrieben</i>	126
11.1.1 Einschränkung der analysierten Betriebe und deren Beschäftigungsentwicklung	126
11.1.2 Merkmale der Belegschaftsstruktur	128
11.1.3 Arbeitskräfteumschlag	129
11.1.4 Vorkarrieren der Beschäftigungsaufnahmen	130
11.1.5 Nachkarrieren der Beschäftigungsbeendigungen	131
11.1.6 Weitere erklärende Variablen und Kontrollgrößen	131
11.2 <i>Regressionsanalyse</i>	132
11.2.1 Ergebnisse zur Beschäftigungsstruktur	133
11.2.2 Ergebnisse zum Beschäftigungsumschlag	135
11.2.3 Ergebnisse zu Vor- und Nachkarrieren von Arbeitskräften in Tourismusbetrieben	135
11.2.4 Weitere potenzielle Einflussfaktoren	137
11.2.5 Schlussfolgerungen	137

12. Karriereverlauf im Tourismus	139
12.1 Datensatz	139
12.2 Erwerbsverlauf unterschiedlicher Alterskohorten	140
12.2.1 Erwerbsverlauf junger Arbeitskräfte	140
12.2.2 Erwerbsverlauf von Arbeitskräften im Alter von 25 bis 44 Jahren	142
12.2.3 Erwerbsverlauf älterer Arbeitskräfte	144
12.3 Vor- und Nachkarriere unterschiedlicher Alterskohorten – 5-Jahreshorizont	144
12.3.1 Nachkarriere	146
12.3.2 Vorkarriere	147
13. Einkommensverteilung im Beherbergungs- und Gaststättenwesen	149
13.1 Altersgruppen	150
13.2 Geschlecht	150
13.3 Ausbildung	151
13.4 Einkommensverteilung nach Saisontyp und Bundesland	152
13.4.1 Saisontyp	152
13.4.2 Bundesland	153
14. Prognose des Arbeitskräfteangebotes und der Arbeitskräftenachfrage im Beherbergungs- und Gaststättenwesen	155
14.1 Nachfrage- und Angebotsentwicklung	155
14.1.1 Demografie	156
14.1.2 Qualifikation	159
14.2 Schlussfolgerung	160
15. Zusammenfassung und wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen	161
15.1 Ausgangssituation	161
15.2 Datengrundlage	162
15.3 Erklärungshypothesen	162
15.3.1 Hohe saisonale Nachfrageschwankungen	162
15.3.2 Mismatch-These	164
15.3.3 Mikroökonomische Ansätze	168
15.4 Wirtschaftspolitische Maßnahmen	169
Literaturhinweise	173
Anhang	175

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1:	Entwicklung der monatlichen Arbeitslosenbestände von vorgemerkten Arbeitslosen und SchulungsteilnehmerInnen, 1997 und 2001	4
Abbildung 2:	Entwicklung der Arbeitslosigkeit im Beherbergungs- und Gaststättenwesen, Tourismusjahr 2000/01	16
Abbildung 3:	Entwicklung der Beschäftigung (inklusive atypischer Beschäftigung) im Beherbergungs- und Gaststättenwesen nach Saisonen im Tourismusjahr 2000/01	20
Abbildung 4:	Zu- und Abgänge an Standardbeschäftigungsverhältnissen nach Saisonen, 2001	89
Abbildung 5:	Vor- und Nachkarriere von 15- bis 19-jährigen Arbeitskräften im Beherbergungs- und Gaststättenwesen	141
Abbildung 6:	Vor- und Nachkarriere von 25- bis 44-jährigen Arbeitskräften im Beherbergungs- und Gaststättenwesen	143
Abbildung 7:	Vor- und Nachkarriere von 45-jährigen und älteren Arbeitskräften im Beherbergungs- und Gaststättenwesen	144
Abbildung 8:	Nachkarriere im Beherbergungs- und Gaststättenwesen nach Altersgruppen, im Jahr 2002	147
Abbildung 9:	Vorkarriere im Beherbergungs- und Gaststättenwesen nach Altersgruppen, im Jahr 1996	148

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 1:	Arbeitslosigkeit im Beherbergungs- und Gaststättenwesen nach Status beim AMS in der Haupt- und Nebensaison, 1997 und 2001	3
Übersicht 2:	Vergleich der offiziellen Beschäftigungszahlen des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger mit den Daten des Individualdatensatzes nach Saisonen, 1997 und 2001	6
Übersicht 3:	Entwicklung der durchschnittlichen Beschäftigung im Beherbergungswesen nach Saisonen, 1997 und 2001	21
Übersicht 4:	Entwicklung der durchschnittlichen Beschäftigung im Gaststättenwesen nach Saisonen, 1997 und 2001	22
Übersicht 5:	Arbeitslosigkeit im Beherbergungs- und Gaststättenwesen nach Bundesländern in der Haupt- und Nebensaison und im Jahresdurchschnitt, 1997 und 2001	26
Übersicht 6:	Arbeitslosenquote im Tourismus nach Bundesländern in der Haupt- und Nebensaison und im Jahresdurchschnitt, 1997 und 2001	28
Übersicht 7:	Arbeitslosigkeit im Beherbergungs- und Gaststättenwesen nach demografischen Merkmalen in der Haupt- und Nebensaison, 1997 und 2001	29
Übersicht 8:	Regionale Ausländerarbeitslosigkeit im Tourismussektor, Jahresdurchschnitt 1997 und 2001	31

Übersicht 9:	Arbeitslosenquote der Tourismusarbeitskräfte in der Haupt- und Nebensaison nach Altersklassen, 2001	33
Übersicht 10:	Verteilung der Tourismusarbeitslosen nach Nationalität und Geschlecht, 1997 und 2001	33
Übersicht 11:	Arbeitslosigkeit im Beherbergungs- und Gaststättenwesen in der Haupt- und Nebensaison nach Ausbildung, 1997 und 2001	35
Übersicht 12:	Arbeitslosigkeit im Beherbergungs- und Gaststättenwesen in der Haupt- und Nebensaison nach Berufsgruppen, 1997 und 2001	37
Übersicht 13:	Anteil der Arbeitslosen mit Einstellungszusage im Beherbergungs- und Gaststättenwesen in der Haupt- und Nebensaison, 1997 und 2001	38
Übersicht 14:	Bisherige Arbeitslosendauer der im April, Juli und November 2001 arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräfte	40
Übersicht 15:	Weitere Verbleibsdauer der im Juli 2001 arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräfte, Verteilung	41
Übersicht 16:	Gesamte Arbeitslosendauer der im Juli 2001 arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräfte	42
Übersicht 17:	Gesamte Arbeitslosendauer der im April und November 2001 arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräfte	43
Übersicht 18:	Weitere Verbleibsdauer der im April 2001 arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräfte, Verteilung	44
Übersicht 19:	Weitere Verbleibsdauer der im November 2001 arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräfte, Verteilung	46
Übersicht 20:	Zusätzliche Arbeitslosigkeit in der Hauptsaison von im April arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräften, 1997 und 2001	48
Übersicht 21:	Zusätzliche Arbeitslosigkeit in der Hauptsaison von im November arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräften, 1997 und 2001	49
Übersicht 22:	Sozio-demografische Merkmale und Ausbildungsstruktur von saisonaler und Sockelarbeitslosigkeit im Beherbergungs- und Gaststättenwesen	51
Übersicht 23:	Zusätzliche Arbeitslosigkeit in der Hauptsaison von im April bzw. November arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräften im Beherbergungswesen nach Altersgruppen, 1997 und 2001	53
Übersicht 24:	Zusätzliche Arbeitslosigkeit in der Hauptsaison von im April bzw. November arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräften im Gaststättenwesen nach Altersgruppen, 1997 und 2001	54
Übersicht 25:	Zusätzliche Arbeitslosigkeit in der Hauptsaison von im April bzw. November arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräften im Beherbergungswesen nach Nationalität, 1997 und 2001	55
Übersicht 26:	Zusätzliche Arbeitslosigkeit in der Hauptsaison von im April bzw. November arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräften im Gaststättenwesen nach Nationalität, 1997 und 2001	55

Übersicht 27:	Zusätzliche Arbeitslosigkeit in der Hauptsaison von im April bzw. November arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräften im Beherbergungswesen nach Geschlecht, 1997 und 2001	56
Übersicht 28:	Zusätzliche Arbeitslosigkeit in der Hauptsaison von im April bzw. November arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräften im Gaststättenwesen nach Geschlecht, 1997 und 2001	57
Übersicht 29:	Zusätzliche Arbeitslosigkeit in der Hauptsaison von im April bzw. November arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräften im Beherbergungswesen nach Qualifikation, 1997 und 2001	58
Übersicht 30:	Zusätzliche Arbeitslosigkeit in der Hauptsaison von im April bzw. November arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräften im Gaststättenwesen nach Qualifikation, 1997 und 2001	59
Übersicht 31:	Verteilung der durchschnittlichen Beschäftigung im Beherbergungswesen nach Beschäftigungsform und Nationalität, Saisonen 2001 sowie Jahre 1997 und 2001	62
Übersicht 32:	Verteilung der durchschnittlichen Beschäftigung im Gaststättenwesen nach Beschäftigungsform und Nationalität, Saisonen 2001 sowie Jahre 1997 und 2001	63
Übersicht 33:	Verteilung der durchschnittlichen Beschäftigung im Beherbergungswesen nach Beschäftigungsform und Geschlecht, Saisonen 2001 sowie Jahre 1997 und 2001	64
Übersicht 34:	Verteilung der durchschnittlichen Beschäftigung im Gaststättenwesen nach Beschäftigungsform und Geschlecht, Saisonen 2001 sowie Jahre 1997 und 2001	64
Übersicht 35:	Verteilung der durchschnittlichen Beschäftigung im Beherbergungswesen nach Beschäftigungsform und Altersgruppen, Saisonen 2001 sowie Jahre 1997 und 2001	66
Übersicht 36:	Verteilung der durchschnittlichen Beschäftigung im Gaststättenwesen nach Beschäftigungsform und Altersgruppen, Saisonen 2001 sowie Jahre 1997 und 2001	66
Übersicht 37:	Bildungsstruktur der Standardbeschäftigung im Beherbergungswesen, Saisonen 2001 sowie Jahre 1997 und 2001	68
Übersicht 38:	Bildungsstruktur der Standardbeschäftigung im Gaststättenwesen, Saisonen 2001 sowie Jahre 1997 und 2001	69
Übersicht 39:	Berufsstruktur der Standardbeschäftigung im Beherbergungswesen, Saisonen 2001	70
Übersicht 40:	Berufsstruktur der Standardbeschäftigung im Gaststättenwesen, Saisonen 2001	71
Übersicht 41:	Regionaler Beschäftigungsanteil im Beherbergungswesen nach Saisonen und Variationskoeffizient der Beschäftigung, 2001	72
Übersicht 42:	Regionaler Beschäftigungsanteil im Gaststättenwesen nach Saisonen und Variationskoeffizient der Beschäftigung, 2001	74
Übersicht 43:	Mobilität von Beschäftigten – aktueller und vorheriger Beschäftigungsort, Standardbeschäftigungsverhältnisse zum Stichtag 31. Jänner 2001 nach Bundesländern und Branchen	78
Übersicht 44:	Mobilität von Beschäftigten – aktueller und vorheriger Beschäftigungsort, Standardbeschäftigungsverhältnisse zum Stichtag 31. Juli 2001 nach Bundesländern und Branchen	79

Übersicht 45:	Mobilität von Beschäftigten – Beschäftigungs- und Wohnort, Standardbeschäftigungsverhältnisse zum Stichtag 31. Jänner 2001 nach Bundesländern und Branchen	81
Übersicht 46:	Mobilität von Beschäftigten – Beschäftigungs- und Wohnort, Standardbeschäftigungsverhältnisse zum Stichtag 31. Juli 2001 nach Bundesländern und Branchen	82
Übersicht 47:	Verteilung der Dauer von Beschäftigungsverhältnissen im Beherbergungswesen, Tourismusjahre 1997 und 2001	85
Übersicht 48:	Verteilung der Dauer von Beschäftigungsverhältnissen im Gaststättenwesen, Tourismusjahre 1997 und 2001	87
Übersicht 49:	Zu- und Abgänge an Standardbeschäftigungsverhältnissen im Beherbergungswesen nach Saisonen, 2001	91
Übersicht 50:	Zu- und Abgänge an Standardbeschäftigungsverhältnissen im Beherbergungswesen in den Bundesländern Niederösterreich und Tirol nach Saisonen, 2001	91
Übersicht 51:	Zu- und Abgänge an Standardbeschäftigungsverhältnissen im Gaststättenwesen nach Saisonen, 2001	92
Übersicht 52:	Zu- und Abgänge an Standardbeschäftigungsverhältnissen im Gaststättenwesen in den Bundesländern Niederösterreich und Tirol nach Saisonen, 2001	93
Übersicht 53:	Zahl an Betrieben im Beherbergungs- und Gaststättenwesen und deren Verteilung anhand der Betriebsgröße (Standardbeschäftigung), Saisonen 2001	96
Übersicht 54:	Betriebsgrößenverteilung im Beherbergungswesen (Standardbeschäftigung) nach Bundesländern, Winterhochsaison 2001	98
Übersicht 55:	Betriebsgrößenverteilung im Gaststättenwesen (Standardbeschäftigung) nach Bundesländern, Winterhochsaison 2001	98
Übersicht 56:	Betriebsgrößenverteilung im Beherbergungswesen (Standardbeschäftigung) nach Bundesländern, Sommerhochsaison 2001	100
Übersicht 57:	Betriebsgrößenverteilung im Gaststättenwesen (Standardbeschäftigung) nach Bundesländern, Sommerhochsaison 2001	100
Übersicht 58:	Betriebsgrößenverteilung in Zwei-Saisonbezirken mit relativ geringer Nächtigungsschwankung (Typ 1A), getrennt nach Beherbergungs- und Gaststättenwesen, 2001	105
Übersicht 59:	Sozio-demografische Merkmale und Ausbildungsstruktur der Standardbeschäftigung in Zwei-Saisonbezirken mit relativ geringer Nächtigungsschwankung (Typ 1A), 2001	107
Übersicht 60:	Betriebsgrößenverteilung in Zwei-Saisonbezirken des Typs 1B, getrennt nach Beherbergungs- und Gaststättenwesen für 2001	109
Übersicht 61:	Sozio-demografische Merkmale und Ausbildungsstruktur der Standardbeschäftigung in Zwei-Saisonbezirken des Typs 1B, 2001	111
Übersicht 62:	Betriebsgrößenverteilung in Bezirken mit stark ausgeprägter Wintersaison (Typ 2B), getrennt nach Beherbergungs- und Gaststättenwesen, 2001	113
Übersicht 63:	Sozio-demografische Merkmale und Ausbildungsstruktur der Standardbeschäftigung in Bezirken mit stark ausgeprägter Wintersaison (Typ 2B), 2001	114

Übersicht 64:	Betriebsgrößenverteilung in Bezirken mit stark ausgeprägter Sommersaison und relativ geringer Nächtigungsschwankung (Typ 3A), getrennt nach Beherbergungs- und Gaststättenwesen, 2001	116
Übersicht 65:	Sozio-demografische Merkmale und Ausbildungsstruktur der Standardbeschäftigung in Bezirken mit ausgeprägter Sommersaison und relativ geringen Nächtigungsschwankungen (Typ 3A), 2001	117
Übersicht 66:	Betriebsgrößenverteilung in Bezirken mit stark ausgeprägter Sommersaison (Typ 3B), getrennt nach Beherbergungs- und Gaststättenwesen, 2001	119
Übersicht 67:	Sozio-demografische Merkmale und Ausbildungsstruktur der Standardbeschäftigung in Bezirken mit stark ausgeprägter Sommersaison (Typ 3B), 2001	120
Übersicht 68:	Betriebsgrößenverteilung in Bezirken mit extrem ausgeprägter Sommersaison (Typ 5B), getrennt nach Beherbergungs- und Gaststättenwesen, 2001	122
Übersicht 69:	Sozio-demografische Merkmale und Ausbildungsstruktur der Standardbeschäftigung in Bezirken mit extrem ausgeprägter Sommersaison (Typ 5B), 2001	123
Übersicht 70:	Verteilung der Beschäftigung in ausgewählten Tourismusbetrieben 2001	127
Übersicht 71:	Schätzung eines Regressionsmodells	134
Übersicht 72:	Entwicklung des Medianeinkommens im Beherbergungs- und Gaststättenwesen nach Saisontyp, 1997 und 2001	153
Übersicht 73:	Entwicklung des Medianeinkommens im Beherbergungs- und Gaststättenwesen nach Bundesländern, 1997 und 2001	154
Übersicht 74:	Prognose des Arbeitskräfteangebotes im Beherbergungs- und Gaststättenwesen für das Jahr 2010, nach Altersgruppen und Geschlecht	157
Übersicht 75:	Prognose der Arbeitskräftenachfrage im Beherbergungs- und Gaststättenwesen für das Jahr 2010, nach Altersgruppen und Geschlecht	158

Strukturanalyse des Arbeitsmarktes im Beherbergungs- und Gaststättenwesen

Egon Smeral, Ulrike Huemer, Helmut Mahringer, Birgit Novotny, Kristin Smeral

1. Einleitung

Der Tourismussektor, der sich in der vorliegenden Studie auf die Wirtschaftsklasse "Beherbergungs- und Gaststättenwesen" (ÖNACE 55) beschränkt, macht jedes Jahr durch hohe Arbeitslosenzahlen auf sich aufmerksam. Gleichzeitig ertönt jedoch auch stets der Ruf nach einer höheren Quote an Saisoniers, d.h. nach ausländischen Arbeitskräften, um die starke Nachfrageballung nach Arbeitskräften in den Hauptsaisonen decken zu können. Diese Diskrepanz – hohe Arbeitslosigkeit einerseits, und Arbeitskräfteknappheit andererseits – steht im Mittelpunkt der Strukturanalyse des Arbeitsmarktes im Beherbergungs- und Gaststättenwesen. Darüber hinaus werden Szenarien zum zukünftigen Arbeitskräftebedarf im Tourismussektor – mit einem Prognosehorizont bis 2010 – entwickelt.

Ausgangspunkt der Analyse sind die für das Beherbergungs- und Gaststättenwesen charakteristischen, saisonalen Auslastungsschwankungen, die jedes Jahr für eine starke Fluktuation der Beschäftigungsstände sorgen: Während in den Monaten der Winterhochsaison (Jänner und Februar) sowie jenen der Sommerhochsaison (Juli und August) Beschäftigungshöchststände erzielt werden, erreicht die Beschäftigung im Frühjahr – abhängig von der Lage der Feiertage – in den Monaten März/April bzw. Mai/Juni sowie in den Wintermonaten November/Dezember ihren Tiefststand. Gleichzeitig meldet das Arbeitsmarktservice entsprechend der schwachen Arbeitskräftenachfrage in der Nebensaison Rekordzahlen bei den Arbeitslosen; insbesondere in den Monaten April und November herrscht ein deutliches Ungleichgewicht von Angebot und Nachfrage.

Die Schwankung des Beschäftigungs- und Arbeitslosenstands im Tourismussektor ist allerdings nicht gleichmäßig über die beiden Tourismuszweige verteilt: Das Gaststättenwesen¹⁾ – wo rund 60% der Tourismusbeschäftigten ihren Arbeitsplatz haben – verzeichnet im Jahresverlauf relativ stabile Beschäftigungsstände, da die Nachfrage nach gastronomischen Dienstleistungen sehr stark von der heimischen Bevölkerung, Kongress Touristen und Geschäftsreisenden getragen wird. Anders dagegen die Situation im Beherbergungswesen²⁾, einer Dienstleistungsbranche die aufgrund von Wetter- und Saisoneinflüssen mit stark schwankender

¹⁾ Zum Gaststättenwesen zählen die Branchengruppen 553 "Restaurants, Gasthäuser, Imbissstuben, Cafehäuser und Eissalons", 554 "Sonstige Gaststättenwesen" (z.B. Schankbetrieb, Bars, Diskotheken) und 555 "Kantinen und Caterer".

²⁾ Zum Beherbergungswesen zählen die Branchengruppen 551 "Hotels, Gasthöfe, Pensionen und Hotels garnis" sowie 552 "Sonstiges Beherbergungswesen". Letzteres umfasst Jugendherbergen, Schutzhütten, Campingplätze und die Privatzimmervermietung.

Nächtigungsauslastung konfrontiert ist und entsprechend stark schwankende Beschäftigungs- und Arbeitslosenständen aufweist.

1.1 Inhalt der Studie

Die Studie versucht, die Charakteristika des Arbeitsmarktes im Tourismussektor (ÖNACE 55) herauszuarbeiten. Zentrale Aufgabenstellung ist hierbei stets, die Unterschiede zwischen Beherbergungswesen einerseits und Gaststättenwesen andererseits aufzuzeigen, und in einen gesamtwirtschaftlichen Vergleich zu setzen. Es werden typische Beschäftigungsverhältnisse (wie beispielsweise Kurzzeit-, Saison- oder Dauerbeschäftigung) identifiziert, die Entwicklung der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit generell beleuchtet, Themen wie Mobilität, Beschäftigungsdauer und Karriereverlauf behandelt und Szenarien zum Arbeitskräftebedarf mit einem Prognosehorizont bis 2010 entwickelt. Insbesondere werden folgende Fragestellungen analysiert:

- Wie sieht die sozio-ökonomische Struktur, d.h. die Verteilung der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit nach Alter, Geschlecht, Bildung usw., und die regionale Beschäftigungs- und Arbeitslosenstruktur (nach Bundesländern) im Beherbergungs- und Gaststättenwesen aus?
- Wie gestalten sich typische Erwerbskarrieren im Tourismussektor? Kann die Branche Arbeitskräfte aus anderen Wirtschaftsbereichen rekrutieren, oder ist der Sektor nur für junge Arbeitskräfte (Berufseinsteiger) attraktiv?
- Wie ist die Qualität der Arbeitsplätze im Tourismus zu beurteilen? Handelt es sich um instabile Arbeitsplätze, die mit einer hohen Fluktuation der Beschäftigten, d.h. mit einer hohen Zahl an Zu- und Abgängen an Arbeitskräften, einhergehen bzw. in kurzen Beschäftigungsdauern zum Ausdruck kommen?
- Wie unterscheiden sich Arbeitslose der Nebensaison von Arbeitslosen der Hauptsaison und gibt es typische Arbeitslosenepisoden im Beherbergungs- und Gaststättenwesen?
- Wie hoch ist der Anteil der saisonbedingten Arbeitslosigkeit und wie hoch ist die Sockelarbeitslosigkeit im Tourismus? Wie sieht die Struktur der Arbeitslosigkeit aus, wenn die Saisonkomponente eliminiert wird und wie hoch ist der verbleibende Anteil an Arbeitslosen? Wie könnten potenzielle Erklärungsursachen für die Versorgungsengpässe mit Arbeitskräften lauten?
- Wie sieht die Betriebsgrößenverteilung im Beherbergungs- und Gaststättenwesen aus und wie die Betriebsstruktur auf Basis unterschiedlicher Saisontypen (Klassifizierung der politischen Bezirke anhand der Nächtigungsentwicklung)? Wie verteilen sich Saison- und Jahresbetriebe innerhalb der Saisontypen?
- Wie definieren sich die Erfolgsfaktoren von wachsenden Betrieben? Welche Faktoren begünstigen das Beschäftigungswachstum von Tourismusbetrieben?
- Wie viele und welche Arbeitskräfte werden in Zukunft benötigt?

1.2 Datengrundlage und Definitionen

1.2.1 Analyse der Arbeitslosigkeit

Die Untersuchung der Arbeitslosigkeit basiert auf einem Individualdatensatz des Arbeitsmarktservices (AMS). Es handelt sich hierbei um einen monatlichen Bestandsdatensatz, der Informationen über all jene Personen enthält, die zu einem bestimmten Stichtag im Monat beim Arbeitsmarktservice gemeldet waren. Als Analyseperiode wurden die Kalenderjahre 1997 und 2001 gewählt, da zu Studienbeginn die Daten nur bis November 2002 vorlagen und für bestimmte Untersuchungen ein Nachbeobachtungszeitraum notwendig ist.

Übersicht 1: Arbeitslosigkeit im Beherbergungs- und Gaststättenwesen nach Status beim AMS in der Haupt- und Nebensaison, 1997 und 2001

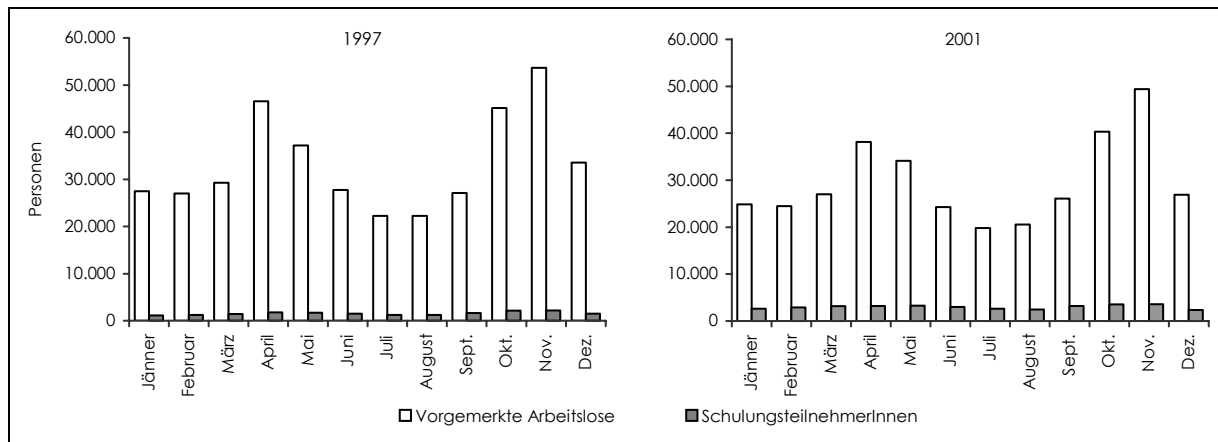
	Beherbergungswesen		Gaststättenwesen		Tourismussektor insgesamt	
	Hauptsaison ¹⁾	Nebensaison ²⁾	Hauptsaison ¹⁾	Nebensaison ²⁾	Hauptsaison ¹⁾	Nebensaison ²⁾
	In %					
	1997					
Vorgemerkte Arbeitslose	94	96	95	94	95	95
Lehrstellensuchende	1	1	1	1	1	1
SchulungsteilnehmerInnen	5	4	4	5	5	4
	2001					
Vorgemerkte Arbeitslose	89	93	89	89	89	91
Lehrstellensuchende	1	0	1	0	1	0
SchulungsteilnehmerInnen	10	7	11	11	10	9

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ Die Hauptsaison erstreckt sich auf die Monate Jänner, Februar, Juli und August. – ²⁾ Die Nebensaison umfasst die Monate März bis Juni und September bis Dezember.

Der betrachtete Personenkreis wurde auf vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende und SchulungsteilnehmerInnen eingegrenzt. Damit ist der in dieser Studie verwendete Arbeitslosenbegriff weiter gefasst, als in den offiziellen Arbeitslosenstatistiken des Arbeitsmarktservices: Das AMS greift in seinen Publikationen ausschließlich auf die quantitativ bedeutendste Gruppe – den vorgemerkten Arbeitslosen – zurück, während in dieser Studie zusätzlich Lehrstellensuchende und SchulungsteilnehmerInnen betrachtet werden.

Als vorgemerkt arbeitslos gelten Personen, die zwecks Arbeitsvermittlung beim AMS registriert sind und sich weder in Schulung befinden, noch eine Lehrstelle suchen. Zu den vorgemerkten Arbeitslosen zählen insbesondere LeistungsbezieherInnen, aber auch Personen die sich – trotz fehlendem Anspruch auf Arbeitslosengeld – arbeitslos melden. Arbeitslose Personen, die dagegen eine Lehrstelle suchen und für die noch keine erfolgreiche Vermittlung zustande gekommen ist (keine Einstellungsusage), gelten hingegen als "Lehrstellensuchende"; arbeitslose Personen die an einer Schulungsmaßnahme teilnehmen, als "SchulungsteilnehmerInnen". Beide Gruppen von Arbeitslosen – Lehrstellensuchende sowie SchulungsteilnehmerInnen – scheinen nicht in den offiziellen Arbeitslosenstatistiken auf, da dort ausschließlich vorgemerkte Arbeitslose ausgewiesen sind.

Abbildung 1: Entwicklung der monatlichen Arbeitslosenbestände¹⁾ von vorgemerkten Arbeitslosen und SchulungsteilnehmerInnen, 1997 und 2001



Q. WIFO INDI-DV. – ¹⁾ Stichtagsbestände.

Gegenüber 1997 sind Zahl und Anteil der SchulungsteilnehmerInnen im Tourismusbereich im Jahr 2001 deutlich gestiegen (siehe Übersicht 1 und Abbildung 1). Wurden im Jahr 1997 durchschnittlich rund 1.500 SchulungsteilnehmerInnen pro Monat registriert, waren es 2001 bereits doppelt so viele.³⁾ Die Zahl der vorgemerkten Arbeitslosen reduzierte sich parallel dazu von durchschnittlich 33.300 auf 29.700 (ca. –3.600), d.h. rund 40% des Rückgangs bei den vorgemerkten Arbeitslosen kann durch den verstärkten Einsatz von Schulungen erklärt werden. Bei den Lehrstellensuchenden reduzierte sich die Zahl von durchschnittlich 220 (1997) auf etwa 180 Lehrstellensuchende pro Monat (2001).

1.2.2 Analyse der Beschäftigung

Die Untersuchung der Beschäftigung im Beherbergungs- und Gaststättenwesen basiert auf dem Individualdatensatz des Österreichischen Hauptverbands der Sozialversicherungsträger (HVSV), der Informationen zu sämtlichen sozialversicherungsrechtlichen Qualifikationen der Versicherungspflichtigen enthält. Der Datensatz wurde auf Personen eingeschränkt, die im Zeitraum November 1996 bis Dezember 1997 bzw. November 2000 bis Dezember 2001 für mindestens einen Tag in einem Betrieb der ÖNACE Wirtschaftsklasse 55 – "Beherbergungs- und Gaststättenwesen" – beschäftigt waren. Zu den hierfür relevanten Versicherungsqualifikationen⁴⁾ zählen Standardbeschäftigungsverhältnisse, d.h. voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse⁵⁾, sowie atypische Beschäftigungsverhältnisse, wie freier Dienstvertrag, Werkvertrag und geringfügiges Beschäftigungsverhältnis.

³⁾ Durchschnitt der 12 Monatsbestände (Stichtagsbestände).

⁴⁾ Unter einer Versicherungsqualifikation ist ein sozialversicherungsrechtlich relevanter Status zu verstehen, beispielsweise Krankengeldbezug, Bezug einer Invaliditätspension, Wochengeldbezug, Arbeitslosigkeit, geringfügige Beschäftigung, Selbständigkeit, etc.).

⁵⁾ Standardbeschäftigungsverhältnisse sind Beschäftigungsverhältnisse deren Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze liegen (keine Werkverträge, keine freien Dienstverträge, keine geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse).

Zusätzlich zu der getroffenen Abgrenzung musste der Sozialversicherungsdatensatz bereinigt werden, da es aufgrund von administrativen Vorgängen immer wieder zu Diskontinuitäten im Beschäftigungsverlauf kommt. Das bedeutet, dass es im Sozialversicherungsdatensatz Beschäftigungsverhältnisse gibt, die für wenige Tage unterbrochen sind, aus arbeitsrechtlicher Sicht jedoch keine Unterbrechung vorliegt. Die Gründe hierfür sind vielfältig und liegen zumeist in der Neu- und Wiederanmeldungen von Beschäftigten, beispielsweise im Fall eines Krankenstandes mit Krankengeldbezug. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, werden Beschäftigungsverhältnisse ein und derselben Person, die bei ein und demselben Dienstgeber nicht länger als 7 Tage ununterbrochen beschäftigt ist, als kontinuierlich betrachtet ("aufrechtes Dienstverhältnis").

Die Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger enthalten nicht alle für eine Strukturanalyse notwendigen Informationen zu einer Person. Demografische Merkmale wie Alter, Geschlecht und Nationalität werden vom Hauptverband erhoben, Angaben zu den höchsten Ausbildungsabschlüssen, zum Beruf oder Wohnort der Beschäftigten werden jedoch nicht erfasst. Aufzeichnungen dieser Art tätigt das Arbeitsmarktservice bei der Erfassung von Personen, die sich beim Arbeitsamt arbeitslos melden – die Individualdaten des AMS, die für die Analyse der Arbeitslosigkeit herangezogen werden, stellen daher eine weitere wichtige Quelle bei der Strukturanalyse der Beschäftigungsverhältnisse dar:

- Für den ausgewählten Personenkreis aus dem Hauptverbandsdatensatz werden personenbezogene Angaben aus den Daten des AMS ergänzt.⁶⁾
- Liegen zu einer Person Angaben in beiden Datensätzen vor, gibt es mit hoher Wahrscheinlichkeit auch Angaben zu Beruf und Qualifikation.⁷⁾ Informationen zu Beruf, Qualifikation und Wohnort (Arbeitsamtsbezirk) stehen daher nur zur Verfügung, wenn der Tourismusbeschäftigte einmal arbeitslos war.
- Bei Tourismusbeschäftigten, die nicht im AMS-Datensatz aufscheinen, wird das Qualifikationsniveau aus dem Hauptverbandsdatensatz zugeschrieben. Dies ist allerdings nur bei Lehrlingen möglich, da diese vom Hauptverband während des aufrechten Lehrvertrags eine eigene Versicherungsklassifikation zugewiesen bekommen: Weist eine Person für mindestens 700 Tage – ohne Unterbrechung – einen Lehrlingsstatus im Hauptverband auf, wird davon ausgegangen, dass diese Person zumindest eine abgeschlossene Lehre als formale Qualifikation vorweisen kann.

Analysen zur Beschäftigung werden nicht zu einem bestimmten Stichtag durchgeführt, sondern – aufgrund der im Jahresverlauf stark schwankenden Beschäftigungsstände – für einzelne Saisonen (Winter-/Sommersaison, Hoch-/Nebensaison). Für diesen Zweck wurden je

⁶⁾ Die Datensätze (HVSV und AMS) werden miteinander verknüpft. Auf diese Weise kann festgestellt werden, welche Personen aus dem Hauptverband im Datensatz des Arbeitsmarktservices aufscheinen.

⁷⁾ Das Aufscheinen einer Person im AMS-Datensatz ist noch keine Garantie für eine Information zu ihrem Beruf und ihrer Qualifikation, da auch "unbekannt" als Ausprägung vorkommen kann.

zwei aufeinanderfolgende Monate zu einer Saison zusammengefasst, sodass ein Kalenderjahr letztlich aus 6 Betrachtungsperioden besteht.⁸⁾

1.2.3 Vergleich mit offiziellen Daten des Hauptverbands

Der Vergleich der Individualdaten mit den offiziell vom Hauptverband publizierten Daten für den Tourismussektor zeigt nur geringfügige Abweichungen. So lag die durchschnittliche Standardbeschäftigung 1997 in unserem Datensatz um ca. 500 Beschäftigungsverhältnisse unter den publizierten Daten des Hauptverbands, im Jahr 2001 um knapp 900 darüber.⁹⁾ Selbiges gilt für die Beschäftigungszahlen der geringfügig Beschäftigten, die um maximal 4% unter bzw. um maximal 1% über den publizierten Daten lagen.

Übersicht 2: Vergleich der offiziellen Beschäftigungszahlen des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger mit den Daten des Individualdatensatzes nach Saisonen, 1997 und 2001

	Jan./Feb.	März/April	Mai/Juni	Juli/August	Sept./Okt.	Nov./Dez.	Jahres- durchschnitt
	1997						
Offizielle Daten	153.701	135.445	141.709	161.573	136.298	127.878	142.767
Individualdaten	152.576	138.130	137.589	159.691	140.258	125.196	142.231
	2001						
Offizielle Daten	161.689	143.541	148.925	169.068	142.622	136.898	150.457
Individualdaten	160.365	149.455	144.857	169.019	148.882	135.419	151.332

Q: Publierte Daten HVSV, WIFO INDI-DV.

Mit ein Grund für die leichte Differenz ist – neben den durchgeführten Bereinigungen und getroffenen Abgrenzungen – der Umstand, dass die offiziellen Daten des Hauptverbands monatliche Stichtagsdaten sind, jedoch im hier verwendeten Datensatz der Jahresdurchschnitt aus 365 Tagen, d.h. aus dem täglichen Beschäftigungsstand, ermittelt wurde.

⁸⁾ Jänner/Februar (Winterhochsaison), März/April (Nebensaison), Mai/Juni (Nebensaison), Juli/August (Sommerhochsaison), September/Oktober (Nebensaison), November/Dezember (Nebensaison).

⁹⁾ Die größte Abweichung von den publizierten Daten beträgt (bei einer 2-Monatsbetrachtung) +4% bzw. -4%.

2. Theoretische Erklärungen der Arbeitslosigkeit

2.1 Makroökonomische Hypothesen

2.1.1 Klassische Arbeitslosigkeit

Klassische Arbeitslosigkeit liegt im Allgemeinen dann vor, wenn die Reallohnhöhe trotz einer hinreichenden Güternachfrage die Räumung der Arbeitsmärkte verhindert und damit Arbeitslosigkeit bewirkt. Dieser Theorie zufolge, ist Arbeitslosigkeit immer das Resultat eines nicht ausreichend flexiblen Lohns – als Preis des Faktors Arbeit – nach unten, und liegt somit über dem Grenzprodukt der Arbeit, woraufhin viele Grenzanbieter arbeitslos werden. Die Entlassung von Grenzanbietern führt weiters zu einer Erhöhung der Durchschnittsproduktivität der Arbeit. Bei einer produktivitätsorientierten Lohnpolitik bedeutet dies die Verteilung auch derjenigen Einkommenszuwächse an die Beschäftigten, die aus der entlassungsbedingten Produktivitätssteigerung resultieren und damit streng genommen für eine Verteilung – deren Ziel die Vollbeschäftigung ist – nicht zur Verfügung stehen. Die klassische Arbeitslosigkeit stellt längerfristig betrachtet ein Verteilungsproblem dar: Aufgrund unzureichender Preisreaktionen wird die verfügbare Lohnsumme nicht so auf die Beschäftigten verteilt, dass Vollbeschäftigung möglich ist.

2.1.2 Nachfragemangel

Seit der "Keynes'schen Revolution" ist die konjunkturelle Arbeitslosigkeit als eigene Erklärung der Arbeitslosigkeit nicht mehr umstritten. Keynes identifizierte gesamtwirtschaftlichen Nachfragemangel als Ursache für Angebotsüberhänge auf den Arbeits- und Gütermärkten. Das im Tourismus wichtige Phänomen der Saisonarbeitslosigkeit kann als spezielle Facette der Nachfragemangelthese aufgefasst werden.

Die konjunkturelle Arbeitslosigkeit tritt als drittes Arbeitslosigkeitsregime neben die friktionelle und die strukturelle Arbeitslosigkeit. Die friktionelle Arbeitslosigkeit – auch Fluktuationsarbeitslosigkeit genannt – ist im Gegensatz zur strukturellen Arbeitslosigkeit arbeitsmarktpolitisch relativ unproblematisch.

2.1.3 Mindestlohnarbeitslosigkeit

Die Mindestlohnarbeitslosigkeit ist eine besondere Ausprägung der klassischen Arbeitslosigkeit, von der insbesondere die niedrig qualifizierten Arbeitsmarktsegmente betroffen sind. Die spezifischen Arbeitslosenquoten liegen hier deutlich über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt. Der Grund für die Mindestlohnarbeitslosigkeit ist offensichtlich, dass sich die Produktivitätsdifferenziale zwischen den höher und geringer Qualifizierten nicht ausreichend in den Lohndifferenzierungen niederschlagen. Das betriebswirtschaftliche Rentabilitätskalkül erlaubt nämlich nur dann eine (zusätzliche) Arbeitskräftenachfrage, wenn die erzielte

(erwartete) Produktivität über den Arbeitsplatzkosten liegt. Übersteigen die festgelegten Tariflöhne die Produktivität, so wird es einerseits zu Entlassung und andererseits nicht zu Neueinstellungen kommen. Damit wird hier die Lohnpolitik zu einer eigenständigen Ursache für Arbeitslosigkeit.

2.1.4 Fixkostenarbeitslosigkeit

Die Kosten eines Beschäftigungsbeginns und einer -beendigung haben zunehmend Fixkostencharakter. Das Faktoreinsatzverhältnis kann damit gar nicht oder nur stark verzögert auf Verschiebungen der Grenzproduktivitäten von Arbeit und Kapital reagieren, zumal die direkten Lohnkosten nur einen Teil der gesamten Arbeitskosten ausmachen.

Die Fixkosten eines Beschäftigungsverhältnisses sind daher ein wesentlicher Grund für eine zurückhaltende Personalpolitik und eine beschäftigtenorientierte, aber arbeitslosenfeindliche Lohnpolitik.

2.1.5 Institutionelle Arbeitslosigkeit

Unter institutioneller Arbeitslosigkeit wird jene Art von Arbeitslosigkeit verstanden, die Folge der arbeitsmarktrelevanten Normen in Gesetz, in der Rechtsprechung und im Tarifvertrag ist. Durch legislative Akte werden die Bedingungen und damit auch die Kosten der Beschäftigung festgesetzt. Diese beeinflussen das Verhältnis von Insidern (Beschäftigten) und Outsidern des Arbeitsmarktes (Arbeitslose). Die Regulierungen erschweren den Markteintritt von Arbeitslosen. Sie führen dazu, dass der Produktionsfaktor Arbeit immer mehr zu einem quasi-fixen Faktor wird. Dies trägt dazu bei, dass die betriebliche Minimalkostenkombination nicht verwirklicht werden kann und auch insofern Beschäftigungschancen unausgenützt bleiben.

2.1.6 Technologische Arbeitslosigkeit

Der zunehmende Fixkostencharakter des Faktors Arbeit führt zu einer Überbetonung des arbeitssparenden technischen Fortschrittes, der weitgehend eine Folge der Kapitalintensivierung im Zuge von Rationalisierungsinvestitionen ist. Deshalb wird üblicherweise angenommen, dass ein Teil der Arbeitslosigkeit "technologisch bedingt" sei, weil der technische Fortschritt Arbeitsplätze vernichte. Dazu kommt es jedoch nur dann, wenn die Produktivitätsgewinne nicht in gleichem Ausmaß über Preissenkungen, Reallohnsteigerungen und/oder Arbeitszeitverkürzung den Absatz anregen und die Wiederbeschäftigung der Freigesetzten deshalb nicht gelingt, weil die Einstellungskosten die produktivitätsbedingte Rentabilitätsverbesserung eines potenziellen Arbeitgebers übersteigen. Makroökonomisch betrachtet, hängt die Wiedereinstellung nämlich davon ab, in welchem Ausmaß der durch den Produktivitätsfortschritt geschaffene Verteilungsspielraum zugunsten des Faktors Arbeit in Anspruch genommen wird. Bleibt die Verteilung des Produktivitätsgewinns an den Faktor Arbeit hinter dessen Beitrag zum Produktivitätsfortschritt zurück, so scheidet der technische Fortschritt als eigenständige Arbeitslosigkeitsursache aus.

Mit anderen Worten ausgedrückt: Der technische Fortschritt wirkt nur dann als "Arbeitsplatzvernichter", wenn er durch die Verteuerung des Faktors Arbeit in eine ausschließlich arbeitsparende Richtung gezwungen wird. Die Existenz technologischer Arbeitslosigkeit ist daher ein Indiz dafür, dass die Transformation von Produktivitätsgewinnen in Mehrbeschäftigung nicht funktioniert und das für die Beschäftigungsexpansion nötige Gleichgewicht zwischen Rationalisierungs- und Erweiterungsinvestitionen gestört ist.

2.1.7 Mismatch-Arbeitslosigkeit

Diese strukturelle Arbeitslosigkeit im engeren Sinn bezeichnet jene Fälle von Arbeitslosigkeit, die eine Folge struktureller Diskrepanzen (Mismatch) zwischen Arbeitskräfteangebot und -bedarf sind. Dieser Mismatch kann qualifikatorischer, regionaler oder branchenspezifischer Art sein.

Einen Mismatch spezieller Art stellen die vermittlungshemmenden Merkmale wie fehlende abgeschlossene Berufsausbildung, gesundheitliche Einschränkungen, zeitliche Verfügbarkeit oder ein fortgeschrittenes Alter dar. Die Chance für Arbeitslose mit einem oder gar mehreren Vermittlungshemmnissen, wieder erwerbstätig zu werden, ist deutlich unterdurchschnittlich. Damit ist auch die Verweildauer in der Arbeitslosigkeit außerordentlich hoch.

Dies gilt insbesondere in Zeiten eines steigenden Arbeitskräfteangebotes durch Zuwanderungen, demografische Einflüsse oder durch ein verändertes Erwerbsverhalten der Bevölkerung. Je höher also unter gegebenen Bedingungen der Anteil der Arbeitslosen mit vermittlungshemmenden Merkmalen ist, umso ausgeprägter ist auch der Sockel der strukturellen Arbeitslosigkeit in einer Volkswirtschaft.

2.1.8 Hysteretische Arbeitslosigkeit

Vermittlungshemmnisse, Strukturdiskrepanzen und Lohnstarrheiten haben im Zusammenwirken mit rezessiven Angebotsschocks in der Vergangenheit für eine größer werdende Anzahl von Langzeitarbeitslosen gesorgt. Diese hohen Verweildauern werden immer mehr zu einem eigenständigen Einstellungshemmnis und treten neben die anderen vermittlungshemmenden Merkmale. Man nimmt an, dass im Zuge von Langzeitarbeitslosigkeit eine Humankapitalentwertung eintritt, was die potenzielle Produktivität sinken lässt.

Die Persistenz der Arbeitslosigkeit gegenüber gesamtwirtschaftlichen Veränderungen bei Produktion und Nachfrage zeigt, dass das gesamte Arbeitsmarktsystem nach Gleichgewichtsstörungen nur sehr langsam wieder auf ein neues Gleichgewicht zusteuert, das überdies ein anderes Niveau als das Ausgangsgleichgewicht hat. Der Zeitbedarf ist dabei umso höher, je nachhaltiger der strukturelle Wandel und je geringer die Flexibilität der Arbeitsmärkte ist. Damit ist das sogenannte Hysterisis-Phänomen bezeichnet. Es besagt, dass die Arbeitslosigkeit von heute eine Folge vergangener Arbeitslosigkeit ist (bzw. auch Folge nicht ausreichend verarbeiteter Angebotsschocks in der Vergangenheit) und gleichzeitig auch die Arbeitslosigkeit von morgen beeinflusst (also pfadabhängig ist).

2.2 Mikroökonomische Theorien

Der Kern der mikroökonomischen Theorien besteht ganz allgemein darin, dass das individuelle Entscheidungskalkül von Arbeitsanbietern und -nachfragern von verschiedenen Seiten her näher beleuchtet wird. Dabei wird mit Hypothesen gearbeitet, die die Variablen des sogenannten "matching process" am Arbeitsmarkt abzubilden versuchen. Wichtig dabei ist, dass mikroökonomische Überlegungen zur Arbeitnehmer- und Arbeitgeberirrationalität in allen theoretischen Facetten – mit Ausnahme der Suchtheorien – zu Ergebnissen führen, die arbeitsmarktinterne Friktionen und Koordinierungshindernisse als Hindernisse für die Markträumung bezeichnen und Ursachen für die Arbeitslosigkeit sind. Kontrakt-, Effizienzlohn-, Segmentations- und Insider-Outsider-Theorien zeigen sich bei näherer Überprüfung als unterschiedliche Erklärungshypothesen für ein arbeitsmarktspezifisches Marktversagen, das zu Arbeitslosigkeit führt.

2.2.1 Suchtheorien

Die sogenannten Suchtheorien versuchen Bedingungen zu formulieren, unter denen die vom Arbeitgeber erwartete Produktivität (Anspruchsproduktivität) dem vom Arbeitnehmer erwarteten Lohn (Anspruchslohn) entspricht und es so zu einer Einstellung (match) kommt. Sowohl ArbeitgeberIn als auch ArbeitnehmerIn haben für ihre Suche Suchkosten aufzuwenden, da sie nur über unvollständige Informationen über die am Markt gegebenen Möglichkeiten verfügen. Beide Marktparteien befinden sich in der entscheidungstheoretischen Situation, dass einerseits mit zunehmender Suchdauer die Suchkosten, andererseits aber auch die erzielbaren Erträge zunehmen. Das persönliche Entscheidungskalkül (der Anspruchslohn) für den Arbeitssuchenden wird in erster Linie durch den gegenwärtigen Status (beschäftigt/arbeitslos), die herrschende Arbeitsmarktsituation, die bisherigen Erfahrungen des Stellensuchenden mit Arbeitslosigkeit, die sozio-demografischen Gegebenheiten, die Suchkosten und deren Kurvenverlauf, die Risikoaversion, die Zeitpräferenz oder die persönliche Bewertung der Freizeit, Qualifizierungsmaßnahmen oder die Veränderung des Anspruchslohns im Zeitverlauf bestimmt. Zum anderen wird im Falle von Arbeitslosigkeit auch die Höhe der Arbeitslosenunterstützung von Bedeutung sein. Die Existenz von Lohnersatzleistungen (oder deren Zunahme) mindert die Opportunitätskosten des Arbeitnehmers und erlaubt eine längere Suchdauer. Auf diesem Weg impliziert die Suchtheorie eine bei höheren Lohnersatzleistungen steigende Arbeitslosigkeit und damit im Kern freiwillige Arbeitslosigkeit.

Bei näherer Spezifizierung der Erklärungsfaktoren ergibt sich (unter der Nutzenmaximierungsannahme) ganz allgemein, dass der Anspruchslohn des Stellensuchers sich so einpendeln wird, dass die Grenzkosten der Erreichung eines weiteren Angebotes gleich dem diskontierten Gegenwartswert des zusätzlichen Suchertrags sind. Einfacher ausgedrückt: Je geringer die Suchkosten und je höher der Anspruchslohn, umso länger dauern Stellensuche und die Besetzung der offenen Stellen. Die Suchtheorie versagt bei der Erklärung relativ hoher und/oder hartnäckiger Arbeitslosigkeit.

2.2.2 Kontrakttheorien

Ein Grundgedanke der Kontrakttheorie ist, dass die ArbeitnehmerInnen aufgrund ihrer Risikoscheu versuchen, durch Tariflohnzugeständnisse einen Versicherungsschutz gegen den Eintritt von Arbeitslosigkeit zu erwerben. Diese Lohnzugeständnisse verhelfen andererseits den Unternehmern zu Kostenvorteilen. Es kommt also zu einem Risikoaustausch: Die ArbeitnehmerInnen tauschen Einkommen gegen Sicherheit, die UnternehmerInnen Lohnerleichterungen bei normaler Geschäftssituation gegen Entlassungsoptionen bei Unterauslastung. Dieser Risikoaustausch ist nicht Inhalt der Tarifverträge, sondern eine stillschweigende Vereinbarung.

Die arbeitsmarktpolitische Konsequenz der außerhalb des Tarifvertrags abgeschlossenen Vereinbarungen ist zunächst einmal eine vergleichsweise höhere Stabilität der Nominal- wie auch der Reallöhne im Konjunkturverlauf, ähnliches gilt für die Beschäftigungsentwicklung. Die in den stillschweigenden Vereinbarungen partiell festgehaltenen Beschäftigungsgarantien sind für den Arbeitnehmer eine wesentliche Ursache für die Aufrechterhaltung von langfristigen Arbeitsverträgen. Aber auch für den Unternehmer sind stabile Arbeitsverhältnisse nicht nur wegen der kapitalisierbaren, sie begründenden Lohnersparnisse, sondern auch wegen der möglichen Senkung der Fluktuationskosten durch Fixkostendegression (Such-, Anlern- und Entlassungskosten), der Akkumulation und der Nutzung betriebspezifischen Wissens sowie der produktivitätsfördernden Loyalitätserträge vorteilhaft.

Es bleibt nun, herauszufinden, wie mit den Kontrakttheorien Arbeitslosigkeit erklärt werden kann, wo doch der Risikoaustausch – zumindest im theoretischen Modell – Vollbeschäftigung bewirken müsste. Nach den bisherigen Ausführungen wäre naheliegend, dass bei starren Preisen die Beschäftigungsmenge stärker auf Produktionsschwankungen reagieren müsste. Tatsächlich erlaubt der Einbau der Nutzungsmöglichkeiten von temporären Arbeitslosenunterstützungen und temporären Beschäftigungsanpassungen sowie von Geldern für Kurzarbeit in die individuellen Kontrakte eine Erklärung für vorübergehende Arbeitslosigkeit; das Entstehen von struktureller, langfristiger Arbeitslosigkeit kann jedoch nicht erklärt werden.

Arbeitsmarktpolitische Konsequenzen bei der Existenz von individuellen Kontrakten sind Markt Zugangsbeschränkungen und eine Verringerung von Wiederbeschäftigungschancen Arbeitsloser sowie erhöhte Entlassungsrisiken für nicht in Kontrakte einbezogene ArbeitnehmerInnen. Dies gilt beispielsweise auf Arbeitsplätzen mit hoher Fluktuation, wo langfristige Beschäftigungskontrakte nicht im beiderseitigen Interesse liegen.

2.2.3 Segmentationstheorien

Die Segmentationstheorien basieren auf der Existenz von dualen Arbeitsmärkten, bei denen sich sogenannte primäre und sekundäre Arbeitsmärkte gegenüberstehen, die sich hinsichtlich ihrer Funktionsbedingungen (Nominallohnänderungen, externe Mobilität, Ausbildung, Arbeitsplatzsicherheit, interne Mobilität bzw. Entwicklungschancen) deutlich unterscheiden. Konsequenz dieser Arbeitsmarktdualität ist, dass eine Unterscheidung zwischen "privilegierten" Stammebelegschaften und fluktuierenden Randbelegschaften mit erhöhten Arbeitslosigkeitsrisiken und verringerten Beschäftigungschancen existiert. Mit anderen Worten ausgedrückt,

werden auf den primären bzw. internen Arbeitsmärkten Mobilitätsbarrieren aufgebaut (sei es z.B. durch gute Bezahlung, berufliche Entwicklungsperspektiven oder informelle Beschäftigungsgarantien), die zu einer weitgehenden Abschottung von den sekundären bzw. externen Arbeitsmärkten führen. Die "Erträge" für den Betrieb aufgrund der Existenz eines internen Arbeitsmarktes liegen im Bereich der Betriebsloyalität, der überdurchschnittlichen Einsatzbereitschaft, der Kapitalisierung der Ausbildungs- und Weiterbildungskosten oder einer erhöhten Produktivität. Die Folge der betriebsinternen Arbeitskräfteallokation ist eine annähernde Konstanz der Lohnstruktur zwischen den Arbeitsmarktsegmenten. Weiters resultiert daraus eine Konzentration der Arbeitslosigkeitsrisiken auf dem sekundären Markt, der durch eine hohe Fluktuation mit niedrigeren Beschäftigungszeiten und hohen Entlassungsraten sowie eine entsprechend niedrige Produktivität charakterisiert werden kann.

Die internen Arbeitsplätze sind von der Lohnkonkurrenz der externen Arbeitsmärkte abgeschottet, damit wird der Marktmechanismus nur für die externen Arbeitsmärkte wirksam. Auf den internen Arbeitsmärkten herrschen Mobilitätsketten, Senioritätsregeln, innerbetrieblicher Leistungswettbewerb, was wiederum die Lenkungsfunktion des Lohns ergänzt, zum Teil aber auch ausschalten.

Insgesamt betrachtet, liefert der Segmentationsansatz eine Erklärung für strukturelle Arbeitslosigkeit als Folge strukturierter, wechselseitiger, undurchlässiger Arbeitsmärkte, betriebsinterner Arbeitskräfteallokation und hoher Arbeitskräftefluktuation an den Arbeitsmarkträndern. Dies deckt sich auch mit der empirischen Beobachtung, dass sich die Risiken, arbeitslos zu werden, arbeitslos zu bleiben oder erneut arbeitslos zu werden vorwiegend bei einzelnen Personengruppen konzentrieren.

Die Fluktuation zwischen Erwerbstätigkeit, Schattenwirtschaft, Arbeitslosigkeit, stiller Reserve und Inaktivität wird zum Teil von einem persönlichen Ertragskalkül bestimmt. Darin finden der Anspruchslohn der angestrebten Beschäftigung und die Arbeitslosenunterstützung Eingang. Die Bereitschaft, überhaupt zu arbeiten oder einen bestimmten Mindestlohn zu akzeptieren, wird von der Höhe der Arbeitslosenunterstützung erheblich mitbeeinflusst.

2.2.4 Effizienzlohntheorien

Effizienzlohnmodelle können in gewisser Weise als Fortführung der Kontrakt- und/oder Segmentierungstheorien aufgefasst werden. Im Rahmen der Effizienzlohntheorien werden Begründungen für zu hohe, nicht markträumende Löhne geliefert, die im Interesse des Unternehmens liegen. Die Folge davon ist unfreiwillige Arbeitslosigkeit, die in der Funktionsweise des Arbeitsmarktes selbst begründet ist. Die Ursachen für "zu hohe Löhne" können im Allgemeinen als von der Unternehmerseite gesetzte Produktivitätsanreize zusammengefasst werden. Da dies von allen Unternehmen praktiziert wird, ergibt sich gesamtwirtschaftlich ein zu hohes Lohnniveau. In der Effizienzlohntheorie erfüllen daher die Löhne und die Lohnstruktur weniger eine Markträumungs-, als vielmehr eine Anreiz- und Sortierfunktion. Folgende Gründe für Lohnzugeständnisse können angeführt werden:

- Die Neigung zur "Bummelei" tritt bei fast allen Arbeitsverhältnissen auf. Zur Umgehung der kostspieligen Überwachung der Arbeitsqualität werden Lohnanreize gewährt.
- Hohe Löhne dämpfen die Neigung zum Arbeitsplatzwechsel und helfen so dem Unternehmen Kosten zu sparen.
- Sind Lohnforderungen Indikatoren der Arbeitsproduktivität, werden Unternehmen versuchen, durch die Bezahlung hoher Löhne auch die produktivsten Mitarbeiter zu binden.
- Hohe Löhne als Ausdruck einer gerechten Entlohnung können die Loyalität und damit die Produktivität der Mitarbeiter erhöhen.
- Die Kosten des Arbeitsplatzwechsels steigen für ein Unternehmen dann überproportional, wenn der Wechsel bei starker gewerkschaftlicher Organisation kollektiv vollzogen wird. Diesen Massenabwanderungen kann durch Lohnanreize entgegengesteuert werden.

2.2.5 Insider-Outsider-Theorien

Die Insider-Outsider-Theorien versuchen die unfreiwillige Arbeitslosigkeit zu erklären, und befassen sich mit den Auswirkungen des Verhältnisses von Beschäftigten zu Arbeitslosen auf Lohnhöhe und Beschäftigung. Im Rahmen der Insider-Outsider-Theorie werden Gründe dafür formuliert, dass die Insider des Arbeitsmarktes – die Beschäftigten – den Marktzutritt der Outsider des Arbeitsmarktes – der Arbeitslosen – verhindern und so reallohnsteigernde Renten abschöpfen können, die im Endergebnis Vollbeschäftigung verhindern oder zu Arbeitslosigkeit führen.

Die Hauptannahmen der Insider-Outsider-Theorie sind:

- Insider verfügen infolge einer aus den Transaktionskosten des Beschäftigungswechsels resultierende Rente über Marktmacht.
- Insider nutzen ihre Marktmacht in ihren Lohnverhandlungen, ohne sich um die Interessen von Arbeitsmarktneulingen und Outsidern kümmern zu müssen, denn diese verfügen über weniger Marktmacht als sie selbst.

Die in der Existenz von Transaktionskosten begründete Tendenz zu andauernden Beschäftigungsverhältnissen ermöglicht den Insidern aufgrund ihrer Machtposition gegenüber den Arbeitgebern, eine Art Insiderrente zu realisieren. Die gesamte Insiderrente ist das Produkt aus Beschäftigungsmenge mal der Differenz zwischen dem maximalen Lohnsatz, den der Arbeitgeber für Insider zu bezahlen bereit ist, und dem Lohnsatz, zu dem Outsider noch eine Beschäftigung annehmen würden.

Die gesamten Kosten eines Beschäftigungswechsels bestimmen die Höhe des Lohns, den der Arbeitgeber gerade noch an die Insider zu bezahlen bereit ist. Die Kosten des Beschäftigungswechsels werden damit zur zentralen Bestimmungsgröße der Beschäftigungsaussichten für Outsider. Dem Unterbietungswettbewerb werden durch die Transaktionskosten Grenzen gesetzt, diese führen in der Folge zu Arbeitslosigkeit bzw. behindern deren Abbau. Die entstehende Arbeitslosigkeit ist unfreiwillig in dem Sinne, dass Arbeitslose selbst zu einem

Lohnsatz, der deutlicher unter dem gegenwärtig herrschenden liegt als es den Qualifikationsdifferenzialen zwischen In- und Outsidern entspricht, keine Anstellung finden können.

Die Ausschaltung der Lohnkonkurrenz durch außenseiterfeindliche Lohnstrukturen ist durch folgende, außerhalb des Arbeitsmarktes determinierte Faktoren bestimmt:

Transaktionskosten fallen auf allen Märkten an. Je nachdem, welchen Anteil die nicht zu beeinflussenden, exogen vorgegebenen, fixen Transaktionskosten an den Gesamtkosten eines Arbeitsplatzes und (bei Berücksichtigung der Produktivität) an den Stückkosten haben, können diese nicht-marktlichen Kosten das Entlassungs-/Einstellungskalkül eines Unternehmens verzerren und zur Bevorzugung von Insidern führen. Die Dauerhaftigkeit bestehender Arbeitslosigkeit wird damit in erster Linie zu einem Problem der Einstellungsverweigerung, die auf eine Verteuerung des Beschäftigungswechsels durch außermärkliche Faktoren zurückgeht. Das Unternehmerkalkül, den Beschäftigten einen höheren als den Gleichgewichtslohn zu zahlen, um auf diese Weise die noch höheren Entlassungs- und Wiedereinstellungskosten zu vermeiden, ist somit keineswegs als ein Versagen des Lohnbildungsprozesses zu verstehen, sondern als Kostenminimierungsstrategie, die eine Markträumung verhindert.

Eine Senkung der Transaktionskosten würde nicht nur die Insiderrenten verringern, sondern auch die Beschäftigungschancen der Outsider erhöhen. Die Botschaft der Insider-Outsider-Theorie ist damit nicht, dass Arbeitslosigkeit eine Folge ungleicher Chancen am Arbeitsmarkt und damit eines Marktversagens ist, sondern vielmehr die Tatsache, dass die Fluktuationskosten durch geeignete Maßnahmen gesenkt werden müssen, um den Spielraum für Marktreaktionen (hier verstanden als Lohnkonkurrenz) zu erhöhen.

3. Entwicklung der Arbeitslosen- und Beschäftigungsstände

Im Tourismus ist aus mehreren Gründen mit einer höheren Arbeitslosigkeit zu rechnen als in anderen Bereichen der Wirtschaft. Die saisonalen Auslastungsschwankungen der Branche führen zu einer unregelmäßigen Nutzung des Arbeitskräftepotenzials: Saisonarbeitslosigkeit ist die Folge. Doch selbst ohne die saisonale Arbeitslosigkeitskomponente scheint die Arbeitslosigkeit im Tourismus vergleichsweise hoch. Die Ursachen dafür sind vielschichtig:

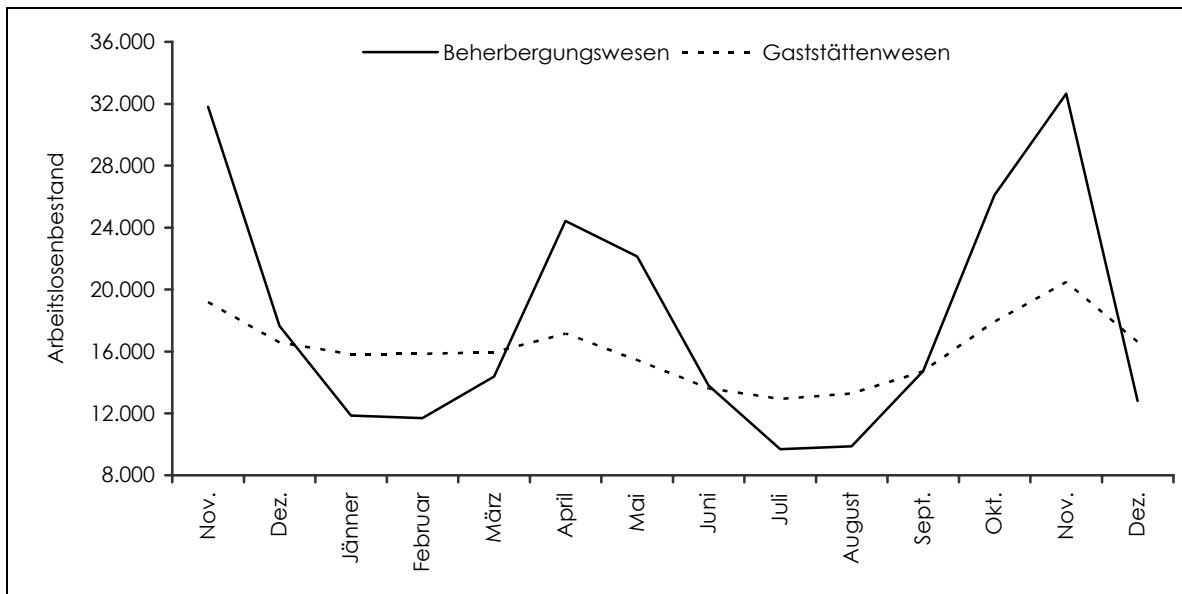
- **Höhere Arbeitslosigkeit gering Qualifizierter (externe Arbeitsmärkte):** Arbeitskräfte mit geringem Qualifikationsniveau sind stärker von Arbeitslosigkeit betroffen als qualifizierte Arbeitskräfte. Der Strukturwandel in der Wirtschaft hin zu humankapitalintensiveren Branchen verstärkt dies ebenso wie die höher werdenden Qualifikationsanforderungen auch in Branchen mit niedrigeren Ausbildungsvoraussetzungen. Das Beherbergungs- und Gaststättenwesen als Branche mit vergleichsweise geringem Qualifikationsniveau weist einen hohen Anteil von gering qualifizierten Arbeitskräften auf. Diese Arbeitskräfte werden häufig als Aushilfskräfte (Arbeitskräfte in "externen Arbeitsmärkten") beschäftigt und kommen somit selten in innerbetriebliche Schlüsselpositionen, die stabilere Beschäftigung mit sich brächten. Somit ist mit einem höheren Arbeitslosigkeitsrisiko gering Qualifizierter auch im Beherbergungs- und Gaststättenwesen zu rechnen. Wegen des hohen Beschäftigungsanteils gering Qualifizierter schlägt dies besonders stark auf die Arbeitslosenquote der Branche durch.
- **Hohe Flexibilitätsanforderungen (Mismatch):** Die saisonalen Auslastungsschwankungen im Tourismus gehen mit örtlichen Verlagerungen der Produktionsschwerpunkte einher (z.B. von Schigebieten im Winter zu den Seen im Sommer). Zudem sind gerade in der Hochsaison die Anforderungen an die zeitliche Verfügbarkeit von Arbeitskräften besonders hoch. Dies stellt sehr hohe Flexibilitätsanforderungen an den Tourismusarbeitsmarkt und drückt sich nicht nur in der Saisonkomponente der Arbeitslosigkeit aus, sondern führt auch zu einer höheren Sockelarbeitslosigkeit von Personengruppen, die den Flexibilitätsanforderungen nicht mehr voll gerecht werden: Beispielsweise sinkt mit zunehmendem Alter aufgrund von familiären Verpflichtungen oder einer Festlegung des Wohnsitzes (Hausbau, Wohnungseigentum) sowohl die örtliche Mobilität als auch die Bereitschaft und Möglichkeit, um am Abend, in der Nacht oder am Wochenende zu arbeiten, sowie kurzfristigem Bedarf entsprechend, Überstunden zu leisten. Dieser Umstand schlägt sich in den mit dem Alter sinkenden Beschäftigungsanteilen im Tourismus nieder: In keiner anderen Branche ist der Beschäftigungsanteil Älterer geringer als im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (vgl. auch BMWA, 2003). Auch in der Arbeitslosigkeit spiegeln sich die ungünstigen Beschäftigungsbedingungen für ältere Arbeitskräfte im Tourismus wider: Die Arbeitslosenquoten steigen mit dem Alter deutlich an. Im Tourismus ist vielfach eher die schlechte Übereinstimmung von örtlichen und arbeitszeitlichen Flexibilitätsanforderungen zwischen Unternehmen und Arbeitskräften für Arbeitslosigkeit verantwortlich, als qualifikatorischer Mismatch.

Im folgenden Berichtsteil zur Arbeitslosigkeit und Beschäftigung im Beherbergungs- und Gaststättenwesen wird die Tourismusarbeitslosigkeit im Detail betrachtet. Dabei zeigen sich sowohl die saisonale Komponente als auch die strukturellen Probleme am Tourismusarbeitsmarkt: Von der auch in der Hochsaison bleibenden Arbeitslosigkeit sind besonders gering Qualifizierte und ältere Arbeitskräfte betroffen.

3.1 Arbeitslosigkeit

Der Bestand an arbeitslosen Tourismuskraften – vorgemerkten Arbeitslosen, SchulungsteilnehmerInnen und Lehrstellensuchenden – variiert im Laufe eines Kalenderjahres merklich. Kaum eine andere Branche (beispielsweise Bauwirtschaft, Land- und Forstwirtschaft) weist ähnlich hohe, und im Jahresverlauf schwankende Arbeitslosenzahlen auf wie das Beherbergungs- und Gaststättenwesen. Während in den tourismusstarken Sommer- und Wintermonaten (Jänner, Februar, Juli, August) die Arbeitslosenzahlen ihren Jahrestiefststand erreichen, meldet das AMS alljährlich Arbeitslosenrekordzahlen bei den Tourismuskraften im November. Die Arbeitslosenzahlen steigen zwar auch im Frühjahr auf ein beachtliches Niveau, erreichen jedoch nicht die Arbeitslosenwerte vom November. Offensichtlich ist der saisonbedingte Auslastungsrückgang im Fremdenverkehrsbereich im Herbst stärker als im Frühjahr.

Abbildung 2: Entwicklung der Arbeitslosigkeit¹⁾ im Beherbergungs- und Gaststättenwesen, Tourismusjahr 2000/01



Q: WIFO INDI-DV. – 1) Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende und SchulungsteilnehmerInnen.

Im Kalenderjahr 2001 registrierte das Arbeitsmarktservice die höchsten Arbeitslosenzahlen für den Tourismussektor mit gut 53.100 im November und knapp 41.600 im April. Die niedrigsten Arbeitslosenzahlen wurden 2001 in den Monaten Februar (27.600 Arbeitslose) und Juli (22.600

Arbeitslose) verzeichnet. Gemessen an der Gesamtzahl an Arbeitslosen in Österreich (alle Wirtschaftsklassen) entfielen damit im Jahr 2001 zwischen 9% (Jänner, Februar) und 20% (November) aller Arbeitslosen auf das Beherbergungs- und Gaststättenwesen; im Jahresdurchschnitt immerhin 13%. Der Vergleich des Arbeitslosenanteils mit dem Beschäftigungsanteil der Branche unterstreicht das Ausmaß der Arbeitslosigkeit in diesem Dienstleistungsbereich: Während auf der einen Seite durchschnittlich 13% aller Arbeitslosen dem Tourismussektor zugerechnet werden, ist auf der anderen Seite der Wirtschaftszweig für rund 5% der unselbständig Beschäftigten Arbeitgeber.

Im Vergleich zum Jahr 1997 fiel die Arbeitslosigkeit im Beherbergungs- und Gaststättenwesen 2001 teils deutlich niedriger aus: Im April 2001 waren knapp 41.600 Personen beim AMS gemeldet, das sind um rund 7.000 Arbeitslose (-14%) weniger als im Vergleichsmonat des Jahres 1997 – im November 2001 lag der Arbeitslosenbestand im Tourismus um 5% unter dem Niveau vom November 1997, im Juli und Februar 2001 zwischen -3% und -4% gegenüber den Vergleichsmonaten 1997. Gleichzeitig sank im Jahresdurchschnitt 2001 der monatliche Arbeitslosenbestand im Tourismussektor – vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende und SchulungsteilnehmerInnen – gegenüber 1997 von gut 35.000 Personen (Durchschnitt der 12 Stichtage 1997) auf unter 33.000 (Durchschnitt der 12 Stichtage 2001), eine Entwicklung die vom Beschäftigungsanstieg im Tourismussektor (ca. +8.000 auf mehr als 150.000 Beschäftigungsverhältnisse)¹⁰⁾ begleitet wurde.

Die im Jahresvergleich unterschiedlich hohen Arbeitslosenbestände in der Nebensaison stehen in engem Zusammenhang mit der Lage der Feiertage und der Wahl des Stichtags, an dem die Arbeitslosenbestände vom AMS erhoben werden. Beispielsweise sind die gegenüber April 1997 deutlich niedrigeren Arbeitslosenzahlen vom April 2001 in engem Kontext mit dem späten Ostertermin im Jahr 2001 zu sehen. Während 1997 der Ostersonntag auf den 30. März fiel, war im Jahr 2001 der Ostersonntag erst am 15. April. Damit wurde die Wintersaison, welche bei guter Schneelage etwa eine Woche nach Ostern endet, im Jahr 2001 zeitlich bis Ende April ausgedehnt. Im Folgemonat Mai entsprachen die Arbeitslosenzahlen aus dem Jahr 2001 wieder in etwa jenen von 1997.

3.1.1 *Beherbergungs- und Gaststättenwesen*

Die beiden Wirtschaftszweige der Tourismusbranche, das Beherbergungswesen einerseits und das Gaststättenwesen andererseits, unterscheiden sich – wie die Betrachtung der Arbeitslosenzahlen zeigt (vgl. Abbildung 3) – deutlich voneinander. Während das Gaststättenwesen vergleichsweise stabile Arbeitslosenbestände während des Jahres aufweist, variieren jene im Beherbergungswesen stark. Eine Maßzahl zur Berechnung der Stärke der Schwankung im Jahresverlauf ist der Variationskoeffizient, bei dem die Standardabweichung in Relation zum arithmetischen Mittel (Jahresdurchschnitt) gesetzt wird. Der auf diese Weise ermittelte Prozentsatz gibt an, wie stark die monatlichen Arbeitslosenzahlen während eines Jahres

¹⁰⁾ Publierte Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger.

fluktuieren.¹¹⁾ Je geringer der ermittelte Prozentsatz, desto weniger weichen die einzelnen Werte (monatliche Arbeitslosenzahlen) vom Jahresdurchschnitt ab, d.h. umso konstanter sind die Arbeitslosenzahlen im Jahresverlauf. Im gesamten Tourismussektor lag diese Kennzahl im Jahr 2001 bei 27%, im Beherbergungswesen, das saisonbedingten Auslastungsschwankungen stark unterworfen ist, bei immerhin 42%, im Gaststättenwesen bei 13%. Gesamtwirtschaftlich betrachtet, betrug der Variationskoeffizient der Arbeitslosenzahlen im Jahr 2001 14%.

3.1.2 Arbeitslosenquote

Eine weitere Möglichkeit, das Ausmaß der Arbeitslosigkeit im Beherbergungs- und Gaststättenwesen zu illustrieren, bietet sich in der Gegenüberstellung von Arbeitslosen und Arbeitskräftepotenzial¹²⁾, d.h. in der Berechnung der Arbeitslosenquote: 2001 betrug die Arbeitslosenquote im Tourismussektor 18% (1997: 20%), alleine in der Nebensaison durchschnittlich 20% (1997: 23%), in der Hauptsaison immerhin 13% (1997: 14%). Damit liegt selbst in der Hochsaison – wo die Arbeitslosenbestände im Tourismus am geringsten sind – die Arbeitslosenquote¹³⁾ der Branche im zweistelligen Bereich und damit deutlich über jener der Gesamtwirtschaft. Die Gegenüberstellung der gesamtwirtschaftlichen Arbeitslosenquote verdeutlicht das hohe Ausmaß der Arbeitslosigkeit im Tourismus: Im Jahresdurchschnitt 2001 betrug die Arbeitslosenquote in der Gesamtwirtschaft 7,3% (1997: 8,1%) – kaum eine Abweichung vom Jahresdurchschnitt wurde in der Nebensaison (2001: 7,2%, 1997: 7,9%) bzw. in der Hauptsaison (2001: 7,4%, 1997: 8,3%) registriert.¹⁴⁾ Schließt man den Tourismussektor bei der Betrachtung der Gesamtwirtschaft aus, sinkt die durchschnittliche Arbeitslosenquote im Jahr 2001 auf 6,7% (1997: 7,4%), in der Hauptsaison auf 7,1% (1997: 8,0%) und in der Nebensaison auf 6,5% (1997: 7,1%).

¹¹⁾ Der Variationskoeffizient ist ein relatives Streuungsmaß, das den Vergleich zweier oder mehrerer Verteilungen mit stärker voneinander abweichenden Mittelwerten erlaubt. Hierzu wird die Standardabweichung in Relation zum arithmetischen Mittel der Verteilung gesetzt:

$$V = \frac{s}{\bar{x}} * 100$$

¹²⁾ Das Arbeitskräftepotenzial umfasst zum einen alle Personen die einer Erwerbstätigkeit nachgehen, und zum anderen all jene, die eine Beschäftigung suchen (unselbständig Beschäftigte und Arbeitslose).

¹³⁾ Der in dieser Studie verwendete Arbeitslosenbegriff umfasst neben den vorgemerkten Arbeitslosen auch Lehrstellensuchende und SchulungsteilnehmerInnen. Bei der Berechnung der Arbeitslosenquote werden die Arbeitslosen (vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende und SchulungsteilnehmerInnen) in Prozent der Erwerbspersonen gesetzt, die sich aus unselbständig Beschäftigten laut Hauptverband der Sozialversicherungsträger und den Arbeitslosen zusammensetzen (Arbeitskräftepotenzial).

¹⁴⁾ Werden SchulungsteilnehmerInnen und Lehrstellensuchende bei der Berechnung der gesamtwirtschaftlichen Arbeitslosenquote nicht berücksichtigt (so wie in den offiziellen Publikationen des AMS), dann lag sie im Jahresdurchschnitt 2001 bei 6,1% (1997: 7,1%), in der Nebensaison 2001 bei 6% (1997: 6,9%), in der Hauptsaison 2001 bei 6,3% (1997: 7,4%). Die gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungszahlen beinhalten Präsenzdienler und KarenzgeldbezieherInnen (publizierte Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger).

3.1.3 Betroffenheit von Arbeitslosigkeit

Bei der Analyse der Arbeitslosigkeit gibt es neben der Betrachtung der durchschnittlichen Arbeitslosenbestände pro Jahr noch eine weitere, personenbezogene Sichtweise: Das Konzept der Betroffenheit. Im Mittelpunkt steht hierbei die Frage, wie viele Personen in einem Jahr für mindestens einen Tag beim Arbeitsmarktservice als arbeitslos vorgemerkt waren. Gerade im Tourismussektor ist die Betroffenheit besonders hoch: Im Jahr 2001 lag sie allein im Tourismussektor bei 109.521 Personen, in der Gesamtwirtschaft (exklusive SchulabgängerInnen und Personen mit unbekannter Branchenzuordnung) bei 662.405. Vier Jahre zuvor (1997) waren noch 112.262 Personen im Tourismus für mindestens einen Tag beim AMS als arbeitslos vorgemerkt, 675.903 in der Gesamtwirtschaft (exklusive SchulabgängerInnen und Personen mit unbekannter Branchenzuordnung).¹⁵⁾ Diese Gegenüberstellung bringt erneut das Ausmaß der Arbeitslosigkeit im Beherbergungs- und Gaststättenwesen zum Ausdruck: Einerseits bietet die Branche etwa 5% der unselbständig Beschäftigten in Österreich einen Arbeitsplatz, andererseits entfallen im Jahresdurchschnitt fast 17% der jährlich von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen auf diesen Sektor (jeweils 1997 und 2001).¹⁶⁾

3.2 Beschäftigung

Die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse im Tourismus ist in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Meldete der Hauptverband 1997 knapp 142.800 Beschäftigungsverhältnisse¹⁷⁾ im Jahresdurchschnitt, waren es 2001 bereits rund 150.500 und im Jahr 2002 etwa 153.200. In Prozent der Gesamtbeschäftigung bietet der Tourismussektor knapp 5% der unselbständig Beschäftigten in Österreich – bei regional durchwegs unterschiedlicher Bedeutung – einen Arbeitsplatz, wovon rund 60% im Gaststättenwesen gemeldet sind. Bei dem deutlichen Anstieg der Beschäftigung muss es sich jedoch nicht zwangsläufig um Vollzeitarbeitsplätze handeln, da im Beherbergungs- und Gaststättenwesen ein überdurchschnittlich hoher und wachsender Anteil an Teilzeitkräften beschäftigt ist: Während im Jahr 2001 der Teilzeitanteil in der Gesamtwirtschaft bei 15% (1997: 12%) lag, betrug der Anteil im Tourismussektor 19% (1997: 15%).¹⁸⁾

Neben der Standardbeschäftigung hat die geringfügige Beschäftigung in den letzten Jahren stark an Bedeutung gewonnen – Werkverträge und freie Dienstverträge spielen dagegen im Tourismusbereich nach wie vor eine untergeordnete Rolle. Laut offizieller Meldungen stieg die Zahl der geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse zwischen 1997 und 2001 im Jahresdurchschnitt um 3.200 auf über 19.400. Damit war 2001 bereits in etwa jedes achte Beschäftigungsverhältnis (gemessen an der Summe aus Standardbeschäftigung und geringfügiger Beschäftigung) ein geringfügiges (Gesamtwirtschaft: jedes 16. Beschäftigungsverhältnis).¹⁹⁾

¹⁵⁾ Publierte Daten des AMS.

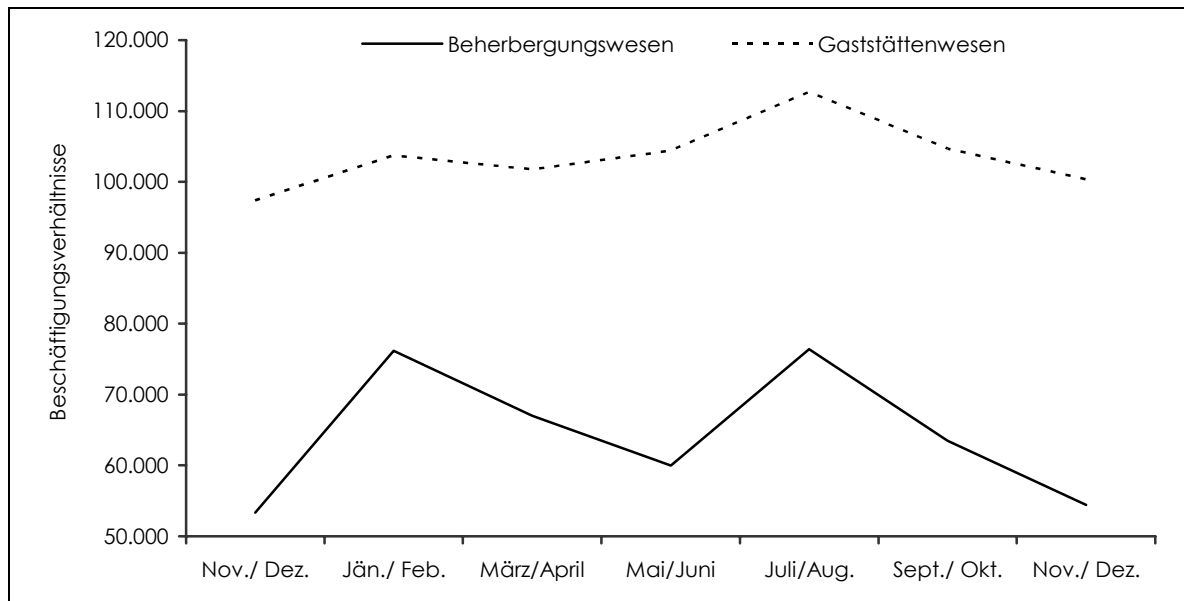
¹⁶⁾ Siehe Fußnote 15.

¹⁷⁾ Publierte Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger.

¹⁸⁾ Mikrozensus, 2001; Teilzeitbeschäftigung: Wöchentliche Arbeitszeit von 12 bis maximal 36 Stunden.

¹⁹⁾ Siehe Fußnote 17.

Abbildung 3: Entwicklung der Beschäftigung (inklusive atypischer Beschäftigung) im Beherbergungs- und Gaststättenwesen nach Saisonen¹⁾ im Tourismusjahr 2000/01



Q: WIFO INDI-DV. – ¹⁾ 2-Monatsdurchschnitte.

Der hohe und steigende Anteil an geringfügig Beschäftigten im Tourismussektor ist eine Entwicklung, die in vielen Dienstleistungsbranchen zu beobachten ist.²⁰⁾ Gerade im Tourismussektor stellen atypische Beschäftigungsformen – angesichts der schwankenden Auslastung – eine attraktive Möglichkeit für Unternehmer dar, kurzfristigen Personalbedarf überbrücken zu können. Auf Seiten der ArbeitnehmerInnen ist der verbesserte Zugang zu Sozialversicherungsleistungen mitunter ein Grund für die gestiegene Bedeutung dieser Beschäftigungsform.²¹⁾

3.2.1 Beherbergungswesen (ÖNACE 551 und 552)

Das Beherbergungswesen ist stark von einem saisonalen Beschäftigungsverlauf geprägt. Vor allem im Bereich der Standardbeschäftigung werden während eines Kalenderjahres massive Bestandsveränderungen registriert: Im Jahr 2001 lag die Schwankungsbreite des durchschnittlichen Beschäftigungsstandes zwischen 71.774 Beschäftigungsverhältnissen in der Sommerhochsaison (Juli, August) und 50.511 Beschäftigungsverhältnissen in der Winternebensaison (November, Dezember), das entspricht einer Beschäftigungsdifferenz im Jahr 2001 in Höhe von mehr als 20.000 Beschäftigungsverhältnissen.

Ein statistisches Maß für die Stärke der Beschäftigungsschwankung im Jahresverlauf ist der Variationskoeffizient (vgl. Kapitel 3.1.2). Bei der Berechnung des Variationskoeffizienten wird

²⁰⁾ Generell weist der Dienstleistungssektor ein deutlich höheres Niveau an geringfügig Beschäftigten auf als der Sachgüterbereich (vgl. Huber et al., 2003).

²¹⁾ Möglichkeit der freiwilligen Selbstversicherung (Kranken- und Pensionsversicherung) seit 1998.

die Streuung der Beschäftigung (2-Monatsbetrachtung) in Relation zur Jahresbeschäftigung gesetzt. Je höher der auf diese Weise ermittelte Prozentsatz ist, desto stärker schwanken die Beschäftigungszahlen im Jahresverlauf. Im Beherbergungswesen betrug der für 2001 berechnete Variationskoeffizient 13%, der Durchschnitt über alle Branchen lag 2001 bei 2%.²²⁾ Ähnlich stark schwankende Beschäftigungsstände wie im Beherbergungswesen gab es 2001 nur in der Land- und Forstwirtschaft, dem Bauwesen und der Schifffahrt.

Übersicht 3: Entwicklung der durchschnittlichen Beschäftigung im Beherbergungswesen nach Saisonen¹⁾, 1997 und 2001

	Standardbeschäftigung			Atypische Beschäftigung			Gesamtbeschäftigung
	1997	2001	Differenz	1997	2001	Differenz	Differenz 2001-1997
Jänner/Februar	69.717	71.262	+1.545	3.907	4.908	+1.000	+2.545
März/April	58.006	62.449	+4.442	3.532	4.584	+1.052	+5.494
Mai/Juni	54.850	55.757	+907	3.353	4.198	+845	+1.752
Juli/August	69.783	71.774	+1.991	3.914	4.648	+735	+2.726
September/Oktober	57.113	59.266	+2.154	3.404	4.248	+844	+2.998
November/Dezember	47.437	50.511	+3.074	3.091	3.923	+832	+3.906
Jahresdurchschnitt	59.456	61.812	+2.356	3.532	4.416	+884	+3.240

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ 2-Monatsdurchschnitte.

Die Zahl der atypischen Beschäftigungsverhältnisse ist dagegen im Beherbergungswesen deutlich konstanter: 2001 pendelte das durchschnittliche Beschäftigungsniveau zwischen 3.923 im November/Dezember und 4.908 in der Winterhochsaison (Jänner/Februar), der Variationskoeffizient lag bei 7%.

Im Vergleich zu 1997 stieg im Jahr 2001 sowohl die Standardbeschäftigung (+4%) im Beherbergungssektor, als auch die atypische Beschäftigung (+25%). Der Zuwachs bei den Standardbeschäftigungsverhältnissen blieb allerdings hinter dem Beschäftigungszuwachs des gesamten Tourismussektors (+6,4%) zurück, d.h. der Beschäftigungszuwachs der letzten Jahre ging insbesondere auf das Konto des Gaststättenwesens. Die unterschiedlich starken Beschäftigungszuwächse in den einzelnen Saisonen (vgl. Übersicht 3) sind nicht zuletzt von der Lage der Feiertage abhängig: Beispielsweise steht der hohe Beschäftigungsstand im März/April 2001 und der geringe Zuwachs im Mai/Juni 2001 mit den Osterfeiertagen im Zusammenhang, welche im Jahr 1997 bereits Ende März (Ostersonntag: 30. März) und im Jahr 2001 auf Mitte April (Ostersonntag: 15. April) fielen. Da das Ende der Osterfeiertage in vielen Wintersportgebieten das Ende der Wintersaison bedeutet, impliziert ein später Ostertermin einen höheren durchschnittlichen Beschäftigungsstand im Betrachtungszeitraum März/April.

²²⁾ Der Variationskoeffizient wurde für das Kalenderjahr 2001 berechnet, wobei für die Beschäftigungszahlen ein 2-Monatsdurchschnitt verwendet wurde. Grundlage für die Berechnung des gesamtwirtschaftlichen Variationskoeffizienten sind die publizierten Daten des HVSV.

3.2.2 Gaststättenwesen (ÖNACE 553, 554 und 555)

Das Gaststättenwesen zeichnet sich im Gegensatz zum Beherbergungswesen durch vergleichsweise stabilere Beschäftigungsstände aus. Im Jahr 2001 pendelte die Standardbeschäftigung zwischen 84.909 im November/Dezember und 97.245 im Juli/August. Die hohen Beschäftigungszahlen in der Sommerhochsaison liegen, anders als im Beherbergungswesen, auch deutlich über dem Beschäftigungsniveau in der Winterhauptsaison. Hintergrund des unterschiedlich hohen Beschäftigungsstandes im Sommer- und Winterhalbjahr, ist das verstärkte Aufkommen von Ausflugstouristen in der warmen Jahreszeit, wovon die Gastronomie stark profitiert.

Übersicht 4: Entwicklung der durchschnittlichen Beschäftigung im Gaststättenwesen nach Saisonen¹⁾, 1997 und 2001

	Standardbeschäftigung			Atypische Beschäftigung			Gesamtbeschäftigung
	1997	2001	Differenz	1997	2001	Differenz	Differenz 2001-1997
Jänner/Februar	82.859	89.103	+6.244	11.704	14.630	+2.926	+9.170
März/April	80.124	87.006	+6.882	11.953	14.770	+2.817	+9.699
Mai/Juni	82.740	89.100	+6.360	12.716	15.351	+2.636	+8.996
Juli/August	89.909	97.245	+7.336	12.865	15.437	+2.572	+9.909
September/Oktober	83.145	89.616	+6.471	12.544	15.070	+2.526	+8.997
November/Dezember	77.759	84.909	+7.150	12.509	15.437	+2.928	+10.077
Jahresdurchschnitt	82.775	89.520	+6.745	12.387	15.119	+2.732	+9.477

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ 2-Monatsdurchschnitte.

Die relativ geringen Schwankungen der Beschäftigungsstände im Gaststättenwesen drücken sich im Variationskoeffizienten, d.h. der Streuung der Beschäftigung gemessen an der durchschnittlichen Jahresbeschäftigung, aus: 2001 lag der Variationskoeffizient im Gaststättenwesen bei 4%, der Vergleichswert für das Beherbergungswesen lag bei 13%, jener der Gesamtwirtschaft bei 2%. Bei den atypischen Beschäftigungsverhältnissen lag die Schwankungsbreite im Jahresverlauf bei rund 800 Beschäftigungsverhältnissen (Variationskoeffizient 2001: Gaststättenwesen 2%, Beherbergungswesen 7%).

Der geringfügigen Beschäftigung kommt im Gaststättenwesen mittlerweile große Bedeutung zu. In Prozent der Standardbeschäftigung lag der Anteil der geringfügig Beschäftigten im Jahr 2001 bei 17%, 1997 bei 15%.²³⁾ Anders ausgedrückt: Im Jahresdurchschnitt 2001 kamen auf 100 Standardbeschäftigungsverhältnisse 17 geringfügige Beschäftigungsverhältnisse, im Jahr 1997 waren es 15. Vergleichsweise niedrig fällt dagegen der Anteil im Beherbergungswesen aus, wo 2001 – ebenso wie in der Gesamtwirtschaft – lediglich 7% (1997: 6%) unter der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt waren.

Die im Tourismussektor registrierten Beschäftigungszuwächse der vergangenen Jahre gingen großteils auf das Konto des Gaststättenwesens. Alleine im Bereich der Standardbeschäfti-

²³⁾ Gemessen an der Gesamtbeschäftigung, d.h. Standardbeschäftigung plus atypischer Beschäftigung, lag der Anteil der geringfügig Beschäftigten bei 14% (2001) bzw. 13% (1997).

gung, d.h. der voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse, wurde hier ein Plus in der Höhe von mehr als 6.700 Beschäftigungsverhältnissen (Jahresdurchschnitt) – das entspricht +8,1% – registriert (Tourismussektor insgesamt: ca. +9.100 bzw. +6,4%). Fast die Hälfte dieser zusätzlichen Beschäftigungsverhältnisse entfiel auf die Bundesländer Wien und Steiermark. Im Bereich der atypischen Beschäftigung – hierzu zählen Werkverträge, freie Dienstverträge und geringfügige Beschäftigung – lag der Zuwachs bei mehr als 2.700 Beschäftigungsverhältnissen oder +22,1%.

4. Struktur der Arbeitslosigkeit im Tourismus

Im Mittelpunkt dieses Kapitels stehen einerseits die Analyse der Struktur der Arbeitslosigkeit in den Sparten Beherbergungs- und Gaststättenwesen, andererseits die Zusammensetzung des Arbeitslosenbestands hinsichtlich bestimmter Charakteristika in den Haupt- und Nebensaisonen²⁴⁾ 1997 und 2001. Zu den betrachteten Merkmalen zählen das Geschlecht und die Nationalität, weiters das Alter der arbeitslosen Personen, ihre berufliche Qualifikation bzw. berufliche Praxis, die formale Ausbildung sowie die Bedeutung der Einstellungszusage im Tourismus.

4.1 Regionale Struktur der Arbeitslosigkeit

Die Tourismusbranche verzeichnete aus regionaler Sicht – sowohl 1997 wie auch 2001 – in Tirol, der Steiermark und Wien die höchsten Arbeitslosenbestände. 2001 bewegte sich der Jahresdurchschnittsbestand an vorgemerkten Arbeitslosen in den drei Bundesländern jeweils zwischen 4.300 und 6.500 Personen (1997 jeweils zwischen 5.500 und 6.000 Personen). Schließt man Lehrstellensuchende und SchulungsteilnehmerInnen in die Betrachtung mit ein, lag der durchschnittliche Bestand 2001 in Tirol, der Steiermark und Wien zwischen 4.900 und 7.400 Personen (1997 jeweils rund 6.000 Personen).

Im Jahr 2001 nahm – bei insgesamt rückläufigen Arbeitslosenzahlen²⁵⁾ im Tourismus – einzig in der Bundeshauptstadt Wien die Zahl der arbeitslosen Tourismuskraften zu: Der durchschnittliche Bestand an vorgemerkten Arbeitslosen stieg gegenüber 1997 in Wien um 600 Personen. Wird der Personenkreis der vorgemerkten Arbeitslosen um SchulungsteilnehmerInnen und Lehrstellensuchende erweitert, erhöhte sich der durchschnittliche Jahresbestand an Tourismusarbeitslosen – angesichts der verstärkten Inanspruchnahme von Schulungen – um mehr als 1.200 in der Bundeshauptstadt (siehe Übersicht 5). Als Ursache für den Arbeitslosenzuwachs in Wien gelten u.a. die Anschläge vom 11. September, die vorwiegend internationale Besucher von Fern- bzw. Flugreisen abgehalten haben: In Wien wurden im III. und IV. Quartal 2001, gegenüber dem Vergleichszeitraum des Vorjahres, alleine bei Touristen aus den USA ein Minus bei den Ankünften in Höhe von rund 30% registriert. Bei japanischen Gästen lag der Rückgang im III. Quartal 2001 bei 10%, im 4. Quartal bei 44% (jeweils im Vergleich zum Vorjahr). Daneben kamen im IV. Quartal 2001 um 54% weniger südkoreanische Gäste und um 10% weniger Touristen aus Großbritannien in Wien an.²⁶⁾

²⁴⁾ Da sich die Arbeitslosen der Winterhochsaison – hinsichtlich sozio-demografischer und beruflicher Merkmale sowie hinsichtlich der formalen Ausbildung – nicht sehr stark von den Arbeitslosen der Sommerhochsaison unterscheiden, und auch die Arbeitslosen der Winternebensaison jenen der Sommernebensaison gleichen, wurde das Kalenderjahr in Haupt- (Jänner, Februar, Juli, August) und Nebensaison (März bis Juni, September bis Dezember) unterteilt.

²⁵⁾ Werden ausschließlich vorgemerkte Arbeitslose im Tourismussektor betrachtet, sinkt österreichweit der durchschnittliche monatliche Arbeitslosenbestand im Jahr 2001 gegenüber 1997 um 11%. Werden zu den vorgemerkten Arbeitslosen auch Lehrstellensuchende und SchulungsteilnehmerInnen hinzugerechnet, geht der durchschnittliche Jahresbestand im Betrachtungszeitraum um lediglich 6% zurück.

²⁶⁾ Ankünfte in allen Unterkunftsarten lt. Statistik Austria.

Übersicht 5: Arbeitslosigkeit¹⁾ im Beherbergungs- und Gaststättenwesen nach Bundesländern in der Haupt- und Nebensaison und im Jahresdurchschnitt, 1997 und 2001

	Beherbergungswesen		Gaststättenwesen		Tourismussektor insgesamt		
	Hauptsaison ²⁾	Nebensaison ³⁾	Hauptsaison ²⁾	Nebensaison ³⁾	Absolut	Anteil BW ⁴⁾	Anteil GW ⁴⁾
	Saisondurchschnitt				Jahresdurchschnitt		
	1997						
Burgenland	411	421	440	409	837	50%	50%
Kärnten	1.812	3.298	1.330	1.886	4.503	62%	38%
Niederösterreich	1.043	1.039	2.083	2.118	3.147	33%	67%
Oberösterreich	1.221	1.494	1.941	2.005	3.387	41%	59%
Salzburg	1.123	3.476	407	548	3.192	84%	16%
Steiermark	2.302	3.081	2.828	3.293	5.960	47%	53%
Tirol	1.591	6.773	474	1.438	6.163	82%	18%
Vorarlberg	581	1.465	442	570	1.697	69%	31%
Wien	1.378	1.370	4.764	4.769	6.140	22%	78%
<i>Insgesamt</i>	<i>11.461</i>	<i>22.417</i>	<i>14.708</i>	<i>17.036</i>	<i>35.025</i>	<i>54%</i>	<i>46%</i>
	2001						
Burgenland	352	342	469	410	775	45%	55%
Kärnten	1.747	2.969	1.075	1.507	3.925	65%	35%
Niederösterreich	954	967	2.061	2.063	3.025	32%	68%
Oberösterreich	1.285	1.457	1.649	1.717	3.094	45%	55%
Salzburg	885	2.973	460	610	2.837	80%	20%
Steiermark	1.921	2.493	2.341	2.718	4.895	47%	53%
Tirol	1.731	6.206	371	1.182	5.626	84%	16%
Vorarlberg	365	1.098	361	498	1.306	65%	35%
Wien	1.548	1.629	5.694	5.785	7.357	22%	78%
<i>Insgesamt</i>	<i>10.788</i>	<i>20.135</i>	<i>14.479</i>	<i>16.488</i>	<i>32.837</i>	<i>52%</i>	<i>48%</i>

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – 1) Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulungsteilnehmerInnen. – 2) Die Hauptsaison erstreckt sich auf die Monate Jänner, Februar, Juli und August. – 3) Die Nebensaison umfasst die Monate März bis Juni und September bis Dezember. – 4) BW steht für Beherbergungswesen (ÖNACE 551 und 552), GW für Gaststättenwesen (ÖNACE 553 bis 555).

Die getrennte Auswertung der beiden Tourismussparten zeigt für das Beherbergungswesen österreichweit eine beinahe doppelt so hohe durchschnittliche Zahl an Arbeitslosen²⁷⁾ in den Monaten März bis Juni und September bis Dezember wie in den Monaten der Hochsaison (siehe Übersicht 5). Im Vergleich dazu weichen im Gaststättenwesen die Arbeitslosenbestände in der Nebensaison um lediglich +10% bis +15% vom durchschnittlichen Niveau in der Hochsaison ab. Aber nicht nur innerhalb des Tourismussektors – zwischen Beherbergungswesen einerseits, und Gaststättenwesen andererseits – zeigen sich große Unterschiede, sondern auch zwischen den Bundesländern: Die stärksten Schwankungen bei den Arbeitslosenzahlen gab es in den Betrachtungsjahren vor allem in Tirol, wo der durchschnittliche Arbeitslosenbestand des Beherbergungswesens in der Nebensaison 3½ bis 4 mal so hoch war wie in der Hochsaison. Und auch das Gaststättenwesen zeigt in Tirol ein starkes saisonales

²⁷⁾ Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende und SchulungsteilnehmerInnen.

Muster, da sich 1997 und 2001 die durchschnittliche Zahl an Arbeitslosen in der Nebensaison gegenüber der Hochsaison verdreifachte.

Neben Tirol weisen auch Vorarlberg, Salzburg und Kärnten stark schwankende Arbeitslosenbestände auf. Charakteristisch für diese Bundesländer ist, dass sie einerseits mit Abstand den größten Anteil ihrer Tourismusarbeitskräfte im Beherbergungswesen beschäftigen²⁸⁾, andererseits die gesamte Tourismusbranche in diesen Bundesländern – gemessen am Anteil der Beschäftigten in der Wirtschaftsklasse ÖNACE 55 an der regionalen Gesamtwirtschaft – einen wichtigen Arbeitgeber darstellt.²⁹⁾ In den östlichen Bundesländern, wo die Bedeutung des Tourismussektors als Arbeitgeber dem österreichweiten Durchschnitt entspricht (4% bis 5% der Gesamtbeschäftigung), ist dagegen die Zahl der Arbeitslosen über das Jahr betrachtet sowohl im Beherbergungs- wie auch im Gaststättenwesen, deutlich konstanter als in den westlichen Bundesländern.

4.1.1 Arbeitslosenquote

Die regionalen Arbeitslosenzahlen (vgl. Übersicht 5) sind angesichts der unterschiedlichen Größe bzw. Bedeutung des Tourismussektors in den einzelnen Bundesländern wenig aussagekräftig. Die Regionalisierung der Arbeitslosigkeit gewinnt jedoch an Aussagekraft, wenn die Arbeitslosenquoten³⁰⁾ ermittelt werden (vgl. Übersicht 6).

Werden die Arbeitslosenzahlen dem Arbeitskräftepotenzial gegenüber gestellt, zeigt sich, dass selbst während der Hochsaison des Tourismusjahres, wenn die Beschäftigung im Tourismus Jahreshöchstwerte erreicht, die Arbeitslosenquote im zweistelligen Bereich liegt. 2001 betrug sie in den Monaten Jänner, Februar, Juli und August durchschnittlich 13%, in der Gesamtwirtschaft (ÖNACE 01 bis 99) dagegen rund 7%. In den restlichen Monaten des Jahres, in denen die Beschäftigungszahlen gegenüber der Hauptsaison sinken und die Arbeitslosenzahlen steigen, steigt auch die Arbeitslosenquote im Tourismus kräftig an. 2001 lag sie bei 20%, in der Gesamtwirtschaft bei 7%.

Neben der unterschiedlichen Höhe der Arbeitslosenquote in der Hoch- und Nebensaison, differiert die Arbeitslosenquote auch zwischen den Bundesländern stark (vgl. Übersicht 6): Während sich die Arbeitslosenquote in den westlichen Bundesländern Vorarlberg, Tirol und Salzburg in der Hauptsaison 2001 zwischen 6% und 7% bewegte und in der Nebensaison deutlich höher ausfiel – zwischen 18% und 25% –, blieb sie beispielsweise in Niederösterreich und Wien annähernd konstant. Einen Spitzenwert erreichte die Arbeitslosenquote in Kärnten

²⁸⁾ Im Jahresdurchschnitt 2001 kamen 66% der Tourismusbeschäftigten in Tirol im Beherbergungswesen zum Einsatz, in Salzburg 63% und in Vorarlberg immerhin 51%.

²⁹⁾ Der Beschäftigungsanteil des Beherbergungs- und Gaststättenwesens lag 2001 in diesen Bundesländern bei 6% bis 10%, österreichweit bei 5%.

³⁰⁾ Arbeitslosenquote: Prozentualer Anteil der Arbeitslosen (monatliche Bestand) am unselbständigen Arbeitskräftepotenzial. In der offiziellen Arbeitslosenquote werden ausschließlich alle beim AMS registrierten vorgemerkten Arbeitslosen gezählt, d.h. alle LeistungsbezieherInnen und Personen, die sich arbeitslos melden, aber weder in Ausbildung noch auf Lehrstellensuche sind. Lehrstellensuchende und SchulungsteilnehmerInnen werden daher in der offiziellen Berechnung nicht erfasst. Das unselbständige Arbeitskräftepotenzial (unselbständige Erwerbspersonen) setzt sich aus den unselbständig Beschäftigten laut Hauptverband der Sozialversicherungsträger und den Arbeitslosen zusammen.

mit 31% in der Nebensaison 2001. In der Steiermark wiederum verzeichnete der Tourismussektor nicht nur in der Nebensaison, sondern auch in der Hauptsaison eine hohe Arbeitslosenquote (Hauptsaison 2001: 20%, Hauptsaison 1997: 25%).

Übersicht 6: Arbeitslosenquote im Tourismus nach Bundesländern in der Haupt- und Nebensaison und im Jahresdurchschnitt, 1997 und 2001

	Jahresdurchschnitt		Saisondurchschnitt			
	1997	2001	1997		2001	
			Hauptsaison ²⁾	Nebensaison ³⁾	Hauptsaison ²⁾	Nebensaison ³⁾
In %						
Burgenland	19	16	19	19	17	16
Kärnten	29	26	20	35	18	31
Niederösterreich	14	13	14	15	13	13
Oberösterreich	19	16	17	19	15	17
Salzburg	16	14	7	21	6	19
Steiermark	28	23	25	30	20	24
Tirol	20	18	6	27	6	25
Vorarlberg	18	14	10	23	7	18
Wien	17	19	17	17	19	19
Insgesamt	20	18	14	23	13	20

Q: Publierte Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger, WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechen-differenzen. – ¹⁾ Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulungsteilnehmerInnen. – ²⁾ Die Hauptsaison erstreckt sich auf die Monate Jänner, Februar, Juli und August. – ³⁾ Die Nebensaison umfasst die Monate März bis Juni und September bis Dezember.

Die Aufspaltung der regionalen Arbeitslosenquote der Hauptsaison in Winter- und Sommerhauptsaison zeigt einzig für das Burgenland und Kärnten nennenswerte Abweichungen. Beide Bundesländer weisen jeweils in den Wintermonaten Jänner und Februar deutlich höhere Arbeitslosenquoten als in den Sommermonaten Juli und August auf: In der Winterhochsaison 2001 lag diese bei 24% im Burgenland (1997: 28%) und 28% in Kärnten (1997: 31%). Im Vergleich dazu, waren in der Sommerhochsaison 1997 und 2001 lediglich rund 11% des touristischen Arbeitskräftepotenzials in den beiden Bundesländern arbeitslos. Dieser saisonale Unterschied in den Arbeitslosenquoten kann als ein Indiz für die Immobilität der Arbeitskräfte gewertet werden, wonach arbeitslose Tourismuskraften lieber auf einen Sommerjob im eigenen Bundesland warten, als in der Wintersaison in die Tourismusgebiete Westösterreichs zu gehen.

Bei der Interpretation der regionalen Arbeitslosenquoten ist jedoch zu beachten, dass für die regionale Zuordnung der Arbeitslosen der Wohnort maßgeblich ist, die Erfassung der Beschäftigung allerdings am Beschäftigungsort erfolgt. Zudem ist gerade der Tourismussektor aufgrund seines saisonalen Beschäftigungsmusters in höherem Maße von einer möglichen Diskrepanz zwischen Wohn- und Beschäftigungsort betroffen. Die Wanderung von Saisonarbeitskräften über Bundesländergrenzen hinweg kann somit zu einer Verzerrung bei der Verteilung der regionalen Arbeitslosigkeit führen.

4.2 Sozio-demografische Struktur der Arbeitslosigkeit

Im Mittelpunkt der folgenden Betrachtung stehen sozio-demografische Merkmale der Tourismusarbeitslosen wie Nationalität, Geschlecht und Alter. Die differenzierte Analyse zeigt, dass Frauen, Inländer und ältere Arbeitskräfte stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Männer, Ausländer und jüngere Arbeitskräfte. So liegt die Arbeitslosenquote von Frauen – sowohl in der Neben- als auch der Hauptsaison – etwas über jener der Männer und sie steigt mit zunehmenden Alter der Arbeitskräfte in der entsprechenden Alterskohorte (15 bis 24 Jahre, 25 bis 44 Jahre, alter als 44 Jahre) an. Zudem ist die Arbeitslosenquote der inländischen Tourismuskraften in der Hauptsaison etwa doppelt so hoch wie jene der ausländischen. Allerdings darf hierbei nicht übersehen werden, dass sich ausländische Saisoniers nach Beendigung ihres Beschäftigungsverhältnisses – mangels Arbeitslosengeldanspruchs aufgrund zu geringer Versicherungsdauer – nicht arbeitslos melden, ein Umstand der sich positiv auf die Arbeitslosenquote ausländischer Tourismuskraften auswirkt und sie weniger stark steigen lässt.

Übersicht 7: Arbeitslosigkeit¹⁾ im Beherbergungs- und Gaststättenwesen nach demografischen Merkmalen in der Haupt- und Nebensaison, 1997 und 2001

	Beherbergungswesen		Gaststättenwesen		Tourismussektor insgesamt	
	Hauptsaison ²⁾	Nebensaison ³⁾	Hauptsaison ²⁾	Nebensaison ³⁾	Hauptsaison ²⁾	Nebensaison ³⁾
	In %					
	1997					
Ausländer	14	18	14	14	14	16
Inländer	86	82	86	86	86	84
15 bis 24 Jahre	21	22	18	19	19	21
25 bis 44 Jahre	58	59	61	60	60	60
Ab 45 Jahre	21	18	22	21	21	19
Männer	32	34	36	36	34	35
Frauen	68	66	64	64	66	65
	2001					
Ausländer	16	20	18	19	17	19
Inländer	84	80	82	81	83	81
15 bis 24 Jahre	18	19	15	16	16	18
25 bis 44 Jahre	59	59	60	60	60	59
Ab 45 Jahre	23	22	25	24	24	23
Männer	33	34	36	37	35	35
Frauen	67	66	64	63	65	65

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – 1) Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulungsteilnehmerInnen. – 2) Die Hauptsaison erstreckt sich auf die Monate Jänner, Februar, Juli und August. – 3) Die Nebensaison umfasst die Monate März bis Juni und September bis Dezember.

Wie die sozio-demografische Strukturanalyse zeigt, setzen sich die Arbeitslosen im Tourismussektor in der Haupt- und Nebensaison im Wesentlichen folgendermaßen zusammen:

- Der Großteil der Arbeitslosen ist österreichischer Nationalität: Von den in der Hauptsaison 2001 (Jänner, Februar, Juli, August) arbeitslos gemeldeten Personen³¹⁾ des Beherbergungswesens waren durchschnittlich 84% Inländer, in der Nebensaison dagegen etwa 80%. Im Gaststättenwesen fiel der Inländeranteil unter den Arbeitslosen in der Hauptsaison (82%) etwas höher als in der Nebensaison (81%) 2001 aus.
- Rund zwei Drittel der Arbeitslosen sind weiblich, wobei der Frauenanteil unter den Arbeitslosen in der Hauptsaison etwas höher als in der Nebensaison (März bis Juni, September bis Dezember) ist.
- Die Altersstruktur der Arbeitslosen unterscheidet sich zwischen Haupt- und Nebensaison: Im gesamten Tourismussektor waren in der Hauptsaison 2001 (Jänner, Februar, Juli, August) 16% der Arbeitslosen jünger als 25 Jahre und 24% älter als 44; mit dem Anstieg der Arbeitslosenzahlen in der Nebensaison kletterte der Arbeitslosenanteil der jüngsten Altersgruppe auf 18% (+2 Prozentpunkte), jener der über 44-Jährigen sank leicht auf 23%.

4.2.1 Nationalität

Der hohe Anteil an Ausländern unter den Beschäftigten schlägt sich auch im Ausländeranteil unter den Arbeitslosen nieder: 2001 kamen 19% der Tourismusarbeitslosen aus dem EU-Ausland oder waren Drittstaatenangehörige – damit liegt der Ausländeranteil unter den Tourismusarbeitskräften um 5 Prozentpunkte über dem Durchschnitt aller Wirtschaftsklassen (Ausländeranteil aller in Österreich arbeitslos gemeldeten Personen). Der Anteil der Ausländer unter den Tourismusbeschäftigten lag im selben Jahr bei 29% und folglich um 10 Prozentpunkte über dem Ausländeranteil unter den Arbeitslosen. Inländer sind demnach im Beherbergungs- und Gaststättenwesen – im Vergleich zu Ausländern – überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen (siehe Arbeitslosenquote).

In absoluten Zahlen stieg die Zahl der arbeitslosen Ausländer im Beherbergungs- und Gaststättenwesen zwischen 1997 und 2001 von 5.500 auf rund 6.100 Personen, die Zahl der Arbeitslosen mit österreichischer Staatsbürgerschaft sank von durchschnittlich 29.500 auf etwa 26.700 Personen pro Monat. Angesichts insgesamt rückläufiger Arbeitslosenzahlen nahm gleichzeitig der Ausländeranteil unter den Arbeitslosen von 16% auf 19% zu. Begleitet wurde diese Entwicklung allerdings von einer gestiegenen Ausländerbeschäftigung im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (von 27% auf 29%), wodurch der von 1997 auf 2001 gestiegene Ausländeranteil unter den Arbeitslosen relativiert wird (siehe Arbeitslosenquote).

Auf Bundesländerebene verzeichneten im Jahr 2001 Vorarlberg (29%), Salzburg (26%), Wien (25%) und Tirol (21%) die höchsten Ausländeranteile unter den Tourismusarbeitslosen. Im Vergleich zum Jahr 1997 kam es hierbei lediglich in der Bundeshauptstadt zu stärkeren Verschiebungen: In Wien betrug der durchschnittliche Ausländeranteil im Jahr 1997 knapp 19%, 2001 lag er bei rund 25%. Auch hier ist wiederum der 11. September mit seinen Folgen für Fern- und Flugreisen unter anderem ein Grund für den Arbeitslosenzuwachs, der offensichtlich

³¹⁾ Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulungsteilnehmerInnen.

ausländische Arbeitskräfte verhältnismäßig stark betroffen hat. Einzig in der Steiermark bewegt sich der Ausländeranteil unter den Tourismusarbeitslosen im einstelligen Bereich (7% im Jahr 1997, 9% im Jahr 2001).

Übersicht 8: Regionale Ausländerarbeitslosigkeit¹⁾ im Tourismussektor, Jahresdurchschnitt 1997 und 2001

	Burgen- land	Kärnten	NÖ	OÖ	Salzburg	Steier- mark	Tirol	Vorarl- berg	Wien	Insge- samt
	Anteil an den Arbeitslosen im Beherbergungs- und Gaststättenwesen insgesamt in %									
1997	10	12	10	13	25	7	21	28	19	16
2001	11	15	13	15	26	9	21	29	25	19

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – 1) Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulungsteilnehmerInnen.

Der Vergleich der In- und Ausländeranteile unter den Arbeitslosen der Haupt- und Nebensaison (vgl. Übersicht 7) impliziert, dass die Zahl der Arbeitslosen mit österreichischer Nationalität in der Hauptsaison überproportional steigt. Insbesondere im Beherbergungswesen ist ein deutlicher Anstieg des Inländeranteils unter den Arbeitslosen (+4 Prozentpunkte) in der Hauptsaison zu beobachten. Damit sind in den Monaten der Hauptsaison verhältnismäßig mehr Inländer arbeitslos als in der Nebensaison. Dieser Vergleich ist jedoch zu relativieren, da sich ausländische Saisoniers nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses – mangels Anspruch auf Arbeitslosenbezug – nicht arbeitslos melden. Die Zahl der arbeitslosen Ausländer wird folglich unterschätzt.

Arbeitslosenquote

Über das gesamte Kalenderjahr betrachtet, lag die durchschnittliche Arbeitslosenquote der Inländer sowohl 1997 (23%) als auch 2001 (21%) deutlich über jener der Ausländer (jeweils 12%). Innerhalb eines Kalenderjahres kommt es hierbei jedoch zu starken Schwankungen: 2001 stieg die Arbeitslosenquote der Ausländer³²⁾ in der Nebensaison auf bis zu 18% (November, Dezember) und sank in der Sommerhochsaison (Juli, August) auf 7%, in der Winterhochsaison (Jänner, Februar) auf 9%. Bei den Inländern lag die Arbeitslosenquote³³⁾ in der Nebensaison mit bis zu 27% (November, Dezember) um beinahe 10 Prozentpunkte über jener der Ausländer, und blieb selbst in der Hauptsaison mit 14% (Juli, August) bzw. 18% (Januar, Februar) im zweistelligen Bereich und damit merklich über der Arbeitslosenquote der Ausländer. Inländer sind damit im Tourismussektor überproportional von Arbeitslosigkeit betroffen als Ausländer.

³²⁾ Arbeitslosenquote der Ausländer: Anteil der im Tourismus arbeitslos gemeldeten Ausländer an der Summe aus arbeitslosen und beschäftigten Ausländern im Tourismus. Als Arbeitslos wurden folgende Gruppen betrachtet: vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende und SchulungsteilnehmerInnen. Bei Berechnung der Arbeitslosenquote ohne Lehrstellensuchende sowie ohne SchulungsteilnehmerInnen ergeben sich geringfügig niedrigere Quoten.

³³⁾ Berechnung analog zur Ausländerarbeitslosenquote. Werden bei der Berechnung der Arbeitslosenquote nur die vorgemerkten Arbeitslosen berücksichtigt, sinkt die Quote bei den Inländern um 1 bis 2 Prozentpunkte.

4.2.2 Altersgruppen

Im Tourismussektor waren im Jahresdurchschnitt³⁴⁾ 2001 etwa 17% (1997: 20%) der Arbeitslosen jünger als 25 Jahre und rund 23% älter als 44 (1997: 20%). Im Vergleich zum Jahr 1997 reduzierte sich hierbei der Arbeitslosenanteil unter den 15- bis 34-Jährigen um insgesamt 8 Prozentpunkte zu Lasten älterer Tourismusarbeitskräfte.

Die getrennte Auswertung der beiden Tourismusbereiche zeigt für das Beherbergungswesen einen höheren Arbeitslosenanteil bei den unter 25-Jährigen und einen geringeren bei den über 44-Jährigen als im Gaststättenwesen: In den Hochsaisonmonaten des Jahres 2001 waren durchschnittlich 18% der Arbeitslosen im Beherbergungswesen zwischen 15 und 24 Jahre alt, im Gaststättenwesen dagegen nur 15%; der Anteil der über 44-Jährigen arbeitslosen Erwerbspersonen betrug im Beherbergungswesen 23%, im Gaststättenwesen 25%. Auch in den Nebensaisonmonaten lag der Anteil der unter 25-jährigen Arbeitslosen im Beherbergungswesen mit 19% höher als im Gaststättenwesen (16%); bei den über 44-Jährigen hingegen, waren im Beherbergungswesen 22%, im Gaststättenwesen 24% arbeitslos.

Arbeitslosenquote

Wird die Altersverteilung der Arbeitslosen in der Tourismusbranche jener der Arbeitslosen aller Wirtschaftsklassen gegenübergestellt, zeigt sich eine starke Konzentration der Tourismusarbeitslosen in der Gruppe der 25- bis 44-Jährigen. 2001 waren im Tourismussektor durchschnittlich 59% der Arbeitslosen zwischen 25 und 44 Jahre alt, während in der Gesamtwirtschaft der Arbeitslosenanteil in dieser Altersklasse bei 51% lag. Auf der anderen Seite lag der Arbeitslosenanteil der unter 25-jährigen Tourismuskraften um 3 Prozentpunkte, jener der über 44-Jährigen um 5 Prozentpunkte unter dem gesamtwirtschaftlichen Arbeitslosenanteil. Dieser Gegenüberstellung zufolge ist damit im Beherbergungs- und Gaststättenwesen ein geringerer Anteil der Arbeitslosen unter 25 bzw. über 44 Jahre alt als in der Gesamtwirtschaft (Arbeitslose aller Wirtschaftsklassen).

Der geringe Anteil an über 44-jährigen Arbeitslosen darf jedoch nicht isoliert vom Beschäftigungsanteil dieser Alterskohorte gesehen werden. Immerhin ist ein deutlich unterdurchschnittlicher Anteil der Beschäftigten älter als 44 Jahre (20%), d.h. ältere Arbeitskräfte sind im Beherbergungs- und Gaststättenwesen – im Vergleich zur gesamtwirtschaftlichen Altersstruktur – unterrepräsentiert.³⁵⁾ Wird die Zahl der Arbeitslosen, die 45 Jahre oder älter sind, mit dem Arbeitskräftepotenzial dieser Alterskohorte – d.h. den Arbeitslosen plus den Beschäftigten – in Relation gesetzt, zeigt sich, dass die Arbeitslosenquote der älteren Arbeitskräfte (ab 45 Jahre) am höchsten ist (siehe Übersicht 9).

Der im gesamtwirtschaftlichen Vergleich niedrige Arbeitslosenanteil der unter 25-Jährigen und gleichzeitig überdurchschnittlich hohen Beschäftigungsanteil in dieser Alterskohorte (15 bis 24 Jahre: 25%) ist mitunter auf SchülerInnen bzw. StudentInnen zurückzuführen, die während der

³⁴⁾ Durchschnitt aus 12 Monatsbeständen (Stichtagsbestände).

³⁵⁾ Laut Mikrozensus 2001 sind in Österreich 14% der unselbständig Beschäftigten jünger als 25 Jahre und 28% älter als 44 Jahre.

Sommermonate vermehrt auf den Arbeitsmarkt drängen, sich aber nach Beendigung des Ferienjobs – angesichts fehlender Leistungsansprüche – nicht arbeitslos melden.

Übersicht 9: Arbeitslosenquote der Tourismusarbeitskräfte¹⁾ in der Haupt- und Nebensaison nach Altersklassen, 2001

	Beherbergungswesen		Gaststättenwesen		Tourismussektor insgesamt	
	Hauptsaison ²⁾	Nebensaison ³⁾	Hauptsaison ²⁾	Nebensaison ³⁾	Hauptsaison ²⁾	Nebensaison ³⁾
	In %					
15 bis 24 Jahre	9	19	9	13	9	16
25 bis 44 Jahre	15	29	14	16	14	21
Ab 45 Jahre	15	28	16	18	16	22
<i>Insgesamt</i>	<i>13</i>	<i>26</i>	<i>13</i>	<i>16</i>	<i>13</i>	<i>20</i>

Q: WIFO INDI-DV. – ¹⁾ Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulungsteilnehmerInnen. – ²⁾ Hauptsaison: Jänner, Februar, Juli, August. – ³⁾ Nebensaison: März bis Juni und September bis Dezember.

Wie die Ermittlung der Arbeitslosenquote je Altersgruppe zeigt, steigt die Arbeitslosenquote der Arbeitskräfte mit zunehmendem Alter: Im Jahresdurchschnitt 2001 lag die Arbeitslosenquote der 15- bis 24-Jährigen im Tourismus bei 13%, jene der 25- bis 44-Jährigen dagegen bei 19%, und jene der über 44-Jährigen bei 20%. Ferner verdoppelt sich im Beherbergungswesen die Arbeitslosenquote in der Nebensaison gegenüber der Hochsaison, während sie im Gaststättenwesen nur leicht steigt.

4.2.3 Geschlecht

Mehr als 60% der Beschäftigungsverhältnisse im Tourismus entfallen auf Frauen. Dementsprechend hoch ist auch der Frauenanteil unter den Arbeitslosen: Sowohl 1997 als auch 2001 waren etwa 65% der Arbeitslosen weiblich. Etwas niedriger liegt dieser Anteil bei Ausländern: 2001 waren 60% der ausländischen Arbeitslosen Frauen, 1997 56%.

Übersicht 10: Verteilung der Tourismusarbeitslosen¹⁾ nach Nationalität und Geschlecht, 1997 und 2001

	Frauen		Männer		Insgesamt	
	1997	2001	1997	2001	1997	2001
	Jahresdurchschnitt in %					
Inländer	67	66	33	34	84	81
Ausländer	56	60	44	40	16	19
<i>Insgesamt</i>	<i>65</i>	<i>65</i>	<i>35</i>	<i>35</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulungsteilnehmerInnen.

Auch im gesamtwirtschaftlichen Vergleich zeigt sich die hohe Konzentration an Frauen in der Tourismusbranche: Während im Jahr 2001 in der Gesamtwirtschaft monatlich durchschnittlich 45% der Arbeitslosen weiblich waren, lag der Anteil im Tourismus bei 65%.

Kaum nennenswerte Unterschiede gibt es in der geschlechtsspezifischen Arbeitslosenstruktur zwischen dem Beherbergungs- und dem Gaststättenwesen. Und auch ein Vergleich des

Frauenanteils in der Haupt- und Nebensaison zeigt kaum Unterschiede. Die Arbeitslosenquote der Frauen ist allerdings durchwegs etwas höher als jene der Männer, und zwar um 2 bis 3 Prozentpunkte.

4.3 Berufs- und Bildungsstruktur der Arbeitslosigkeit

Unter den höchsten formalen Qualifikationsabschlüssen der Tourismusarbeitslosen nehmen Lehr- bzw. Fachschulabschluss und Pflichtabschluss eine dominante Stellung ein: Im Jahresdurchschnitt³⁶⁾ 2001 verfügten rund 90% der Arbeitslosen über ein entsprechendes Qualifikationsprofil. Bei den Angaben zur beruflichen Qualifikation herrschen Berufe aus dem Bereich des Beherbergungs- und Gaststättenwesens (2001: knapp zwei Drittel der Arbeitslosen) vor. Die Berufs- und Bildungsstruktur arbeitsloser Erwerbspersonen im Tourismus unterscheidet sich jedoch deutlich zwischen Neben- und Hochsaison:

- In der Hauptsaison ist der Anteil der Arbeitslosen mit Lehrabschluss bzw. Fachschulausbildung deutlich geringer als in der Nebensaison. Die getrennte Analyse von Beherbergungs- und Gaststättenwesen zeigt zudem, dass die Arbeitslosen im Gaststättenwesen ein niedrigeres formales Qualifikationsniveau haben: Einerseits fiel im Jahr 2001 der Anteil der Arbeitslosen mit maximal Pflichtschulabschluss im Gaststättenwesen um 7 Prozentpunkte (Hochsaison) bzw. 8 Prozentpunkte (Nebensaison) höher aus als im Beherbergungswesen. Andererseits konnte 2001 im Gaststättenwesen ein geringerer Anteil der Arbeitslosen eine abgeschlossene Lehre oder Fachschule vorweisen.
- Ein wesentlich geringerer Anteil an Arbeitslosen kann in der Hauptsaison – im Vergleich zur Nebensaison – einen Fremdenverkehrsberuf als berufliche Qualifikation vorweisen: Im Beherbergungswesen gaben im Jahr 2001 52% der Arbeitslosen in der Hauptsaison einen Tourismusberuf als berufliche Qualifikation an, in der Nebensaison dagegen 70%. Im gesamten Tourismussektor (ÖNACE 55) liegt der Anteil der Arbeitslosen mit einschlägiger beruflicher Qualifikation in der Nebensaison um 10 Prozentpunkte über dem Niveau der Hochsaison. Damit sind nicht tourismusspezifisch oder niedrig qualifizierte Arbeitskräfte eher von Arbeitslosigkeit betroffen.

4.3.1 Höchste abgeschlossene Ausbildung

Mehr als die Hälfte der im Tourismus arbeitslos gemeldeten Personen (vorgemerkte Arbeitslose, SchulungsteilnehmerInnen und Lehrstellensuchende) verfügt über maximal einen Pflichtschulabschluss.³⁷⁾ Eine differenziertere Branchenbetrachtung zeigt, dass der Anteil der Unqualifizierten im Gaststättenwesen etwas höher als im Beherbergungswesen ist, und diese Diskrepanz im Zeitraum 1997 bis 2001 weiter zugenommen hat: Hatten im Jahresdurchschnitt 1997 rund 53% der Arbeitslosen im Gaststättenwesen maximal einen Pflichtschulabschluss (50% im Beherbergungswesen), waren es 2001 bereits 57% (49% im Beherbergungswesen).

³⁶⁾ Durchschnitt der 12 Monatsbestände (Stichtagsbetrachtung).

³⁷⁾ Durchschnitt der 12 Monatsbestände für die Jahre 1997 und 2001.

Alleine der Anteil der Arbeitslosen ohne Pflichtschulabschluss verdoppelte sich im Betrachtungszeitraum von 4% auf 8% (im Beherbergungswesen von 2% auf 3%).

Der im gesamtwirtschaftlichen Vergleich hohe Anteil an Unqualifizierten (maximal Pflichtschulabschluss) unter den Tourismusarbeitslosen liegt in den Spitzenmonaten der Hochsaison über dem Durchschnitt der Nebensaison: 2001 verfügten 55% der in der Hochsaison arbeitslosen Tourismusarbeitskräfte über maximal einen Pflichtschulabschluss (1997 etwa 54%), in der Nebensaison 52% (1997 etwa 51%). Alleine im Gaststättenwesen waren es 58% (2001) in der Hochsaison, im Beherbergungswesen 51% (2001). Das Ausmaß der Arbeitslosen mit maximal Pflichtschulniveau wird im gesamtwirtschaftlichen Vergleich ersichtlich: Unter den Arbeitslosen aller Wirtschaftsklassen konnten 2001 monatlich durchschnittlich 48% der Arbeitslosen maximal Pflichtschulniveau vorweisen, im Tourismus lag der Anteil bei 53%.

Neben den Personen ohne einer spezifischen Ausbildung, bilden jene mit abgeschlossener Lehr- oder Fachschulabschulung die zweite große Gruppe unter den Arbeitslosen: Im Beherbergungswesen verfügten sowohl 1997 als auch 2001 durchschnittlich 45% der Arbeitslosen über einen Lehr- bzw. Fachschulabschluss, im Gaststättenwesen 38% (1997: 42%).

Bei den weiblichen Arbeitslosen dominiert der Pflichtschulabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung (58%), während bei den arbeitslosen Männern die Mehrheit über einen Lehr- oder Fachschulabschluss (1997: 55%, 2001: 52%) verfügt. Nach Altersgruppen zeigt sich, dass gut 60% der über 44-Jährigen maximal einen Pflichtschulabschluss vorweisen können, bei den 25- bis 44-Jährigen liegt der Anteil der Unqualifizierten um fast 10 Prozentpunkte niedriger. Das vorherrschende Qualifikationsprofil bei den Arbeitslosen im Alter von 15 bis 24 Jahren ist dagegen der Lehr- oder Fachschulabschluss (1997: 49%, 2001: 46%).

Übersicht 11: Arbeitslosigkeit¹⁾ im Beherbergungs- und Gaststättenwesen in der Haupt- und Nebensaison nach Ausbildung, 1997 und 2001

Höchstes Ausbildungsniveau	Beherbergungswesen		Gaststättenwesen		Tourismussektor insgesamt	
	Hauptsaison	Nebensaison	Hauptsaison	Nebensaison	Hauptsaison	Nebensaison
	In %					
	1997					
Mindestens Maturaniveau	6	5	5	5	5	5
Lehre oder mittlere Schule	41	46	40	43	41	44
Pflichtschulabschluss	50	47	51	48	50	48
Kein Pflichtschulabschluss	3	2	5	4	4	3
	2001					
Mindestens Maturaniveau	7	6	5	5	6	5
Lehre oder mittlere Schule	42	46	37	39	39	43
Pflichtschulabschluss	47	46	50	49	49	47
Kein Pflichtschulabschluss	4	3	8	8	6	5

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – 1) Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulungsteilnehmerInnen.

Arbeitslosenquote

Eine Analyse nach Arbeitslosenquote kommt zum selben Ergebnis: Werden die Arbeitslosen der einzelnen Qualifikationsstufen in Relation zum Arbeitskräftepotenzial gesetzt, zeigt sich eine deutlich höhere Arbeitslosenquote bei Arbeitslosen mit maximal Pflichtschulniveau (2001: 27%) gegenüber Arbeitslosen mit Lehr- oder Fachschulausbildung (19%). Die Arbeitslosenquote von Personen mit zumindest Maturaniveau liegt mit 22% (2001) ebenfalls über jener von Lehr- oder Fachschulabsolventen. Hier mag der Grund für die höhere Arbeitslosigkeit von Personen mit Maturaniveau an der – im Vergleich zu Lehrberufen – eher allgemein gehaltenen und weniger tourismusspezifischen Ausbildung (z.B. AHS) liegen. Ein anderer Grund kann im nicht der Ausbildung entsprechendem Einsatz von MaturantInnen (Gelegenheitsjobs) in Tourismusbetrieben liegen.

4.3.2 Berufsgruppen

Die Berufsangaben der Arbeitslosen im Tourismus weisen eine starke Konzentration in Hotel- und Gaststättenberufen³⁸⁾ (2001: 40%) bzw. Gastronomieberufen (wie Koch/Köchin oder Küchengehilfe/-gehilfin) auf (2001: 23%). 2001 gaben monatlich durchschnittlich rund zwei Drittel der arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräfte an, in einem der beiden Fremdenverkehrsberufe tätig gewesen zu sein (1997: 70%). Hinsichtlich der Qualifikation dieser Arbeitskräfte überwiegt der Pflichtschulabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung – mehr als die Hälfte verfügte im Monatsdurchschnitt über diese Qualifikation, etwa 42% (1997: 45%) konnten zumindest einen Lehr- oder Fachschulabschluss vorweisen.

In der dritten Gruppe der Fremdenverkehrsberufe – dazu zählen leitende Tätigkeiten wie z.B. HoteldirektorIn, EmpfangschefIn und KüchendirektorIn – lag der Arbeitslosenanteil dagegen lediglich bei 2%. Weitere 17% (1997 und 2001) der Arbeitslosen gaben als Beruf HilfsarbeiterIn im Sachgüterbereich, Reinigungs-, Bürokräft oder Ein- bzw. VerkäuferIn an.

Die Berufsstruktur der Arbeitslosen ist über die einzelnen Monate hinweg Schwankungen unterworfen. So lag beispielsweise der Anteil der Tourismusarbeitslosen, die aus Fremdenverkehrsberufe kommen, während der Hauptsaison 2001 bei durchschnittlich 57%, vier Jahre zuvor bei 63%. In den Monaten der Nebensaison lagen die Werte bei 67% (2001) bzw. 72% (1997). Die berufliche Eignung scheint folglich in der Nebensaison für einen wesentlich bedeutenderen Teil der Arbeitslosen gegeben zu sein als in der Hauptsaison.

³⁸⁾ Die Berufskategorie Hotel- und Gaststättenberufe umfasst insbesondere: Hotel- und Gaststättenfachmann/-frau, KellnerIn, Büffet-, Schankkräft, KüchenansagerIn, Stubenmädchen, HotelportierIn, HoteldienerIn und Luftsteward/-stewardess.

Übersicht 12: Arbeitslosigkeit¹⁾ im Beherbergungs- und Gaststättenwesen in der Haupt- und Nebensaison nach Berufsgruppen, 1997 und 2001

	Beherbergungswesen		Gaststättenwesen		Tourismussektor insgesamt	
	Hauptsaison	Nebensaison	Hauptsaison	Nebensaison	Hauptsaison	Nebensaison
	In %					
	1997					
BGW ²⁾ allgemein	41	49	40	42	40	46
BGW ²⁾ Küche	20	25	22	23	21	24
Hilfsberufe (Sachgüterbereich)	5	3	6	6	6	4
Büroberufe	6	4	5	5	5	4
Handel (Einkauf, Verkauf)	5	3	6	5	6	4
Berufe in der Sachgütererzeugung	5	3	6	5	5	4
Reinigung	5	3	4	4	4	3
Religion, Lehrberufe, Verwaltung, Sozialberufe, Gesundheit	4	3	3	3	3	3
Verkehr, Technik, sonstige Dienstl.	4	2	4	3	4	3
BGW ²⁾ leitende Berufe	2	2	2	2	2	2
Hausgehilfe	2	2	1	1	1	1
Bau, Land- und Forstwirtschaft	2	1	2	1	2	1
	2001					
BGW ²⁾ allgemein	34	45	36	38	35	42
BGW ²⁾ Küche	16	23	23	24	20	23
Hilfsberufe (Sachgüterbereich)	8	5	8	8	8	6
Büroberufe	8	5	5	5	7	5
Handel (Einkauf, Verkauf)	6	4	6	5	6	5
Reinigung	5	4	5	5	5	4
Berufe in der Sachgütererzeugung	5	3	5	4	5	4
Verkehr, Technik, sonstige Dienstl.	5	3	4	4	4	3
Religion, Lehrberufe, Verwaltung, Sozialberufe, Gesundheit	5	4	3	3	4	3
BGW ²⁾ leitende Berufe	2	2	2	2	2	2
Hausgehilfe	2	2	1	1	1	1
Bau, Land- und Forstwirtschaft	3	1	2	1	2	1

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulungsteilnehmerInnen. – ²⁾ BGW steht für Beherbergungs- und Gaststättenwesen.

4.4 Einstellungszusage

Mittels einer Einstellungszusage ist es dem Arbeitgeber möglich, bei Unterauslastung oder vorübergehender Betriebsschließung Kosten zu sparen und sich gleichzeitig das freigesetzte Personal für eine Wiederbeschäftigung zu sichern. Insbesondere im wetter- und saisonabhängigen Beherbergungswesen wird von einer Einstellungszusage oft Gebrauch gemacht. In den Monaten April, Oktober und November verfügen 60% bis 68% der als arbeitslos gemeldeten Personen über eine Einstellungszusage. Geht man davon aus, dass auch tatsächlich alle Arbeitslosen mit Einstellungszusage innerhalb kurzer Zeit einer Beschäftigung nachgehen, und für Arbeitslose mit Einstellungszusagen kaum bzw. geringe

Vermittlungsanstrengungen unternommen werden³⁹⁾, dann standen im April 2001 nur mehr knapp 9.800 von insgesamt 24.400 arbeitslosen Personen des Beherbergungswesens für eine Vermittlung am Arbeitsmarkt zur Verfügung, im November rund 10.400 anstelle von fast 32.700. Tatsächlich führt jedoch eine Einstellungszusage nicht immer zu einem Beschäftigungsverhältnis, weshalb der Anteil der Personen, die tatsächlich für eine Vermittlung zur Verfügung stehen, höher ist als jener ohne Einstellungszusage.

Im Gaststättenwesen, wo die Arbeitslosenbestände deutlich stabiler sind, kommt der Einstellungszusage eine vergleichsweise geringe Bedeutung zu. Jeweils rund 30% bis 40% der Arbeitslosen konnten in den Vergleichsmonaten April, Oktober und November (jeweils 1997 und 2001) eine Einstellungszusage vorweisen. Im Jahresdurchschnitt liegt der Anteil der Arbeitslosen mit Einstellungszusage im Beherbergungswesen bei rund 50%, im Gaststättenwesen dagegen bei etwa einem Viertel.

Übersicht 13: Anteil der Arbeitslosen¹⁾ mit Einstellungszusage im Beherbergungs- und Gaststättenwesen in der Haupt- und Nebensaison, 1997 und 2001

	Beherbergungswesen		Gaststättenwesen		Tourismussektor insgesamt	
	Hauptsaison	Nebensaison	Hauptsaison	Nebensaison	Hauptsaison	Nebensaison
				In %		
Einstellungszusage				1997		
Ja	26	55	21	28	23	43
Nein	74	45	79	72	77	57
				2001		
Ja	27	53	21	25	24	40
Nein	73	47	79	75	76	60

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulungsteilnehmerInnen.

Wie Übersicht 13 zeigt, liegt der Anteil der Arbeitslosen mit Einstellungszusage in der Nebensaison deutlich höher als in der Hauptsaison. Eine getrennte Analyse nach Winter- und Sommersaison zeigt zudem, dass unter den Arbeitslosen im Beherbergungswesen immerhin 33% in der Winterhochsaison (Jänner, Februar), jedoch nur 18% in der Sommerhochsaison (Juli, August) eine Einstellungszusage besitzen. In der Nebensaison März bis Juni liegt der Anteil bei 50% (2001), von September bis Dezember bei durchschnittlich 55% (2001). Im Gaststättenwesen sind keine Unterschiede zwischen Winter- und Sommersaison zu beobachten.

³⁹⁾ Trotz Einstellungszusage müssen Arbeitslose per Gesetz für eine Vermittlung durch das AMS zur Verfügung stehen. Es ist aber davon auszugehen, dass in der Praxis der Schwerpunkt der Vermittlungstätigkeit auf Arbeitslosen ohne Einstellungszusage bzw. auf Arbeitslosen liegt, bei denen zwischen dem Beginn der Arbeitslosenepisode und dem mittels Einstellungszusage in Aussicht gestellten Beschäftigungsantritt einige Monate liegen.

5. Dauer der Arbeitslosigkeit im Tourismus

Eine wichtige Komponente bei der Analyse der Arbeitslosigkeit ist – neben der Struktur – die Dauer einer Arbeitslosenepisode, d.h. die Zeitspanne vom Beginn bis zum Ende der Arbeitslosigkeit. Von zentralem Interesse ist hierbei die Frage, wie lange Tourismusarbeitslose im Durchschnitt beim AMS arbeitslos gemeldet sind. Für die Behandlung dieser Fragestellung wird auf den Bestandsdatensatz des AMS zurückgegriffen, der bereits als Grundlage für die Auswertungen zur Struktur der Arbeitslosigkeit (vgl. Kapitel 4) herangezogen wurde. Der dafür verwendete monatliche Arbeitslosenbestand des AMS umfasst hierbei all jene Arbeitslosen, die zu einem bestimmten Stichtag beim AMS gemeldet sind, d.h. vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende und SchulungsteilnehmerInnen.

Methodisch wird ermittelt, an wie vielen aufeinanderfolgenden Monaten die Tourismusarbeitslosen bereits im Arbeitslosenbestand des AMS sind. Der Vorteil besteht darin, dass auch SchulungsteilnehmerInnen und Lehrstellensuchende berücksichtigt werden, der Nachteil, dass Personen, die zwischen zwei Stichtagen zu- und wieder abgehen, nicht erfasst werden.⁴⁰⁾ Folglich wird die durchschnittliche Dauer tendenziell überschätzt. Weiters besteht die Möglichkeit, dass bei den betrachteten Personen die Arbeitslosigkeit für kurze Zeit – im Extremfall für rund 30 Tage⁴¹⁾ – unterbrochen ist. Die Annahme einer kontinuierlichen Arbeitslosenepisode im Falle einer kurzzeitigen Unterbrechung der Arbeitslosigkeit, scheint jedoch aus inhaltlicher Sicht durchaus gerechtfertigt.⁴²⁾

Wie die Auswertungen zeigen, variiert die durchschnittliche Arbeitslosendauer bei den Tourismusarbeitslosen stark mit dem Betrachtungsmonat:

- Von den in den Nebensaisonmonaten April bzw. November arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräften waren im Jahr 2001 zwei Drittel erst weniger als 2 Monate im Arbeitslosenbestand des AMS – im Juli 2001 fiel dieser Anteil um gut 20 Prozentpunkte geringer aus.
- Knapp ein Viertel der in der Sommerhochsaison (Juli 2001) arbeitslosen Personen war dagegen bereits seit mindestens 6 Monaten im Arbeitslosenbestand. Deutlich darunter lag der Anteil in der Nebensaison (knapp über 10%).

⁴⁰⁾ Beispiel: Wenn das AMS den monatlichen Stichtag am 20. März setzt, und eine Person am 21. März arbeitslos wird, ist sie nicht mehr im Arbeitslosenbestand vom März enthalten. Geht diese Person am 10. April – und damit vor dem Stichtag im April – wieder ab, so findet sie in unserer Betrachtung keine Berücksichtigung.

⁴¹⁾ Beispiel: Eine Person, die im März 2001 im Arbeitslosenbestand (Annahme: Stichtag im März ist der 21.) des AMS aufscheint, findet am 22. März Beschäftigung. Weiters wird die betreffende Person einen Tag vor dem Stichtag im April (Annahme: 21. April) wieder arbeitslos, was dazu führt, dass sie im Bestandsdatensatz des AMS sowohl im März, als auch im April aufscheint und daher als kontinuierlich arbeitslos gilt.

⁴²⁾ Beispiel: Eine Person, die seit Anfang April arbeitslos ist, im Mai für 10 Tage aus dem Arbeitslosenbestand abgeht und anschließend wieder bis Anfang August arbeitslos gemeldet ist, hat streng genommen zwei Arbeitslosenepisoden. In unserem Datensatz wird jedoch eine kontinuierliche Arbeitslosenepisode unterstellt.

Übersicht 14: Bisherige Arbeitslosendauer der im April, Juli und November 2001 arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräfte¹⁾

Methode: Vergleich der monatlichen Arbeitslosenbestände

	Beherbergungswesen		Gaststättenwesen		Insgesamt	
	Absolut	In %	Absolut	In %	Absolut	In %
	April 2001					
Arbeitslose insgesamt	24.430	100	17.157	100	41.588	100
Davon im Arbeitslosenbestand seit:						
Weniger als 1 Monat	14.509	59	5.972	35	20.481	49
1 Monat bis weniger als 2 Monate	4.279	18	2.906	17	7.185	17
2 Monate bis weniger als 3 Monate	1.193	5	1.683	10	2.876	7
3 Monate bis weniger als 6 Monate	2.217	9	3.263	19	5.481	13
6 Monate und mehr	2.232	9	3.333	19	5.565	13
	Juli 2001					
Arbeitslose insgesamt	9.698	100	12.937	100	22.635	100
Davon im Arbeitslosenbestand seit:						
Weniger als 1 Monat	2.815	29	3.329	26	6.144	27
1 Monat bis weniger als 2 Monate	1.670	17	2.239	17	3.909	17
2 Monate bis weniger als 3 Monate	1.250	13	1.518	12	2.768	12
3 Monate bis weniger als 6 Monate	1.986	20	2.682	21	4.668	21
6 Monate und mehr	1.977	20	3.169	24	5.146	23
	November 2001					
Arbeitslose insgesamt	32.659	100	20.474	100	53.133	100
Davon im Arbeitslosenbestand seit:						
Weniger als 1 Monat	11.024	34	6.206	30	17.230	32
1 Monat bis weniger als 2 Monate	12.229	37	5.159	25	17.388	33
2 Monate bis weniger als 3 Monate	4.959	15	2.965	14	7.924	15
3 Monate bis weniger als 6 Monate	2.187	7	2.808	14	4.995	9
6 Monate und mehr	2.260	7	3.336	16	5.596	11

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – 1) Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulteilnehmerInnen.

- Die getrennte Auswertung der beiden Wirtschaftszweige zeigt erneut die starke Saisonabhängigkeit des Beherbergungswesens: In den tourismusschwachen Monaten des Jahres 2001 (April bzw. November) lag in dieser Sparte der Anteil der unter zwei Monaten Arbeitslosen bedeutend höherer als im Gaststättenwesen. Das bedeutet einerseits, dass es im April und November unter den Arbeitslosen des Beherbergungswesens einen hohen Anteil an "Neuzugängen" gibt, und andererseits, dass im Gaststättenwesen Arbeitslose durchschnittlich länger beim AMS gemeldet sind als im Beherbergungssektor. Bei den in der Hauptsaison arbeitslos gemeldeten Personen zeigen sich dagegen kaum Unterschiede in der Arbeitslosendauer von Arbeitskräften des Beherbergungs- und des Gaststättenwesens.
- Sowohl im Beherbergungs- als auch im Gaststättenwesen wird es für Arbeitslose mit wachsender Arbeitslosendauer zunehmend schwieriger, wieder ins Berufsleben zurückzufinden. Mit anderen Worten bedeutet dies: Je länger eine Person zu einem bestimmten

Zeitpunkt bereits arbeitslos ist, desto wahrscheinlicher ist ein weiterer Verbleib im Arbeitslosenbestand.

- Die gesamte Dauer der Arbeitslosigkeit im Tourismus variiert mit dem Saisonverlauf: Während in der Nebensaison ein hoher Anteil der Arbeitslosen rasch wieder aus dem Arbeitslosenbestand abgeht (knapp die Hälfte ist an maximal zwei aufeinanderfolgenden Monaten im Bestand), ist in der Hauptsaison ein hoher Anteil (53%) der Arbeitslosen an sechs oder mehr aufeinanderfolgenden monatlichen Stichtagen beim AMS registriert.
- Die Arbeitslosendauer von Arbeitskräften, die in der Nebensaison arbeitslos gemeldet sind, differiert zudem zwischen dem Beherbergungs- und dem Gaststättenwesen: Die Arbeitslosen des Beherbergungswesens sind mit einer hohen Wahrscheinlichkeit in maximal zwei aufeinanderfolgenden Monaten im Arbeitslosenbestand des AMS (57%), jene des Gaststättenwesens mit deutlich geringerer Wahrscheinlichkeit (29%). Bei den Arbeitslosen der Hauptsaison zeigen sich keine Unterschiede zwischen Beherbergungs- und Gaststättenwesen.

5.1 Arbeitslose der Hauptsaison

Im Juli 2001 waren gut 22.600 Tourismusarbeitskräfte arbeitslos gemeldet (vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulungsteilnehmerInnen), wobei – ähnlich der Verteilung der Beschäftigung – 57% aus dem Gaststättenwesen und 43% aus dem Beherbergungswesen kamen und sich 44% seit weniger als 2 Monaten und 23% seit mindestens 6 Monaten im Arbeitslosenbestand des AMS befanden (vgl. Übersicht 14). Um die Aussagekraft dieser Verteilung zu erhöhen, ist eine Gegenüberstellung mit der Gesamtwirtschaft hilfreich: Hier war in der Sommerhauptsaison (Juli 2001) ein deutlich geringerer Anteil (39%) bereits seit weniger als 2 Monaten offiziell als arbeitslos gemeldet, bei den Arbeitslosen mit einer bisherigen Dauer von mehr als 6 Monaten waren es hingegen 31%.

Übersicht 15: Weitere Verbleibsdauer der im Juli 2001 arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräfte¹⁾, Verteilung

Methode: Vergleich der monatlichen Arbeitslosenbestände

	Weitere Verbleibsdauer im Arbeitslosenbestand:					Insgesamt
	Weniger als 1 Monat	1 bis weniger als 2 Monate	2 bis weniger als 3 Monate	3 bis weniger als 6 Monate	6 oder mehr Monate	
	In %					
Im Arbeitslosenbestand seit:						
Weniger als 1 Monat	29	24	12	18	16	100
1 bis weniger als 2 Monaten	26	23	12	20	19	100
2 bis weniger als 3 Monaten	29	19	12	20	20	100
3 bis weniger als 6 Monaten	24	17	11	22	26	100
6 Monaten und mehr	14	13	9	18	45	100

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulungsteilnehmerInnen.

Eine getrennte Auswertung der im Juli erfassten bisherigen Arbeitslosendauer von Tourismusarbeitskräften zeigt kaum nennenswerte Unterschiede zwischen Beherbergungs- und Gaststättenwesen (vgl. Übersicht 14). In den beiden Wirtschaftszweigen sind zwischen 20% und 24% der Arbeitslosen mindestens seit Jahresbeginn arbeitslos (6 Monate und länger), etwas weniger als die Hälfte seit weniger als 2 Monaten.

Hinsichtlich des weiteren Verbleibs im Arbeitslosenbestand (siehe Übersicht 15) zeigt sich, dass mit zunehmender bisheriger Arbeitslosendauer die Wahrscheinlichkeit, bald wieder aus dem Arbeitslosenbestand auszuschneiden, sinkt. Von den Hauptsaisonarbeitslosen (Juli 2001), die bereits seit mindestens Jänner im Arbeitslosenbestand des AMS aufscheinen, bleiben 45% noch weitere 6 Monate arbeitslos, lediglich 28% scheiden innerhalb der folgenden 2 Monaten aus dem Arbeitslosenbestand aus. Andererseits, geht von den gut 6.100 Neuzugängen im Juli (im Arbeitslosenbestand seit weniger als 1 Monat) mehr als die Hälfte in weniger als 2 Monate wieder ab. Mit anderen Worten bedeutet dies: Je länger jemand außerhalb des Erwerbslebens steht – und je länger daher die Arbeitslosenepisode dauert –, desto schwieriger wird es offensichtlich, im Berufsleben wieder Fuß zu fassen.

Die Anzahl an aufeinanderfolgenden monatlichen Stichtagen, an welchen die Hauptsaisonarbeitslosen im Bestand des AMS aufscheinen, liegt sowohl im Beherbergungs-, als auch im Gaststättenwesen für knapp die Hälfte bei 6 bis 12, 9% (Beherbergungswesen) und 11% (Gaststättenwesen) gelten als langzeitarbeitslos (Erfassung an mehr als 12 aufeinanderfolgenden monatlichen Stichtagen).

Übersicht 16: Gesamte Arbeitslosendauer der im Juli 2001 arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräfte¹⁾

Methode: Vergleich der monatlichen Arbeitslosenbestände

Anzahl der monatlichen Stichtage	Beherbergungswesen		Gaststättenwesen		Insgesamt
	Absolut	In %	Absolut	In %	
1	922	10	854	7	8
2	1.134	12	1.372	11	11
3 bis 5	2.848	29	3.449	27	28
6 bis 12	3.895	40	5.847	45	40
Mehr als 12	899	9	1.415	11	13
<i>Insgesamt</i>	<i>9.698</i>	<i>100</i>	<i>12.937</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulungsteilnehmerInnen.

Der Anteil an Tourismusarbeitslosen, die dagegen nur in einem Monat (nämlich im Juli) arbeitslos gemeldet sind, liegt im Beherbergungswesen bei 10%, im Gaststättenwesen bei 7%. Zum Vergleich: Unter den Arbeitslosen der Nebensaison (April- bzw. Novemberbestand) ist ein beträchtlich höherer Anteil nur kurzzeitig arbeitslos: Im April bzw. im November 2001 waren rund 24% der Arbeitslosen des Beherbergungswesens und rund 13% der Arbeitslosen des Gaststättenwesens nur in diesem einen Monat beim AMS gemeldet.

5.2 Arbeitslose der Nebensaison

Die gesamte Anzahl an aufeinanderfolgenden Monaten (Stichtagsbetrachtung) im Arbeitslosenbestand des AMS, unterscheidet sich kaum zwischen den Frühjahrs- und Herbstnebensaisonarbeitslosen. Insgesamt ist knapp ein Fünftel der Nebensaisonarbeitslosen in nur einem Monat (Stichtag im April bzw. November) im Arbeitslosenbestand. Jener, die an zwei, 3 bis 5 oder 6 bis 12 aufeinanderfolgenden monatlichen Stichtagen arbeitslos sind, ist mit jeweils rund einem Viertel gleich verteilt. Weitere 5% gelten als langzeitarbeitslos (mehr als 12 Stichtage; vgl. Übersicht 17).

Übersicht 17: Gesamte Arbeitslosendauer der im April und November 2001 arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräfte¹⁾

Methode: Vergleich der monatlichen Arbeitslosenbestände

	Beherbergungswesen		Gaststättenwesen		Insgesamt
	Absolut	In %	Absolut April 2001	In %	
Anzahl der monatlichen Stichtage					
1	5.516	23	2.023	12	18
2	7.988	33	3.006	18	26
3 bis 5	5.851	24	4.596	27	25
6 bis 12	4.236	17	6.236	36	25
Mehr als 12	839	3	1.296	8	5
<i>Insgesamt</i>	<i>24.430</i>	<i>100</i>	<i>17.157</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
			November 2001		
Anzahl der monatlichen Stichtage					
1	7.912	24	2.635	13	20
2	11.041	34	3.492	17	27
3 bis 5	7.753	24	5.498	27	25
6 bis 12	5.021	15	7.342	36	23
Mehr als 12	932	3	1.507	7	5
<i>Insgesamt</i>	<i>32.659</i>	<i>100</i>	<i>20.474</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – 1) Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulungsteilnehmerInnen.

Unterschiede in der gesamten Arbeitslosendauer gibt es jedoch zwischen dem Beherbergungs- und dem Gaststättenwesen: Im Beherbergungswesen dominieren kurze Arbeitslosenepisoden – 57% der im Bestand erfassten Arbeitslosen scheinen an maximal zwei aufeinanderfolgenden monatlichen Stichtagen auf, im Gaststättenwesen sind dies 29%. Statt dessen sind hier 36% in 6 bis 12 aufeinanderfolgenden Stichtagsbeständen erfasst, 7% gelten als langzeitarbeitslos (Beherbergungswesen: 3%). Arbeitslose im Gaststättenwesen sind somit länger von der Arbeitslosigkeit betroffen als jene im Beherbergungswesen.

Arbeitslose im April

Im April 2001 entfiel rund die Hälfte der knapp 41.600 Tourismusarbeitslosen⁴³⁾ auf Neuzugänge (vgl. Übersicht 14). Mit anderen Worten, waren von den im April 2001 arbeitslos

⁴³⁾ Vorgemerkte Arbeitslose, SchulungsteilnehmerInnen, Lehrstellensuchende.

gemeldeten Personen rund 20.500 im Vormonat (März 2001) noch nicht im Arbeitslosenbestand des AMS. Weitere 17% waren bereits zwischen 30 und 60 Tagen im Bestand. Insgesamt gehören damit zwei Drittel der Aprilarbeitslosen seit weniger als 2 Monaten dem Arbeitslosenbestand an. Ein Vergleich mit der Gesamtwirtschaft unterstreicht den hohen Anteil an Neuzugängen: Über alle Wirtschaftsklassen hinweg betrachtet, waren im April 2001 27% der Arbeitslosen Neuzugänge. Schließt man die Arbeitslosen des Beherbergungs- und Gaststättenwesens aus der Betrachtung aus, sinkt deren Anteil auf rund 22%.

Übersicht 18: Weitere Verbleibsdauer der im April 2001 arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräfte¹⁾, Verteilung

Methode: Vergleich der monatlichen Arbeitslosenbestände

	Weitere Verbleibsdauer im Arbeitslosenbestand:					Insgesamt
	Weniger als 1 Monat	1 bis weniger als 2 Monate	2 bis weniger als 3 Monate	3 bis weniger als 6 Monate	6 oder mehr Monate	
	In %					
Beherbergungswesen						
Im Arbeitslosenbestand seit:						
Weniger als 1 Monat	38	40	15	4	3	100
1 bis weniger als 2 Monaten	50	29	9	6	7	100
2 bis weniger als 3 Monaten	34	20	12	18	16	100
3 bis weniger als 6 Monaten	39	17	11	14	19	100
6 Monaten und mehr	20	14	11	18	38	100
Gaststättenwesen						
Im Arbeitslosenbestand seit:						
Weniger als 1 Monat	34	32	14	11	9	100
1 bis weniger als 2 Monaten	37	22	12	14	15	100
2 bis weniger als 3 Monaten	32	17	12	18	20	100
3 bis weniger als 6 Monaten	35	16	11	17	21	100
6 Monaten und mehr	19	12	11	19	39	100

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulungsteilnehmerInnen.

Von den knapp 20.500 Neuzugängen⁴⁴⁾ im April 2001, die zuvor im Tourismussektor beschäftigt waren, gehen 75% in weniger als 2 Monaten wieder ab, in den restlichen Branchen (alle Wirtschaftsklassen außer ÖNACE 55) liegt der Anteil dagegen bei weniger als 50%. Umgekehrt sind 38% all jener Tourismusarbeitslosen, die im April bereits seit 6 oder mehr Monaten beim AMS registriert waren, mindestens noch weitere 6 Monate arbeitslos (ca. 2.100 Personen). Damit erhöht sich mit zunehmender bisherigen Arbeitslosendauer die Wahrscheinlichkeit, auch weiterhin keine Beschäftigung zu finden.

Die getrennte Auswertung der beiden Tourismussparten zeigt einen deutlich höheren Anteil an Neuzugängen im Beherbergungs- als im Gaststättenwesen: Vorwiegend saisonbedingt, stieg die Zahl der Arbeitslosen im April 2001 gegenüber März 2001 um gut 14.000 (vgl. Übersicht 14), womit fast 60% der Aprilarbeitslosen Neuzugänge darstellen. Im weniger

⁴⁴⁾ Neuzugänge: Im Arbeitslosenbestand seit weniger als 1 Monat.

tourismus- und saisonabhängigen Gaststättenwesen lag der Anteil der Neuzugänge dagegen bei 35%. Die Betrachtung des weiteren Verbleibs im Arbeitslosenbestand zeigt, dass im Beherbergungswesen die Wahrscheinlichkeit, nur kurzfristig arbeitslos zu sein, deutlich höher als im Gaststättenwesen ist: Von den mehr als 14.000 Kurzeitarbeitslosen des Beherbergungswesens im April 2001 schafften 78% den Abgang aus der Arbeitslosigkeit innerhalb der folgenden zwei Monate, d.h. sie schienen im Juni nicht mehr im Bestand des AMS auf. Im Gaststättenwesen lag der Anteil bei zwei Drittel.

Arbeitslose im November

Bei den Novemberarbeitslosen bietet sich ein ähnliches Bild: Rund zwei Drittel befinden sich seit weniger als 2 Monaten im Arbeitslosenbestand. Im Unterschied zu den Aprilarbeitslosen ist hier allerdings der Anteil derer, die kürzer als 1 Monat, und jener, die seit mindestens 1 und weniger als 2 Monaten arbeitslos sind, gleich verteilt. Im Vergleich dazu, war bei den im April 2001 Arbeitslosen ein deutlich höherer Anteil erst kurzfristig (49% seit weniger als 1 Monat) arbeitslos. Dieses unterschiedliche Zugangsmuster beruht auf dem Saisonverlauf: Während im März die Arbeitslosenzahlen noch relativ niedrig sind, im April sprunghaft auf Ihren Höchststand im Frühjahr steigen und auch im Folgemonat (Mai) noch relativ hoch ausfallen, ist im Herbst der Arbeitslosenbestand bereits im Oktober sehr hoch, erreicht im November seinen Höchststand und sinkt dann im Dezember abrupt ab.

Bei den Novemberarbeitslosen der restlichen Wirtschaftsklassen (ÖNACE 01 bis 99, außer 55) liegt der Anteil der Neuzugänge mit 27% unter jenem des Beherbergungs- und Gaststättenwesens (32%), wo ein höherer Prozentsatz erst seit kurzem arbeitslos ist.

Aufgrund des Wintersaisonbeginns im Dezember, scheint auch der Großteil der im November arbeitslosen Tourismuskkräfte (58% oder 30.800 Personen) bereits im Dezember nicht mehr im Arbeitslosenbestand des AMS auf. Im Beherbergungswesen gehen alleine 72% der 11.000 Neuzugänge – d.h. der Arbeitskräfte, die im November, nicht aber im Oktober arbeitslos sind – innerhalb von 30 Tagen wieder ab. Von den 12.000 Arbeitslosen, die seit Oktober beim AMS gemeldet sind, schaffen 84% den Abgang im Dezember.

Etwas anders sieht die Abgangsstruktur im Gaststättenwesen aus: Hier scheiden von den 6.000 Neuzugängen im November 42% (Beherbergungswesen: 72%) innerhalb des nächsten Monats aus der Arbeitslosigkeit aus. Von den Novemberarbeitslosen, die bereits seit Oktober beim AMS gemeldet sind, schaffen 54% den Abgang im Dezember. Zum Vergleich: In der Gesamtwirtschaft gingen 29% der Novemberneuzugänge noch im Dezember wieder ab. Schließt man den Tourismussektor (ÖNACE 55) aus der Betrachtung aus, so liegt der Anteil mit 19% noch einmal deutlich niedriger. Unter den Arbeitslosen aller Wirtschaftsklassen außer ÖNACE 55, die im Oktober und November zum Arbeitslosenbestand zählten, schafften 39% den Abgang aus der Arbeitslosigkeit innerhalb der nächsten 30 Tage (75% im Beherbergungs- und Gaststättenwesen).

Übersicht 19: Weitere Verbleibsdauer der im November 2001 arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräfte¹⁾, Verteilung

Methode: Vergleich der monatlichen Arbeitslosenbestände

	Weiterer Verbleib im Arbeitslosenbestand des AMS:					Insgesamt
	Weniger als 1 Monat	1 bis weniger als 2 Monate	2 bis weniger als 3 Monate	3 bis weniger als 6 Monate	6 oder mehr Monate	
	In %					
Beherbergungswesen						
Im Arbeitslosenbestand seit:						
Weniger als 1 Monat	72	7	4	12	4	100
1 bis weniger als 2 Monaten	84	6	2	5	3	100
2 bis weniger als 3 Monaten	75	6	4	7	7	100
3 bis weniger als 6 Monaten	34	14	10	18	24	100
6 Monaten und mehr	21	11	8	20	41	100
Gaststättenwesen						
Im Arbeitslosenbestand seit:						
Weniger als 1 Monat	42	11	8	26	12	100
1 bis weniger als 2 Monaten	54	10	6	17	12	100
2 bis weniger als 3 Monaten	42	13	8	19	18	100
3 bis weniger als 6 Monaten	22	15	11	22	30	100
6 Monaten und mehr	14	10	9	22	45	100

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulungsteilnehmerInnen.

6. Saisonale Arbeitslosigkeit

Die bisherige Analyse der Struktur der Arbeitslosigkeit im Beherbergungs- und Gaststättenwesen beschränkte sich auf die Betrachtung von monatlichen Arbeitslosenbeständen. Unberücksichtigt blieb jedoch bislang die Frage, ob die Personen, die hinter diesen Arbeitslosenbeständen stehen, in mehreren Monaten zum Arbeitslosenbestand des AMS zählen oder nicht. Mittels einer solchen Unterscheidung – Arbeitslose die ausschließlich in den Nebensaisonmonaten (Saisonarbeitskräfte) zum Arbeitslosenbestand des AMS zählen und Arbeitslose die zusätzlich zur Nebensaison auch während der Hauptsaison arbeitslos sind – ist eine Trennung zwischen saisonaler und "saisonunabhängiger" Arbeitslosigkeit (Sockelarbeitslosigkeit), wie sie auch in anderen Branchen zu finden ist, möglich.⁴⁵⁾

Um die Vergleichbarkeit der Arbeitslosigkeit im Tourismus mit jener in anderen Branchen zu gewährleisten, wird daher die Arbeitslosigkeit – anders als in weniger saisonabhängigen Branchen – in einem ersten Schritt in eine saisonbedingte und eine Restkomponente zerlegt. Erst dann kann ein Vergleich mit anderen Branchen angestellt werden. In einem zweiten Schritt stellt sich die Frage nach den demografischen, beruflichen und bildungsspezifischen Merkmalen dieser beiden Gruppen von Arbeitslosen, wobei insbesondere die Frage nach den Gründen einer längeren Arbeitslosenepisode von Interesse ist (z.B. Qualifikation).

6.1 Definition der Saisonarbeitslosigkeit

Um die Saisonkomponente der Arbeitslosigkeit herauszufiltern, werden die Arbeitslosenbestände von April und November untersucht. Die Gruppe der Arbeitslosen, die in der Nebensaison (April, November) beim AMS gemeldet sind, in der Hauptsaison (Februar, Juli) jedoch nicht bzw. nicht mehr arbeitslos sind, stellen eine gute Annäherung an die Höhe der Saisonarbeitslosigkeit dar, da per Definition Saisonarbeitskräfte in der Hauptsaison beschäftigt sind und nur in der Nebensaison (nicht aber in der Hochsaison) arbeitslos sind. Tourismusarbeitskräfte, die sowohl in den Monaten April und/oder November als auch den Hochsaisonmonaten Februar und/oder Juli arbeitslos sind, sind demnach nicht aufgrund der Saisonalität der Branche arbeitslos.

Ausgangspunkt der Analyse der Saisonarbeitslosen sind die hohen Arbeitslosenbestände in den Monaten April und November, den zwei Beschäftigungsschwächsten Monaten im Jahr. Durch die Einschränkung des Personenkreises auf den Arbeitslosenbestand der Monate April bzw. November (Nebensaison) werden rund 70% aller Personen erfasst, die in den Kalenderjahren 1997 bzw. 2001 zumindest in einem Monat beim AMS als vorgemerkt arbeitslos, Lehrstellen suchend oder als SchulungsteilnehmerIn registriert waren.⁴⁶⁾ Mit anderen Worten: Von allen Personen, die in den Jahren 1997 oder 2001 mindestens einmal zum monatlichen

⁴⁵⁾ Erklärungsansätze für Arbeitslosigkeit siehe Kapitel 2.

⁴⁶⁾ Im Jahr 1997 gab es insgesamt 105.432 Personen, die mindestens einmal im monatlichen Arbeitslosenbestand waren (vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulungsteilnehmerInnen). Im Jahr 2001 lag die Zahl bei 104.306 Personen.

Arbeitslosenbestand gezählt haben⁴⁷⁾, waren 70% in den Monaten April oder November, den beiden tourismusschwächsten Monaten, beim AMS gemeldet.

6.1.1 Höhe der Saisonarbeitslosigkeit

Ausgangspunkt für die Abgrenzung der Saisonarbeitslosen sind die Arbeitslosenbestände von April und November. Von den 41.588 Tourismusarbeitslosen, die im April 2001 beim AMS arbeitslos gemeldet waren, war der Großteil (54%) in den Monaten der Hauptsaison nicht bzw. nicht mehr arbeitslos. Bei diesen gut 26.700 Arbeitskräften handelt es sich – gemäß Definition – um Saisonarbeitskräfte, die aufgrund der saisonalen Auslastungsschwankungen der Branche arbeitslos geworden sind. 18% der Arbeitslosen waren jedoch sowohl in der davor (Februar) als auch der danach liegenden (Juli) Hauptsaison im Arbeitslosenbestand des AMS, 27% zumindest in einer der beiden Hochsaisonmonate. Damit sind für 46% der Aprilarbeitslosen oder 19.000 Arbeitskräfte nicht ausschließlich die saisonalen Auslastungsschwankungen des Tourismussektors für die Arbeitslosigkeit in Haupt- und Nebensaison verantwortlich (Sockelarbeitslosigkeit).

Übersicht 20: Zusätzliche Arbeitslosigkeit in der Hauptsaison von im April arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräften¹⁾, 1997 und 2001

	Beherbergungswesen		Gaststättenwesen		Insgesamt	
Im AMS-Bestand			April 1997			
Arbeitslose insgesamt	29.800	100%	18.749	100%	48.549	100%
Davon zusätzlich arbeitslos:						
In keinem Monat der Hauptsaison ¹⁾	20.159	68%	6.588	35%	26.747	55%
In einem Monat der Hauptsaison ¹⁾	6.234	21%	6.794	36%	13.028	27%
In beiden Monaten der Hauptsaison ¹⁾	3.407	11%	5.367	29%	8.774	18%
			April 2001			
Arbeitslose insgesamt	24.430	100%	17.157	100%	41.588	100%
Davon zusätzlich arbeitslos:						
In keinem Monat der Hauptsaison ¹⁾	16.433	67%	6.002	35%	22.435	54%
In einem Monat der Hauptsaison ¹⁾	5.125	21%	6.463	38%	11.589	28%
In beiden Monaten der Hauptsaison ¹⁾	2.872	12%	4.692	27%	7.564	18%

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulungsteilnehmerInnen. – ²⁾ Februar und Juli desselben Jahres.

Wesentlich höher als im gesamten Tourismussektor fällt der Anteil der Saisonarbeitslosen im Beherbergungswesen aus: Hier waren 67% (gut 16.000 Arbeitskräfte) nur in der Nebensaison arbeitslos, im Gaststättenwesen dagegen nur 35% (gut 22.000 Arbeitskräfte). Analog die Verteilung der 48.549 Arbeitslosen im Vergleichsmonat 1997.

Ein ähnliches Bild zeichnet sich bei den 53.133 im November 2001 registrierten Tourismusarbeitslosen ab: 40% der im Gaststättenwesen arbeitslosen Personen waren in der Hauptsaison nicht bzw. nicht mehr arbeitslos, im Beherbergungswesen traf dies auf 71% der

⁴⁷⁾ Monatlicher Arbeitslosenbestand (Monatsstichtag): Zahl der zu einem bestimmten Tag im Monat registrierten Arbeitslosen.

Durchschnitt. Unter diesem Gesichtspunkt relativiert sich die hohe Arbeitslosenquote im Beherbergungs- und Gaststättenwesen.

6.1.2 Einstellungszusage

Die hohe Zahl an Saisonarbeitslosen in der Nebensaison lässt sich auch anhand dem Vorliegen von Einstellungszusagen aufzeigen: 60% der mehr als 24.400 Personen, die im April 2001 im Arbeitslosenbestand des AMS waren und dem Beherbergungswesen zugerechnet wurden, hatten im April bereits eine Einstellungszusage. Von den verbleibenden 9.800 Personen ohne Einstellungszusage waren fast 4.200 im Juli 2001 immer noch im Arbeitslosenbestand des AMS. Dennoch ist eine Einstellungszusage kein Garant für eine Beschäftigung – von den knapp 14.700 Arbeitslosen mit Einstellungszusage (im April 2001) hatten 700 Personen im Juli keine Beschäftigung.

Geht man jedoch von der Annahme aus, dass primär Personen ohne Einstellungszusage für eine Vermittlung in Frage kommen, so lag das Arbeitskräftereservoir in der Nebensaison 2001 für die Hochsaison – aus dem Bereich der Tourismusarbeitslosen (ÖNACE 55) – bei etwa 9.800 Personen. Das entspricht annähernd der Höhe der Sockelarbeitslosen, d.h. der Arbeitslosen, die sowohl in der Neben- wie auch der Hauptsaison beim AMS gemeldet sind.⁵⁰⁾ Wie jedoch die Analyse der Sockelarbeitslosen nach sozio-demografischen und ausbildungsspezifischen Merkmalen zeigt (siehe Kapitel 6.2), ist ein relativ hoher Anteil der Sockelarbeitslosen über 44 Jahre alt und unqualifiziert – ein Arbeitskräftereservoir, das den Anforderungen oftmals nicht mehr gerecht wird, da ältere Arbeitskräfte aufgrund von Wohnortverfestigung und familiären Verpflichtungen eine eher geringe Mobilität aufweisen sowie Unqualifizierte angesichts ihrer Qualifikationsmängel beschränkt einsetzbar sind. Die Arbeitslosen aus der Fremdenverkehrsbranche ohne Einstellungszusage stellen jedoch nicht die einzige Quelle für die Rekrutierung von Arbeitskräften dar: Andere mögliche Quellen sind Erwerbspersonen (Beschäftigte und Arbeitslose) aus anderen Branchen, ausländische Saisonarbeitskräfte und Arbeitskräfte, die außerhalb des Erwerbslebens stehen, wie z.B. WiedereinsteigerInnen und SchulabgängerInnen.

Ganz anders die Bedeutung der Einstellungszusage im Gaststättenwesen: Von den knapp 17.200 Aprilarbeitslosen des Gaststättenwesens hatten lediglich 30% im April eine Einstellungszusage in der Hand (60% im Beherbergungswesen). Das Arbeitskräftereservoir – aus dem Bereich der Tourismusarbeitslosen – aus dem Gaststättenbetriebe für die kommende Hochsaison schöpfen können, ist damit größer als im Beherbergungswesen: Immerhin hatten rund 12.000 Personen, die im April 2001 im Gaststättenwesen arbeitslos gemeldet waren, keine Einstellungszusage vorzuweisen und steht damit theoretisch für eine Vermittlung am

⁵⁰⁾ Wie im Kapitel 6.1.1 gezeigt wurde, beträgt die Sockelarbeitslosigkeit im Beherbergungswesen rund 8.000 Personen, d.h. 8.000 Personen sind sowohl im April 2001 als auch in einer oder in beiden Hauptsaisons arbeitslos gemeldet (vgl. Übersicht 20). Unter den 9.800 Aprilarbeitslosen ohne Einstellungszusage für die kommende Saison gelten rund zwei Drittel als Sockelarbeitslose (ca. 6.300 Personen), d.h. nicht alle Nebensaisonarbeitslosen ohne Einstellungszusage sind per se auch in der Hauptsaison arbeitslos.

Arbeitsmarkt zur Verfügung. Der Gutteil dieser Arbeitslosen gilt – angesichts einer Arbeitslosenperiode in der Hauptsaison – als sockelarbeitslos.⁵¹⁾

6.2 Sozio-demografische Struktur und Bildungsstruktur

Anhand der Differenzierung zwischen "saisonspezifischer" Arbeitslosigkeit und Sockelarbeitslosigkeit ist eine Strukturanalyse der beiden Arbeitslosengruppen möglich. Ziel dieses Kapitels ist es daher, Unterschiede in der sozio-demografischen Struktur und der Bildungsstruktur der beiden Arbeitslosengruppen aufzuzeigen und herauszuarbeiten. Betrachtet werden die Altersverteilung, die Verteilung der Arbeitslosen nach Qualifikationsabschlüssen (höchste abgeschlossene Ausbildung) sowie Geschlecht und Nationalität.

Übersicht 22: Sozio-demografische Merkmale und Ausbildungsstruktur von saisonaler und Sockelarbeitslosigkeit im Beherbergungs- und Gaststättenwesen

Basis: Arbeitslosenbestand April und November 2001¹⁾

	Beherbergungswesen		Gaststättenwesen		Insgesamt	
	Saisonale Arbeitslosigkeit ²⁾	Sockelarbeitslosigkeit ³⁾	Saisonale Arbeitslosigkeit ²⁾	Sockelarbeitslosigkeit ³⁾	Saisonale Arbeitslosigkeit ²⁾	Sockelarbeitslosigkeit ³⁾
	In %					
Unter 25 Jahre	21	15	24	13	22	14
25 bis 44 Jahre	59	59	59	60	59	59
Ab 45 Jahre	20	26	17	27	19	27
<i>Insgesamt</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Ausländer	25	14	21	17	24	16
Inländer	75	86	79	83	76	84
<i>Insgesamt</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Männer	35	31	38	36	36	34
Frauen	65	69	62	64	64	66
<i>Insgesamt</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
Maturaniveau	4	7	5	4	5	5
Lehre/Fachschule	50	41	50	36	50	38
Max. Pflichtschule	45	52	45	60	45	57
<i>Insgesamt</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
	Absolut					
April	16.433	7.997	6.002	11.155	22.435	19.153
November	23.289	9.370	8.114	12.360	31.403	21.730

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – 1) Die sozio-demografische Zusammensetzung in den beiden Arbeitslosengruppen ist in beiden Nebensaisonen (April, November) ident. Das bedeutet, dass es unerheblich ist, ob der Arbeitslosenbestand vom April oder November für eine Strukturanalyse der beiden Arbeitslosengruppen herangezogen wird. – 2) Arbeitskräfte, die nur in der Nebensaison (April, November) arbeitslos sind, nicht jedoch in einem der beiden Monate der Hauptsaison (Juli oder Februar). – 3) Arbeitskräfte, die nicht nur im April oder November (Nebensaison), sondern auch in zumindest einem Monat der Hauptsaison (Juli und/oder Februar) im Arbeitslosenbestand des AMS aufscheinen.

⁵¹⁾ Unter den im April 2001 arbeitslos gemeldet Personen des Gaststättenwesens gelten etwa 11.000 Personen als Sockelarbeitslose (vgl. Übersicht 20). Von den knapp 12.000 Arbeitslosen des Gaststättenwesens ohne Einstellungszusage (im April 2001 im Bestand) wurden 80% als sockelarbeitslos eingestuft, da sie zusätzlich zur Nebensaison in einer oder in beiden Hauptsaisonen arbeitslos gemeldet sind.

Wie die Analyse zeigt, differieren die beiden Gruppen von Arbeitslosen merklich hinsichtlich der untersuchten Merkmale. So ist im Wesentlichen der Anteil junger Arbeitskräfte, Männer, Ausländer und qualifizierter Arbeitskräfte (Lehr- oder Fachschulabschluss) unter den Saisonarbeitslosen ("saisonale" Arbeitslosigkeit) höher als unter den Arbeitslosen die auch während der Hauptsaison im Arbeitslosenbestand des AMS aufscheinen (Sockelarbeitslosigkeit). Diese strukturellen Unterschiede sind zudem nicht nur im Beherbergungswesen stark ausgeprägt, sondern auch im Gaststättenwesen (vgl. Übersicht 22). Zudem zeigt sich, dass die Arbeitslosenstruktur der zweiten Gruppen von Arbeitslosen, jenen die auch in der Hauptsaison und damit unabhängig von den Saisonschwankungen der Branche arbeitslos sind, in weiten Teilen der gesamtwirtschaftlichen Arbeitslosenstruktur entspricht.

Umgemünzt auf die Wahrscheinlichkeit, zusätzlich zur Nebensaison auch in der Hauptsaison von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, ist das Risiko bei Frauen, Inländern und älteren Arbeitskräften höher als bei Männern, Ausländern und jüngeren Arbeitskräften. Zudem sinkt mit zunehmender Qualifikation die Wahrscheinlichkeit, in der Hauptsaison im Arbeitslosenbestand des AMS zu sein, d.h. Arbeitskräfte mit maximal Pflichtschulabschluss sind eher von Arbeitslosigkeit in der Hochsaison betroffen als Lehr- und FachschulabsolventInnen.

6.2.1 Altersgruppen

Unter den Tourismusarbeitskräften, die infolge der Saisonalität der Branche im April oder November arbeitslos wurden ("saisonale" Arbeitslosigkeit) ist ein vergleichsweise hoher Anteil unter 25 Jahre (22%) und ein relativ geringer Anteil älter als 44 Jahre (19%). In der verbleibenden Gruppe an Arbeitslosen ist dagegen ein beträchtlich höherer Anteil (27%) älter als 44 und ein deutlich geringerer (nur 14%) jünger als 25. Von Sockelarbeitslosigkeit, wie sie auch in anderen Branchen anzutreffen ist, sind somit im Tourismussektor verhältnismäßig wenig junge, dafür jedoch relativ viele älterer Arbeitskräfte betroffen (siehe Übersicht 22). Dies deckt sich in etwa mit der gesamtwirtschaftlichen Arbeitslosenstruktur (Arbeitslose aller Wirtschaftsklassen), wonach 2001 durchschnittlich 28% der Arbeitslosen älter als 44 Jahre alt waren.

Die unterschiedliche Altersstruktur in den beiden Arbeitslosengruppen findet sich im Beherbergungswesen gleichermaßen wie im Gaststättenwesen:

- Im Gaststättenwesen differiert die Altersstruktur zwischen den beiden Arbeitslosengruppen der Nebensaison (April, November) markant: Unter den Saisonarbeitslosen, d.h. den Arbeitslosen die in der Nebensaison, nicht aber der Hochsaison beim AMS gemeldet sind, sind 24% jünger als 25 Jahre und 17% älter als 44 Jahre. Unter den Arbeitslosen die nicht aufgrund der Saisonalität der Branche arbeitslos werden, ist der Arbeitslosenanteil in der jüngsten Altersgruppe um 11 Prozentpunkte geringer (13%) bzw. in der Altersgruppe der über 44-Jährigen um 10 Prozentpunkte höher (27%).
- Im Beherbergungswesen klafft die Altersstruktur – ebenso wie im Gaststättenwesen – zwischen den beiden Arbeitslosengruppen der Nebensaison (April, November) auseinander: In der Gruppe der Saisonarbeitslosen, der ein Großteil der Arbeitslosen zuzurechnen ist (rund 70%), sind 21% unter 25 und 20% über 44 Jahre alt. In der zweiten Arbeitslosen-

gruppe (Sockelarbeitslose) sind dagegen nur 15% jünger als 25 und immerhin 26% älter als 44.

Innerhalb der einzelnen Alterskohorten steigt mit zunehmenden Alter die Wahrscheinlichkeit, auch in der Hochsaison arbeitslos zu sein: In der Altersgruppe der unter 25-Jährigen waren im April und November 2001 jeweils rund $\frac{3}{4}$ der Arbeitslosen nicht in den Spitzenmonaten der Hauptsaison, d.h. weder im Februar noch im Juli, im Arbeitslosenbestand des AMS. Junge arbeitslose Arbeitskräfte im Beherbergungswesen scheinen somit kaum Schwierigkeiten zu haben, nach einer Arbeitslosenepisode wieder eine Beschäftigung zu erlangen. Anders die Situation der über 44-Jährigen: In dieser Altersklasse waren nur rund zwei Drittel der Arbeitslosen außerhalb der Hochsaison im Bestand.

Übersicht 23: Zusätzliche Arbeitslosigkeit in der Hauptsaison von im April bzw. November arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräften¹⁾ im Beherbergungswesen nach Altersgruppen, 1997 und 2001

	1997				2001			
	15-24 Jahre	25-44 Jahre	Ab 45 Jahre	Insgesamt	15-24 Jahre	25-44 Jahre	Ab 45 Jahre	Insgesamt
	April							
Arbeitslose insgesamt	7.078	17.707	5.009	29.800	4.796	14.355	5.277	24.430
Davon zusätzlich arbeitslos:								
In keinem Monat der Hauptsaison ²⁾	73%	68%	57%	68%	73%	67%	62%	67%
In mind. einem Monat der Hauptsaison ²⁾	27%	32%	43%	32%	27%	33%	38%	33%
	November							
Arbeitslose insgesamt	7.675	21.103	6.159	34.937	6.188	19.215	7.256	32.659
Davon zusätzlich arbeitslos:								
In keinem Monat der Hauptsaison ³⁾	78%	71%	62%	71%	78%	71%	66%	71%
In mind. einem Monat der Hauptsaison ³⁾	22%	29%	38%	29%	22%	29%	34%	29%

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – 1) Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulleistungsnehmerInnen. – 2) Februar und Juli desselben Jahres. – 3) Juli desselben und Februar des darauffolgenden Jahres.

Junge Arbeitskräfte (15 bis 24 Jahre) sind mit anderen Worten im Tourismussektor wesentlich seltener – zusätzlich zur Nebensaison – in den Spitzenmonaten der Hochsaison, d.h. im Februar und/oder im Juli, arbeitslos als ältere. Das bedeutet gleichzeitig, dass der Anteil der Personen, die in der Nebensaison (im April und/oder November) und zusätzlich in der Hochsaison (im Februar und/oder im Juli) beim AMS gemeldet sind, mit zunehmendem Alter steigt.

Im Gaststättenwesen ist – im Vergleich zum Beherbergungswesen – die Wahrscheinlichkeit höher, zusätzlich in einem oder in beiden Monaten der Hauptsaison (Februar, Juli) arbeitslos gemeldet zu sein. In der Alterskohorte der unter 25-Jährigen waren zwischen 44% (Novemberarbeitslose) und 50% (Aprilarbeitslose) der Arbeitslosen im Jahr 2001 sowohl in der Nebensaison als auch im Februar und/oder Juli im Arbeitslosenbestand des AMS. Zum Vergleich: Im Beherbergungswesen betrug der Anteil der 15- bis 24-Jährigen, die zusätzlich in der Hauptsaison von Arbeitslosigkeit betroffen waren, rund ein Viertel. In der Altersgruppe der über 44-Jährigen waren im Jahr 2001 mehr als 70% sowohl in der Nebensaison (April,

November) als auch im Februar und/oder Juli arbeitslos, im Beherbergungswesen war der Anteil nur halb so hoch.

Übersicht 24: Zusätzliche Arbeitslosigkeit in der Hauptsaison von im April bzw. November arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräften¹⁾ im Gaststättenwesen nach Altersgruppen, 1997 und 2001

	1997				2001			
	15-24 Jahre	25-44 Jahre	Ab 45 Jahre	Insgesamt	15-24 Jahre	25-44 Jahre	Ab 45 Jahre	Insgesamt
	April							
Arbeitslose insgesamt	3.846	11.254	3.647	18.749	2.852	10.273	4.031	17.157
Davon zusätzlich arbeitslos:								
In keinem Monat der Hauptsaison ²⁾	50%	34%	23%	35%	50%	35%	26%	35%
In mind. einem Monat der Hauptsaison ²⁾	50%	66%	77%	65%	50%	65%	74%	65%
	November							
Arbeitslose insgesamt	4.135	12.631	4.337	21.103	3.494	12.162	4.817	20.474
Davon zusätzlich arbeitslos:								
In keinem Monat der Hauptsaison ³⁾	56%	40%	26%	40%	56%	39%	29%	40%
In mind. einem Monat der Hauptsaison ³⁾	44%	60%	74%	60%	44%	61%	71%	60%

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – 1) Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulungsteilnehmerInnen. – 2) Februar und Juli desselben Jahres. – 3) Juli desselben und Februar des darauffolgenden Jahres.

Zusammenfassend steigt damit für Tourismusarbeitskräfte mit zunehmendem Alter die Wahrscheinlichkeit, zusätzlich zur Nebensaison auch in den Spitzenmonaten der Hauptsaison, d.h. im Jänner bzw. im Juli, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein. Wobei das Risiko im Gaststättenwesen höher als im Beherbergungswesen ist.

6.2.2 Nationalität

Bei den inländischen Tourismusarbeitslosen ist – im Vergleich zu den ausländischen Arbeitslosen – ein deutlich höherer Anteil sowohl in den Spitzenmonaten der Nebensaison (April und/oder November) als auch in einem oder in beiden Spitzenmonaten der Hochsaison (Februar und/oder Juli) arbeitslos gemeldet. Die Wahrscheinlichkeit, nicht nur im April bzw. November, sondern auch im Februar und/oder Juli arbeitslos zu sein, ist bei inländischen Tourismusarbeitskräften damit höher als bei ausländischen.

Die Wahrscheinlichkeit, als Ausländer zusätzlich zur Nebensaison auch in der Hauptsaison arbeitslos zu sein, betrug 2001 im Beherbergungswesen rund 20% (siehe Übersicht 25). Unter den Arbeitslosen österreichischer Nationalität fiel der Anteil dagegen um 11 bis 13 Prozentpunkte höher aus. Auch im Gaststättenwesen sind Inländer eher zusätzlich zur Nebensaison in der Hauptsaison arbeitslos als Ausländer. Allerdings liegt die Wahrscheinlichkeit im Vergleich zum Beherbergungswesen auf einem höheren Niveau (vgl. Und auch die getrennte Auswertung des Beherbergungswesens einerseits und des Gaststättenwesens andererseits zeigt höhere Ausländeranteile unter den Saisonarbeitslosen (Beherbergungswesen: 25% Ausländer, Gaststättenwesen: 21% Ausländer) als unter den Arbeitslosen

die in der Neben- wie auch der Hochsaison beim AMS gemeldet sind (Beherbergungswesen: 14% Ausländer, Gaststättenwesen: 17% Ausländer).

Übersicht 26): 61% der im April 2001 (November 2001: 57%) als vorgemerkt arbeitslos, SchulungsteilnehmerIn oder als Lehrstellen suchend registrierten Ausländer waren auch in der Hochsaison (Februar und/oder Juli) beim AMS gemeldet, der Anteil der arbeitslosen Inländern lag um 5 Prozentpunkte darüber (November 2001: 61%).

Übersicht 25: Zusätzliche Arbeitslosigkeit in der Hauptsaison von im April bzw. November arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräften¹⁾ im Beherbergungswesen nach Nationalität, 1997 und 2001

	1997			2001		
	Ausländer	Inländer	Insgesamt	Ausländer	Inländer	Insgesamt
	April					
Arbeitslose insgesamt	5.908	23.892	29.800	4.954	19.476	24.430
Davon zusätzlich arbeitslos:						
In keinem Monat der Hauptsaison ²⁾	81%	64%	68%	78%	65%	67%
In mind. einem Monat der Hauptsaison ²⁾	19%	36%	32%	22%	35%	33%
	November					
Arbeitslose insgesamt	7.226	27.711	34.937	7.329	25.330	32.659
Davon zusätzlich arbeitslos:						
In keinem Monat der Hauptsaison ³⁾	83%	68%	71%	80%	69%	71%
In mind. einem Monat der Hauptsaison ³⁾	17%	32%	29%	20%	31%	29%

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – 1) Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulungsteilnehmerInnen. – 2) Februar und Juli desselben Jahres. – 3) Juli desselben und Februar des darauffolgenden Jahres.

Auch die Zusammensetzung der beiden Arbeitslosengruppen, den Saisonarbeitslosen einerseits, und den Sockelarbeitslosen andererseits, unterstreicht dieses Bild: Im gesamten Tourismussektor sind 24% der Arbeitslosen, die aufgrund saisonaler Auslastungsschwankungen der Branche in der Nebensaison arbeitslos werden, ausländischer Nationalität. Das ist ein deutlich höherer Anteil im Vergleich zu den Tourismusarbeitslosen, die zusätzlich zur Nebensaison in der Hauptsaison beim AMS gemeldet sind (16%). Der Ausländeranteil unter den Sockelarbeitslosen deckt sich weitgehend mit dem gesamtwirtschaftlichen Ausländeranteil, d.h. mit dem Ausländeranteil in anderen Wirtschaftsklassen (2001: durchschnittlich 14% der Arbeitslosen).

Und auch die getrennte Auswertung des Beherbergungswesens einerseits und des Gaststättenwesens andererseits zeigt höhere Ausländeranteile unter den Saisonarbeitslosen (Beherbergungswesen: 25% Ausländer, Gaststättenwesen: 21% Ausländer) als unter den Arbeitslosen die in der Neben- wie auch der Hochsaison beim AMS gemeldet sind (Beherbergungswesen: 14% Ausländer, Gaststättenwesen: 17% Ausländer).

Übersicht 26: Zusätzliche Arbeitslosigkeit in der Hauptsaison von im April bzw. November arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräften¹⁾ im Gaststättenwesen nach Nationalität, 1997 und 2001

	1997			2001		
	Ausländer	Inländer	Insgesamt	Ausländer	Inländer	Insgesamt
	April					
Arbeitslose insgesamt	2.624	16.125	18.749	3.120	14.037	17.157
Davon zusätzlich arbeitslos:						
In keinem Monat der Hauptsaison ²⁾	46%	33%	35%	39%	34%	35%
In mind. einem Monat der Hauptsaison ²⁾	54%	67%	65%	61%	66%	65%
	November					
Arbeitslose insgesamt	3.147	17.956	21.103	3.894	16.580	20.474
Davon zusätzlich arbeitslos:						
In keinem Monat der Hauptsaison ³⁾	52%	38%	40%	43%	39%	40%
In mind. einem Monat der Hauptsaison ³⁾	48%	62%	60%	57%	61%	60%

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – 1) Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulungsteilnehmerInnen. – 2) Februar und Juli desselben Jahres. – 3) Juli desselben und Februar des darauffolgenden Jahres.

6.2.3 Geschlecht

Die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der beiden Arbeitslosengruppen – Saisonarbeitslose einerseits und Sockelarbeitslose andererseits – weicht leicht voneinander ab: Im gesamten Tourismussektor waren 36% der Saisonarbeitslosen männlich. Unter den Arbeitslosen, die nicht aufgrund der Saisonalität der Branche arbeitslos wurden (Sockelarbeitslose), liegt der Männeranteil mit 34% etwas niedriger (siehe Übersicht 22).

Übersicht 27: Zusätzliche Arbeitslosigkeit in der Hauptsaison von im April bzw. November arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräften¹⁾ im Beherbergungswesen nach Geschlecht, 1997 und 2001

	1997			2001		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
	April					
Arbeitslose insgesamt	10.684	19.116	29.800	8.356	16.074	24.430
Davon zusätzlich arbeitslos:						
In keinem Monat der Hauptsaison ²⁾	73%	65%	68%	71%	65%	67%
In mind. einem Monat der Hauptsaison ²⁾	27%	35%	32%	29%	35%	33%
	November					
Arbeitslose insgesamt	12.104	22.833	34.937	10.958	21.701	32.659
Davon zusätzlich arbeitslos:						
In keinem Monat der Hauptsaison ³⁾	76%	69%	71%	74%	70%	71%
In mind. einem Monat der Hauptsaison ³⁾	24%	31%	29%	26%	30%	29%

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – 1) Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulungsteilnehmerInnen. – 2) Februar und Juli desselben Jahres. – 3) Juli desselben und Februar des darauffolgenden Jahres.

Der generell höhere Frauenanteil unter den Arbeitslosen beider Arbeitslosengruppen (rund zwei Drittel), steht in direktem Zusammenhang mit dem hohen Beschäftigungsanteil der Frauen in dieser Dienstleistungsbranche. Vor diesem Hintergrund ist auch der Vergleich mit dem gesamtwirtschaftlichen Frauenanteil unter den Arbeitslosen (Arbeitslose aller Wirtschaftsklassen) zu beurteilen, der mit durchschnittlich 45% im Jahr 2001 deutlich niedriger als im Tourismussektor lag. Wird die Arbeitslosenquote der Frauen im Tourismus betrachtet, wodurch dem hohen Beschäftigungsanteil der Frauen Rechnung getragen wird, zeigt sich folgendes Bild: Im Jahresdurchschnitt lag die Arbeitslosenquote der Frauen im Beherbergungs- und Gaststättenwesen bei 19%, jene der Männer mit 17% leicht darunter.

Im Tourismussektor sind Frauen, die in der Nebensaison (April bzw. November) arbeitslos gemeldet sind, mit einer etwas höheren Wahrscheinlichkeit auch in einem oder beiden Spitzenmonaten der Hauptsaison arbeitslos, als ihre männlichen Kollegen. Im Beherbergungswesen waren 29% der im April 2001 arbeitslosen Männer und 35% der arbeitslosen Frauen zusätzlich in den Spitzenmonaten der Hauptsaison (Februar und/oder Juli) von Arbeitslosigkeit betroffen. Im November 2001 lag der Anteil bei den Männern bei 26%, jener der Frauen bei 30%.

Übersicht 28: Zusätzliche Arbeitslosigkeit in der Hauptsaison von im April bzw. November arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräften¹⁾ im Gaststättenwesen nach Geschlecht, 1997 und 2001

	1997			2001		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
	April					
Arbeitslose insgesamt	6.764	11.985	18.749	6.270	10.887	17.157
Davon zusätzlich arbeitslos:						
In keinem Monat der Hauptsaison ²⁾	39%	33%	35%	37%	34%	35%
In mind. einem Monat der Hauptsaison ²⁾	61%	67%	65%	63%	66%	65%
	November					
Arbeitslose insgesamt	7.647	13.456	21.103	7.561	12.913	20.474
Davon zusätzlich arbeitslos:						
In keinem Monat der Hauptsaison ³⁾	44%	38%	40%	41%	39%	40%
In mind. einem Monat der Hauptsaison ³⁾	56%	62%	60%	59%	61%	60%

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – 1) Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulungsteilnehmerInnen. – 2) Februar und Juli desselben Jahres. – 3) Juli desselben und Februar des darauffolgenden Jahres.

Und auch im Gaststättenwesen sind Frauen mit einer höheren Wahrscheinlichkeit sowohl in der Nebensaison (April bzw. November) als auch in einem oder in beiden Monaten der Spitzenhochsaison (Februar und/oder Juli) beim AMS registriert. Aber im Vergleich zum Beherbergungswesen liegen die geschlechtsspezifischen Arbeitslosenanteil auf einem höheren Niveau: Von den im April 2001 arbeitslosen Männern waren 63% (29% im Beherbergungswesen) zusätzlich in der Hauptsaison arbeitslos, bei den Frauen traf dies auf 66% (35% im Beherbergungswesen) zu. Bei den Novemberarbeitslosen hatten 59% der Männer zusätzlich in

der Hauptsaison, d.h. im Juli 2001 und/oder im Februar 2002, eine Arbeitslosenepisode, bei den Frauen 61%.

6.2.4 Ausbildung

Unter den formalen Qualifikationen der Arbeitslosen des Beherbergungs- und Gaststättenwesens kommt einerseits der abgeschlossenen Lehre bzw. mittleren Schule und andererseits dem Pflichtschulabschluss die größte Bedeutung zu. Verhältnismäßig wenig Tourismusarbeitslose können dagegen Maturaniveau bzw. eine weiterführende Qualifizierung (Universitäts- oder Fachhochschulabschluss, Akademie) als höchste, abgeschlossene Ausbildung vorweisen. Bei Betrachtung dieser beiden Qualifikationsabschlüsse zeigt sich, dass Arbeitslose mit abgeschlossener Lehre oder mittlerer Schule verhältnismäßig seltener zusätzlich zur Nebensaison in der Hochsaison arbeitslos sind, als Arbeitslose mit maximal Pflichtschulabschluss. Anders ausgedrückt sinkt mit zunehmendem Bildungsniveau (Lehre oder mittlere Schule anstelle von maximal einem Pflichtschulabschluss) der Arbeitslosen die Wahrscheinlichkeit, sowohl in der Neben- als auch der Hochsaison zum Arbeitslosenbestand des AMS zu zählen.

Übersicht 29: Zusätzliche Arbeitslosigkeit in der Hauptsaison von im April bzw. November arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräften¹⁾ im Beherbergungswesen nach Qualifikation, 1997 und 2001

	1997			Insge- samt	2001			Insge- samt
	Max. Pflicht- schule	Lehre/ mittlere Schule	Mind. Matura- niveau		Max. Pflicht- schule	Lehre/ mittlere Schule	Mind. Matura- niveau	
April								
Arbeitslose insgesamt	14.232	14.190	1.338	29.800	11.532	11.660	1.223	24.430
Davon zusätzl. arbeitslos:								
In keinem Monat der Hauptsaison ²⁾	63%	73%	59%	68%	64%	72%	57%	67%
In mind. einem Monat der Hauptsaison ²⁾	37%	27%	41%	32%	36%	28%	43%	33%
November								
Arbeitslose insgesamt	16.665	16.648	1.582	34.937	15.530	15.404	1.677	32.659
Davon zusätzl. arbeitslos:								
In keinem Monat der Hauptsaison ³⁾	68%	75%	65%	71%	68%	75%	63%	71%
In mind. einem Monat der Hauptsaison ³⁾	32%	25%	35%	29%	32%	25%	37%	29%

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – 1) Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulungsteilnehmerInnen. – 2) Februar und Juli desselben Jahres. – 3) Juli desselben und Februar des darauffolgenden Jahres.

Die getrennte Auswertung der Bildungsstruktur von Saisonarbeitslosen und Sockelarbeitslosen, verdeutlicht das unterschiedliche Qualifikationsniveau in den beiden Gruppen. Während sich die Saisonarbeitslosen aus einem deutlich höheren Anteil an Lehr- oder Fachschulabsolventen und einen wesentlich geringeren Anteil an Arbeitskräften mit maximal Pflichtschulabschluss zusammensetzen, überwiegt bei den Sockelarbeitslosen der Anteil an unqualifizierten Arbeitskräften: 2001 hatte die Hälfte der Saisonarbeitslosen im Beherbergungs- wie auch im

Gaststättenwesen eine abgeschlossene Lehre oder Fachschule, lediglich 45% hatten maximal einen Pflichtschulabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung. Davon abweichend hatten 60% der Sockelarbeitslosen im Gaststättenwesen (Beherbergungswesen: 52%) maximal Pflichtschulabschluss und 36% (Beherbergungswesen: 41%) eine abgeschlossene Lehre oder Fachschule.

Die Wahrscheinlichkeit sowohl in der Neben- als auch der Hochsaison arbeitslos zu sein, sinkt mit zunehmender Qualifikation: Im April 2001 waren von den 11.660 Arbeitslosen des Beherbergungswesens, die einen Lehr- oder Fachschulabschluss vorweisen konnten, 28% in der Hochsaison (Februar und/oder Juli) arbeitslos gemeldet. Unter den 11.532 Arbeitslosen mit maximal Pflichtschulabschluss lag der Anteil dagegen mit 36% sichtlich höher. Vergleichbar die Situation der Arbeitslosen, die im November 2001 im Arbeitslosenbestand des AMS aufschienen.

Weitaus schlechtere Beschäftigungsaussichten haben Arbeitslose des Gaststättenwesens: Immerhin 57% der gut 6.900 Aprilarbeitslosen mit Lehr- oder Fachschulabschluss waren im Februar und/oder im Juli 2001 arbeitslos gemeldet. Bei den rund 9.400 Arbeitslosen mit maximal Pflichtschulabschluss als höchste abgeschlossene Ausbildung waren es 71%. Damit zeigen unqualifizierte Arbeitslose des Gaststättenwesens – wie auch des Beherbergungswesens – eine höhere Wahrscheinlichkeit, sowohl in der Neben- als auch der Hochsaison von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein.

Übersicht 30: Zusätzliche Arbeitslosigkeit in der Hauptsaison von im April bzw. November arbeitslos gemeldeten Tourismusarbeitskräften¹⁾ im Gaststättenwesen nach Qualifikation, 1997 und 2001

	1997			Insge- samt	2001			Insge- samt
	Max. Pflicht- schule	Lehre/ mittlere Schule	Mind. Matura- niveau		Max. Pflicht- schule	Lehre/ mittlere Schule	Mind. Matura- niveau	
	April							
<i>Arbeitslose insgesamt</i>	9.741	8.175	813	18.749	9.441	6.937	746	17.157
Davon zusätzl. arbeitslos:								
In keinem Monat der Hauptsaison ²⁾	30%	42%	33%	35%	29%	43%	35%	35%
In mind. einem Monat der Hauptsaison ²⁾	70%	58%	67%	65%	71%	57%	65%	65%
	November							
<i>Arbeitslose insgesamt</i>	10.658	9.453	966	21.103	10.980	8.488	971	20.474
Davon zusätzl. arbeitslos:								
In keinem Monat der Hauptsaison ³⁾	34%	47%	42%	40%	33%	48%	43%	40%
In mind. einem Monat der Hauptsaison ³⁾	66%	53%	58%	60%	67%	52%	57%	60%

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – 1) Vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulungsteilnehmerInnen. – 2) Februar und Juli desselben Jahres. – 3) Juli desselben und Februar des darauffolgenden Jahres.

Der Zahl der Arbeitslosen mit Maturaniveau oder weiterführender Ausbildung ist im Tourismus äußerst gering. Im April und November 2001 lag der Anteil bei jeweils 5%. Trotz des hohen Ausbildungsniveaus ist jedoch in dieser Gruppe ein höherer Anteil zusätzlich zur Nebensaison (April bzw. November) in der Hauptsaison (Februar und/oder Juli) arbeitslos, als dies bei den Arbeitslosen mit Lehr- oder Fachschulausbildung der Fall ist. Die Ursache mag in der vergleichsweise allgemein gehaltenen bzw. wenig tourismusspezifischen Ausbildung (z.B. AHS, BHS) liegen, die gegenüber einer einschlägigen Lehrausbildung im Fremdenverkehrsbereich (z.B. Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau etc.) das Nachsehen hat oder in einem, nicht der Ausbildung entsprechendem, Einsatz der Arbeitskräfte liegen (z.B. Verwendung als Hilfskraft).

7. Struktur der Beschäftigung

Neben dem durchschnittlichen Beschäftigungsstand und dessen Entwicklung im Jahresverlauf (vgl. Kapitel 3.2) ist die Zusammensetzung der Branchenbeschäftigung hinsichtlich sozio-demografischer Merkmale wie Alter, Geschlecht und Nationalität, regionaler Besonderheiten sowie Berufs- und Bildungsangaben von Interesse. Zudem stellt sich die Frage, ob die Beschäftigungsstruktur zwischen den Saisonen und im Jahresvergleich schwankt und ob sich Unterschiede zwischen Standardbeschäftigten⁵² und atypisch Beschäftigten zeigen.

7.1 Sozio-demografische Struktur

Die Beschäftigungsstruktur im Tourismussektor (ÖNACE 55) unterscheidet sich in vielerlei Hinsicht von der durchschnittlichen Zusammensetzung der Beschäftigung in der österreichischen Wirtschaft: Zum einen ist der Ausländeranteil unter den Standardbeschäftigten überdurchschnittlich hoch, zum anderen ist die starke Präsenz junger und weiblicher Arbeitskräfte der Tourismusbranche eigen. Die wichtigsten Ergebnisse der Analyse der sozio-demografischen Beschäftigungsstruktur im Überblick:

- Im Jahresdurchschnitt 2001 entfielen fast 30% der Standardbeschäftigung im Tourismus – das ist um gut 2 Prozentpunkte mehr als im Jahr 1997 – auf Ausländer. Im Vergleichszeitraum lag der Ausländeranteil in der Gesamtwirtschaft bei rund 10%. Die atypische Beschäftigung wird dagegen im Tourismus von inländischen Arbeitskräften dominiert (2001: 78%).
- Im Tourismussektor findet traditionell ein hoher und gegenüber 1997 leicht steigender Anteil an Frauen (2001: 62% der Standardbeschäftigung, 76% der atypischen Beschäftigung) einen Arbeitsplatz.
- Für die Tourismusbranche ist eine relativ junge Altersstruktur unter den Standardbeschäftigten kennzeichnend. Ein Viertel der Beschäftigungsverhältnisse – im Beherbergungswesen sogar mehr als 30% – entfällt im Jahresdurchschnitt auf Arbeitskräfte im Alter von 15 bis 24 Jahren. Im gesamtwirtschaftlichen Vergleich unterrepräsentiert sind dagegen Beschäftigte ab dem Alter von 45 Jahren.
- Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden im Gaststättenwesen überproportional stark von jungen Arbeitskräften in Anspruch genommen, im Beherbergungswesen dagegen eher von über 44-Jährigen.

⁵²) Voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse (d.h. ohne atypische Beschäftigung).

7.1.1 Nationalität

In der Tourismusbranche lag der Ausländeranteil⁵³⁾ unter den Standardbeschäftigten im Jahr 2001 bei gut 29% – ein hoher Anteil wie der Vergleich mit den vom Hauptverband publizierten, gesamtwirtschaftlichen Daten zeigt: 2001 erreichte der Ausländeranteil unter den Standardbeschäftigten knapp 11% (ÖNACE 01 bis 99). Ähnlich hohe Ausländeranteile wie in der Tourismusbranche verzeichneten lediglich die Wirtschaftszweige "Land- und Forstwirtschaft" (ÖNACE 01) sowie "Herstellung von Textilien" (ÖNACE 17).

Alleine im Beherbergungswesen lag der Ausländeranteil unter den Standardbeschäftigten im Jahr 2001 bei 30%, und damit um 2 Prozentpunkte über jenem des Jahres 1997. Anders ausgedrückt, betrug das Beschäftigungsverhältnis zwischen In- und Ausländern in etwa 2:1. Im Gegensatz dazu werden atypische Beschäftigungsverhältnisse vorwiegend von Inländern ausgeübt (78%).

Übersicht 31: Verteilung der durchschnittlichen Beschäftigung im Beherbergungswesen nach Beschäftigungsform und Nationalität, Saisonen 2001 sowie Jahre 1997 und 2001

	Standardbeschäftigung			Atypische Beschäftigung		
	Unbekannt	Ausländer	Inländer	Unbekannt	Ausländer	Inländer
	In %					
Saisondurchschnitt 2001						
Jänner, Februar	3	33	65	11	12	78
März, April	3	31	66	11	11	78
Mai, Juni	3	28	68	11	11	78
Juli, August	4	28	69	11	11	78
September, Oktober	3	29	68	11	11	78
November, Dezember	4	29	67	11	11	78
Jahresdurchschnitt						
1997	3	28	69	12	11	77
2001	3	30	67	11	11	78

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen.

Die saisonale Nachfrageballung nach Tourismuskraften geht mit einem leicht schwankenden Ausländeranteil unter den Standardbeschäftigten im Jahresverlauf einher: Insbesondere in der Winterhauptsaison (Jänner, Februar) werden – relativ zu ihrem durchschnittlichen Beschäftigungsanteil – mehr Ausländer beschäftigt als in den übrigen Saisonen des Jahres (33%). Bei den Inländern wiederum ist der Beschäftigungsanteil in der Sommerhochsaison (Juli, August) etwas höher als im restlichen Jahr. Dieses Muster war nicht nur 2001 sondern auch im Jahr 1997 erkennbar. Korrespondierend zum höheren Ausländeranteil in der Winterhauptsaison fällt auch das Saisonierkontingent für die Tourismuswintersaison höher aus als in der Sommersaison.

In absoluten Zahlen schwankte die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte im Beherbergungs- und Gaststättenwesen zwischen 39.400 (November/Dezember 2001) und 49.600 (Jänner/Februar 2001). Die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte beinhaltet auch das jährlich vom

⁵³⁾ Ausländer: Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft, d.h. Bürger aus dem EU-Ausland und aus Drittstaaten.

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit festgesetzte Saisonierkontingent, d.h. die Zahl an Saisonarbeitskräften aus Nicht-EU-Ländern, die für eine bestimmte Zeit im Tourismus arbeiten dürfen. Für die Wintersaison 2000/2001 wurden rund 6.900 Saisoniers genehmigt, der Großteil davon für die Bundesländer Salzburg (2.360) und Tirol (2.760).⁵⁴⁾ Gemessen an der durchschnittlichen Beschäftigung in der Wintersaison (November bis April) lag der Anteil der Saisoniers in Salzburg mit 13% am höchsten, gefolgt von Tirol (10%) und Vorarlberg (6%).

Im Gegensatz zur Standardbeschäftigung weist die atypische Beschäftigung – eine Beschäftigungsform die im Beherbergungswesen zu 78% von Inländern ausgeübt wird – einen im Jahresverlauf konstanten In- und Ausländeranteil auf. Und auch im Jahresvergleich, gegenüber 1997, gab es keine nennenswerten Verschiebungen.

Übersicht 32: Verteilung der durchschnittlichen Beschäftigung im Gaststättenwesen nach Beschäftigungsform und Nationalität, Saisonen 2001 sowie Jahre 1997 und 2001

	Standardbeschäftigung			Atypische Beschäftigung		
	Unbekannt	Ausländer	Inländer	Unbekannt	Ausländer	Inländer
	In %					
Saisondurchschnitt 2001						
Jänner, Februar	3	29	67	8	14	78
März, April	3	29	67	8	14	78
Mai, Juni	4	29	67	8	14	78
Juli, August	4	28	68	8	14	78
September, Oktober	4	29	67	8	14	78
November, Dezember	4	29	67	8	14	78
Jahresdurchschnitt						
1997	3	27	70	9	12	79
2001	4	29	67	8	14	78

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen.

Analog zum Beherbergungswesen, findet auch im Gaststättenwesen ein hoher und gegenüber 1997 leicht steigender Anteil an ausländischen Arbeitskräften (2001: 29% der durchschnittlichen Standardbeschäftigung, 1997: 27%) eine Beschäftigung. Das Gaststättenwesen unterscheidet sich jedoch vom Beherbergungswesen durch einen im Jahresablauf relativ stabilen Aus- bzw. Inländeranteil. Die atypische Beschäftigung wird im Gaststättenwesen – ebenso wie im Beherbergungswesen – von inländischen Arbeitskräften dominiert (2001: 78%).

7.1.2 Geschlecht

Die Analyse der geschlechtsspezifischen Beschäftigungsstruktur im Tourismussektor zeigt einen hohen Anteil an weiblichen Arbeitskräften, wobei die Segmentierung zugunsten der Frauen im Beherbergungswesen etwas stärker ausgeprägt ist als im Gaststättenwesen: In der gesamten Tourismusbranche entfielen im Jahr 2001 mehr als 60% der durchschnittlichen Standardbeschäftigungsverhältnisse auf Frauen, bei der atypischen Beschäftigung waren es

⁵⁴⁾ BMWA; Zahl der Saisoniers in der Wintersaison 2000/01: Burgenland 100, Kärnten 100, Salzburg 2.360, Steiermark 460, Tirol 2.760, Vorarlberg 550, Wien 235 und Niederösterreich 160, Oberösterreich 200.

sogar mehr als drei Viertel. Nach einzelnen Saisonen betrachtet, ist der Männeranteil in den Wintermonaten am höchsten (38% in der Winterhochsaison), bei den Frauen dagegen in der Sommerhochsaison (65%).

Übersicht 33: Verteilung der durchschnittlichen Beschäftigung im Beherbergungswesen nach Beschäftigungsform und Geschlecht, Saisonen 2001 sowie Jahre 1997 und 2001

	Standardbeschäftigung			Atypische Beschäftigung		
	Frauen In %	Männer In %	Insgesamt Absolut	Frauen In %	Männer In %	Insgesamt Absolut
Saisondurchschnitte 2001						
Jänner, Februar	62	38	71.262	79	21	4.908
März, April	63	37	62.449	79	21	4.584
Mai, Juni	64	36	55.757	78	22	4.198
Juli, August	65	35	71.774	80	20	4.648
September, Oktober	64	36	59.266	79	21	4.248
November, Dezember	63	37	50.511	78	22	3.923
Jahresdurchschnitt						
1997	62	38	59.456	82	18	3.532
2001	64	36	61.812	79	21	4.416

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen.

Neben dem Tourismussektor gibt es nur wenige Branchen, in denen Frauen einen ähnlich hohen Anteil unter den Beschäftigten stellen. Einen Beschäftigungsanteil von mehr als 60% weisen neben dem Beherbergungs- und Gaststättenwesen beispielsweise die Branchen "Herstellung von Bekleidung" sowie "Ledererzeugung und -verarbeitung" auf, weiters das Unterrichtswesen, der Einzelhandel, das Realitätenwesen sowie das Gesundheitswesen. Im Durchschnitt (ÖNACE 01 bis 99) lag der Frauenanteil in den Jahren 2002 und 2001 bei 44%.⁵⁵⁾

Übersicht 34: Verteilung der durchschnittlichen Beschäftigung im Gaststättenwesen nach Beschäftigungsform und Geschlecht, Saisonen 2001 sowie Jahre 1997 und 2001

	Standardbeschäftigung			Atypische Beschäftigung		
	Frauen In %	Männer In %	Insgesamt Absolut	Frauen In %	Männer In %	Insgesamt Absolut
Saisondurchschnitte 2001						
Jänner, Februar	60	40	89.103	74	26	14.630
März, April	60	40	87.006	75	25	14.770
Mai, Juni	61	39	89.100	75	25	15.351
Juli, August	61	39	97.245	75	25	15.437
September, Oktober	61	39	89.616	75	25	15.070
November, Dezember	60	40	84.909	73	27	15.437
Jahresdurchschnitt						
1997	60	40	82.775	75	25	12.387
2001	61	39	89.520	75	25	15.119

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen.

⁵⁵⁾ Berechnung auf Basis der publizierten Daten des HVSV.

Der Beschäftigungsanteil der Frauen ist – über alle Branchen (ÖNACE 01 bis 99) hinweg gerechnet – in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Auch im Beherbergungswesen hat die geschlechtsspezifische Segmentierung gegenüber dem Jahr 1997 zugenommen. Wurden 1997 62% der im Jahresdurchschnitt registrierten Beschäftigungsverhältnisse von Frauen ausgeübt, waren es 4 Jahre später bereits 64%. Im Bereich der atypischen Beschäftigung – die noch deutlicher als die Standardbeschäftigung von Frauen dominiert wird – sank dagegen der Frauenanteil im Vergleichszeitraum um 3 Prozentpunkte auf 79%.

Im Gaststättenwesen, das über das Jahr gesehen im Vergleich zum Beherbergungswesen stabilere Beschäftigungsstände aufweist, schwankt die geschlechtsspezifische Zusammensetzung der Beschäftigung zwischen den Saisonen kaum. Im Jahresdurchschnitt lag 2001 der Frauenanteil bei 61% – etwas höher als im Jahr 1997 –, jener unter den atypisch Beschäftigten bei 75%.

7.1.3 Altersgruppen

Spezifisch für den Tourismussektor ist der hohe Anteil von jungen und der geringe Anteil älterer Arbeitskräfte: Im Jahresdurchschnitt 2001 wurden 25% der Beschäftigungsverhältnisse von unter 25-Jährigen und 20% von über 44-Jährigen Arbeitskräften ausgeübt. Einen ähnlich hohen Anteil an jungen ArbeitnehmerInnen gibt es beispielsweise in den Branchen "Kfz-Handel, Instandhaltung, Reparatur" (ÖNACE 50), "Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren und sonstigen Erzeugnissen" (ÖNACE 36), dem Bauwesen (ÖNACE 45) und der "Erbringung sonstiger Dienstleistungen" (ÖNACE 93).⁵⁶⁾ Im gesamtwirtschaftlichen Vergleich (ÖNACE 01-99) waren im Jahr 2001 rund 14% der Arbeitskräfte unter 25 Jahre und 28% älter als 44.⁵⁷⁾

Die Altersstruktur im Tourismussektor ist jedoch im Jahresverlauf stark schwankend und unterscheidet sich zudem klar – wie im folgenden gezeigt wird – zwischen den beiden Wirtschaftszweigen, Beherbergungswesen einerseits, und Gaststättenwesen andererseits.

Im Beherbergungswesen entfielen in der Sommerhochsaison Juli/August 2001 und in den Wintermonaten November/Dezember 2001 gut 31% der Beschäftigungsverhältnisse auf Arbeitskräfte im Alter von 15 bis 24 Jahren – das ist der höchste Beschäftigungsanteil den diese Altersgruppe im Jahr 2001 verzeichnete. Deutlich niedriger war ihr Anteil an der Beschäftigten im Jänner/Februar des Jahres (26%). Die hohe Präsenz von jungen ArbeitnehmerInnen in den Sommermonat steht nicht zuletzt mit den Sommerferien in Zusammenhang, in denen SchülerInnen und StudentInnen vermehrt für einige Wochen auf den Arbeitsmarkt drängen.

⁵⁶⁾ Mikrozensus, 2001.

⁵⁷⁾ Siehe Fußnote 56.

Übersicht 35: Verteilung der durchschnittlichen Beschäftigung im Beherbergungswesen nach Beschäftigungsform und Altersgruppen, Saisonen 2001 sowie Jahre 1997 und 2001

	Standardbeschäftigung			Atypische Beschäftigung		
	15-24 Jahre	25-44 Jahre	Ab 45 Jahre	15-24 Jahre	25-44 Jahre	Ab 45 Jahre
	In %					
Saisondurchschnitt 2001						
Jänner, Februar	26	53	20	13	49	38
März, April	27	53	20	14	48	38
Mai, Juni	28	51	21	15	46	39
Juli, August	31	49	20	17	45	38
September, Oktober	29	51	20	15	46	39
November, Dezember	31	50	19	16	46	38
Jahresdurchschnitt						
1997	30	53	17	14	50	35
2001	29	51	20	15	47	38

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen.

Im Gegensatz zu den Beschäftigten der jüngsten Altersgruppe schwankt der Beschäftigungsanteil der über 44-Jährigen im Jahresverlauf nur geringfügig. Saisonspitzen werden offensichtlich stärker von jungen Arbeitskräften abgefangen als von älteren. Im Vergleich zu 1997 stieg vor allem der Anteil an älteren Beschäftigten im Beherbergungswesen (+3 Prozentpunkte), wenngleich der Anteil im gesamtwirtschaftlichen Vergleich nach wie vor sehr niedrig ist.

Übersicht 36: Verteilung der durchschnittlichen Beschäftigung im Gaststättenwesen nach Beschäftigungsform und Altersgruppen, Saisonen 2001 sowie Jahre 1997 und 2001

	Standardbeschäftigung			Atypische Beschäftigung		
	15-24 Jahre	25-44 Jahre	Ab 45 Jahre	15-24 Jahre	25-44 Jahre	Ab 45 Jahre
	In %					
Saisondurchschnitt 2001						
Jänner, Februar	20	60	20	21	52	27
März, April	20	60	20	22	51	27
Mai, Juni	21	59	20	23	50	27
Juli, August	25	56	19	23	50	27
September, Oktober	22	58	20	23	50	27
November, Dezember	23	58	19	25	49	26
Jahresdurchschnitt						
1997	22	60	18	24	52	24
2001	22	58	20	23	50	27

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen.

Die atypische Beschäftigung wird in erster Linie von der Gruppe der 25- bis 44-Jährigen sowie den über 44-Jährigen ausgeübt. Auch hier ist bei der Gegenüberstellung mit der Beschäftigungsstruktur im Jahr 1997 ein Anstieg bei den älteren Arbeitskräften zu verzeichnen. Im gesamtwirtschaftlichen Vergleich deckt sich die Altersstruktur der geringfügig Beschäftigten im Beherbergungswesen sehr gut mit der gesamtwirtschaftlichen Altersverteilung (vgl. Studie *Huber et al.* über den niederösterreichischen Arbeitsmarkt, 2003).

Im Gaststättenwesen ist der Beschäftigungsanteil der unter 25-Jährigen und jener der über 44-Jährigen im Jahresdurchschnitt annähernd gleich verteilt (jeweils gut 20% der Standardbeschäftigung). Die Altersstruktur in den einzelnen Saisonen variiert allerdings beträchtlich: Insbesondere im Juli und August steigt der Anteil der 15- bis 24-Jährigen kräftig auf 25%. Der Anstieg dürfte auch im Gaststättenwesen ursächlich mit den Sommerferien verbunden sein, in denen SchülerInnen sowie StudentInnen das Arbeitskräfteangebot erhöhen.

Atypische Beschäftigungsverhältnisse werden im Gaststättenwesen sehr stark von jungen Arbeitskräften (2001: 23%) angenommen, wie ein gesamtwirtschaftlicher Vergleich belegt: Huber et al. (2003) zeigen, dass im Jahr 2000 rund 15% der in der niederösterreichischen Gesamtwirtschaft registrierten geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse von unter 25-Jährigen ausgeübt werden. Im Gegensatz zum österreichischen Beherbergungswesen werden im österreichischen Gaststättenwesen atypische Beschäftigungsformen dagegen weit weniger stark von über 44-Jährigen in Anspruch (27% anstelle von 38% im Beherbergungswesen) genommen, wenn gleich sie in den letzten Jahren in dieser Altersgruppe an Bedeutung gewonnen hat.

7.2 Berufs- und Bildungsstruktur

Für die Auswertung der Berufs- und Bildungsstruktur der Tourismusbeschäftigten (ÖNACE 55), liegen – im Gegensatz zu den demografischen Merkmalen, die direkt vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger erfasst werden – berufs- und bildungsspezifische Angaben der Beschäftigten nur dann vor, wenn die betreffende Person einmal arbeitslos war. Im Fall der Arbeitslosigkeit – ein Karrierestatus der im Tourismussektor keine Seltenheit ist – werden diese Informationen vom Arbeitsmarktservice erhoben und können in einem weiteren Schritt mit den Hauptverbandsdaten verknüpft werden.

- In der österreichischen Wirtschaft (ÖNACE 01 bis 99) überwiegt der Lehr- oder Fachschulabschluss als höchstes, abgeschlossenes Ausbildungsniveau. Charakteristisch für den Tourismussektor ist dagegen ein hoher Anteil an Beschäftigten mit maximal Pflichtschulabschluss und eine vergleichsweise geringe Bedeutung von höheren Qualifikationsabschlüssen (Maturaniveau, Fachhochschul- bzw. Universitätsausbildung).
- Die Berufsstruktur der Tourismusbeschäftigten wird von drei Berufsgruppen dominiert: Allgemeine Fremdenverkehrsberufe, leitende Fremdenverkehrsberufe und Gastronomieberufe (z.B. Koch/Köchin). 2001 gingen knapp zwei Drittel der Beschäftigten, von denen Berufsangaben vorlagen, einem dieser typischen Fremdenverkehrsberufe nach.

7.2.1 Bildungsstruktur

Gesamtwirtschaftlich (ÖNACE 01 bis 99) betrachtet, verfügen 20% der in Österreich Beschäftigten maximal über einen Pflichtschulabschluss, 54% können eine abgeschlossene Lehre oder Fachschule vorweisen, 17% Maturaniveau (AHS bzw. BHS) und 9% haben erfolgreich

eine Universität, Fachhochschule oder Akademie (z.B. PÄDAK) besucht.⁵⁸⁾ Demgegenüber weist die Bildungsstruktur im Beherbergungs- und Gaststättenwesen einen hohen Anteil an formal unqualifizierten Arbeitskräften auf: Gemäß den Auswertungen des Mikrozensus 2001 hatten 37% der Tourismusbeschäftigten maximal die Pflichtschule abgeschlossen, 50% eine Lehre oder Fachschule und 13% eine höhere Ausbildung in Form der Matura (11%) bzw. eine darüber hinausgehende, universitäre bzw. hochschulverwandte Ausbildung (2%).

Übersicht 37: Bildungsstruktur¹⁾ der Standardbeschäftigung im Beherbergungswesen, Saisonen 2001 sowie Jahre 1997 und 2001

	Maximal Pflichtschule	Lehre/ Mittlere Schule	Höhere Schule/ Uni/ Akademie	Unbekannt
	In %			
Saisondurchschnitt 2001				
Jänner, Februar	31	39	5	25
März, April	30	38	5	26
Mai, Juni	30	38	5	26
Juli, August	30	36	5	30
September, Oktober	30	36	5	28
November, Dezember	28	35	6	32
Jahresdurchschnitt				
1997	34	44	6	17
2001	30	37	5	28

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ Höchste abgeschlossene Ausbildung.

Die Auswertung des Individualdatensatzes – untermauert vom Ergebnis der Analyse des Mikrozensus – zeigt, dass der Anteil der unqualifizierten bzw. angelesenen Arbeitskräfte im Tourismussektor sehr hoch ist. Es sind insbesondere Frauen, die maximal einen Pflichtschulabschluss vorweisen können, während bei den Männern der Lehr- oder Fachschulabschluss als Qualifikationsniveau dominiert. Im Jahr 2001 hatten 48% all jener Frauen, bei denen Angaben zur höchsten abgeschlossenen Ausbildung vorliegen, maximal Pflichtschulniveau und 45% einen Lehr- oder Fachschulabschluss; bei den Männern lag dagegen der Anteil der Unqualifizierten bei 32%, jener der Lehr- oder Fachschulabsolventen bei 63%.

Die Analyse der Mikrodaten für das Beherbergungswesen zeigt, dass bei 72% der rund 62.000 im Jahresdurchschnitt registrierten Beschäftigungsverhältnisse eine Information zur Ausbildung der Beschäftigten vorliegt. Die verbleibenden 28% der Beschäftigungsverhältnisse wurden demnach von Beschäftigten ausgeübt, die bislang keine Arbeitslosenepisode beim AMS hatten, wie beispielsweise SchulabgängerInnen, Ferialbeschäftigte, Saisoniers oder WiedereinsteigerInnen (Frauen, die nach einer mehrjährigen Karenzzeit wieder ins Berufsleben einsteigen). Zudem gibt es immer wieder Fälle, bei denen der Ausbildungsabschluss der Personen trotz Arbeitslosenepisode dem Arbeitsmarktservice nicht bekannt war. Die These, dass ein Gutteil der Beschäftigten mit unbekannter Ausbildung SchulabgängerInnen bzw. Ferialbeschäftigte sind, wird durch die Analyse der Altersstruktur untermauert: 33% der

⁵⁸⁾ Auswertung des Mikrozensus für das Jahr 2001.

Beschäftigungsverhältnisse, bei denen die Ausbildung der Personen unbekannt ist, waren im Betrachtungsjahr unter 25 Jahre.

Übersicht 38: Bildungsstruktur¹⁾ der Standardbeschäftigung im Gaststättenwesen, Saisondurchschnitt 2001 sowie Jahre 1997 und 2001

	Maximal Pflichtschule	Lehre/ Mittlere Schule	Höhere Schule/ Uni/ Akademie	Unbekannt
	In %			
Saisondurchschnitt 2001				
Jänner, Februar	32	40	3	25
März, April	32	39	3	25
Mai, Juni	32	39	3	26
Juli, August	30	37	3	29
September, Oktober	31	38	3	28
November, Dezember	31	37	3	29
Jahresdurchschnitt				
1997	34	42	4	19
2001	31	38	3	27

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ Höchste abgeschlossene Ausbildung.

Unter den im Beherbergungswesen gemeldeten Beschäftigungsverhältnissen des Jahres 1997 war der Anteil mit eindeutigen Angaben zu Ausbildungsabschlüssen deutlich höherer als im Jahr 2001:⁵⁹⁾ 34% der im Jahresdurchschnitt 1997 Beschäftigten haben maximal eine Pflichtschule absolviert, 44% eine Lehre oder Fachschule, 6% verfügen über eine höhere Ausbildung und bei 17% der Beschäftigten ist die Ausbildung unbekannt. Schränkt man die Analyse der Ausbildungsstruktur auf jene Beschäftigten ein, denen ein eindeutiger Ausbildungsabschluss zugeordnet werden kann, so hatten 1997 41% maximal einen Pflichtschulabschluss und 52% eine abgeschlossene Lehre oder Fachschule. Wird im Jahr 2001 der betrachtete Personenkreis auf jene Beschäftigten eingeschränkt, bei denen die höchste abgeschlossene Ausbildung bekannt ist, so liegt der Anteil der Beschäftigten mit maximal Pflichtschulabschluss bei 41%, jener mit abgeschlossener Lehre oder Fachschule bei 51% (Jahresdurchschnitt 2001) – ein Ergebnis das der Auswertung des Mikrozensus weitgehend entspricht.

Ähnlich dem Beherbergungswesen stellt sich die Ausbildungsstruktur im Gaststättenwesen dar. Im Jahresdurchschnitt 2001 konnten 31% der Arbeitskräfte im Gaststättenwesen maximal einen Pflichtschulabschluss vorweisen, 38% einen Lehrabschluss bzw. einen Abschluss an einer mittleren Schule. Bei 27% der Durchschnittsbeschäftigung ist die Qualifikation unbekannt. Sieht man sich nur die Verteilung der eindeutig zuordenbaren Ausbildungsabschlüsse an, zeigt sich,

⁵⁹⁾ Der Anteil der "unbekannten" Ausbildungsabschlüsse ist im Jahr 2001 höher als im Jahr 1997, da der Datensatz, dem die Informationen zur Ausbildung entnommen werden, im Jahr 2002 endet. Bei den im Jahr 1997 Beschäftigten stehen folglich noch 5 Jahre zur Verfügung, in denen eine Arbeitslosenepisode der betrachteten Personen aufscheinen kann, bei den im Jahr 2001 Beschäftigten nur 1 Jahr. Die Wahrscheinlichkeit, Angaben zur höchsten abgeschlossenen Ausbildung der Beschäftigten zu bekommen, ist daher bei der Personengruppe im Jahr 1997 höher als bei jener im Betrachtungsjahr 2001.

dass der Anteil der Unqualifizierten im Gaststättenwesen etwas höher als im Beherbergungswesen ist: 43% hatten 2001 maximal eine Pflichtschule absolviert, 52% eine Lehre bzw. Fachschule und nur 5% eine höhere Schule bzw. weiterführende Ausbildung. Im Vergleich zum Jahr 1997 ist die Ausbildungsstruktur unter den Beschäftigten mit eindeutiger Ausbildungsangabe unverändert geblieben.

7.2.2 Berufsstruktur

Neben der Analyse der formalen Qualifikation (Schulabschluss) der Beschäftigten ist die berufliche Qualifikation der Arbeitskräfte in einer Branche von Bedeutung. Im Beherbergungs- und Gaststättenwesen nehmen insbesondere folgende drei Berufsgruppen eine zentrale Stellung ein: Allgemeine Hotel- und Gaststättenberufe, wie beispielsweise Büffet- und Schankkraft, Stubenmädchen, KellnerIn, RezeptionistIn, HotelportierIn, HeimverwalterIn, Gaststättenfachleute und Luftsteward/-stewardess, weiters die im Gastronomiebereich angesiedelten Berufe Koch/Köchin bzw. Küchengehilfe/-gehilfin sowie die Berufsgruppe Hotel- und Gaststättenberufe in leitender Position, zu denen u.a. Tätigkeiten von HoteldirektorInnen, EmpfangschefInnen und KüchendirektorInnen zählen.

Übersicht 39: Berufsstruktur der Standardbeschäftigung im Beherbergungswesen, Saisonen 2001

	Jänner/ Februar	März/ April	Mai/ Juni	Juli/ August	Sept./ Okt.	Nov./ Dez.
	Saisondurchschnitt in %					
Land- und Forstwirtschaft, Berufe der Sachgütererzeugung	4	4	5	4	4	5
Fremdenverkehr:						
Leitende Berufe	1	1	1	1	1	1
Allgemein	27	26	24	25	24	22
Küche	21	20	19	19	19	16
Hausgehilfe	2	1	1	2	1	1
Reinigung	3	3	4	3	3	3
Büroberufe	4	4	5	4	4	4
Sonstige Dienstleistungsberufe	7	7	8	7	8	8
Unbekannt	31	32	33	36	35	40

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen.

Gemäß den Auswertungen des Mikrozensus, waren im Jahr 2001 52% der im Tourismus Beschäftigten in allgemeinen Fremdenverkehrsberufen, 36% in Gastronomieberufen (Küchengehilfe/-gehilfin, Koch/Köchin) und 4% in leitenden Positionen tätig. Deutlich niedriger ist der Beschäftigungsanteil der tourismusspezifischen Berufsgruppen im – um Berufsinformationen ergänzten – Beschäftigungsdatensatz des Hauptverbands: 2001 lagen Berufsangaben zu rund zwei Drittel der Beschäftigten im Tourismussektor vor. Von diesem Personenkreis waren knapp zwei Drittel in einschlägigen Beherbergungs- und Gaststättenberufen tätig (92% im Mikrozensus), 5% übten Reinigungs- und 7% Bürotätigkeiten aus.

Die Berufsstruktur im Tourismussektor laut Mikrozensus wird – anders als im Fall der Ausbildungsstruktur – im Beschäftigungsdatensatz somit nicht bestätigt. Grund für die beobachtete

Diskrepanz zwischen der Berufsverteilung im Mikrozensus und im Beschäftigungsdatensatz dürften Unschärfen in der Berufsabgrenzung sein. Beispielsweise ist es nicht eindeutig, welcher Berufsgruppe eine im Tourismus beschäftigte Person zugeordnet wird, deren Tätigkeiten im Bereich der Rezeption und Verwaltung (z.B. Buchhaltung) liegen – einerseits ist sie Bürokräft, andererseits RezeptionistIn und damit automatisch 2 Berufsgruppen zugehörig. Ein anderes Beispiel sind Reinigungskräfte im Tourismussektor: Konzentriert sich deren Aufgabe auf die Reinigung von Gästezimmern, handelt es sich um Stubenmädchen bzw. -burschen. Sobald jedoch andere Reinigungstätigkeiten hinzukommen, verschwimmen die Grenzen zwischen den Berufen "Reinigungskraft" und "Stubenmädchen, -burschen" und eine eindeutige Berufszuordnung ist nicht mehr ohne weiteres möglich.

Übersicht 40: Berufsstruktur der Standardbeschäftigung im Gaststättenwesen, Saisonen 2001

	Jänner/ Februar	März/ April	Mai/ Juni	Juli/ August	Sept./ Okt.	Nov./ Dez.
	Saisondurchschnitt in %					
Land- und Forstwirtschaft, Berufe der Sachgütererzeugung	7	7	7	7	7	7
Fremdenverkehr:						
Leitende Berufe	1	1	1	1	1	1
Allgemein	23	22	22	21	21	20
Küche	19	19	18	18	18	17
Hausgehilfe	1	1	1	1	1	1
Reinigung	3	4	4	3	3	3
Büroberufe	5	5	5	5	5	5
Sonstige Dienstleistungsberufe	9	9	9	9	9	9
Unbekannt	32	33	33	36	35	37

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen.

Gemäß den Auswertungen des Beschäftigungsdatensatzes gingen alleine im Beherbergungswesen unter den Beschäftigten mit Berufsangaben (ca. zwei Drittel der Jahresdurchschnittsbeschäftigung) fast 70% typischen Beherbergungs- und Gaststättenberufen nach. Konkret übten 38% einen allgemeinen Fremdenverkehrsberuf aus, 29% einen Fremdenverkehrsberuf im Gastronomiebereich und 1% leitende Funktionen.

Ebenso wie im Beherbergungswesen lagen im Gaststättenwesen bei zwei Drittel der im Jahresdurchschnitt 2001 registrierten Beschäftigungsverhältnisse Informationen zum Beruf der Beschäftigten vor. Etwas geringer fiel jedoch im Gaststättenwesen der Beschäftigungsanteil in den tourismusspezifischen Berufen aus: Gut 60% (Beherbergungswesen: knapp 70%) gaben einen Fremdenverkehrsberuf – 33% allgemeine und 28% im Gastronomiebereich – an, 8% Büroberufe und 5% Tätigkeiten im Reinigungsbereich.

7.3 Regionale Beschäftigungsstruktur

Im Tourismussektor (ÖANCE 55) wurden im Jahresdurchschnitt 2001 mehr als 151.000 Standardbeschäftigungsverhältnisse beim Hauptverband der Sozialversicherungsträger registriert, das entspricht – gemessen an der gesamtwirtschaftlichen Standardbeschäftigung (ÖNACE 01 bis 99) – einem Beschäftigungsanteil in Höhe von 5%. Eine differenzierte Aus-

wertung nach Bundesländern zeigt, dass dem Beherbergungs- und Gaststättenwesen regional eine unterschiedlich hohe Bedeutung zukommt: Ein wichtiger Arbeitgeber ist der Tourismussektor insbesondere in den westlichen Bundesländern – Tirol, Vorarlberg und Salzburg – sowie in Kärnten. Alleine in Tirol hatten im Jahresdurchschnitt 2001 mehr als 10% der unselbständig Beschäftigten im Beherbergungs- und Gaststättenwesen ihren Arbeitsplatz; in Salzburg immerhin knapp 9% und in Kärnten und Tirol jeweils gut 6%.

Die getrennte Analyse der regionalen Beschäftigung nach Beherbergungswesen einerseits und Gaststättenwesen andererseits zeigt vor allem im Beherbergungswesen starke Unterschiede in den Beschäftigungsanteilen über die Bundesländer hinweg. Das Gaststättenwesen hat dem gegenüber in allen Bundesländern einen etwa gleich hohen und im Jahresverlauf weitgehend konstanten Anteil an der Gesamtbeschäftigung (rund 3%).

7.3.1 Beherbergungswesen (ÖNACE 551 und 552)

Österreichweit entfielen im Jahr 2001 rund 2% der Beschäftigung auf das Beherbergungswesen. Dieser Beschäftigungsanteil differiert jedoch einerseits deutlich in den einzelnen Bundesländern, andererseits auch zwischen den Saisonen. Während das Beherbergungswesen in Wien, Niederösterreich, Oberösterreich, dem Burgenland und der Steiermark im Jahresverlauf einen relativ konstanten Beschäftigungsanteil (1% bis 2%) aufweist, schwankt in den westlichen und südlichen Bundesländern – Kärnten, Salzburg, Tirol und Vorarlberg – die Bedeutung des Beherbergungswesens als Arbeitgeber zwischen Jänner und Dezember merklich. Dank eines touristischen Ganzjahresangebotes, wie beispielsweise kulturellen Veranstaltungen und Sehenswürdigkeiten in Wien oder der steirischen und burgenländischen Thermenlandschaft, ist es den östlichen Bundesländern möglich, die Beschäftigungsstände während des Jahres relativ konstant zu halten.

Übersicht 41: Regionaler Beschäftigungsanteil im Beherbergungswesen nach Saisonen und Variationskoeffizient der Beschäftigung, 2001

	Jänner, Februar	März, April	Mai, Juni	Juli, August	Sept., Okt.	Nov., Dez.	Variations- koeffizient ²⁾ d. Beschäftigung
	Anteil an der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung ¹⁾ in %						
Wien	1	1	1	1	1	1	4
Niederösterreich	1	1	1	1	1	1	7
Burgenland	1	1	2	2	1	1	13
Steiermark	1	1	1	1	1	1	6
Kärnten	2	2	3	4	3	2	32
Oberösterreich	1	1	1	1	1	1	10
Salzburg	7	6	5	6	5	4	17
Tirol	9	8	5	8	6	5	22
Vorarlberg	5	4	2	3	3	3	27
Österreich	2	2	2	2	2	2	13

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – 1) Publierte Beschäftigungsdaten des Hauptverbands, ohne Präsenzdienster und KarenzgeldbezieherInnen. – 2) Variationskoeffizient: Standardabweichung in % des Mittelwertes, d.h. Abweichung der Saisonbeschäftigung vom Jahresdurchschnitt. (Je geringer der Prozentsatz, desto konstanter der Beschäftigungsstand im Jahresverlauf).

Am stärksten variiert der Beschäftigungsanteil im Jahresverlauf in Tirol: Waren in den Monaten Jänner bis April sowie im Juli und August 2001 zwischen 8% und 9% der in Tirol Beschäftigten im Beherbergungswesen tätig, lag der Anteil in den Monaten der Nebensaison – Mai, Juni sowie September bis Dezember – zwischen 5% und 6%. Ebenso wie in Tirol ist auch in Salzburg und Vorarlberg der Beschäftigungsanteil im Beherbergungswesen in der Winterhauptsaison (Jänner, Februar) am höchsten; in Kärnten dagegen wird in der Sommerhauptsaison der höchste Beschäftigungsanteil registriert.

Um die Bedeutung einer Branche auf regionaler Ebene beurteilen zu können, ist eine Gegenüberstellung mit der gesamtwirtschaftlichen Beschäftigung des Bundeslandes erforderlich. Um jedoch einen Eindruck vom saisonalen Beschäftigungsverlauf zu bekommen, ist der Beschäftigungsanteil nicht die adäquate Kennzahl, da auch die Gesamtbeschäftigung im Jahresverlauf Schwankungen unterworfen ist. Besser geeignet ist der Variationskoeffizient, ein Messkonzept das bereits im Kapitel 3.1.2 vorgestellt wurde. Hierbei wird die Standardabweichung der Beschäftigung in Prozent des arithmetischen Mittels ausgedrückt. Je höher der ermittelte Variationskoeffizient ist, desto stärker schwankt die Beschäftigung während des Jahres, d.h. desto größer sind die saisonalen Auslastungsschwankungen im betreffenden Bundesland.

Im Beherbergungswesen weisen Wien, Niederösterreich und die Steiermark die konstantesten Beschäftigungszahlen im Jahresverlauf auf (zwischen 4% und 7%). In alle anderen Bundesländern liegt der Variationskoeffizient im zweistelligen Bereich, wobei Kärnten mit 32%, gefolgt von Vorarlberg (27%) und Tirol (22%), die stärksten Schwankungen des Beschäftigungsstandes verzeichnen. Relativ gering sind die Schwankungen zudem im Burgenland (13%) und in Oberösterreich (10%). Die östlichen Bundesländer sowie die Steiermark sind demnach weniger von saisonalen Auslastungsschwankungen betroffen als die westlichen Bundesländer.

Die atypische Beschäftigung, allen voran die geringfügige Beschäftigung, ist im Beherbergungswesen im Vergleich zum Gaststättenwesen schwach verbreitet. Österreichweit kamen 2001 im Beherbergungswesen auf 100 Standardbeschäftigte 7 atypisch Beschäftigte, im Gaststättenwesen dagegen bereits 17.⁶⁰⁾ Regional betrachtet, ist im Beherbergungswesen der Anteil der atypischen Beschäftigungsverhältnisse – gemessen an der Gesamtbeschäftigung – in Wien mit 3% am geringsten, in Niederösterreich und der Steiermark mit 8% bzw. 9% am höchsten.

7.3.2 Gaststättenwesen (ÖNACE 553, 554 und 555)

Charakteristisch für das Gaststättenwesen sind die im Vergleich zum Beherbergungswesen deutlich stabilere Beschäftigungsstände. Grund hierfür: Das Gaststättenwesen ist weitaus weniger saisonalen Nachfrageschwankungen unterworfen, da die zum Gaststättenwesen zählenden Einrichtungen wie Gasthäuser, Restaurants, Bars, Cafés etc. nicht nur von Touristen

⁶⁰⁾ Der Beschäftigungsanteil der atypisch Beschäftigten im Beherbergungswesen beträgt – gemessen an der Gesamtbeschäftigung (Standardbeschäftigung plus atypische Beschäftigung) – ebenfalls 7%, im Gaststättenwesen 14% (jeweils Stand 2001).

in Anspruch genommen werden, sondern auch stark von Dienst- und Geschäftsreisenden sowie von der heimischen Bevölkerung (privater Konsum) aufgesucht werden. In den Tourismuszentren unterliegt jedoch auch das Gaststättenwesen saisonalen Auslastungsschwankungen.

Österreichweit bot das Gaststättenwesen im Jahr 2001 durchschnittlich 3% der unselbständig Beschäftigten (mehr als 89.000 Beschäftigungsverhältnisse) einen Arbeitsplatz. Im Gegensatz zum Beherbergungswesen, wo der Beschäftigungsanteil zwischen den Bundesländern teils stark differiert, kommt dem Gaststättenwesen in allen Bundesländern annähernd die gleiche Bedeutung als Beschäftigungsbranche zu. Konkret lag 2001 der regionale Beschäftigungsanteil im Gaststättenwesen zwischen 2% (Steiermark, Oberösterreich) und 4% (Burgenland, Tirol). Davon abgesehen, ist der Beschäftigungsanteil auch zwischen den Saisonen relativ stabil (Schwankung des Beschäftigungsanteils: maximal ± 1 Prozentpunkt).

Die stärksten Fluktuationen im Beschäftigungsbestand des Gaststättenwesens verzeichneten im Jahr 2001 die Bundesländer Kärnten (16%), Tirol (14%), das Burgenland (13%) und Salzburg (10%). In allen übrigen Bundesländern lag der Variationskoeffizient unter 10% (Gesamtösterreich 4%), d.h. die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse blieb in diesen Bundesländern relativ konstant. Die Gegenüberstellung illustriert die regional unterschiedliche Klientel des Gaststättenwesens: Während an Industriestandorten wie der Steiermark und Oberösterreich – zwei Bundesländer, die nicht zu den klassischen Tourismusregionen zählen – das Gaststättenwesen vor allem den privaten Konsum (Einheimische) bedient und damit auf eine relativ konstante Nachfrage trifft, ist dieses in den westlichen Bundesländern stark auf den "klassischen Touristen" ausgerichtet.

Übersicht 42: Regionaler Beschäftigungsanteil im Gaststättenwesen nach Saisonen und Variationskoeffizient der Beschäftigung, 2001

	Jänner, Februar	März, April	Mai, Juni	Juli, August	Sept., Okt.	Nov., Dez.	Variations- koeffizient ²⁾ d. Beschäftigung
	Anteil an der gesamtwirtschaftlich Beschäftigung ¹⁾ in %						
Wien	3	3	3	3	3	3	3
Niederösterreich	3	3	3	3	3	3	4
Burgenland	3	3	4	4	4	4	13
Steiermark	2	2	2	2	2	2	3
Kärnten	3	3	4	4	3	3	16
Oberösterreich	2	2	2	3	2	2	5
Salzburg	4	3	3	3	3	3	10
Tirol	4	4	3	4	3	3	14
Vorarlberg	3	3	3	3	3	3	7
Österreich	3	3	3	3	3	3	4

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ Publiizierte Beschäftigungsdaten des Hauptverbands, ohne Präsenzdienner und KarenzgeldbezieherInnen. – ²⁾ Variationskoeffizient: Standardabweichung in % des Mittelwertes, d.h. Abweichung der Saisonbeschäftigung vom Jahresdurchschnitt. Je geringer der Prozentsatz, desto konstanter der Beschäftigungsstand im Jahresverlauf).

Neben der Standardbeschäftigung werden atypische Beschäftigungsformen sehr stark im Gaststättenwesen eingesetzt. Im Jahresdurchschnitt 2001 kamen auf 100 Standardbeschäftigte 17 atypisch Beschäftigte. Gemessen an der Gesamtbeschäftigung, d.h. Standardbeschäftigung plus atypische Beschäftigung, lag der Beschäftigungsanteil in der Branche bei 14% – sichtlich höher fiel der Beschäftigungsanteil der atypisch Beschäftigten in der Steiermark mit 20% und in Vorarlberg mit 17% aus. Den geringsten Anteil an der Gesamtbeschäftigung nehmen die geringfügigen Dienstverhältnisse in Tirol (Jahresdurchschnitt 2001: 12%) an.

8. Mobilität der Beschäftigung

Die teils starke saisonale Nachfrageballung im Tourismussektor kann mit dem regional vorhandenen Arbeitskräfteangebot nicht abgedeckt werden. Zudem, sorgt die geografische Abgeschiedenheit einzelner Tourismusregionen fernab von Bevölkerungszentren zu einem zusätzlichen Angebotsengpass, weshalb räumliche Mobilität von Arbeitskräften eine bedeutende Rolle im Tourismussektor spielt.

Die in diesem Kapitel untersuchte Mobilität zielt nicht auf Pendlerbewegungen ab, sondern versucht vielmehr, der Frage nachzugehen, ob Arbeitskräfte bereit sind, für einen Arbeitsplatz – zumindest temporär – den Wohnort zu wechseln. Für die Beantwortung der Mobilitätsfrage von Tourismusbeschäftigten gibt es zwei unterschiedliche methodische Herangehensweisen, die im Folgenden näher behandelt werden.

8.1 Beschäftigungsortwechsel

Da der Hauptverband der Sozialversicherungsträger den Wohnort der Beschäftigten nicht erfasst, wohl aber den Betriebsort des Dienstgebers, wird für die Mobilitätsmessung auf die Regionalangaben des Dienstgebers (Postleitzahl, NUTS-3-Region, Bezirk, Bundesland) zurückgegriffen. Auf Basis dieser Informationen leitet sich die Frage ab, ob eine Tourismusarbeitskraft gegenüber dem zuletzt ausgeübten Beschäftigungsverhältnis das Bundesland gewechselt hat – oder anders ausgedrückt, ob der aktuelle Ort der Beschäftigung und jener des vorangegangenen Beschäftigungsverhältnisses in ein und demselben Bundesland liegen. Gemäß dieser Abgrenzung wird eine Person als mobil eingestuft, sobald sie für das zum Betrachtungszeitpunkt aktuelle Beschäftigungsverhältnis – gegenüber dem zuvor ausgeübten Beschäftigungsverhältnis – das Bundesland gewechselt hat.

Für die Auswertung werden folgende Arbeitsschritte gesetzt:

- Der Personenkreis wird auf Standardbeschäftigungsverhältnisse eingeschränkt, die in der Sommer- bzw. Winterhauptsaison 2001 – zum Stichtag 31. Jänner 2001 und/oder 31. Juli 2001 – im Wirtschaftszweig ÖNACE 55 Beherbergungs- und Gaststättenwesen gemeldet waren. Geringfügige Beschäftigungsverhältnisse sind bei der Analyse der Mobilitätsfrage nicht von Interesse, da davon auszugehen ist, dass eine Arbeitskraft nicht für eine geringfügige Beschäftigung den Wohnort wechselt.
- Von den knapp 159.900 Standardbeschäftigungsverhältnissen, die zum 31. Jänner 2001 registriert wurden, und von den rund 169.900 Beschäftigungsverhältnissen zum 31. Juli 2001 werden in einem nächsten Schritt jene Beschäftigungsverhältnisse ausgewählt, die insgesamt nicht länger als 1 Jahr aufrecht sind. Bei länger andauernden Beschäftigungsverhältnissen ist bereits davon auszugehen, dass sich der Beschäftigungsort als Wohnort verfestigt hat.
- Da die verwendete Methode auf den Beschäftigungsortwechsel abstellt, wird in einem dritten Schritt geprüft, ob die ausgewählten Personen eine Vorepisode hatten, d.h. vor

Beginn des aktuellen Beschäftigungsverhältnisses bereits in Beschäftigung waren. Dadurch werden Personen, die längere Zeit nicht am Erwerbsleben teilnahmen oder erst ins Berufsleben einsteigen, nicht betrachtet.

- Im Anschluss an die Abgrenzung der relevanten Beschäftigungsverhältnisse wird der Anteil der Personen ermittelt, die gegenüber ihrer zuletzt ausgeübten Beschäftigung das Bundesland gewechselt haben.

Bei dem gewählten Mobilitätskonzept wird auf den Bundeslandwechsel abgestellt, da innerhalb eines Bundeslandes der Unterschied zwischen regionaler Mobilität – im Sinne von Wohnortverlagerung – und Pendlertum schwer zu definieren ist. Gewisse Unschärfen bestehen jedoch auch bei der gewählten Abgrenzung, da Beschäftigte über Bundesländergrenzen hinweg pendeln können (z.B. zwischen Wien und dem Nordburgenland), wodurch die Mobilität überschätzt wird. Unterschätzt wird die Mobilität unter Umständen bei Wiederbeschäftigungsverhältnissen: Saisonarbeitskräfte, die in der Nebensaison arbeitslos sind und in der darauf folgenden Hauptsaison bei ihrem letzten Arbeitgeber wiederbeschäftigt werden, werden bei dieser Methode als nicht mobil eingestuft, da sich der Beschäftigungsort nicht geändert hat. Dies ist selbst dann der Fall, wenn beispielsweise die betrachtete Person im Osten Österreichs wohnhaft ist, und auf Saison nach Westösterreich geht.

Übersicht 43: Mobilität von Beschäftigten – aktueller und vorheriger Beschäftigungsort, Standardbeschäftigungsverhältnisse zum Stichtag 31. Jänner 2001¹⁾ nach Bundesländern und Branchen

Methode: Bundeslandvergleich des aktuellen und vorherigen Beschäftigungsortes

Beschäftigung in:	Beherbergungswesen			Gaststättenwesen		
	Absolut	Bundeslandwechsel		Absolut	Bundeslandwechsel	
		Nein	Ja		Nein	Ja
Wien	853	86%	14%	4.569	90%	10%
Niederösterreich	638	85%	15%	1.767	77%	23%
Burgenland	70	73%	27%	289	80%	20%
Steiermark	1.612	85%	15%	2.147	90%	10%
Kärnten	2.023	93%	7%	1.932	94%	6%
Oberösterreich	470	92%	8%	2.116	90%	10%
Salzburg	7.874	83%	17%	3.331	85%	15%
Tirol	15.971	89%	11%	5.920	89%	11%
Vorarlberg	3.738	69%	31%	1.665	86%	14%
Unbekannt	–	–	–	75	100%	0%
Österreich	33.249	85%	15%	23.811	88%	12%

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – 1) Gemäß Abgrenzung: Beschäftigungsdauer insgesamt maximal 1 Jahr. Es werden nur Standardbeschäftigungsverhältnisse mit Vorepisode betrachtet.

Anhand der getroffenen Abgrenzung verbleiben pro Stichtag knapp 40% der Beschäftigungsverhältnisse in der Betrachtung. Dieser Anteil ist jedoch regional stark schwankend: So entsprachen in der Winterhauptsaison in Tirol 62% der Beschäftigungsverhältnisse den getroffenen Auswahlkriterien, in den Bundesländern Vorarlberg und Salzburg rund die Hälfte und in den östlichen Bundesländern dagegen lediglich um die 15%. Allen voran die Einschränkung der Beschäftigungsdauer auf maximal 1 Jahr trägt zu der starken Dezimierung der relevanten

Beschäftigungsverhältnisse in Ostösterreich bei. In Westösterreich dagegen, wo ein Gutteil der in der Hauptsaison registrierten Beschäftigungsverhältnisse von kurzer Dauer ist, hat die Einschränkung vergleichsweise geringe Auswirkungen. Auch die zweite Bedingung, wonach die zu einem Stichtag aufrechten Beschäftigungsverhältnisse eine Vorepisode aufweisen müssen, schränkt die Zahl der für die Untersuchung relevanten Standardbeschäftigungsverhältnisse noch einmal ein.

In der Mobilitätsfrage zeigt sich, dass von den gut 57.000 Beschäftigungsverhältnissen, die zum Stichtag 31. Jänner 2001 den gewählten Abgrenzungskriterien entsprachen, österreichweit 14% das Bundesland für die betrachtete Beschäftigungsepisode gewechselt haben. Getrennt nach den beiden Branchengruppen weisen Beschäftigte im Beherbergungswesen eine etwas höhere Mobilität auf (15%). Regional betrachtet, fällt das Bundesland Vorarlberg auf: Im westlichsten Bundesland lag die Mobilität mit 26% sichtbar über der 14% Marke für ganz Österreich. Überdurchschnittlich hoch war die Mobilität zum Stichtag 31. Jänner 2001 auch bei den in Niederösterreich beschäftigten Tourismusarbeitskräften (21%), am geringsten bei den in Kärnten gemeldeten Tourismuskraften (6%).

Übersicht 44: Mobilität von Beschäftigten – aktueller und vorheriger Beschäftigungsort, Standardbeschäftigungsverhältnisse zum Stichtag 31. Juli 2001¹⁾ nach Bundesländern und Branchen

Methode: Bundeslandvergleich des aktuellen und vorherigen Beschäftigungsortes

Beschäftigung in:	Beherbergungswesen			Gaststättenwesen		
	Absolut	Bundeslandwechsel		Absolut	Bundeslandwechsel	
		Nein	Ja		Nein	Ja
Wien	1.302	79%	21%	5.878	88%	12%
Niederösterreich	1.526	80%	20%	2.924	78%	22%
Burgenland	369	78%	22%	1.148	79%	21%
Steiermark	1.894	86%	14%	2.728	90%	10%
Kärnten	5.402	71%	29%	4.108	81%	19%
Oberösterreich	1.136	80%	20%	3.475	81%	19%
Salzburg	7.095	89%	11%	3.111	91%	9%
Tirol	14.091	94%	6%	5.033	95%	5%
Vorarlberg	2.307	93%	7%	1.679	92%	8%
Unbekannt	–	–	–	98	100%	0%
Österreich	35.122	87%	13%	30.182	87%	13%

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – 1) Gemäß Abgrenzung: Beschäftigungsdauer insgesamt maximal 1 Jahr. Es werden nur Standardbeschäftigungsverhältnisse mit Vorepisode betrachtet.

Die Mobilitätsbereitschaft von Arbeitskräften ist in der Winterhauptsaison insbesondere für die westlichen Bundesländer von entscheidender Bedeutung, da diese Regionen einen hohen Anteil an Saisonkräften beschäftigten. Der Anteil an Beschäftigten, die gegenüber ihrem letzten Beschäftigungsverhältnis das Bundesland gewechselt haben, liegt allerdings in Tirol (11%) unter dem österreichischen Durchschnitt und in Salzburg (17%) geringfügig darüber. Einzig im Bundesland Vorarlberg war ein hoher Anteil der Beschäftigten zuvor in einem anderen Bundesland tätig.

Ein anderes Bild zeigt sich dagegen in der Sommerhochsaison: Zum Stichtag 31. Juli 2001 war die Mobilität in den westlichen Bundesländern äußerst gering (zwischen 6% und 10%; Österreich-Durchschnitt: 13%). Von den Beschäftigten in Kärnten waren dagegen 25% in ihrer Vorepisode in einem anderen Bundesland tätig, in Oberösterreich, Niederösterreich und dem Burgenland immerhin rund 20%. Die westlichen Bundesländer ziehen daher in der Winterhochsaison verstärkt Arbeitskräfte aus anderen Bundesländern an, in der Sommerhochsaison trifft dies dagegen eher auf die südlichen bzw. östlichen Bundesländer zu. Insgesamt betrachtet, ist der Anteil regional mobiler Beschäftigter in der Sommerhochsaison (13%) etwas niedriger als in der Winterhochsaison (14%).

8.2 Wohnort versus Beschäftigungsort

Eine weitere Möglichkeit die Mobilität von Tourismusarbeitskräften zu messen, liegt im Vergleich von Wohn- und Beschäftigungsort. Da jedoch der Wohnort vom Hauptverband nicht erfasst wird, muss auf den Datensatz des AMS zurückgegriffen werden. Der Nachteil dieser Vorgehensweise besteht darin, dass Wohnsitzangaben ausschließlich zu jenen Personen vorliegen, die bereits einmal beim AMS arbeitslos gemeldet waren und selbst bei dieser Personengruppe nicht immer Angaben verfügbar sind. Ansonsten wird der Personenkreis analog zur vorher dargestellten Methode abgegrenzt:

- Es werden nur Standardbeschäftigungsverhältnisse betrachtet.
- Es werden zwei Stichtage gezogen: 31. Jänner 2001 und 31. Juli 2001.
- Die Beschäftigungsdauer des zum Stichtag (31. Jänner 2001 bzw. 31. Juli 2001) aufrechten Beschäftigungsverhältnisses darf maximal 365 Tage betragen.
- Die auf diese Weise eingegrenzten Beschäftigungsverhältnisse müssen eine Vorepisode aufweisen.
- Analog zur Methode des Beschäftigungsortwechsels wird bei der in diesem Kapitel dargestellten Methode auf den Bundeslandwechsel abgestellt. Liegen Beschäftigungsort nach Hauptverband und Wohnort nach AMS nicht im selben Bundesland, so wird der oder die Beschäftigte als mobil eingestuft. Auch bei dieser Methode kann es jedoch durch Pendlerströme zu einer Überschätzung der Mobilität kommen.

Die Einschränkung auf kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse hat – abgesehen von einer konsistenten Abgrenzung gegenüber der zuvor beschriebenen Methode – den Vorteil, dass bei einem Großteil der Beschäftigten Angaben zum Wohnsitz vorliegen. Dies ist damit zu begründen, dass bei Beschäftigungsverhältnissen mit einer Dauer von weniger als 1 Jahr die Wahrscheinlichkeit einer anschließenden Arbeitslosenepisode sehr hoch ist. Konkret fehlten – ohne Eingrenzung der Beschäftigten zu den beiden Stichtagen – bei jeweils rund 30% der registrierten Beschäftigungsverhältnisse Angaben zum Wohnsitz der Beschäftigten. Durch die für die Mobilitätsbetrachtung getroffene Auswahl reduziert sich jedoch der Anteil der Beschäftigten (österreichweit) mit unbekanntem Wohnsitz deutlich auf ca. 10% in der Winter- und rund 20% in der Sommersaison.

Grund für den hohen Anteil an Beschäftigten mit unbekanntem Wohnsitz in der Sommerhochsaison dürfte die stärkere Präsenz von SchülerInnen und StudentInnen am Arbeitsmarkt sein. Diese Gruppe von Beschäftigten arbeitet vorrangig in den Ferien, und da sie aufgrund der kurzen Beschäftigungsdauer keinen Anspruch auf Arbeitslosenbezug erwerben, melden sie sich nach Beendigung der Beschäftigung auch nicht beim AMS. Untermauert wird die Vermutung durch den hohen Anteil an 15- bis 24-Jährigen: Unter den Beschäftigten mit unbekanntem Wohnsitz⁶¹⁾ waren zum Stichtag 31. Jänner 2001 29% in der jüngsten Altersklasse, zum Stichtag 31. Juli 2001 dagegen 65%.

Aber nicht nur zwischen Winter- und Sommersaison differiert der Anteil der Beschäftigten mit fehlenden Wohnsitzangaben, sondern auch regional. Hier sind es vor allem die östlichen Bundesländer, die einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Beschäftigten mit fehlender Wohnsitzangabe registrieren.

Übersicht 45: Mobilität von Beschäftigten – Beschäftigungs- und Wohnort, Standardbeschäftigungsverhältnisse zum Stichtag 31. Jänner 2001¹⁾ nach Bundesländern und Branchen

Methode: Bundeslandvergleich des Beschäftigungs- und Wohnortes

Beschäftigung in:	Absolut	Beherbergungswesen			Absolut	Gaststättenwesen		
		Bundeslandwechsel				Bundeslandwechsel		
		Nein	Ja	Unbek.		Nein	Ja	Unbek.
Wien	853	68%	13%	19%	4.569	72%	10%	18%
Niederösterreich	638	73%	14%	13%	1.767	68%	20%	13%
Burgenland	70	64%	24%	11%	289	66%	14%	20%
Steiermark	1.612	82%	9%	9%	2.147	85%	6%	9%
Kärnten	2.023	89%	7%	5%	1.932	91%	5%	4%
Oberösterreich	470	79%	10%	11%	2.116	83%	7%	10%
Salzburg	7.874	67%	21%	12%	3.331	72%	17%	12%
Tirol	15.971	73%	17%	10%	5.920	74%	15%	11%
Vorarlberg	3.738	51%	37%	11%	1.665	74%	16%	10%
Unbekannt	–	–	–	–	75	0%	0%	100%
Österreich	33.249	70%	19%	11%	23.811	76%	12%	12%

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ Gemäß Abgrenzung: Beschäftigungsdauer insgesamt maximal 1 Jahr. Es werden nur Standardbeschäftigungsverhältnisse mit Vorepisode betrachtet.

Durch die einheitliche Abgrenzung der für die Untersuchung relevanten Beschäftigungsverhältnisse bleibt die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse, die für die Mobilitätsbetrachtung in Frage kommen, unverändert. Damit ist die Ausgangsbasis (Personenkreis) bei der Anwendung der beiden unterschiedlichen Ansätze zur Beantwortung der Mobilitätsfrage ident. Die beiden Methoden liefern ähnliche Ergebnisse hinsichtlich der gesamtösterreichischen Mobilität. Deutliche Unterschiede zeigen sich allerdings in der regionalen Analyse.

Unter den Beschäftigten zum 31. Jänner 2001 mit Wohnsitzangaben erwiesen sich insbesondere die in Vorarlberg tätigen Tourismusarbeitskräfte als mobil. Von den knapp 3.200 Beschäftigten⁶²⁾ die zum Stichtag in Vorarlberg tätig waren, hatten 34% ihren Wohnort in

⁶¹⁾ Beschäftigt mit unbekanntem Wohnsitz, mit einer Beschäftigungsdauer von maximal 1 Jahr und einer Vorepisode.

⁶²⁾ Beschäftigte mit Wohnsitzangabe gemäß Abgrenzung (maximale Beschäftigungsdauer 1 Jahr, nur Beschäftigte mit Vorepisode).

einem anderen Bundesland (Mobilität nach dem Betriebsortkonzept: 26%). In Niederösterreich, Salzburg und dem Burgenland hatten immerhin zwischen 20% und 23% der zum Stichtag Beschäftigten ihren Hauptwohnsitz in einem anderen Bundesland, österreichweit lag der Anteil bei 18%.⁶³⁾ Die Zahlen können jedoch aufgrund von Pendlerströmen verzerrt sein, insbesondere in Gegenden, die vom öffentlichen Verkehr gut erschlossen sind.

Übersicht 46: Mobilität von Beschäftigten – Beschäftigungs- und Wohnort, Standardbeschäftigungsverhältnisse zum Stichtag 31. Juli 2001¹⁾ nach Bundesländern und Branchen

Methode: Bundeslandvergleich des Beschäftigungs- und Wohnortes

Beschäftigung in:	Absolut	Beherbergungswesen Bundeslandwechsel			Absolut	Gaststättenwesen Bundeslandwechsel		
		Nein	Ja	Unbek.		Nein	Ja	Unbek.
Wien	1.302	46%	12%	42%	5.878	66%	10%	23%
Niederösterreich	1.526	69%	9%	23%	2.924	63%	14%	23%
Burgenland	369	61%	9%	31%	1.148	51%	10%	39%
Steiermark	1.894	80%	5%	15%	2.728	80%	4%	16%
Kärnten	5.402	70%	11%	18%	4.108	75%	7%	18%
Oberösterreich	1.136	60%	9%	31%	3.475	65%	7%	28%
Salzburg	7.095	67%	11%	22%	3.111	70%	9%	21%
Tirol	14.091	74%	9%	16%	5.033	75%	7%	18%
Vorarlberg	2.307	67%	13%	20%	1.679	71%	6%	23%
Unbekannt	–	–	–	–	98	0%	0%	100%
Österreich	35.122	70%	10%	20%	30.182	70%	8%	22%

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – 1) Gemäß Abgrenzung: Beschäftigungsdauer insgesamt maximal 1 Jahr. Es werden nur Standardbeschäftigungsverhältnisse mit Vorepisode betrachtet.

Zum Stichtag 31. Juli 2001 erfüllten mehr als 65.000 Beschäftigungsverhältnisse die für die Mobilitätsbetrachtung erforderlichen Kriterien, darunter 21% mit unbekanntem Wohnort. Unter den knapp 52.000 Beschäftigten mit Wohnsitzangaben arbeiteten 12% in anderen als ihren Wohnsitzbundesländern – in der Winterhochsaison lag der Anteil dagegen bei 18% von knapp 51.000.

⁶³⁾ Bezogen auf Beschäftigte, bei denen Angaben zum Wohnsitz vorliegen.

9. Arbeitskräftereallokation und Beschäftigungsdauer

Der Tourismussektor – allen voran das Beherbergungswesen – ist geprägt von einer hohen Beschäftigungsdynamik. Erste Hinweise darauf gibt bereits die Betrachtung der stark schwankenden Beschäftigungsstände im Jahresverlauf. Das Ausmaß der Dynamik wird durch die Analyse des Arbeitskräfteumschlags⁶⁴), der Arbeitsplatzschaffung und -vernichtung oder aber durch die Untersuchung der Beschäftigungsdauer im Fremdenverkehrsbereich ersichtlich. Dem Arbeitskräfteumschlag und der Dauer von Beschäftigungsverhältnissen im Tourismus ist dieses Kapitel gewidmet.

9.1 Dauer der Beschäftigung

Bei der Ermittlung der Beschäftigungsdauern wurde – entgegen der bisherigen Vorgehensweise – der betrachtete Personenkreis nicht auf ein bestimmtes Kalenderjahr eingeschränkt, sondern auf ein Tourismusjahr: Der Beginn eines Tourismusjahres fällt mit dem Start der Wintersaison (November) zusammen und endet im Oktober des darauf folgenden Jahres (Ende der Sommersaison). Grund für das Abgehen von der bisherigen Abgrenzung ist der Umstand, dass der verwendete Individualdatensatz mit 30.11.2002 endet, d.h. die Daten ab diesem Zeitpunkt künstlich abgeschnitten sind. Die Beibehaltung der bisherigen Betrachtungsperiode (Kalenderjahr) hätte dazu geführt, dass die Beschäftigungsdauer nur für maximal 11 Monate beobachtbar gewesen wäre, da Beschäftigungsverhältnisse, die zum spätest möglichen Beschäftigungsantritt (Kalenderjahrbeurteilung: 31.12.2001) eingegangen werden, maximal 335 Tage (11 Monate) beobachtbar sind (bis maximal 30.11.2002). Wird der Personenkreis dagegen auf jene Beschäftigten eingeschränkt, die im Tourismusjahr ein Beschäftigungsverhältnis im Beherbergungs- und Gaststättenwesen inne hatten, können Beschäftigungsverhältnisse, die am 31.10.2001 und damit am letzten Tag des Tourismusjahres beginnen, 13 Monate (396 Tage) lang beobachtet werden.

Während bislang der durchschnittlichen Beschäftigung je Saison⁶⁵) das Interesse galt, stehen bei der Ermittlung der Beschäftigungsdauer die Beschäftigungsverhältnisse im Mittelpunkt. Deren Anzahl übersteigt im Tourismus bei weitem die durchschnittliche Beschäftigungszahl: Im Tourismusjahr 2001 wurden rund 370.000 Standardbeschäftigungsverhältnisse und 79.000 atypische Beschäftigungsverhältnisse im gesamten Tourismussektor registriert. Diese Zahlen liegen deutlich über der durchschnittlichen Beschäftigung, die im Betrachtungszeitraum (November 2000 bis Oktober 2001) gut 151.000 Standard- und rund 19.000 atypische Beschäftigungsverhältnisse umfasst. Die augenscheinliche Diskrepanz kommt zustande, sobald Beschäftigungsverhältnisse nicht das gesamte Jahr über aufrecht sind. Anders ausgedrückt ist die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse nur dann mit der Durchschnittsbeschäftigung identisch, wenn jedes Beschäftigungsverhältnis während der gesamten

⁶⁴) Arbeitskräftereallokation: Summe der Beschäftigungsaufnahmen und -beendigungen.

⁶⁵) Summe der Beschäftigungsverhältnisse je Tag in der betrachteten Saison, in Relation zur Gesamtzahl an Tagen in der betrachteten Saison (durchschnittlicher, täglicher Beschäftigungsstand in einer Betrachtungsperiode).

Betrachtungsperiode, d.h. 365 Tage, aufrecht ist. Gerade aber in der Tourismussparte sind kurzzeitige (weniger als ein Jahr) Beschäftigungsverhältnisse stark verbreitet.

Die Analyse der Beschäftigungsdauer⁶⁶⁾ im Tourismussektor zeigt insbesondere folgendes:

- Im gesamten Tourismussektor dominieren Beschäftigungsverhältnisse mit einer Dauer von weniger als einem halben Jahr: Im Tourismusjahr 2000/01 hatten insgesamt 54% der registrierten Standardbeschäftigungsverhältnisse eine Beschäftigungsdauer von maximal 180 Tagen. Mit anderen Worten liegt die Wahrscheinlichkeit, dass ein Beschäftigungsverhältnis kürzer als ein halbes Jahr dauert, bei 54%.
- Getrennt nach den beiden Tourismussparten zeigt sich, dass im Gaststättenwesen knapp die Hälfte aller 2001 registrierten Beschäftigungsverhältnisse (Standardbeschäftigung) länger als 6 Monate dauert, etwa 20% weniger als 1 Monat. Im Beherbergungswesen wiederum haben deutlich weniger, nämlich nur 38% aller Standardbeschäftigungsverhältnisse, eine Beschäftigungsdauer von mehr als 6 Monaten, jeweils 31% sind dagegen maximal 3 Monate bzw. 3 bis maximal 6 Monate aufrecht.
- Im Gaststättenwesen ist damit die durchschnittliche Beschäftigungsdauer höher als im Beherbergungswesen. Das Gaststättenwesen scheint zudem eine höhere Stammebeschäftigung (Beschäftigungsdauer länger als 1 Jahr) zu haben: 38% der Beschäftigungsverhältnisse im Gaststättenwesen dauern länger als 1 Jahr, im Beherbergungswesen liegt der Anteil bei 27%.

Die für den Tourismussektor kennzeichnende Beschäftigungsvolatilität findet in einer kurzen Beschäftigungsdauer ihren Niederschlag. Allerdings gibt diese Analyse keine Antwort auf die Frage, ob kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse gleichmäßig über die Personen verteilt sind oder ob lediglich eine kleine Gruppe von Tourismusarbeitskräften von instabiler Beschäftigung betroffen ist. Die Frage der Stabilität der Beschäftigung lässt sich anhand einer personenbezogenen Auswertung beantworten. Hierbei zeigt sich, dass im Beherbergungswesen gut ein Drittel der Beschäftigten stabil beschäftigt ist (länger als 1 Jahr), im Gaststättenwesen immerhin rund die Hälfte.

9.1.1 Beherbergungswesen (ÖNACE 551 und 552)

Die Auswertung der Beschäftigungsdauer nach Tourismussparten zeigt, dass für das Beherbergungswesen kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse (vgl. Übersicht 47) charakteristisch sind. 2001 hatten lediglich 38% der Standardbeschäftigungsverhältnisse eine Dauer von mehr als 6 Monate. Der überwiegende Teil der Beschäftigungsverhältnisse war dagegen deutlich kürzer aufrecht, und zwar jeweils 31% für eine Zeitspanne von 3 bis maximal 6 Monate

⁶⁶⁾ Um die Verteilung der Beschäftigungsdauer darstellen zu können, wurden 5 Klassen gebildet. Die unterschiedlichen Beschäftigungsdauern wurden zu Gruppen von "weniger als 1 Monat", "1 Monat bis maximal 3 Monate", "3 Monate bis maximal 6 Monate", "6 bis 12 Monate" und "mehr als 12 Monate" zusammengefasst. Klasseneinteilung in Beschäftigungstagen: "Bis zu 30 Tagen", "31 bis 90 Tage", "91 bis 180 Tage", "181 bis 365 Tage", "ab 366 Tage".

(durchschnittlich 126 Tage) bzw. für weniger als 3 Monate.⁶⁷⁾ In der Vergleichsperiode 1997 gab es gegenüber 2001 praktisch keine Änderungen in der Verteilung der Beschäftigungsdauern.

Übersicht 47: Verteilung der Dauer von Beschäftigungsverhältnissen im Beherbergungswesen, Tourismusjahre¹⁾ 1997 und 2001

	Maximal 1 Monat	1 bis max. 3 Monate	3 bis max. 6 Monate	6 bis max. 12 Monate	Mehr als 12 Monate	Insgesamt
	Anteil in %					
	1997					
Beschäftigungsverhältnisse						
Standard	15	16	31	11	26	100
Atypische	–	–	–	–	–	–
	2001					
Beschäftigungsverhältnisse						
Standard	15	16	31	11	27	100
Atypische	48	13	13	8	18	100

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ Das Tourismusjahr dauert von Anfang November (Auf-takt der Wintersaison) bis Ende Oktober (Ende der Sommersaison).

Charakteristisch für temporäre Beschäftigungsverhältnisse (bis zu 3 Monaten) ist der hohe Anteil an jungen Arbeitskräften und älteren: Im Tourismusjahr 2000/01 wurden lediglich 14% dieser Standardbeschäftigungsverhältnisse von über 44-Jährigen ausgeübt, die verbleiben-den 86% wurden zu gleichen Teil von unter 25-Jährigen und 25- bis 44-Jährigen verrichtet. Nach Nationalität betrachtet wurden kurzzeitige Beschäftigungsverhältnisse verstärkt von Ausländern ausgeübt: Während im Betrachtungszeitraum der Ausländeranteil bei bis zu 3-monatigen Beschäftigungsverhältnissen bei 33% lag (64% Inländer, Rest unbekannt), betrug der Ausländeranteil bei über 12-monatigen Standardbeschäftigungsverhältnissen im Beherbergungswesen 24% (71% Inländer, Rest unbekannt).

Aus regionaler Sicht, dauerten zwei Drittel bis drei Viertel aller Beschäftigungsverhältnisse (Tourismusjahr 2000/2001) in den westlichen Bundesländern (Vorarlberg, Tirol und Salzburg) und in Kärnten bis zu 180 Tage. Anders ausgedrückt liegt die Wahrscheinlichkeit, dass in den genannten Bundesländern ein Beschäftigungsverhältnis maximal ein halbes Jahr dauert, zwischen 67% und 75%, in Niederösterreich und dem Burgenland dagegen bei 33%. Generell sind langfristige Beschäftigungsverhältnisse (länger als 1 Jahr) in den restlichen Bundeslän-dern, d.h. in Wien, Nieder- und Oberösterreich, der Steiermark und dem Burgenland häufiger anzutreffen: Im Tourismusjahr 2000/01 dauerten 40% bis 50% aller Beschäftigungsverhältnisse in den genannten Bundesländern länger als 1 Jahr (österreichweit: 27%).

⁶⁷⁾ Unter den Beschäftigungsverhältnissen mit einer maximalen Laufzeit von 1 Monat beträgt die durchschnittliche Be-schäftigungsdauer 10 Tage. Bei den Beschäftigungsverhältnissen die zwischen 1 und 3 Monate aufrecht sind, liegt die durchschnittliche Beschäftigungsdauer bei 63 Tagen.

Bei den atypischen Beschäftigungsverhältnissen dominieren dagegen Beschäftigungsdauern von bis zu 1 Monat, da einerseits atypisch Beschäftigte bei Arbeitsunfähigkeit, wie z.B. Krankheit, häufig sofort abgemeldet und später wieder angemeldet werden, andererseits atypische Beschäftigungsformen oftmals zum Ausgleich kurzfristiger Auslastungsschwankungen – beispielsweise in den Saisonspitzen Jänner/Februar und Juli/August – verstärkt zum Einsatz kommen. 2001 dauerte rund die Hälfte der atypischen Beschäftigungsverhältnisse weniger als 31 Tage, lediglich 18% waren durchgehend mehr als 365 Tage aufrecht.

Stabilität der Beschäftigung

Parallel zu den Beschäftigungsverhältnissen kann die Zahl der betroffenen Personen betrachtet werden: Im Tourismusjahr 2001 wurden insgesamt rund 157.000 Standardbeschäftigungsverhältnisse vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger in Betrieben des Beherbergungswesens registriert. Die Zahl der Personen, die diese Beschäftigungsverhältnisse innehatten, liegt mit gut 112.000 deutlich niedriger. Diese Diskrepanz ergibt sich daraus, dass

- ein und die selbe Personen mehreren Beschäftigungsverhältnissen bei unterschiedlichen Dienstgebern parallel nachgehen kann, und
- Beschäftigungsverhältnisse im Beherbergungswesen aufgrund des Auslastungsrückgangs in der Nebensaison in der Regel aufgelöst und zu Beginn der Hauptsaison – beim selben oder bei einem anderen Dienstgeber – neu begründet werden.⁶⁸⁾ Insofern sind 2 oder mehrere, auf einander folgende Beschäftigungsverhältnisse in einem Kalenderjahr keine Seltenheit im Tourismus.

Von den 112.000 Personen mit einer oder mit mehreren Standardbeschäftigungsverhältnissen im Beherbergungswesen (2001), hatten fast 41.000 Personen bzw. 36% der Beschäftigten, eine Beschäftigungsdauer von mehr als 12 Monaten – auf der anderen Seite waren damit 64% der im Beherbergungswesen beschäftigten Personen weniger als 1 Jahr kontinuierlich in Beschäftigung. Auf diese instabil beschäftigte Personengruppe (Beschäftigungsdauer von maximal 1 Jahr) entfielen im Betrachtungszeitraum fast drei Viertel aller Standardbeschäftigungsverhältnisse mit einer Dauer maximal 1 Jahr. Die hohe Instabilität der Beschäftigung zeigt ein gesamtwirtschaftlicher Vergleich: Eine Studie von Huber et al. (2003) über den niederösterreichischen Arbeitsmarkt kommt zu dem Ergebnis, dass ein Großteil der zu einem Stichtag (III. Quartal 1999) registrierten Standardbeschäftigungsverhältnisse stabil ist – 72% sind bereits seit über einem Jahr aufrecht, 49% sogar seit mehr als 3 Jahren. Im österreichischen Beherbergungswesen ist es dagegen genau umgekehrt: Lediglich ein Drittel der Tourismuskrafts ist stabil beschäftigt.

⁶⁸⁾ Beispiel: Person A nimmt von Dezember bis April ein Beschäftigungsverhältnis an, ist ein Monat arbeitslos und geht im Juni neuerlich ein Beschäftigungsverhältnis ein (bis Ende August). Im September ist die Person neuerlich arbeitslos, ab Oktober wieder berufstätig. Person A hat damit im betrachteten Tourismusjahr 3 Beschäftigungsverhältnisse.

9.1.2 Gaststättenwesen (ÖNACE 553, 554 und 555)

Von den rund 214.000 Standardbeschäftigungsverhältnissen, die im Tourismusjahr 2000/01 im Gaststättenwesen registriert wurden, hatte der Großteil – mehr als 50% – eine Beschäftigungsdauer von 6 oder mehr Monaten. Das Gaststättenwesen steht damit im Gegensatz zum Beherbergungswesen, wo rund 38% der im Vergleichszeitraum registrierten Standardbeschäftigungsverhältnisse länger als 6 Monate dauerten. Weitere 15% der im Gaststättenwesen gemeldeten Standardbeschäftigungsverhältnisse sind 3 bis maximal 6 Monate aufrecht (durchschnittlich 127 Tage), im Beherbergungswesen dagegen immerhin 31%.

Unter den kurzzeitig Beschäftigten finden sich überproportional viele junge Arbeitskräfte: Rund 42% aller Beschäftigungsverhältnisse im Gaststättenwesen, die maximal 3 Monate aufrecht waren, entfielen auf unter 25-Jährige Arbeitskräfte, etwa 47% auf 25- bis 44-Jährige. Mit unter ein Grund für den hohen Anteil an jungen ArbeitnehmerInnen in temporären Beschäftigungsverhältnissen sind Feriertätigkeiten von StudentInnen bzw. SchülerInnen. Von den Beschäftigungsverhältnissen die länger als ein Jahr lang dauerten, wurden ca. 59% von 25- bis 44-Jährigen ausgeübt und nur rund 20% von unter 25-Jährigen.

Zudem, wurden im Tourismusjahr 2000/01 überdurchschnittlich viele kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse mit einer Dauer von bis zu 180 Tagen in den klassischen Tourismusregionen Vorarlberg, Tirol, Salzburg und Kärnten registriert (zwischen 55% und 65%, österreichweiter Durchschnitt: 49%).

Rund ein Fünftel der Standardbeschäftigungsverhältnisse dauerte im Tourismusjahr 2000/01 durchschnittlich 10 Tage (Beschäftigungsverhältnisse mit einer Dauer von maximal 1 Monat), 14% durchschnittlich 59 Tage (Beschäftigungsdauer 1 bis maximal 3 Monate). Ähnlich wie im Beherbergungswesen dominieren unter den atypischen Beschäftigungsverhältnissen des Gaststättenwesens kurzfristige Beschäftigungsdauern: 44% der rund 60.000 Beschäftigungsverhältnisse sind maximal 1 Monat kontinuierlich aufrecht, 14% zwischen 1 und 3 Monate.

Übersicht 48: Verteilung der Dauer von Beschäftigungsverhältnissen im Gaststättenwesen, Tourismusjahre!) 1997 und 2001

	Maximal 1 Monat	1 bis max. 3 Monate	3 bis max. 6 Monate	6 bis max. 12 Monate	Mehr als 12 Monate	Insgesamt
	Anteil in %					
	1997					
Beschäftigungsverhältnisse						
Standard	18	14	15	14	39	100
Atypische	–	–	–	–	–	–
	2001					
Beschäftigungsverhältnisse						
Standard	20	14	15	13	38	100
Atypische	44	14	11	11	20	100

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ Das Tourismusjahr dauert von November (Auftakt der Wintersaison) bis Oktober (Ende der Sommersaison).

Stabilität der Beschäftigung

Im Vergleich zum Beherbergungswesen ist die Beschäftigung im Gaststättenwesen sichtlich stabiler. Von den rund 157.000 Personen die im Tourismusjahr 2000/01 einen oder mehreren Beschäftigungsverhältnissen im Gaststättenwesen nachgingen, hatte rund die Hälfte eine Jahresbeschäftigung, d.h. eine Beschäftigung mit einer Dauer von mehr als 12 Monaten. Im Beherbergungswesen war dagegen lediglich ein Drittel stabil in Beschäftigung. Nichtsdestotrotz ist – im gesamtwirtschaftlichen Vergleich – die Stabilität im Gaststättenwesen gering: Gemäß einer Studie von Huber et al. waren 72% der zu einem Stichtag im III. Quartal 1999 registrierten Beschäftigungsverhältnisse in Niederösterreich länger als 1 Jahr aufrecht.

Während rund die Hälfte der Beschäftigten stabil in Beschäftigung ist, zählt die andere Hälfte zum instabilen Beschäftigungssegment: Gut 62% der im Tourismusjahr 2000/01 registrierten Beschäftigungsverhältnisse mit einer Laufzeit von maximal 12 Monaten entfiel auf 50% der beschäftigten Personen.

9.2 Beschäftigungsaufnahmen und -beendigungen

Vielfach beschränkt sich die Arbeitsmarktanalyse auf die Betrachtung von Beschäftigungsständen und deren Veränderung im Zeitablauf. Hinter jedem Beschäftigungsanstieg und hinter jedem Beschäftigungsrückgang stehen aber Prozesse (Beschäftigungsaufnahmen und Beschäftigungsbeendigungen), die teils deutlich über das beobachtbare Ausmaß der Bestandsveränderung hinausgehen. Um das Ausmaß der Fluktuation und der Bewegung am Arbeitsmarkt abschätzen zu können, wird daher ein weiterer Indikator untersucht: Die Arbeitskräftereallokation. Sie ist definiert als die Summe der Zu- und Abgänge von Arbeitskräften innerhalb eines Betrachtungszeitraums; die Arbeitskräftereallokationsrate zeigt dem gegenüber die Arbeitskräftereallokation (Summe der Beschäftigungsaufnahmen und -beendigungen) in Prozent der durchschnittlichen Beschäftigung.

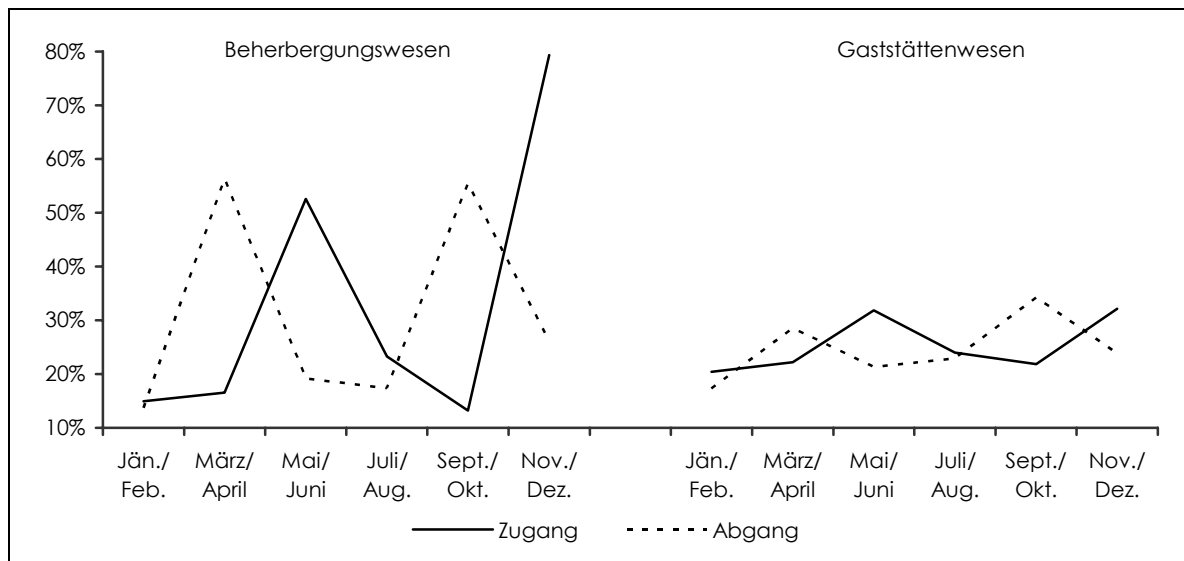
Beschäftigungszu- oder -abgänge am Arbeitsmarkt werden durch eine Reihe von Vorgängen ausgelöst. Zum einen sorgen betriebliche Wachstums- und Schrumpfungsprozesse, d.h. die Schaffung und der Abbau von Arbeitsplätzen, für Bewegung am Arbeitsmarkt: Für jeden neu geschaffenen Arbeitsplatz muss eine zusätzliche Arbeitskraft (Beschäftigungsaufnahme) eingestellt werden und für jeden vernichteten Arbeitsplatz muss eine Arbeitskraft (Beschäftigungsbeendigung) abgebaut werden. Zum anderen, gibt es neben der betrieblichen Arbeitsplatzschaffung und -vernichtung aufgrund technologischen, wirtschaftlichen und organisatorischen Wandels noch andere Gründe für Beschäftigungszu- und -abgänge, wie beispielsweise Pensionierungen, Karenzierungen oder der Wechsel des Jobs.

Zudem können Informationsprobleme bei der Besetzung von offenen Stellen, die Arbeitskräfte wie Unternehmer gleichermaßen treffen, die Arbeitskräftereallokation erhöhen: Neue Arbeitskräfte, die den Vorstellungen der Unternehmer nicht entsprechen, werden durch andere wieder ersetzt bzw. neue Arbeitskräfte die mit ihrem Arbeitsplatz nicht zufrieden sind, suchen sich einen anderen Job. Ein weiterer Grund für eine hohe Reallokation – dem speziell

im Tourismussektor große Bedeutung zukommt – ist die rasche Anpassung des Arbeitskräftebestands an temporäre bzw. saisonale Auslastungsschwankungen.

Der Tourismussektor ist angesichts starker Auslastungsschwankungen infolge von Wetter- und Saisoneinflüssen durch eine hohe Beschäftigungsdynamik geprägt. Im Jahr 2001 lag die Zahl der Beschäftigungsbeendigungen (Standardbeschäftigung) in Prozent der Durchschnittsbeschäftigung bei 163%; die Beschäftigungsaufnahmen erreichten – gemessen an der durchschnittlichen Standardbeschäftigung – ein Ausmaß von 166% (Arbeitskräftereallokation: 329%). Wäre der Beschäftigungsumschlag gleichmäßig auf den durchschnittlichen Bestand an Beschäftigungsverhältnissen verteilt, würde jedes Beschäftigungsverhältnis rund 1½mal im Jahr aufgenommen und wieder aufgelöst werden. Da ein Beschäftigungsverhältnis allerdings nur einmal begründet bzw. einmal beendet werden kann, impliziert eine Zu- oder Abgangsrate von mehr als 100% – unter der Annahme einer Gleichverteilung des Umschlags – dass kein Beschäftigungsverhältnis 365 Tage im Betrachtungsjahr aufrecht ist. Dies wird jedoch durch den Vergleich mit der Verteilung der Beschäftigungsdauer der Beschäftigungsverhältnisse widerlegt: Im Tourismusjahr 2000/2001 (November 2000 bis Oktober 2001) dauerte ein Drittel der gemeldeten Beschäftigungsverhältnisse länger als ein Jahr.

Abbildung 4: Zu- und Abgänge an Standardbeschäftigungsverhältnissen nach Saisonen, 2001
Anteil an der durchschnittlichen Beschäftigung im Beherbergungs- und Gaststättenwesen in %



Q: WIFO INDI-DV.

Eine Studie von *Huber et al.* (2003) über den niederösterreichischen Arbeitsmarkt kommt zu dem Ergebnis, dass in Niederösterreich (Gesamtwirtschaft, d.h. alle Wirtschaftsklassen) pro Jahr jeweils mehr als 50% der im Jahresdurchschnitt bestehenden Beschäftigungsverhältnisse neu aufgenommen und wieder beendet werden. Diese Befunde liegen deutlich unter den Ergebnissen im österreichischen Beherbergungs- und Gaststättenwesen, wonach im Jahr 2001 der Anteil der Beschäftigungsaufnahmen an der durchschnittlichen Beschäftigung 166%

betrug, der Anteil der Beschäftigungsbeendigungen bei 163% lag (Arbeitskräftereallokation in Höhe von 329%). Die vergleichsweise hohe Arbeitskräftereallokationsrate im Tourismussektor ist auf drei Gründe zurück zu führen:

- Dienstleistungsbranchen verzeichnen gegenüber Sachgüterbranchen generell eine höhere Fluktuation, d.h. die Arbeitskräftereallokationsrate im Dienstleistungsbereich liegt in der Regel über der gesamtwirtschaftlichen Reallokationsrate. Die Ursachen sind vielfältig. Einerseits ist in der Sachgüterzeugung der gewerkschaftliche Organisationsgrad höher, die Betriebsgröße durchschnittlich höher (Existenz interner Arbeitsmärkte) und der Anteil der männlichen Arbeitskräfte sehr hoch. Andererseits sind Dienstleistungsbranchen stärker Auslastungsschwankungen ausgesetzt, haben einen überdurchschnittlich hohen Frauenanteil und ein stärkeres Beschäftigungswachstum.
- Die Saisonalität der Fremdenverkehrsbranche bedeutet eine hohe Nachfrageballung in den Saisonspitzen (Jänner, Februar, Juli, August). Die Folge ist ein hoher Anteil an temporären Beschäftigungsverhältnissen: Im Tourismusjahr 2000/01 dauerten gut die Hälfte der Beschäftigungsverhältnisse maximal 6 Monate. Für jedes dieser Beschäftigungsverhältnisse, die im Betrachtungszeitraum (Kalenderjahr 2001) begonnen und wieder beendet werden, werden daher ein Zu- und ein Abgang registriert (Reallokation beträgt für ein Beschäftigungsverhältnis 2).
- Bei der Berechnung der Reallokationsrate wird die Summe der Beschäftigungszu- und -abgänge in Relation zur Durchschnittsbeschäftigung gesetzt. Da letztere jedoch im Jahresverlauf stark schwankt, fällt die übers Jahr gerechnete durchschnittliche Beschäftigung deutlich geringer aus als die durchschnittliche Beschäftigung in einzelnen Monaten.

9.2.1 Beherbergungswesen (ÖNACE 551 und 552)

Die saisonale Auslastungsschwankung der Beherbergungsbranche kommt in der Gegenüberstellung der Zu- und Abgänge gut zum Ausdruck (vgl. Übersicht 49). Insbesondere in den Monaten Mai und Juni ist eine starke Nachfrageballung zu registrieren – vor dem Auftakt der Sommerhochsaison erreichen die Beschäftigungszugänge einen Anteil von mehr als 50% der durchschnittlichen Beschäftigung. Dasselbe Muster zeichnet sich zu Beginn der Wintersaison, in den Monaten November und Dezember ab, wo die Zahl der Beschäftigungsaufnahmen auf fast 80% der Durchschnittsbeschäftigung klettert. Zeitlich versetzt davon steigen die Beschäftigungsabgänge im März und April bzw. im September und Oktober, d.h. an den Saisonenden, sprunghaft auf rund 56% der durchschnittlichen Beschäftigung an.

In absoluten Zahlen bedeutet dies, dass im November und Dezember mehr als 40.000 Beschäftigungsverhältnisse neu eingegangen, im März und April rund 35.000 Beschäftigungsverhältnisse beendet werden. Analog die Situation in der Sommersaison: Hier werden in den Monaten Mai und Juni insgesamt mehr als 29.000 neue Beschäftigungsverhältnisse registriert, im September und Oktober fast 33.000 Beschäftigungsverhältnisse aufgelöst. Diese Analyse gibt jedoch keine Auskunft darüber, ob der Beschäftigungsumschlag gleichmäßig über den

Beschäftigungsstand verteilt ist oder ob eine kleine Gruppe an Beschäftigten den Großteil des Beschäftigungsumschlags trägt.

Übersicht 49: Zu- und Abgänge an Standardbeschäftigungsverhältnissen im Beherbergungswesen nach Saisonen, 2001

	Absolut		In % der Durchschnittsbeschäftigung	
	Zugang	Abgang	Zugang	Abgang
Saisonen 2001				
Jänner, Februar	+10.656	-9.770	15	14
März, April	+10.344	-35.140	17	56
Mai, Juni	+29.292	-10.697	53	19
Juli, August	+16.704	-12.458	23	17
September, Oktober	+7.848	-32.860	13	55
November, Dezember	+40.064	-13.179	79	26
Kalenderjahr				
Jahr 1997	+110.577	-112.603	186	189
Jahr 2001	+114.908	-114.104	186	185

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen.

Übersicht 50: Zu- und Abgänge an Standardbeschäftigungsverhältnissen im Beherbergungswesen in den Bundesländern Niederösterreich und Tirol nach Saisonen, 2001

	Niederösterreich				Tirol			
	Zugang		Abgang		Zugang		Abgang	
	Absolut	In %	Absolut	In %	Absolut	In %	Absolut	In %
Saisonen 2001								
Jänner, Februar	+718	13	-803	14	+3.415	14	-2.798	12
März, April	+1.261	21	-794	13	+1.922	10	-15.247	80
Mai, Juni	+1.422	22	-939	14	+11.077	80	-3.814	28
Juli, August	+1.072	16	-1.121	16	+5.544	27	-2.968	14
September, Oktober	+887	14	-1.528	24	+2.126	13	-12.892	78
November, Dezember	+850	15	-1.216	21	+18.071	138	-4.216	32
Kalenderjahr								
1997	+5.273	92	-5.293	92	+40.741	238	-41.491	243
2001	+6.210	100	-6.401	103	+42.155	236	-41.935	235

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen.

Die Einschränkung der Analyse auf zwei Regionen, die vom Tourismus völlig unterschiedlich geprägt sind, soll das Ausmaß der Saisonkomponente bei der Reallokation von Arbeitskräften verdeutlichen bzw. umgekehrt, die "natürliche Reallokation" im Beherbergungswesen identifizieren. Für den Vergleich wurden Tirol und Niederösterreich gewählt, da die saisonalen Schwankungen in Tirol sehr stark ausgeprägt sind, in Niederösterreich dagegen die Beschäftigungsstände im Jahresverlauf relativ konstant sind.

Das Ergebnis dieser Auswertung zeigt, dass in Niederösterreich die Zugangs- und Abgangsrate bei jeweils rund 100% liegt (2001). In Tirol dagegen beträgt der Anteil der Beschäftigungsaufnahmen bzw. der Beschäftigungsbeendigungen an der durchschnittlichen Beschäftigung mehr als das doppelte (jeweils rund 235%). Ähnliche Ergebnisse werden für das Jahr 1997 festgestellt: In Niederösterreich beträgt der Anteil der Zu- und Abgänge an der durchschnitt-

lichen Jahresbeschäftigung jeweils 92%, in Tirol jeweils mehr als das 2,5-fache (238% bzw. 243%).

Angesichts der relativ konstanten Tourismusbeschäftigung in Niederösterreich scheint die "saisonbereinigte" Arbeitskräftereallokationsrate im Beherbergungs- und Gaststättenwesen – auf Basis der Fluktuation der Jahre 1997 und 2001 – bei etwa 200% zu liegen.

9.2.2 Gaststättenwesen (ÖNACE 553, 554 und 555)

Im Gaststättenwesen wurden 2001 152% der im Jahresdurchschnitt gemeldeten Beschäftigungsverhältnisse neu aufgenommen (Zugangsquote im Beherbergungswesen: 186%) und knapp 148% wieder beendet (Abgangsquote im Beherbergungswesen: 185%).

Übersicht 51: Zu- und Abgänge an Standardbeschäftigungsverhältnissen im Gaststättenwesen nach Saisonen, 2001

	Absolut		In % der Durchschnittsbeschäftigung	
	Zugang	Abgang	Zugang	Abgang
Saisonen 2001				
Jänner, Februar	+18.195	-15.449	20	17
März, April	+19.323	-24.810	22	29
Mai, Juni	+28.357	-18.967	32	21
Juli, August	+23.317	-22.296	24	23
September, Oktober	+19.583	-30.666	22	34
November, Dezember	+27.311	-20.193	32	24
Kalenderjahr				
Jahr 1997	+116.408	-117.139	141	142
Jahr 2001	+136.086	-132.381	152	148

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen.

Auch im Jahresverlauf weist die Beschäftigung im Gaststättenwesen – im Vergleich zum Beherbergungswesen – eine merklich geringere Fluktuation auf. Der Anteil der Beschäftigungszugänge an der durchschnittlichen Beschäftigung schwankte 2001 zwischen 20% und 32%, die Beschäftigungsabgänge zwischen 17% und 34%. Wobei – analog zum Beherbergungswesen – die stärksten Zugänge in den Monaten vor der Hochsaison, d.h. im Mai/Juni und im November/Dezember, verzeichnet werden, die stärksten Abgänge in den Monaten nach der Hochsaison, d.h. im März/April und im September/Oktober.

Ebenso wie im Beherbergungswesen wird auch im Gaststättenwesen eine regionale Auswertung der Zu- und Abgänge im Jahr 2001 durchgeführt. Die Auswertung für das niederösterreichische Gaststättenwesen zeigt keinerlei nennenswerter Unterschiede gegenüber dem Beherbergungswesen. In beiden Bereichen liegt die Rate der Beschäftigungsaufnahmen und -beendigungen bei jeweils rund 100% – Niederösterreich hat damit, neben dem Burgenland, die niedrigste Reallokationsrate sowohl im Beherbergungs- wie auch im Gaststättenwesen. Ähnlich die Fluktuation im Jahr 1997: Im niederösterreichischen Gaststättenwesen lag die Reallokationsrate bei ungefähr 200%, in Tirol bei mehr als 400%. Dieser Umstand untermauert die These, dass die "natürliche" bzw. "saisonbereinigte" Reallokation der Jahre 1997 und 2001 im Fremdenverkehrsbereich (ÖNACE 55) bei ungefähr 200% lag.

Übersicht 52: Zu- und Abgänge an Standardbeschäftigungsverhältnissen im Gaststättenwesen in den Bundesländern Niederösterreich und Tirol nach Saisonen, 2001

	Niederösterreich				Tirol			
	Zugang		Abgang		Zugang		Abgang	
	Absolut	In %	Absolut	In %	Absolut	In %	Absolut	In %
Saisonen 2001								
Jänner, Februar	+1.829	15	-1.755	14	+2.099	19	-1.779	16
März, April	+2.475	19	-1.904	15	+1.421	15	-5.918	62
Mai, Juni	+3.197	23	-2.407	18	+4.089	54	-2.139	28
Juli, August	+2.591	18	-2.876	20	+2.969	30	-2.089	21
September, Oktober	+2.521	19	-3.066	23	+1.604	19	-4.718	56
November, Dezember	+2.000	15	-2.465	19	+6.868	87	-2.017	26
Kalenderjahr								
1997	+12.681	102	-12.606	102	+17.577	201	-17.917	205
2001	+14.613	110	-14.473	109	+19.050	209	-18.660	205

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen.

Für Tirol zeigt sich dagegen folgendes Bild: Zum einen ist die Zu- und Abgangsrate im Tiroler Gaststättenwesen doppelt so hoch wie im niederösterreichischem und folglich ist das Gaststättenwesen in Tirol wesentlich stärker vom Saisonverlauf bestimmt als in Niederösterreich. Zum anderen ist die Arbeitskräftereallokation im Tiroler Gaststättenwesen etwas niedriger als im Tiroler Beherbergungswesen.

10. Betriebsstruktur im Beherbergungs- und Gaststättenwesen

Stand bislang das Arbeitskräfteangebot – Beschäftigte und Arbeitslose – im Mittelpunkt der Betrachtung, wird nunmehr die Nachfrageseite, d.h. Betriebe im Beherbergungs- und Gaststättenwesen, näher untersucht. Augenmerk wird insbesondere auf folgende Fragestellungen gelegt:

- Wie sieht die Betriebsgrößenverteilung (Durchschnittsbeschäftigung je Winter- und Sommerhauptsaison) nach Bundesländern im Beherbergungs- und Gaststättenwesen aus?
- Wie hoch ist der Anteil an Jahresbetrieben, Zwei- bzw. Ein-Saisonbetrieben und wie unterscheidet sich die Beschäftigungsstruktur in diesen Betriebstypen?
- Wie lauten die Erfolgsfaktoren für das Beschäftigungswachstum von Betrieben? Ist es eine bessere Entlohnung, sind es vorwiegend Betriebe die eine kontinuierliche Beschäftigung (Jahresbetriebe) anbieten oder gibt es andere Gründe? Wie sieht das Verhältnis zwischen Inländer- und Ausländerbeschäftigung in erfolgreichen Betrieben aus? Gibt es eine Kern- und Randbelegschaft? (vgl. Kapitel 11)

Die Betriebsanalyse basiert wie zuvor die Beschäftigungsanalyse auf dem Individualdatensatz des Hauptverbands. Die Auswertung beschränkt sich auf jene Dienstgeber, die zumindest einem Standardbeschäftigten im Betrachtungszeitraum einen Arbeitsplatz boten. Betriebe, die vorübergehend keine Arbeitskräfte beschäftigen oder in der Betrachtungsperiode nur atypische Beschäftigte (WerkvertragsnehmerInnen, freie DienstvertragsnehmerInnen, geringfügig Beschäftigte) beim Hauptverband gemeldet haben, finden daher keine Berücksichtigung. Gemäß dieser Abgrenzung wurden in den Jahren 1997 und 2001 jeweils gut 37.500 Betriebe identifiziert, wovon ca. 27.000 dem Gaststättenwesen zuzurechnen sind (1997: knapp 26.500).

10.1 Betriebsgrößenverteilung

Das österreichische Beherbergungs- und Gaststättenwesen ist überwiegend kleinbetrieblich strukturiert: Der Großteil der Betriebe hat nicht mehr als 4 Standardbeschäftigte; 2001 fielen rund drei Viertel der durchschnittlich mehr als 31.600 Betriebe in diese Kategorie.⁶⁹⁾ Bedeutung kommt zudem Dienstgebern mit 5 bis 19 Standardbeschäftigten zu: Sie stellten 2001 durchschnittlich ein Fünftel der Betriebe im Beherbergungs- und Gaststättenwesen. Getrennt nach den beiden Wirtschaftszweigen, zeigt sich eine vergleichsweise höhere Konzentration an Kleinstbetrieben (maximal 4 Standardbeschäftigte) im Gaststättenwesen (fast 80%; Beherbergungswesen: weniger als 70%). Im Beherbergungswesen ist im Gegenzug

⁶⁹⁾ Durchschnitt der 6 Saisonen: Jänner/Februar, März/April, Mai/Juni, Juli/August, September/Oktober, November/Dezember. Die durchschnittliche Zahl an Betrieben liegt unter jener der über das gesamte Jahr erfassten (rund 37.500), und würde dieser nur dann entsprechen, wenn alle Betriebe das ganze Jahr über bestehen, d.h., keine Gründungen und Schließungen vorlägen.

der Anteil an Betrieben mit 5 bis 49 Beschäftigten mit 30% um insgesamt 10 Prozentpunkte höher als im Gaststättenwesen.

Angesichts der höheren Beschäftigungszahlen im Gaststättenwesen und der geringen durchschnittlichen Beschäftigtenzahl je Betrieb, ergibt sich hier eine deutlich höhere Zahl an Betrieben als im Beherbergungswesen: Waren im Jahr 2001 60% der Tourismusbeschäftigten im Gaststättenwesen tätig, lag der Anteil der zum Gaststättenwesen zählenden Tourismusbetriebe bei gut 70%.

Übersicht 53: Zahl an Betrieben im Beherbergungs- und Gaststättenwesen und deren Verteilung anhand der Betriebsgröße (Standardbeschäftigung), Saisonen 2001

	Jänner, Februar	März, April	Mai, Juni	Juli, August	Sept., Oktober	Nov., Dez.	Durch- schnitt ¹⁾	Jahr ²⁾ 2001
Tourismussektor insgesamt								
Betriebe insgesamt	30.869	31.695	31.447	32.154	32.020	31.390	31.596	37.529
Davon mit:	In %							
0-4 Beschäftigten	73	76	77	73	77	79	76	80
5-19 Beschäftigten	22	20	20	22	19	18	20	17
20-49 Beschäftigten	3	3	3	3	3	2	3	2
50 und mehr Beschäft.	1	1	1	1	1	1	1	1
Beherbergungswesen								
Betriebe insgesamt	9.086	9.299	8.764	9.351	9.184	9.083	9.128	10.525
Davon mit:	In %							
0-4 Beschäftigten	62	68	70	63	70	75	68	71
5-19 Beschäftigten	30	26	24	28	23	20	25	23
20-49 Beschäftigten	7	5	5	6	5	4	5	5
50 und mehr Beschäft.	2	2	2	2	2	1	2	1
Gaststättenwesen								
Betriebe insgesamt	21.783	22.396	22.683	22.803	22.836	22.307	22.468	27.004
Davon mit:	In %							
0-4 Beschäftigten	78	80	79	77	80	81	79	83
5-19 Beschäftigten	19	18	18	20	18	17	18	15
20-49 Beschäftigten	2	2	2	2	2	2	2	1
50 und mehr Beschäft.	1	1	1	1	1	1	1	0

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – 1) Durchschnitt der 6 Saisonen. – 2) Gesamtzahl an Betrieben im Kalenderjahr (vgl. Fußnote 69).

Zwischen 1997 und 2001 stieg die durchschnittliche Jahresbeschäftigung im Beherbergungs- und Gaststättenwesen um mehr als 9.000, wobei der Gutteil des Anstiegs das Gaststättenwesen betraf. Die Zahl der Betriebe stieg im Vergleichszeitraum ebenfalls an, wobei im Beherbergungswesen die absolute Zahl an Betrieben zurückging, das Plus an Betrieben im Gaststättenwesen diesen Rückgang jedoch mehr als nur kompensierte. Der Rückgang der Zahl an Beherbergungsbetrieben war jedoch – angesichts insgesamt steigender Beschäftigungszahlen – begleitet von einer Verschiebung in der Betriebsgrößenverteilung: 2001 lag der Anteil an Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten bzw. mit 20 bis 49 Beschäftigten um insgesamt 3 Prozentpunkte über jenem des Jahres 1997, der Anteil an Betrieben mit weniger als 5 Beschäftigten fiel dagegen 2001 um 3 Prozentpunkte geringer aus.

Wie Übersicht 53 zeigt, unterscheidet sich die Betriebsgrößenverteilung infolge des saisonalen Charakters der Branche leicht zwischen dem Jahresdurchschnitt (Durchschnitt der 6 Saisonen) und dem Durchschnitt in den einzelnen Saisonen. Insbesondere in der Winter- und Sommerhauptsaison ist der Anteil an Kleinstbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten am niedrigsten (73%), jener mit 5 bis 19 Beschäftigten am höchsten (22%). In den Monaten der Nebensaison, wenn die Beschäftigungsstände wieder sinken, steigt auch der Anteil an Betrieben mit weniger als 5 Arbeitskräften (79% im November, Dezember). Diese Diskrepanz in der Verteilung der Betriebsgrößen zwischen den einzelnen Saisonen ist zudem im Beherbergungswesen deutlich stärker ausgeprägt als im Gaststättenwesen und darüber hinaus regional sehr unterschiedlich.

Die Verteilung der Betriebsgröße anhand der Jahresbeschäftigung differiert zudem stark von der durchschnittlichen saisonalen Betriebsgrößenverteilung (Durchschnitt der 6 Saisonen), da zum einen viele Betriebe in der Nebensaison Personal freisetzen, d.h. ihren Beschäftigungsstand reduzieren, oder den Betrieb überhaupt schließen, und zum anderen Betriebe im Laufe des Jahres neu gegründet oder geschlossen werden. Beide Szenarien führen zu einer geringeren durchschnittlichen Jahresbeschäftigung und damit zu einer Verschiebung der Betriebsgrößenverteilung.

Um bei der Auswertung der Betriebsgrößenverteilung in den einzelnen Bundesländern der unterschiedlichen Bedeutung von Sommer- und Wintersaison Rechnung zu tragen, erfolgt die Betriebsgrößenanalyse für 2001 nach Winter- und Sommerhauptsaison.

10.1.1 Winterhauptsaison

In der Winterhauptsaison 2001 fanden österreichweit gut 160.000 Beschäftigte in insgesamt knapp 31.000 Betrieben des Beherbergungs- und Gaststättenwesens einen Arbeitsplatz. Der weitaus größte Teil (73%) dieser Betriebe beschäftigte im genannten Zeitraum bis zu 4 Arbeitskräfte (Standardbeschäftigung), 22% zwischen 5 und 19. Von einem regionalen Gesichtspunkt aus betrachtet, sind vor allem im Burgenland die Betriebe während der Winterhauptsaison klein strukturiert: 82% der im Burgenland ansässigen Tourismusbetriebe beschäftigten im Jänner/Februar 2001 weniger als 5, 16% zwischen 5 und 19 Arbeitskräfte. Im Gegensatz dazu, ist der Anteil an Betrieben mit maximal 4 Beschäftigten in den tourismusintensiven westlichen Bundesländern am geringsten (rund zwei Drittel), jener mit 5 bis 19 Arbeitskräften dagegen am höchsten.

Die Betriebsgröße im Tourismussektor variiert nicht nur regional sehr stark, sondern unterscheidet sich auch deutlich zwischen Beherbergungs- und Gaststättenwesen: Österreichweit beschäftigten in der Winterhauptsaison 2001 78% der Gaststättenbetriebe maximal 4 Beschäftigte, im Beherbergungswesen lag der Anteil bei 62%. Von einem regionalen Gesichtspunkt aus, sind in der Winterhauptsaison in den tourismusintensiven Bundesländern Vorarlberg, Tirol und Salzburg rund 70% der Betriebe des Gaststättenwesens Kleinbetriebe mit bis zu 4 Standardbeschäftigten, in den östlichen Bundesländern liegt der Anteil bei rund 80%. Auf der anderen Seite, beschäftigt gut ein Viertel der Gaststättenbetriebe in Westösterreich zwischen

5 und 19 Arbeitskräfte während der Winterhauptsaison, in den östlichen Regionen dagegen weniger als 20%.

Übersicht 54: Betriebsgrößenverteilung im Beherbergungswesen (Standardbeschäftigung) nach Bundesländern, Winterhochsaison¹⁾ 2001

	Anzahl der MitarbeiterInnen				Anzahl der	
	0 bis 4	5 bis 19	20 bis 49	Ab 50	Betriebe	Beschäftigungs- verhältnisse
	Anteil an den Betrieben insgesamt in %					
Wien	35	40	13	11	270	7.166
Niederösterreich	69	24	5	2	861	5.733
Burgenland	59	25	9	7	68	945
Steiermark	66	29	4	1	913	2.745
Kärnten	69	23	6	2	585	5.761
Oberösterreich	54	30	11	4	271	4.125
Salzburg	56	34	8	2	1.800	14.649
Tirol	65	28	6	1	3.628	23.982
Vorarlberg	54	34	10	2	690	6.156
<i>Ingesamt</i>	<i>62</i>	<i>30</i>	<i>7</i>	<i>2</i>	<i>9.086</i>	<i>71.691</i>

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ Jänner, Februar.

Im Beherbergungswesen ist im Gegensatz zum Gaststättenwesen kein ausgeprägtes Ost-West-Gefälle bei der Betriebsgrößenverteilung auszumachen. Zwar liegt der Anteil der Betriebe mit 5 bis 19 MitarbeiterInnen in Salzburg und Vorarlberg mit jeweils 34% über den österreichweiten Anteil (30%), in Tirol jedoch (28%) darunter. Auf der anderen Seite, dominieren im Wiener Beherbergungswesen Arbeitgeber mit 5 bis 19 Arbeitskräften die Betriebslandschaft (40%). Weitere 13% bzw. 11% der Betriebe entfallen in Wien auf Mittelbetriebe mit 20 bis 49 bzw. mit 50 und mehr Standardbeschäftigten. Einen ähnlich hohen Anteil an Betrieben mit 20 bis 49 Beschäftigte gab es während der Winterhauptsaison 2001 nur in Oberösterreich und Vorarlberg.

Übersicht 55: Betriebsgrößenverteilung im Gaststättenwesen (Standardbeschäftigung) nach Bundesländern, Winterhochsaison¹⁾ 2001

	Anzahl der MitarbeiterInnen				Anzahl der	
	0 bis 4	5 bis 19	20 bis 49	Ab 50	Betriebe	Beschäftigungs- verhältnisse
	Anteil an den Betrieben insgesamt in %					
Wien	77	19	3	1	4.514	22.775
Niederösterreich	81	17	2	0	3.324	12.499
Burgenland	84	15	1	0	845	2.439
Steiermark	83	16	1	0	3.011	12.052
Kärnten	83	15	2	0	1.882	9.520
Oberösterreich	79	20	1	0	3.348	5.930
Salzburg	70	27	3	0	1.643	7.803
Tirol	72	25	3	1	2.276	11.312
Vorarlberg	71	27	2	1	936	4.345
<i>Ingesamt</i>	<i>78</i>	<i>19</i>	<i>2</i>	<i>1</i>	<i>21.783</i>	<i>89.103</i>

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ Jänner, Februar.

10.1.2 Sommerhauptsaison

So wie die Zahl der Beschäftigten in den Monaten der Sommerhauptsaison einen Rekordstand erreicht, steigt auch die Zahl der Tourismusbetriebe im Juli und August auf den höchsten Stand des Jahres: 2001 fanden 169.000 Standardbeschäftigte in diesem Zeitraum in über 32.000 Betrieben Arbeit. Gegenüber der Winterhauptsaison nahm die Zahl der Beschäftigten damit um knapp 9.000 zu, jene der Betriebe um fast 1.300 (bei konstanter Betriebsgrößenverteilung⁷⁰). Der im Vergleich zur Winterhauptsaison registrierte Zuwachs an Betrieben betraf nicht alle Bundesländer: In jenen mit ausgeprägtem Wintertourismus (Vorarlberg, Salzburg und Tirol) sank zum einen die absolute Zahl an Betrieben, zum anderen ging – außer in der Gruppe mit bis zu 4 Standardbeschäftigten – der Anteil an Betrieben in den einzelnen Betriebsgrößengruppen zurück. In den restlichen Bundesländern nahm im Gegensatz dazu zum einen die Zahl der Betriebe zu, und zwar zwischen ca. +100 in Wien und knapp +700 in Kärnten, und zum anderen verschob sich die Betriebsgrößenverteilung zugunsten von Betrieben mit mehr als 4 Standardbeschäftigten. Die gestiegene Zahl an Betrieben ist aber nicht mit jener an Unternehmensneugründungen gleichzusetzen. Vielmehr handelt es sich um eine Mischung aus Betriebsgründungen und Ein-Saisonbetrieben, d.h. Betrieben, die während der Winterhauptsaison keine Arbeitskräfte beschäftigten.

Die getrennte regionale Auswertung der Wirtschaftszweige zeigt für das Beherbergungswesen in Westösterreich (Vorarlberg, Salzburg und Tirol) – bei einer geringeren Zahl an Betrieben – einen höheren Anteil an Kleinbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten und einen geringeren Anteil an Betrieben mit 5 bis 19 respektive 20 bis 49 Arbeitskräften als in der Winterhauptsaison. Die Situation in den restlichen Bundesländern ist durchwegs unterschiedlich: In der Steiermark beispielsweise, war 2001 die Betriebsstruktur der Sommerhochsaison mit jener der Winterhochsaison ident. In Kärnten dagegen, sank der Anteil an Kleinbetrieben (bis zu 4 Arbeitskräfte) um 7 Prozentpunkte zu Gunsten von Betrieben mit 5 oder mehr Beschäftigten. Im Burgenland wiederum, stieg die Zahl der Betriebe mit bis zu 4 Beschäftigten überproportional stark zu Lasten von Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten.

Die Betriebsstruktur des Beherbergungswesens in der Bundeshauptstadt unterscheidet sich – ebenso wie in der Winterhochsaison 2001 – offenkundig von jener Gesamtösterreichs: Lediglich ein Drittel der Wiener Beherbergungsbetriebe beschäftigte in der Sommerhochsaison 2001 bis zu 4, der weitaus größere Teil dagegen 5 bis 19 bzw. mehr als 20 Arbeitskräfte.

Verglichen mit der Winterhochsaison, stieg in der Sommerhochsaison 2001 die absolute Zahl an Kleinbetrieben im Gaststättenwesen in allen Bundesländern. In Salzburg und Tirol ging der Zuwachs jedoch zu Lasten größerer Betriebe. Das bedeutet, dass Betriebe, die im Jänner/Februar 2001 zwischen 5 bis 19 Arbeitskräfte beschäftigten, während der Sommermonate entweder ihr Personal auf ein Minimum (bis zu 4 Beschäftigte) reduzierten oder überhaupt (vorübergehend) geschlossen wurden. Dadurch stieg im Juli/August 2001 der

⁷⁰) Betriebsstruktur in der Wirtschaftsklasse ÖNACE 55 in der Winter- und Sommerhauptsaison 2001: 73% der Betriebe sind Kleinbetriebe mit maximal 4 Beschäftigten, 22% beschäftigten zwischen 5 und 19 Arbeitskräfte, 3% zwischen 20 und 49 und 1% mehr als 50 Beschäftigte.

Anteil an Betrieben mit maximal 4 Beschäftigten in Tirol und Salzburg um 5 Prozentpunkte, in den restlichen Bundesländern ging dieser weitgehend zurück (Ausnahmen bildeten die Steiermark, wo der Anteil konstant blieb, sowie Kärnten und das Burgenland mit einem überproportional starkem Anteilrückgang).⁷¹⁾

Übersicht 56: Betriebsgrößenverteilung im Beherbergungswesen (Standardbeschäftigung) nach Bundesländern, Sommerhochsaison¹⁾ 2001

	Anzahl der MitarbeiterInnen				Anzahl der Betriebe	Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse
	0 bis 4	5 bis 19	20 bis 49	Ab 50		
	Anteil an den Betrieben insgesamt in %					
Wien	33	39	16	13	277	7.887
Niederösterreich	66	25	7	2	924	6.869
Burgenland	64	21	9	6	109	1.354
Steiermark	66	29	4	1	959	3.586
Kärnten	62	26	9	2	973	6.174
Oberösterreich	54	29	13	4	326	7.877
Salzburg	63	29	7	2	1.716	13.006
Tirol	67	28	5	1	3.468	20.871
Vorarlberg	61	30	8	2	599	4.150
<i>Ingesamt</i>	63	28	6	2	9.351	71.774

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ Juli, August.

Übersicht 57: Betriebsgrößenverteilung im Gaststättenwesen (Standardbeschäftigung) nach Bundesländern, Sommerhochsaison¹⁾ 2001

	Anzahl der MitarbeiterInnen				Anzahl der Betriebe	Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse
	0 bis 4	5 bis 19	20 bis 49	Ab 50		
	Anteil an den Betrieben insgesamt in %					
Wien	76	20	3	1	4.598	24.788
Niederösterreich	80	18	2	0	3.553	14.089
Burgenland	77	21	1	0	973	3.566
Steiermark	83	16	1	0	3.141	14.000
Kärnten	76	22	2	0	2.175	10.315
Oberösterreich	75	23	2	0	3.503	8.447
Salzburg	75	22	3	1	1.625	7.420
Tirol	77	20	2	1	2.283	9.878
Vorarlberg	70	28	2	1	949	4.354
<i>Ingesamt</i>	77	20	2	1	22.803	97.245

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ Juli, August.

10.2 Beschäftigungsstruktur in unterschiedlichen Betriebstypen

Die Bettenauslastung eines Betriebes kann während des Jahres stark schwanken. Abhängig davon, reicht die Palette an Betriebstypen von Betrieben mit relativ konstanter Auslastung, über jene mit stark ausgeprägter Sommer- und Wintersaison (d.h. mit schwacher Nebensaison), bis hin zu Betrieben mit nur einer stark ausgeprägten Saison. Ob im Beherbergungs-

⁷¹⁾ Anteil an Betrieben mit maximal 4 Beschäftigten sank in Kärnten um 7, im Burgenland um 6 Prozentpunkte zu Gunsten von Betrieben mit 5 bis 19 Beschäftigten.

und Gaststättenwesen die Beschäftigungsstruktur (Alters, Geschlecht, Ausbildung etc.) mit dem Betriebstyp variiert oder nicht, steht im Zentrum der folgenden Analyse.

10.2.1 Definition der Betriebstypen

Die Klassifizierung der Betriebe basiert primär auf der Beurteilung der Nächtigungszahlen im Tourismusjahr für die 99 politischen Bezirke Österreichs und deren Zuordnung anhand bestimmter Kriterien zu 6 Saisontypen. Es wird daher nicht jeder einzelne Betrieb für sich klassifiziert, sondern die Betriebe eines Bezirkes als Ganzes, und zwar über den Saisontyp des betreffenden Bezirkes. Insofern stellt die gewählte Klassifizierung eine Annäherung an die Einteilung der Betriebe in Jahres-, Zwei- und Ein-Saisonbetriebe dar. Zusätzlich wurden bei einer eingeschränkten Zahl an Tourismusbetrieben die täglichen Beschäftigungsstände über zwei Jahre hinweg beobachtet und aufgrund deren Entwicklung über die Zeit in Jahres-, Ein- oder Zwei-Saisonbetriebe eingestuft. Auf die genaue Vorgehensweise wird im Folgenden eingegangen.

Klassifizierung nach Saisontyp

Die Klassifizierung der Betriebe nach Saisontyp basiert auf den monatlichen Nächtigungszahlen und deren Verteilung auf Sommer- und Winterhalbjahr. Abhängig davon, wurden die politischen Bezirke Österreichs als Zwei-Saisonbezirke, Bezirke mit stark ausgeprägter Sommer- bzw. Wintersaison und Bezirke mit extrem ausgeprägter Sommer- bzw. Wintersaison eingestuft und damit auch gleichzeitig die dort ansässigen Betriebe klassifiziert.

- Zwei-Saisonbezirke: Bezirke, in denen der Nächtigungsanteil zwischen November und April (Winterhalbjahr) und zwischen Mai und Oktober (Sommerhalbjahr) jeweils zwischen 40% und 60% lag, wurden diesem Typ zugeordnet.
- Bezirke mit stark ausgeprägte Sommer- oder Wintersaison: Anders als in Zwei-Saisonbezirken, wo die Zahl der Nächtigungen zwischen den beiden Saisonen etwa gleich verteilt ist, weisen Bezirke mit stark ausgeprägter Sommer- oder Wintersaison eine Nächtigungskonzentration in einem Halbjahr auf. In Bezirken mit stark ausgeprägter Sommersaison entfallen zwischen 60% und 80% der Übernachtungen während eines Tourismusjahres auf die Monate Mai bis Oktober, in Bezirken mit stark ausgeprägte Wintersaison trifft dies auf die Monate November bis April zu.
- Bezirke mit extrem ausgeprägter Sommer- und Wintersaison: Bezirke mit einer extrem ausgeprägten Sommer- oder Wintersaison müssen in den entsprechenden Monaten einen Nächtigungsanteil in der Höhe von mehr als 80% verzeichnen, um als solche klassifiziert zu werden.⁷²⁾

Zudem wurden diese 5 Saisontypen weiter aufgesplittet, und zwar in eine Kategorie A und eine Kategorie B: Saisontypen der Kategorie A müssen im November und Mai einen über

⁷²⁾ Nächtigungsanteile beziehen sich auf die Gesamtzahl an Nächtigungen im Tourismusjahr (November bis Oktober). Eine Übersicht über die genaue Einteilung der politischen Bezirke nach Saisontyp findet sich im Anhang der Studie.

dem österreichischen Durchschnitt liegenden Nächtigungsanteil aufweisen und die Standardabweichung der monatlichen Nächtigungszahlen muss zudem im Tourismusjahr unter jener für Österreich liegen. Mit anderen Worten: Sind die Schwankungen der Nächtigungszahlen relativ gering, so handelt es sich um einen Saisontyp der Kategorie A.⁷³⁾ Angewendet auf die politischen Bezirke Österreichs, konnten von 10 möglichen Saisontypen 6 identifiziert werden, d.h. 4 Saisontypen kommen in Österreich nicht vor.⁷⁴⁾

Klassifizierung auf Basis der betrieblichen Beschäftigungsentwicklung

Die betriebliche Klassifizierung setzt – im Gegensatz zu jener nach Saisontyp, welche auf den Nächtigungszahlen in den Bezirken basiert – bei der Beschäftigung auf betrieblicher Ebene an. Hierfür werden die saisonalen Beschäftigungszahlen über zwei Jahre hinweg beobachtet und aufgrund deren Entwicklung im Jahresverlauf in Jahres- und Saisonbetriebe eingeteilt. Die Klassifizierung wurde für jene Betriebe vorgenommen, die folgende Kriterien erfüllen:

- Ausgangsbasis für die Erstellung einer betrieblichen Klassifizierung sind die Tourismusbetriebe (ÖNACE 55) des Jahres 2001. Für die Analyse wurden jedoch nur jene Betriebe ausgewählt, deren Gründung spätestens am 1. Jänner 2000 und deren Schließung frühestens am 31. Dezember 2001 stattfand.⁷⁵⁾ Diese Selektion war notwendig, da andernfalls die Gefahr bestand, während des Betrachtungszeitraums gegründete oder geschlossene Betriebe von vornherein als Saisonbetriebe einzustufen.
- Zudem wurden nur jene Betriebe für eine Klassifizierung herangezogen, deren durchschnittliche Jahresbeschäftigung 2000 und 2001 jeweils größer als 1 war. Auf diese Weise konnte sichergestellt werden, dass die Betriebe im Betrachtungszeitraum auch tatsächlich aktiv waren.
- Des Weiteren, muss ein Betrieb in zumindest einer Saison drei oder mehr Beschäftigte beim Hauptverband gemeldet haben, da andernfalls eine saisonale Klassifizierung der Betriebe nicht sinnvoll wäre.

Anhand der getroffenen Selektion, standen rund 14.000 Betriebe (gut ein Drittel aller Betriebe im Jahr 2001) für eine betriebliche Klassifizierung zur Verfügung – rund drei Viertel davon konnten eindeutig als Jahresbetrieb, Ein- oder Zwei-Saisonbetrieb klassifiziert werden. Während die Zahl der erfassten Betriebe verhältnismäßig gering erscheint, ist jene der auf diese Weise zugeordneten Beschäftigten bedeutend höher: Von den durchschnittlich gut 151.000 Standardbeschäftigungsverhältnissen, die 2001 vom Hauptverband registriert wurden,

⁷³⁾ Sobald nur eines der beiden Kriterien erfüllt ist, handelt es sich um den Saisontyp B.

⁷⁴⁾ Zu den in Österreich nicht vorkommenden 4 Saisontypen zählen: Bezirke mit einem Nächtigungsanteil von mehr als 80% in der Wintersaison (Bezirke mit extrem ausgeprägter Wintersaison – Typ 4A und 4B), Bezirke mit einem Nächtigungsanteil zwischen 60% und 80% in der Wintersaison und relativ geringen Nächtigungsschwankungen (Bezirke mit stark ausgeprägter Wintersaison – Typ 2A) sowie Bezirke mit einem Nächtigungsanteil von mehr als 80% in der Sommersaison und relativ geringen Nächtigungsschwankungen (Bezirke mit extrem ausgeprägter Sommersaison und relativ geringen Schwankungen – Typ 5A).

⁷⁵⁾ Gründungs- und Schließungsdatum müssen mindestens 2 Jahre auseinander liegen.

konnten 64% eindeutig einem Betriebstyp (Jahres-, Ein-Saison-, Zwei-Saisonbetrieb) zugeordnet werden. Da jedoch nur zwei Drittel der Beschäftigung mittels dieser Methode erreicht werden, dient sie lediglich als Ergänzung zur Klassifizierung der Betriebe nach Saisontyp.

Konkret wurden – in Anlehnung an die Klassifizierung nach Saisontyp – 6 Betriebstypen definiert, wobei für die Einteilung der Beschäftigungsanteil in einer bestimmten Saison herangezogen wurde:⁷⁶⁾

- Jahresbetriebe: Um als Ganzjahresbetrieb eingestuft zu werden, darf die jährliche Beschäftigung nur geringfügig schwanken bzw. vom Jahresdurchschnitt abweichen (maximale Abweichung: kleiner gleich $\pm 10\%$).
- Zwei-Saisonbetriebe haben zwei etwa gleich starke Hauptsaisons, reduzieren jedoch im Gegensatz zu Jahresbetrieben in der Nebensaison (zumindest in den Monaten November/Dezember) ihren Personalstand. Dafür muss die Beschäftigung in der Winter- und Sommerhauptsaison (2000 und 2001) über dem Jahresdurchschnitt liegen (Mindestabweichung vom Jahresdurchschnitt um mehr als $+10\%$) und in den Monaten November/Dezember darunter.
- Betriebe mit einer stark ausgeprägten Winter- oder Sommersaison sind Zwei-Saisonbetriebe mit starker Betonung auf einer der beiden Saison. Für eine solche Einstufung, muss die Beschäftigung in den Hauptsaisonmonaten der stark ausgeprägten Saison deutlich über der Jahresbeschäftigung liegen (erlaubte Abweichung vom Jahresdurchschnitt: $+10\%$ bis weniger als 100%), in der schwächeren hingegen darunter.
- Betriebe mit einer extrem ausgeprägten Winter- oder Sommersaison gelten als Ein-Saisonbetriebe. Für diesen Betriebstyp muss die Beschäftigung in der betreffenden Hochsaison (Winter oder Sommer) mindestens doppelt so hoch wie im Jahresdurchschnitt sein, in der zweiten, schwachen Saison (Sommer oder Winter) darf sie jedoch nur weniger als die Hälfte des Jahresdurchschnittes betragen.

Im Folgenden werden die 6 unterschiedlichen Saisontypen näher dargestellt, wobei der Fokus der Analyse auf der Belegschaftsstruktur in den Betrieben – vor allem in Form soziodemografischer Merkmale sowie des Ausbildungsniveaus – liegt. Zudem wird für jeden der 6 Saisontypen auch die Verteilung auf Ein-, Zwei-Saison- und Jahresbetriebe aufgezeigt und die Belegschaftsstruktur der Betriebe herausgearbeitet.

10.2.2 Zwei-Saisonbezirke mit relativ geringer Nächtigungsschwankung (Typ 1A)

Zwei-Saisonbezirke des Typs 1A zeichnen sich durch eine relativ ausgewogene Verteilung der Nächtigungszahlen eines Tourismusjahres (November bis Oktober) auf Winter- und Sommerhalbjahr aus. Bezirke dieses Typs erfüllen folgende 3 Kriterien:

- Sowohl im Sommer- (Mai bis Oktober) als auch im Winterhalbjahr (November bis April) liegt der Anteil der Nächtigungen am Tourismusjahr zwischen 40% und 60% .

⁷⁶⁾ Beschäftigungsanteil: Anteil der Beschäftigten in einer Saison an der Jahresbeschäftigung.

- Darüber hinaus, ist zum einen der Nächtigungsanteil in den Monaten November und Mai – die an sich tourismusschwache Monate sind – höher als im österreichweiten Durchschnitt.
- Zum anderen, ist die Standardabweichung der Nächtigungszahlen über die einzelnen Monate des Tourismusjahres niedriger als in Gesamtösterreich, d.h. die monatlichen Nächtigungszahlen schwanken in Zwei-Saisonbezirken vom Typ 1A im Verlauf eines Tourismusjahres deutlich schwächer als dies in Gesamtösterreich der Fall ist.

Betriebe in Zwei-Saisonbezirken des Typs 1A sind aufgrund der relativ gleichmäßigen Verteilung der Nächtigungszahlen auf die einzelnen Monate am ehesten mit Ganzjahresbetrieben gleichzusetzen. Dies zeigt auch die Entwicklung der durchschnittlichen Beschäftigungsstände während eines Jahres: Im Jahr 2001 schwankte die Standardbeschäftigung zwischen rund 50.000 im Jänner/Februar und 54.000 im Juli/August. Gemessen an der durchschnittlichen Beschäftigung lag die Streuung der Beschäftigungsstände in Prozent der Jahresdurchschnittsbeschäftigung (Variationskoeffizient) bei 3%, in Gesamtösterreich bei 7%. Die separate Betrachtung von Beherbergungs- und Gaststättenwesen kommt zum selben Ergebnis: In Zwei-Saisonbezirken mit geringen Schwankungen bei den Nächtigungszahlen (Typ 1A) sind die Beschäftigungsstände im Beherbergungs- wie auch im Gaststättenwesen relativ stabil (Variationskoeffizient: 4% bzw. 3%).

Die These, dass in Zwei-Saisonbezirken Ganzjahresbetriebe die Betriebslandschaft prägen, wird durch die Betriebsanalyse anhand der betrieblichen Beschäftigungsentwicklung in den Jahren 2000 und 2001 bestätigt: Demnach konnten im Jahr 2001 57% der Beschäftigungsverhältnisse in Zwei-Saisonbezirken vom Typ 1A Ganzjahresbetrieben sowie 8% Zwei-Saisonbetrieben mit stark ausgeprägter Sommersaison zugeschrieben werden; die restlichen 33% der Beschäftigungsverhältnisse blieben ohne Klassifikation. Alleine im Beherbergungs- wesen waren im Jahr 2001 77% der Beschäftigten in Ganzjahresbetrieben tätig (13% der Beschäftigung konnten keinem Betriebstyp zugeordnet werden), im Gaststättenwesen 51% (hier blieben 40% ohne Klassifikation).

Zu den Zwei-Saisonbezirken mit relativ geringen Nächtigungsschwankungen (Typ 1A) zählen typischerweise Städte und deren Umlandgemeinden, da sie vielfach ein touristisches Ganzjahresprogramm anbieten und damit für Städtetouristen attraktiv sind und/oder als Wirtschaftsstandort das ganze Jahr über Dienst- und Geschäftsreisende anziehen. Als Beispiel zum Typ 1A ist allen voran die Bundeshauptstadt Wien zu nennen. Darüber hinaus, fallen ein guter Teil der Landeshauptstädte (Linz, Graz, St. Pölten, Innsbruck) sowie mehr als ein dutzend Bezirke – wie beispielsweise Steyr, Kirchdorf an der Krems, Lilienfeld und Dornbirn – unter diesen Saisontyp.⁷⁷⁾

⁷⁷⁾ Zwei-Saisonbezirke in Österreich (politische Bezirke): Oberpullendorf, Oberwart, St. Pölten (Stadt), Waidhofen an der Ybbs (Stadt), Baden, Bruck an der Leitha, Gänserndorf, Lilienfeld, Neunkirchen, Wr. Neustadt (Land), Linz (Stadt), Steyr (Stadt), Wels (Stadt), Kirchdorf an der Krems, Linz (Land), Ried im Innkreis, Steyr (Land), Wels (Land), Graz (Stadt), Innsbruck (Stadt), Dornbirn und Wien (Stadt).

Im Jahresdurchschnitt 2001 wurden knapp 52.000 Tourismusbeschäftigungsverhältnisse in den Bezirken dieses Saisontyps registriert, davon entfielen allein drei Viertel auf den Wirtschaftszweig des Gaststättenwesens. In der Gegenüberstellung mit der österreichweiten Tourismusbeschäftigung (2001: gut 151.000) zeigt sich, dass rund ein Drittel der Beschäftigten im Beherbergungs- und Gaststättenwesen auf Zwei-Saisonbezirke des Typs 1A entfällt. Kein anderer Saisontyp kommt auf einen ähnlich hohen Beschäftigungsanteil.

Betriebsgrößenverteilung

Die Zahl der Arbeitgeber, bei denen die knapp 52.000 Beschäftigten 2001 zum Einsatz kamen, lag bei durchschnittlich 9.300. Es handelt sich hierbei vorwiegend um kleinstrukturierte (75% der Betriebe haben höchstens 4 Beschäftigte) Betriebe, wobei die durchschnittliche Beschäftigungszahl je Betrieb merklich zwischen Beherbergungs- und Gaststättenwesen differiert: Während 78% der Betriebe des Gaststättenwesens maximal 4 Arbeitskräfte beschäftigen, liegt der Anteil im Beherbergungswesen bei 52%. Dort prägen dagegen Betriebe mit 5 bis 19 (31%; Gaststättenwesen: 19%) bzw. 20 bis 49 ArbeitnehmerInnen (11%; Gaststättenwesen: 2%) die Betriebslandschaft.

Übersicht 58: Betriebsgrößenverteilung¹⁾ in Zwei-Saisonbezirken mit relativ geringer Nächti-gungsschwankung (Typ 1A), getrennt nach Beherbergungs- und Gaststättenwesen, 2001

	Beschäftigungsverhältnisse ²⁾			Betriebe ²⁾		Insgesamt
	Beherber-gungswesen	Gaststätten-wesen	Insgesamt	Beherber-gungswesen	Gaststätten-wesen	
<i>Insgesamt</i>	12.728	39.230	51.958	848	8.411	9.259
Betriebe mit:	In %					
0 bis 4 Beschäftigten	7	32	26	52	78	75
5 bis 19 Beschäftigten	20	32	29	31	19	20
20 bis 49 Beschäftigten	23	15	17	11	2	3
50 bis 99 Beschäftigten	15	11	12	3	1	1
100 und mehr Beschäft.	35	10	16	3	0	0

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ Anhand der Jahresdurchschnittsbeschäftigung. – ²⁾ Durchschnitt der 6 Saisonen.

Im Vergleich zur gesamtösterreichischen Betriebsgrößenverteilung ist jedoch der Anteil von Kleinstbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten in Zwei-Saisonbezirken (Typ 1A) weit geringer: 2001 hatten im Durchschnitt 68% der Beherbergungsbetriebe in Österreich weniger als 5 Beschäftigte, während in Bezirken des Typs 1A der Anteil bei 52% lag. Dagegen wiesen österreichweit deutlich weniger Beherbergungsbetriebe 5 bis 19 (25%) bzw. 20 bis 49 (5%) Arbeitskräfte auf als in Typ 1A-Bezirken (31% bzw. 11%).

Ein Blick auf die Beschäftigungsverteilung in den Zwei-Saisonbezirken (Typ 1A) zeigt, dass im Beherbergungswesen die Hälfte der Beschäftigten in Betrieben mit mindestens 50 MitarbeiterInnen zum Einsatz kommt. Lediglich 7% der Beschäftigten im städtischen Raum sind in Kleinstbetrieben tätig. Im Gaststättenwesen hat zwar ebenfalls ein vergleichsweise hoher Anteil der Beschäftigten in Großbetrieben (50 und mehr MitarbeiterInnen) einen Arbeitsplatz (21%), dennoch ist der Großteil der Arbeitskräfte in Klein- und Mittelbetrieben beschäftigt.

Beschäftigungsstruktur – Sozio-demografische Merkmale und Ausbildungsstruktur

In Bezirken mit konstanter Nachfrage nach touristischen Dienstleistungen (Typ 1A) wird im Vergleich zum Österreich-Durchschnitt ein höherer Anteil ausländischer Arbeitskräfte beschäftigt: Lag dieser unter den Standardbeschäftigten in Zwei-Saisonbezirken (Typ 1A) 2001 bei 33%, waren österreichweit durchschnittlich 29% der Standardbeschäftigten Ausländer.⁷⁸⁾

Unterschiede zwischen Zwei-Saisonbezirken des Typs 1A und dem Tourismussektor in ganz Österreich zeigen sich aber vor allem in der Alters-, Bildungs- und geschlechtsspezifischen Beschäftigungsstruktur: Speziell der Frauenanteil liegt hier (Typ 1A) mit 57% im Beherbergungs- und 54% im Gaststättenwesen merklich hinter jenem Gesamtösterreichs (Beherbergungs- wesen: 64%, Gaststättenwesen: 61%). Auch die Altersverteilung der Beschäftigten zeigt Abweichungen vom Österreich-Durchschnitt: In Typ 1A-Bezirken kommt ein höherer Anteil von über 44-Jährigen zum Einsatz, und zwar im Beherbergungs- (23%; Gesamtösterreich: 20%) wie im Gaststättenwesen (22%; Gesamtösterreich: 20%).⁷⁹⁾ Der Anteil jüngerer Arbeitskräfte – unter 25 Jahren – fällt dagegen zwischen 3 und 4 Prozentpunkte geringer aus als im österreichischen Durchschnitt.

Auffallend in Zwei-Saisonbezirken mit geringen Nächtigungsschwankungen ist weiters der hohe Anteil jener Beschäftigten, zu denen keine Bildungsangaben vorliegen. Da Informationen zur Bildung aus dem AMS-Datensatz stammen, d.h. nur dann vorliegen, wenn jemand einmal arbeitslos gemeldet war, kann ein hoher Anteil mit fehlenden Angaben ("unbekannt") auf eine hohe Zahl an SchulabgängerInnen bzw. WiedereinsteigerInnen, eine hohe Beschäftigungsstabilität oder auf gute Beschäftigungsaussichten, die einen raschen Beschäftigungswechsel ohne Unterbrechung durch eine Arbeitslosenepisode ermöglichen, hindeuten.

Erst genannte Möglichkeit (hoher Anteil an SchulabgängerInnen) scheidet jedoch angesichts eines im Vergleich zur Gesamtwirtschaft geringern Anteils an unter 25-jährigen Arbeitskräften als Erklärung aus. Viel eher scheint die Beschäftigungsstabilität der Grund zu sein, warum ein hoher Anteil der Beschäftigten in Zwei-Saisonbezirken bislang keine Arbeitslosenepisode vorweist: Im Beherbergungswesen dauerten 45% aller im Jahr 2001 registrierten Beschäftigungsverhältnisse in Zwei-Saisonbezirken vom Typ 1A länger als 1 Jahr (österreichweit: 27%), im Gaststättenwesen 41% (österreichweit: 38%). Verglichen mit den restlichen Bezirken, erweist sich damit die Beschäftigung in Bezirken mit relativ konstanten Nächtigungszahlen (Typ 1A) vor allem im Beherbergungswesen als wesentlich stabiler: Mit einer Wahrscheinlichkeit von 45% dauert ein neu eingegangenes Beschäftigungsverhältnis in Zwei-Saisonbezirken vom Typ 1A länger als 1 Jahr, für alle anderen Saisontypen liegt die Wahrscheinlichkeit dagegen bei lediglich 23%.

⁷⁸⁾ Bei 3% der Standardbeschäftigung war die Nationalität unbekannt. Der höchste Ausländeranteil unter den Beschäftigten wurde österreichweit in der Winterhauptsaison (2001) mit 31% registriert.

⁷⁹⁾ Der höhere Beschäftigungsanteil älterer Arbeitskräfte in touristischen Ganzjahresregionen (Typ 1A) gegenüber Gesamtösterreich zeigt sich nicht nur im Jahresdurchschnitt, sondern auch in den einzelnen Saisonen.

Übersicht 59: Sozio-demografische Merkmale und Ausbildungsstruktur der Standardbeschäftigung in Zwei-Saisonbezirken mit relativ geringer Nächtigungsschwankung (Typ 1A), 2001

	Jahresdurchschnittsbeschäftigung					
	Beherbergungswesen		Gaststättenwesen		Insgesamt	
	Absolut	In %	Absolut	In %	Absolut	In %
Ausländer	4.059	32	13.309	34	17.368	33
Inländer	8.242	65	24.726	63	32.968	63
Unbekannt	427	3	1.195	3	1.622	3
<i>Insgesamt</i>	<i>12.728</i>	<i>100</i>	<i>39.230</i>	<i>100</i>	<i>51.958</i>	<i>100</i>
15 bis 24 Jahre	3.254	26	7.164	18	10.418	20
25 bis 44 Jahre	6.594	52	23.559	60	30.153	58
Ab 45 Jahre	2.881	23	8.506	22	11.387	22
<i>Insgesamt</i>	<i>12.728</i>	<i>100</i>	<i>39.229</i>	<i>100</i>	<i>51.958</i>	<i>100</i>
Frauen	7.307	57	20.999	54	28.306	54
Männer	5.421	43	18.230	46	23.652	46
<i>Insgesamt</i>	<i>12.728</i>	<i>100</i>	<i>39.229</i>	<i>100</i>	<i>51.958</i>	<i>100</i>
Mindestens Maturaniveau	952	7	1.524	4	2.476	5
Lehre oder mittlere Schule	3.665	29	12.845	33	16.509	32
maximal Pflichtschulabschluss	3.692	29	13.268	34	16.961	33
Unbekannt	4.420	35	11.593	30	16.012	31
<i>Insgesamt</i>	<i>12.728</i>	<i>100</i>	<i>39.230</i>	<i>100</i>	<i>51.958</i>	<i>100</i>

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen.

Neben der Beschäftigungsstabilität scheinen auch gute Beschäftigungsaussichten als Erklärungsansatz für den hohen Anteil an Beschäftigten ohne Qualifikationsangabe durchaus denkbar: Geht man davon aus, dass die Wahrscheinlichkeit, im Datensatz des AMS aufzuscheinen, mit der Höhe der Qualifikation sinkt, dann scheint das Bildungsniveau der Beschäftigten in Zwei-Saisonbezirken durchschnittlich höher zu sein als in Gesamtösterreich.

Der direkte Vergleich der Bildungsstruktur der Beschäftigten des Beherbergungswesens in Zwei-Saisonbezirken (Typ 1A) und Gesamtösterreich ist angesichts des unterschiedlich hohen Anteils unbekannter Qualifikationsabschlüsse (28% in Gesamtösterreich, 35% in Typ 1A-Bezirken) nur eingeschränkt möglich. Tendenziell scheint jedoch im Beherbergungswesen der Anteil an hoch qualifizierten Arbeitskräften (mindestens Maturaniveau) in Zwei-Saisonbezirken etwas über dem österreichweiten zu liegen, da hier der MaturantInnenanteil um 2 Prozentpunkte höher als in Gesamtösterreich ist. Dies gilt analog für die Situation im Gaststättenwesen, wo trotz eines höheren Anteils von fehlenden Qualifikationsangaben (30%; Gesamtösterreich: 27% unbekannt) der Anteil von Beschäftigten mit zumindest Maturaniveau um 1 Prozentpunkt über dem österreichweiten liegt.

Der höhere Maturantenanteil unter den Beschäftigten in Zwei-Saisonbezirken dürfte zwei Ursachen haben: Zum einen, ist das Arbeitskräfteangebot an MaturantInnen im städtischen Raum höher als im ländlichen – vielfach wird anstelle eines Lehreabschlusses der Abschluss an einer höheren Schule angestrebt oder es stehen auch StudentInnen für Gelegenheitsjobs im Beherbergungs- und Gaststättenwesen eher zur Verfügung –, zum anderen, mag sich jedoch auch die Art der angebotenen Tourismusdienstleistung im städtischen Bereich (z.B.

Seminarhotel) von Betrieben in ländlichen Gebieten unterscheiden und damit auch die Qualifikationsstruktur des Personals beeinflussen.

10.2.3 Zwei-Saisonbezirke, die nicht unter Typ 1A fallen (Typ 1B)

Die zweite Kategorie an Zwei-Saisonbezirken verbucht ebenso wie Typ 1A jeweils zwischen 40% und 60% der Nächtigungen im Winter- (November bis April) wie auch im Sommerhalbjahr (Mai bis Oktober). Im Unterschied zu Zwei-Saisonbezirken mit geringen Nächtigungsschwankungen (Typ 1A), handelt es sich bei den Zwei-Saisonbezirken des Typs 1B um solche, die sowohl eine stark ausgeprägte Sommer- als auch Wintersaison vorfinden, während Zwei-Saisonbezirke des Typs 1A eher als solche mit Ganzjahrestourismus klassifiziert sind. Zum Ausdruck kommt die starke Ausprägung der beiden Saisonen entweder im geringen Nächtigungsanteil in den tourismusschwachen Monaten November und Mai oder durch stark schwankende Nächtigungszahlen.⁸⁰⁾

Die unterschiedliche Entwicklung der monatlichen Nächtigungszahlen in Bezirken vom Typ 1A und 1B spiegelt sich auch im unterschiedlichen Verlauf der Beschäftigung während eines Jahres wider: Betrug 2001 die Schwankung der saisonalen Beschäftigungsstände⁸¹⁾ in Zwei-Saisonbezirken des Typs 1A (Bezirke mit relativ konstanten Nächtigungszahlen) nur 3% (Variationskoeffizient), lag der Vergleichswert in Zwei-Saisonbezirken des Typs 1B bei 18%. Zum Vergleich: In ganz Österreich betrug der Variationskoeffizient der Tourismusbeschäftigung im Jahr 2001 7%. In absoluten Zahlen, lag die Beschäftigung in den klassischen Zwei-Saisonbezirken zwischen knapp 38.800 (Winterhauptsaison 2001) und 22.900 (November/Dezember 2001).

Zu den Zwei-Saisonbezirken des Typs 1B gehören die politischen Bezirke Hermagor, Scheibbs, Hallein, Zell am See, Fürstenfeld, Liezen, Murau, Innsbruck (Land), Kitzbühel, Kufstein, Lienz, Reute, Schwaz und Bregenz. Nach Bundesländern betrachtet, fanden sich 2001 mehr als die Hälfte aller Betriebe (56%) in Tirol, 18% in Salzburg und 12% in der Steiermark. Und auch die Beschäftigung (Jahresbeschäftigung) verteilt sich dementsprechend auf die 3 genannten Bundesländer.

Die Auswertung auf Betriebsebene (Klassifizierung auf Basis der betrieblichen Beschäftigungsentwicklung) zeigt eine starke Konzentration der Beschäftigten in Zwei-Saisonbezirken des Typs 1B auf Jahres- und Zwei-Saisonbetriebe. Konkret, entfallen 27% der durchschnittlichen Jahresbeschäftigung in diesen Bezirken auf Zwei-Saisonbetriebe und 21% auf Jahresbetriebe, 43% der Beschäftigten konnten dagegen keinem Betriebstyp zugeordnet werden. Die Verteilung der Beschäftigten auf Jahres- und Zwei-Saisonbetriebe differiert allerdings zwischen dem Beherbergungs- und dem Gaststättenwesen: Innerhalb des Beherbergungswesens arbeitet ein höherer Anteil der Beschäftigten in Zwei-Saison- (33%) als in Ganzjahresbetrieben

⁸⁰⁾ Der Nächtigungsanteil im Mai und November liegt unter dem österreichweiten Durchschnitt und/oder die Standardabweichung der monatlichen Nächtigungszahlen eines Tourismusjahres übersteigt jene für Gesamtösterreich.

⁸¹⁾ 2-Monatsbetrachtung, d.h. der Beschäftigungsdurchschnitt in zwei aufeinanderfolgenden Monaten.

(17%), im Gaststättenwesen wiederum ist ein doppelt so hoher Anteil in Ganzjahres- (28%) anstatt in Zwei-Saisonbetrieben (14%) beschäftigt.

Betriebsgrößenverteilung

2001 waren im Jahresdurchschnitt mehr als 30.500 Beschäftigte in Zwei-Saisonbezirken vom Typ 1B beschäftigt, rund zwei Drittel davon im Beherbergungswesen. Damit unterscheiden sich diese Bezirke bereits grundlegend vom städtischen Raum (Typ 1A), wo nur etwa ein Viertel der Beschäftigten im Beherbergungswesen zum Einsatz kommt.

Neben der Verteilung der Beschäftigung auf das Beherbergungswesen einerseits, und das Gaststättenwesen andererseits, weicht auch die Betriebsgrößenverteilung in den beiden Zwei-Saisonbezirkstypen – insbesondere in der Beherbergungsbranche – merklich voneinander ab: Während im städtischen Raum (Typ 1A) vorwiegend Großbetriebe für einen Gutteil der Beschäftigten im Beherbergungswesen den Arbeitgeber darstellen, sind es für den Saisontyp 1B Klein- und Mittelbetriebe.⁸²⁾

Übersicht 60: Betriebsgrößenverteilung¹⁾ in Zwei-Saisonbezirken des Typs 1B, getrennt nach Beherbergungs- und Gaststättenwesen für 2001

	Beschäftigung ²⁾			Betriebe ²⁾		Insgesamt
	Beherbergungswesen	Gaststättenwesen	Insgesamt	Beherbergungswesen	Gaststättenwesen	
<i>Insgesamt</i>	20.265	10.304	30.568	3.730	2.975	6.705
Betriebe mit:	In %					
0 bis 4 Beschäftigten	22	43	29	69	80	74
5 bis 19 Beschäftigten	43	40	42	25	19	22
20 bis 49 Beschäftigten	20	9	17	4	1	3
50 bis 99 Beschäftigten	10	5	8	1	0	1
100 und mehr Beschäft.	5	3	5	0	0	0

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – 1) Ahand der Jahresdurchschnittsbeschäftigung. – 2) Durchschnitt der 6 Saisonen.

Der Anteil der Klein-, Mittel- und Großbetriebe im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (ÖNACE 55) entspricht in Zwei-Saisonbezirken vom Typ 1B im Großen und Ganzen der österreichweiten Verteilung. Unterschiede zeigen sich allerdings bei einem getrennten Vergleich der beiden Wirtschaftszweige: Im Gaststättenwesen haben im Durchschnitt der 6 Saisonen 80% der Betriebe bis zu 4 Beschäftigte, österreichweit dagegen nur 68%. Im Beherbergungswesen hatten 2001 69% der Betriebe in Zwei-Saisonbezirken maximal 4 Beschäftigte, österreichweit lag der Anteil um 10 Prozentpunkte höher. Mit anderen Worten.

⁸²⁾ Konkret, waren 2001 rund zwei Drittel der Beschäftigten des Beherbergungswesens (Typ 1B) in Betrieben mit maximal 19 Beschäftigten tätig, in Zwei-Saisonbezirken vom Typ 1A lag der Anteil indes mit 27% deutlich darunter. Auf der anderen Seite, sind Großbetrieben mit 100 und mehr Beschäftigten in den klassischen Zwei-Saisonbezirken (Typ 1B) unterrepräsentiert, da hier nur 5% der Beschäftigten ihren Arbeitsplatz haben. In Regionen mit Ganzjahrestourismus (Typ 1A) arbeiten hingegen 35% der Beschäftigten des Beherbergungswesens in Großbetrieben. Aber auch im Gaststättenwesen kommen die Beschäftigten überwiegend in Kleinbetrieben zum Einsatz: 2001 waren in Zwei-Saisonbezirken (Typ 1B) 83% der Beschäftigten in Betrieben mit höchstens 19 MitarbeiterInnen tätig, in Regionen mit touristischer Ganzjahresauslastung nur 64%.

gibt es in Zwei-Saisonbezirken (Typ 1B) – im Vergleich zur österreichweiten Betriebsstruktur – im Beherbergungswesen deutlich weniger Kleinstbetriebe, im Gaststättenwesen hingegen überdurchschnittlich viele.

Beschäftigungsstruktur – Sozio-demografische Merkmale und Ausbildungsstruktur

Im Gegensatz zur Beschäftigungsstruktur in Bezirken mit Ganzjahrestourismus (Typ 1A), weicht die Beschäftigungsstruktur in typischen Zwei-Saisonbezirken (Typ 1B) nur leicht von der österreichweiten Beschäftigungsstruktur ab.

Die stärksten Unterschiede betreffen die Ausländerbeschäftigung: Klassische Zwei-Saisonbezirken (Typ 1B) weisen diesbezüglich im Bereich des Beherbergungswesens einen höheren Anteil auf, als dies in ganz Österreich der Fall ist. Haben österreichweit im Jahresdurchschnitt 30% der Beschäftigten im Beherbergungswesen eine ausländische Staatsbürgerschaft, so liegt der Anteil in typischen Zwei-Saisonbezirken (Typ 1B) bei 34%. Alleine in der Winterhauptsaison klettert der Anteil auf 37% (österreichweit 33%), in der Sommerhauptsaison sinkt er auf 32% (österreichweit 28%). Der Grund für die Diskrepanz zwischen Sommer- und Winterhauptsaison ist mitunter im verstärkten Arbeitskräfteangebot in den Sommermonaten zu suchen, wo vor allem SchülerInnen und StudentInnen verstärkt und für nur kurze Zeit auf den Arbeitsmarkt drängen. Unterstützt wird diese These von einem sehr hohen Beschäftigungsanteil der 15- bis 24-Jährigen in den Monaten Juli und August (30% der Beschäftigten, in der Winterhauptsaison 25%). Im Gaststättenwesen liegt der Ausländeranteil im Jahresdurchschnitt 2001 (28%) dagegen leicht unter dem österreichweiten (29%).

Die Altersstruktur der Beschäftigten in Zwei-Saisonbezirken vom Typ 1B gleicht im Beherbergungswesen in etwa der österreichweiten. Selbiges trifft auch auf die geschlechtsspezifische Beschäftigungsstruktur im Beherbergungswesen zu. Im Gaststättenwesen dagegen, übersteigt der Anteil der Beschäftigten in der jüngsten Alterskohorte (15 bis 24 Jahre) mit 24% jenen Gesamtösterreichs (Jahresdurchschnitt 2001: 22%). Und auch der Anteil weiblicher Arbeitskräfte im Gaststättenwesen liegt in Zwei-Saisonbezirken des Typs 1B mit 66% über dem Bundesdurchschnitt (61%).

Hinsichtlich der Qualifikation der Beschäftigten in Zwei-Saisonbezirken (Typ 1B), sind nur eingeschränkt Aussagen möglich, da der Anteil der Beschäftigten ohne Qualifikationsangabe bei 25% liegt (österreichweit: 28%). Zulässig scheint jedoch der Vergleich mit zwei anderen Saisontypen, für welche im gleichen Ausmaß die Angaben zur höchsten abgeschlossenen Ausbildung fehlen: Es handelt sich dabei zum einen um Bezirke mit stark ausgeprägter Sommersaison (Typ 3B), und zum anderen um Bezirke mit extrem ausgeprägter Sommersaison (Typ 5B). In beiden Saisontypen verfügt ein höherer Anteil der Arbeitskräfte im Jahresdurchschnitt über einen Lehr- oder Fachschulabschluss (Typ 3B: 42%, Typ 5B: 40%) bzw. über Maturaniveau (Typ 3B: 5%, Typ 5B: 6%), als dies in Zwei-Saisonbezirken des Typs 1B der Fall ist (Lehre oder Fachschule: 39%, Matura: 4%).

Übersicht 61: Sozio-demografische Merkmale und Ausbildungsstruktur der Standardbeschäftigung in Zwei-Saisonbezirken des Typs 1B, 2001

	Jahresdurchschnittsbeschäftigung					
	Beherbergungswesen		Gaststättenwesen		Insgesamt	
	Absolut	In %	Absolut	In %	Absolut	In %
Ausländer	6.863	34	2.923	28	9.786	32
Inländer	12.908	64	7.120	69	20.028	66
Unbekannt	494	2	261	3	755	2
<i>Insgesamt</i>	<i>20.265</i>	<i>100</i>	<i>10.304</i>	<i>100</i>	<i>30.568</i>	<i>100</i>
15 bis 24 Jahre	5.649	28	2.515	24	8.164	27
25 bis 44 Jahre	10.525	52	5.792	56	16.317	53
Ab 45 Jahre	4.090	20	1.996	19	6.087	20
<i>Insgesamt</i>	<i>20.265</i>	<i>100</i>	<i>10.303</i>	<i>100</i>	<i>30.568</i>	<i>100</i>
Frauen	13.032	64	6.756	66	19.788	65
Männer	7.233	36	3.548	34	10.780	35
<i>Insgesamt</i>	<i>20.265</i>	<i>100</i>	<i>10.304</i>	<i>100</i>	<i>30.568</i>	<i>100</i>
Mindestens Maturaniveau	770	4	298	3	1.068	3
Lehre oder mittlere Schule	7.974	39	4.474	43	12.447	41
Maximal Pflichtschulabschluss	6.361	31	3.182	31	9.544	31
Unbekannt	5.159	25	2.350	23	7.509	25
<i>Insgesamt</i>	<i>20.265</i>	<i>100</i>	<i>10.304</i>	<i>100</i>	<i>30.568</i>	<i>100</i>

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen.

10.2.4 Bezirke mit stark ausgeprägter Wintersaison (Typ 2B)

Charakteristisch für die Bezirke St. Johann im Pongau, Tamsweg, Imst, Landeck und Bludenz ist eine starke Konzentration der Nächtigungen auf das Winterhalbjahr: 60% bis 80% der Übernachtungen des Tourismusjahres entfallen in diesen Gebieten auf die Monate November bis April. Außerdem gibt es über das Jahr betrachtet starke Nächtigungsschwankungen, d.h. der Nächtigungsanteil im November und Mai liegt unter dem österreichischen Durchschnitt und/oder die Standardabweichung der monatlichen Nächtigungszahlen eines Tourismusjahres liegt über der bundesweiten. Aufgrund dieser Merkmale, wurden die genannten Bezirke als "Bezirke mit stark ausgeprägter Wintersaison (Typ 2B)" klassifiziert.

Die stark ausgeprägte Wintersaison findet auch in den Beschäftigungszahlen ihren Niederschlag: Spitzenwerte verzeichneten die Bezirke dieses Typs im Jänner/Februar 2001 mit knapp 21.900 Beschäftigten, wobei 35% davon in Salzburg, 44% in Tirol und 21% in Vorarlberg tätig waren. Den geringsten Beschäftigungsstand meldeten die fünf Bezirke in den Monaten Mai/Juni 2001 (8.200 Beschäftigte). In der Sommerhochsaison fanden fast 13.600 Arbeitskräfte – das entspricht 60% der Beschäftigung der Winterhochsaison – im Beherbergungs- und Gaststättenwesen eine Beschäftigung, in den Anfangsmonaten der Wintersaison (November und Dezember) waren es bereits mehr als 11.300.

In den Bezirken mit stark ausgeprägter Wintersaison trifft die Tourismusintensität nicht nur das Beherbergungs-, sondern auch das Gaststättenwesen: Während österreichweit das Gaststättenwesen relativ stabile Beschäftigungszahlen (im Vergleich zum Beherbergungswesen) im Jahresverlauf meldet, sind hier beide Tourismussparten gleichermaßen vom

Nächtigungsrückgang in der Nebensaison betroffen. Sichtbar werden die Beschäftigungsschwankungen im Variationskoeffizienten, der 2001 für das Gaststättenwesen österreichweit bei 4% (Beherbergungswesen: 13%) lag, in Bezirken mit ausgeprägter Wintersaison dagegen bei 32% (Beherbergungswesen: 35%).

Die Tourismusintensität dieses Saisontyps manifestiert sich auch in der kurzen Dauer von Beschäftigungsverhältnissen⁸³): So lag im Tourismusjahr 2000/01 die Wahrscheinlichkeit, dass ein Beschäftigungsverhältnis länger als 1 Jahr dauert, in Bezirken mit stark ausgeprägter Wintersaison (Typ 2B) bei 12%, österreichweit bei einem Drittel. Dagegen dominieren beim Saisontyp 2B Beschäftigungsdauern von 3 bis 6 Monaten.

Wenngleich den Bezirken dieses Saisontyps eine ausgeprägte Wintersaison gemein ist, müssen hingegen nicht zwangsläufig alle dort ansässigen Betriebe Saisonbetriebe mit Fokus auf der Wintersaison sein: Wie die Analyse auf Basis der betrieblichen Beschäftigungsentwicklung zeigt, lassen sich innerhalb der Klassifizierung nach Saisontyp verschiedene Arten von Betriebstypen identifizieren:⁸⁴) Im Beherbergungswesen sind in der Winterhauptsaison (2001) 25% der Beschäftigten in typischen Zwei-Saisonbetrieben (mit einer etwa gleichen Bedeutung von Winter- und Sommersaison) tätig, 5% in Ganzjahresbetrieben und 11% bzw. 16% in Betrieben mit einer stark bzw. extrem ausgeprägten Wintersaison. Mit dem Rückgang der Beschäftigungszahlen gegen Ende der Wintersaison, verschieben sich auch die Beschäftigungsanteile in den identifizierten Betriebstypen: So sinkt beispielsweise während der Sommerhauptsaison der Beschäftigungsanteil in Betrieben mit extrem ausgeprägter Wintersaison (Ein-Saisonbetriebe) auf 2%, in Zwei-Saisonbetrieben steigt er auf 35% und in Ganzjahresbetrieben auf 9%.

Im Gaststättenwesen halten sich dagegen Jahres- und Zwei-Saisonbetriebe in etwa die Waage: In der Winterhauptsaison waren 12% der Beschäftigten in typischen Zwei-Saisonbetrieben tätig, 11% in Zwei-Saisonbetrieben mit einer stark ausgeprägten Wintersaison, 12% in Ein-Saisonbetrieben und 9% in Ganzjahresbetrieben.

Betriebsgrößenverteilung

In den österreichischen Bezirken mit stark ausgeprägter Wintersaison (Typ 2B) arbeiten drei Viertel der Beschäftigten im Beherbergungswesen. Die Größe der Betriebe, in denen die Beschäftigten zum Einsatz kommen, sowie die Anzahl variieren – angesichts stark schwankender Beschäftigungsstände – mit dem Betrachtungszeitpunkt, d.h. mit der Saison. Bei Betrachtung der Jahresdurchschnittsbeschäftigung entfiel im 2001 jeweils knapp ein Viertel der Beschäftigung auf Betriebe mit maximal 4 bzw. 20 bis 49 Arbeitskräften, 42% waren in Betrieben mit 5 bis 19 MitarbeiterInnen beschäftigt.

⁸³) Verteilung der Beschäftigungsdauer auf Basis aller Beschäftigungsverhältnisse im Tourismusjahr 2000/01 (November 2000 bis Oktober 2001).

⁸⁴) 41% der Jahresbeschäftigung konnten keinem Betriebstyp zugeordnet werden.

Übersicht 62: Betriebsgrößenverteilung¹⁾ in Bezirken mit stark ausgeprägter Wintersaison (Typ 2B), getrennt nach Beherbergungs- und Gaststättenwesen, 2001

	Beschäftigungsverhältnisse ²⁾			Betriebe ²⁾		
	Beherbergungswesen	Gaststättenwesen	Insgesamt	Beherbergungswesen	Gaststättenwesen	Insgesamt
Insgesamt	10.447	3.412	13.859	2.079	940	3.019
Betriebe mit:				In %		
0 bis 4 Beschäftigten	24	41	28	73	78	74
5 bis 19 Beschäftigten	42	45	43	22	20	21
20 bis 49 Beschäftigten	23	9	19	4	2	3
50 und mehr Beschäft.	11	5	10	1	0	1

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ Anhand der Jahresdurchschnittsbeschäftigung. – ²⁾ Durchschnitt der 6 Saisonen.

Der Anteil der Kleinstbetriebe (maximal 4 Beschäftigte) lag 2001 im Beherbergungswesen bei durchschnittlich 73%, in der Winterhauptsaison 2001 – der tourismusintensivsten Zeit für Bezirke des Saisontyps 2B – sank dieser auf 62%, während der Anteil der Betriebe mit 20 bis 49 Arbeitskräften auf 7% kletterte. In den tourismusschwächsten Monaten (Zahl der Beschäftigten auf dem Jahrestiefststand) prägen Kleinbetriebe mit bis zu 4 Arbeitskräften die Betriebslandschaft (Mai/Juni: 81%). Im Gaststättenwesen, wo ein Viertel der Tourismusarbeitskräfte Beschäftigung findet, sind durchschnittlich 78% der Betriebe Kleinstbetriebe, wobei auch in diesem Tourismuszweig deren Anteil in der Winterhauptsaison sinkt (Jänner/Februar: 67%) und in der Nebensaison steigt (86%).

Beschäftigungsstruktur – Sozio-demografische Merkmale und Ausbildungsstruktur

Die Zusammensetzung der Beschäftigung nach sozio-demografischen Merkmalen unterscheidet sich in Bezirken mit ausgeprägter Wintersaison – insbesondere hinsichtlich der Altersstruktur (hoher Anteil junger Arbeitskräfte) und der Nationalität (hoher Ausländeranteil) – teils deutlich vom österreichweiten Durchschnitt.

Ebenso wie in den zuvor dargestellten Zwei-Saisonbezirken vom Typ 1A und 1B, haben Bezirke mit ausgeprägter Wintersaison (Typ 2B) einen überdurchschnittlich hohen Ausländerbeschäftigtenanteil (35%), das sind um 6 Prozentpunkte mehr als im österreichischen Durchschnitt. Zudem, steigt der Anteil in der für Bezirke dieses Saisontyps wichtigsten Saison – der Winterhauptsaison – auf 38% (österreichweit: 31%), im Sommerhalbjahr sinkt dieser auf 31% (österreichweit: 29%).

Der hohe Ausländeranteil unter den Beschäftigten in Bezirken des Typs 2B findet sich sowohl im Beherbergungs-, als auch im Gaststättenwesen: Ersteres beschäftigt generell einen etwas höheren Anteil an Ausländern und wies in der Winterhauptsaison 2001 39%, im Jahresdurchschnitt 36% ausländische Arbeitskräfte auf. Zum Vergleich: Österreichweit sind im Jänner und Februar 33% der Beschäftigten im Beherbergungswesen ausländischer Nationalität, im Jahresdurchschnitt 30%. Im Gaststättenwesen beträgt der Ausländeranteil in den 5 Bezirken des Typs 2B durchschnittlich 33%, in der Winterhochsaison 36%. Auch hier liegen die Werte

über dem österreichweiten Durchschnitt von 29% (jeweils Jahresdurchschnitt und Winterhochsaison).

Die Bezirke mit ausgeprägter Wintersaison melden auch einen überdurchschnittlich hohen Anteil an jungen Arbeitskräften: Sind österreichweit im Beherbergungs- und Gaststättenwesen durchschnittlich 25% jünger als 25 Jahre, so liegt hier der Anteil bei 28%. Zum Auftakt der Wintersaison – im November/Dezember – sind immerhin 32% der Beschäftigten zwischen 15 und 24 Jahre alt (österreichweit: 26%). Der überdurchschnittlich hohe Beschäftigungsanteil in der jüngsten Alterskohorte ist vorwiegend auf das Gaststättenwesen zurückzuführen, wo durchschnittlich 27% dieser Gruppe angehören (österreichweit: 22%).

Leicht unter dem Durchschnitt, liegt in Bezirken mit stark ausgeprägter Wintersaison der Frauenanteil, und zwar in beiden Tourismussparten.

Übersicht 63: Sozio-demografische Merkmale und Ausbildungsstruktur der Standardbeschäftigung in Bezirken mit stark ausgeprägter Wintersaison (Typ 2B), 2001

	Jahresdurchschnittsbeschäftigung					
	Beherbergungswesen		Gaststättenwesen		Insgesamt	
	Absolut	In %	Absolut	In %	Absolut	In %
Ausländer	3.723	36	1.113	33	4.837	35
Inländer	6.532	63	2.246	66	8.778	63
Unbekannt	192	2	52	2	244	2
<i>Insgesamt</i>	<i>10.447</i>	<i>100</i>	<i>3.412</i>	<i>100</i>	<i>13.859</i>	<i>100</i>
15 bis 24 Jahre	2.972	28	918	27	3.890	28
25 bis 44 Jahre	5.559	53	1.950	57	7.508	54
Ab 45 Jahre	1.917	18	544	16	2.461	18
<i>Insgesamt</i>	<i>10.447</i>	<i>100</i>	<i>3.412</i>	<i>100</i>	<i>13.859</i>	<i>100</i>
Frauen	6.469	62	2.032	60	8.500	61
Männer	3.979	38	1.380	40	5.359	39
<i>Insgesamt</i>	<i>10.447</i>	<i>100</i>	<i>3.412</i>	<i>100</i>	<i>13.859</i>	<i>100</i>
Mindestens Maturaniveau	445	4	94	3	539	4
Lehre oder mittlere Schule	4.041	39	1.504	44	5.546	40
Maximal Pflichtschulabschluss	3.410	33	1.077	32	4.487	32
Unbekannt	2.551	24	737	22	3.288	24
<i>Insgesamt</i>	<i>10.447</i>	<i>100</i>	<i>3.412</i>	<i>100</i>	<i>13.859</i>	<i>100</i>

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen.

Die Analyse der Bildungsstruktur – insbesondere der Vergleich mit der österreichweiten Qualifikationsstruktur im Tourismussektor – ist angesichts eines hohen und je nach Saisontyp unterschiedlich großen Anteils von fehlenden Qualifikationsangaben (24%) wiederum nur eingeschränkt möglich. Für einen Vergleich bieten sich jedoch Bezirke mit ausgeprägter Sommersaison (Typ 3B), die das Pendant zu den Bezirken mit ausgeprägter Wintersaison (Typ 2B) darstellen, an, da auch dort für durchschnittlich 24% der Beschäftigung die höchste abgeschlossene Ausbildung unbekannt ist. Im Jahr 2001 hatten in Typ 2B-Bezirken durchschnittlich 4% der Beschäftigten zumindest Maturaniveau, 40% eine abgeschlossene Lehre oder Fachschule und 32% maximal Pflichtschulabschluss. In Bezirken mit stark ausgeprägter Sommersaison (Typ 3B) waren dagegen weniger Beschäftigte unqualifiziert

(maximal Pflichtschulabschluss: 29%), dafür hatte ein etwas höherer Anteil der Beschäftigten einen Lehr- oder Fachschulabschluss (43%).

10.2.5 Bezirke mit stark ausgeprägter Sommersaison und relativ geringer Nächtigungsschwankung (Typ 3A)

Bezirke mit stark ausgeprägter Sommersaison und relativ geringer Schwankung in den Nächtigungszahlen verbuchen 60% bis 80% ihrer Nchtigungen des Tourismusjahres im Sommerhalbjahr, d.h. von Mai bis Oktober. Die geringen Schwankungen in den Nchtigungszahlen drücken sich einerseits in einem – im österreichweiten Vergleich – überdurchschnittlich hohen Nchtigungsanteil in den tourismusschwachen Monaten Mai und November aus, und weisen andererseits eine unterdurchschnittliche Standardabweichung auf. Bezirke dieses Typs haben, mit anderen Worten, relativ stabile Nchtigungszahlen während eines Jahres, d.h. keine starken Einbrüche bei den Nchtigungen in der Nebensaison. Nichtsdestotrotz, kommt dem Sommerhalbjahr touristisch mehr Bedeutung zu. Gemessen an der durchschnittlichen Jahresbeschäftigung in der Höhe von gut 18.000, konzentrieren sich diese Bezirke vorwiegend auf Niederösterreich (36%), die Steiermark (24%) und Salzburg (26%).⁸⁵⁾

Die relativ stabilen Nchtigungszahlen manifestieren sich auch in relativ stabilen Beschäftigungszahlen und in einer vergleichsweise hohen Beschäftigungsdauer. 2001 lag die durchschnittliche Beschäftigung zwischen 17.300 im Jänner/Februar und 19.700 im Juli/August, deren Variationskoeffizient lag bei 4%. Zum Vergleich: In Bezirken mit ausgeprägter Wintersaison und relativ starken Nchtigungsschwankungen lag der Variationskoeffizient 2001 bei 35% (Typ 2B), österreichweit bei 7% und in Bezirken mit touristischer Ganzjahresauslastung (Typ 1A) bei 3%. Die Beschäftigungsdauer fiel in Bezirken des Typs 3A ebenfalls überdurchschnittlich aus: Im Tourismusjahr 2000/01 betrug die Wahrscheinlichkeit, dass ein Beschäftigungsverhältnis länger als 1 Jahr aufrecht ist, 47% (österreichweit: 33%).

Innerhalb der Bezirke mit stark ausgeprägter Sommersaison vom Typ 3A dominieren Ganzjahresbetriebe die Betriebslandschaft: Im Beherbergungswesen waren 53% der Beschäftigten in solchen tätig, 25% in Betrieben mit einer starken Sommersaison. Die verbleibenden 20% an Beschäftigten konnten nicht klassifiziert werden. Im Gaststättenwesen bietet sich ein ähnliches Bild (49% der Beschäftigten arbeiteten in Ganzjahresbetrieben, 11% in Betrieben mit starker Sommersaison), wenngleich der Anteil an Beschäftigten, die keinem Betriebstyp zugeordnet werden konnten, mit 39% fast doppelt so hoch war.

Betriebsgrößenverteilung

In Bezirken mit stark ausgeprägter Sommersaison und relativ stabilen Nchtigungszahlen ist die durchschnittliche Beschäftigung in Beherbergungsbetrieben höher als im österreichischen

⁸⁵⁾ Die politischen Bezirke, die dem Saisontyp 3A angehören sind: Güssing, Jennersdorf, Mattersburg, Wr. Neustadt (Stadt), Amstetten, Gmünd, Korneuburg, Mistelbach, Mödling, St. Pölten (Land), Wien-Umgebung, Grieskirchen Salzburg (Stadt), Bruck an der Mur, Feldbach, Graz-Umgebung, Judenburg, Leoben, Mürzzuschlag, Radkersburg, Feldkirch.

Durchschnitt: Im Jahr 2001 fanden hier gut 6.000 Beschäftigte in rund 600 Betrieben einen Arbeitsplatz, das entspricht einer durchschnittlichen Betriebsgröße von 10 Beschäftigten. In ganz Österreich waren im Vergleichsjahr knapp 62.000 Arbeitskräfte in über 9.000 Betrieben des Beherbergungswesens beschäftigt, es kamen somit durchschnittlich 7 MitarbeiterInnen auf einen Betrieb. Im Gaststättenwesen lag 2001 die durchschnittliche Zahl an Beschäftigten – sowohl österreichweit als auch in Bezirken mit stark ausgeprägter Sommersaison (Typ 3A) – bei 4 Arbeitskräften.

Die konkrete Verteilung der Beschäftigung auf Betriebe unterschiedlicher Größe sieht folgendermaßen aus (2001): 23% der mehr als 6.000 Beschäftigten im Beherbergungswesen arbeiten in Großbetrieben mit mindestens 100 Arbeitskräften (österreichweit: 14%) und nur 13% in Kleinbetrieben mit bis zu 4 Beschäftigten (österreichweit: 18%). Im Gaststättenwesen, wo zwei Drittel der Beschäftigten in Bezirken mit stark ausgeprägter Sommersaison (Typ 3A) ihren Arbeitsplatz haben, deckt sich die Verteilung der Beschäftigung auf Klein-, Mittel- und Großbetriebe weitgehend mit der österreichweiten: Insgesamt rund drei Viertel sind in Betrieben mit maximal 4 bzw. mit 5 bis 19 Beschäftigten tätig, 6% in Betrieben mit mindestens 100 MitarbeiterInnen.

Übersicht 64: Betriebsgrößenverteilung¹⁾ in Bezirken mit stark ausgeprägter Sommersaison und relativ geringer Nächtigungsschwankung (Typ 3A), getrennt nach Beherbergungs- und Gaststättenwesen, 2001

	Beschäftigung ²⁾		Insgesamt	Betriebe ²⁾		Insgesamt
	Beherbergungswesen	Gaststättenwesen		Beherbergungswesen	Gaststättenwesen	
<i>Insgesamt</i>	6.172	12.075	18.247	628	3.138	3.766
Betriebe mit:	In %					
0-4 Beschäftigten	13	39	30	61	80	77
5-19 Beschäftigten	26	37	33	27	18	20
20-49 Beschäftigten	25	11	16	8	2	3
50-99 Beschäftigten	13	7	9	2	0	1
100 und mehr Beschäft.	23	6	12	1	0	0

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ Anhand der Jahresdurchschnittsbeschäftigung. – ²⁾ Durchschnitt der 6 Saisonen.

Beschäftigungsstruktur – Sozio-demografische Merkmale und Ausbildungsstruktur

Die Zusammensetzung der Beschäftigung nach sozio-demografischen Merkmalen unterscheidet sich in den Bezirken des Typs 3A nur im Bereich des Beherbergungswesens vom österreichischen Durchschnitt, im Gaststättenwesen entspricht die Beschäftigungsstruktur jener Gesamtösterreichs. Die strukturellen Unterschiede beziehen sich in erster Linie auf die Ausländerbeschäftigung sowie die Altersverteilung im Beherbergungswesen, wobei erstere im österreichweiten (30%) Vergleich unterdurchschnittlich ausfällt (25%).

Zudem ist im Beherbergungswesen der Anteil junger Arbeitskräfte überdurchschnittlich hoch: Im Juli und August, den beiden beschäftigungsstärksten Monaten im Jahr, sind 35% der Arbeitskräfte jünger als 25 Jahre, während in ganz Österreich der Beschäftigungsanteil dieser

Alterskohorte bei 31% liegt. Im Jahresdurchschnitt ist diese Abweichung mit 31% (Typ 3A) zu 29% (Gesamtösterreich) etwas geringer.

Der Anteil der weiblichen Beschäftigten (knapp zwei Drittel) liegt in Bezirken mit ausgeprägter Sommersaison etwas über dem österreichweiten (durchschnittlich 64%). Etwas stärkere Abweichungen gibt es in der Winterhauptsaison, in der österreichweit der Frauenanteil im Beherbergungswesen bei 62% liegt, in Bezirken mit stark ausgeprägter Sommersaison bei 66%.

Bei der Analyse der Qualifikationsstruktur der Arbeitskräfte fällt der hohe Anteil von Beschäftigten mit unbekanntem Qualifikationsprofil auf: Im Beherbergungswesen liegt in den tourismusstärksten Monaten Juli und August zu 34% der Beschäftigung keine Qualifikationsangabe vor, österreichweit beträgt der Anteil 30%. Und auch im Jahresdurchschnitt liegt für 30% der Beschäftigten keine Information zur Ausbildung in Bezirken mit stark ausgeprägter Sommersaison (Typ 3A) vor (Gesamtösterreich: 28%).

Übersicht 65: Sozio-demografische Merkmale und Ausbildungsstruktur der Standardbeschäftigung in Bezirken mit ausgeprägter Sommersaison und relativ geringen Nächtigungsschwankungen (Typ 3A), 2001

	Jahresdurchschnittsbeschäftigung					
	Beherbergungswesen		Gaststättenwesen		Insgesamt	
	Absolut	In %	Absolut	In %	Absolut	In %
Ausländer	1.515	25	3.416	28	2.531	27
Inländer	4.468	72	8.242	68	6.626	70
Unbekannt	189	3	416	3	312	3
<i>Insgesamt</i>	<i>6.172</i>	<i>100</i>	<i>12.075</i>	<i>100</i>	<i>9.468</i>	<i>100</i>
15 bis 24 Jahre	1.911	31	2.627	22	4.537	25
25 bis 44 Jahre	3.109	50	7.048	58	10.157	56
Ab 45 Jahre	1.152	19	2.399	20	3.552	19
<i>Insgesamt</i>	<i>6.172</i>	<i>100</i>	<i>12.075</i>	<i>100</i>	<i>18.247</i>	<i>100</i>
Frauen	4.088	66	7.485	62	7.485	63
Männer	2.084	34	4.590	38	4.590	37
<i>Insgesamt</i>	<i>6.172</i>	<i>100</i>	<i>12.075</i>	<i>100</i>	<i>12.075</i>	<i>100</i>
Mindestens Maturaniveau	380	6	353	3	733	4
Lehre oder mittlere Schule	2.294	37	4.800	40	7.094	39
Maximal Pflichtschulabschluss	1.618	26	3.502	29	5.120	28
Unbekannt	1.880	30	3.419	28	5.299	29
<i>Insgesamt</i>	<i>6.172</i>	<i>100</i>	<i>12.075</i>	<i>100</i>	<i>18.247</i>	<i>100</i>

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen.

Da Angaben zur höchsten abgeschlossenen Ausbildung nur dann vorliegen, wenn jemand zumindest einmal beim AMS arbeitslos gemeldet war, impliziert ein hoher Anteil an Beschäftigten mit unbekannter Ausbildung, dass entweder

- viele SchulabgängerInnen oder Lehrlinge in Bezirken dieses Saisontyps Beschäftigung finden, oder
- ein hoher Anteil an WiedereinsteigerInnen (ohne vorhergehende Arbeitslosenepisode) im Beherbergungswesen arbeitet oder

- die Beschäftigungsaussichten sehr gut sind, sodass ein direkter Übertritt von einer Beschäftigung zur anderen möglich ist, oder
- die Beschäftigungsverhältnisse sehr stabil sind.

Angesichts des hohen Anteils junger Arbeitskräfte, scheint für Bezirke des Typs 3A die These, dass der hohe Anteil von Beschäftigten mit unbekannter Qualifikation auf SchulabgängerInnen bzw. Lehrlinge oder GesellInnen zurückzuführen ist, durchaus plausibel. Des Weiteren sind die Beschäftigungsverhältnisse im Vergleich zu anderen Saisontypen deutlich stabiler (47% der Beschäftigungsverhältnisse dauern länger als 1 Jahr).

Der merkliche Anstieg des ohnedies hohen Beschäftigungsanteils mit unbekannter Qualifikation in den Monaten Juli und August ist vor allem auf SchülerInnen und StudentInnen zurück zu führen, die in den Sommermonaten einen Ferialjob im Beherbergungswesen annehmen. Da diese Arbeitskräfte jedoch in der kurzen Zeit keinen Leistungsanspruch auf Arbeitslosengeld erwerben, melden sie sich nach Beendigung ihrer Arbeit nicht beim AMS arbeitslos, weshalb auch keine Angaben zur höchsten abgeschlossenen Ausbildung vorliegen. Diese Sichtweise wird durch den überdurchschnittlich hohen Beschäftigungsanteil der unter 25-Jährigen im Juli und August (35% statt durchschnittlich 31%) untermauert.

Das Qualifikationsniveau der Beschäftigten in Beherbergungsbetrieben scheint in Bezirken mit ausgeprägter Sommersaison durchschnittlich höher zu sein als im Bundesdurchschnitt. Darauf deuten zum einen der höhere Anteil an Arbeitskräften mit Maturaniveau (6% gegenüber 5% österreichweit), und zum anderen der niedrigere Anteil an Unqualifizierten (26% mit maximal Pflichtschulabschluss) hin.

10.2.6 Bezirke mit stark ausgeprägter Sommersaison, die nicht unter Typ 3A fallen (Typ 3B)

Im Gegensatz zu Bezirken mit ausgeprägter Sommersaison und relativ geringer Schwankung bei den Nächtigungszahlen (Typ 3A), ist die Nebensaison in den Bezirken des Typs 3B deutlich stärker ausgeprägt. Zwar entfallen ebenfalls zwischen 60% und 80% der Nächtigungen eines Tourismusjahres auf das Sommerhalbjahr, der Nächtigungsanteil in den tourismusschwachen Monaten Mai und November liegt jedoch unter dem österreichischen Durchschnitt bzw. schwanken die monatlichen Nächtigungszahlen im Tourismusjahr überdurchschnittlich stark. Damit ist der Übergang von Sommer- auf Winter- bzw. von Winter- auf Sommerhauptsaison in Bezirken des Typs 3B klassifiziert wurden stärker ausgeprägt als in jenen des Typs 3A.

Die Kriterien für eine Klassifizierung als Saisontyp 3B erfüllen eine Reihe politischer Bezirke, wobei von den insgesamt im Jahresdurchschnitt gut 19.000 Beschäftigten mehr als 60% in Kärnten (37%) und Oberösterreich (25%) ihren Arbeitsplatz haben, jeweils rund 15% in der Steiermark und Salzburg, 8% in Niederösterreich.⁸⁶⁾

⁸⁶⁾ Zu den politischen Bezirken des Saisontyps 3B zählen: Klagenfurt (Stadt), Villach (Stadt), St. Veit an der Glan, Spittal an der Drau, Wolfsberg, Krems an der Donau (Stadt), Hollabrunn, Horn, Waidhofen an der Thaya, Zwettl, Braunau am Inn, Freistadt, Gmunden, Rohrbach, Schär-ding, Urfahr-Umgebung, Salzburg-Umgebung, Deutschlandsberg, Hartberg, Knittelfeld, Voitsberg und Weiz.

In den identifizierten Typ 3B-Bezirken wurden im Jahresdurchschnitt 2001 gut 19.000 Beschäftigte registriert, wobei der höchste Beschäftigungsstand in den Monaten Juli und August mit durchschnittlich knapp 23.000 Beschäftigten erreicht wurde, der niedrigste Beschäftigungsstand in den ersten Monaten der Wintersaison (November, Dezember) mit knapp 17.000. Gemessen an der Jahresdurchschnittsbeschäftigung lag die Schwankung der Beschäftigung (Variationskoeffizient) im Beherbergungswesen bei 15% und im Gaststättenwesen bei 8%. Am stärksten schwankten die Beschäftigungsstände in den Kärntner Regionen (Variationskoeffizient der Beschäftigung im Beherbergungswesen: 21%).

Die Betriebsstruktur innerhalb der Klassifizierung nach Saisontyp (Klassifizierung auf Basis der betrieblichen Beschäftigungsentwicklung) ist sehr bunt gemischt: Anhand der Entwicklung der betrieblichen Beschäftigungszahlen im Zeitverlauf entfallen 39% der Jahresbeschäftigung auf Ganzjahresbetriebe, 22% auf Zwei-Saisonbetriebe mit einer starken Sommersaison und 11% auf klassische Zwei-Saisonbetriebe; 25% der Beschäftigung konnten keinem Betriebstyp zugeordnet werden.

Betriebsgrößenverteilung

In Bezirken des Typs 3B arbeiten knapp zwei Drittel der im Jahresdurchschnitt Beschäftigten im Gaststättenwesen. Ein ähnlich hoher Beschäftigungsanteil zeigt sich in Bezirken mit ausgeprägter Sommersaison und geringer Schwankung in den Nächtigungszahlen (Typ 3A) und in Bezirken mit extrem ausgeprägter Sommersaison (Typ 5B).⁸⁷⁾

Übersicht 66: Betriebsgrößenverteilung¹⁾ in Bezirken mit stark ausgeprägter Sommersaison (Typ 3B), getrennt nach Beherbergungs- und Gaststättenwesen, 2001

	Beschäftigung ²⁾			Betriebe ²⁾		Insgesamt
	Beherbergungswesen	Gaststättenwesen	Insgesamt	Beherbergungswesen	Gaststättenwesen	
<i>Insgesamt</i>	7.054	12.054	19.109	997	3.689	4.687
Betriebe mit:	In %					
0 bis 4 Beschäftigten	16	46	35	65	81	78
5 bis 19 Beschäftigten	37	40	39	26	18	19
20 bis 49 Beschäftigten	27	10	16	7	1	2
50 bis 99 Beschäftigten	11	3	6	2	0	0
100 und mehr Beschäft.	9	1	4	0	0	0

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ Anhand der Jahresdurchschnittsbeschäftigung. – ²⁾ Durchschnitt der 6 Saisonen.

Im Gaststättenwesen kommen im Durchschnitt 3 Beschäftigte auf einen Betrieb. Einzig in der Sommerhochsaison, der tourismusintensivsten Zeit in den Typ 3B-Bezirken, steigt die durchschnittliche Zahl der Beschäftigten je Betrieb auf 4 und entspricht damit dem österreichweiten Durchschnitt. Das Beherbergungswesen weist im Jahresdurchschnitt 12 Arbeitskräfte pro Betrieb (österreichweit: 7) auf, in den beiden Sommermonaten Juli und August durchschnittlich 13 und damit deutlich mehr als im österreichischen Durchschnitt (8 Beschäftigte).

⁸⁷⁾ Deutlich höher liegt der Anteil der Tourismusbeschäftigten im Gaststättenwesen in städtischen Regionen (Typ 1A).

Beschäftigungsstruktur – Sozio-demografische Merkmale und Ausbildungsstruktur

Die Zusammensetzung der Beschäftigung hinsichtlich Alter, Geschlecht und Nationalität unterscheidet sich markant von der österreichweiten Beschäftigungsstruktur im Tourismussektor. Auffallend sind der sehr geringe Ausländer- und der hohe Frauenanteil sowie der überdurchschnittlich hohe Anteil unter 25-Jähriger.

Übersicht 67: Sozio-demografische Merkmale und Ausbildungsstruktur der Standardbeschäftigung in Bezirken mit stark ausgeprägter Sommersaison (Typ 3B), 2001

	Jahresdurchschnittsbeschäftigung					
	Beherbergungswesen		Gaststättenwesen		Insgesamt	
	Absolut	In %	Absolut	In %	Absolut	In %
Ausländer	1.307	19	2.234	19	3.541	19
Inländer	5.295	75	9.003	75	14.298	75
Unbekannt	452	6	818	7	1.270	7
<i>Insgesamt</i>	<i>7.054</i>	<i>100</i>	<i>12.054</i>	<i>100</i>	<i>19.109</i>	<i>100</i>
15 bis 24 Jahre	2.367	34	3.229	27	5.596	29
25 bis 44 Jahre	3.360	48	6.670	55	10.030	52
Ab 45 Jahre	1.328	19	2.156	18	3.483	18
<i>Insgesamt</i>	<i>7.054</i>	<i>100</i>	<i>12.054</i>	<i>100</i>	<i>19.109</i>	<i>100</i>
Frauen	4.958	70	8.623	72	13.581	71
Männer	2.097	30	3.431	28	5.527	29
<i>Insgesamt</i>	<i>7.054</i>	<i>100</i>	<i>12.054</i>	<i>100</i>	<i>19.109</i>	<i>100</i>
Mindestens Maturaniveau	366	5	373	3	739	4
Lehre oder mittlere Schule	2.943	42	5.366	45	8.310	43
Maximal Pflichtschulabschluss	1.998	28	3.562	30	5.560	29
Unbekannt	1.747	25	2.753	23	4.500	24
<i>Insgesamt</i>	<i>7.054</i>	<i>100</i>	<i>12.054</i>	<i>100</i>	<i>19.109</i>	<i>100</i>

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen.

Insbesondere der Ausländerbeschäftigtenanteil ist deutlich unterdurchschnittlich: Waren über das Jahr österreichweit 30% im Beherbergungswesen Beschäftigten Ausländer, so lag der Anteil in Bezirken mit ausgeprägter Sommersaison (Typ 3B) bei 19%. Einschränkend ist jedoch festzuhalten, dass hier der Prozentsatz von Beschäftigten mit unbekannter Nationalität ebenfalls sehr hoch ist (6%; österreichweit: 3%). Dies gilt analog auch für die Situation im Gaststättenwesen: Auch hier lag der Ausländeranteil unter den Beschäftigten in Bezirken mit ausgeprägter Sommersaison (Typ 3B) um 10 Prozentpunkte unter dem österreichweiten Durchschnitt, gleichzeitig war der Anteil der Beschäftigten mit unbekannter Nationalität überdurchschnittlich hoch (6%; österreichweit: 4%).

Der Tourismussektor in Bezirken mit ausgeprägter Sommersaison (Typ 3B) bietet auch überdurchschnittlich vielen Frauen einen Arbeitsplatz: Im Beherbergungswesen waren es 2001 im Jahresdurchschnitt 70%, österreichweit lag der Anteil bei 64%. Ebenso stellt sich die Beschäftigungssituation im Gaststättenwesen dar, wo der Frauenanteil 72% betrug (österreichweit: 61%).

Abweichungen vom Bundesdurchschnitt zeigen sich in den Bezirken des Typs 3B auch in der Altersstruktur: Im Beherbergungswesen sind durchschnittlich 34% der Arbeitskräfte jünger als 25 Jahre, während der Sommermonate steigt der Anteil auf 37%. Weiters liegt der Beschäftigungsanteil der 15- bis 24-Jährigen um 5 Prozentpunkte über dem österreichischen Durchschnitt. Aber auch im Gaststättenwesen finden verhältnismäßig viele Junge einen Arbeitsplatz: Im Durchschnitt beträgt der Beschäftigungsanteil dieser Alterskohorte in den Bezirken des Typs 3B 27%, während der Sommerhochsaison 31% – in ganz Österreich sind es jeweils um 5 Prozentpunkte weniger.

Die Tourismusbeschäftigten in Bezirken mit ausgeprägter Sommersaison (Typ 3B) scheinen – verglichen mit Gesamtösterreich – im Durchschnitt höher qualifiziert zu sein: Im Beherbergungswesen dominiert (42% der Beschäftigung) der Lehr- oder Fachschulabschluss das Qualifikationsprofil der Beschäftigten, 28% verfügen maximal über einen Pflichtschulabschluss und zu 25% der Beschäftigten liegen keine Angaben über die höchste abgeschlossene Ausbildung vor (österreichweit: 37%/30%/28%). Im Gaststättenwesen haben 45% eine Lehre oder Fachschule, 30% maximal die Pflichtschule abgeschlossen (österreichweit: 38% bzw. 31%).

10.2.7 Bezirke mit extrem ausgeprägter Sommersaison (Typ 5B)

In Bezirken mit extrem ausgeprägter Sommersaison entfallen mehr als 80% der Nächtigungen des Tourismusjahres auf das Sommerhalbjahr. Dazu zählen vorwiegend Bezirke in Kärnten (35%), Ober- und Niederösterreich (25% bzw. 15%) und im Burgenland (19%).⁸⁸⁾ Die starke Konzentration der Nächtigungen auf die Sommermonate spiegelt sich auch in den Beschäftigungszahlen des Beherbergungswesens wider: Bieten die betreffenden Bezirke in der Sommerhauptsaison mehr als 5.700 Beschäftigten einen Arbeitsplatz, finden in der Winterhauptsaison nur noch 2.200 Arbeit, also um über 60% weniger. Der Variationskoeffizient (Standardabweichung der Beschäftigung in Relation zur Jahresdurchschnittsbeschäftigung) lag im Beherbergungswesen bei 36%, österreichweit bei 13% (2001). Weniger vom Nächtigungsrückgang betroffen ist das Gaststättenwesen, wo sich die Beschäftigungsstände zwischen 5.500 im Jänner/Februar 2001 und 8.800 im Juli/August bewegten. Der Variationskoeffizient lag hier bei 17% (österreichweit: 4%).

Betriebsgrößenverteilung

In den Bezirken mit extrem ausgeprägter Sommersaison waren gut zwei Drittel der durchschnittlich mehr als 10.000 Beschäftigten im Gaststättenwesen tätig. Die durchschnittliche Zahl der Betriebe je Saison lag im Gaststättenwesen bei mehr als 2.000, im Beherbergungswesen bei gut 600 (jeweils 2001). Umgerechnet auf die Beschäftigung in Bezirken des Typs 5B, gab es im Gaststättenwesen durchschnittlich 3 Standardbeschäftigte je Betrieb, im Beherbergungswesen 5. Verglichen mit Gesamtösterreich (Beherbergungswesen: 7, Gast-

⁸⁸⁾ Die politischen Bezirke des Saisontyps 5B sind: Rust (Stadt), Eisenstadt-Umgebung, Neusiedl am See, Klagenfurt (Land), Villach (Land), Völkermarkt, Feldkirchen, Krems (Land), Melk, Tulln, Eferding, Perg, Vöcklabruck und Leibnitz.

stättenwesen: 4), ist die durchschnittliche Beschäftigungszahl pro Betrieb in Bezirken mit extrem ausgeprägtem Sommertourismus etwas niedriger.

Aufgrund der extrem ausgeprägten Sommersaison der Typ 5B-Bezirke, unterscheidet sich die Betriebsgrößenverteilung in den Monaten Juli/August deutlich vom Durchschnitt über das Jahr: Mit dem Anstieg der Beschäftigung in der Sommersaison sinkt auch der Anteil der Betriebe mit weniger als 5 Beschäftigten im Beherbergungswesen auf 67% (Jahresdurchschnitt: 74%), während jener der Betriebe mit 5 bis 19 Beschäftigten von durchschnittlich 20% auf 23% steigt und sich der Anteil der Beherbergungsbetriebe mit 20 bis 49 MitarbeiterInnen gegenüber durchschnittlich 4% verdoppelt. Dasselbe Muster kann im Gaststättenwesen beobachtet werden, wo der Anteil der Kleinstbetriebe von durchschnittlich 81% auf 74% im Sommer sinkt und jener mit 5 bis 19 Beschäftigten von durchschnittlich 18% auf 24% steigt.

Übersicht 68: Betriebsgrößenverteilung¹⁾ in Bezirken mit extrem ausgeprägter Sommersaison (Typ 5B), getrennt nach Beherbergungs- und Gaststättenwesen, 2001

	Beschäftigung ²⁾			Betriebe ²⁾		
	Beherbergungswesen	Gaststättenwesen	Insgesamt	Beherbergungswesen	Gaststättenwesen	Insgesamt
Insgesamt	3.493	6.771	10.264	647	2.035	2.682
Betriebe mit:	In %					
0 bis 4 Beschäftigten	24	46	39	74	81	79
5 bis 19 Beschäftigten	38	40	39	20	18	18
20 bis 49 Beschäftigten	19	8	12	4	1	2
50 bis 99 Beschäftigten	14	5	8	1	0	1
100 und mehr Beschäft.	5	0	2	0	0	0

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. – ¹⁾ Anhand der Jahresdurchschnittsbeschäftigung. – ²⁾ Durchschnitt der 6 Saisonen.

Absoluten gesehen, steigt die Zahl der Beherbergungsbetriebe von durchschnittlich 3.500 pro Saison (2001) auf über 5.700 in den Hauptsaisonmonaten des Sommers (Juli/August), im Gaststättenwesen von durchschnittlich 6.800 auf 8.800.

Beschäftigungsstruktur – Sozio-demografische Merkmale und Ausbildungsstruktur

Charakteristisch für die Beschäftigungsstruktur in Bezirken mit extrem ausgeprägter Sommersaison ist der geringe Anteil ausländischer Beschäftigter. Im Beherbergungswesen wurde im November/Dezember 2001 ein Ausländeranteil in der Höhe von 16% registriert, das entspricht beinahe der Hälfte des österreichweiten Beschäftigungsanteils von Ausländern im Beherbergungswesen. In der Sommerhauptsaison steigt der Ausländeranteil auf 21% und liegt damit immer noch deutlich vom österreichweiten Anteil entfernt (28%). Einschränkend ist auch hier – ebenso wie in Bezirken mit stark ausgeprägter Sommersaison (Typ 3B) – festzuhalten, dass der Anteil an Beschäftigten mit unbekannter Herkunft mit 5% überdurchschnittlich hoch liegt.

Übersicht 69: Sozio-demografische Merkmale und Ausbildungsstruktur der Standardbeschäftigung in Bezirken mit extrem ausgeprägter Sommersaison (Typ 5B), 2001

	Jahresdurchschnittsbeschäftigung					
	Beherbergungswesen		Gaststättenwesen		Insgesamt	
	Absolut	In %	Absolut	In %	Absolut	In %
Ausländer	694	20	1.705	25	2.399	23
Inländer	2.625	75	4.627	68	7.252	71
Unbekannt	174	5	439	6	613	6
<i>Insgesamt</i>	3.493	100	6.771	100	10.264	100
15 bis 24 Jahre	1.048	30	1.713	25	2.761	27
25 bis 44 Jahre	1.712	49	3.844	57	5.556	54
Ab 45 Jahre	732	21	1.214	18	1.947	19
<i>Insgesamt</i>	3.493	100	6.771	100	10.264	100
Frauen	2.351	67	4.624	68	6.975	68
Männer	1.142	33	2.148	32	3.290	32
<i>Insgesamt</i>	3.493	100	6.771	100	10.264	100
Mindestens Maturaniveau	201	6	202	3	403	4
Lehre oder mittlere Schule	1.396	40	2.717	40	4.112	40
Maximal Pflichtschulabschluss	1.013	29	1.868	28	2.881	28
Unbekannt	884	25	1.984	29	2.868	28
<i>Insgesamt</i>	3.493	100	6.771	100	10.264	100

Q: WIFO INDI-DV. Rundungen ergeben Rechendifferenzen.

Und auch im Gaststättenwesen werden die österreichweiten Ausländerbeschäftigungsanteile von rund 29% nicht erreicht: In Bezirken mit extrem ausgeprägter Sommersaison sind im Jahresdurchschnitt und auch in den Monaten Juli/August 25% der Beschäftigten aus dem EU-Ausland bzw. aus Drittstaaten.

Im Jahresdurchschnitt weicht die Altersstruktur der Beschäftigten in Bezirken des Typs 5B leicht von der österreichweiten ab. Die stärksten Unterschiede zeigen sich in den Monaten Juli und August, wo im Beherbergungswesen 37% und im Gaststättenwesen 31% der Beschäftigten unter 25 Jahre alt sind (österreichweit: 31% bzw. 25%).

Abweichungen vom österreichischen Durchschnitt gibt es in den Typ 5B-Bezirken nicht nur in der Zusammensetzung der Beschäftigung nach Nationalität und Alter, sondern auch in der geschlechtsspezifischen: Diesbezüglich finden überdurchschnittlich viele Frauen eine Beschäftigung. Im Jahr 2001 waren im Beherbergungswesen durchschnittlich 67% der Beschäftigten weiblich, das sind um 3 Prozentpunkte mehr als im Österreichvergleich. Im Gaststättenwesen beträgt die Abweichung zum gesamten Bundesgebiet im Jahresdurchschnitt immerhin +7 Prozentpunkte (68% zu 61%).

Aussagen zur Ausbildungsstruktur der Beschäftigten sind nur eingeschränkt möglich, da zu 28% der Beschäftigten keine Bildungsangaben vorliegen. Zudem ist der Anteil der Beschäftigten mit unbekanntem Qualifikationsprofil speziell in der Sommerhochsaison – der in den Typ 5B-Bezirken tourismusintensivsten Zeit des Jahres – mit 32% am höchsten. Im Jahresdurchschnitt liegt allerdings der Anteil der Beschäftigten mit Lehr- oder Fachschulabschluss etwas über jenem Gesamtösterreichs und der Anteil der Unqualifizierten (maximal Pflichtschulniveau)

darunter. Auf Basis dieses Vergleichs, ist die Qualifikation in Bezirken mit extrem ausgeprägter Sommersaison (Typ 5B) etwas höher als im österreichischen Durchschnitt.

11. Betriebliche Wachstumsfaktoren im Beherbergungs- und Gaststättenwesen

In diesem Kapitel geht es darum, erfolgreiche Strategien von Betrieben des Beherbergungs- und Gaststättenwesens zu identifizieren. Dazu nehmen wir an, dass erfolgreiche Betriebe im Durchschnitt stärker wachsen als weniger erfolgreiche. Unterschiede im betrieblichen Wachstum (gemessen an der Veränderung der Beschäftigung) werden durch Merkmale der Belegschaftsstruktur und der Personalbewegungen erklärt.

Auch wenn das Beherbergungs- und Gaststättenwesen – gemessen an den Beschäftigungszahlen – in den letzten Jahren stetig leicht gewachsen ist, so ist die Entwicklung der einzelnen Betriebe höchst unterschiedlich. Von den über 26.000 im Jahr 2001 erfassten Betrieben mit unselbständig Beschäftigten sind 48% (im Vergleich zur Durchschnittsbeschäftigung 2000 und 2001) zumindest leicht gewachsen, 42% leicht geschrumpft und 10% haben ihren Beschäftigtenstand gehalten.⁸⁹⁾ Auffallend ist, dass Beschäftigungsveränderungen im Tourismus mit einer besonders hohen Fluktuation verbunden sind (vgl. Kapitel 9.2) und die Beschäftigungsstruktur von relativ hohen Anteilen unqualifizierter und ausländischer Arbeitskräfte geprägt ist. Aber auch bezüglich dieser Merkmale bestehen markante Unterschiede zwischen den Betrieben. Es liegt daher nahe, dass sich in der Belegschaftsstruktur und den Personalbewegungen personalpolitische Strategien der Betriebe niederschlagen. Betriebe entscheiden beispielsweise:

- wie viel qualifiziertes und unqualifiziertes Personal beschäftigt wird,
- in welchem Ausmaß ausländische Beschäftigte eingesetzt werden,
- welche Altersgruppen Beschäftigung finden,
- wie stark auf hire-and-fire-Strategien gesetzt wird.
- Zudem sind Betriebe in unterschiedlicher Weise in der Lage, Arbeitskräfte zu rekrutieren bzw. im Betrieb zu halten. Gelingt es Tourismusbetrieben, Beschäftigte aus anderen Branchen abzuwerben oder aus dem Pool der nicht Erwerbstätigen zu rekrutieren, so könnte dies als Zeichen für relativ attraktive Beschäftigungsbedingungen gewertet werden.
- Umgekehrt, kann argumentiert werden, dass der Abgang von Arbeitskräften in andere Branchen ein Indiz für – individuell empfundene – relativ ungünstige Arbeitssituationen ist.

Es stellt sich nun die Frage, ob die Merkmale verschiedener personalpolitischer Strategien von Tourismusbetrieben in der Lage sind, Unterschiede im Wachstum der Betriebe zu erklären. Dabei sind prinzipiell zweierlei Wirkungsmechanismen denkbar:

⁸⁹⁾ Betrachtet werden Betriebe, die vor dem 1. Jänner 2000 gegründet und nicht vor dem 1. Jänner 2002 geschlossen wurden, d.h. Gründungen und Schließungen innerhalb dieses Zeitraums bleiben unberücksichtigt.

- Bestimmte personalpolitische Strategien erhöhen den betrieblichen Erfolg, der sich wiederum in einer Erhöhung des Personalstandes niederschlägt.
- Potenziell erfolgreiche Betriebe können nur expandieren, wenn sie in der Lage sind das erforderliche Personal zu rekrutieren. Erfolgreiche personalpolitische Strategien erlauben (bei knappem Arbeitskräfteangebot im qualifizierten Segment) die Rekrutierung von genügend und von geeignetem Personal, anderenfalls könnten die Wachstumsmöglichkeiten nicht genutzt werden.

In einer multivariaten Schätzung soll nun überprüft werden, ob betrieblicher Erfolg (gemessen am Beschäftigungswachstum) mit Merkmalen der Belegschaftsstruktur und der Personalbewegungen in Zusammenhang steht.

Im ersten Teil der Darstellung werden die Variablen aufgezeigt, die in die Schätzung dieses Zusammenhangs eingehen. Diese deskriptive Darstellung gibt auch Aufschluss darüber, wie die Belegschaften von Tourismusbetrieben strukturiert sind und woher die Betriebe ihre Arbeitskräfte rekrutieren bzw. wohin sie diese nach einer Beschäftigung verlieren. Anschließend werden die mittels eines Regressionsmodells geschätzten Parameter der Einflussfaktoren auf das betriebliche Wachstum dargestellt und interpretiert. Ein Resümee zu möglichen Strategien von Tourismusbetrieben, die eine Deckung des Arbeitskräftebedarfs erleichtern könnten, schließt das Kapitel ab.

11.1 Wachstum, Struktur und Bewegungsmaße der Belegschaften in Tourismusbetrieben

In diesem Abschnitt werden die Maße für Beschäftigungswachstum, die Struktur der Belegschaften und die Arbeitskräftebewegungen in Tourismusbetrieben sowie weitere Kontrollvariablen dargestellt (vgl. Übersicht 70). Dabei schränken wir die Betrachtung auf jene Betriebe ein, die auch in der multivariaten Analyse Eingang finden.

11.1.1 Einschränkung der analysierten Betriebe und deren Beschäftigungsentwicklung

Gegenstand der Betrachtung sind Betriebe, die zu Beginn des Jahres 2001 bereits über ein Jahr bestanden und im Jahresdurchschnitt 2001 mehr als 4 und weniger als 200 Beschäftigte hatten. Damit werden einerseits Gründungen und Schließungen sowie wenige, ungewöhnlich große Betriebe aus der Betrachtung genommen, andererseits wird auf die Einbeziehung von Kleinstbetrieben verzichtet, da in sehr kleinen Belegschaften wichtige Merkmale extremen Schwankungen unterworfen sind (In einem Einpersonenbetrieb reicht z.B. der Wechsel einer Arbeitskraft, um von einer unqualifizierten zu einer qualifizierten Belegschaft zu wechseln). Dadurch werden zumeist keine ausgeprägten Personalstrategien sichtbar und die große Anzahl kleiner Betriebe hätte durch die hohe Varianz in den Merkmalen besonders großen Einfluss auf die Schätzungen. Um Ausreißer auszuschließen, werden weiters auch größere Betriebe mit sehr extremen Beschäftigungsentwicklungen (Betriebe, die ihre Beschäftigung mehr als verdoppelt haben bzw. mehr als halbiert haben) nicht berücksichtigt. Zudem

Übersicht 70: Verteilung der Beschäftigung in ausgewählten Tourismusbetrieben 2001

Auswahlkriterium: Betriebe, die seit mehr als 1 Jahr bestehen und mehr als 4 und weniger als 200 Mitarbeiter beschäftigten; die Beschäftigungsstände von Betrieben haben sich höchstens verdoppelt und nicht mehr als halbiert

	Mittelwert	Standard- abweichung	Minimum	Maximum
Zahl der Beobachtungen: 5.455 Betriebe				
Wachstumsrate der Beschäftigung	0,024	0,143	-0,660	0,649
Beschäftigungsstruktur (Anteile):				
Frauen	0,637	0,217	0	1
Ausländer	0,292	0,223	0	1
Beschäftigten mit maximal Pflichtschulniveau	0,301	0,170	0	1
Beschäftigte über 44 Jahre	0,196	0,157	0	1
Beschäftigte zwischen 25 und 44 Jahren	0,542	0,191	0	1
Relativer Beschäftigungsumschlag: Zahl der Zu- und Abgänge, gemessen an der Durchschnittsbeschäft.	4,369	2,556	1,206	40,921
Anteil der Wiederbeschäftigten ¹⁾ im Betrieb, gemessen an den Zugängen 2001	0,279	0,249	0	1
Vorkarriere (dominanter Karrierestatus im Jahr 2000) der Beschäftigungszugänge 2001:				
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	0,604	0,189	0	1
Arbeitslosigkeit	0,030	0,053	0	0,5
Außerhalb des Erwerbslebens	0,203	0,144	0	0,926
Karenz- und Kindergeldbezug	0,013	0,034	0	0,400
Andere Branche	0,056	0,079	0	0,911
Selbständigkeit, Atypische Beschäftigung	0,015	0,039	0	0,429
Kein dominanter Erwerbsstatus	0,079	0,090	0	0,600
Nachkarriere (dominante Karrierestatus im Jahr 2002) der Beschäftigungsabgänge 2001:				
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	0,636	0,192	0	1
Arbeitslosigkeit	0,038	0,066	0	1
Außerhalb des Erwerbslebens	0,130	0,123	0	1
Karenz- und Kindergeldbezug	0,021	0,047	0	1
Andere Branche	0,090	0,099	0	1
Selbständigkeit, Atypische Beschäftigung	0,014	0,038	0	0,500
Kein dominanter Erwerbsstatus	0,070	0,084	0	0,647
Einkommen (Logarithmus)	7,061	0,305	3,135	8,220
Kapazitätsauslastung (Veränderung 2000/2001 in Prozentpunkten)	0,280	1,217	-7,628	2,778
Saisonbetriebe (Anteil)	0,417	0,493	0	1
Betriebsalter in Tagen	5.491	3.504	373	10.228
Beschäftigung je Betrieb	13	16	4	191
Verteilung der Betriebe auf die Bundesländer:				
Wien	0,132	0,339	0	1
Niederösterreich	0,144	0,351	0	1
Oberösterreich	0,140	0,347	0	1
Burgenland	0,035	0,183	0	1
Steiermark	0,086	0,281	0	1
Kärnten	0,089	0,284	0	1
Salzburg	0,127	0,333	0	1
Tirol	0,184	0,387	0	1
Vorarlberg	0,063	0,243	0	1

Q: WIFO INDI-DV. ¹⁾ Wiederbeschäftigung innerhalb eines Jahres.

können Betriebe nur einbezogen werden, wenn für diese sämtliche der erforderlichen Variablen beobachtbar sind.⁹⁰⁾ Nach der beschriebenen Eingrenzung der Daten verbleiben 5.455 Betriebe des Beherbergungs- und Gaststättenwesens, die in die Schätzung eingehen.

Das Beschäftigungswachstum dieser Betriebe betrug – im Vorjahresvergleich – 2001 bei einer durchschnittlichen Betriebsgröße von 13 Beschäftigten durchschnittlich 2,5%.⁹¹⁾ Das Beschäftigungswachstum dient als Indikator für den wirtschaftlichen Erfolg von Betrieben und geht als abhängige Variable in die Regressionsanalyse ein. Gemessen wird die Entwicklung mittels einer Wachstumsrate, deren Basis die durchschnittliche Beschäftigung der Jahre 2000 und 2001 ist.⁹²⁾

11.1.2 Merkmale der Belegschaftsstruktur

Zur Beschreibung der Belegschaftsstruktur von Betrieben werden Anteile bestimmter Gruppen von Arbeitskräften an allen Beschäftigten eines Betriebes gebildet. Betrachtet werden die Beschäftigten des Jahres 2001. Die Ausprägungen dieser Variablen liegen zwischen 0 und 1 (Anteil zwischen 0% und 100%): Falls keine Arbeitskraft einer bestimmten Gruppe in der Belegschaft zu finden ist, so ergibt sich ein Anteil von 0%, falls alle Beschäftigten dieser Gruppe angehören ein Anteil von 100%.

Der Beschäftigungsanteil von ausländischen Arbeitskräften in den Betrieben lag bei durchschnittlich knapp 30%. 13% der betrachteten Betriebe hatten 2001 keine ausländischen Beschäftigten, bei 17% nahmen ausländische Beschäftigte durchschnittlich mehr als 50% der Belegschaft ein.

Auch Beschäftigte mit geringem Qualifikationsniveau (maximal Pflichtschulabschluss) nahmen einen erheblichen Anteil (knapp über 30%) an den Belegschaften von Tourismusbetrieben ein: Lediglich 5% der Betriebe beschäftigen keine Arbeitskräfte mit maximal Pflichtschulabschluss, in 12% der Betriebe macht diese Qualifikationsgruppe mehr als die Hälfte der Belegschaft aus.

⁹⁰⁾ In multivariaten Schätzungen wird der Einfluss mehrerer erklärender Größen auf eine zu erklärende Größe (hier das betriebliche Wachstum) zusammen betrachtet. Damit können Einflüsse von Faktoren, die miteinander in Beziehung stehen (beispielsweise Ausbildungsniveau der Belegschaft und Einkommensniveau), gleichzeitig berücksichtigt werden, womit die Gefahr einer Fehlinterpretation der Ergebnisse sinkt.

⁹¹⁾ Da viele Betriebe Saisonbetriebe sind, bedeutet das, dass die Beschäftigtenstände der Hochsaison ein Mehrfaches über der Durchschnittsbeschäftigung eines gesamten Jahres liegen können. Bei den folgenden Angaben zu den Kennzahlen ist zu berücksichtigen, dass sich die Angaben auf Durchschnitte der Betriebe beziehen, nicht auf Beschäftigte. 2,5% Beschäftigungswachstum des durchschnittlichen Betriebs bedeutet nicht, dass die Beschäftigung im Beherbergungs- und Gaststättenwesen um 2,5% gewachsen sein muss. Wenn beispielsweise große Betriebe weniger wachsen als kleine, dann ergibt sich eine geringere Wachstumsrate der Beschäftigung der gesamten Branche.

⁹²⁾ Wachstumsrate der betrieblichen Beschäftigungsstände: Absolute Veränderung der Beschäftigung zwischen 2000 und 2001 in Relation zum durchschnittlichen Beschäftigungsstand in der Periode 2000 bis 2001.

$$\frac{(Besch_{2001} - Besch_{2000})}{(Besch_{2001} + Besch_{2000})/2}$$

Arbeitskräfte ab 45 Jahren haben mit weniger als 20% einen sehr geringen durchschnittlichen Anteil an den Belegschaften von Tourismusbetrieben; der Anteil der 25- bis 44-Jährigen liegt bei 54%, jener der unter 25-Jährigen bei 26%. Wie bereits im Kapitel 7.1.3 dargestellt, konzentriert sich die Beschäftigung im Tourismus auf jüngere Arbeitskräfte, während Ältere in der Branche klar unterrepräsentiert sind.

Der durchschnittliche Frauenanteil in den Betrieben beträgt 64%. Dieser Anteil spielt jedoch für die Wachstumsentwicklung keine Rolle und wird daher in der weiteren Analyse nicht mehr betrachtet.

11.1.3 Arbeitskräfteumschlag

Bei der Analyse von Stromgrößen (zu denen der Arbeitskräfteumschlag gehört) werden statt der Bestände Zuströme in Beschäftigungsverhältnisse und Abströme aus Beschäftigungsverhältnissen betrachtet. Der so genannte Beschäftigungsumschlag oder "turnover" setzt sich aus der Summe aller Beschäftigungsaufnahmen und -beendigungen innerhalb eines Jahres in einem Betrieb zusammen. Das Beherbergungs- und Gaststättenwesen weist einen besonders hohen Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen auf. Da große Betriebe zur Anpassung ihrer Personalstände in der Regel – in absoluten Zahlen gemessen – mehr Beschäftigungsumschlag aufweisen, werden die Zahl der Beschäftigungsaufnahmen und -beendigungen sowie der turnover in Relation zum Beschäftigtenbestand gemessen. Dieser relative turnover geht auch als erklärende Variable in das Schätzmodell ein (siehe Kapitel 11.2).

Die Zahl der Beschäftigungsaufnahmen in einem durchschnittlichen Tourismusbetrieb ist doppelt so hoch wie der durchschnittliche Beschäftigtenbestand eines Betriebs. Das bedeutet, dass auf ein im Jahresdurchschnitt aufrechtes Beschäftigungsverhältnis zwei Beschäftigungsaufnahmen kommen. In der Gesamtwirtschaft ist dieser Wert nur etwa ein Viertel so hoch (vgl. *Huber et al.*, 2002).

Dieser hohe Arbeitskräfteumschlag ist auf die saisonalen Auslastungsschwankungen zurückzuführen, denen ein bedeutender Teil der Branche unterliegt. Aber auch in Betrieben, die der Saisonalität nicht unterworfen sind, ist ein hoher turnover festzustellen: Die Zahl der Beschäftigungsaufnahmen in Saisonbetrieben übersteigt den jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsstand der Betriebe um das 2,6-fache, in Ganzjahresbetrieben "nur" um das 1,7-fache. Die Hälfte der Beschäftigungsaufnahmen in Saisonbetrieben betrifft jedoch Arbeitskräfte, die im Jahr zuvor schon in diesem Betrieb gearbeitet haben. In Ganzjahresbetrieben sind das nur 15%. Saisonbetriebe sind somit trotz schwankender Beschäftigtenstände in der Lage, ein gewisses Ausmaß an Stabilität in ihre Belegschaft zu bringen, was den Aufbau von betriebsspezifischem Humankapital ermöglicht.

Der Zahl an Zugängen in Beschäftigungsverhältnisse steht eine beinahe ebenso große an Abgängen gegenüber. Damit ergibt sich ein Beschäftigungsumschlag von durchschnittlich rund 4 Bewegungen (Summe aus Zu- und Abströmen) pro durchschnittlich aufrechtem Dienstverhältnis in einem Tourismusbetrieb. 95% der Beobachtungen des betrieblichen turnovers liegen zwischen 8,6 und 2,1; d.h., es gibt kaum Tourismusbetriebe, die weniger als 2 und mehr als 8,5

Beschäftigungsaufnahmen oder -beendigungen pro Jahr und durchschnittlich aufrechtem Dienstverhältnis haben.

11.1.4 Vorkarrieren der Beschäftigungsaufnahmen

Die nächste Gruppe von Variablen gibt Auskunft über die Erwerbssituation, in der sich Arbeitskräfte vor Aufnahme einer Beschäftigung im Tourismus befunden haben. Dazu werden folgende Unterscheidungen von Vorkarrieren vorgenommen: Im Laufe des Jahres (der 365 Tage) vor der Beschäftigungsaufnahme war die Arbeitskraft vorwiegend (an mindestens 183 Tagen)

- im Beherbergungs- und Gaststättenwesen unselbständig und voll sozialversicherungspflichtig beschäftigt;
- in einer anderen Branchen unselbständig und voll sozialversicherungspflichtig beschäftigt;
- selbständig, in freiem Dienstverhältnis oder geringfügig beschäftigt;
- arbeitslos gemeldet;
- nicht im Erwerbsleben (in Ausbildung, im Haushalt tätig usw.);
- im Karenzgeld- bzw. Kinderbetreuungsgeldbezug;
- in keiner der oben angeführten Erwerbssituationen.

Für diese Unterteilung wurde nun berechnet, welchen Anteil an den Beschäftigungsaufnahmen die Arbeitskräfte der unterschiedlichen Vorkarrieren haben.

Die Interpretation dieser Berechnungsweise wird unmittelbar verständlich, wenn man sich vor Augen hält, dass Arbeitskräfte, die im Beherbergungs- und Gaststättenwesen eine Beschäftigung aufnehmen, zum überwiegenden Teil bereits vorher in dieser Branche gearbeitet haben: Tourismusbetriebe erreichen durch Arbeitskräfte mit Vorkarriere im Beherbergungs- und Gaststättenwesen einen durchschnittlichen Anteil von 60% der Beschäftigungsaufnahmen, 20% entfallen auf Arbeitskräfte, die sich im Jahr zuvor vorwiegend außerhalb des Erwerbslebens befanden (z.B. ErsteinsteigerInnen nach Schulabschluss, WiedereinsteigerInnen) – d.h. diese beiden Quellen zusammen machen 80% der Beschäftigungsaufnahmen aus.

Interessant ist, dass aus längerfristiger Arbeitslosigkeit lediglich 3% der Beschäftigungsaufnahmen kommen. Dies verdeutlicht, dass für Tourismusarbeitskräfte Arbeitslosigkeitsepisoden zwar häufig sind, deren Dauer jedoch so kurz ist, dass sie weniger als die Hälfte des Jahres einnimmt. Für Langzeitarbeitslose ist hingegen die Wahrscheinlichkeit relativ gering, eine Tourismusbeschäftigung aufzunehmen.

Arbeitskräfte, die aus Karenz- bzw. Kinderbetreuungsgeldbezug in die Tourismusbeschäftigung zugehen, nehmen – ebenso wie Arbeitskräfte, die zuvor selbständig oder atypisch beschäftigt waren – durchschnittlich rund 1,5% an den Beschäftigungsaufnahmen ein. Der Anteil der

Beschäftigungsaufnahmen von Personen, die keinen dominanten Vorkarrierestatus hatten, liegt bei knapp 8%.

Besonders zu beachten ist auch der Anteil der Beschäftigungsaufnahmen jener Arbeitskräfte, die zuvor bereits längere Zeit (mind. ein halbes Jahr) in anderen Branchen beschäftigt waren, sie machen knapp 6% aus. Dieses Segment des Arbeitsangebotes mag für den Tourismus deshalb besonders interessant sein, weil sich hier unmittelbar die Konkurrenz mit anderen Branchen um geeignete Arbeitskräfte zeigt.

11.1.5 Nachkarrieren der Beschäftigungsbeendigungen

Ebenso wie die Beschäftigungsaufnahmen mit den Vorkarrieren der Arbeitskräfte in Bezug gesetzt werden können, so können die Beschäftigungsbeendigungen in Verbindung mit den Nachkarrieren der betroffenen Personen betrachtet werden. Dabei werden wiederum dieselben Unterteilungen wie bei den Vorkarrieren vorgenommen und die Anteile der einzelnen Kategorien an der Gesamtzahl der Beschäftigungsabgänge eines Betriebes ermittelt.

Ein durchschnittlicher Anteil von 63% der von Tourismusbetrieben freigesetzten Arbeitskräfte arbeitet im folgenden Jahr wieder hauptsächlich im Beherbergungs- und Gaststättenwesen. Das bedeutet, dass im Vergleich zu den Zugängen ein um 3 Prozentpunkte höherer Wert erreicht wird. Umgekehrt, liegt der Anteil jener, die aus dem Erwerbsleben aussteigen, mit 13% um 7 Prozentpunkte niedriger als der Beschäftigungsaufnahmenanteil von zuvor nicht im Erwerbsleben befindlichen Personen. Das zeigt, dass der Tourismus eine Eintrittsbranche für Arbeitskräfte ist, die erstmals am Arbeitsmarkt auftreten. Das Beherbergungs- und Gaststättenwesen verliert andererseits mehr Arbeitskräfte an andere Branchen als es von dort zurückgewinnt: 9% der Arbeitskräfte, die eine Beschäftigung im Tourismus beenden, arbeiten im folgenden Jahr vorwiegend in anderen Branchen. Das sind rund 3½ Prozentpunkte mehr, als bei den Beschäftigungsaufnahmen aus anderen Branchen gewonnen werden können.

Der Anteil der Nachkarrieregruppe "vorwiegend in der Arbeitslosigkeit" liegt bei knapp 4%, jener der Gruppe "Bezug von Karenz- und Kinderbetreuungsgeld" bei rund 2%, jener von Nachkarrieren in "selbständiger oder atypischer Beschäftigung" bei knapp 1,5% und jener von Personen, die in keinem der definierten Nachkarrieretypen mehr als die Hälfte des folgenden Jahres verbracht haben, bei 7%. Damit treten etwas mehr Arbeitskräfte in längerfristige Arbeitslosigkeit und in den Bezug von Kinderbetreuungstransfers über, als aus diesen Positionen angezogen werden können.

11.1.6 Weitere erklärende Variablen und Kontrollgrößen

Neben den zuvor dargestellten erklärenden Variablen gehen weitere Größen in das Schätzmodell ein:

Als betriebliches Merkmal zur Messung des Lohnniveaus geht das Medianeinkommen (in logarithmierter Form) in die Schätzung ein: Das durchschnittliche Medianeinkommen in den betrachteten Betrieben des Beherbergungs- und Gaststättenwesens beträgt knapp 1.165 € pro Monat (berechnet als hypothetischer Monatswert der Beitragsgrundlage für die Sozialver-

sicherung einschließlich Sonderzahlungen). 95% der Betriebe liegen mit dem Median-Monats-einkommen (einschließlich Sonderzahlungen) ihrer Beschäftigten zwischen 634 und 2.142 €.

Für die Bezirke Österreichs wurde zusätzlich die Veränderung der Auslastung der Bettenkapazität im Beherbergungswesen für das Jahr 2001 berechnet (Vorjahresvergleich). Für einen durchschnittlichen Tourismusbetrieb hat sich die Kapazitätsauslastung um 0,3 Prozentpunkte verbessert. Für 95% der Betriebe liegt die regionale Auslastungsveränderung zwischen +1,9 und –1,6 Prozentpunkten.

Betriebe werden anhand ihrer Beschäftigungsveränderungen im Jahresverlauf in Saison- und Ganzjahresbetriebe eingeteilt: 42% der betrachteten Betriebe zählen zu den Saisonbetrieben.

Zusätzlich werden in der Schätzung weitere betriebliche und regionale Faktoren kontrolliert:

- Betriebsalter (in Tagen ab der erstmaligen Anmeldung unselbständig Beschäftigter bei der Sozialversicherung): Das durchschnittliche Betriebsalter der betrachteten Betriebe im Jahr 2001 liegt (nicht zuletzt, weil Gründungen im Jahr 2000 und Schließungen im Jahr 2001 sowie Kleinstbetriebe nicht enthalten sind) bei rund 15 Jahren.
- Durchschnittliche Betriebsgröße des Jahres 2001: Die durchschnittliche Größe der betrachteten Betriebe liegt bei rund 13 Beschäftigten.
- Zusätzliche regionale Faktoren werden durch die Berücksichtigung von Bundesländervariablen und deren Interaktion mit der Saisonbetriebsvariable einbezogen. Die Verteilung der Betriebe auf die Bundesländer, wie auch ein Überblick über sämtliche andere beschriebene Variablen, ist Übersicht 70 zu entnehmen.

11.2 Regressionsanalyse

Das Wachstum von Betrieben ist von einer Reihe unterschiedlicher Faktoren abhängig. Neben der Humankapitalintensität, dem Arbeitskräfteumschlag und dem Rekrutierungsverhalten, die hier im Mittelpunkt der Betrachtung stehen, spielen etwa Betriebsgrößen, Betriebsalter und Marktwachstum eine wesentliche Rolle. Häufig wird von einem negativen Zusammenhang sowohl zwischen Betriebsgröße und Betriebswachstum, als auch zwischen Betriebsalter und Betriebswachstum ausgegangen. Demgegenüber, sollte sich Marktwachstum in höherem Betriebswachstum niederschlagen.⁹³⁾ Zu überprüfen ist nun, ob die bereits beschriebenen Merkmale der betrieblichen Beschäftigungsstruktur und deren Personalbewegungen zur Erklärung der beobachtbaren Wachstumsunterschiede von Tourismusbetrieben beitragen. Als abhängige Variable dient die Wachstumsrate des Betriebs. In der Schätzung wird zusätzlich für Effekte der Größe und des Betriebsalters, sowie für die Saisonabhängigkeit des Beschäftigtenstandes und regionale Marktgegebenheiten (Betriebsstandort, regionale Veränderung der Kapazitätsauslastung im Beherbergungswesen) kontrolliert.

⁹³⁾ Einen kurzen Überblick über theoretische Erklärungsansätze für Unterschiede im Wachstum von Unternehmen bieten *Huber et al.* (2002).

Somit ergibt sich eine Regressionsgleichung:

$$y_i = \alpha + X_i\beta + Z_i\gamma + \varepsilon_i, \quad \text{für alle Betriebe } i = 1, \dots, n$$

y_i bezeichnet die Wachstumsrate der Beschäftigung des Betriebs i (der Index i bezeichnet jeden der n Betriebe, wobei die Zahl der Betriebe n gleich 5.455 ist). X_i ist eine Matrix von Variablen, die für jeden Betrieb i betriebliche Merkmale der Belegschaftsstruktur und der Personalebewegungen messen, wie sie im vorigen Unterkapitel beschrieben wurden. Die Matrix Z_i enthält für jeden Betrieb i die Ausprägungen von weiteren Variablen, die in die Schätzung eingehen. Dazu gehören insbesondere das Betriebsalter, die Betriebsgröße, die Veränderung der Auslastung im Beherbergungswesen und der Betriebsstandort. Der Fehlerterm der Regressionsgleichung wird mit ε_i bezeichnet. β und γ sind Parametervektoren für die Variablen in X_i bzw. Z_i ; α ist der Schätzparameter für die Gleichungskonstante.

Obleich das betriebliche Wachstum noch von vielen anderen, hier nicht beobachtbaren Merkmalen abhängt (z.B. Qualität des Angebotes, Preisniveau, Marketinganstrengungen), leisten die hier berücksichtigten Erklärungsfaktoren doch einen relevanten Erklärungsbeitrag.⁹⁴⁾ Die wesentlichsten Ergebnisse der Regressionsanalyse sind in Übersicht 71 zusammengefasst.

11.2.1 Ergebnisse zur Beschäftigungsstruktur

Gute Humankapitalausstattung in der Belegschaft scheint sich positiv auf die Betriebsentwicklung auszuwirken: Betriebe mit einem hohen Anteil gering Qualifizierter weisen schwächeres Wachstum auf, ebenso Betriebe mit hohem Ausländeranteil. Der Koeffizient von $-0,03$ ist so zu interpretieren, dass Betriebe, deren Belegschaft zu 30% aus Arbeitskräften mit maximal Pflichtschulabschluss besteht, um etwa 0,3 Prozentpunkte (Konfidenzintervall: 0,52 bis 0,07) langsamer wächst als ein Betrieb mit einem entsprechenden Anteil von 20%.⁹⁵⁾ Als Basiskategorie wird der Anteil der Arbeitskräfte mit Ausbildungsabschlüssen über dem Pflichtschulniveau bezeichnet (ergibt den Rest auf 100%). Der Koeffizient für den Anteil ausländischer Arbeitskräfte liegt bei $-0,026$. Betriebe mit einem um 10 Prozentpunkte geringeren Ausländeranteil weisen demnach ein um 0,26 Prozentpunkte höheres Beschäftigungswachstum auf (Konfidenzintervall: $-0,45$ bis $-0,07$).

Auch höhere Anteile von Beschäftigten ab 25 Jahren sind mit höheren durchschnittlichen Wachstumsraten der Betriebe verbunden, als dies für höhere Anteile von sehr jungen Arbeitskräften der Fall ist: Liegt der Belegschaftsanteil der 25- bis 44-Jährigen in einem Betrieb

⁹⁴⁾ Das relativ niedrige R^2 von 0,17 ist neben der unbeobachtbaren Heterogenität der Betriebe auch deshalb vertretbar, weil in Querschnittsanalysen durchwegs geringere Werte erreicht werden als in Zeitreihenanalysen (Zeitreihenvariablen sind häufig hoch korreliert und weisen einen Trend auf). In vielen Querschnittsanalysen werden ähnliche Werte für R^2 ausgewiesen.

⁹⁵⁾ In der multivariaten Analyse sind die Koeffizienten so zu interpretieren, dass alle anderen in der Schätzung berücksichtigten exogenen Variablen unveränderbar bleiben, und nur eine Variation dieser einen Variable betrachtet wird. Eine Variation der Zusammensetzung der Belegschaft nach Ausbildungsgruppen ist daher als Unterschied sonst gleicher Betriebe zu betrachten. Dies gilt für alle weiteren Interpretationen von Koeffizienten. Konfidenzintervalle werden für das 95%-Signifikanzniveau angegeben.

Übersicht 71: Schätzung eines Regressionsmodells

Beschäftigungswachstum in Betrieben, die seit mehr als 1 Jahr bestehen und mehr als 4 und weniger als 200 Mitarbeiter beschäftigten

Abhängige Variable: Wachstumsrate der Beschäftigung zwischen 2000 und 2001 ¹⁾	Koeffizient
Beschäftigungsanteil (betriebliche Beschäftigungsstruktur):	
Höchste abgeschlossene Ausbildung:	
Ausbildung über Pflichtschulniveau (z.B. Lehrabschluss)	Basiskategorie
Maximal Pflichtschule	-0,030**
Nationalität:	
Inländer	Basiskategorie
Ausländer	-0,026***
Altersgruppe:	
15 bis 24 Jahre	Basiskategorie
25 bis 44 Jahre	0,075***
Ab 45 Jahre	0,032**
Relativer Beschäftigungsumschlag	-0,012***
Anteil der Wiederbeschäftigten ²⁾ im Betrieb, gemessen an den Zugängen 2001	0,040***
Vorkarriere (dominanter Karrierestatus im Jahr 2000) der Beschäftigungszugänge 2001:	
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	Basiskategorie
Arbeitslosigkeit	0,447***
Außerhalb des Erwerbslebens	0,360***
Karenz-/Kindergeld	0,535***
Andere Branche	0,461***
Selbständigkeit, atypische Beschäftigung	0,611***
Kein dominanter Erwerbsstatus	0,266***
Nachkarriere (dominanter Karrierestatus im Jahr 2002) der Beschäftigungsabgänge 2001:	
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	Basiskategorie
Arbeitslosigkeit	-0,179***
Außerhalb des Erwerbslebens	-0,164***
Karenz-/Kindergeld	-0,072*
Andere Branche	-0,229***
Selbständigkeit, atypische Beschäftigung	-0,271***
Kein dominanter Erwerbsstatus	-0,108***
Einkommen	-0,010
Veränderung der Kapazitätsauslastung (in Prozentpunkten)	-0,002
Saisonbereinigung	0,008
Konstante	0,018
Zahl der Beobachtungen: 5.455	R^2 0,17
F (40, 5.414)	Korrigiertes R^2 0,16
27,18	Root MSE 0,13
	Prob > F 0,00

Q: WIFO-Schätzung auf Basis INDI-DV. – ¹⁾ Da die abhängige Variable zwar kontinuierlich ist, aber die Wachstumsrate nur zwischen -2 und +2 liegen kann (und zudem Betriebe, die ihre Belegschaft mehr als verdoppelt bzw. mehr als halbiert haben, nicht berücksichtigt wurden), wurde als alternative Spezifikation eine logit-Transformation der abhängigen Variable durchgeführt und auf dieselben erklärenden Variablen regressiert. Da die Ergebnisse gegenüber der hier präsentierten Schätzung keine großen Unterschiede aufwiesen, wird das einfacher interpretierbare Modell (mit der nicht transformierten Wachstumsrate als abhängige Variable) dargestellt. – ²⁾ Wiederbeschäftigung innerhalb eines Jahres. – Signifikanzniveau von *) 90%, **) 95% und ***) 99%.

um 10 Prozentpunkte höher als in einem anderen und gleichzeitig jener der Basiskategorie der unter 25-Jährigen um 10 Prozentpunkte niedriger, so ist das im Durchschnitt mit einer um 0,75 Prozentpunkte höheren Wachstumsrate verbunden (Konfidenzintervall: 0,51 bis 0,98). Der entsprechende Koeffizient für die Altersgruppe ab 45 Jahren liegt bei 0,032 (Konfidenzintervall: 0,003 bis 0,060). Das bedeutet, dass höhere Anteile der ältesten Gruppe von Arbeitskräften in der Belegschaft zwar hinsichtlich des Beschäftigungswachstums des Betriebes gegenüber der jüngsten etwas vorteilhafter, gegenüber der mittleren Altersgruppe jedoch weniger günstig erscheinen. Dies ist auch vor dem Hintergrund interessant, dass der durchschnittliche Beschäftigungsanteil unter 25-Jähriger in Tourismusbetrieben hoch (über 26%) und jener der Älteren sehr niedrig (unter 20%) ist.

11.2.2 Ergebnisse zum Beschäftigungsumschlag

Das Beherbergungs- und Gaststättenwesen weist einen besonders starken Umschlag von Arbeitskräften ("turnover") auf. Diese scheinbar hohe Flexibilität begünstigt das betriebliche Wachstum jedoch nicht: Je höher der Umschlag an Arbeitskräften, desto geringer das betriebliche Wachstum. Dieser Effekt wird jedoch dadurch abgeschwächt, dass ein nicht unerheblicher Teil dieser Fluktuation durch Arbeitskräfte abgedeckt wird, die nach einer (saisonalen) Unterbrechung der Beschäftigung innerhalb eines Jahres wieder in denselben Betrieb zurückkehren. Diese Form der Kontinuität wirkt den Nachteilen des hohen Beschäftigungsumschlags entgegen. Ein Betrieb mit einem relativen Beschäftigungsumschlag von 100% (gemessen am durchschnittlichen Beschäftigtenstand) wächst um durchschnittlich 1,2 Prozentpunkte rascher als ein Betrieb mit 200% turnover (der Koeffizient von $-0,012$ ist hoch signifikant: Konfidenzintervall von $-0,014$ bis $-0,0094$). Ist der höhere Umschlag jedoch durch einen um 50 Prozentpunkte höheren Anteil an Wiedereintritten bereits früher im Betrieb Beschäftigter verursacht, so kehrt sich der Effekt um, da dies mit einem höheren Wachstum von 0,2 Prozentpunkten verbunden ist (Koeffizient: 0,04, Konfidenzintervall: 0,018 bis 0,062).

11.2.3 Ergebnisse zu Vor- und Nachkarrieren von Arbeitskräften in Tourismusbetrieben

Ein besonders interessantes Ergebnis ist, dass das Wachstum umso höher ist, je größer die Anteile von Beschäftigungsaufnahmen durch Personen sind, die zuvor nicht im Tourismus gearbeitet haben. Für die Interpretation der Resultate sei folgendes (hypothetisches) Beispiel gegeben: Tourismusbetrieb *A* deckt die Beschäftigungsaufnahmen eines Jahres zu 60% mit Beschäftigten ab, die im Jahr zuvor bereits hauptsächlich im Beherbergungs- und Gaststättenwesen gearbeitet haben. Weiters werden keine Beschäftigten aufgenommen, die zuvor hauptsächlich in anderen Branchen tätig waren. Tourismusbetrieb *B* deckt lediglich 57,5% seiner Aufnahmen durch zuvor bereits innerhalb der Branche Beschäftigte ab, 2,5% der Beschäftigungsaufnahmen kommen aus anderen Branchen. Betrieb *B* wächst im Vergleich zu Betrieb *A* (cet. par.) um rund 1,15 Prozentpunkte rascher (Koeffizient: 0,46, Konfidenzintervall: 0,41 bis 0,51). Signifikant positive Koeffizienten ergeben sich auch für die anderen

Vorkarrieretypen.⁹⁶⁾ Der weitaus bedeutendste Effekt ergibt sich also in der Unterscheidung zwischen Vorkarrieren im Tourismus und anderen Vorkarrieretypen (außerhalb des Tourismus).

Dieses Resultat scheint vor dem Hintergrund des hohen Beschäftigungsumschlags von Tourismusbetrieben und dem damit verbundenen Suchaufwand interpretierbar: Viele Betriebe versuchen – um Suchaufwand und Risiko bezüglich der Qualität von Arbeitskräften zu reduzieren – bewährte Arbeitskräfte wieder zu beschäftigen (siehe oben). Wachsende Betriebe können sich jedoch nicht nur auf bereits früher im Betrieb Beschäftigte stützen, sie müssen zusätzliche Arbeitskräfte finden. So wäre zu erklären, dass die Rekrutierung von Beschäftigten z.B. aus anderen Branchen und aus dem Personenkreis der zuvor nicht im Erwerbsleben Befindlichen im Vergleich zur Aufnahme von zuvor im Tourismus Beschäftigten mit einem deutlich höheren Betriebswachstum verbunden ist. Es scheint so zu sein, dass Betriebe mit geringer Wachstumsdynamik auf traditionelle Rekrutierungswege innerhalb der Branche abstellen, während wachsende Betriebe stärker mit Betrieben anderer Branchen in Konkurrenz um Arbeitskräfte eintreten müssen, die noch nicht im Tourismus gearbeitet haben. Gelingt es ihnen für solche Arbeitskräfte attraktiv zu sein, können sie auch den höheren Arbeitskräftebedarf decken. Hohe Anteile von Beschäftigungsaufnahmen aus anderen Branchen oder von zuvor nicht im Erwerbsleben befindlichen Personen wären ein Zeichen für Erfolg im Wettbewerb um gute Arbeitskräfte. Gute Beschäftigungsbedingungen im Betrieb wären somit als Konkurrenzvorteil und Wachstumsvoraussetzung (bei knapper werdendem qualifiziertem Arbeitskräfteangebot) zu interpretieren.

Das entgegengesetzte Bild, jedoch weniger markant, zeigt sich bei der Betrachtung der Karrieren von Arbeitskräften nach Ende eines Beschäftigungsverhältnisses im Tourismus: Je höher unter den Beschäftigungsabgängen der Anteil an Arbeitskräften ist, die im folgenden Jahr wieder hauptsächlich im Tourismus Beschäftigung finden, desto höher auch das Wachstum des Betriebes. Besonders wenn Tourismusarbeitskräfte an andere Branchen verloren gehen, ist dies mit schwächerer Wachstumsentwicklung der Betriebe verbunden, die sie zuvor beschäftigt hatten. Dieser Effekt mag auch den zuvor beschriebenen Effekt, den beispielsweise hohe Anteile an Beschäftigungsaufnahmen durch zuvor in anderen Branchen beschäftigte Arbeitskräfte auf das Wachstum haben, schmälern: Werden ähnliche Anteile an Beschäftigten aus dieser Richtung gewonnen, wie sie – beispielsweise zu Ende der Saison – wieder in andere Branchen verloren gehen, so reduziert sich der positive Effekt etwa um die Hälfte (Koeffizient $-0,23$ gegenüber $4,6$ bei den Beschäftigungsaufnahmen). Auch hier mag die Interpretation zutreffen, dass schlechte Arbeitsbedingungen die Abwanderung in andere Branchen begünstigt. Gelingt es nicht, die Beschäftigung von Arbeitskräften, die von außerhalb des spezifischen Tourismusarbeitsmarktes gewonnen werden in der Branche zu stabilisieren, so werden die positiven Effekte der Nutzung dieser Arbeitskräftepools geringer.

⁹⁶⁾ Die Interpretation für die anderen Vorkarrieretypen und (mit umgekehrtem Vorzeichen) für die Nachkarrieretypen kann äquivalent zu dem präsentierten Beispiel erfolgen. Die hohen Koeffizienten sind im Verhältnis zu den relativ geringen Schwankungen der Anteile zwischen den Betrieben zu sehen: Nur 2,5% der Betriebe decken mehr als 20% ihrer Beschäftigungsaufnahmen durch Arbeitskräfte ab, die im Jahr zuvor hauptsächlich in anderen Branchen tätig waren; 50% der Betriebe haben Anteile zwischen 0% und 2,8%. Eine Schwankung um 5 Prozentpunkte ist daher bereits als sehr große Variation zu interpretieren.

11.2.4 Weitere potenzielle Einflussfaktoren

Weder die Veränderung der regionalen Kapazitätsauslastung in den Beherbergungsbetrieben, noch die Unterscheidung zwischen Saison- und Ganzjahresbetrieben tragen signifikant zur Erklärung von Wachstumsunterschieden zwischen Tourismusbetrieben bei. Weitere Kontrollvariablen weisen auf signifikant geringere Wachstumsdynamik älterer Betriebe hin. Der Betriebsgrößeneffekt bleibt insignifikant.

Auch das Lohnniveau im Betrieb trägt, bei gleichzeitiger Berücksichtigung von Qualifikation und weiteren Merkmalen der Belegschaftsstruktur sowie regionalen und saisonalen Gegebenheiten nicht signifikant zur Erklärung von Wachstumsunterschieden der Betriebe bei.⁹⁷⁾

11.2.5 Schlussfolgerungen

Unterschiede im Wachstum von Betrieben des Beherbergungs- und Gaststättenwesens stehen in Zusammenhang mit deren Belegschaftsstruktur und den Personalbewegungen.

Wachsende Betriebe weisen einen geringeren Umschlag an Arbeitskräften und einen höheren Anteil an qualifiziertem Personal auf. Auch größere Anteile von Arbeitskräften über 25 Jahren kennzeichnen diese Betriebe.

Wachsende Betriebe rekrutieren ihre Belegschaften stärker aus anderen Branchen und aus dem Pool zuvor nicht Beschäftigter (AusbildungsabgängerInnen, WiedereinsteigerInnen). Dabei stehen sie in Konkurrenz mit Betrieben anderer Branchen. Die Vermutung liegt nahe, dass wachsende Betriebe, um ihren zusätzlichen Bedarf an Arbeitskräften decken zu können, attraktivere Arbeitsbedingungen bieten als schrumpfende oder stagnierende Betriebe, welche stärker mit angestammtem Personal (das unter Umständen nach Saisonpausen wiederbeschäftigt wird) das Auslangen finden.

Diese Ergebnisse sprechen auch mögliche Strategien zur Bewältigung des sich abzeichnenden leichten Rückgangs des Arbeitskräfteangebotes an:

- Die Beschäftigung älterer Arbeitskräfte scheint kein Hemmschuh für die betriebliche Entwicklung zu sein, eher im Gegenteil: Die Verknappung des Angebotes jüngerer Arbeitskräfte könnte durchaus durch Ältere kompensiert werden, vor allem wenn es gelingt, sie in der Branche zu halten oder durch entsprechend interessante Beschäftigungsbedingungen aus der Nicht-Erwerbstätigkeit zu bekommen. Dabei sind vor allem die Lösung von Mobilitätsproblemen sowie die Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen und adäquatem Wohnraum zu beachten.

⁹⁷⁾ Es könnte vermutet werden, dass Variablen, die Einkommens- und Ausbildungsniveau bei gemeinsamer Berücksichtigung als erklärende Variablen, in einem Regressionsmodell Multikollinearität, und damit ineffiziente Schätzer verursachen. Daher wurden für sämtliche Variablen (Multikollinearität könnte auch bei den Vor- und Nachkarrierevariablen eine Rolle spielen) Variance Inflation Factors berechnet. Lediglich die Werte für die Kontrollvariablen zum Betriebsalter (die als Polynom zweiten Grades in die Schätzung eingehen) liegen an jener Grenze, an der Multikollinearität ein Problem darstellen könnte (23,49 für das Betriebsalter bzw. 23,3 für das quadrierte Betriebsalter). Für alle anderen Variablen liegt der entsprechende Wert unter 10. Zudem sind beinahe alle der hier besonders interessierenden Koeffizienten hoch signifikant (t -Statistik > 2).

- Bei qualifizierten Arbeitskräften zeichnet sich eine zunehmende Knappheit ab, die durch das duale Ausbildungssystem alleine nicht geschlossen werden kann. Vor allem hinsichtlich des Einsatzes älterer Arbeitskräfte wären neue Wege zur Qualifizierung notwendig, so dass hier auch Personen erfasst werden, die bereits im Arbeitsleben stehen oder in dieses zurückkehren wollen. Die Weiterbildung Arbeitsloser ist dafür nicht hinreichend. Formen der betrieblichen und überbetrieblichen Weiterbildung böten sich an. Die kurze Verbleibsdauer von Arbeitskräften in Betrieben verhindert häufig größere Investitionen in die Humanressourcen der Beschäftigten; überbetriebliche Initiativen könnten hier Abhilfe schaffen.
- Die hohe Arbeitskräftefluktuation in Tourismusbetrieben stellt sowohl für den Aufbau verlässlicher Belegschaften, als auch für den Verbleib von Arbeitskräften in der Branche (mangelnde Karriereoptionen) ein Problem dar. Modelle, die zu höherer Beschäftigungsstabilität führen, könnten betrieblichen Humankapitalaufbau mit Konkurrenzfähigkeit im Wettbewerb um Arbeitskräfte verbinden.

12. Karriereverlauf im Tourismus

Die spezifischen Produktionsbedingungen der Tourismusbranche lassen den Wirtschaftszweig als potenziellen Arbeitgeber nicht sonderlich attraktiv erscheinen. Insbesondere aufgrund unregelmäßiger Dienstzeiten, 6-Tage-Woche, langer Einsatzzeiten und Betriebsorten fernab von Bevölkerungszentren, aber auch aufgrund mangelnder Karriereaussichten bzw. Zukunftsperspektiven und einer geringen Entlohnung, sieht sich der Tourismussektor mit Problemen bei der Besetzung offener Stellen konfrontiert. Die vergleichsweise schlechten Arbeitsbedingungen im Beherbergungs- und Gaststättenwesen sind u.a. der Grund, warum in hoch entwickelten Ländern inländische Arbeitskräfte mitunter nicht mehr bereit sind, einen Job im Tourismussektor anzunehmen. Als Konsequenz ist der Ausländerbeschäftigungsanteil überdurchschnittlich hoch und steigend.

Der Fokus wird in diesem Kapitel auf den Karriereverlauf von Beschäftigten im Beherbergungs- und Gaststättenwesen gelegt. Hierbei ist insbesondere von Interesse, ob der Wirtschaftszweig Arbeitskräfte aus anderen Branchen rekrutieren kann, oder ob der Sektor mit zunehmender Beschäftigungsdauer an Attraktivität verliert und die Arbeitskräfte in andere Branchen abwandern. Darüber hinaus, sollen typische Karriereverläufe im Beherbergungs- und Gaststättenwesen identifiziert werden.

Es zeigt sich, dass mit dem Alter der Arbeitskräfte die Wahrscheinlichkeit eines weiteren Verbleibs in der Tourismusbranche steigt. Mit anderen Worten, ist die Branchentreue bei älteren Arbeitskräften höher als bei jüngeren. Es ist jedoch zu vermuten, dass Jugendliche (15 bis 24 Jahre) in anderen personenbezogenen Dienstleistungsbranchen eine ähnlich geringe Branchentreue wie im Tourismus aufweisen.

12.1 Datensatz

Fragen zum Karriereverlauf der Arbeitskräfte im Beherbergungs- und Gaststättenwesen werden mit einem Datensatz behandelt, der für einen ausgewählten Personenkreis⁹⁸⁾ Angaben zur Erwerbskarriere im Zeitraum November 1994 bis Oktober 2002 enthält. Der Datensatz liefert zu jeder dieser Personen Informationen über die Anzahl der Tage in bestimmten, sozialversicherungsrechtlich relevanten Stati, wodurch der lückenlose Verlauf der Erwerbskarriere von November 1994 bis Oktober 2002 verfolgt werden kann. Zu den betrachteten Erwerbspositionen zählen:

- Standardbeschäftigung im Beherbergungswesen, im Gaststättenwesen, in sonstigen Dienstleistungsbranchen und in Sachgüterbranchen,
- Atypische Beschäftigung,

⁹⁸⁾ Personenkreis: Standardbeschäftigte und Tourismusarbeitslose eines bestimmten Zeitraums (für die Nachkarrierenbetrachtung: November 1996 bis Dezember 1997; für die Vorkarrierenbetrachtung: November 2000 bis Dezember 2001).

- Selbständigkeit,
- Arbeitslosigkeit,
- Bezug von Kinder- bzw. Karenzgeld und
- "Out of labourforce", d.h. Zeiten, in denen die Arbeitskräfte nicht am Erwerbsleben teilnehmen, wie z.B. zu Beginn bzw. am Ende der Erwerbskarriere (im Ruhestand bzw. vor dem Eintritt ins Berufsleben).

Um Aussagen über den Karriereverlauf treffen zu können, wird für jede Person die Anzahl der Tage in den unterschiedlichen Erwerbspositionen (standardbeschäftigt, atypisch beschäftigt, arbeitslos, selbständig etc.) berechnet und anschließend der dominante Erwerbsstatus im Betrachtungszeitraum ermittelt. Als dominant gilt jener Erwerbsstatus, in dem die betrachtete Person mehr als die Hälfte aller Tage des Betrachtungszeitraums (mehr als 50% der Zeit) verbringt. Ist beispielsweise eine Person mehr als 182 Tage in einem Jahr im Beherbergungswesen standardbeschäftigt, so dominiert dieser Status im Betrachtungsjahr.

12.2 Erwerbsverlauf unterschiedlicher Alterskohorten

12.2.1 Erwerbsverlauf junger Arbeitskräfte

Ausgehend von der These, dass das Beherbergungs- und Gaststättenwesen ist nur für junge Arbeitskräfte attraktiv sei, wird die Erwerbskarriere von Arbeitskräften im Alter von 15 bis 19 Jahren untersucht. Da vorwiegend die Nachkarriere dieser Alterskohorte von Interesse ist, wird der Personenkreis auf Arbeitskräfte des Jahres 1997 eingeschränkt. Somit stehen knapp 5 Jahre für eine Nachkarrieren- und 2 Jahre für eine Vorkarrierenbetrachtung zur Verfügung.

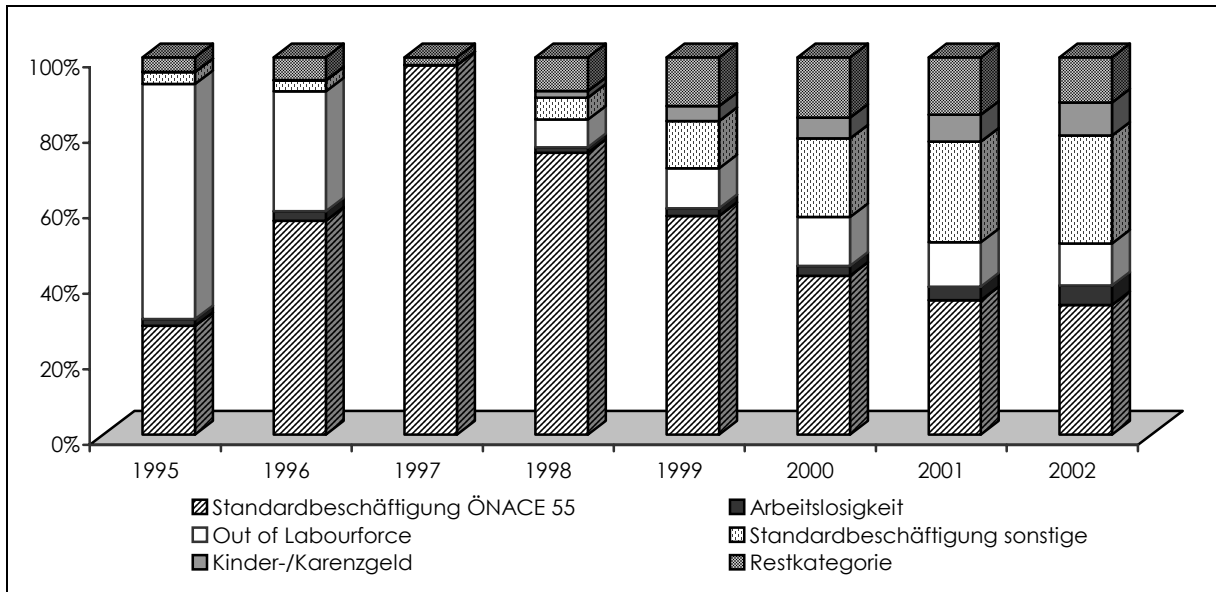
Das Beherbergungs- und Gaststättenwesen bietet sich aufgrund der schwankenden Auslastung für kurzzeitige Beschäftigungsverhältnisse an. Insbesondere in den Sommermonaten nützen SchülerInnen sowie StudentInnen die Möglichkeit, im Beherbergungs- und Gaststättenwesen einer Beschäftigung nachzugehen. Aber auch in den restlichen Monaten des Jahres stellen temporäre Beschäftigungsverhältnisse keine Seltenheit dar. Um diese beiden Gruppen von Arbeitskräften – hauptberuflich bzw. gelegentlich im Tourismussektor Beschäftigte – zu trennen, wird die Karriere all jener Arbeitskräfte analysiert, die im Jahr 1997 mehr als 182 Tage, d.h. mehr als ein halbes Jahr im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (ÖNACE 55) tätig waren.

Aufgrund der getroffenen Selektion – 1997 insgesamt mehr als 182 Tage im Beherbergungs- und Gaststättenwesen standardbeschäftigt und im Jahr 1997 zwischen 15 und 19 Jahre alt –, verblieben knapp 13.000 Arbeitskräfte in der Betrachtung,⁹⁹⁾ wobei etwas mehr als die Hälfte dieser Beschäftigten im Beherbergungswesen tätig war. Angesichts des jungen Alters der Arbeitskräfte, dürfte es sich bei dem ausgewählten Personenkreis vorwiegend um Lehrlinge (Restaurantfachmann/-frau, Koch/Köchin etc.) handeln.

⁹⁹⁾ Rund 22.000 Personen im Alter von 15 bis 19 Jahren waren 1997 weniger als 183 Tage im Beherbergungs- und Gaststättenwesen tätig. Sie sind folglich nur fallweise beschäftigt oder nehmen erst kurzzeitig am Erwerbsprozess teil.

Abbildung 5: Vor- und Nachkarriere von 15- bis 19-jährigen Arbeitskräften im Beherbergungs- und Gaststättenwesen

Arbeitskräfte, die 1997 mehr als ein halbes Jahr im ÖNACE 55 standardbeschäftigt waren



Q: WIFO INDI-DV. 2002: Jänner bis Oktober. Die Altersangabe bezieht sich auf das Alter im Jahr 1997.

Da die jüngste Altersgruppe für die Karrierebetrachtung herangezogen wurde, stand ein hoher Anteil dieser Personen in den Jahren 1995 (62%) und 1996 (32%), d.h. in ihrer Vorkarriere, außerhalb des Erwerbslebens ("out of labourforce"). Rund 30% waren 1995 bereits im Beherbergungs- oder im Gaststättenwesen standardbeschäftigt.

Im Verlauf der Jahre 1998 bis 2002, d.h. in der Nachkarriere dieser Arbeitskräfte, wird der Anteil der Standardbeschäftigten im Beherbergungs- und Gaststättenwesen von Jahr zu Jahr geringer. Im Jahr 2002¹⁰⁰⁾ ist von den ursprünglich knapp 13.000 Arbeitskräften (1997 hauptberuflich im Tourismus beschäftigt) nur mehr rund ein Drittel vorwiegend im Beherbergungs- und Gaststättenwesen tätig. 29% haben die Branche gewechselt und arbeiten 2002 in anderen Branchen, wobei insbesondere andere Dienstleistungsbranchen (17%) den Tourismussektor als Arbeitgeber ersetzen (Sachgüterbranchen: 8%, unbekannte Branche: 3%). 9% der Arbeitskräfte befinden sich in Karenz, 11% stehen im Jahr 2002 vorwiegend außerhalb des Erwerbslebens und 5% sind arbeitslos.¹⁰¹⁾

Die getrennte Auswertung nach Geschlecht zeigt, dass sich im Jahr 2002 ein hoher Anteil der weiblichen Arbeitskräfte in Karenz befindet (15%), bei den männlichen ein ebenso hoher Anteil der Arbeitskräfte außerhalb des Erwerbslebens ("out of labourforce") steht – ein Umstand, der nicht zuletzt auf die allgemeine Wehrpflicht zurück zu führen ist. Interessant ist

¹⁰⁰⁾ Für das Jahr 2002 sind die Daten nur bis Ende Oktober verfügbar (304 Tage). Um im Jahr 2002 dominant standardbeschäftigt zu sein, muss eine Person daher mehr als 152 Tage einer Standardbeschäftigung nachgehen.

¹⁰¹⁾ Restkategorie: Atypische Beschäftigung, Selbständigkeit sowie "kein dominanter Erwerbsstatus".

zudem, dass ein etwas höherer Anteil unter den männlichen Arbeitskräften in der Tourismusbranche bleibt (37%), als unter den weiblichen (32%).

Wird der Personenkreis auf Tourismusbeschäftigte beschränkt, die im Jahr 1997 16 Jahre alt waren¹⁰²⁾, so bleibt ein relativ hoher – wenngleich auch leicht rückläufiger – Anteil dieser Personen in den kommenden 2 Jahren im Beherbergungs- und Gaststättenwesen beschäftigt (1998: 91%, 1999: 85%). Im dritten Folgejahr geht dieser Anteil jedoch abrupt auf 51% zurück und sinkt bis 2002 weiter auf 37%. Offensichtlich kommt es beim Großteil der Beschäftigten mit 19 bzw. 20 Jahren – gegen Ende der Lehrzeit – zu einer beruflichen Neuorientierung.

Die Nachkarriere von Tourismusarbeitskräften, die im Jahr 1997 vorwiegend im Tourismussektor gearbeitet haben und zwischen 20 und 24 Jahre alt waren, unterscheidet sich durch eine etwas höhere Branchentreue: 37% dieser knapp 20.000 Tourismusarbeitskräfte waren im Jahr 2002 überwiegend im Beherbergungs- und Gaststättenwesen tätig (zum Vergleich: 15 bis 19 Jahre: 34%).¹⁰³⁾

12.2.2 Erwerbsverlauf von Arbeitskräften im Alter von 25 bis 44 Jahren

Im Gegensatz zu den Arbeitskräften im Alter von 15 bis 19 Jahren, stehen die 25- bis 44-jährigen Arbeitskräfte vielfach bereits voll im Erwerbsprozess. Es stellt sich daher die Frage, ob sich die Nachkarriere in dieser Alterskohorte von jener der unter 20-Jährigen unterscheidet. Wie die Analyse zeigt, gibt es starke Ähnlichkeiten, da auch unter den Arbeitskräften im Haupterwerbalters (25 bis 44 Jahre) ein nicht unbeträchtlicher – wenn gleich auch geringerer – Teil der Arbeitskräfte in der Nachkarriere die Beschäftigungsbranche wechselt.

Untersucht wird die Erwerbskarriere all jener Arbeitskräfte, die 1997 zwischen 25 und 44 Jahre alt und vorwiegend (mehr als 182 Tage) in der Tourismusbranche standardbeschäftigt waren. Wie in Abbildung 6 ersichtlich, wechseln im Laufe der Jahre zusehends mehr Arbeitskräfte die Branche. Am Ende der Betrachtungsperiode, im Jahr 2002¹⁰⁴⁾, sind von den ursprünglich rund 82.000 Arbeitskräften noch etwa die Hälfte vorwiegend im Beherbergungs- und Gaststättenwesen tätig, während rund 22% die Branche gewechselt haben und in anderen Dienstleistungsbranchen oder in der Sachgütererzeugung tätig sind. Darüber hinaus befinden sich 3% in Karenz und 9% out of labourforce.

Kaum ein Unterschied zeigt sich bei der getrennten Auswertung des Karriereverlaufs für Männer und Frauen. Einzig der Anteil jener Arbeitskräfte, die in den folgenden Jahren den Schritt in die Selbständigkeit wagen, ist bei den Männern (7% im Jahr 2002) höher als bei den

¹⁰²⁾ Alle Personen, die im Jahr 1997 im Beherbergungs- und Gaststättenwesen dominant standardbeschäftigt und 16 Jahre alt waren.

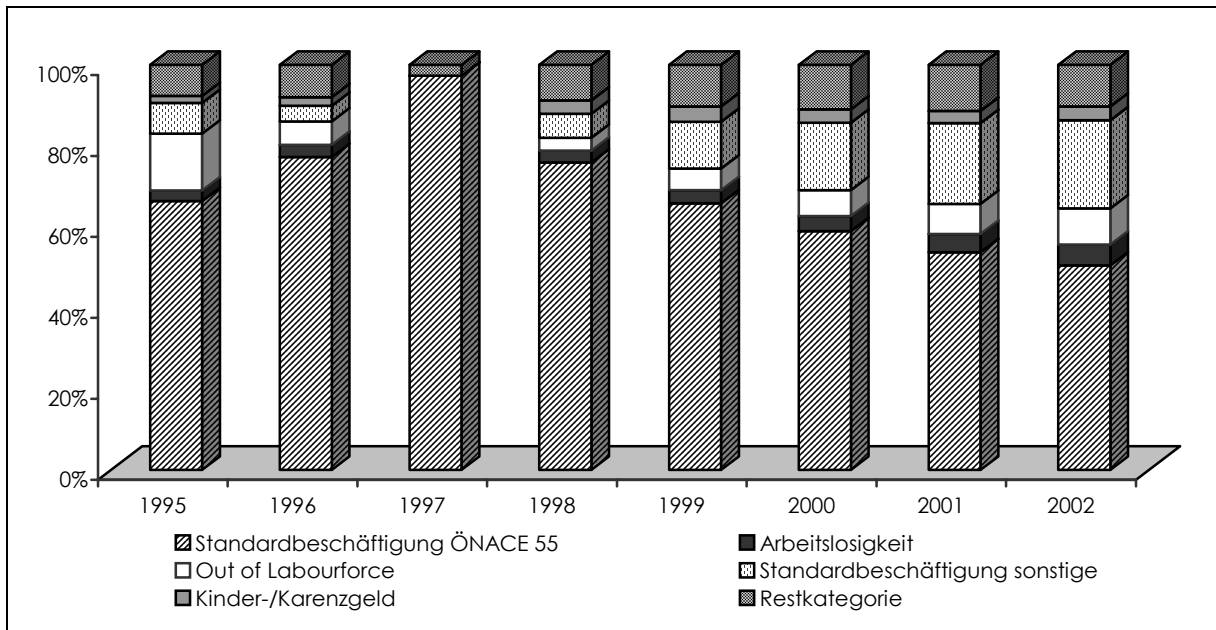
¹⁰³⁾ Der Anteil an Karenz- und KindergeldbezieherInnen (9% bis 10%), Arbeitslosen (4% bis 5%) sowie Personen außerhalb des Erwerbslebens (11%) der beiden Alterskohorten war 2002 in etwa gleich hoch.

¹⁰⁴⁾ Für das Jahr 2002 sind die Daten nur bis Ende Oktober verfügbar (304 Tage). Um im Jahr 2002 dominant standardbeschäftigt zu sein, muss eine Person daher mehr als 152 Tage einer Standardbeschäftigung nachgehen.

Frauen (3%), während bei den weiblichen Arbeitskräften der Anteil der Karenz- bzw. Kindergeldbezieherinnen höher liegt.¹⁰⁵⁾

Abbildung 6: Vor- und Nachkarriere von 25- bis 44-jährigen Arbeitskräften im Beherbergungs- und Gaststättenwesen

Arbeitskräfte, die 1997 mehr als ein halbes Jahr im ÖNACE 55 standardbeschäftigt waren



Q: WIFO INDI-DV, 2002: Jänner bis Oktober. Die Altersangabe bezieht sich auf das Alter im Jahr 1997.

Im Vergleich zur Altersgruppe der 15- bis 24-Jährigen, bleiben mehr Arbeitskräfte der Tourismusbranche treu: Von den Beschäftigten, die 1997 zwischen 15 und 24 Jahre alt waren und mehr als die Hälfte der Tage im Jahr 1997 einer Standardbeschäftigung im Beherbergungs- und Gaststättenwesen nachgingen, arbeiteten fünf Jahre später nur mehr 36% vorwiegend im Tourismussektor – bei den 25- bis 44-Jährigen lag der Anteil bei 50%.¹⁰⁶⁾ Allerdings ist auch ein bedeutend höherer Anteil unter den jüngeren Arbeitskräften (15 bis 24 Jahre) 2002¹⁰⁷⁾ in Karenz (9%) und damit zumindest temporär nicht erwerbstätig. Ob diese Personengruppe beim Wiedereinstieg ins Berufsleben eine Beschäftigung im Beherbergungs- und Gaststättenwesen annimmt und damit der Branche treu bleibt, kann allerdings nicht beantwortet werden, da der Datensatz mit Oktober 2002 endet.

¹⁰⁵⁾ Dominanter Erwerbsstatus im Jahr 2002: 5% der Frauen beziehen Karenz- bzw. Kindergeld, 0% der Männer.

¹⁰⁶⁾ Beim Personenkreis der 15- bis 19-Jährigen waren 2002 34% im Tourismussektor dominant standardbeschäftigt, bei den 20 bis 24-Jährigen 37% (Altersangabe bezieht sich auf das Jahr 1997).

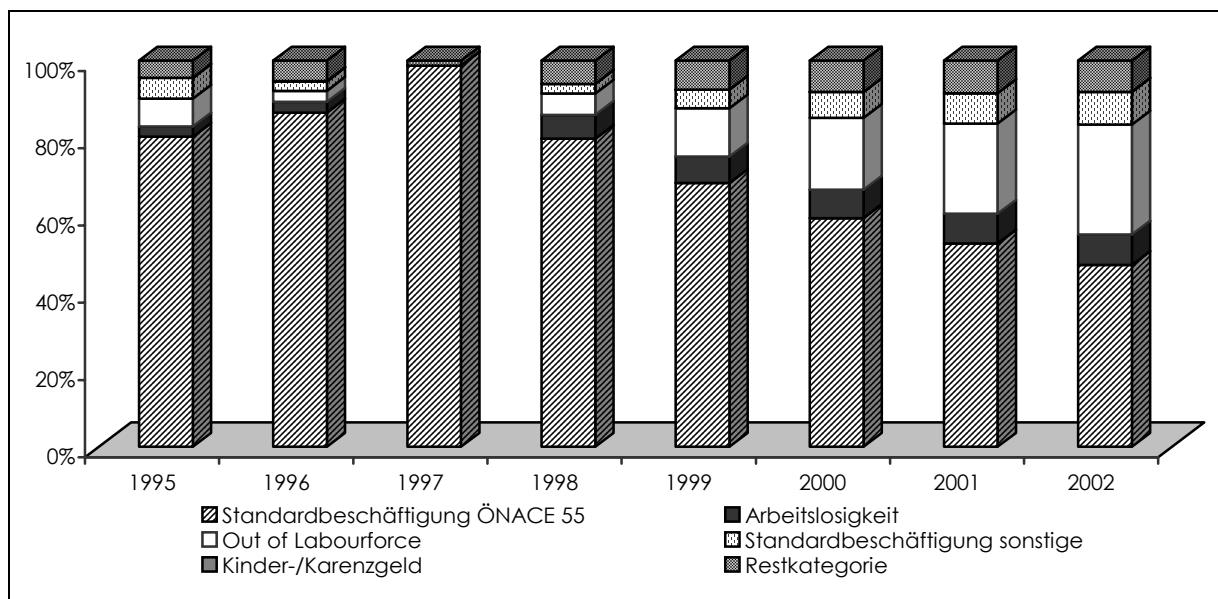
¹⁰⁷⁾ Siehe Fußnote 104.

12.2.3 Erwerbsverlauf älterer Arbeitskräfte

In der Altersgruppe der über 44-Jährigen steigt im Lauf der Jahre der Anteil jener Beschäftigten, die – temporär oder von Dauer (Pensionierung) – aus dem Erwerbsleben ausscheiden, massiv an. Von den ca. 25.000 Beschäftigten, die im Jahr 1997 mehr als 182 Tage im Tourismussektor gemeldet waren (Standardbeschäftigung), zogen sich bis 2002 28% aus dem Erwerbsleben zurück. Übertritte in andere Branchen spielen dagegen in dieser Alterskohorte eine untergeordnete Rolle (8%).

Abbildung 7: Vor- und Nachkarriere von 45-jährigen und älteren Arbeitskräften im Beherbergungs- und Gaststättenwesen

Arbeitskräfte, die 1997 mehr als ein halbes Jahr im ÖNACE 55 standardbeschäftigt waren



Q: WIFO INDI-DV. 2002: Jänner bis Oktober. Die Altersangabe bezieht sich auf das Alter im Jahr 1997.

Des Weiteren, steigt der Anteil der Arbeitskräfte, die mehr als die Hälfte der Tage im Jahr von Arbeitslosigkeit betroffen sind: Seit 1998 kletterte deren Anteil auf 8% (2002); alleine in der Alterskohorte der im Jahr 1997 50- bis 54-Jährigen sind 2002 rund 10% vorwiegend arbeitslos.

12.3 Vor- und Nachkarriere unterschiedlicher Alterskohorten – 5-Jahreshorizont

Das Beherbergungs- und Gaststättenwesen verliert relativ mehr Arbeitskräfte an andere Dienstleistungs- oder Sachgüterbranchen, als von diesen Wirtschaftszweigen rekrutieren werden können. Unter den im Jahr 2001 im Tourismussektor beschäftigten Arbeitskräften waren 11% in ihrer Vorkarriere (fünf Jahre zuvor) in anderen Dienstleistungsbereichen oder in Sachgüterbranchen gemeldet. Gleichzeitig verliert jedoch die Branche – wie die Betrachtung der Nachkarrieren (fünf Jahre später) zeigt – 21% ihrer Tourismuskraften an andere Wirtschaftszweige. Das bedeutet, dass der Beschäftigungszugang aus anderen Branchen den Beschäfti-

gungsabgang in andere Wirtschaftszweige nicht kompensiert.¹⁰⁸⁾ Die auf diese Weise entstandene Nachfrage nach Beschäftigten wird primär aus dem Pool an Arbeitskräften gedeckt, die außerhalb des Erwerbslebens (z.B. SchulabgängerInnen, WiedereinsteigerInnen) stehen.

Die Tourismusarbeitskräfte, die in ihrer Nachkarriere das Beherbergungs- und Gaststättenwesen verlassen, um in anderen Wirtschaftszweigen zu arbeiten, sind relativ jung.¹⁰⁹⁾ Während 31% der Beschäftigten, die 1997 im Tourismussektor und fünf Jahre später in anderen Branchen tätig waren, jünger als 25 Jahre sind (Alter im Jahr 1997), liegt der Anteil unter den branchentreuen Arbeitskräften bei 18%. Mit anderen Worten, sind unter den Branchenwechslern verhältnismäßig viele junge Arbeitskräfte.

Gleichzeitig ist aber auch der Anteil junger Tourismuskraften, die in ihrer Vorkarriere in anderen Wirtschaftszweigen standardbeschäftigt waren, vergleichsweise hoch.¹¹⁰⁾ Konkret, waren von den Arbeitskräften, die im Jahr 2001 im Tourismussektor und 1996 in anderen Wirtschaftszweigen gemeldet waren, 13% zwischen 20 und 24 Jahre und 17% zwischen 25 und 29 Jahre alt (Alter im Jahr 2001), unter den Beschäftigten, die fünf Jahre zuvor bereits im Beherbergungs- und Gaststättenwesen gearbeitet haben, lag der Anteil bei 7% bzw. 12% (Alter im Jahr 2001). Anders ausgedrückt, sind unter den BranchenwechslerInnen relativ viele junge Arbeitskräfte, womit offensichtlich der Tourismussektor für junge ArbeitnehmerInnen – zumindest für kurze Zeit – durchaus attraktiv sein kann.

Aussagen zur Qualifikation der Tourismusarbeitskräfte, die in ihrer Vorkarriere in anderen Wirtschaftszweigen tätig waren oder in ihrer Nachkarriere aus dem Tourismussektor in andere Branchen wechseln, sind nur eingeschränkt möglich, da hierfür ein Vergleich mit branchentreuen Tourismusbeschäftigten angestellt werden muss. Dieser bereitet jedoch Schwierigkeiten, da der Anteil der Personen mit unbekanntem Qualifikationsabschluss in den beiden Gruppen stark variiert.¹¹¹⁾ Nachdem Angaben zur höchsten abgeschlossenen Schulbildung nur dann vorliegen, wenn die betroffenen Personen einmal beim AMS gemeldet waren, ist

¹⁰⁸⁾ In absoluten Zahlen, gehen bei einer 5-Jahresbetrachtung etwa doppelt so viele Tourismusbeschäftigte in andere Branchen ab, als von anderen Branchen abgezogen werden können.

¹⁰⁹⁾ Verglichen wird die Altersstruktur von Beschäftigten, die 1997 vorwiegend im Tourismussektor beschäftigt waren (mehr als 182 Tage) und in ihrer Nachkarriere 2002 vorwiegend im Beherbergungs- und Gaststättenwesen gearbeitet haben (branchentreue Arbeitskräfte), mit jenen, die in ihrer Nachkarriere vorwiegend in anderen Wirtschaftszweigen tätig waren.

¹¹⁰⁾ Im Vergleich zu den branchentreuen Arbeitskräften: Verglichen wird die Altersstruktur von Beschäftigten, die 2001 vorwiegend im Tourismussektor beschäftigt waren (mehr als 182 Tage) und in ihrer Vorkarriere 1996 vorwiegend im Beherbergungs- und Gaststättenwesen gearbeitet haben, mit jenen, die in ihrer Vorkarriere vorwiegend in anderen Wirtschaftszweigen tätig waren.

¹¹¹⁾ Unter den Beschäftigten, die 1997 dominant im ÖNACE 55 "Beherbergungs- und Gaststättenwesen" standardbeschäftigt waren und 5 Jahre später ebenfalls überwiegend im Tourismussektor gearbeitet haben, hatten 21% einen unbekanntem Qualifikationsabschluss. Von denen, die 1997 dominant im "Beherbergungs- und Gaststättenwesen" standardbeschäftigt waren und 5 Jahre später in einer anderen Branche, hatten lediglich 9% einen solchen. Ebenso verhält es sich bei der Betrachtung der Vorkarriere: Unter den Tourismusbeschäftigten des Jahres 2001, die 1996 vorwiegend im Beherbergungs- und Gaststättenwesen gearbeitet haben, hatten 20% eine unbekannte Qualifikation; unter den Tourismusbeschäftigten des Jahres 2001, die 1996 vorwiegend in anderen Branchen gearbeitet haben, lag der Anteil bei 9%.

die Verteilung der Qualifikationsabschlüsse nicht willkürlich. Mit anderen Worten: Wenn in einer Gruppe von Beschäftigten der Anteil der Personen mit unbekannter Qualifikation sehr hoch ist, in einer anderen dagegen sehr niedrig, so muss der Unterschied nicht zufällig bedingt sein; vielmehr spielt die Zusammensetzung der zu vergleichenden Gruppen eine entscheidende Rolle. Beispielsweise kann ein hoher Anteil von Beschäftigten mit unbekanntem Qualifikationsniveau ein Indiz für eine gute bzw. hohe Ausbildung sein oder aber für eine stabile Beschäftigung. Es ist daher auch nicht ohne weiteres möglich, von der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten mit Angabe zur höchsten abgeschlossenen Ausbildung, auf jene ohne Qualifikationsangabe zu schließen.

12.3.1 Nachkarriere

Wie die bisherigen Ausführungen gezeigt haben, ist der Erwerbsverlauf stark vom Alter der betrachteten Personen abhängig. Insbesondere bei jungen Arbeitskräften ist die Branchentreue vergleichsweise gering, steigt jedoch mit zunehmendem Alter der Beschäftigten an. Bei Arbeitskräften im Alter von 40 bis 44 Jahren ist die Wahrscheinlichkeit, weiterhin im Beherbergungs- und Gaststättenwesen beschäftigt zu sein, am höchsten: 62% der im Jahr 1997 40- bis 44-jährigen Tourismusarbeitskräfte, die 1997 mehr als 182 Tage im Beherbergungs- und Gaststättenwesen standardbeschäftigt waren, waren auch fünf Jahre später (Jahr 2002) vorwiegend im Tourismussektor tätig. Zum Vergleich: Aus der Altersgruppe der im Jahr 1997 15- bis 19-Jährigen arbeiteten 2002 nur mehr 34% überwiegend im Beherbergungs- und Gaststättenwesen.

Abbildung 8 zeigt die Nachkarriere all jener Arbeitskräfte, die im Jahr 1997 vorwiegend (mehr als 182 Tage) im Beherbergungs- und Gaststättenwesen standardbeschäftigt waren, wobei sich die Altersangabe auf das Jahr 1997 und die Nachkarriere auf das Jahr 2002 bezieht.¹¹²⁾ Deutlich erkennbar ist, dass mit dem Alter der Arbeitskräfte auch die Wahrscheinlichkeit steigt, im Tourismussektor weiter beschäftigt zu bleiben, während es bei jungen Arbeitskräften offensichtlich noch verstärkt zu einer beruflichen Neuorientierung kommt.

Die Wahrscheinlichkeit, dass Arbeitskräfte fünf Jahre später immer noch überwiegend im Beherbergungs- und Gaststättenwesen arbeiten, ist bei jungen Arbeitskräften alleine aufgrund von Karenzierungen (Babypause) geringer.¹¹³⁾ Selbst wenn jedoch der Personenkreis ausschließlich auf männliche Tourismusarbeitskräfte – die kaum die Möglichkeit einer Karenz in Anspruch nehmen – eingeschränkt wird, bleibt die Aussage unverändert: Mit zunehmendem Alter steigt die Verbleibswahrscheinlichkeit im Tourismus, wobei bei den Männern die Alterskohorte der 45- bis 49-Jährigen (gut 60%) und bei den Frauen jene der 40- bis 44-Jährigen (knapp 63%) die höchste Wahrscheinlichkeit aufweist, auch fünf Jahre später im Tourismus zu arbeiten. Bei älteren Arbeitskräften nimmt die Wahrscheinlichkeit eines

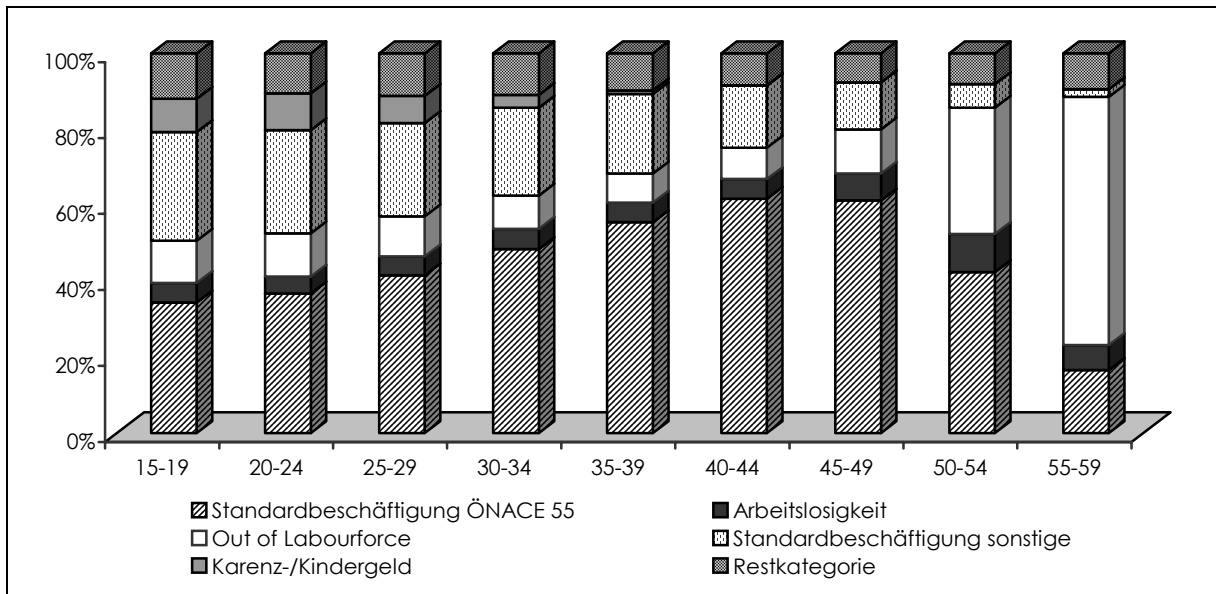
¹¹²⁾ Siehe Fußnote 104.

¹¹³⁾ Unter den Arbeitskräften die 1997 vorwiegend im Tourismussektor beschäftigt und zwischen 15 und 29 Jahre alt waren, sind 8% im Jahr 2002 als Karenz- oder KindergeldbezieherInnen (dominanter Erwerbsstatus) beim Hauptverband registriert – unter den weiblichen Tourismusarbeitskräften liegt der Anteil bei 14%.

weiteren Verbleibs im Tourismus wieder deutlich ab, während der Ausstieg aus dem Berufsleben stark an Bedeutung gewinnt.

Abbildung 8: Nachkarriere im Beherbergungs- und Gaststättenwesen nach Altersgruppen, im Jahr 2002

Arbeitskräfte, die 1997 mehr als 182 Tage im Beherbergungs- und Gaststättenwesen beschäftigt waren



Q: WIFO INDI-DV. 2002: Jänner bis Oktober. Die Altersangaben beziehen sich auf das Alter im Jahr 1997.

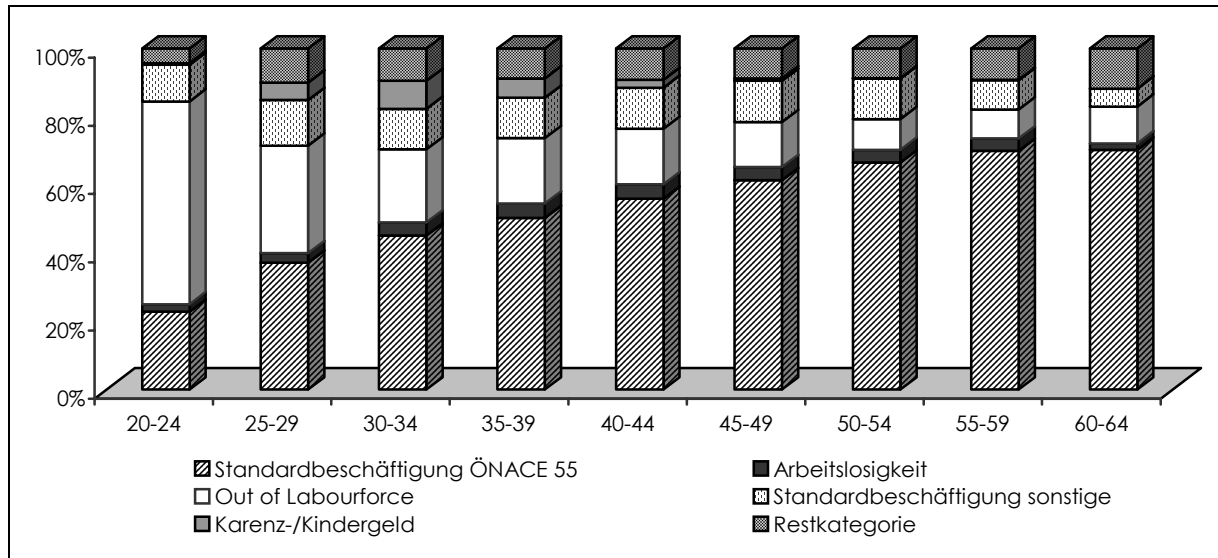
Der Umstand, dass insbesondere unter den jungen Arbeitskräften die Wahrscheinlichkeit, in der Nachkarriere die Branche zu wechseln, sehr hoch ist, wird durch die starke Besetzung dieser Altersgruppe noch verschärft. Etwa ein Viertel der im Jahr 1997 vorwiegend im Beherbergungs- und Gaststättenwesen Beschäftigten war jünger als 25 Jahre; am stärksten besetzt ist die Altersgruppe der 25- bis 29-Jährigen sowie der 30- bis 34-Jährigen. Mit zunehmendem Alter der Beschäftigten steigt zwar die Branchentreue, gleichzeitig sinkt jedoch die Besetzung der entsprechenden Alterskohorte rapide.

12.3.2 Vorkarriere

Für eine Karrierenbetrachtung ist nicht nur der Blick in die Zukunft – wie im Fall der Nachkarriere – möglich, sondern auch jener in die Vergangenheit. Damit soll der Frage nachgegangen werden, welche dominante Erwerbsposition die Tourismusbeschäftigten fünf Jahre zuvor aufgewiesen haben. Zur Beantwortung dieser Frage wird die Vorkarriere (Erwerbsstatus im Jahr 1996) von all jenen Personen untersucht, die im Jahr 2001 mehr als 182 Tage im Beherbergungs- und Gaststättenwesen standardbeschäftigt waren. Die Ergebnisse der Vorkarrierenbetrachtung bestätigen die Erkenntnisse, die aus der Nachkarrierenbetrachtung gewonnen wurden: Mit dem Alter der Beschäftigten steigt die Wahrscheinlichkeit, dass sie bereits fünf Jahre zuvor dominant im Tourismussektor standardbeschäftigt waren.

Abbildung 9: Vorkarriere im Beherbergungs- und Gaststättenwesen nach Altersgruppen, im Jahr 1996

Arbeitskräfte, die 2001 mehr als 182 Tage im Beherbergungs- und Gaststättenwesen beschäftigt waren



Q: WIFO INDI-DV. Die Altersangaben beziehen sich auf das Alter im Jahr 2001.

Unter den jungen Arbeitskräften, die 2001 zwischen 20 und 24 Jahre alt und vorwiegend im Beherbergungs- und Gaststättenwesen tätig waren, hatte knapp ein Viertel bereits fünf Jahre zuvor eine Beschäftigung im Tourismussektor inne. Der Großteil stand jedoch außerhalb des Erwerbslebens (59%), weitere 11% waren in anderen Branchen – vornehmlich im Dienstleistungsbereich – tätig. In der Altersgruppe der 25- bis 30-Jährigen liegt der Anteil derer, die bereits 1996 dominant im Beherbergungs- und Gaststättenwesen tätig waren, immerhin bereits bei 37%. Am höchsten ist die Wahrscheinlichkeit einer Vorkarriere im Beherbergungs- und Gaststättenwesen in der Alterskohorte der im Jahr 2001 55- bis 59-Jährigen: Von ihnen arbeiteten bereits im Jahr 1996 70% im Tourismussektor.¹¹⁴⁾

Deutliche geschlechtsspezifische Unterschiede in der Vorkarriere zeigen sich insbesondere im Alter zwischen 30 und 44 Jahren: Unter den im Jahr 2001 30- bis 34-Jährigen Tourismusarbeitskräften war fünf Jahre zuvor ein merklich höherer Anteil bei den Männern im Beherbergungs- und Gaststättenwesen beschäftigt (53%) als bei den Frauen (40%). Bei den weiblichen Arbeitskräften waren im Gegenzug 13% in Karenz. In der Alterskohorte der 35- bis 39-Jährigen waren 45% der Frauen und 59% der Männer im Jahr 1996 als Tourismusbeschäftigte gemeldet – 9% der Frauen waren zu diesem Zeitpunkt in Karenz.

¹¹⁴⁾ Sowohl 2001 als auch 1996 dominant im Tourismussektor standardbeschäftigt. Die Altersangabe bezieht sich auf das Alter im Jahr 2001.

13. Einkommensverteilung im Beherbergungs- und Gaststättenwesen

Die Attraktivität einer Branche wird maßgeblich von den Verdienstaussichten beeinflusst. Gerade aber im Hinblick auf die Entlohnung, schneidet das Beherbergungs- und Gaststättenwesen im österreichischen Branchenvergleich schlecht ab: Laut Verdienststatistik des Hauptverbands der österreichischen Sozialversicherungsträger betrug hier der Median¹¹⁵⁾ der monatlichen Bruttoeinkommen (inklusive Sonderzahlungen) im Jahr 2001 1.275 €. Mit anderen Worten, verdienten 50% der ArbeiterInnen und Angestellten im Tourismussektor (ÖNACE 55) weniger als 1.275 € brutto pro Monat.¹¹⁶⁾ Lediglich in den Branchen "Land- und Forstwirtschaft, Fischerei und Fischzucht" sowie "Private Haushalte" wurden geringere Bruttoeinkommen registriert – über alle Branchen betrachtet, lag das Medianeinkommen der unselbständig Beschäftigten 2001 bei monatlich 1.860 €. Damit zählte das Beherbergungs- und Gaststättenwesen in Österreich zu den Wirtschaftszweigen mit den geringsten durchschnittlichen Einkommen. Die getrennte Analyse der Einkommenssituation von Männern und Frauen im Tourismussektor zeigt, dass weibliche Beschäftigte im Durchschnitt 1.190 € verdienen (Gesamtwirtschaft: 1.460 €), ihre männlichen Kollegen dagegen durchschnittlich 1.430 € im Monat (Gesamtwirtschaft: 2.180 €).

Das geringe Medianeinkommen im Tourismussektor wird jedoch durch den überdurchschnittlich hohen Anteil an Teilzeitarbeitskräften, die Bedeutung des Trinkgeldes als Einkommensquelle sowie das Angebot von freier Kost und Logis relativiert:

- Einerseits zählt das Beherbergungs- und Gaststättenwesen zu jenen Branchen, in denen Trinkgelder einen nicht zu unterschätzenden Einkommensbestandteil darstellen (Zwar beinhaltet die monatliche Beitragsgrundlage – monatliche Bruttoeinkommen inklusive Sonderzahlungen – eine Trinkgeldpauschale¹¹⁷⁾, diese ist jedoch relativ niedrig angesetzt, sodass das tatsächliche Bruttoeinkommen höher liegen dürfte),
- andererseits liegt der Anteil der Teilzeitarbeitskräfte im Tourismussektor mit 19% über jenem des österreichischen Durchschnittes von 15%.¹¹⁸⁾ Da bei einer geringeren Wochenarbeitszeit niedrigere Einkommen erzielt werden als bei einer Vollzeitbeschäftigung, wird bei einem hohen Anteil an Teilzeitbeschäftigten auch der durchschnittliche Lohn nach unten gedrückt.

¹¹⁵⁾ Der Median halbiert eine in aufsteigender Reihenfolge geordnete Reihe von Messwerten (Einkommen) in zwei gleich große Teile. Der Vorteil dieser Maßzahl besteht in der Robustheit gegenüber Extremwerten in den Daten, d.h. der Median ist besonders bei stark asymmetrischen Verteilungen mit einigen extremen Werten nützlich.

¹¹⁶⁾ Bezüge über der Höchstbeitragsgrundlage werden nur mit dem Betrag der Höchstbeitragsgrundlage für die Sozialversicherung erfasst. Ohne pragmatisierte Beamte und ohne Lehrlinge.

¹¹⁷⁾ Die Trinkgeldpauschale wird von den regionalen Gebietskrankenkassen festgesetzt. Sie ist nicht lohnsteuer-, wohl aber sozialversicherungspflichtig.

¹¹⁸⁾ *Mikrozensus*, 2001. Teilzeitbeschäftigung: Wöchentliche Normalarbeitszeit in Höhe von 12 bis 36 Stunden.

- Darüber hinaus, gehört es zur durchwegs gängigen Praxis, Arbeitskräften in Saisonbetrieben "freie Station und Verpflegung" anzubieten. Es handelt sich somit um Vergünstigungen, die aus dem aufrechten Dienstverhältnis lukriert werden können.

Zur Berechnung des Medianeinkommens im Beherbergungs- und Gaststättenwesens auf Basis des Individualdatensatzes des Hauptverbands wurden all jene Beschäftigungsverhältnisse herangezogen, die im Betrachtungsjahr in einem Betrieb der Wirtschaftsklasse ÖNACE 55 registriert wurden und bei denen die betroffenen ArbeitnehmerInnen älter als 19 Jahre alt waren. Die Alterseinschränkung wurde vorgenommen, um möglichst nahe an die Abgrenzung in der vom Hauptverband der Sozialversicherungsträger publizierten Verdienststatistik – ohne Berücksichtigung der Lehrlinge – heranzukommen.¹¹⁹⁾ Betrachtet werden im Folgenden stets die monatlichen Bruttoeinkommen inklusive Sonderzahlungen.

Im Einkommensvergleich zwischen Beherbergungs- und Gaststättenwesen schneidet ersteres deutlich besser ab:¹²⁰⁾ Im Jahr 2001 lag hier das Medianeinkommen bei 1.318 €, und damit um ein Viertel über jenem im Gaststättenwesen (1.031 €). Zudem sind die Einkommen 2001 im Beherbergungswesen stärker gestiegen als im Gaststättenwesen, und zwar gegenüber 1997 um knapp 9% (Gaststättenwesen: +6%). Der geringe Anstieg im Gaststättenwesen könnte mit einer verstärkten Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen in Zusammenhang stehen. Dies würde auch den – im Vergleich zum Beherbergungswesen (+4%) – deutlich stärkeren Beschäftigungszuwachs von 1997 auf 2001 im Gaststättenwesen (+8,1%) erklären.

13.1 Altersgruppen

Sowohl im Beherbergungs- als auch im Gaststättenwesen, liegen die durchschnittlichen Einkommen der 20- bis 24-Jährigen, 25- bis 44-Jährigen und der über 44-Jährigen nahe beieinander. Im Beherbergungswesen haben im Jahr 2001 50% der Beschäftigten im Alter von 25 bis 44 Jahren weniger als 1.470 € monatlich verdient (inklusive Sonderzahlungen), bei den unter 25-Jährigen bzw. den über 44-Jährigen fiel das Medianeinkommen mit rund 1.450 € etwas niedriger aus. Deutlich weniger wird dagegen im Gaststättenwesen bezahlt: Mit einem durchschnittlichen (Median) monatlichen Bruttobezug inklusive Sonderzahlungen in der Höhe von knapp 1.200 €, verdienten im Jahr 2001 die unter 25-Jährigen im Gaststättenwesen etwas mehr als ihre älteren Kollegen (ca. 1.160 €).

13.2 Geschlecht

Die Einkommensschere von Männern und Frauen klafft – ebenso wie in anderen Branchen – auch im Beherbergungs- und Gaststättenwesen auseinander, wenngleich der Abstand zwischen dem durchschnittlichen Einkommen der Männer und jener der Frauen kleiner als in der Gesamtwirtschaft ist. Im Beherbergungswesen verdienten 2001 50% der weiblichen

¹¹⁹⁾ Darüber hinaus sind Bezüge von pragmatisierten Beamten nicht in der Verdienststatistik des Hauptverbands enthalten. Dieser Beschäftigungsgruppe kommt jedoch ohnedies im Beherbergungs- und Gaststättenwesen keine Bedeutung zu.

¹²⁰⁾ Monatlicher Bruttobezug inklusive Sonderzahlungen.

Beschäftigten weniger als 1.370 € brutto im Monat, bei den Männern betrug das Medianeinkommen 1.640 €. Deutlich niedriger fielen die durchschnittlichen Bruttobezüge im Gaststättenwesen aus, wo im Jahr 2001 die Hälfte der Männer 1.280 € monatlich – und somit weniger als Frauen im Beherbergungswesen – verdiente, weibliche Arbeitskräfte 1.110 € (inklusive Sonderzahlungen). Weibliche Arbeitskräfte verdienten im Gaststättenwesen durchschnittlich 1.110 € brutto im Monat (inklusive Sonderzahlungen). Mitunter ein Grund für den Einkommensunterschied zwischen Männern und Frauen ist die stärkere Inanspruchnahme von Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen von Seiten der Frauen: Während im Jahr 2001 31% der weiblichen Beschäftigten einer Teilzeitbeschäftigung nachgingen, lag der Anteil bei den Männern bei nur 3%.¹²¹⁾

13.3 Ausbildung

In der ökonomischen Theorie besteht ein positiver Zusammenhang zwischen Qualifikation und Einkommen, was bedeutet, dass mit der beruflichen Qualifikation das individuelle Einkommen steigt. Im Beherbergungs- und Gaststättenwesen verdienen jedoch Beschäftigte mit abgeschlossener Lehre oder Fachschule mehr als Absolventen von höheren Schulen, Akademien oder Universitäten. Ein möglicher Erklärungsansatz besteht darin, dass Beschäftigte mit Maturaniveau nicht ihren Fähigkeiten entsprechend im Betrieb eingesetzt werden, sondern Tätigkeiten ausüben, die auch von Arbeitskräften mit einem geringeren Ausbildungsniveau erledigt werden können. In diesem Falle, würde sich die Entlohnung nicht am Qualifikationsniveau des Beschäftigten, sondern an den Qualifikationsanforderungen, die zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit nötig sind, orientieren.

Gleichzeitig kann es allerdings durch den hohen Anteil an Beschäftigten mit unbekanntem Qualifikationsabschluss zu einer leichten Verzerrung der Einkommen im hoch qualifizierten Beschäftigungssegment kommen, da Qualifikationsangaben nur dann vorliegen, wenn die Betroffenen einmal beim AMS gemeldet waren, wobei die Wahrscheinlichkeit einer Vormerkung beim AMS mit der Höhe der Qualifikation sinkt.

Im Beherbergungswesen lag 2001 das Medianeinkommen (monatliche Bruttobezug inklusive Sonderzahlungen) von Lehr- bzw. Fachschulabsolventen bei gut 1.610 €, jenes der Beschäftigten mit zumindest Maturaniveau bei rund 1.570 €. Ungelernte Arbeitskräfte bezogen im Beherbergungswesen durchschnittlich rund 1.360 € brutto im Monat. Parallel dazu, verdienten im Jahr 2001 Lehr- bzw. Fachschulabsolventen im Gaststättenwesen mit durchschnittlich 1.280 € pro Monat weniger als Beschäftigte im Beherbergungswesen ohne formale Ausbildung. Niedriger als das Medianeinkommen von Lehr- bzw. Fachschulabsolventen fiel das durchschnittliche Einkommen von Arbeitskräften mit Maturaniveau (1.220 €) und jenen mit maximal Pflichtschulabschluss (1.110 €) aus.

¹²¹⁾ Mikrozensus, 2001; Lebensunterhaltskonzept. Wöchentliche Arbeitszeit: 12 bis 36 Stunden.

13.4 Einkommensverteilung nach Saisontyp und Bundesland

13.4.1 Saisontyp¹²²⁾

Nach Saisontyp betrachtet, differieren die durchschnittlichen monatlichen Bruttobezüge (inklusive Sonderzahlungen) beträchtlich. Das höchste mittlere Einkommen wurde 2001 in Bezirken mit stark ausgeprägter Wintersaison (Typ 2B) – d.h. in den Bezirken St. Johann, Tamsweg, Imst, Landeck und Bludenz – registriert. Hier verdienten 50% der Beschäftigten im Beherbergungswesen weniger als 1.570 € monatlich, im Gaststättenwesen weniger als 1.490 €. Bereits vier Jahre zuvor (1997), übertraf das im Beherbergungs- und Gaststättenwesen erzielte Medianeinkommen des Saisontyps 2B das Durchschnittseinkommen der Tourismuskräfte in den übrigen Bezirken.

Bezirke mit stark ausgeprägter Wintersaison (Typ 2B) zeichnen sich – neben der relativ hohen Entlohnung – durch eine im Österreich-Vergleich überdurchschnittlich hohe Bettenauslastung während des Kalenderjahres aus: Die 30%ige Auslastung im Jahr 2001 wurde einzig von Zwei-Saisonbezirken mit geringen Nächtigungsschwankungen (Typ 1A) übertroffen.¹²³⁾ Zudem, nahm in den Bezirken des Saisontyps 2B im Jahr 2001 gegenüber 1997 die Zahl der Nächtigungen um 8,5% zu (österreichweit: +5,5%), die Kapazitätsauslastung stieg um 7,7% (österreichweit: +6,5%) und das Medianeinkommen um 8,5% im Beherbergungs- und um 8,1% im Gaststättenwesen (österreichweit: +8,6% bzw. +6%). Der starke Nächtigungszuwachs fand allerdings ausschließlich in der Wintersaison statt, während in der Sommersaison im Vergleich zu 1997 ein Nächtigungsminus verbucht wurde. Selbiges trifft auf die Kapazitätsauslastung zu, die sich in der Wintersaison 2000/01 gegenüber 1996/97 verbesserte, in der Sommersaison über den gleichen Zeitraum jedoch verschlechterte.

Am niedrigsten ist das durchschnittliche Einkommen für Arbeitskräfte des Beherbergungswesens in Bezirken mit stark ausgeprägter Sommersaison (Typ 3A), dazu zählen vorwiegend Bezirke in Niederösterreich, der Steiermark und Salzburg.¹²⁴⁾ In diesen Bezirken lag der Median der monatlichen Bruttoeinkommen inklusive Sonderzahlungen im Jahr 2001 bei 1.330 €; im Vergleich zu 1997 entspricht das einem Plus in Höhe von 8,3%. Kennzeichnend für Bezirke mit stark ausgeprägter Sommersaison und geringen Nächtigungsschwankungen (Typ 3A) ist – abgesehen von vergleichsweise geringen Verdienstaussichten – eine durchschnittliche Kapazitätsauslastung (28% im Jahr 2001). Zudem lag im Vergleich zu 1997 der Zuwachs bei den Nächtigungen (+6%) etwas über dem Durchschnitt.

Während im Beherbergungswesen in Bezirken mit ausgeprägter Sommersaison und geringer Nächtigungsschwankung (Typ 3A) im Durchschnitt am wenigsten bezahlt wird, sind es im

¹²²⁾ Zur näheren Definition der Saisontypen vgl. Kapitel 10.2.1.

¹²³⁾ Im Kalenderjahr 2001 betrug die Bettenauslastung österreichweit 27%, in Zwei-Saisonbezirken vom Typ 1A lag sie um 10 Prozentpunkte höher.

¹²⁴⁾ Der Saisontyp 3A umfasst folgende politische Bezirke: Güssing, Jennersdorf, Mattersburg, Wr. Neustadt (Stadt), Amstetten, Gmünd, Korneuburg, Mistelbach, Mödling, St. Pölten (Land), Wien-Umgebung, Grieskirchen Salzburg (Stadt), Bruck an der Mur, Feldbach, Graz-Umgebung, Judenburg, Leoben, Mürzuuslag, Radkersburg, Feldkirch.

Gaststättenwesen Zwei-Saisonbezirken mit geringer Nächtigungsschwankung (Typ 1A)¹²⁵). In diesen Bezirken, zu denen insbesondere die Bundeshauptstadt Wien sowie einige Landeshauptstädte zählen, betrug das Medianeinkommen im Jahr 2001 1.230 €.

Übersicht 72: Entwicklung des Medianeinkommens im Beherbergungs- und Gaststättenwesen nach Saisontyp, 1997 und 2001

Saisontyp	Monatliches Bruttoeinkommen inklusive Sonderzahlungen, Medianwert					
	Beherbergungswesen			Gaststättenwesen		
	1997 In €	2001	Veränderung in %	1997 In €	2001	Veränderung in %
1A: Zwei-Saisonbezirke mit geringen Nächtigungsschwankungen	1.340	1.440	+7,9	1.050	1.120	+6,7
1B: Zwei-Saisonbezirke mit starken Nächtigungsschwankungen	1.360	1.480	+9,1	1.280	1.360	+6,5
2B: Bezirke mit stark ausgeprägter Wintersaison und starken Nächtigungsschwankungen	1.450	1.570	+8,5	1.380	1.490	+8,1
3A: Bezirke mit stark ausgeprägter Sommersaison und geringen Nächtigungsschwankungen	1.230	1.330	+8,3	1.090	1.140	+4,9
3B: Bezirke mit stark ausgeprägter Sommersaison und starken Nächtigungsschwankungen	1.250	1.340	+7,5	1.090	1.170	+7,7
5B: Bezirke mit extrem ausgeprägter Wintersaison und starken Nächtigungsschwankungen	1.250	1.360	+8,4	1.090	1.160	+7,0

Q: WIFO INDI-DV. Gerundete Werte.

13.4.2 Bundesland

Die Verdienstaussichtigen in den einzelnen Bundesländern klaffen teilweise deutlich auseinander: Im Beherbergungswesen reichte 2001 der Median der monatlichen Bruttoeinkommen (inklusive Sonderzahlungen) von 1.250 € in Niederösterreich bis hin zu 1.600 € in Vorarlberg. Im Gaststättenwesen war der durchschnittliche Verdienst in Tirol mit 1.430 € monatlich am höchsten, am geringsten im Burgenland mit 1.050 €.

Im Vergleich zu 1997 blieb im Beherbergungswesen das Ranking der Bundesländer anhand des Medianeinkommens unverändert: Sowohl 1997 als auch 2001 wurden die höchsten durchschnittlichen Bruttogehälter in Vorarlberg, Tirol und Wien ausbezahlt. Interessant ist allerdings, dass im Bundesländervergleich das Medianeinkommen in Vorarlberg und Tirol am stärksten gestiegen ist. Mit anderen Worten, hat sich der Abstand zwischen den Medianeinkommen in den beiden Bundesländern Westösterreichs und den übrigen Bundesländern innerhalb des Betrachtungszeitraums weiter vergrößert.

¹²⁵ Zu den Zwei-Saisonbezirken des Typs 1A zählen die politischen Bezirke Oberpullendorf, Oberwart, St. Pölten (Stadt), Waidhofen an der Ybbs (Stadt), Baden, Bruck an der Leitha, Gänserndorf, Lilienfeld, Neunkirchen, Wr. Neustadt (Land), Linz (Stadt), Steyr (Stadt), Wels (Stadt), Kirchdorf an der Krems, Linz (Land), Ried im Innkreis, Steyr (Land), Wels (Land), Graz (Stadt), Innsbruck (Stadt), Dornbirn und Wien (Stadt).

Übersicht 73: Entwicklung des Medianeinkommens im Beherbergungs- und Gaststättenwesen nach Bundesländern, 1997 und 2001

	Monatliches Bruttoeinkommen inklusive Sonderzahlungen, Medianwert					
	Beherbergungswesen			Gaststättenwesen		
	1997	2001	Veränderung in %	1997	2001	Veränderung in %
	In €			In €		
Burgenland	1.220	1.290	+5,5	1.030	1.050	+1,7
Kärnten	1.300	1.400	+7,2	1.160	1.270	+9,9
Niederösterreich	1.180	1.250	+6,5	1.060	1.090	+2,4
Oberösterreich	1.250	1.310	+4,8	1.080	1.150	+5,9
Salzburg	1.320	1.440	+8,7	1.210	1.330	+9,5
Steiermark	1.190	1.270	+6,7	1.020	1.090	+6,8
Tirol	1.410	1.540	+9,3	1.340	1.430	+7,0
Vorarlberg	1.460	1.600	+9,5	1.280	1.370	+6,9
Wien	1.410	1.530	+8,6	1.020	1.100	+7,7

Q: WIFO INDI-DV. Gerundete Werte.

Ähnlich stellt sich die Situation im Gaststättenwesen dar: Zwischen 1997 und 2001 stieg das Durchschnittseinkommen österreichweit um 6%, wobei ein überdurchschnittlicher Anstieg u.a. in Tirol, Vorarlberg und Salzburg – den drei Bundesländern mit dem höchsten Medianeinkommen – registriert wurde. Damit blieb gegenüber 1997 die Reihung der Bundesländer im Gaststättenwesen unverändert. Am stärksten stieg das Medianeinkommen der im Gaststättenwesen Beschäftigten in Kärnten (+9,9%), die geringste Zuwachsrate wurde im Burgenland verzeichnet (+1,7%).

14. Prognose des Arbeitskräfteangebotes und der Arbeitskräftenachfrage im Beherbergungs- und Gaststättenwesen

Die Wahrnehmung von Knappheiten am Arbeitsmarkt hängt stark vom Blickwinkel ab: Tourismusbetriebe empfinden Knappheit, wenn sie ihre offenen Stellen zu den gebotenen Löhnen entweder gar nicht, nicht rasch genug oder nicht mit ausreichend zuverlässigem oder qualifiziertem Personal besetzen können. Umgekehrt, empfinden Arbeitslose Knappheit, wenn sie keine offenen Stellen vorfinden, die ihren Entlohnungsvorstellungen sowie örtlichen und arbeitszeitlichen Präferenzen entsprechen, oder deren Arbeitsbedingungen bzw. Karrierechancen wenig attraktiv erscheinen.

Erscheint es Betrieben schwierig, geeignete Arbeitskräfte zu bekommen, versuchen sie unter Umständen schlechter qualifizierte Personen für die vorgesehenen Tätigkeiten anzulernen, bessere Arbeitsbedingungen bzw. höhere Entlohnung zu bieten oder die Suchaktivitäten auszudehnen (z.B. über den lokalen Arbeitsmarkt hinaus). Arbeitsuchende werden, wenn sie keinen Arbeitsplatz finden, eventuell geringere Entlohnung, höhere Mobilitätskosten oder schlechtere Arbeitsbedingungen akzeptieren.

Aus diesen Gründen ist eine quantitative Abschätzung von Knappheit nur beschränkt sinnvoll, insbesondere dann, wenn Substitutionsbeziehungen zwischen Gruppen am Arbeitsmarkt bestehen: Beispielsweise können qualifizierte Beschäftigte Tätigkeiten erledigen, die auch Unqualifizierte leisten können und umgekehrt können Unqualifizierte für manch anspruchsvollere Arbeiten angeleitet werden. Beschäftigte aus dem Verkauf könnten auch als potenzielles Arbeitskräfteangebot für bestimmte Bereiche des Tourismus aufgefasst werden, falls sie bei entsprechend attraktiven Arbeitsplatzangeboten zu einem Branchenwechsel bereit wären. Diese Anpassungsreaktionen stoßen jedoch beiderseitig auf Beschränkungen, wenn z.B. bestimmte Fähigkeiten nicht in kurzer Zeit erlernt werden können, oder die mit Mobilität verbundenen Kosten das erwartete Einkommen oder den Gesamtnutzen aus einer Beschäftigung übersteigen.

Im folgenden Kapitel werden Abschätzungen der Entwicklung von Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage für tourismusrelevante Arbeitsmarktsegmente bis 2010 vorgenommen.

14.1 Nachfrage- und Angebotsentwicklung

In der Vergangenheit ist die Beschäftigung im Beherbergungs- und Gaststättenwesen kontinuierlich gestiegen. Verzeichnete dieser arbeitsintensive Dienstleistungssektor im Jahresdurchschnitt 1997 rund 142.800 Beschäftigte, waren es 2002 bereits knapp 153.200. Innerhalb von fünf Jahren wuchs damit die Beschäftigung um jährlich 1,4% bei einem gesamtwirtschaftlichen Beschäftigungswachstum in Höhe von 0,6%. In den kommenden Jahren wird die jährliche Wachstumsrate im Beherbergungs- und Gaststättenwesen etwas niedriger ausfallen als zuletzt: Gemäß der aus Modellrechnungen abgeleiteten Beschäftigungsprognose, beträgt die Nachfrage nach Beschäftigten im Tourismussektor im Jahr 2010 rund 165.600, das

entspricht einem jährlichen Zuwachs in der Höhe von 1% oder rund 1.500 Beschäftigten pro Jahr (Smeral, 2003). Isoliert betrachtet, ist der Informationsgehalt der Nachfrageprognose gering. Sie gewinnt jedoch an Aussagekraft, wenn die prognostizierte Nachfrage dem prognostizierten Angebot gegenüber gestellt wird. Mit anderen Worten: Erst durch den Vergleich von Angebot und Nachfrage wird es möglich, Strukturungleichgewichte sowie Arbeitskräfteknappheiten bzw. -überschüsse aufzuzeigen.

14.1.1 Demografie

Für die Prognose des Arbeitskräfteangebotes wurden unterschiedliche Szenarien entwickelt:

Die erste Schätzung basiert auf der Annahme, dass die alters- und geschlechtsspezifische Struktur der Erwerbspersonen im Beherbergungs- und Gaststättenwesens des Jahres 2001, gemessen an der Bevölkerung, konstant bleibt. Die auf diese Weise ermittelten Anteile spiegeln einerseits die Neigung der Erwerbspersonen, im Tourismus zu arbeiten, wider, andererseits werden die Erwerbsquoten reflektiert.¹²⁶⁾ Damit wird unterstellt, dass sowohl die Neigung, im Tourismus (Anteil der Erwerbspersonen im Tourismus gemessen an der Summe aller Erwerbspersonen) zu arbeiten, als auch die altersspezifischen Erwerbsquoten konstant bleiben; Änderungen im Arbeitskräfteangebot kommen in weiterer Konsequenz ausschließlich durch demografische Veränderungen der Bevölkerungsstruktur zustande.

Für das Beherbergungs- und Gaststättenwesen zeichnet sich ein Rückgang des Arbeitskräfteangebotes von 184.200 Arbeitskräften (Arbeitslose plus Beschäftigte) im Jahr 2001 auf 182.500 im Jahr 2010 ab. Es kommt somit – trotz Anstiegs der Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter – zu einem leichten Minus beim Arbeitskräfteangebot. Das rückläufige Arbeitskräfteangebot ist vor dem Hintergrund eines demografisch bedingten Bevölkerungsrückgangs in der Alterskohorte der 15 bis 19 und 25 bis 39-Jährigen zu sehen, die gerade im Tourismussektor stark vertreten sind.¹²⁷⁾ Bevölkerungszuwächse in den Alterskohorten der über 39-Jährigen können allerdings den Rückgang nicht kompensieren, da ältere Erwerbspersonen im Tourismussektor unter-

¹²⁶⁾ Zu den Erwerbspersonen zählen vorgemerkte Arbeitslose, Lehrstellensuchende, SchulungsteilnehmerInnen und unselbständig Beschäftigte. Betrachtet werden die Erwerbspersonen (EP) des Jahres 2001 in den einzelnen Altersklassen (5-Jahresschritte) sowie nach Geschlecht, selbiges gilt für die Bevölkerung (Bev). Die Erwerbspersonen ausgedrückt in Prozent der Bevölkerung ergeben die Erwerbsquote. Rein formal gilt:

$$\frac{EP_{i,2001}^{BGW}}{EP_{i,2001}^{insg}} * \frac{EP_{i,2001}^{insg}}{Bev_{i,2001}} = \frac{EP_{i,2001}^{BGW}}{Bev_{i,2001}} ; EP_{i,2010}^{BGW} = \frac{EP_{i,2001}^{BGW}}{Bev_{i,2001}} * Bev_{i,2010} ; \sum_{i=1}^n EP_{i,2010}^{BGW} = EP_{2010}^{BGW}$$

EP^{BGW} = Erwerbspersonen des Beherbergungs- und Gaststättenwesens

EP^{insg} = Erwerbspersonen insgesamt (alle Wirtschaftsklassen)

i = Altersklassen und Geschlecht

¹²⁷⁾ Die Bevölkerungsvorausschätzung der Statistik Austria (mittlere Variante; Statistisches Jahrbuch 2003) basiert auf der bis Jahresende 2000 fortgeschriebenen Bevölkerung, ohne Berücksichtigung der Ergebnisse der Volkszählung 2001. Bis 2010 werden Rückgänge bei der Bevölkerung im Alter von 15 bis 19 und 25 bis 39 Jahren erwartet – Altersgruppen, der mehr als die Hälfte der Erwerbspersonen im Tourismus 2001 angehören.

repräsentiert sind (11% der Unselbständigen im Tourismus waren 2002 über 50 Jahre alt, das ist im Vergleich zu allen anderen Sektoren der geringste Anteil; BMWA, 2003).

Übersicht 74: Prognose des Arbeitskräfteangebotes im Beherbergungs- und Gaststättenwesen für das Jahr 2010, nach Altersgruppen und Geschlecht

	2001			2010		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
15 bis 19 Jahre	6.900	11.000	17.900	6.900	11.000	17.900
20 bis 24 Jahre	9.100	15.800	25.000	9.600	16.500	26.000
25 bis 29 Jahre	10.100	15.700	25.800	9.300	14.100	23.400
30 bis 34 Jahre	11.300	17.300	28.600	8.200	12.800	21.000
35 bis 39 Jahre	10.300	16.800	27.000	8.300	14.400	22.700
40 bis 44 Jahre	7.800	14.200	22.000	8.800	16.300	25.100
45 bis 49 Jahre	5.800	11.700	17.600	7.800	15.500	23.300
50 bis 54 Jahre	4.600	8.900	13.500	5.400	10.600	16.100
55 bis 59 Jahre	2.600	3.000	5.600	2.600	3.000	5.600
60 Jahre und älter	700	600	1.200	800	600	1.500
<i>Insgesamt</i>	<i>69.200</i>	<i>114.900</i>	<i>184.200</i>	<i>67.700</i>	<i>114.800</i>	<i>182.500</i>

Q: Statistik Austria, WIFO INDI-DV. Werte sind auf 100 gerundet. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. Berechnungen auf Basis ungerundeter Werte.

Das Arbeitskräfteangebot im Beherbergungs- und Gaststättenwesen wird im Jahr 2010 rund 182.500 betragen, womit es gegenüber 2001 um 1.700 Arbeitskräfte leicht zurückgehen wird. Dadurch werden aufgrund der weiter ansteigenden Nachfrage (auf 165.600 bzw. +12.400 bis 2010) die Rekrutierungsprobleme verstärken. Denn bei unverändert hohen Arbeitslosenquoten und weiter bestehenden Strukturungleichgewichten (Mismatch) wird damit deutlich – trotz des allerdings nur rein hypothetisch verbleibenden Überschusses von knapp 17.000 (2001: knapp 33.000) – eine Verschärfung der Arbeitskräfteknappheit signalisiert. Strukturell betrachtet, wird sich die Knappheitssituation jedoch zusätzlich anspannen, wenn die altersspezifische Zusammensetzung der Nachfrage im Beherbergungs- und Gaststättenwesen unverändert bleibt: Entspricht die Altersstruktur der Nachfrage des Jahres 2010 jener des Jahres 2001, so wird die gestiegene Nachfrage – absolut betrachtet – die Alterskohorte der 30- bis 39-Jährigen am stärksten betreffen, bei einem gleichzeitig deutlichen Angebotsrückgang in dieser Altersgruppe.¹²⁸⁾ Insofern kann mittels einer verstärkten Rekrutierung von älteren Arbeitskräften einer möglichen Arbeitskräfteknappheit im Beherbergungs- und Gaststättenwesen entgegen gesteuert werden.

Bei Rekrutierung älterer Arbeitskräfte muss aber gleichzeitig auf weniger gut ausgebildetes Personal zurückgegriffen werden, da Personen aktiviert werden müssen, die schon länger arbeitslos sind oder außerhalb des Erwerbslebens stehen und dieser arbeitsmarktrelevante

¹²⁸⁾ Die Nachfrage nach Arbeitskräften im Alter von 30 bis 39 Jahren wird zwischen 2001 und 2010 um gut 4.000 steigen, das Angebot dagegen um rund 12.000 sinken.

Status eher auf gering als auf hoch qualifizierte Arbeitskräfte zutrifft.¹²⁹⁾ Zudem kann diese Personengruppe den örtlichen Mobilitätsanforderungen aufgrund der Festlegung des Wohnsitzes (z.B. Hausbau, Kauf einer Eigentumswohnung) kaum mehr gerecht werden, weshalb es nur möglich wäre, örtlich ansässige Arbeitskräfte zu beschäftigen.

Übersicht 75: Prognose der Arbeitskräftenachfrage im Beherbergungs- und Gaststättenwesen für das Jahr 2010, nach Altersgruppen und Geschlecht

	2001			2010			Veränderung absolut
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt	
15 bis 19 Jahre	6.400	10.100	16.500	7.000	11.000	18.000	+1.600
20 bis 24 Jahre	7.600	13.100	20.700	8.300	14.300	22.600	+2.000
25 bis 29 Jahre	8.500	12.500	21.000	9.300	13.600	23.000	+2.000
30 bis 34 Jahre	9.400	13.700	23.100	10.300	15.000	25.300	+2.200
35 bis 39 Jahre	8.500	13.400	21.900	9.300	14.600	23.900	+2.100
40 bis 44 Jahre	6.400	11.500	17.900	7.000	12.600	19.600	+1.700
45 bis 49 Jahre	4.800	9.600	14.400	5.200	10.500	15.700	+1.400
50 bis 54 Jahre	3.600	7.000	10.700	4.000	7.700	11.700	+1.000
55 bis 59 Jahre	2.000	2.300	4.200	2.100	2.500	4.600	+400
60 Jahre und älter	500	500	1.000	600	500	1.100	+100
<i>Insgesamt</i>	<i>57.700</i>	<i>93.600</i>	<i>151.300</i>	<i>63.200</i>	<i>102.400</i>	<i>165.600</i>	<i>+14.300</i>

Q: WIFO INDI-DV. Werte sind auf 100 gerundet. Rundungen ergeben Rechendifferenzen. Berechnungen auf Basis ungerundeter Werte.

Der Bevölkerungsrückgang in jungen Alterskohorten wird durch eine steigende Bildungsbeteiligung zusätzlich verschärft, da die Zahl der Jugendlichen in Ausbildung steigt und damit zwangsläufig jene der Erwerbspersonen (Beschäftigte und Arbeitslose) sinkt. Um diesem Umstand Rechnung zu tragen, wurde das Ausgangsszenario modifiziert und ein Rückgang der Erwerbsquote bei den 15- bis 19-Jährigen um 1 Prozentpunkt angenommen. Darüber hinaus, fand die steigende Erwerbsbeteiligung der Frauen Berücksichtigung, indem in den Alterskohorten der 25- bis 59-jährigen Frauen ein Anstieg der Erwerbsquote in Höhe von je 2 Prozentpunkten unterstellt wurde.

Die Tendenz zur Höherqualifizierung (höhere oder mittlere Schule im Anschluss an die Pflichtschule) würde sich bei den unter 20-Jährigen in einem leichten Arbeitskräfterrückgang in Höhe von rund 400 Arbeitskräften niederschlagen, das entspricht einem 2%igen Rückgang des Arbeitskräfteangebotes bei den 15- bis 19-Jährigen. Die erhöhte Erwerbsquote von Frauen im Alter von 25 bis 59 Jahren hätte einen Anstieg des Arbeitskräfteangebotes um +1.500 Arbeitskräfte zur Folge.

Insgesamt betrachtet, ist die Angebotssituation des Szenarios 2 zwar etwas günstiger als die des Szenarios 1, wenn auch hier die Grundproblematik aufgrund der steigenden Nachfrage

¹²⁹⁾ Die Erwerbsquote qualifizierter Arbeitskräfte ist hoch, jene von unqualifizierten dagegen sehr niedrig. Die Aktivierung von Arbeitskräften, die außerhalb des Erwerbslebens stehen, bedeutet daher, dass eher unqualifizierte Arbeitskräfte angesprochen werden.

und des (im Vergleich zum Szenario 1) weniger sinkenden Angebotes (–600 anstatt –1.700) unverändert bestehen bleibt.

Um in einem stärkeren Ausmaß von der erhöhten Frauenerwerbsquote zu profitieren, müsste es dem Tourismussektor gelingen, einen höheren Anteil an vormals inaktiven Frauen für den Tourismussektor zu gewinnen. Mit anderen Worten, müsste die Neigung weiblicher Erwerbspersonen, im Tourismus zu arbeiten, steigen. Die Aktivierung dieser Zielgruppe ist jedoch mit Schwierigkeiten verbunden, da die Gründe für eine bisherige Nichtteilnahme am Erwerbsprozess vielfältig sind: Bei Frauen mit Kinderbetreuungspflichten lassen sich insbesondere örtliche und arbeitszeitliche Beschränkungen anführen, die mit den Anforderungen des Beherbergungs- und Gaststättenwesens schwer vereinbar sind. Aber auch ohne Kinderbetreuungspflichten, lassen Arbeitsbedingungen, Flexibilitätsanforderungen und Verdienstaussichten im Beherbergungs- und Gaststättenwesen einen Berufseinstieg nicht sonderlich attraktiv erscheinen.

14.1.2 Qualifikation

Gemäß einer Studie zur beruflichen und sektoralen Beschäftigungsentwicklung bis 2008 von *Fritz et al.* (2002), ist eine Tendenz zu Berufen mit höheren Qualifikationsanforderungen zu beobachten. Dies gilt sowohl für Branchen, in denen Berufe mit hohen skill-levels bereits stark vertreten sind, als auch für Branchen mit relativ geringen Qualifikationsanforderungen wie das Beherbergungs- und Gaststättenwesen. Für das österreichische Beherbergungs- und Gaststättenwesen bedeutet dies einen Anstieg der Nachfrage nach Arbeitskräften im mittleren Qualifikationssegment (Lehre, mittlere Schule) zu Lasten Unqualifizierter (Hilfskräfte). Mit anderen Worten, werden die Qualifikationsanforderungen an die Arbeitskräfte im Beherbergungs- und Gaststättenwesen in den kommenden Jahren steigen.

Allerdings zeigt sich, dass das Qualifikationsprofil des Arbeitskräfteangebotes bereits im Ausgangsjahr 2001 hinter dem gewünschten Niveau nach hinkt, und – wie die Qualifikationsstruktur der Arbeitslosen während der Hauptsaison zeigt – es gerade gering Qualifizierte schwer haben, einen Arbeitsplatz zu finden. Die Lücke an qualifizierten Arbeitskräften würde folglich – bei unveränderter Zusammensetzung des Arbeitskräfteangebotes nach Qualifikationsniveau – in den kommenden Jahren größer werden.

Die steigende Bildungsbeteiligung junger Menschen und das damit verbundene höhere durchschnittliche Bildungsniveau werden den Druck auf das Beherbergungs- und Gaststättenwesen zunehmend verschärfen, attraktive Arbeitsplätze mit Karrierechancen zu bieten. Denn, je besser Arbeitskräfte ausgebildet sind, desto höher sind ihre Ansprüche in Bezug auf Einkommensmöglichkeiten und Karriere. Gut ausgebildete Arbeitskräfte werden versuchen, in anderen Wirtschaftsbereichen Fuß zu fassen, da die Karriereaussichten außerhalb des Beherbergungs- und Gaststättenwesens als attraktiver gelten. In der Folge, wird es für Tourismusbetriebe schwieriger werden, qualifiziertes Personal zu rekrutieren.

14.2 Schlussfolgerung

Die Abschätzung der Entwicklung von Arbeitskräfteangebot und -nachfrage im Beherbergungs- und Gaststättenwesen dient dazu, Reaktionsmöglichkeiten des Sektors in Hinblick auf potenzielle Versorgungsengpässe aufzuzeigen. Dabei gibt es vor allem zwei Probleme:

- Einerseits, ist der Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften hoch, die Bereitschaft, im Tourismussektor zu arbeiten, jedoch gering.
- Andererseits, werden vorwiegend junge Arbeitskräfte nachgefragt, wobei jedoch das Angebot infolge demografisch bedingter Verschiebungen zurückgehen wird.

Demografische Verschiebungen in der Bevölkerungsstruktur stellen den Tourismussektor bei unveränderter altersspezifischer Nachfrage vor Schwierigkeiten. Ein interessantes Arbeitskräftepotenzial findet sich jedoch in der Alterskohorte der über 39-Jährigen. Um diese Zielgruppe für eine Beschäftigung im Tourismussektor zu gewinnen, müssen im Zuge einer Attraktivitätssteigerung der Arbeitsplätze entweder Erwerbspersonen aus anderen Wirtschaftszweigen zu einem Branchenwechsel bewegt, oder bislang inaktive Personen aktiviert werden.

Die Aktivierung von Personen, die nicht am Erwerbsprozess teilnehmen, scheint jedoch nicht einfach. Dieses Segment anzusprechen, bedeutet nämlich, örtlich und möglicherweise auch zeitlich wenig flexible Arbeitskräfte rekrutieren zu müssen, da familiäre Verpflichtungen oder die Festlegung des Wohnortes (z.B. Hausbau) mit den Flexibilitätsanforderungen des Beherbergungs- und Gaststättenwesens schwer vereinbar sind. Ferner handelt es sich bei diesen Gruppen tendenziell um gering qualifiziertes Personal, was wiederum dem Bedarf der Branche an mehr qualifizierten Arbeitskräften entgegen wirkt. Andererseits steigt mit dem Alter der Arbeitskräfte die Branchentreue, so dass Ausgaben für Schulung und Weiterbildung der Arbeitskräfte Investitionscharakter hätten.

15. Zusammenfassung und wirtschaftspolitische Schlussfolgerungen

15.1 Ausgangssituation

Die Verfügbarkeit einer ausreichenden Anzahl geeigneter Arbeitskräfte ist ein zentraler Standortfaktor für das arbeitsintensive Beherbergungs- und Gaststättenwesen. Trotz hoher Arbeitslosigkeit und Regelungen für ausländische Saisonarbeiter kommt es jedoch des Öfteren zu Problemen bei der Besetzung von offenen Stellen, wobei Einstellungszusagen und Vermittlungsbeschränkungen die Anzahl der einsetzbaren Arbeitskräfte reduzieren. Der Mismatch zwischen den Eigenschaften der Arbeitslosen und den Anforderungen der Betriebe ist ein weiteres wichtiges Hemmnis für die Besetzung der offenen Stellen.

Ein wichtiger Indikator für die Arbeitskräfteknappheit ist der relativ hohe Anteil der offenen Stellen an den unselbständig Beschäftigten: So betrug im Jahresdurchschnitt 2002 der Anteil der offenen Stellen ("Fremdenverkehrsberufe") an den unselbständig Beschäftigten des Beherbergungs- und Gaststättenwesens rund 3%, wogegen der vergleichbare Anteil in der Gesamtwirtschaft nur rund ¼% erreichte.

Aufgrund der resultierenden Knappheiten erhebt sich die zentrale Frage, ob der Sektor in Zukunft über eine ausreichende Anzahl von qualifizierten jungen Arbeitskräften verfügen kann, um im internationalen Qualitätswettbewerb bestehen zu können. Da die Beschäftigten im Beherbergungs- und Gaststättenwesen großteils Spitzenbelastungen ausgesetzt sind, können die erforderlichen Dienstleistungen weitgehend nur von jungen Kräften erbracht werden, so dass im Hinblick auf die zukünftig zu erwartende demografisch bedingte Verknappung bei jungen Arbeitskräften ein zusätzlicher Hemmschuh für die Bedarfsdeckung gegeben ist.

Im Vergleich zu den einzelnen Sektoren der österreichischen Wirtschaft verzeichnet die Wirtschaftsklasse "Beherbergungs- und Gaststättenwesen" die bei weitem höchste Arbeitslosenquote. Im Jahresdurchschnitt 2002 waren etwa 32.000 Personen vorgemerkt arbeitslos (das sind 14% der insgesamt vorgemerkten Arbeitslosen), die Arbeitslosenquote betrug 17,3%, wogegen die gesamtwirtschaftliche Arbeitslosenquote mit 6,9% deutlich niedriger war.

Die Beschäftigungssituation im Beherbergungs- und Gaststättenwesen ist durch starke Saisonschwankungen gekennzeichnet, die sich in der kräftig fluktuierenden Arbeitslosenquote niederschlagen. Bei einer getrennten Betrachtung des Beherbergungs- und Gaststättenwesens zeigen sich jedoch in Bezug auf Arbeitslosigkeit und Beschäftigung merkliche Entwicklungsunterschiede in den beiden Sub-Sektoren, die sich in deutlich stärkeren Schwankungen im Beherbergungswesen niederschlagen.

Zentrales Untersuchungsziel der vorliegenden Studie ist es, Erklärungshypothesen für die relativ hohe Arbeitslosigkeit im Beherbergungs- und Gaststättenwesen und für die oft konstatierten Problemen bei der Besetzung der offenen Stellen zu finden. Überlegungen in Bezug auf den

zukünftigen Bedarf an Arbeitskräften und wirtschaftspolitische Empfehlungen schließen die Untersuchung.

15.2 Datengrundlage

Die empirische Überprüfung der Forschungshypothesen basiert weitgehend auf den Individualdaten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger und des Arbeitsmarktservices. Der Individualdatensatz des Hauptverbands, der für die Analyse der Beschäftigung heran gezogen wurde, beinhaltet im Wesentlichen Informationen zu allen in Österreich sozialversicherungsrechtlich erfassten Personen. Für die vorliegende Studie wurde der Datensatz auf all jene Beschäftigten eingeschränkt, die im Analysezeitraum 1997/2001 zumindest für einen Tag im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (ÖNACE 55) gemeldet waren. Ergänzend zur Beschäftigungssituation im Tourismussektor liefert der Individualdatensatz des Arbeitsmarktservices Informationen zur Arbeitslosigkeit in der Branche. Hierbei handelt es sich um einen Stichtagsdatensatz, der den monatlich Bestand an vorgemerkten Arbeitslosen, SchulungsteilnehmerInnen und Lehrstellensuchenden widerspiegelt. Weitere Informationen von Statistik Austria zur Entwicklung der Kapazität und der Auslastung des Beherbergungswesens ergänzen diese Datenbestände.

15.3 Erklärungshypothesen

Von den verschiedenen Erklärungsansätzen lieferten insbesondere der hohe saisonale Nachfragemangel, die Mismatch-Theorie und einige mikroökonomische Ansätze wichtige Erklärungsbeiträge für die Höhe der Arbeitslosigkeit und die empfundene Knappheit an Arbeitskräften.

15.3.1 Hohe saisonale Nachfrageschwankungen

Die Saison- bzw. Wetterabhängigkeit in Verbindung mit den Ferienordnungen und den Kalendereffekten lösen Nachfrageschwankungen aus und sind damit wichtige Ursachen der hohen Arbeitslosigkeit. Diese spezifischen Zusammenhänge führen zu Nachfrageschwankungen, die umfangreiche Personalfreisetzen an den Saisonenden oder bei länger andauernden ungünstigen Wetterlagen bewirken. So betrug die Arbeitslosenquoten¹³⁰⁾ im April 2002 24,6% und im November 28%. In der Folge kam es in der Vor- und Hauptsaison zu einer starken Arbeitskräftenachfrage, wodurch die Arbeitslosigkeit bis zu den Saisonhöhepunkten Februar und Juli 2002 auf 14,7% bzw. 11,2% zwar spürbar reduziert wurde, jedoch im gesamtwirtschaftlichen Vergleich deutlich überdurchschnittlich blieb.

Das Beherbergungswesen – als eigenständigen Sektor betrachtet – zeigt deutlich stärkere Schwankungen in Bezug auf Produktion, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit als das Gaststättenwesen. Dies hängt weitgehend damit zusammen, dass der Absatz des Gaststättenwesens durch seine Lieferung an den privaten Konsum der Einheimischen und an

¹³⁰⁾ Vorgemerkte Arbeitslose in Relation zum Arbeitskräftepotenzial, d.h. vorgemerkte Arbeitslose plus unselbständig Beschäftigte.

Dienst- und Geschäftsreisende über eine relativ stabilere Entwicklung verfügt als das deutlich tourismusintensivere Beherbergungswesen. Bei Berücksichtigung regionaler Aspekte verliert jedoch das Gaststättenwesen mit zunehmender Tourismusintensität seinen Ganzjahresbetriebscharakter, da stärkere Produktionsschwankungen in Kauf genommen werden müssen. Aber auch in tourismusintensiven Regionen schwankt der Beherbergungssektor stärker als das Gaststättenwesen.

Interessante Aspekte liefert die Analyse des Arbeitslosenbestands nach seasonspezifischer und Sockelarbeitslosigkeit: Um die Saisonkomponente der Arbeitslosigkeit herauszufiltern, werden die Arbeitslosenbestände von April und November untersucht. Die Gruppe der Arbeitslosen, die in der Zwischensaison (April, November) beim AMS gemeldet, in der Hauptsaison (Februar, Juli) jedoch nicht bzw. nicht mehr arbeitslos sind, stellen eine gute Annäherung an die Höhe der Saisonarbeitslosigkeit dar, da per Definition Saisonarbeitskräfte in der Hauptsaison beschäftigt und nur in der Nebensaison arbeitslos sind. Tourismusarbeitskräfte, die sowohl in den Monaten April und/oder November als auch in den Hauptsaisonmonaten Februar und/oder Juli arbeitslos sind, sind demnach nicht aufgrund der Saisonalität der Branche arbeitslos und bilden näherungsweise den "Sockel" der Arbeitslosigkeit ab.

Im Stichjahr 2001 waren im April rund 41.600 Personen vorgemerkt arbeitslos, lehrstellensuchend bzw. als SchulungsteilnehmerInnen beim AMS gemeldet. Davon sind rund 54% der Saison- und 46% der Sockelarbeitslosigkeit zurechenbar. Im November lag die Saisonkomponente mit 59% etwas höher.

Der Anteil der Saisonarbeitslosen im Beherbergungswesen ist überdurchschnittlich: Hier waren von den rund 24.400 Personen im April 2001 67% (gut 16.400 Arbeitskräfte) nur in der Zwischensaison arbeitslos, im Gaststättenwesen dagegen nur 35% (rund 6.000 Arbeitskräfte). Anders ausgedrückt, war die Sockelarbeitslosigkeit im Gaststättenwesen deutlich höher als im Beherbergungswesen. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den im November 2001 registrierten Tourismusarbeitslosen. Im Gaststättenwesen ist offensichtlich ein beträchtlicher Anteil der Arbeitslosen nicht nur im April oder November im Bestand des AMS, sondern auch in einem oder sogar in beiden Monaten der Hochsaison (Februar, Juli). Die im Gaststättenwesen von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen sind folglich länger im Arbeitslosenbestand des AMS als Arbeitslose des Beherbergungswesens.

Die hohe Zahl an Saisonarbeitslosen in der Nebensaison lässt sich auch anhand der vorliegenden Einstellungszusagen aufzeigen: 60% der mehr als 24.400 Personen, die im April 2001 im Arbeitslosenbestand des AMS waren und dem Beherbergungswesen zugerechnet wurden, hatten im April bereits eine Einstellungszusage. Von den verbleibenden 9.800 Personen ohne Einstellungszusage waren im Juli 2001 fast 4.200 immer noch im Arbeitslosenbestand des AMS¹³¹⁾ – sie gehören einer Personengruppe an, die sich (gegenüber der Zusammensetzung

¹³¹⁾ Die Differenz zur Sockelarbeitslosigkeit in Höhe von insgesamt knapp 8.000 Personen erklärt sich einerseits dadurch, dass eine Einstellungszusage keine Garantie für eine Beschäftigung ist. Andererseits wurden per Definition all jene Personen als Sockelarbeitslose klassifiziert, die in mindestens einer Nebensaison und mindestens einer Hauptsaison – also beispielsweise im April und im Februar – arbeitslos waren. Personen, die folglich im Februar und April, nicht aber im Juli im Arbeitslosenbestand des AMS aufscheinen, gelten ebenfalls als Sockelarbeitslose.

der Aprilarbeitslosen) aus einem vergleichsweise hohen Anteil an unqualifizierten sowie älteren Arbeitslosen zusammensetzt. Gerade ältere Arbeitskräfte weisen jedoch aufgrund der Wohnortverfestigung und familiären Verpflichtungen eine eher geringe Mobilität auf, unqualifizierte Arbeitskräfte wiederum sind aufgrund ihrer Qualifikationsmängel beschränkt einsetzbar. Rein hypothetisch betrachtet, standen dem Beherbergungssektor damit aus der sektorspezifischen Arbeitslosenreserve vom April 2001 nur 5.600 Personen zur Verfügung (soweit diese nicht in andere Sektoren abgewandert oder aus dem Arbeitsmarkt ausgeschieden sind). Hier muss natürlich in Rechnung gestellt werden, dass auch noch andere Quellen für die Rekrutierung von Arbeitskräften in Frage kommen: Hierzu zählen Erwerbspersonen (Beschäftigte und Arbeitslose) aus anderen Branchen, ausländische Saisoniers sowie Arbeitskräfte, die außerhalb des Erwerbslebens stehen, wie z.B. WiedereinsteigerInnen und SchulabgängerInnen.

Ganz anders ist die Bedeutung der Einstellungszusage im Gaststättenwesen: Von den knapp 17.200 Aprilarbeitslosen des Gaststättenwesens hatten lediglich 30% im April eine Einstellungszusage in der Hand (60% im Beherbergungswesen). Das hypothetische Arbeitskräfte-reservoir aus dem Bereich der Tourismusarbeitslosen, aus dem Gaststättenbetriebe für die kommende Hochsaison schöpfen können, ist damit größer als im Beherbergungswesen: Immerhin hatten rund 12.000 Personen, die im April 2001 im Gaststättenwesen arbeitslos gemeldet waren, keine Einstellungszusage vorzuweisen und standen damit theoretisch für eine Vermittlung am Arbeitsmarkt zur Verfügung. Der Gutteil (80%) dieser Arbeitslosen gilt jedoch – angesichts einer Arbeitslosenepisode in der Hauptsaison – als sockelarbeitslos. Unschärfen ergeben sich bei einer Berücksichtigung von Einstellungszusagen bei Einsaisonberufen.

Obwohl Segmentüberlappungen, Unregelmäßigkeiten im Saisonmuster, trendmäßige Entwicklungstendenzen und Abgrenzungsunschärfen eine unterschiedliche Darstellungsweise des potenziellen Arbeitsangebotes erlauben, ist insgesamt betrachtet deutlich, dass der Sektor bei Berücksichtigung der Einstellungszusagen, der hohen Sockelarbeitslosigkeit und der Saisonierregelungen über einen sehr geringen Spielraum bei der Personalrekrutierung verfügt, und insbesondere im Hinblick auf die Verfügbarkeit von qualifizierten Arbeitskräften Versorgungsengpässe entstehen. Letztere sind auch darauf zurückzuführen, dass der Sektor aufgrund seiner spezifischen Produktions- und Arbeitsbedingungen sowie Karrieremöglichkeiten Schwierigkeiten hat, Arbeitskräfte aus anderen Bereichen anzuziehen bzw. von der Abwanderung abzuhalten.

15.3.2 Mismatch-These

Ein Großteil der Probleme bei der Besetzung offener Stellen kann durch die Mismatch-These erklärt werden. Die wichtigsten Strukturungleichgewichte zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage existieren bei Qualifikation und Alter, räumlicher und zeitlicher Verfügbarkeit sowie den Einkommenserwartungen (inklusive Arbeitsbedingungen- und Karrieremöglichkeiten).

Anhand der Differenzierung zwischen seasonspezifischer Arbeitslosigkeit und Sockelarbeitslosigkeit ist eine Strukturanalyse der beiden Arbeitslosengruppen möglich. Wie die Analyse ergab, differieren die beiden Gruppen von Arbeitslosen hinsichtlich der untersuchten Merk-

male deutlich. So ist im Wesentlichen der Anteil junger und qualifizierter Arbeitskräfte, (Lehr- oder Fachschulabschluss) unter den Saisonarbeitslosen (saisonsspezifische Arbeitslosigkeit) höher als unter jenen Arbeitslosen, die auch während der Hauptsaison im Arbeitslosenbestand des AMS aufscheinen (Sockelarbeitslosigkeit). Diese strukturellen Unterschiede sind zudem nicht nur im Beherbergungswesen stark ausgeprägt, sondern auch im Gaststättenwesen.

Die Strukturunterschiede zwischen den beiden Arbeitslosengruppen sind anders betrachtet auch ein Ausdruck dessen, dass von den Betrieben eher junge und qualifizierte Arbeitskräfte (vorwiegend mit Lehr- oder Fachschulabschluss) nachgefragt werden, wogegen die "Sockelarbeitslosen" wegen ihrer Qualifikationsmängel (d.h. es handelt sich weitgehend um Arbeitskräfte mit maximal Pflichtschulabschluss) und ihres höheren Alters nur sehr beschränkt dem gewünschtem Arbeitsangebot zugerechnet werden können. Dies hängt auch mit dem spezifischen Charakter der Beschäftigtenstruktur im Beherbergungs- und Gaststättenwesen zusammen, welcher sich deutlich von der durchschnittlichen Zusammensetzung der Beschäftigung in der österreichischen Wirtschaft unterscheidet: So ist die starke Präsenz junger (und weiblicher) Arbeitskräfte ein charakteristisches Merkmal (weitere ist auch der Ausländeranteil unter den Standardbeschäftigten überdurchschnittlich hoch).

In Bezug auf die Mismatch-Hypothese spielt weiters noch die zeitliche und örtliche Verfügbarkeit eine Rolle. So ist für die Nicht-Besetzung der offenen Stellen bei existenter Arbeitslosigkeit bzw. bei Versorgungsschwierigkeiten mit Arbeitskräften die mangelnde Mobilität zwischen den Bundesländern und innerhalb derer ein wichtiger Erklärungsfaktor.

Die teils starke saisonale Nachfrageballung im Tourismussektor kann mit dem regional vorhandenen Arbeitskräfteangebot oft nicht abgedeckt werden. Zudem sorgt die geografische Abgeschiedenheit einzelner Tourismusregionen für einen zusätzlichen Angebotsengpass, weshalb der räumlichen Mobilität von Arbeitskräften im Tourismussektor eine bedeutende Rolle zukommt. Die Mobilitätsbereitschaft von Arbeitskräften ist insbesondere in der Winterhauptsaison – und zwar in hohem Maße für die westlichen Bundesländer – von entscheidender Bedeutung, da diese Regionen einen hohen Anteil an Saisonarbeitskräften beschäftigen.

Die Aufspaltung der regionalen Arbeitslosenquote in eine für Winter- und Sommerhauptsaison zeigt einzig für das Burgenland und Kärnten nennenswerte Abweichungen. Beide Bundesländer verzeichnen eine relativ starke Sommersaison und weisen jeweils in den Wintermonaten Jänner und Februar deutlich höhere Arbeitslosenquoten als in den Sommermonaten Juli und August auf: In der Winterhochsaison 2001 lag die Arbeitslosenquote bei 24% im Burgenland (1997: 28%) und 28% in Kärnten (1997: 31%). Im Vergleich dazu waren in der Sommerhochsaison 1997 und 2001 rund 11% des touristischen Arbeitskräftepotenzials in den beiden Bundesländern arbeitslos. Dieser saisonale Unterschied in den Arbeitslosenquoten kann als ein Indiz für die Immobilität der Arbeitskräfte gewertet werden, wonach arbeitslose Tourismuskraften lieber auf einen Sommerjob im eigenen Bundesland warten, als in der Wintersaison in die Tourismusgebiete Westösterreichs zu gehen.

Bei der Interpretation der regionalen Arbeitslosenquoten ist jedoch zu beachten, dass für die regionale Zuordnung der Arbeitslosen der Wohnort maßgeblich ist, die Erfassung der Beschäftigung allerdings am Beschäftigungsort erfolgt. Zudem ist gerade der Tourismussektor aufgrund seines saisonalen Beschäftigungsmusters in höherem Maße von einer möglichen Diskrepanz zwischen Wohn- und Beschäftigungsort betroffen. Die Wanderung von Saisonarbeitskräften über Bundesländergrenzen hinweg kann somit zu einer Verzerrung bei der Verteilung der regionalen Arbeitslosigkeit führen.

Ein weiterer wesentlicher "Mismatch" bezieht sich auf die unterschiedlichen Einkommensvorstellungen der Arbeitsmarktparteien (unter Einrechnung der Arbeitsbedingungen). Dies zeigt sich darin, dass vorwiegend billige, junge und möglichst qualifizierte Arbeitskräfte nachgefragt werden, aber die gebotenen Einkommen unter den Vorstellungen der ArbeitnehmerInnen liegen, die es dann zum Teil vorziehen, in der Arbeitslosigkeit zu verweilen oder in andere Branchen abzuwandern. Das Auseinanderklaffen der Vorstellungen bezüglich der Einkommens- und Arbeitsbedingungen lässt sich zum Teil auf die spezifischen Bedingungen der touristischen Produktion mit hoher Spitzenbelastung der Arbeitskräfte zurückführen. Anders betrachtet, kann dieser Mismatch auch als Versagen des Marktmechanismus bei der Lohnbildung interpretiert werden.

Die Lohndynamik in den meisten Wirtschaftssektoren ist weitgehend an Produktivitätssteigerungen orientiert. Dies strahlt auch auf Bereiche mit unterdurchschnittlicher Produktivität und Rationalisierungsmöglichkeiten aus, so dass dort (bei unveränderten Gewinnspannen) die Preise nach oben gedrückt werden. Das hat zur Folge, dass die Anbieter preiselastischer touristischer Dienstleistungen versuchen, nach der Ausschöpfung der beschränkten Rationalisierungsmöglichkeiten (Frühstückbuffets, Ferienwohnungen, Minibar usw.) möglichst billige Arbeitskräfte anzustellen; diese Tendenz nimmt mit steigender Angebotsqualität, abnehmender Saisonalität und zunehmender Produktivität ab. Vor einiger Zeit konnte der Bedarf an billigen Arbeitskräften zum Teil noch aus der Nutzung der Abwanderung aus der Land- und Forstwirtschaft gedeckt werden, nach dem Versickern dieser Potenziale ist jedoch diese Rekrutierungsquelle ausgetrocknet. Die Nachfrage nach billigen Arbeitskräften spiegelt sich auch im Medianeinkommen wider, welches im Tourismus – verglichen mit anderen Branchen – gering ausfällt. Einschränkend muss jedoch an dieser Stelle festgehalten werden, dass im Beherbergungs- und Gaststättenwesen der Anteil an Teilzeitarbeitskräften überdurchschnittlich hoch ist, dem Trinkgeld eine hohe Bedeutung als Einkommensquelle zukommt sowie oftmals freie Kost und Logie angeboten wird.

Weiters von Bedeutung ist, dass Dienstleistungen im Allgemeinen weder lager- noch transportfähig sind, also im Gegensatz zur Sachgütererzeugung Produktion und Nachfrage zusammenfallen. Nachfrageschwankungen können somit nicht durch Lagerbewegungen ausgeglichen werden und schlagen sich unmittelbar in Auslastungsschwankungen nieder. So kann z.B. das Angebot im Beherbergungs- und Gaststättenwesen nur als Angebot von Kapazitäten verstanden werden, wie viele Dienstleistungen tatsächlich produziert werden, hängt ausschließlich von der Nachfrage ab. Daraus ergeben sich im Beherbergungs- und Gaststättenwesen die typischen Probleme der Kapazitätsauslastung: Niedrige durchschnitt-

liche Auslastung und Produktivität bei extremer räumlicher und zeitlicher Streuung; diese Auslastungsprobleme sind im ländlichen Bereich im Allgemeinen akuter als in der Stadthotellerie. Das Phänomen der niedrigen Kapazitätsauslastung gilt besonders für den Faktor Kapital, da der Einsatz von Arbeitskräften teilweise den Nachfrageschwankungen angepasst werden kann (Saisonarbeit, kurze Beschäftigungszeiten, Schwankungen in der Wochen- und Tagesarbeitszeit). Jedoch werden die notwendigen Beschäftigungsanpassungen von inländischen Arbeitskräften bei gegebener Einkommenssituation immer weniger akzeptiert, zumal die sonstigen Arbeitsbedingungen (wie unregelmäßiger Arbeitsanfall, lange Einsatzzeiten, Schlafmangel, diverse physische Beanspruchungen, Zeitstress, Trinkgeldruck) relativ hohen Einsatz erfordern. Dies führt dazu, dass die betroffenen Personenkreise teilweise in der Arbeitslosigkeit verweilen oder die Branche verlassen.

Das Beherbergungs- und Gaststättenwesen verliert relativ mehr Arbeitskräfte an andere Dienstleistungsbranchen oder an Sachgüterbranchen, als von diesen Wirtschaftszweigen rekrutieren werden können. Unter den im Jahr 2001 vorwiegend (mehr als 182 Tage) im Tourismussektor beschäftigten Arbeitskräften waren 11% in ihrer Vorkarriere (fünf Jahr zuvor) in anderen Dienstleistungsbereichen bzw. in Sachgüterbranchen gemeldet. Gleichzeitig verliert jedoch die Branche – wie die Betrachtung der Nachkarrieren (fünf Jahre später) zeigt – 21% ihrer Tourismuskraften an andere Wirtschaftszweige. Das bedeutet, dass der Beschäftigungszugang aus anderen Branchen den Beschäftigungsabgang in andere Wirtschaftszweige nicht kompensiert. Bei einer 5-Jahresbetrachtung gehen also doppelt so viele Tourismusbeschäftigte in andere Branchen ab als von anderen Wirtschaftszweigen abgezogen werden können. Die auf diese Weise entstandene potenzielle "Beschäftigungslücke" wird vorwiegend aus dem Pool an Arbeitskräften, die außerhalb des Erwerbslebens (z.B. SchulabgängerInnen, WiedereinsteigerInnen) stehen, bzw. durch ausländische Saisoniers gedeckt. Die geringe Branchentreue der Tourismusbeschäftigten ist jedoch insofern zu relativieren, als diese in ähnlicher Weise auch in anderen Dienstleistungsbereichen zu vermuten ist.

Die Tourismusarbeitskräfte, die in ihrer Nachkarriere das Beherbergungs- und Gaststättenwesen verlassen, um in anderen Wirtschaftszweigen zu arbeiten, sind relativ jung. 31% der Branchenwechsler, die 1997 im Tourismussektor und fünf Jahre später in anderen Branchen arbeiteten, waren unter 25 Jahren (Alter im Jahr 1997); bei branchentreuen Arbeitskräften liegt der Anteil der unter 25-Jährigen dagegen bei 18%. Gleichzeitig ist aber auch der Anteil an jungen Tourismuskraften, die in ihrer Vorkarriere in anderen Wirtschaftszweigen standardbeschäftigt waren, vergleichsweise hoch. Konkret waren von den Arbeitskräften, die im Jahr 2001 im Tourismussektor und 1996 in anderen Wirtschaftszweigen gemeldet waren, 13% zwischen 20 und 24 Jahren und 17% zwischen 25 und 29 Jahren alt (Alter im Jahr 2001). Mit anderen Worten, sind unter den Branchenwechslern relativ viele junge Arbeitskräfte, womit offensichtlich der Tourismussektor für junge ArbeitnehmerInnen – zumindest für kurze Zeit – durchaus attraktiv sein kann.

Weiters ist zu bedenken, dass die Erwartungen an eine Berufskarriere heute vielfältiger sind als etwa vor zehn oder 20 Jahren. Einkommenserwartungen dominieren nicht mehr in gleicher Weise, dagegen haben Selbstentfaltung (insbesondere im Gegensatz zur persönlichen

Dienstleistung) sowie Arbeits- und Betriebsklima an Bedeutung gewonnen. Viele Haushalte verfügen über Ersparnisse und Vermögensgüter, weiters ist durch die gestiegene Erwerbsbeteiligung der Frauen die Zahl der Einkommensbezieher in einem Haushalt im Durchschnitt gewachsen. Insgesamt lastet deswegen viel weniger Druck auf vielen Arbeitslosen, möglichst rasch wieder Arbeit zu finden, da auch eine befriedigende Ausstattung mit langlebigen Konsumgütern hilft, kurzfristige Einkommenseinbußen mit nur geringen Wohlstandsverlusten zu überbrücken.

Eine Analyse des betrieblichen Erfolges (gemessen am Beschäftigungswachstum) zeigt, dass wachsende Betriebe ihre Belegschaften stärker aus anderen Branchen und aus dem Pool zuvor nicht Beschäftigter (AusbildungsabgängerInnen, WiedereinsteigerInnen) rekrutieren. Dabei stehen sie in Konkurrenz zu Betrieben anderer Branchen. Die Vermutung liegt nahe, dass wachsende Betriebe zur Deckung ihres zusätzlichen Bedarfs an Arbeitskräften attraktivere Arbeitsbedingungen bieten als schrumpfende oder stagnierende Betriebe, welche stärker mit angestammtem Personal (das u.U. nach Saisonpausen wiederbeschäftigt wird) das Auslangen finden.

15.3.3 Mikroökonomische Ansätze

Von den mikroökonomischen Theorien liefern die Kontrakttheorien – insbesondere durch den Einbau der Nutzungsmöglichkeit einer temporären Arbeitslosenunterstützung und den Gebrauch der Einstellungszusage – wesentliche Erklärungsbeiträge für kurzfristige oder saisonale Beschäftigungsanpassungen.

Aufgrund der Existenz von segmentierten Arbeitsmärkten mit privilegierten Stammbeslegschaften ("interne" Arbeitsmärkte) und fluktuierenden Randbeslegschaften ("externe" Arbeitsmärkte) finden Beschäftigungsschwankungen vorwiegend an den Rändern statt. Der interne Arbeitsmarkt ist von der Konkurrenz auf den externen Arbeitsmärkten abgeschottet. Auf den internen Arbeitsmärkten herrschen Karriereplanung, Senioritätsregeln sowie innerbetrieblicher Leistungswettbewerb. Der Nutzen für den Betrieb aufgrund der Existenz eines internen Arbeitsmarktes sind erhöhte Loyalität, überdurchschnittliche Produktivitätssteigerungen und niedrige Transaktionskosten.

Das in Österreich weitgehend kleinbetrieblich strukturierte Beherbergungs- und Gaststättenwesen – gut drei Viertel der Betriebe haben nicht mehr als vier Beschäftigte – rekrutiert sein Personal überwiegend am externen Arbeitsmarkt, zumal auch viele Betriebe starken Saisonschwankungen ausgesetzt sind bzw. nur eine Saison geöffnet haben. Kleinbetriebe haben kein ausgebautes Personalmanagement, kaum interne Aufstiegsmöglichkeiten und niedrige Löhne. Es bleibt zu diskutieren, ob die Nutzung der Einstellungszusage in Verbindung mit der Arbeitslosenunterstützung nicht eine Umwandlung von externen Arbeitsmärkten in interne Arbeitsmärkte bewirkt.

Ausgebildete interne Arbeitsmärkte findet man eher in größeren Ganzjahres- bzw. Zwei-Saisonbetrieben mit relativ geringen Schwankungen und in der Stadthotellerie, als in Ein-Saisonbetrieben und Kleinbetrieben. In Großbetrieben existieren interne Anpassungsspiel-

räume, und die Belegschaft zieht Nutzen aus höheren Löhnen (zum Teil auf Basis von Effizienzlohnmodellen), Beschäftigungssicherheit und Aufstiegsmöglichkeiten; der Anteil hochqualifizierter Arbeitskräfte ist überdurchschnittlich und die Betriebsbindung relativ eng.

15.4 Wirtschaftspolitische Maßnahmen

Die Sicherstellung der Versorgung mit Arbeitskräften sowie die Bekämpfung der touristischen Arbeitslosigkeit ist nicht nur Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik, sondern auch Aufgabe der Tourismuspolitik.

Insgesamt betrachtet, scheint die zukünftige Versorgung mit einer ausreichenden Anzahl an qualifizierten Arbeitskräften eine wichtiger werdende Problemzone darzustellen, da die notwendige Positionierung im Qualitätssegment die Arbeits- und Qualifikationsintensität erhöht. Als chancenreiche und wichtige Berufsegmente der Zukunft werden Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau sowie Hotel- und GastgewerbeassistentIn angesehen. Im Zuge des Wellnessbooms werden auch Berufe wie GesundheitstrainerIn, ErnährungsberaterIn, KosmetikerIn, MasseurIn, AnimaterIn und SporttrainerIn als zukunftssträftig angesehen. Im Management sind Arbeitsorganisation, Marketing, Controlling, Informations- und Qualitätsverantwortlichkeit sowie Destinationsführung und -logistik wichtige Berufsfelder.

Gemäß der aus Modellrechnungen abgeleiteten Beschäftigungsprognose beträgt die Nachfrage nach Beschäftigten im Tourismussektor im Jahr 2010 rund 165.600, das entspricht einem jährlichen Zuwachs in der Höhe von 1% oder etwa 1.500 Beschäftigten pro Jahr. Bei der Berücksichtigung der Angebotsseite ergibt sich im Jahr 2010 ein Arbeitskräfteangebot (Arbeitslose plus Beschäftigte) von 182.500. Damit wird das Angebot gegenüber 2001 um 1.700 Arbeitskräfte leicht zurückgehen, wodurch sich aufgrund der weiter ansteigenden Nachfrage (bis 2010 +12.400 auf 165.600 Arbeitskräfte) die Rekrutierungsprobleme verstärken werden. Denn bei unverändert hohen Arbeitslosenquoten und weiter bestehenden Strukturungleichgewichten (Mismatch) wird damit – trotz des allerdings verbleibenden Überschusses von knapp 17.000 (2001: knapp 33.000) – ebenso eine deutliche Verschärfung der Arbeitskräfteknappheit signalisiert.

In einer zweiten Prognosevariante ergibt sich insgesamt betrachtet zwar eine günstigere Angebotssituation als im Szenario 1, jedoch bleibt auch hier aufgrund der steigenden Nachfrage und des (im Vergleich zum Szenario 1) weniger sinkenden Angebotes (–600 anstatt –1.700) die Grundproblematik einer bestehenden Knappheitssituation unverändert.

Bei unveränderter altersspezifischer Nachfrage wird es bis zum Jahr 2010 insbesondere bei jungen Arbeitskräften zu einer Knappheit im Angebot kommen. Die Rekrutierungsproblematik wird im Übrigen dadurch verschärft, dass Ersteinsteiger bzw. Schulabgänger nach wie vor ein wichtiges Arbeitskräfte-reservoir für das Beherbergungs- und Gaststättenwesen darstellen.

Neben der Rekrutierung von Ersteinsteigern und Schulabgängern besteht die Möglichkeit, Erwerbspersonen aus anderen Branchen für den Tourismussektor zu gewinnen bzw. ausländische Arbeitskräfte zu beschäftigen. Eine entsprechende Erhöhung der tourismus-spezifischen Saisonierkontingente aus den neuen EU-Mitgliedern und/oder eine Lockerung

bzw. sektorale Aufhebung der Übergangsbestimmungen für den Zuzug ausländischer Arbeitskräfte im Zuge der bevorstehenden EU-Erweiterungen könnte mittelfristig den Angebotsrückgang an jungen Arbeitskräften ausgleichen. Andererseits stößt jedoch angesichts der bereits relativ hohen Ausländerbeschäftigung ein weiterer Zuzug von ausländischen Arbeitskräften an politische Grenzen sowie erodiert langfristig die Authentizität des Tourismusangebotes, da wesentliche sichtbare Angebotskomponenten untrennbar mit Dienstleistungen "made by Austrians" verbunden sind. In diesem Zusammenhang muss sich die Branche der Konkurrenz auf den Beschaffungsmärkten und der Tatsache bewusst werden, dass eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen die Voraussetzung ist, um qualifizierte inländische Arbeitskräfte anzulocken bzw. diese langfristig im eigenen Land zu halten bzw. von der Abwanderung in andere Sektoren abzuhalten.

Weiters könnte mittels einer verstärkten Rekrutierung von älteren Arbeitskräften einer möglichen Arbeitskräfteknappheit im Beherbergungs- und Gaststättenwesen entgegen gesteuert werden.

Bei Rekrutierung älterer Arbeitskräfte muss aber gleichzeitig auf weniger gut ausgebildetes Personal zurückgegriffen werden, da Personen aktiviert werden müssen, die schon länger arbeitslos sind oder außerhalb des Erwerbslebens stehen und dieser arbeitsmarktrelevante Status eher auf gering qualifizierte Arbeitskräfte zutrifft. Zudem kann diese Personengruppe den örtlichen Mobilitätsanforderungen aufgrund der Festlegung des Wohnsitzes (z.B. Hausbau, Kauf einer Eigentumswohnung) kaum mehr gerecht werden, weshalb es nur möglich wäre, örtlich ansässige Arbeitskräfte zu beschäftigen.

Die Netto-Beschäftigungsverluste der Branche signalisieren Akzeptanzprobleme: Jährlich verliert der Sektor relativ mehr Arbeitskräfte an andere Branchen als von anderen Branchen rekrutiert werden können – mit zunehmendem Alter der Arbeitskräfte steigt jedoch auch die Branchentreue, d.h. die Bereitschaft die Branche zu wechseln, ist bei jüngeren Tourismusbeschäftigten deutlich höher als bei älteren. In Bezug auf die Erleichterung der Rekrutierung von qualifizierten Arbeitskräften muss die Attraktivität der Arbeitsplätze verbessert werden: D.h., attraktive Arbeitsplätze zu schaffen, bedeutet entsprechende Einkommens- und Karrieremöglichkeiten zu bieten sowie die Arbeits- und Wohnbedingungen entscheidend zu verbessern.

Da im Hotel- und Gaststättenwesen relativ geringe technische Rationalisierungsreserven existieren, gilt es, den von den anderen Branchen mit deutlich höheren Produktivitätssteigerungsreserven ausgehenden Lohnkostendruck durch rasches Wachstum abzufangen, um so wettbewerbsfähige Einkommensmöglichkeiten bieten bzw. die Netto-Beschäftigungsverluste mindestens deutlich reduzieren zu können. Dazu müsste das Tourismusmarketing rasch wachsende Märkte sowie Produktsegmente mit hohen Einkommenselastizitäten erschließen bzw. entwickeln. Da zur Zeit etwa 80% des Nächtigungsaufkommens von nur drei Märkten mit eher mäßigen Wachstum stammen (Deutschland, Österreich und Niederlande) und diese Märkte aufgrund der hohen Abhängigkeit der österreichischen Tourismuswirtschaft von dieser nicht sprunghaft vernachlässigt werden können, ist die Internationalisierung nur im Zuge einer Doppelstrategie, die zugleich Wachstumsmärkte forciert, möglich. Wachstumsmärkte für

Österreich liegen in Nordamerika, China, Indien, Russland, im Nahen und Mittleren Osten sowie in den neuen EU-Beitrittskandidaten. Zur Beschleunigung der Internationalisierung könnten der Österreich Werbung zusätzliche Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Entscheidende Beiträge zur Erhöhung der Inländerbeschäftigung bzw. zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen könnte die Wirtschaftspolitik durch die verstärkte Förderung der Mobilität und des Wohnbaus in tourismusintensiven Regionen leisten; letzteres würde insbesondere die Wohnbedingungen für die Arbeitskräfte verbessern. Ein interessantes Arbeitskräftepotenzial bilden auch Frauen mit Kinderbetreuungspflichten aus der Region. Hier könnte die Organisation von Kinderbetreuung außerhalb der im Hotel- und Gaststättenwesen üblichen Arbeitszeiten das lokale/regionale Potenzial erhöhen.

Ein weiteres Arbeitskräftepotenzial könnte durch Qualifizierungsstrategien für WiedereinsteigerInnen (z.B. Frauen nach abgeschlossener Kinderbetreuung) sowie für "Sockel- bzw. Langzeitarbeitslose" erschlossen werden, wobei die Erfolgsrate in Bezug auf die letzte Gruppe eher gering eingeschätzt wird. Interessant in diesem Zusammenhang ist, dass aus der längerfristigen Arbeitslosigkeit heraus nur 3% der Beschäftigungsaufnahmen erfolgen.

Eine andere Stoßrichtung zur Verbesserung der touristischen Arbeitsmarktsituation würde eine verstärkte Ganzjahresorientierung der Tourismuspolitik bewirken. Ganzjahresbetriebe sind für die ArbeitnehmerInnen nicht nur wegen verbesserter Einkommensmöglichkeiten, sondern auch wegen der eher gegebenen Karrierechancen, der relativen stabilen Beschäftigungsverhältnisse sowie einer möglichen Lebensplanung verhältnismäßig attraktiver als Saisonbetriebe. Die Arbeitgeber profitieren von den verminderten Rekrutierungskosten und der Möglichkeit von Humankapitalinvestitionen, die langfristig die Angebotsqualität und die Erträge erhöhen. Durch die Saisonverlängerung bzw. die Einebnung der Neben- und Zwischensaison verbessert sich nicht nur die Arbeitsplatz- und Angebotsqualität, sondern wird auch eine Reduktion der durchschnittlichen Arbeitslosigkeit erreicht.

Einen Beitrag zur Reduktion der Saisonarbeitslosigkeit kann durch eine von der Tourismus- und Freizeitpolitik betriebenen Entzerrung der Besucher- und Reisesströme erreicht werden.

Die Umlenkung der Spitzennachfrage in die Neben- bzw. Zwischensaisonen würde nicht nur die punktuell auftretenden Umweltbelastungen der Hochsaison in Grenzen halten, sondern auch dazu beitragen, die Arbeitslosigkeit zu senken. Gelingt es, Nachfrageüberhänge räumlich und/oder zeitlich umzuverteilen, so steigt die relativ niedrige durchschnittliche Kapazitätsauslastung. Ähnlich würde die Erschließung neuer Nachfragesegmente (speziell für die Neben- und Zwischensaisonen) wirken. Beispiele für entzerrende Maßnahmen wären die Einflussnahme auf die Ferienordnungen (Aufgrund der Tatsache, dass der Großteil der Österreich-Touristen aus dem Ausland stammt, müsste auch ein europaweiter Vorstoß unternommen werden). Weiters sind Änderungen der traditionellen Arbeits- und Freizeitstrukturen und eine stärkere saisonale Preis- und Gebührendifferenzierungen anzustreben. Die Forcierung der Internationalisierung – auch verstanden als die Erschließung neuer Gästeschichten aus unterschiedlichen Klimazonen und/oder mit unterschiedlichen Arbeits- und Freizeitstrukturen – stellt eine weitere wichtige Strategie zur Verminderung der Saisonalität bzw. der

Saisonarbeitslosigkeit und in weiterer Folge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Einkommensmöglichkeiten dar.

Auf der Angebotsseite müssten verstärkt Anstrengungen unternommen werden, saisonunabhängige Produkte bzw. die touristischen Kernbereiche wie Hotellerie und Gastronomie mit Zusatzangeboten anzureichern. Solche – vor allem kurzurlaubsorientierte – Zusatzangebote können dem Wellness-, Kultur-, Unterhaltungs- und Veranstaltungsbereich entstammen. Paradefälle in diesem Zusammenhang sind Wellnesshotels, die mittelfristigen Erfolge der neuen Thermenorte sowie die Thermeninvestition im wintersportorientierten Ötztal oder im Gasteinertal. Weitere Beispiele sind die Errichtung von Kultur- und Freizeitparks mit regionspezifischen, authentischen Themen sowie die Profilierung im Veranstaltungsbereich.

Ferner könnten gerade saisonabhängige Betriebe danach trachten, mit anderen, nicht in derselben Saison tätigen Betrieben einen Verbund herzustellen – d.h., Winterbetriebe kooperieren mit Sommerbetrieben, um ihrem Personal eine Ganzjahresbeschäftigung anbieten zu können. Dadurch wird die Fluktuation gesenkt, die Schulung des Personals erhält damit Investitionscharakter, was auf der anderen Seite ein wichtiger Qualitätsfaktor für die touristische Entwicklung ist. Zuschüsse der Arbeitsmarktverwaltung könnten das Zustandekommen dieser Beschäftigungsstabilisierung fördern.

Im Rahmen einer Imagekampagne müsste sich der Sektor als interessante Einstiegsmöglichkeit für Jugendliche in das Berufsleben darstellen. Das Image des Lehrberufs muss korrigiert werden, wobei es vor allem zu vermitteln gilt, dass hier ein Schlüssel zum leichteren Erlernen von Sprachen und dem Kennenlernen der "Welt" erworben werden kann. Ein anderer Schwerpunkt der Imagekampagne müsste versuchen, die überwiegend vorherrschende Job-Orientierung der Stellensuchenden in eine Berufsorientierung umzumünzen.

Im Ausbildungsbereich sollte am dualen System festgehalten und dieses grenzüberschreitend (Europa-Lehre) betrieben werden, wobei die Modernisierung der Berufsbilder in Richtung Verkauf, Information und Kommunikation forciert werden sollte. Die duale Ausbildung ist durch Weiterbildung zur Stabilisierung der Erwerbskarrieren im Tourismus zu verbessern.

Touristisch orientierte Ergänzungsmodule für berufsbildende mittlere und höhere Schulen würden weiters dazu beitragen, das Potenzial an gut ausgebildeten, jungen Arbeitskräften zu erhöhen. Obwohl durch die Ausbildung im Rahmen der Fachhochschulen wichtige praxisrelevante Bereiche abgedeckt werden, gibt es in Österreich im akademischen Bereich keinen eigenen Studienzweig "Integrative Tourismuswissenschaften".

Eine weitere Schwachstelle im Bereich der Ausbildung ergibt sich bei der Unternehmerbildung, zumal gut ausgebildete Unternehmer die Voraussetzung dafür sind, die Herausforderungen der Märkte sowie Strukturveränderungen zu erkennen und entsprechend zu reagieren. Hier geht es nicht nur um das Erlernen bzw. das Erneuern von Marktwissen oder die Aneignung von organisatorischen und logistischen Fähigkeiten, sondern im Hinblick auf den Umgang mit Kunden und MitarbeiterInnen auch um den Erwerb von sozialer Kompetenz.

Literaturhinweise

- Bieger, Th., et al., "Cross-Industry Mobility of Tourism Professionals – The Case of Switzerland", Institut für Dienstleistungswirtschaft und Tourismus, Universität St. Gallen, Working Paper, 2003.
- Bieger, Th., Lehar, G., "Touristische Weiterbildung im Spannungsfeld von unterschiedlichen politischen und wirtschaftlichen Interessenlagen und Weiterbildungsangeboten am Beispiel von Österreich und der Schweiz", in Weiermair, K., Fuchs, F. (Hrsg.), *Rettourism II – Strategiekonferenz: Zukunftsstrategien für eine optimale Humankapitalentwicklung/-verwertung in der Tourismuswirtschaft*, ITD, Innsbruck, 1998, S. 113-148.
- BMWA (Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit), "Der Arbeitsmarkt im 1. Halbjahr 2003 – Analysen, Prognosen und Forschungsergebnisse", APF-Team, Sektion II, August 2003.
- Fritz, O., Huber, P., Huemer, U., Kratena, K., Mahringer, H., Kurzmann, R., Streicher, G., Zakarias, G., Mittelfristige Beschäftigungsprognose für Oberösterreich – Berufliche und sektorale Veränderungen bis 2008, WIFO in Kooperation mit Joanneum Research, Wien, Mai 2002.
- Huber, P., Huemer, U., Mahringer, H., Novotny, B., Peneder, M., Pfaffermayr, M., Schöberl, M., Smeral, K., Stiglbauer, A., Analyse der Wiener Wirtschaftsaktivitäten. Teil I: Analyse, WIFO, 2002.
- Huber, P., Huemer, U., Mahringer, H., Novotny, B., Schöberl, M., Smeral, K., Analyse der Wirtschaftsaktivitäten in Niederösterreich, Teil I: Analyse, WIFO, Mai 2003.
- Müller, H. R., et al., Grundlagen für ein neues touristisches Berufsbildungskonzept, Studie des Forschungsinstituts für Freizeit und Tourismus (FIF) der Universität Bern, Bern, 2001, mimeo.
- Smeral, E., *Die Zukunft des internationalen Tourismus – Entwicklungsperspektiven für das 21. Jahrhundert*, ISBN 3-7073-0391-8, Lindeverlag, Wien, 2003.
- Weiermair, K., "Die Humankapitalversorgung im Tourismus", in Weiermair, K., Fuchs, F. (Hrsg.): *Rettourism II – Strategiekonferenz: Zukunftsstrategien für eine optimale Humankapitalentwicklung/-verwertung in der Tourismuswirtschaft*, ITD, Innsbruck, 1998, S. 6-8.
- Weiermair, K., Fuchs, F., *Rettourism II – Strategiekonferenz: Zukunftsstrategien für eine optimale Humankapitalentwicklung/-verwertung in der Tourismuswirtschaft*, ITD, Innsbruck, 1998.

Anhang

Klassifizierung der politischen Bezirke nach Saisontyp

Typ	Bezeichnung	Politischer Bezirk
1A	Zwei-Saisonbezirk mit relativ geringer Schwankung	Baden, Bruck an der Leitha, Dornbirn, Gänserndorf, Graz (Stadt), Innsbruck (Stadt), Kirchdorf an der Krems, Lilienfeld, Linz (Stadt), Linz (Land), Neunkirchen, Oberpullendorf, Oberwart, Ried im Innkreis, St. Pölten (Stadt), Steyr (Stadt), Steyr (Land), Waidhofen an der Ybbs (Stadt), Wels (Stadt), Wels (Land), Wien (Stadt), Wr. Neustadt (Land)
1B	Zwei-Saisonbezirk, der nicht unter Typ 1A fällt	Bregenz, Fürstenfeld, Hallein, Hermagor, Innsbruck (Land), Kitzbühel, Kufstein, Lienz, Liezen, Murau, Reutte, Scheibbs, Schwaz, Zell am See
2A	Bezirk mit stark ausgeprägter Wintersaison und relativ geringer Schwankung	–
2B	Bezirk mit stark ausgeprägter Wintersaison, der nicht unter Typ 2A fällt	Bludenz, Imst, Landeck, St. Johann im Pongau, Tamsweg
3A	Bezirk mit stark ausgeprägter Sommersaison und relativ geringer Schwankung	Amstetten, Bruck an der Mur, Feldbach, Feldkirch, Gmünd, Graz-Umgebung, Grieskirchen, Güssing, Jennersdorf, Judenburg, Korneuburg, Leoben, Mattersburg, Mistelbach, Mödling, Müritzschlag, Radkersburg, Salzburg (Stadt), St. Pölten (Land), Wr. Neustadt (Stadt), Wien-Umgebung
3B	Bezirk mit stark ausgeprägter Sommersaison, der nicht unter Typ 3A fällt	Braunau am Inn, Deutschlandsberg, Eisenstadt (Stadt), Freistadt, Gmunden, Hartberg, Hollabrunn, Horn, Klagenfurt (Stadt), Knittelfeld, Krems an der Donau (Stadt), Rohrbach, Salzburg-Umgebung, St. Veit an der Glan, Schärding, Spittal an der Drau, Urfahr-Umgebung, Villach (Stadt), Voitsberg, Waidhofen an der Thaya, Weiz, Wolfsberg, Zwentl
4A	Bezirk mit extrem ausgeprägter Wintersaison und relativ geringer Schwankung	–
4B	Bezirk mit extrem ausgeprägter Wintersaison, der nicht unter Typ 4A fällt	–
5A	Bezirk mit extrem ausgeprägter Sommersaison und relativ geringer Schwankung	–
5B	Bezirk mit extrem ausgeprägter Sommersaison, der nicht unter Typ 4A fällt	Eferding, Eisenstadt-Umgebung, Feldkirchen, Klagenfurt (Land), Krems (Land), Leibnitz, Melk, Neusiedl am See, Perg, Rust (Stadt), Tulln, Villach (Land), Vöcklabruck, Völkermarkt

Q: WIFO.

Relativ geringe Schwankung (A-Typen): Nächtigungsanteile der Monate November und Mai liegen über dem Österreich-Durchschnitt und die Standardabweichung über die einzelnen Monate des Tourismusjahres liegt unter der Standardabweichung für ganz Österreich.

Zwei-Saisonbezirke (Typ 1): Nächtigungsanteil – gemessen an der Gesamtzahl der Übernachtungen im Tourismusjahr (November bis Oktober) – liegt sowohl im Sommer- als auch im Winterhalbjahr zwischen 40% und 60%.

Bezirk mit stark ausgeprägter Winter- (Typ 2) bzw. stark ausgeprägter Sommersaison (Typ 3): Nächtigungsanteil – gemessen an der Gesamtzahl der Übernachtungen im Tourismusjahr (November bis Oktober) – liegt im Winterhalbjahr zwischen 60% und 80% (Typ 2) respektive im Sommerhalbjahr zwischen 60% und 80% (Typ 3).

Bezirk mit extrem ausgeprägter Sommersaison (Typ 5): Nächtigungsanteil – gemessen an der Gesamtzahl der Übernachtungen im Tourismusjahr (November bis Oktober) – liegt im Sommerhalbjahr über 80%.

Glossar

Arbeitskräftereallokation/turnover/arbeitskräfteumschlag

Summe aus Beschäftigungsaufnahmen und -beendigungen

Atypische Beschäftigung

Summe aus geringfügiger Beschäftigung, Werkverträgen und freien Dienstverträgen

Beschäftigungsaufnahmen/-zugang

Anzahl der Personen, die zwischen zwei Stichtagen in einem Betrieb ein Beschäftigungsverhältnis aufnehmen

Beschäftigungsbeendigungen/-abgang

Anzahl der Personen, die zwischen zwei Stichtagen in einem Betrieb ein Beschäftigungsverhältnis beenden

Freier Dienstvertrag

Beschäftigungsverhältnis laut §4 Abs. 4 ASVG über der Geringfügigkeitsgrenze

Geringfügige Beschäftigung

Beschäftigungsverhältnis mit einem monatlichen Einkommen unter einer bestimmten Obergrenze (2003: € 309,38) inklusive freie Dienstverträge laut §4 Abs. 4 ASVG mit einem Einkommen unter dieser Grenze

Hauptsaison/Hochsaison

Zu den Monaten der Haupt- bzw. Hochsaison zählen Jänner, Februar, Juli und August

HVSV

Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger

INDI-DV

Individualdatenverarbeitung

Nebensaison/Zwischensaison

Zu den Monaten der Neben- bzw. Zwischensaison zählen März bis Juni und September bis Dezember

Standardbeschäftigung

Voll versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis (ohne geringfügige Beschäftigung, Werkvertrag, Freier Dienstvertrag)

© 2004 Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Medieninhaber (Verleger), Herausgeber und Hersteller: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung,
Wien 3, Arsenal, Objekt 20 • Postanschrift: A-1103 Wien, Postfach 91 • Tel. (+43 1) 798 26 01-0 •
Fax (+43 1) 798 93 86 • <http://www.wifo.ac.at/> • Verlags- und Herstellungsort: Wien

Verkaufspreis: 60,00 €, Download 48,00 €:

http://publikationen.wifo.ac.at/pls/wifosite/wifosite.wifo_search.get_abstract_type?p_language=1&pubid=24822