

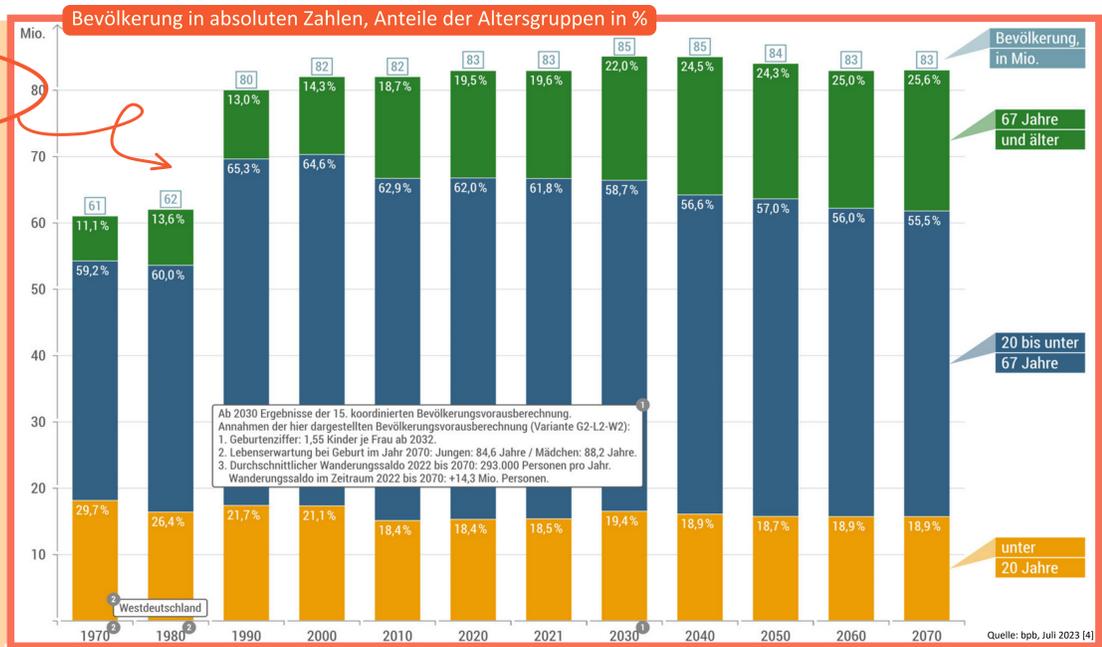


# Der demografische Wandel als Auswirkung auf die Arbeitswelt im Tourismus

Als Resultat des demografischen Wandels wird laut Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, die Zahl der erwerbsfähigen Menschen, also Personen zwischen 20 und 65 Jahren, im Jahr 2030 um 3,9 Millionen sinken. [2]

Dieser Wandel wird sich zukünftig maßgeblich auf die knapp 3 Millionen Beschäftigten der Tourismusbranche [3], also ca. 7 % aller deutschen Erwerbstätigen, auswirken und den Fachkräftemangel auf dem touristischen Arbeitsmarkt verstärken.

## Bevölkerungsentwicklung und Altersstruktur - 1970 bis 2070



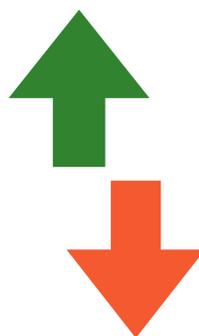
## ALTERSSTRUKTUR

- Generationenkonflikt im internen und externen Kontext
  - Benötigte Kommunikation aufgrund unterschiedlicher Bedürfnisse und Erwartungen (Digitalisierung, Barrierefreiheit, etc.) [Interviewpartner\*in 2; 1]
- verschiedene Generationen treffen auf dem touristischen Markt als Nachfrager und Anbieter aufeinander
- Generationenvielfalt als Chance (Austausch von Wissen) [Interviewpartner\*in 1; 1]
- Anzahl der 20 bis unter 67-Jährigen soll bis 2070 auf 55,5% sinken [4]
  - weniger Arbeitskräfte durch Überalterung und rückläufige Geburtenraten [5]
- Ältere Arbeitnehmer\*innen können ggf. nicht mehr alle operativen Tätigkeiten ausführen
  - Erhaltung der Arbeitsfähigkeit



## MIGRATION

- 2021 waren 28% ausländische Arbeitnehmer\*innen in der Tourismusbranche beschäftigt [10]
- 2018 waren mehr als 31.000 Flüchtlinge im Gastgewerbe beschäftigt [11]
- Laut der Studie „Expat Insider 2023 – The World Through Expat Eyes“ von InterNations liegt Deutschland auf Platz 49/53 als potenzielle Destination für Expats und wird somit als sehr unattraktiv wahrgenommen [12]
- Da der globale Tourismus ansteigt und Tourismusbranchen im Ausland als Arbeitgeber immer stärker werden, fallen potenzielle Arbeitnehmer\*innen aus dem Ausland immer mehr weg [Interviewpartner\*in 2; 1]



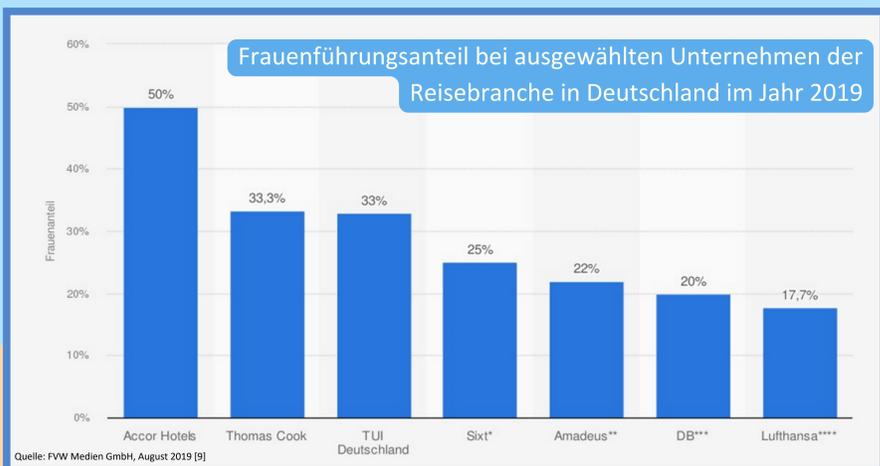
- Neue Arbeitskräfte gegen den Personalmangel finden
- Interkulturelle Vielfalt einbinden
- Integration von Migrant\*innen in die Gesellschaft steigern
- Bürokratie: Lange Wartezeiten für Visa, Anerkennung der Qualifikationen, etc. [Interviewpartner\*in 3; 1]
- Sprachbarriere, Mentalität und kulturelle Unterschiede [Interviewpartner\*in 3; 1]
- Zusätzlicher Aufwand für die individuelle Förderung

## URBANISIERUNG

- Urbanisierung als Trend: 2022 ist der Anteil der deutschen Gesamtbevölkerung, die in Städten wohnen, auf 77,7% angestiegen [13]
- Ländliche Regionen werden durch eine geringe Bevölkerungsanzahl und ein geringes Freizeit- und Kulturangebot unattraktiver
- Schwierigere Integration für Migrant\*innen in ländlichen Regionen [Interviewpartner\*in 2; 1]

## GESCHLECHTERVERTEILUNG

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf durch Teilzeitarbeitsmodelle
- Gender Pay Gap, welche im Jahr 2022 bei einer Gehaltsdifferenz von 18% pro Stunde lag [6]
- Erwerbsbeteiligung von Frauen jedoch in allen Altersgruppen gestiegen [7]
- Laut der Studie „Frauen im Tourismus“ gibt es mehr Männer in Führungspositionen als Frauen trotz eines deutlich höheren Frauenanteils in der Tourismusbranche
  - Ungleichgewicht im Top-Management, obwohl mehr Frauen als Männer an deutschen Universitäten und Hochschulen studieren [8]



- Neue Arbeitszeitmodelle [Interviewpartner\*in 3; 1]
- Einwanderungspolitik erleichtern → „Chancenkarte“ mit Kategorien (Berufsausbildung, Sprachkenntnisse etc.) [15]



## AKTUELLE ENTWICKLUNGEN

- Integration von Migrantinnen durch das Landesprogramm Kontaktstellen „Frau und Beruf“ [14]
- Transferprogramme, wie z.B. das Girls' Digital Camp in Baden-Württemberg [14]

### Ländliche Regionen attraktiver gestalten am Beispiel von Hessen [16]

- Digitale Infrastruktur (z.B. Homeoffice)
- Zukunftstaugliche Mobilitätskonzepte (ÖPNV)
- Freizeit- und Kulturangebot ausbauen
- Gesundheitsvorsorge für alle Altersgruppen