

Ulrike Huemer, Helmut Mahringer, Egon Smeral

Arbeitsmarktprobleme im Beherbergungs- und Gaststättenwesen

Trotz der häufigen Probleme, offene Stellen zu besetzen, verzeichnet das Beherbergungs- und Gaststättenwesen die bei weitem höchste Arbeitslosenquote unter den österreichischen Wirtschaftssektoren. Im Jahresdurchschnitt 2003 waren etwa 32.800 Arbeitslose vorgemerkt, die Arbeitslosenquote betrug 17,3% (Gesamtwirtschaft 7%). Angesichts der gleichzeitig beobachteten Versorgungsengpässe erhebt sich die Frage, ob der Sektor in Zukunft über eine ausreichende Zahl qualifizierter, junger und mobiler Arbeitskräften verfügen wird, um im internationalen Qualitätswettbewerb zu bestehen.

Der Beitrag präsentiert Ergebnisse einer umfangreichen Studie des WIFO im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich: Egon Smeral, Ulrike Huemer, Helmut Mahringer, Birgit Novotny, Kristin Smeral, Strukturanalyse des Arbeitsmarktes im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (Februar 2004, 185 Seiten, 60 €, Download 48 €: http://publikationen.wifo.ac.at/pls/wifosite/wifosite.wifo_search.get_abstract_type?p_language=1&pubid=24822) • Begutachtung: Ewald Walterskirchen • Wissenschaftliche Assistenz: Sabine Fragner • E-Mail-Adresse: Egon.Smeral@wifo.ac.at

Die Verfügbarkeit geeigneter Arbeitskräfte ist ein zentraler Standortfaktor insbesondere für arbeitsintensive Branchen wie das Beherbergungs- und Gaststättenwesen. Das gleichzeitige Auftreten von relativ hoher Arbeitslosigkeit und Problemen, offene Stellen zu besetzen, deutet einerseits auf strukturbedingte Ungleichgewichte zwischen Arbeitskräfteangebot und Arbeitskräftenachfrage hin. Andererseits mögen Marktmechanismen, die eine Verringerung der Arbeitslosigkeit durch die Besetzung offener Stellen bewirken, zum Teil versagen oder zu langsam wirken.

Die vorliegende Untersuchung basiert weitgehend auf der Versicherungsdatei des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger und auf Daten des Arbeitsmarktservice (AMS). Die Daten des Hauptverbandes enthalten Informationen zu allen in Österreich sozialversicherungsrechtlich erfassten Personen. Für die vorliegende Studie wurde der Datensatz auf jene Personen eingeschränkt, die im Analysezeitraum zumindest einen Tag im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (ÖNACE 55) als beschäftigt gemeldet waren. Informationen zur Arbeitslosigkeit in der Branche – vorgemerkte Arbeitslose, Schulungsteilnehmer und Lehrstellensuchende – liefern die Daten des AMS. Weitere Statistiken von Statistik Austria zur Entwicklung der Kapazität und der Auslastung des Beherbergungswesens ergänzen diese Datenbestände.

Persönliche Dienstleistungen sind nicht lagerfähig, weshalb – im Gegensatz zur Sachgütererzeugung – Produktion und Nachfrage zum selben Zeitpunkt erfolgen. Nachfrageschwankungen, ausgelöst durch die Saison- bzw. Wetterabhängigkeit des Tourismussektors in Verbindung mit den Ferienordnungen und den Kalendereffekten, schlagen sich daher unmittelbar in Auslastungsschwankungen nieder. In der Folge wird zum Saisonende jeweils ein Großteil des Personals freigesetzt: Gemessen am Arbeitskräfteangebot betrug die Arbeitslosigkeit im April 2002 rund 25%, im November 2002 lag die Arbeitslosenquote bei 28%. In der Vor- und Hauptsaison steigt die Nachfrage nach Arbeitskräften wieder stark, sodass sich die Arbeitslosigkeit bis zum Saisonhöhepunkt im Februar bzw. Juli spürbar verringert (2002 auf knapp 15% bzw. gut 11%). Selbst in der Hochsaison liegt die Arbeitslosenquote des Beherber-

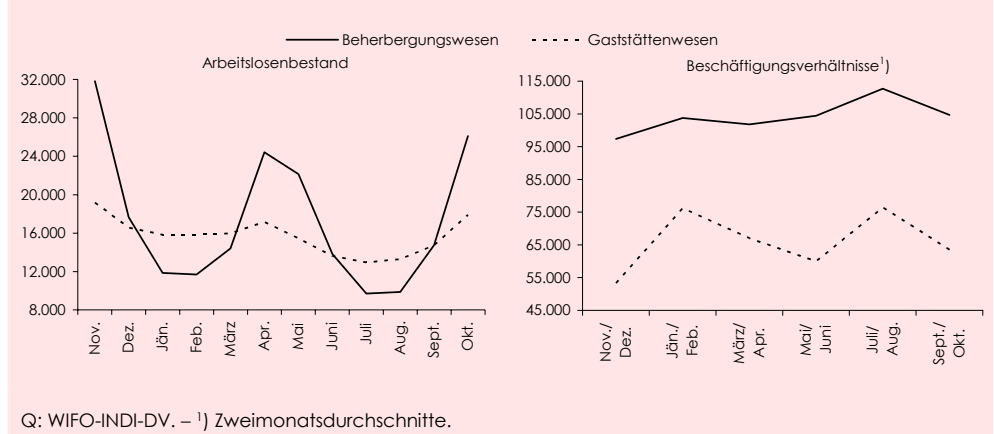
Datengrundlage

Hohe saisonbedingte Nachfrageschwankungen

gungs- und Gaststättenwesens deutlich über dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft.

Im Beherbergungswesen schwanken Produktion, Beschäftigung und Arbeitslosigkeit viel stärker als im Gaststättenwesen. Dies hängt weitgehend damit zusammen, dass sich der Absatz im Gaststättenwesen durch die Lieferung an den privaten Konsum der Einheimischen und an Dienst- und Geschäftsreisende stabiler entwickelt als im Beherbergungswesen. Mit zunehmender Tourismusintensität des Betriebsstandortes verliert jedoch das Gaststättenwesen den Charakter eines Ganzjahresbetriebs.

Abbildung 1: Entwicklung der Arbeitslosigkeit und der Beschäftigung im Beherbergungs- und Gaststättenwesen im Tourismusjahr 2000/01



Strukturbedingte Ungleichgewichte zwischen Arbeitskräftenachfrage und -angebot

Selbst ohne die Saisonkomponente war die Arbeitslosenquote im Tourismus 2001 mit 11% vergleichsweise hoch: Die Sockelarbeitslosigkeit (zur Definition siehe weiter unten) lag sowohl im Beherbergungs- als auch im Gaststättenwesen deutlich über der gesamtwirtschaftlichen Arbeitslosenquote von 7,3%. Aus mehreren Gründen ist jedoch im Tourismus mit einer höheren Arbeitslosigkeit zu rechnen als in anderen Bereichen der Wirtschaft. Neben saisonbedingten Auslastungsschwankungen der Branche sind dies einerseits der große Anteil an unqualifizierten Beschäftigten, andererseits hohe Flexibilitätsanforderungen in Bezug auf Mobilität und zeitliche Verfügbarkeit.

Geringqualifizierte Arbeitskräfte werden im Tourismus häufig als Aushilfskräfte beschäftigt und somit selten auf innerbetrieblichen Schlüsselpositionen, die eine stabile Beschäftigung mit sich brächten; ein höheres Arbeitslosigkeitsrisiko ist die Folge. Da Arbeitskräfte mit niedrigem Qualifikationsniveau stärker von Arbeitslosigkeit betroffen sind als Qualifizierte, liegt auch in anderen Wirtschaftszweigen mit großem Anteil der Arbeitskräfte mit Pflichtschulabschluss (z. B. Bauwesen) die Arbeitslosenquote über dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt.

Die saisonbedingten Auslastungsschwankungen gehen im Tourismus mit einer regionalen Verlagerung der Produktionsschwerpunkte – etwa von Schigebieten im Winter zu den Seen im Sommer – einher. Örtliche Mobilität wird daher von Tourismusarbeitskräften ebenso gefordert wie hohe zeitliche Verfügbarkeit. Diese Flexibilitätsanforderungen spiegeln sich auf dem Tourismusarbeitsmarkt nicht nur in hohen Arbeitslosenzahlen in der Nebensaison – auch in der Hauptsaison ist die Arbeitslosigkeit von Personen, die den Flexibilitätsanforderungen nicht mehr gerecht werden, überdurchschnittlich: So sinken z. B. mit zunehmendem Alter, aufgrund von familiären Verpflichtungen oder einer Festlegung des Wohnsitzes (z. B. Hausbau) die örtliche Mobilität und die Bereitschaft bzw. Möglichkeit, am Abend, in der Nacht oder am Wochenende zu arbeiten oder kurzfristigem Bedarf entsprechend Überstunden zu leisten. In keiner anderen Branche ist der Beschäftigungsanteil Älterer geringer als im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (vgl. auch BMWA, 2003), die Arbeitslosenquote erhöht sich mit dem Alter deutlich.

Saison- versus Sockelarbeitslosigkeit

Um die saisonunabhängige Arbeitslosigkeit im Beherbergungs- und Gaststättenwesen besser beurteilen und mit der Gesamtwirtschaft vergleichen zu können, werden die Arbeitslosenzahlen in zwei Komponenten aufgeteilt: die Saisonarbeitslosigkeit als unmittelbare Folge des Nachfragerückgangs in der Zwischensaison und die Sockelarbeitslosigkeit. Die Zahl der Personen, die in den Zwischensaisonmonaten April und November, nicht bzw. nicht mehr jedoch in den Hauptsaisonmonaten Februar und Juli arbeitslos gemeldet sind, bietet eine gute Annäherung an die Höhe der Saisonarbeitslosigkeit. Die Zahl der Tourismusarbeitskräfte, die sowohl in den Zwischensaisonmonaten als auch den Hochsaisonmonaten arbeitslos sind, bildet hingegen näherungsweise den "Sockel" der Arbeitslosigkeit ab.

Im April 2001¹⁾ waren im Beherbergungs- und Gaststättenwesen rund 41.600 Personen als arbeitslos, lehrstellensuchend bzw. Schulungsteilnehmer beim AMS gemeldet; davon können rund 54% als Saisonarbeitslose bezeichnet werden. Im November war die Saisonkomponente mit 59% etwas größer. Deutlich höher sind die Werte für das Beherbergungswesen: Im April 2001 waren von den rund 24.400 vorgemerkten Personen 67% nur in der Zwischensaison arbeitslos, im Gaststättenwesen dagegen 35%. Umgekehrt war damit die Sockelarbeitslosigkeit im Gaststättenwesen deutlich höher als im Beherbergungswesen. Ähnlich war die Situation im November 2001. Im Gaststättenwesen bleiben die von Arbeitslosigkeit betroffenen Personen folglich länger im Arbeitslosenbestand des AMS als im Beherbergungswesen.

Übersicht 1: Soziodemographische Merkmale und Ausbildungsstruktur von Saison- und Sockelarbeitslosigkeit im Beherbergungs- und Gaststättenwesen

Basis: Arbeitslosenbestand April und November 2001

	Beherbergungswesen		Gaststättenwesen		Insgesamt	
	Saisonarbeitslosigkeit	Sockelarbeitslosigkeit	Saisonarbeitslosigkeit	Sockelarbeitslosigkeit	Saisonarbeitslosigkeit	Sockelarbeitslosigkeit
	Anteile in %					
<i>Altersgruppen</i>						
Unter 25 Jahren	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>Herkunft</i>						
Ausländer	25	14	21	17	24	16
Inländer	75	86	79	83	76	84
<i>Geschlecht</i>						
Männer	35	31	38	36	36	34
Frauen	65	69	62	64	64	66
<i>Höchste abgeschlossene Ausbildung</i>						
Matura	4	7	5	4	5	5
Lehre, Fachschule	50	41	50	36	50	38
Pflichtschule	45	52	45	60	45	57
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. Die soziodemographische Zusammensetzung der beiden Arbeitslosengruppen ist in beiden Nebensaisonen (April, November) identisch. Deshalb ist es unerheblich, ob der Arbeitslosenbestand von April oder November für eine Strukturanalyse der beiden Arbeitslosengruppen herangezogen wird. Saisonarbeitslosigkeit . . . Arbeitskräfte, die nur in der Nebensaison (April oder November) arbeitslos sind, nicht jedoch in einem der beiden Monate der Hauptsaison (Juli oder Februar). Sockelarbeitslosigkeit . . . Arbeitskräfte, die nicht nur im April oder November (Nebensaison), sondern auch in zumindest einem Monat der Hauptsaison (Juli, Februar) im Arbeitslosenbestand des AMS aufscheinen.

Die relativ hohe Saisonarbeitslosigkeit lässt sich auch anhand des Vorliegens von Einstellungszusagen aufzeigen: 60% der mehr als 24.400 Personen, die im Beherbergungswesen im April 2001 arbeitslos waren, hatten bereits eine Einstellungszusage.

¹⁾ Für die Arbeit an der zugrunde liegenden WIFO-Studie (Smeral et al., 2004) lagen die Daten noch nicht für das gesamte Jahr 2002 vor.

Geht man davon aus, dass tatsächlich alle Arbeitslosen mit Einstellungszusage innerhalb kurzer Zeit einer Beschäftigung nachgehen und für Arbeitslose mit Einstellungszusage kaum Vermittlungsanstrengungen unternommen werden²⁾, dann standen im April 2001 nur knapp 9.800 Personen für eine Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung³⁾. Von ihnen schienen fast 4.200 im Juli 2001 immer noch im Arbeitslosenbestand des AMS auf.

Ganz andere Bedeutung hat die Einstellungszusage im Gaststättenwesen: Im April 2001 hatten nur 30% der knapp 17.200 Arbeitslosen eine Einstellungszusage. Das hypothetische Arbeitskräftereservoir der Tourismusarbeitslosen, aus dem Gaststättenbetriebe für die kommende Hochsaison schöpfen können, ist damit größer als im Beherbergungswesen. Der Großteil (80%) dieser Arbeitslosen gilt jedoch – aufgrund einer Arbeitslosenepisode in der Hauptsaison – als sockelarbeitslos.

Wie Übersicht 1 zeigt, differieren die beiden Gruppen von Arbeitslosen merklich hinsichtlich der untersuchten Merkmale. So ist im Wesentlichen der Anteil der jungen Arbeitskräfte, Männer, Ausländer und qualifizierten Arbeitskräfte unter den Saisonarbeitslosen höher als unter jenen, die auch in der Hauptsaison im Arbeitslosenbestand des AMS aufscheinen (Sockelarbeitslosigkeit). Zudem entspricht die Struktur der Sockelarbeitslosigkeit in weiten Teilen jener der Gesamtwirtschaft. Die Wahrscheinlichkeit, nicht nur in der Nebensaison, sondern auch in der Hauptsaison von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, ist für Frauen, inländische und ältere Arbeitskräfte höher als für Männer, Ausländer und Jüngere. Sie sinkt zudem mit zunehmender Qualifikation.

Einkommenssituation

Ein weiterer wesentlicher Mismatch zwischen der Struktur der Arbeitslosigkeit und jener der Nachfrage nach Arbeitskräften bezieht sich auf die unterschiedlichen Vorstellungen der Arbeitsmarktparteien zu Einkommen und Arbeitsbedingungen. Dieser Mismatch kann auch als Versagen des Marktmechanismus bei der Lohnbildung interpretiert werden. So werden vorwiegend billige, junge und möglichst qualifizierte Arbeitskräfte nachgefragt, während die gebotenen Einkommen und Arbeitsbedingungen (unregelmäßige Dienstzeiten, Spitzenbelastung, Saisonbeschäftigung, Fehlen von Karrieremöglichkeiten) nicht den Vorstellungen der Arbeitnehmer entsprechen. In der Folge wandern diese Arbeitskräfte zum Teil in attraktivere Branchen ab. So verliert das Beherbergungs- und Gaststättenwesen relativ mehr Arbeitskräfte an andere Dienstleistungs- oder Sachgüterbranchen, als aus diesen Wirtschaftszweigen rekrutiert werden können: 11% der im Jahr 2001 im Tourismussektor Beschäftigten waren in den fünf Jahren zuvor in anderen Dienstleistungsbereichen oder in Sachgüterbranchen gemeldet. 21% der Tourismuskräfte nahmen dagegen in den fünf Jahren danach in anderen Wirtschaftszweigen eine Beschäftigung auf. Der Beschäftigungszugang aus anderen Branchen kompensiert demnach nicht den Beschäftigungsabgang in andere Wirtschaftszweige⁴⁾. Die so entstehende Arbeitskräftenachfrage wird primär aus der Gruppe jener gedeckt, die außerhalb des Erwerbslebens stehen.

Die Nachfrage nach vorwiegend billigen Arbeitskräften spiegelt sich auch im Medianeinkommen, welches im Tourismus geringer ist als in anderen Branchen. Allerdings ist im Beherbergungs- und Gaststättenwesen der Anteil der Teilzeitarbeitskräfte überdurchschnittlich; zugleich kommt dem Trinkgeld eine große Bedeutung als Einkommensquelle zu, und häufig werden freie Kost und Logis angeboten.

Der Druck auf die Branche, eine maßvolle Einkommenspolitik zu verfolgen, lässt sich auch durch ökonomische Zusammenhänge begründen: Die Lohndynamik ist in den meisten Wirtschaftssektoren weitgehend an Produktivitätssteigerungen orientiert. Die gesamtwirtschaftliche Entwicklung strahlt auch auf Bereiche mit unterdurchschnittlicher Produktivität und Rationalisierungsmöglichkeit aus, sodass dort (bei unverän-

²⁾ Trotz Einstellungszusage müssen Arbeitslose per Gesetz für eine Vermittlung durch das AMS zur Verfügung stehen. In der Praxis liegt der Schwerpunkt der Vermittlungstätigkeit aber bei Arbeitslosen ohne Einstellungszusage bzw. bei Personen, deren Arbeitslosenepisode bis zu dem mittels Einstellungszusage in Aussicht gestellten Beschäftigungsantritt einige Monate dauert.

³⁾ Der Tourismussektor rekrutiert Arbeitskräfte freilich auch unter Beschäftigten und Arbeitslosen aus anderen Branchen, unter ausländischen Saisoniers sowie Arbeitskräften, die außerhalb des Erwerbslebens stehen wie z. B. Wiedereinsteiger und Schulabgänger.

⁴⁾ In dieser Fünfjahresbetrachtung gehen etwa doppelt so viele Tourismusbeschäftigte in andere Branchen ab wie von anderen Branchen abgezogen werden.

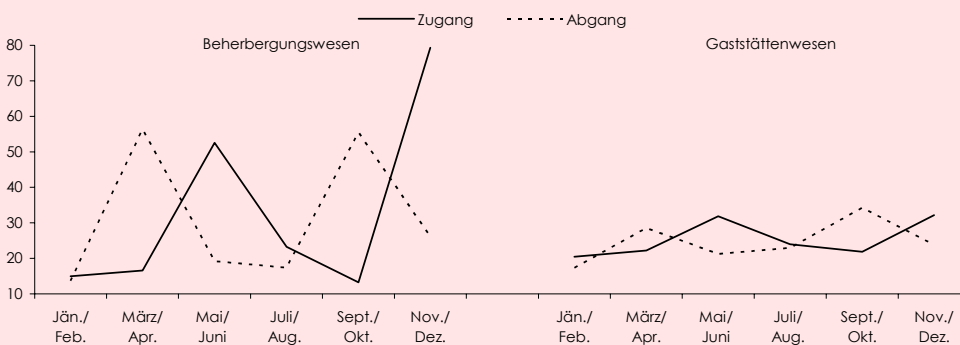
dernten Gewinnspannen) die Preise nach oben gedrückt werden. Die Anbieter der preiselastischen Tourismusdienstleistungen werden deshalb nach Ausschöpfung der beschränkten Rationalisierungsmöglichkeiten (Frühstücksbuffets, Ferienwohnungen, Minibar usw.) möglichst billige Arbeitskräfte anstellen; diese Tendenz nimmt mit steigender Angebotsqualität sowie wachsender Produktdifferenzierung, abnehmender Saisonalität und zunehmender Produktivität ab. In der Vergangenheit wurde der Bedarf an billigen Arbeitskräften zum Teil aus der Abwanderung aus der Land- und Forstwirtschaft gedeckt, mit dem Nachlassen der Abwanderung steht diese Quelle immer weniger zur Verfügung.

Kennzeichnend für den Tourismussektor – insbesondere das Beherbergungswesen – ist die hohe Beschäftigungsdynamik. Im Jahr 2001 wurden jeweils rund 165% der durchschnittlichen Zahl der Beschäftigungsverhältnisse begründet oder beendet. In der Gesamtwirtschaft liegt diese Quote jeweils bei rund 50% der Beschäftigungsverhältnisse.

Instabile Beschäftigung

Abbildung 2: Zu- und Abgänge an Standardbeschäftigungsverhältnissen im Beherbergungs- und Gaststättenwesen nach Saisonen 2001

Anteile an der durchschnittlichen Beschäftigung in %



Q: WIFO-INDI-DV. Zweimonatsdurchschnitte.

Eine Zu- oder Abgangsrate von mehr als 100% bedeutet – unter der Annahme einer Gleichverteilung des Umschlags – eine Beschäftigungsdauer von weniger als 365 Tagen. Der Umschlag ist jedoch nicht gleichmäßig verteilt: 2001 dauerte im Tourismussektor ein Drittel der Beschäftigungsverhältnisse länger als ein Jahr, zwei Drittel waren weniger als ein Jahr lang aufrecht; in der Gesamtwirtschaft ist dieser Anteil mit rund 25% deutlich niedriger (Huber et al., 2003).

In der Vergangenheit erhöhte sich die durchschnittliche Beschäftigung im Beherbergungs- und Gaststättenwesen kontinuierlich. Hatte dieser arbeitsintensive Dienstleistungssektor im Jahresdurchschnitt 1997 rund 142.800 Beschäftigte verzeichnet, so waren es 2002 bereits knapp 153.200. Innerhalb von fünf Jahren nahm damit die Beschäftigung jährlich um 1,4% zu bei einer gesamtwirtschaftlichen Steigerung von 0,6% p. a. Die Beschäftigungszahl der einzelnen Betriebe entwickelt sich jedoch sehr unterschiedlich: Von über 26.000 im Jahr 2001 erfassten Betrieben mit unselbständiger Beschäftigung⁵⁾ wuchsen 48% leicht, 42% schrumpften etwas, und 10% hielten den Beschäftigtenstand unverändert⁶⁾.

Diesen Abweichungen liegen neben Markteffekten auch unterschiedliche Strategien bezüglich Belegschaftsstruktur und Personalbewegungen zugrunde. Einerseits entscheiden die Betriebe darüber, wie viel qualifiziertes Personal sie benötigen, in

Betriebliche Wachstumsfaktoren

⁵⁾ Die Zahl der Betriebe mit mindestens einem Standardbeschäftigten lag im Beobachtungszeitraum bei gut 37.000, davon waren etwa 27.000 dem Gaststättenwesen zuzurechnen. In die Berechnungen gingen jedoch nur jene Betriebe ein, die vor dem 1. Jänner 2000 gegründet und nicht vor dem 1. Jänner 2002 geschlossen wurden.

⁶⁾ Durchschnittliche Beschäftigungszahlen 2001 gegenüber dem Durchschnitt 2000 und 2001.

welchem Ausmaß ausländische Beschäftigte eingesetzt werden und welche Altersgruppen Beschäftigung finden. Zudem sind die Betriebe in unterschiedlicher Weise in der Lage, Arbeitskräfte zu rekrutieren. Wenn Tourismusbetriebe Beschäftigte aus anderen Branchen abwerben oder aus der Gruppe der nicht Erwerbstätigen rekrutieren, könnte dies auf relativ attraktive Beschäftigungsbedingungen hinweisen. Umgekehrt kann der Abgang von Arbeitskräften in andere Branchen auf eine für den Einzelnen relativ ungünstige Arbeitssituation schließen lassen.

Im Rahmen der Studie wurde überprüft, ob die Beschäftigungsentwicklung mit Merkmalen der Belegschaftsstruktur und der Personalbewegung zusammenhängt:

- Betriebe mit über die Jahre steigender Beschäftigung weisen demnach einen geringeren Umschlag an Arbeitskräften und einen höheren Anteil an qualifiziertem Personal auf. Zudem ist der Anteil der Arbeitskräfte über 25 Jahren größer.
- Betriebe, deren Beschäftigung mittelfristig zunimmt, rekrutieren ihre Belegschaft stärker aus anderen Branchen und aus der Gruppe der zuvor nicht Beschäftigten. Möglicherweise bieten sie, um ihren zusätzlichen Bedarf an Arbeitskräften decken zu können, attraktivere Arbeitsbedingungen als schrumpfende oder stagnierende Betriebe, welche häufig mit Stammpersonal auskommen, das nach Saisonpausen wiederbeschäftigt wird.

Wirtschaftspolitische Maßnahmen

Aktuellen Prognosen zufolge wird die Nachfrage nach Beschäftigten im Tourismussektor bis zum Jahr 2010 auf rund 165.600 steigen, während das Arbeitskräfteangebot im günstigen Fall nur leicht sinken wird. Bei unveränderter Altersstruktur der Nachfrage ist deshalb bis zum Jahr 2010 eine Knappheit insbesondere an jungen Arbeitskräften zu erwarten. Die Untersuchung der betrieblichen Wachstumsfaktoren zeigt mögliche Strategien zur Sicherung einer ausreichenden Beschäftigung im Tourismus auf:

- Ein überdurchschnittlicher Anteil älterer Arbeitskräfte hemmt die betriebliche Entwicklung nicht. Die Verknappung des Angebotes jüngerer Arbeitskräfte könnte vielmehr durch die Rekrutierung Älterer kompensiert werden, vor allem wenn sie längerfristig in der Branche gehalten oder durch entsprechend interessante Beschäftigungsbedingungen aus der Nicht-Erwerbstätigkeit rekrutiert werden können.
- Für die Lösung von Mobilitätsproblemen ist die Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen und adäquatem Wohnraum am Arbeitsort zu beachten.
- Für das Angebot an qualifizierten Arbeitskräften zeichnet sich eine zunehmende Knappheit ab. Auch erfordert der verstärkte Einsatz älterer Arbeitskräfte neue Wege zur Qualifizierung, damit auch Personen erfasst werden, die bereits im Arbeitsleben stehen oder auf den Arbeitsmarkt zurückkehren wollen. Die Weiterbildung Arbeitsloser ist dafür nicht hinreichend. Die kurze Verbleibsdauer von Arbeitskräften in den Betrieben steht aber häufig größeren betrieblichen Investitionen in die Humanressourcen entgegen. Überbetriebliche Initiativen könnten hier Abhilfe schaffen.
- Die hohe Arbeitskräftefluktuation in Tourismusbetrieben erschwert sowohl den Aufbau von Stammbesetzungen als auch den Verbleib von Arbeitskräften in der Branche. Modelle, die die Beschäftigungsstabilität erhöhen, könnten betrieblichen Humankapitalaufbau mit Konkurrenzfähigkeit im Wettbewerb um Arbeitskräfte verbinden. So könnten saisonabhängige Betriebe mit anderen, nicht in derselben Saison tätigen Betrieben einen Verbund herstellen, um ihrem Personal eine Ganzjahresbeschäftigung anzubieten. Dadurch wird die Fluktuation gesenkt, die Schulung des Personals erhält Investitionscharakter – ein wichtiger Qualitätsfaktor für die touristische Entwicklung.

Eine entsprechende Erhöhung der tourismusspezifischen Saisonierkontingente aus den neuen EU-Ländern und/oder eine Lockerung bzw. Aufhebung der Übergangsbestimmungen für den Zuzug ausländischer Arbeitskräfte aus diesen Ländern könnten mittelfristig den Rückgang des Angebotes an jungen Arbeitskräften ausgleichen. Andererseits erodiert jedoch diese Strategie langfristig die Authentizität des Touris-

musangebotes, da wesentliche sichtbare Angebotskomponenten untrennbar mit Dienstleistungen von Einheimischen 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. ihre Abwanderung in andere Sektoren zu verhindern.

Die Arbeitsmarktsituation im Tourismus könnte auch durch eine verstärkte Ganzjahresorientierung der Tourismuspolitik verbessert werden. Ganzjahresbetriebe sind für die Arbeitskräfte nicht nur wegen der günstigeren Einkommensmöglichkeiten attraktiver, sondern auch wegen der Karrierechancen, der höheren Stabilität der Beschäftigungsverhältnisse sowie einer besseren Vereinbarkeit mit der privaten Lebensplanung. Die Arbeitgeber profitieren von einer Verringerung der Rekrutierungskosten und der Möglichkeit von Humankapitalinvestitionen, die langfristig die Angebotsqualität und die Erträge erhöhen. Durch die Saisonverlängerung bzw. die Einebnung der Neben- und Zwischensaison steigt nicht nur die Arbeitsplatz- und Angebotsqualität, sondern es sinkt auch die durchschnittliche Arbeitslosigkeit. Ansetzen kann eine solche Strategie an einer Entzerrung der Besucher- und Reiseströme durch die Anpassung der Ferienordnungen im Inland und vor allem in den europäischen Ländern.

Die Erschließung neuer Nachfragesegmente für die Neben- und Zwischensaison sowie die Entwicklung geeigneter Produkte würden bei optimaler Preisdifferenzierung maßgeblich zur Erhöhung der Auslastung und der Beschäftigung beitragen. Die Forcierung der Internationalisierung – auch verstanden als die Erschließung neuer Gästeschichten aus anderen Klimazonen und/oder mit abweichenden Arbeits- und Freizeitstrukturen – ist eine weitere wichtige Strategie zur Verminderung der Saisonalität bzw. der Saisonarbeitslosigkeit und in weiterer Folge zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und Einkommensmöglichkeiten ("cross-cultural marketing").

Da die technischen Rationalisierungsreserven im Hotel- und Gaststättenwesen gering sind, muss der von Branchen mit deutlich höherem Potential zur Produktivitätssteigerung ausgehende Lohnkostendruck durch rasches Wachstum abgefangen werden, um wettbewerbsfähige Einkommensmöglichkeiten zu bieten bzw. die Nettobeschäftigungsverluste⁷⁾ wenigstens deutlich zu reduzieren. Dazu müsste das Tourismusmarketing rasch wachsende Märkte sowie Produktsegmente mit hoher Einkommenselastizität erschließen und entwickeln. Da zur Zeit etwa 80% der Nächtigungen auf Gäste aus nur drei Ländern mit eher mäßigem Marktwachstum stammen (Deutschland, Österreich, Niederlande) und diese Märkte aufgrund der hohen Abhängigkeit der österreichischen Tourismuswirtschaft von dieser nicht sprunghaft vernachlässigt werden können, erfordert die Internationalisierung eine Doppelstrategie, die die Stammmärkte sichert und zugleich Wachstumsmärkte forciert. Wachstumsmärkte liegen für Österreich in Nordamerika, China, Indien, Russland, im Nahen und Mittleren Osten sowie in den EU-Ländern.

Die Nettobeschäftigungsverluste der Branche signalisieren Akzeptanzprobleme: Jährlich verliert der Sektor mehr Arbeitskräfte an andere Branchen, als aus anderen Branchen rekrutiert werden können. Mit zunehmendem Alter der Arbeitskräfte steigt jedoch die Branchentreue. Um die Rekrutierung von qualifizierten Arbeitskräften zu erleichtern, muss die Attraktivität der Arbeitsplätze verbessert werden: Attraktive Arbeitsplätze erfordern entsprechende Einkommens- und Karrieremöglichkeiten sowie gute Arbeits- und Wohnbedingungen.

Bieger, Th., et al., "Cross-Industry Mobility of Tourism Professionals – The Case of Switzerland", Universität St. Gallen, Institut für Dienstleistungswirtschaft und Tourismus, 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 – Fuchs* (1998), S. 113-148.

Biffi, G., *Theorie und Empirie des Arbeitsmarktes am Beispiel Österreich*, Springer, Wien, 1994.

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA), *Der Arbeitsmarkt im 1. Halbjahr 2003 – Analysen, Prognosen und Forschungsergebnisse*, APF-Team, Sektion II, Wien, 2003.

Borjas, G., *Labor Economics*, Boston, MA, 2000.

Franz, W., *Arbeitsmarktökonomik*, Berlin, 1999.

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,

Literaturhinweise

⁷⁾ Die Differenz zwischen der Abwanderung in andere Branchen und der Zuwanderung aus anderen Branchen ist negativ; die Beschäftigung wächst aber im Tourismussektor mittelfristig überdurchschnittlich, weil besonders viele Nichterwerbstätige rekrutiert werden.

- Wien, 2002, http://publikationen.wifo.ac.at/pls/wifosite/wifosite.wifo_search.get_abstract_type?p_language=1&pubid=22329.
- 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, Wien, 2002.
- Huber, P., Huemer, U., Mahringer, H., Novotny, B., Schöberl, M., Smeral, K., Analyse der Wirtschaftsaktivitäten in Niederösterreich, Teil I: Analyse, Studie des WIFO im Auftrag des Amtes der Niederösterreichischen Landesregierung, Wien, 2003.
- Müller, H. R., et al., Grundlagen für ein neues touristisches Berufsbildungskonzept, Studie des Forschungsinstituts für Freizeit und Tourismus der Universität Bern, Bern, 2001 (mimeo).
- Smeral, E., Arbeitslos im Tourismus, Studie des WIFO im Auftrag der Wirtschaftskammer Österreich, Wien, 1991.
- Smeral, E., Die Zukunft des internationalen Tourismus – Entwicklungsperspektiven für das 21. Jahrhundert, Lindeverlag, Wien, 2003.
- Smeral, E., Huemer, U., Mahringer, H., Novotny, B., Smeral, K., Strukturanalyse des Arbeitsmarktes im Beherbergungs- und Gaststättenwesen, WIFO, Wien, 2004, http://publikationen.wifo.ac.at/pls/wifosite/wifosite.wifo_search.get_abstract_type?p_language=1&pubid=24822.
- Weiermair, K., "Die Humankapitalversorgung im Tourismus", in *Weiermair – Fuchs* (1998), S. 6-8.
- Weiermair, K., Fuchs, F., *Rettourism II – Strategiekonferenz: Zukunftsstrategien für eine optimale Humankapitalentwicklung/-verwertung in der Tourismuswirtschaft*, ITD, Innsbruck, 1998.

Labour Market Problems in the Hotel and Restaurant Business – Summary

The availability of an adequate pool of suitable labour is a key location factor for the labour-intensive hotel and restaurant business. Yet, in spite of high unemployment (jobless rate: 17.3 percent) and schemes to attract seasonal workers from abroad, the sector still encounters considerable difficulties in filling job vacancies. Of the many approaches towards elucidating the mystery of high levels of unemployment concurrent with a perceived scarcity of workers, key contributions are the high seasonal fluctuations in demand and the mismatch theory. The phenomenon of seasonal unemployment may be understood as a special aspect of demand scarcity. The seasonal dependence of tourism demand generates variations which in turn cause personnel to be set free at a grand scale at the end of a season. The mismatch theory goes a long way towards explaining a large part of the problems encountered in filling job openings while sectoral unemployment remains high. Key elements of the structural imbalance are qualifications and age, availability in terms of geography and time, and earnings expectations (including working conditions and career options). Overall, it appears that the future supply of an adequate number of qualified labour is a growing problem, because the need for operations to position themselves in the quality segment will raise the labour and qualification threshold.