

Die dynamische Entwicklung von Gästerausgaben und Tourismusexporten, der Beschäftigten- und Nächtigungszahlen wie auch der Bettenkapazitäten machen den Tourismus seit Jahrzehnten zu einer bedeutenden Stütze der heimischen Wirtschaft und zu einer bedeutenden Stütze des heimischen Arbeitsmarkts.

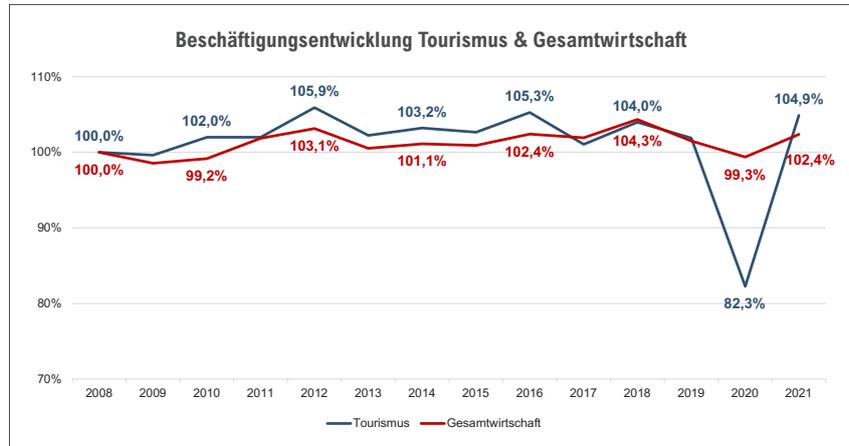


Abbildung 1: Vergleich der Beschäftigungsentwicklung im Tourismus und der Gesamtwirtschaft in Prozent; Quelle: Bundesministerium für Arbeit

Und dann kam mit Corona ein Nachfragetief, das den Tourismus weltweit früher, stärker und länger traf als jede andere Branche.

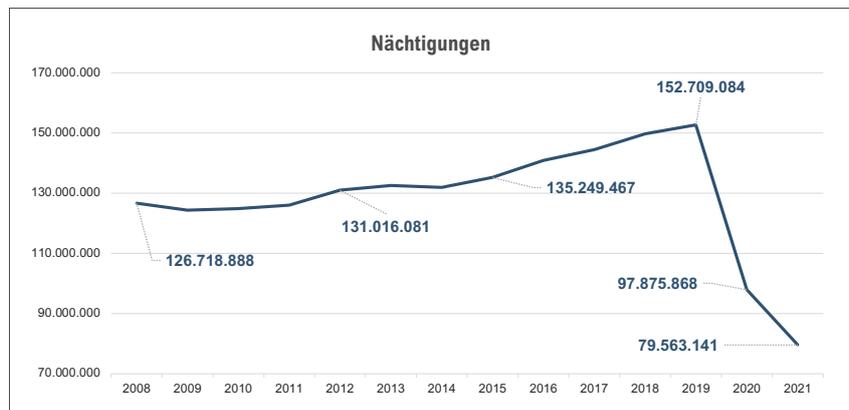


Abbildung 2: Entwicklung der Nächtigungen in Österreich in den Jahren 2008 – 2021; Quelle: Statistik Austria

Mit der wieder aufkeimenden Reiselust setzt der Tourismus zu einem Comeback an, das den gesamtösterreichischen Aufschwung entscheidend mittragen soll. Um die wieder angehende Nachfrage stillen zu können, braucht diese serviceintensive Branche dringend Mitarbeiter:innen.

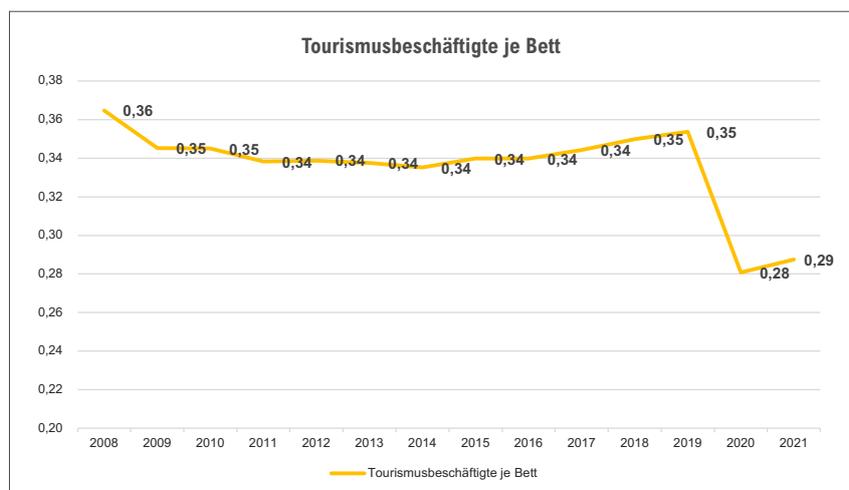


Abbildung 3: Entwicklung der Beschäftigten im Tourismus je Bett in den Jahren 2008 – 2021; Quelle: Bundesministerium für Arbeit, Statistik Austria

Ambitioniert, aber machbar: Österreich attraktivster Tourismus-Arbeitsplatz

Österreich hat als internationale Top-Destination auch das Zeug zum besten Arbeitsplatz im internationalen Tourismus. Auf dem Weg dorthin muss allen voran die Lohnnebenkostenhürde überwunden werden, um so bei den Arbeitgebern Mittel freizusetzen für nachhaltige Maßnahmen im Human Resources-Bereich. Werden dazu weitere von der ÖHV vorgeschlagene Maßnahmen wie der Ausbau der Kinderbetreuung, die Förderung von Mitarbeiterunterkünften, die Novellierung des Feststellungsbescheids, Umzugsboni und Mobilitätsbeihilfen ausgebaut, kann Österreich sehr rasch einige entscheidende Schritte auf dem Weg zu diesem ambitionierten, aber erreichbaren Ziel schaffen: die Nr. 1 auf dem internationalen Tourismus-Arbeitsmarkt zu werden, wo sich Arbeit auszahlt, weil mehr netto vom Brutto bleibt.

Die Österreichische Hoteliereinigung hat drei Maßnahmenbündel identifiziert, um das Potenzial zu heben:

- ➔ **Arbeitgeber:innen entlasten**
- ➔ **Rückenwind für Arbeitgeber:innen, die ihre Teams halten und entwickeln wollen**
- ➔ **Rückenwind für Arbeitgeber:innen, die ihre Teams ausbauen wollen**

Arbeitgeber:innen entlasten

→ Lohnnebenkosten für 30 Mitarbeiter:innen je Unternehmen um 30 % senken

Das WIFO zeigt in einer aktuellen, von der ÖHV in Auftrag gegebenen Studie auf, dass Österreich bei den Lohnnebenkosten international im absoluten Spitzenfeld liegt. 55,6 % aller Abgaben in Österreich sind Abgaben auf Arbeit. In der EU sind es 47,3 %. Der implizite Steuersatz auf Arbeit liegt bei 41,7 % – der zweithöchste Wert in der Union – fast doppelt so hoch wie in den Ländern mit den niedrigsten Werten. Die Abgabenlast auf Arbeit in Österreich wird als „arbeitnehmer- und arbeitgeberseitig hoch und teilweise steigend“ kritisiert. Als empirisch erwiesen gelten die negativen Beschäftigungseffekte v. a. für bestimmte Gruppen auf dem Arbeitsmarkt. Lohnnebenkostensenkungen eigneten sich besonders zur Krisenbewältigung. Aktuell ließe sich eine strukturell sinnvolle und nachhaltige Senkung der Lohnnebenkosten mit der notwendigen Entlastung vor dem Hintergrund der hohen Inflation verbinden.

Beschäftigungsintensive Branchen wie der Tourismus und hier vor allem die Qualitätshotellerie sind hier besonders gefordert. Für diesen Sektor rasch eine Lösung zu finden und umzusetzen, ist dringend notwendig, damit der Tourismus das volkswirtschaftlich wichtige vom WIFO geortete Aufholpotenzial ausspielen und damit zur Stütze der heimischen Konjunktur werden kann.

Sämtliche bisherige Maßnahmen in diese Richtung waren – jedenfalls auf den einzelnen Betrieb gerechnet – nicht mehr als „peanuts“: Trotz jahrzehntelanger politischer Versprechen betrugen sie jeweils nur wenige Zehntelprozentpunkte. Jede einzelne KV-Erhöhung der vergangenen Jahre fiel höher aus als alle Mini-Lohnnebenkostensenkungen zusammen.

Eine spürbare Entlastung des volkswirtschaftlich so wichtigen Tourismus wäre aktuell umso wichtiger, als etwa die Kosten für Energie oder Food & Beverage infolge des Ukraine-Kriegs und der ökosozialen Steuerreform gefährlich ansteigen. Die Lösung wäre eine Senkung der Lohnnebenkosten um 30 % für 30 Mitarbeiter:innen je Unternehmen. Diese würde KMU besonders helfen, ohne Großbetriebe zu benachteiligen. Dies kann bzw. muss durch eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen umgesetzt werden, die neben der finanziellen Entlastung des Faktors Arbeit auch zu einer Reduktion des administrativen Aufwands führen:

- Streichung der Lohnnebenkosten für Lehrlinge und Praktikant:innen
- Unbefristete Lohnkostenzuschüsse bei der Einstellung älterer Arbeitsloser
- Streichung von LSt und SV für Überstunden
- Weitere merkliche Senkung von ESt und LSt
- Radikale Vereinfachung der Lohnverrechnung durch Streichung von Ausnahmen, die durch die Senkung von ESt und LSt kompensiert werden

Rückenwind für Arbeitgeber:innen, die ihre Teams halten und entwickeln wollen

→ Feststellungsbescheid optimieren

Nichts verkauft sich besser als bad news, und nichts schreckt Bewerber:innen zuverlässiger ab als Skandale. Das zu verhindern ist eine Aufgabe der Politik. Mit dem Feststellungsbescheid – der Genehmigung für Betriebe, Lehrlinge auszubilden – hat sie ein geeignetes Mittel in der Hand. Dass es nicht genutzt wird, ist verantwortungslos. Das muss dringend geändert werden im Interesse der Jugend und aller Ausbilder:innen, deren verantwortungsvolles Engagement für die Jugend nicht mehr länger in den Schmutz gezogen werden darf!

→ Mitarbeiter:innen-Unterkünfte fördern

Dass Unterkünfte in der Ferienhotellerie kostenlos zur Verfügung gestellt werden, ist das eine, die mittlerweile in viele Fällen herausragende Qualität der Unterkünfte das andere, vom WLAN und Küchen in Top-Qualität bis hin zur kostenlosen Nutzung der Wellnessbereiche oder Skipässen. Luft nach oben gibt es bei der steuerlichen Behandlung: Sachbezug ab 30m² ist alles andere als zeitgemäß.

→ Saisonverlängerung unterstützen

Den Bemühungen vieler Arbeitgeber:innen, die Saisonen zu verlängern, sind klimatische und damit eng zusammenhängende wirtschaftliche Grenzen gesetzt: Ohne Einnahmen können Beschäftigte nur bis zu einem gewissen Grad beschäftigt werden. Möglich wären Ganzjahresverträge, wenn Arbeitgeber:innen und öffentliche Hand ihren Aufwand teilen: Beteiligt sich der Bund mit einem Anteil der Arbeitslosenkosten, reduziert er seine Ausgaben und kommt dem Ziel der Ganzjahresbeschäftigung näher. Die Arbeitgeber:innen tragen ihren Teil dazu bei, ein Teil der Zeit wird Weiterbildungsmaßnahmen gewidmet, die Beschäftigten bekommen ihr Gehalt: win-win!

→ Ruhezeiten optimieren

Nachfragebedingt verkürzte Ruhezeiten werden in Freizeit ausgeglichen. Doch die aktuelle Regelung lässt Luft nach oben: Sie verbietet, die Ruhezeiten als zusammenhängende Blöcke zu organisieren. Dabei hätten diese für die Beschäftigten einen deutlich höheren Erholungswert und würden erst Kurzurlaube oder die Heimreise ermöglichen.

→ Kinderbetreuung ausbauen

Die Arbeitszeiten im Tourismus seien „familienfeindlich“, heißt es oft. Oder ist es das Kinderbetreuungsangebot? Dass dieses ausgerechnet in tourismusintensiven Regionen besonders eingeschränkt ist, verwundert. Als effektive Hebel bieten sich neben dem Ausbau des öffentlichen Angebots der von private public partnership-Modellen und die offensivere Förderung betriebsübergreifender Kooperationen an.

Rückenwind für Arbeitgeber:innen, die ihre Teams ausbauen wollen

→ **Mobilität forcieren**

Ob Umzugsbonus oder Mobilitätsbeihilfe: Um betriebliche Maßnahmen wie kostenlose Unterkunft und Verpflegung zu verstärken, sollten staatliche Unterstützungen für diesbezügliche Aufwände ausgebaut und stärker kommuniziert werden: Tu Gutes und rede darüber! Pilotprojekte haben gezeigt, dass die intensive Begleitung neuer Mitarbeiter:innen durch regionale Mobilitäts-Coaches Früchte trägt.

→ **Rot-Weiß-Rot-Karte reformieren**

Österreichs Tourismus hat international angesehene Ausbildungsstandards und viele offene Stellen. Dass im Inland aufhältige Drittstaatenangehörige mit Lehrabschluss im Tourismus die EU verlassen müssen, um einen Antrag auf eine Rot-Weiß-Rot-Karte zu stellen, ist falsch und rasch einfachgesetzlich zu ändern, zumal dem weder verfassungs- noch EU-rechtlich etwas entgegensteht.

Darüber hinaus sollten die Kriterien für die Erlangung einer Rot-Weiß-Rot-Karte reformiert werden: Derzeit stellen diese zu stark auf Universitätsabschlüsse und hohe Gehälter ab. Pflege und technische Branchen werden über die Mangelberufsliste geregelt. Dem Tourismus, einer Branche mit einem infolge der dynamischen Nachfrageentwicklung evident hohen Zahl an offenen Stellen, dürfen diese Zugänge zu internationalen Fach- und Hilfskräften nicht länger verwehrt bleiben.

→ **Beschäftigungsbewilligung beschleunigen**

Beschäftigungsbewilligungen für Drittstaatenangehörige werden nur erteilt, wenn für die zu besetzende offene Stelle weder EU-Bürger:innen noch am Arbeitsmarkt verfügbare Drittstaatenangehörige verfügbar sind. Dass Ersatzkraftverfahren durchgeführt werden, ist verständlich, dass sie sich in vielen Fällen über Wochen und Monate ziehen, nicht. Dafür sollte dringend ein zeitgemäßer Modus entwickelt und eingesetzt werden.

→ **Praktika verbessern**

Wo es möglich ist, packt die ÖHV selbst an: So wurden gemeinsam mit den Direktor:innen der Tourismusschulen bei Tourismusschüler:innen aus ganz Österreich Status quo und Optimierungspotenzial abgefragt. Die von den Schüler:innen eingebrachten Verbesserungsvorschläge – mehr lernen, mehr Trinkgeld, weniger Stress – werden von der ÖHV an die Praktikumsbetriebe herangetragen, um so den Nachwuchs besser an die Branche binden zu können.

→ Lehrlingsausbilder:innen: „Train the trainer!“

Betriebe mit mehr Bewerber:innen als offenen Stellen grenzen sich meist durch ihr Bemühen von der Konkurrenz ab. Die ÖHV unterstützt diese Betriebe mit der Lehrlingsausbilder-Akademie: Dort werden befähigte Ausbilder:innen auf den aktuellsten Stand gebracht, um das Optimum für Betrieb und Lehrling zu erreichen: einen motivierten und gut ausgebildeten Fachkräftenachwuchs.

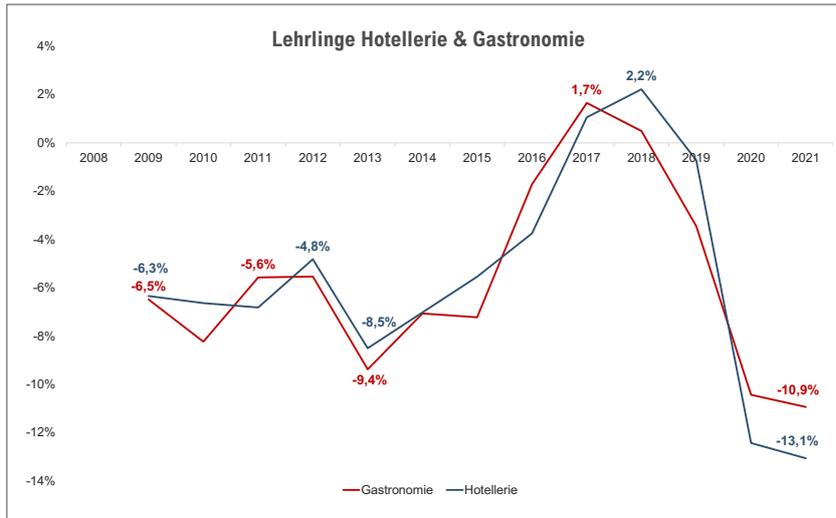


Abbildung 4: Entwicklung der Lehrlinge in Hotellerie und Gastronomie in den Jahren 2008 – 2021 in Prozent gegenüber dem Vorjahr, Quelle: Bundesministerium für Arbeit

→ Wiedereingliederung von Arbeitslosen fördern

Jeder kann einmal arbeitslos werden, keiner muss es in einem Land mit Hunderttausenden offenen Stellen lange bleiben. Ein degressives Arbeitslosengeld würde negative Effekte von Arbeitsplatzverlusten lindern und dazu motivieren, angebotene offene Stellen anzutreten. Maßnahmen wie Mobilitätsbeihilfen, der Ausbau der Kinderbetreuung, unbefristete Lohnkostenzuschüsse bei der Einstellung älterer Arbeitsloser und der Ausbau von Umschulungsmaßnahmen sollen dabei unterstützen.