

Maßnahmen zur raschen und nachhaltigen Stärkung des österreichischen Tourismus-Arbeitsmarktes

Um die nach dem Corona-bedingten Nachfragetief wieder ansteigende Reise-Nachfrage bedienen zu können, braucht es Mitarbeiter:innen. Nun lag der Beschäftigtenstand bereits 2021 über dem Vorkrisenniveau.

Beschäftigungsentwicklung Tourismus & Gesamtwirtschaft



Abbildung 1: Beschäftigungsentwicklung im Tourismus und Gesamtwirtschaft in Prozent

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

Doch auch weil ein Teil der Beschäftigten Teilzeitarbeit vorzieht, braucht es Anstrengungen von allen Seiten, um das hohe Dienstleistungsniveau zu halten, die Wettbewerbsposition weiter zu verbessern und so das Beste für den Standort herauszuholen. Denn laut Prognose der Statistik Austria sinkt die Zahl der Personen im erwerbsfähigen Alter in Österreich von derzeit 5,9 Mio. auf 5,6 Mio. – und das, obwohl die Bevölkerung im selben Zeitraum von 9 Mio. auf 9,6 Mio. zunimmt. Es werden also mehr Menschen Dienstleistungen konsumieren, aber weniger Menschen am Arbeitsmarkt verfügbar sein. Das Rekordniveau an offenen Stellen zeigt bereits heute, dass viel Arbeit und Wertschöpfung in Österreich liegen bleibt: Die Unternehmen können wegen des weltweiten branchenübergreifenden Mitarbeiter:innen-Mangels nur einen Teil der verfügbaren Betten anbieten.

Offene Stellen Gesamtwirtschaft

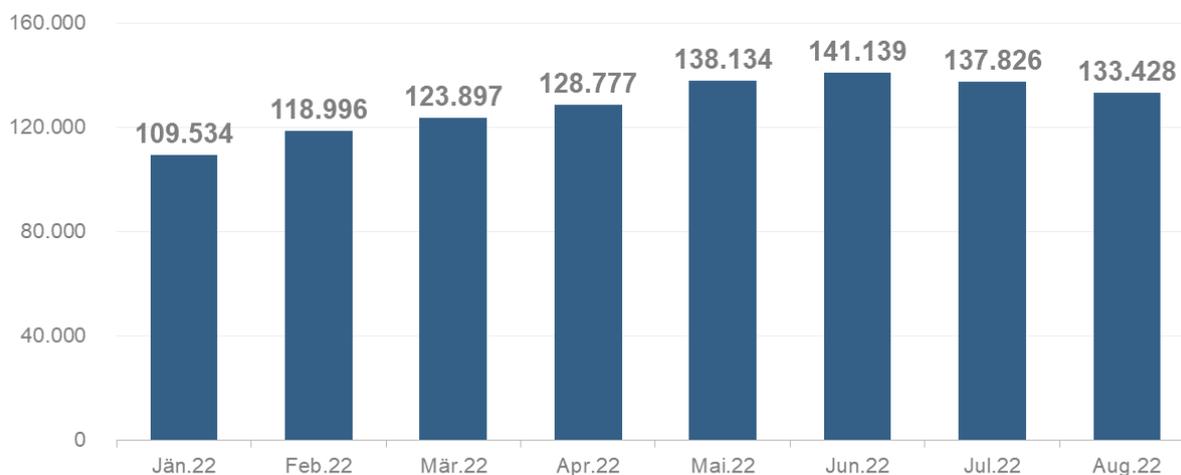


Abbildung 2: Offene Stellen Gesamtwirtschaft

Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

Viele Arbeitgeber investieren seit Jahren in Mitarbeiterunterkünfte und Schulungsmaßnahmen für Einsteiger:innen, erfahrene Teammitglieder und Führungskräfte. Löhne und Gehälter steigen, die Arbeitszeiten sinken, bei zunehmender Flexibilität. Um diese Top-Arbeitgeber:innen bei ihren Bemühungen zu unterstützen, müssen wir an mehreren Hebeln drehen. Einige davon finden Sie in diesem Politikbrief der ÖHV skizziert.

Beschäftigte stärken

Lehrlingsentwicklung Hotellerie & Gastronomie

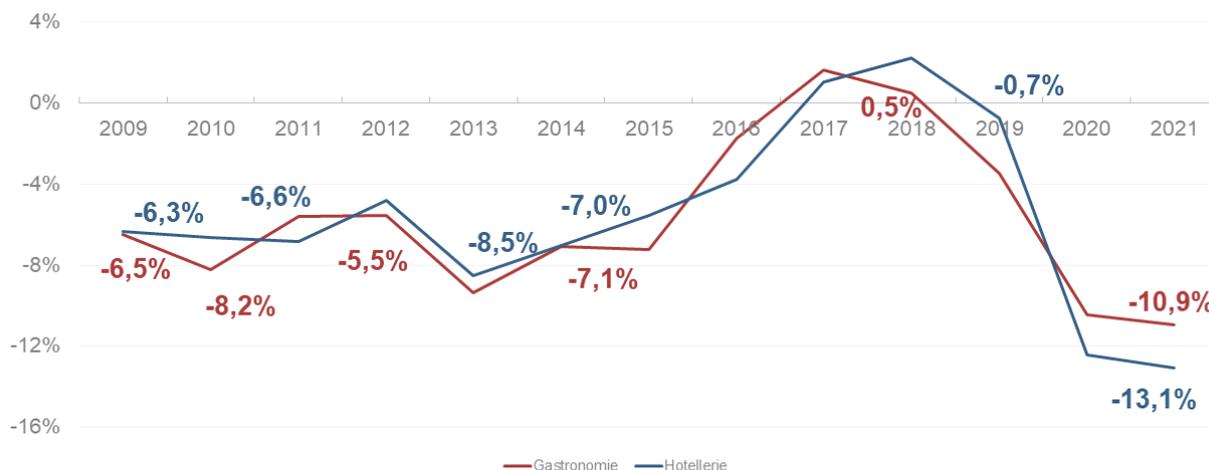


Abbildung 3: Lehrlinge in Hotellerie und Gastronomie 2008 – 2021, Entwicklung ggü. Vorjahr
Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft

Lohnsteuer für Vollzeit unter 30 halbieren, für Überstunden streichen

Der implizite Steuersatz auf Arbeit liegt in Österreich bei 41,7%. Das ist der zweithöchste Wert in der EU, und er ist fast doppelt so hoch wie in den Ländern mit den niedrigsten Steuern auf Arbeit. Das WIFO bezeichnet das in einer Studie als „arbeitnehmer- und arbeitgeberseitig hoch und teilweise steigend“ und verweist auf daraus resultierende negative Beschäftigungseffekte. Um dem entgegenzuwirken, fordert die ÖHV die Halbierung der Lohnsteuer für alle Vollzeit-Beschäftigten unter 30. Die Lohnsteuer und Lohnnebenkosten für Überstunden sollen für alle Beschäftigten gestrichen werden.

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.

Mitarbeiter:innen-Unterkünfte ins 21. Jahrhundert führen

Dass Unterkünfte in der Ferienhotellerie kostenlos zur Verfügung gestellt werden, ist in vielen Fällen die Regel, die oftmals herausragende Qualität der Unterkünfte die Kür: von WLAN und Küchen in Top-Qualität bis hin zur kostenlosen Nutzung von Wellnessbereichen oder Skipässen. Luft nach oben gibt es bei der steuerlichen Behandlung: Unterkünfte mit 30m² sind kein Einkommensbestandteil, sondern stillen ein Grundbedürfnis für Beschäftigte, denen die tägliche Heimfahrt nicht zugemutet werden kann. Die Erhöhung der Untergrenze auf einen zeitgemäßen Wert wäre für alle Betroffenen – vor allem aber für die Mitarbeiter:innen – von Vorteil. Gemeinschaftsräume dürfen in keinem Fall – auch nicht anteilig – zur Wohnung zählen und damit den unzeitgemäßen Wert künstlich weiter reduzieren. Zudem braucht es zeitnah ein gemeinsames Verfahren mit den Bundesländern zur Vereinheitlichung und Angleichung der Untergrenzen für die Förderung von Mitarbeiter:innenunterkünften. In tourismusintensiven Regionen sollen Pilotprojekte mit Wohnbaugenossenschaften zur Errichtung von Mitarbeiter:innenunterkünften als private public partnership-Modelle umgesetzt werden. Begleitend dazu sollen Initiativen zur Umwandlung von ehemaligen oder nicht mehr in vollem Ausmaß wettbewerbsfähigen Hotels in Quartiere gesetzt werden.

Ganzjahresanstellung erleichtern, Durchrechnungszeiten verlängern

Das AMS will das „Parken von Saisonbeschäftigten“ einschränken und schlägt deswegen vor, den Bezug des Arbeitslosengelds für mehrere Wochen zu sperren: also Beschäftigte dafür zu strafen, dass die Nachfrage saisonal stark schwankt, weil Skifahren und Schwimmen in Österreich meteorologisch bedingt das Jahr über nicht uneingeschränkt möglich sind: ein fragwürdiger Ansatz! Zielführender wäre die Verlängerung von Durchrechnungszeiten für Saisonbetriebe über die Dauer der Saison hinaus, kombiniert mit Gehaltszuschüssen für Zeiten mit reduziertem Dienstleistungsaufwand, wenn diese für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen genutzt werden. Diese Gehaltszuschüsse sollen niedriger sein als das Arbeitslosengeld und so zu einer Entlastung der öffentlichen Hand führen. Gleichzeitig bieten sie für Unternehmen Anreiz, eine Ganzjahresbeschäftigung anzustreben, so die Fluktuation zu senken, durchgängige Erwerbsbiografien zu ermöglichen und Pensionsansprüche zu erhöhen.

Wochenruhezeiten optimieren: Blocken ermöglichen

Muss die nächtliche Ruhezeit in Gastronomie- oder Hotelbetrieben verkürzt werden, ist sie in Freizeit auszugleichen. Doch die aktuelle Regelung verbietet, diese Ruhezeit-Guthaben als zusammenhängende Blöcke zu organisieren. Dabei brächte das gerade den Beschäftigten deutliche Vorteile: einen höheren Erholungswert, weil echte Kurzurlaube – in vielen Fällen für die Heimreise zur Familie – so erst möglich würden. Notwendig ist dazu lediglich eine kleine Änderung in § 12 Abs. 2a Arbeitszeitgesetz von „anstelle der Verlängerung einer anderen täglichen Ruhezeit“ zu „anstelle der Verlängerung einer anderen täglichen oder wöchentlichen Ruhezeit“.

Saisonverlängerung unterstützen

Den Bemühungen vieler Arbeitgeber:innen, die Saisonen zu verlängern, sind klimatische und damit eng zusammenhängende wirtschaftliche Grenzen gesetzt: Ohne Schnee keine Schifahrer, ohne Sommer kein Schwimmen im See. Ohne Gäste keine Einnahmen. Und ohne Einnahmen können Beschäftigte nur bis zu einem gewissen Grad eingesetzt und bezahlt werden. Ganzjahresverträge mit längeren Durchrechnungszeiträumen würde das erleichtern, wenn Arbeitgeber:innen und öffentliche Hand sich den Aufwand teilen: Beteiligt sich der Bund mit einem Anteil der Arbeitslosenkosten an den Lohnkosten, reduziert er seine Ausgaben und das Ziel der Ganzjahresbeschäftigung rückt näher. Ein Teil der Zeit wird Weiterbildungsmaßnahmen gewidmet, die Beschäftigten bekommen ihr Gehalt: win-win!

Ein besonderer Fokus muss in der Arbeitsmarktpolitik auf Auszubildende und junge Beschäftigte gelegt 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 Wertschätzung, mehr lernen, mehr Trinkgeld, weniger Stress – werden von der ÖHV an die Praktikumsbetriebe herangetragen, um die Branche so attraktiver zu machen.

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.

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!

Arbeitgeber:innen stärken

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

Während Steuern und Abgaben auf Arbeit im EU-Durchschnitt bei 47,3 % liegen, weist das WIFO sie für Österreich mit 55,6% aus. Wir liegen in dem Bereich seit Jahrzehnten im unrühmlichen Spitzenfeld. Die Gegenmaßnahmen der vergangenen Jahrzehnte haben die Belastung immer nur minimal – um Zehntelprozentpunkte – reduziert und sind mit der darauffolgenden KV-Erhöpfung verpufft. Gerade jetzt wäre es wichtig, mit spürbaren Entlastungen die Inflation zu bekämpfen.

Im Tourismus umso mehr, als hier besonders hohe Steigerungen einander gegenseitig verstärken: allen voran die Energie, Speisen und Getränke sowie Löhne und Gehälter.

Ein wirksamer Hebel wäre eine merkliche Senkung der Lohnnebenkosten – um 30% für 30 Beschäftigte je Unternehmen. Das würde KMU besonders helfen, ohne Großbetriebe zu benachteiligen. Eine Reihe von Einzelmaßnahmen würde den Faktor Arbeit entlasten und den administrativen Aufwand senken:

- Streichung der Lohnnebenkosten für Lehrlinge und Praktikant:innen
- Unbefristete Lohnkostenzuschüsse bei der Einstellung älterer Arbeitsloser
- 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

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

Die Erhöhung der Stammsaisonier-Kontingente und Annäherungen an die Bedürfnisse der Arbeitgeber:innen bei der Rot-Weiß-Rot-Karte sind als wichtige arbeitsmarktpolitische Schritte absolut zu begrüßen, weitere jedoch dringend notwendig. So ist es nicht zielführend, sondern im Gegenteil absolut kontraproduktiv, wenn im Inland aufhältige Drittstaatenangehörige mit Lehrabschluss im Tourismus die EU verlassen müssen, um einen Antrag auf eine Rot-Weiß-Rot-Karte zu stellen. Das ist falsch und rasch einfachgesetzlich zu ändern, zumal dem weder verfassungs- noch EU-rechtlich etwas entgegensteht: Denn, dass arbeitswillige und auf einem im

internationalen Vergleich Top-Niveau ausgebildete Menschen trotz vieler Tausend offener Stellen im Land Österreich in vielen Fällen endgültig verlassen, so den österreichischen Tourismus schwächen und die Konkurrenz stärken, kann nicht das Ziel der der österreichischen Standort- und Einwanderungspolitik sein.

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.

Aktive Arbeitsmarktpolitik: Deutschland macht es vor

Eine realistische Betrachtung der Arbeitsmarktentwicklung – nicht nur im Tourismus – lässt nur einen Schluss zu: Angesichts der demografischen Entwicklung und der gewandelten Einstellung zur work-life-balance wird es in vielen Bereichen auf absehbare Zeit nicht möglich sein, offene Stellen in dem Ausmaß zu besetzen, dass Wirtschaft und Standort, Sozialsystem und der Wohlstand im Land nicht Schaden nehmen. Es braucht daher eine aktive Einladungs politik wie in Deutschland, nicht nur für Fachkräfte, sondern gerade auch im Hilfskräftebereich, wo Positionen besonders schwer mit Österreicher:innen zu besetzen sind, und das gerade in mitarbeiterintensiven Wachstumsbranchen wie dem Tourismus. Dazu gehören eine dynamische Entwicklung der Saisonierkontingente und eine auf die Bedürfnisse der Branche abgestimmte Weiterentwicklung der Rot-Weiß-Rot-Karte.

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. Auch hier hilft der Blick nach Deutschland: Kann eine Stelle nicht binnen 10 Tagen mit Inländer:innen oder gleichgestellten besetzt werden, wird diese für Drittstaatenangehörige geöffnet.

Kontakt

Martin Stanits
Leiter Public Affairs | Unternehmenssprecher
T: +43 1 5330952 20
martin.stanits@oehv.at
www.oehv.at