

**WIRTSCHAFTSUNIVERSITÄT IN BRATISLAVA  
FAKULTÄT FÜR ANGEWANDTE SPRACHEN**

**Evidenznummer: 106006/M/2021/36145173760708612**

**ABWANDERUNG VON HUMANKAPITAL – SLOWAKISCHE  
ARBEITSKRÄFTE IM ÖSTERREICHISCHEN  
BEHERBERGUNGS- UND GASTSTÄTTENWESEN**

Diplomarbeit

**WIRTSCHAFTSUNIVERSITÄT IN BRATISLAVA  
FAKULTÄT FÜR ANGEWANDTE SPRACHEN**

**ABWANDERUNG VON HUMANKAPITAL –  
SLOWAKISCHE ARBEITSKRÄFTE IM  
ÖSTERREICHISCHEN BEHERBERGUNGS- UND  
GASTSTÄTTENWESEN**

Diplomarbeit

**Studiengang:** Fremdsprachen und interkulturelle Kommunikation  
**Studienfach:** Philologie  
**Bildungseinrichtung:** Lehrstuhl für Sprachwissenschaften und Translatologie  
**Betreuer der Abschlussarbeit:** doc. Mgr. Ing. Katarína Seresová, PhD.

**Bratislava, 2021**

**Bc. Salome Vojtašek Ratajová**



## **Eidesstattliche Erklärung**

Hiermit erkläre ich, Bc. Salome Vojtašek Ratajová, an Eides statt, dass ich die vorliegende Diplomarbeit selbständig und nur unter Zuhilfenahme der im Literaturverzeichnis angeführten Werke verfasst habe.

Datum:

.....  
Bc. Salome Vojtašek Ratajová

## **Danksagung**

Mein Dank gilt zunächst Frau doc. Mgr. Ing. Katarína Seresová, PhD. für die Annahme des Themas und ihr aufmerksames Korrekturlesen meiner Diplomarbeit. Bei meinem Ehemann und meinen Eltern bedanke ich mich ganz herzlich für ihre Ermutigungen und Unterstützung während meines gesamten Studiums.

## Abstrakt

VOJTAŠEK RATAJOVÁ, Salome, Bc.: *Odliv pracovných síl – Slováci pracujúci v rakúskych ubytovacích a pohostinských zariadeniach.* – Ekonomická univerzita v Bratislave. Fakulta aplikovaných jazykov; Katedra jazykovedy a translatológie. – Vedúci záverečnej práce: doc. Mgr. Ing. Katarína Seresová, PhD. – Bratislava FAJ EU, 2021, 81 s.

V predloženej diplomovej práci sa zaoberáme otázkou, prečo na jednej strane v rakúskych pohostinských zariadeniach pôsobí čoraz viac slovenských zamestnancov, pričom na druhej strane tento sektor na Slovensku trpí akútnym nedostatkom kvalifikovaných pracovníkov. Cieľom tejto práce je preskúmanie atraktivity odvetvia pohostinských a stravovacích služieb v Rakúsku z pohľadu slovenských zamestnancov. Za účelom dosiahnutia vytýčeného cieľa bol uskutočnený kvantitatívny prieskum vo forme dotazníka.

Práca sa skladá z troch častí. Prvá teoretická časť je rozdelená do troch kapitol, pričom prvá kapitola sa bližšie venuje hotelierstvu a gastronómii. V rámci tejto kapitoly charakterizujeme jednotlivé druhy a typy pohostinských zariadení a taktiež prezentujeme štatistické údaje o súčasnej situácii v slovenskom a rakúskom hotelovom a gastronomickom sektore. V nadväznosti na to sa ďalšia kapitola venuje problému pracovnej migrácie a teoretickým prístupom k spätnej migrácii. Ďalej sa zaoberáme faktormi, ktoré majú pozitívny vplyv na motiváciu a spokojnosť zamestnancov na pracovisku, ako aj na úroveň pripútanosti zamestnancov k spoločnosti, v ktorej pracujú. V druhej časti práce sú podrobne popísané ciele, výskumné otázky, hypotézy, výskumný proces a použité metódy. Posledná empirická časť sa zameriava na hodnotenie a analýzu poznatkov získaných z uskutočneného výskumu.

**Kľúčové slová:** odvetvie pohostinských služieb, pracovná migrácia, pull faktory, spätná migrácia, motivácia zamestnancov

## Abstrakt

VOJTAŠEK RATAJOVÁ, Salome, Bc.: *Abwanderung von Humankapital – slowakische Arbeitskräfte im österreichischen Beherbergungs- und Gaststättenwesen.* – Wirtschaftsuniversität in Bratislava. Fakultät für angewandte Sprachen; Lehrstuhl für Sprachwissenschaften und Translatologie. – Betreuer der Abschlussarbeit: doc. Mgr. Ing. Katarína Seresová, PhD. – Bratislava: FAJ EU, 2021, 81 S.

Die vorliegende Diplomarbeit geht der Frage nach, warum einerseits eine zunehmende Anzahl von slowakischen Arbeitskräften in der österreichischen Gastgewerbebranche tätig ist und andererseits dieser Sektor in der Slowakei an einem akuten Fachkräftemangel leidet. Das Ziel dieser Arbeit ist es, die Attraktivität der Gastgewerbebranche in Österreich aus Sicht der slowakischen Mitarbeiter zu untersuchen. Zwecks der Zielerreichung lehnt sich die durchgeführte Forschung methodisch an eine quantitative Befragung an.

Die Arbeit besteht aus drei Teilen. Der erste theoretische Teil gliedert sich in drei Kapitel, wobei sich das erste Kapitel mit dem Thema des Gastgewerbes auseinandersetzt. Im Rahmen dieses Kapitels werden einzelne gastgewerbliche Betriebsarten und Betriebstypen charakterisiert und Statistiken über aktuelle Situation im slowakischen und österreichischen Beherbergungs- und Gaststättenwesen dargestellt. Darauf aufbauend werden im nächsten Kapitel die Arbeitsmigrationsproblematik und Theorieansätze bezüglich der Rückwanderung behandelt. Weiter befasst sich die Autorin mit den Faktoren, die sich positiv auf die Motivation und Zufriedenheit am Arbeitsplatz, sowie das Verbundenheitsniveau der Mitarbeiter mit dem Unternehmen auswirken. Im zweiten Teil der Arbeit werden Ziele, Forschungsfragen, Hypothesen, das Forschungsverfahren und die angewandten Methoden detailliert beschrieben. Im Mittelpunkt des letzten empirischen Teils steht die Auswertung und Analyse der durch die Forschung gewonnenen Erkenntnisse.

**Schlüsselwörter:** Gastgewerbe, Arbeitsmigration, Pull-Faktoren, Rückkehrmotive, Mitarbeitermotivation

## **Abstract**

VOJTAŠEK RATAJOVÁ, Salome, Bc.: *Labour Migration – Slovaks Working in the Hospitality Industry in Austria*. – University of Economics in Bratislava. Faculty of Applied Languages; Department of Linguistics and Translatology. – Supervisor: doc. Mgr. Ing. Katarína Seresová, PhD. – Bratislava: FAJ EU, 2021, 81 p.

The master's thesis attempts to answer the questions why, on the one hand, an increasing number of Slovak employees work in the Austrian hospitality industry and, on the other hand, the same sector in Slovakia suffers from an acute shortage of skilled workers. The main objective of this thesis is to examine the attractiveness of the hospitality industry in Austria from the perspective of Slovak workers. In order to achieve this aim, a quantitative research in the form of a survey was conducted.

This thesis consists of three parts. The first theoretical part is divided into three chapters. Within the scope of the first chapter, individual types of businesses in hospitality industry are characterized and statistical data on the current situation in the Slovak and Austrian hospitality sector are displayed. The next chapter deals with the problem of labour migration and presents various theoretical approaches regarding return migration. The author also examines the factors that have a positive effect on motivation and satisfaction in the workplace and also on the level of employee commitment to the company. In the second part of the thesis, goals, research questions, hypotheses, research process and applied methods are described in detail. The focus of the last empirical part is on the evaluation and analysis of the obtained research findings.

**Key words:** hospitality industry, labour migration, pull factors, return motives, employee motivation

# Inhaltsverzeichnis

<b>ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....</b>	<b>10</b>
<b>TABELLENVERZEICHNIS .....</b>	<b>12</b>
<b>EINLEITUNG .....</b>	<b>13</b>
<b>I. AKTUELLER STAND DER PROBLEMATIK .....</b>	<b>15</b>
1.1    KLASSIFIZIERUNG DES GASTGEWERBES .....	15
1.1.1    Aktuelle Situation im slowakischen Gastgewerbe .....	19
1.1.2    Aktuelle Situation im österreichischen Gastgewerbe .....	22
1.2    EINFÜHRUNG IN DIE PROBLEMATIK DER MIGRATION UND ARBEITSMIGRATION... 26	
1.2.1    Formen der Arbeitsmigration.....	28
1.2.2    Migrationsgründe und Motive für die Rückkehr .....	32
1.3    UNTERNEHMENSATTRAKTIVITÄT AUS SICHT DER MITARBEITER.....	37
1.3.1    Faktoren der Mitarbeitermotivation.....	40
1.3.2    Verbundenheit der Mitarbeiter mit dem Unternehmen .....	41
<b>II. ZIELSETZUNG UND METHODOLOGIE .....</b>	<b>45</b>
<b>III. AUSWERTUNG UND ANALYSE DER EMPIRISCHEN FORSCHUNGSERGEBNISSE.....</b>	<b>47</b>
3.1    SOZIODEMOGRAFISCHE UND BERUFSBEZOGENE DATEN .....	47
3.2    SLOWAKEN IN ÖSTERREICH: ABWANDERUNGSMOTIVE UND PERSPEKTIVE DER RÜCKKEHR .....	51
3.3    ARBEITGEBERATTRAKTIVITÄT IN DER ÖSTERREICHISCHEN GASTGEWERBEBRANCHE.....	57
3.4    DISKUSSION.....	62
<b>FAZIT.....</b>	<b>66</b>
<b>RESUMÉ .....</b>	<b>68</b>
<b>LITERATURVERZEICHNIS .....</b>	<b>75</b>
<b>ANHANG .....</b>	<b>I</b>

## Abbildungsverzeichnis

ABB. 1: GLIEDERUNG DES GASTGEWERBES.....	15
ABB. 2: DIE KORRELATION ZWISCHEN TOURISMUSWIRTSCHAFT UND GASTGEWERBE.....	19
ABB. 3: STRUKTUR DER GÄSTE IN SLOWAKISCHEN BEHERBERGUNGSBETRIEBEN .....	20
ABB. 4: URSACHEN DER NICHTBESETZUNG VON FREIEN ARBEITSSTELLEN IM SLOWAKISCHEN GASTGEWERBE.....	21
ABB. 5: STRUKTUR DER AUSLÄNDISCHEN GÄSTE IN ÖSTERREICHISCHEN BEHERBERGUNGSBETRIEBEN.....	23
ABB. 6: FORMEN DER MIGRATION.....	29
ABB. 7: MODELL DER WICHTIGEN FAKTOREN FÜR DEN MIGRATIONSVORGANG.....	33
ABB. 8: PUSH- UND PULL-FAKTOREN.....	34
ABB. 9: EMPLOYER BRANDING UND SEINE AUFGABEN.....	38
ABB. 10: SPEZIFISCHE UND ALLGEMEINE ARBEITSZUFRIEDENHEIT .....	42
ABB. 11: ALTERSSTRUKTUR UND HERKUNFT DER BEFRAGTEN.....	47
ABB. 12: ART DES BILDUNGSABSCHLUSSES DER BEFRAGTEN .....	48
ABB. 13: QUALIFIKATION IM BEREICH GASTGEWERBE .....	49
ABB. 14: FACHSPEZIFISCHEN FÄHIGKEITEN UND KENNTNISSE DER BEFRAGTEN.....	49
ABB. 15: ORT DER BERUFLICHEN TÄTIGKEIT.....	50
ABB. 16: HÄUFIGKEIT VON PENDELFahrTEN ZWISCHEN HEIMATS- UND ARBEITSORT .....	52
ABB. 17: PULL-FAKTOREN .....	52

ABB. 18: PERSPEKTIVE DER RÜCKKEHR IN DIE SLOWAKISCHE GASTGEWERBEBRANCHE .....	55
ABB. 19: PERSPEKTIVE DER RÜCKKEHR INS HEIMATSLAND IM ALLGEMEINEN .....	56
ABB. 20: MOTIVATIONSAKTOREN AM ARBEITSPLATZ .....	58
ABB. 21: ALLGEMEINE ZUFRIEDENHEIT MIT DER AKTUELLEN BESCHÄFTIGUNG .....	59
ABB. 22: NEIGUNG ZUR KÜNDIGUNG .....	61

## Tabellenverzeichnis

TAB. 1: BETRIEBSARTEN DES GASTSTÄTTENGEWERBES IN DEUTSCHLAND UND ÖSTERREICH .....	18
TAB. 2: ANZAHL DER ARBEITSANGEBOTE UND REAKTIONEN AUF ARBEITSANGEBOTE IM SLOWAKISCHEN GASTGEWERBE .....	22
TAB. 3: BESCHÄFTIGTE IM BEHERBERGUNGS- UND GASTSTÄTTENWESEN IN ÖSTERREICH NACH STAATSBÜRGERSCHAFT .....	24
TAB. 4: MIGRATION – BESTIMMUNG DER ZENTRALEN BEGRIFFE .....	27
TAB. 5: BEWERTUNG VON ARBEITSBEDINGUNGEN IN DER SLOWAKEI UND ÖSTERREICH .....	54
TAB. 6: MITARBEITER-COMMITMENT.....	60
TAB. 7: RÜCKKEHRABSICHTEN BEI MIGRATION MIT REIN WIRTSCHAFTLICHEN INTENTIONEN .....	63

## Einleitung

Die Migrationsbewegungen sind in der heutigen globalisierten Welt ein gewöhnliches Phänomen. Dank dem freien Personenverkehr ist es möglich, aus unterschiedlichen Gründen ins Ausland zu verreisen. Dies gilt auch im Falle der Arbeitsmigration. Ist der Mensch mit seinem Beruf im Heimatland nicht zufrieden oder will er einfach neue Berufserfahrungen sammeln, so kann er frei entscheiden, in welchem Land er seine Erwerbstätigkeit ausübt und wie lange er sich dort aufhält.

Die vorliegende Diplomarbeit thematisiert die Arbeitsmigrationsproblematik in der Slowakei, wobei der Fokus auf die Abwanderung slowakischer Gastronomiemitarbeiter nach Österreich gelegt wird. Die Wahl dieses Themas wurde dabei von einer Kombination zweier Faktoren beeinflusst. Langfristige Beobachtung einer alarmierenden Entwicklung der Beschäftigtenanzahl in der slowakischen Gastronomieindustrie anhand der veröffentlichten Statistiken und eine regelmäßige Sommerbeschäftigung der Autorin in österreichischen Beherbergungsbetrieben, in denen ein beträchtlicher Anteil der Unternehmensmitarbeiter von Slowaken gebildet wurde, haben die Autorin veranlasst, sich mit diesem Thema näher auseinanderzusetzen.

Das Untersuchungsziel der Diplomarbeit besteht darin, die Attraktivität des gastgewerblichen Arbeitsmarkts in Österreich aus Sicht der slowakischen Mitarbeiter zu analysieren.

Die Diplomarbeit lässt sich in drei Teile gliedern. Im ersten Teil wird der gegenwärtige Forschungsstand behandelt, wobei sich die Autorin der terminologischen Klärung, Analyse aktueller Statistiken und Interpretation diverser Theorieansätze widmet. Dieses theoretische Teil umfasst drei Kapitel. Da sich das Thema der Arbeitskräfteabwanderung nur auf den Bereich des Beherbergungs- und Gaststättenwesens beschränkt, wird im ersten Kapitel dargestellt, was unter dem Begriff Gastgewerbe zu verstehen ist, welche gastgewerblichen Betriebsarten es gibt bzw. wie diese klassifiziert werden und welcher Zusammenhang zwischen dem Gastgewerbe und der Tourismuswirtschaft besteht. Darüber hinaus wird auch anhand veröffentlichter Statistiken und verfügbarer Daten die momentane Situation sowohl im slowakischen als auch im österreichischen Gastgewerbe analysiert. Nachfolgend wird im zweiten Kapitel die Arbeitsmigrationsproblematik nähergebracht, wobei im einleitenden

Teil dieses Kapitels zentrale Begriffe wie Migration, Abwanderung oder Arbeitsmigration definiert werden. Darauf aufbauend wird die Unterteilung der Migrationsformen aus dem zeitlichen Aspekt dargelegt und kurz beschrieben. Im abschließenden Teil des zweiten Kapitels wird auf die Frage nach Migrations- und Rückkehrmotiven eingegangen. Um die Abwanderungsmotive vollständig zu begreifen, steht im Mittelpunkt des letzten Kapitels des theoretischen Teils das Thema der Beziehung zwischen den Mitarbeitern und ihrem Arbeitgeber. Dabei fokussiert sich dieses Kapitel auf die Faktoren der Arbeitgeberattraktivitätserhöhung und der Mitarbeitermotivation. Schließlich werden verschiedene Arten der Arbeitszufriedenheit und des Mitarbeiter-Commitments kurz charakterisiert.

Das bereits erwähnte Untersuchungsziel wird im zweiten Teil der vorliegenden Diplomarbeit klar definiert. Weiter umfasst dieser Teil auch die von der Autorin aufgestellten Hypothesen, die im Rahmen des empirischen Teils zu überprüfen sind. Außer der Hypothesen werden auch vier Forschungsfragen formuliert, wobei diese anhand der durchgeführten Untersuchung im letzten Teil beantwortet werden. Die empirische Untersuchung wird nämlich in Form einer Umfrage durchgeführt, wobei die Zielgruppe dieser Umfrage die in Österreich arbeitenden Slowaken sind. In diesem Kapitel wird das Forschungsverfahren detailliert beschrieben und zum Schluss werden auch die angewandten Methoden präsentiert.

Den Gegenstand des letzten Teils bilden die Auswertung und Analyse der durchgeführten quantitativen Untersuchung. Die Forschungsergebnisse werden aus Übersichtlichkeitsgründen je nach dem Themenbereich in drei Unterkapitel gegliedert. Außer der Hypothesenüberprüfung und Beantwortung der gestellten Forschungsfragen werden abschließend auch persönliche Bemerkungen und Vorschläge dargelegt.

# I. Aktueller Stand der Problematik

Im Fokus des ersten Teils steht die theoretische Auseinandersetzung mit dem Thema der vorliegenden Diplomarbeit „Abwanderung von Humankapital – slowakische Arbeitskräfte im österreichischen Beherbergungs- und Gaststättenwesen“. Die Autorin widmet sich der Erörterung von grundlegenden Begriffen, Interpretierung von ausgewählten Theorieansätzen sowie der Analyse von aktuellen Daten und Statistiken, die mit der behandelten Problematik im engen Zusammenhang stehen.

## 1.1 Klassifizierung des Gastgewerbes

Das Gastgewerbe lässt sich als eine „*gewerbliche Beherbergung und Verpflegung von Gästen*“ definieren (Müller und Rachfall, 2004, zit. nach Wagner, 2015, S. 3). Dabei ist zu erwähnen, dass diese Branche als sehr heterogen angesehen wird. Es besteht nämlich eine Vielzahl von gastgewerblichen Betriebsformen, die je nach ihrer Funktion in zwei wichtige Unterkategorien des Gastgewerbes gegliedert werden: nämlich in die Gruppen des Beherbergungs- und Gaststättengewerbes (vgl. Hänssler, 2011). In der folgenden Abbildung wird daher eine übersichtliche Struktur des Gastgewerbes dargestellt.

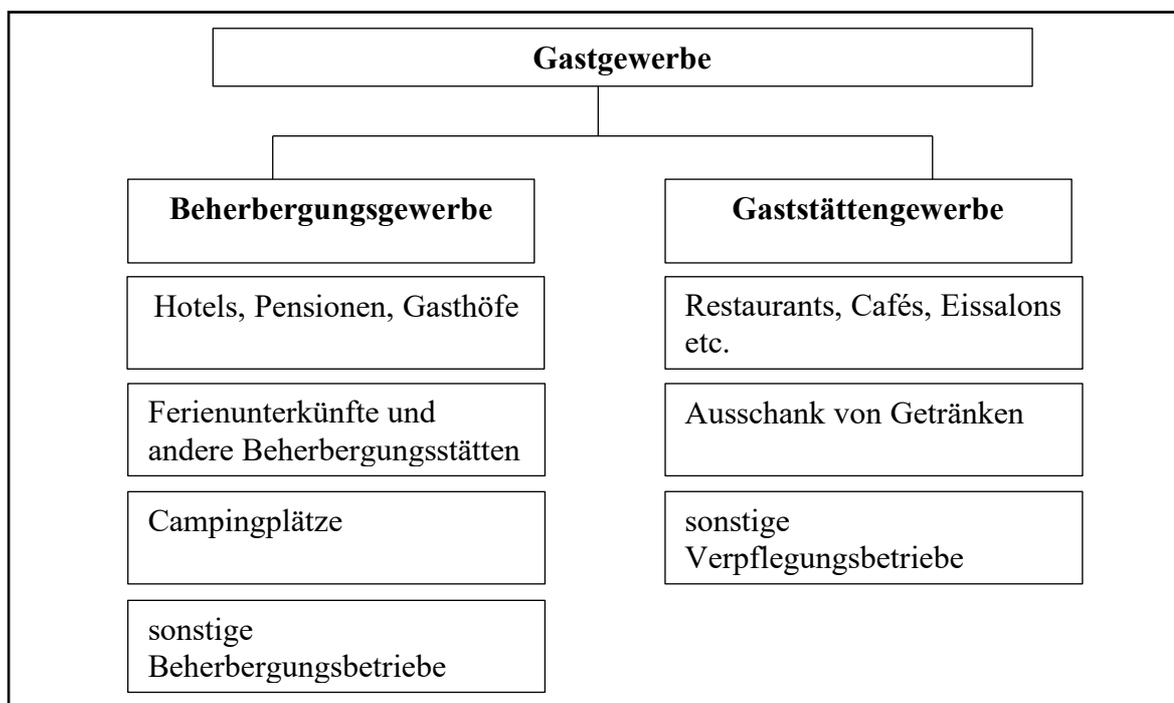


Abb. 1: Gliederung des Gastgewerbes (vgl. Henschel et al., 2013)

Das Beherbergungsgewerbe bietet eine Reihe von unterschiedlichen Unterkunftsarten an. Ein Betrieb lässt sich jedoch als ein Beherbergungsbetrieb nur in dem Falle bezeichnen, wenn mehr als acht Betten zur Verfügung stehen und somit mehr als acht Gäste untergebracht werden können. Darüber hinaus zählen zu den Beherbergungsbetrieben auch diejenigen Einrichtungen, bei denen die Gästeunterbringung als ein Nebenzweck ihrer Unternehmenstätigkeit angesehen wird (vgl. ebd.).

Die aufgelisteten Unterkunftseinrichtungen (siehe Abb. 1) können in folgende drei Bereiche kategorisiert werden:

- klassische Hotellerie,
- Sonderformen der Hotellerie,
- Parahotellerie,

wobei bei dieser Gliederung private Beherbergungsbetriebe nicht in Betracht gezogen werden.

Die klassische Hotellerie umfasst Hotels, Hotels garni, Pensionen und Gasthöfe. Diese Unterkunftsarten werden nachfolgend kurz charakterisiert.

Das Hotel ist ein Betrieb, der sowohl Beherbergungs- als auch Verpflegungsdienstleistungen seinen Gästen bzw. den Passanten anbietet. Außerdem soll eine Hoteleinrichtung über eine Hotelrezeption und mindestens 20 Zimmer verfügen, wobei sich in einem beträchtlichen Teil dieser Gästezimmer ein eigenes Bad mit Toilette befinden muss. Im Laufe der Zeit haben sich unterschiedliche Hoteltypen entwickelt, die ihre Dienstleistungen und Marketingaktivitäten einer ausgewählten Zielgruppe anpassten, wie etwa Biohotels, Ökohotels, Nichtraucherhotels u.v.m.

Das Hotel garni ist im Unterschied zu einem Hotel nicht mit einem hoteleigenen Restaurant ausgestattet. Frühstück und Getränke können jedoch serviert werden.

Während sich in einem Hotel auch vorübergehende Personen verpflegen dürfen, ist in einer Pension der Verbrauch von Speisen und Getränken nur für die Gäste bestimmt.

Ein Gasthof ist eine der ältesten Unterkunftsarten, die noch vor der Entstehung der Hoteleinrichtungen existierte. Gasthöfe sind in der Regel in kleineren Städten oder auf dem Lande zu finden. Im Gegensatz zu einem Hotel sind außer dem Gästezimmer keine weiteren Gesellschaftsräume vorhanden. Im Großen und Ganzen kann festgestellt werden, dass sich

Gasthöfe und Pensionen von den Hotels vor allem in dem Dienstleistungsumfang und Qualitätsniveau unterscheiden.

Unter die Kategorie der Sonderformen von Hotellerie fallen entweder Unterkünfte, die zugleich eine Transportfunktion erfüllen wie etwa Kreuzfahrtschiffe, Schlafwagen, Wohnmobile etc., oder Beförderungsmittel mit Unterbringungsmöglichkeiten, wobei sich diese langfristig an einem Ort aufhalten, z.B. Hausboote oder Schiffshotels, die lediglich als ortsgebundene Beherbergungsbetriebe dienen.

Die Parahotellerie umfasst alle anderen Unterkunftsarten, die bisher nicht genannt wurden. In der Regel geht es um gastgewerbliche Betriebe, in denen Unterkunft zu erschwinglichen Preisen angeboten wird. Dank dieser Tatsache wurden bereits in den 1950er Jahren neue Reisemöglichkeiten auch für die sich in schwieriger finanzieller Lage befindenden Bevölkerungsgruppen eröffnet, was eine rasche Entwicklung des Fremdenverkehrs zur Folge hatte. Das niedrige Preisniveau spiegelt sich jedoch in einem eingeschränkten Dienstleistungsangebot wider: Zimmerreinigung oder Verpflegung sind im Aufenthaltspreis gewöhnlich nicht inbegriffen. Zu dieser Kategorie zählen Jugendherbergen, Ferienwohnungen, Campinghotels usw. (vgl. Pompl, 1997; Hänssler, 2011).

Das Gaststättengewerbe stellt die zweite Subkategorie des Gastgewerbes dar. Nach Hänssler (2011) werden heutzutage die Bezeichnungen „Gaststättengewerbe“ und „Gastronomie“ als bedeutungsgleich betrachtet und gelten daher als gleichwertige Synonyme. Die Bedeutung des Begriffs „Gastronomie“ kann jedoch aus unterschiedlichen Blickwinkeln interpretiert werden. Autoren wie Gillespie (2001) oder Scarpato (2003) verstehen unter diesem Ausdruck eine Art wissenschaftlicher Disziplin, die die Nahrung bzw. Lebensmittel untersucht: nämlich die Nahrungsmittelproduktion; Behandlung, Aufbewahrung und Verarbeitung der Lebensmittel; Zubereitung von Speisen; chemische Zusammensetzung der Nahrungsmittel etc. Aus einer betriebswirtschaftlichen Perspektive handelt es sich um alle gastgewerblichen Betriebe, in denen Speisen und Getränke serviert werden (vgl. Wagner, 2015).

Es ist hervorzuheben, dass die einzelnen Betriebsarten bzw. Bezeichnungen der Betriebe des Gaststättengewerbes von Land zu Land variieren. In der folgenden Tabelle wird die Gastronomiestruktur Österreichs und Deutschlands gegenübergestellt.

<b>Betriebsarten des Gaststättengewerbes in Deutschland</b>	<b>Betriebsarten des Gaststättengewerbes in Österreich</b>
<i>Speisengeprägte Gastronomie:</i>	Gasthäuser
Restaurants mit herkömmlicher Bedienung	Restaurants
Restaurants mit Selbstbedienung	Gasthöfe mit höchstens acht Gästebetten
Cafés	Rasthäuser mit höchstens acht Gästebetten
Eissalons	Kaffeehäuser
Imbissstuben	Kaffeerestaurants
<i>Getränkegeprägte Gastronomie:</i>	Eissalons
Getränke	Espressobetriebe, Stehcaffeeschenken
Schankwirtschaften	Kaffeeconditoreien
Bars	Weinlokale, Heurigenbuffets
Diskotheiken und Tanzlokale	Bierlokale, Pubs, Bars
Vergnügungsorte	Imbissstuben, Jausenstationen
Sonstige getränkegeprägte Gastronomie	Branntweinschenken
<i>Kantinen und Caterer:</i>	Kantinen, Werksküchen, Mensabetriebe
Kantinen	Lieferküchen
Caterer	Betriebe des freien Gastgewerbes

Tab. 1: *Betriebsarten des Gaststättengewerbes in Deutschland und Österreich (vgl. Hänssler, 2011; Wirtschaftskammer Österreich, 2019)*

Anhand der dargelegten Tabelle kann behauptet werden, dass sowohl Österreich als auch Deutschland über landesspezifische gastronomische Betriebe verfügen, wodurch in beiden Ländern eine abweichende Klassifizierung einzelner Betriebsarten zu beobachten ist. Allerdings erweist sich heutzutage in einigen Fällen die Einordnung der gaststättengewerblichen Betriebe in einzelne Kategorien als besonders problematisch. Die Ursache dafür ist eine zunehmende Anzahl der Betriebe, in denen zur Verflechtung mehrerer Bewirtungskonzepte kommt. Diese gehören zur Kategorie der sog. Systemgastronomie. So weisen beispielsweise einige Kaffeebars nicht nur die Merkmale eines Cafés, sondern auch eines Restaurants mit Selbstbedienung auf. Aus diesem Grund sind die Daten über den Bereich der Systemgastronomie statistisch schwer erfassbar (vgl. Maack et al., 2013).

Abschließend ist die Korrelation zwischen dem Gastgewerbe und der Tourismusbranche zu erläutern. Tourismus ist die Gesamtheit aller Aktivitäten, die mit einem vorübergehenden Ortswechsel vom gewöhnlichen Wohnort zu einer Zieldestination und dem Aufenthalt in der jeweiligen Zieldestination zusammenhängen (vgl. Pompl, 1997). Schullern zu

Schrattenhofen (1911, zit. nach Berg, 2010) versteht unter diesem Begriff alle wirtschaftlichen Prozesse, die die Einreise, den Aufenthalt und die Abreise von Urlaubern nach, in und aus einem Land umfassen. Sind die in Anspruch genommenen Dienstleistungen des Gastgewerbes durch eine touristische Motivation bedingt, so wird das Gastgewerbe als ein Bestandteil der Tourismuswirtschaft klassifiziert. Die touristische Motivation wirkt sich vor allem bei der Nutzung von Beherbergungsdienstleistungen aus. Sofern Tagesausflüge außer Betracht gelassen werden, könnte Tourismus ohne Unterkunftseinrichtungen praktisch nicht existieren. Anhand der unten dargestellten Abbildung (siehe Abb. 2) ist festzustellen, dass das Gaststättengewerbe nur teilweise zur Tourismuswirtschaft zählt. Falls sich der Nachfrager in einem sich innerhalb seines Wohnorts befindenden gastronomischen Betrieb verpflegt, handelt es sich um keine touristische Motivation, sondern nur um die Befriedigung des Nahrungs- bzw. Sozialisierungsbedürfnisses. Im Gegensatz dazu steht die Inanspruchnahme von Bewirtungsleistungen derjenigen, denen keine Möglichkeit der Verpflegung in eigenem Haushalt zur Verfügung steht. Alle Gaststätten, derer Dienstleistungen zu diesem Zweck in Anspruch genommen werden, fallen unter den Bereich der Tourismuswirtschaft (vgl. Henschel et al., 2013).

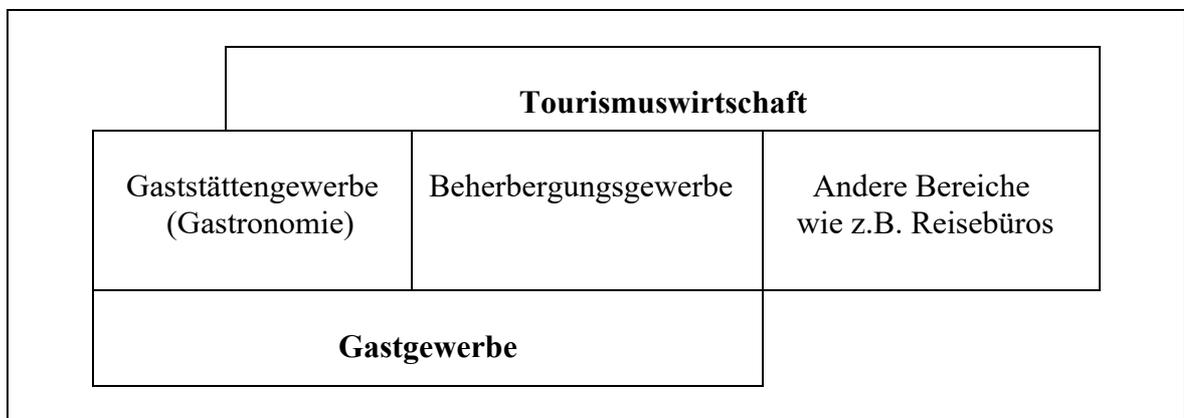


Abb. 2: Die Korrelation zwischen Tourismuswirtschaft und Gastgewerbe (vgl. ebd.)

### 1.1.1 Aktuelle Situation im slowakischen Gastgewerbe

Laut den Angaben des Statistischen Amtes der Slowakischen Republik (2019) wurden Ende des Jahres 2019 4 487 Beherbergungsbetriebe in der Slowakei verzeichnet, wobei derer Anzahl um 480 Objekte gegenüber dem Vorjahr gestiegen ist. Außerdem wurden 71 Tsd. Zimmer mit 186,2 Tsd. Gästebetten zur Verfügung gestellt. Im Vergleich zu Dezember 2018

nahm die Zimmeranzahl um 5,2 Tsd. und die Gästebettenanzahl um 15,5 Tsd. zu (vgl. Statistisches Amt der Slowakischen Republik, 2019). Was die Entwicklung des Gaststättenwesens in der Slowakei betrifft, sind im Jahr 2019 768 gastronomische Einrichtungen neu gegründet worden und 119 Verpflegungsbetriebe wurden hingegen stillgelegt, wobei es sich hier um die geringste Anzahl der stillgelegten Betriebe seit 2011 handelt (vgl. Statistisches Amt der Slowakischen Republik, 2019). Insgesamt übten im demselben Jahr 8 181 Restaurants und Gaststätten ihre Tätigkeit auf dem Gebiet der Slowakei aus (vgl. Bisnode, 2020).

In Hinsicht auf die Touristenanzahl wurde im Dezember 2019 ein Zuwachs von 20,2% mit der Gesamtzahl von 434 478 verzeichnet. Davon ist mit 162 003 ausländischen Gästen ein Anstieg um 13,7% erreicht worden. Eine dynamischere Entwicklung ist dabei bei 272 475 inländischen Gästen zu registrieren. Ihre Anzahl ist im Vergleich zu demselben Zeitraum im Vorjahr um 24,4% gestiegen. Es ist zu erwähnen, dass der größte Touristenanteil während des gesamten Beobachtungszeitraums, d.h. während des gesamten Jahres 2019, von den Einheimischen, d.h. Slowaken gebildet worden ist (vgl. Statistisches Amt der Slowakischen Republik, 2019). Als ein anschauliches Beispiel wird in der folgenden Abbildung die Herkunftslandstruktur der Gäste in slowakischen Unterkunftseinrichtungen im ausgewählten Monat dargestellt (siehe Abb. 3).

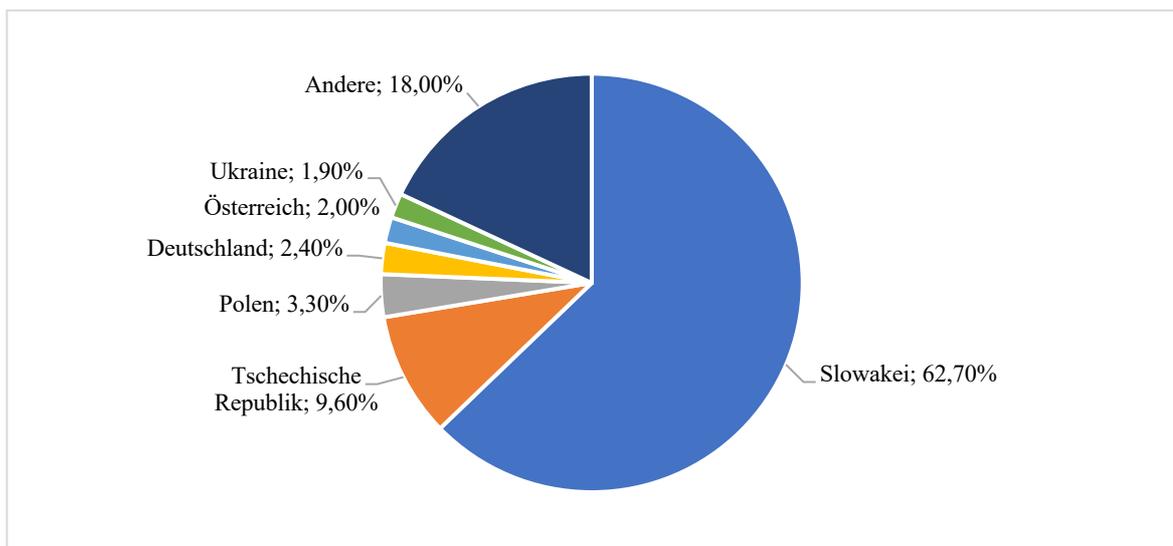


Abb. 3: Struktur der Gäste in slowakischen Beherbergungsbetrieben (vgl. Statistisches Amt der Slowakischen Republik, 2019)

Aus den oben angeführten statistisch belegten Daten ergibt sich, dass sowohl die Anzahl der gastgewerblichen Betriebe als auch der Touristenanteil eine steigende Tendenz in der Slowakei aufweisen. In Bezug auf das Vorhandensein qualifizierter Mitarbeiter auf dem slowakischen Arbeitsmarkt kann jedoch keine positive Entwicklung festgestellt werden. Der Mangel an ausgebildeten und erfahrenen Arbeitskräften wird nämlich zum beträchtlichen Hindernis bei der Konkurrenzfähigkeitserhöhung der Slowakei in dem mitteleuropäischen Raum. Slowakische Hotels und Restaurants sind von diesem Problem am meisten betroffen. Diese Situation erweist sich jedoch in der Zeit eines Wirtschaftsaufschwungs der Tourismusbranche als besonders kompliziert. Trotz einer hohen Arbeitslosenquote fällt es den im Gastgewerbe tätigen Arbeitgebern schwer, geeignete Stellenbewerber zu finden. Diese Tatsache wurde auch bei einer von dem Hotel- und Gaststättenverband der Slowakischen Republik durchgeführten Umfrage bestätigt. Der Mangel an geeigneten Stellenbewerber wurde von fast 90% der befragten Arbeitgeber (siehe Abb. 4) als eine der Hauptursachen der Nichtbesetzung von freien Arbeitsstellen angeführt (vgl. Hotel- und Gaststättenverband der Slowakischen Republik, 2016).

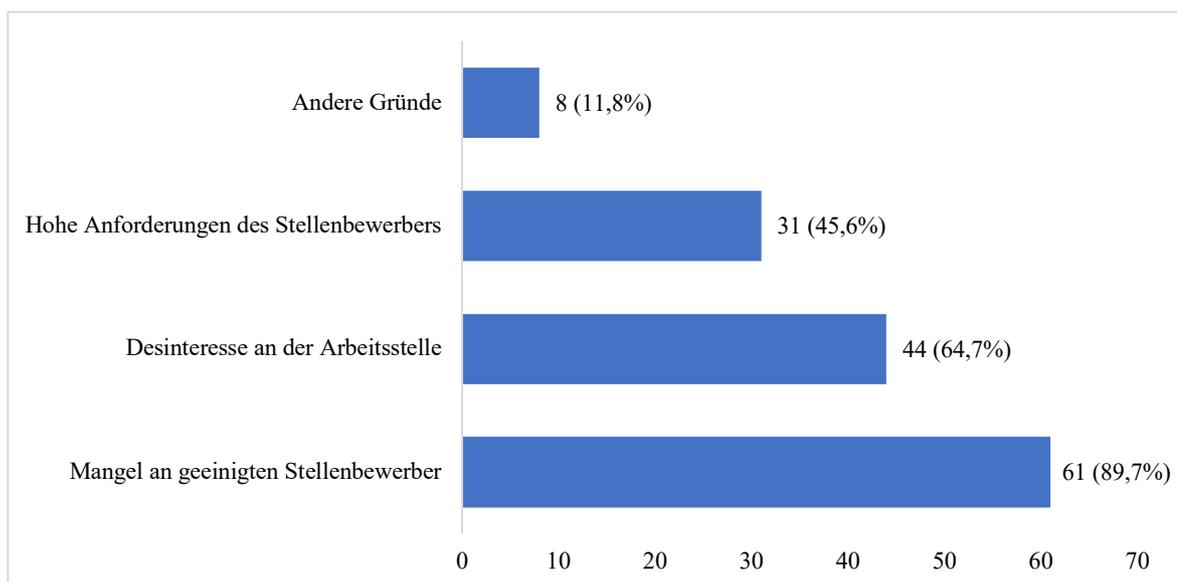


Abb. 4: Ursachen der Nichtbesetzung von freien Arbeitsstellen im slowakischen Gastgewerbe (vgl. ebd.)

Aus dieser Umfrage (siehe Abb. 4) geht weiter hervor, dass von den slowakischen Hoteliers und Gastronomen das Desinteresse an Arbeitsstellen als der zweithäufigste Grund des Personalmangels angeführt wird. Eine Analyse des slowakischen Arbeitsportals Profesia (2018) zeigt, dass die Anzahl der Arbeitsangebote im slowakischen Gastgewerbe in den

letzten Jahren zunimmt. Das Problem liegt jedoch darin, dass die Arbeitsstellen im Bereich der Hotellerie und Gastronomie offensichtlich immer weniger attraktiv werden. Während im Jahr 2015 durchschnittlich 21,7 Bewerbungen auf 1 Arbeitsangebot verzeichnet wurden, waren es im Jahr 2018 nur noch 13,7 (vgl. Profesia, 2018). In der folgenden Tabelle wird die Entwicklung der Stellenangebots- und Reaktionsanzahl in der Zeitspanne von 2015 bis 2018 dargestellt.

<b>Jahr</b>	<b>Arbeitsangeboteanzahl</b>	<b>Durchschnittszahl von Reaktionen auf 1 Arbeitsangebot</b>
2015	9 936	21,7
2016	12 716	15,9
2017	13 339	14,5
2018	12 650	13,7

Tab. 2: *Anzahl der Arbeitsangebote und Reaktionen auf Arbeitsangebote im slowakischen Gastgewerbe (vgl. ebd.)*

Im vierten Quartal 2019 betrug der durchschnittliche Bruttomonatslohn in der Slowakei 823 Euro im Beherbergungswesen und nur 532 Euro im Gaststättenwesen (vgl. Statistisches Amt der Slowakischen Republik, 2019). Nach Runnová (2018) gehören niedrige Löhne im Bereich des Gastgewerbes zu den Hauptursachen der sinkenden Nachfrage seitens der Bewerber. Es kommt nämlich entweder zu einem Branchenwechsel oder zur Abwanderung der Mitarbeiter ins Ausland. Die Absicht ist dabei in beiden Fällen gleich: die Suche nach besseren Gehaltsbedingungen. Habrmanová und Kramárová (2018) behaupten, dass diese steigende Fluktuation keine Bindung zwischen Arbeitgebern und Mitarbeitern ermöglicht. Es mangelt an eingespielten Arbeitsteams, die für maximale Zufriedenheit der Gäste sorgen und natürlich auch gut bezahlt werden.

### *1.1.2 Aktuelle Situation im österreichischen Gastgewerbe*

Das ausgedehnte Gebiet Österreichs verfügt natürlich im Vergleich zur Slowakei über ein breiteres Angebot von gastgewerblichen Dienstleistungen. Dies gilt vor allem für das gastronomische Segment, indem im Jahr 2019 41 236 Verpflegungsbetriebe auf dem österreichischen Markt tätig waren (vgl. Wirtschaftskammer Österreich, 2020). Was das Beherbergungsgewerbe angeht, wurden in demselben Jahr insgesamt 15 620

Beherbergungsbetriebe registriert, wobei sich diese Zahl gegenüber dem Jahr 2018 um etwa 400 erhöhte. Darüber hinaus wurden im Tourismusjahr 2018/19, d.h. von November 2018 bis Oktober 2019, rund 1,13 Mio. Gästebetten angeboten. Im Vorjahresvergleich ist ein Bettenanzahlanstieg von 1% zu verzeichnen. Es ist zu erwähnen, dass sich in Österreich die Wintersaison durch eine höhere Nachfrage als die Sommersaison auszeichnet. Dafür spricht auch die statistische Analyse der Gastgewerbeentwicklung in Österreich: im Winter 2018/19 belief sich die Auslastung der österreichischen Unterkunftseinrichtungen auf 37,7% und war somit um 1,2% höher als in der Sommersaison 2019 (vgl. Statistik Austria, 2020).

Mit rund 152 Mio. Übernachtungen im Jahr 2019 erweist sich Österreich als eine besonders attraktive touristische Destination. Hier kann jedoch eine abweichende Gästestruktur beobachtet werden: während in der Slowakei die Mehrheit der Gäste von den Einheimischen gebildet wird, ist in Österreich der Anteil internationaler Gäste mit etwa 112 Mio. Nächtigungen deutlich größer als die Übernachtungszahl bei Inlandtouristen (etwa 40 Mio.). Im Vergleich zu 2018 stieg die Nachfrage ausländischer Reisenden nach Beherbergungsdienstleistungen um 2,1% an, wobei nur ein 1,4-prozentiger Binnennachfragezuwachs zu bemerken ist (vgl. Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus, 2020). Eine detaillierte Strukturierung ausländischer Gäste, die sich 2019 in österreichischen Beherbergungsbetrieben aufhielten, bietet die folgende Abbildung:

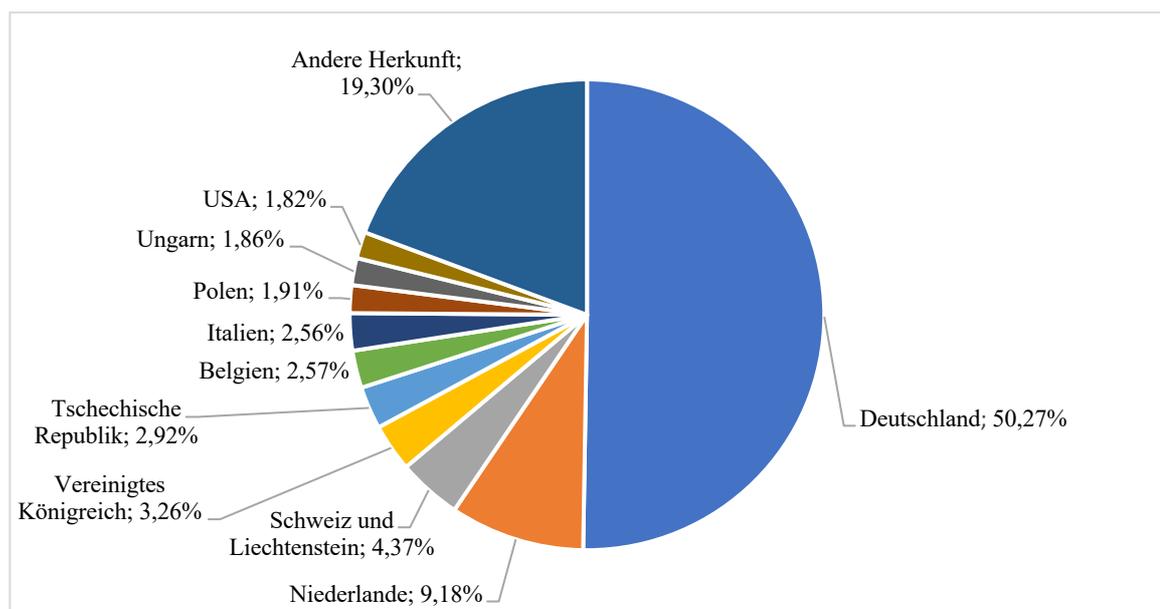


Abb. 5: Struktur der ausländischen Gäste in österreichischen Beherbergungsbetrieben (vgl. ebd., S. 29)

In Österreich entwickelt sich die Anzahl der im Gastgewerbe tätigen Personen in eine positive Richtung. In der Zeitspanne von 1998 bis 2018 wird nämlich ein Zuwachs in der Beschäftigtenanzahl von rund 77% verzeichnet. Während bei der Zahl von österreichischen Angestellten ein eher gedämpfter Anstieg festzustellen ist, nimmt die Beschäftigung der Mitarbeiter aus den neuen EU-Ländern wesentlich zu (siehe Tab. 3). Zu diesen Ländern gehören z.B. ohne Anspruch auf Vollständigkeit: Bulgarien, Polen oder auch die Slowakei (vgl. Wirtschaftskammer Österreich, 2020). Laut Arbeitsmarktservice Österreich (2016) arbeiten ausländische Mitarbeiter, wie etwa Ungaren (27,2%), Slowaken (23,4%), Italiener (19,7%) und Bulgaren (18,8%), am häufigsten im Beherbergungs- bzw. Gaststättengewerbe.

	1998	2016	2017	2018	Veränderung 1998/2019 in %
<b>Österreich</b>	205 527	268 447	276 651	263 477	+28,2
<b>Drittstaat</b>	55 085	78 276	82 051	88 442	+60,6
<b>EU-alt</b>	12 804	41 223	39 637	44 058	+244,1
<b>EU-neu</b>	10 445	92 839	98 621	107 472	+928,9
<b>Insgesamt</b>	<b>283 861</b>	<b>486 785</b>	<b>496 960</b>	<b>503 449</b>	<b>+77,4</b>

Tab. 3: Beschäftigte im Beherbergungs- und Gaststättenwesen in Österreich nach Staatsbürgerschaft (vgl. Wirtschaftskammer Österreich, 2020)

Die Entlohnung der Beschäftigten im Gastgewerbe erfolgt nach den im Kollektivvertrag festgesetzten Bedingungen. In diesem Vertrag wird je nach der Qualifikation und Verantwortung zwischen fünf Lohngruppen unterschieden, wobei die Höhe des Entgelts in den einzelnen Bundesländern leicht abweicht. Die Kollektivvertragslohnhöhe liegt in der Spanne zwischen 1 540 Euro und 2 200 Euro. Außerdem haben die Angestellten auch einen Anspruch auf Sonderzahlungen, die 200% des Lohnes betragen. Diese werden in der Regel zwei Mal pro Kalenderjahr in gleichwertigen Summen ausbezahlt (vgl. Kollektivvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe, 2019). Daraus ergibt sich, dass zwischen Österreich und der Slowakei beträchtliche Gehaltsunterschiede bestehen, was schließlich zu einer zunehmenden Abwanderung der slowakischen Gastronomie-Mitarbeiter beitragen kann.

Im Rahmen dieses Kapitels wurde die Problematik des Gastgewerbes behandelt. Das einleitende Kapitel setzte sich mit einer allgemeinen Einteilung des Gastgewerbes und Erläuterung der wichtigen Begriffe auseinander. Darauf aufbauend wurde die gegenwärtige

Situation des Gastgewerbes in Österreich und der Slowakei anhand statistisch belegten Daten dargestellt, analysiert und verglichen.

## 1.2 Einführung in die Problematik der Migration und Arbeitsmigration

Wie bereits angedeutet, besteht in der slowakischen Hotel- und Gastronomiebranche ein Mangel an Fachkräften. Aus den dargestellten aktuellen statistischen Daten geht allerdings hervor, dass slowakische Arbeitskräfte auf dem österreichischen Arbeitsmarkt zahlreich vertreten sind und ihre Berufstätigkeit am häufigsten gerade im Bereich des Gastgewerbes ausüben. Im Großen und Ganzen kommt es also dazu, dass Personen von ihrem Herkunftsland in ein anderes Land abwandern, und zwar mit der Absicht, eine Arbeitsstelle zu finden. Dieses Phänomen wird nämlich als Arbeitsmigration bezeichnet (vgl. Biffel, 2011).

Noch vor der Auseinandersetzung mit der Arbeitsmigration soll näher auf den Oberbegriff Migration eingegangen werden. Düvell (2006) führt jedoch an, dass keine eindeutige und allgemein gültige Definition des Begriffs Migration besteht. Nach Castles (2000, zit. nach Düvell, 2006) ist dies dadurch verursacht, dass die einzelnen Definitionen durch unterschiedliche politische, soziale, ökonomische und kulturelle Kontexte der jeweiligen Länder voneinander stark abweichen. Allerdings lässt sich das Wort Migration auf das lateinische *migrare* zurückführen und bedeutet „den Ort verlassen“ bzw. „wechseln“. Trotz der Uneinheitlichkeit der Begriffsbestimmungen stellt Barclay (1958, zit. nach Düvell, 2006) fest, dass das einzige gemeinsame Merkmal, wodurch sich alle Migrationsdefinitionen auszeichnen, ist das Reisen der Personen. Oltmer (2016) deutet dennoch darauf hin, dass nicht alle Art und Weisen des Reisens bzw. der Bewegung der Menschen von einem Ort zum anderen, wie etwa Urlaubsreisen oder die Fahrt zum Arbeitsort, als Migration bezeichnet werden können. Der Begriff weist eher auf einen Ortwechsel hin, für den weitreichende Folgen auf das Leben der Wandernden typisch sind. Dabei muss sich nicht unbedingt nur um das Überschreiten von Staatsgrenzen handeln. Regionale Personenbewegungen innerhalb eines Staatsgebietes zählen ebenfalls zur Migration, da die Migranten auch in diesem Falle mit abweichenden Gesellschaftsnormen und kulturellen Gegebenheiten konfrontiert werden können (vgl. ebd.). In diesem Zusammenhang ist nämlich zwischen der Binnenmigration, also der Mobilität innerhalb eines staatlichen Gebildes, und der internationalen Migration, also dem Überschreiten von staatlichen Grenzen, zu unterscheiden (vgl. Deutsche Bischofskonferenz, 2005). Oltmer (2016) fasst den gesamten Migrationsprozess als die Anpassungsfähigkeit der Menschen an neue Gesellschafts-, Umwelt-, Politik- und Wirtschaftssysteme zusammen und vertritt die These, dass bei diesem Prozess unterschiedliche Wandermotive vorkommen.

Allerdings steht das Wort Migration im engen Zusammenhang mit anderen bedeutungsnahen oder in einigen Fällen nur scheinbar synonymischen Begriffen wie Mobilität, Abwanderung, Auswanderung etc., die auch im Rahmen der vorgelegten Diplomarbeit verwendet werden. Aus diesem Grund ist es von entscheidender Bedeutung diese Bezeichnungen voneinander klar abzugrenzen:

<p><b>Migration</b> (synonymische Wörter: Wanderung, räumliche Bevölkerungsbewegungen, regionale Mobilität)</p>	<p>Räumliche Personenbewegungen, die einen beträchtlichen Einfluss auf das Leben der Migranten ausüben und infolge derer ein Gesellschaftswandel erfolgt. Der Begriff verweist meistens auf einen Aufenthalt von Individuen, Familien oder Personengruppen außerhalb des Wohnortes, der sich über einen längeren Zeitraum erstreckt.</p>
<p><b>Abwanderung</b> und <b>Zuwanderung</b></p>	<p>Diese gelten als Oberbegriffe der Migration. Es handelt sich um räumliche Menschenmobilität, unabhängig von Absichten, Entfernungen und Konsequenzen. Unter diesen Begriffen sind sowohl Bewegungen innerhalb eines staatlichen Gebildes als auch zwischenstaatliche Mobilität zu verstehen.</p>
<p><b>Auswanderung</b> und <b>Einwanderung</b></p>	<p>Ausschließlich grenzüberschreitende Bevölkerungsbewegungen, die durch einen langfristigen Aufenthalt im Zielland gekennzeichnet sind.</p>

Tab. 4: Migration – Bestimmung der zentralen Begriffe (vgl. ebd.)

Wie bereits im einführenden Teil dieses Kapitels erwähnt, steht im Fokus dieser Diplomarbeit die Arbeitsmigration, die mit dem Migrationsphänomen eng verbunden ist. „Migration kann der Verbesserung der Lebensumstände und Wahrnehmung neuer Chancen dienen, wie bspw. Arbeitsmigration“ (Schirilla, 2016, S. 18). Hoesch (2018) versteht unter dem Begriff Arbeitsmigration diejenigen grenzüberschreitenden Personenbewegungen, die mit dem Ziel der Ausübung einer Erwerbstätigkeit auf einem anderen als im Heimatsort bestehenden Arbeitsmarkt unternommen werden. Bei der Arbeitsmigration handelt es sich zugleich um eine ökonomisch motivierte Migration. Diese zeichnet sich vor allem durch zwei typische Charakteristika aus. Erstens beruht sie auf dem Prinzip der Freiwilligkeit,

wodurch sie sich von Flucht oder Asyl unterscheidet. Mit anderen Worten können die Wandernden frei entscheiden, ob und wann sie ihre Heimat verlassen möchten, ohne sich dazu gezwungen zu fühlen, was jedoch bei Kriegssituationen, politischen und religiösen Verfolgungen, Diskriminierungen oder Naturkatastrophen nicht der Fall ist. Zweitens manifestiert sich diese Freiwilligkeit darin, dass die Arbeitsmigranten noch vor der Abwanderung das Niveau der materiellen Sicherheit in demjenigen Zielland abwägen können. Zu diesen materiellen Aspekten, die den Entscheidungsprozess der Wandernden beträchtlich beeinflussen, zählen vor allem das künftige Nettoeinkommen und die Lebensqualität aber auch die Chancen auf dem Arbeitsmarkt, staatliche Sozialleistungen, Steuertarife, günstige Lebenshaltungskosten usw. Darüber hinaus umfasst die ökonomisch motivierte Migration verschiedene Migrationsuntergruppen, wie bspw. die Steuermigration, bei der die Migranten durch eine günstigere steuerliche Belastung im Zielland motiviert werden. Zu dem bedeutendsten und am häufigsten vorkommenden Migrationstyp im Rahmen der ökonomisch motivierten Migration zählt aber die Arbeitsmigration, die im Mittelpunkt der dargelegten Diplomarbeit steht (vgl. Deutsche Bischofskonferenz, 2005).

### *1.2.1 Formen der Arbeitsmigration*

Die Entscheidung das Herkunftsland zu verlassen und in ein anderes Land abzuwandern basiert meistens auf dem Vergleich zwischen den erwarteten künftigen Erträgen im Empfängerland und den künftigen Erträgen im Herkunftsland subtrahiert von den Migrationskosten. Falls der Nettoertrag einen positiven Wert aufweist, entscheidet sich der Betroffene vom Heimatsland abzuwandern (vgl. Sjaastad, 1962, zit. nach Dustmann, 2000).

Die Gliederung der unterschiedlichen Gruppen von Arbeitsmigranten kann im Allgemeinen nach diversen Kriterien erfolgen, wie etwa nach Motivation der Migration, Fähigkeiten, Alter, Wirtschaftssektor, Berufstätigkeit, Entfernung vom Herkunftsland usw. Allerdings bezieht sich das meistverwendete Unterscheidungsmerkmal auf die voraussichtliche Aufenthaltsdauer. Dieses Merkmal widerspiegelt nämlich die Tatsache, dass die Kontrolle über die Zuwanderung und letztendlich auch über den Aufenthaltszeitraum als Kernaspekte der nationalen Souveränität gelten. Anhand dessen wird zwischen zwei breiten Kategorien unterschieden:

a) dauerhafte Migration,

b) temporäre Migration (vgl. International Labour Office, 2010).

Nach Hicks (1932, zit. nach Dustmann, 2000) liegt die wesentliche Ursache der Migration vornehmlich in signifikanten Lohnunterschieden. Dies bewirkt einen Anstieg der Migrantenzahl, sofern sich die wirtschaftliche Ungleichheit erhöht. Auch Dustmann (2000) stellt fest, dass der Migrationszeitraum im wirtschaftlichen Kontext eine bedeutende Variable ist und unterscheidet zwischen drei großen Migrationsgruppen, und zwar außer der oben genannten temporären und dauerhaften Migration fügt er noch die politische Migration hinzu, wobei die temporäre Migrationsform in weitere spezifische Gruppen untergliedert wird (siehe Abb. 6).

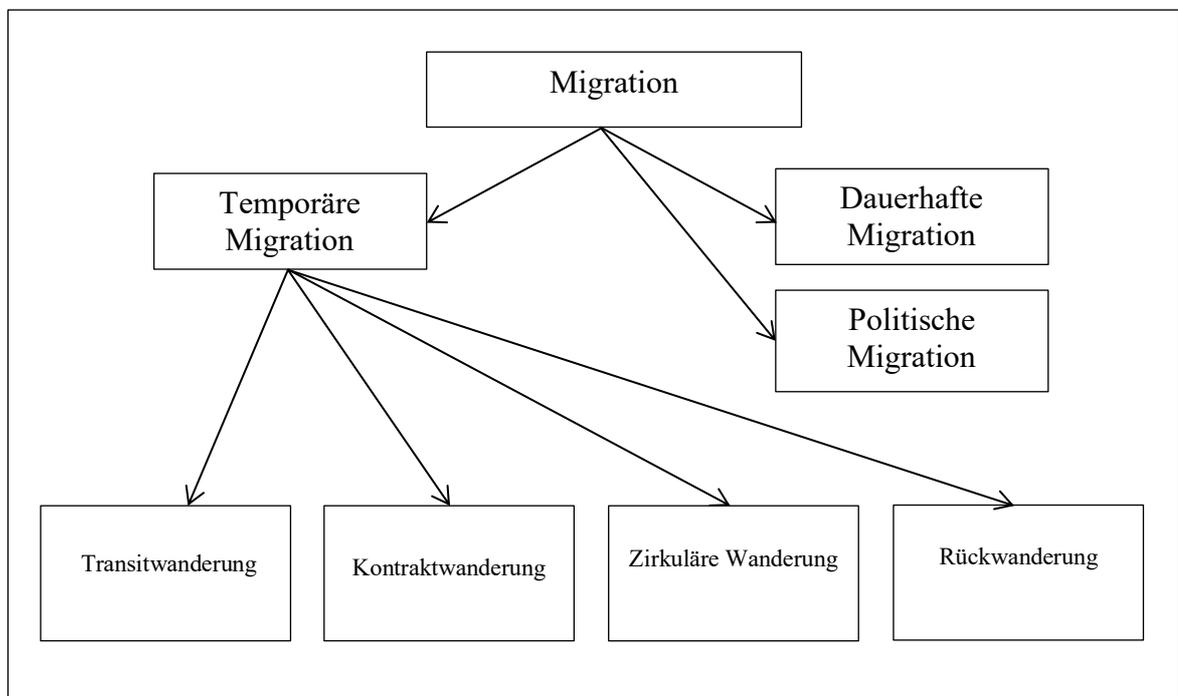


Abb. 6: Formen der Migration (vgl. Dustmann, 2000)

Was die politische Migration anbelangt, wurde bereits erwähnt, dass sie sich von den anderen Migrationstypen vor allem durch das mangelnde Freiwilligkeitsprinzip unterscheidet. Ein weiterer Unterschied besteht darin, dass die Entscheidung der politischen Migranten von ihrem Heimatland abzuwandern von nicht-wirtschaftlichen Faktoren wie Diskriminierung, Unterdrückung oder Folter beeinflusst wird (vgl. ebd.). Da politische Migration nicht im Forschungsschwerpunkt dieser Diplomarbeit liegt, wird dieses Thema nur im beschränkten Maße behandelt.

Dauerhafte Arbeitsmigration verweist auf die Aufnahme von Arbeitnehmern, die zu unterschiedlichen Einwanderungskategorien gehören (Familienzusammenführung, hochqualifizierte Arbeitskräfte etc.), wobei der Zeitraum ihres Aufenthalts im Zielland als unbegrenzt gilt. Mit anderen Worten wird für den Aufenthalt keine zeitliche Befristung seitens des Ziellandes festgelegt (vgl. International Labour Office, 2010). Nach OECD und OAS (2015) ist ein Einwanderer auf Dauer jemand, der über das Recht auf einen dauerhaften Wohnsitz, ein unbegrenzt gültiges Visum oder eine unbefristete Aufenthaltsgenehmigung verfügt und unter diesen Voraussetzungen in das Empfängerland einreist. Unter diese Gruppe fallen Heiratsimmigranten; Familienmitglieder von Migranten, denen ein dauerhafter Aufenthalt im Zielland gewährt wurde; Flüchtlinge; bestimmte Arbeitsmigranten usw. (vgl. ebd.).

Das grundlegende Unterschied zwischen der dauerhaften und zeitlich befristeten Migration liegt darin, dass bei der temporären Arbeitsmigration keine dauerhafte Niederlassung der ausländischen Arbeitskräfte im Gastland zu erwarten ist (vgl. OECD, 1998, zit. nach Becker, 2010). Außerdem kommt es viel häufiger zu temporären als dauerhaften Migrationsbewegungen. Temporäre Migration kann entweder durch befristete Arbeitsverträge reguliert werden oder geht aus der Entscheidung des Individuums hervor (vgl. Dustmann, 2000). Da in einigen Fällen die temporären Arbeitsmigranten ins Heimatland zurückkehren, bringt dieser Migrationstyp Vorteile sowohl für das Land A als auch das Land B. Das Herkunftsland kann nämlich einen Nutzen von den Überweisungen oder den zu einer positiven Entwicklung des Ursprungslandes beitragenden Kenntnissen und Fähigkeiten der zurückgekehrten Migranten ziehen. Andererseits erweist sich die temporäre Migration als vorteilhaft auch für das Aufnahmeland, da der kurzfristige Bedarf nach bestimmter Gruppe von Arbeitskräften gedeckt wird, wodurch zugleich eine höhere Flexibilität bzw. Anpassungsfähigkeit des Arbeitsmarktes an sich ständig verändernde Wirtschaftsbedingungen gefördert wird. (vgl. Internationales Arbeitsamt, 2017). Folgend werden die einzelnen Unterkategorien der temporären Migration kurz charakterisiert.

Transitwanderung stellt eine Situation dar, in der der Einzelne zwischen unterschiedlichen Aufnahmeländern wandert, wobei bei diesem Prozess die Rückkehr ins Heimatland nicht unbedingt erfolgen muss. Dieser Migrationstyp war vor allem für die 60er und 70er Jahre charakteristisch, da in dieser Zeitperiode die sog. „Gastarbeiter“ zwischen den Staaten des

Süd-, Nord- und Westeuropas wanderten. Es handelte sich also um Bevölkerungsbewegungen vom Land A ins Land B, vom Land B ins Land C usw.

Kontraktwanderung beschreibt eine Form der temporären Migration, bei der sich die Migranten im Empfängerland nur für einen beschränkten Zeitraum aufhalten, da ihre Aufenthaltsdauer im gegebenen Land durch einen Vertrag festgelegt wird. Kontraktwanderung überschneidet sich allerdings teilweise mit der zirkulären Wanderung.

Eine weitere Untergruppe der temporären Migration bildet die zirkuläre Wanderung. Diese verweist auf regelmäßige Bewegungen von Arbeitsmigranten zwischen dem Empfänger- und Herkunftsland, wobei sich die ausländischen Arbeiter im Zielland nur kurzfristig aufhalten. Die zirkuläre Wanderung wird in der Regel von einer saisonalen Nachfrage nach ausländischen Arbeitskräften angetrieben, weil der Arbeitskräftebedarf auf dem lokalen Arbeitsmarkt nicht gedeckt werden kann (vgl. Becker, 2010). Hierzu zählt die Gruppe der Saisonarbeiter, die in periodischen Zeitabständen je nach der Jahreszeit ihre Wanderungsbewegungen durchführen. Ein bedeutender Wirtschaftssektor, in dem die Saisonarbeiter ihre Berufstätigkeit ausüben, ist unter anderen auch die Tourismusindustrie. Darüber hinaus soll auch die Pendelmigration erwähnt werden, da diese eine selbstständige Kategorie bildet. Bei dieser Wanderungsform überschreiten die Pendelmigranten regelmäßig die Staatsgrenzen zum Zweck der Ausübung einer gewissen Beschäftigung. Ihre Aufenthaltsdauer im Zielland kann dabei variieren. (vgl. Düvell, 2006). Das Bundeskanzleramt der Republik Österreich (2020) definiert als Pendler diejenigen Personen, die *„einen weiten Weg zum Arbeitsplatz zurücklegen müssen“* bzw. *„ihren Wohnsitz in einem Nachbarstaat haben, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzen, in den sie zumindest einmal wöchentlich zurückkehren und die sich zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit in Österreich aufhalten“*. Personen, die täglich zwischen dem Wohnsitzstaat und dem Arbeitsort innerhalb einer Grenzregion im Nachbarstaat pendeln, werden hingegen als Grenzgänger bezeichnet (vgl. Bundeskanzleramt der Republik Österreich, 2020). Diese Arbeitsmigrantengruppen gehören nämlich zur Forschungszielgruppe der dargelegten Arbeit, deshalb ist die Begriffsbestimmung besonders wichtig.

Rückwanderung ist der letzte Typ der Arbeitsmigration, den Dustmann (2000) im Rahmen seiner Untergliederung der temporären Migration erwähnt. Wie die Bezeichnung bereits andeutet, kommt es zur Rückwanderung im Falle einer freiwilligen Rückkehr der Wandernden in ihr Herkunftsland, nachdem sie im Aufnahmeland eine beträchtliche Zeit

verbracht haben. Auf die Rückwanderungsmotivation wird im nachfolgenden Kapitel näher eingegangen.

Becker (2010) deutet darauf hin, dass es sich nicht immer im Voraus festlegen lässt, ob der einzelne Arbeitsmigrant sich im Aufnahmeland dauerhaft oder nur für eine befristete Zeitperiode aufhalten wird. So kann sich beispielsweise wegen der Veränderung von bestimmten Umständen aus einer ursprünglich zeitbegrenzten Zuwanderung eine langfristige Niederlassung im Zielland entwickeln. Auf der anderen Seite können auch für einen längeren Zeitraum geplante Aufenthalte im Ausland durch Rück- oder Transitwanderungen abgebrochen werden. Aus diesem Grund muss in Betracht gezogen werden, dass die Einordnung der Migrationsbewegungen aus dem zeitlichen Aspekt einen eher orientierenden Charakter hat (vgl. Becker, 2010).

### *1.2.2 Migrationsgründe und Motive für die Rückkehr*

Es gilt also in jedem Fall als unbestritten, dass es zu räumlichen Bevölkerungsbewegungen kommt. An dieser Stelle stellt sich jedoch die Frage, warum die Menschen aus ihrem Heimatland abwandern bzw. welche Faktoren ihre Entscheidung beeinflussen und unter welchen Bedingungen sie evtl. in ihr Heimatland zurückkehren oder mindestens die Rückkehr in Betracht ziehen würden.

Die meisten Theorieansätze, die sich mit dem Phänomen der Migration auseinandersetzen, gehen davon aus, dass auf das Migrationsentscheidungsprozess eine Reihe von verschiedenen Faktoren sowohl im Ursprungs- als auch im Aufnahmeland einen beträchtlichen Einfluss nehmen. Diese werden als Push- und Pull- oder auch Druck- und Zugfaktoren genannt. Mithilfe ihnen kann nämlich das Kosten-Nutzen-Verhältnis, oder einfacher gesagt – die Vor- und Nachteile des Verbleibens im Heimatland und der Abwanderung ins Zielland analysiert werden. Druckfaktoren werden in einer negativen Konnotation verwendet und weisen auf jene Bedingungen im Heimatland hin, die auf die Menschen abstoßend wirken. Dagegen wird unter Zugfaktoren das Attraktivitätspotential des Aufnahmelandes verstanden, d.h. es sind jene Faktoren, welche die Menschen zur Abwanderung motivieren (vgl. Wasserfaller, 2008). Die Wanderungsbewegung ist jedoch ein viel komplexer und komplizierter Vorgang, der nicht lediglich von makroökonomischen Wirtschaftsfaktoren eines Landes abhängt. Es muss nämlich auch die individuelle Ebene berücksichtigt werden (vgl. Barwińska-Małajowicz und David, 2014). Aus diesem Grund

entwickelte Lee (1966) ein erweitertes Push-Pull-Modell, in dem vier Faktoren, die für den Migrationsentscheidungsprozess und auch selbst den Prozess der Migration eine bedeutende Rolle spielen, miteinbezogen werden:

1. die mit dem Ursprungsgebiet verbundenen Faktoren,
2. die mit dem Zielgebiet verbundenen Faktoren,
3. intervenierende Hindernisse,
4. persönliche Faktoren (vgl. Lee, 1966).

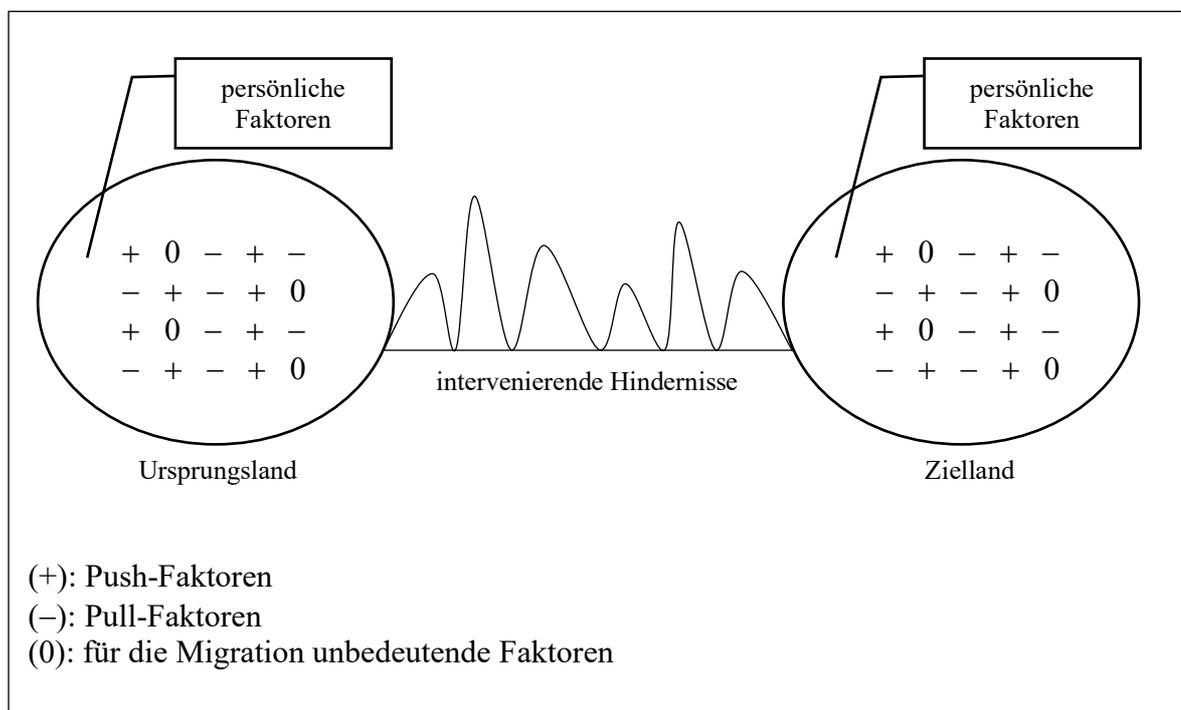


Abb. 7: Modell der wichtigen Faktoren für den Migrationsvorgang (vgl. Lee, 1966; Barwińska-Malajowicz und David, 2014)

Jede Region verfügt über eine unendliche Anzahl von Faktoren, welche von den Bewohnern als entweder anziehend oder abstoßend empfunden werden. Diese werden auf dem Schema (siehe Abb. 7) als Plus- und Minus-Symbole dargestellt. Darüber hinaus sind im Ursprungs- und Zielland auch andere Faktoren zu finden, die für den Migrationsprozess als irrelevant gelten. Diese werden als Null-Symbole abgebildet (vgl. Lee, 1966). Es muss darauf aufmerksam gemacht werden, dass die einzelnen Druck- und Zugfaktoren bei verschiedenen Push- und Pull-Modellen leicht voneinander abweichen. In der folgenden Abbildung werden

daher nur ausgewählte Druck- und Zugfaktoren ohne Anspruch auf Vollständigkeit präsentiert.

<b>Push-Faktoren</b>	<b>Pull-Faktoren</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• niedriger Lebensstandard</li> <li>• prekäre Einkommenssituation</li> <li>• hohe Arbeitslosenquote</li> <li>• bessere Arbeitsbedingungen im Ausland</li> <li>• geringe Wachstumsraten</li> <li>• hohe Lohnnebenkosten</li> <li>• mangelnde Infrastruktur</li> <li>• Mangel an Wohnraum</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• hoher Lebensstandard</li> <li>• gute Verdienstmöglichkeiten, zahlreiche Jobangebote</li> <li>• geringe Arbeitslosigkeit</li> <li>• neue Erfahrungen sammeln und neue Leute kennenlernen</li> <li>• Verbesserung von Kenntnissen, Fähigkeiten (z.B. Fremdsprachekenntnisse)</li> <li>• gute Infrastruktur</li> <li>• gute Wohnmöglichkeiten</li> </ul>

Abb. 8: Push- und Pull-Faktoren (vgl.; Kahanec und Fabo, 2013; Barwińska-Malajowicz und David, 2014 Arndt et al., 2010)

Wie auch die Abbildung 7 zeigt, werden Migrationsbewegungen nicht nur anhand einer bloßen Abwägung von Push- und Pull-Faktoren realisiert. Im Rahmen des Entscheidungsvorgangs eines potenziellen Migranten tritt eine weitere Gruppe von Einflussfaktoren auf, nämlich die intervenierenden Wanderungshindernisse (z.B. Distanz, spezifische Gesetzgebungen des Aufnahmelandes, mit der Migration verbundene Kosten etc.), die für eine erfolgreiche Durchführung der räumlichen Bevölkerungsbewegung überwunden werden müssen. Die vierte Faktorengruppe bilden die persönlichen Merkmale. Hierzu zählen Faktoren wie Alter, Geschlecht, Ethnizität, Bildungsniveau oder Beruf, anhand denen ein Migrant die sozialen und wirtschaftlichen Aspekte des Herkunfts- und Aufnahmelandes beurteilen kann. Dadurch ist der Betroffene in der Lage zu entscheiden, ob er ins Zielland abwandert oder auf die Migration verzichtet (vgl. Barwińska-Malajowicz und David, 2014; Lee, 1966).

Eine weitere Frage, die sich in diesem Zusammenhang ergibt, ist wohl, ob bzw. unter welchen Bedingungen ein Migrant in sein Herkunftsland zurückkehrt. Aus der Fachliteratur und den durchgeführten Untersuchungen ergibt sich, dass eine überwiegende Anzahl von Migranten die Absicht hat, sich im Zielland nur für einen beschränkten Zeitraum aufzuhalten. Dieser Plan muss sich allerdings nicht unbedingt verwirklichen und kann an unerreichten Zielen scheitern, wie bspw. einen gewünschten Geldbetrag zu sparen und die Aufenthaltsdauer wird dadurch verlängert. Dies trägt letztendlich zum Aufbau einer intensiveren emotionalen Bindung zu dem Aufnahmeland bei, was sich möglicherweise als ein Rückkehrhindernis erweisen kann.

Die Rückkehr ins Heimatland erfolgt meist dann, wenn Migranten dadurch einen wirtschaftlichen Vorteil erzielen. Dank erworbener Erfahrungen und Fähigkeiten können die Karrierechancen bzw. die Gehaltsbedingungen im Ursprungsland besser sein als wären sie im Falle des Verbleibs im Ausland. Außerdem stellen zurückgekommene Fachkräfte mit ihren mitgebrachten Kenntnissen und Ersparnissen natürlich auch einen Wirtschaftsvorteil für das Herkunftsland dar (vgl. Ruedin et al., 2019).

Es besteht eine Reihe von theoretischen Ansätzen, die sich mit den Motiven einer freiwilligen Rückkehr auseinandersetzen. Der neoklassische Ansatz setzt voraus, dass die Migration zum Zweck der Verbesserung der finanziellen Situation realisiert wird und beruht ausschließlich auf einem Kosten-Nutzen-Kalkül. Falls die festgelegten Migrationsziele nicht erreicht werden, kehrt der Migrant ins Heimatland zurück. Laut diesem Ansatz kommt es also zur Remigration aufgrund eines erfolglosen Migrationsversuchs, da die mit der Migration verbundene Kosten den erwarteten Nutzen übersteigen. Dagegen wird im Ansatz „New Economics of Labour Migration“ die Rückkehr ins Ursprungsland als Ergebnis eines gelungenen Migrationsplans angesehen, wobei auch diese Theorie auf rein wirtschaftliche Intentionen zurückgeht. Sobald ein höheres Einkommen im Zielland erzielt oder genügend (je nach dem gesetzten Ziel) Finanzmittel gespart werden, kommt es zur Rückkehr. Die strukturellen Ansätze gehen davon aus, dass die Remigrationsentscheidung der Gegenüberstellung von Bedingungen im Ursprungsland und der Perspektive im Aufnahmeland unterliegt. Je nach dem beschließt der Migrant im Zielland zu bleiben oder seinen Auslandsaufenthalt abzubrechen. Es gibt nämlich eine Reihe von Faktoren, die auf die Entscheidung einen Einfluss nehmen. Die Rückkehr kann z.B. wegen unerfüllten Erwartungen stattfinden, aber auch deshalb, weil der Wandernde einfach seine erworbenen

Qualifikationen im Heimatland einbringen möchte. In neueren soziologischen Ansätzen, wie z.B. der Transnationalismus, wird Remigration nicht als endgültige Phase des Migrationszyklus, sondern als ein fester Bestandteil der zirkulären Migration betrachtet. Die Rückkehr erfolgt unter der Voraussetzung, dass ausreichende Ressourcen zusammengelegt werden und die Situation im Herkunftsland sich als vorteilhaft erweist (vgl. Currie, 2006; Kreienbrink, 2007). Nach Jankowitsch (2000) ist die Tendenz ins Ursprungsland zurückzukehren durch mehrere Faktoren wie Distanz zum Heimatsort, Auslandsaufenthaltsdauer oder die Wirtschaftssituation in beiden Ländern bedingt. Je größer die Entfernung, länger der Aufenthalt und ungünstiger die Wirtschaftslage im Herkunftsland, desto unwahrscheinlicher die Rückkehr (vgl. Jankowitsch et al., 2000).

In diesem Kapitel wurde das Thema der Migration bzw. Arbeitsmigration nähergebracht. Der einleitende Teil widmete sich der Bestimmung zentraler Begriffe wie Migration, Abwanderung, Arbeitsmigration etc. Nachfolgend wurde die Migrationsformengliederung aus dem zeitlichen Aspekt dargelegt und die einzelnen Typen wurden kurz beschrieben. Abschließend wurde die Frage nach Migrations- und Rückkehrmotiven thematisiert.

### 1.3 Unternehmensattraktivität aus Sicht der Mitarbeiter

Zurzeit besteht nur eine Handvoll Wirtschaftszweige, die so einen hohen Abhängigkeitsgrad von Mitarbeitern aufweisen, wie eben das Gastgewerbe, dessen Lage deutlich durch den demografischen Wandel, Mangel an Arbeitskräften oder auch die Wettbewerbsfähigkeit anderer Branchen erschwert wird (vgl. Bohne und Luthé, 2014). Zudem sind auch ungünstige Arbeitszeiten zu erwähnen. In den gastronomischen Betrieben wird an Feiertagen, Wochenenden oder in der Ferienzeit gearbeitet, während diese für die meisten Menschen als Ruhetage gelten (vgl. Seelige-Steinhoff und Mielecke, 2014). Aus diesem Grund ist die Mitarbeitergewinnung und -bindung in dieser Branche von entscheidender Bedeutung. In der vorliegenden Diplomarbeit ist nämlich nicht nur das Phänomen der Abwanderung von Arbeitskräften zu behandeln. Um die Abwanderungsmotive vollständig zu begreifen, soll auch näher auf die Mitarbeiterbedürfnisse, -zufriedenheit und evtl. auch die emotionale Verbundenheit mit dem Unternehmen im Zielland eingegangen werden. Diese Problematik soll nun auf der theoretischen Ebene analysiert werden.

Der Erfolg eines Unternehmens ist durch einen effektiven Ressourceneinsatz bedingt, wobei hier außer der materiellen Ressourcen auch die Humanressourcen eine strategische Rolle spielen. Wird der menschliche Faktor effizient eingesetzt, so kann der Betrieb gedeihen und sich weiterentwickeln (Loumová und Ondriková, 2019). Die Rede ist hier vom Humankapital, unter dem die erworbenen Fähigkeiten und Kenntnisse eines Individuums bzw. eines Arbeiters verstanden werden (vgl. Soyka, 2006). Nach Pechar (2016) umfasst dieser Begriff alle beruflichen Eigenschaften, Kompetenzen und auch die sog. „soft skills“ wie etwa Teamfähigkeit, Motivation, Leistungsbereitschaft u.v.m.

Um nachzuvollziehen, wie Mitarbeiter ihre Beziehung zum Unternehmen aufbauen, muss vorerst festgelegt werden, was diesem Prozess vorausgeht. Ein wesentlicher Bestandteil des Humankapital-Managements ist das sog. Employer Branding. Dieser Begriff verweist auf die Arbeitgebermarkenbildung, d.h. Gestaltung eines einzigartigen Unternehmensimage und jegliche Maßnahmen zu seiner Verbesserung. Employer Branding verfolgt das Ziel, die Attraktivität des Betriebes in Augen der potenziellen und bestehenden Arbeitnehmer zu erhöhen, eine positive emotionale Mitarbeiter-Unternehmen-Beziehung zu fördern sowie eine langfristige Mitarbeiterbindung anzustreben (vgl. Nelke und Fischer, 2018). Die folgende Tabelle bietet einen Überblick seiner grundlegenden Aufgaben.

Aufgaben	Inhalt
1.	Mitarbeiter gewinnen
2.	Mitarbeiter binden: - Mitarbeiter haben die Absicht, im Unternehmen langfristig zu arbeiten - Mitarbeiter würden ihren Arbeitgeber weiterempfehlen
3.	Mitarbeiter motivieren: - Mitarbeiter identifizieren sich mit den Unternehmenswerten - Mitarbeiter setzen sich stark für die Erreichung der Unternehmensziele ein - Mitarbeiter sind stolz darauf, für das Unternehmen arbeiten zu können

Abb. 9: *Employer Branding und seine Aufgaben* (vgl. Nagel, 2011)

Die Arbeitgeberattraktivität wird dabei von mehreren Faktoren beeinflusst. Diese werden in der Literatur als Treiber oder auch Mehrwerte bezeichnet. Es handelt sich eigentlich um eine Art Verschmelzung von Arbeitgeber-, Unternehmens- und Markenwerten, die zur positiven Imagebildung des Unternehmens beträchtlich beitragen. Nachfolgend werden die einzelnen Treibkategorien ohne Anspruch auf Vollständigkeit aufgelistet und kurz charakterisiert:

### *1. Job-Charakteristika*

Diese Kategorie umfasst vor allem Mitarbeitervergünstigungen bzw. all jene faktisch orientierten Mehrwerte, die auch von künftigen Mitarbeitern ziemlich leicht aufgefunden werden können, wie z.B.:

- Gehaltsbedingungen,
- vergünstigte Verpflegung bzw. Unterkunft,
- betriebliche Kinderbetreuung,

- Work-Life-Balance / Arbeitszeitflexibilität,
- Standortvorteile,
- Arbeitsumfeld etc.

## *2. Unternehmensbezogene Mehrwerte*

Zu dieser Gruppe gehören diejenigen Treiber, die anhand subjektiver Einstellungen und persönlicher Wertesysteme entweder als positiv oder negativ betrachtet werden können. Jeder Bewerber verfügt über gewisse Präferenzen und Vorstellungen, die voneinander natürlicherweise abweichen. Was der eine für vorteilhaft haltet, muss den anderen nicht unbedingt ansprechen. Es geht nämlich um:

- ungeschriebene Unternehmenswerte und -regel, auch Unternehmenskultur genannt,
- Belohnungssysteme,
- Wertschätzung der Mitarbeiter etc.

## *3. Ruf und Image*

Diese Kategorie verbirgt jene Treiber, die sich über einen längeren Zeitraum entwickeln und daher im Unternehmen fest verankert und kaum veränderbar sind, wie etwa:

- Unternehmensimage,
- Unternehmenskommunikation,
- Markterfolg,
- Auftreten der Mitarbeiter bzw. Führungskräfte etc.

## *4. Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten*

Durch diese Treiber werden voraussichtliche berufliche Zukunftsperspektiven und Karrierechancen ausgedrückt, wie:

- berufliche und persönliche Entwicklungsmöglichkeiten,
- Weiterbildungsangebote,
- Karrieremöglichkeiten innerhalb oder auch außerhalb des Betriebes,
- Projektarbeit,
- altersheterogene Arbeitsteams,
- persönlicher Einflussbereich etc.

## *5. Erlebte Glaubwürdigkeit*

All das, was den Bewerbern zugesagt wird, ist auch in die Praxis umzusetzen. Hierzu zählt nicht nur eigene Erfahrung des Bewerbers während des Aufnahmegesprächs, sondern auch Erfahrungen anderer bzw. ehemaliger Mitarbeiter, die auf Internetforen oder durch andere Kommunikationskanäle mitgeteilt werden (vgl. Nagel, 2011; Künzel, 2013).

### *1.3.1 Faktoren der Mitarbeitermotivation*

Am Arbeitsplatz zu erscheinen, seine Arbeitspflichten zu erfüllen und zurück nach Hause zu gehen. So sollte der Arbeitsalltag eines Mitarbeiters auf jeden Fall nicht aussehen. Hamm und Köhler (2020) betonen die strategische Bedeutung der Mitarbeiterbegeisterung. Die Arbeit ist nicht als ein Muss wahrzunehmen. Ganz im Gegenteil: der Beruf sollte mit Freude und Einsatzbereitschaft ausgeübt werden. Erfahrene, qualifizierte und engagierte Mitarbeiter zählen jedoch heutzutage zu einer äußerst wertvollen Ressource. Wird ein Bewerber mit solchen Eigenschaften eingestellt, besteht eine große Wahrscheinlichkeit, dass er für das Unternehmen langfristig arbeiten wird. Und wenn jemand davon auch begeistert ist, was er tut, dann übt er die gewisse Tätigkeit (in diesem Sinne Berufstätigkeit) mit mehr Interesse, Einsatz und Freude aus. Denn in der Regel gilt: begeisterter Mitarbeiter gleich motivierter Mitarbeiter gleich treuer Mitarbeiter (vgl. Hamm und Köhler, 2020).

Die Begeisterung geht Hand in Hand mit der Motivation. Die Motivation ist eine Art des Verhaltens, das von Bedürfnissen und Anreizen angetrieben wird. Anhand dessen kann also festgestellt werden, dass die Motivation sowohl von intrinsischen als auch extrinsischen Faktoren beeinflusst wird (vgl. Pelz, 2004). Die inneren Einflüsse hängen vor allem mit der Persönlichkeit, Emotionen und der psychischen Verfassung jedes einzelnen Menschen zusammen. Auf der anderen Seite werden Mitarbeiter in den meisten Fällen von außen motiviert, wobei bei der extrinsischen Motivation folgende Faktoren ohne Anspruch auf Vollständigkeit eine bedeutende Rolle spielen:

- das Arbeitsumfeld, in dem sich Mitarbeiter befinden,
- das Verhalten seitens der Führungskräfte gegenüber den Mitarbeitern,
- Arbeitsteams, denen Mitarbeiter angehören
- Anreize (in der Form von Belohnungen) u.v.m. (vgl. Becker, 2019)

Eine der bekanntesten Motivationstheorie ist das Zwei-Faktoren-Modell von Herzberg, das

aus einer empirischen Forschung der Arbeitsbedingungen von Mitarbeitern hervorgeht. Diese Theorie unterscheidet nämlich zwischen zwei grundsätzlichen Gruppen von Einflussfaktoren, die sich auf die Arbeitsproduktivität auswirken. Die erste Gruppe bilden die sog. Hygienefaktoren, die nach Herzberg keinen Einfluss auf die Motivation nehmen, dafür aber bei ihrem Mangel Unzufriedenheit hervorrufen können. Hierzu zählen:

- Beziehungen innerhalb des Unternehmens,
- Betriebsklima,
- Arbeitsplatzsicherheit,
- Führungsstil und Unternehmenspolitik,
- Status,
- Bezahlung.

Erst wenn all die Hygienefaktoren zur Verfügung gestellt werden, lässt sich die Motivation durch weitere Maßnahmen, die sog. Motivatoren, fördern:

- Leistung,
- Arbeit an sich,
- Anerkennung und Beförderung,
- Verantwortung (vgl. Pelz, 2004).

Interessanterweise wird in dieser Theorie die finanzielle Vergütung als kein Motivationsfaktor betrachtet. Sass (2019) sieht dies anders und klassifiziert Geld als ein fundamentales Mittel zur Steigerung der Motivation. Erstens wird durch ein angemessenes Gehalt ein Lebensstandard auf einem höheren Niveau sichergestellt. Zweitens stellt die finanzielle Vergütung ein ausschlaggebendes Instrument der Anerkennung von Leistungen, erworbenen Qualifikationen und Erfahrungen eines Individuums dar. Drittens wird mittels des Geldes der konkrete Wert der erbrachten Arbeitsleistung und erlangter Kenntnisse ausgedrückt. Gerade diese drei Erklärungsansätze begründen, warum eine entsprechende finanzielle Vergütung als ein grundlegender Motivationsanreiz für die Mitarbeiter anzusehen ist (vgl. Sass, 2019).

### *1.3.2 Verbundenheit der Mitarbeiter mit dem Unternehmen*

Ist der Mitarbeiter mit seinem Beruf und den Arbeitsbedingungen zufrieden, so kann er sich zukünftig auch mit den Unternehmenswerten besser identifizieren. Aus diesem Grund ist die

Auseinandersetzung mit dem Phänomen der Arbeitszufriedenheit von entscheidender Relevanz. Die Arbeitszufriedenheit wird als „...*Einstellung der Mitarbeiter gegenüber ihrer beruflichen Beschäftigung...*“ definiert (Kanning, 2017, S. 193). Sie ergibt sich nämlich aus einem sog. Ist-Soll-Vergleich. Die Soll-Werte repräsentieren bestimmte Erwartungen der Mitarbeiter, wie etwa eine gewisse Entlohnung, Wertschätzung seitens des Vorgesetzten, freundliches Arbeitsklima usw. Natürlicherweise sind diese Erwartungen bei jeder einzelnen Person unterschiedlich, da sie sich aufgrund von individuellen Bedürfnissen, allgemein gültigen Konventionen oder auch Vergleichen mit anderen Menschen herausbilden. Auf der anderen Seite stehen die Ist-Werte, die die tatsächliche berufliche Situation widerspiegeln. Aus der Gegenüberstellung von den Erwartungen des Mitarbeiters und der Realität am Arbeitsplatz kann schließlich das Arbeitszufriedenheitsniveau abgeleitet werden. Je mehr sich die Wirklichkeit an die Vorstellungen annähert, umso größer ist die Zufriedenheit des Mitarbeiters.

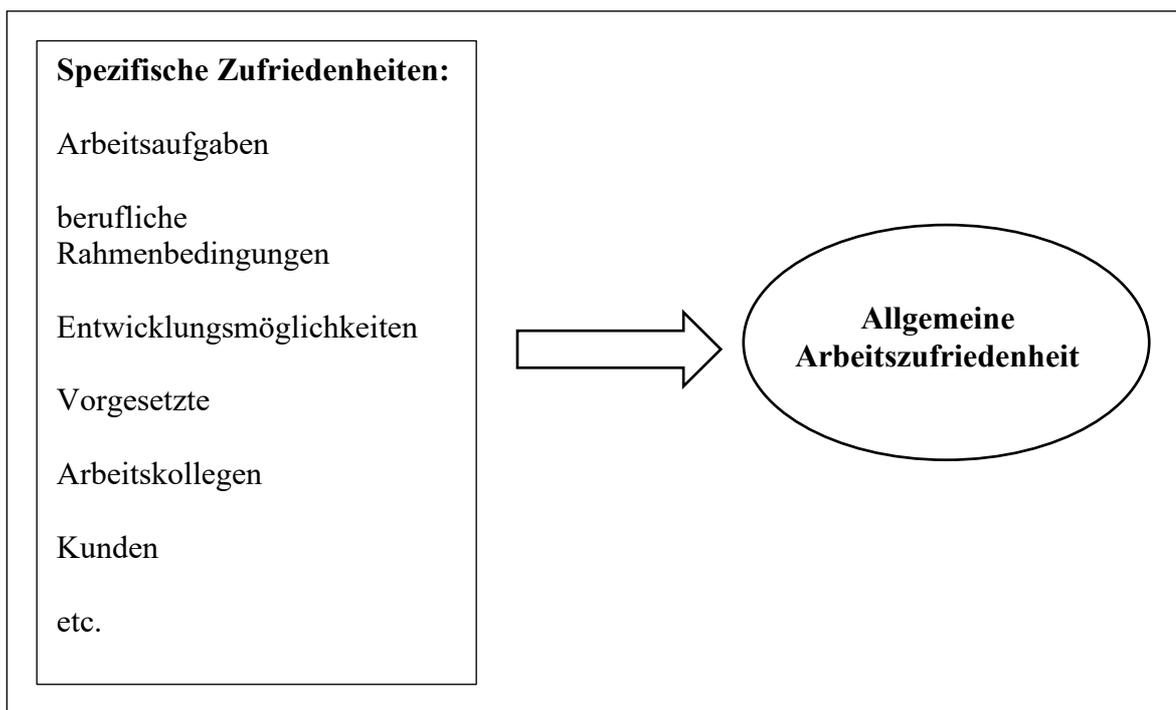


Abb. 10: *Spezifische und allgemeine Arbeitszufriedenheit* (vgl. Kanning, 2017)

Dabei ist zwischen einer spezifischen und allgemeinen Arbeitszufriedenheit zu differenzieren (siehe Abb. 10). Was die spezifische Arbeitszufriedenheit betrifft, können zu demselben Zeitpunkt mehrere spezifische Zufriedenheiten z.B. mit Gehalt, Führungsverhalten, Arbeitsaufgaben etc. bestehen. Im Gegensatz dazu drückt die allgemeine

Arbeitszufriedenheit eine zusammenfassende Bewertung aller mit dem Beruf zusammenhängenden Faktoren bzw. Bedingungen aus. Bei der Untersuchung der Mitarbeiterzufriedenheit soll die Frage nach einer allgemeinen Zufriedenheit mit der Beschäftigung in dem jeweiligen Unternehmen nicht außer Acht gelassen werden, da in der Gesamtbewertung nämlich auch personenbezogene Zufriedenheiten (z.B. die Zufriedenheit mit den Verpflegungsmöglichkeiten) einbezogen werden. Diesen kann eine unterschiedliche Bedeutung zugeschrieben werden und aus diesem Grund muss in einigen Fällen das allgemeine Zufriedenheitsniveau nicht unbedingt der Gesamtheit von spezifischen Zufriedenheiten entsprechen (vgl. Kanning, 2017).

Es besteht die Annahme, dass die Bindungsbereitschaft mit dem sog. Commitment eng verbunden ist. Dieser Anglizismus, der auch von den deutschsprachigen Fachexperten häufig verwendet wird, bezeichnet eine stabile, sich im langfristigen Horizont nicht verändernde Einstellung des Mitarbeiters gegenüber dem Unternehmen, in dem er arbeitet. Commitment ist das Resultat positiv erfahrener Erlebnisse, aufgrund welcher die Entwicklung eines stärkeren Zugehörigkeitsgefühls gefördert wird (vgl. Sass, 2019). Eine möglichst genaue Übersetzung dieses Begriffes wäre die empfundene Verbundenheit des Mitarbeiters mit dem Arbeitgeber. Die Literatur unterscheidet allerdings zwischen drei Commitment-Formen. Das *affektive Commitment* basiert auf einer emotionalen Mitarbeiter-Unternehmen-Bindung, die sich durch Stolz, Begeisterung und Loyalität seitens des Mitarbeiters auszeichnet. Beim *normativen Commitment* handelt es sich eher um das Gefühl einer Verpflichtung, für den Arbeitgeber da zu sein, weil auch der Arbeitgeber z.B. das Gehalt immer rechtzeitig überweist, Weiterbildungskurse finanziert etc. Das Arbeitsverhältnis wird also als eine rationale Win-Win-Situation wahrgenommen. Der letzte Typ ist das *kalkulatorische Commitment*. Für diese Commitment-Variante ist eine nüchterne Abwägung der positiven und negativen Seiten der Beschäftigung in dem jeweiligen Unternehmen typisch. Das Gefühl der Verbundenheit mit dem Arbeitgeber erfolgt dann, wenn in dem Unternehmen mehr Vorteile als in einem anderen angeboten werden. In den Krisenzeiten fühlen sich die Mitarbeiter mit dem Unternehmen besonders verbunden, weil keine besseren Alternativen vorhanden sind und nicht wegen einer emotionalen Bindung.

Im Allgemeinen ist festzustellen, dass das emotionale Verhältnis des Mitarbeiters zu seinem Arbeitgeber eine grundlegende Voraussetzung der langfristigen Bindung an das Unternehmen darstellt. Dies gilt auch umgekehrt: je geringer das Verbundenheitsgefühl,

umso größer die Bereitschaft zum Arbeitgeberwechsel (vgl. Kanning, 2017). Aus diesem Grund verdeutlicht Sass (2019), dass eine langfristige Arbeitgeberbindung vor allem mithilfe von Commitment-Förderungsmaßnahmen erzielt werden kann.

Im Mittelpunkt des letzten Kapitels stand die Problematik der Beziehung zwischen den Mitarbeitern und ihrem Arbeitgeber. Dabei fokussierte sich dieser Teil darauf, welche Faktoren die Arbeitgeberattraktivität erhöhen und wodurch Mitarbeiter im Allgemeinen motiviert werden können. Schließlich wurden verschiedene Arten der Arbeitszufriedenheit und des Mitarbeiter-Commitments kurz charakterisiert.

## II. Zielsetzung und Methodologie

Das Untersuchungsziel der vorliegenden Diplomarbeit besteht darin, die Attraktivität des gastgewerblichen Arbeitsmarkts in Österreich aus Sicht der slowakischen Mitarbeiter zu analysieren.

Es werden zwei Hypothesen aufgestellt, die im Rahmen der Diplomarbeit zu überprüfen sind. Diese Hypothesen ergeben sich aus theoretischen Ansätzen, mit denen sich die Autorin im ersten Kapitel auseinandersetzt. Sie lauten wie folgt:

**H1: Slowakische Arbeitskräfte, die nach Österreich ausschließlich wegen eines höheren Verdienstes abgewandert sind, planen in der Zukunft in ihr Heimatland wieder zurückzukehren.**

**H2: Slowakische Mitarbeiter, die ein starkes Verbundenheitsgefühl mit ihrem österreichischen Arbeitgeber aufweisen, neigen weniger zu einem Arbeitgeberwechsel.**

Darüber hinaus werden folgende Forschungsfragen formuliert, die im abschließenden Teil dieser Arbeit zu beantworten sind:

- Was sind die häufigsten Motivationsgründe der Abwanderung?
- Welche Mängel weist der slowakische Arbeitsmarkt auf?
- Möchten sich die abgewanderten Slowaken im Ausland dauerhaft niederlassen oder beabsichtigen sie die Rückkehr in ihr Heimatland?
- Inwieweit fühlen sich die slowakischen Mitarbeiter mit ihrem derzeitigen Arbeitgeber verbunden?

Außer einer gründlichen Literaturrecherche wird im Rahmen dieser Diplomarbeit auch eine empirische Untersuchung in Form einer Umfrage durchgeführt. Die Zielgruppe dieser Umfrage sind die in Österreich arbeitenden Slowaken. Das von der Autorin erstellte Fragebogen ist dem Anhang zu entnehmen. Es besteht insgesamt aus 19 offenen, halboffenen und geschlossenen Fragen, die sich auf unterschiedliche Themenbereiche beziehen. Der empirische Teil wird daher in drei Unterkapitel gegliedert, wobei sich jedes Unterkapitel einer bestimmten Problematik widmet.

Obwohl vermutet werden kann, dass die in Österreich arbeitenden Slowaken Deutsch auf einem höheren Niveau beherrschen, hat sich die Autorin entschieden, die Umfrage in der slowakischen Sprache zu erstellen, um mögliche sprachliche Missverständnisse zu vermeiden. Es muss nämlich in Betracht gezogen werden, dass sich unter den Befragten nicht nur erfahrene, sondern auch erst kürzlich abgewanderte Fachkräfte mit elementaren Deutschkenntnissen befinden können. Aus diesem Grund wird der Inhalt einzelner Fragebögen bei der Auswertung und Analyse der erhobenen Daten wortgetreu ins Deutsche übersetzt.

Die Stichprobe der durchgeführten quantitativen Forschung umfasst 121 Befragte. Die Kontaktaufnahme mit den Umfrageteilnehmern wird dabei durch soziale Medien wie Facebook und Instagram durchgeführt, da es sich um eine Online-Umfrage handelt, die per Computer oder Handy auszufüllen ist. Um die richtige Zielgruppe anzusprechen, wird der Zugang zu privaten Foren der im österreichischen Beherbergungs- und Gaststättenwesen arbeitenden Slowaken angefragt und nach der Mitgliedschaftsbestätigung werden die Fragebögen in diesen Facebook-Gruppen geteilt. Außerdem wird die Umfrage auch an die zu der Zielgruppe gehörenden Freunde und Bekannte weitergeleitet.

Zusammenfassend lässt sich behaupten, dass sich die Autorin folgender Methoden bedient:

- Literaturrecherche: Zum Zweck der Untersuchung des aktuellen Standes der behandelten Problematik auf der theoretischen Ebene werden diverse Literaturquellen gesammelt, beurteilt, ausgewählt und sorgfältig verarbeitet.
- Umfrage: In diesem Falle werden sowohl quantitative als auch qualitative Forschungsmethoden angewandt, da die Umfrage aus einer Kombination von offenen und geschlossenen Fragen besteht.
- komparative Methode: Die einzelnen empirischen Forschungsergebnisse werden einander gegenübergestellt und mit den theoretischen Erkenntnissen verglichen.
- analytische Methode: Aus der Gesamtheit der erfassten Daten werden die für die untersuchte Problematik relevantesten Informationen ausgewählt und ihre Zusammenhänge erforscht.

### III. Auswertung und Analyse der empirischen Forschungsergebnisse

Zwecks der Beantwortung der Forschungsfragen, Bestätigung bzw. Widerlegung der Hypothesen und Erreichung des festgesetzten Ziels werden folgend die Ergebnisse der empirischen Untersuchung dargestellt, analysiert und interpretiert.

#### 3.1 Soziodemografische und berufsbezogene Daten

Die Tatsache, dass slowakische Arbeitskräfte nach Österreich abwandern, ist bereits bekannt. Wie alt sie sind, aus welcher slowakischen Region sie kommen oder welchen Bildungsabschluss sie erworben hatten sind Fragen, die nun geklärt werden sollen. Die Autorin hält nämlich für besonders wichtig, die Zusammensetzung der Stichprobe hinsichtlich der soziodemografischen Angaben zu analysieren, damit der gesamte Arbeitsmigrationsprozess besser verstanden werden kann.

Der größte Anteil der Befragten, nämlich 40,5%, war im Alter von 18 bis 30 Jahre. Mit 33,1% folgte die Altersgruppe über 40 und den Rest bildeten Fachkräfte im mittleren Alter zwischen 31-40 Jahre. Hier kann festgestellt werden, dass keine erhebliche prozentuale Differenz bei den einzelnen Altersstufen besteht, was bedeutet, dass Personen aller Altersgruppen in ungefähr gleichem Maße nach Österreich abwandern. Dabei kam die Mehrheit der Umfrageteilnehmer aus der Ostslowakei, und zwar fast 53%.

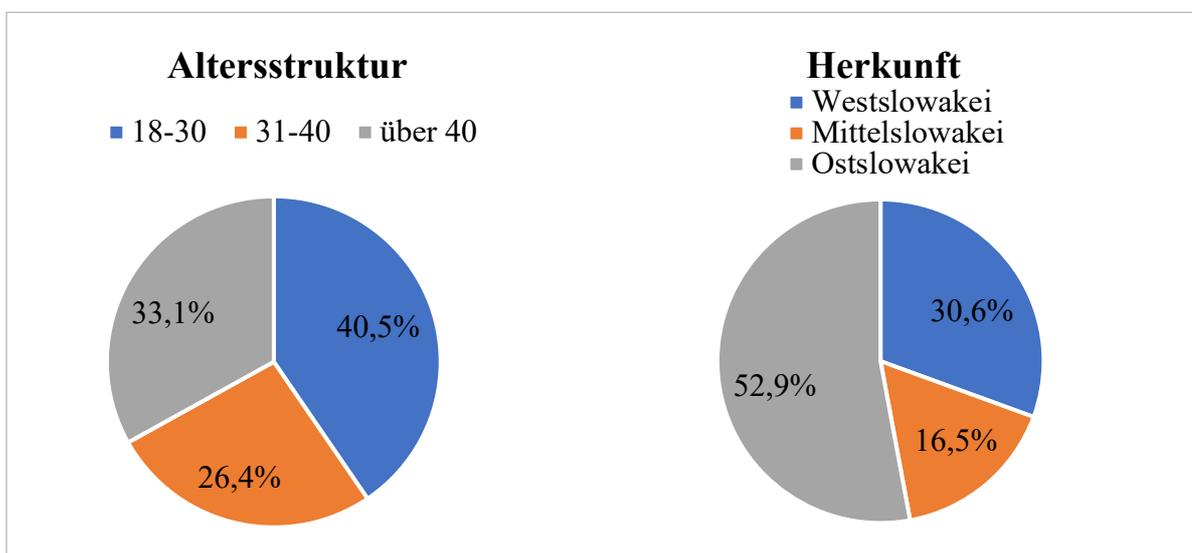


Abb. 11: Altersstruktur und Herkunft der Befragten (eigene Darstellung)

In dem theoretischen Teil wurde erwähnt, dass der Mangel an geeigneten Arbeitskräften in der slowakischen Gastgewerbebranche als der Hauptgrund der Nichtbesetzung von freien Arbeitsstellen gilt (siehe Kapitel 1.1.1). Mit anderen Worten lassen sich erfahrene bzw. qualifizierte Arbeitskräfte in der slowakischen Gastronomie und Hotellerie als ein knappes Humankapital bezeichnen. Daher wird bei den soziodemografischen Fragen auf den Bildungshintergrund der abgewanderten Slowaken eingegangen. Zuerst wurde nach der höchst erworbenen Ausbildung gefragt. Hier muss darauf hingedeutet werden, dass die in der Slowakei vorkommenden Bildungsabschlussbenennungen nicht wörtlich, sondern sinngemäß ins Standarddeutsche übersetzt worden sind. In der Slowakei kann die Mittelschule nämlich entweder ohne Abitur (ähnlich wie der deutsche mittlere Schulabschluss) oder mit Abitur abgeschlossen werden, wobei das Abitur nicht nur an Gymnasien, sondern auch an fachlich orientierten Mittelschulen zu erlangen ist. Aus der Abbildung 12 ergibt sich, dass 64,5% der Befragten ihre Sekundarbildung mit einem Abitur abgeschlossen haben, gefolgt von Universitätsabsolventen, die mit 16,5% vertreten waren. Dieses Diagramm beweist, dass das Bildungsniveau der Abgewanderten relativ hoch ist. Verfügen diese Arbeitskräfte jedoch auch über fachspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten?

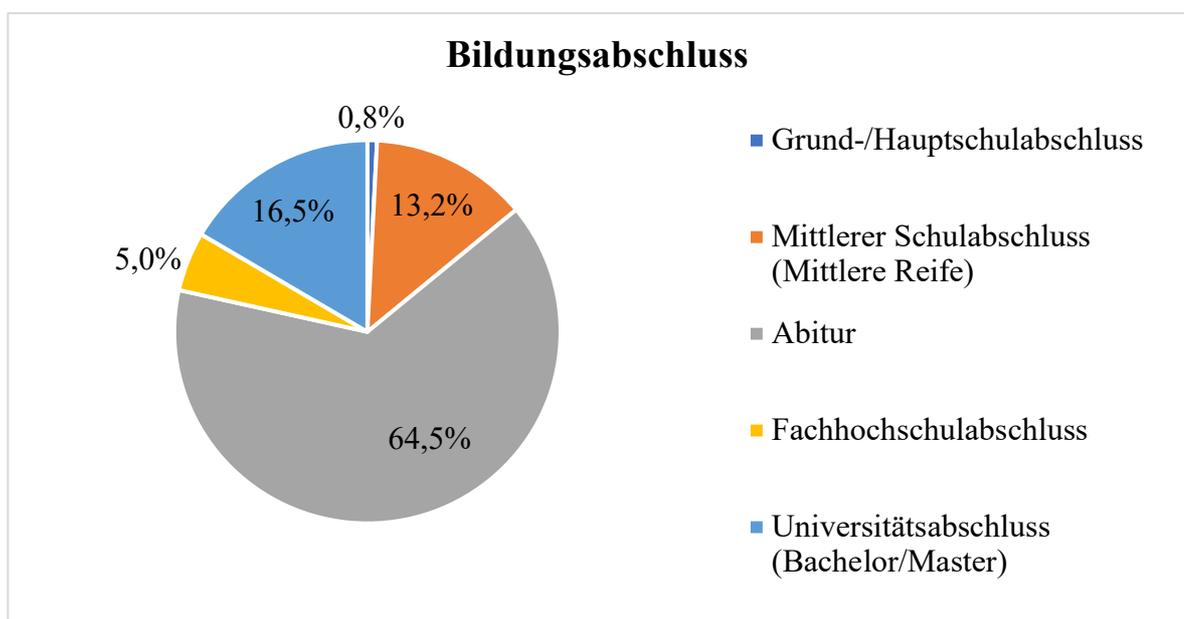


Abb. 12: Art des Bildungsabschlusses der Befragten (eigene Darstellung)

Um herauszufinden, ob es sich um qualifizierte Gastronomiemitarbeiter handelt, wurde den Befragten eine weitere Frage bezüglich ihrer Ausbildung gestellt, und zwar, ob Sie einen Bildungs- bzw. Universitätsabschluss im Fach bzw. Studiengang Gastronomie, Hotellerie oder Tourismus erworben hatten. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass dies der Fall bei mehr

als die Hälfte der Befragten ist, wodurch die Vermutung, dass es in der Slowakei zur Abwanderung qualifizierter Fachkräfte kommt, bestätigt werden kann. Außerdem lässt sich auch bei jenen, die keine fachspezifische Ausbildung abgeschlossen haben eine positive Tendenz bemerken – rund 84% führten an, dass sie über diese fachbezogenen Fähigkeiten dank jahrelanger Berufserfahrungen verfügen und 21% nahmen an Weiterbildungsseminaren und Schulungen teil. Erfahrene und engagierte Mitarbeiter wären im slowakischen Gastgewerbesegment willkommen. Ihre Berufstätigkeit üben sie jedoch in Österreich aus.



Abb. 13: *Qualifikation im Bereich Gastgewerbe (eigene Darstellung)*

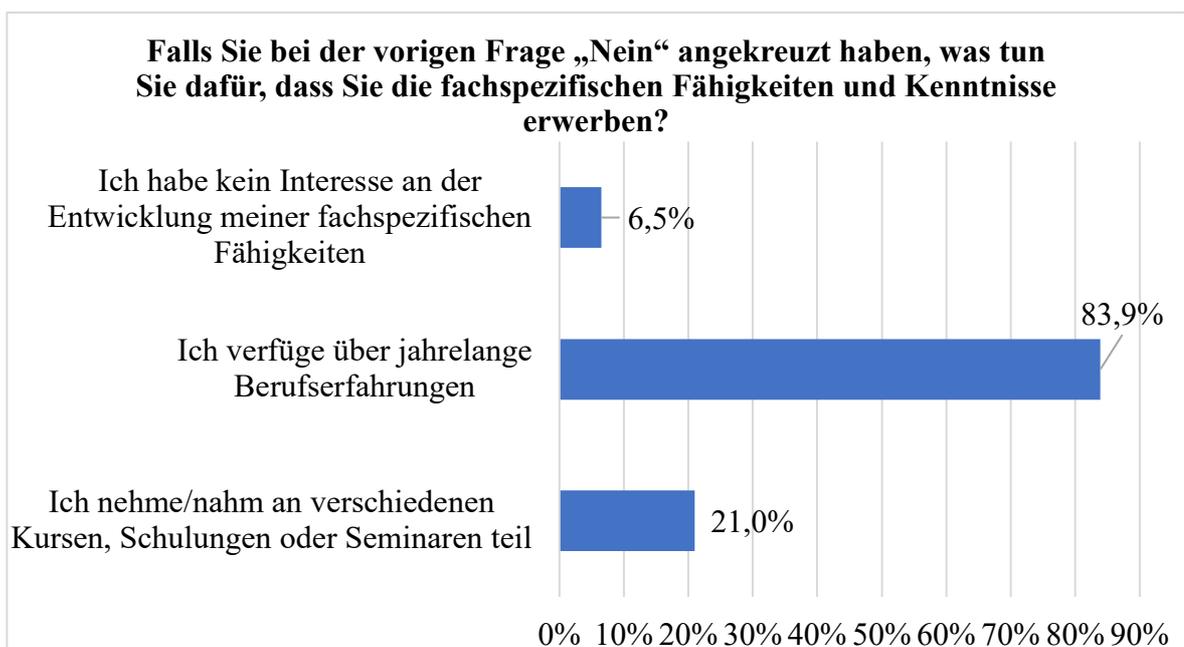


Abb. 14: *Fachspezifischen Fähigkeiten und Kenntnisse der Befragten (eigene Darstellung)*

Folgend werden allgemeine Informationen über die momentan ausgeübte Erwerbstätigkeit der Slowaken dargestellt, wie der Beschäftigungsort, Betriebsart und Arbeitsposition, wobei weitere berufsbezogene und sich auf die Arbeitsmigrationsproblematik beziehende Daten im nächsten Kapitel zu präsentieren sind.

Was den Beschäftigungsort betrifft, wurde von 52% der Umfrageteilnehmer das Bundesland Tirol angegeben. Dies kann dadurch erklärt werden, dass Tirol ein breites Arbeitsplatzangebot im gastgewerblichen Sektor bietet. Mit 2 439 Hotels und Hotels Garni verfügt dieses österreichische Bundesland nämlich über die größte Anzahl der Hotelbetriebe (vgl. Statista, 2021). Außerdem gehört Tirol zu einem der zwei Bundesländer, in denen die meisten Ausländer im Beherbergungs- und Gaststättenwesen arbeiten (vgl. Wirtschaftskammer Österreich, 2020).

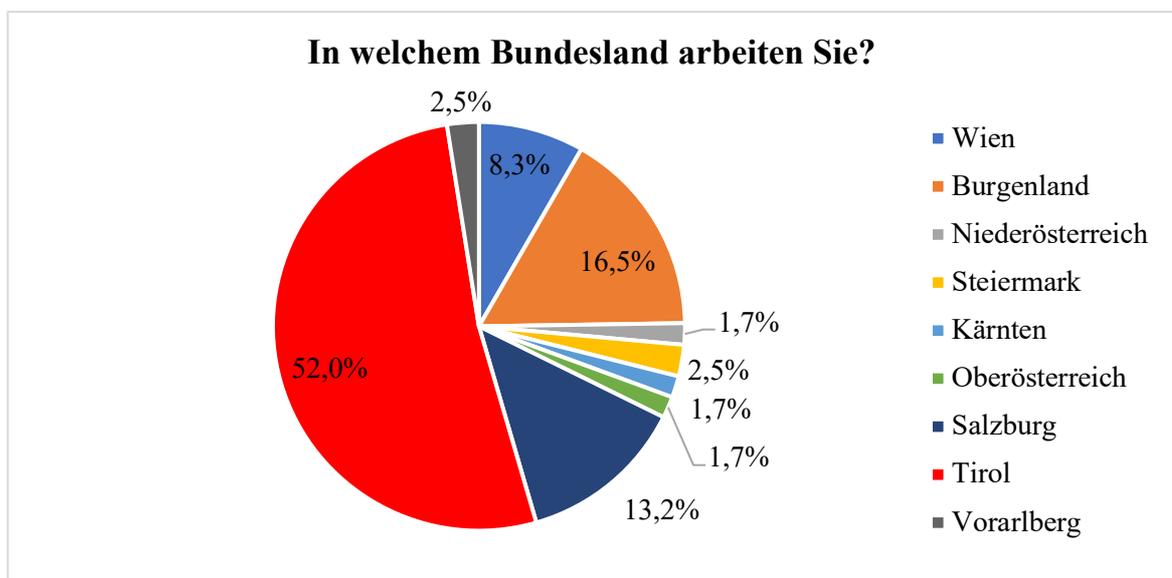


Abb. 15: Ort der beruflichen Tätigkeit (eigene Darstellung)

Die überwiegende Mehrheit der Befragten, nämlich 86%, arbeiten in den österreichischen Gastgewerbebetrieben als reguläre Mitarbeiter, wobei die restlichen 14% als Abteilungsleiter tätig sind. Auf die Frage nach der gastgewerblicher Betriebsart antworteten 51,2% mit Beherbergungsbetrieb, 45,5% mit Gastronomiebetrieb und die restlichen 3,3% führten bei der Antwortoption „Sonstiges“ die Arbeit in einer Berghütte an.

Im Mittelpunkt dieses Unterkapitels stand die Beschreibung der Stichprobe. Die gesammelten Daten bezüglich des Alters, Berufs, der Herkunft und Ausbildung wurden dargelegt und einige Angaben mit anderen vorhandenen Statistiken verglichen.

## 3.2 Slowaken in Österreich: Abwanderungsmotive und Perspektive der Rückkehr

Während slowakische Gastronomiemitarbeiter ihre Berufstätigkeit in dem Nachbarstaat ausüben, leidet die Gastgewerbebranche in ihrem Heimatland an einem Fachkräftemangel. Es scheint ein Paradoxon zu sein, doch auch dieses Paradoxon ist ein bloßes Resultat des Zusammenwirkens mehrerer Faktoren, die zum Humankapitalabfluss beitragen.

Wie im theoretischen Teil erwähnt wurde, existiert eine Reihe von unterschiedlichen Formen der Arbeitsmigration. Im Rahmen der zirkulären Wanderung wird zwischen Saisonarbeitern und Pendlern unterschieden (vgl. Düvell, 2006). Im österreichischen Tourismussektor gibt es zahlreiche Saison-Hotels mit einer beschränkten Betriebszeit während des Kalenderjahres. Dies betrifft überwiegend Hotels, die in einem Skigebiet situiert sind – in den Wintermonaten ist der Hotelaufenthalt für einen Skiurlaub geeignet und in der Sommerzeit können Gäste wiederum Wanderungen unternehmen. Aus diesem Grund zählen Saisonarbeiter zu dem häufigsten Typ der Arbeitsmigranten im Bereich des Gastgewerbes. Pendler bzw. Grenzgänger sind vor allem im westslowakischen Grenzgebiet lebende Arbeitsmigranten, die zwischen ihrem Heimatsort und dem nahe liegenden Arbeitsort in Österreich täglich bzw. wöchentlich pendeln. Aus den Forschungsergebnissen geht hervor, dass rund 54%, also mehr als die Hälfte der Befragten, als Saisonarbeitskräfte berufstätig sind, während die Pendelmigranten einen ca. 16-prozentigen Anteil bilden. Dabei wurde von rund 28% der Umfrageteilnehmer angegeben, dass sie in Österreich langfristig arbeiten (siehe Abb. 16). Es wurde auch danach gefragt, wie lange schon die slowakischen Arbeitskräfte im Ausland ihre Berufstätigkeit ausüben. Die Ergebnisse zeigen, dass 33,9% von 3-5 und 43% sogar mehr als 5 Jahre im österreichischen Gastgewerbe arbeiten. Ob es sich in diesen Fällen um eine dauerhafte Migration handelt, oder mit anderen Worten – ob die slowakischen Arbeitskräfte in der Zukunft in ihr Heimatland wieder zurückkehren, lässt sich derzeit noch nicht bestimmen, da auf diese Problematik erst in folgenden Abschnitten eingegangen wird.

Es wurde weiter untersucht, welche Faktoren die slowakischen Arbeitskräfte zur Suche nach einer Arbeitsstelle im Ausland bewegt haben. Bei dieser Frage standen die in der Fachliteratur häufig vorkommenden Pull-Faktoren zur Auswahl, wobei die Befragten eine oder auch mehrere Möglichkeiten ankreuzen durften (siehe Abb. 17). Der Geldfaktor scheint

dabei eine bedeutende Rolle zu spielen. Mehr als 90% der slowakischen Fachkräfte arbeiten im österreichischen Gastgewerbe wegen besseren Gehaltsbedingungen. Anderen Faktoren wie höherer Lebensstandard, neue Erfahrungen oder die Weiterentwicklung der Fähigkeiten wurde ein ungefähr gleicher Prozentsatz von ca. 44% zugeordnet. Wird die Abwanderung des Humankapitals dadurch verursacht, dass die finanzielle Vergütung der Gastronomiemitarbeiter in der Slowakei nicht ausreichend ist?

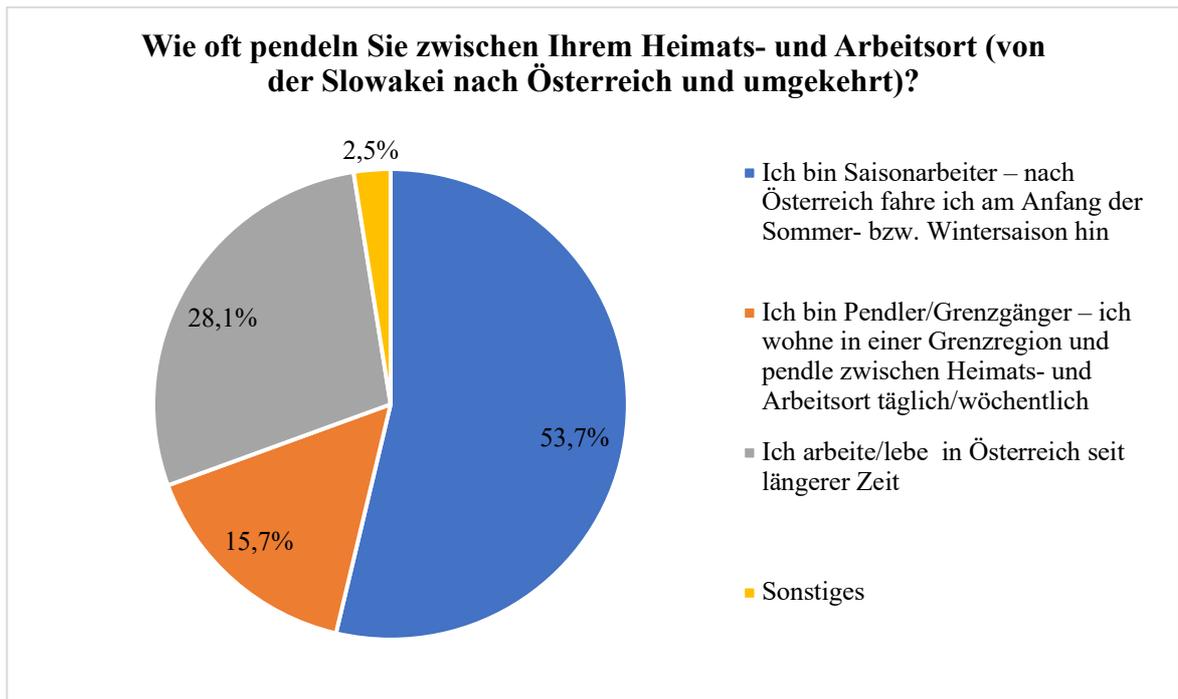


Abb. 16: Häufigkeit von Pendelfahrten zwischen Heimats- und Arbeitsort (eigene Darstellung)

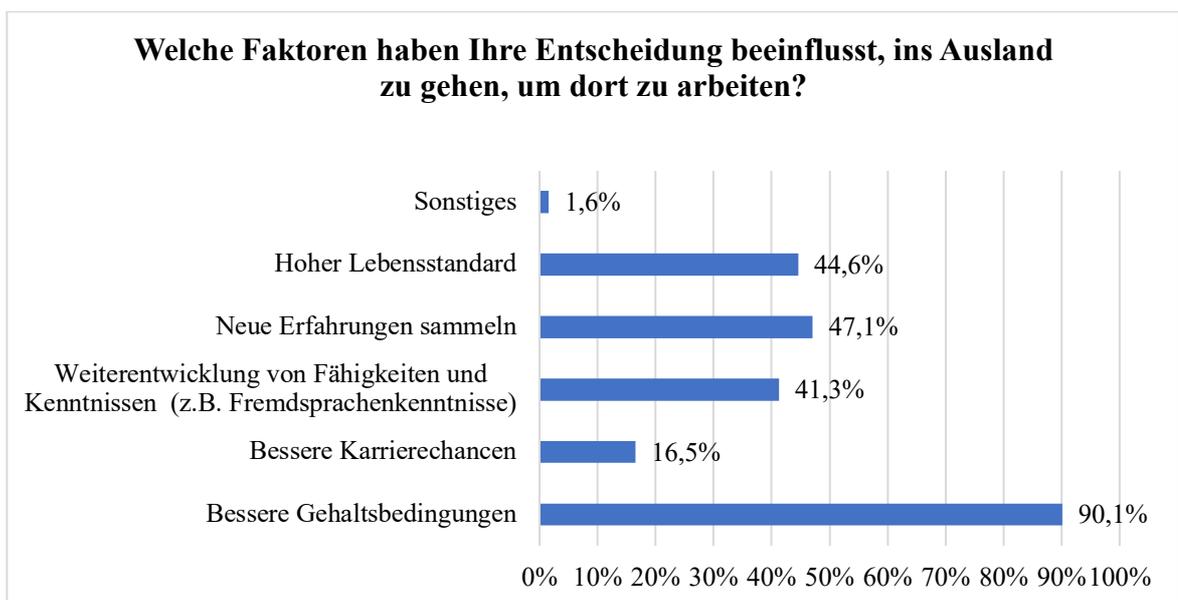


Abb. 17: Pull-Faktoren (eigene Darstellung)

Den Befragten wurde folgend die Frage gestellt, ob sie in der Vergangenheit in einem Hotel- bzw. Gastronomiebetrieb in der Slowakei gearbeitet haben. Es hat sich gezeigt, dass rund 70% der Umfrageteilnehmer eine Berufserfahrung in dieser Branche auf dem heimischen Arbeitsmarkt hatte. Aus diesem Grund wurden in dem Fragebogen fünf Musteraussagen dargestellt, die einen erfolgreichen Employer-Branding-Prozess bzw. auch den Prozess der Mitarbeitermotivation widerspiegeln (siehe Tab. 5). Alle Aussagen beschreiben dabei einen positiven Sachverhalt bezüglich dieser Problematik. Die Befragten sollten bei den Musteraussagen anhand einer fünfstufigen Skala bestimmen, bis zu welchem Maße sie mit ihnen einverstanden sind, wobei die einzelnen Werte unterschiedliche Stellungnahmen ausdrückten:

Wert 1 – „Ich stimme überhaupt nicht zu“,

Wert 2 – „Ich stimme nicht zu“,

Wert 3 – „Ich stimme weder zu noch lehne ab“,

Wert 4 – „Ich stimme zu“,

Wert 5 – „Ich stimme voll und ganz zu“.

Dabei sollten diese Aussagen zuerst in Bezug auf die vorherige Beschäftigung in einem slowakischen Beherbergungs- oder Verpflegungsbetrieb bewertet werden. Diese Frage war natürlich nur von denjenigen, die über diese Berufserfahrung verfügten zu beantworten. Nachfolgend wurden die Befragten darum gebeten, sich zu denselben Aussagen hinsichtlich ihrer aktuellen Beschäftigung in Österreich zu äußern. Der Übersichtlichkeit halber wurde anhand der erhobenen Daten der arithmetische Mittelwert berechnet. Die einzelnen Durchschnittswerte sind der Tabelle 5 zu entnehmen. Die Umfrageergebnisse besagen, dass die slowakischen Arbeitskräfte ihre Arbeitsbedingungen in Österreich höher als die in der Slowakei bewerteten. Während der Durchschnittswert des Zustimmungsniveaus mit den vorformulierten Aussagen bezüglich der Beschäftigung in der Slowakei nur zwischen 2,5-3,2 lag, wurde die aktuellen Berufstätigkeit in Österreich mit einem Durchschnittswert von 4,0 bis 4,3 evaluiert. Befragte, die in der Vergangenheit in der slowakischen gastgewerblichen Branche arbeiteten, waren vor allem mit der finanziellen Vergütung unzufrieden. Der niedrigste Wert (2,5) wurde bei dieser Frage folgenden Aussagen zugeordnet: „Den Mitarbeitern werden diverse finanzielle und nichtfinanzielle Zusatzleistungen zur Verfügung gestellt.“ und „Die finanzielle Vergütung wird von den Mitarbeitern als angemessen empfunden“. Dies bedeutet, dass die Befragten mit diesen Behauptungen nicht einverstanden waren und die Zusatzleistungen sowie ihr Gehalt als

unzureichend betrachteten. Im Gegensatz dazu wurden dieselben Aussagen in Bezug auf die momentan ausgeübte Berufstätigkeit im österreichischen Gastgewerbe im Durchschnitt mit 4,1 und 4,3 Punkten bewertet, was heißt, dass die Umfrageteilnehmer mit dem Entlohnungssystem bei ihrem österreichischen Arbeitgeber zufrieden sind.

Musteraussagen	Durchschnittswert des Zustimmungsniveaus mit den Musteraussagen auf einer fünfstufigen Likert-Skala	
	Beschäftigung in der Slowakei	Beschäftigung in Österreich
Der Vorgesetzte schätzt seine Mitarbeiter und kümmert sich um ihr Wohlergehen.	3,0	4,2
Den Mitarbeitern werden diverse finanzielle und nichtfinanzielle Zusatzleistungen zur Verfügung gestellt.	2,5	4,1
Den Mitarbeitern werden umfangreiche Möglichkeiten zum Karriereaufstieg und Kompetenzausbau angeboten.	2,8	4,0
Die finanzielle Vergütung wird von den Mitarbeitern als angemessen empfunden.	2,5	4,3
Die Beziehungen unter den Mitarbeitern sind harmonisch und am Arbeitsplatz herrscht eine gute Stimmung.	3,2	4,1

Tab. 5: Bewertung von Arbeitsbedingungen in der Slowakei und Österreich (eigene Darstellung)

Im Rahmen der Rückwanderungsproblematik eröffnen sich nun zwei grundlegende Fragen, die zu klären sind. Die erste Frage lautet, ob die slowakischen Arbeitskräfte, die momentan in den österreichischen Hotel- und Gastronomiebetrieben berufstätig sind, zukünftig in dieser Branche auch in der Slowakei arbeiten möchten. Die durchgeführte Forschung zeigt alarmierende Ergebnisse. Mehr als 60% der Befragten haben nämlich keine Absicht in der Zukunft ihren Beruf in der slowakischen Gastgewerbebranche auszuüben. Nur 8,3% haben auf diese Frage eine bejahende Antwort angeführt, wobei der Rest noch keine endgültige Entscheidung hinsichtlich ihrer zukünftigen Karriereentwicklung getroffen hat. Dies könnte ein Problem für das slowakische Gastgewerbe darstellen. Wie vorher erwähnt wurde, leiden die slowakischen Gastronomiebetriebe an einem akuten Fachkräftemangel. Das Arbeitsangebot übersteigt nämlich die Nachfrage und die Arbeitgeber klagen über ein zunehmendes Desinteresse an den Arbeitsstellen im Bereich der Hotel- und Gastronomieindustrie (vgl. Profesia, 2018; Hotel- und Gaststättenverband der Slowakischen Republik, 2016). Worin liegt die Ursache dieses Problems?

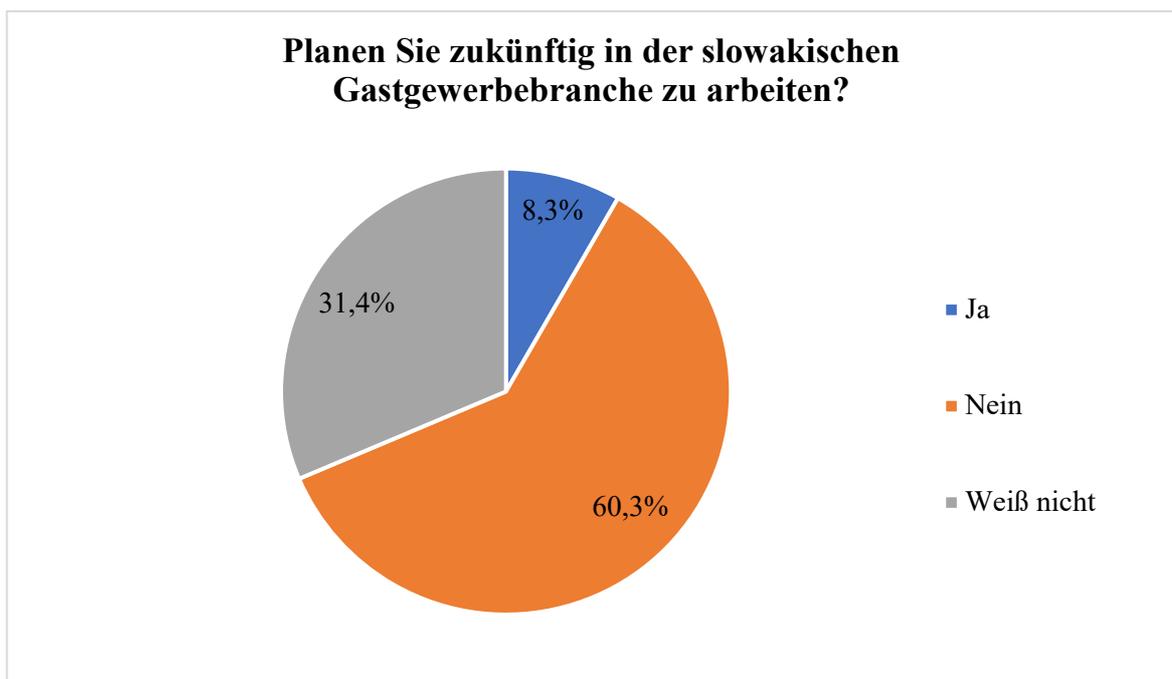


Abb. 18: *Perspektive der Rückkehr in die slowakische Gastgewerbebranche (eigene Darstellung)*

Falls die Umfrageteilnehmer diese Frage mit „Ja“ oder „Nein“ beantworteten, wurden sie darum gebeten, ihre Antwort mit eigenen Worten zu begründen. Dies war jedoch keine Pflichtfrage, d.h. die Befragten konnten frei entscheiden, ob sie auch einen Grund in das leere Kästchen schreiben. Insgesamt wurden 61 Antworten hinzugefügt. Bei denjenigen, die

in der slowakischen Gastgewerbebranche nicht arbeiten möchten waren die angeführten Gründe sehr ähnlich – von mehr als der Hälfte, nämlich von 32 Befragten, wurde angegeben, dass die Gehälter der Gastronomiemitarbeiter in der Slowakei zu niedrig sind. Weitere Gründe, die sich wiederholt haben, waren negative Erfahrungen mit dem Verhalten der slowakischen Arbeitgeber gegenüber ihren Mitarbeitern, fehlende Motivation zur Rückkehr und die Zufriedenheit mit gegenwärtigem österreichischem Arbeitgeber, die letztendlich zum Verbleib im Zielland beiträgt. Außerdem haben nur 4 Befragte, die in diesem Sektor in der Slowakei einmal wieder arbeiten möchten, ihre Pläne auch begründet. Diese möchten nämlich ihre erworbenen Fähigkeiten im Heimatland anwenden.

Es ergibt sich jedoch die Frage, ob diejenigen, die zukünftig in der slowakischen Gastgewerbebranche nicht arbeiten wollen, oder davon noch nicht hundertprozentig überzeugt sind, sich überhaupt in ihrem Herkunftsland irgendwann wieder ansiedeln möchten. Deshalb wurden diese Befragtengruppen auch danach gefragt, ob sie die Absicht haben, vielleicht in einem anderen Sektor in der Slowakei berufstätig zu werden. Fast 46% der Befragten planen keine Rückkehr in ihr Heimatland und rund 36% waren nicht in der Lage, diese Frage eindeutig zu beantworten. Die restlichen 18% haben vor, sich im Ausland nur für einen beschränkten Zeitraum aufzuhalten, d.h. es könnte sich in diesem Fall um eine temporäre Migration handeln.

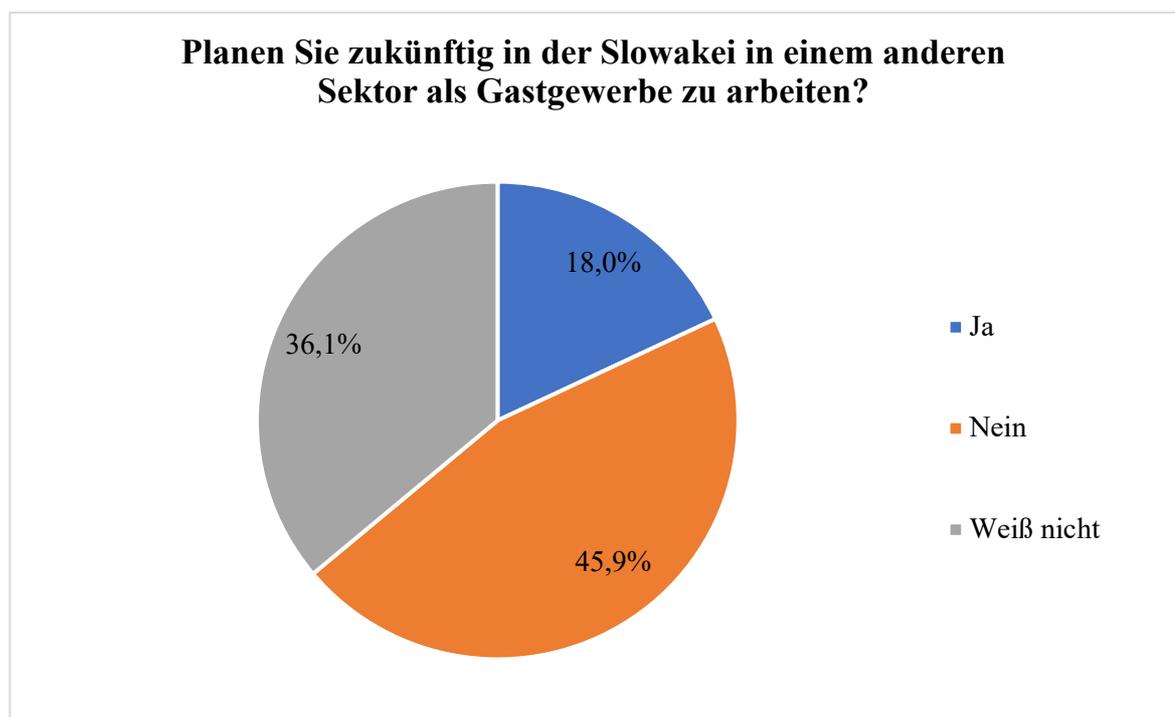


Abb. 19: *Perspektive der Rückkehr ins Heimatland im Allgemeinen (eigene Darstellung)*

Auch im Zusammenhang mit diesem Thema hatten die Befragten die Möglichkeit, ihre Antwort zu begründen (falls sie bei der oben angeführten Frage eine eindeutige Stellung genommen haben, d.h. „Ja“ oder „Nein“). Eine Befragtengruppe, die sich dazu äußerte, wurde von den im österreichischen Gastgewerbe tätigen Slowaken, die diesen Beruf in der Slowakei nicht ausüben möchten, aber trotzdem die Rückkehr in ihr Heimatland planen, gebildet. Die überwiegende Mehrheit von ihnen gab an, dass ihnen die momentane Beschäftigung in diesem Sektor in Österreich eine finanzielle Sicherheit bietet. Dies sehen sie jedoch nur als eine vorübergehende Lösung und möchten zukünftig ihrem erlernten Beruf in der Slowakei nachgehen. Als ein wesentlicher Grund für die Rückkehr galt vor allem die Familienzusammenführung bzw. Familiengründung. Diejenigen Slowaken, die weder im Gastgewerbe noch in einer anderen Branche in ihrem Heimatland arbeiten wollen, haben ihre Entscheidung dadurch begründet, dass sie einfach mit ihrem Leben in Österreich zufrieden sind und die Möglichkeit der Rückkehr deshalb nicht in Erwägung gezogen haben. Im Großen und Ganzen haben 42,1% der Befragten bei beiden Fragen bezüglich ihrer Rückkehrabsichten die Antwort „Nein“ angekreuzt, was bedeutet, dass sie keine Rückkehr in die Slowakei planen. Eine positive Haltung gegenüber der Heimatrückkehr haben 24,8% eingenommen. Dies betrifft diejenigen, die entweder im Gastgewerbe oder in einer anderen Branche in der Slowakei in der Zukunft arbeiten möchten. Die restlichen 33,1% haben sich noch nicht entschieden, ob sie sich im Ausland langfristig aufhalten werden oder in ihr Herkunftsland zurückkehren.

In diesem Kapitel wurde untersucht, welche Faktoren die slowakischen Arbeitskräfte dazu bewegten, ins Ausland abzuwandern. Um den Abwanderungsprozess besser begreifen zu können, wurden nachfolgend die Berufserfahrungen der slowakischen Arbeitskräfte in slowakischen und österreichischen gastgewerblichen Betrieben dargestellt, mit dem Ziel, die Arbeitsbedingungen in den zwei Ländern aus Sicht der Mitarbeiter zu vergleichen. Abschließend wurde anhand der erhobenen Daten analysiert, ob die Befragten die Rückkehr in ihr Heimatland beabsichtigen.

### **3.3 Arbeitgeberattraktivität in der österreichischen Gastgewerbebranche**

Jetzt, wenn die Abwanderungsmotive bereits bekannt sind, soll nun darauf eingegangen werden, ob die Erwartungen der slowakischen Arbeitskräfte mit der Arbeitsrealität in

österreichischen Unternehmen übereinstimmen. In der Abbildung 20 wird dargestellt, welche Bedeutung den einzelnen Faktoren, die zur Motivation am Arbeitsplatz beitragen von den Befragten zugeschrieben wurde. Bei dieser Frage konnten mehrere Antwortmöglichkeiten ausgewählt werden. Hier ist festzustellen, dass auch bei der Mitarbeitermotivation die finanzielle Vergütung eine wesentliche Rolle spielt, da dieser Faktor von 88,4% der Umfrageteilnehmer angekreuzt wurde. Die theoretische Annahme von Sass (2019), die Geld als ein grundlegendes Mittel zur Motivationssteigerung definiert, lässt sich dadurch bestätigen. Obwohl der mit Abstand größte Anteil der Befragten vor allem die Gehaltsbedingungen als besonders wichtig betrachtet, wurden auch andere Motivatoren ausgewählt, z.B. nichtfinanzielle Zusatzleistungen, vorteilhafte Arbeitsbedingungen, harmonisches Arbeitsklima etc. Es handelt sich also zugleich um gewisse Erwartungen der Mitarbeiter, die von dem Arbeitgeber erfüllt werden sollten.

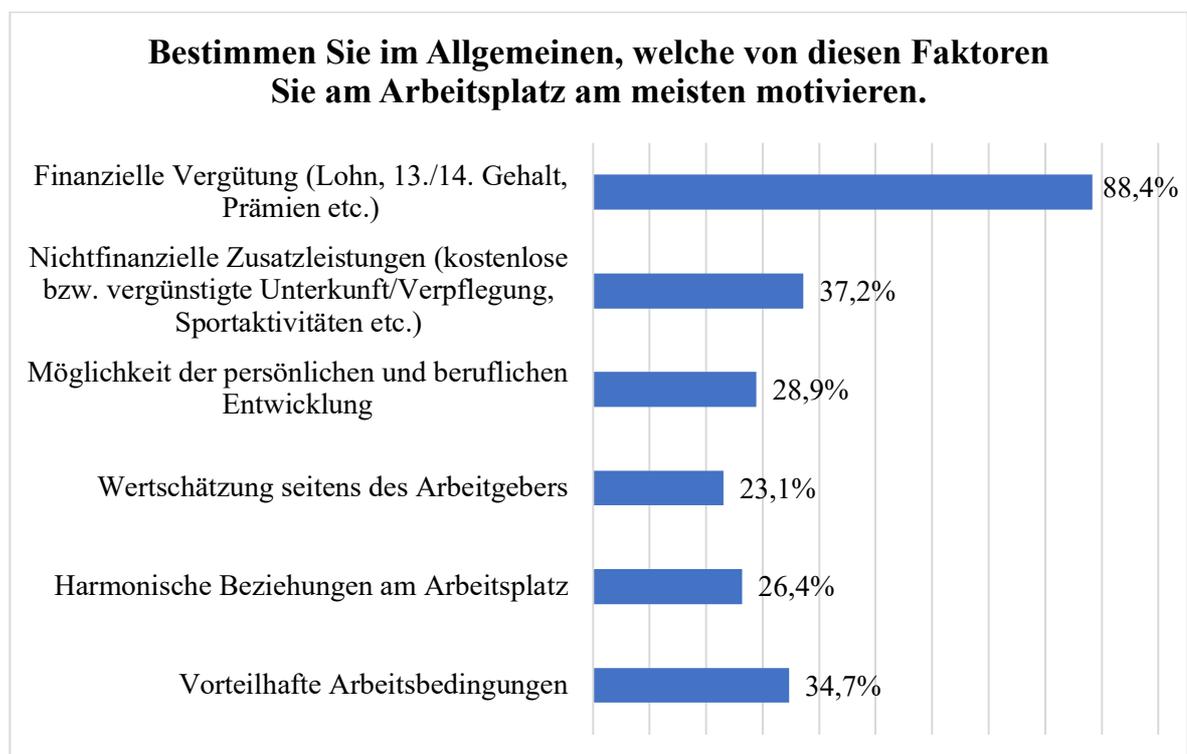


Abb. 20: Motivationsfaktoren am Arbeitsplatz (eigene Darstellung)

Die Auswertung der für die Mitarbeiter wichtigen Motivationsfaktoren kann dabei mit den Daten in der Tabelle 5 verglichen werden. Wie bereits erwähnt, beinhaltet diese Tabelle die Durchschnittswerte des Zustimmungsniveaus (auf der Skala von 1 bis 5) mit den Aussagen, die einen erfolgreichen Employer-Branding-Prozess bzw. den Prozess der Mitarbeitermotivation widerspiegeln (siehe Tab. 5). Diese Musteraussagen, die die

Befragten in Bezug auf ihre aktuelle Beschäftigung in Österreich mit Punkten bewerten sollten, überschneiden sich nämlich inhaltlich mit den präsentierten Motivationsfaktoren in der Abbildung 20. Die Ergebnisse in der Tabelle 5 zeigen, dass Faktoren wie finanzielle Vergütung, nichtfinanzielle Zusatzleistungen, Entwicklungsmöglichkeiten, Wertschätzung der Mitarbeiter und harmonisches Arbeitsklima einen Durchschnittswert von 4,0 bis 4,3 erreichen. Daraus ergibt sich, dass all die Maßnahmen zur Motivationssteigerung, denen die slowakischen Mitarbeiter im Allgemeinen eine wesentliche Bedeutung zuschreiben, auch in der Wirklichkeit von den österreichischen Betrieben ergriffen werden. Dies bedeutet, dass die Erwartungen der Befragten von ihren österreichischen Arbeitgebern erfüllt wurden.

Dank der hohen Aussagekraft und Komplexität der in der Tabelle 5 dargestellten Daten, können diese auch bei der Problematik der Arbeitszufriedenheit verwendet werden. Das hohe Zustimmungsniveau mit den einzelnen Musteraussagen beweist, dass die Befragten mit den Umständen am Arbeitsplatz zufrieden sind. Nach Kanning (2017) ist die Gesamtheit der spezifischen Zufriedenheiten nicht der allgemeinen Arbeitszufriedenheit gleichzustellen, da diese auch personenbezogene Zufriedenheiten beinhaltet und deshalb muss sie separat untersucht werden. Die Umfrageteilnehmer sollten auf der Skala von 1 bis 5 (1 = sehr unzufrieden; 5 = sehr zufrieden) ihre allgemeine Zufriedenheit mit ihrer aktuellen Beschäftigung im österreichischen Gastgewerbe ausdrücken.

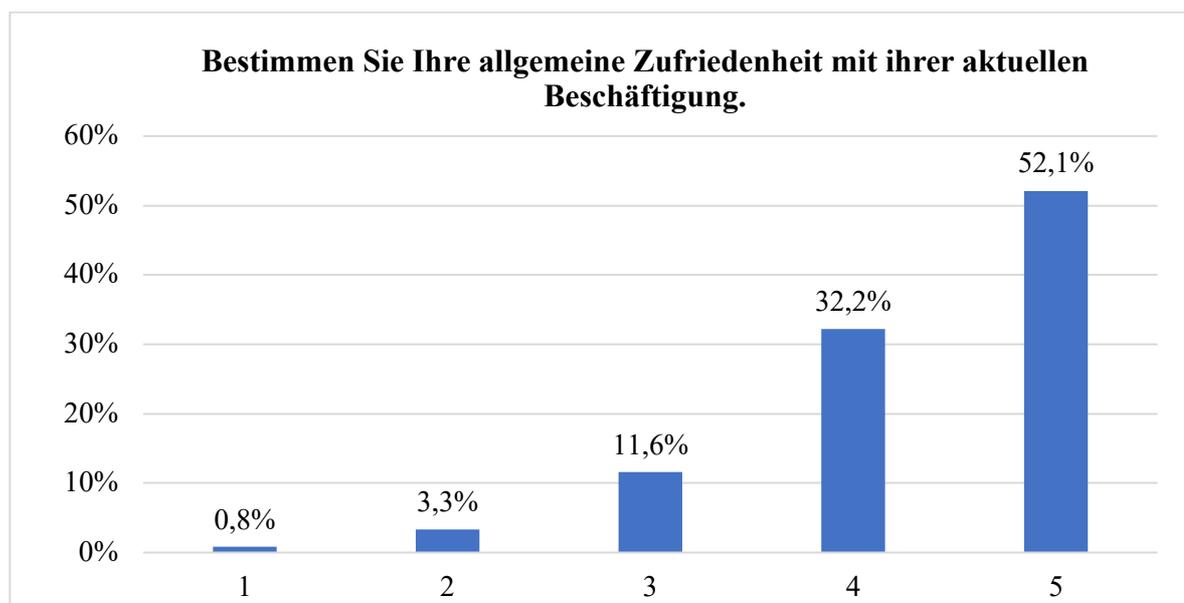


Abb. 21: Allgemeine Zufriedenheit mit der aktuellen Beschäftigung (eigene Darstellung)

Es hat sich erwiesen, dass mehr als 52% der Befragten mit ihrer Arbeit in Österreich „sehr

zufrieden“ ist, wobei rund 32% sich mit ihrer Beschäftigung „zufrieden“ fühlt. In diesem Falle kann behauptet werden, dass die Mitarbeiter nicht nur die einzelnen Maßnahmen des Unternehmens positiv bewerten, sondern sind auch im Allgemeinen mit ihrer Arbeit zufrieden. Mit anderen Worten entspricht die Gesamtheit der spezifischen Zufriedenheiten der allgemeinen Arbeitszufriedenheit, wodurch sich die obengenannte theoretische Annahme in diesem Fall nicht bestätigen lässt.

Kanning (2017) behauptet weiter, dass eine hohe Arbeitszufriedenheit auch ein höheres Commitment zur Folge hat. Dies betrifft vor allem das affektive Commitment (siehe Kap. 1.3.2). Da herausgefunden wurde, dass das Zufriedenheitsniveau der in Österreich arbeitenden Slowaken äußerst hoch ist, soll nun ihr Commitment-Level untersucht werden. Es wurden wiederum fünf Musteraussagen in Anlehnung an die theoretischen Erkenntnisse von Kanning (2017) formuliert, die auf ein starkes Verbundenheitsgefühl der Mitarbeiter mit dem Unternehmen hinweisen. Bei diesen Aussagen sollten die Umfrageteilnehmer ihre Zustimmung wieder mithilfe einer fünfstufigen Skala äußern.

<b>Musteraussagen</b>	<b>Stimme überhaupt nicht zu</b>	<b>Stimme nicht zu</b>	<b>Stimme weder zu noch lehne ab</b>	<b>Stimme zu</b>	<b>Stimme voll und ganz zu</b>
Ich bin stolz darauf, zu diesem Unternehmen zu gehören.	0,8%	4,1%	17,4%	26,4%	51,2%
Ich kann mir vorstellen, im Unternehmen langfristig angestellt zu sein.	3,3%	5%	19%	19%	53,7%
Ich fühle mich mit diesem Unternehmen sehr verbunden.	6,6%	11,6%	26,4%	14,5%	40,9%
Die zukünftige Entwicklung dieses Unternehmens ist mir sehr wichtig.	4,1%	7,4%	24,8%	18,2%	45,5%
Ich würde meinen Arbeitgeber allen potenziellen Mitarbeitern weiterempfehlen.	2,5%	5%	15,7%	18,2%	58,7%

Tab. 6: *Mitarbeiter-Commitment (eigene Darstellung in Anlehnung an Kanning, 2017)*

Anhand der erfassten Daten kann eine steigende Tendenz des Mitarbeiter-Commitments beobachtet werden. Der Prozentsatz der Befragten, die sich mit den dargestellten Aussagen identifizieren (Antwortmöglichkeiten „stimme zu“ und „stimme voll und ganz zu“) ist deutlich größer als jener, der sich auf ein geringeres Verbundenheitsgefühl der Mitarbeiter bezieht. Diese Ergebnisse beweisen, dass das hohe Arbeitszufriedenheitsniveau tatsächlich mit einer höheren emotionalen Verbundenheit Hand in Hand geht.

Abschließend wurde die Mitarbeiter-Loyalität untersucht, indem die Umfrageteilnehmer die Frage beantworten sollten, wie sie sich im Falle eines attraktiveren Jobangebots verhalten würden. Die Abbildung 22 zeigt, dass fast 44% der Befragten ein großes Maß an Loyalität aufweisen und ihrem Arbeitgeber treu sind, wobei nur 16,5% unter diesen Umständen sofort kündigen würden. Rund 40% waren nicht in der Lage, eine eindeutige Antwort auf diese Frage zu geben. Der Zusammenhang zwischen dem Commitment und den Kündigungsabsichten wird näher im Rahmen der Diskussion behandelt.

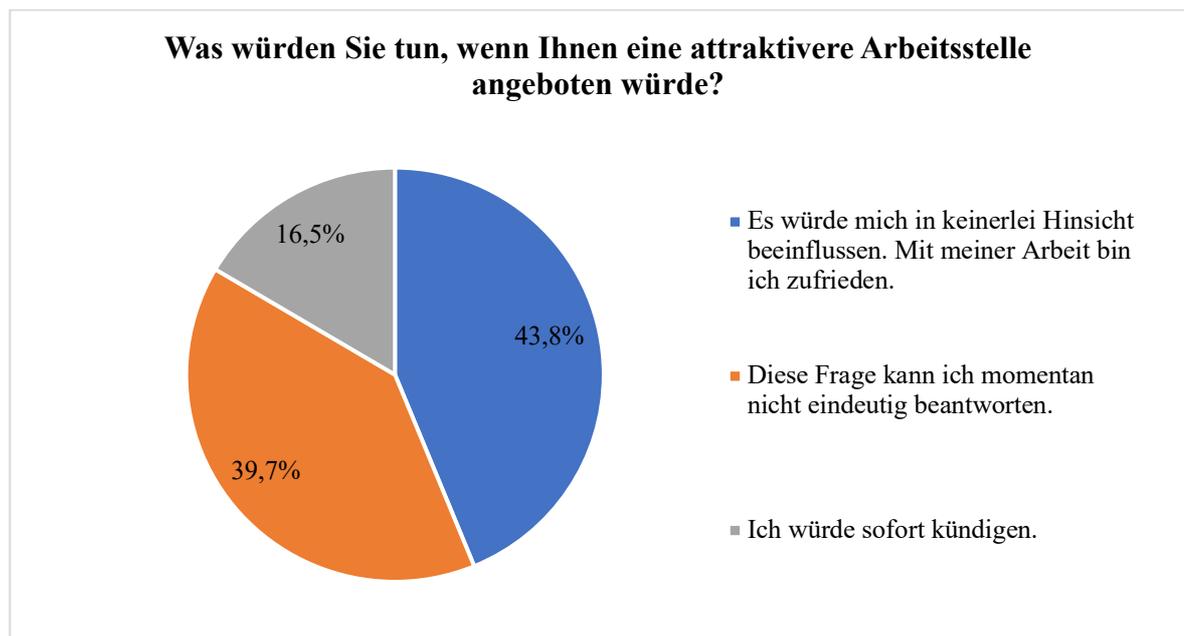


Abb. 22: Neigung zur Kündigung (eigene Darstellung)

Im Rahmen dieses Kapitels wurde untersucht, unter welchen Bedingungen sich die slowakischen Mitarbeiter motiviert fühlen und ob ihre Erwartungen auch der Realität am Arbeitsplatz entsprechen. Folgend wurde der Frage nachgegangen, wie die Slowaken ihren österreichischen Arbeitgeber wahrnehmen, indem ihr Commitment- und Zufriedenheitsniveau analysiert wurde. Dies war das letzte Kapitel, das sich einer detaillierten Auswertung der einzelnen erworbenen empirischen Daten widmete.

### 3.4 Diskussion

Aus den Ergebnissen der empirischen Untersuchung geht hervor, dass zu den häufigsten Motivationsgründen der Abwanderung von slowakischen Arbeitskräften in der ersten Linie bessere Gehaltsbedingungen gehören, da diese Antwortmöglichkeit von mehr als 90% der Befragten ausgewählt wurde. Außerdem wurden auch andere Einflussfaktoren wie höherer Lebensstandard, Erwerb neuer Kenntnisse und Fähigkeiten, bessere Karriereaussichten oder der Wille, etwas Neues zu erfahren angeführt. Es hat sich erwiesen, dass die Befragten, die vorher in der slowakischen Gastgewerbebranche arbeiteten, mit den Arbeitsbedingungen und den Umständen am Arbeitsplatz nicht zufrieden waren. Am schlechtesten wurden Gehaltshöhe sowie finanzielle und nichtfinanzielle Zusatzleistungen bewertet – der Durchschnittswert auf der Likert-Skala lag nur bei 2,5 Punkten, was bedeutet, dass die Befragten diese Faktoren als nicht ausreichend betrachteten. Weiter wurden auch negative Erfahrungen mit dem Verhalten des Vorgesetzten gegenüber seinen Mitarbeitern oder auch geringe Möglichkeiten zum Karriereaufstieg und Kompetenzausbau erwähnt. Darin sehen die Umfrageteilnehmer die größten Nachteile der Beschäftigung bei einem slowakischen Arbeitgeber. In dem einführenden Teil der Auswertung von Untersuchungsergebnissen wurde dargestellt, dass es auf dem slowakischen Arbeitsmarkt eigentlich zur Abwanderung von erfahrenen und qualifizierten Arbeitskräften kommt. Dagegen zeigen aktuelle Statistiken, dass die slowakische Gastgewerbebranche an einem Fachkräftemangel leidet. Es lässt sich leider feststellen, dass die überwiegende Mehrheit der im österreichischen Hotel- und Gastronomiebetrieben tätigen Slowaken zukünftig in dieser Branche in ihrem Heimatland nicht arbeiten möchte. Die Pläne in die Slowakei zurückzukehren und dort in einem anderen Wirtschaftszweig als Gastgewerbe zu arbeiten, sind auch nicht optimistisch, da nur 18% der Befragten diese Absicht hatte. Die slowakischen Arbeitskräfte weisen nämlich eine starke emotionale Verbundenheit mit ihrem österreichischen Arbeitgeber auf, sind stolz darauf, ein Bestandteil des Unternehmens zu sein und sorgen für ein gutes Firmenimage. Darüber hinaus ist bei den Befragten auch ein hohes Arbeitszufriedenheitsniveau zu verzeichnen - von rund 52% der Befragten wurde angegeben, dass sie mit ihrer Arbeit in Österreich „sehr zufrieden“ sind und etwa 32% bezeichnete sich selbst als „zufrieden“. Anhand dieser Erkenntnisse ist es offensichtlich, warum eine fehlende Motivation zur Heimatsrückkehr seitens der slowakischen Fachkräfte besteht. Zusammenfassend lässt sich behaupten, dass die empirische Untersuchung alle Antworten auf die zentralen Forschungsfragen geliefert hat.

Im Rahmen dieses Kapitels sollen weiter die aufgestellten Hypothesen überprüft werden. Die erste Hypothese besagt: **H1: Slowakische Arbeitskräfte, die nach Österreich ausschließlich wegen eines höheren Verdienstes abgewandert sind, planen in der Zukunft in ihr Heimatland wieder zurückzukehren.** Diese Hypothese beruht auf dem neoklassischen Ansatz und dem Ansatz „New Economics of Labour Migration“. Laut diesen Theorien sind Migrationsbewegungen ein Resultat eines Kosten-Nutzen-Kalküls, d.h. das Ziel der Abwanderung besteht darin, eigene finanzielle Situation zu verbessern. Zur Rückkehr kommt es dabei infolge eines gelungenen oder gescheiterten Migrationsziels (vgl. Currie, 2006; Kreienbrink, 2007). Um die Hypothese zu bestätigen oder zu widerlegen, wurden folgende Schritte unternommen. Zuerst wurde untersucht, wie viele Umfrageteilnehmer bei der Frage bezüglich der Pull-Faktoren (siehe Abb. 17) ausschließlich die Antwortmöglichkeit „bessere Gehaltsbedingungen“ ausgewählt haben. Es wurde festgestellt, dass insgesamt 41 Personen nur wegen eines höheren Gehalts ins Ausland abgewandert sind. Weiter wurde analysiert, wie diese Befragtengruppe die Fragen bezüglich ihrer Rückkehrabsichten (siehe Abb. 18 und 19) beantwortet haben. Bei der Analyse wurde nicht darauf geachtet, ob die abgewanderten Slowaken in der Gastgewerbebranche oder in einem anderen Sektor in der Slowakei zukünftig arbeiten möchten. Wenn sie bei einer von diesen Fragen mit „Ja“ antworteten, dann wurde diese Antwort als Rückkehrabsicht betrachtet. Folgend werden die Ergebnisse dargestellt:

Ja	34,1%
Nein	31,7%
Weiß nicht	34,2%

Tab. 7: Rückkehrabsichten bei Migration mit rein wirtschaftlichen Intentionen (eigene Darstellung)

Anhand der in der Tabelle 7 dargestellten Daten ist festzustellen, dass nur rund 34% der Slowaken, die nach Österreich ausschließlich wegen eines höheren Verdienstes abgewandert sind, zukünftig in ihrem Heimatland eine Erwerbstätigkeit ausüben möchten, wobei der Rest diese Möglichkeit ausgeschlossen hat oder diese Frage nicht eindeutig beantworten konnte. Daraus ergibt sich, dass sich die erwähnten Theorieansätze in der Praxis nicht umgesetzt haben und **diese Hypothese dadurch widerlegt wird.**

Die zweite Hypothese lautet: **H2: Slowakische Mitarbeiter, die ein starkes Verbundenheitsgefühl mit ihrem österreichischen Arbeitgeber aufweisen, neigen weniger zu einem Arbeitgeberwechsel.** Bei der Hypothesenformulierung wurde dabei von der theoretischen Annahme ausgegangen, dass mit einer stärkeren emotionalen Verbundenheit des Mitarbeiters zu seinem Arbeitgeber die Wahrscheinlichkeit seiner Kündigung sinkt (vgl. Kanning, 2017). Zwecks der Überprüfung der aufgestellten Hypothese wurden die in der Tabelle 6 präsentierten Forschungsergebnisse hinsichtlich des Mitarbeiter-Commitments analysiert. Zuerst wurden die erfassten Antworten bei dieser Frage durchsucht, um zu erkennen, wie viele Befragte über ein hohes Commitment-Niveau verfügten. Die Bedingung war, dass sie allen Musteraussagen im Durchschnitt einen Wert zwischen 4,0-5,0 zugeordnet haben, da diese Werte auf ein starkes Verbundenheitsgefühl hinweisen. Es wurde herausgefunden, dass insgesamt 55 Personen dieses Kriterium erfüllte. Weiter wurde untersucht, wie sich diese Befragtengruppe im Falle eines besseren Stellenangebots verhalten würde (siehe Abb. 22). Es stellte sich heraus, dass alle 55 Personen, die mit dem Unternehmen ein starkes Verbundenheitsgefühl aufweisen, auch im Falle eines attraktiveren Arbeitsangebots ihrem Arbeitgeber treu bleiben würden. Darüber hinaus wurde dieselbe Vorgehensweise bei den Befragten mit einem geringen Commitment-Level (Durchschnittswert zwischen 1,0-3,9) wiederholt und es hat sich gezeigt, dass diese Mitarbeiter unter diesen Umständen ihre Kündigung sofort einreichen würden. Es lässt sich daher konstatieren, dass zwischen dem Verbundenheitsgefühl und der Neigung zum Arbeitgeberwechsel tatsächlich ein enger Zusammenhang besteht, wodurch **die zweite Hypothese bestätigt wird.**

In dieser Arbeit wurde der Fokus darauf gerichtet, die Ursachen der Abwanderung von slowakischen Arbeitskräften zu erforschen. Es wurde u.a. dargelegt, was die Slowaken dazu bewegte, ins Ausland abzuwandern, wie sie die Arbeitsbedingungen in der slowakischen und österreichischen Gastgewerbebranche bewerten, was sie dazu motiviert, im Ausland zu verbleiben und wie zufrieden sie mit ihrer aktuellen Beschäftigung sind. Die detailliert erarbeiteten Umfrageergebnisse klären die Frage, warum der österreichische Arbeitsmarkt für die slowakischen Arbeitskräfte attraktiv erscheint. Das festgesetzte Ziel der Diplomarbeit wurde somit erreicht.

Anhand der erhobenen Daten kann eine ungünstige Entwicklung der Beschäftigungslage auf dem gastgewerblichen Arbeitsmarkt in der Slowakei beobachtet werden. Während die

slowakische Gastgewerbebranche an einem akuten Fachkräftemangel leidet und Unternehmen offene Arbeitsstellen nicht besetzen können, wandern die Slowaken lieber ins Ausland ab und üben ihre Berufstätigkeit dort aus. Es ist leider festzustellen, dass diejenigen, die über Berufserfahrungen im slowakischen Gastgewerbe verfügten, ihre ehemalige Beschäftigung nicht positiv bewerteten. Als größter Nachteil wurden die niedrigen Gehälter erwähnt. Wie kann jedoch mit diesem Problem weiter umgegangen werden? Einerseits wäre wünschenswert, diese Problematik aus Sicht der slowakischen Arbeitgeber in Form eines qualitativen Interviews zu erforschen. Dadurch könnte herausgefunden werden, was sie dafür tun bzw. welche Maßnahmen sie ergreifen, um qualifizierte Mitarbeiter anzulocken (z.B. welche Zusatzleistungen bzw. Entwicklungsmöglichkeiten angeboten werden, ob Employer-Branding-Strategien betreiben werden usw.). Wie vorher erwähnt wurde, wird die geringe finanzielle Vergütung am häufigsten kritisiert. Die Autorin ist der Ansicht, dass neben der Gehaltserhöhung auch Sonderzahlungen (d.h. das sog. Weihnachts- und Urlaubsgeld), ähnlich wie in Österreich, gewährt werden sollten. Die Gastgewerbebranche wird nämlich im Allgemeinen immer weniger attraktiv – es geht oftmals um ungünstige Arbeitszeiten bis zum späten Abend und zudem muss noch an Ruhetagen und Feiertagen gearbeitet werden. Aus diesem Grund müssen diese Beschäftigten auch eine entsprechende Vergütung erhalten, um motiviert zu bleiben. Dieses Problem kann jedoch nur mithilfe der slowakischen Regierung gelöst werden. Deshalb empfiehlt die Autorin, mehr Aufmerksamkeit der Tourismusbrancheentwicklung in der Slowakei zu widmen. Nach dem Vorbild Österreichs könnte beispielsweise ein neues Ministerium für Tourismus errichtet werden.

## Fazit

Aus den aktuellen Statistiken geht hervor, dass die Nichtbesetzung von freien Arbeitsstellen im slowakischen Gastgewerbesektor vor allem durch einen Mangel an geeigneten Stellenbewerber verursacht wird. Auf der anderen Seite ist eine zunehmende Anzahl von Slowaken in Beherbergungs- und Verpflegungsbetrieben in Österreich tätig. Aus diesem Grund setzte sich die vorliegende Diplomarbeit zum Ziel, die Attraktivität der Gastgewerbebranche in Österreich aus Sicht der slowakischen Mitarbeiter zu analysieren. Zum Zweck der Zielerreichung wurde eine quantitative Umfrage durchgeführt, wobei die Stichprobe 121 in österreichischen Hotels und Restaurants arbeitende Slowaken umfasste. Im Rahmen dieser Arbeit wurden auch zwei Hypothesen aufgestellt, die sich aus den im theoretischen Teil dargestellten Theorieansätzen ergeben. Es handelte sich nämlich um folgende Behauptungen, die zu überprüfen waren:

**H1: Slowakische Arbeitskräfte, die nach Österreich ausschließlich wegen eines höheren Verdienstes abgewandert sind, planen in der Zukunft in ihr Heimatland wieder zurückzukehren.**

**H2: Slowakische Mitarbeiter, die ein starkes Verbundenheitsgefühl mit ihrem österreichischen Arbeitgeber aufweisen, neigen weniger zu einem Arbeitgeberwechsel.**

Aufgrund der neuen Erkenntnisse, die sich aus der realisierten Untersuchung ergaben, können mehrere Schlussfolgerungen gezogen werden. Bei der Problematik des Humankapitalabflusses sollte in der ersten Linie auf die bedeutendsten Abwanderungsanreize eingegangen werden. Es hat sich gezeigt, dass Slowaken ihre Erwerbstätigkeit im Ausland vor allem wegen besseren Gehaltsbedingungen ausüben, wobei auch andere Faktoren wie höherer Lebensstandard, Erwerb neuer Fähigkeiten oder bessere Karriereaussichten bei ihrem Migrationsentscheidungsprozess eine große Rolle spielten. Darüber hinaus wurde festgestellt, dass diejenigen Befragten, die über Berufserfahrungen in slowakischen Beherbergungs- und Gastronomiebetrieben verfügten, mit ihrer Beschäftigung nicht zufrieden waren. Diese klagten vor allem über niedrige Gehälter, mangelhafte finanzielle und nichtfinanzielle Zusatzleistungen oder auch prekäre Arbeitsverhältnisse. Es lässt sich weiter behaupten, dass die in Österreich arbeitenden Slowaken keine Absicht haben, zukünftig in ihr Heimatland zurückzukehren, nicht einmal diejenigen, die ins Ausland ausschließlich wegen eines höheren Verdienstes abgewandert sind. Es wurde

nämlich behauptet, dass nach dem Zusammensparen eines bestimmten Geldbetrags der Remigrationsprozess erfolgt. Dies scheint jedoch nicht der Fall zu sein, wodurch sich die erste Hypothese widerlegen lässt. Laut den Forschungsergebnissen weisen slowakische Arbeitskräfte ein starkes Verbundenheitsgefühl mit ihrem österreichischen Arbeitgeber auf, sind stolz darauf, für das Unternehmen arbeiten zu können und würden ihren gegenwärtigen Arbeitgeber allen potenziellen Mitarbeitern weiterempfehlen. Die Befragten führten in der Umfrage an, dass sie im Großen und Ganzen mit ihrer aktuellen Beschäftigung in der österreichischen Gastgewerbebranche äußerst zufrieden sind und würden auch im Falle eines attraktiveren Arbeitsangebots ihrem Arbeitgeber treu bleiben. Daraus ergibt sich, dass die zweite Hypothese bestätigt wird.

Im Rahmen der empirischen Untersuchung wurde erläutert, aus welchen Gründen eine zunehmende Anzahl der slowakischen Arbeitskräfte in österreichischen gastgewerblichen Betrieben arbeitet, während in der Slowakei eine sinkende Nachfrage nach der Arbeit in demselben Sektor zu verzeichnen ist. Es lässt sich daher behaupten, dass das gesetzte Untersuchungsziel erreicht wurde.

Die vorliegende Diplomarbeit kann als Basis für weitere Forschungen bzw. auch Maßnahmenumsetzungen dienen. Da die Forschung zahlreiche Informationen über die Meinungen und Einstellungen der slowakischen Mitarbeiter zur Verfügung stellt, wäre wünschenswert, diese Problematik auch aus Sicht der in der Gastgewerbebranche tätigen Arbeitgeber in der Slowakei zu untersuchen, d.h. wie sie zu dem Abwanderungsproblem stehen und welche Schritte ihrerseits unternommen werden, um erfahrene und qualifizierte Mitarbeiter anzuwerben. Die Autorin vertritt die Meinung, dass seitens der slowakischen Regierung mehr Aufmerksamkeit dem Tourismussektor gewidmet werden sollte, beispielsweise durch die Anpassung des Mindestlohnes an den westlichen Standard.

## Resumé

Migrácia je v súčasnom globalizovanom svete bežným fenoménom. Vďaka voľnému pohybu osôb je možné vycestovať do zahraničia z rôznych dôvodov. To platí aj v prípade pracovnej migrácie. Ak ľudia nie sú spokojní so svojou prácou v domovskej krajine alebo ak jednoducho chcú získať nové pracovné skúsenosti, môžu sa slobodne rozhodnúť, v ktorej krajine budú vykonávať svoju pracovnú činnosť.

Predložená diplomová práca sa zaoberá problémom pracovnej migrácie na Slovensku so zameraním na odliv pracovných síl zo slovenského odvetvia pohostinských a stravovacích služieb do neďalekého Rakúska. Výber témy bol ovplyvnený viacerými faktormi, ako prax autorky v rakúskych hoteloch, odchod známych či rodinných príbuzných za prácou do Rakúska v spomínanom sektore či dlhodobé sledovanie alarmujúceho vývoja počtu pracovníkov v slovenskom hotelovom a gastronomickom priemysle na základe zverejňovaných štatistík.

V diplomovej práci sa zaoberáme otázkou, prečo na jednej strane v rakúskych pohostinských zariadeniach pôsobí čoraz viac slovenských zamestnancov, pričom na druhej strane tento sektor na Slovensku trpí akútnym nedostatkom kvalifikovaných pracovníkov. Cieľom práce je preskúmanie atraktivity odvetvia pohostinských a stravovacích služieb v Rakúsku z pohľadu slovenských zamestnancov. Za účelom dosiahnutia vytýčeného cieľa bol uskutočnený kvantitatívny prieskum vo forme dotazníka.

V rámci práce boli stanovené dve hypotézy, ktorých pravdivosť overujeme na základe uskutočneného výskumu. Dané hypotézy pritom vychádzajú z teoretických prístupov, ktorými sme sa zaoberali v prvej kapitole. Ich znenie je nasledovné:

**H1: Slovenskí pracovníci, ktorí odišli do Rakúska výlučne za účelom získania vyššieho zárobku, sa plánujú v budúcnosti vrátiť do svojej domovskej krajiny.**

**H2: Čím vyššia je úroveň pripútanosti zamestnancov k spoločnosti, v ktorej pracujú, tým je nižšia celková fluktuácia zamestnancov v rámci danej firmy.**

Okrem hypotéz sme si taktiež zadefinovali výskumné otázky:

- Prečo dochádza na Slovensku k odlivu pracovných síl?

- Akými nedostatkami disponuje slovenský pracovný trh?
- Chcú sa Slováci, ktorí odišli za prácou do Rakúska natrvalo usadiť v zahraničí alebo sa mienia vrátiť do svojej domovskej krajiny?
- Aký majú vzťah slovenskí zamestnanci so svojím súčasným rakúskym zamestnávateľom?

Táto diplomová práca sa delí na tri časti. V prvej teoretickej časti sa zaoberáme súčasným stavom danej problematiky, pričom sa venujeme predovšetkým objasneniu základnej terminológie, analýze štatistických dát a interpretácii rôznych teoretických prístupov. Táto časť pozostáva z troch samostatných kapitol. Keďže sa v práci zameriavame predovšetkým na oblasť hotelového a gastronomického sektoru, v prvej kapitole objasňujeme, čo presne zahŕňa pojem pohostinstvo, aké druhy pohostinských zariadení existujú a ako sú klasifikované. Ďalej popisujeme súčasnú situáciu v slovenskom aj rakúskom odvetví pohostinských a stravovacích služieb na základe publikovaných štatistík a údajov z oficiálnych stránok štatistických úradov oboch krajín. Z údajov vyplýva, že nedostatok vyškolených a skúsených pracovníkov sa stáva hlavnou prekážkou zvyšovania konkurencieschopnosti Slovenska v stredoeurópskom regióne. Tento problém pritom najviac postihuje slovenské hotely a reštaurácie. Napriek vysokej miere nezamestnanosti je pre zamestnávateľov z oblasti pohostinstva veľmi ťažké nájsť vhodných uchádzačov o zamestnanie. Potvrdil to aj prieskum uskutočnený Asociáciou hotelov a reštaurácií Slovenska. Takmer 90% opýtaných zamestnávateľov v rámci prieskumu označilo nedostatok vhodných uchádzačov o zamestnanie ako jeden z hlavných dôvodov neobsadenia voľných pracovných miest. Prieskum taktiež ukazuje, že slovenskí hotelieri a gastronómovia uvádzajú ako druhý najčastejší dôvod nedostatku zamestnancov nízky záujem o pracovné miesta v tomto odvetví. Z analýzy slovenského pracovného portálu Profesia vyplýva, že počet pracovných ponúk sa v pohostinskom sektore za posledné roky zvýšil. Problémom však je, že tieto pracovné miesta sa stávajú čoraz menej atraktívnymi. Zatiaľ čo v roku 2015 bolo zaznamenaných priemerne 21,7 žiadostí o 1 pracovnú ponuku, v roku 2018 to bolo iba 13,7. V susednom Rakúsku pozorujeme opačný trend – v období rokov 1998 až 2018 došlo k nárastu počtu zamestnancov o zhruba 77%. Zatiaľ čo nárast počtu rakúskych zamestnancov je pomerne mierny, počet zamestnancov z nových krajín EÚ sa výrazne zvyšuje. Medzi tieto krajiny patrí okrem iných aj Slovensko. Podľa Obchodnej komory Rakúska pracujú zahraniční zamestnanci (medzi ktorých patria aj Slováci) najčastejšie v gastronomickom sektore.

V nasledujúcej kapitole sa bližšie venujeme problému pracovnej migrácie, pričom v úvodnej časti definujeme ústredné pojmy ako migrácia, emigrácia alebo pracovná migrácia. Vo všeobecnosti existujú rôzne formy migrácie a jednotlivé skupiny migrujúcich pracovníkov možno rozdeliť podľa rôznych kritérií, napr. podľa motivácie odchodu z krajiny, veku, hospodárskeho sektora, povolania, vzdialenosti od krajiny pôvodu atď. Najčastejšie používaným kritériom je práve predpokladaná dĺžka pobytu migranta v hosťovskej krajine, čo bolo pre nás pri spracovávaní tejto tematiky smerodajné. Na základe toho prezentujeme a stručne opisujeme rozdelenie foriem migrácie z časového hľadiska. Záverečná časť druhej kapitoly sa zaoberá otázkou motívov migrácie a návratu do krajiny pôvodu. Táto téma je pre náš výskum obzvlášť dôležitá, pretože v rámci uskutočneného prieskumu analyzujeme, čo Slovákov primälo odísť do zahraničia a či zvažujú svoj návrat späť na Slovensko. Odborná literatúra a štúdie ukazujú, že veľká väčšina migrantov má v úmysle zostať v cieľovej krajine iba na obmedzené časové obdobie. K návratu do krajiny pôvodu obvykle dôjde vtedy, keď migranti dosiahnu istú ekonomickú výhodu. Vďaka získaným skúsenostiam a zručnostiam môžu byť kariérne príležitosti a platové podmienky v krajine pôvodu lepšie, ako v prípade, že by migrant zostal naďalej žiť v zahraničí. Navyše, kvalifikovaní pracovníci, ktorí späť emigrovali do svojej krajiny pôvodu, zároveň priniesli nové vedomosti a naštrené úspory, ktoré prirodzene znamenajú aj ekonomickú výhodu pre domovskú krajinu. V rámci tejto kapitoly prezentujeme niekoľko teoretických prístupov, ktoré sa zaoberajú motívmi dobrovoľného návratu. Pri formulovaní hypotéz sme sa však prioritne opierali o neoklasický prístup a prístup Novej ekonomiky pracovnej migrácie. Prvý prístup predpokladá, že ku migrácii dochádza predovšetkým za účelom zlepšenia finančnej situácie a je založená výlučne na finančnom kalkule. Ak sa nedosiahnu stanovené migračné ciele, migrant sa vráti do domovskej krajiny. Podľa tohto prístupu k opätovnej migrácii dochádza v dôsledku neúspešného pokusu o migráciu, pretože náklady spojené s migráciou presahujú očakávané prínosy. Naproti tomu sa v druhom teoretickom prístupe návrat do krajiny pôvodu považuje za výsledok úspešného migračného plánu, pričom táto teória je taktiež založená na výlučne ekonomických zámeroch. Akonáhle sa v cieľovej krajine dosiahne vyšší príjem alebo sa ušetria dostatočný objem finančných prostriedkov, dôjde k remigrácii. V rámci prvej hypotézy sme teda skúmali, či slovenskí pracovníci, ktorí odišli do Rakúska výlučne za účelom vyššieho zárobku, sa skutočne plánujú v budúcnosti vrátiť do svojej domovskej krajiny.

V súčasnosti existuje len niekoľko odvetví vykazujúcich takú vysokú mieru závislosti na svojich zamestnancoch, ako práve odvetvie pohostinských a stravovacích služieb, ktorého situáciu sťažujú demografické zmeny, nedostatok pracovných síl alebo konkurencieschopnosť iných odvetví. Okrem toho je nutné spomenúť aj nevýhodný pracovný čas, ktorý značne znižuje atraktivitu tohto sektora u potenciálnych zamestnancov. V stravovacích a ubytovacích zariadeniach pracujú ľudia cez štátne sviatky, počas víkendov či prázdnin, zatiaľ čo pre väčšinu pracujúceho obyvateľstva sú to dni pracovného pokoja. Z tohto dôvodu je nábor a udržanie zamestnancov v tomto priemysle obzvlášť kritický. Aby sme úplne porozumeli motívom migrácie, sa v rámci tretej kapitoly bližšie zaoberáme potrebami zamestnancov, ich spokojnosťou a taktiež ich vzťahom k danej spoločnosti v cieľovej krajine. Čo sa týka motivácie na pracovisku, existuje množstvo faktorov, ktoré na ňu pozitívne vplyvajú, napr.: pracovné prostredie, v ktorom sa zamestnanci nachádzajú, správanie manažérov voči zamestnancom, atmosféra v pracovných tímoch alebo rôzne iné stimuly či už finančného alebo nefinančného charakteru. Je taktiež potrebné rozlišovať medzi špecifickou a všeobecnou spokojnosťou zamestnancov. Pokiaľ ide o špecifickú pracovnú spokojnosť, tá vyjadruje konkrétnu úroveň spokojnosti zamestnanca napríklad s platom, správaním nadriadeného, pracovnými úlohami atď. Naproti tomu všeobecná spokojnosť s prácou popisuje súhrnné zhodnotenie všetkých faktorov alebo podmienok na pracovisku, pričom do tohto hodnotenia je zahrnutá aj úroveň osobnej spokojnosti (napr. spokojnosť s možnosťami stravovania vo firme). Ďalej popisujeme dôležitý fenomén zvaný pripútanosť zamestnancov k spoločnosti, nazývaný aj „commitment“. Tento anglicizmus, ktorý je rozšírený medzi odborníkmi z rôznych kútov sveta, popisuje stabilný vzťah zamestnanca ku spoločnosti, v ktorej pracuje, pričom je tento vzťah z dlhodobého hľadiska nemenný. Úroveň pripútanosti zamestnanca je výsledkom pozitívnych skúseností, na základe ktorých dochádza k stimulácii rozvoja silnejšieho pocitu spolupatričnosti.

V druhej časti práce podrobne opisujeme ciele, hypotézy, výskumné otázky či metodiku. Súčasťou diplomovej práce bol okrem dôkladnej literárnej rešerše aj empirický výskum vo forme dotazníkového prieskumu. Cieľovou skupinou tohto prieskumu boli Slováci pracujúci v rakúskych ubytovacích a stravovacích zariadeniach. Dotazník sa nachádza v prílohe tejto diplomovej práce. Skladá sa celkovo z 19 otvorených, poloopených a uzavretých otázok, ktoré sa obsahovo opierajú o rôzne tematické oblasti. Empirická časť je preto rozdelená do troch podkapitol, pričom každá podkapitola je venovaná konkrétnej problematike. Aj keď je možné predpokladať, že Slováci pracujúci v Rakúsku ovládajú nemecký jazyk na vyššej

jazykovej úrovni, rozhodli sme sa uskutočniť prieskum v slovenskom jazyku, aby sme tak predišli možným nedorozumeniam. Je potrebné vziať do úvahy, že vo výskumnej vzorke sa môžu nachádzať nielen skúsení zamestnanci, ale nováčikovia so základnými znalosťami nemčiny. Obsah jednotlivých dotazníkov sme následne pri hodnotení a analýze zhromaždených údajov preložili do jazyka práce.

Výskumnú vzorku uskutočneného kvantitatívneho prieskumu tvorí dokopy 121 respondentov. Účastníkov prieskumu sme kontaktovali prostredníctvom sociálnych sietí, a to konkrétne cez Facebook a Instagram. Išlo totiž o online dotazník, ktorý bolo potrebné vyplniť na počítači alebo mobilnom zariadení. Keďže naším cieľom bolo osloviť relevantnú cieľovú skupinu, požiadali sme správcov súkromných skupín a fór Slovákov pracujúcich v rakúskom hotelierstve a gastronómii o schválenie členstva. Po potvrdení členstva sme dotazníky zdieľali v daných skupinách. O vyplnenie dotazníka sme taktiež požiadali priateľov a známych patriacich k cieľovej skupine.

V rámci diplomovej práce boli použité nasledovné výskumné metódy:

- literárna rešerš: Za účelom preskúmania súčasného stavu problematiky sme najprv zhromaždili, vybrali a dôkladne spracovali relevantné literárne zdroje.
- dotazníkový prieskum: V tomto prípade boli použité ako kvantitatívne, tak aj kvalitatívne výskumné metódy, keďže sa prieskum skladá z kombinácie otvorených a uzavretých otázok.
- porovnávací metóda: Jednotlivé výsledky empirického výskumu sme navzájom porovnávali a hľadali sme paralely s teoretickými poznatkami.
- analytická metóda: Z množstva získaných dát sme vybrali len najrelevantnejšie informácie, pričom sme následne skúmali vzájomné vzťahy medzi nimi.

Výsledky empirickej štúdie naznačujú, že jedným z najčastejších dôvodov odchodu slovenských pracovníkov do zahraničia sú predovšetkým lepšie mzdové podmienky, keďže v dotazníku túto možnosť zvolilo viac než 90% respondentov. Respondenti ďalej uviedli aj iné faktory, ako napr. vyššia životná úroveň v cieľovej krajine, získavanie nových vedomostí

a zručností, lepšie pracovné príležitosti či túžba spoznávať novú kultúru. Ukázalo sa, že respondenti, ktorí predtým pracovali v slovenskom pohostinskom odvetví, neboli spokojní s pracovnými podmienkami a celkovou situáciou na pracovisku. Najhoršie bol hodnotený plat, ako aj finančné a nefinančné benefity – priemerná hodnota týchto faktorov dosiahla na Likertovej škále iba 2,5 bodu, čo znamená, že opýtaní považovali tieto faktory za nedostatočné. Ďalej sa spomínali negatívne skúsenosti so správaním nadriadeného voči zamestnancom alebo dokonca obmedzené možnosti kariérneho rastu a rozvoja zručností. V tomto videli účastníci prieskumu najväčšiu nevýhodu práce na Slovensku. Pri vyhodnotení výsledkov prieskumu sme zistili, že na Slovensku skutočne dochádza k odlivu kvalifikovaných pracovných síl. Pri drvivej väčšine opýtaných išlo totiž o absolventov hotelových akadémií či iných odborov súvisiacich s cestovným ruchom. Ide však o zvláštny paradox, pretože na druhej strane súčasné štatistiky ukazujú, že slovenské gastronómické prevádzky trpia nedostatkom kvalifikovaných pracovníkov. Možno bohužiaľ konštatovať, že drvivá väčšina Slovákov pracujúcich v rakúskych hoteloch a reštauráciách nechce v budúcnosti pracovať v tomto odvetví vo svojej domovskej krajine. Čo sa týka návratu a hľadania si práce v inom než pohostinskom odvetví, Slováci nejavia záujem o tento krok ani v tomto prípade. Na danú otázku odpovedalo kladne iba 18% opýtaných.

Slovenskí zamestnanci majú veľmi dobrý vzťah so svojím rakúskym zamestnávateľom, sú hrdí na to, že sú súčasťou podniku a snažia sa šíriť dobre meno firmy, v ktorej pracujú. Okrem toho sme pri výsledkoch zaznamenali vysokú úroveň spokojnosti zamestnancov s prácou - približne 52% respondentov uviedlo, že sú so svojou prácou v Rakúsku „veľmi spokojní“ a asi 32% označilo samých seba za „spokojných“. Z týchto zistení je zrejmé, že slovenským kvalifikovaných pracovníkov chýba akákoľvek motivácia vrátiť sa späť domov. Celkovo možno tvrdiť, že empirický výskum nám poskytol odpovede na všetky stanovené výskumné otázky.

Z uvedených informácií vyplynulo, že Slováci pracujúci v Rakúsku nemajú v budúcnosti v úmysle vrátiť sa do svojej domovskej krajiny, a to ani tí, ktorí odišli do zahraničia výlučne kvôli vyššiemu zárobku. Na základe teoretických poznatkov sme predpokladali, že pri ušetrení dostatočného objemu finančných prostriedkov dôjde k remigrácii. To sa však nepotvrdilo, čím sa vyvracia prvá hypotéza. V prieskume respondenti uviedli, že sú nadmieru spokojní so svojím súčasným zamestnaním v rakúskych hotelových a gastronómických podnikoch a zostali by lojálni voči svojmu zamestnávateľovi aj v prípade,

že by sa im naskytla atraktívnejšia pracovná ponuka. Druhú hypotézu je teda možné potvrdiť.

Na základe zhromaždených údajov možno pozorovať nepriaznivý vývoj situácie zamestnanosti v odvetví pohostinských a stravovacích služieb na Slovensku. Zatiaľ čo slovenské hotelové či reštauračné zariadenia trpia akútnym nedostatkom kvalifikovaných zamestnancov a nie sú schopné obsadiť voľné pracovné miesta, skúsení pracovníci zo Slovenska odchádzajú za prácou do zahraničia. Bohužiaľ je nutné poznamenať, že tí, ktorí disponovali pracovnými skúsenosťami v oblasti hotelierstva a gastronómie na Slovensku, nehodnotili svoje bývalé zamestnanie kladne. Hlavnou, už spomínanou nevýhodou boli nízke platy. Akým spôsob by sa tento problém mohol aspoň čiastočne vyriešiť?

Diplomová práca môže poslúžiť ako východiskový bod pre realizáciu ďalších empirických výskumov či implementáciu určitých opatrení. Na jednej strane by bolo žiaduce preskúmať tento problém z pohľadu slovenských zamestnávateľov pôsobiacich vo sfére hotelierstva a gastronómie formou kvalitatívneho rozhovoru. To by mohlo pomôcť zistiť, aké opatrenia prijímajú za účelom prilákania kvalifikovaných zamestnancov (napr. aké možnosti osobného či profesijného rozvoja ponúkajú, či sa venujú Employer Branding-u atď.). Ako už bolo spomenuté, najkritizovanejším faktorom je nízka finančná odmena. Sme toho názoru, že okrem zvýšenia miezd by zamestnancom mala byť poskytnutá aj dodatočná mzdová motivačná schéma vo forme 13. a 14. platu, podobne ako v Rakúsku. Oblasť pohostinstva sa vo všeobecnosti stáva čoraz menej atraktívnou – nepriaznivý pracovný čas do neskorých večerných hodín či povinnosť pracovať počas víkendov, štátnych sviatkov a prázdnin. Aby títo zamestnanci boli motivovaní, musia dostávať aj adekvátnu finančnú odmenu. Je preto nutné, aby sa Vláda Slovenskej republiky touto problematikou zaoberala vo väčšej miere. Odporúčame venovať väčšiu pozornosť rozvoju cestovného ruchu na Slovensku – hneď v prvom kroku sa stačí inšpirovať Rakúskom a zriadiť nové ministerstvo cestovného ruchu.

# Literaturverzeichnis

## Bücher und E-Bücher:

BECKER, Florian. Mitarbeiter wirksam motivieren: Mitarbeitermotivation mit der Macht der Psychologie. Auflage 1. Berlin: Springer Verlag, 2019. 235 S. ISBN 978-3-662-57838-4.

BECKER, Jörg. Erdbeerpflücker, Spargelstecher, Erntehelfer: Polnische Saisonarbeiter in Deutschland - temporäre Arbeitsmigration im neuen Europa. Auflage 1. Bielefeld: Transcript Verlag, 2010. 256 S. ISBN 978-3-89942-946-6.

BERG, Waldemar. Einführung Tourismus: Überblick und Management. Auflage 1. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag, 2010. 144 S. ISBN 978-3-486-59676-2.

BIFFL, Gudrun. Deckung des Arbeitskräftebedarfs durch Migration in Österreich: Studie des Nationalen Kontaktpunkts Österreich im Europäischen Migrationsnetzwerk [online]. Auflage 1. Wien: Internationale Organisation für Migration, 2011. 89 S. [zit. 20.12.2020].  
Abgerufen von:  
[https://publications.iom.int/system/files/pdf/satisfying\\_labour\\_demand\\_through\\_migration\\_de.pdf](https://publications.iom.int/system/files/pdf/satisfying_labour_demand_through_migration_de.pdf)

BOHNE, Hartwig – LUTHE, Markus. Aus Theorie und Praxis – Ansätze für nachhaltige Mitarbeitergewinnung in der europäischen Hotellerie. In: *Gardini, Marco – Brysch, Armin (Hrsg.): Personalmanagement im Tourismus: Erfolgsfaktoren erkennen – Wettbewerbsvorteile sichern*. Berlin: Erich Schmidt Verlag, 2014. S. 91-102. ISBN 978-3-503-15477-7.

DEUTSCHE BISCHOFSKONFERENZ: Ökonomisch motivierte Migration zwischen nationalen Eigeninteressen und weltweiter Gerechtigkeit: Studie der Sachverständigenengruppe „Weltwirtschaft und Sozialethik“. Bonn: Deutsche Kommiss. Justitia et Pax, 2004. 67 S. ISBN 978-3-932-53588-8.

DÜVELL, Franck. Europäische und internationale Migration: Einführung in historische, soziologische und politische Analysen. Auflage 1. Hamburg: Lit Verlag, 2006. 232 S. ISBN 3-8258-9541-6.

GILLESPIE, Cailein. European Gastronomy into the 21<sup>st</sup> Century. Auflage 1. Oxford: Butterworth-Heinemann, 2001. 224 S. ISBN 978-0-7506-5267-4.

HAMM, Ingo – KÖHLER, Wiebke. Wettbewerbsfaktor Mensch: Wie man durch Mitarbeiterbegeisterung und moderne Führung Mehrwert schafft. Auflage 1. Berlin: Springer Gabler, 2020. 249 S. ISBN 978-3-662-61127-2.

HÄNNSLER, Karl Heinz (Hrsg.). Management in der Hotellerie und Gastronomie: Betriebswirtschaftliche Grundlagen. Auflage 8. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag, 2011. 444 S. ISBN 978-3-486-70448-8.

HENSCHER, Karla – GRUNER, Axel – FREYBERG, Burkhard. Hotelmanagement. Auflage 1. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag, 2013. 356 S. ISBN 978-3-486-72122-5.

HOESCH, Kirsten. Migration und Integration. Auflage 1. Wiesbaden: Springer VS, 2018. 364 S. ISBN 978-3-658-09735-6.

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. International labour migration: A rights-based approach. Auflage 1. Geneva: International Labour Organization, 2010. 303 S. ISBN 978-92-2-119120-9.

INTERNATIONALE ARBEITSKONFERENZ. Arbeitsmigration im Wandel: Die damit verbundenen ordnungspolitischen Herausforderungen angehen [online]. Auflage 1. Genf: Internationales Arbeitsamt, 2017. 87 S. [zit. 05.01.2021]. ISBN 978-92-2-730566-2. Abgerufen von: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_550537.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_550537.pdf)

JANKOWITSCH, Beate – KLEIN, Thomas – WEICK, Stefan. Die Rückkehr ausländischer Arbeitsmigranten seit Mitte der achtziger Jahre. In: *Alba, Richard – Schmidt, Peter –*

Wasmer, Martina (Hrsg.) : *Deutsche und Ausländer: Freunde, Fremde oder Feinde?*. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag, 2000. S. 93-109. ISBN 978-3-531-13491-8.

KANNING, Uwe Peter. *Personalmarketing, Employer Branding und Mitarbeiterbindung: Forschungsbefunde und Praxistipps aus der Personalpsychologie*. Auflage 1. Heidelberg: Springer Verlag, 2017. 250 S. ISBN 978-3-662-50375-1.

KÜNZEL, Hansjörg. *Kundenfokus: Employer Branding als Erfolgsfaktor*. In: *Künzel, Hansjörg (Hrsg.): Erfolgsfaktor Employer Branding: Mitarbeiter binden und die Gen Y gewinnen*. Auflage 1. Heidelberg: Springer Verlag, 2013. S. 47-62. ISBN 978-3-642-40534-1.

MAACK, Klaus et al. *Die Zukunft des Gastgewerbes: Beschäftigungsperspektiven im deutschen Gastgewerbe*. Auflage 1. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung, 2013. 152 S. ISBN: 978-3-86593-068-2.

NAGEL, Katja. *Employer Branding: Starke Arbeitgebermarken jenseits von Marketingphrasen und Werbetechniken*. Auflage 1. Wien: Linde Verlag, 2011. 192 S. ISBN 978-3-7094-0146-0.

NELKE, Astrid – FISCHER, Malte. *30 Minuten Employer Branding*. Auflage 1. Offenbach: Gabal Verlag, 2018. 96 S. ISBN 978-3-86936-843-6.

OECD – OAS. *International Migration in the Americas: Third Report of the Continuous Reporting System on International Migration in the Americas (SICREMI)*. Washington, D.C.: Organization of American States, 2015. 204 S. [zit. 13.12.2020]. ISBN 978-0-8270-6355-6. Abgerufen von: <https://www.oas.org/docs/publications/sicremi-2015-english.pdf>

OLTMER, Jochen. *Globale Migration: Geschichte und Gegenwart*. Auflage 1. München: Verlag C.H. Beck, 2012. 128 S. ISBN 978-3-406-70177-1.

PECHAR, Hans. *Bildung im Spannungsfeld von Ökonomie und Politik*. Auflage 2. Münster: Waxmann Verlag, 2016. 179 S. ISBN 978-3-8309-8499-3.

PELZ, Waldemar. Kompetent führen: Wirksam kommunizieren, Mitarbeiter motivieren. Auflage 1. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler/GWV Fachverlage, 2004. 291 S. ISBN 978-3-322-84544-3.

POMPL, Wilhelm. Touristik-Management 1: Beschaffungsmanagement. Auflage 2. Heidelberg: Springer Verlag, 1997. 372 S. ISBN 978-3-540-62757-9.

SASS, Enrico. Mitarbeitermotivation, Mitarbeiterbindung: Was erwarten Arbeitnehmer?. Auflage 1. Wiesbaden: Springer Gabler, 2019. 153 S. ISBN 978-3-658-24649-5.

SCARPATO, Rosario. Gastronomy as a tourist product: The perspective of gastronomy studies. In: *Richards, Greg – Hjalager, Anne-Mette (Hrsg.): Tourism and Gastronomy*. Auflage 1. Oxfordshire : Routledge, 2003. S. 51-70. ISBN-13: 978-0-4152-7381-7.

SCHIRILLA, Nausikaa. Migration und Flucht: Orientierungswissen für die soziale Arbeit. Auflage 1. Stuttgart: W. Kohlhammer, 2016. 263 S. ISBN 978-3-17-023371-3.

SEELIGE-STEINHOFF, Rolf – MIELECKE, Stefanie. Kreative Wege der Personalgewinnung in der Mittelständischen Hotellerie. In: *Gardini, Marco – Brysch, Armin (Hrsg.): Personalmanagement im Tourismus: Erfolgsfaktoren erkennen – Wettbewerbsvorteile sichern*. Berlin: Erich Schmidt Verlag, 2014. S. 155-168. ISBN 978-3-503-15477-7.

SOYKA, Klaus. Humankapital und Intellectual Capital: Semantik, Begriffsgeschichte und praktische Bedeutung zweier Kategorien aus pädagogischer und wirtschaftlicher Sicht [Dissertation]. Hannover: Philosophische Fakultät der Gottfried Wilhelm Leibniz Universität, 2006. 332 S.

WAGNER, Daniela. Gastronomie als Forschungsfeld. In: *Fritz, Klaus-Peter – Wagner, Daniela (Hrsg.): Forschungsfeld Gastronomie: Grundlagen – Einstellungen – Konsumenten*. Wiesbaden: Springer Fachmedien, 2015. 156 S. ISBN 978-3-658-05194-5.

WASSERFALLER, Tanja. Internationale Mobilität der Arbeit: Push- und Pull-Faktoren [Studienarbeit]. München: Grin Verlag, 2008. 21 S. ISBN: 978-3-638-06060-8.

### **Zeitschrift- und Zeitungsartikel:**

ARNDT, Christian et al. Abwanderung von Hochqualifizierten aus Baden-Württemberg. In: *IAW Policy Reports* [online]. Tübingen: Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung, März 2020. Nummer 3. S. 2-238. [zit. 20.01.2021]. Abgerufen von: [http://www.iaw.edu/tl\\_files/dokumente/iaw\\_policy\\_reports\\_nr\\_3.pdf](http://www.iaw.edu/tl_files/dokumente/iaw_policy_reports_nr_3.pdf)

BARWIŃSKA-MAŁAJOWICZ, Anna – DAVID, Alexandra. Motive der Migration: Suche nach besseren Berufschancen oder sozioökonomische Notwendigkeit?. In: *Forschung Aktuell* [online]. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik, 2014. Nummer 5. S. 2-16. [zit. 03.02.2021]. Abgerufen von: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0176-201405015>

CURRLE, Edda. Theorieansätze zur Erklärung von Rückkehr und Remigration. In: *Sozialwissenschaftlicher Fachinformationsdienst soFid: Migration und ethnische Minderheiten 2* [online]. 2006. S. 7-23. [zit. 15.01.2021]. Abgerufen von: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/20592>

DUSTMANN, Christan. Temporary Migration and Economic Assimilation [Diskussionspapier]. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, 2000. Nummer 186. 36 S. [zit. 05.02.2021]. Abgerufen von: <http://ftp.iza.org/dp186.pdf>

KAHANEC, Martin – FABO, Brian. Migration Strategies of the Crisis-Stricken Youth in an Enlarged European Union [Diskussionspapier]. Bonn: Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit, 2013. Nummer 7285. 28 S. [zit. 22.01.2021]. Abgerufen von: <http://ftp.iza.org/dp7285.pdf>

KREIENBRINK, Axel. Freiwillige und zwangsweise Rückkehr von Drittstaatsangehörigen aus Deutschland [Forschungsstudie]. Nürnberg: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge, 2007. 120 S. [zit. 01.12.2020]. Abgerufen von: <https://cutt.ly/Icz011T>

LEE, Everett S. A Theory of Migration. In: *Demography* [online]. Durham: Duke University Press, 1966. Jahrgang 3. Nummer 1. S- 47-57. [zit. 12.02.2021]. Abgerufen von: <https://www.jstor.org/stable/2060063?seq=1>

LOUMOVÁ, Veronika – ONDRÍKOVÁ, Denisa. Angažovanosť ako kľúčový predpoklad udržania hotelových pracovníkov. In: *Mladá veda: Young Science* [online]. Prešov: Universum, Dezember 2019, Jahrgang 7, Nummer 2, S. 26-34. ISSN 1339-3189.

RUEDIN, Didier et al. Wirkungszusammenhänge Migration, Integration und Rückkehr: Eine Literaturanalyse im Auftrag des SEM in Erfüllung des Postulats 16.3790 «Migration. Langfristige Folgen der Integration» [online]. Neuchâtel: Institut SFM, 2019. 86 S. [zit. 20.11.2020]. Abgerufen von: <https://www.sem.admin.ch/sem/de/home.html>

RUNNOVÁ, Katarína. Horeca 2018: Budúcim slovenským hotelierom chýba motivácia. In: *Hospodárske noviny* [online]. 10.10.2018. [zit. 05.11.2020]. Abgerufen von: <https://finweb.hnonline.sk/ekonomika/1822698-horeca-2018-buducim-slovenskym-hotelierom-chyba-motivacia>

#### **Sonstige Internetquellen:**

AHRS. Hotely a reštaurácie majú kritický nedostatok pracovníkov [Pressemeldung]. 17.10.2016. [zit. 15.11.2020]. Abgerufen von: <https://www.ahrs.sk/pre-media/668-ts-hotely-a-restauracie-maju-kriticky-nedostatok-pracovnikov>

BISNODE. Existenčnú krízu rieši 8 400 reštaurácií a pohostinstiev [Pressemeldung]. 29.04.2020. [zit. 30.11.2020]. Abgerufen von: <https://www.bisnode.sk/o-bisnode/o-nas/novinky/existencnu-krizu-riesi-8400-restauracii-a-pohostinstiev/>

BUNDESKANZLERAMT DER REPUBLIK ÖSTERREICH. Pendler. In: *Begriffslexikon* [online]. 16.01.2020. [zit. 09.01.2021]. Abgerufen von: <https://www.oesterreich.gv.at/lexicon/P/Seite.990063.html>

BUNDESMINISTERIUM FÜR LANDWIRTSCHAFT, REGIONEN UND TOURISMUS. Tourismus Österreich 2019 [online]. Wien: Bundesministerium für Landwirtschaft, Regionen und Tourismus, 2020. 49 S. [zit. 16.12.2020]. Abgerufen von: <https://www.bmlrt.gv.at/tourismus/tourismus-in-oesterreich/statistik/statistik.html>

GEWERKSCHAFT VIDA. Kollektivvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe [online]. 01.05.2019. [zit. 28.12.2020]. Abgerufen von:

<https://www.kollektivvertrag.at/kv/hotel-gastgewerbe-arb/hotel-gastgewerbe-rahmen/305737?term=Gastgewerbe>

MOHR, Martin. Anzahl der Hotels und Hotels Garni in Österreich nach Bundesländern im Jahr 2019 [online]. 13.01.2021. [zit. 02.02.2020]. Abgerufen von: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/813326/umfrage/hotels-und-hotels-garni-in-oesterreich-nach-bundeslaendern/>

PROFESIA. Počet ponúk v cestovnom ruchu pred zimnou sezónou sa takmer zhoduje s letom. Uchádzači majú veľa príležitostí aj teraz [Pressemeldung]. 04.12.2018. [zit. 30.11.2020]. Abgerufen von: <https://firma.profesia.sk/pocet-ponuk-v-cestovnom-ruchu-pred-zimnou-sezonou-sa-takmer-zhoduje-s-letom-uchadzaci-maju-vela-prilezitosti-aj-teraz/>

STATISTIK AUSTRIA. Mehr als 1,1 Mio. Betten in rund 68.000 Beherbergungsbetrieben im Tourismusjahr 2018/19 [Pressemeldung]. 16.01.2020. [zit. 25.12.2020]. Abgerufen von: [https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/wirtschaft/tourismus/beherbergung/122420.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/wirtschaft/tourismus/beherbergung/122420.html)

STATISTISCHES AMT DER SLOWAKISCHEN REPUBLIK. Vnútroň obchod, ubytovacie a stravovacie služby v SR za 4. štvrťrok [online]. 10.08.2020. [zit. 04.12.2020]. Abgerufen von: <https://cutt.ly/ycX1WW4>

STATISTISCHES AMT DER SLOWAKISCHEN REPUBLIK. Vývoj cestovného ruchu v ubytovacích zariadeniach SR [online]. 21.02.2020. [zit. 01.12.2020]. Abgerufen von: <https://cutt.ly/scX1DDg>

STATISTISCHES AMT DER SLOWAKISCHEN REPUBLIK. Základné ukazovatele za dovolenkové a služobné cesty za rok 2019 SR [online]. 26.08.2020. [zit. 01.12.2020]. Abgerufen von: <https://cutt.ly/scX1DDg>

WIRTSCHAFTSKAMMER ÖSTERREICH. Tourismus und Freizeitwirtschaft in Zahlen: Österreichische und internationale Tourismus- und Wirtschaftsdaten [online]. 2020. 132 S. [zit. 11.12.2020]. Abgerufen von: <https://cutt.ly/YvFGw7p>

# Anhang

## Anhang 1: Fragebogen in der slowakischen Sprache (Originalversion)

### Odliv pracovných síl – Slováci pracujúci v rakúskych ubytovacích a stravovacích zariadeniach

Dobrý deň,

moje meno je Bc. Salome Vojtašek Ratajová a som študentkou 5. ročníka Fakulty aplikovaných jazykov na Ekonomickej univerzite v Bratislave. V rámci mojej diplomovej práce sa venujem problematike odlivu pracovných síl zo Slovenska, pričom sa vo výskume konkrétne zameriavam na oblasť stravovacích a ubytovacích služieb. Výber mojej témy ovplyvnilo viacero faktorov, ako prax v rakúskych hoteloch, odchod známych či rodinných príbuzných za prácou do Rakúska v spomínanom sektore či dlhodobé sledovanie alarmujúceho vývoja počtu pracovníkov v slovenskom hotelovom a gastronomickom priemysle na základe zverejňovaných štatistík.

Keďže práve Vy patríte k mojej cieľovej skupine, chcela by som Vás poprosiť, aby ste venovali zopár minút svojho času na vyplnenie nasledujúceho dotazníka, ktorý pozostáva z 19 otázok. Dotazník je anonymný a jeho výsledky budú použité výlučne pre účely výskumu.

Vopred Vám ďakujem za spoluprácu.

#### Vek

- 18-30 rokov
- 31-40 rokov
- nad 40 rokov

### **Z akej časti Slovenska pochádzate?**

- Západné Slovensko
- Stredné Slovensko
- Východné Slovensko

### **Najvyššie dosiahnuté vzdelanie**

- Základné
- Stredoškolské bez maturity
- Stredoškolské s maturitou
- Nadstavbové/vyššie odborné vzdelanie
- Vysokoškolské I. alebo II. stupňa

### **Výskumná časť:**

#### **1. Navštevovali ste školu so zameraním na pohostinstvo/hotelierstvo (napr. hotelová akadémia, stredná odborná škola hotelových služieb a pod.)?**

- Áno
- Nie

#### **2. V prípade, že ste školu s daným zameraním nenavštevovali, akým spôsobom sa usilujete o nadobudnutie potrebných zručností a znalostí?**

- Absolvovaním rôznych kurzov, školení, seminárov a pod.
- Skúsenosťami v praxi
- Nezaujímam sa o rozvíjanie schopností vo svojom obore
- Iné: \_\_\_\_\_

#### **3. V ktorej časti Rakúska vykonávate svoje súčasné povolanie?**

- Viedeň
- Burgenland
- Dolné Rakúsko

- Štajersko
- Korutánsko
- Horné Rakúsko
- Salzbursko
- Tirolsko
- Vorarlbersko

**4. V akom type podniku pôsobíte?**

- Ubytovacie zariadenie (hotel, penzión a pod.)
- Stravovacie zariadenie (reštaurácia, kaviareň a pod.)
- Iné: \_\_\_\_\_

**5. Na akej pozícii pracujete?**

- Vedúci pracovník (manažér, vedúci oddelenia a pod.)
- Radový zamestnanec (kuchár, čašník a pod.)

**6. Ako dlho už pracujete v Rakúsku?**

- Menej ako 1 rok
- 1-2 roky
- 3-5 rokov
- Viac ako 5 rokov

**7. Ako často migrujete za Vašou prácou?**

- Som sezónny pracovník (za prácou do Rakúska cestujem na začiatku letnej/zimnej sezóny)
- Som pendler (žijem v pohraničnej oblasti a za prácou denne dochádzam)
- Iné: \_\_\_\_\_

**8. Ktoré faktory ovplyvnili Vaše rozhodnutie odísť za prácou do zahraničia?**

- Lepšie platové podmienky
- Kariérny rast
- Zlepšenie jazykových znalostí, príp. iných zručností
- Vyššia kvalita života

- Získanie nových skúseností
- Iné: \_\_\_\_\_

**9. Pracovali ste v minulosti v hotelovom alebo stravovacom zariadení na Slovensku (napr. hotel, bar, reštaurácia atď.)?**

- Áno
- Nie

**10. Vyjadrite svoj súhlas alebo nesúhlas s nasledujúcimi tvrdeniami o Vašej niekdajšej práci v oblasti hotelierstva alebo gastronómie na SLOVENSKU. V prípade, že ste pracovali vo viacerých podnikoch, si vyberte jeden.**

1=úplne nesúhlasím, 5=úplne súhlasím

*Zamestnávateľ sa o svojich zamestnancov zaujíma a váži si ich.*

úplne nesúhlasím    1            2            3            4            5            úplne súhlasím

*Podnik zamestnancom poskytuje množstvo finančných i nefinančných benefitov.*

úplne nesúhlasím    1            2            3            4            5            úplne súhlasím

*Podnik dáva svojim zamestnancom možnosť kariérneho postupu.*

úplne nesúhlasím    1            2            3            4            5            úplne súhlasím

*Zamestnanci sa cítia byť primerane finančne ohodnotení.*

úplne nesúhlasím    1            2            3            4            5            úplne súhlasím

*Na pracovisku prevláda príjemná atmosféra a vzťahy medzi zamestnancami sú priateľské.*

úplne nesúhlasím    1            2            3            4            5            úplne súhlasím

**11. Vyjadrite svoj súhlas alebo nesúhlas s nasledujúcimi tvrdeniami o Vašej súčasnej práci v oblasti hotelierstva alebo gastronómie v RAKÚSKU.**

1=úplne nesúhlasím, 5=úplne súhlasím

*Zamestnávateľ sa o svojich zamestnancov zaujíma a váži si ich.*

úplne nesúhlasím    1            2            3            4            5            úplne súhlasím

*Podnik zamestnancom poskytuje množstvo finančných i nefinančných benefitov.*

úplne nesúhlasím    1            2            3            4            5            úplne súhlasím

*Podnik dáva svojim zamestnancom možnosť kariérneho postupu.*

úplne nesúhlasím    1            2            3            4            5            úplne súhlasím

*Zamestnanci sa cítia byť primerane finančne ohodnotení.*

úplne nesúhlasím    1            2            3            4            5            úplne súhlasím

*Na pracovisku prevláda príjemná atmosféra a vzťahy medzi zamestnancami sú priateľské.*

úplne nesúhlasím    1            2            3            4            5            úplne súhlasím

**12. Zhodnoťte Vašu celkovú spokojnosť s Vaším súčasným zamestnaním.**

veľmi nespokojný    1            2            3            4            5            veľmi spokojný

**13. Plánujete sa v budúcnosti zamestnať v slovenskom hotelovom/gastronomickom priemysle?**

- Áno
- Nie
- Nevie – prosím, prejdite na otázku č.15

**14. Prečo?**

Prosím, odôvodnite svoju odpoveď v otázke č.13.

---

**15. Plánujete sa v budúcnosti zamestnať na Slovensku v inom než gastronomickom odvetví?**

- Áno
- Nie
- Nevie – prosím, prejdite na otázku č.17

**16. Prečo?**

Prosím, odôvodnite svoju odpoveď v otázke č.15.

---

**17. Zhodnoťte vo všeobecnosti, ktoré z uvedených faktorov Vás v práci najviac motivujú.**

Označte maximálne 3 možnosti.

- Finančné ohodnotenie (mzda, 13./14. plat, prémie a pod.)
- Nefinančné benefity (strava/nápoje zdarma, športové aktivity a pod.)
- Pochvala/uznanie zo strany nadriadeného
- Možnosť kariérneho a osobného rastu
- Harmonické vzťahy s kolegami
- Priaznivé pracovné podmienky

**18. Vyjadrite svoj súhlas alebo nesúhlas s nasledujúcimi tvrdeniami o Vašom vzťahu ku podniku, v ktorom momentálne pracujete.**

1=úplne nesúhlasím, 5=úplne súhlasím

*Som hrdý, že som zamestnancom práve tohto podniku.*

úplne nesúhlasím    1            2            3            4            5            úplne súhlasím

*V podniku by som chcel byť zamestnaný dlhodobo.*

úplne nesúhlasím    1            2            3            4            5            úplne súhlasím

*Ku podniku mám vypestovaný silný emocionálny vzťah a cítim sa byť jeho neoddeliteľnou súčasťou.*

úplne nesúhlasím    1            2            3            4            5            úplne súhlasím

*Veľmi mi záleží na budúcnosti tohto podniku.*

úplne nesúhlasím    1            2            3            4            5            úplne súhlasím

*Svojho súčasného zamestnávateľa by som odporučil všetkým potenciálnym zamestnancom.*

úplne nesúhlasím    1            2            3            4            5            úplne súhlasím

**19. Ako by ste zareagovali v prípade, že by sa Vám naskytla atraktívnejšia pracovná ponuka?**

- Ihneď by som dal výpoveď.
- Nijakým spôsobom by ma to neovplyvnilo, so svojou prácou som spokojný.
- Neviem odpovedať.

## **Anhang 2: Übersetztes Fragebogen aus dem Slowakischen ins Deutsche**

### **Abwanderung von Humankapital – slowakische Arbeitskräfte im österreichischen Beherbergungs- und Gaststättenwesen**

Guten Tag,

Mein Name ist Bc. Salome Vojtašek Ratajová und ich studiere an der Fakultät für Angewandte Sprachen der Wirtschaftsuniversität in Bratislava. Im Rahmen meiner Diplomarbeit beschäftige ich mich mit dem Thema der Abwanderung von Humankapital, wobei der Fokus auf die Gastgewerbebranche gelegt wird. Die Wahl meines Themas wurde von mehreren Faktoren beeinflusst. Zu diesen zählen z.B. persönliche Berufserfahrungen in österreichischen Hotels, Abwanderung von Bekannten oder Familienangehörigen nach Österreich, um dort in der bereits erwähnten Branche zu arbeiten und langfristige Beobachtung einer alarmierenden Entwicklung der Beschäftigtenanzahl in der slowakischen Gastronomieindustrie anhand der veröffentlichten Statistiken.

Da Sie zu meiner Zielgruppe gehören, möchte ich Sie darum bitten, dass Sie sich ein paar Minuten Zeit nehmen und den folgenden Fragebogen ausfüllen. Der Fragebogen besteht insgesamt aus 19 Fragen, ist anonym und die Ergebnisse werden ausschließlich zu Forschungszwecken verwendet.

Vielen Dank im Voraus für Ihre Mitarbeit.

#### **Ihr Alter**

- 18-30 Jahre
- 31-40 Jahre
- über 40 Jahre

### **Ihre Herkunft**

- Westslowakei
- Mittelslowakei
- Ostslowakei

### **Erworbener Bildungsabschluss**

- Grund-/Hauptschulabschluss
- Mittlerer Schulabschluss (Mittlere Reife)
- Abitur
- Fachhochschulabschluss
- Universitätsabschluss (Bachelor/Master)

### **Forschungsteil:**

**1. Haben Sie einen mittleren Bildungsabschluss bzw. Universitätsabschluss im Fach/Studiengang Gastronomie, Hotel- oder Tourismusmanagement erlangen?**

- Ja
- Nein

**2. Falls Sie bei der vorigen Frage „Nein“ angekreuzt haben, was tun Sie dafür, dass Sie die fachspezifischen Fähigkeiten und Kenntnisse erwerben?**

- Ich nehme/nahm an verschiedenen Kursen, Schulungen oder Seminaren teil
- Ich verfüge über jahrelange Berufserfahrungen in diesem Sektor
- Ich habe kein Interesse an der Entwicklung meiner fachspezifischen Fähigkeiten
- Sonstiges: \_\_\_\_\_

**3. In welchem Bundesland arbeiten Sie?**

- Wien
- Burgenland
- Niederösterreich
- Steiermark

- Kärnten
- Oberösterreich
- Salzburg
- Tirol
- Vorarlberg

**4. In welcher gastgewerblichen Betriebsart arbeiten Sie?**

- Beherbergungsbetrieb (Hotel, Pension etc.)
- Verpflegungsbetrieb (Restaurant, Kaffeehaus etc.)
- Sonstiges: \_\_\_\_\_

**5. Welche Position haben Sie im Unternehmen?**

- Führungsposition (Manager, Abteilungsleiter etc.)
- Regulärer Mitarbeiter (Koch, Servicemitarbeiter etc.)

**6. Wie lange arbeiten Sie schon in Österreich?**

- Weniger als 1 Jahr
- 1-2 Jahre
- 3-5 Jahre
- Mehr als 5 Jahre

**7. Wie oft pendeln Sie zwischen Ihrem Heimats- und Arbeitsort?**

- Ich bin Saisonarbeiter – nach Österreich fahre ich am Anfang der Sommer- bzw. Wintersaison
- Ich bin Pendler/Grenzgänger – ich wohne in einer Grenzregion und pendle zwischen Heimats- und Arbeitsort täglich/wöchentlich
- Sonstiges: \_\_\_\_\_

**8. Welche Faktoren haben Ihre Entscheidung beeinflusst, ins Ausland zu gehen, um dort zu arbeiten?**

- Bessere Gehaltsbedingungen
- Bessere Karrierechancen

- Weiterentwicklung von Fähigkeiten und Kenntnissen (z.B. Fremdsprachenkenntnisse)
- Hoher Lebensstandard
- Neue Erfahrungen sammeln
- Sonstiges: \_\_\_\_\_

**9. Haben Sie in der Vergangenheit in einem Beherbergungs- bzw. Verpflegungsbetrieb in der Slowakei gearbeitet (z.B. Hotel, Bar, Restaurant etc.)?**

- Ja
- Nein

**10. Bestimmen Sie bis zu welchem Maße Sie mit den folgenden Aussagen bezüglich ihrer ehemaligen Beschäftigung im slowakischen Gastgewerbesektor einverstanden sind. Falls Sie in mehreren Betrieben tätig waren, wählen Sie nur einen.**

1=stimme überhaupt nicht zu, 5=stimme völlig zu

*Der Vorgesetzte schätzt seine Mitarbeiter und kümmert sich um ihr Wohlergehen.*

stimme überhaupt nicht zu 1      2      3      4      5      stimme völlig zu

*Den Mitarbeitern werden diverse finanzielle und nichtfinanzielle Zusatzleistungen zur Verfügung gestellt.*

stimme überhaupt nicht zu 1      2      3      4      5      stimme völlig zu

*Den Mitarbeitern werden umfangreiche Möglichkeiten zum Kompetenzausbau angeboten.*

stimme überhaupt nicht zu 1      2      3      4      5      stimme völlig zu

*Die finanzielle Vergütung wird von den Mitarbeitern als angemessen empfunden.*

stimme überhaupt nicht zu 1      2      3      4      5      stimme völlig zu

*Die Beziehungen unter den Mitarbeitern sind harmonisch und am Arbeitsplatz herrscht eine gute Stimmung.*

stimme überhaupt nicht zu 1 2 3 4 5 stimme völlig zu

**11. Bestimmen Sie bis zu welchem Maße Sie mit den folgenden Aussagen bezüglich ihrer aktuellen Beschäftigung im österreichischen Gastgewerbesektor einverstanden sind.**

1=stimme überhaupt nicht zu, 5=stimme völlig zu

*Der Vorgesetzte schätzt seine Mitarbeiter und kümmert sich um ihr Wohlergehen.*

stimme überhaupt nicht zu 1 2 3 4 5 stimme völlig zu

*Den Mitarbeitern werden diverse finanzielle und nichtfinanzielle Zusatzleistungen zur Verfügung gestellt.*

stimme überhaupt nicht zu 1 2 3 4 5 stimme völlig zu

*Den Mitarbeitern werden umfangreiche Möglichkeiten zum Kompetenzausbau angeboten.*

stimme überhaupt nicht zu 1 2 3 4 5 stimme völlig zu

*Die finanzielle Vergütung wird von den Mitarbeitern als angemessen empfunden.*

stimme überhaupt nicht zu 1 2 3 4 5 stimme völlig zu

*Die Beziehungen unter den Mitarbeitern sind harmonisch und am Arbeitsplatz herrscht eine gute Stimmung.*

stimme überhaupt nicht zu 1 2 3 4 5 stimme völlig zu

**12. Bestimmen Sie Ihre allgemeine Zufriedenheit mit Ihrer aktuellen Beschäftigung.**

sehr unzufrieden      1      2      3      4      5      sehr zufrieden

**13. Planen Sie zukünftig in der slowakischen Gastgewerbebranche zu arbeiten?**

- Ja
- Nein
- Weiß nicht – bitte, gehen Sie zur Frage Nummer 15 über.

**14. Warum?**

Begründen Sie bitte Ihre Antwort in der Frage Nummer 13.

---

**15. Planen Sie zukünftig in der Slowakei in einem anderen Sektor als Gastgewerbe zu arbeiten?**

- Ja
- Nein
- Weiß nicht – bitte, gehen Sie zur Frage Nummer 17 über.

**16. Warum?**

Begründen Sie bitte Ihre Antwort in der Frage Nummer 15.

---

**17. Bestimmen Sie im Allgemeinen, welche von diesen Faktoren Sie am Arbeitsplatz am meisten motivieren.**

Wählen Sie höchstens 3 Antwortmöglichkeiten aus.

- Finanzielle Vergütung (Lohn, 13./14. Gehalt, Prämien etc.)
- Nichtfinanzielle Zusatzleistungen (kostenlose bzw. Vergünstigte Unterkunft/Verpflegung, Sportaktivitäten etc.)

- Wertschätzung seitens des Arbeitgebers
- Möglichkeit der persönlichen und beruflichen Entwicklung
- Harmonische Beziehungen am Arbeitsplatz
- Vorteilhafte Arbeitsbedingungen

**18. Bestimmen Sie bis zu welchem Maße Sie mit den folgenden Aussagen bezüglich ihrer aktuellen Beschäftigung im österreichischen Gastgewerbesektor einverstanden sind.**

1=stimme überhaupt nicht zu, 5=stimme völlig zu

*Ich bin stolz darauf, zu diesem Unternehmen zu gehören.*

stimme überhaupt nicht zu 1          2          3          4          5          stimme völlig zu

*Ich kann mir vorstellen, im Unternehmen langfristig angestellt zu sein.*

stimme überhaupt nicht zu 1          2          3          4          5          stimme völlig zu

*Ich fühle mich mit diesem Unternehmen sehr verbunden.*

stimme überhaupt nicht zu 1          2          3          4          5          stimme völlig zu

*Die zukünftige Entwicklung dieses Unternehmens ist mir sehr wichtig. .*

stimme überhaupt nicht zu 1          2          3          4          5          stimme völlig zu

*Ich würde meinen Arbeitgeber allen potenziellen Mitarbeitern weiterempfehlen.*

stimme überhaupt nicht zu 1          2          3          4          5          stimme völlig zu

**19. Was würden Sie tun, wenn Ihnen eine attraktivere Arbeitsstelle angeboten würde?**

- Ich würde sofort kündigen.
- Es würde mich in keinerlei Hinsicht beeinflussen. Mit meiner Arbeit bin ich zufrieden.
- Diese Frage kann ich momentan nicht eindeutig beantworten.