

Biermann, Margit

Research Report

Saisonale Beschäftigung ungarischer Arbeitskräfte in Tirol: Erfahrungen und Vorschläge

AMS info, No. 187/188

Provided in Cooperation with:

Public Employment Service Austria (AMS), Vienna

Suggested Citation: Biermann, Margit (2011) : Saisonale Beschäftigung ungarischer Arbeitskräfte in Tirol: Erfahrungen und Vorschläge, AMS info, No. 187/188, Arbeitsmarktservice Österreich (AMS), Wien

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/102434>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Saisonale Beschäftigung ungarischer Arbeitskräfte in Tirol

Erfahrungen und Vorschläge

Die vorliegende Studie* ist aus zweierlei Gründen von Aktualität: Einerseits arbeiten ungarische Beschäftigte bereits seit Jahren aufgrund der Zusammenarbeit zwischen den Arbeitsmarktservices beider Länder in Tirol, andererseits können sie vom 1. Mai 2011 an bewilligungsfrei beschäftigt werden, was günstigere Bedingungen für die Arbeitskräftemobilität schafft.

1. Aufbau der Untersuchung

Bei der Untersuchung der Möglichkeiten der saisonalen Beschäftigung im Ausland ist von der Kohärenz zwischen Arbeitskräftenachfrage und Arbeitskräftenangebot auszugehen. Zur Beschäftigung ungarischer Arbeitskräfte in der Wintersaison sind drei Faktoren unumgänglich:

- Arbeitskräftenachfrage nach ungarischen ArbeitnehmerInnen in der Schisaison;
- Bereitschaft der ungarischen ArbeitnehmerInnen zur Beschäftigung im Ausland;
- eine den von den Dienstgebern erwarteten Voraussetzungen entsprechende Eignung der Arbeitskräfte.

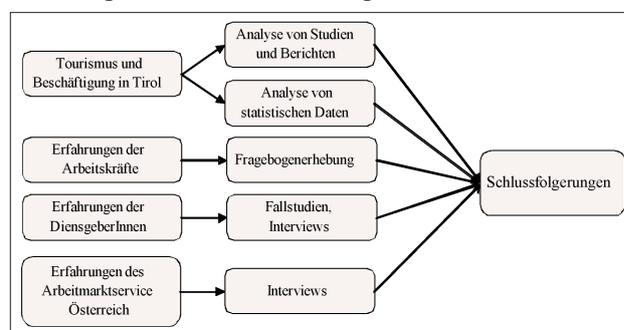
Dementsprechend habe ich meine Untersuchungen auf folgende drei Schwerpunkte konzentriert:

- Wie entwickeln sich Tourismus und Beschäftigung in Österreich bzw. in Tirol, gibt es eine Nachfrage in der Wintersaison nach ungarischen Arbeitskräften im Tourismusbereich in Tirol?
- Beabsichtigen die ungarischen Arbeitsuchenden in der Wintersaison in Österreich zu arbeiten?
- Entsprechen die ungarischen Arbeitsuchenden, die in Tirol beschäftigt werden möchten, den von den österreichischen Dienstgebern gestellten Anforderungen?

* Das Komitatsarbeitsamt Veszprém (ab 2007 das Regionalarbeitsamt Mittel-Transdanubien als dessen Rechtsnachfolger) veranstaltet seit 2002 in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsmarktservice Tirol Jobbörsen für ungarische ArbeitnehmerInnen, die in der Wintersaison in Tirol arbeiten möchten, und zwar mit den Zielen, die saisonbedingte Arbeitslosigkeit zu senken, die Berufskennnisse der Arbeitskräfte zu erweitern und das Erlernen der deutschen Sprache zu erleichtern. Die vorliegende Studie beschäftigt sich mit dem Zeitraum 2002 bis 2010, die erhobenen Fragebögen erfassen die Jahre zwischen 2002 und 2008. Eine derartige Kooperation bestand nur mit dem AMS Tirol.

Das methodische Vorgehen wird schematisch in Abbildung 1 dargestellt.

Abbildung 1: Aufbau der Forschung



2. Tourismus und Arbeitsmarkt in Tirol

Der Tourismus gehört in Österreich zu den Schwerpunktbereichen. Dies wird auch dadurch untermauert, dass er zwischen 2007 und 2010 direkt und indirekt mit 7,5% bis 7,7% zum BIP beigetragen hat. Durchschnittlich 5% bis 6% der Angestellten bzw. 7,0% bis 7,2% der Vollzeitbeschäftigten haben im Bereich »Hotel und Gastronomie« gearbeitet (Quelle: Tourismus in Österreich 2010).

Der Tourismus in Österreich ist auch im internationalen Maßstab bedeutend. Sein Anteil machte 2010 am Tourismus in Westeuropa 14,13%, in Europa 4,65% und in der Welt 2,35% aus, was in Bezug auf die Größe des Landes außerordentlich beachtlich ist.

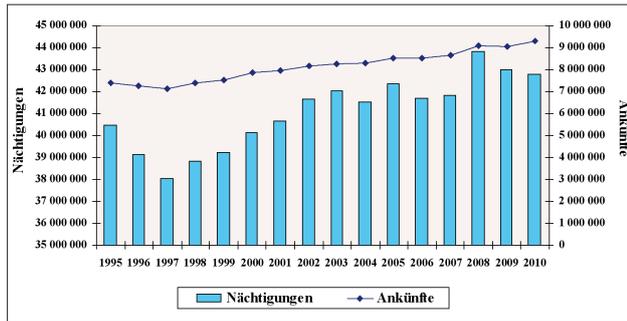
Um diese marktführende Position zu halten bzw. den Vorsprung weiter auszubauen, wird stark in den österreichischen Tourismus investiert. Die Dienstleistungen in den Schigebieten werden fortlaufend ausgeweitet und im Bereich »Hotel« wurde zwischen 2008 und 2010 die Zahl der Hotels mit gehobener Preisklasse von 1.837 auf beachtliche 1.984 erhöht. Davon befinden sich 736 in Tirol. In diesen Hotels ist die Zahl des auf ein Zimmer fallenden Personals höher, was eine größere Arbeitskräftenachfrage bedeutet, zugleich stellen aber die Hotels auch höhere fachliche Anforderungen an ihre Beschäftigten.

Unter den Bundesländern Österreichs weist Tirol in der Winterzeit die höchste BesucherInnenzahl auf. In der Winter-

saison 2009/2010 wurden 40,3% und in der Saison von 2010/2011 40,0% der gesamten Nächtigungen in diesem Bundesland registriert (Quelle: Statistik Austria).

Zwischen 1995 und 2010 haben jährlich annähernd zehn Millionen TouristInnen Tirol besucht und mehr als 40 Millionen Nächte in Hotels verbracht. Wegen der Wirtschaftskrise ist der Hotelbetrieb nach dem Jahr 2008 ein wenig zurückgegangen. 2010 zeigt sich ein erneuter Anstieg der Gästezahl, allerdings sind die Aufenthaltszeiten etwas kürzer. Die Abbildung 2 veranschaulicht die Entwicklung der Zahl der Gäste und Nächtigungen.

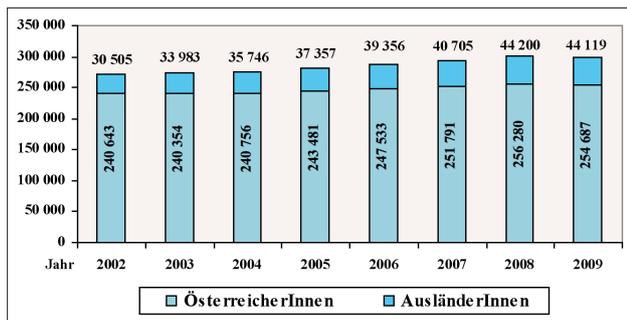
Abbildung 2: Entwicklung der Zahl der Ankünfte und Nächtigungen in Tirol (1995–2010)



Quelle: Statistik Austria

Im Folgenden möchte ich kurz auf die wichtigsten Arbeitsmarktdaten eingehen. Zwischen 2002 und 2009 hat die Zahl der Beschäftigten in Tirol um 10% zugenommen. Die Wirtschaftskrise verursachte im Jahr 2009 nur einen mäßigen Rückgang in der Erwerbsquote. Die Zahl der einheimischen Beschäftigten ist um 6%, die der ausländischen um 45% gestiegen. Die Entwicklung der Zunahme und Zusammensetzung der Beschäftigten ist der Abbildung 3 zu entnehmen.

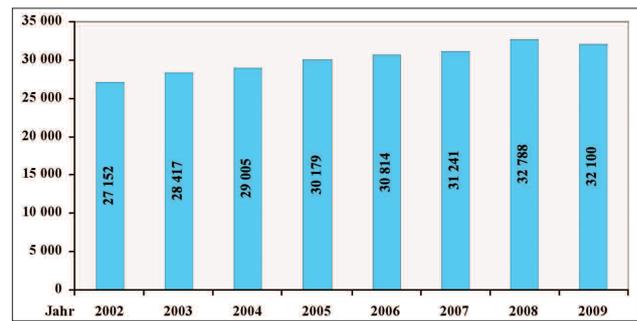
Abbildung 3: Entwicklung der Beschäftigtenzahl in Tirol (2002–2009)



Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich

In diesem Zeitraum ist die Zahl der Beschäftigten im Bereich »Hotel und Gastwirtschaft« von 27.152 auf 32.100 oder um 18% – also im Vergleich mit den Gesamtzahlen beinahe zweimal so schnell – gestiegen. Infolge der Krise gab es 2009 einen minimalen Rückfall. Diese Tendenz in der Beschäftigung lässt daraus folgern, dass in dieser Branche auch in Zukunft Investitionen getätigt werden, was zum weiteren Anstieg der Beschäftigtenzahl, darunter auch der der ausländischen Beschäftigten, führen wird (Abbildung 4).

Abbildung 4: Entwicklung der Zahl der Beschäftigten in Hotel- und Gastwirtschaft in Tirol (2002–2009)



Quelle: Arbeitsmarktservice Österreich

3. Die Saisonbeschäftigung aus der Sicht der DienstnehmerInnen

Um die Vorstellungen und Erwartungen bzw. die Erfahrungen der DienstnehmerInnen zu ermitteln, wendete ich die Methode der Fragebogenerhebung an. Ich habe zwei Umfragen durchgeführt: Den ersten Fragebogen haben Arbeitsuchende auf der Jobbörse beim Vorstellungsgespräch ausgefüllt, und der zweite wurde DienstnehmerInnen vorgelegt, die in den vorangegangenen Jahren in Tirol gearbeitet haben.

Zwischen 2002 und 2007 habe ich insgesamt 190 Fragebögen ausgewertet, die von Arbeitsuchenden ausgefüllt wurden. In den ersten zwei Jahren wurden nur Köche/Köchinnen und KellnerInnen rekrutiert, wobei sich eine deutliche Mehrheit der männlichen Arbeitsuchenden abzeichnete. Ab 2004 wurde die Rekrutierung auch auf Zimmermädchen ausgeweitet, und da haben sich ausschließlich Frauen beworben. Der hohe Anteil der Frauen ist auch deshalb beachtenswert, weil Frauen wegen ihrer familiären Verpflichtungen im Allgemeinen weniger mobil sind als Männer.

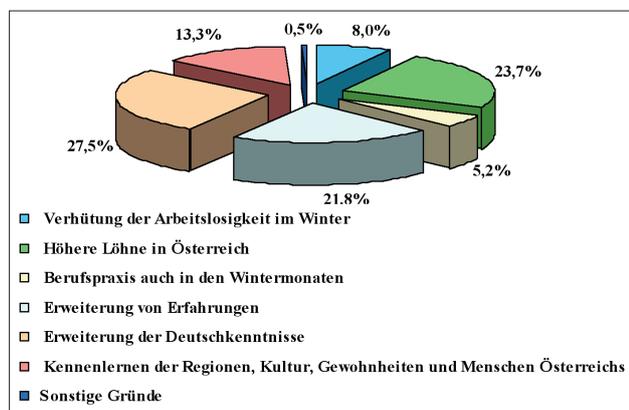
Hinsichtlich der Fachausbildung macht sich die oben erwähnte Veränderung ebenfalls bemerkbar, denn in den letzten Jahren verfügten knapp 40% der Arbeitsuchenden über keine berufliche Qualifikation im Tourismusbereich. Die Arbeitsmarktverwaltung Ungarn hat mehrmals Vorbereitungskurse für Zimmermädchen durchgeführt; diese bereiten allerdings nur auf angelernte Tätigkeiten vor und geben keine berufliche Qualifikation.

80% der BewerberInnen verfügen über eine berufliche Ausbildung oder ein Abitur, und der Anteil der AkademikerInnen weist eine wachsende Tendenz auf. Die Dauer der berufsbezogenen praktischen Erfahrungen der BewerberInnen bewegt sich in breiten Grenzen, und zwar zwischen 0,5 und 38 Jahren. Der Durchschnittswert geht stetig zurück, was mit dem immer größeren Anteil der BerufsanfängerInnen zu begründen ist. Sie verfügen teils über eine Praktikantenzulassung, teils über eine Saisonbewilligung. Zwei Drittel der BewerberInnen haben bereits im Ausland gearbeitet, vor allem in Deutschland oder in Österreich.

Die Arbeitsuchenden haben sich aus verschiedenen Gründen für die Saisonarbeit im Winter beworben. Sie konnten im Fragebogen unter mehreren Antworten wählen. BewerberInnen im mittleren Alter haben die Verhütung der Arbeitslosigkeit und höhere Löhne als wichtigste Gründe genannt, für junge BewerberInnen ist neben höheren Verdienstmöglichkeiten auch die Erweiterung der

beruflichen Fachkenntnisse sowie der deutschen Sprachkenntnisse von enormer Bedeutung. Aufgrund ihres Alters haben sie auch das Kennenlernen des Nachbarlandes als Ziel angeführt. Am niedrigsten war der Anteil derjenigen, die als Grund angaben, in den Wintermonaten nicht auf die praktische Ausübung des Berufes verzichten zu wollen. Die Verteilung der Gründe für die Saisonarbeit in Österreich veranschaulicht die Abbildung 5.

Abbildung 5: Gründe für die Saisonarbeit in Österreich



Quelle: eigene Befragung

Nachstehend fasse ich kurz die Antworten der 44 Fragebögen zusammen, die nach einer Beschäftigung in Österreich zurückgeschickt worden sind. Die AntwortgeberInnen haben im Schnitt 4,5 Monate in Österreich gearbeitet. Das Minimum beträgt ein Monat, das Maximum elf Monate. Letztere Beschäftigung fand im Rahmen des Praktikantenabkommens statt. Die meisten wurden zwischen drei und fünf Monaten beschäftigt.

Im Falle einer Beschäftigung im Ausland – besonders wenn der Beschäftigungsort weit vom Heimatort entfernt und eine Heimfahrt selten möglich sind – kann es von Bedeutung sein, ob auch andere ArbeitnehmerInnen aus Ungarn beim gleichen Dienstgeber oder im gleichen Ort beschäftigt sind. Bei 69,8% der AntwortgeberInnen haben andere ungarische ArbeitnehmerInnen am gegebenen Arbeitsplatz mitgearbeitet, und bei 85,7% waren UngarInnen im gleichen Ort beschäftigt.

Annähernd die Hälfte der DienstnehmerInnen konnte bei der Arbeit in Österreich ihre in Ungarn gewonnenen Erfahrungen gänzlich verwenden. Ein Viertel meinte, dass dies zumeist gelungen sei. Diejenigen, die ihre Berufserfahrungen nicht nutzen konnten, wurden entweder gar nicht in ihrem erlernten Beruf beschäftigt oder hatten – vor allem die Zimmermädchen – noch keine Praxis in diesem Bereich.

Einer der grundlegenden Aspekte für eine Beschäftigung im Ausland ist die Beherrschung der Fachsprache in der jeweiligen Fremdsprache. Bei den Vorstellungsgesprächen erweisen sich viele BewerberInnen – vor allem Köche/Köchinnen – aus diesem Grunde als nicht geeignet. Die deutschen Sprachkenntnisse sind bei KellnerInnen außerordentlich wichtig, dementsprechend wird bei ihrer Ausbildung auf den Sprachunterricht besonderer Wert gelegt. Bei den Köchen/Köchinnen und Zimmermädchen sind die Sprachkenntnisse teils wegen der Kommunikation unter sich, teils wegen der Verständigung mit den Gästen wichtig. Ein Teil der Dienstgeber beschäftigt ArbeitnehmerInnen aus mehreren Län-

dern, die sowohl mit den Vorgesetzten als auch miteinander nur Deutsch sprechen können. In den größeren Hotels sind Englischkenntnisse von Vorteil, aber nicht anstatt, sondern zusätzlich zu den Deutschkenntnissen.

Diejenigen, die bereits im Ausland gearbeitet haben, bestätigen, dass es ohne Sprachkenntnisse kein Fortkommen und keine Entwicklung gibt. Das Nicht-Verstehen von Anweisungen kann auch zu ernsthaften Problemen führen. Ein Teil der Personen, die als Zimmermädchen arbeiten wollen, ist jedoch der Meinung, dass sie in diesem Tätigkeitsbereich die Sprachkenntnisse weniger nutzen können. Die meisten konnten ihre Fremdsprachenkenntnisse ganz oder größtenteils nutzen, eine verneinende Antwort haben lediglich einige Zimmermädchen gegeben.

Im Fragebogen wurde außerdem danach gefragt, ob diejenigen, die mindestens eine Saison in Österreich durchgearbeitet haben, beabsichtigen, in Zukunft wieder im Ausland zu arbeiten. Nur einige Personen denken, dass sie nicht wieder in Österreich, sondern eventuell in einem anderen Staat beschäftigt werden möchten. Etwa die Hälfte der Befragten würde auch weiterhin gern bei demselben Dienstgeber arbeiten, nur ein Viertel würde einen anderen Arbeitsplatz wählen. Ebenfalls ein Viertel möchte in österreichischen Regionen beschäftigt werden, die näher zu Ungarn liegen. Das könnte mit den erworbenen Referenzen leichter gehen.

Unter den ungarischen ArbeitnehmerInnen ist Österreich gerade wegen seiner Nähe beliebt, aber bei einer Beschäftigung in Tirol ist die verhältnismäßig große Distanz von Ungarn ein Nachteil, der jedoch durch mehrere Vorteile kompensiert wird. Einerseits ist Tirol eine schneesichere Region, dementsprechend halten die Schisaison und damit die Beschäftigung lange an, andererseits ist die Arbeitskräftenachfrage sehr groß, und das Kontingent der Beschäftigungsbewilligungen ist ebenfalls relativ hoch. Drittens gibt es viele 4- oder 5-Sterne-Hotels und Restaurants, die den Beschäftigten günstige Löhne zahlen.

4. Die Saisonbeschäftigung aus der Sicht der Dienstgeber

Mit Hilfe von AMS-MitarbeiterInnen wurden im November 2007 Fragebögen an 30 Dienstgeber verschickt, die in den vorangegangenen Jahren ungarische DienstnehmerInnen beschäftigt haben. Es wurden insgesamt 16 Fragebögen zurückgemailt, postalisch zurückgeschickt oder zurückgefaxt. Obwohl die Zahl der Stichprobe verhältnismäßig niedrig ist, sind die gewonnenen Ergebnisse für eine Analyse geeignet, weil die Probennahme sehr gezielt vorgenommen worden ist.

57% der Dienstgeber, die geantwortet haben, beschäftigen bereits seit mindestens fünf Jahren ungarische ArbeitnehmerInnen, aber auch bei den anderen arbeiten seit mindestens zwei Jahren UngarInnen. Hinsichtlich der Tätigkeiten werden die meisten UngarInnen als KellnerInnen beschäftigt, gefolgt von Köchen/Köchinnen und Zimmermädchen.

Bei 87,5% der Dienstgeber gibt es ungarische Beschäftigte, die bereits mindestens zwei Saisonen am gegebenen Arbeitsplatz durchgearbeitet haben. Die meisten unter den ZurückkehrerInnen sind KellnerInnen, Köche/Köchinnen und Zimmermädchen, aber es gibt auch ZuckerbäckerInnen und Masseure/Masseurinnen un-

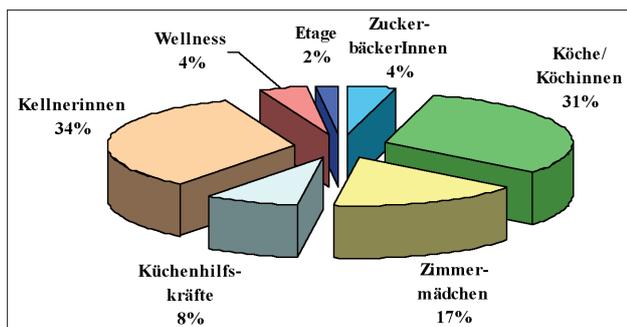
ter ihnen. Die ungarischen Beschäftigten verfügen über Praxis von unterschiedlicher Dauer. Da viele mit einer Praktikantenbewilligung in Österreich beschäftigt werden, haben 44% von ihnen weniger als drei Jahre Berufspraxis.

Aus der Sicht der Dienstgeber können die ungarischen ArbeitnehmerInnen während ihrer Beschäftigung in Österreich sowohl von ihren in Ungarn erworbenen Fachkenntnissen und Erfahrungen als auch von ihren Deutschkenntnissen Gebrauch machen. Der Anteil der Antworten bezüglich einer gänzlichen Verwertbarkeit beträgt 69% bei Fachkenntnissen und 89% bei Deutschkenntnissen. Antworten für »weniger« bzw. »gar nicht verwertet« sind überhaupt nicht vorgekommen.

38% der befragten Dienstgeber sind der Meinung, dass die ungarischen Beschäftigten ihren Erwartungen in vollem Maße entsprechen konnten. 62% meinen, dass die UngarInnen meistens entsprechen. Rückmeldungen für »halbwegs«, »weniger« oder »gar nicht« sind nicht gekommen.

Die Zufriedenheit der Dienstgeber kommt ebenfalls darin zum Ausdruck, dass sie alle in den nächsten Jahren wieder ungarische Arbeitskräfte beschäftigen möchten. Die Verteilung der Bereiche illustriert die Abbildung 6. Die Dienstgeber beabsichtigen in größter Anzahl auch in Zukunft KellnerInnen und Köche/Köchinnen zu beschäftigen, ihnen folgen Zimmermädchen, Küchenhilfen, ZuckerbäckerInnen und Wellness-MitarbeiterInnen. Die Rekrutierung bezieht sich nur auf die ersten drei Berufe, in den anderen Tätigkeiten werden im Allgemeinen solche ungarischen Arbeitskräfte beschäftigt, die selbständig einen Job gesucht oder auch im vorangegangenen Jahr in demselben Betrieb gearbeitet haben. Es kommt auch vor, dass ein/eine ArbeitnehmerIn nicht jedes Jahr dieselbe Tätigkeit ausübt: Nachdem er/sie z.B. seine/ihre Sprachkenntnisse erweitert oder eine Kursmaßnahme absolviert hat, könnte es sein, dass er/sie eine andere Arbeit verrichtet.

Abbildung 6: Bereiche, für die ungarische Arbeitskräfte in den kommenden Jahren gesucht werden



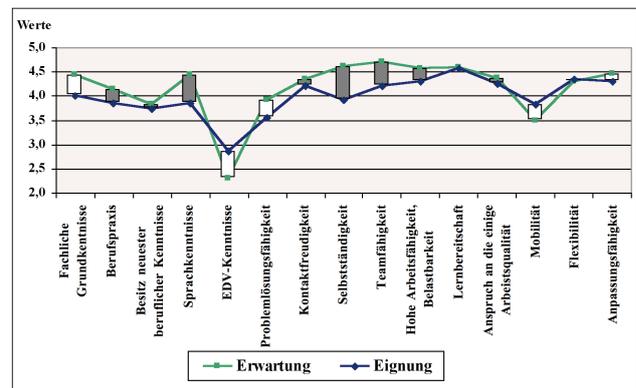
Quelle: eigene Befragung

Von den Dienstgebern, die geantwortet haben, würden alle ihren Bekannten die Beschäftigung von ungarischen Arbeitskräften empfehlen, weil es einerseits im Winter wenig Fachkräfte in Österreich gibt, andererseits haben sie gute Erfahrungen mit ungarischen ArbeitnehmerInnen gemacht. In der Begründung sind folgende Aussagen am häufigsten zu lesen: Die ungarischen Arbeitskräfte sind gut qualifiziert, sprechen gut Deutsch, sind korrekt, fleißig, sauber, bemüht, lernen schnell, sind bereitwillig und ehrlich.

Die Dienstgeber wurden auch danach befragt, wie wichtig sie die angeführten Kenntnisse und Schlüsselkompetenzen finden und

wie weit sie diese von ihren Beschäftigten erwarten bzw. in welchem Maße die ungarischen Arbeitskräfte diesen Erwartungen entsprechen. Obwohl die Gesamtmeinung über die ungarischen Arbeitskräfte enorm positiv ist, geht aus der ausführlichen Tabelle hervor, dass die Realwerte bei den wichtigsten Kompetenzen – Teamfähigkeit, Selbstständigkeit, hohe Arbeitsfähigkeit und Belastbarkeit, Sprachkenntnisse – den Erwartungen nachstehen. Es gibt jedoch bei der Lernbereitschaft keine und bei der Anpassungsfähigkeit nur eine minimale Differenz zwischen den zwei Werten. Hinsichtlich der EDV-Kenntnisse, der Mobilität und der Flexibilität weisen die ungarischen Arbeitskräfte höhere Werte als erwartet auf. Die Abbildung 7 zeigt die Erwartungen der Dienstgeber und die Eignung der Arbeitskräfte.

Abbildung 7: Erwartungen der Dienstgeber und Eignung der Arbeitskräfte



Quelle: eigene Befragung

5. Erfahrungen und Vorschläge der MitarbeiterInnen des AMS Tirol

Im Rahmen der Untersuchung wurde zudem eine Befragung unter den MitarbeiterInnen der AMS-Geschäftsstellen (Imst, Landeck und Schwaz) durchgeführt, die persönlich am Vermittlungsprojekt beteiligt sind. Ihre Erfahrungen seien an dieser Stelle kurz zusammengefasst.

Die Beschäftigung in der Wintersaison beginnt meistens Mitte Dezember und dauert bis Mitte April, die Sommersaison erstreckt sich von Juni bis Oktober. Die meisten ungarischen Arbeitskräfte werden als KellnerInnen beschäftigt, diesen folgen Köche/Köchinnen, Zimmermädchen, Küchenhilfskräfte und RezeptionistInnen. Die ungarischen ArbeitnehmerInnen verfügen über eine Berufspraxis zwischen null und zehn Jahren.

Sie können während ihrer Beschäftigung in Österreich ihre in Ungarn erworbenen beruflichen Kenntnisse und Erfahrungen meistens gut nutzen.

Die Dienstgeber haben vor, auch künftig ungarische Arbeitskräfte zu beschäftigen, ihr Zufriedenheitsgrad mit den UngarInnen beträgt 80%. Die Geschäftsstellen befürworten die Beschäftigung von ungarischen ArbeitnehmerInnen: Sie sind gut qualifiziert, verfügen über entsprechende Deutschkenntnisse, sind zuverlässig und freundlich und weisen eine ähnliche Mentalität wie die österreichischen Arbeitskräfte auf.

Für die Zukunft haben die Geschäftsstellen folgende Vorschläge formuliert:

1. Es wäre zweckmäßig, die Ausbildung von Köchen/Köchinnen noch praxisorientierter zu gestalten.
2. Die Deutschkenntnisse von Köchen/Köchinnen, Zimmermädchen und verschiedenen Aushilfskräften müssen erweitert werden.
3. Es wäre sinnvoll, für die Zimmermädchen, die sich für eine Beschäftigung in Österreich bewerben, fachliche und sprachliche Vorbereitungskurse durchzuführen.

6. Schlussfolgerungen aufgrund der Erhebung und Analyse

Die Schlussfolgerungen aufgrund der Daten und der Befragung lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

1. In Tirol gibt es in der Wintersaison eine Nachfrage nach ungarischen Arbeitskräften. Infolge der geplanten Investitionen im Tourismusbereich wird diese Tendenz voraussichtlich bleiben bzw. zunehmen.
2. Die Beschäftigung von ungarischen Arbeitskräften in Österreich trägt zur Entwicklung des österreichischen Tourismus und zur Deckung der großen Arbeitskräftenachfrage in der Wintersaison bei.
3. Die Beschäftigung von ungarischen Arbeitskräften im Winter im Ausland führt auch zur Senkung der saisonalen Arbeitslosigkeit in Ungarn.
4. Die ungarischen ArbeitnehmerInnen nehmen bei der Suche nach ihrem ersten österreichischen Dienstgeber die Hilfe des ungarischen und österreichischen Arbeitsmarktservice gern in Anspruch. Diejenigen, die bereits in Österreich gearbeitet haben, kehren in vielen Fällen zu ihren früheren Dienstgebern zurück oder suchen sich selbst einen anderen Arbeitsplatz.
5. Die ungarischen Arbeitskräfte beabsichtigen in einer immer höheren Anzahl während der Wintersaison in Österreich zu arbeiten. Von Jahr zu Jahr nimmt die Zahl der ArbeitnehmerInnen zu, die am Vermittlungsprojekt teilnehmen wollen. Die mit einer Praktikantenbewilligung Beschäftigten möchten sogar

länger in Österreich bleiben. Es ist anzunehmen, dass ab 2011 noch mehr UngarInnen in Österreich beschäftigt werden möchten.

6. Die ungarischen Arbeitskräfte können die von den österreichischen Dienstgebern gestellten Anforderungen meistens erfüllen, ihre Deutschkenntnisse und die für eine Beschäftigung erforderlichen Schlüsselkompetenzen gehören aber entwickelt. Zielgerichtete Kurse, Trainingsmaßnahmen oder Selbststudium können entsprechende Mittel dazu sein.

Obwohl die Untersuchung die Erfahrungen im Bereich »Saisonbeschäftigung« am Beispiel der Zusammenarbeit einer ungarischen Urlaubsregion und eines österreichischen Bundeslandes darstellt, können ähnliche Projekte auch zwischen anderen Ländern und touristischen Destinationen umgesetzt werden. Die unterschiedlichen saisonbedingten Beschäftigungszeiträume ermöglichen die temporäre Mobilität der Arbeitskräfte und tragen damit zur Erweiterung der Fach- und Fremdsprachenkenntnisse der ArbeitnehmerInnen, zur Verbesserung ihrer sozialen Lebensbedingungen sowie zur Entwicklung des Tourismus bei.

7. Literatur

- Jahresberichte des AMS Tirol, www.ams.at/tirol
 Daten von Statistik Austria, www.statistik.at/web_de/statistiken/tourismus/beherbergung/ankuenfte_naechtigungen
 Tourismus in Österreich 2010, Statistik Austria/WKÖ/BMWFJ/ÖHT, Wien.
 Tourismus in Zahlen, Österreichische und internationale Tourismus- und Wirtschaftsdaten 47. Ausgabe, April 2011, Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, Wien.
 UNWTO World Tourism Barometer, Volume 9. Januar, 2011 UNWTO Publications Department, www.unwto.org/pub
 UNWTO World Tourism Highlight 2011, UNWTO Publications Department, www.unwto.org/pub

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« ...



AMS report 76

Günter Nowak

Monitoring Matura

Empirische Erhebungen zur Bildungs- und Berufswahl von österreichischen MaturantInnen

ISBN 978-3-85495-256-2



AMS report 78

Karin Steiner, Andrea Poschalko

Kompetent in Bildungs- und Berufsberatung

Eine exemplarische Synopse nationaler und internationaler Aktivitäten zur Kompetenzentwicklung von Bildungs- und BerufsberaterInnen

ISBN 978-3-85495-258-9

Aktuelle Publikationen der Reihe »AMS report« ...



AMS report 79

*Eva Heckl, Andrea Dorr, Céline Dörflinger,
Christina Enichlmair*

Arbeitsmarktintegration jugendlicher Problemgruppen

Internationale Good-Practice-Beispiele

ISBN 978-3-85495-259-7



AMS report 80

Wolfgang Bliem, Silvia Weiß, Gabriele Grün

AMS Standing Committee on New Skills

Bericht über die Ergebnisse der
SpezialistInnengruppen

ISBN 978-3-85495-447-6

www.ams-forschungsnetzwerk.at

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Die Studienautorin

Margit Biermann PhD Aspirantin, Ökonomie- und Managementwissenschaften, Doktorandenschule, Pannonische Universität, Veszprém.

Beruflicher Werdegang:

- Komitatsarbeitsamt Veszprém, Direktorin, 1995–2006.
- Regionalarbeitsamt Mittel-Transdanubien, Direktorin für Koordination, 2007–2010.
- Pannonische Universität, Veszprém, Lehrstuhl Management und Organisation, ab 2007 Gastlehrerin.
- Theologische Hochschule der Diözese Veszprém, Lehrstuhl Sozialarbeit, ab 2009 Gastlehrerin.

E-Mail: biermann.margit@chello.hu

Die Publikationen der Reihe AMS info können als pdf über das AMS-Forschungsnetzwerk abgerufen werden. Ebenso stehen dort viele weitere interessante Infos und Ressourcen (Literaturdatenbank, verschiedene AMS-Publikationsreihen, wie z. B. AMS report oder AMS-Qualifikationsstrukturbericht, u. v. m.) zur Verfügung.

www.ams-forschungsnetzwerk.at oder
www.ams.at – im Link »Forschung«

Ausgewählte Themen des AMS info werden als Langfassung in der Reihe AMS report veröffentlicht. Der AMS report kann direkt via Web-Shop im AMS-Forschungsnetzwerk oder schriftlich bei der Communicatio bestellt werden.

AMS report Einzelbestellungen

€ 6,- inkl. MwSt., zuzügl. Versandkosten

AMS report Abonnement

12 Ausgaben AMS report zum Vorzugspreis von € 48,- (jeweils inkl. MwSt. und Versandkosten; dazu kostenlos: AMS info)

Bestellungen und Bekanntgabe von Adressänderungen bitte schriftlich an: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, Steinfeldgasse 5, 1190 Wien, E-Mail: verlag@communicatio.cc, Tel.: 01 3703302, Fax: 01 3705934

P. b. b.

Verlagspostamt 1200, 02Z030691M