

Der touristische Arbeitsmarkt

Vor, während und nach Corona



Impressum

Projektnehmer:in: Institut für Höhere Studien, Wien

Adresse: Josefstädterstraße 39, 1080 Wien

Projektleiter:in: Dominik Walch

Tel.: +43 1 59991227

E-Mail: walch@ihs.ac.at

Finanzierungsstelle(n): Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Regionen und Wasserwirtschaft

Projektlaufzeit: 06/2021 bis 02/2023

Fotonachweis: Pixabay (Titelseite)

Wien, 2023. Stand: 21. März 2023

Inhalt

1 Einleitung und Hintergrund.....	4
2 Struktur der Tourismusbeschäftigung	7
2.1 Wachstum und Saisonalität der Beschäftigung.....	9
2.2 Rotation der Beschäftigten.....	14
2.3 Durchschnittliche Branchenaktivität	19
2.4 Demographische Struktur der Beschäftigung.....	21
2.5 Bedeutung unterschiedlicher Arbeitsmarktstatus	27
2.6 Langfristige Tourismuskarrieren.....	31
2.7 Heterogenität der Beschäftigten(-typen)	36
2.8 Lehre Im Tourismus	43
2.9 Dynamik der Tourismusbeschäftigung	48
2.10 Zusammenfassung.....	61
3 Tourismus während Corona.....	65
3.1 ArbeiterInnen/ Angestellte und Kurzarbeit.....	67
3.2 Lehrlinge und Kurzarbeit	76
4 Tourismusbeschäftigung nach Corona.....	78
4.1 Nächtigungen und Beschäftigungszahlen.....	78
4.2 Beschäftigungsstruktur Sommer 2019 vs. 2022	81
4.3 Lehre	92
5 Fazit und Empfehlungen	93
6 Abbildungsverzeichnis	97

1 Einleitung und Hintergrund

Der Tourismus ist ein wichtiger Wirtschaftszweig, dessen gesamtwirtschaftliche Bedeutung sich im Beitrag zur Wertschöpfung, der Außenhandelsbilanz und bei den Beschäftigungszahlen zeigt. Von den späten neunziger Jahren bis zum Jahr 2019 ist der Tourismus¹ kontinuierlich gewachsen.

- Die Wertschöpfung der Branche betrug im Jahr 2019 (inklusive Dienst- und Geschäftsreisen) rund 23,5 Mrd. Euro. Dies entspricht einem Anteil an der gesamtösterreichischen Wertschöpfung von rund 5,9%. Besonders aus regionalökonomischer Sicht kommt dem Tourismus in manchen Regionen die Rolle einer Leitbranche zu. Berücksichtigt man nicht nur direkte, sondern auch indirekte Effekte, so beläuft sich der BIP-Beitrag im Jahr 2019 auf 7,3%.
- Die Tourismusausgaben ausländischer Gäste – im Jahr 2019 betrugen sie rund 20,5 Mrd. Euro – übersteigen die Tourismusausgaben der InländerInnen im Ausland. Sie wirken sich somit positiv auf die Außenhandelsbilanz aus.
- Im Jahresdurchschnitt 2019 waren rund 276 Tausend Personen in der Branche unselbständig beschäftigt. Das sind 5,8 Prozent der unselbständigen Beschäftigung. Im Laufe des Kalenderjahres 2019 waren insgesamt über 506 Tausend unterschiedliche Personen zumindest einen Tag unselbständig in der Branche beschäftigt. Das sind rund 9,7 Prozent aller unselbständig Beschäftigten.

Das kontinuierliche Wachstum der Branche bedeutet einen steigenden Arbeitskräftebedarf. Die Deckung des Personalbedarfs im Tourismus ist eine Herausforderung, die kein rein österreichisches Phänomen ist, sondern international viele Tourismusdestinationen betrifft. Mit dem Ausbruch der Corona Pandemie im März 2020 und den damit verbundenen behördlichen Schließungen hat das Branchenwachstum ein jähes Ende gefunden. Damit sind auch die Beschäftigungszahlen stark zurückgegangen. Mit dem Wegfall sämtlicher Einschränkungen und der weitgehenden Lockerung der Quarantänebestimmungen im Sommer 2022 nähert sich das Beschäftigungsniveau der Zeit vor Corona wieder an.

¹ Der Tourismus wird in der vorliegenden Studie als Wirtschaftsabschnitt I gemäß ÖNACE Klassifikation abgegrenzt.

Ziel, Inhalt und Aufbau

Ziel und Inhalt der vorliegenden Studie ist eine umfassende Analyse des touristischen Arbeitsmarkts vor, während und nach der Corona-Pandemie. Die Betrachtung der Branche erfolgt immer unter der Perspektive der Deckung des Arbeitskräftebedarfs. Sowohl vor als auch nach Corona stellt diese Frage eine der zentralen Herausforderungen dar, mit denen die Branche konfrontiert ist.

Die Muster des touristischen Arbeitsmarkts sind geprägt durch die besondere Dynamik der Nachfrage nach touristischen Dienstleistungen. Diese Dynamik manifestiert sich unmittelbar in den Arbeitsmarktzahlen der Branche. Das Verständnis der Besonderheiten des touristischen Arbeitsmarktes und seiner Struktur ist wichtig, um die Herausforderungen, mit denen sich die Branche konfrontiert sieht, zu meistern und Lösungsansätze entwickeln zu können.

Die Struktur der unselbständigen Beschäftigung in Tourismus (ÖNCAE I) unterscheidet sich grundlegend von der Struktur anderer Branchen. Die Arbeitsmarktmuster der Jahre 1997 bis 2019, also der Zeit vor Corona, sind Gegenstand von Kapitel 1. Diese Arbeitsmarktmuster bilden den Referenzwert für die Einordnung des Beschäftigungsrückgangs während Corona, der in Kapitel 2 beschrieben wird.

Ab Sommer 2022 kann aufgrund der epidemiologischen Entwicklung, der Rücknahme der behördlichen Einschränkungen und der gelockerten Quarantänebestimmungen aus Sicht des Tourismus von „nach Corona“ gesprochen werden. Ein Vergleich der Jahresergebnisse 2023 mit den Ergebnissen für den „vor-Corona“ Zeitraum bis 2019 bzw. mit den Coronajahren 2020 bis 2022 wird eine finale Betrachtung und ein Urteil ermöglichen.

Um für die gegenständliche Studie zumindest annähernd auch ein „nach-Corona“ betrachten zu können, werden die beiden Sommermonate 2022 isoliert betrachtet und die Ergebnisse mit den Daten der Sommermonate des Jahres 2019 verglichen.

Kapitel 4 fasst die wesentlichen Ergebnisse zusammen und skizziert Ansätze für zukünftige Maßnahmen.

Methode, Datengrundlage und Definitionen

Die Methode der vorliegenden Analyse ist eine deskriptive Beschreibung der Struktur der touristischen Beschäftigung auf Basis von Administrativdaten der Sozialversicherungsträger. Diese stehen dem IHS im Rahmen der Arbeitsmarktdatenbank (AMDB) zu Zwecken wissenschaftlicher Forschung in pseudonymisierter Form zu Verfügung.

Der Tourismus wird in der gegenständlichen Studie als Wirtschaftsabschnitt I gemäß ÖNACE Klassifikation abgegrenzt. Dieser Sektor besteht aus den beiden touristischen Kernbranchen Beherbergung (ÖNACE 55) und Gastronomie (ÖNACE 56).

Analysiert wird die unselbständige Beschäftigung. Dies umfasst im Wesentlichen drei Arten von Beschäftigungsstatus: (i) ArbeiterIn/Angestellte (AA), (ii) geringfügig Beschäftigte (G1) und (iii) Lehrlinge (LE).

In der Studie werden tagesgenaue Daten von 1. Jänner 1997 bis 31. Dezember 2022 berücksichtigt. Der Zeitraum „vor Corona“ umfasst die Kalenderjahre 1997 bis 2019. Der Zeitraum „während Corona“ umfasst die drei Kalenderjahre 2020 bis 2022.

Zum Zeitpunkt der Studienvergabe wurde mit einem schnelleren Ende der Pandemie gerechnet. De Facto kann aber erst ab Sommer 2022 von einem „nach Corona“ gesprochen werden. Ein umfassender Vergleich eines „vor“ und „nachher“ wird erst auf Basis der Jahresdaten 2023 möglich sein. Für die Analyse allfälliger Änderungen in der Struktur der Beschäftigung werden die gut abgrenzbaren Sommermonate des Jahres 2022 jenen des Jahres 2019 gegenübergestellt.

2 Struktur der Tourismusbeschäftigung

In diesem Kapitel wird die Struktur der unselbständigen Beschäftigung im Tourismus anhand grundlegender Kennzahlen beschrieben, die in den letzten 15 Jahren vom IHS entwickelt wurden. Der analysierte Zeitraum ist – falls nicht anderes spezifiziert - die Periode von 1997 bis 2019, also die Zeit vor Corona.

Folgende Aspekte der touristischen Beschäftigung werden in den einzelnen Abschnitten dieses Kapitels anhand der wichtigsten Kennzahlen illustriert:

- Wachstum und Saisonalität (Abschnitt 2.1)
- Rotation der unselbständig Beschäftigten (Abschnitt 2.2)
- Durchschnittliche Branchenaktivität von Tourismusbeschäftigten (Abschnitt 2.3)
- Demographische Struktur (Abschnitt 2.4)
- Bedeutung unterschiedlicher Arbeitsmarktstatus (Abschnitt 2.5)
- Langfristige Tourismuskarrieren (Abschnitt 2.6)
- Heterogenität der Beschäftigten(-typen) (Abschnitt 2.7)
- Lehre im Tourismus (Abschnitt 2.8)
- Dynamik der Beschäftigung (Abschnitt 2.9)

In Abschnitt 1.10 werden die Ergebnisse von Kapitel 1 zusammengefasst.

Eigenheiten touristischer Dienstleistungen

Vorweg gilt es festzuhalten, dass die Muster des touristischen Arbeitsmarkts durch die Eigenheiten bzw. die Besonderheiten von Angebot und Nachfrage touristischer Dienstleistungen geprägt sind. Für das Verständnis und die Interpretation ist es unerlässlich diese Eigenheiten zu berücksichtigen.

Angebot: die Erzeugung erfolgt personalintensiv, vor Ort und just-in-time.

Nachfrage: die (preis- und einkommenselastische) Nachfrage nach touristischen Dienstleistungen/Produkten schwankt im Zeitverlauf und weist ausgeprägte Spitzen auf. Die Nachfrage ist geprägt von der weitgehend unveränderlichen regionalen Ressourcenausstattung (Berg/See/Burg/Stadt), die nach Regionen sehr unterschiedlich ausfällt.

Die Kombination aus diesen beiden Aspekten schlägt sich unmittelbar in den Arbeitsmarktmustern nieder:

- Die Nachfrageschwankungen zeitigen unmittelbare Schwankungen im Personalbedarf.
- Es werden nicht nur ganzjährige Vollzeitkräfte, sondern auch saisonal oder temporäre Teilzeitkräfte benötigt. Die arbeitsteilige Produktion ist somit nicht nur durch eine Komplementarität von MitarbeiterInnen unterschiedlicher Tätigkeitsprofile und Skills, sondern auch unterschiedlicher zeitlicher Involvierung, gekennzeichnet.
- Dadurch ergeben sich regional und individuell sehr unterschiedliche Arbeitsmarktmuster.

Zusätzlich steht die Tourismusbranche vor Herausforderungen, die sie weltweit prägen:

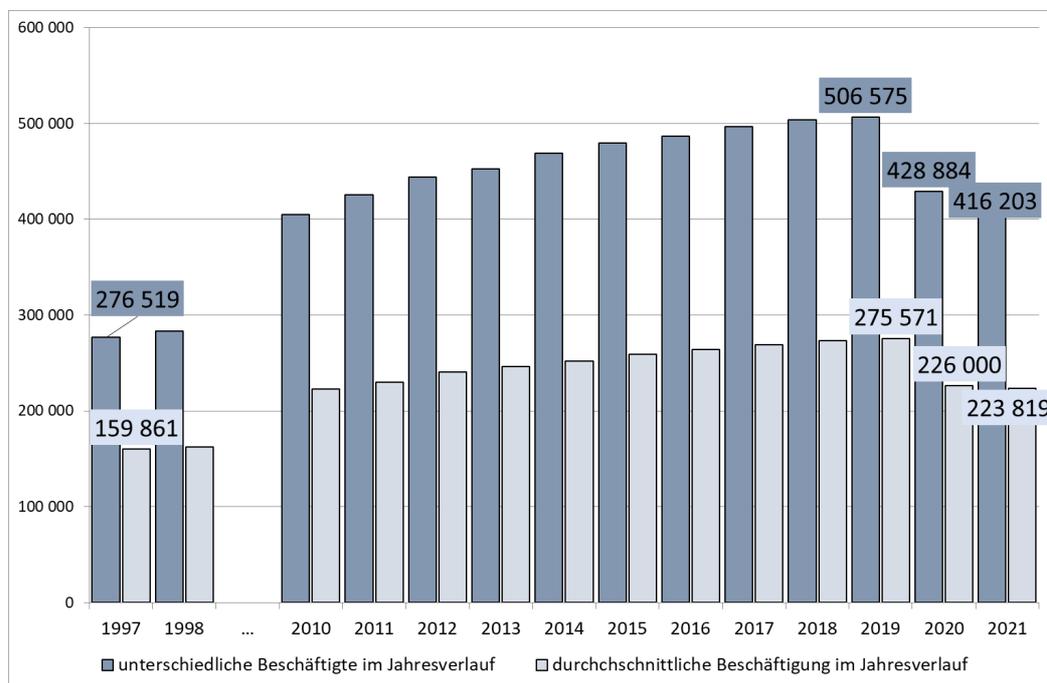
- Die Lagerung der Arbeitszeiten (Mittag/Abend, Wochenende und zu Ferienzeiten) mit Belastungen in den Spitzenzeiten sowie die saisonalen Schwankungen, die eine hohe Anzahl temporärer Arbeitsplätze bedeuten, stellen eine Herausforderung dar.
- Die in vielen Fällen kompetitive Marktstruktur bedeutet eine Tendenz zu Grenzkostenpreisen. Wie in allen Branchen personalintensiver und persönlicher Dienstleistungen sind Produktivitätszuwächse schwieriger zu erzielen. Der Raum für Lohn- und Gehaltssteigerungen ist begrenzt.

In Summe unterscheiden sich die Voraussetzungen der Tourismusbeschäftigung fundamental von jenen in anderen Branchen. Dies schlägt sich auch in den Arbeitsmarktzahlen nieder.

2.1 Wachstum und Saisonalität der Beschäftigung

Die Nachfrage nach touristischen Dienstleistungen ist in den Jahrzehnten vor der Corona-Pandemie kontinuierlich gewachsen. Dies spiegelt sich im kontinuierlichen Wachstum der Beschäftigtenzahlen bis 2019 wider. Abbildung 1 fasst die Beschäftigungsentwicklung anhand (i) der Anzahl unterschiedlicher Personen, die im Jahresverlauf zumindest einen Tag im Tourismus beschäftigt waren und (ii) der jahresdurchschnittlichen Beschäftigung zusammen.

Abbildung 1 – Wachstum der Beschäftigung im Tourismus (ÖNACE I) 1997 bis 2021



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

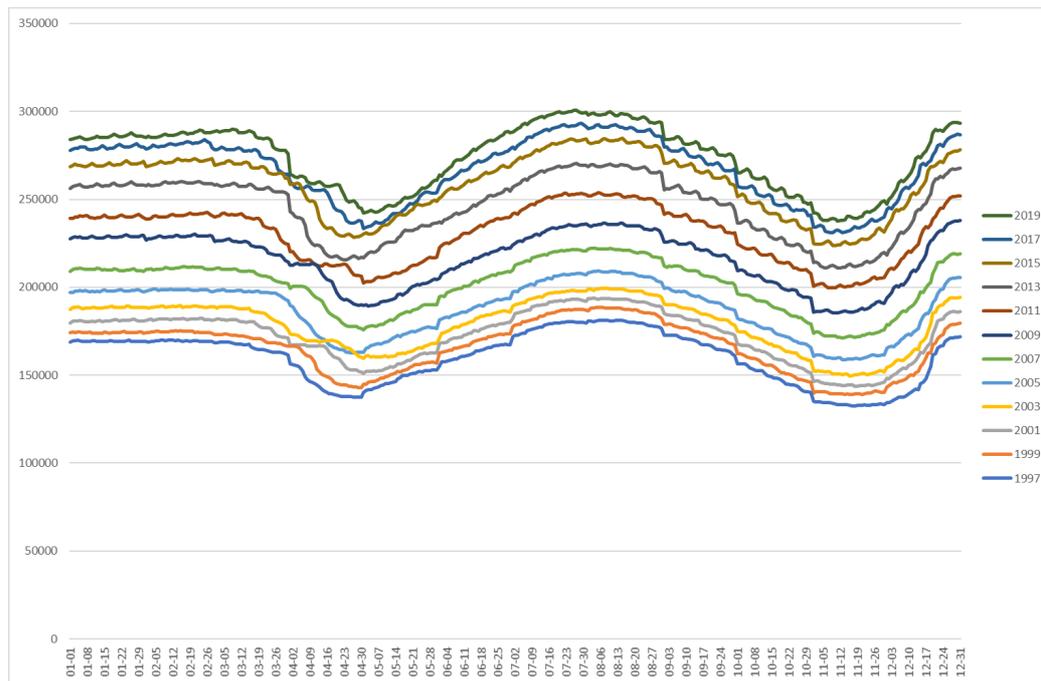
Im Jahr 1997 waren im Jahresverlauf rund 277 Tausend unterschiedliche Personen zumindest einen Tag in den touristischen Kernbranchen Beherbergung und Gastronomie unselbstständig beschäftigt. Diese Zahl umfasst sowohl ArbeiterIn/Angestellte, geringfügig Beschäftigte als auch Lehrlinge. Bis 2019 ist die Zahl unterschiedlicher Beschäftigter auf über 506 Tausend angewachsen. Betrachtet man die jahresdurchschnittliche Beschäftigung², so ist ein Wachstum von rund 160 Tausend Personen auf rund 276 Tausend Personen zu verzeichnen. Um den Einbruch der Beschäftigung in Folge der behördlichen Maßnahmen im Zuge

² Basierend auf tagesgenauen Daten.

der Pandemie zu illustrieren, werden auch die Werte für 2020 und 2021 ausgewiesen. Die Beschäftigung geht von 2019 auf 2021 um fast 20 Prozent zurück.

Abbildung 2 illustriert die täglichen Beschäftigtenstände vom 1. Jänner bis 31. Dezember in Zweijahresschritten für die Jahre von 1997 bis inklusive 2019. Dabei zeigt sich nicht nur das Wachstum, sondern auch die Stabilität, der saisonalen Muster mit Spitzen im Sommer und Winter und insgesamt 52 kurzfristigen Ausschlägen an den Wochenenden.

Abbildung 2 -täglicher Beschäftigtenstand – Tourismus (ÖNACE I) 1997 bis 2019



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Sowohl Wachstum als auch Saisonalität sind eine unmittelbare Folge der Entwicklung der Nachfrage nach touristischen Dienstleistungen und ihrer zeitlichen Lagerung.

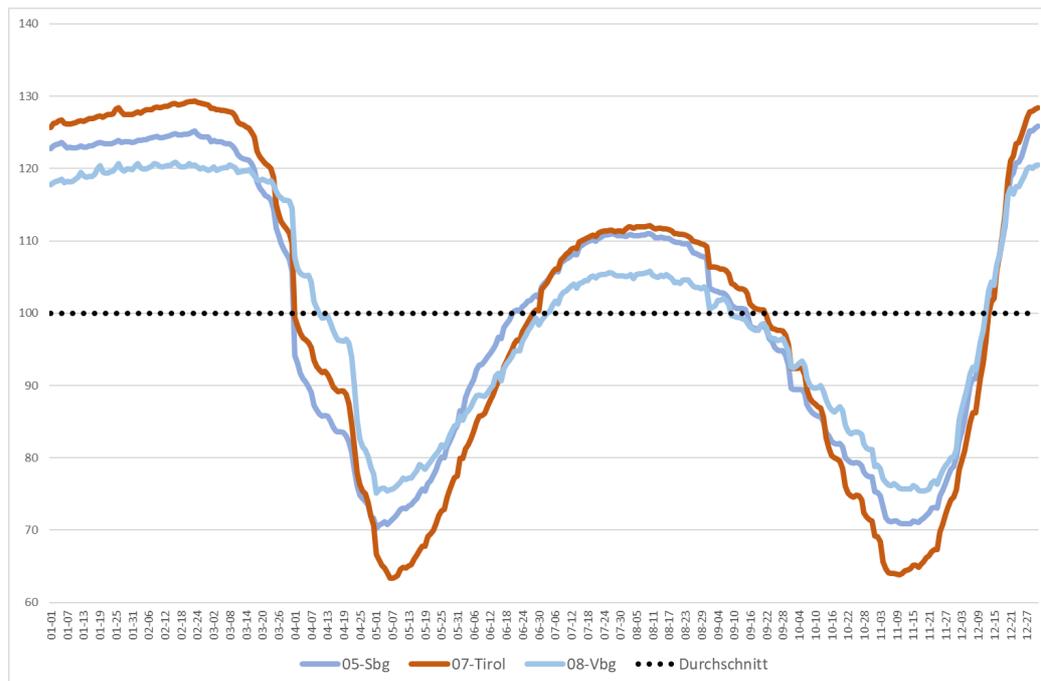
Die Arbeitsmarktmuster im Tourismus sind (weltweit) stark von der Saisonalität der Nachfrage nach touristischen Dienstleistungen geprägt. Diese Nachfragemuster wiederum sind weitgehend durch die natürlichen Ressourcenausstattungen geprägt. Berge oder Seen, Burgen oder Städte mit ihrem breiten Kulturangebot zeitigen jeweils andere saisonale Muster. Das Besondere am Tourismus in Österreich sind die regionalen Unterschiede. Die Beschäftigung in Beherbergung bzw. in der Gastronomie unterscheidet sich in den Bundesländern nicht nur hinsichtlich ihrer Größe, sie bildet jeweils auch unterschiedliche saisonale Nachfragemuster ab.

Im Bundesgebiet kann weitgehend zwischen drei Saisonalitätsmustern unterschieden werden:

- Die drei westlichen Bundesländer Salzburg, Tirol, Vorarlberg weisen zwei ausgeprägte Saisonen auf mit starken Abweichungen vom Jahresdurchschnitt in den Haupt- und Nebensaisonen.
- Das Burgenland und Kärnten haben jeweils eine stark ausgeprägte Sommersaison.
- In den Bundesländern Niederösterreich, Oberösterreich, der Steiermark und Wien sind die Abweichungen vom Jahresdurchschnitt relativ gering. Die Ausschläge an den Wochenenden sind stärker, die Gastronomie spielt hier eine größere Rolle.

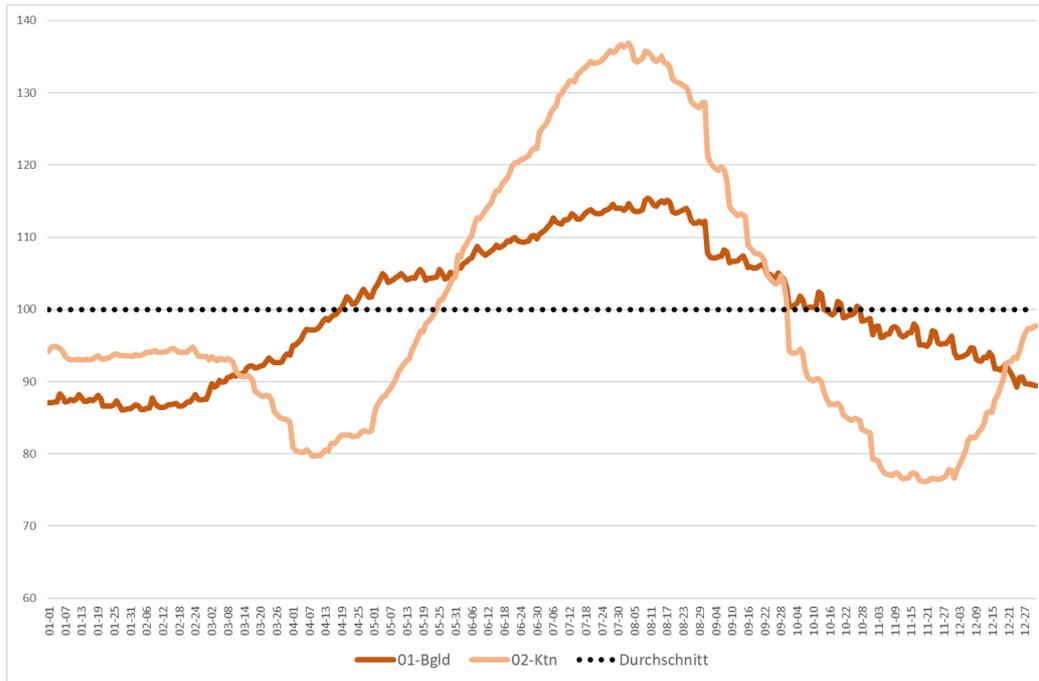
Die folgenden Abbildungen illustrieren diese Unterschiede.

Abbildung 3 - Saisonalitätsmuster – Salzburg, Tirol, Vorarlberg



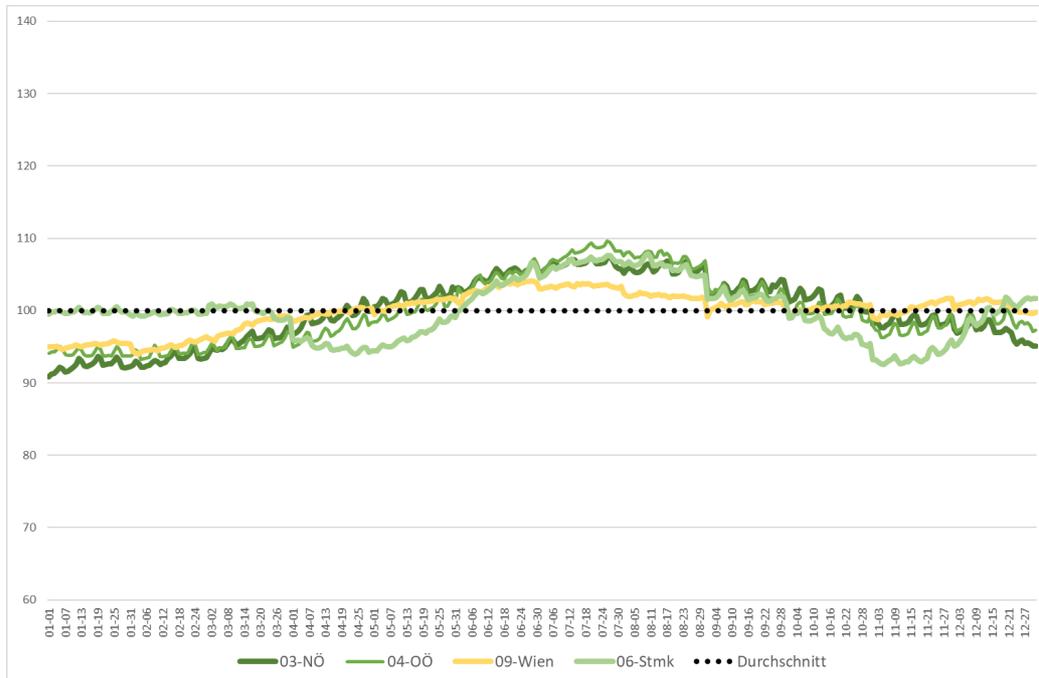
Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Abbildung 4 – Saisonalitätsmuster – Burgenland und Kärnten



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

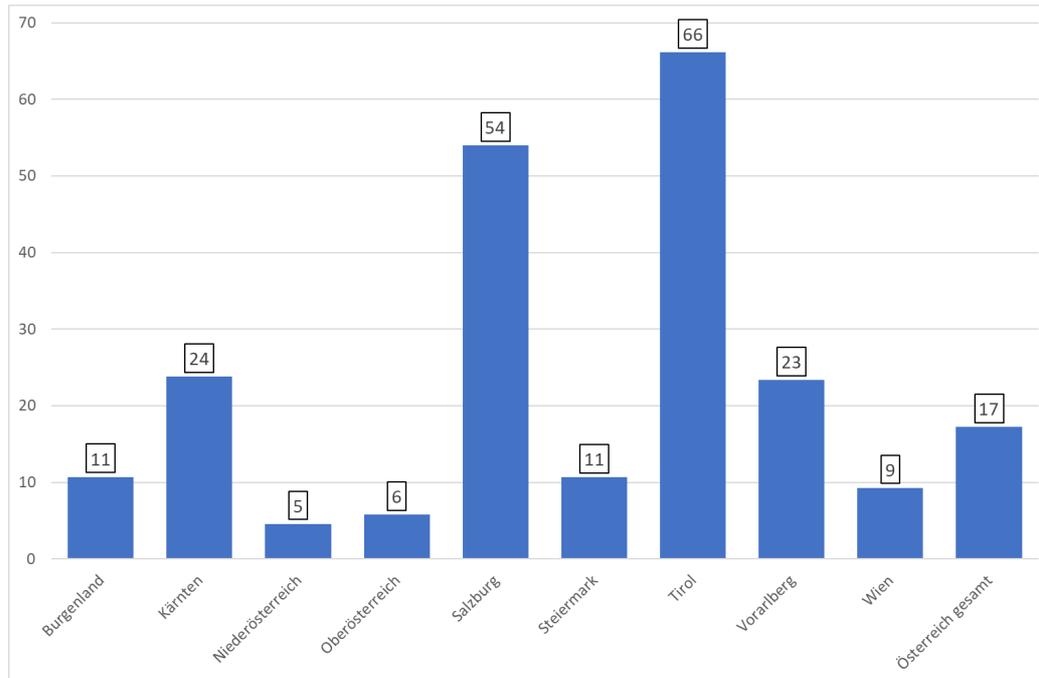
Abbildung 5 - Saisonalitätsmuster - NÖ, OÖ, Wien, Steiermark



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Die Tourismusintensität setzt die Anzahl der Ankünfte bzw. Übernachtungen in Bezug zur Bevölkerung. Die Regionen mit starker Saisonalität sind auch Regionen mit starker Tourismusintensität (Abbildung 6).

Abbildung 6 - Tourismusintensität (Verhältnis Nächtigungen zu Bevölkerung) 2019 nach Bundesländern



Quelle: Statistik Austria, Berechnungen IHS

In Regionen mit hoher Tourismusintensität ist es schwieriger, den Personalbedarf aus dem lokalen Arbeitskräftepotenzial zu decken. Insbesondere wenn:

- es, wie etwa in Tirol mit anderen Sektoren, eine starke Konkurrenz durch andere Branchen gibt.
- der Arbeitskräftebedarf zu den saisonalen Spitzen besonders ausgeprägt ist.

Traditionell bedeutet dies, dass in diesen Regionen der Personalbedarf nicht aus der lokalen Bevölkerung gedeckt werden kann und auf saisonale Arbeitsmigration gesetzt werden muss. Diese kann innerösterreichisch stattfinden. Die Gehaltsprämie, die eine saisonale Tourismusbeschäftigung bietet, reicht nicht immer aus, um etwa die Aufwände einer saisonalen Unterbrechung des Lebens adäquat zu kompensieren. Angesichts der Entwicklung der Lebenshaltungskosten (etwa Mietzahlungen, die während der saisonalen Abwesenheit am

Hauptwohnsitz geleistet werden müssen) und der Gehaltsstruktur, ist eine innerösterreichische Arbeitsmigration für das österreichische Tourismuspersonal nicht immer realisierbar. In Folge muss stärker auf ausländische Arbeitskräfte zurückgegriffen werden.

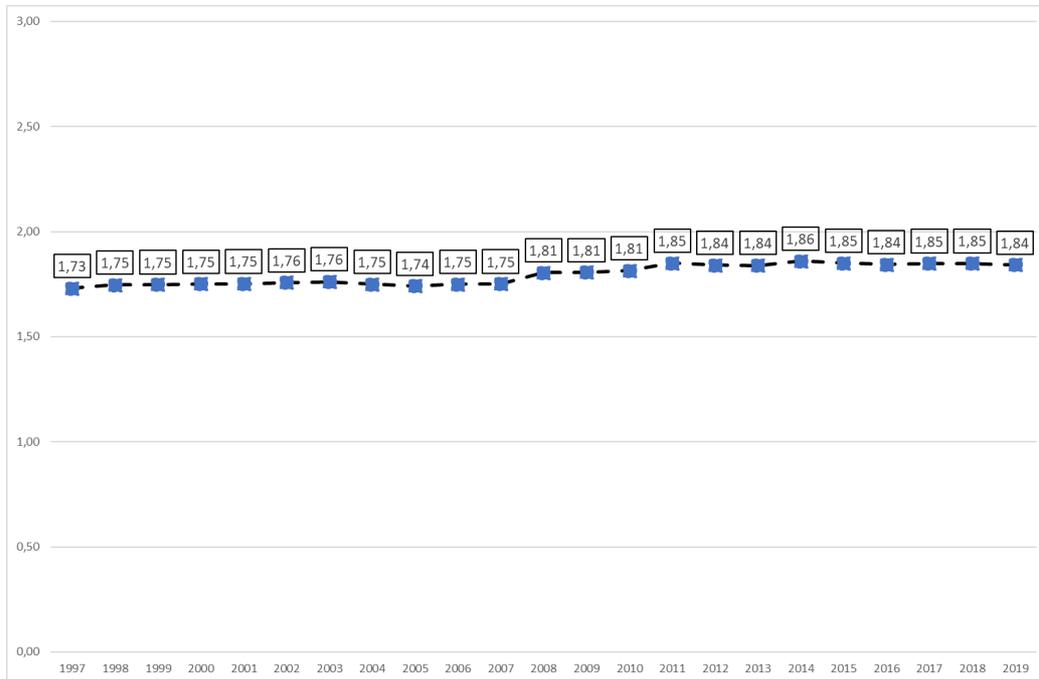
2.2 Rotation der Beschäftigten

Die Beschäftigung bzw. die Beschäftigungsintensität folgt aufgrund des just-in-time Charakters der Erbringung touristischer Dienstleistungen der schwankenden Nachfrage nach touristischen Dienstleistungen. Spitzen sind im Wochen- und Jahresverlauf zu beobachten.

Die Schwankungen der Beschäftigung bedeuten notwendigerweise ein Auseinanderfallen von jahresdurchschnittlicher Beschäftigung und der Anzahl unterschiedlicher Beschäftigter, die im Jahresverlauf zumindest einmal in der Branche tätig sind. Nicht alle Personen, die zu Spitzenzeiten benötigt werden, werden auch zu den Nebenzeiten (-saisonen) benötigt. Zusätzlich unterscheiden sich die personellen Zusammensetzungen der Belegschaft in der Winter- und der Sommersaison. Dies gilt innerhalb eines Jahres bzw. auch über die Jahresgrenzen hinweg. Zusätzlich ist ein Teil der Belegschaft geplanter Weise nur kurzzeitig in der Branche tätig.

Abbildung 7 illustriert das Verhältnis dieser beiden Beschäftigungsgrößen im Zeitverlauf. Das Verhältnis unterschiedlicher Personen pro (konstruiertem) Ganzjahresarbeitsplatz (hier Rotationsrate genannt) ist über die Jahre weitgehend stabil. Sie beträgt im Tourismus im Jahr 2019 rund 1,84.

Abbildung 7 – Verhältnis unterschiedlicher Beschäftigter zu durchschnittl. Beschäftigung – Tourismus 1997 bis 2019



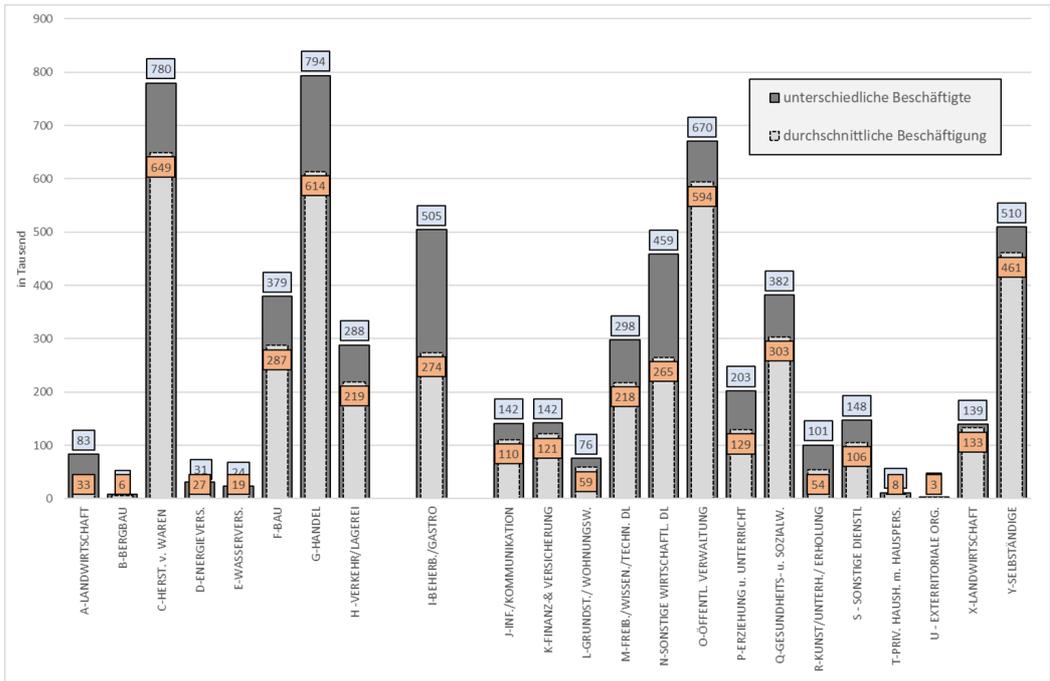
Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Die beiden folgenden Abbildungen dienen dem Branchenvergleich auf Basis der Zahlen aus dem Jahre 2019. Abbildung 8 weist die Beschäftigtenzahlen in den unterschiedlichen Wirtschaftszweigen aus (wiederum differenziert nach der Anzahl unterschiedlicher im Jahresverlauf Beschäftigter sowie der jahresdurchschnittlichen Beschäftigung.) Abbildung 9 illustriert die Rotationsraten (wobei auch die Rotationsrate des Jahres 1997 inkludiert wird).

Nach dem Handel (ÖNACE G), der Erzeugung von Waren (ÖNACE C) und der öffentlichen Verwaltung (ÖNACE O) ist der Tourismus – gemessen an der Anzahl unterschiedlicher im Jahresverlauf unselbständig beschäftigter Personen - der viertgrößte Wirtschaftszweig.

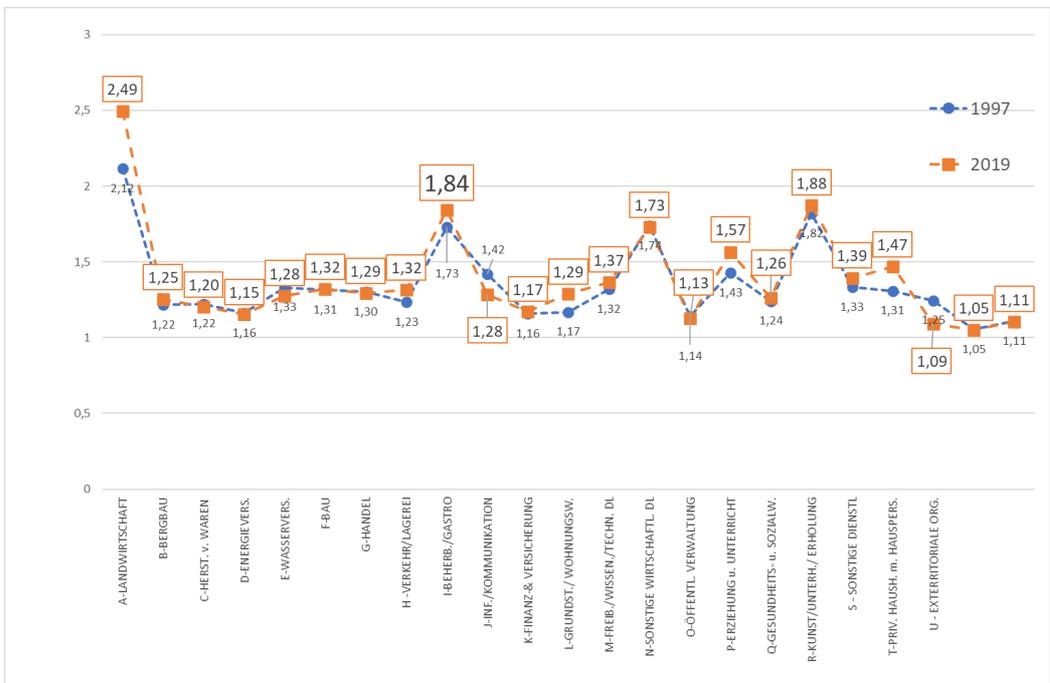
Die Rotationsrate, also das Verhältnis unterschiedlicher Beschäftigter zur durchschnittlichen Beschäftigung, ist im Tourismus sehr hoch. Nach der unselbständigen Beschäftigung in der Landwirtschaft (vor allem saisonale ErntehelferInnen) sowie der Branche Kunst und Unterhaltung (ÖNACE R), die traditionell viele kurzfristige Beschäftigungen kennt, ist die Rotationsrate im Tourismus mit 1,84 Personen pro Ganzjahresarbeitsplatz am dritthöchsten.

Abbildung 8 – Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen 2019



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Abbildung 9 - Verhältnis unterschiedlicher Beschäftigter zu durchschnittl. Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen, 2019



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Die folgende Tabelle zeigt die Größenunterschiede der Tourismusbeschäftigung in den Tourismusunterabschnitten (Beherbergung/Gastronomie gekreuzt mit Bundesland) anhand der unterschiedlichen Beschäftigten und der jahresdurchschnittlichen Beschäftigung. Die unterschiedlichen Saisonalitätsmuster manifestieren sich auch in den Rotationsraten. Bundesländer mit ausgeprägten Sommer- und Winterspitzen weisen eine höhere Rotationsrate auf. Jene Personen, die im Sommer beschäftigt sind, unterscheiden sich oft von den Beschäftigten, die im Winter beschäftigt sind.

Tabelle 1 – unterschiedlich Beschäftigte, durchschnittliche Beschäftigung, Rotation, nach ÖNACE 2 Steller und Bundesland, 1997 vs. 2019

ÖNACE I –Tourismus

Bundesland	1997			2019			Wachstum (1997=100)	
	untersch. Personen	durchschn. Besch.	Rotation	untersch. Personen	durchschn. Besch.	Rotation	untersch. Personen	durchschn. Besch.
Bgl	6 690	4 070	1,65	14 512	7 658	1,91	217	188
Ktn	24 360	11 794	2,07	38 588	17 428	2,23	158	147
NÖ	33 312	20 010	1,67	66 268	33 852	1,96	199	169
OÖ	28 301	16 619	1,71	53 156	27 052	1,97	188	163
Sbg	35 194	17 690	2	64 260	29 994	2,15	183	169
Stmk	31 181	18 601	1,68	59 797	30 950	1,94	192	166
Tirol	54 920	27 369	2,01	92 934	43 943	2,12	169	160
Vbg	17 716	8 495	2,11	28 789	13 625	2,13	163	161
Wien	59 579	34 843	1,71	119 400	70 207	1,7	200	202
Alle	276 617	159 861	1,73	506 590	275 578	1,84	183	172

Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

ÖNACE 55 - Beherbergung

Bun- des- land	1997			2019			Wachstum (1997=100)	
	untersch. Personen	durchschn. Besch.	Rota- tion	untersch. Personen	durchschn. Besch.	Rota- tion	untersch. Personen	durchschn. Besch.
Bgld	2 655	1 590	1,72	5 402	3 082	1,81	203	193
Ktn	13 722	5 995	2,42	18 709	7 999	2,48	136	133
NÖ	10 444	6 426	1,65	13 332	7 258	1,89	128	111
OÖ	8 299	4 799	1,77	13 528	7 120	1,98	163	146
Sbg	24 428	11 572	2,19	39 342	17 917	2,28	161	154
Stmk	11 208	6 631	1,72	21 546	11 151	2,01	192	165
Tirol	39 877	18 665	2,2	64 389	29 598	2,24	161	159
Vbg	10 849	4 599	2,5	14 970	6 712	2,38	138	145
Wien	15 353	8 539	1,84	22 759	13 839	1,69	148	162
Alle	130 909	68 877	1,92	204 284	105 170	1,96	156	152

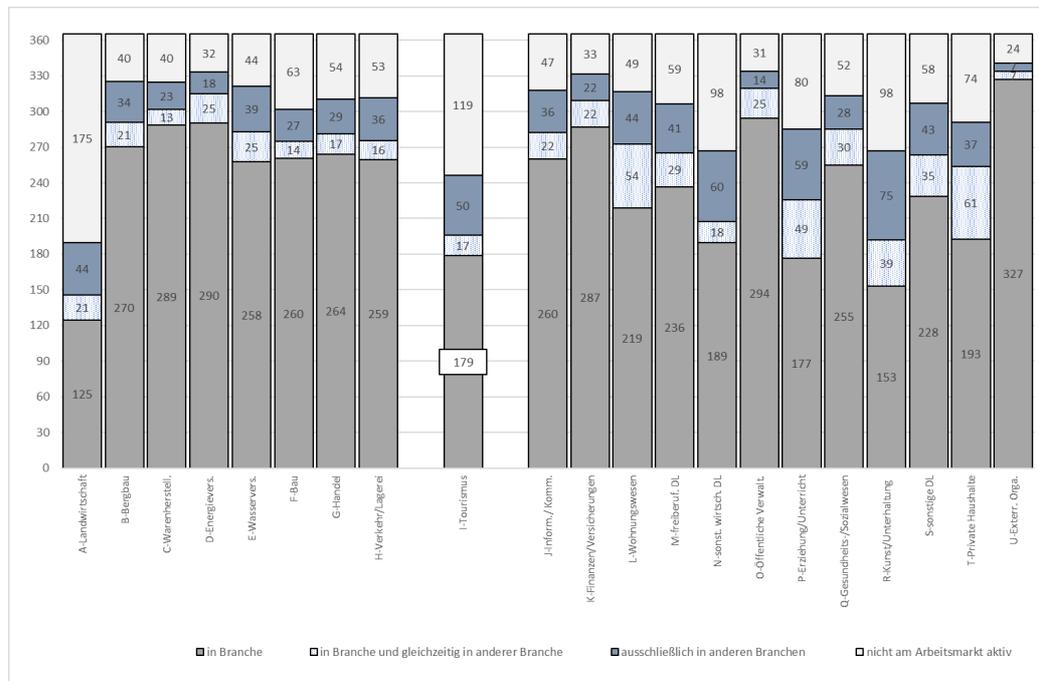
ÖNACE 56 - Gastronomie

Bun- des- land	1997			2019			Wachstum (1997=100)	
	untersch. Personen	durchschn. Besch.	Rota- tion	untersch. Personen	durchschn. Besch.	Rota- tion	untersch. Personen	durchschn. Besch.
Bgld	4 176	2 479	1,73	9 536	4 576	2,19	228	180
Ktn	11 869	5 799	2,12	22 231	9 429	2,49	187	159
NÖ	23 615	13 584	1,77	54 333	26 594	2,1	230	194
OÖ	20 657	11 820	1,78	41 142	19 932	2,12	199	167
Sbg	12 793	6 118	2,21	28 464	12 077	2,49	222	197
Stmk	20 956	11 970	1,78	40 440	19 799	2,1	193	163
Tirol	18 796	8 704	2,27	34 023	14 345	2,49	181	164
Vbg	7 866	3 897	2,11	15 001	6 913	2,29	191	176
Wien	45 925	26 304	1,76	98 773	56 367	1,77	215	214
Alle	162 333	90 984	1,8	330 085	170 408	1,95	203	187

2.3 Durchschnittliche Branchenaktivität

Das Verhältnis von unterschiedlichen Beschäftigten zur jahresdurchschnittlichen Beschäftigung bedeutet, dass sich im Durchschnitt 1,84 Personen einen Ganzjahresarbeitsplatz teilen bzw., dass eine Person im Durchschnitt 196 Tage in der Branche tätig ist. Die Abbildung 10 illustriert die Zeitanteile eines Kalenderjahres (also die Kalendertage), die eine im Tourismus beschäftigte Person im Durchschnitt (i) innerhalb der Branche (ii) innerhalb der Branche und parallel außerhalb der Branche (iii) ausschließlich außerhalb der Branchen bzw. (iv) außerhalb von Beschäftigung verbringt (das sind entweder Zeiten in Arbeitslosigkeit oder bei ausländischen Beschäftigten Zeiten im Ausland).

Abbildung 10 – Kalendertage innerhalb und außerhalb von Beschäftigung in der Branche – nach Branchen, 2019



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Ein/e durchschnittliche/r Tourismusbeschäftigte/r ist im Kalenderjahr an 196 Kalendertagen in der Branche beschäftigt. 179 davon sind ausschließlich in der Branche, an 17 Tagen parallel auch in anderen Branchen, an 50 Tagen ausschließlich in anderen Branchen und an 119 Tagen nicht beschäftigt.

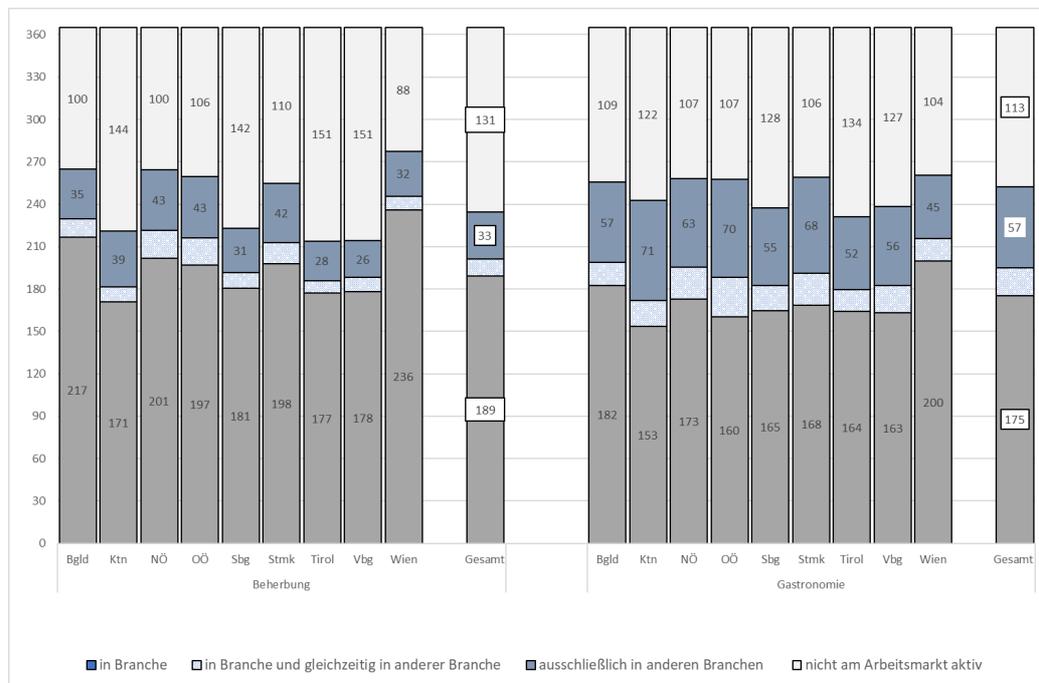
Die Zeitanteile innerhalb der Branche sind im Branchenvergleich bei Tourismusbeschäftigten die drittniedrigsten. Die Zeitanteile außerhalb der Branche sind bei Tourismusbeschäftigten die drittniedrigsten.

tigten (mit Ausnahme der unselbständigen Beschäftigung in der Landwirtschaft) am höchsten. Dieses Faktum ist konsistent mit der Funktion des Tourismus als Einstiegsbranche (für Junge, Nicht-ÖsterreicherInnen bzw. neu nach Österreich Zuziehende).

Die regionale Heterogenität der Nachfrage der Beschäftigung zeigt sich auch bei der Analyse der durchschnittlichen Zeiten in den vier Status nach Beherbergung/Gastronomie und Bundesland differenziert.

Die Gastronomiebeschäftigten sind im Jahresverlauf durchschnittlich weniger ausschließlich in der Branche erwerbstätig, dafür aber stärker parallel bzw. überhaupt in anderen Branchen tätig als Personen, die in der Beherbergung tätig sind.

Abbildung 11 - Kalendertage innerhalb und außerhalb des TM, 2019



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Die Beherbergungsbetriebe in Kärnten, Salzburg, Tirol und Vorarlberg weisen höhere Anteile an nicht-österreichischen Saisonarbeitskräften auf. Dies schlägt sich in höheren Anteilen von Zeiten außerhalb des (österreichischen) Arbeitsmarkts nieder.

2.4 Demographische Struktur der Beschäftigung

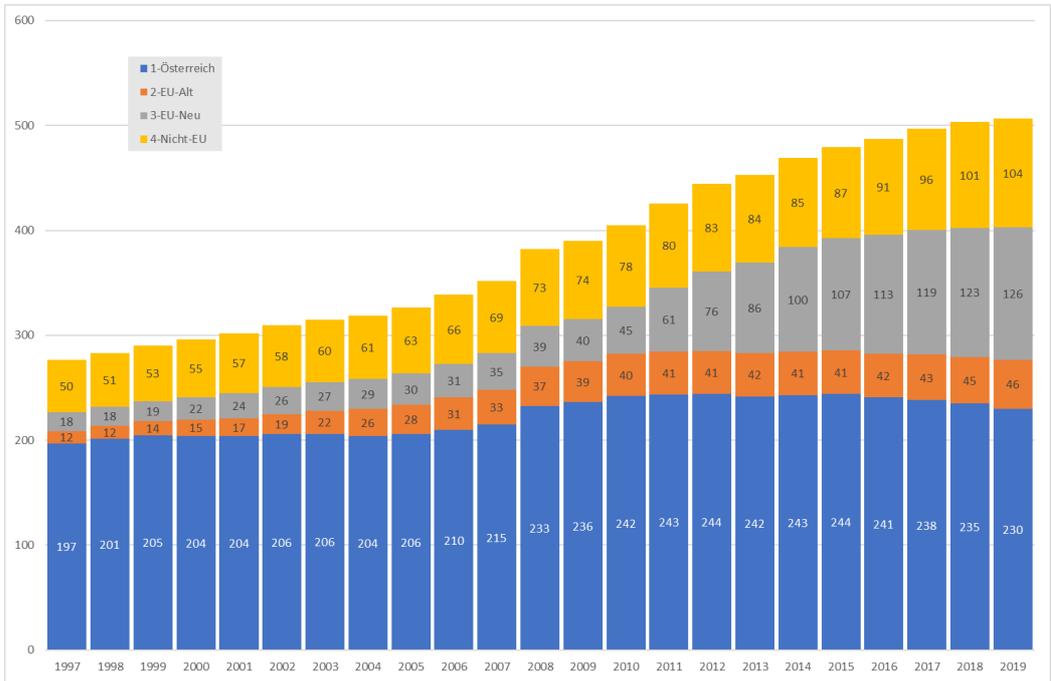
Die saisonale Komponente und die hohen Belastungen zu den Spitzenzeiten führen dazu, dass der Tourismus traditionell eine Branche ist, in der ausländische Saisonarbeitskräfte sowie jüngere Beschäftigte eine wichtige Rolle spielen. Wie in vielen Dienstleistungsbranchen ist auch der Frauenanteil im Tourismus höher als beispielsweise im sekundären Sektor. Im Folgenden werden die Nationengruppenzusammensetzung, die Altersstruktur sowie die Geschlechteranteile illustriert.

Anteile von Beschäftigten unterschiedlicher Nationengruppen

Die beiden folgenden Abbildungen zeigen für die Jahre 1997 bis 2019 Anzahl und Anteile von Tourismusbeschäftigten unterschiedlicher Nationengruppen, wobei zwischen den vier Nationengruppen 1-Österreich, 2-EU-Alt, 3-EU-Neu und 4-Drittstaat unterschieden wird. Abbildungen 12 bis 15 stellen die Nationengruppenanteile der Beschäftigten in den unterschiedlichen Branchen in den Jahren 1997 und 2019 einander gegenüber. Dabei zeigt sich, dass

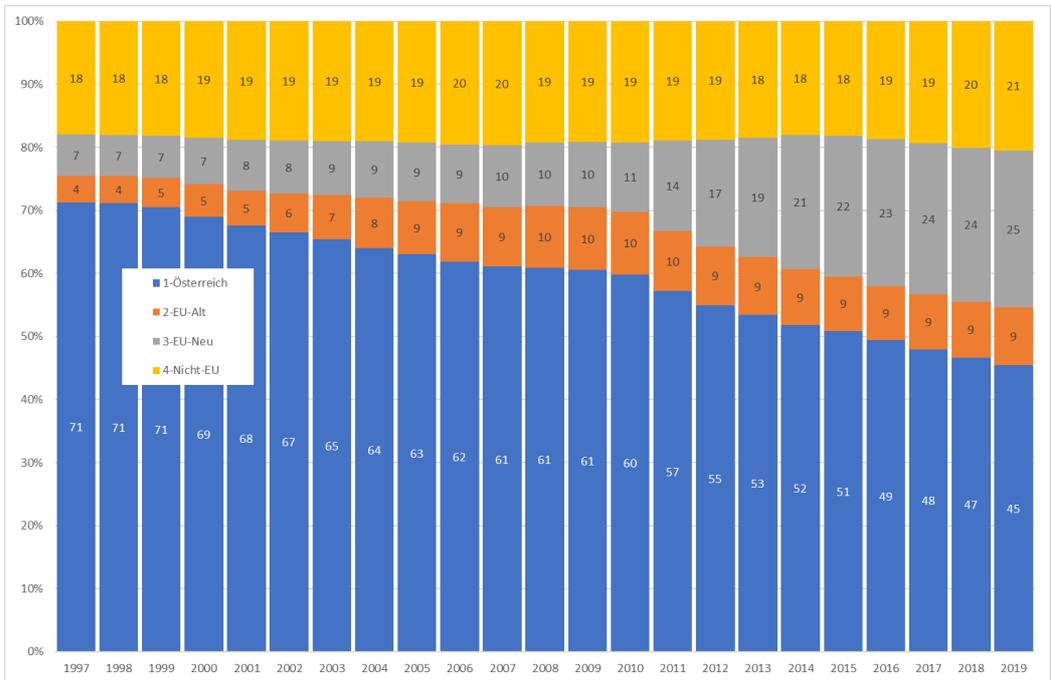
- das Beschäftigtenwachstum der letzten Jahrzehnte fast ausschließlich durch das Wachstum der Anzahl von Beschäftigten mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft erzielt worden ist.
- ab dem Jahr 2011 vor allem die Bedeutung von EU-NEU Beschäftigten steigt (in Folge des Auslaufens der Übergangsbestimmungen für den Arbeitsmarktzugang dieser Gruppe).
- der Tourismus nicht nur den höchsten Anteil an EU-NEU BürgerInnen, sondern auch den geringsten Anteil an Personen mit österreichischer Staatsbürgerschaft (nach der Landwirtschaft) aufweist.
- sowohl im Tourismus als auch in der Gesamtwirtschaft die Anteile älterer Beschäftigter gestiegen sind, wobei die Zunahme im Tourismus deutlich geringer ist.
- die Tourismusbeschäftigten nach wie vor deutlich jünger sind. Das Medianalter im Tourismus beträgt 32 Jahre, das Durchschnittsalter 35 Jahre. In der Gesamtwirtschaft sind es 38 Jahre (Durchschnitt) bzw. 39 Jahre (Median).

Abbildung 12 – Anzahl Tourismusbeschäftigter nach Nationengruppen. 1997 bis 2019



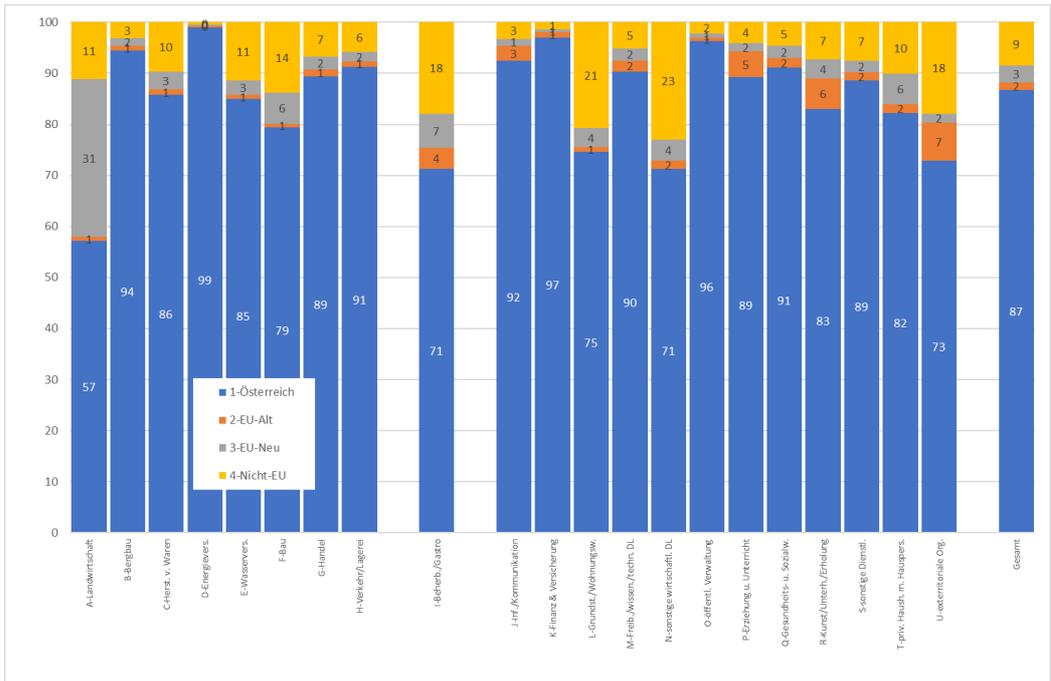
Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Abbildung 13- Anteile Tourismusbeschäftigter nach Nationengruppen. 1997 bis 2019



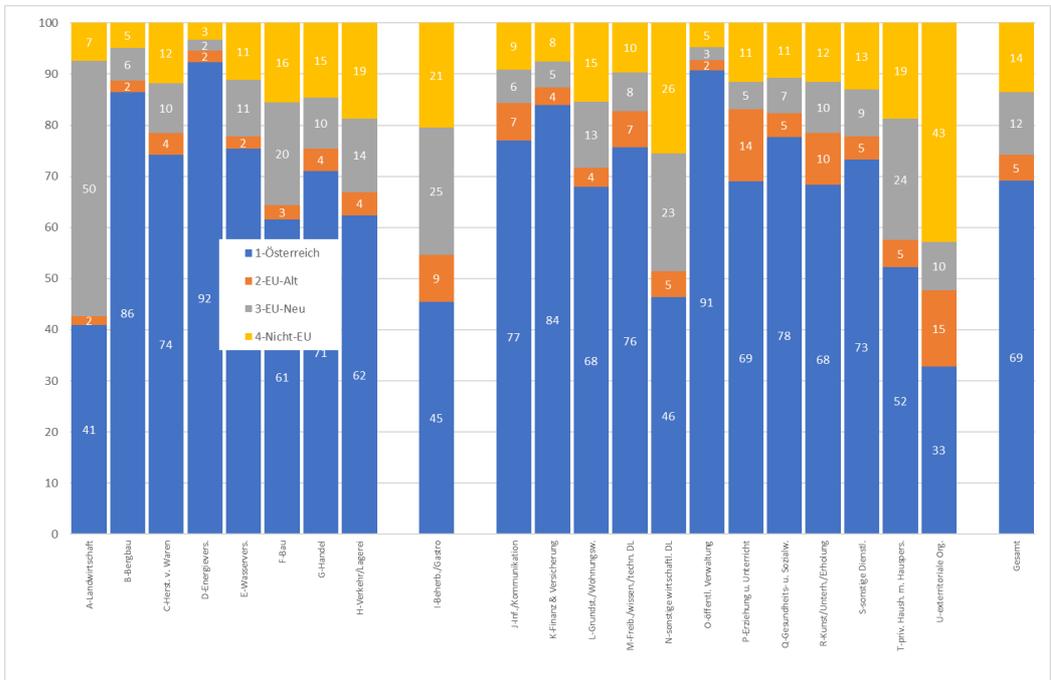
Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Abbildung 14 – Anteile Beschäftigter nach Nationengruppen 1997



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Abbildung 15 - Anteile Beschäftigter nach Nationengruppen 2019



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Altersstruktur der Tourismusbeschäftigten

Der Tourismus ist nicht nur eine Branche mit einem hohen Anteil an ausländischen Arbeitskräften, sondern auch eine Branche mit tendenziell jüngeren Beschäftigten.

Tabelle 2 - Alter - Durchschnitt und Median 1997 vs. 2019, nach ÖNACE Abschnitten

	Durchschnittsalter		Medianalter	
	1997	2019	1997	2019
A-Landwirtschaft	35,9	38,6	35	38
B-Bergbau	37,1	41,9	37	43
C-Warenherstell.	35,0	38,8	34	38
D-Energievers.	38,6	41,5	39	43
E-Wasservers.	35,9	42,0	35	43
F-Bau	33,7	38,1	33	38
G-Handel	34,2	37,9	33	37
H-Verkehr/Lagerei	36,8	41,2	36	42
I-Tourismus	31,7	35,6	30	33
J-Inform./ Komm.	34,7	37,2	33	36
K-Finanzen/Versicherungen	37,2	41,7	36	43
L-Wohnungswesen	39,6	43,4	39	45
M-freiberuf. DL	35,0	37,1	33	35
N-sonst. wirtsch. DL	34,1	37,5	32	36
O-Öffentliche Verwalt.	38,3	43,4	38	45
P-Erziehung/Unterricht	35,6	37,2	34	35
Q-Gesundheits-/Sozialwesen	35,9	40,1	35	41
R-Kunst/Unterhaltung	35,1	35,7	33	32
S-sonstige DL	34,8	39,4	33	39
T-Private Haushalte	41,8	44,5	42	47
U-Exterr. Orga.	40,8	46,6	40	47
Z-Gesamt	35,3	39,0	34	38

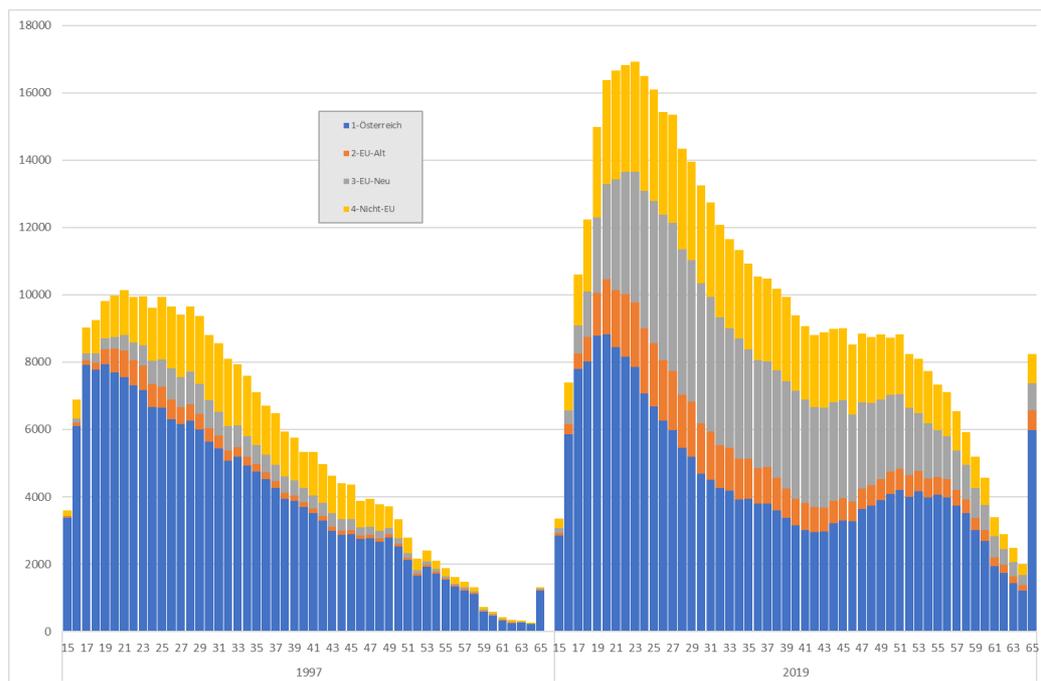
Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Sowohl 1997 als auch 2019 waren das Durchschnittsalter (31,7 Jahre bzw. 35,6 Jahre) und das Medianalter (30 Jahre bzw. 33 Jahre) der unselbständig Beschäftigten im Tourismus deutlich niedriger als in anderen Branchen.

Um die Altersstruktur und ihre Veränderung über die Zeit zu illustrieren, zeigen die beiden Abbildungen 16 und 17 jeweils für die Jahre 1997 und 2019 die Anzahl der Beschäftigten in den Altersgruppen von 15 bis 64 sowie 65+. Dabei zeigt sich:

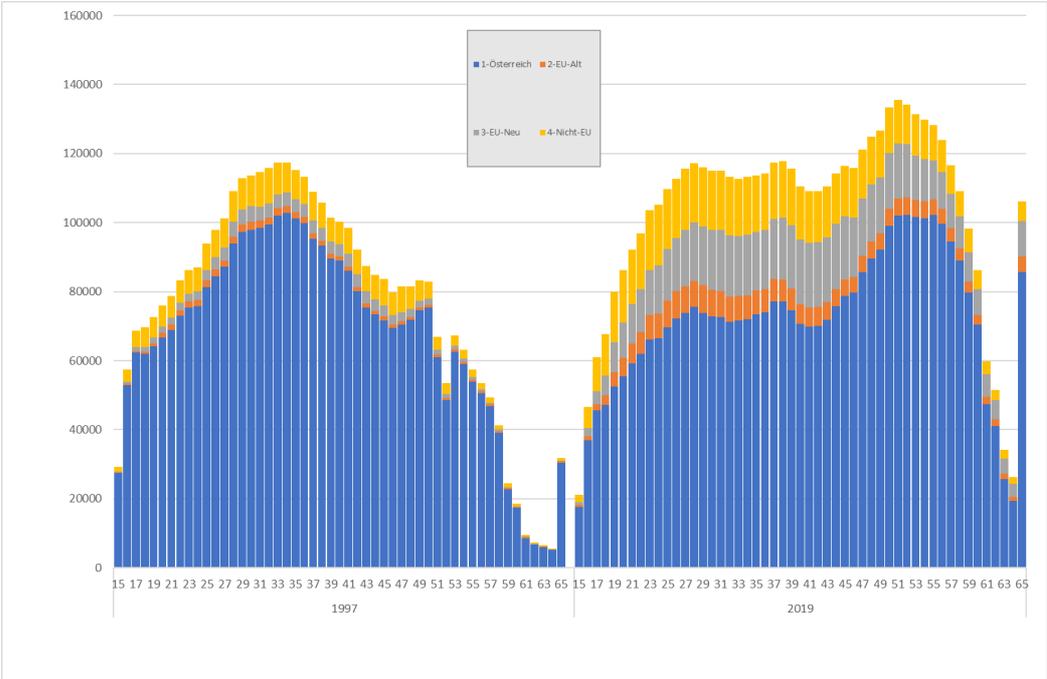
- das Wachstum der Beschäftigung im Tourismus sowie insgesamt.
- die Zunahme von Beschäftigten mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft.
- die Veränderung der Altersstruktur (Alterung im Tourismus und insgesamt).
- die starke Zunahme unselbständig Beschäftigter, die 65 oder älter sind. Dies sind häufig Personen, die in der Pension eine geringfügige Beschäftigung aufweisen.

Abbildung 16 – Anzahl Beschäftigter nach Alter und Nationengruppen im Tourismus 1997 vs. 2019



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Abbildung 17 - Anzahl Beschäftigter nach Alter und Nationengruppen in der Gesamtwirtschaft 1997 vs. 2019

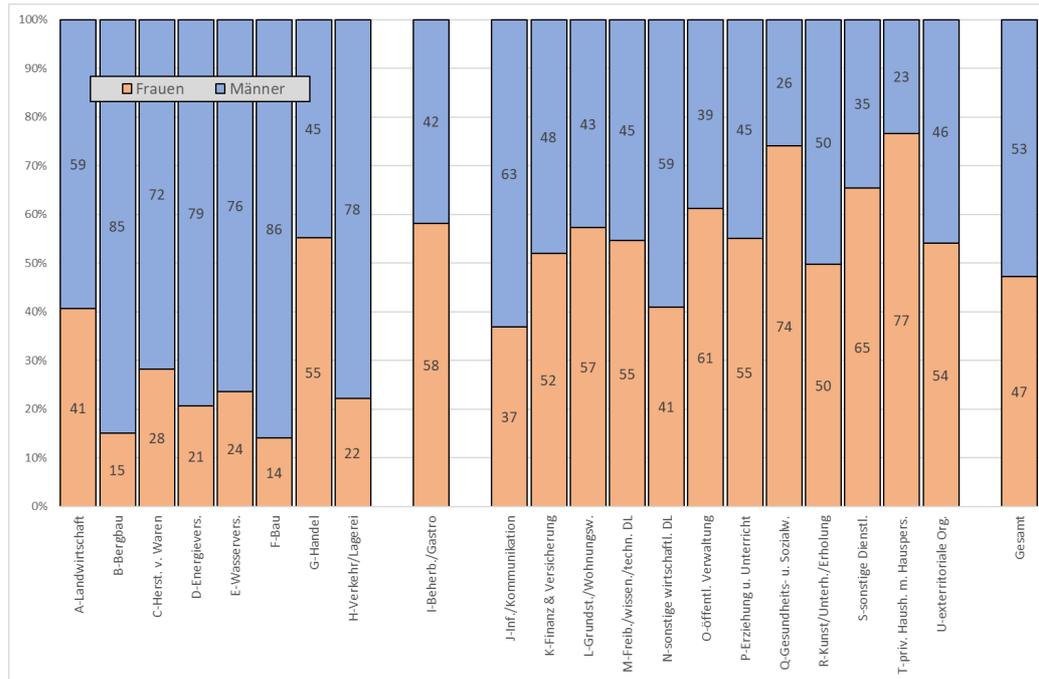


Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Geschlechteranteile

Abbildung 18 stellt den Frauenanteil im Tourismus im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen dar. Der Tourismus weist einen Frauenanteil von rund 58% auf. Damit ist der Tourismus die Branche mit dem fünfthöchsten Frauenanteil. Dieses Faktum gilt es besonders bei Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu berücksichtigen.

Abbildung 18 – Frauen- und Männeranteil nach Wirtschaftszweigen, 2019



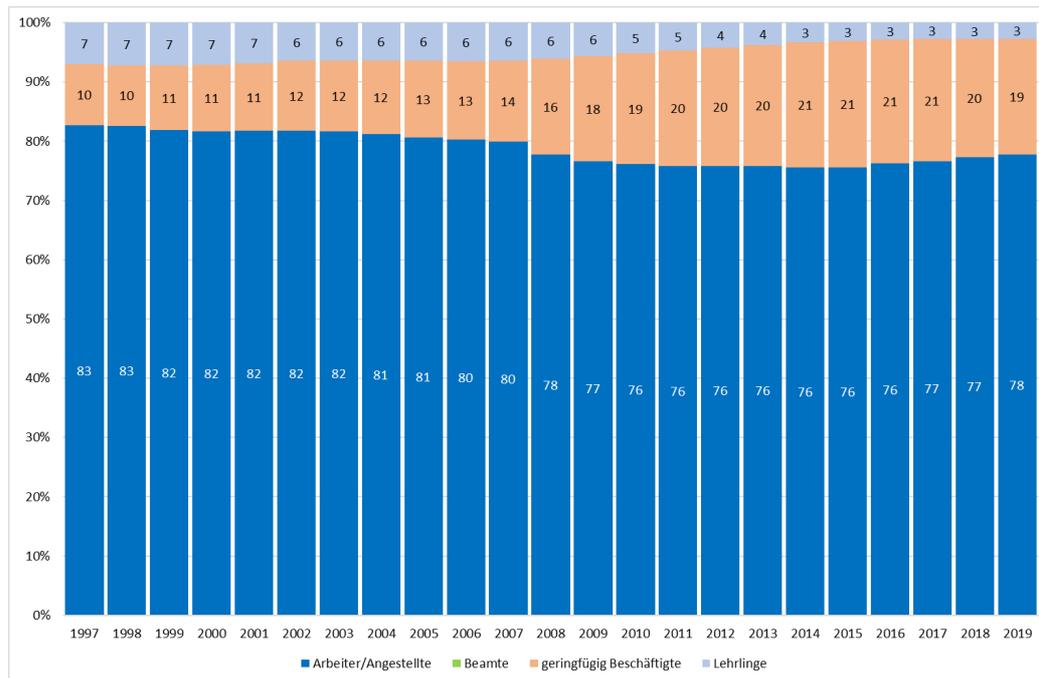
Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

2.5 Bedeutung unterschiedlicher Arbeitsmarktstatus

Sämtlichen vorangegangenen Betrachtungen liegt immer die gesamte unselbständige Beschäftigung eines Kalenderjahres zugrunde. Diese umfasst sämtliche Arten unselbständiger Beschäftigung, die sich zu den drei Hauptstatus 1- ArbeiterIn/Angestellte (AA), 2-geringfügig Beschäftigte (G1) und Lehrlinge (LE) aggregieren lassen.

Abbildung 19 illustriert die Entwicklung der Anteile unterschiedlicher Arbeitsmarktstatus an der Gesamtbeschäftigung des Tourismus im Zeitverlauf von 1997 bis 2019.

Abbildung 19 – Anteile untersch. Arbeitsmarktstatus im Tourismus von 1997 bis 2019



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Der Tourismus ist von einem Rückgang von ArbeiterInnen/Angestellten und Lehrlingen sowie einer anteilmäßigen Zunahme der geringfügigen Beschäftigung gekennzeichnet.

Im Jahr 1997 erklärte der ArbeiterInnen-/Angestelltenstatus rund 83% des gesamten Anmeldevolumens. Die geringfügige Beschäftigung machte rund 10% aus. 7% des gesamten Beschäftigungsvolumens wurden durch Lehrlinge bestritten.

Bis zum Jahr 2019 fielen die Anteile von ArbeiterInnen/Angestellten auf 78% sowie der Anteil von Lehrlingen auf 3%³. Die Bedeutung der geringfügigen Beschäftigung hat in diesem Zeitraum zugenommen. Tabelle 3 fasst die Anzahl und die Anteile der (jahresdurchschnittlichen) Beschäftigung in diesen drei unterschiedlichen Status für die Jahre 1997 und 2019 zusammen.

³ Der Rückgang der Lehre insbesondere die hohe Anzahl an LehrabbrecherInnen stellt eine besondere Herausforderung für den Tourismus dar. In Abschnitt 2.8 werden diese Aspekte ausführlicher behandelt.

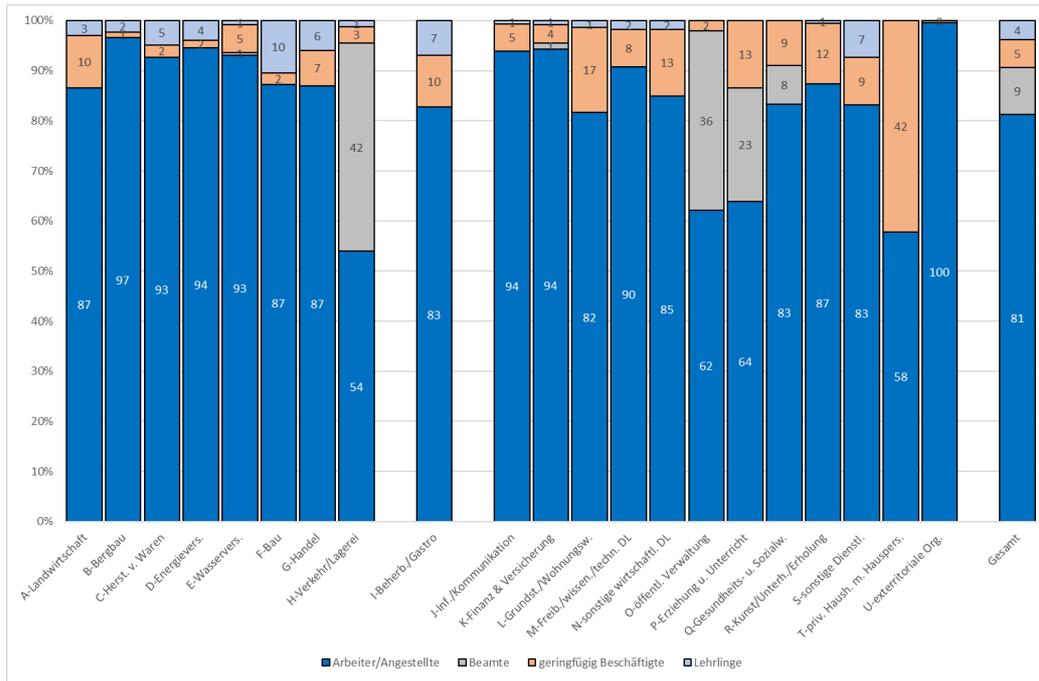
3 - Anzahl und Anteil unterschiedlicher Status an der jahresdurchschnittlichen Beschäftigung im Tourismus

	1997		2019	
	Anzahl	Anteile	Anzahl	Anteile
ArbeiterIn/Angestellte	132188	83	214 277	78
Geringfügig Beschäftigte	16 563	10	53 728	19
Lehrlinge	11 110	7	7 572	3
Gesamt	159 861	100	275 578	100

Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

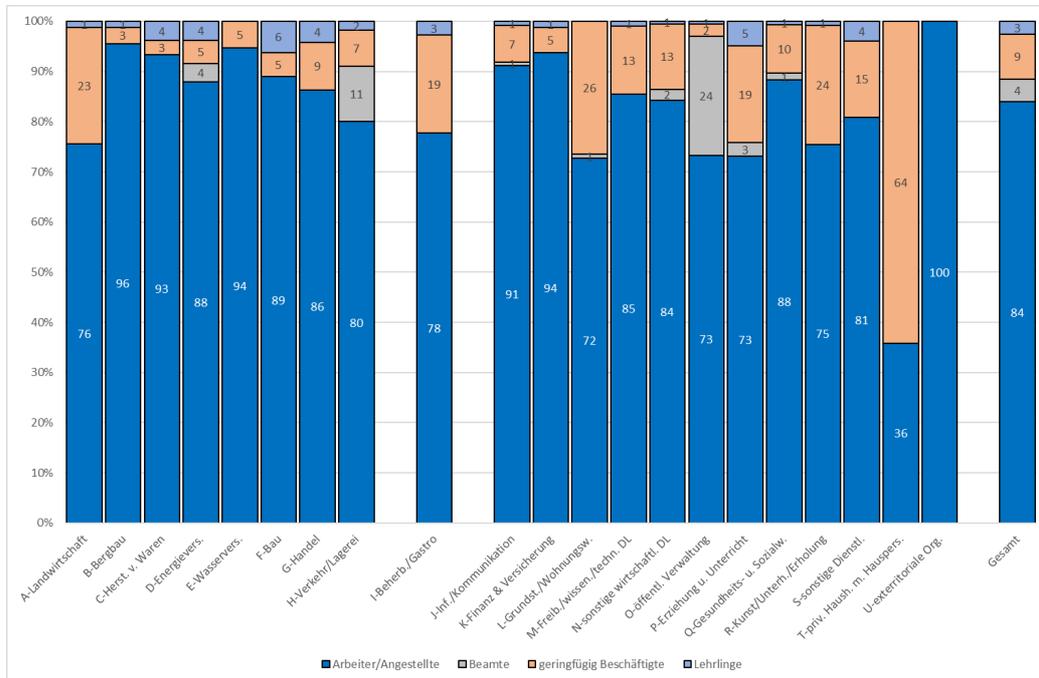
Der Rückgang der Lehrlinge und die Zunahme der Anteile geringfügiger Beschäftigung sind ein allgemeines Phänomen (Abbildung 20 und Abbildung 21). Die Zunahme der Bedeutung der geringfügigen Beschäftigung fällt im Tourismus allerdings stärker aus als in anderen Branchen.

Abbildung 20 – Anteile untersch. Arbeitsmarktstatus nach Branchen 1997



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Abbildung 21 - Anteile untersch. Arbeitsmarktstatus nach Branchen 2019

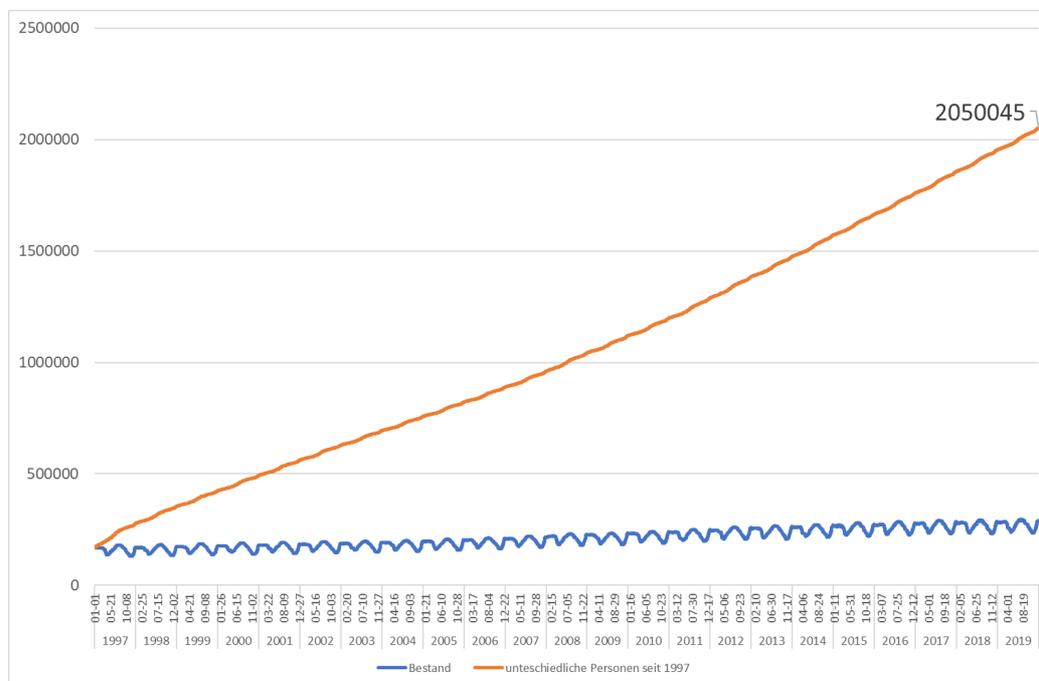


Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

2.6 Langfristige Tourismuskarrieren

Die Arbeitsmarktmuster der Tourismusbranche können nicht nur kurzfristig (pro Kalenderjahr), sondern auch langfristig betrachtet und charakterisiert werden. Die folgende Abbildung 22 illustriert die täglichen Beschäftigtenstände in den Jahren 1997 bis 2019. Die Saisonalität ist klar erkennbar. Zusätzlich wird für jeden Kalendertag die Anzahl unterschiedlicher Personen, die seit 1. Jänner 1997 im Tourismus beschäftigt waren, ausgewiesen. Im Zeitraum von 1. Jänner 1997 bis 31. Dezember 2019 waren insgesamt rund 2 050 000 unterschiedliche Personen im Tourismus beschäftigt.

Abbildung 22 – tägliche Beschäftigtenbestände 1997 bis 2019 und Anzahl untersch. Beschäftigte seit Anfang 1997



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Im Durchschnitt waren an den 8 400 Kalendertagen bzw. 276 Monaten rund 213 Tausend Personen beschäftigt, was eine langfristige Rotationsrate von 9,6 bedeutet. Die durchschnittliche Dauer der Tourismuskarrieren – definiert durch den Zeitraum vom Beginn der ersten Erwerbstätigkeit bis zum Ende der letzten Erwerbstätigkeit in der Branche – betrug 56 Monate. Die effektive Dauer der Branchenerwerbstätigkeit innerhalb des Zeitrahmens einer Tourismuskarriere belief sich auf durchschnittlich 28 Monate.

Die folgende Tabelle 4 fasst diese Basisdaten unselbständiger Beschäftigung für die Branchenkarrieren unterschiedlicher Wirtschaftszweige zusammen.

Tabelle 4 - unterschiedliche Beschäftigte vs. durchschnittliche Beschäftigung 1997-2019

	untersch. Personen	Durchschn. Beschäftigung	Rotations -rate	Branchen- karriere (Monate)	Branchen- beschäftigung (Monaten)
A-Landwirtschaft	471 531	24 235	19	33	14
B-Bergbau	45 204	8 241	5	59	50
C-Warenherstell.	2 331 118	597 856	4	92	71
D-Energievers.	102 827	25 957	4	76	70
E-Wasservers.	95 308	14 234	7	49	41
F-Bau	1 276 936	257 717	5	79	56
G-Handel	2 718 011	558 592	5	82	56
H-Verkehr/Lagerei	1 017 740	206 744	5	73	56
I-Tourismus	2 050 045	213 435	10	56	28
J-Inform./ Komm.	493 739	76 860	6	59	43
K-Finanzen/Versicherungen	468 389	122 873	4	83	72
L-Wohnungswesen	400 717	62 050	6	49	40
M-freiberuf. DL	1 238 075	172 374	7	57	38
N-sonst. wirtsch. DL	2 049 794	183 302	11	52	24
O-Öffentliche Verwalt.	1 613 955	527 619	3	106	89
P-Erziehung/Unterricht	741 373	89 005	8	50	32
Q-Gesundheits- /Sozialwesen	1 239 807	241 614	5	72	53
R-Kunst/Unterhaltung	483 114	39 924	12	38	23
S-sonstige DL	765 936	102 941	7	50	37
T-Private Haushalte	90 026	10 339	9	35	31
U-Exterr. Orga.	8 621	2 437	4	83	78

Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Im Branchenvergleich zeigt sich, dass der Tourismus eine Branche mit (i) hoher Rotationsrate, (ii) kürzeren Karrieredauern und (iii) kurzer effektiver Beschäftigungsdauer im Laufe der Branchenkariere ist.

Die Tourismuskarrieren decken im Durchschnitt nur 20 Prozent des Gesamtzeitraums ab. Die effektive Beschäftigung in der Branche beträgt nur 10 Prozent. Tourismuskarrieren sind häufig unterbrochen, entweder weil die Beschäftigten auch in anderen Branchen erwerbstätig sind oder, den Saisonmustern folgend, zwischenzeitlich nicht erwerbstätig (arbeitslos oder im Ausland) sind.

Branchenaktivität innerhalb der Branchenkarrerien

Analog zur Charakterisierung der durchschnittlichen Branchenaktivität innerhalb eines Kalenderjahres (siehe Abschnitt 2.3) können auch Branchenkarrerien anhand der Zeitanteile innerhalb und außerhalb der Branche charakterisiert werden.

Im Laufe einer Branchenkarrerie – also vom Beginn der ersten Branchenbeschäftigung bis zum Ende der letzten Branchenbeschäftigung - kann eine Person in vier Beschäftigungszuständen sein:

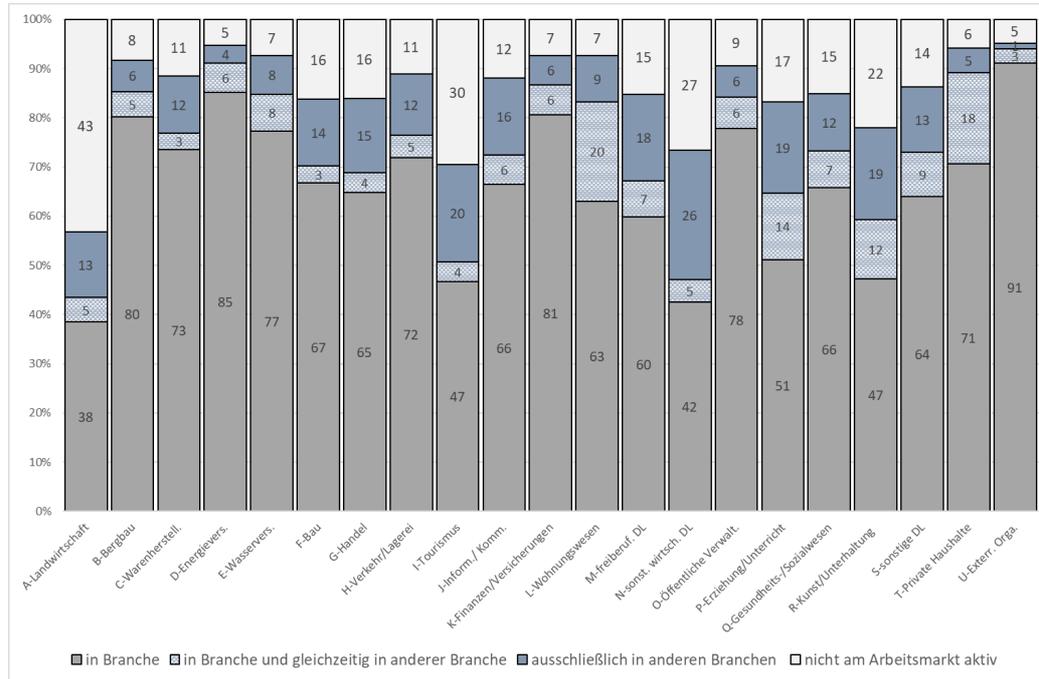
1. Beschäftigung in der Branche
2. parallele Beschäftigungen
3. ausschließliche Beschäftigung in anderen Branchen
4. nicht am Arbeitsmarkt aktiv

Die folgende Abbildung 23 fasst die Zeitanteile, die Branchenbeschäftigte (im Rahmen ihrer Branchenkarrerien) in diesen vier Zuständen verbringen, zusammen.

Im Branchenvergleich weisen Tourismusbeschäftigte innerhalb der (kurzen) Branchenkarrerien hohe (i) Zeitanteile (20%) von Beschäftigung in anderen Branchen sowie (ii) die höchsten Zeitanteile außerhalb von Beschäftigung (30%) auf. Die effektiven Beschäftigungszeiten in der Branche im Laufe der Tourismusbranchenkarrerie sind gering (47 Prozent).

Die Muster der langfristigen Branchenkarrerien innerhalb des Tourismus unterscheiden sich insbesondere bei einer nach Nationengruppenzugehörigkeit differenzierenden Betrachtung. Die Branchenkarrerien sind unterschiedlich lang. Weibliche Nicht EU-BürgerInnen weisen mit einer durchschnittlichen Karrieredauer von 67 Monaten eine fast doppelt so lange durchschnittliche Branchenkarrerie wie weibliche EU-Alt Tourismusbeschäftigte auf. Diese wiederum haben eine niedrige Rotationsrate (Tabelle 5).

Abbildung 23 – Zeitanteile versch. Status innerhalb einer durchschnittlichen Branchenkarriere, nach Branchen



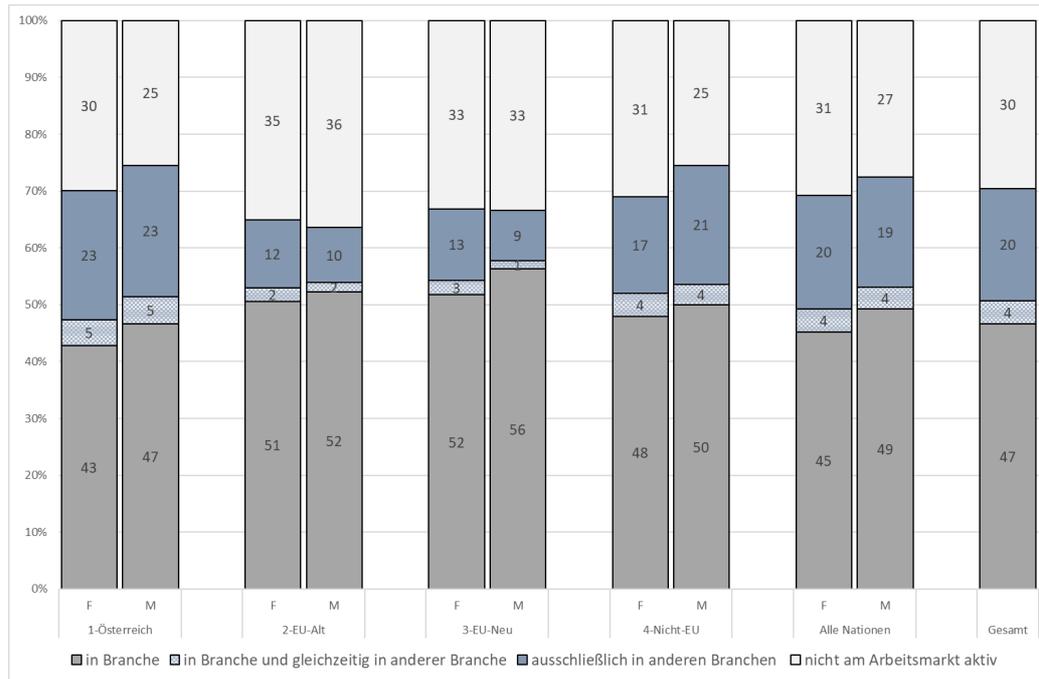
Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

5 - unterschiedliche Beschäftigte vs. durchschnittliche Beschäftigung 1997-2019, nach Nationengruppe und Geschlecht – im Tourismus

	untersch. Personen	Durchschn. Beschäftigung	Rotations rate	Branchenkarriere (Monate)	Branchenbeschäftigung (Monaten)
1-Österreich - Frauen	729 546	82 831	19,5	66	31
2-EU-Alt – Frauen	125 948	7 142	3,9	29	16
3-EU-Neu – Frauen	210 555	17 854	6,7	43	23
4-Nicht-EU - Frauen	173 458	22 128	4,9	67	35
Gesamt - Frauen	1 239 507	129 955	9,6	56	28
1-Österreich - Männer	364 240	42 389	5,5	62	32
2-EU-Alt – Männer	122 109	7 328	4,0	31	16
3-EU-Neu – Männer	146 381	12 169	5,0	40	23
4-Nicht-EU – Männer	177 808	21 594	4,9	61	33
Gesamt – Männer	810 538	83 480	9,5	58	29
Alle	2 050 045	213 435	9,7	53	28

Die Zeitanteile der vier unterschiedlichen Beschäftigungsstatus innerhalb der Branchenkarrieren sind ebenso heterogen (Abbildung 24). EU-Alt und EU-Neu Beschäftigte weisen innerhalb der Branchenkarrieren geringere Anteile an Beschäftigung außerhalb der Branche sowie längere Zeiten von Nichtbeschäftigung auf. Dies ist vor allem eine Folge des saisonalen Musters dieser Beschäftigtengruppen.

Abbildung 24- Zeitanteile versch. Status innerhalb einer durchschnittlichen Branchenkarriere, im Tourismus



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

2.7 Heterogenität der Beschäftigten(-typen)

Die individuelle Arbeitsmarktintegration der Beschäftigten ist sehr heterogen. Dies gilt kurzfristig (im Kalenderjahr) aber auch bei einer langfristigen Betrachtung des Gesamtzeitraums. Die Bandbreite der individuellen Branchenaktivität reicht von einer einzigen eintägigen Beschäftigung bis hin zu langfristigen Branchenkarrieren.

Die beiden folgenden Abbildungen 25 und 26 illustrieren die Verteilung des Arbeitsvolumens⁴ anhand sogenannter Lorenzkurven für den Tourismus und die unselbständige Beschäftigung in der Gesamtwirtschaft.

Erklärung Lorenzkurve

Die Lorenzkurve ist eine Zusammenfassung der (Un-)Gleichheit der Verteilung. Ursprünglich für die Verteilung von Einkommen verwendet, dient sie in diesem Fall für die Darstellung der Verteilung des Anmeldevolumens.

Die Beschäftigten einer Branche – hier Tourismus im Vergleich zur Gesamtwirtschaft – werden nach ihrem Anmeldevolumen gereiht. Die Lorenzkurve gibt an, welcher kumulative Anteil an Personen welchen kumulativen Anteil am Gesamtarbeitsvolumen im Tourismus aufweist. Im Falle der Gleichverteilung des Anmeldevolumens würden – dargestellt durch die 45 Grad Linie - die ersten 10% der Tourismusbeschäftigten 10% des Anmeldevolumens erklären. Die ersten 20% würden 20 % des Anmeldevolumens erklären usw.

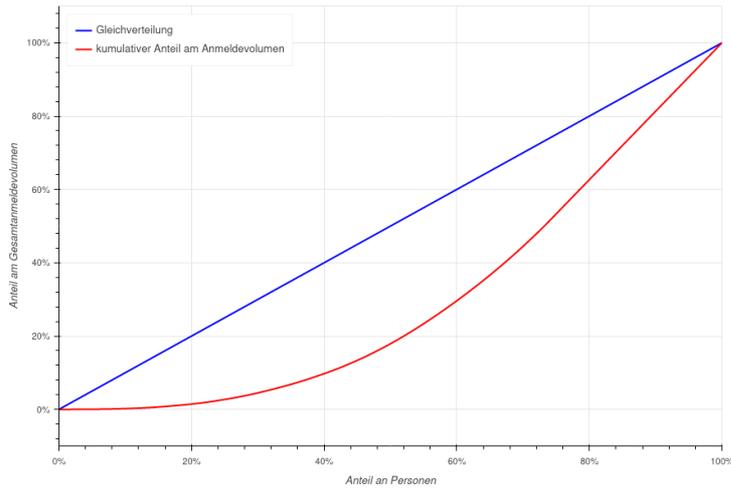
Bei einer ungleichen Verteilung des Anmeldevolumens (durch eine von der 45 Grad Linie nach unten abweichende Lorenzkurve illustriert) weisen relativ viele Beschäftigte zusammengenommen wenig gemeinsames Gesamtanmeldevolumen auf.

Die (Un-)Gleichheit der Verteilung kann auch anhand des sogenannten Gini-Koeffizienten zusammengefasst werden. Im Wesentlichen fasst der Koeffizient die Größe der Fläche zwischen der 45 Grad Gerade und der Lorenzkurve zusammen. Je größer die Ungleichheit, desto größer die Fläche zwischen Lorenzkurve, desto größer der Gini-Koeffizient.

⁴ definiert als die Gesamtheit der Anmeldetage bei der Sozialversicherung

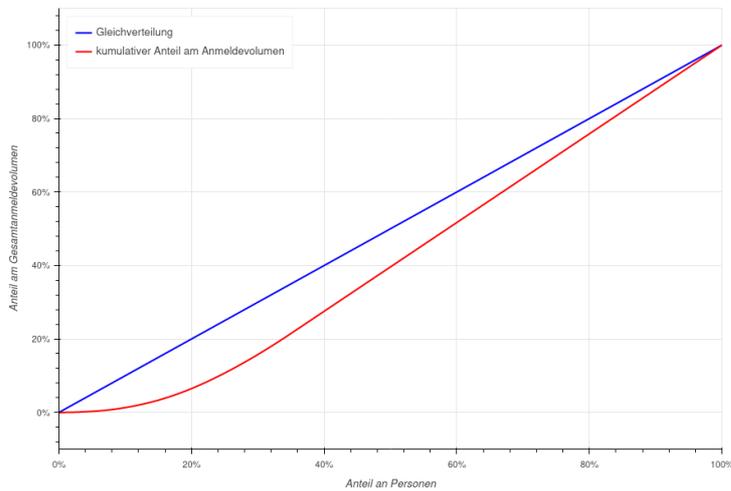
Die Verteilung des Anmeldevolumens im Tourismus ist sehr heterogen. Ein großer Anteil der Tourismusbeschäftigten weist lediglich einen kleinen Anteil am gesamten Anmeldevolumen auf. Wie aus der Grafik ersichtlich: Rund 40% der Tourismusbeschäftigten des Jahres 2019 erklären nur 10% des gesamten Anmeldevolumens. Der Gini-Koeffizient im Tourismus beträgt 0,40, während er in der Gesamtwirtschaft 0,16 beträgt.

Abbildung 25- Verteilung des Anmeldevolumens im Kalenderjahr 2019, Tourismus



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Abbildung 26 - Verteilung des Anmeldevolumens 2019 im Kalenderjahr, alle Sektoren

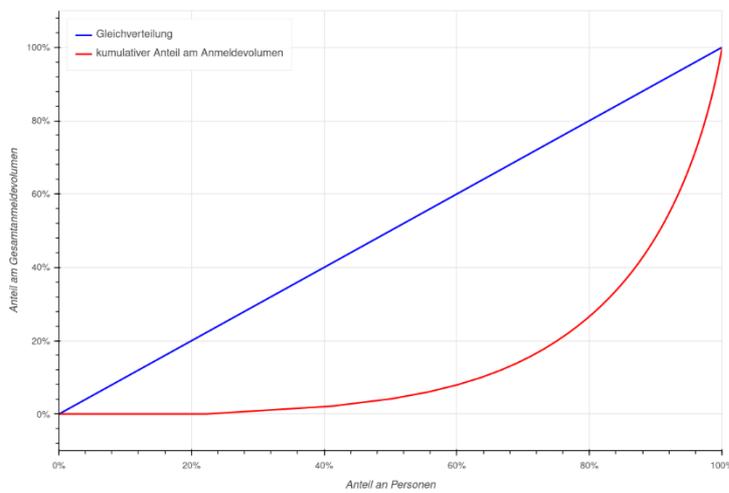


Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Abbildung 27 und 28 zeigen die Verteilung des Anmeldevolumens im Gesamtzeitraum von 1997 bis 2019. Wieder werden der Tourismus und die unselbständige Beschäftigung in allen Sektoren in diesem Zeitraum einander gegenübergestellt.

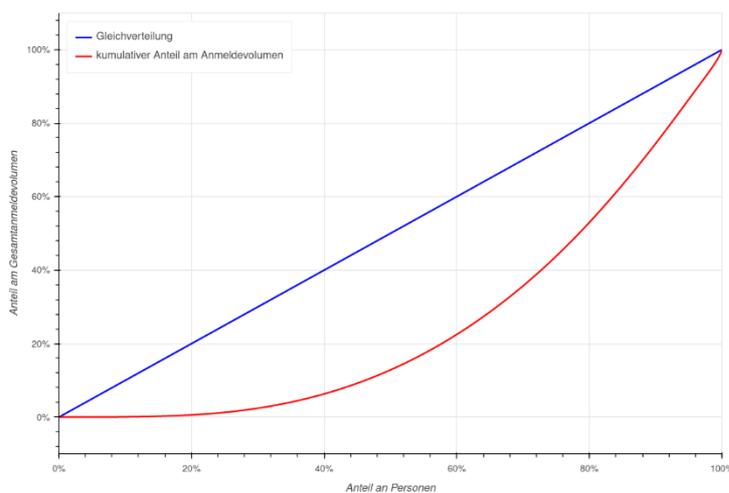
Dabei zeigt sich, wie bei der Jahresbetrachtung, dass die Verteilung des Anmeldevolumens der Gesamtkarrieren im Tourismus deutlich größer ist als bei der Betrachtung der gesamten Branchenkarrieren. Der Gini-Koeffizient im Tourismus beträgt 0,71 und in der Gesamtwirtschaft beläuft er sich auf 0,49.

Abbildung 27 - Verteilung des Anmeldevolumens 1997 bis 2019, Tourismus



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Abbildung 28 - Verteilung des Anmeldevolumens 1997 bis 2019, . alle Sektoren



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

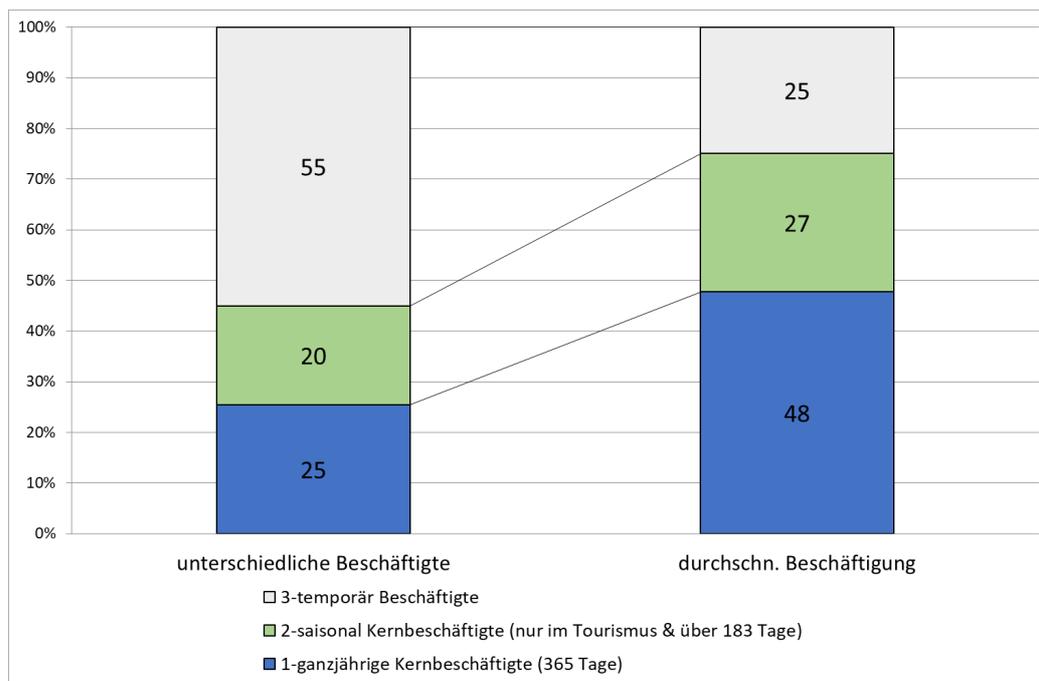
Beschäftigungstypen der jährlichen Tourismusbeschäftigung

Die Heterogenität der Beschäftigten lässt sich reduzieren, indem Beschäftigte zu unterschiedlichen Karrieretypen zusammengefasst werden. Für die Komplexitätsreduktion der jährlichen Tourismusbeschäftigten, lassen sich im Wesentlichen drei Typen von Beschäftigten definieren:

- **Ganzjährige Kernbeschäftigte:** das sind Personen, die ganzjährig und ausschließlich in der betrachteten Branche tätig sind, sowie Personen, die ganzjährig in der Branche beschäftigt sind und zusätzlich eine Nebenbeschäftigung in anderen Branchen aufweisen.
- **Saisonale Kernbeschäftigte:** das sind jene Personen, die mehr als 183 Kalendertage in der Branche tätig sind. Dies bedeutet entweder ausschließliche Beschäftigungen in der Branche oder – bei allfälligen Nebenbeschäftigungen in anderen Branchen – die Beschäftigung in der betrachteten Branche dominant ist.
- **Temporär- bzw. Nebenbeschäftigte:** das sind jene Personen, die weniger als 183 Tage in der betrachteten Branche tätig sind bzw. in der betrachteten Branche nebenbeschäftigt sind, und deren Erwerbsmittelpunkt gemessen am Einkommen in anderen Branchen liegt.

Im Zeitraum von 1997 bis 2019 ergeben sich im Durchschnitt folgende Anteile von Beschäftigungstypen und ihre jeweiligen Anteile am Arbeitsvolumen.

Abbildung 29 - Anteile der drei Beschäftigungstypen - Personen und Volumen

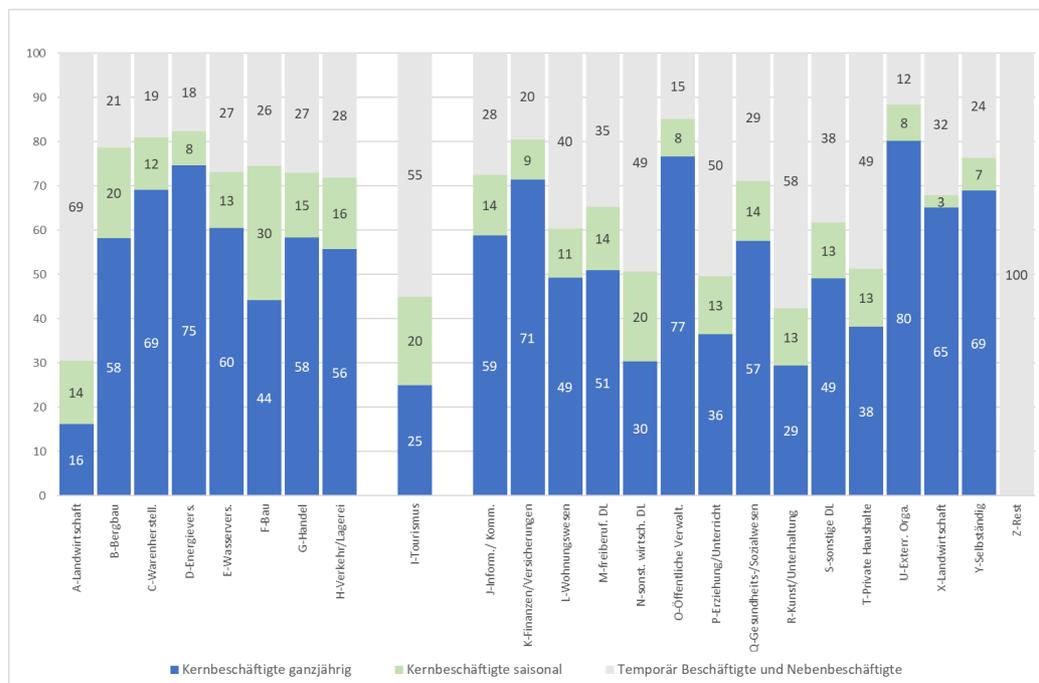


Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Die Kernbeschäftigten, die rund ein Viertel der jährlichen Gesamtbeschäftigten ausmachen, erklären fast die Hälfte des gesamten Anmeldevolumens (~ geleistete Arbeit). Die ausschließlich saisonal Beschäftigten – ein Fünftel aller Beschäftigter – leisten etwas mehr als ein Viertel der Jahresarbeitsleistung (gemessen an den Anmelde Tagen). Über die Hälfte der jährlichen Beschäftigten sind als temporär klassifiziert. Ihr Gesamtbeitrag beträgt aber nur ein Viertel der Jahresarbeitsleistung.

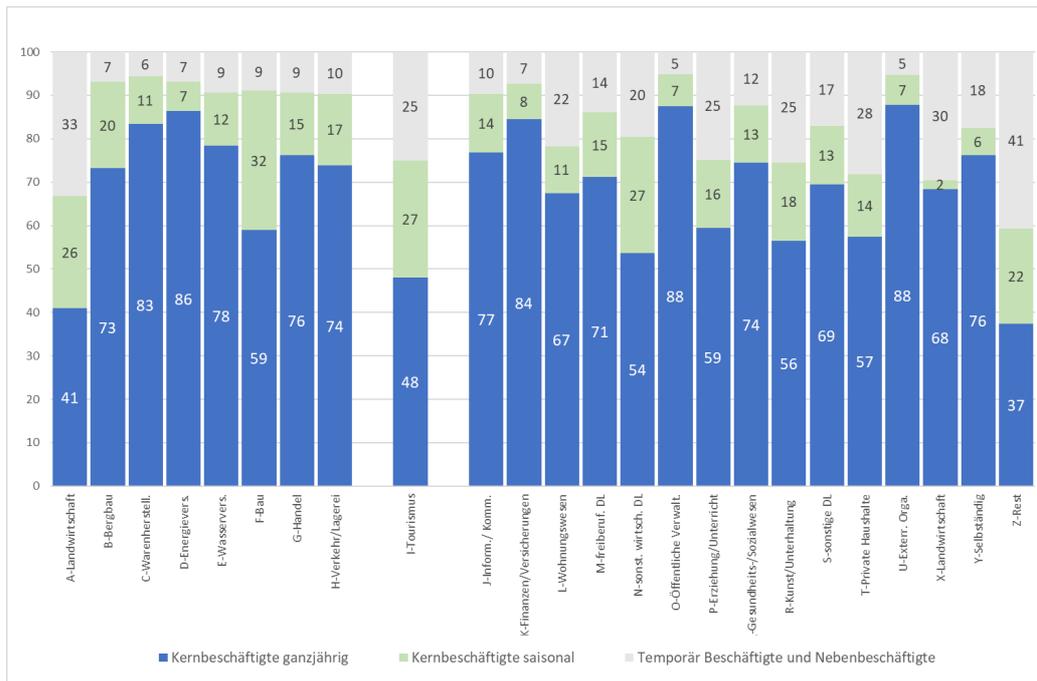
Um die Unterschiede zu anderen Branchen zu illustrieren, stellen die beiden nachfolgenden Abbildungen 30 und 31 die Anteile der Typen und ihre Beiträge zum Gesamtarbeitsvolumen in den einzelnen Branchen dar. Anzumerken ist, dass die Typenbildung auf Basis der Tourismuspuster erfolgt ist.

Abbildung 30 – Kernbeschäftigte und temporär Beschäftigte – Anteil Personen



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Abbildung 31- Kernbeschäftigte und temporär Beschäftigte – Anteil Anmeldevolumen



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

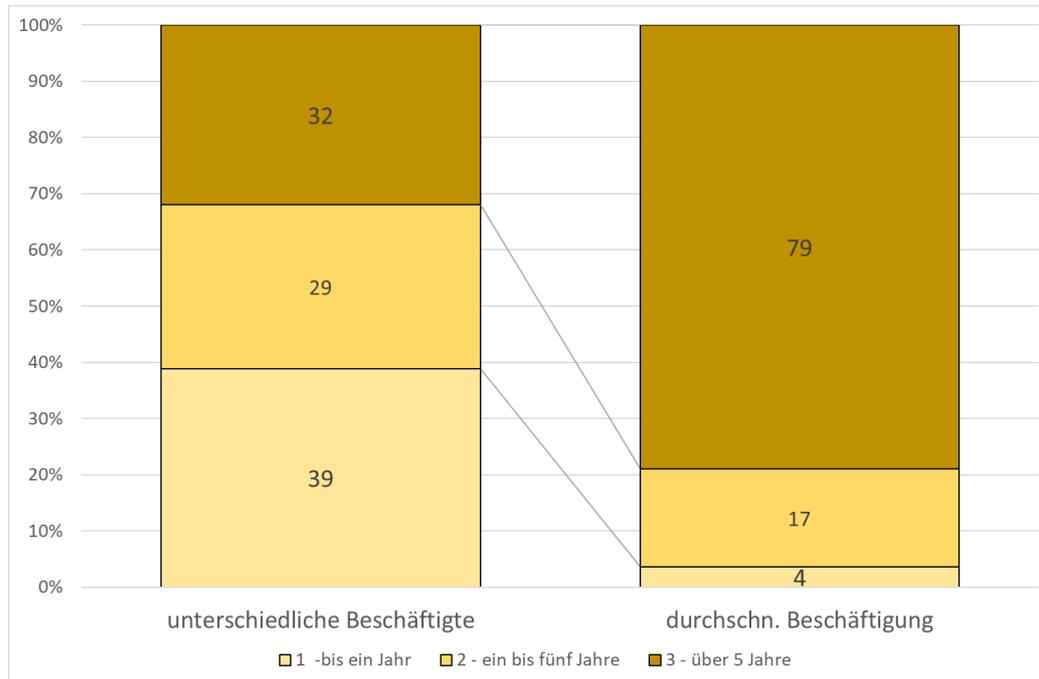
Unterschiedliche Typen von langfristigen Branchenkarrieren

Die Muster der langfristigen Branchenkarrieren sind noch heterogener als jene der jährlichen Arbeitsmarktintegration, wie oben anhand der Lorenzkurven und des Gini-Koeffizienten gezeigt.

Eine einfache Reduktion der Heterogenität kann durch die Zusammenfassung von Beschäftigten zu Typen mit unterschiedlicher Dauer der Branchenkarriere erzielt werden. Im Folgenden wird zwischen Personen mit

- kurzer Tourismuskarriere (mit Branchenkarrieren von unter einem Jahr),
- mittlerer Karrieredauer (bis zu 5 Jahren) sowie
- Tourismusbeschäftigten mit langen Branchenkarrieren (über 5 Jahre Dauer) unterschieden.

Abbildung 32- Tourismusbeschäftigte unterschiedlicher Karrieredauer, Anteile Personen und Beiträge zum Gesamtanmeldevolumen im Zeitraum von 1997 bis 2019



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Diese drei Gruppen weisen sehr unterschiedliche Beiträge zum Gesamtanmeldevolumen innerhalb des Gesamtbetrachtungszeitraums von 1997 bis 2019 auf:

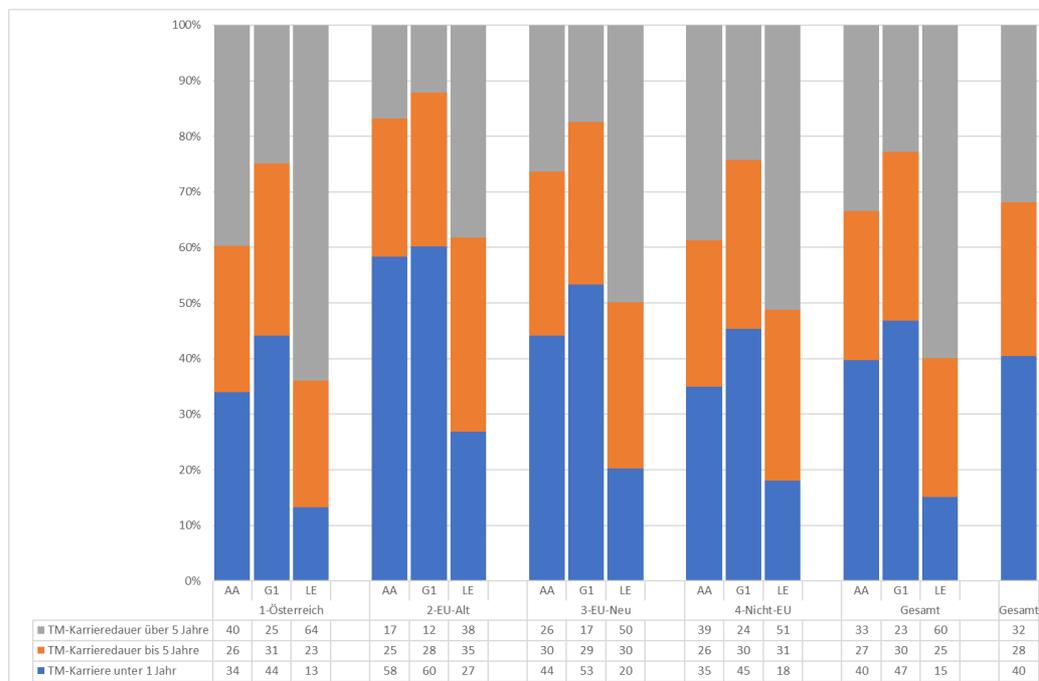
- Rund 39 Prozent der rund 2 Millionen Tourismusbeschäftigten des Zeitraums 1997 bis 2019 weisen kurze Branchenkarrieren mit einer Dauer von weniger als einem Jahr auf. Der Gesamtbeitrag dieser mit Abstand größten Gruppe von Beschäftigten beträgt lediglich 4 Prozent zum Gesamtvolumen gemeldeter Tourismusbeschäftigung.
- Insgesamt 29 Prozent aller Tourismusbeschäftigten im Zeitraum von 1997 bis 2019 haben eine Branchenkarriere mittlerer Dauer. Ihr Beitrag zum Gesamtanmeldevolumen beträgt 17 Prozent.
- Knapp ein Drittel aller Tourismusbeschäftigten weist Branchenkarrieren von über 5 Jahren auf. Knapp 80 Prozent der gesamten geleisteten Arbeit (gemessen an den Anmeldetagen) entfällt auf diese Gruppe von Beschäftigten.

2.8 Lehre Im Tourismus

Im Tourismus ist die Lehre nicht nur eine zentrale Ausbildungsschiene, sie ist auch oft der Startpunkt langfristiger Tourismuskarrieren.

Die folgende Abbildung 33 weist die Anteile von Tourismusbeschäftigten nach unterschiedlich langen Tourismuskarrieren aus, wobei nach dem Arbeitsmarktstatus der Erstbeschäftigung (AA- ArbeiterInnen/Angestellte, G1 – geringfügig beschäftigt, LE-Lehre) differenziert wird.

Abbildung 33- Anteile von Beschäftigten unterschiedlich langer Branchenkarrieren nach Status der Erstbeschäftigung



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Von allen TourismuseinsteigerInnen weisen Personen, deren Branchenkarriere mit einer Lehre beginnt, mit 60 Prozent den höchsten Anteil an langfristigen Branchenkarrieren auf. Das duale Ausbildungssystem steht allerdings vor einer Reihe von Herausforderungen:

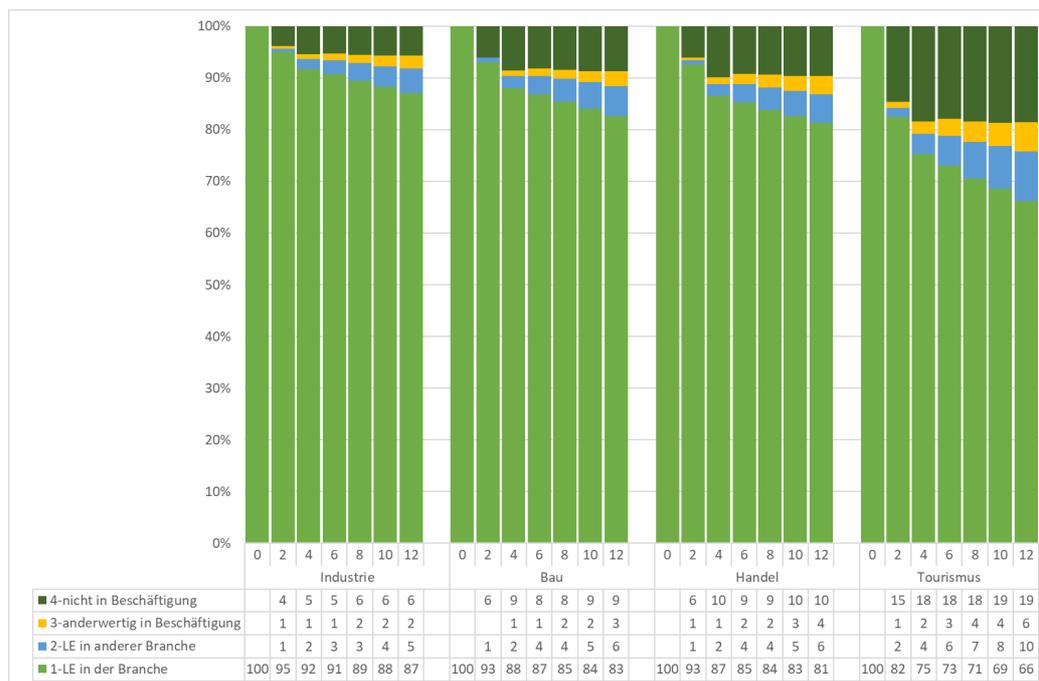
- seit 2007 sinken die Lehrlingszahlen kontinuierlich. Der Anteil der Lehrlinge ist in fast allen Branchen zurückgegangen.
- Über alle Sektoren hinweg ist die Anzahl der jährlichen LehranfängerInnen von 2007 bis 2019 um rund 22 Prozent gefallen. Im Tourismus ist der Rückgang mit gut 40 Prozent stärker ausgefallen.

Dennoch, im Ranking der Sektoren mit den meisten Lehrlingen befindet sich der Tourismus hinter dem Handel (ÖNACE-G), der Warenerzeugung (ÖNACE C) und dem Bau (ÖNACE F) über die Jahre stabil an vierter Stelle.

Die Herausforderungen in der Lehrlingsausbildung im Tourismus sind vielfältig. Neben den rückläufigen Zahlen von LehranfängerInnen sind vor allem die hohen Lehrabbruchquoten eine Herausforderung. Die folgende Abbildung 34 illustriert dies anhand der Anteile von LehnanfängerInnen (Basismonat 0 =100%), die sich an Stichtagen (2 Monatsschritte nach Lehrbeginn) in einem der folgenden Arbeitsmarktzuständen befinden:

1. Lehre in der Branche,
2. Lehre in anderer Branche,
3. anderwertig in Beschäftigung und
4. nicht in Beschäftigung.

Abbildung 34- Anteile von LehnanfängerInnen in unterschiedlichen Status



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Die Anteile von LehnanfängerInnen, die sich 12 Monate nach Lehrbeginn nicht mehr als Lehrlinge in der Branche befinden, sind im Tourismus am niedrigsten. Im Vergleich der vier Sektoren mit den meisten Lehrlingen ist der Anteil von LehrabbrecherInnen im Tourismus am höchsten.

Die folgende Abbildungen 35 und 36 weisen die Anteile der LehranfängerInnen in den verschiedenen Status 12 Monate nach Lehrbeginn aus. Dabei wird nach Nationengruppenzugehörigkeit und nach Geschlecht der LehranfängerInnen (Abbildung 35) bzw. nach der Unternehmensgröße (Anzahl der MitarbeiterInnen) des Unternehmens zu Lehrbeginn unterschieden (Abbildung 36).

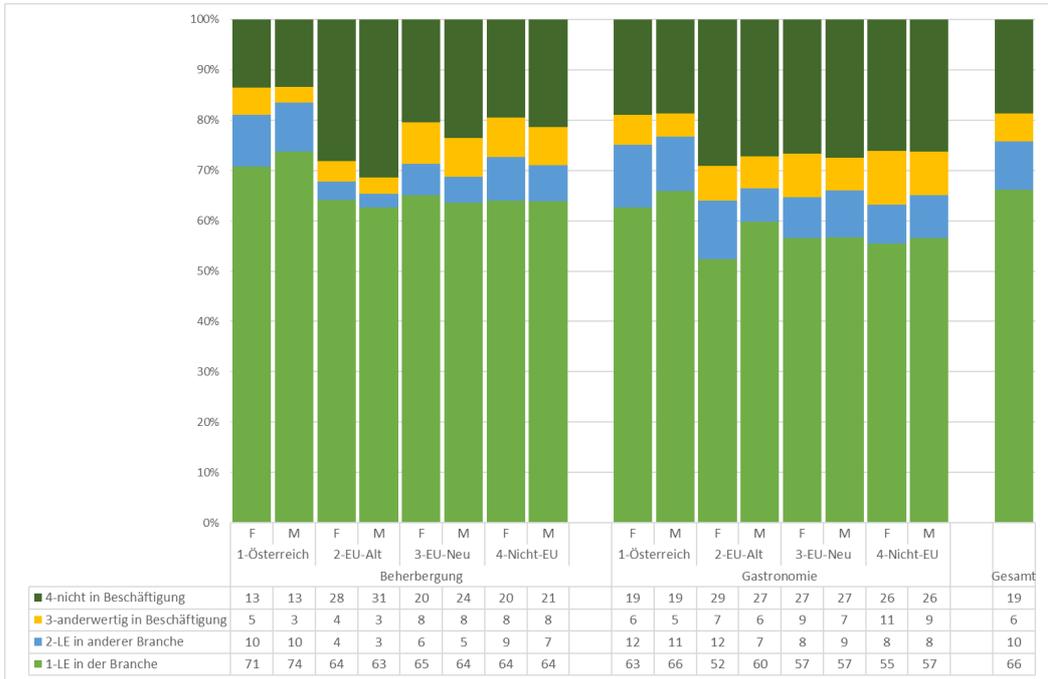
Es zeigt sich, dass

- die Lehrabbruchquoten bei Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft deutlich höher sind als bei Lehrlingen mit österreichischer Staatsbürgerschaft.
- die Dienstgebergröße - branchenunabhängig - eine wichtige Determinante für den Erfolg der Lehre ist: Je größer der Dienstgeber, desto geringer die Lehrabbruchsquote.

Diese beiden Ergebnisse sind policy relevant, da

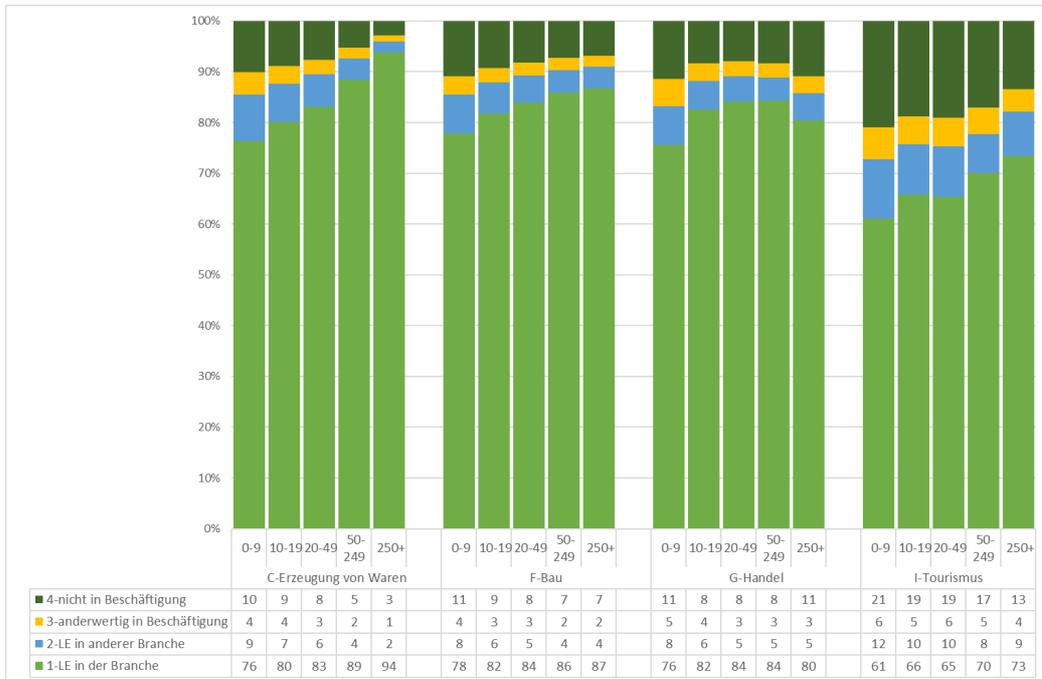
- der Tourismus eine Branche mit hohem Anteil an Beschäftigten mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft ist und die Lehre einen Startpunkt langfristiger Branchenkarrerien und damit hoher Branchentreue bildet.
- der Tourismus viele kleine und mittelgroße Betriebe aufweist und somit bei der Erbringung des öffentlichen Gutes der Lehrausbildung gegenüber anderen Branchen mit anderer Betriebsgrößenstruktur wie Industrie, Bau und Handel im Nachteil ist.

Abbildung 35- Anteil der LehranfängerInnen in untersch. Status 12 Monate nach Lehrbeginn – nach Nationen u. Gesl.



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

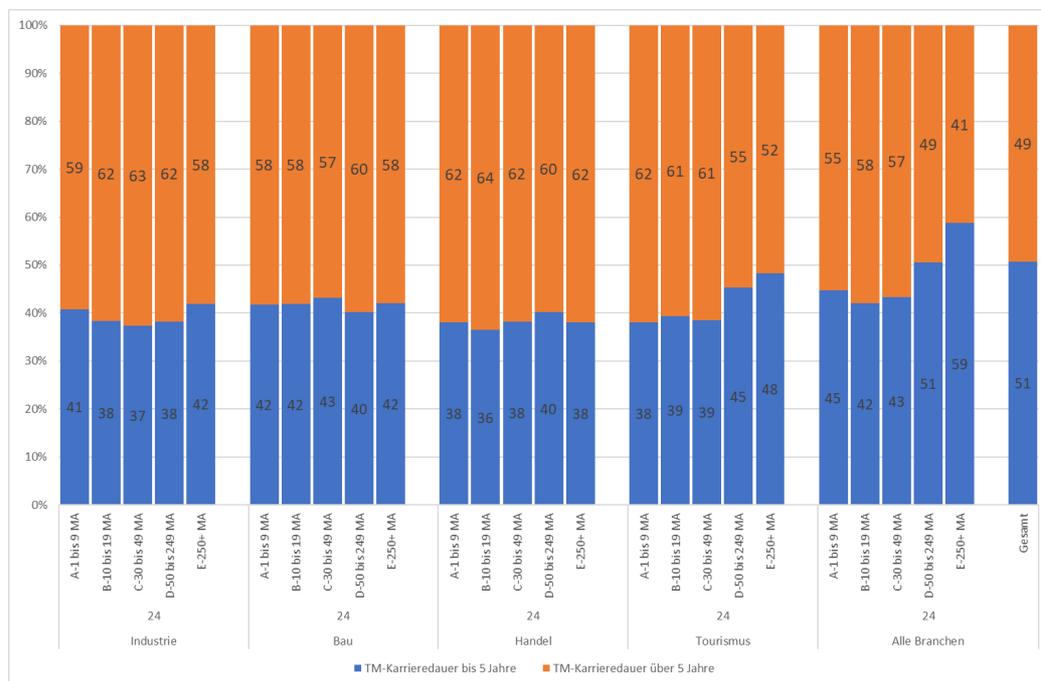
Abbildung 36 - Anteil der LehranfängerInnen in untersch. Status 12 Monate nach Lehrbeginn – nach Betriebsgröße



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Abbildung 37 zeigt allerdings, dass, bei Betrachtung von Lehrlingen, deren Lehrverhältnis nach 24 Monaten noch aufrecht ist, jene Lehrlinge, die bei kleinen Dienstgebern im Lehrverhältnis sind, eine besonders hohe Branchentreue in Form langfristiger Branchenkarrieren aufweisen: 62% dieser Tourismuslehrlinge aus kleinen Betrieben weisen eine langfristige Branchenkarriere auf. Dieser Wert liegt über den Ergebnissen der Erzeugung von Waren/Industrie oder des Baus.

Abbildung 37- Anteile mittlerer und langer Branchenkarrieren bei Lehrlingen, die 24m nach Lehrbeginn noch in Lehre sind. Differenziert nach Wirtschaftszweig und MitarbeiterInnengröße



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

2.9 Dynamik der Tourismusbeschäftigung

Der schwankende Personalbedarf führt zu permanenten Personalzuströmen in die Branche und zu Abgängen aus der Branche. Dies bedeutet eine hohe Dynamik des Arbeitsmarktgeschehens. Im Folgenden werden einige wesentliche Aspekte dieser Dynamik vorgestellt:

- Jährliche Zu- und Abgänge von Beschäftigten
- Quell- und Zielbranchen der Tourismusbeschäftigten
- Auf- und Abbau der Beschäftigtenbestände
- Dynamik der Beschäftigung im Kontext des Gesamtarbeitsmarktes.

Jährliche Zugänge und Abgänge von Beschäftigten

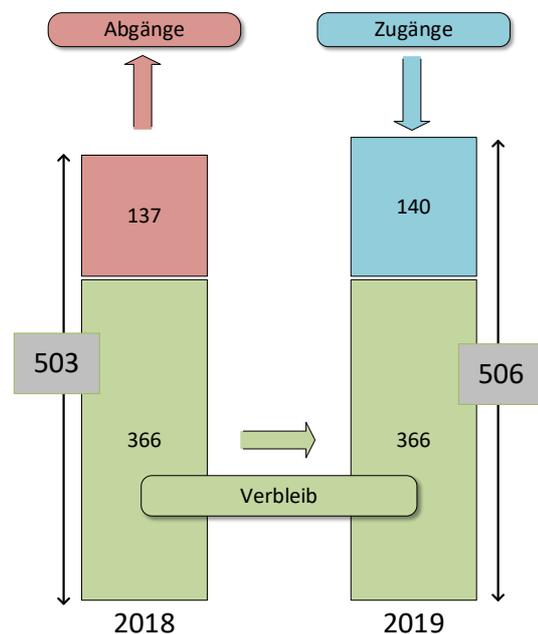
Wie in Abschnitt 1.1 gezeigt, wächst die Tourismusbeschäftigung kontinuierlich. Das Auseinanderfallen von durchschnittlicher Beschäftigung und unterschiedlichen Beschäftigten bedeutet, dass jedes Jahr neue Personen in die Branche strömen und alte Beschäftigte die Branche verlassen.

Beispiel:

Im Jahr 2018 waren 503 Tausend unterschiedliche Beschäftigte im Tourismus. Davon verlassen 137 Tausend Personen die Branche.

366 Tausend Personen, die 2018 beschäftigt sind, verbleiben in der Branche; sie sind auch 2019 im Tourismus tätig.

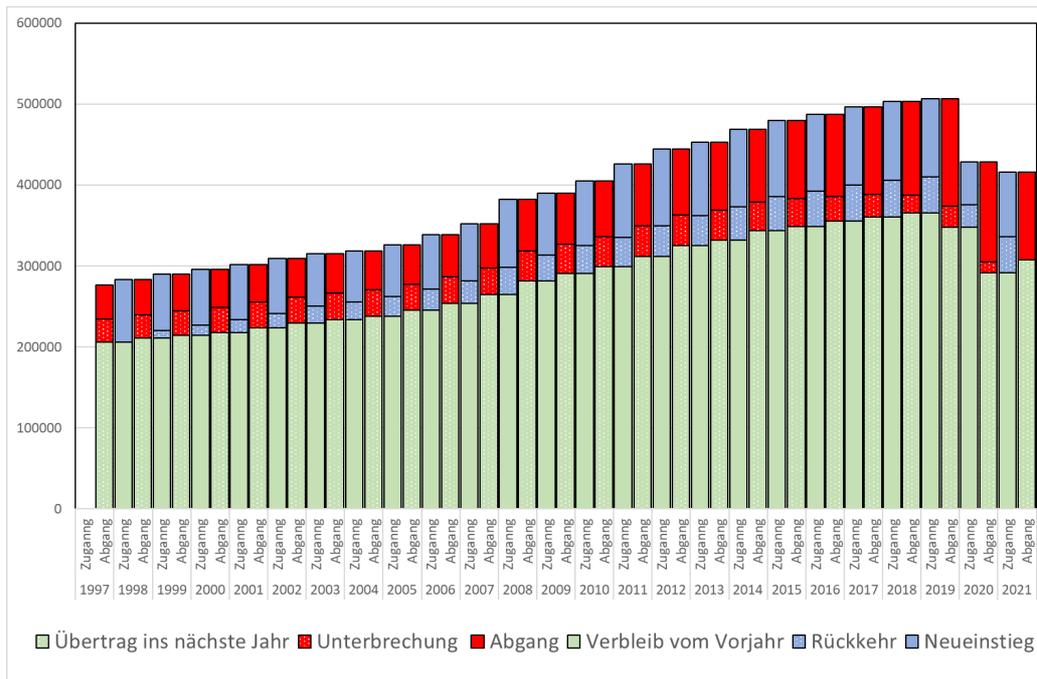
Zu diesen kommen rund 140 Tausend neue Personen hinzu, die den Altbestand ergänzen. Das Gesamtwachstum von 3 Tausend Beschäftigten ergibt sich somit durch den Abstrom von 137 Tausend und den Zustrom von 140 Tausend Personen.



Die relativen Größen dieser Zu- und Abströme sind, wie Abbildung 38 illustriert, über die Jahre stabil. Jeder Jahresbestand (unterschiedliche Personen im Jahresverlauf) wird zweifach differenziert dargestellt.

- Nach dem Status der abgebildeten Personen im Kalenderjahr zuvor: War die Person auch im Vorjahr im Tourismus, war sie zwar nicht im Vorjahr aber in einem vorangegangenen Jahr im Tourismus beschäftigt (also Rückkehr) oder handelt es sich um einen Neueinstieg.
- Nach dem Status der abgebildeten Personen im Kalenderjahr danach: Wird die Person im Tourismus verbleiben, wird sie ihn verlassen und später zurückkehren (Unterbrecher) oder verlässt sie den Tourismus.

Abbildung 38- Zu und Abflüsse von Beschäftigten 1997 bis 2022



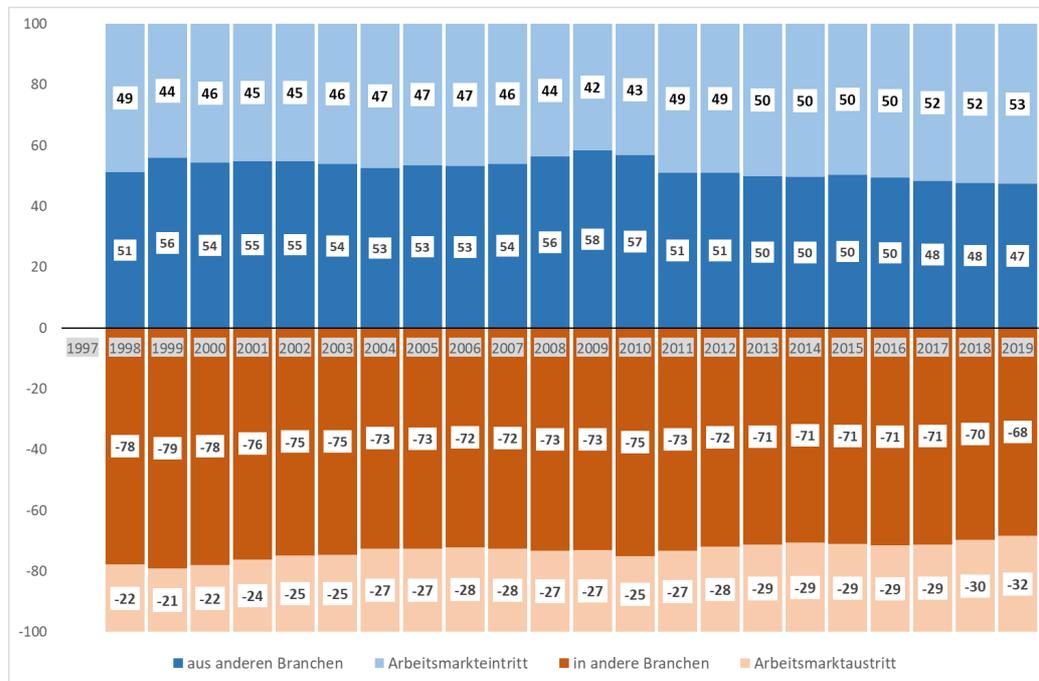
Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Die Erstzugänge und die Letztabgänge aus dem Tourismus sowie die Letztabgänge aus der Branche können entweder mit einem Arbeitsmarkteinstieg/-ausstieg verbunden sein oder einen Wechsel aus bzw. in andere Branchen bedeuten.

Die folgende Abbildung 39 illustriert für jedes Kalenderjahr die Anteile bei den Zuströmen und Abgängen für die Jahre 1998 bis 2019. Dabei zeigt sich,

- dass der Tourismus eine Einstiegsbranche ist. Zwischen 42 und 53 Prozent der jährlichen Tourismuszugänge sind Arbeitsmarkt-Ersteinstiege, aber nur 21 bis 32 Prozent der Abgänge sind mit einem Arbeitsmarktausstieg (meist Rückkehr ins Ausland) verbunden.
- dass 2008 bis 2010 die Zu- und Abgänge aus und in andere Branchen höhere Anteile aufweisen als Ersteinstiege und Letztausstiege (in Folge der Wirtschaftskrise).
- dass die Anteile von Übertritten von und in andere Branchen zunehmen, was mit einer gestiegenen Bedeutung ausländischer TourismuseinsteigerInnen zu erklären ist.

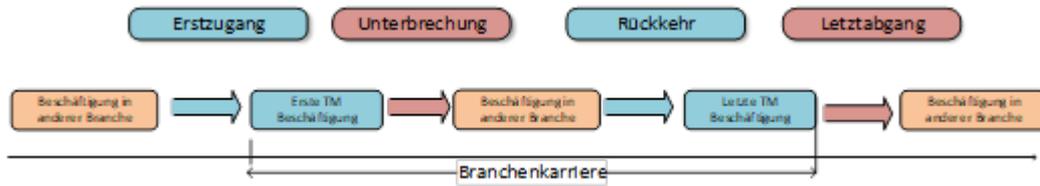
Abbildung 39 – Anteile unterschiedlicher Zugänge und Abgänge



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Quell- und Zielbranchen der Tourismusbeschäftigten

Ein Teil der Zu -und Abströme sind mit einem Arbeitsmarkteinstieg/-ausstieg (Junge bzw. Ausland) verbunden. Der andere Teil der Ströme bedeutet, dass der Tourismus mit vielen anderen Sektoren in Beziehung steht.



Die folgende Tabelle gibt die Anteile der Herkunfts- und Zielbranchen von Tourismusbeschäftigten im Zeitraum 1997 bis 2019 wieder, wobei auch die Unterbrechungen und die Rückkehr aus anderen Branchen betrachtet werden.

Tabelle 6 - Anteile von Herkunfts- und Zielbranchen bei Strömen in und aus dem Tourismus

	Herkunftsbranche - Ersteintritt		Zielbranche - bei Letztaustritt	
	Anteile	Rang	Anteile	Rang
A-Landwirtschaft	2,80%	13	1%	16
B-Bergbau	0,10%	21	0%	22
C-Warenherstell.	11,00%	3	10%	3
D-Energievers.	0,30%	19	0%	20
E-Wasservers.	0,30%	20	0%	19
F-Bau	5,70%	6	4%	9
G-Handel	18,50%	1	19%	1
H-Verkehr/Lagerei	4,70%	9	5%	8
J-Inform./ Komm.	1,50%	16	2%	14
K-Financen/Versicherungen	1,70%	14	2%	15
L-Wohnungswesen	1,60%	15	2%	13
M-freiberuf. DL	5,40%	7	6%	7
N-sonst. wirtsch. DL	16,30%	2	16%	2
O-Öffentliche Verwalt.	6,40%	5	7%	5
P-Erziehung/Unterricht	3,50%	11	3%	11
Q-Gesundheits-/Sozialwesen	6,60%	4	9%	4
R-Kunst/Unterhaltung	3,30%	12	3%	12
S-sonstige DL	4,10%	10	3%	10
T-Private Haushalte	0,60%	18	0%	18
U-Exterr. Orga.	0,00%	23	0%	23
X-LW	1,10%	17	1%	17
Y-SELB	4,70%	8	6%	6
Z-Rest	0,00%	22	0%	21
	100,00%		100%	

Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

	Zielbranche Unterbrechung		Herkunftsbranche-Unterbrech.	
	Anteile	Rang	Anteile	Rang
A-Landwirtschaft	1,70%	16	2%	16
B-Bergbau	0,10%	21	0%	21
C-Warenherstell.	11,00%	3	11%	3
D-Energievers.	0,20%	20	0%	20
E-Wasservers.	0,20%	19	0%	19
F-Bau	3,80%	9	4%	9
G-Handel	18,90%	1	19%	1
H-Verkehr/Lagerei	5,10%	8	5%	8
J-Inform./ Komm.	1,50%	17	2%	17
K-Finanz/Versicherungen	2,30%	15	2%	15
L-Wohnungswesen	2,30%	14	2%	14
M-freiberuf. DL	5,60%	6	6%	6
N-sonst. wirtsch. DL	13,10%	2	13%	2
O-Öffentliche Verwalt.	7,80%	4	8%	4
P-Erziehung/Unterricht	2,90%	13	3%	13
Q-Gesundheits-/Sozialwesen	7,40%	5	7%	5
R-Kunst/Unterhaltung	3,60%	10	4%	10
S-sonstige DL	3,30%	12	3%	12
T-Private Haushalte	0,40%	18	0%	18
U-Exterr. Orga.	0,00%	23	0%	23
X-LW	3,40%	11	3%	11
Y-SELB	5,20%	7	5%	7
Z-Rest	0,00%	22	0%	22
	100,00%		100%	

Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Die wichtigste Branche, mit der der Tourismus in Verbindung steht, ist der Handel (ÖNACE G), gefolgt vom Sektor „sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen“ (ÖNACE N). Beides sind

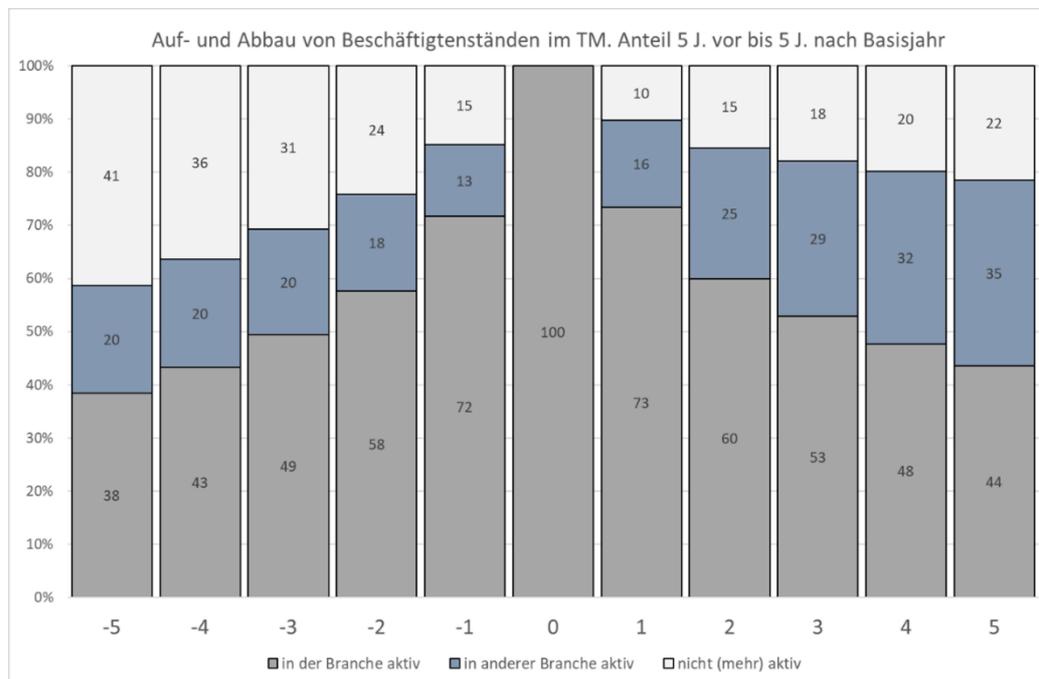
Branchen, die hinsichtlich der Entlohnung und des Anforderungsprofils und der damit verbundenen Niederschwelligkeit, Beschäftigungen und Jobs umfassen, die eine Ähnlichkeit zu bestimmten Tourismusbeschäftigungen aufweisen.

Auf- und Abbau der Beschäftigtenbestände

Aus der Binnensicht des Tourismus bedeuten die Zu- und Abströme von Beschäftigten eine kontinuierliche Veränderung der Zusammensetzung der Belegschaft. Abbildung 40 illustriert dies anhand des Aufbaus und des Abbaus des Beschäftigtenbestandes. Betrachtet wird der Bestand der Tourismusbeschäftigten eines Basisjahres Null. In Folge wird analysiert, wo diese Beschäftigten in den fünf Kalenderjahren vor sowie in den fünf Kalenderjahren nach dem Basisjahr beschäftigt waren. Es werden für die fünf Jahre vor und nach dem Basisjahr folgende drei Zustände unterschieden:

1. eine Person ist im Tourismus tätig (grau dargestellt). Im Basisjahr=100
2. Tätigkeit in einer anderen Branche (blau dargestellt).
3. Inaktivität am Arbeitsmarkt (weiß dargestellt).

Abbildung 40 – Auf- und Abbau Beschäftigtenständen im Tourismus, 1997 bis 2019



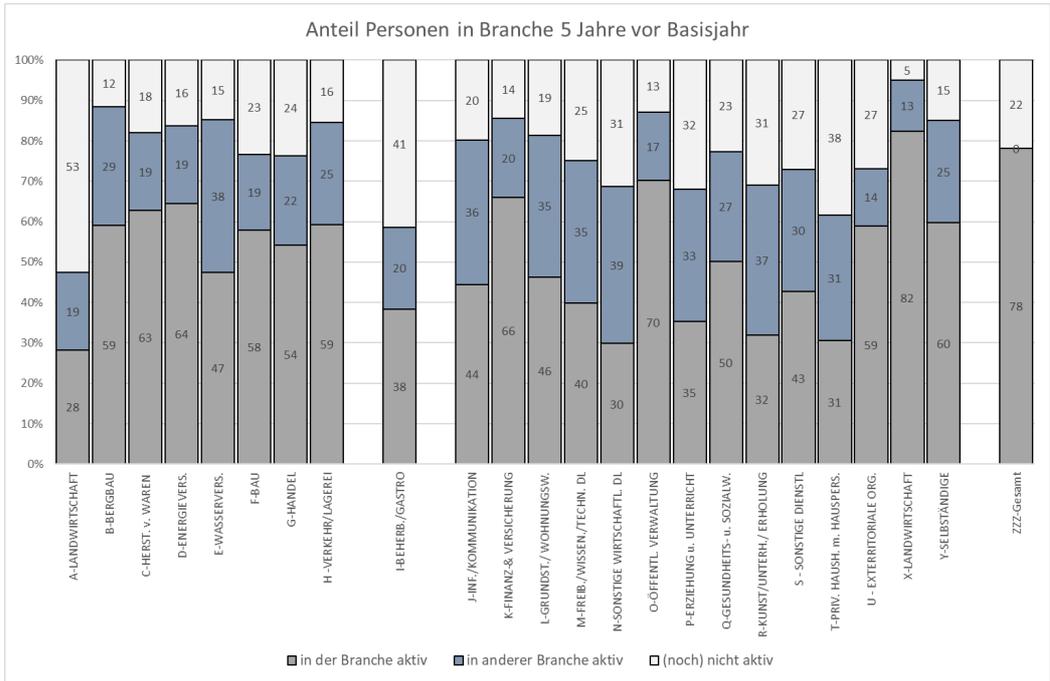
Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Die Berechnungen werden für den Durchrechnungszeitraum von 1997 bis 2019 erstellt. Die ausgewiesenen Werte stellen den Durchschnitt dar. Die Beschäftigtenbestände bauen sich im Tourismus schnell auf und ab (zum Branchenvergleich siehe unten).

- Von den Beschäftigten eines Basisjahres 0 waren im langjährigen Schnitt lediglich 38 Prozent fünf Jahre zuvor bereits im Tourismus. 20 Prozent waren in anderen Branchen beschäftigt. Über 40 Prozent waren noch nicht am Arbeitsmarkt aktiv.
- Fünf Jahre nach dem Basisjahr sind 44 Prozent noch in der Branche. 35 Prozent sind in anderen Branchen beschäftigt, rund 20 Prozent sind nicht mehr am Arbeitsmarkt aktiv.

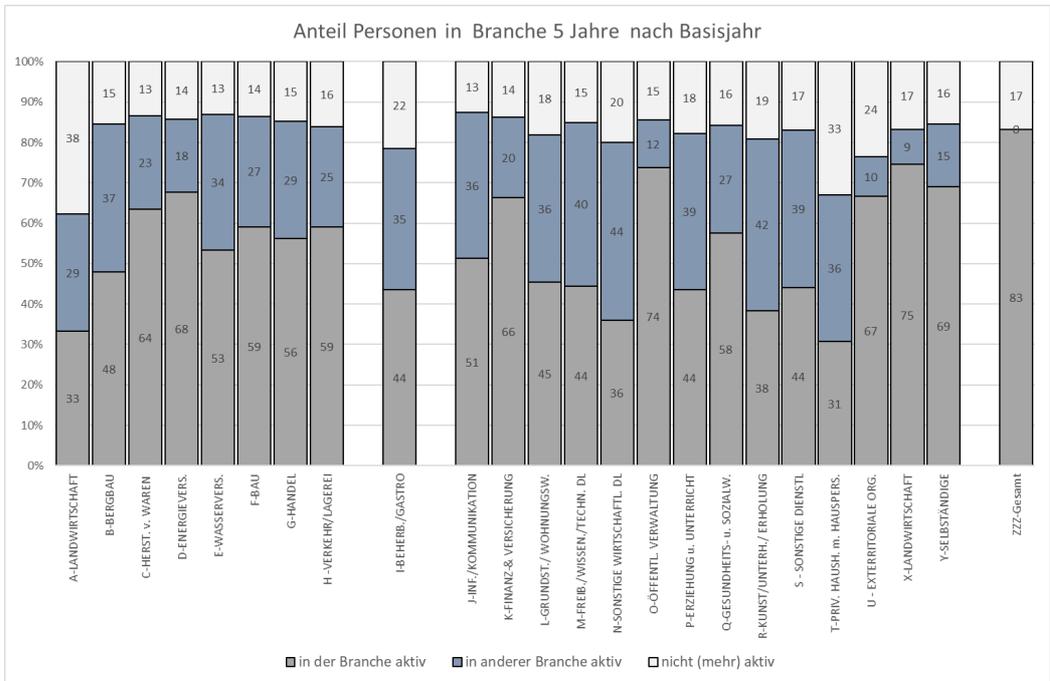
Die Grafik illustriert also auch, dass der Tourismus als Einstiegsbranche dient. Der schnelle Auf- und Abbau der Beschäftigtenstände stellt eine der größten Herausforderungen für den Tourismus dar. Es ist aufgrund des Wachstums notwendig zusätzliche Mitarbeitende zu finden. Die zahlenmäßig größere Herausforderung (siehe auch oben) ergibt sich aus der Notwendigkeit die Abgänge zu kompensieren. Angesichts des demographischen Wandels – Tourismus ist eine tendenziell jüngere Branche – wird dies zunehmend schwieriger. Die beiden Abbildungen 41 und 42 zeigen die Ergebnisse im Branchenvergleich, wobei jeweils das Jahr „Fünf“ vor bzw. nach dargestellt werden. Bildet man die Differenz zwischen den Werten der beiden Jahre „Fünf“ vor und nach dem Basisjahr, so zeigt sich, dass der Tourismus die wichtigste Einstiegsbranche in den Arbeitsmarkt darstellt und viele Beschäftigte in andere Branchen abwandern.

Abbildung 41 – Anteile von Beschäftigten 5 Jahre vor dem Basisjahr nach Wirtschaftszweigen



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Abbildung 42 - Anteile von Beschäftigten 5 Jahre nach dem Basisjahr nach Wirtschaftszweigen



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Dynamik der Beschäftigung im Kontext des Gesamtarbeitsmarktes

Die schwankenden Beschäftigungsströme bedeuteten Zu- und Abströme von Beschäftigten in die Branche bzw. die Unterbrechung von Tourismusbeschäftigungen. Daraus ergeben sich folgende drei mögliche Typen von Beschäftigungsübergängen je nach Quelle und Ziel des Beschäftigungsübergangs (Anmerkung „Keine Tourismusbeschäftigung bedeutet entweder eine Beschäftigung in einer anderen Branche oder einen Zustand vor oder nach dem Arbeitsmarkteinstieg/-ausstieg.)

Von (Quelle)		nach (Ziel)
Keine Tourismusbeschäftigung	→	Tourismusbeschäftigung
Tourismusbeschäftigung	→	Tourismusbeschäftigung
Tourismusbeschäftigung	→	Keine Tourismusbeschäftigung

Um diese Bewegungen im Kontext des gesamten Arbeitsmarkts interpretieren zu können, werden die Arbeitsmarktströme in einem einfachen Arbeitsmarktmobilitäts-Netzwerk formuliert:

- Die Übergänge von einer Beschäftigung zur nächsten bilden den Ausgangspunkt für die Formulierung eines Arbeitsmarktmobilitäts-Netzwerks.
- Die Quell- und Zielbeschäftigungsverhältnisse werden nach ihrer Wirtschaftsklasse aggregiert. Die Beschäftigungen einer Branche stellen die Knoten (nodes) des Netzwerks dar.
- Die Arbeitsmarktströme, also die Übergänge von einer Beschäftigung zur nächsten, stellen die Kanten (edges) dar.
- Für jedes Kalenderjahr werden zwei Betrachtungsweisen gewählt. Für die Zuströme werden alle im Jahr beginnenden Beschäftigungsepisoden als Startpunkt gewählt und die davorliegende Quellepisode hat einen zeitlich nicht limitierten Endpunkt.
- Für die Abströme werden alle innerhalb eines Jahres liegenden Episodenenden betrachtet und die Zielepisoden sind in ihrer zeitlichen Lage unbegrenzt.

Die Formulierung als Netzwerk erlaubt es eine Reihe unterschiedlicher graphentheoretischer Kennzahlen für die Analyse des Arbeitsmarkts anzuwenden.

Eine zentrale Fragestellung bei der Analyse von Netzwerken stellt die Zentralität der Knoten in einem Netzwerk dar. Um die Bedeutung von Quell- und Zielbranchen für den gesamten

Arbeitsmarkt quantifizieren zu können, wird das Konzept der Eigenvektorzentralität gewählt. Diese berücksichtigt sowohl die direkte Verbundenheit mit anderen Branchen als auch die indirekte.

Bei der Eigenvektorzentralität kann grundsätzlich zwischen der Zentralität eines Sektors aus Zielsicht (aus aufnehmender Perspektive) als auch aus Quellsicht (aus abgebender Perspektive) unterschieden werden. Eine hohe Zentralität einer Branche kann als Beitrag zu Kohäsion am Arbeitsmarkt betrachtet werden.

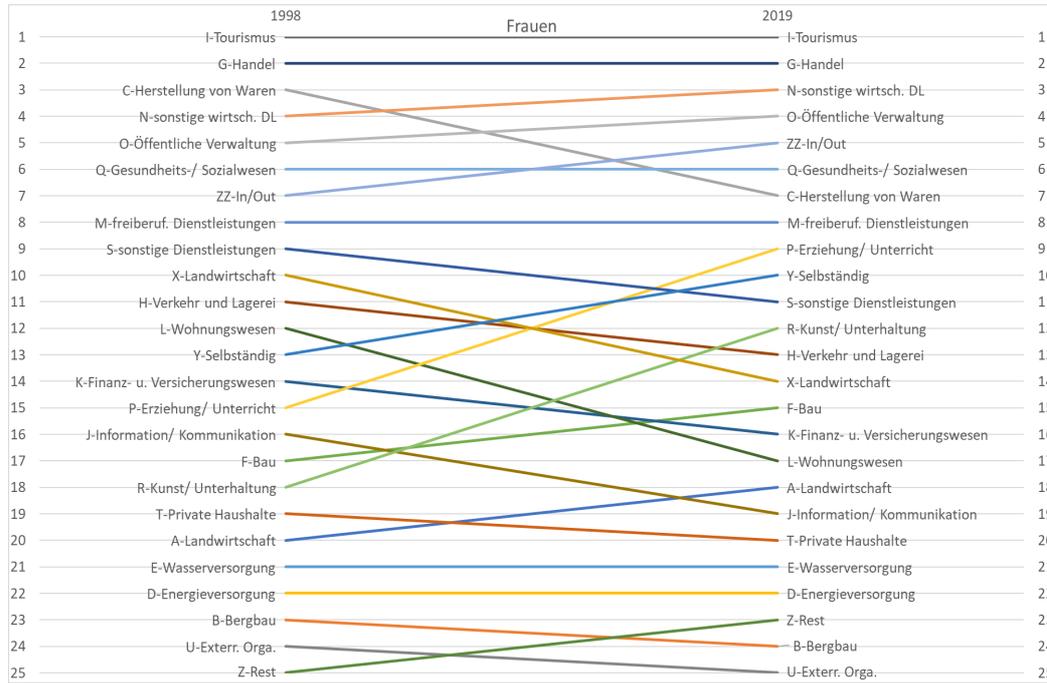
Im gegenständlichen Fall wird die Eigenvektorzentralität der einzelnen Sektoren - sowohl aus Ursprungs- als auch aus Zielsicht - berechnet. Auf Basis dieser Werte wird jeweils ein Ranking erstellt (absteigende Zentralität). Die folgenden Abbildungen 43-46 illustrieren die Rankings für 1998 und für das Jahr 2019. Dies ermöglicht auch, eine allfällige Strukturänderung zu zeigen. Unterschieden wird zwischen Frauen und Männern, da die Brancheanteile dieser beiden Beschäftigtengruppen sich grundlegend unterscheiden. Das Ausland bzw. der Arbeitsmarkteinstieg/-ausstieg werden als Sektor ZZ-In/Out in die Berechnungen einbezogen.

Bei weiblichen Beschäftigten weist der Tourismus sowohl aus abgebender als auch aus aufnehmender Sicht 1998 und 2019 von allen Branchen die höchste Eigenvektorzentralität auf. An zweiter Stelle rangiert, ebenso stabil, der Handel (ÖNACE G). Beide Sektoren Tourismus und Handel haben als Dienstleistungssektoren einen traditionell hohen Frauenanteil.

Bei den Männern hat die Zentralität des Tourismus (eine Folge des Branchenwachstums) zugenommen und er rangiert 2019 an zweiter Stelle hinter der ÖNACE M -sonstige Wirtschaftliche Dienstleistungen. Dieser Sektor N ist in den letzten Jahren stark gewachsen, da er unter anderem Arbeitskräfteverleiher umfasst, ist seine Zentralität wenig überraschend. Auch bei den Frauen hat die Bedeutung dieser Branche – gemessen an ihrer Zentralität – zugenommen. Zugenommen hat die Bedeutung des Auslands aus Quellsicht, während seine Zentralität als Ziel abgenommen hat. Eine Entwicklung, die den Zustrom ausländischer Arbeitskräfte insbesondere aus EU-NEU Staaten widerspiegelt.

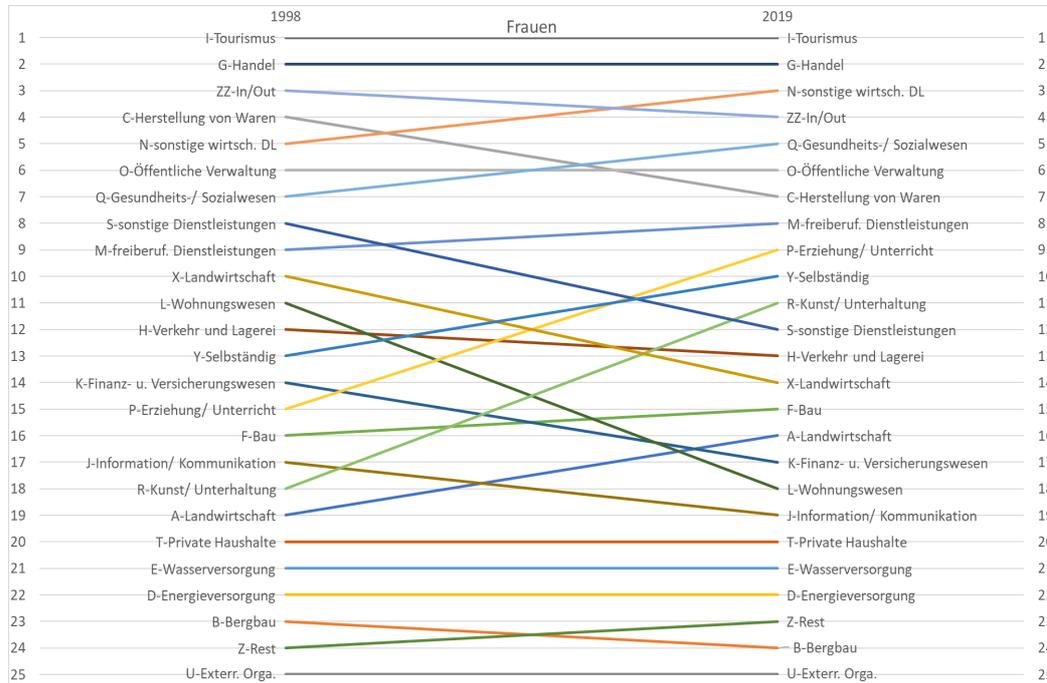
Die Zentralität des Tourismus innerhalb des Arbeitsmarkts zeigt, dass der Tourismus – über die unmittelbare touristische Beschäftigung hinausgehend – einen wichtigen Beitrag zur Kohäsion am Arbeitsmarkt leistet. Der Tourismus hat aufgrund seiner Niederschwelligkeit nicht nur die Rolle einer Einstiegsbranche, sondern erfüllt auch eine wichtige Funktion als „Zwischenbranche“.

Abbildung 43 - Sektorenranking nach Eigenvektorzentralität - abgebende Sicht, Frauen



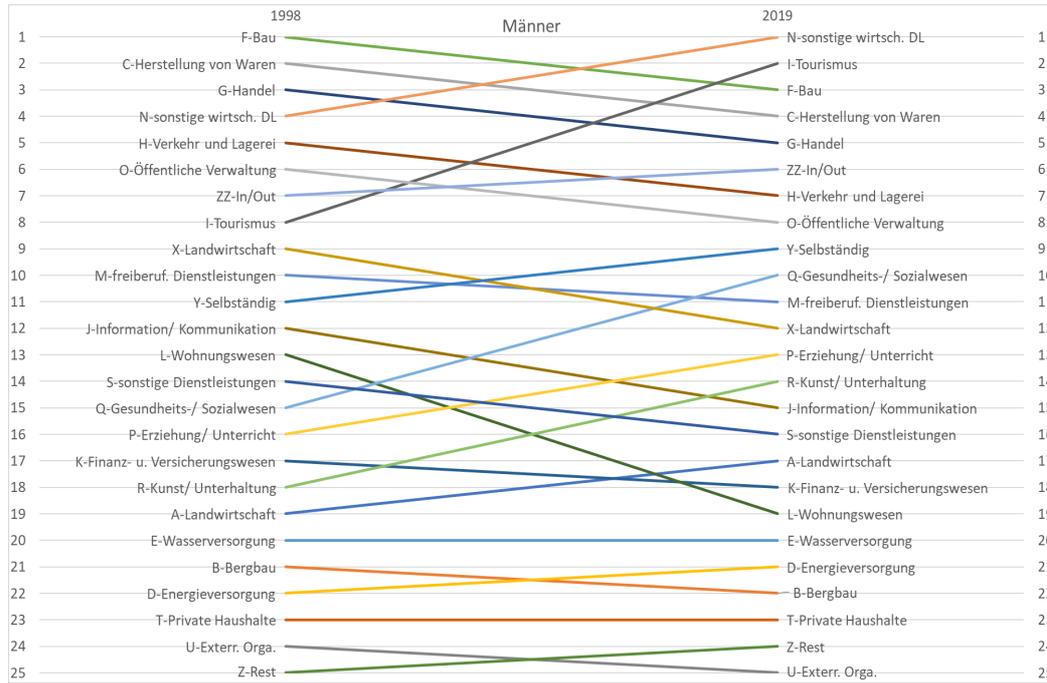
Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Abbildung 44 - Sektorenranking nach Eigenvektorzentralität - aufnehmende Sicht, Frauen



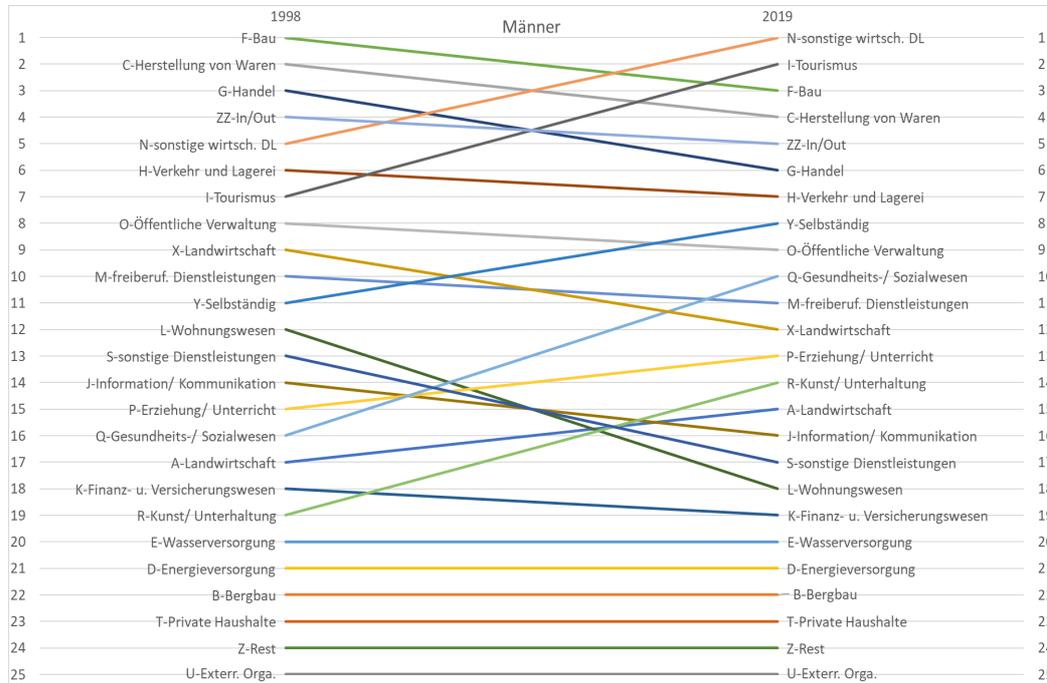
Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Abbildung 45 Sektorenranking nach Eigenvektorzentralität - abgebende Sicht - Männer



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Abbildung 46 - Sektorenranking nach Eigenvektorzentralität - aufnehmende Sicht, Männer



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

2.10 Zusammenfassung

Die Nachfrage nach touristischen Dienstleistungen ist in den Jahren von 1997 bis 2019 kontinuierlich gewachsen. Dies hat sich unter anderem in wachsenden Beschäftigungszahlen der Branche niedergeschlagen. Im Verlauf des Jahres 2019 waren in den beiden touristischen Kernbranchen Beherbergung und Gastronomie über 506 Tausend unterschiedliche Personen unselbständig beschäftigt. Die jahresdurchschnittliche unselbständige Beschäftigung – darin sind ArbeiterInnen/Angestellte, geringfügig Beschäftigte und Lehrlinge enthalten – belief sich auf 276 Tausend Personen. Die Deckung des steigenden Personalbedarfs ist eine der zentralen Herausforderungen, die sich aus dem Branchenwachstum ergibt.

Um diese Herausforderung zu verstehen und adäquate Lösungsansätze für Unternehmen wie Beschäftigte zu finden, ist es unerlässlich die Struktur der touristischen Beschäftigung bzw. die den Beschäftigungsmustern zugrundeliegenden Besonderheiten von Nachfrage und Angebot touristischer Dienstleistungen zu berücksichtigen.

Diese Eigenheiten prägen die Arbeitsmarktmuster in der Branche und führen dazu, dass sich der touristische Arbeitsmarkt in seinen Mustern von den meisten anderen Branchen fundamental unterscheidet. Anzumerken ist, dass weder die Rahmenbedingungen der Tourismusbeschäftigung noch die Herausforderungen, die sich daraus ergeben, ein österreichisches Phänomen sind, sondern weltweit sämtliche Tourismusdestinationen mit diesen Herausforderungen konfrontiert sind.

Zentral für das Verständnis ist die Eigenheit der touristischen Nachfrage. Diese schwankt im Zeitverlauf mit ausgeprägten Spitzen im Tages- (Mittag und Abend) Wochen- (Wochenende, Feiertage) und Jahresverlauf (Sommer- und Wintersaison). Im Moment, in dem die Nachfrage anfällt, muss die touristische Dienstleistung (i) vor Ort, (ii) just in time und (iii) personalintensiv erbracht werden, wobei der Spielraum für Produktivitätsgewinne im Gegensatz zu anderen Branchen weitgehend beschränkt ist.

Die Muster der Nachfrage (und ihr Wachstum) schlagen sich unmittelbar in den Arbeitsmarktmustern nieder. Dies bedeutet, dass zu den Spitzenzeiten ein besonders hoher Personalbedarf entsteht, es aber gleichzeitig unmöglich ist, sämtliche Beschäftigte das ganze Jahr über zu beschäftigen. Der Personalbedarf und die Beschäftigtenbestände schwanken im Zeitverlauf.

Die Lagerung der Arbeitszeiten, die Belastungen zu Spitzenzeiten und das Faktum, dass teilweise nur temporäre oder saisonale Beschäftigungen möglich sind, haben zur Folge, dass die Tourismusbeschäftigten im Branchenvergleich jünger und mobiler sind (bzw. sein müssen). Jüngere können die Anforderungen hinsichtlich einer work-life-balance, der geografischen Mobilität, der Belastbarkeit oder der Vereinbarkeit von Beruf und Familie meist einfacher bewältigen.

Ein Spezifikum des österreichischen Tourismus ist, dass im Gegensatz zu vielen internationalen Destinationen regional unterschiedliche Tourismusvoraussetzungen in Form der Ressourcenausstattung vorliegen. Da die Nachfrage durch das lokale Angebot determiniert ist (Seen/Berge/Burgen/Städte), zeitigen sie jeweils andere saisonale Nachfragemuster. Somit sind auch die saisonalen Beschäftigungsmuster regional sehr unterschiedlich. Es gibt Regionen mit einer Sommersaison, Regionen mit Sommer- und Wintersaison und Regionen mit Ganzjahrestourismus.

In jenen Regionen mit starker Tourismusintensität, also Regionen, in denen eine hohe Tourismuskonsumnachfrage auf eine im Verhältnis kleine Bevölkerung trifft, ist die saisonale Komponente besonders hoch.

Gleichzeitig ist Österreich ein hochentwickeltes Industrieland, in dem die Abhängigkeit vom Tourismus als Arbeitgeber deutlich geringer ist als in anderen Destinationen. Salzburg, Tirol oder Vorarlberg, also jene Bundesländer mit den stärksten saisonalen Schwankungen, weisen auch eine starke Industriestruktur auf und bieten außerhalb des Tourismus genügend attraktive Ganzjahresbeschäftigungen an.

Um den saisonalen, temporären Arbeitskräftebedarf zu decken, war es traditionell notwendig, zusätzlich auf regional mobile Arbeitskräfte zu setzen, da sich der Personalbedarf nicht vollständig aus dem lokalen Arbeitskräftepotenzial decken ließ.

Die innerösterreichische Arbeitsmigration kann dies nur bedingt abdecken. Der Tourismus steht in den saisonalen Destinationen nicht nur in Konkurrenz zu anderen Branchen, sondern auch in Konkurrenz zum Tourismus in Ganzjahresdestinationen (etwa Wien). Zudem steigen die Opportunitätskosten einer saisonalen Beschäftigung, etwa durch die steigenden Kosten für die Aufrechterhaltung des Wohnsitzes im Herkunftsbundesland.

In Folge war es in den vergangenen Jahren zunehmend notwendig, auf ausländische Arbeitskräfte zu setzen. Der steigende Arbeitskräftebedarf wurde in den letzten Jahrzehnten

vor allem durch zusätzliche ausländische Arbeitskräfte gedeckt. Der Anteil an Tourismusbeschäftigten mit österreichischer Staatsbürgerschaft ist in den letzten Jahrzehnten kontinuierlich gesunken. Er betrug 1997 noch über 70 Prozent, 2019 nur noch 43 Prozent. Ab 2011 (mit dem Auslaufen der Übergangsregeln für den Arbeitsmarkt) ist insbesondere der Anteil von Beschäftigten aus den neuen EU-Staaten stark angewachsen.

Allerdings sinkt das Arbeitskräftepotenzial der Jungen in Folge des demographischen Wandels. Insbesondere in den Herkunftsregionen Mitteleuropas kommt es zu einer starken Veränderung der demographischen Struktur. Die Konkurrenz durch andere Branchen mit attraktiveren Arbeitsbedingungen aber auch die Steigerungen bei Löhnen und Gehältern außerhalb des Tourismus sowie der Opportunitätskosten wirken hierbei nachteilig.

Die Beschäftigung im österreichischen Tourismus ist nicht nur aufgrund der regional unterschiedlichen Tourismusausstattung heterogen.

Der schwankende Personalbedarf führt dazu, dass nicht für alle Tourismusbeschäftigten eine Ganzjahresbeschäftigung möglich ist. Das individuelle Ausmaß der Branchenbeschäftigung ist sehr heterogen. Es reicht von einer kurzen eintägigen Beschäftigung bis hin zu einer durchgehenden Ganzjahresbeschäftigung. Rund 25 Prozent der Beschäftigten sind ganzjahresbeschäftigt (sie leisten allerdings rund die Hälfte des gesamten Arbeitsvolumens), 20 Prozent weisen ein saisonales Beschäftigungsmuster auf. Über 50 Prozent der Beschäftigten eines Kalenderjahres sind temporär im Tourismus beschäftigt. Ihr Beitrag zur Gesamtarbeit ist gemessen am Arbeitsvolumen gering. In ihrer Komplementarität zur Kernbelegschaft erfüllen sie jedoch wichtige Aufgaben in der Bewältigung der Spitzenzeiten. Ob das eine zusätzliche Schankkraft am Wochenende ist oder zusätzliches Personal in der Hochsaison, temporäre und saisonale Beschäftigungen werden immer eine wichtige ergänzende Rolle spielen.

Auch aus einer langfristigen Perspektive gibt es Unterschiede in der Tourismusbeschäftigung, insbesondere hinsichtlich der Dauer der individuellen Branchenkarriere. Rund 40 Prozent der insgesamt knapp über 2 Millionen Personen, die von 1997 bis 2019 unselbständig im Tourismus beschäftigt waren, hatten ein Tourismus Engagement von unter einem Jahr. Diese große Gruppe erklärt aber nur 4 Prozent des gesamten seit 1997 geleisteten Anmeldevolumens.

Wenn man die ganzjährigen Kernbeschäftigten betrachtet, so spielt die Lehre eine wichtige Ausbildungsfunktion: in Bezug auf die erworbenen Skills und Fähigkeiten aber auch hinsichtlich einer langfristigen Branchentreue. Beschäftigte, die als Lehrlinge in die Branche einsteigen, weisen von allen Tourismuseinsteigerinnen den höchsten Anteil von Personen mit langfristigen Tourismuskarrieren auf.

Die Lehrausbildung, die weitgehend auch ein öffentliches Gut für die Branche darstellt, ist im Tourismus mit gewissen Herausforderungen konfrontiert. Die Lehrabbruchquote ist branchenübergreifend bei kleinen Betrieben höher als bei großen Unternehmungen. Der Tourismus mit seiner kleinteiligen Betriebsstruktur ist hier gegenüber der Industrie oder dem Handel im Nachteil. Der Tourismus weist von den großen lehrausbildenden Wirtschaftszweigen die höchsten Lehrabbruchsquoten auf. Zusätzlich scheint es schwieriger zu sein, Lehrlinge mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft zum Lehrabschluss zu bringen.

Die schwankenden Beschäftigtenbestände bedeuten, dass die Branche durch permanente Zu- und Abströme von Beschäftigten geprägt ist. Aus der Binnensicht der Branche stellt dies eine der größten Herausforderungen dar. Nicht nur müssen neue, zusätzliche Arbeitskräfte gefunden werden, es ist auch notwendig (und zahlenmäßig bedeutender), die permanenten Abgänge zu kompensieren.

Der Tourismus erfüllt nicht zuletzt aufgrund seiner Niederschwelligkeit die Aufgabe einer Einstiegsbranche in den österreichischen Arbeitsmarkt (für Junge und für Personen aus dem Ausland). Zusätzlich steht er durch den permanenten Zu- und Abfluss von Beschäftigten aus anderen Branchen im permanenten Austausch mit anderen Wirtschaftssektoren. Der Tourismus spielt in langfristigen Karriereverläufen oft die Rolle einer Nebenbeschäftigungs- oder auch Zwischenbranche. Er trägt damit zur Kohäsion im Gesamtsystem bei. Das Phänomen, das aus Branchensicht eine Herausforderung ist, ist aus Sicht des gesamten Arbeitsmarkts vorteilhaft.

3 Tourismus während Corona

Im vorliegenden Kapitel wird der touristische Arbeitsmarkt während Corona analysiert. Als Coronazeitraum werden die drei Kalenderjahre 2020, 2021 und 2022 definiert, das sind jene Kalenderjahre, in denen behördliche Einschränkungen und Kurzarbeit eine Rolle gespielt haben. Der Fokus der Analyse liegt vor allem auf der Untersuchung der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen und der Rolle der Kurzarbeit⁵.

Der Beschäftigungseinbruch während der Coronazeit wird in Abschnitt 2.1 für die ArbeiterInnen/Angestellten und in Abschnitt 2.2 für die Lehrlinge beschrieben. Für beide Beschäftigungsformen gab es die Möglichkeit der Kurzarbeit. Eine Behandlung der geringfügigen Beschäftigung wird nicht durchgeführt.

Ab März 2020 kam es als Reaktion auf die epidemiologische Entwicklung zu den ersten Einschränkungen im Tourismus. Im Laufe der Pandemie war der Tourismus die Branche mit den meisten Einschränkungen durch Lockdowns und behördliche Schließungen.

- Die Einschränkungen wirkten sich unmittelbar auf die Betriebe aus. Sowohl Angebot als auch Nachfrage nach touristischen Dienstleistungen waren eingeschränkt oder sogar zeitweise unterbunden.
- Branchen, die eine komplementäre Aufgabe zum Tourismus haben, waren ebenso von Lockdowns betroffen, vor allem Betriebe der ÖNACE R – Kunst, Unterhaltung und Erholung (Zoos, Kino, Kultur).
- Die Mobilität der NachfragerInnen war stark eingeschränkt, etwa durch Quarantänebestimmungen.

Die nachfolgende Textbox bietet eine kurze Zusammenfassung der unterschiedlichen Corona Maßnahmen im Zeitverlauf.

⁵ Allfällige Veränderungen der Beschäftigungsstruktur während dieses Zeitraums werden an dieser Stelle nicht gesondert aufbereitet. Sie haben weitgehend einen vorübergehenden Charakter. In Kapitel 4 wird die Struktur der Beschäftigung des Sommers 2022 mit jener des Sommers 2019 verglichen.

Timeline der politischen Maßnahmen in Österreich bezüglich der Covid-19 Pandemie und ihren Folgen von März 2020 bis Februar 2022

Frühjahr 2020

Beginnend im März 2020 wurde als Antwort zur Ausbreitung des Covid-19 Virus ganz Österreich unter einen Hard-lockdown gestellt, dies involvierte die Schließung von Geschäften, die Einstellung des Flugverkehrs und Ausgangsbeschränkungen. Alle Geschäfte, außer lebensnotwendige Versorgungseinrichtungen, mussten schließen, Tirol wurde unter Quarantäne gesetzt. Zur Zeit dieses ersten Lockdowns verzeichnete Österreich 199 934 neue Arbeitslose. Der Tourismus war hierbei die am stärksten betroffene Branche. Mitte April wurden kleine Geschäfte und die Bundesgärten geöffnet, der Lockdown blieb aufrecht bis Anfang Mai. Ab Mai bis zum Herbst fanden Öffnungsschritte statt, wie die Wiederaufnahme von Veranstaltungen, eine Lockerung der Maskenpflicht, die Öffnung der Grenzen sowie die Wiederaufnahme des Tourismus.

Herbst, Winter 2020 und Frühjahr 2021

Aufgrund steigender Infektionszahlen blieben die Lockerungen nicht lange aufrecht. Erste Verschärfungen wurden bereits im Juli umgesetzt. Im August traten Reisebeschränkungen nach Kroatien in Kraft, die im September auf Ungarn ausgeweitet wurden. Mitte September wurde bundesweit die Maskenpflicht wieder eingeführt, sowie eine Testpflicht für Reisende aus Risikogebieten. August bis November zeichneten sich durch die Wiedereinführung der meisten Schutzmaßnahmen aus, wie Mindestabstand und die Corona Ampel. Ab dem 3. November stand Österreich unter einem Lockdown light, der ab dem 17. November zu einem Hard-Lockdown wurde. Dieser wurde zwischen 7. und 23. Dezember wieder zu einem Lockdown light gelockert. Für die Feiertage Weihnachten und Silvester galten eigene Regeln, jedoch stand Österreich ab dem 26. Dezember wieder unter einem Hardlockdown der bis zum 7. Februar aufrecht bleiben sollte. Nach dem Lockdown begannen Öffnungsschritte bezüglich Geschäften, Dienstleistungen, Schulen und Museen. In Westösterreich wurde von April bis Mai erneut ein Lockdown verfügt.

Sommer 2021 bis Frühjahr 2022

Durch Fortschritte beim Impfgeschehen und Covid-19 Testungen wurde ab Mai die 3G-Regel eingeführt. Diese erlaubte im Sommer 2021 weitere Lockerungsschritte in Zusammenhang mit der 3G-Regel. Dies involvierte den grünen Pass International, der die Reise zwischen Ländern ermöglichte, sowie die Aufhebung der Reisewarnungen. Aufgrund steigender Zahlen im Herbst wurden die Maßnahmen erneut verschärft. Im September wurde die Maskenpflicht wiedereingeführt. Im Monat darauf wurde die 3G-Regel zur 2G-Regel geändert und Ausgangsbeschränkungen für Leute ohne 2G-Nachweis beschlossen. Dies kumulierte in einem bundesweiten allgemeinen Lockdown Mitte September, der ab dem 13. Dezember zu einem Lockdown für Ungeimpfte geändert wurde. Dieser hielt bis Anfang Februar an. Im Februar 2022 wurde die 2G Regel abgeschafft sowie die Impfpflicht gekippt.

Quelle: Universität Wien. <https://viecer.univie.ac.at/corona-blog/corona-blog-beitraege/blog51/>

3.1 ArbeiterInnen/ Angestellte und Kurzarbeit

Die Auswirkungen der Pandemie und der Lockdowns auf die Beschäftigung sind unmittelbar ersichtlich.

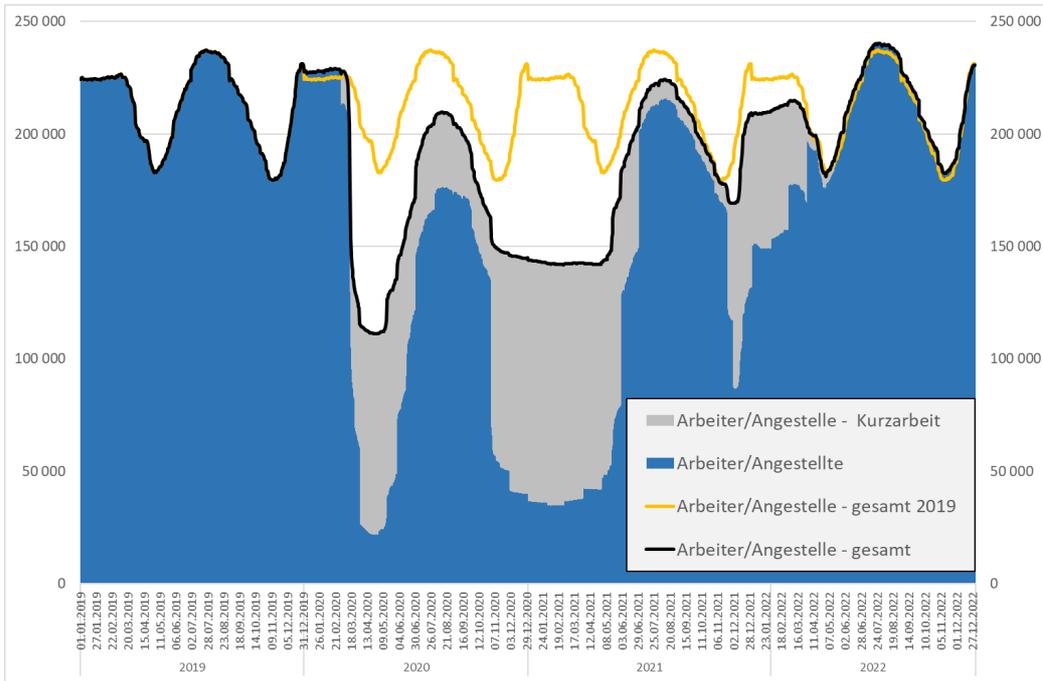
Die beiden Abbildungen 47 und 48 zeigen für den Tourismus respektive die Gesamtwirtschaft:

- die täglichen Beschäftigtenstände von Personen mit Status ArbeiterIn/Angestellte von Anfang 2019 bis Ende August 2022.
- das Niveau der Beschäftigung von 2019 wird in den nachfolgenden Jahren weitergeführt (gelbe Linie).
- den Beschäftigtenstand ab Anfang 2020 (schwarze Linie).
- zusätzlich werden die Bestände danach differenziert, ob eine normale Anmeldung (blau) oder ob Kurzarbeit (grau) vorliegt.

Bei der Beschäftigung im Tourismus sind die Auswirkungen der einzelnen Lockdowns erkennbar: die Beschäftigung geht zurück (stärker als in der Gesamtwirtschaft). Ein Teil des Rückgangs kann durch Kurzarbeit kompensiert werden (grau), wobei die Rolle der Kurzar-

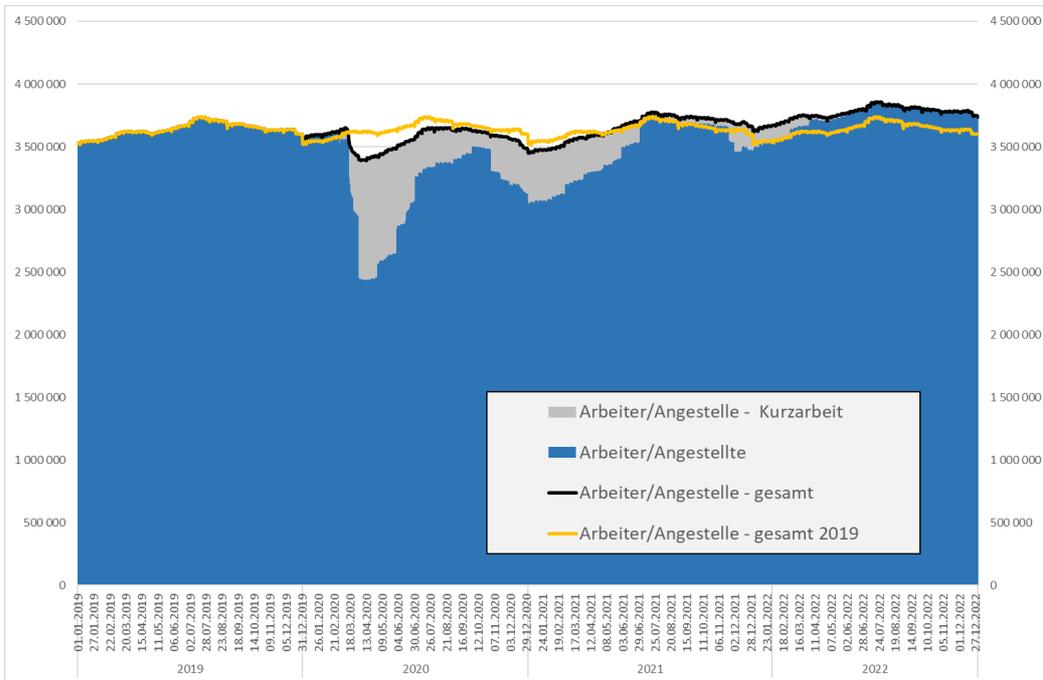
beit deutlich größer ist als in der Gesamtwirtschaft. Dennoch bleibt die Gesamtbeschäftigung insbesondere in der zweiten Hälfte des Jahres 2020 und in der ersten Hälfte des Jahres 2021 auf einem niedrigeren Niveau als 2019.

Abbildung 47- Bestände ArbeiterIn/Angestellte (AA) inkl. KUA - Tourismus



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Abbildung 48 - Bestände ArbeiterIn/Angestellte (AA) inkl. KUA - Gesamtwirtschaft



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Die folgende Abbildung 49 stellt sektorvergleichend das jahresdurchschnittliche Beschäftigungsausmaß dar. Dabei wird unterschieden nach

- Beschäftigungszeiten ohne Kurzarbeit von Personen, die keine Kurzarbeit in Anspruch nahmen (dunkelblau),
- Beschäftigungszeiten ohne Kurzarbeit von jenen Personen, die in der Branche Kurzarbeit auch in Anspruch nahmen (hellblau) sowie
- Kurzarbeitszeiten (grau)

Die Durchschnittswerte der Jahre 2020 bis 2022 werden gemessen am Gesamtbeschäftigungsausmaß des Jahres 2019 (=100) ausgewiesen. Eine allfällige Beschäftigungsdifferenz⁶ wird weiß dargestellt. Die anschließende Tabelle fasst die Prozentwerte nochmals zusammen und beinhaltet (in Klammer) den Rang der Branche bei einer absteigend geordneten branchenübergreifenden Betrachtung der Anteile des jeweiligen Status.

Die Beschäftigung im Tourismus während des Coronazeitraums unterscheidet sich grundlegend von jener anderer Branchen.

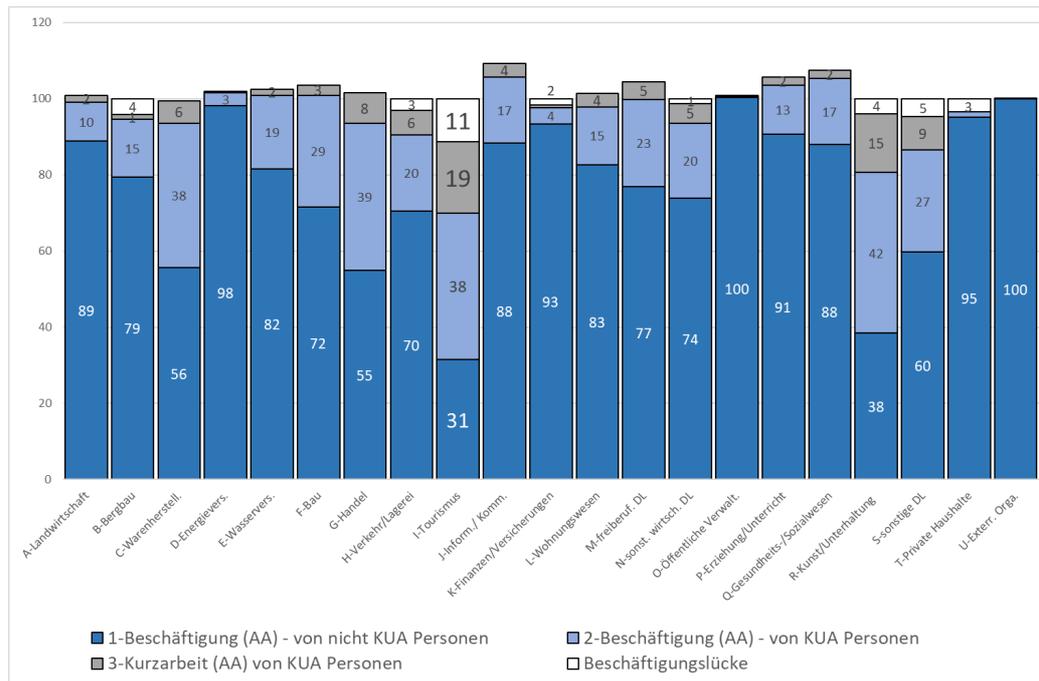
Der Tourismus weist den geringsten Anteil von Beschäftigungstagen von Personen auf die keine Kurzarbeit in der Branche hatten. In den Jahren 2020 bis 2022 wurden durchschnittlich nur 31 Prozent der Branchengesamtbeschäftigung von nicht Kurzarbeitspersonen erbracht.

Die Bedeutung der Kurzarbeit war im Tourismus deutlich höher als in anderen Wirtschaftszweigen. Gemessen am Jahr 2019 belief sich das Gesamtzeitausmaß der Kurzarbeit im Tourismus auf 19 Prozent. Das Gesamtzeitausmaß von KurzarbeitsbezieherInnen außerhalb von Kurzarbeit belief sich auf durchschnittlich 38 Prozent der Arbeitsleistung von 2019.

Trotz Kurzarbeitszeiten weist der Tourismus ein Beschäftigungsminus von 11 Prozent gegenüber dem Vergleichsjahr 2019 aus. Die Bedeutung der Kurzarbeit für die Stabilisierung der Beschäftigung im Tourismus sowie das Ausmaß des Beschäftigungseinbruchs im Branchenvergleich sind dadurch klar ersichtlich.

⁶ Ebenso ist es möglich, dass die jahresdurchschnittliche Beschäftigung in einer Branche im Coronazeitraum das Niveau von 2019 übertrifft.

Abbildung 49 – durchschn. Beschäftigung (AA) inkl.KUA in Prozent von 2019 (=100)



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Tabelle 7 - durchschnittliche Beschäftigung (AA nach KUA/Non-KUA) von 01/20 bis 08/22 in Prozent von 2019 (=100)

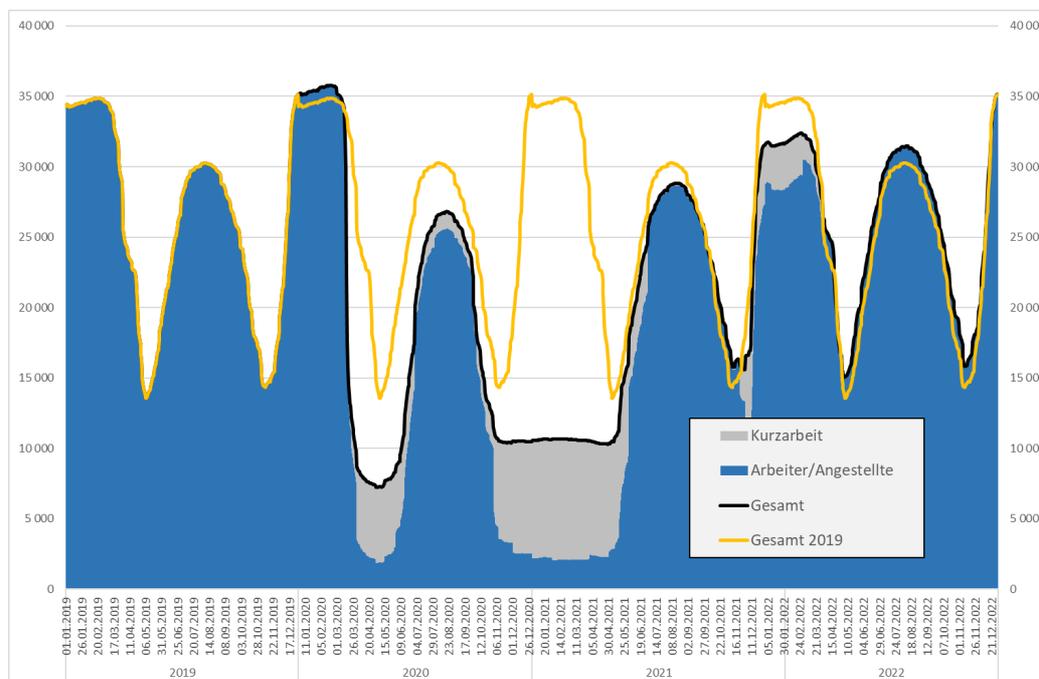
	AA-nicht KUA-Personen	AA - von KUA-Personen	Kurzarbeit	Beschäftigungslücke	Beschäftigungs-plus
A-Landwirtschaft	89 (7)	10 (16)	2 (14)	0 ()	1 (11)
B-Bergbau	79 (12)	15 (13)	1 (16)	4 (3)	0 ()
C-Warenherstell.	55 (18)	38 (4)	6 (6)	1 (9)	0 ()
D-Energievers.	98 (3)	3 (18)	0 ()	0 ()	2 (7)
E-Wasservers.	81 (11)	19 (10)	2 (15)	0 ()	3 (6)
F-Bau	71 (15)	29 (5)	3 (11)	0 ()	3 (5)
G-Handel	55 (19)	39 (2)	8 (4)	0 ()	1 (9)
H-Verkehr/Lagerei	70 (16)	20 (8)	6 (5)	3 (6)	0 ()
I-Tourismus	31 (21)	38 (3)	19 (1)	12 (1)	0 ()
J-Inform./Komm.	88 (8)	17 (12)	4 (9)	0 ()	9 (1)
K-Finanz/Versicherungen	93 (5)	4 (17)	1 (17)	2 (7)	0 ()

	AA- nicht KUA- Personen	AA - von KUA- Personen	Kurzarbeit	Beschäfti- gungs-lücke	Beschäfti- gungs-plus
L-Wohnungswesen	83 (10)	15 (14)	4 (10)	0 ()	1 (8)
M-freiberuf. DL	77 (13)	23 (7)	5 (8)	0 ()	4 (4)
N-sonst. wirtsch. DL	74 (14)	20 (9)	5 (7)	1 (8)	0 ()
O-Öffentliche Verwalt.	100 (2)			0 ()	1 (12)
P-Erziehung/Unterricht	90 (6)	13 (15)	2 (12)	0 ()	6 (3)
Q-Gesundheits-/Sozialwesen	88 (9)	17 (11)	2 (13)		7 (2)
R-Kunst/Unterhaltung	38 (20)	42 (1)	16 (2)	4 (4)	0 ()
S-sonstige DL	59 (17)	27 (6)	9 (3)	5 (2)	0 ()
T-Private Haushalte	95 (4)	1 (19)		3 (5)	0 ()
U-Exterr. Orga.	101 (1)				1 (10)

Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

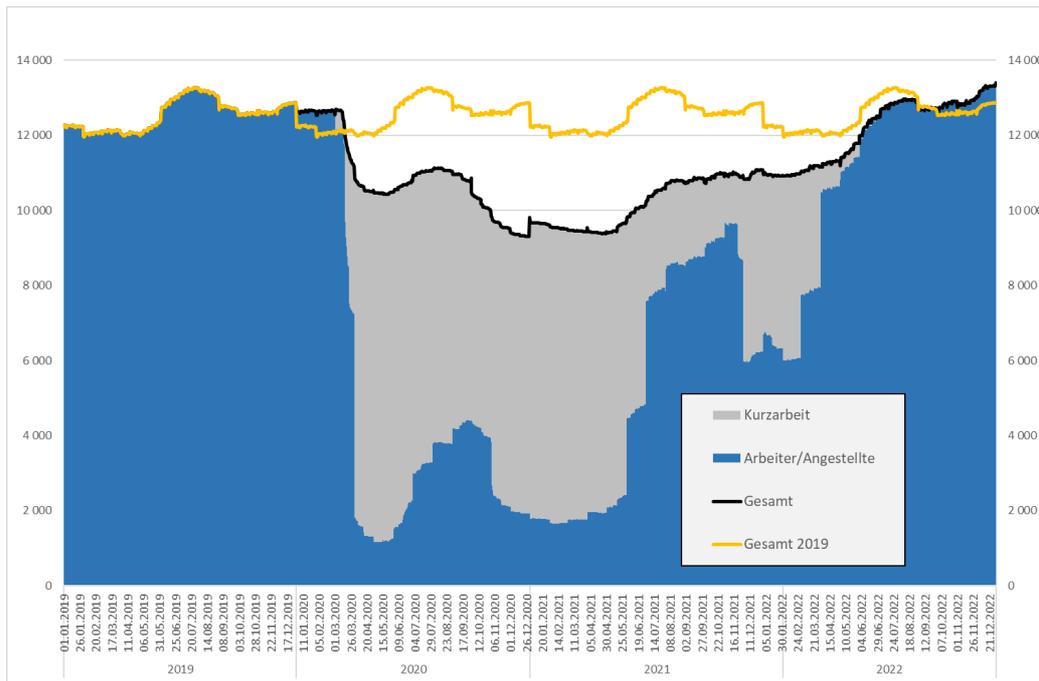
Innerhalb des Tourismus gibt es starke regionale Unterschiede, wie die beiden Abbildungen 50 und 51 anhand der Tiroler und Wiener Beherbergung illustrieren.

Abbildung 50 - Bestände ArbeiterIn/Angestellte (AA) inkl. KUA - Beherbergung Tirol



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Abbildung 51 - Bestände ArbeiterIn/Angestellte (AA) inkl. KUA – Beherbergung Wien



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Die Sommersaisonen 2020 und 2021 wiesen in den Tiroler Beherbergungen ein Beschäftigungsniveau auf, das unter jenem von 2019 liegt. Die Beschäftigungsdifferenz zu 2019 ist jedoch gering. Die Kurzarbeit spielt in dieser Zeit kaum eine Rolle. Die Wintersaison 2020/21 dagegen ist gegenüber 2019 von einem viel deutlicheren Beschäftigungsrückgang geprägt.

In der Wiener Hotellerie ist das Beschäftigungsniveau durchgehend deutlich unter jenem von 2019. Aufgrund des Ausfalls der für den Wiener Tourismus wichtigen und komplementären Kulturangebote oder von Kongressen sind im Vergleich zu Tirol auch die Sommermonate in den Jahren 2020 und 2021 von einem deutlicheren Beschäftigungsrückgang geprägt. Abgefedert wurde dieser vor allem durch fast durchgängige Inanspruchnahme von Kurzarbeit.

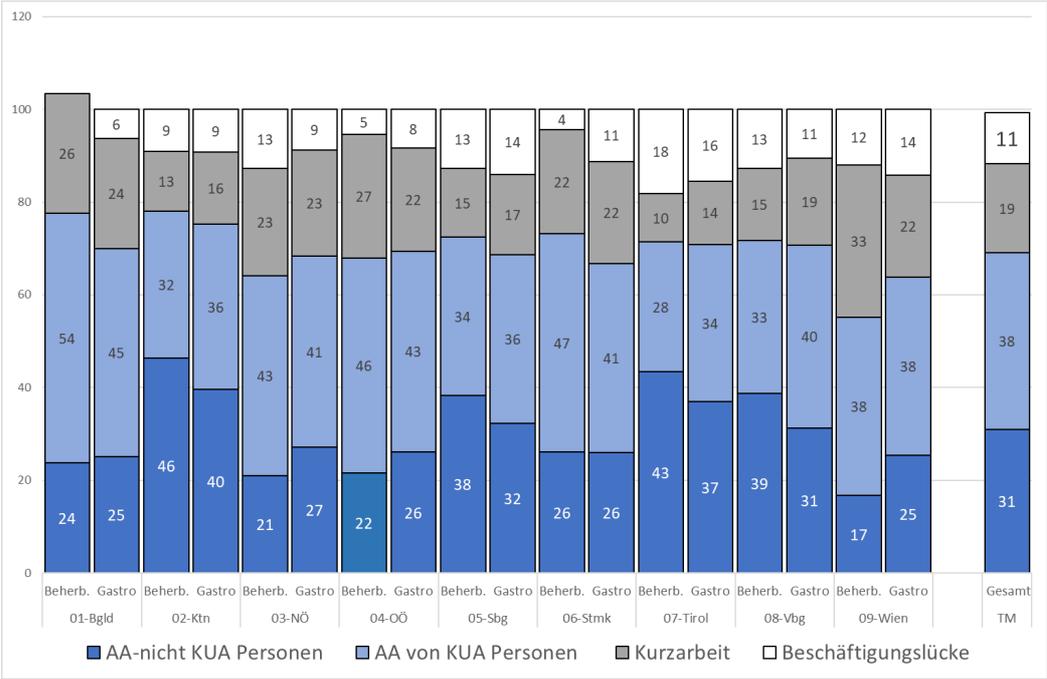
Die folgende Abbildung 52 sowie die Tabelle 8 fassen die durchschnittlichen Zeitanteile von Kurzarbeit und nicht-Kurzarbeit sowie das Beschäftigungsminus zusammen. Referenzwert (=100) ist wie in Abbildung 51 und Tabelle 7 das Gesamtbeschäftigungsausmaß des des Jahres 2019. Es wird nach Beherbergung und Gastronomie sowie nach Bundesland differenziert.

Jene Bundesländer mit halbwegs erfolgreichen Sommersaisons 2020 und 2021 (Kärnten, Salzburg, Tirol, Vorarlberg) weisen hohe Anteile an Nicht-Kurzarbeitsbeschäftigung auf. Dabei handelt es sich vor allem um saisonale und temporäre Beschäftigte, die gar keine Kurzarbeit in Anspruch genommen haben (dunkelblau). Der Beschäftigungsanteil von Personen, die auch Kurzarbeit in Anspruch nahmen, außerhalb von Kurzarbeit als auch auch die Zeiten in Kurzarbeit fallen in diesen Bundesländern geringer aus.

Die größten Anteile von Kurzarbeitszeiten weist die Wiener Beherbergung aus. Das durchschnittliche Kurzarbeitszeitausmaß der Jahre 2020 bis 2022 beträgt in der Wiener Hotellerie rund ein Drittel des Gesamtarbeitsausmaßes des Jahres 2019.

Das Beschäftigungsminus gegenüber dem Jahr 2019 ist dagegen in der Tiroler Beherbergung am größten.

Abbildung 52 - durchschn. Beschäftigung (AA) inkl. KUA in Prozent von 2019 (=100)



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Tabelle 8 - durchschn. Beschäftigung (AA) inkl. KUA in Prozent von 2019 (=100)

	AA-nicht KUA Personen	AA von KUA Personen	Kurzarbeit	Beschäftigungs- lücke	Beschäftigungs- plus
55					
01-Bgld.	24 (15)	54 (1)	26 (3)	0 (18)	3 (1)
02-Ktn	46 (1)	32 (17)	13 (17)	9 (12)	0 ()
03-NÖ	21 (17)	43 (6)	23 (5)	13 (7)	0 ()
04-OÖ	22 (16)	46 (3)	27 (2)	5 (16)	0 ()
05-Sbg	38 (5)	34 (14)	15 (15)	13 (5)	0 ()
06-Stmk	26 (11)	47 (2)	22 (7)	4 (17)	0 ()
07-Tirol	43 (2)	28 (18)	10 (18)	18 (1)	0 ()
08-Vbg	39 (4)	33 (16)	15 (14)	13 (6)	0 ()
09-Wien	17 (18)	38 (11)	33 (1)	12 (8)	0 ()
56					
01-Bgld.	25 (14)	45 (4)	24 (4)	6 (15)	0 ()
02-Ktn	40 (3)	36 (13)	16 (13)	9 (11)	0 ()
03-NÖ	27 (9)	41 (7)	23 (6)	9 (13)	0 ()
04-OÖ	26 (10)	43 (5)	22 (8)	8 (14)	0 ()
05-Sbg	32 (7)	36 (12)	17 (12)	14 (4)	0 ()
06-Stmk	26 (12)	41 (8)	22 (10)	11 (9)	0 ()
07-Tirol	37 (6)			16 (2)	0 ()
08-Vbg	31 (8)	40 (9)	19 (11)		0 ()
09-Wien	25 (13)	38 (10)	22 (9)	14 (3)	0 ()

Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

3.2 Lehrlinge und Kurzarbeit

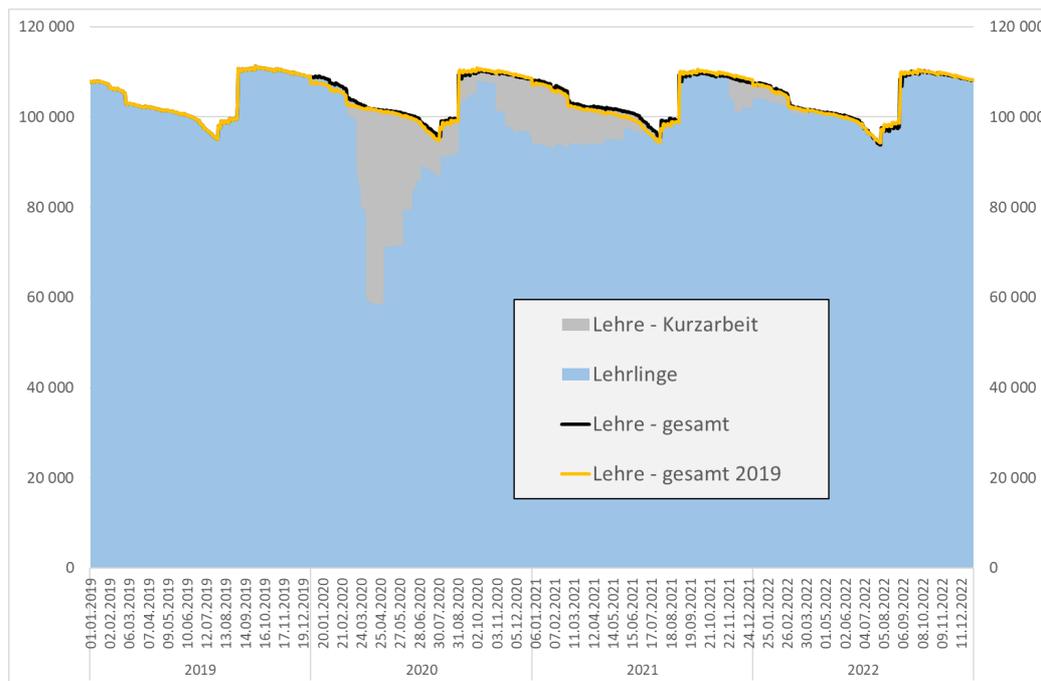
Nicht nur ArbeiterInnen und Angestellte waren von der Corona-Pandemie betroffen, auch die Beschäftigung von Lehrlingen hat sich geändert. Die folgenden Abbildungen zeigen analog zu den obigen Abbildungen die Entwicklung der Beschäftigung der Lehrlinge.

In der Gesamtwirtschaft ist über den betrachteten Zeitraum kein nennenswertes Beschäftigungsminus feststellbar. Die Beschäftigtenstände bewegten sich ab 2020 (schwarze Linie) durchgehend auf dem Niveau von 2019 (gelbe Linie). Die Kurzarbeit hat während der klar erkennbaren Lockdowns allfällige Rückgänge der Lehrlingszahlen weitgehend kompensiert.

Im Gegensatz zur Gesamtwirtschaft gehen die Lehrlingszahlen im Tourismus zurück. Die Anzahl der LehranfängerInnen war aufgrund der Unsicherheiten, die mit den Lockdowns verbunden waren, rückläufig. Dies schlägt sich in einem deutlichen Rückgang der Gesamtlehrlingszahlen nieder. Die Lehrlingsbestände liegen ab 2020 (schwarze Linie) durchgehend unter den Werten von 2019 (gelbe Linie).

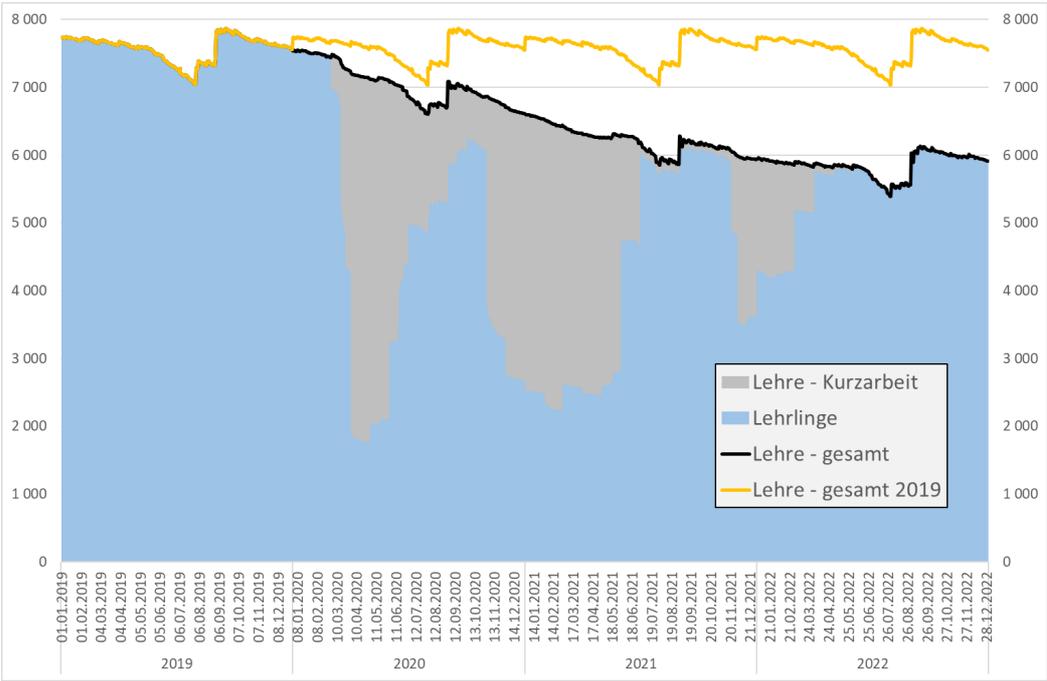
Im Tourismus sind die Lehrlingszahlen bis zum Sommer 2022 um über 20 Prozent zurückgegangen. Während Corona ist der allgemeine Trend sinkender Lehrlingszahlen im Tourismus beschleunigt worden.

Abbildung 53 – Bestände Lehrlinge inkl. KUA – Gesamtwirtschaft



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Abbildung 54 - Bestände Lehrlinge inkl. KUA – Tourismus



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

4 Tourismusbeschäftigung nach Corona

Die Kennzahlen und Indikatoren zum touristischen Arbeitsmarkt, die in den letzten Jahren entwickelt wurden und in Kapitel 2 zur Anwendung kommen, sind größtenteils jahresbasiert. Zum einen, um eine Integration und einen Vergleich mit Ergebnissen anderer statistischer Systeme und Betrachtungen zu ermöglichen. Zum anderen, da eine Abgrenzung von Sommer- und Wintersaison aufgrund der unterschiedlichen regionalen Voraussetzungen schwierig ist und somit unterjährliche Vergleiche unterschiedlicher Bundesländer unscharf bleiben.

Corona und Lockdowns haben in allen drei Kalenderjahren 2020 bis 2022 eine Rolle gespielt. Dies schlägt sich auch in allen jahresbasierten Indikatoren nieder.

Ab Sommer 2022 kann aufgrund der epidemiologischen Entwicklung, der Rücknahme der behördlichen Einschränkungen und der gelockerten Quarantänebestimmungen aus Sicht des Tourismus von „nach Corona“ gesprochen werden. Ein Vergleich der Jahresergebnisse 2023 mit den Ergebnissen für den „vor-Corona“ Zeitraum bis 2019 bzw. mit den Coronajahren 2020 bis 2022 wird eine finale Betrachtung und ein Urteil ermöglichen.

Um für die gegenständliche Studie zumindest annähernd auch ein „nach-Corona“ betrachten zu können werden die beiden Sommermonate 2022 isoliert betrachtet und die Ergebnisse, mit den Daten der Sommermonate des Jahres 2019 verglichen.

4.1 Nächtigungen und Beschäftigungszahlen

Die Nächtigungs- und Beschäftigungszahlen der Sommermonate Juli und August 2022 nähern sich jenen des Jahres 2019 an. Tabelle 9 stellt die Nächtigungszahlen der Sommermonate der Jahre 2019 und 2022 einander gegenüber. Die Nächtigungszahlen haben im Juli 2022 fast das Niveau von 2019 erreicht. Im August 2022 lagen sie österreichweit sogar um 2,6 Prozent über den Werten von 2022.

Tabelle 9- Nächtigungszahlen Sommer 2019 vs. 2022 (in Tausend)

	2019		2022		Differenz		Differenz in % (2019=100)	
	Juli	August	Juli	August	Juli	August	Juli	August
Bgld.	430	513	408	470	-22	-43	-5,2	-8,4
Ktn.	2730	2954	2682	3074	-48	121	-1,8	4,1
NÖ	888	942	789	850	-99	-92	-11,1	-9,8
OÖ	1150	1213	1154	1216	4	3	0,4	0,2
Sbg	3674	3795	3464	4016	-210	221	-5,7	5,8
Stmk	1565	1808	1748	1924	183	115	11,7	6,4
Tirol	5634	6065	5356	6564	-277	499	-4,9	8,2
Vbg	1022	1086	936	1173	-85	87	-8,4	8
Wien	1661	1819	1415	1441	-246	-377	-14,8	-20,8
Gesamt	18754	20195	17953	20728	-801	533	-4,3	2,6

Quelle: Statistik Austria, Nächtigungsstatistik

Die Annäherung der Nächtigungszahlen drückt sich auch im Ausmaß der Beschäftigung aus. Tabelle 10 fasst die Beschäftigungszahlen der Monate Juli und August zusammen. Ab Sommer 2022 bewegt sich der Tourismus wieder auf Niveau ähnlich jenem der Zeit vor Corona.

Tabelle 10 – Beschäftigungszahlen 2019 vs. 2022

	2019		2022		Differenz		Differenz in % (2019=100)	
	Juli	August	Juli	August	Juli	August	Juli	August
ÖNACE-55								
Bgld.	3 642	3 652	4 130	4 174	488	522	13,4	14,3
Ktn.	11 742	11 825	11 595	11 686	-147	-139	-1,3	-1,2
NÖ	8 099	8 030	7 527	7 496	-572	-534	-7,1	-6,7
OÖ	8 193	8 196	8 326	8 372	133	176	1,6	2,1
Sbg	20 304	20 528	21 022	21 331	718	803	3,5	3,9
Stmk	12 478	12 404	12 984	13 103	506	699	4,1	5,6
Tirol	32 808	33 629	33 814	34 740	1 006	1 111	3,1	3,3
Vbg	6 893	7 044	7 262	7 524	369	480	5,4	6,8
Wien	14 756	14 706	13 960	14 149	-796	-557	-5,4	-3,8
Gesamt	119 504	120 702	121 274	123 269	1 770	2 567	1,5	2,1
ÖNACE-56								
Bgld	5 129	5 201	5 143	5 116	14	-85	0,3	-1,6
Ktn	11 462	11 554	11 302	11 429	-160	-125	-1,4	-1,1
NÖ	27 738	27 629	26 791	26 426	-947	-1 203	-3,4	-4,4
OÖ	21 172	20 989	20 393	20 222	-779	-767	-3,7	-3,7
Sbg	12 177	12 377	12 291	12 462	114	85	0,9	0,7
Stmk	20 641	20 450	19 689	19 517	-952	-933	-4,6	-4,6
Tirol	14 982	15 116	15 170	15 335	188	219	1,3	1,4
Vbg	7 361	7 362	7 277	7 249	-84	-113	-1,1	-1,5
Wien	56 046	55 125	53 986	52 879	-2 060	-2 246	-3,7	-4,1
Gesamt	177 177	176 262	172 709	171 289	-4 468	-4 973	-2,5	-2,8

	2019		2022		Differenz		Differenz in % (2019=100)	
	Juli	August	Juli	August	Juli	August	Juli	August
Tourismus gesamt								
Bgld	8 765	8 863	9 280	9 300	515	437	5,9	4,9
Ktn	23 187	23 379	22 884	23 125	-303	-254	-1,3	-1,1
NÖ	35 854	35 672	34 321	33 942	-1 533	-1 730	-4,3	-4,8
OÖ	29 369	29 203	28 729	28 605	-640	-598	-2,2	-2,0
Sbg	32 475	32 918	33 318	33 805	843	887	2,6	2,7
Stmk	33 121	32 873	32 681	32 631	-440	-242	-1,3	-0,7
Tirol	47 795	48 744	48 998	50 092	1 203	1 348	2,5	2,8
Vbg	14 243	14 398	14 526	14 780	283	382	2,0	2,7
Wien	70 802	69 833	67 977	67 035	-2 825	-2 798	-4,0	-4,0
Gesamt	296 698	296 968	294 023	294 592	-2 675	-2 376	-0,9	-0,8

Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

4.2 Beschäftigungsstruktur Sommer 2019 vs. 2022

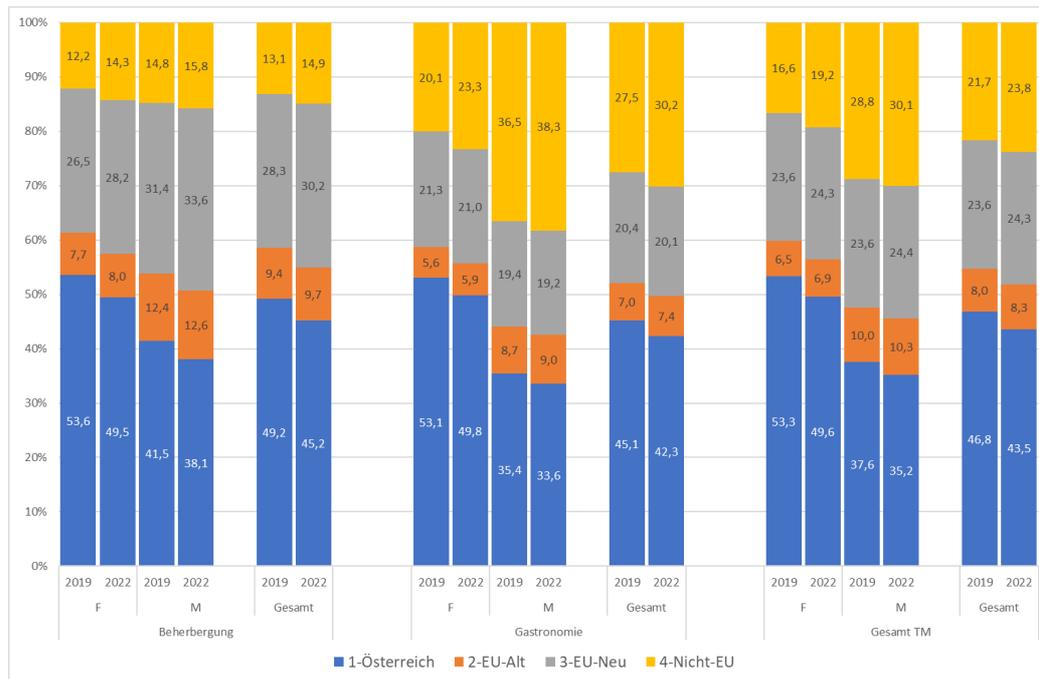
Das Ausmaß der Tourismusbeschäftigung im Sommer 2022 hat ein Niveau erreicht, das weitgehend mit jenem vor Corona vergleichbar ist. Für die Analyse und den Vergleich der Tourismusbeschäftigten des Sommers 2019 und des Sommers 2022 werden im Folgenden ausgewählte Aspekte der Struktur der Tourismusbeschäftigung verglichen und präsentiert. Wichtig ist festzuhalten, dass es sich um eine Momentaufnahme handelt. Inwieweit sich hier allfällige Veränderungen nachhaltig fortsetzen oder nur ein Phänomen des ersten Sommers nach Corona bleiben, werden zukünftige jahresbasierte Analysen zeigen.

Demographische Merkmale

Hinsichtlich der Geschlechteranteile im Sommer 2022 zeigt sich keine wesentliche Änderung der Beschäftigungsstruktur gegenüber 2019.

Die Anteile der ÖsterreicherInnen sind in der Beherbergung um 4 Prozentpunkte und in der Gastronomie um knapp 3 Prozentpunkte zurückgegangen. Die Anteile der anderen Nationalengruppen haben sich im Gegenzug erhöht. Damit setzt sich der langjährige Trend einer Abnahme des Anteils von Tourismusbeschäftigten mit österreichischer Staatsbürgerschaft fort. Inwieweit diese Entwicklung eventuell sogar beschleunigt wurde, wird sich in zukünftigen Analysen zeigen.

Abbildung 55 - Anteile Nationalengruppen nach Geschlecht - 2019 vs. 2022



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Der zweite Trend, die allgemeine Alterung der Beschäftigten in jeder Branche, der ebenso Auswirkungen auf die Altersstruktur im Tourismus hat, scheint sich auch fortzusetzen. Durchschnittsalter und Medianalter haben sich gegenüber dem Sommer 2019 leicht erhöht. Wenn man nach Nationalengruppenzugehörigkeit und Karrieredauer unterscheidet, zeigt sich ein differenzierteres Bild.

Die auffälligste Veränderung betrifft NeueinsteigerInnen in der Beherbergung (Karrieredauer bis 12 Monate) mit Nicht-EU Staatsbürgerschaft. Das Durchschnittsalter dieser Gruppe ist gegenüber 2019 um vier Jahre gestiegen, das Medianalter sogar um sechs Jahre. Diese Zunahme geht über die normale Altersentwicklung hinaus. Eine neue Gruppe von Beschäftigten scheint erstmals in den Tourismus einzutreten. Auch hier gilt abzuwarten, inwieweit dies ein Phänomen des Sommers 2022 ist oder es sich um eine längerfristige Entwicklung handelt.

Tabelle 11 – Alter – Durchschnitt und Median, 2019 vs. 2022, nach Nationen u. Dauer

	Beherbergung		Gastronomie		Gesamt	
	Durchschn.	Median	Durchschn.	Median	Durchschn.	Median
1-Österreich -2019						
Bis 12m	26	17	27	20	27	19
12 bis 60m	30	21	31	22	30	22
Über 60m	43	44	42	40	42	41
Gesamt	38	37	37	34	38	35
1-Österreich -2022						
Bis 12m	26	17	25	19	26	18
12 bis 60m	30	21	30	22	30	22
Über 60m	44	43	43	41	43	42
Gesamt	39	38	37	34	38	35
2-EU-Alt-2019						
Bis 12m	31	26	31	26	31	26
12 bis 60m	34	31	33	29	34	29
Über 60m	42	39	42	40	42	39
Gesamt	37	35	36	33	37	33
2-EU-Alt-2022						
Bis 12m	32	27	30	25	31	25
12 bis 60m	36	32	34	30	35	30
Über 60m	44	41	43	40	43	40
Gesamt	38	37	36	34	37	35

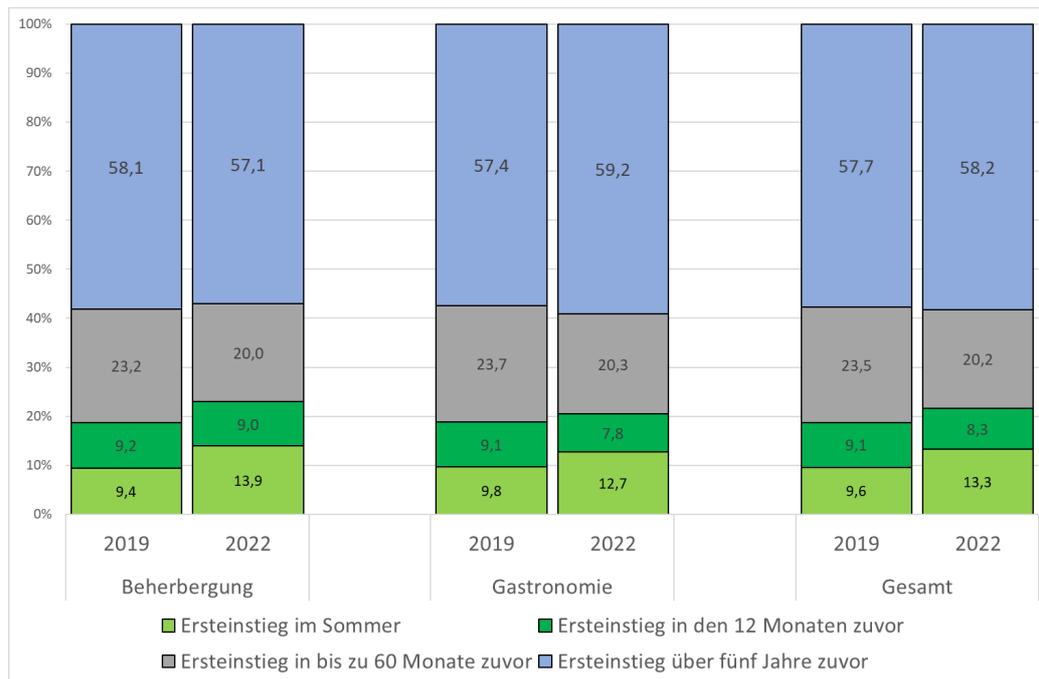
	Beherbergung		Gastronomie		Gesamt	
	Durchschn.	Median	Durchschn.	Median	Durchschn.	Median
EU-Neu-2019						
Bis 12m	33	30	31	27	32	28
12 bis 60m	36	33	35	31	35	32
Über 60m	43	43	42	40	42	41
Gesamt	38	37	37	36	37	36
EU-Neu-2022						
Bis 12m	34	31	32	27	33	29
12 bis 60m	38	35	35	32	37	34
Über 60m	44	43	43	41	43	43
Gesamt	39	38	38	37	39	37
4-Nicht-EU-2019						
Bis 12m	30	26	29	25	29	25
12 bis 60m	31	29	31	29	31	29
Über 60m	46	46	43	42	44	44
Gesamt	40	41	37	34	37	35
4-Nicht-EU-2022						
Bis 12m	34	32	30	27	31	27
12 bis 60m	33	30	33	29	33	29
Über 60m	47	48	43	42	44	43
Gesamt	40	41	37	35	38	37

Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Beschäftigungsmuster - Arbeitsmarktintegration

Die Beschäftigungsmuster im Sommer 2022 entsprechen in vielen Aspekten weitgehend jenen des Jahres 2019. Bei der Zusammensetzung der Tourismusbeschäftigung hinsichtlich der Anteile Tourismusbeschäftigter mit unterschiedlich langer Dauer der Branchenkarrieren (als Ausdruck des Branchenattachements), haben sich jedoch leichte Veränderungen ergeben.

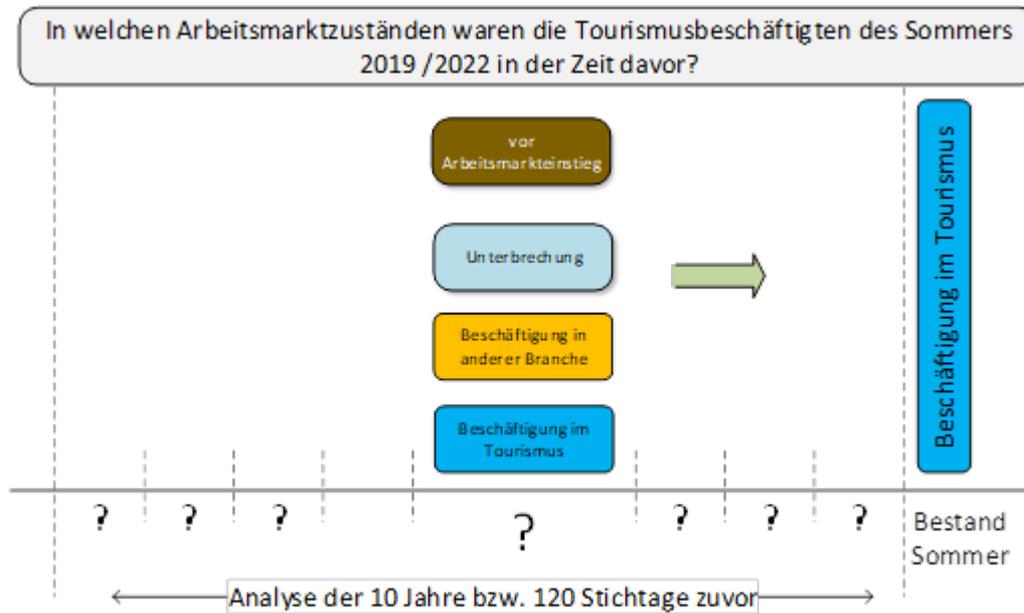
Abbildung 56 - Anteile von Tourismusbeschäftigten unterschiedlich langer Branchenkarrieren



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Nach dem Beschäftigungseinbruch während der Pandemie ist es wenig überraschend, dass die Anteile von Tourismusbeschäftigten, die neu in den Tourismus eingestiegen sind, im Sommer 2022 höher ausfallen als 2019. Die Anteile von Beschäftigten mit mittellangen Tourismuskarrieren (also mit einem Brancheneinstieg, der zwischen einem und fünf Jahren zurückliegt) sind gesunken. In der Gastronomie (und im Tourismus insgesamt) sind die Anteile von Beschäftigten mit langen Tourismuskarrieren (Ersteinstieg mehr als fünf Jahre zurückliegend) gestiegen. Das heißt: es ist gelungen Personen mit langfristigen Tourismuskarrieren durch Kurzarbeit in der Branche zu halten oder die Rückkehr in den Tourismus zu ermöglichen.

Eine umfassende und zugleich übersichtlich zusammenfassbare Form der Analyse der Beschäftigtenstruktur lässt sich auf Basis der individuellen Vorkarrieren (als Zusammenfassung der individuellen Arbeitsmarktintegration) durchführen.



Ausgehend vom entsprechenden Sommermonat (Juli bzw. August und 2019 bzw. 2022) werden die zehn zuvor liegenden Jahre erfasst und die Anteile der Arbeitsmarktstatus, in denen sich die Tourismusbeschäftigten zu 120 monatlichen Stichtagen befinden, erhoben. Dabei wird zwischen folgenden acht Status unterschieden:

1. ArbeiterIn/Angestellte im Tourismus
2. Kurzarbeit im Tourismus
3. Tourismus andere Beschäftigungsform (Lehre oder geringfügig besch.)
4. Beschäftigung außerhalb des Tourismus innerhalb der Tourismus -Karriere
5. Unterbrechung der Tourismus-Karriere (Arbeitslosigkeit /Ausland)
6. Beschäftigung außerhalb Tourismus vor der Tourismus-Karriere
7. Unterbrechung von Erwerbstätigkeit vor Tourismus-Karriere (Arbeitslosigkeit/Ausland)
8. Zeiten vor Ersteintritt in Arbeitsmarkt.

Durch Aggregation der individuellen Daten auf Basis von Merkmalen einer Gruppenzugehörigkeit können die Ergebnisse verschiedener Kohorten einander gegenübergestellt werden. Verglichen werden dabei die Anteile der Arbeitsmarktstatus und ihre zeitliche Lagerung.

Im Folgenden werden jeweils die Beschäftigten des Sommers 2019 bzw. des Sommers 2022 mit kurzer, mittlerer und langer Tourismuskarriere verglichen.

Die Abbildungen zeigen jeweils die Anteile der Gruppenmitglieder, die sich an den 120 Stichtagen in einem der acht oben definierten Status befinden. Diese Darstellungsart ermöglicht einen Vergleich der Muster im Zeitverlauf. Im Anschluss werden die Durchschnittswerte der 10-jährigen Vorkarriere kompakt zusammengefasst.

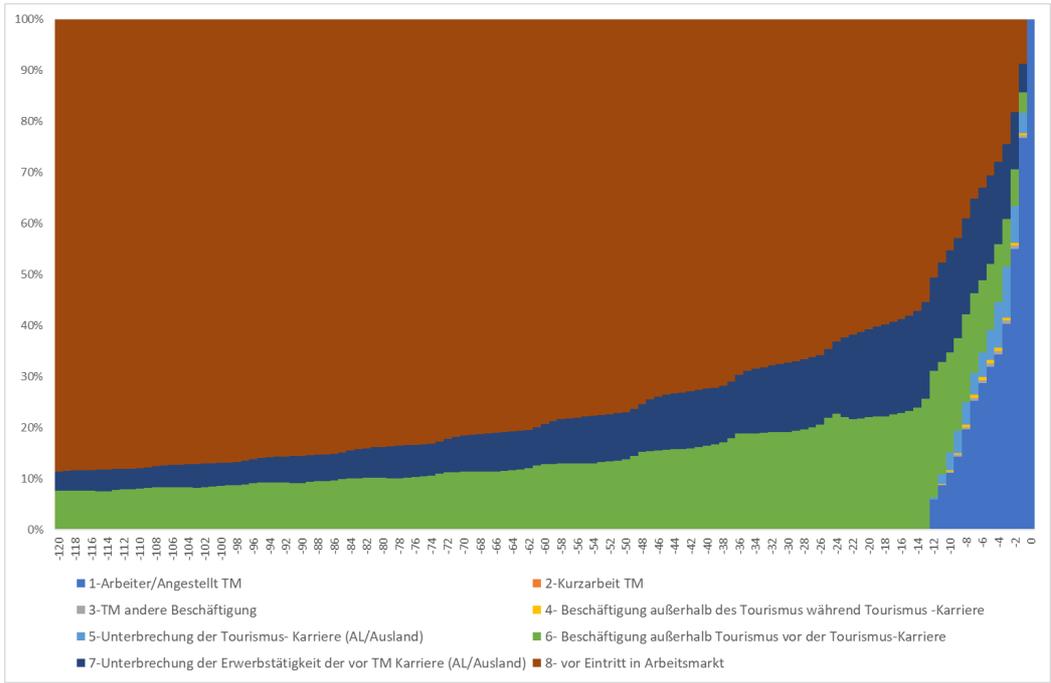
Bei allen drei Gruppen (also mit kurzen, mittellangen bzw. langen Tourismuskarrieren) zeigen sich im Vergleich der Tourismusbeschäftigten des Sommers 2019 und des Sommers 2022 weitgehend ähnliche Muster hinsichtlich der Anteile der unterschiedlichen Status und ihrem zeitlichen Auftreten. Der große Unterschied zeigt sich bei den Beschäftigten mit mittellangen und langen Tourismuskarrieren in jenem Zeitraum, in den die Corona Pandemie für die Kohorte des Jahres 2022 fällt:

- Die Beschäftigung (blau) bricht ein.
- Die Kurzarbeit (orange) sowie die Zeiten außerhalb von Beschäftigung (hellblau) sind höher.

An jenen Stichtagen, die bei der 2022er Kohorte der Zeit vor der Pandemie und nach der Pandemie entsprechen, sind die Anteile der verschiedenen Status der 2022er Kohorte zu jenen der 2019er Kohorte nahezu ident.

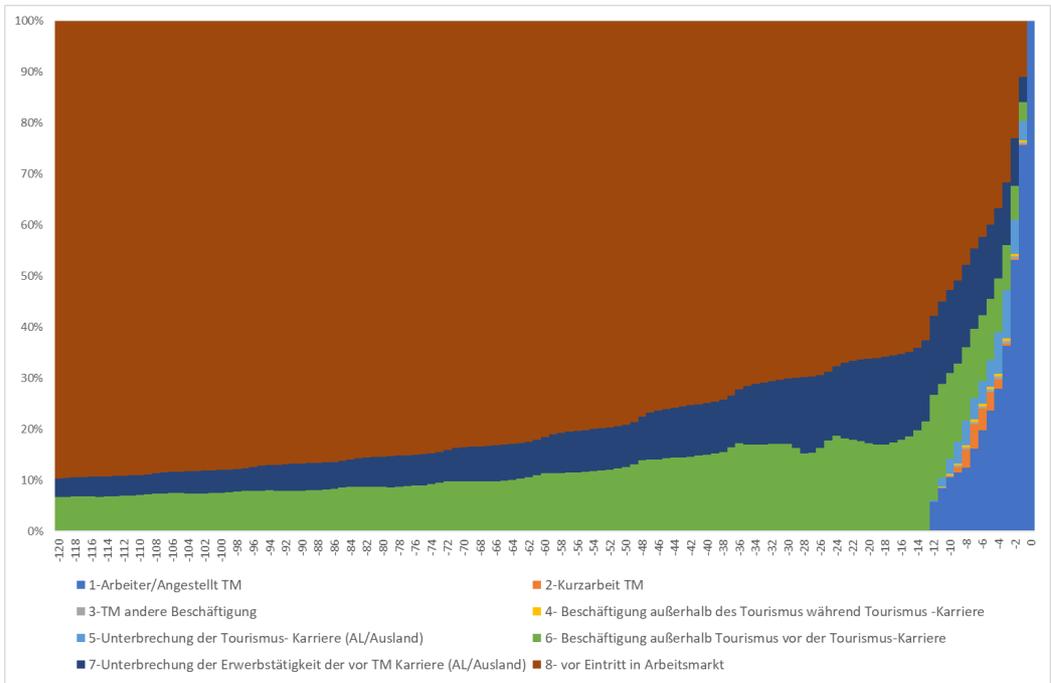
Die folgende Abbildung fasst die Anteile der Zeiten, anhand der Durchschnittswerte des 10-jährigen Durchrechnungszeitraums zusammen. Unterschieden wird nach der Dauer der Tourismuskarriere (kurz – bis 1 Jahr, mittellang bis 5 Jahre, lang – über 5 Jahre) sowie nach Geschlecht.

Abbildung 57- Arbeitsmarktstatus zu 120 Sttg.– TM Beschäftigte Sommer 2019 mit kurzer Branchenkarriere



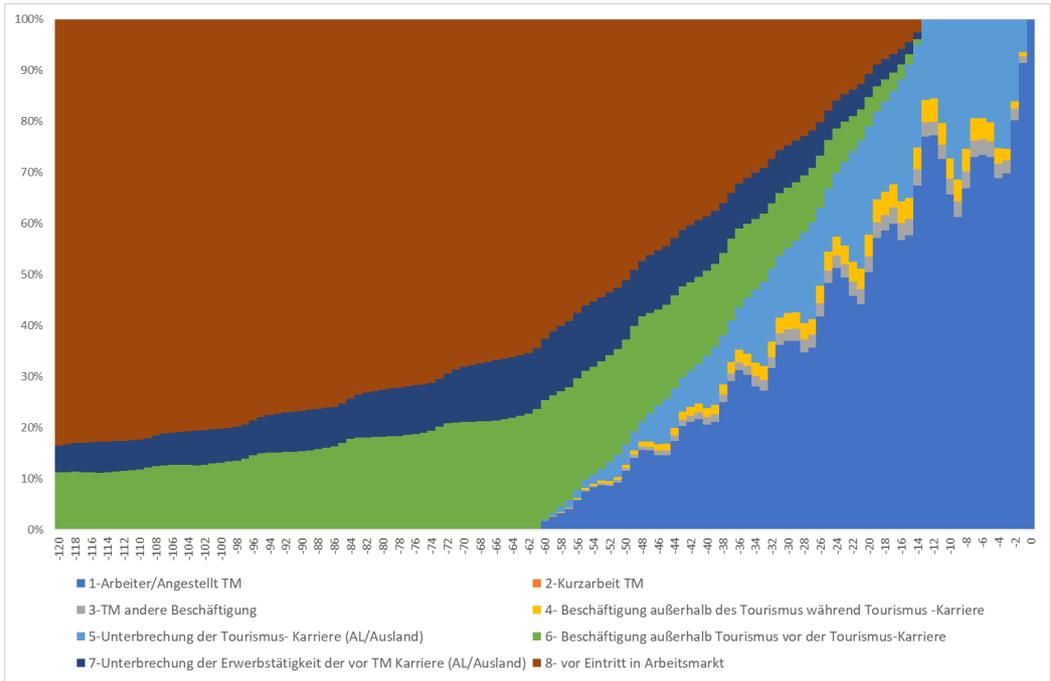
Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Abbildung 58 - Arbeitsmarktstatus zu 120 Sttg.– TM Beschäftigte Sommer 2022 mit kurzer Branchenkarriere



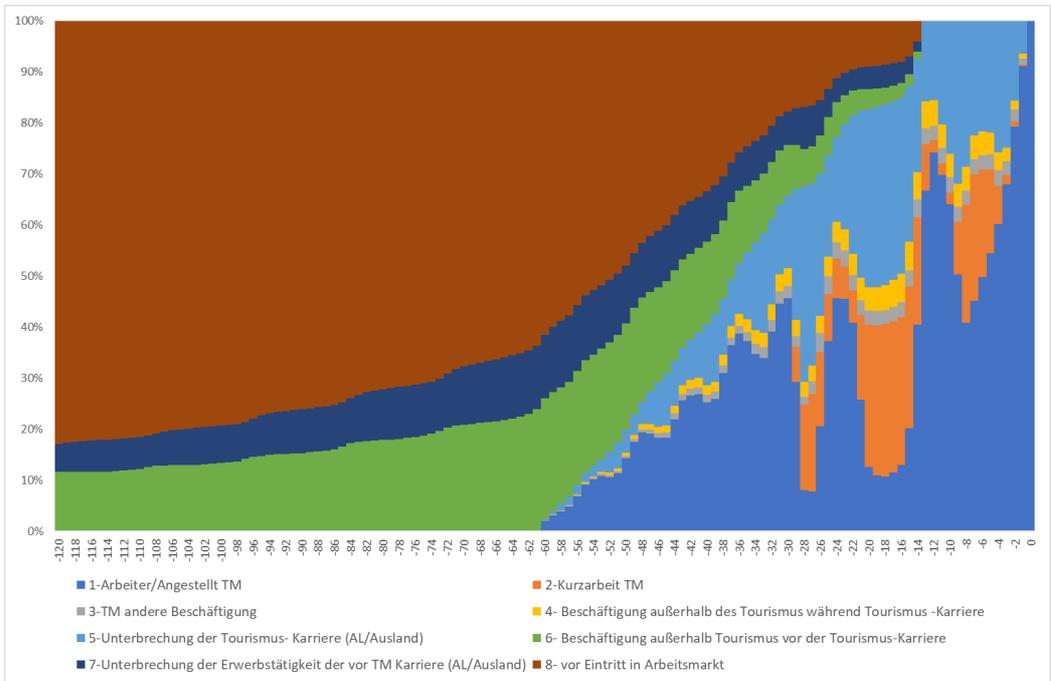
Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Abbildung 59 - Arbeitsmarktstatus zu 120 Sttg.– TM Beschäftigte Sommer 2019 mit mittellanger Branchenkarriere



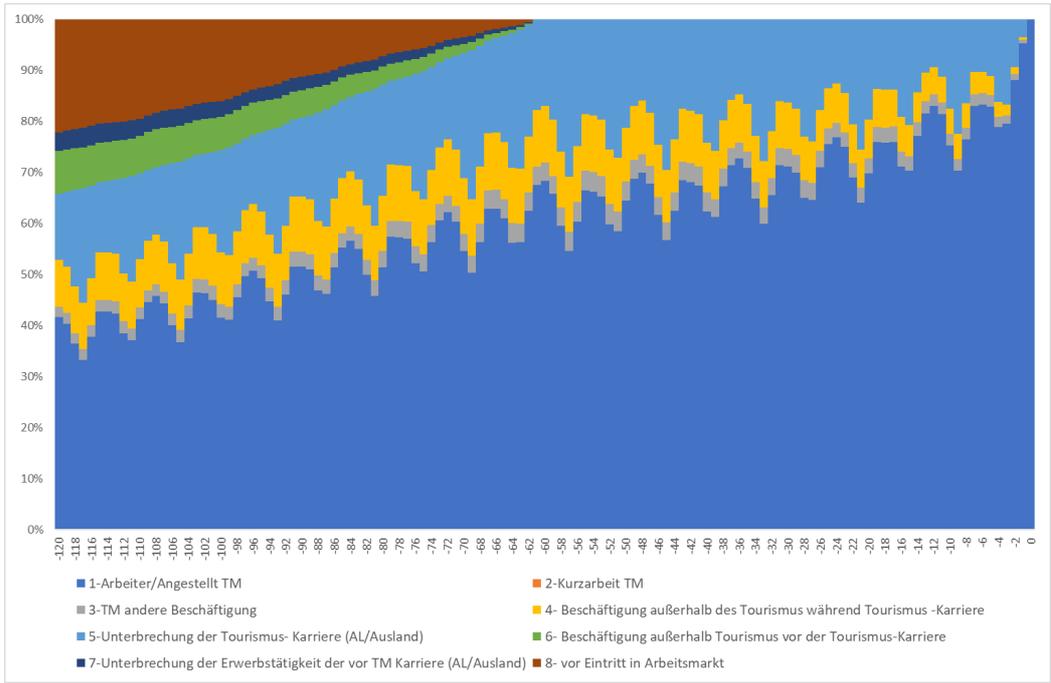
Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Abbildung 60 - Arbeitsmarktstatus zu 120 Sttg.– TM Beschäftigte Sommer 2022 mit mittellanger Branchenkarriere



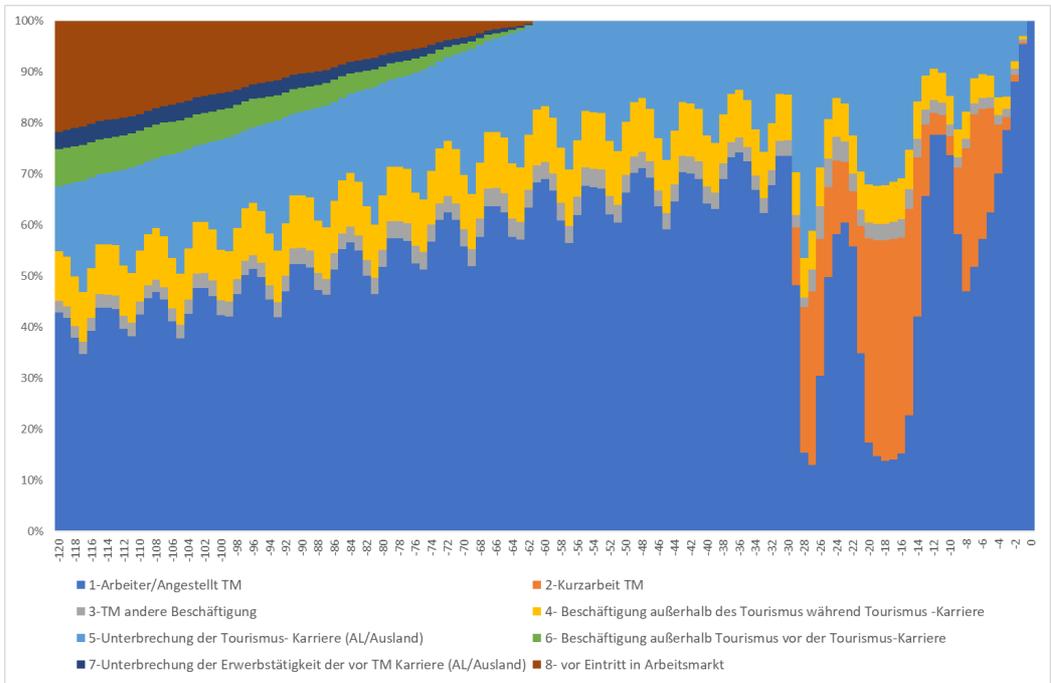
Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Abbildung 61 - Arbeitsmarktstatus zu 120 Sttg.– TM Beschäftigte Sommer 2019 mit langer Branchenkarriere



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Abbildung 62- Arbeitsmarktstatus zu 120 Sttg.– TM Beschäftigte Sommer 2022 mit langer Branchenkarriere



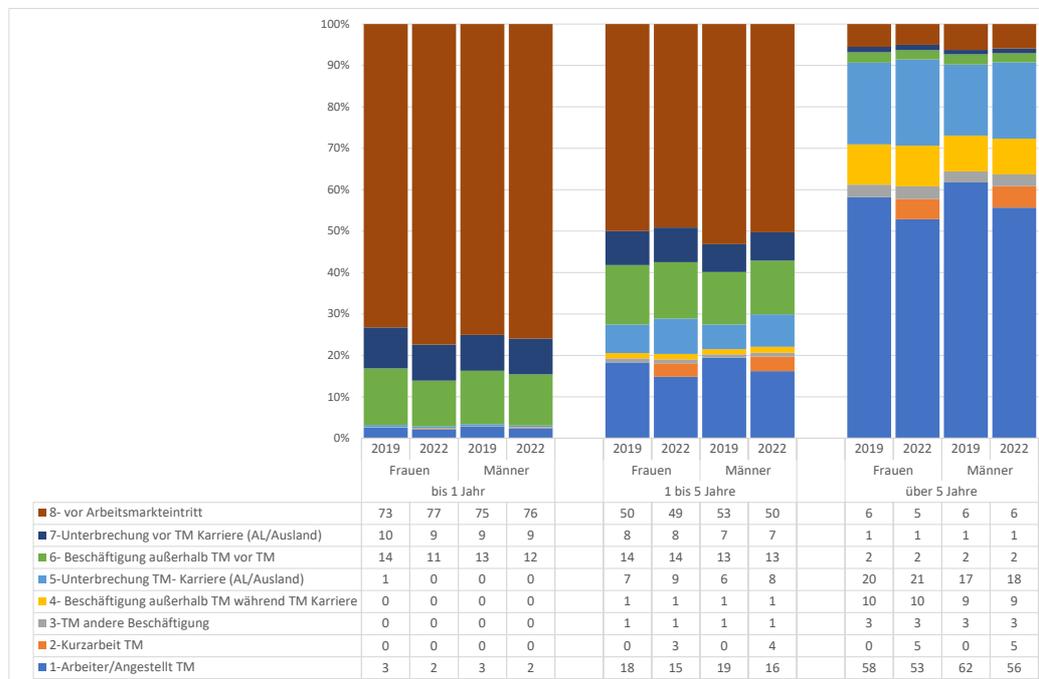
Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Beschäftigte mit kurzer Branchenkarriere (Tourismusersteinstieg bis 1 Jahr zuvor): Im Vergleich der beiden Kohorten - Beschäftigte des Sommers 2019 vs. Beschäftigte des Sommers 2022, die jeweils erst in den 12 Monaten zuvor ihren Tourismusersteinstieg hatten, zeigen sich Unterschiede in Form von größeren Zeitanteilen außerhalb des Arbeitsmarkts (vor Arbeitsmarkteintritt) und leicht niedrigeren Anteilen im Tourismus der 2022er Kohorte. Dies ist konsistent mit den höheren Anteilen von Personen innerhalb dieser Gruppe, die erst im Sommer oder kurz vor dem Sommer ihren Ersteinstieg in den Tourismus aufweisen.

Beschäftigte mit mittellanger Branchenkarriere (1 Jahr bis 5 Jahre): Beim Vergleich der Gruppen mit mittellangen Tourismuskarrieren zeigen sich bei der 2022er Kohorte geringere Anteile von ArbeiterInnen-/Angestelltenstatus im Tourismus, dafür aber höhere Zeitanteile von Tourismusunterbrechungen und Kurzarbeit während der Coronazeit.

Beschäftigte mit langer Branchenkarriere (über fünf Jahre): Bei Personen mit langer Tourismuskarriere sind die Gesamtzeiten in Tourismusbeschäftigung fast ident. Der Unterschied ergibt sich lediglich durch die Kurzarbeitszeiten der 2022er Kohorte an jenen Stichtagen, die der Coronazeit entsprechen.

Abbildung 63- Anteile der Arbeitsmarktstatus im 10-jährigen Durchrechnungszeitraum vor



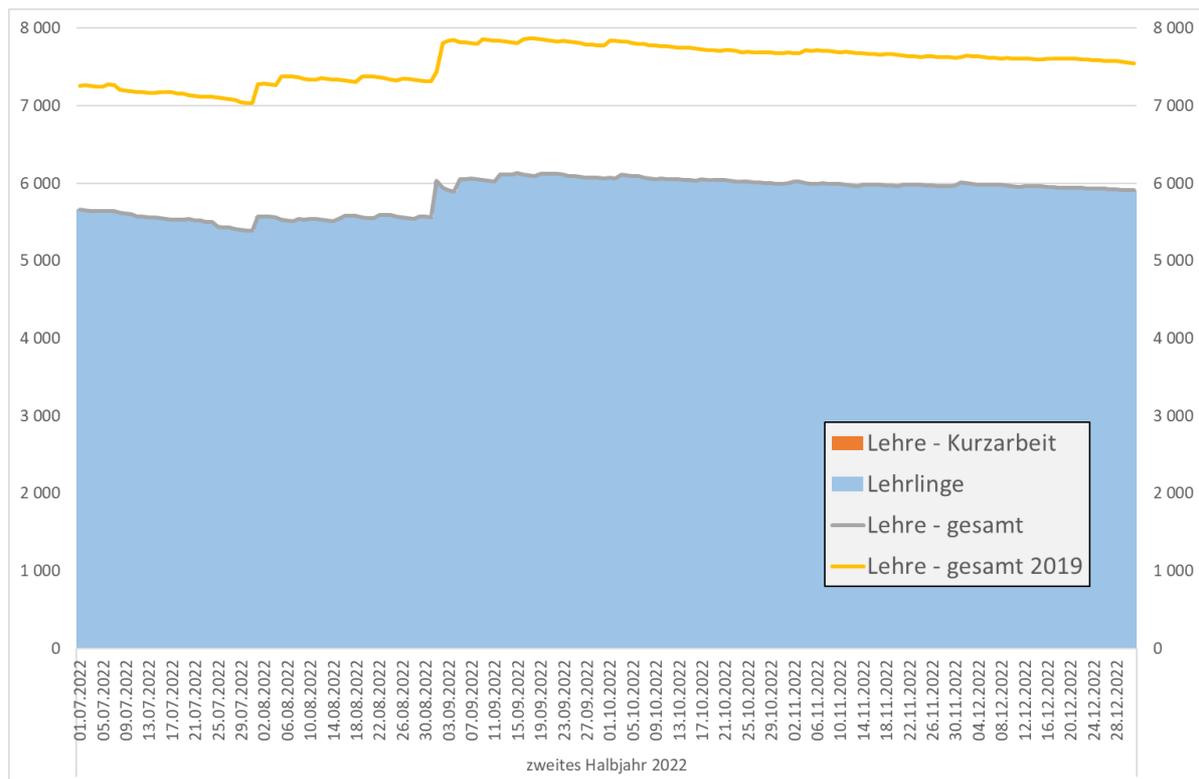
Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Insgesamt zeigt sich: Die Struktur der Beschäftigung (gemessen an den Branchenvorkarrieren) der Jahre 2019 und 2022 unterscheidet sich also vor allem durch die Arbeitsmarktintegration während der Corona-Monate. Bei Personen mit langer Tourismuskarriere konnte der Beschäftigungseinbruch während der Corona-Pandemie durch Kurzarbeit abgefedert werden und ein (fast durchgehender) Verbleib in der Branche ermöglicht werden.

4.3 Lehre

Wie in Kapitel 2.2 dargelegt, ist es während der Pandemie zu einem kontinuierlichen Rückgang der Lehrlingszahlen im Tourismus gekommen. Insbesondere die Anzahl der LehranfängerInnen ist gesunken. In der nachfolgenden Grafik sieht man, dass dieser Trend im Sommer 2022 gestoppt werden konnte.

Abbildung 64 - Bestände Lehrlinge von Juli bis Dezember – 2019 und 2022 im Vergleich



Quelle: AMDB-Daten, Berechnungen IHS

Ab Anfang des Sommers bewegen sich die Gesamtbeschäftigungswerte des Jahres 2022 zwar deutlich unter jenen des Jahres 2019, die Beschäftigungsentwicklung verläuft aber weitgehend parallel. Die Anzahl der LehranfängerInnen ist ähnlich wie im Sommer/Frühherbst 2019.

5 Fazit und Empfehlungen

Die Entwicklung der Tourismusbeschäftigung ...

... kontinuierliches Wachstum bis 2019 bei weitgehend gleichbleibender Struktur...

Die Nachfrage nach touristischen Dienstleistungen ist in den Jahren von 1997 bis 2019 kontinuierlich gewachsen. Dieses Wachstum hat sich auch unmittelbar in den Beschäftigungszahlen niedergeschlagen. Die jahresdurchschnittliche unselbständige Beschäftigung – darin sind ArbeiterInnen/Angestellte, geringfügig Beschäftigte und Lehrlinge enthalten – ist von 160 Tausend Personen im Jahr 1997 auf über 276 Tausend jahresdurchschnittlich beschäftigte Personen im Jahr 2019 angestiegen. Die Anzahl der unterschiedlichen Personen, die im Jahresverlauf zumindest kurzfristig im Tourismus unselbständig beschäftigt waren, ist von 277 Tausend Personen im Jahr 1997 auf rund 506 Tausend im Jahr 2019 angewachsen.

Die grundlegenden Beschäftigungsmuster der Branche sind in diesem Zeitraum weitgehend stabil geblieben, da sich die Charakteristika von Angebot und Nachfrage nicht geändert haben: Die Nachfrage nach touristischen Dienstleistungen schwankt im Tages-, Wochen- und Jahresverlauf. Im Moment, in dem die Nachfrage anfällt, muss sie durch personalintensive, just-in-time Produktion vor Ort befriedigt werden.

Dies bedeutet, dass zu den Spitzenzeiten ein besonders hoher Personalbedarf entsteht, es aber gleichzeitig unmöglich ist, sämtliche Beschäftigte das ganze Jahr über zu beschäftigen.

In Regionen mit hoher Tourismusintensität ist die saisonale Komponente besonders hoch. Der saisonale Arbeitskräftebedarf kann nicht aus dem lokalen Arbeitskräftepotenzial gedeckt werden.

Die Lagerung der Arbeitszeiten, die Belastungen zu Spitzenzeiten und das Faktum, dass teilweise nur temporäre oder saisonale Beschäftigungen möglich sind, haben zur Folge, dass die Tourismusbeschäftigten im Branchenvergleich jünger und mobiler sind.

Die saisonal bedingten Schwankungen im Personalbedarf bedingen auch eine besondere Beschäftigungsdynamik. Die (auch international) branchenüblichen Herausforderungen temporäre und saisonale Arbeitskräfte zu finden und Personalabgänge zu kompensieren,

wurde durch das Branchenwachstum verschärft. Gleichzeitig ist die Zahl der LehrabsolventInnen – die traditionell das Rückgrat einer gut ausgebildeten Kernbeschäftigung mit langfristiger Branchentreue bilden – in den letzten Jahren zurückgegangen.

Der wachsende Arbeitskräftebedarf konnte in den letzten Jahren vor allem durch grenzüberschreitend mobile Beschäftigte gedeckt werden, wobei dies perspektivisch durch den demographischen Wandel und die Konkurrenz durch andere Branchen erschwert wird.

... Nachfrage und Beschäftigungsrückgänge während Corona ...

Im Zuge der Corona Pandemie war der Tourismus jene Branche, die am stärksten von Lock-downs betroffen war. Dabei waren nicht nur Beherbergung und Gastronomie, sondern auch für den Tourismus wichtige komplementäre Branchen wie etwa Kunst und Unterhaltung (ÖNACE R) mit behördlichen Einschränkungen konfrontiert. In Folge ist die Nachfrage nach touristischen Dienstleistungen stark zurückgegangen. Der Beschäftigungsrückgang im Corona Zeitraum von 2020 bis Ende 2022 war im Tourismus (ÖNACE I) im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen am stärksten: gegenüber dem Vergleichsjahr 2019 ist die Gesamtbeschäftigung im Durchschnitt der drei Coronajahre um 12 Prozent zurückgegangen.

Die Frage der Deckung des Personalbedarfs wurde dadurch nicht erleichtert. Der vermeintlichen kurzfristigen Entlastung stand die Herausforderung gegenüber, den Abgang langfristiger Kernbeschäftigter zu vermeiden.

In diesem Zusammenhang hat die Kurzarbeit eine wichtige Rolle gespielt. Rund 180.000 Tourismusbeschäftigte haben im Tourismus Kurzarbeit in Anspruch genommen. In den Coronajahren 2020 bis 2022 konnte knapp ein Fünftel des Beschäftigungsvolumens des Vergleichsjahres 2019 in Form von Kurzarbeit kompensiert bzw. überbrückt werden und es ist gelungen, langfristig Beschäftigte in der Branche zu halten.

Dies ermöglichte es, nach Wegfall der behördlichen Einschränkungen weitgehend nahtlos an die Tourismusproduktion der Vor-Pandemiejahre anzuschließen.

... Erholung mit dem Wegfall der behördlichen Einschränkungen ab Sommer 2022

Ab Sommer 2022 sind nicht nur behördliche Einschränkungen weggefallen, auch die Quarantänebestimmungen, die eine Einschränkung der Nachfrageseite bedeuteten, sind weitgehend gelockert worden.

Die Nüchtigungs- und die Beschäftigungszahlen haben im Sommer 2022 ein Niveau erreicht, das weitgehend jenem des Sommers 2019 entsprach. Der coronabedingte Einbruch scheint überwunden zu sein. Die Struktur der Beschäftigung entspricht weitgehend jener der vorangegangenen Jahre.

Auf Basis des kurzen Nachbetrachtungszeitraums des Sommers 2022 kann Corona als temporärer Einschnitt betrachtet werden. Wie weit sich in Folge der Pandemie mittel- und langfristige Änderungen ergeben, wird sich zeigen. Weder die Rahmenbedingungen noch die Produktionsweise haben sich im Tourismus in Folge von Corona fundamental geändert. Die Herausforderung, den Arbeitskräftebedarf adäquat zu decken, besteht auch nach Corona weiter.

Empfehlungen

Hinsichtlich allfälliger Empfehlungen für Maßnahmen zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs im Tourismus ist vorzuschicken, dass es dafür keine universelle Formel gibt:

- die Arbeitsmarktmuster sind regional zu heterogen und auch
- die Anforderungen, die sich aus unterschiedlichen Tätigkeitsprofilen oder hinsichtlich des zeitlichen Ausmaßes des Tourismusengagements ergeben, sind zu unterschiedlich.

Auf Basis detaillierter Analysen können allerdings bestimmte Handlungsfelder identifiziert werden, in denen es gilt, unterstützende Maßnahmen zu setzen.

Erstens, sämtliche Maßnahmen zur Saisonverlängerung oder zur Glättung saisonaler Schwankungen, die es erlauben den Anteil ganzjähriger Beschäftigungsverhältnisse zu erhöhen, erscheinen sinnvoll. Regional und punktuell kann hier sicherlich abgeholfen werden. Die natürliche Tourismusressourcenausstattung, die die Tourismusnachfragemuster determiniert, kann allerdings nicht gänzlich geändert werden.

Zweitens wird das Arbeitskräftepotenzial des Auslands auch in Zukunft eine wichtige Rolle spielen, da einer saisonalen Binnenmigration Grenzen gesteckt sind. Maßnahmen, die das Anwerben und die Vermittlung ausländischer Arbeitskräfte ermöglichen, gilt es zu intensivieren.

Drittens, die Altersstruktur der Gesellschaft ändert sich. Der Tourismus muss diesem Phänomen Rechnung tragen, indem entsprechende Maßnahmen gesetzt werden. Dazu zählt der Ausbau von Kinderbetreuungseinrichtungen ebenso wie neue Arbeitszeitmodelle, die es auch älteren Beschäftigten ermöglichen, längerfristig mit den Belastungen umgehen zu können.

Viertens, die Lehrausbildung ist ein öffentliches Gut, das nicht nur für das notwendige Qualitätsniveau sorgt, sondern auch den Startpunkt für eine langfristige Branchentreue der Beschäftigten darstellt. Es gilt, qualitativ hochwertig ausbildende Betriebe zu unterstützen und es kleineren Betrieben zu ermöglichen, für den Nachwuchs an Fachkräften zu sorgen. Die gezielte Unterstützung, insbesondere bei der Ausbildung von Lehrlingen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft, scheint angesichts der Lehrabbruchquoten dieser Lehrlinge und des damit vergebenen Potenzials an zukünftigen Fachkräften sinnvoll.

Fünftens, die Arbeitsmarktströme zeigen, dass der Tourismus sowohl mit dem Ausland als auch mit vielen anderen Branchen in Form von permanenten Beschäftigtenströmen in Verbindung steht. Für den gesamten Arbeitsmarkt erfüllt der Tourismus die wichtige Funktion einer Einstiegsbranche (bei Jüngeren oder Personen aus dem Ausland) oder als Zwischenbranche. Er erfüllt damit eine wichtige Funktion und trägt somit zur Kohäsion am Arbeitsmarkt bei. Aus Sicht des Tourismus gilt es zu untersuchen, mit welchen Arten von Tätigkeiten oder Jobs der Tourismus in Konkurrenz steht und in Folge Maßnahmen zur Attraktivierung der Tourismusbeschäftigung zu entwickeln. Auch eine geringere Verlängerung der durchschnittlichen Verweildauer im Tourismus leistet einen Beitrag zur Deckung des Arbeitskräftebedarfs.

Sechstens, grundsätzlich ist es der Branche immer wieder gelungen, den Arbeitskräftebedarf zu decken. Insbesondere auf Betriebsebene gibt es unzählige Beispiele, wie durch gutes Management die betrieblichen Herausforderungen gemeistert wurden. Best-practice Beispiele erfolgreicher Unternehmensführung können den übrigen Betrieben helfen.

Insgesamt scheint es angebracht, anstatt auf eine große Maßnahme zu setzen, ein Bündel gut koordinierter Maßnahmen ins Auge zu fassen.

Die Zahlen zur Dynamik der Tourismusbeschäftigung legen nahe, dass es lohnend sein könnte, den Fokus von der Rekrutierung neuer Arbeitskräfte auf das Halten bewährter Arbeitskräfte zu richten und den Verbleib in der Branche durch die Attraktivierung bestehender Beschäftigungsverhältnisse zu erhöhen.

6 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 – Wachstum der Beschäftigung im Tourismus (ÖNACE I) 1997 bis 2021.....	9
Abbildung 2 -täglich Beschäftigtenstand – Tourismus (ÖNACE I) 1997 bis 2019.....	10
Abbildung 3 - Saisonalitätsmuster – Salzburg, Tirol, Vorarlberg.....	11
Abbildung 4 – Saisonalitätsmuster – Burgenland und Kärnten	12
Abbildung 5 - Saisonalitätsmuster - NÖ, OÖ, Wien, Steiermark.....	12
Abbildung 6 - Tourismusintensität (Verhältnis Nächtigungen zu Bevölkerung) 2019 nach Bundesländern	13
Abbildung 7 – Verhältnis unterschiedlicher Beschäftigter zu durchschnittl. Beschäftigung – Tourismus 1997 bis 2019.....	15
Abbildung 8 – Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen 2019	16
Abbildung 9 - Verhältnis unterschiedlicher Beschäftigter zu durchschnittl. Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen, 2019	16
Abbildung 10 – Kalendertage innerhalb und außerhalb von Beschäftigung in der Branche – nach Branchen, 2019.....	19
Abbildung 11 - Kalendertage innerhalb und außerhalb des TM, 2019.....	20
Abbildung 12 – Anzahl Tourismusbeschäftigter nach Nationengruppen. 1997 bis 2019....	22
Abbildung 13- Anteile Tourismusbeschäftigter nach Nationengruppen. 1997 bis 2019.....	22
Abbildung 14 – Anteile Beschäftigter nach Nationengruppen 1997	23
Abbildung 15 - Anteile Beschäftigter nach Nationengruppen 2019	23
Abbildung 16 – Anzahl Beschäftigter nach Alter und Nationengruppen im Tourismus 1997 vs. 2019.....	25
Abbildung 17 - Anzahl Beschäftigter nach Alter und Nationengruppen in der Gesamtwirtschaft 1997 vs. 2019.....	26
Abbildung 18 – Frauen- und Männeranteil nach Wirtschaftszweigen, 2019	27
Abbildung 19 – Anteile untersch. Arbeitsmarktstatus im Tourismus von 1997 bis 2019....	28
Abbildung 20 – Anteile untersch. Arbeitsmarktstatus nach Branchen 1997.....	30
Abbildung 21 - Anteile untersch. Arbeitsmarktstatus nach Branchen 2019.....	30
Abbildung 22 – tägliche Beschäftigtenbestände 1997 bis 2019 und Anzahl untersch. Beschäftigte seit Anfang 1997.....	31
Abbildung 23 –Zeitanteile versch. Status innerhalb einer durchschnittlichen Branchenkarriere, nach Branchen.....	34
Abbildung 24- Zeitanteile versch. Status innerhalb einer durchschnittlichen Branchenkarriere, im Tourismus.....	35

Abbildung 25- Verteilung des Anmeldevolumens im Kalenderjahr 2019, Tourismus.....	37
Abbildung 26 - Verteilung des Anmeldevolumens 2019 im Kalenderjahr, alle Sektoren....	37
Abbildung 27 - Verteilung des Anmeldevolumens 1997 bis 2019, Tourismus	38
Abbildung 28 - Verteilung des Anmeldevolumens 1997 bis 2019,. alle Sektoren	38
Abbildung 29 - Anteile der drei Beschäftigungstypen - Personen und Volumen	39
Abbildung 30 – Kernbeschäftigte und temporär Beschäftigte – Anteil Personen.....	40
Abbildung 31- Kernbeschäftigte und temporär Beschäftigte – Anteil Anmeldevolumen ...	41
Abbildung 32- Tourismusbeschäftigte unterschiedlicher Karrieredauer, Anteile Personen und Beiträge zum Gesamtanmeldevolumen im Zeitraum von 1997 bis 2019	42
Abbildung 33- Anteile von Beschäftigten unterschiedlich langer Branchenkarrieren nach Status der Erstbeschäftigung.....	43
Abbildung 34- Anteile von LehranfängerInnen in unterschiedlichen Status	44
Abbildung 35- Anteil der LehranfängerInnen in untersch. Status 12 Monate nach Lehrbeginn – nach Nationen u. Gesl.	46
Abbildung 36 - Anteil der LehranfängerInnen in untersch. Status 12 Monate nach Lehrbeginn – nach Betriebsgröße	46
Abbildung 37- Anteile mittlerer und langer Branchenkarrieren bei Lehrlingen, die 24m nach Lehrbeginn noch in Lehre sind. Differenziert nach Wirtschaftszweig und MitarbeiterInnengröße	47
Abbildung 38- Zu und Abflüsse von Beschäftigten 1997 bis 2022	49
Abbildung 39 – Anteile unterschiedlicher Zugänge und Abgänge.....	50
Abbildung 40 – Auf- und Abbau Beschäftigtenständen im Tourismus, 1997 bis 2019.....	54
Abbildung 41 – Anteile von Beschäftigten 5 Jahre vor dem Basisjahr nach Wirtschaftszweigen	56
Abbildung 42 - Anteile von Beschäftigten 5 Jahre nach dem Basisjahr nach Wirtschaftszweigen	56
Abbildung 43 - Sektorenranking nach Eigenvektorzentralität - abgebende Sicht, Frauen..	59
Abbildung 44 - Sektorenranking nach Eigenvektorzentralität - aufnehmende Sicht, Frauen.....	59
Abbildung 45 Sektorenranking nach Eigenvektorzentralität - abgebende Sicht - Männer .	60
Abbildung 46 - Sektorenranking nach Eigenvektorzentralität - aufnehmende Sicht, Männer	60
Abbildung 47- Bestände ArbeiterIn/Angestellte (AA) inkl. KUA - Tourismus	69
Abbildung 48 - Bestände ArbeiterIn/Angestellte (AA) inkl. KUA - Gesamtwirtschaft.....	69
Abbildung 49 – durchschn. Beschäftigung (AA) inkl.KUA in Prozent von 2019 (=100).....	71
Abbildung 50 - Bestände ArbeiterIn/Angestellte (AA) inkl. KUA - Beherbergung Tirol	72
Abbildung 51 - Bestände ArbeiterIn/Angestellte (AA) inkl. KUA – Beherbergung Wien	73

Abbildung 52 - durchschn. Beschäftigung (AA) inkl. KUA in Prozent von 2019 (=100).....	74
Abbildung 53 – Bestände Lehrlinge inkl. KUA – Gesamtwirtschaft	76
Abbildung 54 - Bestände Lehrlinge inkl. KUA – Tourismus	77
Abbildung 55 - Anteile Nationengruppen nach Geschlecht - 2019 vs. 2022	82
Abbildung 56 - Anteile von Tourismusbeschäftigten unterschiedlich langer Branchenkarrieren.....	85
Abbildung 57- Arbeitsmarktstatus zu 120 Sttg.– TM Beschäftigte Sommer 2019 mit kurzer Branchenkarriere.....	88
Abbildung 58 - Arbeitsmarktstatus zu 120 Sttg.– TM Beschäftigte Sommer 2022 mit kurzer Branchenkarriere.....	88
Abbildung 59 - Arbeitsmarktstatus zu 120 Sttg.– TM Beschäftigte Sommer 2019 mit mittellanger Branchenkarriere	89
Abbildung 60 - Arbeitsmarktstatus zu 120 Sttg.– TM Beschäftigte Sommer 2022 mit mittellanger Branchenkarriere	89
Abbildung 61 - Arbeitsmarktstatus zu 120 Sttg.– TM Beschäftigte Sommer 2019 mit langer Branchenkarriere.....	90
Abbildung 62- Arbeitsmarktstatus zu 120 Sttg.– TM Beschäftigte Sommer 2022 mit langer Branchenkarriere.....	90
Abbildung 63- Anteile der Arbeitsmarktstatus im 10-jährigen Durchrechnungszeitraum vor.....	91
Abbildung 64 - Bestände Lehrlinge von Juli bis Dezember – 2019 und 2022 im Vergleich .	92

Institut für Höhere Studien – Institute for Advanced Studies (IHS)

Josefstädter Straße 39

1080 Wien

ihs.ac.at