

Bartl, Elisabeth; Brixy, Udo; Metzinger, Pauline

Research Report

Entwicklung und Dynamik des touristischen Arbeitsmarktes in Bayern seit 2019

IAB-Forschungsbericht, No. 10/2024

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Bartl, Elisabeth; Brixy, Udo; Metzinger, Pauline (2024) : Entwicklung und Dynamik des touristischen Arbeitsmarktes in Bayern seit 2019, IAB-Forschungsbericht, No. 10/2024, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, <https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2410>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/301253>

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.



<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>



INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND
BERUFSFORSCHUNG
Die Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit

IAB-FORSCHUNGSBERICHT

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

10|2024 Entwicklung und Dynamik des touristischen Arbeitsmarktes in Bayern seit 2019

Elisabeth Bartl, Udo Brixy, Pauline Metzinger

ISSN 2195-2655



Entwicklung und Dynamik des touristischen Arbeitsmarktes in Bayern seit 2019

Elisabeth Bartl (Ludwig-Maximilians-Universität München),
Dr. Udo Brixy (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung sowie Ludwig-Maximilians-Universität München),
Pauline Metzinger (Ludwig-Maximilians-Universität München)

In der Reihe IAB-Forschungsberichte werden empirische Analysen und Projektberichte größeren Umfangs, vielfach mit stark daten- und methodenbezogenen Inhalten, publiziert.

The IAB Research Reports (IAB-Forschungsberichte) series publishes larger-scale empirical analyses and project reports, often with heavily data- and method-related content.

In aller Kürze

- Arbeitskräftemangel, eine hohe Fluktuation der Arbeitskräfte und ausgeprägte saisonale Schwankungen des Personalbedarfs stellen große Herausforderungen für das touristische Gewerbe dar.
- Im Jahr 2019 arbeiten in Deutschland mehr als drei Millionen Menschen im Tourismussektor, 540.000 davon in Bayern. 2019 entsprach das einem Anteil von 8,7 Prozent der bayerischen Beschäftigung. Bis 2021 ist dieser Anteil auf 6,8 Prozent zurückgegangen.
- 2021 hatten 29 Prozent der Arbeitskräfte im touristischen Gewerbe keinen deutschen Pass. Das sind mehr als 10 Prozentpunkte mehr als in den nicht-touristischen Branchen.
- Die ausgeprägte Saisonalität im Tourismus bringt es mit sich, dass die Dauer der Beschäftigungsverhältnisse relativ kürzer ausfällt als in anderen Branchen.
- Touristische Betriebe mit bis zu 20 Beschäftigten haben eine sehr hohe Fluktuation. Mehr als 50 Prozent der Vollzeitbeschäftigten verlassen einen Betrieb innerhalb der ersten 12 Monate bereits wieder.
- Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten können dagegen auch im Tourismus ihre Beschäftigten ähnlich lange binden wie nicht-touristische Betriebe.
- Der vielfach beklagte Mangel an Arbeitskräften in den touristischen Teilbranchen ist somit auch auf die geringe Bindungskraft der Betriebe zurückzuführen. Insgesamt gelingt es Betrieben im touristischen Arbeitsmarkt nicht, (Vollzeit)Arbeitskräfte an sich zu binden.
- Eine starke Fluktuation verursacht nicht nur hohe Kosten, sondern beeinträchtigt auch den Aufbau branchenspezifischen Humankapitals und führt zu ineffizienten Arbeitsprozessen.

Inhalt

In aller Kürze	2
Inhalt.....	3
Zusammenfassung	5
Summary.....	6
Danksagung.....	7
1 Projektbeschreibung	8
1.1 Problemstellung.....	8
1.2 Projektziel	9
1.3 Projektdesign, Methodik und Daten.....	10
2 Entwicklung und Dynamik des touristischen Arbeitsmarktes in Bayern seit 2019	11
2.1 Touristische Teilbranchen	13
2.2 Entwicklung der Beschäftigungsbestände	15
2.3 Ausbildungsniveau in den touristischen Branchen Bayerns.....	18
2.4 Entwicklung von Zu- und Abgängen in Bayern	19
2.5 Beschäftigungswechsel im Tourismus in Bayern	20
2.6 Beschäftigung von Mitarbeitenden aus dem Ausland	22
2.7 Durchschnittliche Dauer der Beschäftigungsverhältnisse in touristischen und nicht-touristischen Branchen.....	26
3 Fazit	27
Literatur	30
Abbildungsverzeichnis.....	32
Tabellenverzeichnis.....	32

Zusammenfassung

Der touristische Arbeitsmarkt steht vor großen Herausforderungen, wie dem Arbeitskräftemangel oder der hohen Fluktuation der Arbeitskräfte in Folge der ausgeprägten saisonalen Schwankungen des Personalbedarfs. Hinzu kamen die Einschränkungen und Maßnahmen im Zuge der COVID-19 Pandemie. Während bereits zahlreiche Studien zu den Auswirkungen von externen Schocks (z.B. der COVID-19 Pandemie) auf die touristische Nachfrage vorliegen, gibt es bislang nur wenige Arbeiten, die sich mit den konkreten Folgen solcher Schocks für den touristischen Arbeitsmarkt auseinandersetzen.

Das vorliegende Projekt dient dem besseren Verständnis von Entwicklung und Dynamik des touristischen Arbeitsmarktes. Daher wurde eine detaillierte Analyse des touristischen Arbeitsmarktes in Bayern für die Jahre 2019 bis 2021 durchgeführt, inklusive einer differenzierten Betrachtung nach (Teil-)Branchen und Regionen. Ein dynamisches Arbeitsmarktmodell, das die demographische Entwicklung innerhalb eines Raumes berücksichtigt, bildet dabei die Basis der Analysen. Dabei wurden die Dynamiken am Arbeitsmarkt einerseits zwischen den jeweiligen touristischen Branchen und andererseits zwischen touristischen Branchen und nicht-touristischen Branchen analysiert.

Die Forschungsfragen lassen sich in eine Individual- und eine Betriebsebene aufteilen. Auf der Individualebene der Beschäftigten stellt sich unter anderem die Frage, mit welchen anderen Teilarbeitsmärkten der touristische Arbeitsmarkt in Austausch steht. Mit anderen Worten: aus welchen Branchen kommen Zugänge in den touristischen Teilarbeitsmarkt und in welche anderen Teilarbeitsmärkte erfolgen die Abgänge des touristischen Teilarbeitsmarktes? Auf der Betriebsebene wird aus der Perspektive der Arbeitgeber untersucht, ob sich die Dynamik im touristischen Teilarbeitsmarkt während der COVID-19 Pandemie (2020 und 2021) im Vergleich zum Vorjahr (2019) verändert hat und wie groß die Unterschiede in der Dauer der Betriebszugehörigkeit zwischen den verschiedenen Branchen sind.

Innerhalb Bayerns sind die Beschäftigungsanteile der Personen, die in der Touristik bzw. unterschiedlichen touristischen Teilbranchen arbeiten, regional unterschiedlich hoch. Vor allem die Arbeitsmärkte in Südbayern sind touristisch geprägt. Infolge der Maßnahmen zur Pandemieeindämmung schwankte die Zahl der Beschäftigter im Tourismus in Bayern in den letzten Jahren/im Beobachtungszeitraum deutlich. Im Februar 2021, knapp ein Jahr nach Ausbruch der Pandemie, erreichte die Beschäftigung in der Touristik den tiefsten Stand im betrachteten Zeitraum. Insgesamt ging die Beschäftigung von 2019 bis 2021 um rund 20 Prozent zurück. Damit sind die Beschäftigungsverluste in den Pandemie-Jahren in Bayern im Vergleich zum gesamtdeutschen touristischen Arbeitsmarkt besonders ausgeprägt.

Ausländische Arbeitskräfte spielen für den touristischen Arbeitsmarkt eine sehr wichtige Rolle. Bereits 2019 hatten über 25 Prozent aller Arbeitskräfte keinen deutschen Pass. Das sind über 10 Prozentpunkte mehr, als in den nicht-touristischen Branchen. Dieser Anteil stieg bis 2021 noch weiter. Etwa ein Drittel der ausländischen Beschäftigten kommen aus Italien und Rumänien.

Auch unter den Neueinstellungen dominieren diese beiden Nationen, wenn auch weniger deutlich als im Beschäftigungsbestand.

Der touristische Arbeitsmarkt ist besonders dynamisch. Das heißt, dass die durchschnittliche Dauer der Beschäftigung deutlich unter der anderer Branchen liegt. Hauptsächlich findet dabei ein Austausch zwischen Betrieben unterschiedlicher touristischer Teilbranchen statt. Selbst unter den in Vollzeit Beschäftigten verbringen mehr als ein Drittel weniger als 12 Monate im Betrieb. 2020 waren es sogar mehr als 40 Prozent. Die Branchen, aus denen Mitarbeitende in bzw. aus dem Tourismus wechseln, sind dabei weitgehend identisch. In erster Linie sind das die Arbeitnehmerüberlassung („Leiharbeit“) und der Einzelhandel.

Der vielfach beklagte Mangel an Arbeitskräften im touristischen Gewerbe ist somit auch auf die geringe Bindungskraft der Betriebe zurückzuführen. Insgesamt gelingt es im touristischen Gewerbe nicht, (Vollzeit)Arbeitskräfte an die Betriebe zu binden. Eine starke Fluktuation verursacht nicht nur hohe Kosten, sondern beeinträchtigt auch den Aufbau branchenspezifischen Humankapitals und führt zu ineffizienten Arbeitsprozessen. Der hohe Anteil ausländischer Arbeitskräfte verdeutlicht darüber hinaus, wie wichtig Migrant*innen als Arbeitskräfte für touristische Branchen sind.

Summary

The tourism labour market is facing major challenges, such as the shortage of labour or the high fluctuation of workers in combination with the pronounced seasonal fluctuations in personnel requirements. Added to this were the restrictions and measures in the wake of the COVID-19 pandemic. While there are already numerous studies on the perception and effects of external shocks on tourism demand, there have so far been only a few tourism studies that deal with the specific consequences of external shocks like the COVID-19 pandemic for the tourism labour market and the companies affected.

The aim of this project is to gain a better understanding of the development and dynamics of the tourism labour market in Bavaria. In order to achieve this research objective, a detailed analysis of the tourism labour market in Bavaria was carried out for the years 2019 to 2021, including a differentiated analysis by (sub)sectors and regions. A dynamic labour market model, based on an understanding of the demographic development of a region, forms the basis of the analyses. The dynamics in the labour market were analysed at the level between the respective tourism sectors and between tourism sectors and non-tourism sectors.

The research questions can be divided into an individual and a company level. At the individual employee level, the main question is with which other industries labour is exchanged. At the company level, the study examines whether the dynamics in the tourism sub-labour market have changed during the COVID-19 pandemic (2020 and 2021) compared to the previous year (2019) and how big the differences are in the length of service between the various sectors.

Despite the pandemic-related decline in employment in tourism, Bavaria remains the federal state with the second-largest labour market in tourism. Within Bavaria, the employment shares of people working in tourism sub-sectors are spatially unevenly distributed. The labour markets

in southern Bavaria in particular are dominated by the tourism-industry. In connection with the measures to contain the pandemic, the number of people employed in tourism in Bavaria fluctuates significantly. February 2021, around one year after the outbreak of the pandemic, marked the lowest level of employment in the period under review. Overall, employment fell by around 20 percent between 2019 and 2021. This means that the employment losses in the pandemic years in Bavaria are particularly pronounced compared to the German tourism labour market as a whole.

Foreign workers play a very important role in tourism labour. In 2019, over a quarter of all workers did not have a German passport. That is over 10 percentage points more than in the non-tourism sectors. This proportion increased in 2021. Around a third of foreign employees come from Italy and Romania. These two nations also dominate among new hires, albeit to a lesser extent than in the workforce.

The tourism labour market is particularly dynamic. This means that the average duration of employment is significantly lower than that of other sectors. There is mainly an exchange between companies in the tourism sub-sectors. Even among full-time employees, more than a third spend less than 12 months in the company. In 2020, this increased to 40 percent. The sectors from which employees move in and out of tourism are largely identical. These are primarily temporary agency employment and retail.

The frequently lamented shortage of workers in the tourism sub-sectors is therefore also due to the low loyalty of employees to companies. Overall, the firms in the tourism labour market do not succeed in retaining its (full-time) employees. High staff turnover not only causes high costs, but also impairs the development of industry-specific human capital and leads to inefficient work processes. The high proportion of foreign workers highlights how important migrant workers are for the tourism industry.

Danksagung

Die Autorinnen und der Autor danken Herrn Prof. Dr. Jürgen Schmude und Herrn Dr. Sascha Filimon für ihre Unterstützung und dem Bayerischen Zentrum für Tourismus (BZT) für die Finanzierung von Teilen des Projektes.

1 Projektbeschreibung

1.1 Problemstellung

Natürliche und anthropogene, also von Menschen verursachte Katastrophen, stellen einen schweren Eingriff in das System Tourismus dar. Sie werden auch als Schocks oder Hazards bezeichnet. Als natürliche Hazards haben z. B. Wirbelstürme, Tsunamis oder Überschwemmungen ebenso gravierende Folgen wie anthropogene Katastrophen (z. B. durch politische Unruhen während des „arabischen Frühlings“ ab 2010; durch ökonomische Krisen wie der Finanzkrise 2008/9 oder durch Terroranschläge wie in Frankreich 2015/6). Während natürliche verursachte Schocks stets extern verursacht sind, können anthropogen verursachte Katastrophen in tourismusinterne und -externe Schocks eingeteilt werden. Bei externen Schocks liegt die Ursache außerhalb und bei internen innerhalb des Systems Tourismus. Zu ersteren zählen z. B. die Anschläge von New York im Jahr 2001 oder der Wirbelsturm Maria auf Dominica 2017 und zu letzteren z. B. das Unglück des Kreuzfahrtschiffes Costa Concordia im Jahr 2012 oder der Brand der Gletscherbahn Kaprun 2 im Jahr 2000. In den letzten 20 Jahren wurden vermehrt die Auswirkungen externer Schocks auf die Tourismusbranche untersucht (z.B. Faulkner 2003; Shondell Miller 2008; Williams und Baláž 2013; Rosselló et al. 2020; Schmude et al. 2020). Ein Großteil dieser Studien konzentrierte sich auf die Wahrnehmung und die Folgen externer Schocks für die touristische Nachfrage sowie die Resilienz der betroffenen touristischen Destinationen und Unternehmen (z.B. Biggs et al. 2012; Becken und Hughey 2013; Karl und Schmude 2017; Jiang et al. 2023).

Neuere Studien beschäftigen sich mit der COVID-19 Pandemie als externem Schock und zeigen, dass der Unterhaltungssektor, die Gastronomie und der (internationale) Reiseverkehr im ersten Pandemiejahr weltweit zu den am stärksten betroffenen Branchen gehören (z.B. Del Rio-Chanona et al. 2020; Gössling et al. 2021; Škare et al. 2021). Diese Arbeiten konzentrieren sich hauptsächlich auf die Entwicklung der Nachfrage (z.B. United Nations Tourism Organization (UNWTO) 2020; Polyzos et al. 2021) und das Reiseverhalten unter Pandemiebedingungen (z.B. Filimon et al. 2022; Schmude et al. 2021). Zudem untersuchen sie die Auswirkungen auf die Tourismuswirtschaft im Allgemeinen (z. B. Bakar und Rosbi 2020; Škare et al. 2021) sowie die Frage, ob der Erholungsprozess zu einer nachhaltigeren Tourismusbranche führen wird (z.B. Hall et al. 2020; Gössling et al. 2021).

Bereits vor dem Ausbruch der COVID-19 Pandemie war der touristische Arbeitsmarkt mit herausfordernden Situationen konfrontiert. Dazu gehört neben dem drängenden Arbeitskräftemangel eine hohe Fluktuation der Arbeitskräfte mit geringer Verweildauer in touristischen Betrieben. Zusätzlich gibt es spezifische Besonderheiten, wie die saisonale Schwankung des Personalbedarfs, eine hohe Beschäftigungsrate von Niedrigqualifizierten und geringfügig Beschäftigten, einschließlich ausländischer Arbeitskräfte. Einschränkungen und Maßnahmen im Zuge der Pandemie haben die Situation weiter verschärft: besonders die Abwanderung von Mitarbeitenden in andere systemrelevante oder krisensicherere Berufe (z.B. Logistik und Einzelhandel) hat einen starken Abfluss von Mitarbeitenden aus der Tourismusbranche ausgelöst. Durch Maßnahmen wie Kurzarbeitergeld oder staatliche Hilfen für

die Gastronomie wurde versucht, den negativen Folgen der COVID-19 Pandemie auf den touristischen Arbeitsmarkt entgegenzuwirken.

Aus der Perspektive der Arbeitgebendenseite in der Tourismusbranche sind die typischen Dynamiken im touristischen Arbeitsmarkt sowohl positiv als auch negativ zu bewerten. Der hohe Umschlag von Arbeitskräften erhöht die Flexibilität von Unternehmen, die somit auf Schwankungen der Nachfrage (z.B. ausgelöst durch externe Schocks) reagieren können oder Arbeitskräfte durch produktivere Arbeitskräfte ersetzen können. Weitere Vorteile bietet auch der zwischenbetriebliche Austausch von Know-how. Im Gegensatz dazu beeinträchtigt eine hohe Beschäftigungsdynamik den Zusammenhalt im Unternehmen, erschwert den Aufbau einer festen Stammebelegschaft sowie betriebsspezifischen Know-hows (z.B. Kransdorf 1998; Chowdhury et al. 2014). Es ist wichtig, die ambivalenten Vor- und Nachteile der Beschäftigungsdynamik im touristischen Arbeitsmarkt differenziert zu analysieren, um in Zeiten des Fachkräftemangels fundierte Entscheidungen treffen zu können.

Bislang existieren nur wenige Studien innerhalb der Tourismuswissenschaft, die sich generell mit den Folgen externer Schocks und entstehende Dynamiken im touristischen Arbeitsmarkt auseinandersetzen (z.B. Lee und Warner 2006 für die Folgen von SARS für den Arbeitsmarkt in Singapur; Schmude et al. 2018 für die Folgen des Tropensturms Erika für den Arbeitsmarkt auf Dominica). Auf Ebene der touristischen Teilarbeitsmärkte liegen bisher keine Studien vor.

Die spezielle Betrachtung der Auswirkungen von COVID-19 auf den touristischen Arbeitsmarkt erfuhr ebenfalls wenig Beachtung. Bisherige Studien befassen sich mit dem Beschäftigungseinbruch als Folge der COVID-19 Pandemie (Bundesagentur für Arbeit 2022), dem Fachkräftemangel und dem Ausscheiden aus dem Arbeitsmarkt mit möglicher Rückkehr in Herkunftsländer (Schmude et al. 2022). Jedoch ist bisher wenig über die Herkunftsländer der aus dem deutschen touristischen Teilarbeitsmarkt vollständig ausscheidenden Arbeitskräfte bekannt.

Weitere bisherige Studien untersuchen die Beschäftigungsstrukturen des touristischen Arbeitsmarktes infolge einer veränderten Nachfrage ausgelöst durch die COVID-19 Pandemie (z. B. Fana et al. 2020). Jedoch ist über die Dauer der Betriebszugehörigkeit sowie über die Fluktuation in Betrieben bisher wenig bekannt.

1.2 Projektziel

Das Projekt zielt darauf ab, ein besseres Verständnis der Entwicklung und Dynamik des touristischen Arbeitsmarktes zu gewinnen. Dafür wird eine detaillierte Analyse des touristischen Arbeitsmarktes in Bayern für die Jahre 2019 bis 2021 durchgeführt, wobei eine differenzierte Betrachtung nach (Teil-)Branchen und Regionen erfolgt.

Es wird geprüft, wie sich die Dynamiken im Arbeitsmarkt auf der Ebene zwischen den jeweiligen touristischen Branchen, aber auch zwischen touristischen Branchen und nicht-touristischen Branchen entwickelt haben.

Die Forschungsfragen betrachten zwei Ebenen:

Individualebene

- Aus welchen anderen Teilarbeitsmärkten kommen die Zugänge in den touristischen Teilarbeitsmarkt (z.B. Dienstleistungsbereiche oder produzierende Bereiche anderer Teilarbeitsmärkte)?
- In welche anderen Teilarbeitsmärkte gehen die Abgänge des touristischen Teilarbeitsmarktes?
- Aus welchen Herkunftsländern stammen die Beschäftigten im touristischen Arbeitsmarkt?

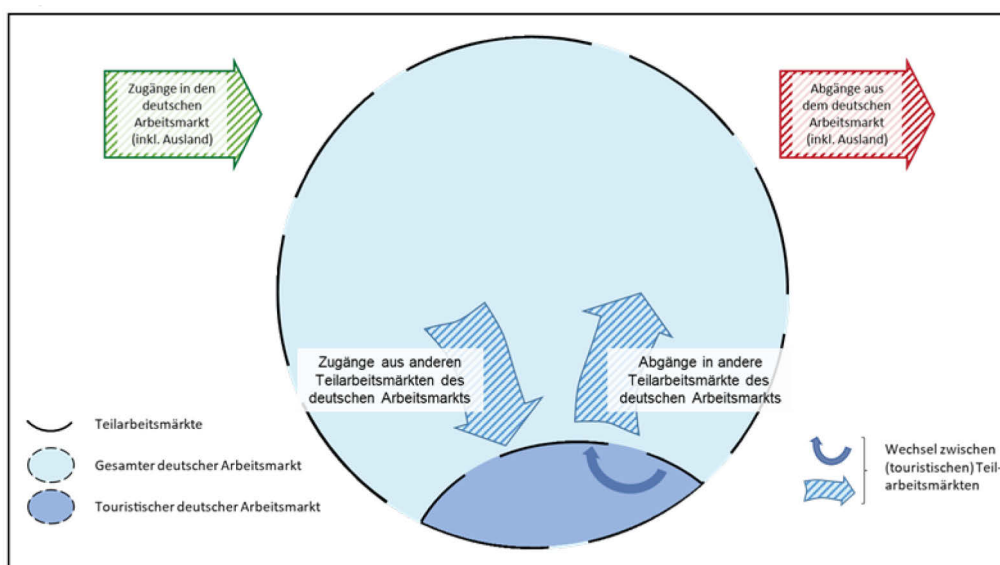
Betriebsebene

- Hat sich die Dynamik im touristischen Teilarbeitsmarkt während der COVID-19 Pandemie (2020 und 2021) im Vergleich zum Vorjahr (2019) verändert?
- Wie groß sind die Unterschiede in der Dauer der Betriebszugehörigkeit?
- Welche Betriebe (Branche, Größe) haben eine besonders hohe Fluktuation?

1.3 Projektdesign, Methodik und Daten

Die Analyse basiert auf einem dynamischen Arbeitsmarktmodell, das auf einem Verständnis ähnlich der demographischen Entwicklung eines Raumes beruht (vgl. Abbildung 1). Das dynamische Arbeitsmarktmodell erlaubt die Differenzierung des übergeordneten Gesamtarbeitsmarktes in verschiedene Teilarbeitsmärkte, u.a. der touristische Arbeitsmarkt, der sich seinerseits in weitere touristische Teilarbeitsmärkte differenzieren lässt (z. B. Beherbergungs-, Gastronomie- oder Transportsektor). Dieses Verständnis erlaubt es, sowohl innerhalb eines (Teil-) Arbeitsmarktes Entwicklungen zu untersuchen als auch die über die Grenzen des (Teil-) Arbeitsmarktes zu beobachtenden Veränderungen zu analysieren.

Abbildung 1: Dynamisches Arbeitsmarktmodell



Quelle: eigene Darstellung nach Schmude et al. 2022

Das dynamische Arbeitsmarktmodell lässt eine differenzierte Betrachtung und Analyse aller Arbeitskräfteströme zu. So lassen sich die Dynamiken im Arbeitsmarkt beispielsweise nach Neueintritten und Austritten differenzieren (z.B. Berufseinsteigende oder Arbeitslosigkeit) oder den Zuzug bzw. Wegzug aus dem bzw. ins Ausland, sowie Zu- und Abwanderung durch den Wechsel aus/in andere/n Teilarbeitsmärkte/n.

Die Daten für die Analyse stammen aus dem Datensatz der Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung. Dieser Datensatz bildet individuelle Arbeitsmarktbiografien in Deutschland seit 1975 ab, die auf der Grundlage von Sozialversicherungsmeldungen der Arbeitgeber und prozessgenerierten Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) entstehen. Der Datensatz erfasst jede Beschäftigung/Arbeitslosigkeit/Ausbildung mit exaktem Anfangs- und Endtag und beinhaltet regionale Informationen (Agenturbezirk, Gemeinde). Zu den zahlreichen sozio-demografischen Variablen gehören Alter, Geschlecht, Nationalität, Ausbildung, Berufskennziffer und Einkommen.

Der betrachtete Zeitraum (2019-2021) wird maßgeblich von den Auswirkungen der COVID-19 Pandemie geprägt. Das Ausgangsjahr 2019, welches noch nicht durch die COVID-19 Pandemie betroffen war, dient als Vergleichsjahr ohne Pandemie-Einflüsse. Die Datenauswertungen beruhen für Bayern auf den Meldungen aller Arbeitgeber und für den Bundesvergleich auf einer 2 Prozent-Zufallsstichprobe der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.

2 Entwicklung und Dynamik des touristischen Arbeitsmarktes in Bayern seit 2019

Im Jahr 2019 arbeiten in Deutschland mehr als drei Millionen Menschen im Tourismussektor, 540.000 davon in Bayern. Damit ist der touristische Sektor in Bayern einer der größten in Deutschland, lediglich im bevölkerungsreicheren Nordrhein-Westfalen arbeiten noch mehr Menschen in diesem Sektor (vgl. Tabelle 1: Spalten 1-3). Diese Reihenfolge hat sich während des Untersuchungszeitraums (2019-2021), der die COVID-19-Pandemie miteinschließt, nicht geändert. Der Anteil der Beschäftigten im Tourismus in Bayern ist dagegen nicht größer als im Bundesdurchschnitt (vgl. Tabelle 1, Spalten 4-6) und ist zudem, wie auch in allen Bundesländern, vermutlich pandemiebedingt deutlich rückläufig.

Tabelle 1: Bedeutung des Tourismus in den Bundesländern

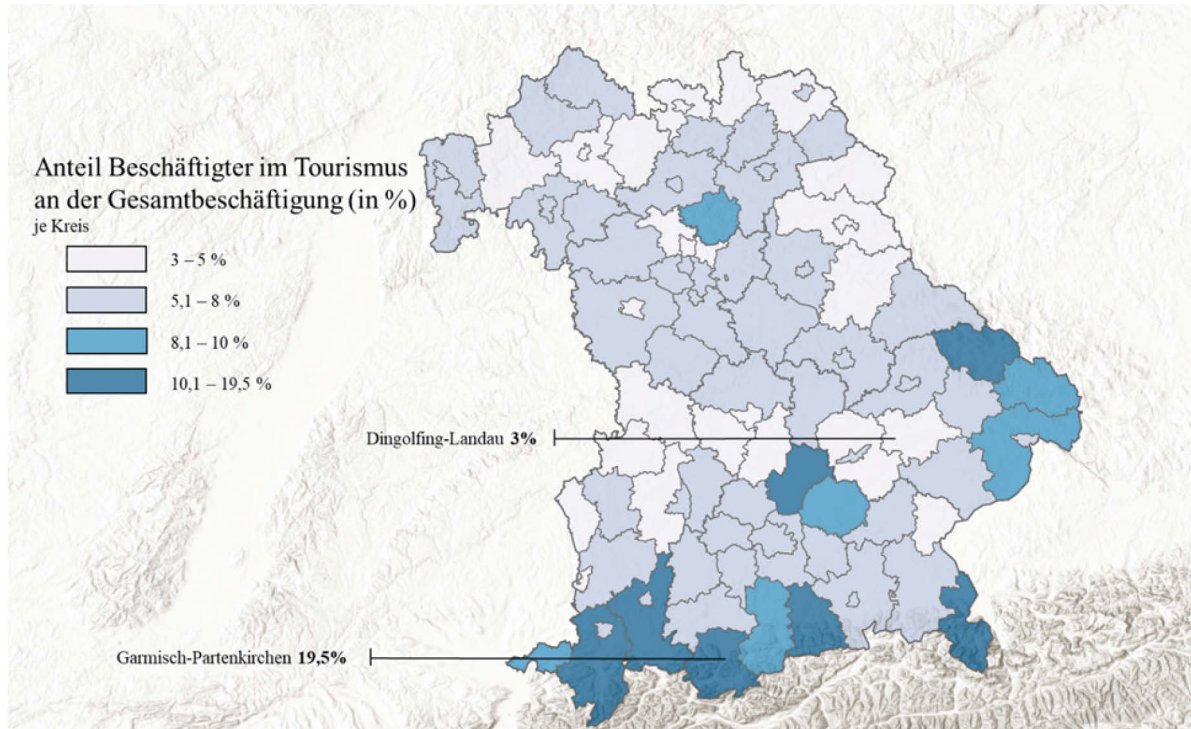
Bundesländer	Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Tourismus (in 1000)			Anteil Beschäftigter in den touristischen Teilbranchen an allen Beschäftigten		
	2019 (1)	2020 (2)	2021 (3)	2019 (4)	2020 (5)	2021 (6)
Schleswig-Holstein	107	89	90	9,7	8,2	8,1
Hamburg	103	87	84	10,1	8,7	8,2
Niedersachsen	273	215	213	8,1	6,5	6,3
Bremen	30	24	23	8,4	6,9	6,6
Nordrhein-Westfalen	597	498	478	7,7	6,5	6,2
Hessen	260	220	210	9,1	7,8	7,4
Rheinland-Pfalz	141	110	104	8,6	6,9	6,3
Baden-Württemberg	398	322	309	7,5	6,2	5,9
Bayern	540	439	427	8,7	7,1	6,8
Saarland	31	24	25	7,1	5,8	6,0
Berlin	178	147	138	11,9	9,8	8,8
Brandenburg	67	57	58	7,5	6,5	6,5
Mecklenburg-Vorpommern	66	57	57	11,4	10,0	9,9
Sachsen	122	106	101	7,4	6,6	6,2
Sachsen-Anhalt	56	50	48	6,9	6,3	5,9
Thüringen	50	42	40	6,1	5,1	4,9
Insgesamt	3.018	2.488	2.404	8,5	7,2	6,9

Anmerkung: Angaben beziehen sich stets auf den 15. Juni eines Jahres.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB, eigene Berechnungen.

Die regionalen Unterschiede des Beschäftigungsanteils des Tourismus in Bayern sind sehr ausgeprägt. Spitzenreiter ist der Landkreis Garmisch-Partenkirchen mit 19,5 Prozent der Beschäftigten, während im Landkreis Dingolfing-Landau mit drei Prozent der Beschäftigten der geringste Anteil im Tourismus arbeitet. Vor allem in Südbayern gibt es viele Regionen, in denen der Tourismus eine sehr große Bedeutung hat (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2: Anteil der Beschäftigung im Tourismus an der Gesamtbeschäftigung in Bayern



Quelle: GeoBasis-DE/BKG (2023), Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB, eigene Berechnungen basierend auf dem Jahr 2021

2.1 Touristische Teilbranchen

Für die detaillierteren Analysen des touristischen Arbeitsmarkts in Bayern wird zwischen vier Teilbereichen unterschieden (Schmude et al., 2022). Diese sind das Beherbergungswesen, die Reiseveranstalter und -mittler, das touristische Transport- und Verkehrsgewerbe und der Ergänzende Reisemarkt (vgl. Tabelle 2). Da es sich beim touristischen Gewerbe um eine Querschnittsbranche handelt, lassen sich die einzelnen touristischen Teilbranchen nicht immer trennscharf von nicht-touristischen Bereichen abgrenzen. So ist zum Beispiel im Gastgewerbe und Mobilität häufig schwer, zwischen touristischer und nicht-touristischer Nutzung zu trennen. Gastronomische Einrichtungen werden daher stets dem Tourismus-Sektor zugerechnet. Wohingegen beim Beherbergungswesen oder den Reisevermittlern, der touristische Charakter klar im Vordergrund steht. Dabei muss betont werden, dass unter Tourismus, auch Geschäftsreisen verstanden werden.

Tabelle 2: Einteilung touristischer Teilbranchen

Teilbranchen	Zugeordnete Dienstleistungen und Betriebe
Beherbergungswesen	<ul style="list-style-type: none"> - Hotels, Gasthöfe und Pensionen - Ferienunterkünfte u.ä. - Campingplätze - Sonstige Beherbergungsstätten
Reiseveranstalter und -mittler	<ul style="list-style-type: none"> - Reisebüros und Reiseveranstalter - Erbringung sonstiger Reservierungsdienstleistungen
Touristisches Transport- und Verkehrsgewebe	<ul style="list-style-type: none"> - Personenbeförderung im Eisenbahnfernverkehr, Schifffahrt, Luftfahrt - Vermietung von Kraftwagen - Sonstige Personenbeförderung im Landverkehr
Ergänzender Reisemarkt	<ul style="list-style-type: none"> - Restaurants, Gaststätten, Imbisstuben, Cafés, Eissalons, etc. - Caterer und Erbringung sonstiger Verpflegungsdienstleistungen - Ausschank von Getränken - Herstellung von Sportgeräten - Einzelhandel mit sonstigen Haushaltsgeräten, Textilien, Heimwerker- und Einrichtungsbedarf (in Verkaufsräumen) - Einzelhandel mit Verlagsprodukten, Sportausrüstung, Spielwaren - Einzelhandel mit sonstigen Gütern (in Verkaufsräumen) - Verlegen von Büchern und Zeitschriften, sonstiges Verlagswesen (ohne Software)⁷

Quelle: Eigene Darstellung (nach Schmude et al. 2022)

Zeitlich wird die Entwicklung des jüngsten zur Verfügung stehenden Zeitraums analysiert, die Jahre 2019 bis 2021. Dabei zeigt sich (vgl. Tabelle 3), dass zwar in allen vier Teilbranchen der prozentuale Anteil der Beschäftigten im Tourismus über die Jahre sinkt, allerdings sind die Rückgänge im Beherbergungswesen und dem Ergänzenden Reisemarkt, wo viele Betriebe vom Lockdown betroffen waren, deutlich größer als die in den beiden anderen Teilbranchen. Zudem werden die Dimensionen der einzelnen Teilbranchen deutlich. Während der Anteil des Beherbergungswesens, der Reiseveranstalter und -mittler sowie des touristischen Transport- und Verkehrsgewerbes eher klein ist, überwiegt der Anteil des Ergänzenden Reisemarktes, was vor allem an der Gastronomie liegt.

Tabelle 3: Beschäftigte im Tourismus in Bayern

Teilbranchen	2019	2020	2021
Beherbergungswesen	1,4	1,0	0,9
Reiseveranstalter & -mittler	0,2	0,2	0,1
Touristisches Transport- & Verkehrsgewerbe	1,5	1,4	1,4
Ergänzender Reisemarkt	5,4	4,5	4,3
Insgesamt	8,6	7,1	6,8

Anmerkung: Angaben in Prozent aller Beschäftigten, beziehen sich stets auf den 15. Juni eines Jahres.

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB, eigene Berechnungen.

Im Tourismus ist ein vergleichsweise hoher Anteil Beschäftigter geringfügig beschäftigt oder arbeitet nicht geringfügig in Teilzeit, so dass das Beschäftigungsvolumen (gemessen in Arbeitsstunden) geringer ausfällt, als es nach der Anzahl der ausgewiesenen Mitarbeitenden den Anschein hat. Tabelle 4 zeigt die Anteile der Beschäftigten nach Art ihrer Tätigkeit. Es fällt auf,

dass der Anteil von Vollzeitbeschäftigung vor allem im Beherbergungswesen und dem Ergänzenden Reisemarkt (dort vor allem in Gaststätten) deutlich unter dem der nicht-touristischen Branchen liegt. Im Beherbergungswesen sind 45 Prozent der Beschäftigten in Vollzeit tätig, im Ergänzenden Reisemarkt sogar nur etwas mehr als jeder Vierte. Entsprechend groß ist in diesen Teilbranchen die Rolle der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung und der geringfügigen Beschäftigung. Im Ergänzenden Reisemarkt dominieren der Anzahl nach sogar die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Dies liegt zum einen an der hohen Saisonalität in diesen Teilbranchen und zum anderen an der Verteilung von Stoßzeiten innerhalb des Tagesablaufs von beispielsweise Hotel- oder Gastronomiebetrieben. Des Weiteren zeigt sich, dass innerhalb des touristischen Teilarbeitsmarktes das Beherbergungswesen die meisten Auszubildenden einstellt. Der touristische Arbeitsmarkt ist somit ein untypischer Arbeitsmarkt, der ungewöhnlich viele Personen in Teilzeit beschäftigt, die, unter der Annahme, dass sie nicht mehrere Arbeitsverhältnisse kombinieren, ihr mögliches Arbeitspotenzial nicht ausschöpfen.

Tabelle 4: Beschäftigungsarten in den vier touristischen Teilbranchen in Deutschland, 2019-2021, Mittel der drei Monatswerte (15.6.2019-2021), in Prozent

Erwerbsstatus der Beschäftigten	Nicht-touristisches Gewerbe	Beherbergungswesen	Reiseveranstalter & -mittler	Touristisches Transport- & Verkehrsgewerbe	Ergänzender Reisemarkt
svB ¹ Vollzeit	55.0	45.4	51.2	53.9	26.8
svB Teilzeit	22.4	21.1	24.6	19.6	30.4
Auszubildende	3.7	7.6	5.6	1.4	1.7
Geringfügig	15.3	24.8	15.9	21.9	39.3
Sonstige	3.5	1.2	2.7	3.2	1.8
Insgesamt	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

svB: sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB, eigene Berechnungen.

2.2 Entwicklung der Beschäftigungsbestände

Zwei der drei Jahre des Untersuchungszeitraums, die Jahre 2020 und 2021, werden von den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie dominiert. Der Tourismus gehört zu den am stärksten betroffenen Branchen (Schmude et al., 2022, del Rio-Chanona et al., 2020; Gössling et al., 2021; Skare et al., 2021). Beherbergungsbetriebe und viele gastronomische Betriebe mussten zeitweise ihre Geschäftstätigkeit komplett einstellen, während andere Branchen wenig bis gar nicht betroffen waren, so z.B. der Einzelhandel. Entsprechend groß waren die Auswirkungen in den touristischen Branchen auf die Beschäftigung (vgl. Abbildung 3). Ausgehend vom Beschäftigungsniveau im Januar 2019 (Index=100), entwickelte sich die Beschäftigung im Tourismus während der Sommersaison zunächst positiv. Dies änderte sich allerdings mit dem Beginn der Pandemie 2020. Zwischen Februar und Mai des Jahres sank die Beschäftigung im Vergleich zu Mitte 2019 um ein Viertel. Diese Zahlen berücksichtigen nicht die ebenfalls sehr hohe Kurzarbeit; würde sie hinzugenommen, wären die Auswirkungen noch deutlich größer. Während der touristischen Sommersaison gab es einige Lockerungen und entsprechend nahm die Beschäftigung wieder zu, um dann mit dem Lockdown während des Winters 2020/21 erneut zu

sinken. Im Februar 2021 war der tiefste Stand erreicht. Die einsetzende Erholung im Sommer 2021 fiel vergleichbar der des Vorjahres aus. Der Vergleich der Entwicklungen in Bayern mit der durchschnittlichen Entwicklung der anderen Bundesländer zeigt zum einen, dass bereits 2019 die Beschäftigungsgewinne geringer ausfielen und zum anderen deutlich größere Verluste während der Pandemie auftraten, die auch Ende 2021 noch erkennbar waren. Zum Ende des Jahres 2021 lag die Beschäftigung in nicht-touristischen Branchen bereits wieder über dem Niveau von Januar 2019, während die touristischen Branchen davon noch stark abwichen.

Abbildung 3: Beschäftigungsentwicklung in touristischen Branchen in Deutschland (ohne Bayern) und in Bayern

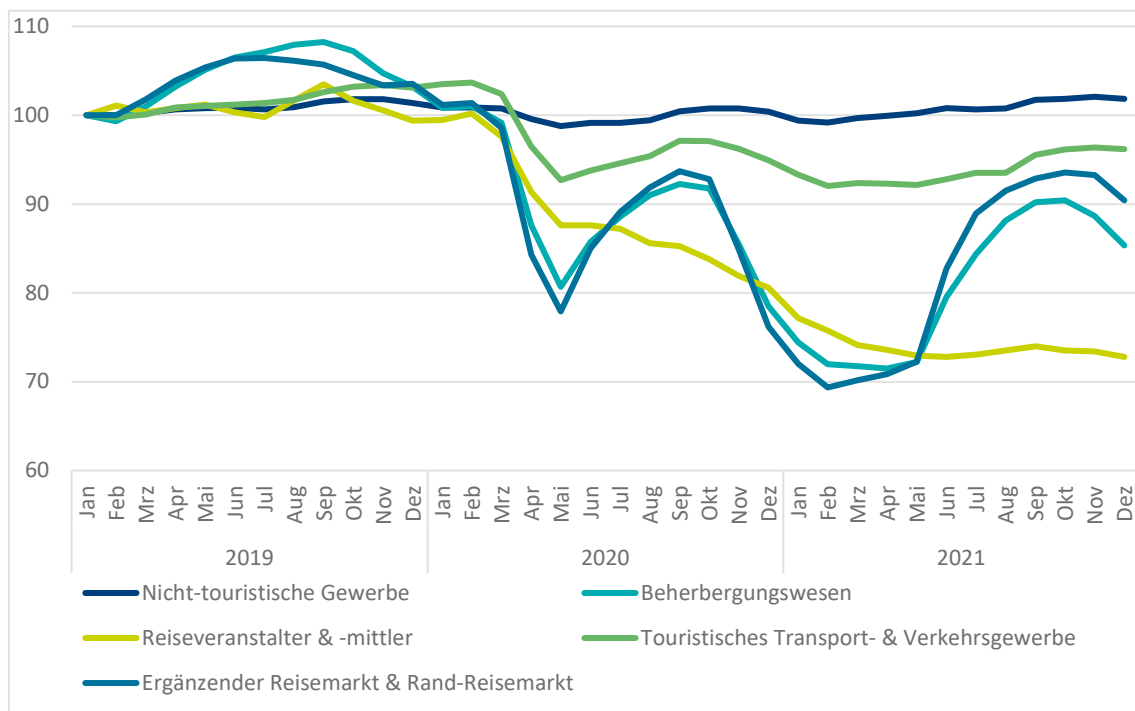


Anmerkung: ohne Kurzarbeit

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB, eigene Berechnungen.

Abbildung 4 verdeutlicht, dass diese Entwicklung im Tourismus vor allem auf die beiden durch die Lockdowns betroffenen Teilbranchen (Ergänzender Reisemarkt und Beherbergungswesen) zurückgeht, während im touristischen Transportgewerbe der Beschäftigungsrückgang erheblich geringer ist. Dies liegt daran, dass das Personentransportgewerbe, insbesondere die Deutsche Bahn, zur systemrelevanten Infrastruktur gehört. Auffallend ist zudem der starke kontinuierliche Rückgang in der allerdings nur kleinen Branche der Reiseveranstaltung und -mittler. Keine der vier Teilbranchen erreicht allerdings Ende 2021 wieder das Beschäftigungsniveau von Beginn 2019.

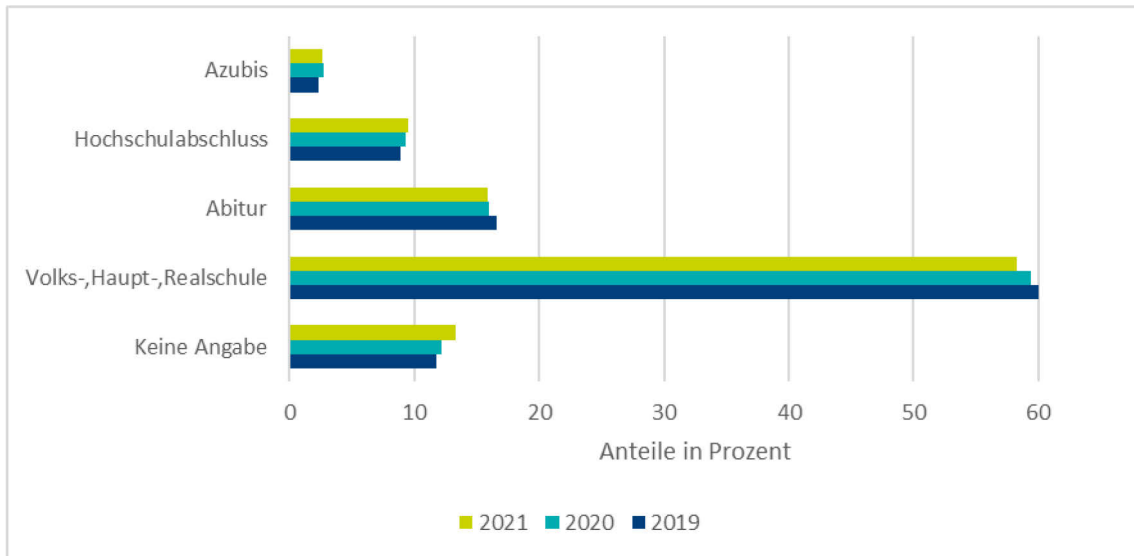
Abbildung 4: Beschäftigungsentwicklung in vier touristischen Teilbranchen in Bayern (ohne Kurzarbeit)



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB, eigene Berechnungen

Die weitaus meisten Beschäftigten im touristischen Gewerbe Bayerns sind qualifiziert und haben eine berufliche Ausbildung abgeschlossen, die einen mittleren Schulabschluss voraussetzt (vgl. Abbildung 5). Etwa ein Drittel haben Abitur und einen Hochschulabschluss. Während der Jahre 2019-2021 gibt es nur geringfügige Veränderungen. Einen leichten relativen Zuwachs weist der Anteil Beschäftigter mit Hochschulabschluss auf, hinter dem geringe absolute Verluste stehen. Dies lässt vermuten, dass diese Beschäftigten mit Hochschulabschluss mit höherer Wahrscheinlichkeit gehalten wurden, als Beschäftigte mit geringer Qualifikation. Dies dürfte Ausdruck der mit dem Qualifikationsniveau steigenden Rekrutierungskosten sein.

Abbildung 5: Entwicklung des Ausbildungsniveaus der Beschäftigten in touristischen Branchen in Bayern

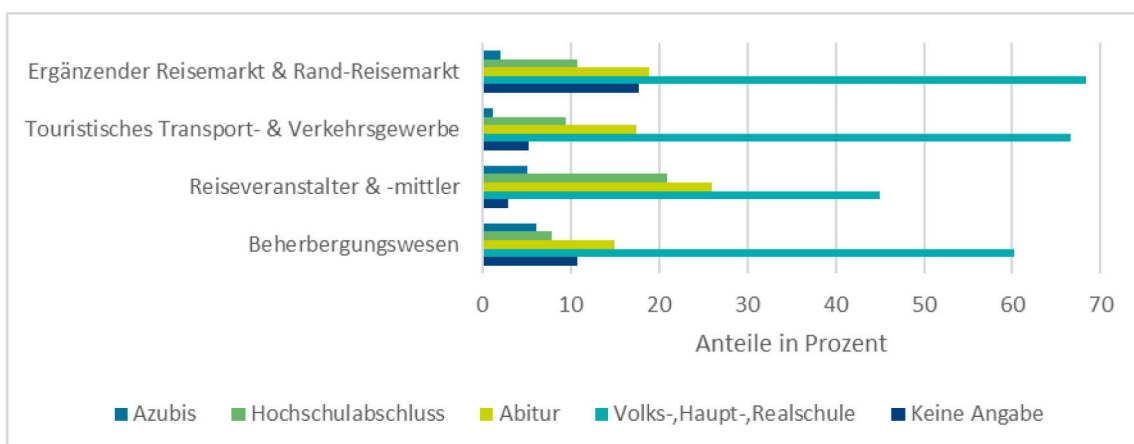


Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB, eigene Berechnungen

2.3 Ausbildungsniveau in den touristischen Branchen Bayerns

Wie Abbildung 6 zeigt, unterscheidet sich das Ausbildungsniveau der Beschäftigten zwischen den touristischen Teilbranchen deutlich. Die kleine Branche der Reiseveranstalter und -mittler hat einen doppelt so hohen Anteil von Personen mit Hochschulabschluss und einen deutlich höheren Anteil Beschäftigter mit Abitur als die drei anderen Teilbranchen. Im Beherbergungswesen sind Personen mit Hochschulabschluss dagegen unterrepräsentiert; allerdings verfügt diese Teilbranche über den höchsten Anteil Auszubildender. Dieser Anteil ist im Ergänzenden Reisemarkt mit zwei Prozent dreimal geringer und im Touristischen Transportgewerbe mit 1,2 Prozent auf einem außerordentlich niedrigen Niveau.

Abbildung 6: Ausbildungsniveau der Beschäftigten in touristischen Branchen in Bayern



Anmerkung: Durchschnitt der Jahre 2019 bis 2021

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB, eigene Berechnungen

2.4 Entwicklung von Zu- und Abgängen in Bayern

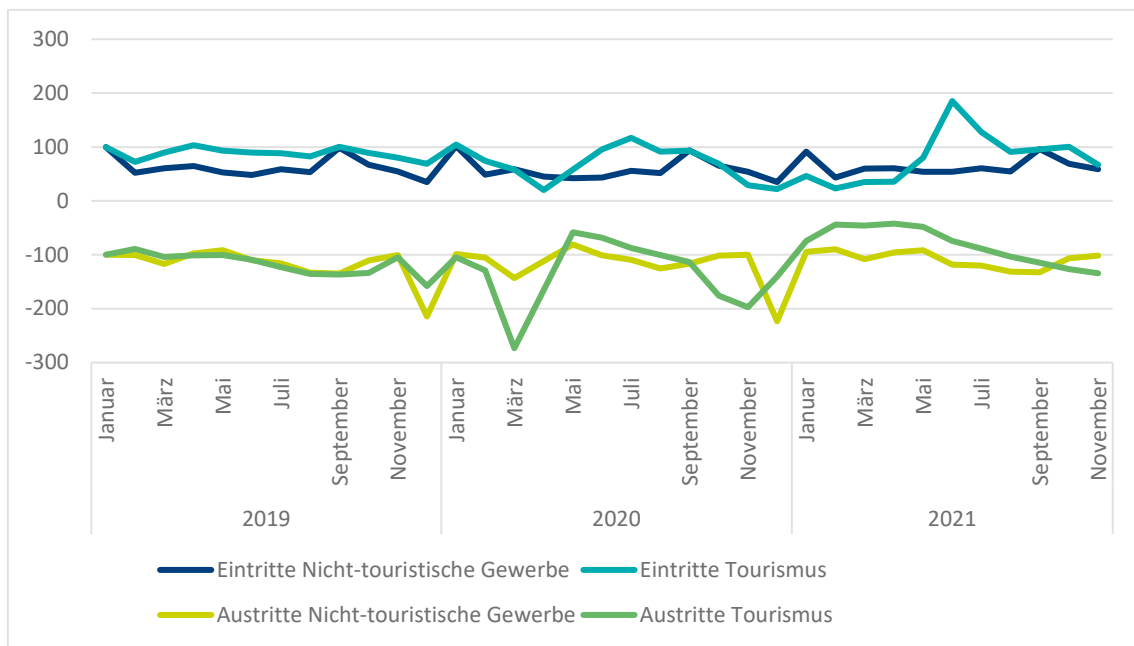
Die Summen von Zu- und Abgängen übersteigen den Beschäftigungsbestand, der zu einem Zeitpunkt gemessen wird, deutlich (vgl. Tabelle 1). 2019 gab es in Bayern von Januar bis Dezember rund 366.000 Eintritte und 360.000 Austritte. 2020 gab es 288.000 Eintritte, denen allerdings 416.000 Austritte entgegenstanden. 2021 fanden 322.000 Eintritte statt. Die Dezemberwerte der Austritte sind noch nicht bestimmbar, vermutlich wird sich die Summe der Austritte auf etwa 260.000 belaufen. Es würde somit 2021 einen deutlichen Beschäftigungsaufbau geben, der aber den Abbau von 2020 nicht kompensiert.

In Abbildung 8 werden die Eintritte und Austritte im Untersuchungszeitraum als Index dargestellt. Die Eintritte in nicht-touristische Teilbranchen finden verstärkt zum Jahresbeginn und zum Beginn eines Ausbildungsjahres (September) statt. Die Einstellungen in den touristischen Teilbranchen zeigen ein ausgeglichenes Einstellungsverhalten, viele Einstellungen finden auch unterjährig statt, was dem saisonalen Charakter der Teilbranchen geschuldet sein wird. Während der beiden stark durch die Pandemie geprägten Jahre 2020 und 2021 sind zwei Spitzen bei den Eintritten (vgl. oberer Teil Abbildung 7) zu erkennen. Die weniger deutliche Spitze liegt im Juli 2020, als mit Beginn der Sommersaison einige Lockerungen zugelassen wurden und eine sehr deutliche Spitze im Juli 2021, als die COVID-19 Beschränkungen stark zurückgefahren wurden.

Dem stehen entsprechend viele Beschäftigungsbeendigungen im März 2020 gegenüber (vgl. unterer Teil Abbildung 7), als deutlich wurde, dass die Maßnahmen zum Gesundheitsschutz einen regulären Betrieb in weiten Teilen der touristischen Teilbranchen ausschließen würde. Vor allem mit Beginn des Jahres 2021 verließen dann erheblich weniger Beschäftigte die Branche, während zeitgleich viele neue Arbeitskräfte eingestellt wurden.

Aufgrund des saisonalen Charakters des Tourismus werden im Verlaufe eines Jahres besonders viele neue Personen eingestellt, die mit Ende der Saison den Betrieb wieder verlassen (vgl. Abbildung 7). In den nicht-touristischen Branchen findet der Umschlag vor allem zum Jahreswechsel statt. Dies ist für das Jahr vor der Pandemie 2019 gut zu erkennen. Im Januar 2019 stellten viele Betriebe neue Mitarbeitende ein, während im Dezember 2019 viele Mitarbeitende die Betriebe verlassen haben. Auch in den touristischen Branchen spielt der Jahreswechsel eine besondere Rolle. Allerdings konzentriert sich die Dynamik deutlich weniger als in den anderen Branchen auf eine bestimmte Zeit im Jahr, denn durch den saisonal schwankenden Bedarf werden auch unterjährig in großem Umfang Mitarbeitende eingestellt und verlassen die Betriebe. Während der Pandemie löste sich dieses Muster weitgehend auf. Die Anzahl der Einstellungen im Juli 2020 sticht besonders hervor, da zuvor sehr viele Personen entlassen, zur Sommersaison wiederum viele Mitarbeitende eingestellt wurden.

Abbildung 7: Beschäftigungsdynamik in touristischen und nicht-touristischen Branchen in Bayern



Anmerkung: Jahre 2019-2021 (Dezember 2021 für Austritte nicht berechenbar). Index: Januar 2019 = 100/-100

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB, eigene Berechnungen.

2.5 Beschäftigungswechsel im Tourismus in Bayern

Diese hohe Fluktuation im touristischen Arbeitsmarkt findet zum einen zwischen verschiedenen touristischen Betrieben statt, das heißt Personen wechseln von einem touristischen Betrieb in einen anderen oder zwischen Betrieben touristischer und nicht-touristischer Branchen. Im Folgenden konzentriert sich die Auswertung auf Vollzeitbeschäftigte, die eine besonders wichtige Rolle als betriebliche Know-how-Träger spielen.

Wie Tabelle 5 zeigt, ist die tourismusinterne Fluktuation mit Abstand am höchsten. Das heißt, die Beschäftigten wechseln vorzugsweise zwischen Betrieben innerhalb der touristischen Branchen. Vor allem im durch COVID-19 geprägten Jahr 2020 fällt auf, dass mehr als 40 Prozent aller Vollzeitbeschäftigten innerhalb der Branche den Job wechselten. Weitere fast 20 Prozent haben die Branche im Laufe dieses Jahres verlassen, während 13 Prozent aus anderen Branchen hinzugekommen sind. Diese Differenz, das heißt die aus anderen Branchen in den Tourismus wechselnden Personen abzüglich der aus dem Tourismus in andere Branchen wechselnden Personen, ist 2019 noch leicht positiv, aber sowohl 2020 als auch 2021 negativ. Somit gelang es der touristischen Branche insgesamt nicht, ihre (Vollzeit)Arbeitskräfte zu binden.

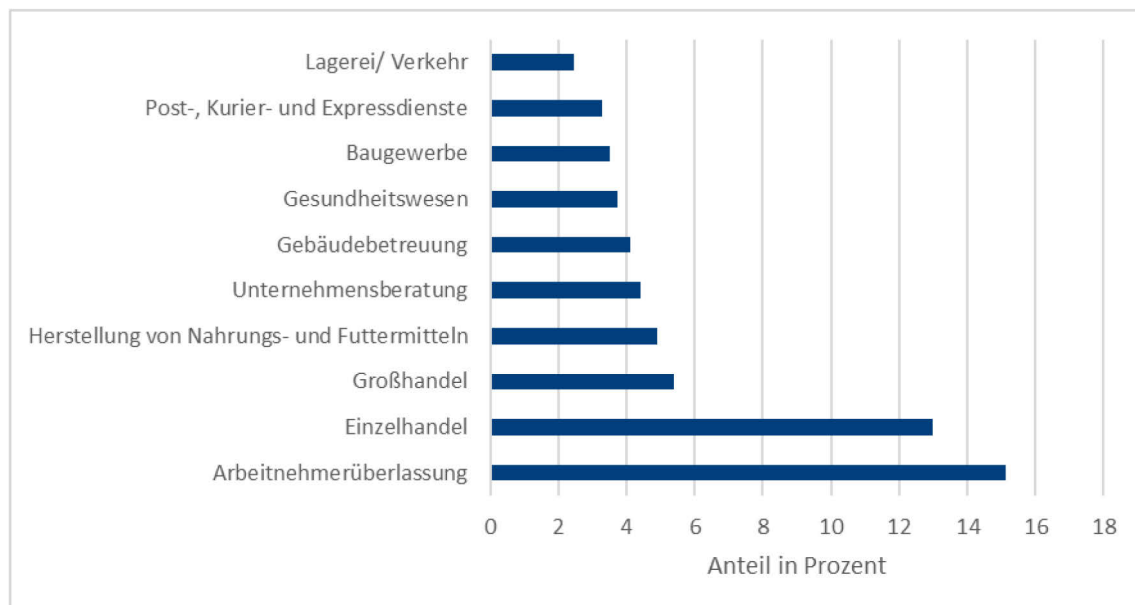
Tabelle 5: Beschäftigungswechsel in Bayern: Nur Vollzeitbeschäftigte

Jahr	Neutral: Betriebswechsel innerhalb des Tourismus		Gewinn: in Tourismus aus Nicht-Tourismus		Verlust: aus Tourismus in Nicht-Tourismus		Differenz Gewinn-Verlust (Prozent-Punkte)
	Absolut	In Prozent aller VZ-Jobs im Tourismus	Absolut	In Prozent aller VZ-Jobs im Tourismus	Absolut	In Prozent aller VZ-Jobs im Tourismus	
2019	34.000	35,8	12.300	12,9	12.000	12,7	0,2
2020	27.100	40,8	8.700	13,1	13.200	19,9	-6,9
2021	25.400	37,6	10.400	15,3	13.600	20,1	-4,8

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB, eigene Berechnungen.

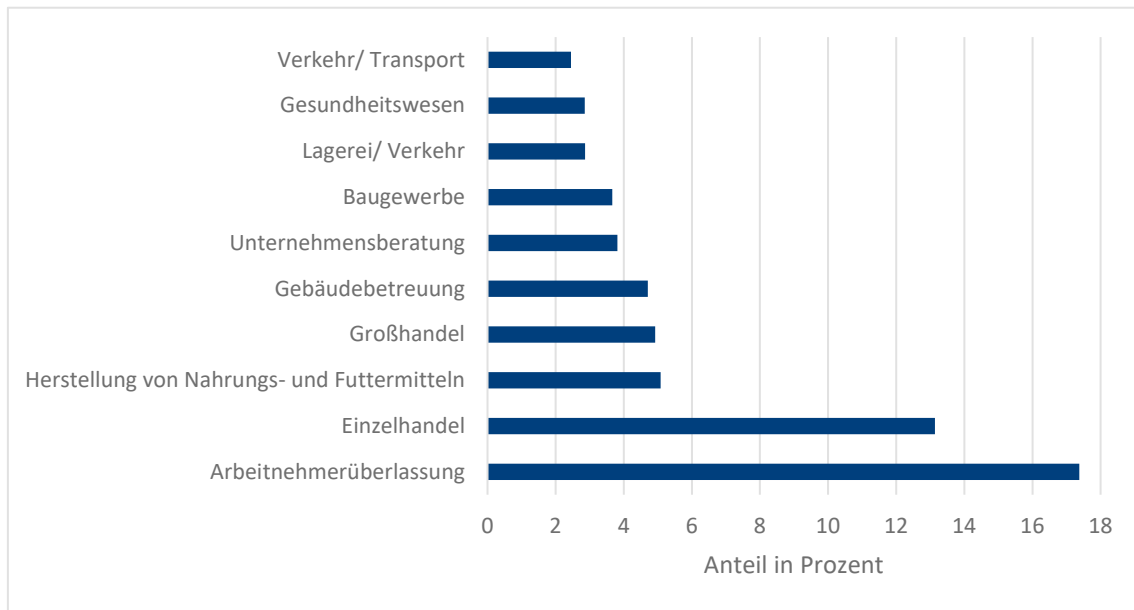
Die Branchen, mit denen die touristischen Betriebe in Konkurrenz um Arbeitskräfte stehen, sind für den Zu- und Abgang weitgehend identisch. In den Abbildungen 8 und 9 sind jeweils die zehn häufigsten Branchen für die Wechsel in und aus dem Tourismus dargestellt. Zusammen machen sie in beiden Fällen etwa 60 Prozent aller Wechsel aus. Der bei weitem größte Austausch findet zwischen touristischen Betrieben und Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung (auch „Leiharbeit“ genannt) sowie Einzelhandelsbetrieben statt. Diese beiden Branchen vereinen allein ein knappes Drittel aller Wechsel in und aus dem Tourismus (vgl. Abbildung 8 und Abbildung 9).

Abbildung 8: Die zehn häufigsten Abgangsbranchen, in die Personen aus dem Tourismus gewechselt sind. Bayern 2019 bis 2021 (Vollzeitbeschäftigung)



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB, eigene Berechnungen.

Abbildung 9: Die zehn häufigsten Herkunftsbranchen von Personen, die in den Tourismus gewechselt sind. Vollzeitbeschäftigung in Bayern 2019 bis 2021

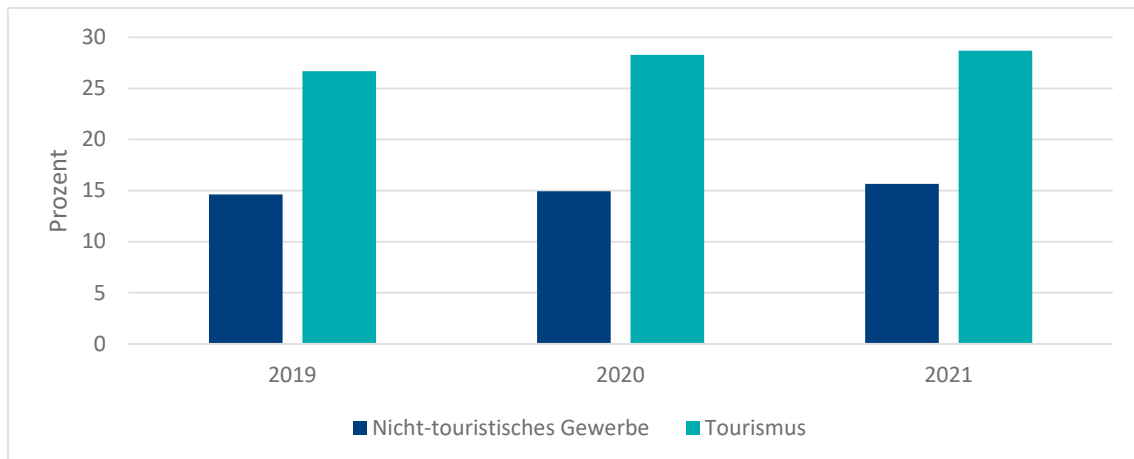


Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB, eigene Berechnungen.

2.6 Beschäftigung von Mitarbeitenden aus dem Ausland

Im Tourismus werden überdurchschnittlich viele Mitarbeitende aus anderen Ländern beschäftigt, was unter anderem an den vielfach geringen Anforderungen der Arbeitsplätze liegen dürfte. Viele verlangen nicht unbedingt formale Qualifikationsnachweise, für andere sind Sprach- und interkulturellen Kenntnisse von Vorteil. Das dürften wichtige Gründe dafür sein, dass 2019 27 Prozent der Beschäftigten im Tourismus keinen deutschen Pass hatten, was sehr deutlich über dem Durchschnitt der übrigen Branchen mit 15 Prozent liegt (vgl. Abbildung 10). Bis 2021 ist ihr Anteil im Tourismus um weitere zwei Prozentpunkte gestiegen und im nicht-touristischen Gewerbe um einen Prozentpunkt. Weil die Gesamtbeschäftigung im Untersuchungszeitraum stark rückläufig war, ist die Zunahme der Anteile an ausländischen Beschäftigten nur eine relative. Tatsächlich, das heißt in absoluten Zahlen ausgedrückt, waren 2021 weniger ausländische Mitarbeitende beschäftigt als noch 2019, allerdings fiel der Rückgang bei ausländischen Arbeitnehmenden geringer aus als bei deutschen.

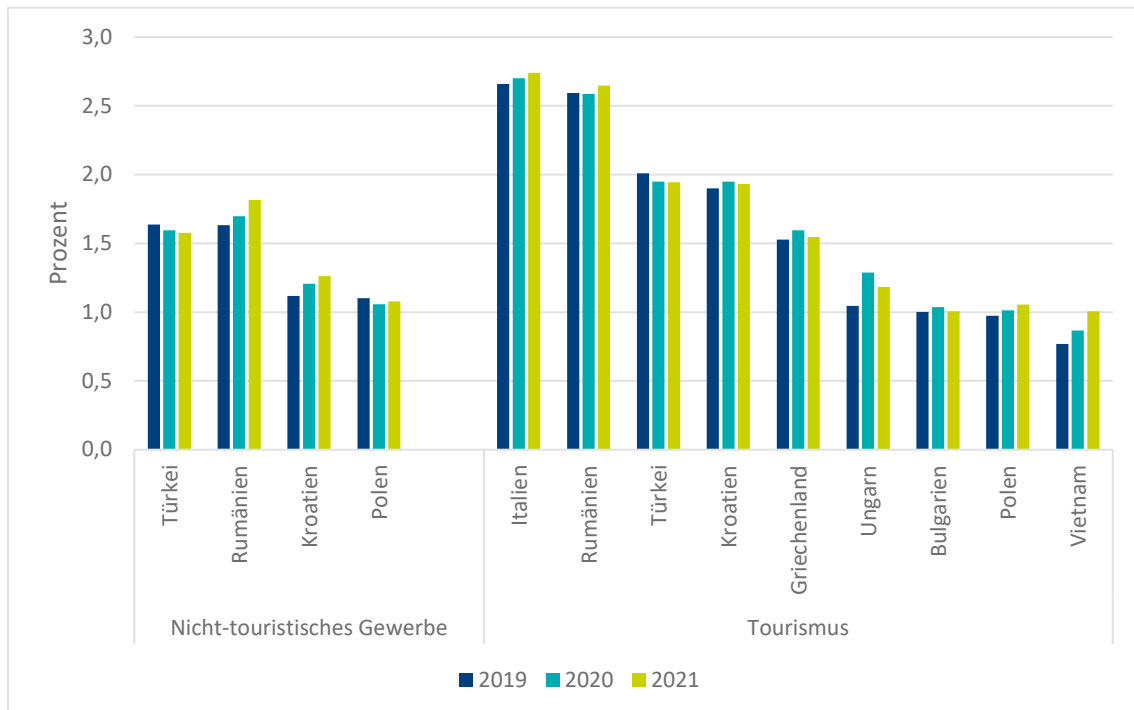
Abbildung 10: Anteil Beschäftigter mit ausländischer Nationalität in Bayern



Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB, eigene Berechnungen

Auch bezüglich der Herkunftsländer gibt es einige Unterschiede zwischen touristischen und nicht-touristischen Betrieben. In Abbildung 11 sind die am stärksten vertretenen Herkunftsnationen der Beschäftigten im touristischen und nicht-touristischen Gewerbe abgebildet. Dabei werden nur Herkunftsländer dargestellt, aus denen mindestens ein Prozent der Beschäftigten stammen. Die Herkunftsländer der Beschäftigten im Tourismus und außerhalb des Tourismus unterscheiden sich in ihrer Bedeutung erheblich. Beispielsweise ist Italien als Herkunftsland der Beschäftigten für touristische Betriebe Spitzenreiter, während es im nicht-touristischen Gewerbe kaum (unter einem Prozent) von Bedeutung ist. Es ist deutlich zu erkennen, dass das Spektrum an Herkunftsländern von Beschäftigten im Tourismus breiter gefächert ist als für das nicht-touristische Gewerbe, wobei die wichtigsten Herkunftsländer Italien und Rumänien sind.

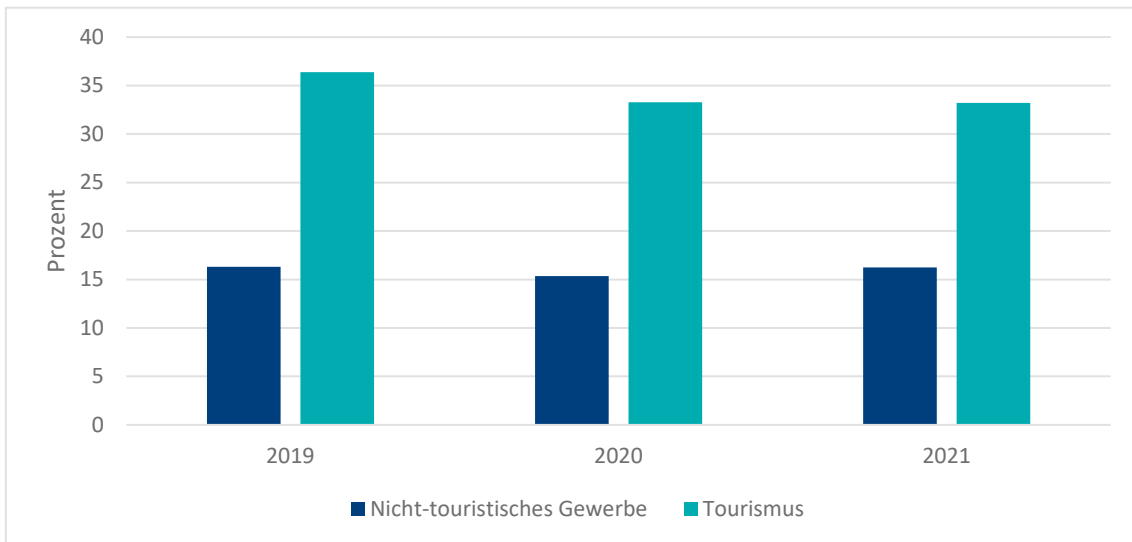
Abbildung 11: Die wichtigsten* Herkunftsnationen der Beschäftigten im touristischen und nicht-touristischen Gewerbe: Anteile an allen Beschäftigten in Bayern



* Das heißt, Beschäftigte aus einem Land stellen mindestens ein Prozent der gesamten Beschäftigung in Bayern.
 Lesebeispiel: 2019 waren 2,7 Prozent aller Beschäftigten im Tourismus in Bayern italienische Staatsangehörige.
 Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB, eigene Berechnungen.

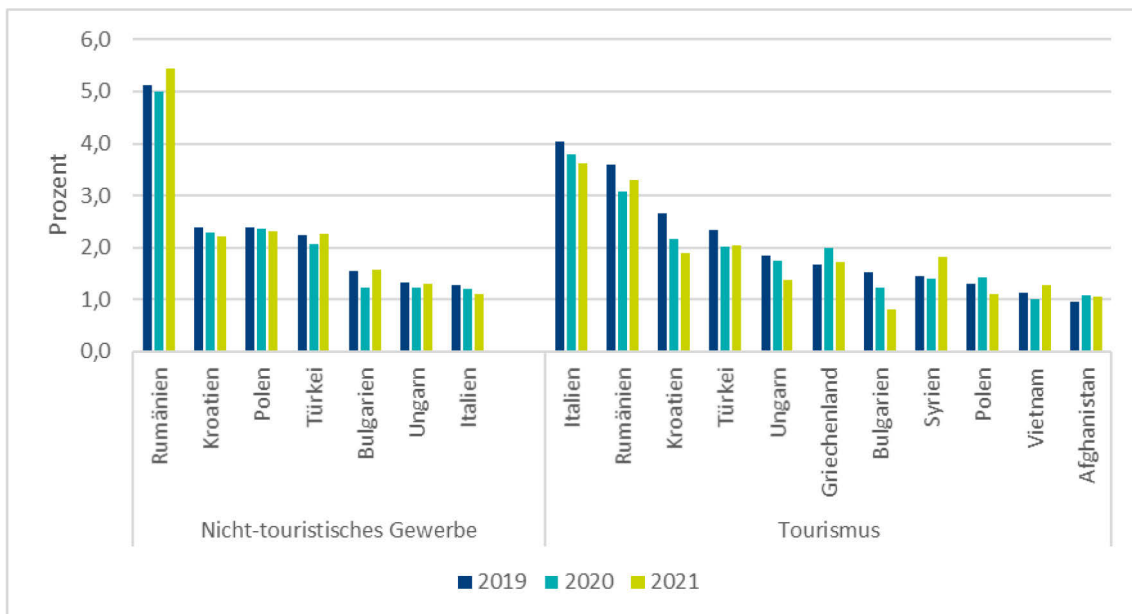
Bei den Neueinstellungen ist tendenziell der Anteil der Beschäftigten mit ausländischer Staatsangehörigkeit noch höher als im Bestand (vgl. Abbildung 10 und Abbildung 12). Unter der Prämisse gleicher Beschäftigungsdauern würde das bedeuten, dass der Anteil ausländischer Beschäftigung im Tourismus noch weiter an Bedeutung gewinnt.

Abbildung 12: Anteil Neueinstellungen Beschäftigter mit ausländischer Staatsangehörigkeit im touristischen und nicht-touristischen Gewerbe (jeweils 1.1. bis 31.12. eines Jahres)



* Das heißt, Beschäftigte aus einem Land stellen mindestens ein Prozent der gesamten Beschäftigung in Bayern.
Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB, eigene Berechnungen.

Abbildung 13: Die wichtigsten* Herkunftsnationen für die Neueinstellung von Beschäftigten im touristischen und nicht-touristischen Gewerbe: Anteile an allen Beschäftigten in Bayern



* Das heißt, Beschäftigte aus einem Land stellen mindestens ein Prozent der gesamten Beschäftigung in Bayern.
Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB, eigene Berechnungen.

Bei den Neueinstellungen von Beschäftigten im touristischen und nicht-touristischen Gewerbe (vgl. Abbildung 13) spielen ebenfalls, wie im Bestand (vgl. Abbildung 11), vor allem italienische und rumänische Staatsbürger*innen, gefolgt von kroatischen und türkischen Staatsbürger*innen, die wichtigste Rolle. Es zeigen sich jedoch auch Abweichungen gegenüber dem Bestand (vgl. Abbildung 11). Bei den Neueinstellungen sind beispielsweise die

Herkunftsländer Syrien und Afghanistan als wichtige neue Herkunftsländer für ausländische Arbeitskräfte im Tourismus vertreten.

2.7 Durchschnittliche Dauer der Beschäftigungsverhältnisse in touristischen und nicht-touristischen Branchen

Die ausgeprägte Saisonalität im Tourismus bringt es mit sich, dass die durchschnittliche Dauer der Beschäftigungsverhältnisse relativ kürzer ausfällt als in anderen Branchen. Das gilt allerdings nicht für alle touristischen Bereiche gleichermaßen. Durch besonders kurze Arbeitsverhältnisse fallen vor allem die beiden Branchen Beherbergungswesen und der ergänzende Reisemarkt auf. Wie Tabelle 6 zeigt, gilt das auch dann, wenn nur die Vollzeitbeschäftigung herangezogen wird, die in allen Branchen beständiger ausfällt als Teilzeitbeschäftigung oder Minijobs. In diesen beiden Branchen ist nicht einmal jede/r fünfte unter den Vollzeitbeschäftigten durchschnittlich länger als drei Jahre in einem Betrieb. Dies könnte auf Probleme bei der Personalbindung in dieser Branche hinweisen. Eine sehr hohe Fluktuation ist kostspielig. Sie behindert den Aufbau betriebspezifischen Humankapitals und zudem ist eine häufige Einarbeitung von Mitarbeitenden aufwändig und führt zu Ineffizienzen.

Tabelle 6: Durchschnittliche Dauer der Beschäftigungsverhältnisse der Vollzeitbeschäftigten in touristischen Branchen in Bayern 2019-2021: Anteile in Prozent

Dauer in Monaten	Nicht-touristisches Gewerbe	Beherbergungswesen	Reiseveranstalter & -mittler	Touristisches Transport- & Verkehrs-gewerbe	Ergänzender Reisemarkt
0 bis 6	21,3	35,4	18,9	20,9	36,5
6 bis 12	11,8	13,1	12,0	10,7	15,0
13 bis 24	19,0	21,1	23,0	21,7	19,7
25 bis 36	12,4	11,5	15,7	15,2	10,2
Mind. 37	35,5	18,9	30,4	31,5	18,7

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB, eigene Berechnungen

Wie Tabelle 7 zeigt, gilt das in besonderem Maße für kleinere Betriebe im Tourismus. Zwar zeigt sich für sämtliche Branchen mit zunehmender Betriebsgröße eine deutliche Tendenz zu längeren Beschäftigungsverhältnissen, dieser Zusammenhang ist aber im touristischen Bereich deutlicher ausgeprägt als im nicht-touristischen Bereich. Touristische Betriebe mit bis zu 20 Beschäftigten haben eine sehr hohe Fluktuation, auch unter den Vollzeitbeschäftigten. Mehr als die Hälfte verlassen den Betrieb innerhalb der ersten 12 Monate wieder. Betriebe mit 250 oder mehr Beschäftigten können dagegen auch im Tourismus ihre Beschäftigten ähnlich lange binden wie nicht-touristische Betriebe.

Tabelle 7: Durchschnittliche Dauer der Beschäftigungsverhältnisse der Vollzeitbeschäftigten in touristischen und nicht-touristischen Branchen in Bayern nach Betriebsgröße* 2019-2021: Anteile der Mitarbeitenden zum 30.6. eines Jahres

Branche	Dauer der Beschäftigungsverhältnisse	Betriebsgrößenklassen				
		1 bis 5	6 bis 20	21 bis 50	51 bis 250	> 251
Nicht-touristisches Gewerbe	> 1 Jahr	58.2	62.1	62.8	64.9	76.7
	< 1 Jahr	41.8	37.9	37.2	35.1	23.3
	Insgesamt	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Touristisches Gewerbe	> 1 Jahr	45.7	46.3	53.7	61.8	72.5
	< 1 Jahr	54.3	53.7	46.3	38.2	27.5
	Insgesamt	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0

* Beschäftigungsverhältnisse kürzer als sieben Tage wurden nicht berücksichtigt, Betriebsgröße bezogen auf alle Beschäftigten (inkl. Teilzeit etc.)

Quelle: Integrierte Erwerbsbiographien (IEB) des IAB, eigene Berechnungen

3 Fazit

Das zwischen Oktober 2022 und Dezember 2023 durchgeführte Forschungsprojekt zielt darauf ab, ein umfassenderes Verständnis für die Entwicklung und die Dynamik des touristischen Arbeitsmarktes in Bayern zu gewinnen. Eine detaillierte Sekundärdatenanalyse des touristischen Arbeitsmarktes für die Jahre 2019 bis 2021 gibt Aufschluss über die Dynamiken und Entwicklungen innerhalb der touristischen und nicht-touristischen (Teil-)Branchen in Bayern. Die Analyse wurde auf der Individualebene der Arbeitnehmenden und auf der Betriebsebene durchgeführt.

Übergreifend betrachtet ist trotz pandemiebedingt rückläufiger Zahl der Beschäftigten in der Tourismusbranche das Bundesland Bayern, nach dem bevölkerungsreichen Bundesland Nordrhein-Westfalen, das Bundesland mit dem größten touristischen Teilarbeitsmarkt. In allen vier touristischen Teilbranchen sinkt die Beschäftigung zwischen 2019 und 2021 und auch der prozentuale Anteil der Beschäftigung im Tourismus an der Gesamtbeschäftigung ist rückläufig. Mitte 2021 waren rund ein Fünftel weniger Personen in den touristischen Teilbranchen beschäftigt als Mitte 2019. Eine weitere Auffälligkeit des touristischen Arbeitsmarkts ist der relativ geringe Anteil von Vollzeitbeschäftigung: vor allem im Beherbergungswesen und dem Ergänzenden Reisemarkt liegt er deutlich unter dem nicht-touristischer Branchen.

Innerhalb Bayerns sind die Beschäftigungsanteile der Personen, die in touristischen Teilbranchen arbeiten, räumlich inhomogen verteilt. Vor allem die Arbeitsmärkte der südbayerischen Landkreise in Alpennähe sind touristisch geprägt. Der Anteil der Beschäftigten des Ergänzenden Reisemarktes ist deutlich größer als der Anteil des touristischen Transport- und Verkehrsgewerbes, des Beherbergungswesens und der Reiseveranstalter und -mittler.

Zusammen machen die häufigsten zehn Branchen für die Wechsel in den Tourismus und aus dem Tourismus etwa 60 Prozent aller Wechsel aus. Herkunfts- und Zielbranchen der Wechsler*innen sind weitgehend identisch. Der Dabei größte Austausch findet zwischen touristischen Betrieben und Betrieben der Arbeitnehmerüberlassung („Leiharbeit“) sowie Einzelhandelsbetrieben statt.

Knapp ein Drittel aller Wechsel in und aus dem Tourismus entfallen auf die Arbeitnehmerüberlassung („Leiharbeit“) und Einzelhandelsbetriebe.

Ausländische Arbeitskräfte spielen für den touristischen Arbeitsmarkt eine sehr wichtige Rolle. Bereits 2019 hat mehr als jede vierte Arbeitskraft keinen deutschen Pass. Das sind mehr als 10 Prozentpunkte mehr als in den nicht-touristischen Branchen. Dieser Anteil ist bis 2021 noch gestiegen. Etwa ein Drittel der ausländischen Beschäftigten kommen aus Italien und Rumänien. Insbesondere der hohe Anteil der Italiener*innen unterscheidet sich von den Herkunftsnationen anderer Branchen.

Eine monatsweise Analyse der Beschäftigungsfluktuation der Jahre 2019, 2020 sowie 2021 und somit der unterschiedlichen touristischen Saisonzeiten gibt auch genauere Aufschlüsse über die Auswirkungen der COVID-19 Pandemie auf die Dynamik des touristischen Teilarbeitsmarktes. Parallel zu den Maßnahmen zur Pandemieeindämmung und ihren Lockerungen (Kontaktverbote, Schließungen von Beherbergungsbetrieben und Gastronomie) sinkt oder steigt die Anzahl Beschäftigter im Tourismus in Bayern. Der Februar 2021, also etwa ein Jahr nach Ausbruch der Pandemie, markiert den niedrigsten Stand der Beschäftigung im betrachteten Zeitraum. Im Vergleich zum gesamtdeutschen touristischen Arbeitsmarkt sind die Beschäftigungsverluste in den Pandemie-Jahren in Bayern gegenüber dem Jahr 2019 stärker ausgefallen. Die vier touristischen Teilbranchen sind in unterschiedlichen Maße an dieser Dynamik beteiligt: das Beherbergungswesen und der Ergänzende Reisemarkt reagieren sehr dynamisch und mit relativ hohen Verlusten, aber auch schnellen Wiedereinstellungen auf die politischen Maßnahmen zur Eindämmung und Lockerung. Die Teilbranche der Reiseveranstalter und -mittler hingegen hat seit Pandemiebeginn kontinuierlich Beschäftigte verloren. Im Vergleich zum Januar 2019 sind nur noch 70 Prozent der Beschäftigten bei Reiseveranstaltern beschäftigt. Das Beschäftigungsniveau im touristischen Transport- und Verkehrsgewerbe reagiert zwar auch dynamisch auf Maßnahmen der Eindämmung und Lockerung, jedoch in geringerem Maße als die Teilbranchen Beherbergungswesen und Ergänzender Reisemarkt. Der touristische Arbeitsmarkt verhielt sich schon vor der Pandemie sehr dynamisch und unterlag saisonalen Schwankungen, jedoch wurde diese Dynamik durch die Pandemie deutlich verstärkt.

Neben der hohen Dynamik von Aus- und Eintrittten ist auch die tourismusinterne Fluktuation (Wechsel von Personen von einem touristischen Betrieb in einen anderen) von einem bereits relativ hohen Wert auf einen sehr hohen Wert von 40 Prozent aller in Vollzeit beschäftigten Personen im Pandemie-geprägten Jahr 2020 gestiegen. Bei der tourismusinternen Fluktuation wechseln Personen von einem touristischen Betrieb in einen anderen.

Gegenüber dem nicht-touristischen Arbeitsmarkt ist die durchschnittliche Dauer der Beschäftigungsverhältnisse im Tourismus, vermutlich auch aufgrund der Saisonalität der Nachfrage, relativ gering. Die touristischen Teilbranchen Beherbergungswesen und Ergänzender Reisemarkt weisen innerhalb des touristischen Arbeitsmarkts die geringste Beschäftigungsdauer auf. Knapp die Hälfte aller Vollzeitarbeitskräfte bleiben weniger als 12 Monate im Betrieb. Insbesondere kleinere touristische Betriebe mit bis zu 20 Beschäftigten haben eine besonders hohe Fluktuation der Mitarbeitenden. Größeren touristischen Betrieben gelingt es dagegen, Mitarbeitende ähnlich lange an ihre Betriebe zu binden wie in nicht-touristische Branchen.

Der vielfach beklagte Mangel an Arbeitskräften in den touristischen Teilbranchen ist somit auch auf die geringe Bindungskraft der Betriebe zurückzuführen. Insgesamt gelingt es dem

touristischen Arbeitsmarkt nicht, seine (Vollzeit)Arbeitskräfte an die Betriebe zu binden. Eine starke Fluktuation verursacht nicht nur hohe Kosten, sondern beeinträchtigt auch den Aufbau branchenspezifischen Humankapitals und führt zu ineffizienten Arbeitsprozessen. Der hohe Anteil ausländischer Arbeitskräfte verdeutlicht darüber hinaus, wie wichtig Migrant*innen als Arbeitskräfte für diese Branchen sind.

Literatur

- Bakar, Nashirah Abu; Rosbi, Sofian (2020): [Effect of Coronavirus disease \(COVID-19\) to tourism industry](#). In: IJAERS 7 (4), S. 189–193.
- Becken, Susanne; Hughey, Kennet F.D. (2013): [Linking tourism into emergency management structures to enhance disaster risk reduction](#). In: Tourism Management 36, S. 77–85.
- Biggs, Duan; Hall, C. Michael; Stoeckl, Natalie (2012): [The resilience of formal and informal tourism enterprises to disasters: reef tourism in Phuket, Thailand](#). In: Journal of Sustainable Tourism 20 (5), S. 645–665. DOI: 10.1080/09669582.2011.630080.
- Bundesagentur für Arbeit (2022): [Berichte: Arbeitsmarkt kompakt – Fachkräftesituation im Tourismus](#). Nürnberg. Online verfügbar, zuletzt geprüft am 24.04.2022.
- Chowdhury, Sanjib; Schulz, Eric; Milner, Morgan; van de Voort, David (2014): [Core employee based human capital and revenue productivity in small firms: An empirical investigation](#). In: Journal of Business Research 67 (11), S. 2473–2479.
- Del Rio-Chanona, R. Maria; Mealy, Penny; Pichler, Anton; Lafond, François; Farmer, J. Doayne (2020): [Supply and demand shocks in the COVID-19 pandemic: an industry and occupation perspective](#). In: Oxford Review of Economic Policy 36 (Supplement_1), 94–137.
- Fana, Marta; Torrejón Pérez, Sergio; Fernández-Macías, Enrique (2020): [Employment impact of Covid-19 crisis: from short term effects to long terms prospects](#). In: J. Ind. Bus. Econ. 47 (3), S. 391–410.
- Faulkner, Bill (2003): Towards a Framework for Tourism Disaster Management. In: Jeff Wilks und Stephen Page (Hg.): Managing tourist health and safety in the new millennium. Amsterdam: Pergamon (Advances in tourism research).
- Filimon, Sascha; Schiemenz, Cathrin; Bartl, Elisabeth; Lindner, Erik; Namberger, Philipp; Schmude, Jürgen (2022): [Travel participation of Germans before and during the COVID-19 pandemic – the effects of sociodemographic variables](#). In: Current Issues in Tourism 25 (24), S. 4031–4046.
- Gössling, Stefan; Scott, Daniel; Hall, C. Michael (2021): [Pandemics, tourism and global change: a rapid assessment of COVID-19](#). In: Journal of Sustainable Tourism 29 (1), S. 1–20.
- Hall, C. Michael; Scott, Daniel; Gössling, Stefan (2020): [Pandemics, transformations and tourism: be careful what you wish for](#). In: Tourism Geographies 22 (3), S. 577–598.
- Jiang, Yawei; Ritchie, Brent W.; Verreynne, Martie-Louise (2023): [Building dynamic capabilities in tourism organisations for disaster management: enablers and barriers](#). In: Journal of Sustainable Tourism 31 (4), S. 971–996.
- Karl, Marion; Schmude, Jürgen (2017): Understanding the role of risk (perception) in destination choice: A literature review and synthesis. In: Tourism: An International Interdisciplinary Journal 65 (2), S. 138–155.
- Kransdorf, Arnold (1998): [Corporate amnesia](#). In: European Business Review 98 (6).

- Lee, Grace O. M.; Warner, Malcolm (2006): [Human Resources, Labour Markets and Unemployment: The Impact of the SARS Epidemic on the Service Sector in Singapore](#). In: Asia Pacific Business Review 12 (4), S. 507–527.
- Polyzos, Stathis; Samitas, Aristeidis; Spyridou, Anastasia Ef. (2021): [Tourism demand and the COVID-19 pandemic: an LSTM approach](#). In: Tourism Recreation Research 46 (2), S. 175–187.
- Rosselló, Jaume; Becken, Susanne; Santana-Gallego, Maria (2020): [The effects of natural disasters on international tourism: A global analysis](#). In: Tourism Management 79, S. 104080.
- Schmude, Jürgen; Filimon, Sascha; Namberger, Philipp; Lindner, Erik; Nam, Jae-Eun; Metzinger, Pauline (2021): [COVID-19 and the Pandemic's Spatio-Temporal Impact on Tourism Demand in Bavaria \(Germany\)](#). In: Tourism (Zagreb, Online) 69 (2), S. 246–261. DOI: 10.37741/t.69.2.6.
- Schmude, Jürgen; Karl, Marion; Weber, Florian (2020): [Tourism and Terrorism: Economic impact of terrorist attacks on the tourism industry. The example of the destination of Paris](#). In: Zeitschrift für Wirtschaftsgeographie 64 (2), S. 88–102.
- Schmude, Jürgen; Namberger, Philipp; Filimon, Sascha; Lindner, Erik; Demeterova, Barbara (2022): [Auswirkungen externer Schocks auf die Tourismuswirtschaft in Bayern: Das Beispiel COVID 19. Projektabschlussbericht](#). Online verfügbar, zuletzt geprüft am 13.11.2023.
- Schmude, Jürgen; Zavareh, Sahar; Schwaiger, Katrin Magdalena; Karl, Marion (2018): [Micro-level assessment of regional and local disaster impacts in tourist destinations](#). In: Tourism Geographies 20 (2), S. 290–308.
- Shondell Miller, DeMond (2008): [Disaster tourism and disaster landscape attractions after Hurricane Katrina](#). In: International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research 2 (2), S. 115–131.
- Škare, Marinko; Soriano, Domingo Riberio; Porada-Rochoń, Małgorzata (2021): [Impact of COVID-19 on the travel and tourism industry](#). In: Technological forecasting and social change 163, S. 120469.
- United Nations Tourism Organization (UNWTO) (2020): [The impact of COVID-19 on tourism](#). Online, zuletzt geprüft am 13.11.2023.
- Williams, Allan M.; Baláž, Vladimír (2013): [Tourism, risk tolerance and competences: Travel organization and tourism hazards](#). In: Tourism Management 35, S. 209–221.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Dynamisches Arbeitsmarktmodell.....	10
Abbildung 2:	Anteil der Beschäftigung im Tourismus an der Gesamtbeschäftigung in Bayern.....	13
Abbildung 3:	Beschäftigungsentwicklung in touristischen Branchen in Deutschland (ohne Bayern) und in Bayern	16
Abbildung 4:	Beschäftigungsentwicklung in vier touristischen Teilbranchen in Bayern (ohne Kurzarbeit)	17
Abbildung 5:	Entwicklung des Ausbildungsniveaus der Beschäftigten in touristischen Branchen in Bayern	18
Abbildung 6:	Ausbildungsniveau der Beschäftigten in touristischen Branchen in Bayern.....	18
Abbildung 7:	Beschäftigungsdynamik in touristischen und nicht-touristischen Branchen in Bayern	20
Abbildung 8:	Die zehn häufigsten Abgangsbranchen, in die Personen aus dem Tourismus gewechselt sind. Bayern 2019 bis 2021 (Vollzeitbeschäftigung).....	21
Abbildung 9:	Die zehn häufigsten Herkunftsbranchen von Personen, die in den Tourismus gewechselt sind. Vollzeitbeschäftigung in Bayern 2019 bis 2021	22
Abbildung 10:	Anteil Beschäftigter mit ausländischer Nationalität in Bayern.....	23
Abbildung 11:	Die wichtigsten* Herkunftsnationen der Beschäftigten im touristischen und nicht-touristischen Gewerbe: Anteile an allen Beschäftigten in Bayern	24
Abbildung 12:	Anteil Neueinstellungen Beschäftigter mit ausländischer Staatsangehörigkeit im touristischen und nicht-touristischen Gewerbe (jeweils 1.1. bis 31.12. eines Jahres)	25
Abbildung 13:	Die wichtigsten* Herkunftsnationen für die Neueinstellung von Beschäftigten im touristischen und nicht-touristischen Gewerbe: Anteile an allen Beschäftigten in Bayern	25

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:	Bedeutung des Tourismus in den Bundesländern	12
Tabelle 2:	Einteilung touristischer Teilbranchen	14
Tabelle 3:	Beschäftigte im Tourismus in Bayern	14
Tabelle 4:	Beschäftigungsarten in den vier touristischen Teilbranchen in Deutschland, 2019-2021, Mittel der drei Monatswerte (15.6.2019-2021), in Prozent	15
Tabelle 5:	Beschäftigungswechsel in Bayern: Nur Vollzeitbeschäftigte	21
Tabelle 6:	Durchschnittliche Dauer der Beschäftigungsverhältnisse der Vollzeitbeschäftigten in touristischen Branchen in Bayern 2019-2021: Anteile in Prozent	26
Tabelle 7:	Durchschnittliche Dauer der Beschäftigungsverhältnisse der Vollzeitbeschäftigten in touristischen und nicht-touristischen Branchen in Bayern nach Betriebsgröße* 2019-2021: Anteile der Mitarbeitenden zum 30.6. eines Jahres.....	27

Impressum

IAB-Forschungsbericht 10|2024

Veröffentlichungsdatum

27. Mai 2024

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104
90478 Nürnberg

Nutzungsrechte

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:
Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA 4.0)
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Bezugsmöglichkeit dieses Dokuments

<https://doku.iab.de/forschungsbericht/2024/fb1024.pdf>

Bezugsmöglichkeit aller Veröffentlichungen der Reihe „IAB-Forschungsbericht“

<https://iab.de/publikationen/iab-publikationsreihen/iab-forschungsbericht/>

Website

<https://iab.de>

ISSN

2195-2655

DOI

[10.48720/IAB.FB.2410](https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2410)

Rückfragen zum Inhalt

Udo Brixy
Telefon: 0911 179-3254
E-Mail: udo.brixy@iab.de