



KATHOLISCHE UNIVERSITÄT
EICHSTÄTT-INGOLSTADT

„Arbeiten, wo andere Urlaub machen“

—

**Eine biographische Studie zur Agency von in Südtirol
lebenden Migrant*innen am Beispiel der
Tourismusbranche**

Dissertation zur Erlangung des
Doktorgrads rerum naturalium (Dr. rer. nat.)
an der Mathematisch-Geographischen Fakultät
der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt

vorgelegt von
Anja Marcher, M.A.

Eichstätt im Februar 2023

Dissertation eingereicht am: 23.02.2023

Datum der Disputation: 26.06.2023

Referent: Prof. Dr. Harald Pechlaner

Korreferentin: PD. Dr. Jaennine Wintzer

Inhalt

ABBILDUNGSVERZEICHNIS	V
TABELLENVERZEICHNIS	VII
ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS	IX
VORWORT	XI
1 EINLEITUNG	1
1.1 Forschungsleitende Fragen	2
1.2 Vorgangsweise und Forschungsdesign	3
1.3 Aufbau der Arbeit	4
2 THEORIE	7
2.1 Labor Geography	8
2.2 Biographieforschung	16
2.3 Agency-theoretischer Zugang	23
2.4 Bisherige Forschungen zu Migration und Tourismusarbeit	25
2.4.1 <i>Die wirtschaftliche Bedeutung tourismusbezogener Arbeitsmigration</i>	25
2.4.2 <i>Die touristische Arbeitswelt für Migrant*innen</i>	29
2.4.2.1 <i>Eine Frage der Zugehörigkeit</i>	29
2.4.2.2 <i>Der touristische Erwerbsmarkt als Chance</i>	31
2.4.2.3 <i>Die Bedeutung sozialer Netzwerke</i>	34
2.4.3 <i>Empirische Evidenzen aus Südtirol</i>	36
3 METHODE	39
3.1 Auswahl des Untersuchungsgebiets	39
3.2 Das Subjekt als Ausgangspunkt wirtschaftsgeographischer Forschung	41
3.2.1 <i>Biographisch-narrative Interviews</i>	43
3.2.2 <i>Teil-strukturierte Interviews</i>	47

3.3	Zugang zum Forschungsfeld	48
3.4	Transkription und Datenaufbereitung	52
3.5	Forschungsethik und Fremdheit im Forschungsprozess	52
3.6	Analysemethoden	56
3.6.1	<i>Qualitative Inhaltsanalyse</i>	57
3.6.2	<i>Biographische Fallrekonstruktionen</i>	60
4	ERGEBNISSE	65
4.1	Motive und Erwartungshaltungen der Migrant*innen	65
4.1.1	<i>Das Verlassen des Herkunftslandes</i>	65
4.1.2	<i>Südtirol als neuer Lebensmittelpunkt</i>	74
4.1.3	<i>Die Arbeit im Tourismus</i>	79
4.2	Agency im touristischen Kontext	85
4.2.1	<i>„Gastgewerbe, was heißt das für mich?“</i>	85
4.2.1.1	Sequenzielle Analyse der biographischen Daten	85
4.2.1.2	Struktur des erzählten Lebens	93
4.2.1.3	Rekonstruktion der erlebten Lebensgeschichte	104
4.2.1.4	Biographische Fallpräsentation	114
4.2.1.5	Typenbildung	117
4.2.2	<i>„Und so habe ich das überstanden“</i>	121
4.2.2.1	Biographische Fallpräsentation	122
4.2.2.2	Typenbildung	131
4.2.3	<i>„Sie wissen nicht zu schätzen, was man leistet“</i>	134
4.2.3.1	Biographische Fallpräsentation	135
4.2.3.2	Typenbildung	142
4.2.4	<i>Vergleich der rekonstruierten Biographien</i>	145
4.2.4.1	Die Bedeutung von Arbeit und die Rolle staatlicher Regulierungen	148
4.2.4.2	Vielsprachigkeit und das Kennenlernen der regionalen Gegebenheiten	152
4.2.4.3	Lokale und transnationale soziale Beziehungen und Netzwerke	154
4.2.5	<i>Zwischenfazit</i>	157
4.3	Ergänzende Einblicke in die Südtiroler Tourismusbranche	161
4.3.1	<i>Entwicklungen aus Unternehmenssicht</i>	161
4.3.2	<i>Zentrale Handlungsfelder für die Betriebe</i>	167
4.3.2.1	Arbeitskräfte finden	168
4.3.2.2	Mitarbeiter*innen binden	175

4.3.2.3	Wettbewerbsfähig bleiben	182
4.3.2.4	Preisdruck standhalten	183
4.3.2.5	Kurzfristigkeit handhaben	185
4.3.2.6	Onlinepräsenz sicherstellen	187
4.3.3	Zwischenfazit	188
4.4	Regionale Rahmenbedingungen in Südtirol	192
4.4.1	Die Rolle internationaler Zuwanderung	192
4.4.2	Der Erwerbsarbeitsmarkt und die Nachfrage nach touristischen Arbeitskräften	197
4.4.3	Südtirols Tourismusentwicklung und die Bedeutung zugewanderter Arbeitskräfte ..	200
4.4.4	Zwischenfazit	206
5	FAZIT	207
5.1	Beantwortung der forschungsleitenden Fragen	207
5.2	Beitrag der Forschungsarbeit	215
5.3	Limitationen und künftiger Forschungsbedarf	219
	LITERATUR	223
	ANHÄNGE	255
	Anhang 1: Transkriptionsregeln	256
	Anhang 2: Interviewprotokolle der Migrationsbiographien	257
	Protokoll Tereza	257
	Protokoll Lada	258
	Protokoll Radu	259
	Protokoll Katerina	260
	Protokoll Nikoleta	261
	Protokoll Denisa	262
	Protokoll Bianka	263
	Protokoll Nina	264
	Protokoll Darina	265
	Protokoll Matej	266
	Protokoll Adnan	267
	Protokoll Milena	268
	Protokoll Tijana	269

<i>Protokoll Jolana</i>	270
<i>Protokoll Ekrem</i>	271
<i>Protokoll Sophia</i>	272
Anhang 3: Leitfaden für die Interviews mit Unternehmen	273
Anhang 4: Unternehmenssample	274
Anhang 5: Ergänzende empirische Ergebnisse	275
<i>Migrationsbiographien</i>	275
<i>Unternehmensinterviews</i>	293

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Migrationsmotive nach Anzahl der individuellen Migrationsgeschichten und Kodierungen	66
Abbildung 2 Wandlungsmuster entlang der Lebensgeschichten	68
Abbildung 3 Motive für die Einreise und den Aufenthalt in Südtirol nach Anzahl der Migrationsprojekte und Kodierungen.....	75
Abbildung 4 Motive für und gegen den Tourismus nach Anzahl der Migrationsprojekte und Kodierungen	80
Abbildung 5 Handlungsfelder nach Anzahl der befragten Unternehmen und Kodierungen ...	168
Abbildung 6 Bevölkerungsentwicklung der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol (1965–2021)	195
Abbildung 7 Beschäftigungsentwicklung nach Sektoren, 2010 bis 2020 (Indexjahr = 2010)	197
Abbildung 8 Sektoren mit dem höchsten Bedarf: Anzahl benötigter Arbeitskräfte von 2017 bis 2020	198
Abbildung 9 Unselbstständig Beschäftigte nach Sektor und Herkunftsland im Jahr 2019	200
Abbildung 10 Entwicklung der touristischen Besucherströme (1990–2021).....	203
Abbildung 11 Anzahl der unselbstständig Beschäftigten im Tourismus im Jahresverlauf nach Staatsangehörigkeit (2018–2021)	205
Abbildung 12 Migrationsmotive (Hauptkategorien) je befragter Person	286

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Interviewpartner*innen nach Herkunftsland, Jahr der Einreise und Altersgruppe	51
Tabelle 2 Beispiel einer inhaltsanalytischen Grobkodierung	59
Tabelle 3 Ausschnitt der Selbstpräsentationsanalyse von Terezas Lebensgeschichte	63
Tabelle 4 Interviewsample der befragten Beherbergungs- und Gastronomiebetriebe	274
Tabelle 5 Migrationsmotive klassifiziert nach inhaltsanalytischen Kategorien	275
Tabelle 6 Motive für die Destination Südtirol klassifiziert nach inhaltsanalytischen Kategorien	278
Tabelle 7 Wege in und aus den Tourismus klassifiziert nach inhaltsanalytischen Kategorien	282
Tabelle 8 Analyse der Selbstpräsentation von Tereza.....	287
Tabelle 9 Handlungsfelder aus Unternehmenssicht klassifiziert nach inhaltsanalytischen Kategorien	294

Abkürzungsverzeichnis

AFI	Arbeitsförderungsinstitut
ASTAT	Landesinstitut für Statistik der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol
EU	Europäische Union
EUROSTAT	Statistisches Amt der Europäischen Union
HGV	Hoteliers- und Gastwirteverband
IDM	Innovation Development Marketing, Südtirols Standortagentur
INSTO	UNWTO International Network of Sustainable Tourism Observatories
ISTAT	Istituto Nazionale di Statistica (Nationales Institut für Statistik)
IOM	International Organization for Migration (Internationale Organisation für Migration)
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung)
UNWTO	World Tourism Organization (Welttourismusorganisation)
WIFO	Institut für Wirtschaftsforschung der Handelskammer Bozen

Vorwort

Danke all jenen, die bereit waren, ihre Lebensgeschichte und ihre Erfahrungen mit mir zu teilen. Vielen Dank auch an meinen Lebenspartner, meine Familie, all meine Verwandten und Bekannten, Freund*innen sowie Kolleg*innen, die mich bei dieser Forschungsarbeit auf unterschiedliche Weise und in diversen Phasen unterstützt und begleitet haben.

Der Weg war lang, von der Themenfindung, der Entwicklung und Umsetzung des Forschungsdesigns bis hin zur Untersuchung der Forschungsfragen und der schrittweisen Verschriftlichung zentraler Resultate. So möchte ich auf diesem Wege besonders Prof. Dr. Harald Pechlaner für seine Unterstützung und Geduld über die letzten Jahre und für die Möglichkeit danken, mich im Rahmen der Dissertation meinen eigenen Interessen, dem Thema der Migration sowie meiner Heimat Südtirol zu widmen. Last, but not least, möchte ich mich bei Frau PD Dr. Jeannine Wintzer für ihr Engagement, die konstruktiven Anregungen und motivierenden Worte auf den letzten Schritten hin zur Finalisierung der Arbeit bedanken.

Wien im Februar 2023

Anja Marcher

1 Einleitung

Im Tourismussektor stellt der Fach- und Arbeitskräftemangel seit Jahrzehnten eine der größten Herausforderungen dar (Choi et al., 2000; Gardini, 2016; Kim et al., 2016; Ruhs & Anderson, 2012). Zu den bereits bestehenden Schwierigkeiten, den Bedarf an Arbeitskräften zu decken, kommt hinzu, dass sich viele Tourismusfachkräfte infolge der Corona-Pandemie umorientierten und das Erwerbsmilieu wechselten. Der erneute Reiseboom 2022 verdeutlicht die Probleme der Branche, neues Personal zu gewinnen. Schlagzeilen wie „Personalmangel im Tourismus: Wo sind die Arbeitskräfte geblieben?“ (Ball, 2022) oder „Niemand will mehr da arbeiten, wo andere Urlaub machen“ (Salzburger, 2022), dominieren den medialen und öffentlichen Diskurs. Aus Beschäftigungssicht gilt der Tourismus vielfach als eine Branche im Krisenmodus (siehe La Repubblica, 2022; Dragovic, 2021) und die Rufe nach Lösungen für die stetig wachsende Tourismuswirtschaft und ihren hohen Arbeitskräftebedarf werden lauter (siehe Sky Telegiornale 24, 2022; Netti, 2022).

Der Mangel führt einerseits zu einer kritischeren Auseinandersetzung mit der Arbeitgeber*innen-attraktivität touristischer Betriebe (Arbeitsbedingungen, Bezahlung, etc.) und andererseits wird versucht, fehlende Arbeitskräfte über (befristete) Migrationsbewegungen zu kompensieren (Joppe, 2012; Ladkin, 2018). Mittels sektorspezifischer Kontingente werden gezielt Saisonarbeitskräfte aus dem Ausland für die Branche angeworben – eine altbekannte und vielfach angewandte Strategie, um dem Arbeitskräftebedarf kurzfristig entgegenzusteuern (Castles & Miller, 2007). Deutlich zeigt sich dies auch am Beispiel des sogenannten ‚Gastarbeiter‘-Systems in Deutschland der Nachkriegsjahrzehnte (Oltmer et al., 2015) oder durch aktuellere Diskussionen rund um qualifizierte Zuwanderung (BMWi, 2019; Hillmann, 2016).

Doch im Tourismus werden nicht nur viele Arbeitskräfte aus dem Ausland angeworben, sondern der Sektor nimmt vielerorts auch eine zentrale Rolle bei der „Absorbierung zugewanderter Arbeitskräfte“ (Ladkin, 2018, S. 263) ein. Die Gründe für die Einstellung von Migrant*innen sind aus Unternehmenssicht vielfältig; sie liegen im Spannungsfeld zwischen günstigen Arbeitskosten, der Schließung von Personallücken und einem Zugewinn an Kompetenzen (siehe Markova et al., 2016; Paraskevopoulou et al., 2012; Aitken & Hall, 2000; Moriarty et al., 2012).

Ohne Migration ist die Arbeit im Tourismus nicht mehr bewältigbar (Salazar, 2020). Dadurch trägt der Tourismus zur internationalen Arbeitsmigration und -mobilität bei (Hall & Williams, 2002; Ladkin, 2014) und erfüllt gleichzeitig eine wesentliche Funktion bei der Aufnahme von Menschen mit Migrationshintergrund in den Erwerbsmarkt (Ladkin, 2018). Die Erfahrungen und Sichtweisen der (zugewanderten, mobilen) Arbeitskräfte bleiben jedoch meist unberücksichtigt (McDowell et al., 2007). So stellen sich die Fragen, was dies für die Arbeitskräfte selbst bedeutet und welche Möglichkeiten oder Einschränkungen mit der Beschäftigung im Tourismus verbunden sind.

1.1 Forschungsleitende Fragen

In der Literatur wird zunehmend der Miteinbezug jener Personen gefordert, die die Arbeit ausführen (Elshaer & Marzouk, 2019; Ioannides & Zampoukos, 2019; Janta, Ladkin et al., 2011; Ladkin, 2014, 2018). Vor diesem Hintergrund geht die vorliegende Untersuchung der Frage nach: Welche Rolle nimmt der Tourismussektor für Migrant*innen im Verlauf ihrer Leben ein und inwieweit erweitert oder begrenzt dieser ihre Agency (Handlungsfähigkeit)?

Es geht folglich darum zu verstehen, welchen Einfluss die gegebenen Rahmenbedingungen und (insbesondere touristische) Kontexte auf die individuelle Handlungsfähigkeit von Migrant*innen haben. Südtirol gilt als interessantes Untersuchungsgebiet, da es kaum Studien zur dortigen Beschäftigungssituation von Menschen mit Migrationshintergrund im Tourismus gibt, obwohl die Region bereits in den 1990er Jahren die steigende Personalnot der Branche mithilfe sogenannter „Gastarbeiter aus dem ehemaligen Ostblock“ (Rohrer, 2003a, S. 216) zu lösen versuchte. Für die ansässige Bevölkerung galt das Gastgewerbe schon damals als wenig attraktiv und durch den Fall des Eisernen Vorhanges fanden sich leichter neue Arbeitskräfte aus dem Ausland (ebd.). Laut dem Amt für Arbeitsmarktbeobachtung (2019) besaß im Jahr 2018 (zum Zeitpunkt der Datenerhebung) etwa ein Drittel der Beschäftigten im Südtiroler Tourismussektor (34,7 %) keine italienische Staatsbürgerschaft. Neben dem Beitrag zur Agency-Debatte möchte die vorliegende Untersuchung einen vertieften Einblick in die Arbeits- und Lebenssituation zugewanderter Menschen in Südtirol geben.

Weiterführend ergeben sich folgende Fragestellungen:

- Welche Motivationen und Erwartungshaltungen liegen Wanderungen im touristischen Kontext zugrunde? Welche Umstände und Situationen führen zu Migration und zur Beschäftigung im Tourismus?
- Wie und in welcher Form sind Migrant*innen im Tourismus handlungsfähig? Mit welchen strukturellen Rahmenbedingungen sind sie konfrontiert? Welche Rolle spielt die sozialräumliche Einbettung der Akteur*innen im Aufnahmekontext?
- Welche Bedeutung haben zugewanderte Arbeitskräfte für Arbeitgeber*innen in Beherbergungs- und Gastronomiebetrieben? Wie ist der Umgang mit Migration im Tourismus und wie werden Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund wahrgenommen?

Mit der Bearbeitung dieser Fragen soll die Untersuchung einen Beitrag zum Verständnis der Lebens- und Arbeitswelt von Migrant*innen im Tourismus und ihrer Handlungsmöglichkeiten leisten. Insbesondere angesichts ihrer Bedeutung für den Tourismus vor dem Hintergrund des anhaltenden Fachkräftemangels (Johnson, 2020) und der in der Literatur vielseitig dargelegten Benachteiligungen von Migrant*innen in der Branche (Duncan et al., 2013; Janta et al., 2012) bedarf es weiterer Einblicke in die Lebensrealitäten der Menschen die dort arbeiten.

1.2 Vorgangsweise und Forschungsdesign

Um die Sichtweisen und Arbeitserfahrungen von Migrant*innen im Tourismus erfassen und die oben formulierten Forschungsfragen beantworten zu können, wurde für die vorliegende Arbeit ein qualitativ-induktiver und von der Empirie geleiteter Forschungsansatz gewählt. Subjekte und ihre Erfahrungen sowie das Verhältnis von Individuum und Gesellschaft werden dadurch ins Zentrum der Untersuchung gestellt (Bryman, 2001; Waller et al., 2016). Biographisch-narrative Interviews mit Migrant*innen und semi-strukturierte Interviews mit Führungskräften aus der Südtiroler Beherbergung und Gastronomie dienen dazu, Ansichten aus der Perspektive der Arbeitgeber*innen und -nehmer*innen einzufangen und ein ganzheitliches Bild der Lebens- und Arbeitswelt von Migrant*innen in der Südtiroler Tourismusbranche zu zeichnen (Ladkin, 2011). Am Beispiel der Lebensgeschichten von in Südtirol lebenden Migrant*innen mit Berufserfahrung in der Tourismusbranche werden deren Motivationen und Erwartungshaltungen sowie Handlungs- und Orientierungsmuster am Arbeitsplatz und darüber hinaus analysiert. Biographisch-narrative Interviews als Erhebungsmethode ermöglichen es, den Verlauf von Handlungen nachzuzeichnen und die Bedeutung der Tourismusarbeit im individuellen Lebenskontext zu beleuchten und in den Lebenszusammenhang der Beschäftigten zu stellen. Der Fokus auf die individuelle Ebene der Arbeitskräfte und ihre Narrative gibt Aufschluss über Migrationsprozesse, subjektive Erfahrungen und Agency im und durch den Tourismus sowie im gesamtgesellschaftlichen Kontext.

Mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse werden in einem ersten Auswertungsschritt die Motive für die Wanderungen sowie Tätigkeiten im Tourismus untersucht (Kuckratz, 2016). Darauf aufbauend wird anhand biographischer Fallrekonstruktionen die Handlungsfähigkeit der Migrant*innen im Aufnahmekontext – mit besonderem Blick auf ihre Arbeitserfahrungen im Tourismus – rekonstruiert (Rosenthal, 2015). Erweitert wird der biographische Ansatz durch die Untersuchung der Unternehmensperspektive. Diese dient der Erhebung komplementärer Informationen zur Bedeutung von Migration für den touristischen Arbeitsmarkt und zu den strukturellen Rahmenbedingungen mit denen Migrant*innen in Südtirol konfrontiert sein können. Dazu erfolgt eine ergänzende qualitative Inhaltsanalyse halb-strukturierter Interviews mit Tourismusbetrieben aus der Region.

Die Forschungsfragen und der methodische Zugang ergaben sich aus einer praxisbezogenen Beobachtung im Territorium, meiner Arbeitserfahrung in Hotellerie und Gastronomie, der persönlichen Faszination für das Thema ‚Migration‘, einer kritischen Reflexion der Literatur zum Untersuchungsgegenstand sowie aus bereits durchgeführten Forschungen zum Themenkomplex der Migration, des Tourismus und/oder des Arbeitsmarktes (siehe Innerhofer et al., 2018; Gruber et al., 2022; Kofler et al., 2020; Marcher et al., 2017; Marcher, 2020; Marcher et al., 2020; Marcher et al., 2021; Orsi et al., 2020; Pechlaner et al., 2018). Zudem entwickelte ich die Fragen aus der Notwendigkeit heraus, eine andere Perspektive in den Analysefokus zu stellen, nämlich jene der

Arbeitnehmer*innen und insbesondere von Migrant*innen.¹ Um den Stimmen und Erfahrungen der jeweiligen Akteur*innen mehr Gewicht zu verleihen, wurde ein biographisch-narrativer Zugang als Startpunkt der Untersuchung gewählt; hieraus resultiert eine offene, interpretative Forschungsstrategie mit einer subjektbezogenen Perspektive. Das durch den Forschungsprozess generierte Wissen soll sowohl für die akteursbezogene als auch für die wissenschaftliche Praxis anschlussfähig sein.

Die angestrebten Erhebungsergebnisse sollen Einblicke in die Lebens- und Arbeitswelt von Migrant*innen am Beispiel der Südtiroler Tourismusbranche geben, die bisher kaum Gegenstand wissenschaftlicher Forschung waren und sind. Zudem soll ein empirischer und methodischer Beitrag zur Untersuchung der Agency von Migrant*innen in der Tourismusbranche und des Tourismus-Migrationsregimes geleistet werden, da Betrachtung der individuellen Arbeits- und Lebensbedingungen von Tourismusbeschäftigten nach wie vor begrenzt sind und Untersuchungen über mobile, saisonale Arbeitskräfte dominieren (Baum et al., 2016; Ioannides & Zampoukos 2017, 2019). Ferner möchte ich dazu beitragen, hinter die gegebene und akzeptierte touristische Realität in Südtirol zu blicken.

1.3 Aufbau der Arbeit

Die englischsprachige Labor Geography sowie die deutschsprachige Biographieforschung bilden die Grundlage für meine Forschungsarbeit (Kapitel 2). Erstere ist eine Teildisziplin der englischsprachigen Wirtschaftsgeographie und ein noch relativ neuer Ansatz innerhalb der Tourismusforschung. Sie versteht Arbeitskräfte als individuelle oder kollektiv handelnde Akteur*innen und untersucht ihre Rolle bei der Produktion der sozialen Welt sowie bei der Ausverhandlung räumlicher Bezüge (Berndt & Fuchs, 2002). Arbeit erfolgt immer in einem gesellschaftlichen und geographischen Kontext; daher ist es von Interesse, zu verstehen, inwieweit das Handlungsvermögen von Arbeitskräften dadurch beeinflusst oder als „Quelle der Macht“ (Brogan & Tufts, 2017, S. 3) genutzt wird. Wenngleich die Labor Geography die Voraussetzungen dafür schafft, die Agency von Arbeitskräften zu beleuchten, und damit den theoretischen Rahmen der Forschungsarbeit vorgibt, werden insbesondere Zugänge der Biographieforschung vorgestellt, die es ermöglichen, die individuelle Handlungsfähigkeit sozialer Akteur*innen über den Arbeitsplatz hinaus zu untersuchen und die Subjekte in den Mittelpunkt zu stellen. So erfolgt ergänzend eine Einordnung von Agency in der Biographieforschung. Die Darlegungen sollen keine umfassende Übersicht über die vielseitige Agency-Debatte liefern, sondern eine Basis für den in der vorliegenden Arbeit verwendeten analytischen Zugang zu Agency und der gewählten Methode bilden.

¹ Griffin (2018) ermutigt beispielsweise Tourismusforscher*innen narrative Ansätze zu verwenden, um die gelebten Realitäten betroffener Personen besser zu verstehen, da über diesen Weg bedeutendes und ansonsten verstecktes Wissen geteilt werde.

Des Weiteren beinhaltet das Theoriekapitel einen Überblick über den aktuellen Stand der Literatur zum Thema der Arbeit und Beschäftigung entlang der Schnittstelle von Tourismus und Migration. Dieser umfasst bisherige Forschungsarbeiten, die Aufschlüsse über die Rahmenbedingungen geben, in denen sich Migrant*innen im Tourismus bewegen. Hierbei können bereits Erkenntnisse darüber gewonnen werden, welche Chancen sich am Tourismusarbeitsmarkt bieten bzw. mit welchen Beschäftigungsrisiken Migrant*innen konfrontiert sein können.

Im dritten Kapitel widme ich mich der methodischen Vorgangsweise. Zunächst erfolgen die Vorstellung des Untersuchungsgebiets Südtirol und die Begründung der Auswahl des Forschungsfelds. Daraufhin werden die angewandten Methoden und der Zugang zum Forschungsfeld, die Reflexion über meine Position im Feld sowie die Strategie zur Analyse der erhobenen qualitativen Daten dargelegt.

Die Ergebnisse werden in Kapitel 4 präsentiert. Die empirischen Evidenzen werden in mehreren separaten Abschnitten aufgearbeitet und diskutiert. Die ersten beiden Abschnitte geben Einblick in die Beweggründe der interviewten Biograph*innen zu migrieren, in der Tourismusbranche zu arbeiten und nicht zuletzt in die Motive, die sie nach Südtirol geführt haben. Im dritten Abschnitt wird die Agency innerhalb ausgewählter Migrationsbiographien rekonstruiert und kontrastiert. Die Analyse ermöglicht einen Einblick in die Lebenswelt der Migrant*innen in Südtirol und ihre Arbeitserfahrungen im Tourismus. Wenngleich jede Lebensgeschichte für sich steht und durch individuelle Erlebnisse und Erinnerungen geprägt ist, zeigen sich vergleichbare Dimensionen, die die Agency von Migrant*innen kennzeichnen, und Handlungsstrategien zur Verbesserung der eigenen Situation. Der letzte Abschnitt des Ergebniskapitels lenkt hingegen den Fokus auf die Sicht der Arbeitgeber*innen. Die Erkenntnisse verdeutlichen die Herausforderungen, mit denen sich die Südtiroler Tourismusbetriebe vor Ausbruch der Covid-19-Pandemie konfrontiert sahen. Neben zentralen Entwicklungen in der Branche wurden sechs Handlungsfelder aus Unternehmenssicht identifiziert. Die Suche nach neuem Personal sowie die Bindung der bestehenden Mitarbeiter*innen geben auch Aufschluss darüber, welche Rolle die Migration für die Unternehmen spielt und wie damit umgegangen wird. Zum Abschluss des Kapitels werden die Entwicklungen der Region hinsichtlich Migration, Tourismus und der Rolle von Personen mit Migrationshintergrund für den (touristischen) Arbeitsmarkt skizziert. Die auf Literatur und Sekundärdaten basierenden Ergebnisse dienen dem allgemeinen Verständnis des regionalen Kontexts, mit dem Migrant*innen in Südtirol konfrontiert sind.

Im Schlusskapitel werden die zentralen Untersuchungsergebnisse diskutiert. So zeigen sich unterschiedliche Strategien von Migrant*innen, ihre Arbeits- und Lebenssituation zu verbessern. Der Tourismussektor und damit verbundene saisonale Arbeitsstellen werden beispielsweise dazu genutzt, das eigene Herkunftsland zu verlassen, Auslandserfahrungen zu sammeln oder neue Kompetenzen zu erlernen. Doch repräsentiert der Sektor auch eine Alternative zu Arbeitslosigkeit oder zu anderen (nicht zugänglichen) Erwerbsmilieus. Der anhaltende Arbeitskräftemangel erleichtert den Arbeitsmarktzugang für Menschen mit Migrationshintergrund und wirkt sich auch auf

ihre Agency aus. Dennoch lassen die Ergebnisse erkennen, dass die Situation und die Handlungsfähigkeit von Migrant*innen in Südtirol nicht nur durch den Arbeitsplatz und die Bedürfnisse der Branche, sondern insbesondere durch ihre soziale und geographische Einbettung beeinflusst wird und Migrant*innen unterschiedliche Strategien anwenden, um ihre Arbeits- und Lebenssituation zu verbessern.

Darüber hinaus werden der Beitrag der Arbeit zur Erschließung des Forschungsfeldes, die Bedeutung der Ergebnisse für Tourismusbeschäftigte mit Migrationshintergrund und politische Akteur*innen sowie Limitationen der Forschung und mögliche weiterführende Fragestellungen dargestellt.

2 Theorie

Anders als in klassischen, wirtschaftsgeographischen Untersuchungen werden Arbeitskräfte im Rahmen der vorliegenden Arbeit nicht als reiner Produktionsfaktor oder rationale, marktgesteuerte Akteur*innen mit wenig Einflussmöglichkeiten verstanden, sondern – inspiriert von der englischsprachigen *Labor Geography* und der aktuellen *Agency*-Debatte – als aktive Agenten der ökonomischen Landschaft (Herod, 1997; Brogan & Tufts, 2017; Castree, 2007; Helfferich, 2012b; Otto et al., 2020). Die Arbeit setzt sich vor allem mit der individuellen Selbstbestimmung von Migrant*innen im touristischen Kontext auseinander. Soziale Strukturen werden dabei als Kontext und als ein Produkt individueller und kollektiver Handlungen betrachtet, die die subjektive Agency beschränken oder ermöglichen können. Die Handlungsfähigkeit menschlicher Akteur*innen wird demnach durch strukturelle Rahmenbedingungen beeinflusst, kann aber gleichzeitig durch Handlungen auf individueller und kollektiver Ebene verändert werden. Handlungsstrategien sollten demnach immer im Zusammenhang mit weiter gefassten sozialen Beziehungen gesehen werden (Coe & Jordhus-Lier, 2010).

Im deutschsprachigen Raum ist Agency ein Konzept, um die Handlungsmacht, -mächtigkeit, -befähigung, -möglichkeit oder -fähigkeit von Individuen erfassen zu können (Geiger, 2016).² Der Begriff der Agency wird zwischen und innerhalb von unterschiedlichen Disziplinen wie der Soziologie, der Anthropologie, der Ökonomie oder der Geographie auf verschiedene Weise verstanden und definiert (Helfferich, 2012b). Laut Helfferichs soziologischer Perspektive kann Agency als „faktisches Handeln, [...] als individuelle Eigenschaft von Subjekten oder von Strukturen“ (ebd., S. 9), als persönliche Deutung oder als Ergebnis von Interaktionen betrachtet werden. Der Fokus kann dabei auf Macht(beziehungen) oder den Möglichkeiten zum Handeln liegen (ebd.). Den diversen Agency-Zugängen ist jedoch gemein, dass sie sich damit auseinandersetzen, was für Akteur*innen machbar ist, welche Wirkungen wem zugeschrieben werden und was folglich in der Macht des/der Einzelnen liegt. Das Verhältnis von Individuum und Gesellschaft, von individueller Selbstbestimmung und gesellschaftlichen Beschränkungen steht im Mittelpunkt der Betrachtungen (Geiger, 2016; Scherr, 2012). Die *Labor Geography* liefert dabei wesentliche Erkenntnisse und konzeptionelle Zugänge zur Rolle räumlicher Faktoren, die für die Handlungsfähigkeit von Arbeitskräften bedeutend sein können, sowie zur kollektiven wie individuellen Handlungsfähigkeit im Arbeitskontext.

An dieser Stelle soll festgehalten werden, dass im vorliegenden Forschungsprojekt zwischen Migration und nicht migrationsbezogener Mobilität unterschieden wird (siehe Haas et al., 2020). Es handelt sich hierbei um zwei Mobilitätsformen, die durch unterschiedliche Mobilitätsregime beeinflusst werden (Salazar, 2020). Erstere wird von der Internationalen Organisation für Migration (2021) als „the movement of persons away from their place of usual residence, either across an

²Die Begriffe ‚Agency‘ und ‚Handlungsfähigkeit‘ werden in der vorliegenden Arbeit synonym verwendet.

international border or within a State” definiert. Zu den anderen Formen der Mobilität zählen demnach Prozesse wie der Tourismus, Familienbesuche oder Pendelbewegungen. Allerdings ist es wichtig anzumerken, dass eine klare Zuordnung nicht immer einfach ist.³

Des Weiteren wird der Begriff ‚Tourismus‘ nachfolgend bedeutungsgleich mit der Tourismusbranche als Wirtschaftszweig verwendet. Damit einher geht ein synonyme Gebrauch der Bezeichnungen ‚Tourismusindustrie‘ oder ‚Tourismussektor‘, womit die Bereitstellung einer Unterkunft, von Essen und Getränken sowie die Unterhaltung touristischer Gäste gemeint ist (Baum, Kralj et al., 2016). Statistisch werden dem Wirtschaftszweig ‚Gastgewerbe‘ das Beherbergungswesen (Hotels, Pensionen, Campings usw.) und die Gastronomie (Restaurants, Cafés, usw.) zugeordnet (Bundesagentur für Arbeit, 2021). Beherbergung und Gastronomie werden als Kerngeschäft und zentrale Elemente des touristischen Erlebnisses betrachtet.⁴ Auch wenn das touristische Angebot weit über diese Bereiche hinaus geht, beschränke ich mich in meiner Arbeit auf Beschäftigte des Beherbergungs- und Gaststättenwesens.⁵

2.1 Labor Geography

Die englischsprachige *Labor Geography* entwickelte sich im Laufe der 1990er Jahre als neue Teildisziplin der englischsprachigen Wirtschaftsgeographie. Der Faktor Arbeit wurde in der Geographie zwar schon lange als Schlüsselressource betrachtet, die die Funktionsweise der Wirtschaft bestimmt, doch galt das Interesse vor allem dem Markt und den Unternehmen (Herod, 2018). Bis weit in die 1970er Jahre hinein wurde Arbeit lediglich als Standortfaktor verstanden, dessen Faktorkosten von Ort zu Ort und von Region zu Region variieren (Herod, 2018, Berndt & Fuchs, 2002). Auch Arbeitsbeziehungen standen in der Wirtschaftsgeographie lange Zeit nicht im Interesse der Forschung (Berndt & Fuchs, 2002; Coe, 2012; Castree, 2010). Hingegen betrachtet die Labor Geography Arbeitskräfte als individuelle oder kollektiv handelnde Akteur*innen. Dabei möchte sich die Disziplin von neoklassischen und sozialdeterministischen, marxistischen

³ Definitionen und Klassifizierungen der Migration ziehen eine Vielzahl an Unterscheidungskriterien heran: Diese reichen von zeitlichen und räumlichen Aspekten (Dauer, Häufigkeit, Distanz, Richtung), über den (arbeits-)rechtlichen Status der Individuen (z. B. Familienzusammenführung, Arbeitsrecht, Schutzstatus, illegaler Aufenthalt), den Grad der Freiwilligkeit oder Entscheidungsautonomie (von der Flucht bis hin zur Ruhestandsmigration), zugrunde liegende Motive (politisch, ökonomisch, sozial, psychologisch, kulturell, religiös, ökologisch) bis hin zu Merkmalen der Migrant*innen (Einkommen, Alter, Geschlecht, soziale Vernetzung etc.) (Hillmann, 2016).

⁴ Das Angebot umfasst neben der Beherbergung auch ein vielfältiges Freizeitangebot, von der Gastronomie über Themenparks bis hin zu kulturellen Einrichtungen. Auch die Art der Nachfrage ist ein zentrales Abgrenzungsmerkmal und besonders hilfreich für die Betrachtung von Wertschöpfungs- und Beschäftigungseffekten. „Touristisch“ sind demnach „alle Güter und Dienstleistungen, die von Touristen nachgefragt werden“ (BMW, 2017, S. 12), unabhängig davon, ob diese von anderen Wirtschaftszweigen angeboten werden. Hierzu zählen Leistungen aus dem Gastgewerbe, Angebote von Reisebüros und -veranstaltern, der Souvenirverkauf, Lebensmittel oder Transportleistungen.

⁵ Allgemein gesprochen könnten touristische Arbeitskräfte als jene Personen definiert werden, die in Unternehmen beschäftigt werden, „wo Touristinnen und Touristen ihr Geld ausgeben“ (Andriotis & Vaughan, 2004, S. 69) – mit Ausnahme jener Arbeitskräfte, die beispielsweise in Besucherinformationszentren arbeiten oder freiwilligen Tätigkeiten nachgehen (Baum, Kralj et al., 2016). Die Begriffe ‚Arbeitskräfte‘, ‚(unselbstständig) Beschäftigte‘ und ‚Erwerbstätige‘ werden synonym verwendet.

Ansätzen der Wirtschaftsgeographie abgrenzen (Berndt & Fuchs, 2002).⁶ Die Macht des Kapitals, neue räumliche Formen und Relationen zu schaffen, wurde infrage gestellt und der Faktor ‚Arbeit‘ bei der (Neu-)Gestaltung wirtschaftlicher Landschaften in den Vordergrund gerückt (Strauss, 2018). Der Produktionsfaktor ‚Arbeit‘ (bzw. Arbeitskräfte) ist demnach kein passives Element ohne wirkliche Handlungsfähigkeit (*Agency*). Vor dem Hintergrund der zunehmenden Flexibilisierung des Arbeitsmarktes und Komplexität der Arbeitswelt besitzen die Beschäftigten demnach eine aktive Rolle bei der Produktion der sozialen Welt und in der Ausverhandlung räumlicher Bezüge (Berndt & Fuchs, 2002). Sie können ihre Situation selbst beeinflussen, bewusst Entscheidungen über ihr Leben und ihre Arbeitstätigkeit treffen und aktiv Geographien des Kapitalismus produzieren (Brogan & Tufts, 2017; Herod, 2018; Ioannides & Zampoukos, 2019).

Handlungsorientierte Sozialgeographie

Exkurs

Geograph*innen setzten sich im Laufe der Zeit vermehrt mit menschlichen Einzelindividuen auseinander. Ein für die geographische Agency-Debatte maßgeblicher Beitrag wurde beispielsweise in den 1980er Jahren im deutschsprachigen Raum durch Vertreter*innen der handlungsorientierten Sozialgeographie entwickelt (Weichhart, 2018). Während bei früheren geographischen Ansätzen Raum oder Räumlichkeit im Zentrum der Betrachtung standen, rückten nun das menschliche Subjekt, das Handeln und menschliche Tätigkeiten in den Mittelpunkt. Es war erstmals von einem ‚Geographie-Machen‘ die Rede. Den Individuen wurde die Fähigkeit zugesprochen, rationale Entscheidungen zu treffen.⁷ Trotzdem werden die Einbettung der Individuen in übergeordnete, gesellschaftliche Strukturen oder Zwänge sowie Einflüsse der physisch-materiellen Welt laut kritischen Stimmen zu wenig berücksichtigt (ebd.). Dank dem Ansatz wurde insbesondere im deutschsprachigen Raum der Blick auf das individuelle Handeln von Subjekten und Räumen geschärft (Eberth, 2018). Hinsichtlich der Agency von Arbeitskräften stellt die englischsprachige Labor Geography einen alternativen Zugang dar.

Als zentraler Bezugspunkt für das Agency-Verständnis der Labor Geography gilt Herods Überarbeitung von David Harveys Konzept des *spatial fix* bzw. der räumlichen Fixierung (oder Lösung). Herod (2018) beschreibt den *spatial fix* als von Menschen geschaffene Landschaften, wo sie leben und sich reproduzieren können. Dabei werden die Handlungsmöglichkeiten der Individuen beispielsweise durch die Nähe des Wohnortes zum Arbeitsplatz oder den Weiterbildungsmöglichkeiten für den Nachwuchs beeinflusst. Um Einkommen sicherzustellen, können auch neue räumliche Verankerungen (*new spatial fixes*) geschaffen werden (z. B. durch Migration, Aushandlungen). Dabei können menschliche Subjekte (als Arbeitskräfte) die wirtschaftliche Landschaft

⁶ Erste Impulse gab es bereits von marxistisch beeinflussten, englischsprachigen Geograph*innen, die sich unter den radikalen gesellschaftlichen Umwälzungen zu Zeiten Thatchers und Reagans mit den regionalen Folgen der Deindustrialisierung und dem Aufstieg des Dienstleistungssektors befassten (Berndt & Fuchs, 2002; Storper & Walker, 1983). Insbesondere Massey (1995) setzte sich mit dem fortschreitenden Strukturwandel und den Veränderungen der Wirtschaftslandschaft auseinander (Walker, 2012; Baldwin, 2012; Peck, 2013). Dadurch rückten die Themen Arbeit und Beschäftigung bereits in den 1970er und 80er Jahren vermehrt in das Blickfeld der Geographie. Laut Peck (2018) gehören bereits die Arbeiten aus jener Epoche zur *Labor Geography*, auch wenn der Begriff für jene Forschungsrichtung erst in den 1990er Jahren geprägt wurde.

⁷ Den Grundstein für die neue Forschungstradition legte insbesondere Benno Werlen (1997) mit seiner „Sozialgeographie alltäglicher Regionalisierungen“. ‚Raum‘ wird dabei nicht mehr als vorgegeben gesehen. So steht nicht die Geographie von Objekten im Mittelpunkt, sondern jene die von Handelnden selbst produziert wird sowie die zugeschriebenen Bedeutungen, die Art der (Re-)Produktion und Nutzung von gesellschaftspolitischen Standards (Spektrum, 2022).

aktiv mitgestalten und ihre Konditionen verändern.⁸ Herod (2018) unterstreicht: „labor as an object is clearly unevenly spread across the economic landscape, but labor as a subject has the capacity to transform, to a greater or a lesser degree, how that economic landscape is made, together with its own distribution across it“ (S. 22–23). Die geographischen und strukturellen Rahmenbedingungen nehmen dabei eine ermöglichende und beschränkende Rolle ein.

Die Geographie wird als ein zentraler Bestandteil der gesellschaftlichen Strukturen betrachtet mit denen Arbeitskräfte konfrontiert sind, wenn sie ihre Lage und ihre Arbeitsbedingungen verändern möchten. Die Einbettung sozialer Akteur*innen in unterschiedliche geographische Kontexte beeinflusst demnach die Möglichkeiten ihrer Handlungen. Die Kontrolle von Räumen und Orten wird als entscheidend erachtet, wenn es um die Schaffung, Auslagerung oder das Erkämpfen von Arbeitsplätzen geht (Brogan & Tufts, 2017). Wenngleich Kapital mehr geographische Mobilität besitzt als der Faktor Arbeit, zeigen bisherige Studien der Labor Geography, dass diverse soziale, politische wie auch praktische Herausforderungen den Unternehmen die Verlagerung ihrer Aktivitäten erschweren können, da die Verankerung der Arbeitskräfte in globalen Wertschöpfungsketten unter gewissen Umständen zu einer „Quelle der Macht“ (ebd., S. 3) werden kann. Denn für Arbeitnehmer*innen sind die Orte, wo sie leben, mehr als nur Arbeitsplätze; sie sind dort sozial und kulturell eingebettet: „whereas space is the domain of capital, places are the meaningful situations established by labor“ (ebd., S. 3). Migration kann in diesem Sinne eine Form des Widerstandes oder der Anpassung sein und besitzt infolge der Zu- und Abgänge am Arbeitsmarkt vor Ort großes Konfliktpotenzial (z. B. durch Xenophobie gegenüber Außenseiter*innen). Die gelebten Erfahrungen der Arbeitskräfte und deren Merkmale wie Alter, Geschlecht oder Herkunft, fanden in den Anfängen der Labor Geography jedoch wenig Beachtung (Kelly, 2012). Auch die Mobilität der Arbeitnehmer*innen wurde lange Zeit ignoriert (Castree, 2007; Kelly, 2012; Philip, 2012).

Im Laufe der Zeit erfolgte eine kritische Auseinandersetzung mit der theoretischen Basis von ‚Agency‘ und ‚Struktur‘ (Ağar & Böhm, 2018; Buckley et al., 2017; Castree, 2007, 2010; Coe, 2012; Coe & Jordhus-Lier, 2010; Herod, 2010; Mitchell, 2011; Peck, 2018).⁹ Beispielsweise gehen Agency-Analysen, die auf der Idee der räumlichen Fixierung von Arbeit aufbauen, laut Mitchell (2011) von einer materialistischen Ontologie aus, die zur Bevorzugung bestimmter Formen

⁸ Das Konzept des *spatial fix* basiert auf der Annahme, dass die räumliche Expansion des Kapitalismus und ihre Auswirkungen inhärent krisenbehaftet sind. Mittels der Ausweitung des kapitalistischen Systems werden weitere Märkte, Arbeitskräfte, Ressourcen oder Investitionsmöglichkeiten erschlossen. Räumlich-zeitliche Verschiebungen von Kapital und die Vermeidung damit verbundener Krisen stehen im Erkenntnisinteresse der Untersuchungen. *Spatial fix* bedeutet die physisch-materielle Fixierung von überschüssigem Kapital z. B. in Infrastruktur (Kordes, 2019). Fixierung ermöglicht „die Verwertung und Bewegung von anderweitig nicht verwertbarem Kapital“, wenngleich dies zugleich eine „verstärkte Gefahr einer Nicht-Verwertung“ (ebd., S. 560) mit sich bringen kann.

⁹ Ontologische und erkenntnistheoretische Grundlagen wurden lange Zeit ignoriert (Strauss, 2018). Aber auch die Argumente bezüglich der Bedeutung des Agency-Verständnisses für die Disziplin variieren stark (vgl. dazu Ağar & Böhm, 2018): Für manche Vertreter*innen dient die Spezifizierung des Agency-Begriffs lediglich dazu die Labor Geography als politisches Projekt zu definieren (Tufts & Savage, 2009); viele begreifen sie hingegen als Lösung eines analytischen Problems (Coe & Jordhus-Lier, 2010).

von (bezahlter) Arbeit, Räumen und Orten der Arbeit (der kapitalistischen Produktion) oder der staatlichen Intervention (Investitionen, Veräußerungen) neigen und informelle oder unbezahlte Arbeit sowie spezifische Sektoren vernachlässigen. Wenn die Teildisziplin verstehen wolle, wie Arbeitskräfte wirtschaftliche Räume und Landschaften schaffen, solle sie seines Erachtens ebenso einen Blick auf jene Räume und Landschaften werfen, die nicht von ihnen geschaffen werden, aber in denen die Arbeitskräfte leben (müssen) bzw. sich wiederfinden (Brogan & Tufts, 2017; Strauss, 2018). Andere kritisierten hingegen, dass Arbeitskräften eine zu hohe Handlungsfähigkeit zugeschrieben werde (siehe Peck, 2018). Nach Das (2012) stellt Agency „eine quasi-empirische Kategorie dar“ (S. 21, zitiert in Brogan & Tufts, 2017, S. 4), die beschreibt, wie Arbeit die räumliche Organisation des Kapitalismus verändert, wobei oftmals unterschiedliche Agency-Verständnisse miteinander vermischt und verbunden werden. Gleichzeitig besteht ein Bewusstsein darüber, dass Agency für andere Disziplinen genauso schwierig zu konzeptualisieren ist: „the ‚agency problem‘ is not ours alone“ (Strauss, 2018, S. 8).

Forschungen mit Blick auf die Handlungsfähigkeit von Arbeitskräften fokussieren häufig auf Gewerkschaften und Zusammenschlüsse von Beschäftigten.¹⁰ Diese kollektive Form von Agency wird als Schlüsselmechanismus verstanden, um Änderungen am Arbeitsplatz herbeizuführen (Bergene et al., 2016; Brogan & Tufts, 2017; Lambert & Gillan, 2007; Strauss, 2018).¹¹ Bisherige Studien konnten unter anderem aufzeigen, dass die kulturelle und soziale Verankerung von Arbeitskräften zu einer Quelle der Macht werden kann, wenn sie in der Lage sind, lokale Gemeinschaften zu bilden oder der eigene Standort als Druckmittel gegen ihre Arbeitgeber*innen genutzt wird (Brogan & Tufts, 2017). Lister (2003) konnte beispielsweise beobachten, dass insbesondere benachteiligte Akteur*innen mit wenig individueller Handlungsmacht über alltägliche Entscheidungen hinaus durch persönliches Engagement und in Zusammenarbeit mit anderen Befürworter*innen Veränderungen bewirken können (z. B. über Proteste).

Gleichzeitig kann die zunehmende Fragmentierung und Flexibilisierung die kollektive Agency schwächen. Jordhus-Lier (2017) veranschaulicht etwa am Beispiel von Norwegen die Schwierigkeit für Hotelangestellte, sich gewerkschaftlich zu organisieren. Dies sei vor allem der erhöhten Mobilität und Flexibilität des Sektors geschuldet. Für eine fluide und flexible Belegschaft mit wenig Arbeitsplatzverbundenheit benötigen Gewerkschaften demnach im Gegensatz zu anderen Branchen alternative Strategien zur Arbeitsorganisation. In einer anderen Studie kommen Underthun

¹⁰ Kelly (2012) verweist dabei auf zwei unterschiedliche Entwicklungslinien: Ein Forschungsstrang beschäftigt sich vorwiegend mit den räumlichen Strategien von Gewerkschaften und begreift Arbeitskräfte als aktive Akteur*innen (Herod, 1997; Herod & Zonderman, 2003). Der andere Ansatz analysiert hingegen vor allem die Funktionsweise und die zunehmende Institutionalisierung von Arbeitsmärkten. Die Art und Weise, wie Arbeitnehmer*innen eine Beschäftigung finden, wird laut jener Argumentationslinie stark von lokalen Institutionen und zunehmend neoliberalen Praktiken am Arbeitsmarkt bestimmt, weshalb sich die Situation von bereits benachteiligten Akteur*innen weiter verschärft (Rutherford et al., 2008).

¹¹ Ab den 2000er Jahren lassen sich nach Brogan und Tufts (2017) vier Richtungen der Labor Geography mit unterschiedlichen Schwerpunkten identifizieren, die auch vermehrt Fragen der Migration berücksichtigten: Handlungsfähigkeit, Maßstab (*scale*), Klasse und die Rolle des Staates.

und Jordhus-Lier (2018) zu einem ähnlichen Ergebnis. Dort definieren sie Hotels nicht nur als Orte der vorübergehenden Unterbringung für Reisende, sondern auch als temporäre Räume für zunehmend mobile und segmentierte Beschäftigungsgruppen. Dazu betrachteten sie Hotelarbeit in Norwegen durch die Linse der Liminalität im Sinne einer Entgrenztheit.¹² Wenngleich Identitäten aus Konsument*innen- wie Anbieter*innensicht durch Kategorisierungen wie „working tourist“ und „migrant tourist-worker“ (ebd., S. 11) zunehmend verschwimmen, zeigen sich klare Unterschiede: Während für eine kleine Gruppe von Arbeitnehmer*innen das Hotel als liminaler Raum („liminal space“ (ebd., S. 12)¹³) zu einem Ort der Freizeit und der Arbeit („liminal lifestyle“ (ebd., S. 11)) wird, befinden sich andere ausländische Arbeitskräfte meist in einer weniger privilegierten Position.

Laut Underthun und Jordhus-Lier (2018) wirke sich die unterschiedliche Positionierung der Gruppen negativ auf die Solidarität der Arbeitskräfte und ihre Verhandlungsmacht auf der individuellen wie kollektiven Ebene aus, wodurch insbesondere die Gewerkschaftsarbeit für weniger privilegierte Gruppen in von Liminalität geprägten Räumen erschwert werde. Alberti (2016) kommt für den Tourismus in Großbritannien zum Schluss, dass weder arbeitsplatz- noch gemeinschaftsbezogene Gewerkschaftsmodelle (Kooperationen zwischen Gewerkschaften und zivilgesellschaftlichen Organisationen) die vielfältigen Herausforderungen von hochgradig fragmentierten, befristeten und prekären Arbeitskräften bewältigen können. Neue Strategien, wie transnationale Koalitionen oder Kampagnen, könnten laut ihren Erkenntnissen jedoch die Verhandlungsebene vom lokalen Kontext in die breitere Gesellschaft transportieren und auf eine globale Ebene heben, wodurch die Solidarität und der Zusammenhalt der Beschäftigten sowie ihre Verhandlungsmacht potenziell gefördert werden könnten. Bereits Tufts (2003) betonte in seiner Dissertation, dass sich Gewerkschaften im Tourismus mehr mit der zunehmenden Fragmentierung und Diversität von Hotelpersonal beschäftigen sollten.¹⁴

Wenngleich für viele Vertreter*innen der Labor Geography der Agency-Begriff in einer „Ontologie der Produktion“ (Strauss, 2018, S. 6) verankert ist und damit insbesondere durch das Beschäftigungsverhältnis und den Arbeitsplatz bestimmt wird, widmet sich mittlerweile eine Vielzahl an empirischen wie theoretischen Studien der zunehmenden Fragmentierung und Individualisierung des Arbeitsmarktes, der Zusammensetzung der arbeitenden Klasse und insbesondere Fragen der Migration (Buckley, 2017; Philip, 2012; Seo & Skelton, 2017; Strauss, 2017; Wills et al., 2010).

¹² Der amerikanische Anthropologe Victor Turner (1998) prägte den Begriff der Liminalität, der eine Übergangsphase des Erwachsenwerdens beschreiben sollte, eine Transformationsphase oder einen „Schwellenzustand“, der als „vorübergehendes Dasein ohne klar definierte Rolle in der Gesellschaft“ beschreibbar ist (Weber, 2020).

¹³ Liminale Räume als Orte des Übergangs oder im Dazwischen.

¹⁴ Teils werden bereits ‚kulturelle Strategien‘ von Hotelpersonalgewerkschaften angewandt, damit sich deren Mitglieder nicht allein über die Arbeit definieren und zugehörig fühlen (Tufts, 2006), oder es werden Gewerkschaften für spezifische Gruppen gebildet (Savage, 2006).

Nach Buckley et al. (2017) gewannen für Fragestellungen zur (Arbeits-)Migration insbesondere die Rolle des Staates, die prägend für die sozialräumliche Regulierung von Arbeitsmigrant*innen ist, sowie die Vulnerabilität und Überrepräsentation von Migrant*innen in gewissen Branchen an Bedeutung. Ersteres begründet sich durch den Einfluss von Staatszugehörigkeiten und deren Regelungen. Die Handlungsfähigkeit von Migrant*innen ist stark durch ihre Staatsbürgerschaft oder das Fehlen derselben geprägt. Somit ist diese laut den Autor*innen eine „dynamische Achse“ dar, „on which migrants' agency and their construction as hyper-exploitable labour is produced, regulated and spatially negotiated (ebd., S. 153). Letzteres wird auch durch die steigende Segmentierung des Arbeitsmarktes bedingt. Regulierungen temporärer, saisonaler Arbeitsmigration sind ein Beispiel für räumliche Ausverhandlungen zwischen Nationalstaaten (Kelly, 2012), wodurch für Branchen mit erhöhtem Personalbedarf kurzfristig Arbeitskräfte ins Land geholt werden können.¹⁵

Studien von Terry (2016, 2018) über Saisonarbeiter*innen in den USA zeigen die Abhängigkeit der Branche von ausländischen Arbeitskräften während der Hochsaison und verweisen auf die Schwierigkeit der Unternehmen, mittels Gastarbeiterprogrammen Personal zu finden, sowie die Benachteiligungen, die für Beschäftigte über solche Programme entstehen können. Da ihr Aufenthalt an den Arbeitsplatz gebunden ist, werden die Handlungsmöglichkeiten der Beschäftigten im Aufnahmekontext minimiert und prekäre Arbeits- und Lebensbedingungen gefördert (kaum bezahlbarer Wohnraum, schlechte Arbeitsbedingungen) (Terry, 2018). Dabei wird auf die Rolle des Staates verwiesen, wodurch Geographie zu einem strukturellen Element wird, mit dem sich Arbeitskräfte konfrontiert sehen, wenn sie ihren Lebensmittelpunkt und ihre Arbeitsbedingungen verändern möchten. Brogan und Tufts (2017) unterstreichen in diesem Zusammenhang die geographische Einbettung sozialer Akteur*innen, die deren Handlungsmöglichkeiten mitbestimmt, denn Migration ist nie von den Migrant*innen allein bestimmt. Dies zeigt sich in der Praxis durch meist starke Unterschiede in den Erfahrungen am Arbeitsmarkt und -platz, unabhängig davon, ob Immigrant*innen dieselben Rechte besitzen wie vor Ort geborene Beschäftigte (Kelly, 2012). Um jenen Aspekten besser Rechnung tragen zu können, wird innerhalb der Labor Geography vermehrt die Anwendung qualitativer und narrativer Methoden gefordert (Buckley et al., 2017; Buckley, 2017; Dutta, 2016, 2020; Peck, 2018; Rogaly & Qureshi, 2017; Yea, 2017). Dabei rückt neben der Handlungsfähigkeit organisierter Arbeitskräfte insbesondere die individuelle Agency der Beschäftigten in den Fokus (Hauge & Fold, 2016).

Zur Untersuchung der Agency der Arbeitnehmer*innen beziehen sich viele Forscher*innen auf die *Labor-agency*-Formen von Katz (2004), die zwischen Handlungen des Widerstands (*resistance*), wo bewusst bestehende Machtverhältnisse herausgefordert werden, Handlungen der Neugestaltung (*reworking*), mit dem Ziel, ein neues Machtgleichgewicht mit Verbesserungen für Arbeitskräfte zu schaffen, und Handlungen der Widerstandsfähigkeit (*resilience*) unterscheidet,

¹⁵ Temporäre, saisonale Migrationen wurden von diversen Autor*innen aus dem Blickwinkel der *Labor Geography* untersucht. Beispielhaft dafür sind die Studien von Kelly (2012), Rogaly (2015) oder Strauss und McGrath (2017).

wo Beschäftigte ihre Position und die soziale Ordnung akzeptieren (Herod, 2018).¹⁶ Diese Klassifizierung ermöglicht es, den Blick auf alltägliche, oft kaum sichtbare Handlungspraktiken einzelner Akteur*innen zu schärfen (Hauge & Fold, 2016).

Auf Basis der Agency-Typologie von Katz (2004) versuchen Coe und Jordhus-Lier (2010), die Agency-Perspektive der Disziplin zu erweitern und nehmen explizit Bezug auf die Dialektik zwischen Handlung und Struktur. Der Schwerpunkt liegt auf jenen Handlungsstrategien, die zu Verbesserungen des Status von Arbeitskräften im kapitalistischen System beitragen bzw. die die Auswirkungen des Systems auf sie abmildern. Sie gründen ihr Agency-Verständnis auf den sozialen Beziehungen menschlicher Akteur*innen, die diese ebenso bedingen. *Labor agency* ist demnach eingebettet und begrenzt. Betont wird in diesem Zusammenhang neben der kollektiven auch die individuelle Form von Agency, wodurch Veränderungen im Kleinen, z. B. am Arbeitsplatz oder im eigenen Leben, erzielt werden können. Um die Handlungsfähigkeit zu verstehen, ist es laut den Autoren notwendig, unterschiedliche Identitäten und soziale Positionen der Arbeitskräfte mitzubedenken: „We need to recognize the other subject positions – beyond those of worker and union member – on which workers act. Workers are complex beings, with multiple identities that go far beyond the workplace, as citizens, consumers and family members” (ebd., S. 8). Agency variiert von Mensch zu Mensch und wird durch diverse sozio-ökonomische Merkmale beeinflusst, wie Gender, Alter, Bildungsgrad, Religion oder zur Verfügung stehende Ressourcen (Otto et al., 2020).

Handlungsfähigkeit (*labor agency*) verorten Coe und Jordhus-Lier in unterschiedlichen räumlichen und zeitlichen Dimensionen, die es mit den weiter gefassten gesellschaftlichen Beziehungen zu anderen sozialen Akteur*innen zu verbinden gilt, da Arbeitskräfte in jene unweigerlich eingebettet sind. Beispielsweise wird verwiesen auf den Raum (*space*) bzw. die Position innerhalb von Geographien des Kapitalismus und die Fähigkeit, sich räumlich zu organisieren oder mobil zu sein, den politischen Maßstab (*political scale*) bezüglich Verhandlungs- oder Entscheidungsebenen, die Orte (*places*), in denen Menschen arbeiten oder wohnen, und damit verbundene materielle Landschaften (*material landscapes*). Zeitliche Aspekte umfassen hingegen das Timing von Handlungen (z. B. bei Widerständen), Vorteile durch Aspekte der Zeitlichkeit („temporality of gains“ (ebd., S. 10)) bei neuen Formen der Arbeitsorganisation (Arbeitsmigration, Saison- oder Kurzzeitbeschäftigung) oder auch Lernprozesse am Arbeitsplatz (Coe & Jordhus-Lier, 2010). Vier soziale Arenen gelten als besonders bedeutend: das Kapital mit seinen Veränderungen hinsichtlich Organisation und Maßstab (z. B. über globale Produktionsnetzwerke), vorgegebene Strukturen und Regulierungen vonseiten des Staates, die Politik auf Gemeinschaftsebene und der Gewerkschaften sowie jene von (gewinnorientierten) Arbeitsmarktvermittlungen, die eine

¹⁶ Nicht eindeutig ist hierbei, ob damit die Absichten oder Folgen des Handelns bzw. das Erreichte der Arbeitnehmer*innen gemeint sind (Coe & Jordhus-Lier, 2010).

Sonderrolle zwischen Arbeitgeber*innen und Beschäftigten einnehmen.¹⁷ Handlungsstrategien sollten dementsprechend – wie bereits erwähnt – immer im Kontext weiter gefasster sozialer Beziehungen betrachtet werden. Solche relationalen Perspektiven zur Überwindung der Dualität von Struktur und Agency finden sich auch bei sozialwissenschaftlichen Ansätzen wieder (Scherr, 2012).

Das Interesse der *Labor Geography* an der Tourismusbranche und Migration stieg erst in den vergangenen Jahren (siehe Ioannides & Zampoukos, 2017, 2019; Ioannides, 2019). Bisherige Untersuchungen der Agency mobiler und migrierter Arbeitskräfte im Tourismus beschränken sich – wie die vorliegende Arbeit – vorwiegend auf den Beherbergungssektor oder die Gastronomie und gehen weniger auf den breiteren Kontext touristischer Bewegungen ein, wie die Verkehrswirtschaft oder andere Leistungen, beispielsweise von Reiseagenturen oder -büros (Ioannides & Zampoukos, 2019).¹⁸ Auch Forschungen mit Blick auf die Agency migrierter oder mobiler Akteur*innen fokussieren häufig auf Gewerkschaften (Evans et al., 2007; Bergene et al., 2016; Brogan & Tufts, 2017; Lambert & Gillan, 2007).¹⁹ Im Tourismus spielt diese Form der kollektiven Agency – wie bereits herausgestrichen wurde – für Migrant*innen oder mobile Arbeitskräfte aufgrund der Saisonalität und der begrenzten Beschäftigungsverhältnisse oft eine untergeordnete Rolle.

Auch die individuelle Handlungsfähigkeit von Arbeitskräften im Tourismus rückt in verschiedenen Untersuchungen vermehrt in den Mittelpunkt. Migrant*innen oder mobile Arbeitskräfte besitzen demzufolge beispielsweise über die räumliche Verlagerung eine gewisse Handlungsfähigkeit. Unterschiedliche Beschäftigungsformen (z. B. befristete, saisonale Anstellungen) und geographische Mobilität können eine Möglichkeit bieten, prekären Situationen oder schlechten Arbeitsbedingungen zu entfliehen (Alberti, 2014). Dabei gilt es festzuhalten, dass Arbeitsmobilität (inter-, intrasektoral und durch geographische Ortsverlagerung) stark fragmentiert und von Zufall und Unberechenbarkeit bestimmt sein kann (Zampoukos, 2017). Arbeitskräfte handeln auch nicht immer strategisch, wodurch auch ihre Immobilität entweder erzwungen, frei gewählt oder beides sein kann. Durch zeitliche wie relationale Aspekte, so argumentiert Zampoukos (ebd.), können

¹⁷ Laut Aĝar und Böhm (2018) greift die Darstellung von Coe und Jordhus-Lier (2010) zu kurz, da die Rolle der ungleichen geographischen Entwicklung der Produktion, unterschiedliche Klassenbeziehungen und -kräfte, sowie die Agency von Bürgerbewegungen nicht adressiert werden. Harveys *production of regionality* spielt für sie eine zentrale Rolle, nach der die ungleiche geographische Entwicklung des Kapitalismus ständig regionale Räume (*regional spaces*) schafft (Harvey, 2006). Diese regionalen Strukturen können sich zu territorialen Einheiten entwickeln, die als definierte Räume für das kollektive Handeln der Akteur*innen fungieren. Die Autoren sehen in diesem analytischen Schwerpunkt ein großes Potenzial für die *Labor Geography*, die Beschränkungen von Agency im Hinblick auf ungleiche geographische Entwicklungen zu beleuchten (Aĝar & Böhm, 2018).

¹⁸ Erste Studien berücksichtigten auch weniger Fragen der Migration oder Mobilität von Arbeitskräften, sondern setzten sich allgemein mit Fragen der Flexibilität und Prekarisierung in touristischen Beschäftigungsverhältnissen auseinander (siehe Head & Lucas, 2004; Lai et al., 2008; Jordhus-Lier & Underthun, 2014).

¹⁹ Ab den 2000er Jahren lassen sich nach Brogan und Tufts (2017) vier Richtungen der *Labor Geography* mit unterschiedlichen Schwerpunkten identifizieren, welche auch vermehrt Fragen der Migration berücksichtigten: Handlungsfähigkeit (*agency*), Maßstab (*scale*), Klasse (*class*) und die Rolle des Staates.

die Aushandlungen der Arbeitnehmer*innen entlang ihrer Lebensgeschichten als „relational spaces of labor (im)mobility“ (Zampoukos, 2017, S. 62) konzeptualisiert werden. Handlungsstrategien von Migrant*innen können aber in hohem Maße unterschiedlich ausfallen.

Andere Forschungsarbeiten konnten aufzeigen, dass die Anfangszeit im Zielland von Migrant*innen als eine Art Transitionsphase hin zu einem besseren Leben betrachtet wird. Sie akzeptieren bzw. tolerieren deshalb einen erschwerten Arbeitszugang oder schlechte Arbeitsbedingungen in der Tourismusbranche in der Hoffnung, es in Zukunft besser zu haben (Axelsson et al., 2017; Kayoko, 2009; Johnson, 2020). Sie arbeiten in Positionen, wo es keiner Sprachkompetenzen bedarf, oder vermeiden direkten Kontakt zu den Vorgesetzten (Rydzik & Anitha, 2019; Scott, 1985). Neben der Zurückhaltung am Arbeitsplatz erkämpfen sich Migrant*innen im Tourismus aber auch Verbesserungen, unter anderem durch gezielte Job- oder Positionswechsel oder direkte Aushandlungen und Konfrontation, z. B. durch die Meldung von Diskriminierungen am Arbeitsplatz (Rydzik et al., 2017, Rydzik & Anitha, 2019). Die Untersuchungen zeigen, dass touristische Arbeitskräfte sich intensiv mit der sie umgebenden Welt auseinandersetzen und selbst an der Konstruktion der eigenen Realität beteiligt sind (Duncan et al., 2013).

Exkurs Arbeitsbezogene Untersuchungen in der Tourismusforschung

Das Thema ‚Arbeit‘ wurde in tourismuswissenschaftlichen Studien im Vergleich zu anderen Fragestellungen lange Zeit kaum berücksichtigt und nicht als zentraler Untersuchungsgegenstand wahrgenommen (Baum, Kralj et al., 2016), obwohl das Personal als wesentliches Kriterium und Qualitätsmerkmal für das touristische Produkt gesehen wird (Pender & Sharpley, 2005; Solnet et al., 2013). Baum, Kralj et al. (2016) sehen die hohe Komplexität und Heterogenität der Branche und die bereits gut dokumentierten Charakteristika der Tourismusarbeit als Gründe für das geringe Forschungsinteresse (siehe Baggio et al., 2010). Das Interesse am Forschungsgegenstand hat jedoch deutlich zugenommen (Baum, 2019a; Ladkin, 2018). Bis heute dominieren Ansätze aus der Personalmanagementperspektive. Forschungsthemen sind unter anderem, Rekrutierung, Aus- und Weiterbildung, Kompetenzen, Teamarbeit, Arbeitsplatzzufriedenheit oder Belohnung des Personals. Häufig stehen auch die Servicequalität an der Schnittstelle zum Kunden und das touristische Erlebnis im Mittelpunkt der Betrachtung (Baum, 1997; Carlzon, 1989; Pechlaner et al., 2017). Die Untersuchungen zielen zu großen Teilen auf die Lösung von Wahrnehmungs- und Imageproblemen der Tourismusarbeit ab und weniger auf das Verstehen des Phänomens. In den letzten Jahren ist nicht nur das Thema ‚Arbeit‘ in den Fokus der Forschung gerückt, sondern wurden insbesondere auch Fragestellungen zu den Themenblöcken ‚Migration und Mobilität‘ diskutiert (siehe Abschnitt 2.4). Die Agency von Arbeitskräften im Tourismus wurde bis dato noch wenig untersucht, jedoch gibt es diverse Studien, die sich mit Agency in anderen Bereichen der Branche auseinandersetzen. Beispielhaft sind Studien zu Gestaltungsmöglichkeiten in Tourismusdestinationen (siehe z. B. Chen et al., 2020; Larsen et al., 2011).

2.2 Biographieforschung

Narrationen spielen schon seit Langem eine zentrale Rolle in den Sozialwissenschaften. Der biographische Ansatz geht auf die Chicagoer Schule Anfang des 20. Jahrhunderts zurück, wo insbesondere biographische Interviews in Kombination mit anderen qualitativen Methoden auch dafür genutzt wurden, die Situation von Migrant*innen besser zu verstehen (siehe z. B. Thomas & Znaniecki, 1918). Infolge politischer und sozialer Bewegungen von Studierenden, Arbeiter*innen

und Frauen in den 1970er und 80er Jahren kam es zu einer „qualitativen Wende der Sozialwissenschaften“ (Lutz et al., 2018, S. 2). Die Sicht der Akteur*innen und die Interaktionen der Subjekte mit der Gesellschaft rückten vermehrt in den Fokus (ebd.).

Erste Agency-Ansätze der Sozialwissenschaft

Exkurs

Mitte des 20. Jahrhunderts dominierten vor allem gesellschafts- und auch makrotheoretische Agency-Ansätze die Sozialwissenschaft, in denen Systeme und Strukturen vorwiegend als beschränkend interpretiert wurden. Die individuellen Handlungsmöglichkeiten werden demnach aus sozialen Strukturen abgeleitet, d. h. menschliche Handlungen sind von gesellschaftlichen Strukturen bzw. vom sozialen System bestimmt und der Mensch ist jenen strukturellen Bedingungen unterworfen (Bonß et al., 2020; Geiger, 2016).²⁰ Daneben gewannen ab den 1960er Jahren auch Handlungs- und subjektzentrierte Theorien an Bedeutung, wodurch der interaktiv handelnde Mensch in den Mittelpunkt der Betrachtung rückte (Geiger, 2016). Gesellschaft und soziale Systeme werden dort als Ergebnisse handelnder Akteur*innen und Menschen als autonome Subjekte begriffen.²¹ Laut Scherr (2012) gehen viele dieser Ansätze von reflexiven Individuen aus, die aktiv auf die Umgebung einwirken können, und zwar ungeachtet sozialer Begrenzungen und Einflüsse. Diese Kritik an einer fehlenden Erklärung der Verbindung struktureller Bedingungen mit menschlichen Handlungen bzw. an den Schwachstellen mikro- und makroanalytischer Zugänge, jene Verknüpfungen zu erklären, führte in weiterer Folge zur Anstrengung, diese zwei Positionen miteinander zu verbinden und aufeinander zu beziehen (Überwindung des Dualismus von Struktur und Individuum) (Geiger, 2016). Soziale Strukturen wurden zum Kontext für und zum Produkt individueller und kollektiver Handlungen.²² Von großer Relevanz für die Hinwendung zur Dialektik von Mikro- und Makroebene sind im Kontext der Agency-Debatte insbesondere das Habitusverständnis Pierre Bourdieus²³ oder das Agency-Konzept von Anthony Giddens.²⁴

Narrative Zugänge verstehen menschliche Akteur*innen als Erzähler*innen und Erinnerungen verarbeitende Personen, die ihre Identität konstruieren und der Lebensgeschichte Sinn geben. Altersbezogene Veränderungen, Unterschiede zwischen Individuen (Persönlichkeit, Gene etc.)

²⁰ Zu den bedeutendsten struktur- bzw. sozialdeterministischen Ansätzen zählt beispielsweise jener von Talcott Parson, dem Begründer der strukturell-funktionalen Analyse. Er geht davon aus, dass Menschen bewusst und rational handeln, aber Handlungsentscheidungen von Orientierungsmustern beeinflusst werden, da diese auf unterschiedliche Bezugspunkte wie ökonomische, erkenntnistheoretische oder moralische Rationalitäts- und Nutzenmaximierungsmuster verweisen. Handelnde „unterliegen physischen, sozialen und kulturellen Zwängen, die nur um den Preis eines Scheiterns des Handlungsaktes außer Kraft gesetzt werden können“ (Bonß et al., 2020, S. 84). Hierzu zählen auch Ansätze der makroanalytischen und der gesellschaftstheoretischen Sozialgeographie (siehe hierzu Weichhart, 2018).

²¹ Klassische Vertreter*innen dieser interpretativen Richtung sind beispielsweise Max Weber oder Alfred Schütz (Weichhart, 2018).

²² „Das Soziale“ wird demnach nicht allein als beschränkend wahrgenommen, sondern „sozial nicht determinierte Handlungsfähigkeit von Individuen und sozialen Gruppen selbst als sozial ermöglicht“ (Scherr, 2013, S. 231, zitiert nach Geiger, 2016, S. 45) verstanden.

²³ Der französische Soziologe Pierre Bourdieu begründet das menschliche Handeln mit dem Konzept des Habitus im Rahmen seiner Theorie der Praxis (vgl. Bourdieu, 1998; Lippuner, 2012; Bourdieu & Wacquant, 2017). Der Habitus wird von Individuen in und durch die Praxis erworben und kann gleichzeitig Handeln ermöglichen; d. h., menschliche Akteur*innen haben im Sozialraum gewisse subjektive Möglichkeitsräume, die sie für sich nutzen können und die durch zur Verfügung stehende Ressourcen bzw. Kapitalsorten beeinflusst werden (Geiger, 2016).

²⁴ Das Agency-Verständnis des britischen Soziologen Anthony Giddens wurde im Rahmen seiner Theorie der Strukturierung ausgearbeitet, die Struktur als beschränkend und ermöglichend erfasst (Geiger, 2016; Scherr, 2012). Geprägt von der interpretativen Soziologie versuchte Giddens (1984) Gesellschaft aus einer Mikro-Makro-Sicht sozial-theoretisch zu erklären. Handeln steht dabei in enger Verbindung mit der Gestaltungsmacht von Akteur*innen und wird als „steuerbares Gestalten“ (Bonß et al., S. 234) verstanden. Agency wird damit zur menschlichen Fähigkeit und der Mensch zum wahren Agenten (Raitelhuber, 2012).

sowie die Beleuchtung vergangener Lebenserfahrungen sind zentrale Untersuchungsgegenstände (Annen, 2020). Auch die Agency (Handlungsfähigkeit) der Subjekte rückt vermehrt ins Zentrum des Interesses (Annen, 2020; Geiger, 2016; Helfferich, 2012b). Agency kann dabei in Zusammenhang mit in der Vergangenheit liegenden Ereignissen als von der Gegenwart aus erfolgte Konstruktion interpretiert werden. Umdeutungen werden als Bewältigungs- und Verarbeitungsprozesse von Erfahrungen mit (Ohn-)Macht bzw. des Erleidens und Gestaltens verstanden (Helfferich, 2012b). Dabei gilt es die historisch-gesellschaftlichen Bedingungen sowie die Position der Akteur*innen gegenüber anderen und ihren Interaktionskontext zu betrachten.

Da für die vorliegende Arbeit ein induktiver, subjektzentrierter Forschungsansatz gewählt wurde, erfolgt nun eine Einordnung der Agency in der Biographieforschung. Die Darstellungen sollen keinen umfassenden Überblick über die vielseitige Agency-Debatte liefern, sondern eine Basis für den in der vorliegenden Arbeit verwendeten analytischen Zugang zur Agency.

Die individuelle Agency von Menschen wird in der biographischen Forschung mit Ereignissen entlang des Lebenslaufs in Verbindung gebracht, „die für den weiteren Verlauf als problematisch, besonders sensibel oder risikobehaftet angesehen werden“ (Raithelhuber, 2013, S. 99, zitiert nach Annen, 2020, S. 86). Individuen können demnach trotz sozial-struktureller Begrenzungen selbstbestimmt Einfluss auf Übergangssituationen in ihrem Leben nehmen und den weiteren Verlauf beeinflussen (Annen, 2020). Agency entspricht demnach einer Form der Entscheidungsmacht in spezifischen Übergangsmomenten von Biographien, die sich laut Raithelhuber (2013) unterschiedlich ausprägen können: „Agency markiert also jene Stellen im Leben, an denen Individuen die persönlichen Erfahrungen, die sie bisher gemacht haben, sowie ihre Dispositionen in eine Übergangssituation einbringen. [...] Anders ausgedrückt ist Agency ein zentraler Faktor der Heterogenität, die sich durch individuelle Einflüsse innerhalb strukturierter, gesellschaftlicher Pfade ergibt“ (ebd., S. 107, zitiert nach Annen, 2020, S. 88).

Heinz (2000) schreibt den Individuen die Fähigkeit zur Selbstreflexion und Erneuerung des eigenen Lebens zu und spricht von *biographical agency*. Menschliche Akteur*innen besitzen hiernach die Kompetenz, ihren Erfahrungsschatz zu Handlungsmodi zu bündeln, wodurch Übergänge im Lebensverlauf ihren Interessen entsprechend bewältigbar sind und Kontinuität sichergestellt werden kann (Annen, 2020). Sie gelten als Akteur*innen, die ihr Leben aktiv mitgestalten können (*active agents*). Gesellschaftliche sowie kulturelle Erwartungen und Standards bilden dabei eine Orientierungshilfe. Zugleich werden auch andere Akteur*innen (*linked lives*) mitberücksichtigt (Familie, Freund*innen, Partnerschaften): „Cultural standards, institutions, opportunity structures, human Agency and linked lives are essential building blocks for an adequate understanding of

[...] life courses. This requires multi-level analysis that includes structured pathways, institutionalized standards, market dependency, social networks and independent trajectories“ (Heinz & Krüger, 2001, S. 43 zitiert nach Annen, 2020, S. 104).²⁵

Wird ein relationales Verständnis von Agency zugrunde gelegt (siehe Scherr, 2012), so entspricht diese zwar dem menschlichen Vermögen selbstbestimmt zu handeln, doch wird sie erst durch soziale Verhältnisse hervorgebracht, eingeschränkt und ermöglicht. Handlungsfähigkeit wird demnach von sozialen Strukturen – Verflechtungszusammenhängen (siehe dazu Elias, 1971) oder sozialen Netzwerken – geschaffen und ist ein Teil davon (Helfferich, 2012b). Relationale Zugänge versuchen, wie auch die zuvor diskutierten Zugänge der Labor Geography, von einer dualistischen Betrachtung zu lösen: (gesellschaftliche) Strukturen, die ermöglichen und eingrenzen, versus (individuelles) Handeln bzw. Handlungsfähigkeit menschlicher Akteur*innen (ebd.). Die Grundlage für die Betrachtungsweise bildet vielfach das Agency-Verständnis von Mustafa Emirbayer und seinen Co-Autor*innen, die laut Scherr (2012) einen wesentlichen Beitrag zur Agency-Konzeption und dem Verhältnis von Individuum und Struktur liefern. Sie definieren Agency als „die Fähigkeit sozial eingebetteter Akteure, sich kulturelle Kategorien sowie Handlungsbedingungen auf der Grundlage persönlicher und kollektiver Ideale, Interessen und Überzeugungen anzueignen, sie zu reproduzieren sowie potentiell zu verändern.“ (Emirbayer & Goodwin, 1994, S. 1442, zitiert nach Scherr, 2012, S. 108)

Das damit verbundene Verständnis basiert auf unterschiedlichen Konzepten. Dazu zählt unter anderem die Agency-Kategorisierung von Jeffrey Alexander (1992). Demnach werden zwei Dimensionen menschlicher Handlungen unterschieden: Interpretation (*interpretation*) und Strategieentwicklung (*strategization*). So können interpretative Prozesse von Handlungsentscheidungen berücksichtigt werden. Der Mensch bildet die Referenz, um Handlungen zu analysieren und sie gleichzeitig in einem strukturellen Kontext zu verorten (Emirbayer & Mische, 1998; Geiger, 2016). Emirbayer und Mische (1998) greifen dabei auf Arbeiten der Pragmatismus-Vertreter John Dewey und George Herbert Mead sowie die Phänomenologie von Alfred Schütz (1971) zurück, um die zeitliche Dimension, den Dualismus von Zweck und Ziel und an Normen ausgerichtete Handlungen berücksichtigen zu können. Ziel und Zweck einer Handlung können demnach nicht

²⁵ Annen (2020) verweist bei narrativen Zugängen auf den Zusammenhang zwischen „Lernen und Agency“ (S. 90). In neueren erziehungswissenschaftlichen Beiträgen der Biographieforschung wird Agency beispielsweise als Vermögen, über das eigene Leben mitzubestimmen, verstanden und das Lernen entspricht der Art, wie ein Mensch auf Ereignisse reagiert, um Agency zu erlangen. Dabei handelt es sich um situative Leistungen, die durch die zeitlich-relationale Einbettung von Individuen in unterschiedliche strukturelle Handlungsumgebungen erbracht werden. Biographisches Lernen wirkt sich demnach auf Reaktionen in bestimmten Situationen aus. Die Reflexion über den eigenen Lebensweg kann sich somit auf die eigenen Möglichkeiten auswirken und gegebenenfalls zu einer Steigerung von Agency führen. Das heißt, Menschen lernen bereits in Erzählungen über ihr eigenes Leben und können Veränderungen von Dispositionen oder der eigenen Identität in Erwägung ziehen (Annen, 2020; Raitelhuber, 2013). Beispielsweise setzen sich in narrativen Interviews die Befragten in der Gegenwartssituation mit vergangenen Problematiken auseinander; dieser reflexive Prozess zeigte sich auch bei den interviewten Migrant*innen im Rahmen der vorliegenden Arbeit.

ohne konkrete Situationen betrachtet werden. Sie bilden sich aus sich stetig verändernden Kontexten heraus in denen sich menschliche Subjekte befinden, und sind dort verankert (Emirbayer & Mische, 1998, S. 967).

Bei Emirbayer und Mische (1998) wird Agency als eigenständige analytische Kategorie untersucht und als Fähigkeit von Akteur*innen betrachtet, die zeitlich und relational verflochten sind.²⁶ Die innere Struktur von Agency ist dabei von besonderer Bedeutung und bildet die Basis zur Bestimmung des Verhältnisses zum strukturellen Kontext. Zentral hierfür ist die zeitliche Perspektive sozialer Prozesse, die es laut den Autor*innen möglich macht, Struktur und Agency analytisch zu trennen.²⁷ Drei zeitliche Orientierungen von Handlungen sollen bei der Definition helfen: „[...] as a temporally embedded process of social engagement, informed by the past (in its habitual aspect), but also oriented toward the future (as a capacity to imagine alternative possibilities) and toward the present ((as a capacity to contextualize past habits and future projects within the contingencies of the moment)“ (Emirbayer & Mische, 1998, S. 963).

Wenngleich alle drei zeitlichen Orientierungen bzw. Dimensionen laut den Autor*innen immer gleichzeitig zum Tragen kommen (*chordal triad of agency*), überwiegt in jeder Situation eine der drei. Jede Erfahrung in der Gegenwart wird von der Vergangenheit und der Zukunft beeinflusst. Dominiert die Vergangenheit die Erfahrung im Jetzt, wird von der *iterational dimension* gesprochen. In der Vergangenheit entwickelte Handlungsmuster werden von den Akteur*innen abgerufen, ausgewählt und eingesetzt. Jene auf Gewohnheit und Routinen basierenden Handlungen werden als aktive Prozesse verstanden, die in Interaktion mit anderen stattfinden (Geiger, 2016). Die *projective dimension* bezieht sich hingegen auf die Zukunft und basiert auf der Annahme, dass Menschen durch Distanzierung von Routinen neue, alternative Möglichkeiten für zukünftige Handlungspfade entwerfen können. Laut Geiger (2016) grenzen sich Emirbayer und Mische durch das projektive Element beispielsweise klar von Bourdieus oder Giddens Theorien ab (siehe

²⁶ Für die empirische Analyse definieren Emirbayer und Mische (1998) drei Fragen: 1. „How do different temporal-relational contexts support (or conduce) particular agentic orientations?“ 2. „How do changes in agentic orientations allow actors to exercise different forms of mediation over their contexts of action?“ 3. „How do actors reconstruct their agentic orientations and thereby alter their own structuring relationships to the contexts of action?“ (ebd., S. 1005–1009).

²⁷ Die zeitliche Dimension geht auf Meads Definition von Zeit zurück, nach der sich Menschen kontinuierlich in zeitlichen Übergängen zwischen Altem und Neuem befinden. Der Mensch ist folglich gleichermaßen in der Vergangenheit, der Gegenwart und der Zukunft situiert; d. h., um gegenwärtige Situationen in ihrer Kausalität zu verstehen, muss der Mensch kontinuierlich seinen Blick auf die Vergangenheit reflektieren und rekonstruieren. Auf Grundlage dessen können Akteur*innen zukünftige Handlungsstrategien entwickeln. Dies beschreibt die Fähigkeit, künftig erwartbare Umstände und Bedingungen einzuordnen und zu antizipieren. Zudem sind Meads (1932) Ausführungen zum menschlichen Bewusstsein für das Agency-Konzept nach Emirbayer und Mische (1998) von Bedeutung. Er unterscheidet zwischen drei Ebenen: Die Ebene der Kontakterfahrung (*contact experience*) ist durch umgehende Reaktionen auf Gefühle und Empfindungen gekennzeichnet. Die Ebene der Distanzerfahrung (*distance experience*) umfasst die Fähigkeit sich mit vergangenen und künftigen Erfahrungen auseinanderzusetzen und sich somit von reflexartigen und verinnerlichten Handlungen zu distanzieren. Die dritte Ebene umfasst die kommunikative Interaktion, wo sich Werte und Bedeutungen entwickeln. Der Mensch wechselt die Bewusstseinssebenen, wenn routineartige Reaktionen als unzureichend wahrgenommen werden, und erweitert dadurch die eigene Sichtweise auf Handlungsentscheidungen in zeitlicher Perspektive. Entscheidungen und Handlungen fallen dabei immer gleichzeitig aus der eigenen Perspektive und jener von anderen. Meads Verständnis des menschlichen Bewusstseins dient Emirbayer und Mische (1998) als Grundlage zur Beschreibung der internen Struktur von Agency (Geiger, 2016).

Exkurs), da bei Emirbayer „übernommene Denk- und Handlungsstrukturen in kreativer Weise in Relation zu den zukunftsbezogenen Hoffnungen, Befürchtungen und Wünschen der Akteure rekonfiguriert“ (Emirbayer & Mische, 1998, S. 971, zitiert nach Scherr, 2012, S. 110) und nicht vorab schon durch Handlungen, Eindrücke oder Bewertungen festgelegt werden. So können Akteur*innen Handlungsmöglichkeiten entdecken, die über die bloße Reproduktion von Strukturen hinausgehen und diese auch verändern können (ebd.). Die dritte Agency-Dimension (*practical-evaluative dimension*) umfasst die „Fähigkeit, vergangenheitsbedingte Gewohnheiten und Routinen mit zukunftsbezogenen Projekten im Kontext der Kontingenzen der Gegenwart in Beziehung zu setzen“ (Scherr, 2012, S. 109). Dies bedeutet, es findet eine Anpassung an situative Anforderungen statt. Gewohnte Handlungsschemata werden infrage gestellt, reflektiert und angepasst. Ein Wechsel zwischen den Dimensionen bringt ein unterschiedliches Maß an Kreativität und Reflexivität menschlicher Akteur*innen zum Ausdruck. Demzufolge sind nach Emirbayer und Mische (1998) Menschen in jeder Situation handlungsfähig. So geht es insbesondere um das Verständnis darüber, ob sich Agency auf die Bewältigung des Alltags von Akteur*innen beschränkt oder ob das Vermögen besteht auch alternative Handlungsperspektiven zu entwerfen (Geiger, 2016). Dabei vollzieht sich Agency immer in Interaktion mit den Kontexten, in die Akteur*innen eingebettet sind: Sie „treten in Beziehung mit Menschen, Orten oder Ereignissen in ihrer Umwelt und befinden sich damit in dauerhafter Konversation und Auseinandersetzung“ (ebd., S. 55).

Auch wenn der Ansatz von menschlichen Akteur*innen als Subjekten mit der Fähigkeit zu reflexivem und kreativem Handeln ausgeht, ermöglicht diese Konzeption nach Scherr (2012) eine differenzierte und individuelle Dispositionen berücksichtigende Analyse der Verschränkung von sozialer Determiniertheit und individueller Selbstbestimmungsfähigkeit. So „sind soziale Prozesse also nie völlig losgelöst von Struktur und den Kontexten, in denen sie stattfinden zu betrachten. Gleichzeitig sind sie aber auch nicht vollständig determiniert und (vor-)strukturiert von diesen, da Handlungsfähigkeit als dynamisches, temporal zu betrachtendes Element ebenso konstituierend wirkt“ (Geiger, 2016, S. 56). Struktur und Individuum werden analytisch getrennt voneinander beleuchtet, um später ihre Wechselwirkungen und Verbindungen als Ausdruck der Agency sozial eingebetteter Akteur*innen im Spannungsfeld von sozialer Bestimmtheit und individueller Selbstbestimmung untersuchen zu können (ebd.).

Diesen analytischen Zugang wendet Geiger (2016) in ihrer Studie zur Untersuchung der Handlungsfähigkeit *geduldeter* Flüchtlinge in Deutschland an. Im Vergleich der rekonstruierten Erfahrungen dieser Personen in Deutschland identifiziert sie die Agency-Dimensionen ‚soziale Beziehungen‘ und ‚Arbeit und Ausbildung‘ als jene, die den Flüchtlingen Möglichkeiten für kreative Handlungsfähigkeit boten. Die Wohnsituation in den Gemeinschaftsunterkünften wirkte sich hingegen hemmend aus.

Neben den bereits vorgestellten Zugängen zur Betrachtung von Agency werden ebenso altbewährte Ansätze angewandt. Helfferich (2012a) verweist beispielsweise auf die Analyse von Fritz

Schütze (2006) und das Potenzial, Handlungs- und Wirkmächtigkeit mittels sprachlich konstruierter Ausdrucksformen von Lebensläufen zu untersuchen. Schütze unterscheidet bei der Betrachtung von Lebenserfahrungen vier Verlaufsmuster. 1. Institutionelle Ablaufmuster beruhen auf gesellschaftlichen Mustern und Erwartungen (z. B. der Besuch von Kindergarten, Schulen oder Berufstätigkeit nach Abschluss von Ausbildungen). 2. Verlaufskurven²⁸ stehen für den Einfluss von strukturellen Bedingungen und äußeren, nicht kontrollierbaren Faktoren. 3. Biographischen Handlungsschemata umfassen im Unterschied dazu eigene, selbst initiierte und gesteuerte Entwicklungen. 4. Biographische Wandlungsprozesse gelten als Übergangsphasen, die meist nach negativen Verlaufskurven eintreten (Annen, 2020). Schütze leitet anhand der Verlaufsmuster verallgemeinernde Aussagen über die Strukturen des Lebenslaufs ab und versucht dadurch äußere Ereignisse und innere Veränderungen der Biographieträger*innen zu verbinden. Der Schwerpunkt der Analyse liegt hierbei auf dem Ablaufmuster der erzählten Lebensgeschichte (Helfferich, 2012a). Helfferich (ebd.) sieht hier die Schnittstelle zum Agency-Begriff, wo Erzählmuster „als linguistisch konstruierte, subjektive Repräsentationen von Handlungsmächtigkeit als aktiv oder erleidend reformuliert werden“ (S. 214) und sich folglich spezifische Zuschreibungen von Handlungs(un)fähigkeit in der erzählten Lebensgeschichte zeigen. Sprachlich wird verschiedenen Akteur*innen (Agent*innen) Handlungs- und Wirkmächtigkeit attribuiert, woraus die eigene Gestaltungsfähigkeit ableitbar wird.²⁹

Das Verhältnis von Erleben, Erinnern und Erzählen mit Bezug auf Schütze (2006) findet sich auch bei Gabriele Rosenthal (2015) wieder. Dort bilden biographisch-narrative Erzählungen die Quelle, um subjektive Erfahrungen, Einstellungen und das soziale Handeln von Menschen aus unterschiedlichen Kontexten sowie die jeweiligen sozialen Lebenswelten zu erfassen (ebd., S. 190). Der Fokus auf die Geschichte der jeweiligen Biograph*innen dient dazu, die Entstehung und Entwicklung sozialer Phänomene zu verstehen und „die Perspektive der Handelnden als auch die *Handlungsabläufe* [Hervorhebung im Original] selbst kennen zu lernen“ (ebd., S. 193). Rosenthal spricht von einer „dialektischen Beziehung zwischen Erleben, Erinnern, Erzählen“ (ebd., S. 197); d. h., die Vergangenheit wird von den Erzählenden aus der Gegenwart heraus konstruiert, doch diese hängt mit der erlebten Vergangenheit und den Erinnerungen zusammen. Diese wirken auf das Jetzt ein und strukturieren demnach das Erzählte mit. Um vergangene Handlungsabläufe

²⁸ „Der soziale und biographische Prozess der Verlaufskurve ist durch Erfahrungen immer schmerzhafter und auswegloser werdenden Erleidens gekennzeichnet: die Betroffenen vermögen nicht mehr aktiv zu handeln, sondern sie sind durch als übermächtig erlebte Ereignisse und deren Rahmenbedingungen getrieben und zu rein reaktiven Verhaltensweisen gezwungen [...]. Die Betroffenen reagieren auf die immer wieder eintretenden widrigen Ereignisse von Mal zu Mal unangemessener [...] und diese eigenen Aktivitätsbeiträge der Betroffenen verschärfen noch die Erleidens- [...] und Auflösungsmechanismen der Verlaufskurve“ (Schütze, 2006, S. 212–213, zitiert nach Annen, 2020, S. 83).

²⁹ Helfferich (2012a) selbst untersuchte auf Basis dessen und mittels eines sequenziellen und hermeneutischen Vorgehens biographische Interviews von Frauen, die Gewalt und sexuelle Ausbeutung erfahren hatten. Die Grundannahme jener „Geschichten des Erleidens“ (S. 211) war, dass die Frauen zum Zeitpunkt der „erzählten Zeit“ selbst Verbindungen von „Aktivität und Erleiden“ zuordnen konnten („Erzählte Zeit“ bezieht sich auf im Zeitverlauf Erlebtes; Erzählzeit ist die aktuelle Zeit, die die Erzählung einnimmt). Identifizierte Abfolgemuster von eigener Aktivität und reaktiven Phasen des Erleidens sowie der Zuschreibung von Wirkmächtigkeit anderer Menschen oder Ereignisse wurden in weiterer Folge typisiert und unterschiedliche Viktimisierungsprozesse abgeleitet und interpretiert (Helfferich, 2012a).

und die Erlebnisse von Biograph*innen analysieren und rekonstruieren zu können, schlägt Rosenthal (2015) ein schrittweises Vorgehen vor. Ihr Analyseansatz im Spannungsfeld von Erlebtem, Erinnerungtem und Erzähltem bildet die Basis für die Agency-Analyse der Migrationsbiographien (siehe Kapitel 3 zur Methode).³⁰ Der Untersuchungsgegenstand bzw. das zu erforschende soziale Phänomen wird dabei von der gesamten Lebensgeschichte der Interviewpartner*innen abgeleitet.

Migration in der Biographieforschung

Exkurs

Eine systematische Auseinandersetzung mit Fragen der Migration erfolgte in der Biographieforschung erst spät. Die in der Migrationsforschung vorwiegend quantitativen Ansätze wurden durch das Wiederaufleben biographischer Zugänge erst in den 1990er Jahren durch eine subjekt- und ressourcenorientierte Sichtweise ergänzt. Ferner wurde die biographische Migrationsforschung in den letzten Jahren durch eine transnationale Perspektive erweitert (*transnational turn*), wodurch vermehrt versucht wird, die Verbindung von Migrant*innen zu mehreren Gesellschaften zu berücksichtigen (Siouti, 2018). Reisenauer (2017) zeigte anhand ihrer Forschung beispielsweise den Zusammenhang von räumlicher Distanz und sozialer Nähe anhand der transnationalen persönlichen Beziehungen von türkischen Migrant*innen in Deutschland auf. Die Geeignetheit bisheriger Methoden und Modelle zur Erforschung transnationaler Biographien wird zudem vermehrt hinterfragt, wie z. B. im Hinblick auf die Handhabung von Mehrsprachigkeit und die Rolle der Forschenden (Siouti, 2018). Reflexivität wird bei der Produktion von Wissen immer bedeutender.

Auf Basis der bisherigen Erkenntnisse im Bereich der Transnationalitätsforschung taucht ebenso der Begriff „transnational agency“ auf (Königter & Smith, 2015). Dieser bezeichnet ebenso ein relationales Verständnis von Agency, wobei mittels Netzwerken grenzüberschreitende Aktivitäten wie Migration, Mobilität oder soziale Absicherung ermöglicht oder unterstützt werden. Migrant*innen sind in diesem Kontext über lange Zeit mit den Herkunfts- und Aufnahmeregionen verbunden.

Geht es um die Agency von Migrant*innen entlang des Migrationsprozesses finden weiter auch die Begriffe „migrant agency“ (Mainwaring, 2016) oder „mobility agency“ (Zampoukos, 2017) Verwendung. Dabei geht es vor allem darum, wie und auf welche Weise (Im-)Mobilität von Akteur*innen genutzt wird.

2.3 Agency-theoretischer Zugang

Arbeitskräfte werden in der vorliegenden Arbeit als handlungsfähige und soziale Akteur*innen begriffen, die aktiv „an der Produktion von Ort und Raum beteiligt [sind] und [...] Geographien der Arbeit in einer globalisierten Welt“ (Berndt & Fuchs, 2002, S. 163) mitgestalten bzw. an der Schaffung der gegenwärtigen und künftigen sozialen Welt mitwirken (siehe Herod, 1997, 2012, 2018). Die Einbettung sozialer Akteur*innen in unterschiedliche geographische Kontexte generiert und beschränkt demnach ihre Handlungsmöglichkeiten. So handelt, wie bereits festgehalten wurde, auch Migration nie von Migrant*innen alleine (Brogan & Tufts, 2017). Angenommen wird, dass die kulturelle und soziale Verankerung von Arbeitskräften diesen helfen kann Veränderungen herbeizuführen, da die Orte, an denen Arbeitnehmer*innen leben und arbeiten meist mehr als nur Arbeitsplätze sind (Brogan & Tufts, 2017, S. 3); Berndt und Fuchs (2002) sprechen hierbei von der „Kontextgebundenheit menschlichen Handelns“ (S. 161). Geht es um (Arbeits-)Migration,

³⁰ Im Methodenkapitel wird der analytische Zugang erläutert und anschließend zur Sicherstellung der Nachvollziehbarkeit und Überprüfbarkeit der Ergebnisse detailliert anhand einer Lebensgeschichte dargestellt (siehe Abschnitt 5.3.1 Tereza – „Gastgewerbe, was heißt das für mich?“).

können menschliche Subjekte durch ihre (Im-)Mobilität jedoch Wirtschaftslandschaften mitgestalten und transformieren. Flexible Beschäftigungsformen (z. B. befristete, saisonale Anstellungen) können Möglichkeiten darstellen, einer prekären Situation oder schlechten Arbeitsbedingungen im Herkunftskontext zu entfliehen. Migration und/oder Mobilität kann demnach auch eine Form des Widerstandes oder von Macht sein (Brogan & Tufts, 2017; Zampoukos et al., 2018; Herod, 2018). Des Weiteren wird angenommen, dass durch die steigende Flexibilisierung und Fragmentierung des Arbeitsmarktes insbesondere mobile Arbeitskräfte im touristischen Kontext in unsicheren und prekären Arbeitsverhältnissen tätig sind und wenig Agency sowie Selbstbestimmungsmöglichkeiten besitzen.

Da der Zugang zur Agency von Migrant*innen im touristischen Kontext offen gewählt wurde, sind die Interpretationen nicht auf ein einziges agency-theoretisches Konzept begrenzt. In die Interpretation der Ergebnisse fließen somit mehrere Elemente der zuvor dargelegten Ansätze ein. Die Grundlage bilden Rosenthals Zugang zu biographisch-narrativen Erzählungen und ein schrittweises, analytisches Vorgehen, um subjektive Erfahrungen, Einstellungen und das soziale Handeln von Menschen zu erfassen und zu rekonstruieren (Rosenthal, 2015). Der Fokus auf die Geschichte der jeweiligen Biograph*innen dient dazu, „die Perspektiven der Handelnden als auch die Handlungsabläufe selbst kennen zu lernen“ (ebd., S. 193). Das zu untersuchende soziale Phänomen bzw. die Betrachtung von Agency bildet dabei die Grundlage der Analyse der gesamten Lebensgeschichte der Interviewpartner*innen. Die Gesamtbiographie der Migrant*innen wird dabei nach dem Verständnis von Rosenthal (2015) als ein wechselseitiges Verhältnis von Selbstdefinition und Fremdzuschreibungen verstanden, wodurch auch die Interaktion zwischen der individuellen Ebene und dem Allgemeinen, dem Sozialen und deren Auswirkungen in den Fokus der Untersuchung gelangt und subjektive Handlungsfähigkeit (Agency) sichtbar wird. Besonderheiten einzelner Lebensgeschichten werden herausgearbeitet und Wechselwirkungen mit den gesellschaftlichen, strukturellen Rahmenbedingungen beleuchtet. Es sollen jene sozialen Bedingungen betrachtet werden, die Agency ermöglichen oder beschränken, wie materielle Ressourcen oder die individuellen Sozialisations- und Lebensbedingungen sowie Charakteristika der sozialen Strukturen und Prozesse (Annen, 2020). Gleichzeitig werden räumliche Dimensionen berücksichtigt. Die Geographie bildet einen zentralen Bestandteil der gesellschaftlichen Strukturen, mit denen die Migrant*innen konfrontiert sind, wenn sie beispielsweise ihre Lage und ihre Arbeitsbedingungen verändern möchten. Dementsprechend werden ihre Handlungen durch räumlich-zeitliche Aspekte entlang der Lebensgeschichte beeinflusst (Zampoukos et al., 2018).

Neben den Aspekten die Agency von Migrant*innen begünstigen oder beschränken, werden anhand der Biographien insbesondere Handlungsstrategien am touristischen Arbeitsplatz herausgearbeitet, die dazu dien(t)en, den eigenen Status zu verbessern bzw. negative Auswirkungen abzumildern. Diese zweckgerichteten Handlungen gehen über die alltägliche, durch Gewohnheit geprägte Dimension von Handeln hinaus (Emirbayer & Mische, 1998) und umfassen kollektive

sowie individuelle Formen von Agency (Jourdhuis-Lier et al., 2018). Agency am touristischen Arbeitsplatz wird mittels den *Labor-agency*-Formen von Katz (2004) beleuchtet. Diese Klassifizierung ermöglicht die Fokussierung auf alltägliche, oft kaum sichtbare Handlungspraktiken der Arbeitnehmer*innen (Coe & Jordhuis-Lier, 2010). Trotzdem wird die Position der Akteur*innen im Verhältnis zu anderen mitberücksichtigt; auch andere Dimensionen, die die Situation der Migrant*innen beeinflussen, werden betrachtet, um über den touristischen Arbeitsplatz hinauszublicken.

In der vorliegenden Forschungsarbeit geht es um „die soziale Wirklichkeit, die die Menschen in Auseinandersetzung mit sich, mit anderen und der Welt für sich jeweils herstellen“ (Annen, 2020, S. 106). Biographien sind in hohem Maße individuell, aber insgesamt gesellschaftlich, da der Mensch mit seiner Lebensgeschichte nicht allein steht, sondern mit anderen sozialen Akteur*innen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen interagiert (ebd.).

2.4 Bisherige Forschungen zu Migration und Tourismusarbeit

Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass der Fokus in der Tourismusforschung erst spät auf jene Personen gerichtet wurde, die die Arbeit ausüben. Dennoch gibt die bestehende empirische Evidenz aufschlussreiche Einblicke über die Schnittstelle von Tourismus und Migration³¹ sowie darüber, welche Chancen und Risiken mit der Beschäftigung im Tourismus für Migrant*innen verbunden sind und unter welchen Rahmenbedingungen sich diese bewegen. Während Untersuchungen der Tourismusforschung gesellschaftliche Aspekte der Tourismusarbeit lange Zeit wenig oder nur indirekt adressiert wurden (Baum, Kralj et al., 2016), zeigt sich im Zusammenhang mit Migration eine kritischere Auseinandersetzung. Ein Strang der Tourismusforschung beschäftigt sich vorrangig mit der Arbeitgeber*innen- und Destinationsperspektive und mit durch den Tourismus induzierten, meist temporären Formen der Migration. Andere Ansätze rücken aber vermehrt die Sicht der Migrant*innen ins Zentrum. Trotzdem lassen sich aus beiden Zugängen wesentliche Erkenntnisse über strukturelle Entwicklungen und die Arbeitsbedingungen von Migrant*innen ableiten. Nachfolgend werden bisherige Forschungsbefunde aufgearbeitet. Neben der zentralen wirtschaftlichen Bedeutung von Migration für die Tourismusbranche geben frühere Studien Einblicke in die touristische Arbeitswelt und deren Chancen und Herausforderungen.

2.4.1 Die wirtschaftliche Bedeutung tourismusbezogener Arbeitsmigration

Im Jahr 2019 waren weltweit etwa 144 Millionen Menschen im Tourismus (in der Beherbergung oder Gastronomie) tätig; indirekt hatten fast 10,3 % der Gesamtbeschäftigten (330 Mio. Menschen) einen beruflichen Bezug zum Sektor (ILO, 2017, 2020). Zugleich wurde der touristische

³¹ Darunter werden Verflechtungen und Zusammenhänge von Migrationsbewegungen mit der Tourismusbranche verstanden. Der Faktor ‚Arbeit‘ stellt dabei ein zentrales, verbindendes Element dar und bildet den Schwerpunkt der folgenden Ausführungen.

Arbeitsmarkt durch die Globalisierungsprozesse der letzten Jahre und Veränderungen der Arbeitsorganisation und -teilung zu einem immer komplexeren und vielschichtigeren Untersuchungsgegenstand: Die Tourismusbeschäftigung umfasst eine große Bandbreite an Berufen, Tätigkeitsfeldern und Kompetenzen, verteilt sich auf unterschiedlichste Sektoren – vom Transport, der Beherbergung, Verpflegung bis hin zu Sehenswürdigkeiten und Veranstaltungen – und betrifft eine Vielzahl an Organisationsformen. Zudem ist sie stark von Saisonalität und Migration geprägt (Duncan et al., 2013; Robinson et al., 2019).

Während in Entwicklungsländern oft ein hoher Wettbewerb rund um Tourismusjobs besteht (Černyšev, 2014), ist der Tourismusarbeitsmarkt in vielen Industrieländern durch einen hohen Bedarf und zum Teil einen daraus resultierenden Mangel an Arbeitskräften gekennzeichnet (Choi et al., 2000; Gardini, 2016; Kim et al., 2016; Ruhs & Anderson, 2012). Verschärft wird dies durch das schlechte Image des Sektors (Williamson, 2017), da Tourismusjobs vielfach mit schlechten Arbeitsbedingungen, Nacht- und Wochenendarbeit, ständiger Abrufbereitschaft oder einer hohen Belastung in Verbindung gebracht werden. Die Branche ist für viele folglich nicht attraktiv. Migration stellt in diesem Kontext eine vielversprechende Strategie dar, um dem Arbeits- und Fachkräftemangel entgegenzuwirken und neue Arbeitskräfte für den Tourismussektor zu gewinnen (Filimonau & Mika, 2019; Joppe, 2012; Ruhs & Anderson, 2012). Die zunehmende Internationalisierung der Arbeitsmärkte und die gestiegene Arbeitsmobilität der letzten Jahrzehnte bieten demnach viel Potenzial für touristische Destinationen mit Personalbedarf. Auch durch den technologischen Fortschritt werden neue Möglichkeiten geboten, unabhängig von lokal vorhandenen Arbeitskräften, Personal aus anderen Regionen der Welt zu rekrutieren (Choi et al., 2000).³² Die Bedeutung globaler Migration für den Tourismus ist unumstritten und internationale Arbeitskräfte gelten als unverzichtbar (Devine et al., 2007a, 2007b; Joppe, 2012).

Die Weltorganisation für Tourismus unterscheidet zwei Formen von Migration: tourismusinduzierte Migration (*tourism-led migration*) und durch Migration entstehende Tourismusflüsse (*migration-led tourism*) (UNWTO, 2009). Demnach können Migrationen durch den Tourismus und nicht zuletzt durch Divergenzen zwischen Regionen hervorgebracht (z. B. temporäre und langfristige Arbeitsmigration, Retirement-Migration, Work & Travel) oder Tourismusströme durch Migration angestoßen werden (z. B., wenn Migrant*innen ihre Familie oder Freund*innen im Herkunftsland besuchen oder Besuch von diesen im neuen Heimatland erhalten). Diese Unterscheidung basiert auf der Konzeptionalisierung der kausalen, symbiotischen Beziehungen der beiden

³² Ungeachtet der Vorzüge tourismusbezogener Migration für die Betriebe verweisen diverse Untersuchungen auch auf die Potenziale von Migration und Tourismus zur Revitalisierung schrumpfender Orte oder strukturschwacher, ländlicher Regionen. Die touristische Entwicklung und die Schaffung von Arbeitsplätzen werden hierbei als Option betrachtet, die Attraktivität peripherer und tendenziell von Abwanderung betroffener Gebiete zu steigern (Acarka & Tansel, 2017; Hudson & Sandberg, 2021; Lundmark et al., 2014). Andere verweisen hingegen auf Diskrepanzen zwischen der touristischen Nachfrage und dem Arbeitskräfteangebot im ländlichen Raum aufgrund der zunehmenden Urbanisierung (Robinson et al., 2014; Solnet et al., 2016). Andere Zugänge setzen sich beispielsweise mit Auswirkungen von Tourismus und Migration auf die lokale Bevölkerung (Cocola-Gant & Lopez-Gay, 2020; Rolfe & Hudson-Sharp, 2016) oder mit der Willkommenskultur der Aufnahmegesellschaft auseinander (Friese, 2014; Pechlaner et al., 2016; Marcher et al., 2020).

Mobilitätsformen nach Hall und Williams (2002). So können sich beispielsweise der Mangel an und die erhöhte Nachfrage nach Arbeitskräften in bestimmten Tourismusgebieten sowie begrenzte Arbeitsmöglichkeiten oder niedrige Einkommen in den Herkunftsländern auf Migrationsentscheidungen und Destinationspräferenzen auswirken (Marcher et al., 2020). Beide Bewegungsarten können sich demnach gegenseitig beeinflussen.³³ Aus ökonomischer Sicht können sich Migrationsentscheidungen zwar positiv auf das Arbeitskräfteangebot in den Aufnahmeländern auswirken, sie können aber auch negative Folgen für die Herkunftsländer haben, die über kurz oder lang Arbeitskräfte verlieren.³⁴

Migration ist für viele Tourismusbetriebe Teil des Geschäftsmodells (Zopiatisa et al., 2014; Pantelidis & Wrobel, 2008). Geht es um benötigte Humanressourcen und Kompetenzen in Beherbergungs- und Gastronomiebetrieben im Zusammenhang mit Migration, setzen sich einige Untersuchungen mit potenziellen Vor- und Nachteilen der Anstellung zugewanderter Arbeitskräfte auseinander. Motive für die Einstellung von Migrant*innen sind laut diesen Studien günstigere Personalkosten und die Möglichkeit, Personallücken zu schließen oder neue Kompetenzen dazuzugewinnen. Auch positive wie negative Eigenschaften, die Unternehmen mit zugewanderten, mobilen oder saisonalen Arbeitskräften verbinden, spielen eine Rolle (Baum, 2019b; Joppe, 2012; Rolfe & Hudson-Sharp, 2016; Markova et al., 2016).

Studien veranschaulichen, dass zugewanderten Arbeitskräften beispielsweise eine höhere Arbeitsproduktivität, Flexibilität (z. B. erhöhte Bereitschaft für Schichtarbeit oder Überstunden), Arbeitsethik oder ein ausgeprägteres Pflichtbewusstsein zugeschrieben wird (Joppe & Li, 2016; Li & Prescott, 2010; McKay, 2009; Moriarty et al., 2012), wodurch sich für Unternehmen Vorteile gegenüber der Anstellung ‚lokaler‘ Arbeitskräfte ergeben können (Lyon & Sulcova, 2009). Dazu werden auch sogenannte *foreign skills* wie Sprachkenntnisse, Auslandserfahrung oder kulturelles Wissen gezählt (Aitken & Hall, 2000). Mobile, migrierte Arbeitskräfte können demnach von großer Bedeutung für die Performance oder den Wissenstransfer in der Branche sein (Nachmias et al., 2015; Williams & Shaw, 2011) und Migration kann zu einer Innovationsquelle werden (Williams, 2007). Durch Mobilität können sich Menschen auch neues Wissen und neue Kompetenzen aneignen (sprachlich, interkulturell, aus anderen Organisationen). Am Arbeitsplatz selbst können sich hingegen fehlende oder unzureichende Sprachkompetenzen negativ auf die Beschäftigten

³³ Der Kausalitätsthese folgend untersuchten diverse Studien die Zusammenhänge der beiden Phänomene (Etzo et al., 2014; Feng & Page, 2000; Massidda et al., 2014; Seetaram & Dwyer, 2009).

³⁴ Im Gegensatz dazu werden finanzielle Rückflüsse von Migrant*innen in ihren Herkunftsländern (Rücküberweisungen, Investitionen) mit positiven Effekten für die betroffenen Länder in Verbindung gebracht (Armutsbekämpfung, Einkommensverteilung, Wachstum) und als eine Art Entwicklungshilfe betrachtet. Eine kritische Auseinandersetzung mit den Wirkungsweisen findet sich bei Hertlein und Vadean (2006).

auswirken (Zopiatisa et al., 2014).³⁵ Manche Betriebe betrachten einen hohen Anteil an zugewanderten Arbeitskräften auch als nachteilig für die Authentizität der Tourismusleistung (ebd.).³⁶ Die Erwartungen von Gästen und ihre Vorstellungen von meist veralteten, traditionellen und homogenen Bildern der lokalen Bevölkerung in einer Destination sowie das Branding des Reiseziels tragen beispielsweise dazu bei (Baum et al., 2015).

So sind bei der Anstellung von Mitarbeiter*innen die Entscheidungsmacht der Arbeitgeber*innen sowie die Rolle von Vermittlungsagenturen als Repräsentanten von Arbeitsmigrant*innen nicht zu vernachlässigen, da sich diese stark auf die Situation und die Möglichkeiten der Migrant*innen in der Branche und im Aufnahmekontext auswirken. Das Einstellen von ausländischem Personal (wer, von wo, für welchen Zweck) wird bei Agenturen beispielsweise durch unterschiedliche Wissenspraktiken und Filterungsprozesse bestimmt, wodurch sich eigene Beschäftigungsregime formen können (Findlay et al., 2013). Sie spielen eine wesentliche Rolle in der Vermittlung von ‚guten‘ ausländischen Arbeitskräften (*ideal migrant workers*) und bei der Schaffung und Reproduktion von Stereotypen, Bildern und Vorstellungen von gewissen Herkunftsgebieten. So können die Personalvermittlungsagenturen die Gestaltung von Migrationsbiographien in den Herkunfts- und Zielländern maßgeblich beeinflussen.

Neben den Motiven für die Rekrutierung von Menschen aus anderen Herkunftskontexten setzt sich ein weiterer Forschungsstrang gezielt mit dem Management der diverser werdenden Belegschaften im Tourismus auseinander (Baum et al., 2007; Filimonau & Mika, 2019). Dieser These folgend kann der Sektor von der kulturellen Diversität der Beschäftigten profitieren. Fehlt es in den Tourismusbetrieben hingegen an Diversitätsmanagementstrategien – im Hinblick auf Gender, Alter, Ethnie, Bildungsgrad, u. a. – kann dies nachteilige wirtschaftliche Auswirkungen haben, sodass die Leistungen eines Betriebes weit unter seinen Möglichkeiten liegen und zudem die Personalfuktuation gefördert wird (Solnet et al., 2013; Sourouklis & Tsagdis, 2013; Kalargyrou & Costen, 2017). Diversitätsmanagement kann sich demnach positiv auf die Performance und die Mitarbeiter*innenbindung auswirken (Sourouklis & Tsagdis, 2013). Diverse Initiativen am Arbeitsplatz zur Steigerung der Arbeitsproduktivität und Senkung der Arbeitsbelastung (z. B. durch reduzierte Arbeitszeiten, Teilzeit, Jobsharing, finanzielle Anreize) oder zur Motivationssteigerung

³⁵ Die Erweiterung von Kompetenzen durch Migration kann sich laut Markova et al. (2016; siehe auch Paraskevopoulou et al., 2012) positiv auf den Wissenstransfer im Tourismus auswirken, da zusätzliche tourismusrelevante Qualifikationen, Wissen aus anderen kulturellen Kontexten sowie stillschweigendes Wissen (*tacit knowledge*) übertragen werden. Für Williams (2012) gehört zu dem in Migrant*innen verkörperten Wissen neben Sprachkenntnissen auch das Wissen über Herkunftsländer touristischer Gäste. Trotz dieses möglichen Zugewinnes an Kompetenzen können sich Benachteiligungen migrierter Arbeitskräfte im Tourismus, z.B. geringe Bezahlung, schlechte Arbeitsbedingungen sowie Segmentierung (nach Geschlecht, Alter, Hintergrund, etc.) auch negativ auf den Wissenstransfer auswirken, da in diesen Fällen oftmals die Bereitschaft für einen Austausch fehlt (ebd.).

³⁶ Im Servicebereich, insbesondere der Gastronomie, wird beispielsweise auf sogenannte *aesthetic skills* verwiesen, die vor- oder nachteilig sein können. Arbeitskräfte, die aus Sicht der Arbeitgeber*innen bestimmte persönliche Kompetenzen wie eine gute Ausdrucksweise oder gutes Benehmen besitzen, aber auch ein gewisses Erscheinungsbild haben (gutes Aussehen, Körperform u. a.), werden bevorzugt, andere diskriminiert. Diese Skills sollen dazu dienen vermehrt Kundinnen und Kunden anzusprechen (Zopiatisa et al., 2014; Baum et al., 2015), wenngleich das äußere Erscheinungsbild einer Arbeitskraft nichts über den Beitrag aussagt, den sie unabhängig davon für den Betrieb leisten kann.

(z. B. Weiterbildung, Karriereperspektiven, Anerkennung von Leistungen, Autonomie, ein respektvoller Umgang) und entsprechende Einstellungsmaßnahmen gelten als essenziell zur Optimierung der Leistungen des Personals (Sourouklis & Tsagdis, 2013; Kensbock et al., 2016; Shi et al., 2021). Der diskriminierungsfreie Umgang mit Vielfalt in den Betrieben bildet hierfür die Basis (Baum, 1995, 2015; Madera, 2013).³⁷

2.4.2 Die touristische Arbeitswelt für Migrant*innen

Touristische Arbeitsplätze sind stark von migrierten Arbeitskräften abhängig (Janta et al., 2011; Rydzik & Anitha, 2019). So wird der Tourismus zu einer Branche mit vielseitigen Beschäftigungsmöglichkeiten für Migrant*innen. Insbesondere die informelle Tourismuswirtschaft stellt beispielsweise einen der wenigen Aufnahmepunkte für ausgegrenzte und von Abschiebung betroffene Gruppen dar (Padilla et al., 2018). Gleichzeitig ergeben sich durch das Verschwimmen von Arbeit und Freizeit oder touristischen Aktivitäten auch neue Arbeitskräftetypen. Innerhalb des Sektors entstehen somit für Arbeitskräfte unterschiedliche Chancen und/oder Risiken. Nachfolgend werden zentrale Erkenntnisse aus der Literatur zusammenfassend dargestellt.

2.4.2.1 Eine Frage der Zugehörigkeit

Der Tourismus ist stark von Segmentierungen entlang unterschiedlicher Merkmale geprägt (Williams & Hall, 2000). Die Literatur liefert vielseitige Evidenzen für Benachteiligungen und Beschäftigungsrisiken durch unterschiedliche Gruppenzugehörigkeiten touristischer Arbeitskräfte. Bisherige Studien zeigen, dass Migrant*innen tendenziell in niedrigeren Positionen und prekären Arbeitsverhältnissen (geringe Anstellungsdauer, niedriges Gehalt, Arbeitsüberlastung und -unsicherheit) innerhalb der Branche tätig sind (Aasland & Tyldum, 2016; Cañada, 2017; Lozanski & Baumgartner, 2020; McDowell et al., 2007, 2009; Paraskevopoulou et al., 2012; Shen & Huang, 2012). Der Migrationshintergrund (Herkunftsland, Aufenthaltsstatus, Hautfarbe), die Ethnizität, das Geschlecht/Gender, das Alter oder der Bildungsgrad der Beschäftigten stellen zentrale Unterscheidungsmerkmale dar. Migrant*innen bewegen sich hierbei im Rahmen eines größeren Spektrums struktureller Zwänge (Einwanderungsbeschränkungen, Diskriminierung, Ungleichheit) (Haas et al., 2020).

Laut dem Konzept des dualen Arbeitsmarktes neigt der Gesamtarbeitsmarkt dazu sich in zwei Teilsegmente aufzugliedern (Hillmann, 2016). Das primäre Segment ist durch stabilere Arbeitsplätze, höhere Einkommen, Karrieremöglichkeiten und Diskriminierung zugunsten einer gebildeten und wohlhabenden Bevölkerungsgruppe gekennzeichnet. Hierzu zählen große Teile der bereits ansässigen Bevölkerungsgruppen. Der sekundäre Arbeitsmarkt ist hingegen vorwiegend durch befristete und von Fluktuation betroffene Arbeitsverhältnisse charakterisiert. Teil davon sind

³⁷ Diversität und gewisse soziale Praktiken am Arbeitsplatz können auch zu Identitätsveränderungen bei den Mitarbeitenden führen (Olmedo, 2015).

benachteiligte Gruppen, beispielsweise Frauen, illegal Beschäftigte, Un- oder gering Qualifizierte, Menschen mit Behinderungen oder ethnische Minderheiten. Bei Migrant*innen kann die Zugehörigkeit zum sekundären Teilmarkt durch eine Nichtanerkennung von Bildungsabschlüssen, einen unsicheren Aufenthaltsstatus oder durch ihren Migrationshintergrund bedingt sein (Hillmann, 2016).

Zudem sind die Aufstiegschancen begrenzt bzw. findet der Austausch zwischen den Teilarbeitsmärkten nur beschränkt statt. Dementsprechend bestimmt die Struktur des Arbeitsmarktes vielfach die Handlungsmöglichkeiten der Akteur*innen mit (Haas et al., 2020; Hillmann, 2016). Die Struktur der Arbeitsmärkte trägt demnach dazu bei, die Nachfrage nach migrantischen Arbeitskräften und Benachteiligungen dieser Bevölkerungsgruppe aufrechtzuerhalten (Hillmann, 2016). Ein irregulärer Status bei Migrant*innen kann beispielsweise den Arbeitgeber*inneninteressen dienen, da dadurch eine vulnerable Beschäftigtengruppe geschaffen wird, die für Jobs mit einem geringeren Status eingesetzt werden kann, die die lokale Bevölkerung selbst nicht (mehr) auszuführen bereit ist.³⁸ Die geringe Attraktivität des Tourismussektors begründet sich beispielsweise durch schwierige Arbeitsbedingungen, schmutzige Arbeiten, geringe Bezahlung, prekäre und saisonale Beschäftigungsformen, fehlende Karrieremöglichkeiten, eine hohe Fluktuation und den geringen gesellschaftlichen Status der Tourismusarbeit (Baum, Cheung et al., 2016; Pantelidis & Wrobel, 2008).

Untersuchungen mit intersektionalem Blick beleuchten hingegen das Zusammenwirken der bereits genannten Strukturkategorien wie Geschlecht, Ethnizität, Nationalität, Sexualität oder Alter. Intersektionalität kann zur Verschärfung von Ungleichheit oder Unterdrückung beitragen.³⁹ Bisherige Forschungen veranschaulichen, dass das Zusammenspiel diverser struktureller Kategorien (Alter, Ethnizität, Herkunft, Nationalität, Klasse, Gender) auf unterschiedliche Weise Karriereentscheidungen und -pfade beeinflusst (Adib & Guerrier, 2003; Dyer et al., 2010; Mooney et al., 2017). Benachteiligungen zeigen sich laut Mooney et al. (2017) bereits beim Eintritt in den touristischen Arbeitsmarkt. Diverse Strukturkategorien überschneiden und verstärken sich im organisationalen Kontext der Hotellerie mit Privilegien oder Benachteiligungen. Sie können gleichzeitig existieren und sich je nach Kontext verändern. Die vermeintlich ‚gleichen Chancen‘ zu Beginn einer Karriere verschwinden über die Zeit; es entsteht ein ungleiches Machtgefüge. Insbesondere Frauen, die beispielsweise einer ethnischen Minderheit angehören, werden zu ‚Außen-seiterinnen‘ (ebd.). Das Zusammenspiel der Strukturkategorien prägt zudem die Identität der Arbeitskräfte am Arbeitsplatz und damit verknüpfte Erwartungshaltungen (Adib & Guerrier, 2003;

³⁸ Prekäre Arbeitsverhältnisse, die mit monotonen, gefährlichen oder schmutzigen Tätigkeiten verbunden sind und wo sich vielfach Migrant*innen wiederfinden, werden meist als 3D-Jobs bezeichnet (*dirty, difficult, dangerous*). Dazu zählen meist schlecht bezahlte Tätigkeiten in der Landwirtschaft, der Baubranche, Industrie, im Servicebereich (Mucci et al., 2019).

³⁹ Intersektionalität bezeichnet die Gleichzeitigkeit von unterschiedlichen Diskriminierungen und sozialer Ungleichheit entlang diverser Kategorien (Alter, Geschlecht, Hautfarbe, Religion, sexuelle Orientierung, Klasse u. a.). Das Zusammenwirken verschiedener damit verbundener Machtstrukturen bildet das zentrale Erkenntnisinteresse (Lutz et al., 2010).

Harris, 2009). Die Betroffenen können sich dabei selbst durch verschiedenartige Linsen betrachten und ihre Zugehörigkeiten individuell aushandeln (Adib & Guerrier, 2003).

Einzelne tourismusspezifische Untersuchungen kommen zum Schluss, dass die Branche nicht nur zum Erhalt von prekären Arbeitssituationen, sondern auch zu sozialen Spaltungen und Ungleichheiten in der Gesellschaft beiträgt, beispielsweise durch geringes Einkommen (Robinson et al., 2019). Dennoch besitzt der Tourismus wie jede andere Branche die Möglichkeit verantwortungsvoll mit einzelnen Bevölkerungsgruppen umzugehen, um einen Beitrag zur Armutsbekämpfung zu leisten (siehe Journal „Progress in Responsible Tourism“, herausgegeben von Goodwin und Font, 2016).

Ausbeutungsmechanismen des Tourismussektors oder Fragen der Integration von aufgrund des Tourismus migrierten Arbeitskräften spielen laut Joppe (2012) für viele Zielländer jedoch keine Rolle. Die Offenheit der Branche (insbesondere der Führungskräfte) für Inklusion und ob diese Benachteiligungen durch kulturelle, klassen- und geschlechtsspezifische Unterschiede entgegentritt, wird oftmals hinterfragt (Johnson, 2020).

Neben den erwarteten Beschäftigungsrisiken lassen sich auch positive Aspekte ableiten, die mit einem Beschäftigungsverhältnis oder Arbeitserfahrungen im Tourismus einhergehen können. Insbesondere durch die hohe Nachfrage an Arbeitskräften kann beispielsweise der Zugang zu einem Land bzw. einer Region (z. B. über Kontingente) oder der Arbeitsmarktzugang erleichtert werden (z. B. durch spezifische Kompetenzanforderungen, die allgemein niedrige Eintrittsschwelle oder die oft geringen Qualifikationsanforderungen). Gleichzeitig kann die Arbeitserfahrung im Tourismus die sozialen, sprachlichen oder interkulturellen Kompetenzen schärfen.

2.4.2.2 Der touristische Erwerbsmarkt als Chance

Während in der Literatur vielfach auf schlechte Bezahlungen und Arbeitsbedingungen, prekäre und saisonale Beschäftigungsverhältnisse sowie geringe Aufstiegschancen und Weiterbildungsmöglichkeiten verwiesen wird (Bott et al., 2014; McDowell, 2009; Pizam, 2016; Rydzik & Anitha, 2019), zeigen andere Studien, dass jenes Narrativ oftmals zu kurz greift um die Situation im Tourismus hinreichend zu erfassen (Baum, Kralj et al., 2016). Demnach hat der Tourismus auch das Potenzial, die Inklusion von Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt zu fördern bzw. diesen neue berufliche Möglichkeiten und Erfahrungen zu eröffnen.

Die integrative Rolle der Branche wird mit unterschiedlichen Beweggründen für die Beschäftigung im Tourismus unterstrichen. Dazu zählen finanzielle Anreize (Arbeitsmöglichkeiten, Unternehmertum), der einfache Zugang zum Arbeitsmarkt (niedrigere Eintrittsbarrieren, Beschäftigungsmöglichkeiten in unterschiedlichen Qualifikationsstufen), eingeschränkte Erwerbchancen in anderen Sektoren, vielseitige Weiterbildungsangebote (diverse Lehrberufe, Kurse) oder der Wunsch, die Sprache der Aufnahmegesellschaft durch die Arbeit zu erlernen oder bestehende

Kenntnisse zu verbessern (Janta & Ladkin, 2009; Janta et al., 2011; Segert et al., 2012; Sun et al., 2020).⁴⁰

Gesellschaftliche Inklusion findet nicht nur durch das persönliche Engagement der Migrant*innen und die Teilhabe am Arbeitsmarkt statt, sondern hängt stark von der Unterstützung des sozialen Umfelds und durch die Betriebe ab (Kim et al., 2016). Die Erfahrungen von Migrant*innen im Tourismus sind dabei stark von Einstellungsstrategien der Arbeitgeber*innen und den jeweiligen Gegebenheiten beeinflusst (Farmaki, 2018; Wickham et al., 2008). Die soziale Eingebundenheit und Investitionen in Weiterbildung können sich dabei positiv auf die Arbeitsplatz- und Lebenszufriedenheit der Migrant*innen auswirken (Kim et al., 2016; Shen & Huang, 2012).

Außerdem zeigen empirische Studien, dass Migrations- und Mobilitätserfahrungen positive Effekte auf die Karrierewege von Migrant*innen im In- und Ausland haben können.⁴¹ Der berufliche Werdegang wird im Tourismus mit internationaler Arbeitserfahrung oder interkulturellen Kompetenzen in Verbindung gebracht. Die Erfahrungen, die in anderen geographischen oder organisationalen Kontexten gesammelt werden, können demnach Karrieremöglichkeiten innerhalb oder abseits des Sektors sowie im eigenen Herkunfts- oder dem Aufnahmeland eröffnen (Carvalho et al., 2018; Cassel et al., 2017; Filimonau & Mika, 2019). Wenngleich (inter-organisationale und geographische) Mobilität als wesentliches Element für die Karriereentwicklung im Tourismus begriffen werden kann, zeigen sich in diesem Zusammenhang beispielsweise bei Frauen strukturelle Hindernisse in der beruflichen Laufbahn (Carvalho et al., 2018).

Die Arbeitsmöglichkeiten und -bedingungen für Migrant*innen im Tourismus variieren stark. Dabei gilt es grob zu differenzieren zwischen jenen Personen, die über den Sektor ihr Herkunftsland (kurz- oder langfristig) verlassen haben, und jenen mit Migrationsbiographie, die in der Destination ansässig und beschäftigt sind. Die zunehmende Internationalisierung der Arbeitsmärkte und der Wunsch der Unternehmen nach mehr Flexibilität haben unterschiedliche Konsequenzen für die Arbeitskräfte. Es ergeben sich neue Beschäftigungsverhältnisse und Rekrutierungsstrategien, die zum Wachstum von Vermittlungsagenturen oder Subunternehmen beitragen. Die Distanz zwischen Arbeitgeber*innen und -nehmer*innen nimmt dadurch weiter zu (McKay, 2009). Gleichzeitig bieten sich hierbei für viele Menschen auch neue Beschäftigungsmöglichkeiten im Ausland (Choi et al., 2000). Bei der Entscheidung für einen saisonalen Tourismusjob in einem anderen Land spielen neben dem Wunsch, internationale Erfahrungen zu sammeln, auch die Möglichkeit,

⁴⁰ Unternehmertum von Migrant*innen stellt eine alternative Beschäftigungsstrategie dar (Hillmann, 2016). Über die Selbstständigkeit können Ausschlussmechanismen oder Herausforderungen am Arbeitsmarkt umgangen und die eigene Handlungsfähigkeit und soziale Teilhabe sichergestellt werden. Eine Studie von Pechlaner et al. (2012b) setzt sich beispielsweise mit den Entrepreneurship-Möglichkeiten für Migrant*innen in der Südtiroler Tourismusbranche auseinander.

⁴¹ Die Attraktivität des Tourismus und die Zufriedenheit von Arbeitnehmer*innen mit ihrer Arbeitssituation wurden in diversen Studien untersucht (siehe z. B. Szivas et al., 2003). Die Distanz zum eigenen Herkunftsort kann sich jedoch negativ auf die Lebenszufriedenheit von Migrant*innen auswirken (Shen & Huang, 2012).

neue Leute kennenzulernen, oder touristische Reisemotive eine zentrale Rolle; auch Einkommensunterschiede zwischen dem Herkunfts- und Zielland stellen motivierende Faktoren dar (Ladkin, 2014; Lundberg et al., 2009; Shariff & Azland, 2019). Solange für die Beschäftigten der soziale Bezugsrahmen in ihrem Herkunftskontext liegt, beispielsweise im Falle einer saisonalen Stelle im Ausland, können damit für die betroffenen Personen Verbesserungen in Bezug auf das Einkommen, den Status oder die Zukunftsaussichten einhergehen.

Bisherige Forschungen zu Tourismus und Migration zeigen des Weiteren, dass im Tourismus eine Vielzahl verschiedener Typen von mobilen Arbeitskräften tätig sind (Alder & Adler, 1999; Bianchi, 2000; Uriely, 2001; Tuulentie & Heimtun, 2014). Diese unterscheiden sich nicht allein durch ihre individuelle Motivation, sondern auch durch die jeweilige Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder andere Charakteristika (Staatsangehörigkeit, Ethnie, Gender, Qualifikation, Bildungsgrad u. a.). Die gestiegene Arbeitsmarktflexibilität kann zwar bei der Jobsuche helfen, aber gleichzeitig zu einer marginalisierten Position mobiler touristischer Arbeitskräfte führen (Bianchi, 2000). In der Literatur stechen insbesondere Personen hervor, die nicht den konventionellen Kategorien wie ‚Tourist*innen‘, ‚Arbeitsmigrant*innen‘ oder ‚Arbeiter*innen‘ angehören und die Grenzen zwischen Tourismus und Migration durch ihr Freizeitverhalten verschwimmen lassen. Laut Bianchi (ebd.) zählen hierzu touristische Wanderarbeiter*innen („migrant tourist-workers“ (ebd., S. 123), die sich in einer gesetzlich privilegierten Position befinden und vorwiegend aus industrialisierten Ländern kommen. Bei Uriely (2001) entspricht dies der Gruppe arbeitender Tourist*innen, die meist aus Freizeitgründen für ihren Lebensunterhalt und für eine Saison in beliebte touristische Orte ziehen. Diese arbeiten unterwegs, um sich ihre Reise zu finanzieren, oder die Arbeit wird Teil des touristischen Erlebnisses (z. B. bei freiwilligen Naturschutzhelfer*innen)⁴² (Uriely & Reichel, 2000; Williams, 2012). Tuulentie und Heimtun (2014) unterscheiden mehrere Typen mobiler Tourismusarbeiter*innen, die alle ein anderes Maß an Ortsverbundenheit mit der Destination aufweisen (Carson et al., 2014).⁴³ Die Typologien veranschaulichen, dass die Betrachtung von Tourismusbeschäftigten aus der Mobilitätsperspektive auch dazu beitragen kann, Lebensstilentscheidungen besser zu verstehen (Bianchi, 2000; Duncan et al., 2013). Zudem wird verdeutlicht wie die Grenzen von Arbeit und Freizeit verschwimmen, wie eng Migration und Tourismus trotz unterschiedlicher Mobilitätsregime durch den Faktor ‚Arbeit‘ verknüpft sind und welchen Einfluss Zugehörigkeiten auf die räumliche und soziale Mobilität haben.

⁴² Unberücksichtigt lässt der Autor, dass sich beispielsweise Tourismusarbeitskräfte mit Migrationsgeschichte nicht immer den Arbeitskontext aussuchen oder touristische Erlebnisse für Saisonarbeitskräfte nebensächlich sein können.

⁴³ Die fünf Typen nach Tuulentie und Heimtun (2014) entsprechen Personen mit mobilem Lebensstil, die ständig in unterschiedlichen Orten arbeiten (*migrant workers*), Menschen, die temporäre Arbeitsplätze mit guten Verdienstmöglichkeiten suchen, um die Welt bereisen zu können (*working holiday tourists*), die persönlichen Freizeitinteressen nachgehen (*hobbyists*), die ihre Karriere weiter vorantreiben möchten (*professional holiday-employees*), und Saisonarbeitskräfte (*seasonal workers*) mit persönlichen Beziehungen in den Regionen. Jeder identifizierte Typus besitzt dabei ein anderes Maß an Ortsverbundenheit mit den Destinationen, Arbeitsplätzen und dem sozialen Umfeld bzw. den Möglichkeiten (Einkommen, Karriere), die geboten werden (Carson et al., 2014).

Der Wandel der Arbeitswelt und die gestiegene Flexibilisierung führen folglich zu Überlappungen von Arbeits- und Freizeitaktivitäten und lassen gleichzeitig neue Formen von Mobilität entstehen, wodurch sich enge Verknüpfungen und Überschneidungen von Tourismus und Migration ergeben.⁴⁴ Trotzdem sind diese zwei sehr gegensätzlichen Formen menschlicher Mobilität in der Praxis von verschiedenartigen Mobilitätsregimen beeinflusst (Glick Schiller & Salazar, 2013; Salazar, 2020). Dementsprechend birgt die zunehmende Flexibilität und Internationalisierung des touristischen Arbeitsmarktes Vor- und Nachteile für unterschiedliche Gruppen von Beschäftigten.

2.4.2.3 Die Bedeutung sozialer Netzwerke

Soziale Netzwerke und Beziehungen sind im touristischen Kontext in vielerlei Hinsicht von Bedeutung für Migrant*innen. Migrationsnetzwerke können beispielsweise zur Aufrechterhaltung und Herausbildung von Wanderungen beitragen, wodurch der Nachzug von Migrant*innen über bestehende Beziehungen erleichtert oder befördert werden kann (Janta, Brown et al., 2011). Migrant*innen haben meist begrenzte soziale Kontakte im Herkunftskontext (Dyer et al., 2010). Das durch bestehende soziale, ethnische und persönliche Netzwerke vorhandene soziale Kapital⁴⁵ dient dabei als Ressource, die Migrations- oder Erwerbsmöglichkeiten schaffen kann. Solche Netzwerke können bei der Erklärung des Migrationsprozesses helfen oder Unterstützungspotenziale im Aufnahmekontext bieten, wodurch Nachteile ausgeglichen werden (Haug, 2000; Hillmann, 2016). Dies äußert sich im touristischen Bezugsrahmen insbesondere durch die Hilfestellung beim Migrationsprozess und die Wissensvermittlung im Hinblick auf den interessierenden Aufnahmekontext und potenzielle Arbeitsplätze.

Im Rahmen ihres Doktorates veröffentlichte Hania Janta gemeinsam mit anderen Autor*innen zahlreiche Studien rund um polnische Arbeitskräfte in Großbritannien (Janta et al., 2012; Janta, Brown et al., 2011; Janta & Ladkin, 2009; Janta, Ladkin et al., 2011; Janta & Ladkin, 2013). Am Beispiel dieser polnischen Migrant*innen in Großbritannien untersuchten Janta et al. (2012) die

⁴⁴ Die Zusammenhänge und Überschneidungen der sonst entgegengesetzten Mobilitätsformen wurden mittlerweile aus verschiedensten Blickwinkeln erforscht. Insbesondere der sogenannte *mobility turn* innerhalb der Sozialwissenschaften eröffnete durch die analytische Linse der Mobilität neue Perspektiven (vgl. Cresswell, 2010; Möhring, 2014; Salazar, 2020). Der Tourismus wird dabei nicht nur als Wirtschaftszweig, sondern als eine Form menschlicher Mobilität begriffen (La Rocca, 2015), als Teil eines breiten Mobilitätskontinuums. Es existieren aber diverse Typologien, Termini oder Theorien, die sich mit den Facetten von tourismusbezogener Migration befassen (Zampoukos, 2017). Neue Kategorisierungen ergaben sich hierbei auch durch Analysen von Ruhestandsmigrationen und Zweitwohnsitzen (Hall & Müller, 2004; Parreño-Castellano & Domínguez-Mujica, 2017). O'Reilly (1995) unterscheidet z. B. bei Ruhestandsmigrant*innen zwischen ständig ansässigen und saisonalen Migrant*innen, Besucher*innen und Rückkehrer*innen. Jene Gruppen entsprechen meist nicht der klassischen Definition von Migrant*innen oder Tourist*innen, da die Grenzen zwischen Reisen, Freizeit und Migration verschwimmen. Migrationsströme und Residenzialtourismus vermischen sich (O'Reilly, 2007). Diese Form wird vielfach unter dem Begriff *lifestyle migration* zusammengefasst (Cohen et al., 2015).

⁴⁵ Sozialkapital kann unterschiedlich definiert werden. Es kann als bereits vorhandene oder potenzielle Ressource betrachtet werden, die sich aus einem Beziehungsnetzwerk auf persönlicher (Bourdieu, 2012) oder kollektiver Ebene (Putnam et al., 1994) herausbildet. Dabei kann sowohl der Zusammenhalt einer Gruppe oder eines Kollektivs als auch die Verbindung zwischen unterschiedlichen Gruppen die Entstehung des sozialen Kapitals begünstigen (Putnam, 2007; Marcher et al., 2017).

Zusammenhänge von sozialen Netzwerken, die Erlernung der Sprache und die Tourismusedwicklung eingehend. Beispielsweise sind Arbeitskolleg*innen, Konsument*innen sowie Landsleute demnach von besonderer Bedeutung für das Erlernen der englischen Sprache. Janta und Ladkin (2009) fokussieren sich bei ihren Untersuchungen vorwiegend auf Beschäftigungserfahrungen, soziale Netzwerke und die gesellschaftliche Einbettung der Migrant*innen. Janta konnte mit ihren Co-Autor*innen hingegen zeigen, dass der touristische Arbeitsplatz nicht nur durch Migrationsnetzwerke geprägt ist, sondern für Polinnen und Polen den Zugang zu multiplen sozialen Netzwerken erleichterte und soziale wie kulturelle Kompetenzen verbessert werden konnten (Janta, Brown et al., 2011). Soziale Beziehungen dienen auch dazu, mit negativen Aspekten der Tourismusarbeit oder der Migrationserfahrung umzugehen. Außerdem können sich am Arbeitsplatz unterschiedliche *Intra-* und *Inter-group* Beziehungen zwischen den Beschäftigten ergeben. Relationen und Interaktionen sind demnach stark von spezifischen Zuständigkeiten am Arbeitsplatz sowie räumlichen und zeitlichen Dimensionen geprägt (Lugosi et al., 2016). So können sich soziale Netzwerke (oder der Ausschluss davon oder die Zugehörigkeit zu einem Netzwerk) auch hemmend auf den Integrationsprozess von Migrant*innen auswirken (Sun et al., 2020).

Gleichzeitig sind diese Netzwerke inzwischen auch für viele Tourismusbetriebe Teil der eigenen Rekrutierungspraxis geworden – Arbeitgeber*innen greifen bei der Suche von neuem Personal auf die Hilfe von bestehenden Mitarbeiter*innen zurück (Ladkin, 2018). Meist dienen Internetforen und soziale Medien als transnationale Plattformen für die Stellenausschreibung und -suche, wo (internationale) Migrant*innen selbst Arbeit finden oder zu Personalvermittler*innen werden (Janta & Ladkin, 2013). Die Verantwortung für die Personalsuche wird in diesem Fall intern abgegeben (Findlay et al., 2013). Die Erfahrung der Arbeitgeber*innen mit der Beschäftigung von Menschen mit Migrationshintergrund wirkt sich demnach auch auf ihre Einstellungspraktiken aus. Insofern werden Migrationsmuster nicht rein durch ökonomische und räumliche Faktoren beeinflusst, sondern auch durch die Interaktionen von Arbeitgeber*innen und zugewandertem Personal sozial konstruiert (Piso, 2016).

Der Ausgangspunkt der Arbeiten mit einem relationalen Verständnis von Gesellschaft bezieht sich nicht nur auf den Migrationsprozess selbst, sondern insbesondere auf Fragestellungen, die sich damit beschäftigen, wie es Migrant*innen gelingt, sich im Herkunftskontext zurechtzufinden und welche Möglichkeiten sich für die betroffenen Akteur*innen durch die Teilhabe an oder den Ausschluss aus sozialen Netzwerken ergeben. Wenngleich sich vielfach der Begriff des sozialen Kapitals in den Studien zu Tourismusarbeit und Migration wiederfindet, zeigt sich auch in diesen empirischen Untersuchungen nicht nur der Stellenwert von Netzwerken, sondern auch jener von bereits erworbenem Wissen (sei es durch das Bildungssystem vermitteltes oder sprachlich-kulturelles Wissen) sowie der Praktiken, sich diese neuen Kontexte zunutzen zu machen (Nohl et al., 2009).

2.4.3 Empirische Evidenzen aus Südtirol

Derzeit gibt es kaum Studien zur Situation der Tourismusbeschäftigten in Südtirol, wenngleich immer wieder allgemeine Erhebungen zum Thema des Fachkräftemangels und der Attraktivität der Region durchgeführt werden (siehe hierzu Kofler et al., 2020; Overhage, 2019). Es dominieren neben Unternehmensbefragungen vorwiegend statistische Untersuchungen der touristischen Arbeitsmarktzahlen (z. B. Erhebungen des Landesinstituts für Statistik ASTAT, des Amtes für Arbeitsmarktbeobachtung oder der Beobachtungsstelle für nachhaltigen Tourismus). Eine Ausnahme bildet eine von der Handelskammer Bozen umgesetzte Befragung von Absolvent*innen der Gastgewerbeschulen in Südtirol, die sich mit der Attraktivität der Branche aus Sicht von künftigen Tourismusfachkräften beschäftigte (siehe Siller & Perkmann, 2018). Die Studie kommt zu dem Schluss, dass knapp drei Viertel dieser Schulabgänger*innen in Südtirol tatsächlich im Gastgewerbe beschäftigt sind und der Großteil die Arbeit in der Branche positiv bewertet. Als vorteilhaft werden internationale Arbeitsmöglichkeiten, die Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes, die Möglichkeiten der persönlichen Weiterentwicklung sowie das Einkommen beurteilt. Das Image der Branche, die Arbeitsbedingungen sowie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf schneiden hingegen schlecht ab.

Im Gegensatz dazu hat sich das Touriseum Meran durch unterschiedliche thematische Sonderausstellungen geschichtlich mit der Tourismusarbeit auseinandergesetzt. Beispielsweise befasste sich die Sonderausstellung „Sie wünschen? *Desidera?*“⁴⁶ im Jahr 2011 mit Servierfachkräften. Ein aktuelles Forschungsprojekt des Museums widmet sich der Arbeitswelt in Hotels⁴⁷ Ende des 19. und Anfang des 20. Jahrhunderts; im Zuge dessen wurde 2018 auch eine Tagung mit dem Titel „Hotelpersonal – Lebens- und Arbeitsalltag im Dienste des Tourismus“⁴⁸ organisiert. Für 2023 ist eine Ausstellung geplant, welche sich unter dem Titel „We need you!“⁴⁹ explizit mit dem Fachkräftemangel der Branche beschäftigen soll.

Abgesehen davon zeigt sich, dass Migration in bisherigen Tourismusuntersuchungen Südtirols meist keine oder nur eine untergeordnete Rolle spielt. Diskussionen über die Stellung von sogenannten ‚neuen Minderheiten‘ in der Region werden zwar aus der Entrepreneurship-Forschung heraus angestoßen (siehe Pechlaner et al., 2012a, 2012b), doch finden sich wenige Studien, die

⁴⁶ Touriseum Meran, Sonderausstellung „Sie wünschen? *Desidera?*“, 01.04.–15.11.2011, Schloss Trauttmansdorff (Remise). Siehe: <http://www.touriseum.it/de/ausstellungen/schloss-trauttmansdorff-meran-sonderausstellungen-sie-wuenschen-desidera.asp>.

⁴⁷ Forschungsprojekt „Hinter den Kulissen – Lebens- und Arbeitswelt in den Hotels des südlichen Tirols/Südtirols zwischen 1880 und 1939“.

⁴⁸ Touriseum Meran, Tagung „Hotelpersonal – Lebens- und Arbeitsalltag im Dienste des Tourismus“, 25.–27.10.2018, Schloss Trauttmansdorff. Siehe: <http://www.touriseum.it/de/sammlung/tagung-hotelpersonal.asp>.

⁴⁹ Touriseum Meran, Sonderausstellung „We need you! (2023)“, 01.04.–15.11.2023, Schloss Trauttmansdorff (Remise). Siehe: <http://www.touriseum.it/de/ausstellungen/1097.asp>.

sich explizit mit Migration oder der Sicht von zugewanderten Arbeitskräften im Tourismus auseinandersetzen.

Im Rahmen eines Pilotprojektes wurde beispielsweise der sprachliche Bedarf ausländischer Arbeitskräfte zur Ausübung unterschiedlicher Berufe in der Landeshauptstadt Bozen untersucht (siehe Zanasi & Rampino, 2011). Für den Tourismus kamen die beiden Autoren zum Schluss, dass zugewanderte Arbeitnehmer*innen im Tourismus abhängig von der Kontakthäufigkeit mit der Kundschaft und dem jeweiligen Berufsfeld unterschiedliche Bedarfe aufweisen, wenngleich Italienisch (als vorwiegend erste Fremdsprache) und Deutsch für die Arbeit gleichermaßen wichtig sind. Die Fachsprache wird meist bei der Arbeit und vor allem mit Unterstützung des Arbeitsumfeldes erlernt. Weiter- und Fortbildung sind aufgrund von Saisonalität und Schichtarbeit schwieriger und aufwendiger als in anderen Branchen. Trotz der unterschiedlichen Sprachkompetenzen, die Migrant*innen mitbringen, gibt es laut der Studie für Menschen mit Migrationshintergrund einen Ausbildungsbedarf bezüglich bestimmter Aspekte der Standardsprache, elementarer Grundkenntnisse des Südtiroler Dialektes und des Fachwortschatzes für beide Landessprachen. Die komplexe Situation der mehrsprachigen Region führt zu erschwerten Lernwegen für Migrant*innen und damit zu einem vielschichtigen Bildungsbedarf, der über den Berufseinstieg hinausgeht.

Andere Studien, wie die explorative Untersuchung von Zusammenhängen zwischen Tourismus und Migration am Beispiel einer beliebten Tourismusdestination in Südtirol von Marcher et al. (2020), unterstreichen die hohe Attraktivität der Branche für Migrant*innen und veranschaulichen zudem die Einflüsse beider Mobilitätsformen auf die Region. In diesem Zusammenhang ist der Tourismus nicht nur mit der Zunahme von Personen mit nicht-italienischer Staatsbürgerschaft verbunden, sondern beide Phänomene sind auch durch die Wahrnehmung seitens der einheimischen Bevölkerung von Tourist*innen und Migrant*innen im Untersuchungsgebiet als ‚Andere‘, ‚nicht-heimische Gruppen‘ (*non-local*) oder sogar ‚Fremde‘ miteinander verknüpft. Beide Gruppen (touristische Gäste, Migrant*innen) können dabei nicht auf eine Ebene gestellt werden, da voneinander abweichende Motivlagen diese in die Region führen und unterschiedliche Rechte mit der jeweiligen Art des Aufenthalts einhergehen (Flüchtlinge, Saisoniers, Zweitwohnsitzer*innen, Stammgäste u. a.). Dennoch interagieren alle in gewisser Weise mit der lokal ansässigen ‚einheimischen‘ Bevölkerung und tragen zu einer Veränderung der lokalen Gemeinschaft bei. Erfahrung und Vertrautheit mit den beiden Phänomenen können sich laut den Untersuchungen positiv auf das Zusammenleben auswirken, wenngleich alle neu hinzukommenden Gruppen auf unterschiedliche Weise von der Unterstützung der ansässigen Bevölkerung abhängig sind.

Pechlaner et al. (2012b) untersuchten hingegen die Selbstständigkeit im Tourismus als eine Form der Erwerbsstrategie von ‚neuen Minderheiten‘ (*new minorities*). Diese grenzen sich von den ‚alten‘, autochthonen Sprachminderheiten in Südtirol ab, denn sie umfassen neu hinzukommende Bevölkerungsgruppen bzw. Menschen mit Migrationshintergrund. Unternehmertum im Tourismus bildet aus Sicht der Autor*innen aufgrund der geringen Eintrittsbarrieren des Sektors und der im

Tourismus benötigten interkulturellen Kompetenzen für neue Minderheiten eine vielversprechende Strategie am Arbeitsmarkt. Dem liegt die These zugrunde, dass internationale Beziehungen und transkulturelle Fähigkeiten im Tourismussektor strategische Vorteile bieten. Es wird angenommen, dass touristisches Unternehmertum die soziale Ausgrenzung reduzieren und die Integration von neuen Minderheiten in die Aufnahmegesellschaft erhöhen kann. Auch die Dissertation von Claudia Lintner (2015) zu Migrantenökonomien argumentiert in eine ähnliche Richtung. Sie untersucht, inwieweit sich strukturelle Grenzen in Südtirol auf Personen mit Migrationshintergrund auswirken und ihren Gestaltungsspielraum beeinflussen können. Wenngleich keine Unternehmer*innen des Tourismussektors befragt wurden, liefert die Arbeit wertvolle Einblicke darüber, wie sich Migrant*innen innerhalb der bestehenden Strukturen Südtirols über ihre Selbstständigkeit neue Handlungsspielräume durch ein neues Angebot an Produkten und Dienstleistungen schaffen konnten. Das Unternehmertum der untersuchten Migrant*innen stellt demnach einen Weg dar, um soziale Herausforderungen am Erwerbsarbeitsmarkt und in der Gesellschaft zu überwinden.

Im Gegensatz dazu soll in der vorliegenden Arbeit der Blick auf die Agency von unselbstständig beschäftigten Migrant*innen im touristischen Arbeitsmarkt geschärft werden, da insbesondere mit dieser Form von Tourismusarbeit die Chance auf Teilhabe am Erwerbs- und gesellschaftlichen Leben verbunden wird (Ladkin, 2018).

3 Methode

Bisherige Studien, die die Perspektive von mobilen oder zugewanderten Arbeitskräften berücksichtigen, verweisen darauf, dass der Tourismus für jene Akteur*innen vieles sein kann: etwa die Gelegenheit internationale Arbeitserfahrung zu sammeln (Ladkin, 2014) oder die eigene Karriere zu fördern (Baum, 2019a; Riley, 2004), aber auch ein erster potenzieller Zugang zum Arbeitsmarkt aufgrund niedrigerer Eintrittsbarrieren oder die einzige Möglichkeit eine Beschäftigung zu finden (Janta, Ladkin et al., 2011). Die Betrachtung der individuellen Arbeits- und Lebensbedingungen von Migrant*innen ist jedoch nach wie vor begrenzt (Ioannides & Zampoukos, 2019; Ladkin, 2014).

Um die vielseitigen Problematiken und Aspekte rund um die Beschäftigung im Tourismus besser untersuchen zu können, wird in der Literatur zunehmend der Miteinbezug der Beschäftigten gefordert (Ioannides & Zampoukos, 2017; Janta, Ladkin et al., 2011; Ladkin, 2014, 2018). Dabei geht es nach Duncan et al. (2013) vor allem darum, die Art und Weise bisheriger Forschungen über touristische Arbeitskräfte zu hinterfragen und eine andere Perspektive ins Zentrum der Analyse zu stellen. Die Realität zeigt zudem, dass Menschen mit Migrationshintergrund (als Arbeitskräfte wie auch als Unternehmer*innen) eine zentrale Rolle im Tourismus einnehmen (Duncan et al., 2013; Pender & Sharpley, 2005).

3.1 Auswahl des Untersuchungsgebiets

Die Autonome Provinz Bozen-Südtirol in Norditalien stellt ein spannendes Untersuchungsgebiet dar. Dies begründet sich durch ihre Sonderrolle als Minderheitenregion und ihren Autonomiestatus innerhalb Italiens mit arbeitsrechtlichen Folgen für die dort lebende Bevölkerung, ihre Wandlung von einem Abwanderungs- zu einem Zuwanderungsgebiet in den 1990er Jahren und der (auch dadurch zu erklärenden) relativ späten Auseinandersetzung mit Fragen der internationalen Migration.

Auch aus Tourismussicht repräsentiert die Region ein interessantes Forschungsfeld, denn als Reiseziel zählte Südtirol über lange Zeit zu den Top-20-Tourismusdestinationen in Europa und war durch konstant steigende Tourismuszahlen sowie seit den 1990er Jahren durch einen anhaltenden Fachkräftemangel gekennzeichnet (Rohrer, 2003a). Im Jahr 2000 stammte jede*r vierte, knapp 20 Jahre später jede*r dritte Mitarbeiter*in der Tourismusbranche aus dem Ausland. Dabei kommt fast die Hälfte aus den neuen EU-Staaten. Die zentrale Rolle von zugewandertem Personal für den Tourismus wurde über die Jahre zunehmend evident (Overhage, 2019).

Dennoch gibt es bislang kaum Studien zu Tourismusarbeit und Migration in Südtirol. Es dominieren Fragestellungen im Zusammenhang mit dem anhaltenden Fach- und Arbeitskräftemangel des Sektors oder zu den Kompetenzen zugewanderter Arbeitskräfte. Aktuellere Studien zu Le-

bens- und Problemlagen von Migrant*innen in Südtirol tragen zwar zu einem allgemeinen Verständnis von Migration in Südtirol bei, geben jedoch wenig Einblick in die Beschäftigungsrealitäten von Migrant*innen im Tourismus.

Exkurs Mehrsprachigkeit in der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol

Südtirol, eine nord-östlich gelegene italienische Provinz, grenzt direkt an Österreich und die Schweiz und gilt als Gebiet mit einer ausgeprägten regionalen Kultur. Geschichtlich äußert sich dies über die Zugehörigkeit des Territoriums zur österreich-ungarischen Habsburger Monarchie, dem deutschsprachigen Raum. Bis zum Ende des Ersten Weltkrieges war Südtirol Teil der Monarchie, wurde im Oktober 1920 aber formell Italien zugesprochen (Steininger, 2020). Trotzdem ist die Region auch heute noch vorwiegend deutschsprachig; etwa 70 % der Bevölkerung sprechen Deutsch, 26 % Italienisch und etwa 4 % Ladinisch (Sprachgruppenzugehörigkeit laut der Volkszählung 2011 (ASTAT, 2012)).

Die Region war lange Zeit durch politische Konflikte geprägt. Doch gestand Italien der Provinz in der Nachkriegszeit einen autonomen Status zu. Seither bildet sie gemeinsam mit der Autonomen Provinz Trient die Region Trentino-Südtirol (*Trentino-Alto Adige*). Die bis heute gültigen Schutzmechanismen für die deutsch- und ladinischsprachigen Bevölkerungsgruppen in Italien wurden jedoch erst mit dem Autonomiestatut von 1972⁵⁰ konkretisiert (Woelk et al., 2008). Seitdem verfügt die Provinz, im Gegensatz zu vielen anderen italienischen Provinzen, über eine Vielzahl an Gesetzgebungs- und Verwaltungsbefugnisse, beispielsweise in der Raumordnung oder der öffentlichen Verwaltung.⁵¹ Dadurch genießen die anerkannten deutsch- und ladinischsprachigen Minderheitengruppen einen vorbildlichen Schutz (Steininger, 2020).

Über die Zeit entwickelte und verfestigte sich in Südtirol ein Regelungsmodell entlang ethnischer (sprachlicher) Linien (Lintner, 2015). Beispiele dafür sind die unterschiedlichen Schulsysteme oder die Zugangsregelung zu Arbeitsstellen in der öffentlichen Verwaltung nach Sprachgruppenzugehörigkeit (dem sogenannten ‚Proporz‘). Jene Regelungen entlang der Sprachgruppen bilden seit den 1970er Jahren eine Grundlage für den Erhalt des Friedens in der Region und schreiben klare Rechte fest.

Neue Entwicklungen und globale Prozesse führten zu mehr Vielfalt in der Region und zu Fragen im Spannungsfeld von Minderheitenrechten und Integration. Im Hinblick auf die Mehrsprachigkeit Südtirols bewegen sich diese beispielsweise auf zwei unterschiedlichen Ebenen: Eine nimmt dabei die Rechte der autochthonen (‚alten‘) Minderheiten im Gebiet in den Blick (Personen der deutschen oder ladinischen Sprachgruppen), die andere betrifft die Integration der sogenannten ‚neuen Minderheiten‘, d. h., neu hinzukommender Bevölkerungsgruppen (Girardi & Pfanzelter, 2017; Medda-Windischer, 2011). Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit müssen sich beispielsweise als ‚neue‘ Bevölkerungsgruppe im Nationalstaat einer der bestehenden Sprachgruppen zuordnen (Lintner, 2015; Voltmer, 2011). Passiert dies nicht, werden sie von gewissen Bereichen des Südtiroler Systems ausgeschlossen, da das Modell keine Ausnahmen für Mehrsprachigkeit vorsieht (Gritsch, 2014).⁵²

⁵⁰ Im Jahr 1945 beschlossen die Siegermächte des Zweiten Weltkriegs die Beibehaltung der Brennergrenze. Ein Jahr später, am 5.9.1946 wurde in Paris ein Autonomieabkommen vom Außenminister Österreichs Karl Gruber und dem Ministerpräsidenten Italiens Alcide De Gasperi unterzeichnet (Gruber-De Gasperi-Abkommen, Pariser Vertrag). Das Erste Autonomiestatut wurde für die Region ‚Trentino-Alto Adige‘ 1948 erlassen. Durch Proteste und Sprengstoffanschläge in der Region wurde die Südtirolfrage, und folglich der Streit zwischen Rom und Wien, zweimal bei UNO-Versammlungen diskutiert. 1972 kam es dann zum Zweiten Autonomiestatut und 1992 zur Streitbeilegung zwischen Österreich und Italien (Steininger, 2020).

⁵¹ Von grundlegender Bedeutung ist vor allem Artikel 2, Kapitel 1, Abschnitt 1 des Sonderstatuts für Trentino-Südtirol: „In der Region wird den Bürgern jeder Sprachgruppe Gleichheit der Rechte zuerkannt; die entsprechende ethnische und kulturelle Eigenart wird geschützt.“

⁵² Forschungen dazu verweisen darauf, dass durch die strikten Regelungen sich mittlerweile die Sprachgruppen vermehrt um zugewanderte Bürger*innen bemühen (Gritsch, 2014), da sich der Anteil neuer Bürger*innen in der proportionalen Verteilung zwischen den Sprachgruppen und folglich auch bei Selbstverwaltung bemerkbar macht.

3.2 Das Subjekt als Ausgangspunkt wirtschaftsgeographischer Forschung

Der Forschungsgegenstand wird mittels eines empiriebasierten und subjektbezogenen Ansatzes untersucht. Der Arbeit liegt die Annahme zugrunde, dass sich soziale Phänomene und ihre Bedeutungen kontinuierlich verändern. Nichts ist folglich definitiv, da die soziale Welt sowie soziale Gebilde durch Wahrnehmungen und Handlungen sozialer Akteur*innen aufgebaut und konstruiert werden (Bryman, 2001). Somit existiert eine Vielzahl an unterschiedlichen sozialen Realitäten, die (lokal) produziert werden. Jede einzelne basiert auf gemeinsamen Wahrnehmungen und kann durch Repräsentationen und Diskurse aktiv geschaffen werden (Waller et al., 2016). Aus Sicht des Empirismus ist alles, was wir wissen ein Ergebnis unserer Erfahrungen auf deren Basis wir Generalisierungen ableiten. Das Wissen kann jedoch inkrementell erweitert oder auf den Kopf gestellt werden. Beobachtungen, Erfahrungen und Sinneswahrnehmungen sind für diese Art der Wissensgenerierung zentrale Instrumente (O'Reilly & Kiyimba, 2015).

Das menschliche Subjekt mit seinen Erfahrungen und das Verhältnis von Individuum und Gesellschaft liegen im Zentrum der Untersuchungen, die sich auf Interpretivismus stützen. Wissenschaftliche Schlussfolgerungen werden dabei aus den Interpretationen der Untersuchten abgeleitet und in Beziehung zu wissenschaftlichen Theorien gesetzt (Bryman, 2001; Waller et al., 2016). Sie werden nicht aus bestehenden Theorien abgeleitet. Trotzdem gilt es kritisch zu hinterfragen, inwieweit qualitative Forschung frei von Vorannahmen bleiben und rein induktive Aussagen generieren kann. Dabei ist es laut Helfferich (2012b) notwendig, sich die Vorannahmen bewusst zu machen, diese zu reflektieren und offen für Neues zu sein. Forschende sind nicht losgelöst von der sozialen Welt und werden folglich von bestehenden Theorien und Konzepten beeinflusst.

Der qualitativ-induktive Ansatz bietet insbesondere die Möglichkeit, marginalisierten, verstummten Gruppen oder Minderheiten eine Stimme zu geben, die ansonsten im Verborgenen blieben. Forschende gehen hierbei auch mit dem Bewusstsein ins Feld, einer Welt zu begegnen, die ihnen selbst fremd ist und ganz anders sein kann als die eigene. Dabei wird die Forschung zu einem beidseitigen Prozess zwischen den Beforschten und den Forschenden, wobei Letztere selbst entscheiden, wie viel Stimme sie den Forschungsteilnehmenden geben möchten (Waller et al., 2016). Allgemein können Erzählungen und Darstellungen persönlicher Erfahrungen Wahrheiten zutage bringen (Kohler Riessman, 2008), weshalb die Narrative Einzelner nach Arndt und Tesar (2019) oft als „true' representation of ,real' knowledge, recounting ,actual' experiences of the individuals who ,know' and ,feel' them“ (S. 134) angesehen werden.

Der vorliegende Forschungsgegenstand erforderte eine Kombination unterschiedlicher qualitativer Methoden, was in der sozialwissenschaftlichen Forschung als Triangulation bezeichnet wird (Alber et al., 2018). Das Forschungsdesign ist deshalb durch einen Anwendungsmix qualitativer Methoden gekennzeichnet. Dieser Ansatz mit unterschiedlichen qualitativen Methoden (O'Reilly

& Kiyimba, 2015) dient dazu, mehrere Perspektiven in Bezug auf die Forschungsfragen einbeziehen zu können und der Komplexität des untersuchten Phänomens Rechnung zu tragen. Die Entscheidung, neben zugewanderten Arbeitskräften auch die Arbeitgeber*innensicht einzubinden, fiel im Zuge des Forschungsprozesses. Der Vorteil der Mischung qualitativer Erhebungsmethoden liegt in der Gewinnung unterschiedlicher Datensets, die eine umfangreichere, holistische Betrachtung und Interpretation des Phänomens aus den Perspektiven unterschiedlicher sozialer Realitäten erlauben.

Laut Ladkin (2011) lässt sich die Komplexität der Tourismusarbeit und der damit verbundenen Dienstleistungen aus mehreren Blickwinkeln erklären: aus Sicht der Arbeitskräfte, der Arbeitgeber*innen sowie der Forschenden. Bezüglich der Arbeitnehmer*innensicht unterstreicht sie die unterschiedlichen Problembereiche, die mit der Arbeitstätigkeit im Tourismus einhergehen können, wie Mobilität, finanzielle Planung, Wirtschaft, Governance, Arbeitsrecht, Arbeitsbedingungen oder – im Zusammenhang mit persönlichen Motivationen und Erwartungshaltungen – soziale Netzwerke. Hier lassen sich persönliche und strukturelle Aspekte unterscheiden. Im Hinblick auf die Arbeitgeber*innensicht dominieren strukturelle und praxis-orientierte Aspekte, die beispielsweise die Anzahl an Mitarbeiter*innen, Löhne, Vertragsarten, Arbeitsstunden, die Organisationsstruktur des Betriebes, benötigte Kompetenzen, das Angebot an Arbeitskräften und die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Anstellung von Personal umfassen. Dennoch sind auch andere Aspekte zu berücksichtigen, wie Saisonalität, Netzwerke, Image, Freundschaften, Erfahrungen oder Vorurteile (ebd.). Die dritte Perspektive, jene der Forschenden, wird hingegen durch diverse Faktoren wie die eigene Persönlichkeit oder ideologische Vorstellungen sowie die Position in der Gesellschaft beeinflusst.

In der vorliegenden Studie wurde versucht, allen drei Perspektiven gerecht zu werden: Mit Arbeitnehmer*innen mit Migrationsgeschichte aus der Tourismusbranche wurden narrative Interviews und mit Führungskräften aus Hotellerie und Gastronomie semi-strukturierte Interviews geführt. Zudem wurde während des Erhebungszeitraumes ein Forschungstagebuch verfasst, das sowohl Feldnotizen zur Interviewsituation als auch Reflexionen der Position der Forscherin im Feld umfassen. Die persönlichen Lebensgeschichten ausländischer Beschäftigter standen dabei im Mittelpunkt. Die teil-biographischen Daten der einzelnen Individuen erlauben es, das menschliche Handeln zu erfassen und nach Handlungsschemata und Besonderheiten entlang ihrer Lebensgeschichten zu suchen. Die Erweiterung der Daten durch die Sichtweise von Arbeitgeber*innen dient dem grundlegenden Informationsgewinn in Bezug auf das touristische Arbeitsumfeld und dazu, einen Einblick in strukturelle Aspekte aus Branchensicht zu erhalten und den Gesamtkontext erfassen zu können. Ein zentrales Ziel war es hier, im Sinne von Mayring (2002) die jeweiligen Akteur*innen in ihrer Individualität und ihrem Kontext zu verstehen.

Die Forschungstätigkeit gliederte sich in mehrere Phasen: Die erste Erhebung fand im Zeitraum von August 2018 bis Januar 2019 statt und fokussierte auf die Lebensgeschichten von Migrant*innen mit Berufserfahrung in der Tourismusbranche. Die Befragung der Arbeitgeber*innen begann

parallel dazu im November 2018 und wurde im Juni 2019 abgeschlossen. Persönliche Notizen und Reflexionen wurden während des gesamten Erhebungszeitraums im Forschungstagebuch notiert und protokolliert. Nach Abschluss der Erhebung wurden alle Interviews transkribiert, strukturiert und grob kodiert. Dieser erste Datensondierungs- und Strukturierungsprozess fand kontinuierlich statt, begann im Oktober 2018 und endete im Dezember 2019. Der vertiefte Analyseprozess, die Verknüpfung mit der Theorie, die Darstellung einzelner Lebensgeschichten und Arbeits Erfahrungen, sowie das Herausarbeiten von Zusammenhängen erfolgten von Januar bis Dezember 2020. Das gesamte empirische Material wurde mithilfe induktiver, qualitativer Inhaltsanalysen untersucht. Das unterschiedlich gewonnene Datenmaterial und die Analysen wurden am Ende des analytischen Prozesses mit bestehenden Theorien zusammengeführt.

Der angewandte multidimensionale Ansatz kann zu einer präziseren und umfangreicheren Datenerhebung und einem höheren Maß an Genauigkeit beitragen (Flick, 2011). Die Einbindung der Arbeitgeber*innenperspektive diente der Bereicherung und Vervollständigung der Erkenntnisse sowie der Untersuchung der strukturellen Rahmenbedingungen. Zur Interpretation der Daten wurden mehrere Theorien und Perspektiven im Sinne einer theoretischen Triangulation angewandt. Die nachfolgenden Abschnitte erläutern im Detail die Art und Wahl der Methoden für die empirische Erhebung.

Zur Untersuchung der Forschungsfragen wurden interviewbasierte Techniken gewählt. Eine anfangs angedachte teilnehmende Beobachtung war aus zeitlichen Gründen nicht möglich. Zur Erforschung der Handlungsfähigkeit der Migrant*innen wurden mit diesen narrative Interviews und mit Führungskräften aus der Hotellerie und Gastronomie teil-strukturierte qualitative Interviews durchgeführt. Die Interviewtechniken wurden dabei so gewählt und umgesetzt, um den Untersuchten – allen voran den Migrant*innen – eine Stimme zu geben, Vertrauen zu den Interviewpartner*innen aufzubauen und durch das eigene Sich-Zurücknehmen das Interview wie die Befragungssituation und die Inhalte so wenig wie möglich zu beeinflussen. Zudem war es von hoher Bedeutung, flexible Instrumente anzuwenden, wobei der Forschungsgegenstand für die weiterführenden Fragestellungen und den Forschungsprozess maßgebend war.

Die Erhebung der qualitativen Daten erfolgte über einen Zeitraum von einem Jahr und gliederte sich in zwei Erhebungsphasen. Die erste fand im Zeitraum von August 2018 bis Januar 2019 statt; der Fokus lag dabei auf den Lebensgeschichten von Migrant*innen mit Berufserfahrung in der Tourismusbranche. Die Befragung der Tourismusunternehmen in Hotellerie und Gastronomie begann im November 2018 und wurde im Juni 2019 abgeschlossen.

3.2.1 *Biographisch-narrative Interviews*

Interviews verfolgen immer ein konkretes Ziel. Dabei kann hinsichtlich ihres Aufbaus und Designs zwischen strukturierten, semi-strukturierten und unstrukturierten Interviews unterschieden werden. Strukturierte Interviews sind starr und erlauben den Interviewenden keine Flexibilität in Bezug auf die Fragen und den Kontext. Da jede und jeder Befragte anders ist, kann durch zu viel

Strukturiertheit bei den Befragten das Gefühl aufkommen, sich nicht ausdrücken bzw. nicht das sagen zu dürfen, was sie möchten. Dies kann für beide Seiten unbefriedigend sein (Waller et al., 2016). Im Gegensatz dazu steht das unstrukturierte Interview, das einer Konversation (einem Gespräch) zwischen der interviewenden und der interviewten Person entspricht und ein anderes Extrem der Strukturiertheit darstellt, wie im Falle der hier angewandten biographisch-narrativen Interviews. Dabei verfolgt die Technik das Ziel, im Rahmen der Interviewsituation verzerrende Elemente wie Einwirkungen von Dritten oder der Interviewenden selbst zu reduzieren. Durch strenge Anweisungen wird somit der Einfluss der befragenden Person zu minimieren versucht, auch wenn ein Interview „nie in einem sozialen Vakuum statt[findet], sondern [...] immer eine soziale Situation“ (Maindok, 1996, S. 109) ist. So können Erkenntnisse über den sozialen Kontext gewonnen werden, die ansonsten im Verborgenen bleiben würden (Dunn, 2016).

Geschichten und Erzählungen tragen dazu bei, Wissen zu generieren und zwischen Individuen und Gesellschaften zu vermitteln, weshalb das Studium ihrer Inhalte, Bedeutungen und Strukturen sehr nützlich und aufschlussreich sein kann. Dabei können Narrative gleichzeitig Forschungsgegenstand und Methode sein (Pinnegar & Daynes, 2007). Griffin (2018) beschreibt sie als Darstellungen sozialer Realitäten, die dazu dienen Identitäten zu bilden und Ereignissen Sinn zu geben. Narrative entstehen durch Interaktionen; d. h., sie werden im Austausch zwischen Erzähler*innen und Empfänger*innen geschaffen bzw. zwischen Individuen, Gruppen, Institutionen oder Gesellschaften co-konstruiert und haben die Macht, andere Realitäten zu beeinflussen (ebd.).

Narrative Forschungspraktiken sind vielfältig und reichen von biographischen oder autobiographischen Studien bis hin zur Erfassung von Lebensgeschichten. Es kann sich um gesprochene oder geschriebene Texte handeln, die über ein Ereignis, eine Handlung oder eine Reihe von Ereignissen oder Handlungen berichten, die chronologisch miteinander verbunden sind (Creswell, 2007). Demnach kann nach Creswell (2007) über die Erfassung detaillierter Geschichten oder Lebenserfahrungen Einzelner oder einer kleinen Anzahl von Personen eine informelle Themensammlung erfolgen.

Für die vorliegende Studie waren die biographischen Erzählungen von Individuen mit Arbeitserfahrung im Tourismus und mit Migrationsbiographie von Interesse. Lebensgeschichtliche Erzählungen geben Einblick in übergreifende Ereignisse, Erfahrungen und Verhaltensweisen der Individuen in unterschiedlichen (räumlichen) Kontexten und deren Bedeutung. Sie haben das Potenzial, Verborgenes aufzudecken, denn die Erzählungen stellen mehr als nur einfache Geschichten dar; sie gewähren Einsicht in soziale Wirklichkeiten und individuelle Erlebnis- und Erfahrungswelten (Köttig, 2011). Dadurch können beispielsweise auch Aspekte ohne Arbeitsbezug, die die Migrationsentscheidung oder die Berufswahl beeinflussen, identifiziert werden (Dutta, 2016). Mithilfe von Narrativen und Lebenserzählungen können auf Grundlage individueller Erfahrungen allge-

meine, soziale Muster entdeckt werden (Rosenthal, 2010). Dabei geht es um die soziale Wirklichkeit, „die Menschen in Auseinandersetzung mit sich, mit anderen und der Welt für sich jeweils herstellen“ (Annen, 2020, S. 106).

Die Methode eignet sich besonders dafür, die individuelle Ebene und Subjektivität von Beschäftigten zu untersuchen (Rogaly & Qureshi, 2017) und die Wechselwirkungen mit dem strukturellen Kontext besser zu verstehen (Buckley et al., 2017; Coe & Jordhus-Lier, 2010) bzw. jene Bedingungen zu identifizieren die der Handlungsfähigkeit der Individuen zugrunde liegen.

Die Nutzung narrativer Interviews und gelebter Erfahrungen wird auch in der Geographie (Dutta, 2016; Hay, 2016; Kelly, 2012; Miles & Crush, 1993; Riley & Harvey, 2007) und der Tourismusforschung zunehmend gefordert (Heuwinkel, 2019; Janta, Ladkin et al., 2011; Ladkin, 2011). Insbesondere innerhalb der englischsprachigen *Labor Geography* kommen verstärkt interpretative Ansätze und narrative Methoden zum Einsatz, mit dem Ziel ein tiefergehendes und erweitertes Verständnis der Erfahrungen von Arbeitnehmer*innen am Arbeitsplatz und darüber hinaus zu erhalten (Rogaly & Qureshi, 2017). Im Gegensatz dazu stellt der Tourismus selbst eine Inspiration für die Produktion von Erzählungen dar, da Tourismuserfahrungen Interaktionen mit verschiedenen Menschen, Orten und Kulturen umfassen (Glover, 2003; Heuwinkel, 2019). Jene Ansätze finden in einer Vielzahl von Disziplinen Anwendung, so auch in der Migrationsforschung, denn sie eignen sich vor allem für empirisch orientierte Problemstellungen, die der Frage nachgehen, wie Individuen sozialen Wandel und Umbrüche erleben und verarbeiten, aber auch wie sie Prozesse aktiv mitgestalten. Es wird ein Zusammenhang zwischen gesellschaftlichen und individuellen Prozessen hinsichtlich der Strukturbildung – zwischen der Schaffung von sozialen Lebenswelten und subjektiven Erfahrungen Einzelner – angenommen (Völter et al., 2009).

Der Ablauf narrativer Interviews geht zurück auf Fritz Schütze (1977) und erfolgt in drei Phasen, beginnend mit der Haupterzählung, gefolgt von narrativen Nachfragen und einem abschließenden bilanzierenden Resümee der Erzählenden (Maindok, 1996). Die Aufgabe der interviewenden Person liegt darin die Befragten zur Erzählung zu motivieren (Erzählstimulus) und sich selbst im Hintergrund zu halten. Nachfolgend wird die Erzählung weiter von der interviewenden Person geleitet, jedoch ohne spezifische Fragen zu stellen. Diese offene Befragungsart erlaubt ein Nachfragen zu bereits Gesagtem, mit der Bitte um detaillierte Ausführungen oder zu bestimmten Ereignissen bzw. um Ergänzungen von fehlenden Informationen der Haupterzählung. Die Befragten werden abschließend ermutigt, über ihre Erfahrungen zu reflektieren. Da den Befragten viele Freiräume gewährt werden, können – je nach Erzählbereitschaft der Untersuchungsteilnehmer*innen – narrative Interviews bis zu mehrere Stunden dauern. Sie dienen der Rekonstruktion von „Orientierungsstrukturen des faktischen Handelns“ (Schütze, 1977, zitiert nach Maindok, 1996, S. 111). Eine zentrale Tatsache ist dennoch, dass die Erzählungen nie eine gesamte Lebensgeschichte vollständig abbilden (können), weshalb nur einzelne Zusammenhänge und Erkenntnisse rekonstruierbar sind (Müller, 2018). In der vorliegenden Arbeit wird ein besonderer Fokus auf die Migrationsgeschichte der Befragten und ihre Tourismus-Berufserfahrungen in der

Ankunftsgesellschaft gelegt (lebensgeschichtliche Prozessstrukturen). Allgemein helfen die Interviews, Situationen entlang ihrer Migrationsgeschichte und Erfahrungen im Ankunftsort darzulegen und den Einfluss von Strukturen auf die Agency der Akteur*innen zu beleuchten und besser zu verstehen.

Der Interviewverlauf startete mit einer Erzählaufforderung zur persönlichen Lebensgeschichte. Dabei konnten sich die Befragten so viel Zeit nehmen, wie sie wollten, und wurden darauf hingewiesen, dass es sich bei dieser Interviewform um kein Frage-Antwort-Interview handelt, sondern erst anschließend ergänzende Fragen gestellt werden. Alle Interviewpartner*innen waren mit der Aufnahme des Gespräches einverstanden, wodurch der genaue Gesprächsverlauf für die spätere Analyse aufgezeichnet und protokolliert werden konnte.

Bei der Erzählaufforderung lag der Fokus auf der Einwanderungsgeschichte der Befragten:

„Ich möchte dich bitten, mir deine Geschichte zu erzählen, von dem Zeitpunkt an, wo du dich entschieden hast, nach Südtirol zu kommen. Erzähl einfach alles, was dir einfällt, was sich so nach und nach zugetragen hat, bis zum heutigen Tag. Du kannst anfangen, wo du möchtest, und dir dabei ruhig Zeit nehmen, auch für Einzelheiten, denn für mich ist alles interessant, was für dich wichtig ist.“

„Vorrei chiederti di raccontarmi come si è svolta la tua storia, dal momento in cui hai deciso di trasferirti in Alto Adige. Basta raccontarmi tutto quello che hai in mente pensando a quel periodo, tutto ciò che è accaduto nel tempo, fino ai giorni nostri. Puoi prendere il tuo tempo, anche per i dettagli, perché tutto ciò che è importante per te è interessante per me.“

Der Fokus lag vor allem auf dem Migrationsprozess vom Herkunftsland bis nach Südtirol und dem Verlauf der Lebensgeschichte und der persönlichen Erfahrungen bis zum heutigen Tage. Alles, was für die Befragten wichtig war, war auch für die Forschung zentral. Es wurde das Prinzip der größtmöglichen Offenheit in der Interviewsituation angewandt. Dieser Teil des narrativen Interviews dauerte so lange, bis die befragte Person das Ende der Erzählung explizit zu verstehen gab, beispielsweise: „...und das war's“ oder „So ist mein Schicksal. Also, wenn du andere Fragen hast...“ oder „Möchtest du mir Fragen stellen?“.

Nach Abschluss der Anfangserzählung begann der zweite Teil des Interviews, das Nachfragen, wo Themen der vorangegangenen Erzählung aufgegriffen, vertieft oder geklärt werden konnten. Anschließend wurden die Erzählenden gebeten – im Sinne von Maindok (1996) – eine eigene Bewertung und Bilanzierung der Ereignisse vorzunehmen. Am Ende wurden sozio-demographische Informationen der Personen abgefragt. Jene Daten umfassten Informationen über das Herkunftsland, Staatsangehörigkeit, das Geschlecht/Gender, das Alter, das Jahr der Einwanderung, den Wohnort, den höchsten Bildungsabschluss, den Familienstand, die aktuelle berufliche Tätigkeit und den ersten ausgeübten Beruf in Südtirol.

Zentral für jede sozialwissenschaftliche Studie sind ethische Fragen. Dabei sollte eine Reihe an Überlegungen Berücksichtigung finden, die eng mit den der Forschung zugrunde liegenden sozialen Werten verknüpft sind (Waller et al., 2016), wie Respekt, Gerechtigkeit oder Wertschätzung und Anerkennung der in der Untersuchung involvierten Personen. Um jener Verantwortung und ethischen Verpflichtung nachzukommen, wurden die Befragten über die Studie und ihre Ziele aufgeklärt und der Datenschutz wurde sichergestellt. Aus berufsethischen Gründen und gesellschaftlicher Verantwortung war es für mich als Forschende wichtig, Dowling (2016) folgend die Untersuchung nach bestem Wissen und Gewissen und immer mit Blick auf das Wohlergehen der Menschen, der Orte und ihrer Umgebungen durchzuführen.

3.2.2 Teil-strukturierte Interviews

Ziel der Befragung war es, die Arbeitgeber*innenseite mit einzubeziehen, ergänzende Informationen zum Gesamtkontext zu erhalten und Themen zu identifizieren, die für die Informant*innen im Zusammenhang mit Entwicklungen, Trends und Veränderungen des Sektors am wichtigsten waren. Im Verlauf der Forschung wurden die biographischen Erhebungen durch die Unternehmensperspektive ergänzt.

Die Variationen zwischen strukturierten und unstrukturierten Interviews sind groß. Jedoch gilt: Je explorativer die Forschung ist, desto weniger strukturiert werden die Befragungen gehandhabt (Waller et al., 2016). Semi-strukturierte qualitative Interviews werden durch einen Leitfaden gestützt, der auf spezifische Inhalte abzielt und dazu dient, die Befragung zu leiten und zu strukturieren. Sie haben zudem den Vorteil einer flexiblen Handhabung der Fragetechnik (Dunn, 2016). Aufgrund dessen wurden die Interviews mit Führungskräften aus der Tourismusbranche teilstrukturiert durchgeführt.

Die Befragung der Tourismusunternehmen erfolgte telefonisch zwischen Februar und Mai 2019. Der Beginn der Befragung beinhaltete eine Vorstellung der eigenen Person und der Forschungsmotivation, d. h., eine kurze Erklärung des Dissertationsprojektes, sowie den Hinweis auf die vertrauliche Behandlung und Anonymisierung der Daten. Das Interview wurde durch ein breites Thema geleitet und Fragen in Bezug auf Migration oder Personal aus dem Ausland wurden vermieden, um eine ‚Ethnisierung‘ der Fragen zu verhindern. Der Leitfaden setzte sich aus offenen Fragen zusammen und begann mit einer ersten Erzählaufforderung bezüglich der Entwicklung und der Tätigkeiten des eigenen Betriebes. Dadurch sollte das ‚Eis‘ zwischen Interviewerin und Befragten ‚gebrochen‘ werden (*Ice-Breaker-Frage*). Die weiteren Fragen fokussierten auf die allgemeine Tourismusentwicklung in der Region sowie Trends, die den Tourismus der letzten Jahre beeinflussten; eine der Fragen bezog sich auf die Personalsuche (Leitfaden siehe Anhänge). In der Folge wurde nur eine Frage zum Thema ‚Arbeit‘ gestellt, da es auch darum ging, zu verstehen, welche Rolle das Personal, die Personalsuche, das Mitarbeitermanagement o. Ä. für die Betriebe spielen. Zusätzlich wurden Fragen ergänzt, die die Auswirkungen des Tourismus auf die lokale Bevölkerung und die Einflüsse von Saisonalität adressierten. Diese waren vor allem für

eine weitere, zeitgleich laufende Studie von Relevanz. Ziel jenes dissertationsunabhängigen Projektes war es, ein besseres Verständnis der touristischen Entwicklung aus Sicht von Tourismusunternehmen in Südtirol zu gewinnen und die Bedeutung der Saisonalität für den Betrieb zu verstehen.

Die Flexibilität der Befragungstechnik ermöglichte die Ergänzung weiterführender Fragen je nach Interviewverlauf oder -situation. Spezifizierungsfragen wurden zudem ähnlich wie bei den narrativen Interviews auf bereits im Interviewverlauf Erwähntes bezogen, wodurch Ergänzungen und Begründungen diverser Aspekte weiter herausgearbeitet werden konnten. Ziel war es auch hier, mittels der Befragungstechnik den Einfluss vonseiten der Interviewerin zu minimieren und die Befragten zu animieren, von den für sie zentralen Themen zu sprechen, um auf indirektem Weg zu verstehen, ob Migration, ausländische Arbeitskräfte und der Umgang mit diesen überhaupt eine Rolle spielen. Die qualitativen Interviews unterlagen dem Prinzip der Offenheit und verfolgten den Zweck, Bedeutungs- und Relevanzstrukturen (Kontextinformationen) zu ermitteln und die allgemeine Situation sowie potenzielle Handlungsspielräume oder -einschränkungen von Tourismuspersonal (mit Migrationshintergrund) besser zu erfassen.

3.3 Zugang zum Forschungsfeld

Der Zugang zum Forschungsfeld unterschied sich angesichts meiner Position als Forscherin im Untersuchungsgebiet nach den befragten Akteur*innengruppen. Dies lässt sich vor allem auch durch meine Zugehörigkeit zur Mehrheitsgesellschaft (durch die italienische Staatsbürgerschaft) sowie zur deutschen Sprachminderheit im Untersuchungsgebiet erklären. Diese Insider- bzw. Outsider-Position erleichterte einerseits den Zugang zu Tourismusunternehmen, erschwerte aber andererseits die Kontaktaufnahme zu in der Region lebenden Migrant*innen. Dies führte zur Anwendung zweier unterschiedlicher Sampling-Strategien.

Migrant*innen gehören zu jenen Gruppen in der Bevölkerung, die am schwersten zu erreichen sind.⁵³ Die Gründe dafür sind vielfältig und reichen von ihrer Verstreutheit innerhalb der Aufnahmegesellschaft und kultureller Separation bis hin zu allgemeinen Problemen, die eine außenstehende Person beim Zugang zu sozialen Netzwerken einer Gruppe von Migrant*innen haben kann (Shaghghi et al., 2011). Die Schwierigkeit der Migrationsforschung beruht auch auf Unterschieden zwischen den Forschenden und Beforschten, d. h. auf Differenzen im sozio-ökonomischen Status, in kulturellen und ethnischen Aspekten oder der rechtlichen Stellung hinsichtlich der Staatsbürgerschaft, wodurch es von zentraler Bedeutung ist, eine vertrauensvolle Beziehung zu

⁵³ Bei sogenannten „*Hard-to-reach*“-Gruppen handelt es sich um Subgruppen der Bevölkerung, die schwer erreichbar sind. Hierzu zählen beispielsweise Personen, die in einer Glaubensgemeinschaft leben, die Konfrontationen mit Rechtsbehörden fürchten, Analphabet*innen, Migrant*innen und neue Einwohner oder Menschen, die an entlegenen Orten oder in einer prekären sozialen und wirtschaftlichen Situation leben. Der Begriff impliziert eine gewisse Homogenität innerhalb diverser Gruppen, die nicht unbedingt gegeben sein muss (Shaghghi et al., 2011). Alternativ findet sich in diesem Zusammenhang der Begriff *hidden population*, der Personen umschreibt, die nicht gefunden werden möchten, z. B. Personen ohne Aufenthaltstitel.

den befragten Personen aufzubauen (Pérez, 2006). Deshalb erfolgten der erste Zugang zum Feld und die erste Kontaktaufnahme über persönliche Verbindungen der Forscherin (Flick, 2002). Die persönlichen Kontakte lieferten einen Vertrauensvorschuss und führten zu einer erhöhten Bereitschaft und Motivation vonseiten der Migrant*innen, an der Studie mitzuwirken; so waren viele der angefragten Personen bereit, an der empirischen Untersuchung teilzunehmen. Die Kontaktaufnahme zu den Interviewpartner*innen erfolgte zuerst telefonisch oder über diverse soziale Medien. Die Kontaktliste wurde anschließend mittels Schneeballverfahren erweitert; d. h., die ursprünglichen Interviewpartner*innen wurden um weitere potenzielle Interviewkontakte gebeten (Waller et al., 2016). Die ersten Kontaktpersonen standen nicht miteinander in Beziehung, wodurch Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen befragt werden konnten.

Grundsätzlich erfolgte die Auswahl der Interviewpartner*innen auf Basis diverser Merkmale. Ein zentrales Kriterium war neben der Berufserfahrung im Südtiroler Tourismussektor das soziale Merkmal ‚Migrationshintergrund‘, wobei nur Personen interviewt wurden, die selbst aus einem anderen Staat nach Südtirol eingewandert und nicht in Südtirol geboren waren, d. h. Migrant*innen der ersten Generation bzw. Menschen mit Migrationsgeschichte.

Ein weiteres entscheidendes Kriterium zur Eingrenzung der Interviewpartner*innen war das Herkunftsland. Der historische Blick auf die Lebensereignisse der interviewten Menschen führte zum Entschluss sich auf eine Gruppe von Migrant*innen zu fokussieren, die über längere Zeit von großer Wichtigkeit für die Branche in Südtirol war: Fachkräfte aus dem ehemaligen Ostblock bzw. aus osteuropäischen Staaten (Rohrer, 2003a). Der Anteil an Erwerbstätigen aus dem mittel- bzw. osteuropäischen Ausland lag während der Erhebungsphase in Südtirol bei knapp einem Viertel aller unselbstständig Beschäftigten im Tourismus (Amt für Arbeitsmarktbeobachtung, 2019). Der Schwerpunkt wurde somit auf zugewanderte Arbeitskräfte aus diesen Ländern gelegt.⁵⁴ Aufgrund des politischen Hintergrundes weist jene Form der ‚neuen‘ Migration aus mitteleuropäischen Ländern besondere Spezifika auf. Nach dem Kalten Krieg war im Zuge der damaligen gesellschaftlichen Transformationsprozesse für eine Vielzahl an Menschen erstmalig eine Migration in Richtung Westeuropa möglich (Jockenhövel-Schiecke, 2017). Vor allem ‚neue Europäer*innen‘ aus neuen EU-Staaten im Osten zählen zu jenen, die meist im Tourismus, der Landwirtschaft, im Handwerk oder am Bau Beschäftigung fanden (Rydzik & Anitha, 2019).

Von Interesse war zudem die Aufenthaltsdauer der befragten Personen in Südtirol. Der Einreisezeitpunkt sollte so weit in der Vergangenheit liegen, dass die ausgewählten Akteur*innen schon einen bedeutenden Abschnitt ihres Lebens in Südtirol verbracht hatten und auf ausreichende

⁵⁴ Hierzu zählen in dieser Migrationsstudie mitteleuropäische Länder im engeren und im weiteren Sinne. Erstere umfassen sowohl die im Zuge der EU-Erweiterung aufgenommenen Länder (EU-8-Länder) (Rydzik & Anitha, 2019), als auch Staaten, die Teil des EU-Erweiterungsprozesses sind, wie Albanien oder Serbien. Zu mitteleuropäischen Ländern im weiteren Sinne zählen Staaten östlich der EU-Grenzen, wie die Ukraine. In der Literatur wird auf unterschiedliche Migrationsregime verwiesen, die sich durch diverse Einflüsse unterscheiden, z. B. den Fall des Eisernen Vorhangs, Bürgerkriege in den Nachfolgestaaten des ehemaligen Jugoslawiens oder in Albanien (Jockenhövel-Schiecke, 2017; Pfanzer & Rupnow, 2017).

biographische Erfahrungen zurückblicken konnten. Damit werden Erfahrungen nach der Migration besser erfassbar (Metz, 2016). Ein weiterer Vorteil der Befragung von bereits länger ansässigen Migrant*innen waren ihre guten Deutsch- oder Italienischkenntnisse, die sprachlichen Herausforderungen bei der Erhebung entgegenwirken sollten. Dennoch hatte die Verwendung einer Fremdsprache für die befragten Personen den Nachteil, sich nicht so ausdrücken zu können wie in der jeweiligen Muttersprache. Wurde von den Interviewpartner*innen die Referenzsprache Italienisch gewählt, kam außerdem der Umstand hinzu, dass diese für mich selbst eine Zweitsprache darstellt, wodurch sich in weiterer Folge eine zusätzliche ‚Übersetzungsarbeit‘ ergab. So wurde die Auswahl der Interviewpartner*innen und deren Befragung durch meine persönlichen Sprachkenntnisse auf die Sprachen Deutsch, Italienisch und Englisch eingeschränkt. Ferner wurde bei der Auswahl der Gesprächspartner*innen darauf geachtet, Personen aus unterschiedlichen Berufsgruppen der Hotellerie und Gastronomie zu interviewen, um Kontraste wie Gemeinsamkeiten herausarbeiten zu können und ein breites sowie möglichst diverses Sample an Erfahrungen zu erhalten.

Insgesamt wurden Kontaktdaten von etwa 26 Personen – Männer wie Frauen – gesammelt, wovon mit sechzehn Personen narrative Interviews geführt wurden (siehe Tabelle 1). So wurden zwölf Frauen und vier Männer aus acht unterschiedlichen mittel- und osteuropäischen Ländern interviewt. Sie kamen aus der Slowakei, der Tschechischen Republik, Rumänien, Ungarn, Serbien, Albanien, Bosnien und Herzegowina und der Ukraine. Die Arbeitserfahrung in der Südtiroler Tourismusbranche reichte von Tätigkeiten im Bereich der Reinigung oder Hausverwaltung, im Service, in der Küche bis hin zur Rezeptionsarbeit. Zehn Personen hatten Berufserfahrung in der Hotellerie und sechs in der Gastronomie.

Die Interviews wurden zwischen August und Dezember 2018 durchgeführt, weshalb die Interviewpartner*innen je nach touristischer Saison leichter oder schwerer zu erreichen waren. Rückmeldungen oder Terminfindungen zogen sich zwischenzeitlich über Wochen hin, da die Interviews *face-to-face* geführt wurden. Bei einer Zusage zur Studienteilnahme wurden ein Termin und ein Ort für das Gespräch vereinbart. Die Interviews fanden teilweise in der Wohnung der Befragten, in von Gesprächspartner*innen oder von mir vorgeschlagenen Cafés oder an beliebigen, ruhigen, öffentlichen Plätzen statt. Zu Beginn der Befragung erfolgten eine Vorstellung der eigenen Person, eine kurze Erklärung des Dissertationsprojektes und der Forschungsmotivation sowie die Zusicherung der vertraulichen Behandlung und Anonymisierung der Daten. Die Projektinformationen wurden knappgehalten, um die Interviews so wenig wie möglich zu beeinflussen. Die Gesprächspartner*innen wurden darauf hingewiesen, dass das Interview etwa eine Stunde dauern würde, und der Verlauf des Interviews wurde dargelegt.

Tabelle 1 | Interviewpartner*innen nach Herkunftsland, Jahr der Einreise und Altersgruppe

	Herkunftsland	Alter bei der ersten Auslands- erfahrung	Jahr der Ein- reise*	Alter zum Zeit- punkt der Ein- reise*	Alter zum Zeit- punkt der Erhe- bung
Katerina	Tschechien	< 20 Jahre	1996	20 bis 24 Jahre	40 bis 44 Jahre
Tereza	Tschechien	< 20 Jahre	1997	< 20 Jahre	35 bis 39 Jahre
Nikoleta	Slowakei	< 20 Jahre	1998	20 bis 24 Jahre	35 bis 39 Jahre
Denisa	Slowakei	< 20 Jahre	1999	20 bis 24 Jahre	40 bis 44 Jahre
Bianka	Ungarn	25 bis 29 Jahre	2000	25 bis 29 Jahre	45 bis 49 Jahre
Nina	Slowakei	20 bis 24 Jahre	2000	20 bis 24 Jahre	35 bis 39 Jahre
Darina	Slowakei	20 bis 24 Jahre	2000	20 bis 24 Jahre	35 bis 39 Jahre
Matej	Slowakei	25 bis 29 Jahre	2000	25 bis 29 Jahre	45 bis 49 Jahre
Adnan	Albanien	< 20 Jahre	2001	< 20 Jahre	30 bis 34 Jahre
Milena	Slowakei	20 bis 24 Jahre	2003	20 bis 24 Jahre	35 bis 39 Jahre
Tijana	Serbien	30 bis 34 Jahre	2003	35 bis 39 Jahre	50 bis 54 Jahre
Jolana	Slowakei	< 20 Jahre	2004	20 bis 24 Jahre	35 bis 39 Jahre
Radu	Rumänien	20 bis 24 Jahre	2006	25 bis 29 Jahre	35 bis 39 Jahre
Ekrem	Bosnien und Herzegowina	< 20 Jahre	2010	< 20 Jahre	25 bis 29 Jahre
Sophia	Ukraine	< 20 Jahre	2011	< 20 Jahre	< 20 Jahre
Lada	Slowakei	35 bis 39 Jahre	2013	40 bis 44 Jahre	45 bis 49 Jahre

Anmerkungen: *Jahr und Alter zum Zeitpunkt der Einreise beziehen sich auf die Einreise nach Südtirol. Die Namen wurden zum Schutz der Identität der interviewten Personen in Pseudonyme umgeändert und die Altersangaben gruppiert.

Quelle: biographisch-narrative Interviews

Das Auswahlverfahren der Tourismusbetriebe basierte hingegen auf für die Branche ‚typischen‘ Fällen. Hierbei handelt es sich um kein standardisiertes Verfahren, sondern die Kriterien wurden von der Untersuchungsabsicht abgeleitet (Schnell et al., 2008). Es wurde das übergreifende Ziel verfolgt, unterschiedliche Interviewpartner*innen zu finden, um eine maximale Variation im Sample zu erhalten (Waller et al., 2016). Das primäre Merkmal für die Auswahl der Unternehmen war der Wirtschaftssektor, d. h. die Zugehörigkeit zum Beherbergungs- und Gaststättenwesen in Südtirol. Weitere Kriterien für diese Untersuchungsgruppe waren die Größe und die geographische Lage der Betriebe. Insgesamt 100 Unternehmen wurden von der Tourismus-Erstinforma-tionshomepage der Standortagentur IDM Südtirol (www.suedtirol.info) ausgewählt, wovon zwischen November 2018 und April 2019 schrittweise 70 Betriebe kontaktiert wurden. Mit sechzehn Betriebsinhaber*innen oder anderen Führungskräften wurden Interviews geführt. Die weiteren 30 Unternehmen wurden aufgrund von Informationsredundanzen in den bereits geführten Gesprä-chen nicht mehr kontaktiert. Gleichzeitig wurden ausreichend Studienteilnehmer*innen je Aus-wahlkategorie befragt (Waller et al., 2016). Der Zugang zum Feld gestaltete sich hier einfacher, da offizielle Kontaktdaten zur Verfügung standen.

3.4 Transkription und Datenaufbereitung

Alle Interviews wurden in der jeweiligen Interviewsprache (Deutsch oder Italienisch) transkribiert und entsprechend anonymisiert. Die Transkription war ein wesentlicher Schritt für die Datenaufbereitung und für ergänzende Reflexionen (Dunn, 2016; Kowal & O'Connell, 2013). Zu Beginn half die Verschriftlichung zudem, die Interviewtechnik und -umsetzung zu kontrollieren und im Feld entsprechend anzupassen.

Insgesamt wurden 21,4 Stunden aus den narrativen Interviews und etwa sieben Stunden Audio-material aus den halb-strukturierten Interviews transkribiert. Der Transkription gingen die Kennzeichnung und die Strukturierung des Materials voraus, d. h., die Interviews wurden nach den Beteiligten, dem Datum und dem Ort geordnet. Die Verschriftlichung des Gesprochenen wurde vollständig und wörtlich vorgenommen; es wurden auch Einschübe wie „mhm“ oder „äh“ und wiederholte oder abgebrochene Wörter und Sätze notiert. Auf lautsprachliche Transkriptionen wurde verzichtet. Zugunsten der Lesbarkeit wurden Sprache und Interpunktion hochsprachlich angepasst. Großer Wert wurde insgesamt auch darauf gelegt, die Vertraulichkeit von Informationen zu sichern, weswegen Namen, Orte und Institutionen in den Transkripten bzw. in zitierten Textpassagen durch Pseudonyme und Verfremdungen ersetzt wurden (Lintner, 2015). Interviewzitate und -passagen wurden für die Verständlichkeit und die Darstellung der Ergebnisse angepasst, durch nicht ausgesprochene Wörter in Klammern ergänzt oder übersetzt, beispielsweise im Falle diverser dialektaler Ausdrücke. Italienischsprachige Interviews wurden nicht für die Analyse, jedoch für die Zitate im Rahmen der vorliegenden Arbeit ins Deutsche übersetzt.

3.5 Forschungsethik und Fremdheit im Forschungsprozess

Alle Studienteilnehmer*innen wurden vor Beginn der Befragung über die allgemeinen Ziele und Motivationen der Untersuchung, meine Person und die Verwendung des Datenmaterials für die vorliegende Dissertation oder andere Publikationen aufgeklärt. Für die narrativen Interviews wurden zudem die Befragungsart und die Methodenwahl erläutert. Danach wurde eine Einwilligung zur Durchführung der Interviews eingeholt, denn Personen, die an Forschungsstudien teilnehmen, setzen sich möglichen Risiken aus. Auch wenn für viele der Großteil sozialwissenschaftlicher Forschung kein hohes Risiko darstellt, müssen die Studienteilnehmer*innen ausreichend informiert werden, damit sie selbst entscheiden können, ob die Teilnahme im Sinne des eigenen Wohlergehens ist (Waller et al., 2016).

Transparenz und das Informieren der Studienteilnehmer*innen sind für alle sozialwissenschaftlichen Untersuchungsmethoden essenziell. Ausnahmen in Bezug auf das Preisgeben von Informationen zur Forschung gibt es nur wenige. Es kann eine Täuschung der Untersuchten erfolgen, wenn diese nicht wissen, dass sich unter ihnen ein*e Forscher*in befindet (z. B. bei teilnehmenden Beobachtungen), oder wenn ihnen spezifische Informationen zur Studie vorenthalten werden, um die Befragung nicht zu stark zu beeinflussen (Dowling, 2016). Die Interviewpartner*innen

in leitenden Positionen von Tourismusunternehmen wurden beispielsweise nur über einen Teil des Forschungsgegenstandes informiert. Sie wurden darüber aufgeklärt, dass es sich um eine Studie handelt, die sich mit den Entwicklungen, Trends und Veränderungen in der Tourismusbranche auseinandersetzt; der spezifische Migrationsschwerpunkt der Untersuchung wurde den Teilnehmer*innen nicht offengelegt. Diese Vorgehensweise begründet sich durch die Zielsetzung der Vermeidung von Aussagen, die der sozialen Erwünschtheit entsprechen können. Ebenso war es von wesentlicher Bedeutung, zu verstehen, ob das Thema ‚Migration‘ für die Unternehmen überhaupt eine Rolle spielt. Beide befragten Personengruppen wurden darauf hingewiesen, dass weitere Fragen zum Projekt immer möglich und erwünscht waren, sowohl vor als auch nach der Befragung.

Der Schutz der Daten dient der Sicherheit der Interviewpartner*innen sowie der Schaffung einer gemeinsamen Vertrauensbasis zwischen Forschenden und Beforschten. Die Anonymität und der Datenschutz wurden allen Informant*innen zugesichert.

Die oftmals sehr persönlichen und intimen Fragen zu Aspekten, die üblicherweise Teil der Privatsphäre sind, und private Details über Einzelpersonen sollen nicht in die Öffentlichkeit gelangen. Die originalen Feldnotizen, Aufzeichnungen und Transkripte der vorliegenden Arbeit wurden dazu an einem sicheren Ort mit beschränktem Zugang aufbewahrt (Dowling, 2016). Es wurde sichergestellt, dass keine der interviewten Personen identifiziert werden kann. Dazu wurden beispielsweise Namen von Personen mit Pseudonymen ersetzt und spezifische Hinweise wie Ortsangaben aus den Daten entfernt oder verschleiert.

Viele Wissenschaftler*innen schreiben nicht über die persönliche Rolle in der eigenen Forschung (Dowling, 2016). Reflexivität im Forschungsprozess hilft aber zu verstehen, wie wir selbst unsere Forschungsthemen betrachten und wo mögliche Fallstricke bestehen. Dabei gilt es positionelle Vorteile des Insider-Status, Asymmetrien im Interviewprozess, Problematiken des Verstehens und die Macht narrativer Erzählformen zu hinterfragen und festzustellen (Miles & Crush, 1993); notwendig ist eine kritische Auseinandersetzung mit sich selbst und der eigenen Rolle im Forschungsprozess.

Machtverhältnisse können in der Forschung nicht aufgelöst werden, denn sie sind Teil aller sozialen Beziehungen. Sie können die Forschung im Kontext von Geschichten, Interpretationen oder gesammelten Informationen beeinflussen. Macht ist auch insofern Teil des Forschungsgeschehens, als durch Wissen direkt und indirekt Einflüsse ausgeübt werden. Forschungen haben somit eine Auswirkung auf das Leben der Menschen. Gleichzeitig ist die Beziehung zwischen den untersuchten und forschenden Personen durch Machtkonstellationen gekennzeichnet, vor allem wenn es um gesellschaftlich und politisch schwierige Gegenstände geht, wozu auch Migrationsfragen zählen (Dowling, 2016). Zudem können sich die Akteur*innen in unterschiedlichen sozialen Positionen befinden, wodurch Asymmetrien oder reziproke Beziehungen entstehen können (Waller et al., 2016). Die Reflexion der eigenen Position im Feld und über eigene Annahmen und

Handlungen während des Forschungsprozesses helfen den Forschenden, auch die eigene Forschungspraxis zu erforschen und zu verbessern (Pérez, 2006). Somit stellen das Bewusstsein über die Verantwortung gegenüber den in die Forschung involvierten Personen und die Reflexion der eigenen Person im Feld wesentliche Bestandteile der vorliegenden Arbeit dar.

Nachfolgend werden für beide Erhebungsphasen die Auswahl der Interviewpartner, der Zugang zum Feld sowie die Durchführung der Interviews als auch Reflexionen über die Position der Forscherin während der Datenerhebung dargelegt.

Die Interviewdauer mit den Migrant*innen unterschied sich je nach Gesprächsbereitschaft und reichte von dreißig Minuten bis zu über drei Stunden. Die Aufnahme der Interviews war für den Gesprächsverlauf größtenteils nicht hinderlich, wie ein Interviewpartner beispielsweise gleich zu Beginn unterstrich: „Ich habe nichts zu verstecken!“ Vereinzelt stieg jedoch nach dem Interview die Bereitschaft persönliche Gedanken wiederzugeben – vor allem nach Beendigung der Aufnahme. Aufgrund dessen wurden die Gespräche vor und nach den geführten Interviews ergänzend dokumentiert und zusammengefasst sowie persönliche Gedanken und Reflexionen verschriftlicht.

Allgemein wurde in der Interviewsituation versucht, aufmerksam zuzuhören, Interesse zu signalisieren, Pausen auszuhalten und sich selbst zurückzunehmen. Dies gelang vor allem bei den ersten Interviews nur zum Teil, verbesserte sich aber im Laufe der Zeit. Dennoch war es je nach befragter Person notwendig, die Interviewsituation etwas flexibler zu gestalten, um die Interaktivität aufrechtzuerhalten. Beispielsweise war ein Interviewpartner unsicher, inwieweit das Gesagte für die Interviewerin von Interesse sei. Dies kann auf eine verringerte Aufmerksamkeit vonseiten der Interviewerin bei lang andauernden Interviews hinweisen und den weiteren Verlauf des Interviews negativ beeinflussen. Die Dauer der biographisch-narrativen Interviews war für den Großteil der Migrant*innen kein Problem. Es wurde der Eindruck erweckt, dass sie froh waren, gewisse Dinge ‚loszuwerden‘, und dass ihnen jemand zuhörte. Manchen ging die intensive Auseinandersetzung mit der eigenen Geschichte und diversen Lebenserfahrungen sichtlich nahe.

Interessant zu beobachten waren auch Auswirkungen der eigenen Position und Persönlichkeit auf die Interviewsituation. Meine Zugehörigkeit zur Aufnahmegesellschaft bzw. zur deutschen Sprachgruppe beeinflusste diverse Interviewinhalte. Sophie unterstrich beispielsweise die privilegierte Position, in der ich mich befinde:

„Es macht einen Unterschied ob du Ausländerin bist... (1) weil du bist von hier, du kannst Italienisch und auch Deutsch und auch Englisch, weil du das auch schon von klein auf lernst. (1) Wir hingegen aus der Ukraine lernen nur Ukrainisch und Englisch. Und sobald wir hierherkommen, können wir kein einziges Wort Italienisch und Deutsch.“ (Sophia, Ukraine – eigene Übersetzung)

Zudem entstand der Eindruck, dass gewisse Aussagen nur deshalb getätigt wurden, um zu gefallen und ein positives Bild nach dem Prinzip der ‚sozialen Erwünschtheit‘ zu erzeugen, wie folgende Aussagen exemplarisch zeigen:

„... es sind so viele [von meinem Herkunftsland] hier, so viele... [!: Ja?] Mhm, viele, sehr viele. Ganze Familien! Ja, die leben hier, die machen nicht nur Saison, die sind in der Zwischensaison auch hier. Sie arbeiten vielleicht ein paar Monate, aber sie gehen nicht einmal mehr nach Hause. *Mamma mia!* Es gibt so viele von ihnen, das ist schon ärgerlich.“ (Bianka, Ungarn)

„Hier ist es, so wie die Italiener sagen, eine *dolce vita* hier in Südtirol. Und deswegen kommen hier auch sehr viele Ausländer her, wegen diesem Leben. Weil, zum Beispiel, wir wohnen in [einem Ort], dort ist ziemlich viel mit Leuten aus Albanien, [...] so, dass du am Abend Angst hast, von einer Straße zur anderen Straße rüberzugehen [...]. Manchmal sage ich so etwas: ‚Jetzt habe ich so Lust, [einer Zeitung] eine gute E-Mail zu schicken über diese Sache.‘ Weil manchmal passen sie überhaupt nicht zur Kultur. Ich bin auch hergekommen, aber ich versuche immer, mich anzupassen, nach fünf Jahren immer noch, zu dieser Kultur und zu diesen Leuten, und die überhaupt nicht.“ (Lada, Slowakei)

Meine Zugehörigkeit zur Aufnahmegesellschaft wirkte sich folglich auch auf die Situation, die Offenheit und auf gewisse Aussagen der Interviewpartner*innen aus. Da die Interviews nicht in der Muttersprache der Befragten geführt wurden, gab es manchmal auch Verständnis- bzw. Ausdrucksschwierigkeiten. Infolge des Nachhelfens meinerseits mit Begriffen konnte der Bedeutungsinhalt oftmals nicht exakt das widerspiegeln, was die Erzählenden ausdrücken wollten. Dies ist ein Nachteil der Forschung. Gleichzeitig konnten die Interviewten jedoch auf das Vokabular ihrer dritten Sprache (Deutsch oder Italienisch) im Interview zurückgreifen. Dies erleichterte wiederum den Austausch:

„Ero tecnico di casa. Un bel mestiere, tutto il giorno giri. Era bello, perché tutto il giorno giri per comprare le cose. In senso, fisicamente, perché alla fine mi hanno messo a fare tecnico, facchino e anche... *Hausmeister*.“⁵⁵ (Radu, Rumänien)

Meine allgemeine soziale und wirtschaftliche Stellung schien sich hingegen nicht auf die Interviewsituation auszuwirken; hier war es ein Vorteil noch ‚in Ausbildung‘ und Studentin zu sein. Im Gegensatz dazu waren Alter und Geschlecht oftmals ausschlaggebend für mehr Vertrauen oder Verständnis vonseiten der Interviewpartner*innen.

„Erstens als Frau in bestimmte Alter, wenn sie etwas ändern will (äh), wird nicht so gut angeschaut. Selten gibt dir jemand eine Möglichkeit etwas Neues anzufangen und [zu] zeigen

⁵⁵ „Ich war Haustechniker. Ein schöner Beruf, den ganzen Tag ist man unterwegs. Es war schön, weil man den ganzen Tag unterwegs ist, um Sachen zu kaufen. Ich meine, physisch gesehen, denn am Ende haben sie mich als Techniker, Portier und sogar als Hausmeister eingesetzt.“ (Radu, Rumänien – eigene Übersetzung)

was du kannst. Das geht nicht, weil das bist du [zeigt auf sich und lacht] und mehr geht nicht. Nicht? Vielleicht hast du die gleiche Erfahrung?“ (Darina, Slowakei)

Etwas anders verhielt es sich bei Interviews mit Männern. Es ergaben sich Situationen, wo entweder die Freundin des Interviewpartners während des Gesprächs auftauchte und bis zum Ende blieb oder der Befragte vom Interviewtermin abgeholt wurde. Zudem entstand manchmal der Eindruck, dass man beeindrucken und imponieren wollte, wodurch es teilweise schwer war den Wahrheitsgehalt diverser Aussagen einzuschätzen. Im Rahmen von Interviews können Störfaktoren jedoch generell nie ausgeschlossen werden.

Für manche der Interviewpartner*innen war das Erzählen der eigenen Lebensgeschichte aufgrund von einschneidenden Erlebnissen und Erfahrungen sehr emotional. Hier zeigte sich, dass die Fremdheit in der Interviewsituation das Gespräch auch befördern und von Vorteil sein kann, da durch eine gewisse Distanz den Befragten das Reden leichter fiel. Die Mischung von professioneller Distanz und Verständnis in der Interaktion mit den interviewten Migrant*innen gestaltete sich in diesen Situationen für mich selbst schwer. Die Interviewform und das Sich-Zurücknehmen waren insgesamt aber förderlich für das Herstellen des Vertrauens mit den Befragten, denn diese hatten Zeit über sich selbst zu reflektieren. Gleichzeitig wirkte die Befragungsform für manche Migrant*innen auch hemmend – vor allem dann, wenn es für die Erzählenden schwer zu verstehen war, warum alltägliche Elemente und Details ihrer Lebensgeschichten interessierten. Für mich als Forscherin im Feld ergab sich somit je nach Art der eigenen Zugehörigkeit eine Insider-Outsider-Position, die auch bei der Strukturierung und Analyse der Daten zu berücksichtigen war.

Die Interviews mit den Unternehmen waren kurz und dauerten im Schnitt etwa 30 Minuten. Vorteile der telefonischen Interviews waren neben der Kosteneffizienz auch zeitliche Aspekte, die die Teilnahmebereitschaft der Interviewpartner*innen erhöhten. Zudem war es einfacher, einen Zugang zum Feld zu erhalten, da die Interviews auf die Profession der Interviewpartner*innen abzielten und die betreffenden Personen nur um ihre Einschätzungen und Erfahrungswerte gebeten und keine persönlichen Fragen gestellt wurden. Die gemeinsame Referenzsprache erleichterte überdies den Austausch mit den Befragten.

3.6 Analysemethoden

Das gesammelte empirische Material der qualitativen Interviews wurde mittels qualitativer Inhaltsanalyse und Einzelfallrekonstruktionen untersucht. Erstere diente der Identifikation von Tourismusentwicklungen und möglichen Umgangsformen mit (zugewanderten) Arbeitskräften aus Unternehmenssicht und der Kategorisierung von bedeutenden migrationsauslösenden Aspekten wie Beweggründen für die Arbeit im Tourismus. Im Gegensatz dazu verfolgten die Fallrekonstruktionen das Ziel, die Handlungsfähigkeit (Agency) innerhalb ausgewählter Lebensgeschichten von Migrant*innen zu beleuchten. Die Erforschung zentraler Inhalte erfolgte nach dem Prinzip der Offenheit (induktiv) und auf Basis der Interviewtranskripte und Feldnotizen.

3.6.1 *Qualitative Inhaltsanalyse*

Die qualitative Inhaltsanalyse fokussiert sich im Gegensatz zur quantitativen nicht rein auf den manifesten Inhalt einer Kommunikation, beispielsweise von qualitativen Interviews oder Zeitungsartikeln, sondern auch auf die latente Bedeutung der kommunikativen Daten (Kuckartz, 2016, S. 15). Die Analysestrategie stellt somit keine reine Text- und Inhaltsanalyse dar, sondern verfolgt den Zweck, den Sinngehalt zu verstehen und „vom Material auf [eine] soziale Realität“ (Mayring, 1985, S. 188) zu schließen. Dabei werden Themen (sogenannte Kategorien) aus dem Material heraus entwickelt (Heuwinkel, 2019), wie etwa die zugrunde liegenden Motivationen für Migrationen oder beispielsweise betriebliche Auswirkungen und Veränderungen, die mit der Tourismusentwicklung einhergehen. Zentral für die Analyse ist das Vorwissen der forschenden Person, wodurch verschiedene Sinnschichten von Texten identifizierbar sind und eine Kontextualisierung ermöglicht bzw. erleichtert wird. Inspiriert ist diese Analysestrategie durch die Hermeneutik, weshalb nicht nur das Vorverständnis des Phänomens eine Rolle spielt (hermeneutischer Zirkel); ebenso wesentlich sind die Entstehungsbedingungen, Probleme sprachlicher Kommunikation für den Deutungsprozess (hermeneutische Differenz) und das Bewusstsein dafür, dass es per se „keine richtige oder falsche, sondern nur [eine] mehr oder weniger angemessene Interpretation“ (Kuckartz, 2016, S. 20) gibt (ebd.). Dadurch nimmt die interpretative Leistung und Deutung vonseiten der Forschenden eine zentrale Stellung ein. Stärken dieser Analysestrategie liegen in der Datenreduktion und der systematischen Analyse von Texten (Schreier, 2013) sowie der Möglichkeit, eine theoriegeleitete als auch eine rein datenbasierte Analyse umzusetzen.

Für das vorliegende Forschungsvorhaben wurde eine nicht theoriegeleitete qualitative Inhaltsanalyse durchgeführt. Der Analyseablauf ist hierbei durch Feedback- und Iterationsschritte gekennzeichnet und weniger linear als bei einer klassischen Analyse. Datenerhebung, -kodierung und -analyse sind nicht strikt voneinander getrennt. Das Ursprungsmaterial bleibt von zentraler Bedeutung; es kommt im Analyseprozess schlicht zu einer Verfeinerung und Ausdifferenzierung der entwickelten Kategorien, aber zu keiner Quantifizierung bzw. deskriptiven Analyse der Daten. Auch die Forschungsfrage ist bei dieser Analyseform nicht statisch; sie kann konkretisiert und durch neu entdeckte und unerwartete Aspekte modifiziert werden (Kuckartz, 2016).

Der Begriff der Kategorie entspricht dem Ergebnis der klassifizierten Einheiten sowie erkenntnistheoretischen Überlegungen, wobei es sich um Personen, Ideen, Prozesse, Diskurse und vieles mehr handeln kann (ebd.). Ziel der Kategorienbildung ist die Reduktion, Zusammenfassung und Kondensierung von Komplexität, ein interpretativer Akt (Kuckartz, 2018; Saldaña, 2016). Die Kategorien wurden induktiv direkt anhand des Materials gebildet.

Die Kategorienbildung⁵⁶ erfolgte im Rahmen dieser Arbeit in Anlehnung an die Grounded Theory;⁵⁷ d. h., in einem ersten Schritt fand eine grobe Auseinandersetzung mit dem empirischen Material statt (offenes Kodieren) (Creswell, 2007; Kuckartz, 2018). Dafür wurden beide Samples, jenes der Migrant*innen und jenes der Tourismusbetriebe, separat untersucht. Die Analyseeinheit entsprach in jedem Sample den individuell geführten qualitativen Interviews. Aufgrund des offenen und explorativen Charakters der Befragungsformen wurde die Kodierung z. B. nicht auf Fragen aus dem Leitfaden begrenzt, sondern der gesamte Text für die spezifische Fragestellung betrachtet. Die Transkripte wurden dazu sequenziell bearbeitet, für die Fragestellungen relevante Abschnitte kodiert und in die Analyse miteinbezogen. Wesentlich dafür waren manifeste und latente Inhalte (Dunn, 2016). Die Größe der Kodiereinheiten bzw. Textsegmente wurde flexibel gehandhabt, wobei als Materialbestandteil der Interviewtexte einzelne Aussagen, Sätze oder ganze Absätze ausgewertet wurden (siehe Tabelle 2).

Im nächsten Schritt wurden die Codings geordnet, systematisiert und erste thematische Kategorien auf Basis der Forschungsfragen gebildet. Für die Fragestellungen der Arbeit wurden – wie bei den Migrationsgründen (siehe Anhang) – thematische Kategorien entwickelt. Beispielhafte Zitate aus den Interviewtranskripten sowie die Umschreibung der sich herausbildenden Kategorien halfen bei der Entwicklung der weiteren Kodierung der Transkripte (Kuckartz, 2016). Nach der Kodierung der ersten Interviews wurde der Prozess unterbrochen und ein Kategoriensystem konstruiert, was bedeutet, dass die Codes systematisiert und erste Hauptkategorien mit Kategorien untergeordneter Ebene geschaffen wurden. Gleiche oder ähnliche Codes wurden zusammengefasst und in Oberkategorien gebündelt. Die ersten, induktiven Kategorisierungsversuche führten zu diversen ‚Coding-Krisen‘ (Gidds, 2013, S. 285–286). Da es sich beim Kodieren und der diesbezüglichen Entwicklung um einen iterativen Prozess handelte, wurden die ersten Versionen der jeweiligen Kategoriensysteme im fortschreitenden Kodierprozess stetig aktualisiert und

⁵⁶ Mayring (2015) bietet unterschiedliche Ansätze zur Kategorienbildung, die sich auf Paraphrasierung und Generalisierung des untersuchten Materials beziehen. Für seinen Ansatz zur induktiven Kategorienbildung werden nur bestimmte Aspekte des Materials für die Analyse herangezogen, die das für die Forschungsfrage relevante Thema betreffen. Auch hier liegt der Schwerpunkt der Analyse auf der Reduktion und Generalisierung des Materials, wobei er diverse Schritte im Analyseprozess vorgibt. Kuckartz (2018) fasst die Schritte der Kategorienbildung nach Mayring wie folgt zusammen: „1. Theoriegeleitete Bestimmung des Themas“, „2. Festlegung des Selektionskriteriums für die Auswahl des Materials und des Abstraktionsniveaus der zu bildenden Kategorien“, „3. Erster Materialdurchlauf [und] Kategorienformulierung“, 4. Überarbeitung „der Kategorien nach etwa 10 bis 50 % des Materials“, 5. Finaler „Materialdurchgang“, und als letzter Schritt 6. die „Analyse [und] Interpretation“ (S. 77). Dieser Ansatz wurde nur zum Teil angewandt, da er als ersten Schritt eine theoriegeleitete Bestimmung des Themas umfasst, eine Quantifizierung und statistische Auswertung der Kategorien sowie das Entfernen von individuellen und besonderen Aspekten der untersuchten Fälle beinhaltet, was ich für eine induktive Herangehensweise und Analyse als kritisch betrachte (siehe Ausführungen von Kuckartz, 2018). Trotz den Quantifizierungen durch die Analysesoftware (siehe Ergebniskapitel), wurde der Fokus nicht auf die Zählung der Codes gelegt.

⁵⁷ Die Tradition der Grounded Theory wurde von Barney Glaser und Anselm Strauss 1967 begründet und stellt einen Forschungsstil (oder eine Methodologie) dar, der den Fokus auf die Generierung von Theorien legt, die in einem mehrstufigen Prozess am Material entwickelt werden (Kuckartz, 2018). Heute gibt es viele unterschiedliche Richtungen der Grounded Theory.

angepasst. Dies war Teil des analytischen Prozesses, um eine reduzierte Anzahl an thematischen Dimensionen zu identifizieren.

Tabelle 2 | Beispiel einer inhaltsanalytischen Grobkodierung

Interviewausschnitte	Codes
<p>Migrationsgeschichte</p> <p>„Zuerst bin ich nach Deutschland gegangen, um die deutsche Sprache besser zu lernen. Und nach zwei Jahren, weil Arbeitsgenehmigung, Studentengenehmigung, habe ich nur für ein Jahr bekommen. Danach bin ich hin und her [...]. Bei einer Familie habe ich Aupair-Mädchen gemacht. Und... nachher ist es Zeit gewesen zu wechseln. Ich konnte Deutsch sprechen, dann wollte ich zuerst in die Schweiz oder Österreich. Dort, wo ich mich beworben habe, ist nichts draus geworden, oder ich habe nur negative Antworten bekommen.“ (Nikoleta, Slowakei)</p>	<p><i>Sprachkenntnisse verbessern</i></p> <p><i>Arbeit als Aupair</i></p> <p><i>Abwechslung war nötig</i></p> <p><i>Bewerbungen in anderen Ländern</i></p>
<p>Die erste Zeit in Südtirol</p> <p>„[Ich habe]... ein paar Nächte geweint. ‚Wieso tu ich mir das an? Wieso gehe ich nicht nach Hause?‘ Eigentlich war es immer mein Ziel, zurück nach Hause zu gehen. Etwas lernen, etwas arbeiten, Geld verdienen und wieder heim etwas aufbauen.</p> <p>Und dann eben, nach der ersten Zeit ist eine Familie schwierig gewesen. Logisch, ist meine Entscheidung gewesen, und niemand hat mich gezwungen zu gehen. Weil, meine Eltern haben sowieso nicht geglaubt, dass ich gehe. Aber ich bin trotzdem gegangen. Und eben, schon nur um ihnen zu zeigen, dass ich kann und dass ich für mich selbst sorgen kann. Ich will auch etwas anderes sehen, nicht nur Slowakei.“ (Nikoleta, Slowakei)</p>	<p><i>Neues Lernen</i></p> <p><i>Arbeit</i></p> <p><i>Investition im Herkunftsland</i></p> <p><i>Freiwillige Entscheidung</i></p> <p><i>Sich beweisen müssen</i></p> <p><i>Andere Länder kennenlernen</i></p>

Quelle: biographisch-narrative Interviews

Aufgrund von diversen Vorteilen bei der Verwaltung und Organisation des umfangreichen Datenmaterials wurde die Systematisierung der Kategorien für die qualitative Inhaltsanalyse mittels der

Software Nvivo (Pro 12TM und später MyNvivo) durchgeführt.⁵⁸ Dadurch war eine permanente, direkte Verbindung der Kategorien mit den Originaltranskripten gegeben (Kuckartz, 2016), die die Anpassung und Erweiterung der Kategoriensysteme unterstützte. Die Software Nvivo ermöglichte neben dem Verfassen von Notizen und Memos (Dokumentation von Gedankengängen oder Verständnisproblemen) und der Strukturierung der Daten auch die Visualisierung der identifizierten Kategorien. Trotz der dadurch stattfindenden Quantifizierung der qualitativen Daten diente dieser Schritt rein der Darstellung der Ergebnisse. Für die Visualisierung von räumlichen, relationalen Daten wurde zudem die Geoinformationssoftware ArcGIS von ESRI verwendet. Diese diente zur Verortung und Visualisierung von geographischen Referenzpunkten der narrativen Interviews.

3.6.2 Biographische Fallrekonstruktionen

Neben der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse wurden (biographische) Fallrekonstruktionen durchgeführt. Die Inhaltsanalysen aller sechzehn Interviews und eine erste Kontrastierung der jeweiligen Lebensgeschichten dienten neben einem allgemeinen Überblick als Grundlage für die Auswahl der vertiefenden biographischen Fallrekonstruktionen. Die spezifische Auswahl wurde nach dem Prinzip der maximalen Kontrastierung entlang der Forschungsfragen getroffen (Migrationsgründe, Art der Beschäftigung, Wege in die Tourismusbranche). Die ausgewählten biographischen Fälle sollen zu einem besseren Verstehen sozialer Wirklichkeiten und der Erfahrungen von Beschäftigten mit Migrationsbiographie im Tourismus beitragen.

Der Forschungsansatz geht davon aus, dass jede Geschichte, d. h. jeder einzelne Fall, im gesellschaftlichen und historischen Kontext verallgemeinerbare Phänomene sozialer Wirklichkeiten verkörpern kann, da jede individuelle Geschichte auch allgemeine Fakten enthält (Köttig, 2011; Oevermann et al., 1979; Rosenthal, 2015). Strukturelle und gesellschaftliche Muster sind somit in die Besonderheit von Einzelfällen eingebettet und der jeweilige Fall kann erst im Zusammenhang mit diesen Sinnbezügen rekonstruiert werden (Oevermann et al., 1979). Der Blick wird dabei auf das Individuum und seine Handlungen gerichtet. Dieser Ansatz „ermöglicht Einsicht sowohl in die gegenwärtigen Deutungsmuster bzw. subjektiven Perspektiven der Alltagshandelnden als

⁵⁸ Die Möglichkeiten bei der Verwendung von Software für die qualitative Datenanalyse (*Qualitative Data Analysis* oder QDA) sind vielfältig und die Vor- und Nachteile ihrer Nutzung viel diskutiert. Trotz einiger Nachteile werden Software-Tools immer mehr Teil der Forschungspraxis von heute. Dabei geht es vor allem um die Unterstützung bei der Analyse qualitativer Daten, die jedoch auf unterschiedlichste Art erfolgen kann (Computer-Assisted Qualitative Data Analysis) (Gidds, 2013, S. 277). Gidds (2013) nennt neben der Unterstützung zur Erstellung von Kategoriensystemen die einfache Handhabung und Sammlung von Textsegmenten, unterschiedliche Optionen, mit fallbasierten Daten umzugehen, die Verwendung von Notizen- und Memo-Tools, die mögliche Verlinkung zu anderen Elementen eines Forschungsprojektes, die Suche von Textstellen, die Erhebung von Wortfrequenzen sowie die automatisierte Quantifizierung qualitativer Daten durch Statistiken oder Diagramme als Vorteile der Softwarenutzung. Der wohl größte Vorteil jener Programme ist – neben der vereinfachten Datenhandhabung und dem Management von Ideen – die Möglichkeit, eine Vielzahl unterschiedlicher Daten in einem Projekt bearbeiten zu können, wie Texte, Bilder, Videos oder Audio-Dateien. Andere Autor*innen verweisen auch auf mehr Transparenz bei qualitativen Datenanalysen sowie mehr Möglichkeiten im Vergleich zu händischen Methoden, Muster in den Daten zu erkennen (Kaefer et al., 2015). Schreier (2012) verweist jedoch darauf, dass die Analyseprogramme vielfach auf quantitative Inhaltsanalysen ausgerichtet sind.

auch in ihre mit der sozialen Welt verwobenen Handlungsgeschichten“ (Rosenthal, 2010, S. 198). Es werden demnach auch die strukturellen Rahmenbedingungen herausgearbeitet, die den Handlungen der Biograph*innen zugrunde liegen bzw. diese auch hervorbringen.

Die biographischen Fallrekonstruktionen erfolgten im Rahmen der vorliegenden Arbeit nach den Analyseschritten von Gabriele Rosenthal (2011). Die Auswertungsschritte helfen die Gegenwarts- und die Vergangenheitsperspektive der interviewten Personen zu rekonstruieren und soziale Phänomene zu untersuchen. In einem ersten Schritt wurde für die ausgewählten Einzelfälle eine sequenzielle Analyse der biographischen Daten durchgeführt (gelebtes Leben, Ereignisdaten). Dieser folgten eine Text- und thematische Feldanalyse (von Textsegmenten, Selbstdarstellungen, erzähltem Leben), die Rekonstruktion der Fallgeschichte, eine schrittweise Feinanalyse einzelner Textpassagen und abschließend ein Vergleich der erzählten mit der erlebten Geschichte (Rosenthal, 2010, 2011). Die Rekonstruktion der Biographie ermöglicht es, zentrale Wendepunkte („Interpretationspunkte“) herauszuarbeiten, die von zentraler Bedeutung für die/den Erzählende*n sind (Rosenthal, 2015). Die ‚dialektische Betrachtung‘ von Erinnerungen, Erlebtem und der Erzählungen hilft die Bedeutung sozialer Phänomene im Zusammenhang mit ihrer Entstehung und den dahinter liegenden Prozessen zu begreifen.

Für die Analyse und Darstellung der Ergebnisse der Fallrekonstruktionen wurde auf eine spezifische Software verzichtet. Die Präsentation der Resultate erfolgt mittels vertiefender Beschreibungen nach dem Prinzip der Nachvollziehbarkeit und Überprüfbarkeit (Rosenthal, 2011). Im Sinne einer ergebnisorientierten Darstellung der Ergebnisse werden jene Analyseschritte anhand der ersten Fallrekonstruktion hier nachvollziehbar dargestellt. Im Ergebnisteil der Arbeit werden ergänzende zentrale Analyse- und Interpretationsschritte anhand des Einzelfalles von Tereza im Detail dargelegt (siehe Abschnitt 4.2.1).

Im ersten Auswertungsschritt der sequenziellen Analyse wurden die biographischen Erzählungen in der zeitlichen Aufeinanderfolge der Lebensereignisse der betreffenden Personen untersucht (siehe Abschnitt 4.2.1.1). Diese chronologische Darstellung der Erlebnisse ermöglicht eine historische bzw. gesellschaftliche Kontextualisierung des Erlebten, die Ermittlung der Bedeutung von Ereignissen sowie damit verbundener Handlungsmöglichkeiten bzw. -einschränkungen. Dabei werden zu den Erlebnissen und jedem genannten Datum schrittweise Hypothesen und Folgehypothesen formuliert, bzw. wird eine Prognose für die nächsten möglichen Wege der Biograph*innen erstellt. Die Darstellung der Handlungsoptionen und Prognosen entlang des Lebenslaufs und das Verwerfen oder Bestätigen der Hypothesen ermöglichen eine Reduktion derselben auf die Verlaufsstruktur der Biographie (Rosenthal, 2015, S. 205). Sie helfen dabei mögliche Veränderungen und Schlüsselereignisse im Lebenslauf zu bestimmen. Dieser Schritt gibt jedoch noch keine Hinweise darauf, wie der/die Biograph*in selbst über diese Ereignisse gesprochen hat (Rosenthal, 2010). Auf Basis der biographischen Daten aus den Interviews wurden folglich unter-

schiedlichste Hypothesen zum gelebten Leben gebildet und sequenziell jene Aspekte herausgearbeitet, die sich hypothetisch auf den jeweiligen lebensgeschichtlichen Verlauf ausgewirkt haben könnten und in deren Kontext sich Möglichkeiten für Transformationen boten.

Mithilfe des zweiten Analyseschritts, der Text- und thematischen Feldanalyse der Selbstpräsentation der Biograph*innen, wird versucht, „die Regeln für die Genese, der in der Gegenwart des Interviews präsentierten, biographischen Erzählung bzw. allgemeiner der Selbstpräsentation herauszufinden“ (Rosenthal, 2015, S. 213). Es geht darum herauszuarbeiten, warum sich die Biograph*innen so und nicht anders präsentieren und inwieweit die Darstellung bewusst intendiert oder latent gesteuert erfolgt. Hierzu werden für die Anfangserzählung erneut Hypothesen formuliert. Diese helfen festzustellen, welche Funktion die Eingangserzählung für die Interviewpartner*innen hat, warum gewisse Aspekte des Lebens ausführlich erzählt werden und welchen Eindruck die jeweiligen Personen vermitteln möchten. Ziel ist es herauszufinden, warum und wie gewisse Themen gewählt und dargestellt werden (Relevanzstrukturen der Erzählung). Laut Rosenthal (2015) werden hier Fragen an den Text gestellt und von den Biograph*innen dargestellte thematische Felder sowie potenzielle Beziehungszusammenhänge herausgearbeitet. „Mit diesen Überlegungen geht einher, dass sich die Bedeutung der einzelnen Bestände einer biographischen Präsentation in deren Gesamtgestalt erschließt und dabei auch die temporale Abfolge eine nicht unbedeutende Rolle spielt“ (ebd., S. 214).

Anfangs wird dafür der Erzählimpuls der Interviews sequenziert, d. h., der Text wird nach Rede- wechselln und inhaltlichen Modifikationen aufgegliedert und die Textsorte bzw. Kommunikationsart den Erzählenden zugeordnet (Meister, 2017). Dies begründet sich durch die Annahme, dass diese von den Erzählenden nicht zufällig gewählt wird („Weshalb wählte der/die Biograph*in für diese Sequenz und dieses Thema diese Textsorte?“). Gleichzeitig gibt dieser Auswertungsschritt durch die Betrachtung der Selbstpräsentation der Befragten Hinweise auf die Rolle und den Einfluss der Interviewerin während der Erzählung (Orientierung am Relevanzsystem der Interviewerin oder am eigenen) (Rosenthal, 2015, S. 215). Anschließend werden schrittweise Hypothesen gebildet („Warum wurde dieser Inhalt, diese Textsorte an dieser Stelle gewählt? Welche Lebensphasen werden erwähnt, welche nicht?“) und die erzählte Lebensgeschichte wird zusammenfassend dargestellt. Diese thematische Analyse bildet gemeinsam mit der Untersuchung der biographischen Informationen die Grundlage für die Rekonstruktion des gelebten Lebens.

Nachfolgende Tabelle zeigt einen Ausschnitt der Analyse der Selbstpräsentation der Haupterzählung am Beispiel von Tereza. Die Gesamtdarstellung findet sich im Anhang (siehe Anhang 5).

Tabelle 3 | Ausschnitt der Selbstpräsentationsanalyse von Terezas Lebensgeschichte

Sequenz	Interview-transkript (Seite/ Zeile)	Textsorte(n)	Thema
1	1/1–1/1	Erzählung	Besuch Hotelfachschule
			<ul style="list-style-type: none"> - Beginnt mit der Ausbildung im touristischen Bereich, um ihren Bezug zum Tourismus darzulegen und zu begründen. - Logischer Schluss von der Schule, auch in dem Bereich tätig zu sein. - Sie beschreibt sich selbst. - Relevanz für die Interviewerin berücksichtigt. - Annahme, dass sie die Erfahrung in der Schule weiter ausführen wird.
2	1/2–1/6	Bericht/Argumentation	Grund den Herkunftsort zu verlassen: immer schon Interesse an anderen Ländern, Leuten, Orten und Sprachen; Neugierde; ihr war nicht klar, dass sie einmal weggehen würde.
			<ul style="list-style-type: none"> - Beginnt damit, da sich dies im Interesse der Interviewerin begründet. - Hat vielleicht das Gefühl sich rechtfertigen zu müssen, warum sie nach Südtirol kam (Legitimationsbedarf für ihre Migrationsentscheidung). - Präsentiert sich dahingehend, dass sie nicht wusste, dass sie weggehen wollte und betont, dass es nicht geplant war. - Schwerpunkt auf der Entdeckung neuer Länder aufgrund der systemischen Umwälzungen im eigenen Land. - Sie wird noch weitere Gründe im Verlauf des Gespräches nennen.
3	1/6–1/11	Erzählung, Argumentation (Evaluation)	Situation in Tschechien/Samtrevolution, Grenzöffnungen; schwierige Zeit, Gesellschaft hat sich stark verändert „du musst dich neu erfinden oder neu orientieren“; sie schloss zu jener Zeit die Schule ab.
			<ul style="list-style-type: none"> - Der neue Lebensabschnitt (Schulabschluss) und die neuen Möglichkeiten im Ausland waren ein starker Anreiz, das Land zu verlassen. - Sie plante nicht, Tschechien langfristig zu verlassen. - Sie wusste nicht, wohin sie gehen und was sie machen sollte – im Herkunftsort/ -land bleiben oder weggehen. - Die Beschreibung/Erklärung erfolgt für die Interviewerin, für ein besseres Verständnis über den Kontext und die Bedingungen der damaligen Zeit bzw. zur zeitlichen Einordnung.
4	1/11–1/18	Erzählung, Bericht/ Argumentation	Ihre Cousine arbeitete in der Wintersaison in Südtirol; sie sieht erste Berichte und Bilder von Südtirol und beschließt mit der Cousine dorthin zu gehen; beschreibt sich als „begeisterte Skifahrerin“.
			<ul style="list-style-type: none"> - Ihr war klar, dass ...

Quelle: biographisch-narrative Interviews

Die Rekonstruktion der erlebten Lebensgeschichte als dritter Analyseschritt geht insbesondere der Frage nach der Bedeutung der erzählten Themen nach und dient der Identifikation jener biographischen Ereignisse und Motive, die dazu führen, dass manche Themen für die Subjekte besonders bestimmend werden. Hierzu werden die „biographische Bedeutung einzelner Erlebnisse in der Vergangenheit“ (Rosenthal, 2015, S. 219) und die Struktur des Erlebten genauer untersucht (ebd.). Dies bedeutet, dass die Perspektive zum Zeitpunkt des Geschehens aufgedeckt und nach der Bedeutung und dem Einfluss von Erlebnissen und Erfahrungen auf den weiteren Verlauf der Lebensgeschichte gefragt wird. Dazu werden die Ergebnisse der biographischen Analyse mit jener der Text- und thematischen Feldanalyse kontrastiert und nicht mehr nach der Selbstpräsentation der Biograph*innen aus Erzählsicht gefragt, sondern nach „den Spuren der

Perspektiven in der Vergangenheit der jeweiligen Erlebnisse“ (Rosenthal, 2015, S. 219). Der Nachfrageteil des Interviews wird mitberücksichtigt. Mit weiteren Hypothesen werden „neue Lesarten“ der Geschichte aufgedeckt. Ergänzend können Feinanalysen für wesentliche Erlebnisse oder kaum ausgeführte Passagen durchgeführt werden. Hierbei werden einzelne Teilabschnitte im Detail sequenziell untersucht. Kriterien für die Auswahl von Textpassagen sind beispielsweise auffällige Äußerungen, lange Pausen oder Versprecher, sowie der Verdacht, dass Aussagen mehr Sinn enthalten, als im ersten Moment erkennbar ist (ebd.).

Die Kontrastierung des erzählten und des erlebten Lebens dient dem Vergleich zwischen der Gegenwarts- und der Vergangenheitsperspektive der Biograph*innen, wobei die Frage beantwortet werden soll: Welche biographischen Erfahrungen haben zu bestimmten Selbstpräsentationen in der Gegenwart geführt? Die Ergebnisse der bisherigen Analyseschritte werden hierfür in eine erklärende Hypothese zusammengefasst. Diese sogenannte Fallstrukturhypothese soll alle plausiblen Annahmen der vorhergehenden Analyse bündeln und Hinweise auf allgemeine Problematiken geben, die durch die jeweils erörterten Einzelfälle beleuchtet werden sollen (Meister, 2017). Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass der Fall – „unabhängig von thematisch besonders interessierenden Aspekten – in einer allgemein zu beschreibenden Handlungs-, Erlebens- und Deutungslogik strukturiert ist“ (Breckner, 2005, S. 191, zitiert nach Meister, 2017, S. 237). Dieser Analyseschritt bildet die Grundlage für die Konstruktion von Verlaufstypen (Rosenthal, 2015).

Abschließend erfolgte somit auf Basis der ersten vertiefenden Fallrekonstruktion über Vergleiche und Kontraste zu derselben eine Typenbildung in Bezug auf die Agency der Migrant*innen und ihre Erfahrungen im touristischen Rahmen. Die Typen umfassen die Falldarstellung mit Blick auf den berufsbiographischen Verlauf und die dominierende Strategie oder den Versuch, Agency (wieder-)herzustellen. Jeder biographische Fall, jede Lebensgeschichte liefert Einblicke in die Genese von Agency und die Bedeutung der Tourismusbeschäftigung für Migrant*innen.

4 Ergebnisse

Die folgenden Ausführungen sind in vier Abschnitte gegliedert, welche die empirischen Ergebnisse der Lebensgeschichten, die Motive für die Wanderung und die Arbeit im Tourismus der Migrant*innen und deren Agency, sowie die Sichtweise der Tourismusunternehmen präsentieren. Darauf folgt ein ergänzender Einblick in die Rolle von Tourismus und Migration auf der regionalen Ebene, der einem besseren Verständnis der Rahmenbedingungen dienen soll, in welche die Lebensgeschichten der Migrant*innen eingebettet sind.

4.1 Motive und Erwartungshaltungen der Migrant*innen

Die Hintergründe der Migrationsentscheidungen und Motive für die Arbeit im Tourismus sind vielseitig. Sie geben erste Hinweise zu individuellen Handlungsspielräumen und strukturellen Rahmenbedingungen, die die Lebenswege von Migrant*innen prägen können.

4.1.1 *Das Verlassen des Herkunftslandes*

Migrationen liegen unterschiedliche Motivationen zugrunde. Allein anhand der Migrationsgeschichte einer Person lassen sich vielfältige Entscheidungsgründe erkennen, die sich aus einer überindividuellen gesellschaftlichen Realität ergeben. Wanderungen sind dabei nicht nur durch ökonomische Faktoren, wie die Suche nach Arbeit oder Jobangebote, motiviert, sondern durch vielseitige Ursache- und Wirkungszusammenhänge; dies zeigt sich auch im touristischen Kontext.

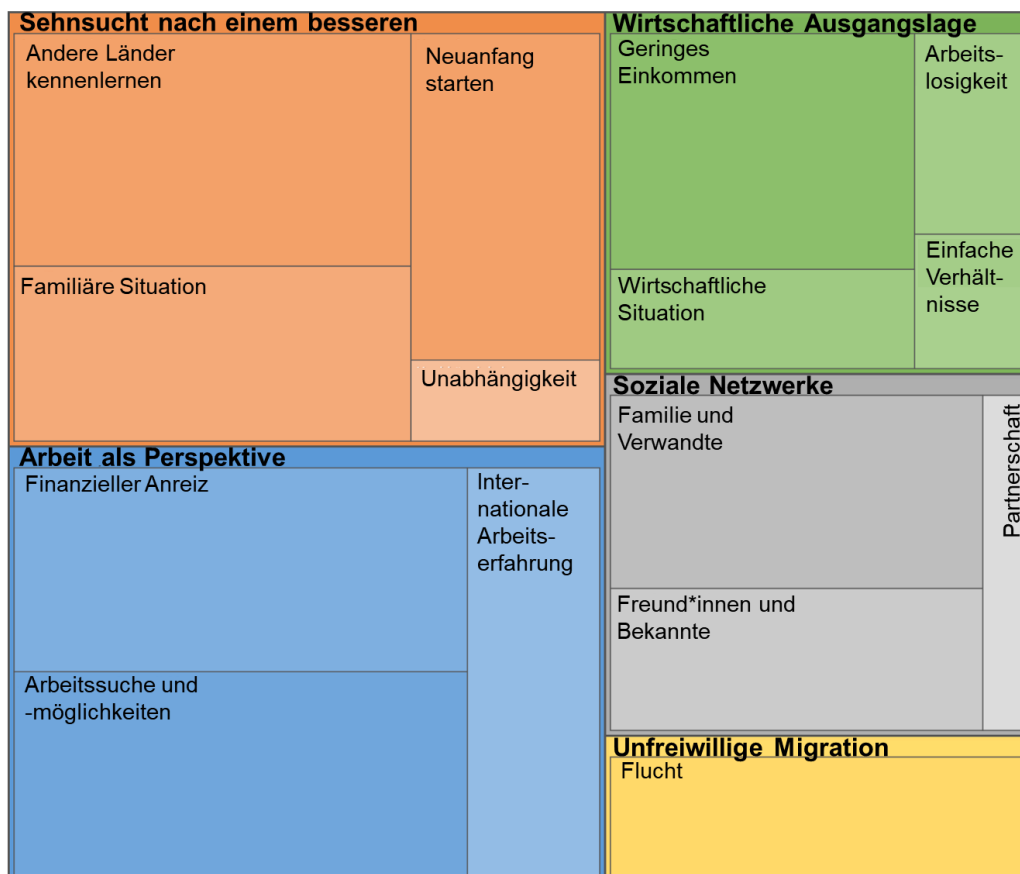
Die Motive, die die befragten Personen zur Migration bewegten, lassen sich grob in fünf Typen unterteilen: Wünsche und Sehnsüchte nach einem Leben woanders, (Arbeits-)Möglichkeiten im Ausland, die wirtschaftliche Lage im Herkunftsland, persönliche Netzwerke sowie Reaktionen auf unzumutbare Situationen, aus Angst oder durch äußere Zwänge. Jede*r Migrant*in besaß mehrere Motive, das jeweilige Herkunftsgebiet zu verlassen, diese änderten sich meist im Laufe des Lebens. Die Arbeit oder die ökonomische Situation waren nicht immer ausschlaggebend, dennoch dominierten auf den ersten Blick vorwiegend wirtschaftliche Aspekte in Zusammenhang mit strukturellen Rahmenbedingungen die Entscheidung, das Herkunftsland zu verlassen.

Abbildung 1 zeigt die verschiedenen zugrundeliegenden Motivationen der befragten Migrant*innen. Die angeführten Kategorien wurden am Material entwickelt und betreffen ausschließlich Motive für grenzüberschreitende Wanderungen. Die Klassifizierung hilft systematische Aussagen zu tätigen und die Vielschichtigkeit migrationsauslösender Motive im touristischen Kontext zu verdeutlichen. Die Übergänge zwischen den Kategorien sind meist fließend. Abbildung 1 veranschaulicht die Haupt- und Unterkategorien nach der Häufigkeit ihrer Nennung während der Interviews.⁵⁹ Die Stärke der Farbe gibt einen Hinweis auf die Anzahl der Nennungen des betreffenden

⁵⁹ Tabelle 5 im Anhang umfasst weitere Details zum Kategoriensystem.

Motivs. Die Graphik zeigt, wie stark und wichtig für viele der Wunsch nach einem besseren Leben und die Aussicht auf Arbeit waren. Klare Überschneidungen gibt es hier mit strukturellen, wirtschaftlichen Rahmenbedingungen und der fehlenden Perspektive im eigenen Herkunftsland. Die häufig genannten ökonomischen Motive lassen sich zum einen dadurch erklären, dass einige der Befragten nicht gern ausführlich über ihre negativen Erfahrungen sprechen wollten; andererseits können sich auch das vor der Befragung kurz erläuterte Forschungsinteresse und der besondere Fokus auf das Arbeitsleben im Tourismus auf die Interviewsituation ausgewirkt haben.

Abbildung 1 | Migrationsmotive nach Anzahl der individuellen Migrationsgeschichten und Kodierungen⁶⁰



Anmerkungen: Nvivo-Hierarchiegraphiken stellen Kategoriensysteme in verschachtelten Rechtecken unterschiedlicher Größe dar; diese veranschaulichen die Häufigkeit der Kodierungen. Alle Rechtecke stehen im Verhältnis zueinander. Die Stärke der Farben zeigt die Anzahl der kodierten Fälle bzw. Interviewpartner*innen. Je dunkler die Farbe ist, umso mehr Migrationsprojekte wurden kodiert.

Quelle: Biographisch-narrative Interviews, eigene Darstellung

Die Aussicht, im Ausland (kurz- oder langfristig) Arbeit zu finden, war für fast alle Befragten eines der Hauptmotive, das häufig eng mit der wirtschaftlichen Situation im Herkunftsland oder mit dem Wunsch nach einem besseren Leben zusammenhing. Auch ein ‚simpler‘ Neuanfang oder das

⁶⁰ Im Anhang findet sich eine ergänzende Grafik, die die Hauptkategorien in Beziehung zu den interviewten Migrant*innen setzt (siehe Abbildung 5).

Kennenlernen neuer Kulturen und Länder war für einige ein entscheidender Grund. Gleichzeitig sind die Motive – neben den wirtschaftlichen – auch in politische und soziale Rahmenbedingungen eingebettet. Kriege und die allgemeine politische Lage in einigen der Herkunftsländer führten ebenso zu unfreiwilliger Migration. Soziale Beziehungen waren für fast alle Befragten relevant.

Eine Sonderform repräsentieren Motive, das eigene Land oder den Aufenthaltsort aufgrund von Ausweglosigkeit, Verzweiflung oder lebensbedrohlichen Umständen zu verlassen. Diese Migrationen erfolgten unfreiwillig und durch das Bedürfnis nach Sicherheit (in der Ferne). Adnan aus Albanien beispielsweise beschrieb seinen Weg nach Italien so: „Jeder hat seine Geschichte, aber nicht jeder hat eine schöne Geschichte.“ Asylsuchende und Flüchtlinge machen aber nur einen kleinen Anteil internationaler Migration aus und verkörpern vorwiegend ungewollte Migrationen (Ankunft ohne Autorisierung oder Einladung, ohne Bedarf für die Aufnahmegesellschaft oder sie sind mit Unterstützungshilfe und Grenzmanagement verbunden) (Ambrosini, 2018, S. 92). Asylverfahren stellen für viele eine zusätzliche Möglichkeit dar, legal in ein Land zu immigrieren; Hauptgründe für das Verlassen des Herkunftslandes sind auch hier oftmals wirtschaftliche Motive. Radu, ein junger Rumäne, hatte beispielsweise mehrfach versucht, über den Fluchtweg nach Italien zu gelangen. Laut eigenen Angaben konnte er schließlich nach einem mehrjährigen Aufenthalt in Griechenland mittels neuer Papiere legal nach Italien kommen (siehe Abschnitt 4.2.3).

Eine ebenso bedeutende Rolle für das Migrationsvorhaben der einzelnen Interviewpartner*innen spielten soziale, persönliche Netzwerke. Soziale Beziehungen waren für viele prägend für einen neuen Lebensabschnitt fern von ihrem Herkunftsland. Transnationale Beziehungen zu im Ausland lebenden Bekannten, Freund*innen, Verwandten oder Familienmitgliedern trugen zur Entscheidung bei und gaben den Wanderungen eine Richtung. Das migrationsrelevante Wissen der jeweiligen Kontakte wirkte sich zum Teil auf die Migrationsentscheidung aus und erhöhte auf den ersten Blick die Handlungsfähigkeit der Migrant*innen, da Kosten und Risiken durch die sozialen Netzwerke minimiert wurden (vgl. Abschnitt 4.2). Die existierenden Netzwerke halfen einigen der Befragten, sich auch später im Aufnahmekontext zurechtzufinden. Je nach Lebensabschnitt änderten sich die jeweiligen Kontakte der Individuen, die sich auf etwaige Wanderungsmotive auswirkten, z. B. durch sich wandelnde familiäre Zusammenhänge. Im Laufe ihres Lebens wurden die Migrant*innen später aber auch selbst zu zentralen Kontaktpersonen für andere, die aus diversen Gründen nach Südtirol zogen. Dies zeigt, dass Migration ein höchst interaktiver sozialer Prozess ist.

Nachfolgend werden die Migrationsvorhaben in einen zeitlich-räumlichen Kontext gestellt.

Räumlich-zeitliche Kontextualisierung der Migrationsvorhaben

Die Chancen und Risiken eines Migrationsvorhabens stehen in Verbindung mit der räumlichen Einbettung jeder und jedes Einzelnen sowie dem historischen Kontext der Wanderungen. Diese können sich im Laufe der Zeit stark verändern.

Die nachfolgende Karte stellt die Wanderungsmuster und Bewegungsverläufe aller Befragten (ohne zeitliche Einordnung) dar. Die Abbildung visualisiert alle Länder (oder Regionen), die in den Erzählungen der Migrant*innen Erwähnung fanden und in denen diese für kurze oder längere Zeit lebten (Abbildung 2). Die eingeschlagenen Wege verdeutlichen zum einen die Verflechtung einzelner Orte bzw. Nationalstaaten durch individuelle Wanderungsbewegungen und zum anderen, dass es sich bei Migrationen in der Regel nicht um eine einmalige Bewegung handelt, sondern diese mehrfach stattfinden kann. Einige der Befragten lebten zur Zeit des Interviews auch nicht nur an einem Ort, sondern pendelten und gaben an, sich an mehreren Orten zuhause zu fühlen. Dadurch können über geographisch-politische Räume hinweg und mittels bestehender sozialer Verbindungen zwischen der Herkunfts- und der Einreisegesellschaft neue soziale Räume entstehen (Haug, 2000, S. 16–17). Die geographische, örtliche Entkoppelung der Individuen, ihr Mobilitätsverhalten und anhaltende soziale Beziehungen zum eigenen Herkunftsland können somit zur Entstehung von neuen transnationalen, grenzüberschreitenden sozialen Räumen beitragen.

Abbildung 2 | Wanderungsmuster entlang der Lebensgeschichten



Anmerkungen: Die Häufigkeit betrifft die Anzahl der erwähnten Länder, in denen die befragten Migrant*innen eine bestimmte Zeit lebten. Die Pfeile stellen die Richtung der Wanderungen dar. Die Grafik erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und basiert auf den Erzählungen der Interviewpartner*innen.

Quelle: biographisch-narrative Interviews, eigene Darstellung mittels ArcGis-Software

Ferner weist die Darstellung auf einfache Art und Weise darauf hin, dass sich über Mobilität und einzelne Migrationsvorhaben geographische Räume verändern: Denn einzelne Migrant*innen tragen über ihr Migrationsprojekt selbst zur Raumgestaltung bei, da sie im Herkunftsland fehlen, Transiträume prägen und dort, wo sie hingehen, die Gesellschaft und die Orte durch ihren kulturellen, sozialen und wirtschaftlichen Beitrag mitgestalten (Hillmann, 2016). Dies wird insbesondere im Rahmen der biographischen Fallrekonstruktionen im zweiten Abschnitt des Ergebniskapitels detaillierter dargestellt.

Viele der Befragten verlagerten mehrmals ihren Lebensmittelpunkt in andere Länder oder waren nur für eine beschränkte Zeit im Ausland, wodurch sich gleichzeitig auch die jeweiligen Migrationsmotive über den Lebenszyklus veränderten (siehe vorhergehende Ausführungen). Einige der Interviewpartner*innen waren beispielsweise als Aupair oder Saisonarbeitskraft im Tourismus tätig oder durch einen früher eingeschränkten rechtlichen Status als Flüchtling nur temporär im Ausland. Die sich verändernden Bedingungen im Lebensverlauf veranschaulichen beispielhaft die nachfolgenden zwei Migrationsgeschichten von Jolana und Ekrem:

Jolana besuchte eine Hotelfachschule in der Slowakei, denn sie wollte später einmal ins Ausland, um als Kellnerin oder Zimmermädchen zu arbeiten und ein wenig Geld zu verdienen. Durch die Schule konnte sie das erste Mal ein Praktikum in Deutschland absolvieren. Danach schloss Jolana ihre Ausbildung ab und machte ein zweites dreimonatiges Praktikum als Kellnerin in Deutschland, denn länger wollte sie nicht von zu Hause weg und das Visum war begrenzt: „Ich hab' nicht gewusst, was ich machen soll, und dann habe ich mich dazu entschieden, für drei Monate wieder ins Ausland zu gehen.“ Später arbeitete sie als Kellnerin und Rezeptionistin in der Slowakei und zwischenzeitlich in Österreich. Anschließend gelangte sie über eine Agentur als Saisonarbeitskraft nach Italien, in ein kleines Dorf in Südtirol. Nach zwei Saisonen hat Jolana in Südtirol ihren zukünftigen Ehemann kennengelernt – „und seitdem bin ich dann dageblieben.“

Ekrem beschreibt seine Geschichte als „eine komplizierte Sache“. Seine Eltern flüchteten vor Ausbruch des Bosnienkriegs nach Deutschland und erhielten Asyl. Er selbst kam in Deutschland zur Welt und ging dort auch in den Kindergarten. Als der Krieg vorbei war, musste die Familie zurück, doch die wirtschaftliche und politische Situation war nach wie vor schwierig. Nach einigen schweren Jahren für die Familie nahm Ekrems Vater ein Jobangebot in Italien an. Ein Italiener, den er in Kroatien während seiner Arbeit kennengelernt hatte, vermittelte ihm einen Job als Lkw-Fahrer. Nach einiger Zeit erhielten Ekrem und seine Mutter die notwendigen Dokumente und folgten dem Vater nach Italien. Für Ekrem war es nicht einfach zu gehen, aber „jeder geht dorthin, wo es besser geht und wo man etwas verdienen kann. (1) Das ist halt so.“ Dennoch fährt er regelmäßig nach Bosnien und Herzegowina, denn dort fühlt er sich zu Hause. Die geringen Verdienste in Bosnien hindern ihn, dorthin zurückzukehren.

Beide Geschichten verdeutlichen bereits in ihrer stark zusammengefassten Darstellung die vielseitigen Facetten internationaler Migration und zeigen verschiedenste Motivationen und Bedingungen, die Jolana und Ekrem in neue soziale Kontexte geführt haben. Zudem lassen sich auch Veränderungen ihrer Motivationen im Verlauf des Lebens ablesen und ihre Entscheidungen in einem Spannungsfeld zwischen maximaler und minimaler Entscheidungsautonomie verorten (Hillmann, 2016, S. 12–15). Auslandserfahrung und finanzielle Aspekte waren für Jolana nach ihrem Schulabschluss wesentliche Motive, ihr Herkunftsland zu verlassen. Die Motivation, mehr Geld zu verdienen, blieb; hinzu kam ihr neuer Lebenspartner, der sie dazu bewegte, nach Südtirol zurückzukehren und dort sesshaft zu werden. Jolanas Entscheidungen waren vorwiegend ökonomisch motiviert und zu Beginn durch Aufenthaltsregelungen in Deutschland, Österreich und Italien politisch eingeschränkt. Der Beitritt der Slowakei zur Europäischen Union und zum Schengenraum erleichterte für sie später die Mobilität zwischen den Staaten, denn viele Restriktionen und Behördengänge fielen weg. Proaktiv war ihre Entscheidung, zu ihrem Partner in Südtirol zu ziehen.

Ekrems Geschichte ist hingegen durch vielfältige Zwänge und unfreiwillige Migrationen gekennzeichnet: einerseits durch die Flucht seiner Eltern vor dem Krieg in Bosnien-Herzegowina und andererseits durch den Verlust des Aufenthaltstitels in Deutschland und die unfreiwillige Rückwanderung der Familie sowie die spätere Familienzusammenführung in Italien, wo Ekrem als Kind wenig Entscheidungsmacht besaß. Zudem wurde der Aufenthalt außerhalb des Herkunftslandes durch finanzielle Aspekte begründet. Die soziale und politische Situation schätzte Ekrems Familie als bedrohlich ein; sie führte zur Entscheidung das Herkunftsland zu verlassen. Spätere Handlungen waren ökonomisch motiviert.

Die individuellen Wanderungsgeschichten von Jolana und Ekrem zeigen die Vielschichtigkeit von Migration und inwieweit Migrationsvorhaben durch individuelle Handlungsentscheidungen im Zusammenspiel mit politischen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen geprägt, angestoßen oder gelenkt werden können. Territoriale Regelungen können somit die Chancen und Risiken für ein Migrationsvorhaben erhöhen oder zur Immobilität von Personen beitragen. Dies zeigt beispielsweise auch die Aussage von Denisa, die die Transformation der Sowjetunion als Jugendliche miterlebte, wodurch sich in den 1990er Jahren für sie neue Möglichkeitsräume eröffneten: „Und damals, als der Kommunismus bei uns gewesen ist, [da] siehst du nur das Gewisse bei uns. Du lebst in einem goldenen Käfig... Und auf einmal bekommst du etwas anderes. Und dann wusste ich, wenn ich das Studium, die Matura fertig habe, in fünf Jahren, ich war 20: ‚Ich will weg von Slowakei!‘“

Die räumlich-zeitliche Betrachtung und Einordnung der einzelnen Migrationsprojekte ist wesentlich für das Verständnis der individuellen Beweggründe. Allein der Blick auf die Herkunfts- und Zielgebiete liefert Hinweise darauf, wie Maßnahmen zur Grenzsicherung zwischen den Ländern die Richtung der Migration der einzelnen Individuen beeinflussten, beispielsweise durch die (Nicht-)Mitgliedschaft der Herkunftsländer in der Europäischen Union (EU) oder durch spezifische

Aufenthaltsregelungen. Dies wird besonders deutlich, wenn die räumlichen Bewegungen und individuellen Geschichten der befragten Migrant*innen historisch und räumlich verortet werden. Zentrale Anhaltspunkte sind, neben dem Herkunftsland, das Alter der einzelnen Personen und das Jahr ihrer Einreise (siehe Tabelle 1). Die zeitliche Einordnung von Aus- und Einreise der Migrant*innen zeigt, dass alle den Herkunftsort zu einem Zeitpunkt verlassen haben, als dieser (noch) nicht Teil der EU war.⁶¹ So wie Spanien oder Portugal war Italien lange Zeit ein Emigrationsland und gehört deshalb zu jenen europäischen Staaten, die erst vor einigen Jahrzehnten zu Zuwanderungsländern wurden. Die späte Auseinandersetzung des Landes mit internationaler Immigration und die regelmäßigen Legalisierungen einer größeren Anzahl von Migrant*innen, die sich ohne Papiere im Land aufhalten, werden oft als zentrale Beweggründe für die Destination Italien genannt (Ambrosetti & Cela, 2015; Hillmann, 2016).

Italien als junges Zuwanderungsland war nach dem Fall der Berliner Mauer eine der Hauptdestinationen für viele Menschen aus osteuropäischen Ländern – zu Beginn vorwiegend aus Albanien, Ex-Jugoslawien und Polen, ab der Jahrtausendwende vermehrt aus anderen Ländern (Rumänien, Ukraine) (Bettin & Cela, 2014). Bis zum Ausbruch der Weltwirtschaftskrise 2008 war Italien durch Beschäftigungswachstum gekennzeichnet und Zugewanderte waren gefragt. Der Anteil ausländischer Arbeitskräfte an neu geschaffenen Arbeitsplätzen lag zwischen 1997 und 2007 bei mehr als 60 % (Bettin & Cela, 2014; OECD, 2009). Mit Ausnahme von drei befragten Migrant*innen kamen alle in diesem Zeitraum nach Italien bzw. Südtirol.

Die recht positive wirtschaftliche Entwicklung in Italien bis zur Wirtschaftskrise 2008, die nationalstaatlichen Migrationsregelungen und die historischen Verbindungen mit einzelnen Ländern liefern bedeutende Kontextinformationen zu den einzelnen Migrationsvorhaben. Historische Verflechtungen Italiens mit ehemaligen Kolonien, besetzten Gebieten oder Protektoraten können ebenso die Richtung von Wanderungen beeinflussen. Beispielsweise wurde Italien nach dem Fall des kommunistischen Regimes in Albanien Anfang der 1990er Jahre unter anderem durch seine historischen Bindungen⁶² und die geographische Nähe zu einer bevorzugten Zieldestination für Flüchtlinge und Massenwanderungen: „Ja, alle sind damals nach Italien gekommen, weil es das

⁶¹ Die Slowakei, die Tschechische Republik und Ungarn wurden 2004 und Rumänien 2007 im Zuge der ersten und der zweiten Osterweiterung in die Europäische Union aufgenommen (Europäische Union, 2020). Albanien wie auch Serbien führen hingegen seit vielen Jahren Beitrittsverhandlungen und Bosnien und Herzegowina ist ein potenzieller Beitrittskandidat. Alle Mitgliedsländer der EU sind auch Teil des Schengenraums (Wegfall der Binnengrenzen, verstärkt gesicherte EU-Außengrenzen), wobei in Irland, Kroatien, Rumänien, Bulgarien und Zypern das Abkommen nur teilweise angewandt wird. In der Slowakei, Tschechien und Ungarn fielen die Grenzkontrollen 2007 (Europäische Kommission, 2015). Die Binnengrenzen wurden aufgrund von diversen politischen Ereignissen, Sportevents und der Flüchtlingskrise 2015 zeitweise kontrolliert und infolge der Covid-19-Pandemie sogar in bestimmten Zeiträumen für die Ein- und Ausreise von Personen geschlossen. Trotz des gemeinsamen Wirtschaftsraums und diversen Freizügigkeitsabkommen öffnete Italien nicht sofort seinen Arbeitsmarkt für die neuen EU-Mitgliedsstaaten.

⁶² Die Verbindungen zwischen Albanien und Italien sind vielseitig. Das Königreich Albanien war lange Zeit ein italienisches Protektorat. Während des italienischen Faschismus wurden diverse Abkommen zwischen den Ländern geschlossen, mit denen der albanische Präsident Ahmet Zogu seine Macht in Albanien ausbauen und Benito Mussolini seine Expansionspläne im Balkan umsetzen wollte. Im April 1939 wurde das Land von italienischen Truppen eingenommen und blieb bis 1944 unter italienischer Besatzung (Neuwirth, 2008; Schmid, 2019).

nächstgelegene, das nächstgelegene Land war. Es gibt Leute, die nach Deutschland, Frankreich gegangen sind, aber es war einfacher für uns, nach Italien zu kommen“ (Adnan, Albanien – eigene Übersetzung).⁶³

Die Attraktivität Italiens für rumänische Migrant*innen lässt sich hingegen teilweise durch die gemeinsame Zugehörigkeit zur romanischen Sprachgruppe, ökonomische Unterschiede zwischen den Ländern oder durch langjährige politische Unterdrückungen im Herkunftsland erklären.⁶⁴ Andererseits stieg die Anzahl an Personen mit rumänischer Staatsbürgerschaft im Laufe der Zeit auch stark durch Familienzusammenführungen (Pittau et al., 2008). Insgesamt gewannen auf nationaler Ebene Familienzusammenführungen an Bedeutung und trotz der Wirtschaftskrise wuchs die Anzahl an Migrant*innen weiter an, auch zunehmend durch Migrationsströme über das Mittelmeer (Centro Studi & Ricerche IDOS, 2019).⁶⁵

Die politischen Rahmenbedingungen und rechtlichen Regelungen in den für die Befragten relevanten Einreiseländern (Italien, Griechenland, Deutschland, Österreich, Großbritannien, USA u. a.; siehe Abbildung 2) und die Abkommen mit den jeweiligen Herkunftsländern prägten ebenso die Wege der Migrant*innen. In den 1980er Jahren wurde in Italien Migration von der Öffentlichkeit vermehrt wahrgenommen, einerseits als soziales Problem und andererseits durch Diskussionen rund um die wirtschaftliche Integration von Migrant*innen – als Lösung für den Arbeitskräftemangel in gewissen Regionen und Sektoren. Das erste Immigrationsgesetz trat 1986 in Kraft (Gesetz Nr. 943/1986) und diente der Legalisierung der sich bis dahin illegal im Staatsgebiet aufhaltenden Arbeitsmigrant*innen. Es richtete sich an Personen, die bereits in Italien beschäftigt

⁶³ Albaniens jüngere Geschichte ist durch starke Emigrationsströme gekennzeichnet. Vullnetari (2007) erstellte eine Chronologie der wichtigsten Phasen der albanischen Migration nach dem Ende des kommunistischen Regimes: Bereits 1990 kam es zur sogenannten ‚Embassy Migration‘. Tausende suchten über westliche Botschaften Zuflucht, vor allem in Deutschland, Italien, Frankreich und anderen europäischen Ländern. Diese ersten Wanderungen gelten als zentraler Ankerpunkt die nachfolgenden Massenwanderungen. Vor den ersten demokratischen Wahlen kam es im März 1991 zum ersten Exodus von Bootsflüchtlingen nach Süditalien; etwa 25000 Migrant*innen wurden aufgenommen. Im August desselben Jahres kam es zu einer neuen Welle, von der etwa 20000 wieder nach Albanien abgeschoben wurden. Schätzungen zufolge verließen etwa 300000 Albaner*innen zwischen 1991 und 1992 das Land. Zwischen 1993 und 1996 stabilisierten sich die Migrationszahlen. Trotz der sich erholenden Wirtschaft war die Arbeitslosigkeit hoch und Emigrationen hielten an (90% Richtung Griechenland). 1997 kam es durch den Zusammenbruch des Finanzsystems zum Bürgerkrieg und viele machten sich erneut auf den Weg. 1999 flüchteten im Zuge der Kosovokrise Tausende Richtung Albanien. Die Emigration schwächte sich nach 2000 kontinuierlich ab (ebd.).

⁶⁴ Bis zum Fall des kommunistischen Regimes war Emigration in Rumänien stark reguliert, allein ethnische Minderheiten konnten das Land verlassen. Nach der Öffnung der Grenzen 1989 kam es zu einem starken Anstieg, so wanderten in den ersten Jahren Rumän*innen vor allem nach Ungarn, Deutschland und Israel aus. Die frühen 1990er Jahre waren auch durch erste grenzüberschreitende Wirtschaftsbewegungen gekennzeichnet. Dies lässt sich durch die Wirtschaftskrise jener Jahre, den Zusammenbruch der Industrie und eine hohe Inflation erklären. Ende der 1990er Jahre änderte sich die Richtung der rumänischen Emigration, zu den Hauptdestinationen zählten die USA, Kanada und Italien. Ab 2002 war es für Rumän*innen möglich, sich ohne Visum im Schengenraum zu bewegen; dies erhöhte die Einwanderung rumänischer Staatsbürger*innen in Italien (D'Angelo, 2008).

⁶⁵ Durch die Flüchtlingskrise ab 2015 änderte sich die Migrationsagenda der Europäischen Union. So wurden Migrationsströme über das Mittelmeer strengeren Kontrollen unterzogen. Ab Mai 2015 wurde ein ‚Hotspot-Ansatz‘ zur Bearbeitung von Asylanträgen von Drittstaatsangehörigen und Staatenlosen umgesetzt, wobei Italien vermehrt Neuankommlinge kontrollierte und im Rahmen der Dublin-Verordnung bekräftigte, sich als zentrales Ersteinreiseland um die Durchführung für Asylverfahren zu kümmern. Die Umverteilung der Flüchtlinge innerhalb der Europäischen Union ist nach wie vor schwerfällig und auf bestimmte Nationalstaaten beschränkt (Centro Studi & Ricerche IDOS, 2019).

oder als arbeitslos gemeldet waren (Ambrosetti & Cela, 2015).⁶⁶ Das Materelli-Gesetz von 1990 ermöglichte Einwanderer*innen eine bessere Teilhabe am italienischen Arbeitsmarkt, da die Legalisierungsmöglichkeiten auf alle Migrant*innen ausgeweitet wurden, die sich bis Ende 1989 im italienischen Staatsgebiet aufhielten. Gleichzeitig gilt das Gesetz als erster Versuch, die Einwanderung zu kontrollieren, und beförderte den Zugang Italiens zum Schengenraum. Lücken und Einschränkungen des Gesetzes wurden jedoch durch die Masseneinwanderungen aus Albanien und dem Balkan in den 1990er Jahren offengelegt (ebd.). Neben diversen kleineren Regelungen kam es 1998 und 2002 zu zwei neuen Gesetzen, die sich erstmals mit der sozialen Integration von Migrant*innen auseinandersetzten (Turco-Napolitano-Gesetz und Bossi-Fini-Gesetz). Immigration wurde erstmalig als langfristiges Phänomen betrachtet. Das Turco-Napolitano-Gesetz schuf 1998 gleiche Rechte für (legale) Einwanderer*innen wie für italienische Staatsbürger*innen, ermöglichte beispielsweise Familienzusammenführungen und legte Regelungen gegen Diskriminierung fest. Neu war auch eine Richtlinie für die Planung zukünftiger Migrationsflüsse und die Schaffung eines Quotensystems für Saisonarbeits- oder andere spezifische Fachkräfte. Das Bossi-Fini-Gesetz verschärfte 2002 die Verbindung zwischen Aufenthaltsgenehmigung und Beschäftigung; d. h., der Aufenthalt wurde an einen Arbeitsvertrag in Italien geknüpft (Ambrosetti & Cela, 2015; Ambrosini, 2011).⁶⁷ Viele Südtiroler Tourismusbetriebe profitierten von den neuen Regelungen und konnten fehlendes Personal im Ausland suchen (siehe Abschnitt 4.4.3). Die im Zuge dieser Arbeit befragten Migrant*innen wurden direkt und indirekt von diesen neuen Regelungen beeinflusst. Einige kamen beispielsweise über die Arbeitskräftenachfrage im Tourismus durch Arbeitsagenturen nach Italien, wie die Aussage von Milena veranschaulicht: „Und irgendwann dann habe ich eine Frau kennengelernt und die hat eine Agentur gehabt und die haben die Arbeit vermittelt, da in Italien.“ Inwieweit sich die Einreisebestimmungen auf die Situation anderer Interviewpartner*innen auswirkten, ist ebenso aus den Erzählungen von Nina und Bianka abzulesen:

„Damals war es selbst hier in Südtirol, also in ganz Italien, etwas schwierig, eine Aufenthaltsgenehmigung, eine Arbeitserlaubnis zu bekommen, denn so funktionierte das damals noch. (2) In Deutschland war es noch schwieriger.“ (Nina, Slowakei – Übersetzung)

„Früher musste man hier jemanden [eine*n Arbeitgeber*in] finden, der dich will (3), der sicher unterschreibt, dass ähm... (1). Es war ein Formular, das er unterschreiben musste, und mit diesem Formular dorthin [zur italienischen Botschaft] gehen und auf das Visum warten, bis

⁶⁶ Laut Ambrosetti und Cela (2015) wurde zur damaligen Zeit aber der informelle Sektor Italiens und folglich die Anzahl an Personen, die im informellen Arbeitsmarkt unselbstständig oder selbstständig waren, sowie die Anzahl der Flüchtlinge unterschätzt. Es kam zu jener Zeit zu einer Vielzahl an rassistisch motivierten Zwischenfällen, von verbaler bis hin zu physischer Gewalt. Nach dem Mord eines afrikanischen Migrant*innen kam es zu Protesten und Forderungen für ein neues Migrationsgesetz wurden laut. Ab den 1990er Jahren trat das neue Materelli-Gesetz in Kraft.

⁶⁷ Trotz diverser Versuche auch die irreguläre Migration nach Italien in den Griff zu bekommen, hält das Phänomen weiter an. Regelmäßige Amnestien und Legalisierungen illegaler Migrationen werden oftmals als treibender Grund für fort-dauernde irreguläre Migrationen gesehen (Ambrosetti & Cela, 2015).

man dieses Visum bekommt. (2) Mah, ein Chaos, es war einziges Durcheinander. (1) Ich weiß allerdings nicht, wie ich das Visum bekommen habe. Nicht all-, nicht alle (2), vielleicht hing es auch davon ab, wie viele Monate sie dich gebraucht haben, vielleicht (2), ich weiß nicht, wie es funktioniert hat. Aber das Visum zu bekommen, war ziemlich schwierig.“ (Bianka, Ungarn – Übersetzung)

Dies verdeutlicht, dass Migrant*innen durch die neuen Regulierungen mehr von ihren Arbeitgeber*innen abhängig wurden und weniger Handlungsspielraum blieb, da der Arbeitsplatz an die Aufenthaltsgenehmigung gebunden war und der Verlust des Ersteren auch den Verlust des Zweiteren bedeutete.

Das Recht, Familienangehörige nach Italien zu holen, war ebenso richtungsweisend für einige der interviewten Migrant*innen:

„Und (2) danach hat es ein bisschen gedauert, bis er eine Wohnung gefunden hat, bis er die Dokumente zusammen gehabt hat und alles. Das hat ein bisschen gedauert, dass ich auch Dokumente über ihn kriege, ich und die Mutter. Und ja, so sind wir dann hergekommen, über den Vater.“ (Ekrem, Bosnien und Herzegowina)

„Er [der Ehemann] musste zuerst Visum holen, das hat auch einige Monate gedauert und hier musste er auch warten, für (2) nicht Arbeitsgenehmigung, die hat er gleich bekommen. [...] Aber er musste warten, auf das Visum. Und auch mit Wohnungssuche und so. (1) Und dann hat er alles bekommen, dann hat er für uns das gesucht, dass wir kommen können, ich mit Kinder.“ (Tijana, Serbien)

Die Beispiele zeigen, dass Familienzusammenführungen oft eine Folge der Entscheidung von Arbeitsmigrant*innen sind, sich niederzulassen (Haas et al., 2020, S. 31). Sie stellen zudem eine beliebte (legale) Form von Zuwanderung dar. Das Wanderungsmotiv kann sich dennoch unterscheiden. Für Tijana war es beispielsweise auch eine zusätzliche Chance um der Arbeitslosigkeit in Serbien zu entkommen, da mit der Familienmigration auch der italienische Arbeitsmarkt zugänglich wurde (siehe nachfolgenden Abschnitt).

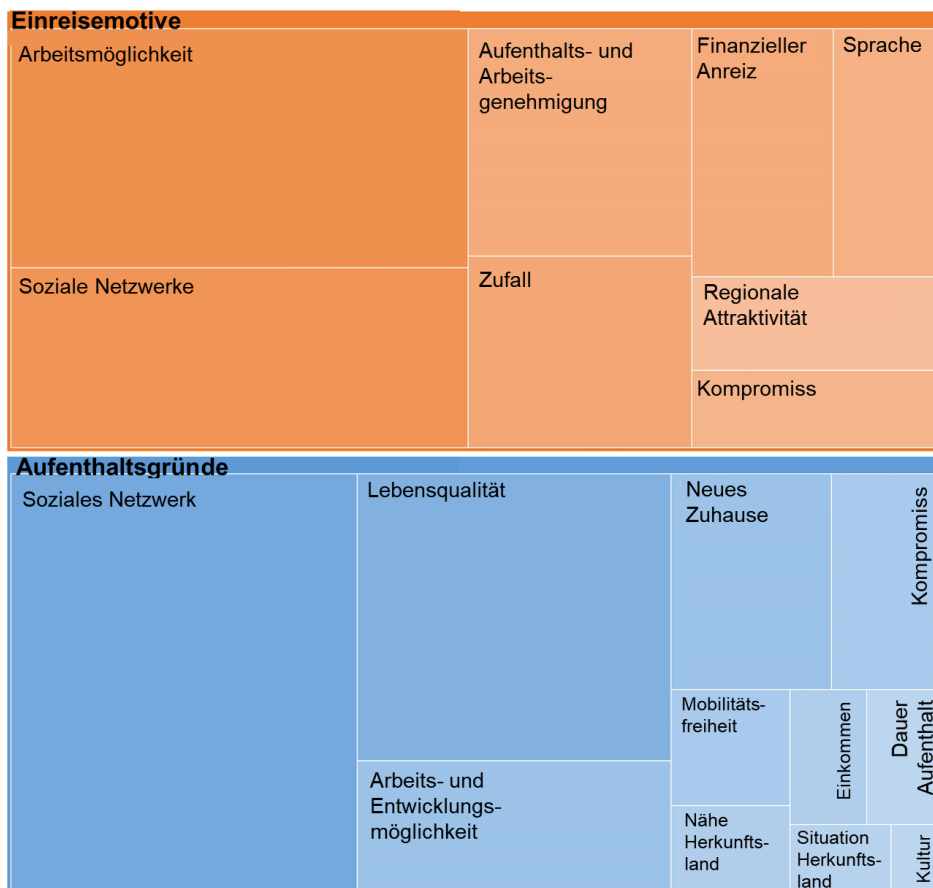
Die Ergebnisse machen deutlich, dass die Wege, die Migrant*innen gehen, und ihre Handlungen immer auch von strukturellen Aspekten beeinflusst und geprägt sind. Die individuelle Ebene der Entscheidung, das Herkunftsland zu verlassen und nach Südtirol zu gehen, wird im folgenden Abschnitt auf Basis weiterer Erkenntnisse der qualitativen Inhaltsanalyse der untersuchten Migrationsprojekte dargestellt.

4.1.2 Südtirol als neuer Lebensmittelpunkt

Auch die Motive für die Entscheidung, nach Südtirol zu kommen, waren für die befragten Migrant*innen sehr unterschiedlich und überlappend. Die nachfolgende Abbildung zeigt zusammenfassend die Motivationen nach inhaltsanalytischen Kategorien. Neben den verschiedenen Moti-

ven, das Herkunftsland zu verlassen, sind auch die Beweggründe, sich für Südtirol zu entscheiden, vielfältig. Gleichzeitig wurde erkennbar, dass sich die Einreisemotive über die Zeit verändert haben, wodurch sich die zweite Kategorie zu den Aufenthaltsgründen ergab welche veranschaulicht, warum sich die Migrant*innen für ein Bleiben entschieden haben.

Abbildung 3 | Motive für die Einreise und den Aufenthalt in Südtirol nach Anzahl der Migrationsprojekte und Kodierungen



Anmerkungen: Nvivo-Hierarchiegraphiken stellen Kategoriensysteme in verschachtelten Rechtecken unterschiedlicher Größe dar; diese veranschaulichen die Häufigkeit der Kodierungen. Alle Rechtecke stehen im Verhältnis zueinander. Die Stärke der Farben zeigt die Anzahl der kodierten Fälle bzw. Interviewpartner*innen. Je dunkler die Farbe ist, umso mehr Migrationsprojekte wurden kodiert.

Quelle: biographisch-narrative Interviews, eigene Darstellung

Der Großteil der für die Studie interviewten Personen kam aufgrund von wirtschaftlichen Anreizen nach Südtirol (Arbeitsmöglichkeit, Einkommen). Die Hälfte der Interviewpartner*innen gelangte über Arbeitsangebote in der Tourismusbranche in die Region. Andere wollten zu Beginn ins deutschsprachige Ausland (Deutschland, Österreich) oder hatten dort bereits für eine begrenzte Zeit gelebt. Auch hier dominiert die Suche nach Arbeit, doch das Motiv für die Destination Südtirol war vielfach durch fehlende Arbeits- oder Aufenthaltsgenehmigungen in den Wunschdestinationen geprägt. Die Mehrsprachigkeit der Region bzw. die deutsche Sprache war in diesem Zusam-

menhang förderlich. Für manche war dies das ausschlaggebende Motiv. Einige berichteten davon, dass sie durch ihr soziales Netzwerk auf die Provinz aufmerksam wurden bzw. Familienangehörige oder Bekannte bereits in Südtirol gearbeitet hatten oder dort lebten. Für andere war es Zufall oder einfach eine Gelegenheit, das Herkunftsland zu verlassen, Auslandserfahrungen zu sammeln und etwas Geld zu verdienen. Im Gegensatz zu den im vorhergehenden Abschnitt angeführten Migrationsmotiven zeigt sich für Südtirol, dass die Region für die befragten Migrant*innen vorwiegend durch ihre gute wirtschaftliche Situation – die Arbeitsmöglichkeiten im Tourismus – sowie aufgrund sozialer Kontakte attraktiv war, die zu Kettenmigration beitrugen und das Risiko derselben abfederten.

Die Motive zu bleiben sind hingegen weitaus vielfältiger und änderten sich für viele im Lebenslauf. Einige sahen Südtirol als Zwischenstation an, kamen zu Beginn nur für einen begrenzten Zeitraum und sind, ohne es geplant zu haben, in Südtirol geblieben. Hierauf verwiesen auch zwei Interviewpartnerinnen während des gemeinsamen Gesprächs:

„[...] gehst du Sulden [in Südtirol] hin, dort sind mehr Ausländer, die arbeiten, als Einheimische, (2) oder in Gröden oder Pustertal gibt es auch solche Touristenorte, wo immer weniger Einheimische sind. (1) Dann logisch, der eine oder andere bleibt mal hängen.“ (Nikoleta, Slowakei)

„[...] weil viele sind wirklich nur saisonweise und dann wieder weg. (2) Weil ich denke, niemand tut gerne die Heimat wechseln, ist nicht so üblich. (3) Jetzt im Moment ist das [...], dass du sagst, so wie die jungen Leute: ‚Ich gehe jetzt die Welt kennen[lernen]!‘ (2) Aber natürlich, danach bleiben viele hängen aus gewissen Gründen: Arbeit, Liebe, [...]. Ich habe am Anfang nicht gedacht, dass ich hierbleibe. Das war nur die Neugierde.“ (Tereza, Tschechien)

Die Aussagen verweisen auf die Attraktivität des Arbeitsplatzangebots der Südtiroler Tourismusbranche und zeigen gleichzeitig, wie sich Aufenthaltsgründe verändern können. Die Beschränkung der Arbeitstätigkeit auf eine Saison schien für viele der Befragten eine akzeptable Lösung zu sein, um einige Monate lang Geld im Ausland zu verdienen, sich etwas im Herkunftsland aufzubauen und immer wieder zurückzukehren. Die dargestellten Ergebnisse und die beiden Aussagen veranschaulichen, wie sich Arbeitsmigration (als ursprünglich temporär und mobil) im Laufe einer Lebenszeit verändern kann: Die Wahrscheinlichkeit zu re-migrieren sank. Einige der befragten Personen hatten zu Beginn kein Interesse, langfristig in Südtirol oder Italien zu bleiben. Sie waren davon überzeugt, dass sie nach Akkumulierung ausreichender finanzieller Ressourcen, beispielsweise für den Hausbau oder Wohnungskauf im Herkunftsland, oder nach einer ersten Arbeitserfahrung im Ausland, wieder ins Herkunftsland zurückkehren würden. Die Rückkehr wurde erst später immer unwahrscheinlicher.

Geringe Beschäftigungschancen im Herkunftsland waren für einige der Befragten ein Grund, in Südtirol zu bleiben; für andere ergaben sich über den Lebenslauf diverse Entwicklungsmöglichkeiten, die in Kombination mit anderen Motiven dazu beitrugen, sich niederzulassen. In Bezug auf das Herkunftsland lassen sich noch weitere persönliche Aspekte und Rahmenbedingungen identifizieren, die eine Rückkehr erschweren, wie ein fehlendes soziales Umfeld (keine Familie oder Freund*innen vor Ort), unerfüllbare Ansprüche der Familienangehörigen oder die schwierige politische Situation im Land (siehe auch vorhergehenden Abschnitt). Gleichzeitig wird auch ersichtlich, dass sich einige mit jener Situation schlichtweg abfanden. Zwar waren sie froh über die Möglichkeit, woanders Arbeit zu finden, durch die Verknüpfung von Arbeitsplatz und Aufenthalt waren sie jedoch auch vermehrt von den (potenziellen) Arbeitgeber*innen abhängig, denn ohne Arbeit gab es für Einzelne keine Aufenthaltsgenehmigung. Südtirols Nachfrage nach und Anwerben von touristischen Arbeitskräften im Ausland war zudem für manche ein Grund, sich über kurz oder lang dort niederzulassen. Trotz der Möglichkeit, im Land zu bleiben, wirkten sich die Regelungen zwischen dem italienischen Staat und den jeweiligen Herkunftsländern nach wie vor auf die Lebenssituation der Migrant*innen aus.

Mit Blick auf Südtirol wird sichtbar, dass soziale Beziehungen zwar für die Destinationswahl relevant waren, aber vor allem auch für das Bleiben ausschlaggebend sind. Das soziale Umfeld der Migrant*innen hatte sich im Lebenslauf verändert, wodurch die Rückkehr erschwert wurde – egal ob es sich um Familienzusammenführungen, -gründungen oder um Freundschaften handelte. Die genannte Lebensqualität umfasst das jeweilige individuelle Wohlbefinden der interviewten Personen in Zusammenhang mit der Region. Dominierend waren hier vor allem direkte Aussagen zur Lebensqualität oder indirekt wirtschaftliche Aspekte, die die Voraussetzungen für ein ‚gutes‘ Leben schaffen, sowie Ausführungen hinsichtlich der Wohnsituation und zu Erholungsmöglichkeiten (Nähe zur Natur, sportlicher Ausgleich in den Bergen) oder zur Ästhetik und Attraktivität des ländlichen Raumes (Schönheit der Region). Aussagen bezüglich der Lebensqualität können hierbei auf eine (mittlerweile) ‚gute Position‘ in der Gesellschaft verweisen und mit dem Grad der gesellschaftlichen Partizipation zusammenhängen. Die Zufriedenheit und das individuelle Wohlbefinden spiegeln sich neben den lebensraumbezogenen Faktoren zudem in der Kategorie ‚neues Zuhause‘ wider. Diese beschreibt das Gefühl der Befragten, (am richtigen Ort) angekommen zu sein und ein (zweites, weiteres) Zuhause gefunden zu haben. Die (neuen und bestehenden) sozialen Beziehungen am Ort der Niederlassung sind ein zentrales Element für diese Ausführungen. Andere sehnen sich hingegen nach dem Herkunftsort, wo sie ‚verwurzelt‘ sind, und kehren oft dorthin zurück. Gleichzeitig ist in den Interviews manches Mal eine innere Zerrissenheit durch die Verbindung zu mehreren Orten oder eine gefühlte ‚Entwurzelung‘ vom Herkunftsort erkennbar. Kulturelle Aspekte, soziale Kontakte, Erinnerungen und Emotionen sind hier für die individuelle Verbundenheit mit den jeweiligen Orten bedeutend. Die Wege, die die Migrant*innen beschreiten, und die Orte, die sie verlassen und wo sie sich niederlassen, wirken hierbei identitätsstiftend (siehe Abschnitte 2.4.2 und 4.2.4).

In den Interviews wurde aber auch deutlich, dass die Lebensqualität und das Wohlbefinden der Befragten am Ort der Niederlassung ebenso beeinträchtigt werden können. Beispiele hierfür sind soziale Vorurteile oder Rassismus in der Gesellschaft, Wohn- und Lebensunzufriedenheit, Segregation, physische Erschöpfung oder fehlende Regenerationsmöglichkeiten im Arbeitsleben. Einige der Befragten berichteten beispielsweise von Vorurteilen, Ausgrenzungen, Stigmatisierungen und negativen Wertungen durch die Aufnahmegesellschaft, die sich nachteilig auf die Lebensqualität auswirken:

„Die haben gesagt: ‚Ihr seid billige Arbeitskräfte hier und was wollt ihr hier eigentlich?‘ Alles Mögliche habe ich gehört.“ (Denisa, Slowakei)

„[...] hier bin ich ein ganzes Leben Ausländerin. Auch wenn ich mich gut fühle und ich Freunde hier habe, und mit vielen Einheimischen komme ich gut aus – fast lieber als mit meinen Landsleuten. Aber es sind Leute, die einfach immer böse sind und... das bleibt. Damit muss ich leben. (2) Das wird nicht besser, sondern schlimmer.“ (Nikoleta, Slowakei)

„Sie erwischen einen oder zwei und sagen: ‚Es sind alle. Jeder klaut, jeder macht Mist.‘ (1) Aber das ist nicht das Gleiche, und zwar in dem Sinn, dass es immer gute Menschen und schlechte Menschen gibt. (1) Auch Italiener sind gut und schlecht.“ (Radu, Rumänien – Übersetzung)

„[...] und so [lacht], allgemein einige Sprüche und so, dann merkt man, (2) man merkt wirklich... (1) also es ist alles schön, das Leben ist toll, aber mir ist klar, dass ich immer, immer nur Ausländerin sein werde. (2) Es ist leider so die Südtiroler Mentalität.“ (Darina, Slowakei)

Auch wenn Personen mit Migrationshintergrund in der Einreisegesellschaft theoretisch in den Genuss derselben Rechte kommen können wie ‚Einheimische‘, sind auch ihre Erfahrungen am Arbeitsmarkt und Arbeitsplatz andere (Kelly, 2012). Ein Beispiel dafür ist die Kopplung von Aufenthaltsrecht und Arbeitsplatz, die einige der Befragten in ein größeres Abhängigkeitsverhältnis brachte: „Weil sonst musste der Arbeitgeber dir auch das Datum, bis da und da ist sie da... Sonst musstest du immer ausreisen aus dem Land“ (Nikoleta, Slowakei). Welche Rolle Diskriminierung und Einschränkungen im Alltags- und Arbeitsleben von Migrant*innen spielen zeigt sich bei den biographischen Fallrekonstruktionen (siehe nachfolgenden Abschnitt 4.2). Dennoch verweisen die empirischen Ergebnisse der Inhaltsanalyse darauf, wie sich Migrant*innen institutionelle und strukturelle Ressourcen zunutze machen konnten, um ihren Lebensunterhalt an einem anderen Ort zu sichern (Arbeitsgenehmigungen, Studentenvisa, soziale Netzwerke).

Vom Treffen der Migrationsentscheidung bis zur Ankunft am Ort der Niederlassung haben sich für die Befragten viele Aspekte geändert. Die identifizierten Aufenthaltsgründe lassen auf den ersten Blick auf eine gestiegene Handlungsmacht der einzelnen Personen schließen. Einerseits lässt sich eine Erweiterung der Handlungsspielräume der Befragten durch ihre Einbettung in soziale Netzwerke, das Beschreiten (teilweise) neuer Berufs- und Entwicklungswege (soziale Mobilität) sowie eine Steigerung der Lebensqualität und des individuellen Wohlbefindens feststellen.

Andererseits scheinen viele der Migrant*innen durch die anhaltenden (sozialen) Verbindungen und die geographische Nähe zum Herkunftsland sowie ihre höhere Mobilitätsbereitschaft mehr Flexibilität zu besitzen, in ihren Herkunftsort zurückzukehren oder sich woanders niederzulassen.

Die in der Analyse ermittelten Faktoren, die zur Migrationsentscheidung und zur Niederlassung in Südtirol geführt haben, sind vielseitig. Auch wenn strukturelle Aspekte in den narrativen Interviews stark im Vordergrund standen, lassen sich aus dieser Analyse der Migrationsprojekte bereits individuelle Handlungsspielräume erkennen. Vor der Betrachtung am Beispiel ausgewählter Lebensgeschichten werden im folgenden Abschnitt ergänzend die Motive für die Arbeit in der Tourismusbranche näher beleuchtet.

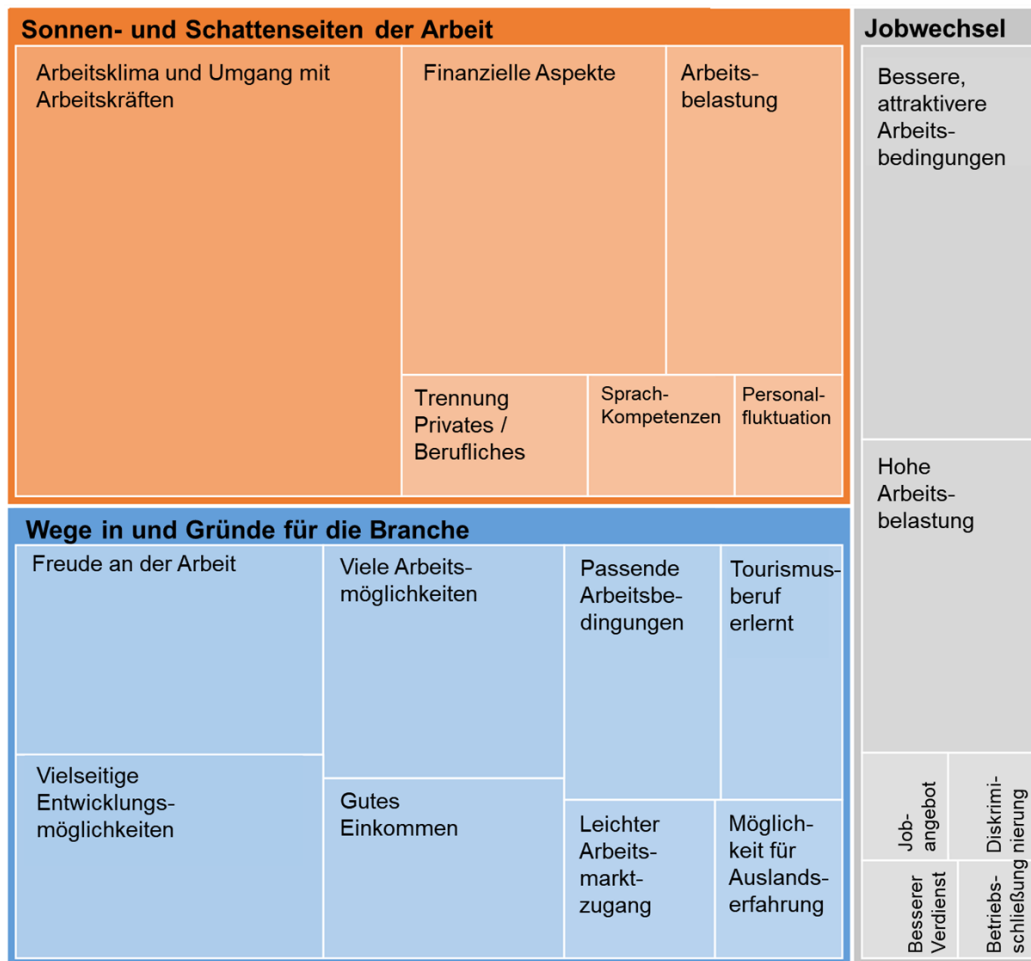
4.1.3 Die Arbeit im Tourismus

Die inhaltliche Analyse der Motive für die Arbeit im touristischen Kontext – in Beherbergungsbetrieben oder in der Gastronomie – zeigt heterogene Ergebnisse. Ebenso vielfältig sind die Motive, die zur Kündigung oder zum Verlassen der Branche oder des Arbeitsplatzes geführt haben (siehe Abbildung 4).⁶⁸

Die Ergebnisse verdeutlichen die unterschiedlichen Gründe und Nachteile der Arbeit im Tourismus bzw. der einzelnen Berufsbilder. Die Argumente für und gegen die Branche ähneln jenen aus anderen Untersuchungen, sind aber stark von der Lebenssituation der Migrant*innen beeinflusst. Insbesondere Interviewpartner*innen mit einer tourismusspezifischen Ausbildung nannten vorwiegend die Vorzüge der Branche, wie die Gelegenheit mit Menschen zu arbeiten oder Arbeitserfahrung im zu Ausland sammeln, sowie vielseitige Arbeits- und Entwicklungsmöglichkeiten. Für Migrant*innen ohne spezifische Vorkenntnisse im Tourismus, mit einem anderen beruflichen Hintergrund oder anderer Qualifikation, bot die Branche hingegen eine Chance, im Aufnahmekontext zu arbeiten und finanzielle Unabhängigkeit zu erlangen. Ohne oder mit limitierten Sprachkenntnissen in Deutsch und/oder Italienisch bzw. ohne die Anerkennung bisheriger Kompetenzen und Ausbildungen blieb es einigen verwehrt, im erlernten Berufsfeld tätig zu werden oder anderen Tätigkeiten nachzugehen. Der Tourismus bot ihnen jedoch die Möglichkeit für einen ersten Einstieg in den Südtiroler Arbeitsmarkt. Im Herkunftsland erworbene Qualifikationen und der tatsächlich ausgeübte Beruf stimmten hier vielfach nicht überein.

⁶⁸ Einen detaillierten Überblick über die inhaltsanalytischen Kategorien liefert die Tabelle 7 im Anhang.

Abbildung 4 | Motive für und gegen den Tourismus nach Anzahl der Migrationsprojekte und Kodierungen



Anmerkungen: Nvivo-Hierarchiegraphiken stellen Kategoriensysteme in verschachtelten Rechtecken unterschiedlicher Größe dar; diese veranschaulichen die Häufigkeit der Kodierungen. Alle Rechtecke stehen im Verhältnis zueinander. Die Stärke der Farben zeigt die Anzahl der kodierten Fälle bzw. Interviewpartner*innen. Je dunkler die Farbe ist, umso mehr Migrationsprojekte wurden kodiert.

Quelle: biographisch-narrative Interviews, eigene Darstellung

Wie unterschiedlich die Wege in die Branche sein können zeigen beispielhaft die Geschichten von Tijana, einer gelernten Labortechnikerin aus Serbien, und Darina, einer ausgebildeten Tourismusfachkraft aus der Slowakei:

Tijana wuchs in Serbien auf und arbeitete lange Zeit als Technikerin in einem Labor eines Unternehmens. Durch die Kriege der 1990er Jahre gab es immer weniger Arbeit und „viele Firmen haben zu gemacht, auch wo ich gearbeitet habe“. Auch ihr Mann verlor seinen Job. Sie wollten ihr Glück in Deutschland und Österreich versuchen. Doch trotz Verwandter in Österreich erhielten sie keine längerfristige Aufenthaltsgenehmigung. „Mein Sohn war auch schon geboren. Und das war ganz schlecht, wie sollen wir leben?“ Zwischenzeitlich arbeitete sie gelegentlich ‚schwarz‘ in Österreich als Zimmermädchen. Durch die Arbeitskräftenach-

frage der italienischen Baubranche bekam Tijanas Mann nach einiger Zeit einen Job in Südtirol und konnte die Familie nachholen. Dort brachte sich Tijana in der ersten Zeit Deutsch bei und begann später als Reinigungskraft in einem Beherbergungsbetrieb zu arbeiten. Ihre Vorerfahrung half ihr dabei und die Arbeit war gut mit der Familie vereinbar. „Ich war nur Zimmermädchen, ohne Wäsche.“ Aufgrund fehlender Italienischkenntnisse war es nicht möglich, in anderen Bereichen oder Berufen tätig zu sein. Durch die Kindererziehung hatte sie keine Zeit sich eingehender sprachlich weiterzubilden: „für mich war keine Zeit“. Nach knappen acht Jahren wechselte sie in einen anderen Hotelbetrieb, in dem sie bis zum Zeitpunkt des Interviews als Reinigungskraft tätig ist. Der Job bedeutet für Tijana „durchgehende Arbeit“, weshalb sie den Beruf weiter ausüben möchte. Gleichzeitig verweist sie auf gesundheitliche Auswirkungen des Berufes, durch die Verwendung von chemischen Produkten und die körperliche Belastung: „Wirbelsäule leidet auch von dieser Arbeit. Das sagen alle Zimmermädchen, dass etwas mit dem Rücken nicht in Ordnung ist. Das ist von der Arbeit...“. Tijana zählt die Jahre bis zur Pension.

Darina wuchs in der Slowakei auf und besuchte dort die Hotelfachschule. Vor ihrem Schulabschluss absolvierte sie zweimal für je drei Monate in Deutschland ein Praktikum im Servicebereich. Sie wollte Auslandserfahrung sammeln: „Deutschland war mein Land.“ Deutsch hatte sie bereits in der Slowakei gelernt. Eine Freundin machte sie auf die Arbeitsmöglichkeiten in Italien aufmerksam. Zu ihrem ersten Arbeitsplatz in Südtirol kam sie über eine Arbeitsvermittlungsagentur. Anfangs fühlte sie sich allein und insbesondere aufgrund der Mehrsprachigkeit – Deutsch bzw. Südtiroler Dialekt, Italienisch – unwohl und war überfordert. Bereits nach vier Monaten fand sie eigenständig und ohne Schwierigkeiten eine neue Stelle als Kellnerin in einem Restaurant: „Man hatte gute Bedingungen, Arbeitsplätze waren viele. (1) Also einen neuen Job zu kriegen war kein Problem. Dann dort war ich dann sieben Jahre.“ Während jener Zeit entwickelte sich Darina beruflich stetig weiter – vom Commis zum Chef de Rang bis hin zur Oberkellnerin mit Verantwortung für das gesamte Restaurant. Dennoch wurde für sie mit der Zeit immer klarer: „Kellnerin [...] war nicht etwas das ich machen wollte.“ Auch „die Einheimischen wollten das immer weniger machen. (1) Und ja, Arbeitszeiten unbequem.“ Die Branche war für Darina laut eigenen Aussagen nur von Interesse, da sie gutes Geld verdienen konnte. Doch den Sektor zu verlassen war nicht einfach. Um auszusteiern, begann Darina Betriebswirtschaft zu studieren und jobbte nebenbei als Rezeptionistin. Der neue Job bot für sie nicht nur bessere Arbeitszeiten, sondern sie fühlte sich auch geschätzter: „Das ist komisch und sollte nicht so sein, aber sobald du auf einem Stuhl sitzt, in einem Büro, auf einmal haben die Leute viel mehr Respekt vor dir.“ Ihr wurde mehr Wertschätzung entgegengebracht als im Servicebereich, die Arbeit war auch weniger anstrengend und erlaubte Darina, sich auf ihr Universitätsstudium zu konzentrieren. In den höheren Semestern arbeitete sie für einige Zeit in einem Unternehmen und ging später in

Mutterschaftspause. Zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Studium und Beruf kehrte Darina wieder an ihren alten Arbeitsplatz an der Hotelrezeption zurück. Nach erfolgreichem Universitätsabschluss und längerer Arbeitssuche verließ sie die Tourismusbranche und begann im Verwaltungsbereich eines Dienstleistungsunternehmens zu arbeiten.

Eine berufsadäquate Beschäftigung war nicht für alle Befragten möglich. Dies zeigen beispielsweise auch jene Lebensläufe, wo zu Beginn – auch ohne entsprechende Ausbildung im Servicebereich – erst eine Beschäftigung im Reinigungsbereich und ohne Gästekontakt möglich war. Die Anfangszeit in Südtirol war jedoch für alle schwierig. Mangelnde Sprachkenntnisse oder die Überforderung mit der Doppelsprachigkeit in der Region sowie fehlende oder nicht ausreichende Informationen über den Südtiroler Arbeitsmarkt führten zu weiteren Benachteiligungen. Matej beschrieb dies am Beispiel seiner ersten Saisonstelle in Südtirol wie folgt: „Ich wusste nicht, ob es auch andere Arbeitsmöglichkeiten gibt, wie die Dokumente sind... [...]. Ich kannte euer Gesetz nicht, unseres schon. (1) Sie sagten uns, es gibt kein Geld für Urlaub oder dass es ein 13. oder 14. Gehalt gibt. [...] Ich habe nach der Saison nichts extra bekommen. Ich habe Sachen unterschrieben, die ich nicht verstanden habe und bin mir sicher, dass ich viele Male verarscht wurde“ (Matej, Hilfskoch, Hotellerie).

Saisonale Beschäftigung war vor allem zu Beginn oftmals eine gute Gelegenheit für einige der Befragten im Ausland Geld zu verdienen. Sie waren froh über jegliche Arbeitsmöglichkeit, wodurch viele zum Teil eine hohe Arbeitsbelastung in Kauf nahmen. So wurde auch nach Jobs gesucht, die es ermöglichten, die Lücken zwischen den Saisonen zu füllen, bzw. wechselten die Befragten den Arbeitsplatz oder -ort. Die Tourismusbranche in Südtirol und ihre aktive Suche nach Arbeitskräften in den Herkunftsgebieten einiger Migrant*innen (Slowakei, Ungarn, Tschechien) sowie die damit verbundenen Jobperspektiven beförderten demnach die temporäre Migration einzelner Interviewpartner*innen. Die Chancen, die sich boten, Auslandserfahrung zu sammeln oder ein im Vergleich zum Herkunftsland gutes Einkommen zu erzielen, waren zentrale Anreize. Die Befragten hatten ursprünglich nicht vor, sich in Südtirol niederzulassen, sondern waren nach wie vor stark im Herkunftskontext verankert und nutzten die Arbeit, um sich dort das Leben zu finanzieren (Lebenserhaltungskosten, Investitionen für die Familie, Immobilienkauf). Die vielseitigen Arbeitsangebote im Tourismus waren oft ausschlaggebend für die Migrationsentscheidung. Auch der Blick auf die vergangenen Arbeitserfahrungen der befragten Interviewpartner*innen, die als Saisonarbeitskräfte tätig waren, zeigt, dass diese trotz der hohen Arbeitsbelastung mit Freude ihrer Tätigkeit nachgingen oder dies so akzeptierten, da es sich um einen begrenzten Zeitraum handelte: „Es gab Tage, wo wir von sieben bis sieben gearbeitet haben, und auf irgendeine Weise haben wir die auch wieder ausgeglichen. (1) Aber es waren Phasen ohne Pause. Ich habe am Morgen gearbeitet von sieben bis um drei, dann hatte ich am Nachmittag freie Zeit. Die Bar war jedenfalls bis acht offen und eventuell hatte man am Abend dann schlussendlich frei“ (Nina, Hotelbar – eigene Übersetzung). Da die lokal ansässigen Arbeitskräfte aus Sicht einer Migrantin genauso viel arbeiteten wie sie als Saisonarbeitskraft aus

dem Ausland, wurden die damaligen Arbeitsbedingungen oder arbeitsrechtliche Verstöße nicht hinterfragt (Überstunden, fehlende Ruhepausen).

Die Sichtweisen zu Südtirols Tourismusbranche und den vorherrschenden Arbeitsbedingungen unterschieden sich bei den interviewten Migrant*innen aber nicht allein durch die Aufenthaltsdauer und Arbeitserfahrung, sondern auch je nach Lebensphase und dem jeweiligen Beschluss, in der Region bleiben zu wollen oder nicht. Beispielsweise schienen für viele in jüngeren Jahren die Arbeit im Tourismus und die jeweiligen Arbeitsbedingungen besser zu passen (Arbeitszeiten, befristetes Beschäftigungsverhältnis bzw. Saisonarbeit, Bezahlung).

Mit mehr Lebens- und Arbeitserfahrung stieg meist der Wunsch nach besseren Arbeitsbedingungen und höherer finanzieller Vergütung, Anerkennung im Beruf und vom Umfeld, Entwicklungsmöglichkeiten bis hin zum Bestreben, die Branche hinter sich zu lassen oder diese rein für einen Zusatzverdienst als Nebenjob zu nutzen. Besonders jene Personen, die eine Familie gründeten, betrachteten ihren Tourismusjob aus einem neuen Blickwinkel: Aufgrund der (Nicht-)Vereinbarkeit von Beruf und Familie ließen einzelne Frauen den Sektor hinter sich; andere hingegen nutzten die diversen Beschäftigungsmöglichkeiten des Sektors. Meist suchten die Frauen für den Wiedereinstieg nach der Elternzeit Möglichkeiten, Job und Kindererziehung bestmöglich zu vereinen; d. h., viele waren in Teilzeit und meist vormittags bei Beherbergungsbetrieben als Servicekräfte, Reinigungspersonal oder Aushilfen tätig und empfanden den Beruf und die Arbeitsbedingungen als geeignet. Wochenendarbeit sowie Arbeitszeiten am Nachmittag oder Abend waren nur für einzelne Interviewpartner*innen mit Familie zu bewältigen. Beispielsweise war für Katerina ihr Job in einem Abendlokal aufgrund der langen Arbeitszeiten keine Option mehr; sie wechselte in einen Hotelbetrieb: „Jetzt bin ich im Hotel am Abend [...] und um 21 Uhr bin ich zu Hause und so können wir [mein Mann und ich] uns [mit der Kinderbetreuung] abwechseln.“ Andere Beweggründe für einen Job- oder sogar Branchenwechsel waren neben der hohen Arbeitsbelastung und dem Wunsch nach attraktiveren Arbeitsbedingungen sowie besseren Verdienstmöglichkeiten auch Benachteiligungen am Arbeitsplatz. Die befragten Migrant*innen berichten allerdings nur an wenigen Stellen offen von Diskriminierungen und Nachteilen am Arbeitsplatz aufgrund ihres Migrationshintergrundes. Durch die unterschiedlichen Erlebnisse in der Branche und Veränderungen der individuellen Bedürfnisse im Lebenslauf scheinen sich die Sichtweisen der befragten Migrant*innen auf den Tourismus und ihre Möglichkeiten in der Branche gewandelt zu haben.

Insgesamt ist die berufliche Praxis der Befragten im Südtiroler Tourismus von durchmischten – positiven wie negativen – Erfahrungen und Erlebnissen gekennzeichnet. Der Umgang mit den Mitarbeiter*innen scheint sich über die Zeit verbessert zu haben (Berücksichtigung individueller Wünsche, Arbeitsklima, respektvoller Umgang). Aber auch das Wissen der interviewten Migrant*innen über den hiesigen Arbeitsmarkt und das Bewusstsein über den anhaltenden Arbeits- und Fachkräftemangel in der Branche, der die Tourismusbetriebe zu einem Umdenken zwingt, sind gewachsen, wie die zwei folgenden Aussagen verdeutlichen:

„[...] ich bin ein Mensch, der sagt: ‚Arbeit gibt es immer und überall.‘ (1) Und ich... wenn ich im Betrieb bin, muss ich mich anpassen und die Arbeit machen. Aber wenn ich die Schnauze voll habe und von der Firma rausgehe, warten hundert andere Betriebe. [...] Wenn man heutzutage schaut wegen Gastronomie... früher haben sie ja sonntags auch nicht frei gegeben. Wenn man jetzt schaut in den Anzeigen, wenn man [heute] in die Gastronomie will, hat man sonntags auch frei. Das sieht man ja in den Zeitungen. Aber ja, mein Gott, früher hat man die Leute auch ein bisschen verarscht, dann ist es ja kein Wunder, wenn sie nicht mehr die Leute finden.“ (Ekrem, Bosnien und Herzegowina)

„Und der Tourismus, der geht so schnell. In den 20 Jahren in denen ich hier bin... wie sich das alles verändert hat. (1) Und oft kommt mir wirklich vor, die meinen: ‚Das habe ich geerbt, ich nehme mir einfach Leute, mit denen kann ich umgehen, wie ich will.‘ (2) Es sind sicher auch viele, die das gut weitermachen, (1) aber es sind auch viele, die mit einer hohen Nase... und dann oft schlafen sie ein und sehen nicht weiter.“ (Katerina, Tschechien)

Die Arbeitsbedingungen für Tourismusbeschäftigte – ungeachtet ihrer Herkunft – scheinen sich demnach vor allem durch die strukturellen Probleme der Branche und den anhaltenden Mangel an Arbeitskräften, mit denen die Betriebe konfrontiert sind, und ein damit verbundenes Umdenken verbessert zu haben. Einige der befragten Migrant*innen sind sich ihrer dadurch besseren Verhandlungsposition und erhöhten Handlungsfähigkeit bewusst. Arbeitsplatz-, Berufs- oder Branchenwechsel sind in diesem Zusammenhang häufiger die Folge als direkte Verbesserungen am bestehenden Arbeitsplatz (siehe Abschnitt 4.2.4.1). Gleichzeitig sind andere froh, überhaupt (durch die Branche) eine Arbeit gefunden zu haben und akzeptieren dafür auch Positionen, die nicht ihren vorhandenen Kompetenzen entsprechen.

Die qualitative Inhaltsanalyse gibt nur einen ersten Einblick in die Situation von Tourismusbeschäftigten mit Migrationshintergrund. Nachfolgend werden individuelle Migrationsprojekte tiefergehend analysiert um darzulegen, welche Rolle der Tourismus dabei spielt und inwieweit der soziale Kontext und die Rahmenbedingungen die Handlungsfähigkeit einschränken oder befördern können.

4.2 Agency im touristischen Kontext

Die nachfolgenden biographischen Fallrekonstruktionen werden vorwiegend ergebnisorientiert dargestellt und die Interpretationen mit ausgewählten Textstellen aus den Interviewtranskripten und der Dokumentation des Forschungsprozesses belegt. Zur Sicherstellung der Nachvollziehbarkeit und Überprüfbarkeit der Ergebnisse werden bei der ersten Fallrekonstruktion von *Tereza* Auswertungsschritte und Interpretationen detaillierter dargelegt. Die Schilderung der weiteren Fälle findet hingegen in reduzierter, ergebnisorientierter Form statt.⁶⁹ Die Präsentation der Ergebnisse erfolgt nach den Auswertungsschritten der biographischen Fallrekonstruktion nach Rosenthal (2015, siehe Abschnitt 3.6.2). Zu Beginn werden für jeden ausgewählten rekonstruierten Fall kurz die Kontaktaufnahme und die Interviewsituation beschrieben. Anschließend werden jeweils die Ergebnisse der sequenziellen Analyse der biographischen Daten sowie der Text- und thematischen Analyse, die Rekonstruktion der erlebten Lebensgeschichte, die Kontrastierung von erzählter und erlebter Geschichte und die Typenbildung dargestellt (Meister, 2017). Die Typenbildung erfolgt auf Basis von in den Fällen identifizierten Aspekten, die zur Ermöglichung oder Begrenzung der Handlungsfähigkeit beitragen.

4.2.1 „Gastgewerbe, was heißt das für mich?“

Der Kontakt zu Tereza wurde über eine mir bekannte Person in Südtirol hergestellt, die in einem Näheverhältnis zu ihr stand. Die Kontaktaufnahme und die Terminkoordination erfolgten mittels sozialer Medien im Oktober 2018. Als Treffpunkt für das Interview wurde von Tereza eine Bar in der Nähe ihres Wohnortes gewählt, die gut mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar war. Das Treffen fand am Nachmittag statt. Sie kam ein wenig zu spät, da sie noch etwas für ihr jüngstes Kind zu regeln hatte. Es war ein ruhiger und relativ warmer Oktobertag, weshalb das Gespräch im Freien geführt wurde. Zu Beginn entschuldigte sie sich kurz für die Verspätung und stellte mir noch ein, zwei persönliche Fragen in Bezug auf die gemeinsame Bekannte und die Forschungsmotivation. Ich beantwortete kurz die persönlichen Fragen, erläuterte den Untersuchungsgrund und den Ablauf des narrativen Interviews. Betont wurde in diesem einleitenden Gespräch einerseits das Interesse an ihren persönlichen Erfahrungen in der Tourismusbranche und nicht zuletzt an ihrer Motivation, das Herkunftsland Tschechien zu verlassen. Nach der Einwilligung zur Aufzeichnung des Interviews begann Tereza mit ihrer Erzählung. Das Interview dauerte knapp zweiinhalb Stunden.

4.2.1.1 Sequenzielle Analyse der biographischen Daten

Für eine bessere Lesbarkeit und im Sinne einer ergebnisorientierten Darstellung werden zunächst Terezas biographische Daten teilweise zusammengefasst und mit den wichtigsten daraus

⁶⁹ Zum Schutz der befragten Personen wurden biographische Informationen, wie Namen, Ortsbezeichnungen, Arbeitgeber*inneninformationen oder spezifische Zeitangaben, anonymisiert bzw. abgeändert (Rosenthal, 2015, S. 103–105). Diese Änderungen wurden nach der Rekonstruktion der ausgewählten Fälle umgesetzt.

resultierenden Hypothesen sequenziell wiedergegeben. Bei der Hypothesenbildung galt es, diverse räumlich-zeitliche Rahmenbedingungen zu berücksichtigen, denn die Biographin verbrachte ihre Kindheit zur Zeit des Eisernen Vorhangs in der damaligen Tschechoslowakei. Die systemischen Umwälzungen im November und Dezember 1989 im Zuge der Samtenen Revolution⁷⁰ sowie der Beitritt der Tschechischen Republik zur Europäischen Union im Jahr 2004 waren beispielsweise zentrale Ereignisse, die Möglichkeiten für Veränderungen im biographischen Verlauf der Erzählenden boten.

Terezas gelebtes Leben

Die Biographin kommt Ende der 1970er Jahre in einem Dorf hunderte Kilometer von der damals tschechoslowakischen Hauptstadt Prag zur Welt. Ihre Kindheit verbringt Tereza gemeinsam mit ihrer Mutter und ihrem Vater. Sie besucht dort die Schule.

H1: Sie wächst mit ihrer Familie in bescheidenen Verhältnissen auf.

H2: Sie wird durch die Prägung des ländlichen Umfeldes ihr weiteres Leben auf dem Land verbringen.

H3: Sie wird einem Beruf nachgehen, der mit dem ländlichen Leben verbunden ist.

FH1: Sie wird keinen höheren Bildungsweg einschlagen, sondern nach der Pflichtschule direkt in den Arbeitsmarkt einsteigen.

FH2: Sie wird nach Abschluss der Pflichtschule eine weiterführende Schule besuchen.

Im Alter von neun Jahren stirbt ihre Mutter und ihre Großmutter übernimmt die Fürsorge. Sie wohnt weiterhin im selben Dorf und geht in dieselbe Schule. In dieser Zeit kommt es zur Samtenen Revolution und der Eisernen Vorhang fällt.

H1: Der Herkunftsort wird mit dem Tod der Mutter negativ assoziiert.

H2: Sie baut eine innige Beziehung zu ihrer Großmutter auf.

H3: Der Fall des Eisernen Vorhangs fördert den Wunsch, den Herkunftsort zu verlassen, eröffnet neue Möglichkeiten und schafft Anreize, in den Westen Europas zu gehen.

FH1: Der Verlust des Elternteils und das Zerbrechen der Familie fördern den Wunsch, den Herkunftsort zu verlassen.

FH2: Die Beziehung zum Vater leidet unter dem Verlust der Mutter.

Nach Abschluss der Pflichtschule besucht Tereza die Hotelfachschule in einer Stadt nahe dem Herkunftsort. Eine ihrer Cousinen besucht dieselbe Schule. Sie lernt dort Deutsch als Fremdsprache. Während der Schulzeit überlegt sie, in einer Skihütte in der Nähe des Herkunftsortes als Bedienung, in der Küche oder an der Rezeption zu arbeiten.

H1: Sie besucht die Hotelfachschule, um für die damals an Bedeutung gewinnende Tourismusbranche gut ausgebildet zu sein.

H2: Sie besucht die Schule, da ihre Cousine diese besucht.

⁷⁰ Die Samtene Revolution kennzeichnet den politischen Systemwechsel in der Tschechoslowakei. Große Demonstrationen führten im Dezember 1989 zum Rücktritt der Regierung (Löwenstein, 2019).

H3: Sie besucht die Schule, da sich Arbeitsmöglichkeiten im ländlichen Raum bieten.

H4: Tereza wird in unterschiedlichen Bereichen der Tourismusbranche arbeiten.

FH1: Sie wird nach der Matura in einer Skihütte arbeiten.

FH2: Sie wird in einem Berggebiet leben.

Sie wird volljährig und hat den Wunsch Tschechien zu verlassen. Terezas Cousine schließt zu jener Zeit die Hotelfachschule erfolgreich ab und ihr wird eine Arbeitsstelle in Südtirol angeboten, woraufhin sie für eine Wintersaison zu kellnern beginnt. Tereza telefoniert oft mit ihrer Cousine und sieht durch sie erste Bilder der Region. Daraufhin beschließt auch sie, mit ihr nach Südtirol zu gehen.

H1: Die Erfahrungen und Erlebnisse der Cousine bestärken sie, dieser Cousine nach Südtirol zu folgen.

H2: Tereza verlässt ihr Herkunftsland und wandert mit ihrer Cousine nach Südtirol aus.

H3: Die höheren Verdienste im Ausland motivieren sie, das Herkunftsland zu verlassen.

H4: Der Wunsch, andere Länder zu erkunden motivieren sie, das Herkunftsland zu verlassen.

H5: Sie schließt die Hotelfachschule ab und sucht sich einen Job als Kellnerin in Südtirol.

FH1: Sie wird in einem Skigebiet in Südtirol arbeiten.

FH2: Dadurch, dass Südtirol vorwiegend deutschsprachig ist, ist diese Region für Tereza als Destination von besonderem Interesse.

FH3: Sie ist fasziniert von den Erzählungen und den Berichten ihrer Cousine.

FH4: Sie möchte Italienisch lernen.

FH5: Sie möchte in denselben Ort wie ihre Cousine.

FH6: Ihre Cousine unterstützt sie bei der Jobsuche in Südtirol.

Kurz darauf schließt Tereza die Hotelfachschule mit Matura ab. Anschließend findet sie einen Arbeitsplatz nahe ihrem Herkunftsort, arbeitet dort für etwa zehn Monate und beginnt über eine Arbeitsvermittlungsagentur eine Saisonstelle in Südtirol zu suchen.

H1: Sie wird aufgrund ihrer Ausbildung und der hohen Nachfrage nach Arbeitskräften in Südtirols Tourismusbranche leicht eine Stelle finden.

H2: Sie wird in der Küche, der Rezeption oder im Service arbeiten.

H3: Sie findet Arbeit aufgrund ihrer Ausbildung und ihrer Deutschkenntnisse.

FH1: Sie wird keinen Job an der Schnittstelle zum Gast bekommen und im Hintergrund arbeiten.

FH2: Sie wird eine Saisonstelle annehmen.

1997 bekommt sie von der Agentur ein Angebot, für eine Wintersaison als Zimmermädchen in einem Südtiroler Berghotel zu arbeiten. Sie nimmt die Stelle an und macht sich gemeinsam mit einigen Landsleuten und ohne ihre Cousine auf den Weg. Später ist sie im selben Hotel als Kellnerin tätig. Ihre Aufenthaltsgenehmigung ist an den Arbeitsplatz gebunden und für sechs Monate gültig. Nach der Saison muss sie laut den gesetzlichen Regelungen für mindestens 40 Tage nach

Tschechien zurück, um eine neue Arbeitserlaubnis für Italien zu bekommen. Am Ende der Saison überlegt sie, für eine weitere nach Südtirol zurückzukehren.

H1: Ihre erste Arbeitserfahrung in Südtirol ist positiv. Sie schätzt die gewonnene Unabhängigkeit und Distanz zum Herkunftsort.

H2: Sie arbeitet als Zimmermädchen aufgrund fehlender Sprachkompetenzen in Italienisch.

H3: Das höhere Einkommen in Südtirol im Vergleich zum Herkunftsort motiviert für weitere Saisonen im Ausland.

H4: Es ist ihr wichtig gemeinsam mit anderen und nicht allein das Herkunftsland zu verlassen.

H5: Die Arbeitsagentur erleichtert ihr die Arbeitssuche und gibt ihr ein Gefühl der Sicherheit.

FH1: Sie wird in dasselbe Hotel für nachkommende Saisonen zurückkehren.

FH2: Sie wird versuchen, in anderen Bereichen der Branche Arbeitserfahrung zu sammeln.

FH3: Die Biographin wird langfristig als Saisonarbeitskraft tätig sein. Dies gibt ihr die nötige Flexibilität, den Arbeitsplatz zu wechseln.

FH4: Sie wird aufgrund gesetzlicher Regelungen regelmäßig in ihr Herkunftsland zurückkehren.

FH5: Sie wird sich selbstständig und ohne eine Vermittlungsagentur einen neuen Job suchen.

FH6: Sie wird den Kontakt zu ihren Landsleuten suchen und viel Zeit mit ihnen verbringen.

FH7: Ihr ist nicht bewusst, dass ihr die Agentur schwer zu besetzende und wenig nachgefragte Arbeitsplätze vermittelt.

FH8: Tereza weiß, dass sie die Stelle als Zimmermädchen aufgrund ihres Migrationshintergrundes bekommt und eine bessere Position erlangen könnte. Sie freut sich dennoch über die erste Arbeitsmöglichkeit im Ausland.

Nach der Wintersaison kehrt sie nach Tschechien zurück und beauftragt erneut eine Agentur für die Arbeitssuche in Südtirol. Kurz danach vermittelt ihr diese für die Sommersaison einen Job im Service bzw. als ‚Mädchen für alles‘ in einer Südtiroler Pizzeria. Dort lernt sie die italienischsprachige Südtirolerin Alessia kennen. Sie freunden sich an und unternehmen viel gemeinsam. Ihre neue Freundin hat einen deutschsprachigen Freund und erzählt ihr viel von der Geschichte und dem Leben in Südtirol.

H1: Sie möchte unterschiedliche Erfahrungen sammeln und nimmt deshalb die Arbeit in der Pizzeria an.

H2: Sie sucht vermehrt Kontakt zur ansässigen Bevölkerung und möchte den kulturellen, zweisprachigen Kontext der Region kennenlernen.

H3: Sie lernt durch ihre Freundin Alessia die italienische Sprache.

H4: Der Arbeitsplatz gefällt ihr, da sie neben dem Job Zeit für Freizeitaktivitäten hat und eine Freundin gefunden hat.

FH1: Sie wird nach der Sommersaison wieder im Service arbeiten.

FH2: Sie fühlt sich in Südtirol immer wohler und baut ihr soziales Netzwerk aus.

FH3: Sie ist froh, nicht mehr als Reinigungskraft tätig zu sein.

FH4: Alessia stellt eine wichtige Bezugsperson für sie dar.

Nach der Sommersaison erhält sie ein Jobangebot von Bekannten, als Hilfskraft während der Apfelernte auszuhelfen (Haushalt und Feldarbeit). Sie nimmt das Angebot an und möchte dort einige Wochen verbringen. Sie ist 20 Jahre alt. Als sie am Hof ankommt, zeigt sich, dass der Landwirt bereits ausreichend Personal hat, seine Cousine aber Tereza gerne als Arbeitskraft für ihre kleine, familiengeführte Pension auf dem Land anstellen würde. Sie überlegt es sich und beschließt, für die Saison dort zu arbeiten. Sie hilft in allen Bereichen der Pension mit und arbeitet jeden Tag etwa zehn Stunden, sieben Tage die Woche. Tereza bleibt für mehrere Saisonen im gleichen Betrieb, bis sie 24 Jahre alt ist. Aufgrund von gesetzlichen Bestimmungen in Bezug auf Arbeits- und Aufenthaltsrecht reist sie zwischen den Saisonen regelmäßig nach Tschechien zurück. Bis zum EU-Beitritt der Tschechischen Republik im Mai 2004 bleibt der Zugang zum italienischen Arbeitsmarkt eingeschränkt und ihr Aufenthaltsrecht direkt an die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit in Italien geknüpft.

H1: Sie fühlt sich überrumpelt, entscheidet sich jedoch für den Job in der Pension, da sie kurzfristig keine andere Stelle findet.

H2: Sie nimmt die Arbeit an, um ihren Bekannten einen Gefallen zu tun.

H3: Das Arbeitsklima im Betrieb führt dazu, dass sie länger in Südtirol bleiben will.

H4: Die Arbeitsbedingungen und das Verhältnis zur Arbeitgeberin sind gut, weshalb sie länger im Betrieb bleibt als bei ihren vorhergehenden Saisonstellen.

H5: Die Zeit im Herkunftsland und der Kontakt zu ihrer Familie sind ihr wichtig.

FH1: Ihr gefallen die Arbeit und das Leben im Dorf. Sie fühlt sich zu Hause.

FH2: Sie findet weitere Freund*innen.

FH3: Ihre Neugierde, mehr von Südtirol zu sehen und kennenzulernen führt sie in unterschiedlichste Winkel der Region.

FH4: Sie entscheidet sich für die Stelle, da sie aufgrund ihrer familiären Situation nicht in ihr Herkunftsland zurückkehren möchte.

Zu jener Zeit lernt sie über Bekannte aus dem Umfeld der Pension Tobia kennen. Sie unternehmen viel gemeinsam und es entwickelt sich eine ernsthafte Beziehung. Seine Muttersprache ist Italienisch.

H1: Sie ist durch ihren Freund gut in das Dorfleben eingebunden und sieht ihre Zukunft dort.

H2: Sie verbessert ihre Italienischkenntnisse.

FH1: Sie trennen sich voneinander.

Tereza möchte Tobia heiraten und eine Familie gründen. Er möchte seine zukünftigen Kinder nicht tschechischsprachig erziehen und hält nichts von regelmäßigen Besuchen in Terezas Herkunftsland. Die Beziehung geht nach längerer Zeit in die Brüche. Nach der Trennung beschließt Tereza, das Dorf zu verlassen. Sie kehrt nach Tschechien zurück, entscheidet sich aber kurz darauf dazu, wieder Arbeit in Südtirol zu suchen.

H1: Sie ist unglücklich und sehnt sich nach Veränderung.

H2: Sie wird wieder in einem Beherbergungsbetrieb tätig sein.

FH1: Sie wird durch ihre bisherige Arbeitserfahrung langfristig im Tourismus beschäftigt sein.

FH2: Sie fühlt sich angegriffen, eingeschränkt und diskriminiert, da Tobia es als negativ erachten würde, wenn seine zukünftigen Kinder Tschechisch sprächen.

FH3: Sie möchte, dass ihre Kinder die Muttersprache erlernen und einen Bezug zu ihrem Herkunftsland haben, und trennt sich deshalb von Tobia.

FH4: Aus finanziellen Gründen beschließt sie, nach Südtirol zurückzukehren.

2002–2004: Tereza sucht sich das erste Mal selbstständig (ohne Agentur oder persönliche Kontakte) einen neuen Job und beginnt kurz darauf als Kellnerin in einem größeren Hotel nahe einem Skigebiet zu arbeiten. Ihr Arbeitgeber ist mit ihrer Arbeit zufrieden und plant, sie längerfristig im Betrieb zu halten. Sie bleibt für drei Jahre dort beschäftigt.

H1: Ihre bisherige Arbeits- und Lebenserfahrung gibt ihr mehr Selbstvertrauen, weshalb sie auf die Hilfe einer Vermittlungsagentur verzichtet.

H2: Sie wird voraussichtlich in Südtirol bleiben.

H3: Sie fühlt sich sehr wohl im neuen Betrieb und wird von ihrem Arbeitgeber geschätzt.

H4: Sie möchte einen konstanten Arbeitsplatz, ein regelmäßiges Einkommen und mehr Sicherheit, weshalb sie länger im selben Betrieb bleibt.

H5: Sie will nicht mehr in kleinen, familiengeführten Betrieben arbeiten und sucht sich gezielt Arbeit in größeren Hotels.

FH1: Sie findet durch das große Arbeitsplatzangebot in Südtirols Tourismusbranche einfach einen neuen Job.

FH2: Sie wird aufgrund ihrer bisherigen Arbeitserfahrung langfristig im Tourismus beschäftigt sein.

FH3: Sie vermisst das soziale Umfeld des vorhergehenden Arbeitsplatzes.

Sie überlegt, in einer anderen italienischen Region zu arbeiten bzw. sich einen Job an der italienischen Küste am Meer zu suchen. Sie bekommt ein Angebot von einem Bekannten für eine Sommersaison als zweisprachige Bedienung im Trentino. Sie nimmt das Angebot an, kündigt ihren Job und arbeitet für eine Saison in einem gehobenen Restaurant am Gardasee.

H1: Sie fühlt sich in Südtirol eingeeengt und sucht nach Veränderung.

H2: Sie verlässt das Hotel, da sich die Arbeitsbedingungen verschlechtert haben.

H3: Die neue Mobilitätsfreiheit durch den EU-Beitritt Tschechiens ermöglicht es ihr, sich auf unkomplizierte Weise woanders niederzulassen.

H4: Sie möchte ihre Italienischkenntnisse verbessern.

FH1: Sie leidet noch unter der Trennung von Tobia.

FH2: Sie kehrt nicht mehr nach Südtirol zurück.

FH3: Sie sehnt sich nach Südtirol.

FH4: Sie möchte Südtirol verlassen und hofft, dass die Arbeitsbedingungen woanders besser sind.

FH5: Sie möchte das ‚wahre‘ Italien abseits von Südtirol kennenlernen.

Im Trentino lernt sie Matteo, einen zweisprachigen Südtiroler, kennen. Es entwickelt sich eine Beziehung und sie überlegt, mit ihm nach Südtirol zurückzukehren. Tereza möchte nicht mehr im Gastgewerbe arbeiten.

H1: Sie zieht mit Matteo nach Südtirol.

H2: Sie möchte den Tourismus hinter sich lassen, da dieser ein weniger gutes Image besitzt als andere Branchen.

H3: Sie wird einen Job außerhalb der Tourismusbranche annehmen.

FH1: Sie denkt bereits daran, mit Matteo eine Familie zu gründen.

FH2: Sie wird in Südtirol wieder als Kellnerin arbeiten und sich andere Möglichkeiten überlegen, um den Ausstieg zu schaffen.

FH3: Sie wird in Südtirol einer anderen Beschäftigung im Tourismus nachgehen.

FH4: Sie passt sich an die negative Wahrnehmung des Berufsbilds aus Sicht der lokalen Bevölkerung an und möchte keinem für ‚Ausländer‘ typischen Beruf nachgehen. Sie möchte anders wahrgenommen werden.

Im Alter von 27 Jahren zieht sie mit Matteo nach Südtirol in seinen Herkunftsort. Sie beginnt eine Tätigkeit in einem Hotel im Bereich der individuellen Gästebetreuung und übernimmt nach zwei Jahren dort die Teamleitung. Sie reist oft mit ihrem künftigen Ehemann oder allein nach Tschechien.

H1: Für Tereza ist der neue Job eine Übergangslösung. Sie möchte langfristig immer noch die Branche wechseln.

H2: Das neue Aufgabenfeld gefällt ihr gut, da sie nicht dieselben Tätigkeiten wie zuvor im Service ausübt, sondern im Bereich der Gästebetreuung arbeiten kann.

H3: Sie wird Matteo heiraten und eine Familie gründen.

H4: Sie wird ganzjährig und unbefristet im Betrieb angestellt. Dies bestärkt sie in ihrem Entschluss, länger im Betrieb zu bleiben.

H5: Es ist ihr wichtig, dass ihr Partner Zeit mit ihrer Familie und in ihrem Herkunftsland verbringt.

FH1: Der Sprung vom Gastgewerbe in eine andere Branche ist nicht einfach, weshalb sie weiter dort beschäftigt bleibt.

FH2: Sie bleibt im Betrieb aufgrund der gebotenen Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten.

FH3: Sie fühlt sich am neuen Arbeitsplatz wohl, da ihre Kompetenzen und ihre Arbeitserfahrung im Betrieb geschätzt werden.

FH4: Tereza und Matteo besuchen ihre Familie und Freund*innen.

FH5: Sie hat in ihrem Herkunftsland einen zweiten Wohnsitz und Investitionen getätigt, weshalb sie öfter dorthin zurückkehren wird.

Sie heiratet Matteo und bekommt mit ihm zwei Kinder. Sie ist für fünf Jahre in Mutterschutz bzw. Karenz.

H1: Sie überlegt aufgrund der schlechten Vereinbarkeit der Familie mit ihrer bisherigen Stelle wieder, den Bereich zu wechseln.

H2: Sie wird an denselben Arbeitsplatz und in die gleiche Position zurückkehren.

FH1: Die neue familiäre Situation wirkt sich auf ihre Arbeitssituation und Karriere aus.

FH2: Sie kehrt an denselben Arbeitsplatz mit reduzierter Stundenanzahl zurück.

FH3: Sie wird sich nach Ende der Karenzzeit einen anderen Job suchen.

2007–2008: Tereza kehrt ins gleiche Hotel zurück und geht einer Teilzeitbeschäftigung als Mitarbeiterin ohne leitende Funktion nach. Ihr wird nach einiger Zeit ihre alte Vollzeitposition als Teamleiterin angeboten. Sie lehnt das Angebot ab und arbeitet weiter Teilzeit im Hotel.

H1: Sie entscheidet sich für die Teilzeitstelle aufgrund der leichteren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

H2: Sie ist durch die neue Situation (Familie, Beruf) überfordert, möchte deshalb weniger Verantwortung im Job.

H3: Sie trifft ihre beruflichen Entscheidungen basierend auf den Bedürfnissen der Kinder (Familie).

FH1: Familie und Arbeit sind mit den Arbeitszeiten im Hotel schwer vereinbar.

FH2: Die Hauptverantwortung für die Kindererziehung liegt bei Tereza.

FH3: Sie möchte im Hotel bleiben und ist zufrieden mit ihrem Aufgabenfeld.

FH4: Sie lehnt die Beförderung ab und sucht sich einen neuen Arbeitsplatz.

FH5: Sobald ihre Kinder größer sind, wird sie sich wieder mehr auf ihre Karriere konzentrieren und eine leitende Position anstreben.

Ihre Kinder gehen in den Kindergarten und in die Schule. Ihre Schwiegereltern führen mit ihrem Mann gemeinsam einen kleinen Betrieb. Terezas Wunsch ist es, in den Familienbetrieb einzusteigen bzw. dort im Büro zu arbeiten. Gleichzeitig überlegt sie, mit der Familie in die nahegelegene Stadt oder ins Dorfzentrum zu ziehen. Sie wohnen bisher in einem Einfamilienhaus etwas abgelegen auf dem Land.

H1: Eine Stelle im Familienbetrieb wäre für sie eine Chance, die Tourismusbranche zu verlassen.

H2: Sie möchte im Büro arbeiten aufgrund der geregelten Arbeitszeiten.

H3: Sie möchte den Arbeitsplatz wechseln, da ihr die derzeitige Arbeit nicht mehr gefällt.

H4: Sie verkaufen das Haus und ziehen in einen anderen Ort.

H5: Sie wünscht sich etwas Eigenes, da das Haus ihrem Ehemann gehört.

FH1: Sie wird im Hotel bleiben und die Stundenanzahl erhöhen.

FH2: Sie beginnt im Familienbetrieb zu arbeiten.

FH3: Sie wird weiter Teilzeit arbeiten.

FH4: Die physische Nähe zu mehr Infrastruktur wird für Tereza die Planung des Alltags erleichtern.

FH5: Sie wohnen nah bei den Schwiegereltern, weshalb sie sich mehr Distanz wünscht.

FH6: Ihre Kinder haben Probleme, Freund*innen zu finden, weshalb sie woanders hinziehen möchte.

Nach etwa zehn Jahren im gleichen Hotel beginnt sie im Familienbetrieb als Teilzeit-Bürofachkraft zu arbeiten. Ihre Schwiegermutter schult sie ein. Sie arbeitet nach wie vor im Familienbetrieb, ist sich aber unschlüssig darüber, ob sie dort langfristig bleiben wird. 2018 bauen sie das Haus um.

H1: Sie hat ein gutes Verhältnis zu ihren Schwiegereltern und fühlt sich insgesamt sehr wohl.

H2: Ihr gefällt die neue Arbeit im Familienbetrieb nicht besonders. Ihr fehlt ihre Unabhängigkeit.

H3: Sie kann sich die Arbeitszeiten im Familienunternehmen flexibel einteilen. Die Büroarbeit erleichtert für sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

FH1: Sie vermisst die Arbeit in der Tourismusbranche.

FH2: Sie wird mit ihrem Mann gemeinsam die Leitung des Betriebes übernehmen.

FH3: Sie werden vorerst im selben Haus und Ort wohnhaft bleiben und woanders hinziehen, sobald die Kinder erwachsen sind.

FH4: Die starke Einbindung in den Betrieb und Abhängigkeit vom Ehemann bzw. die Nähe zu den Schwiegereltern führen zu Spannungen in der Familie.

FH5: Sie mag das Leben in der Peripherie, aber es erschwert die Teilhabe am Dorfleben.

4.2.1.2 Struktur des erzählten Lebens

Mithilfe dieses Analyseschritts wird versucht die Entstehung der Eingangserzählung der Lebensgeschichte und die Selbstdarstellung der Biographin herauszuarbeiten (Rosenthal, 2015). Diese thematische Analyse bildet gemeinsam mit der Untersuchung der biographischen Informationen die Grundlage für die Rekonstruktion des gelebten Lebens.

Tereza beginnt die Erzählung ihrer Lebens- bzw. Migrationsgeschichte mit dem Besuch der Hotelfachschule in Tschechien und fängt folgendermaßen an, sich selbst zu beschreiben: „Ich war eigentlich immer schon ganz interessiert an fremde Leute, Länder, Orte und so weiter, das war glaube ich immer schon ein bisschen in mir drinnen“ (S. 1, Z. 1–3). Sie begründet dadurch ihre Entscheidung, ihren Herkunftsort zu verlassen, verweist aber gleichzeitig auf „mehrere Faktoren“. Dies deutet darauf hin, dass sie entweder nicht über die anderen Faktoren sprechen wollte oder annahm, dass jene nicht von Relevanz für das Erkenntnisinteresse waren. Sie hält sich stark an die Informationen, die sie vorab erhielt (Tourismus, Migration; im Interesse der Forscherin begründet). Es lässt sich ein Legitimationsbedarf für ihre Migrationsentscheidungen erkennen (das Gefühl, sich rechtfertigen zu müssen). Die Schule und deren touristische Ausrichtung wurden nur kurz erwähnt, da für sie dort nichts Außergewöhnliches passierte.

Nach jenen Ausführungen hält sie kurz inne und überlegt. Sie kommt zum Schluss, dass ihr anfangs nicht klar war, dass sie einmal weggehen würde. Kurz darauf erinnert sie sich daran, wie es mit 18 Jahren war, an das Erwachsenwerden und die gesellschaftlichen Veränderungen der damaligen Zeit: „das Alte, was du gewohnt warst, war alles weg und du musstest dich neu erfinden oder neu orientieren“ (S. 1, Z. 10–11). Der bevorstehende Lebensabschnitt nach Abschluss der Hotelfachschule und die neuen Möglichkeiten durch die Grenzöffnungen werden als weitere Migrationsfaktoren angeführt bzw. dienen der weiteren Legitimierung der Migrationsentscheidung. Es ist davon auszugehen, dass Tereza nicht vorhatte, ihr Herkunftsland langfristig zu verlassen, und nicht wusste, wohin es sie verschlagen würde oder was sie machen wollte. Gleichzeitig ist anzunehmen, dass sie ihre Geschichte nochmals zeitlich einordnen wollte.

Sie erzählt von ihrer Cousine, die über Bekannte einen Job als Kellnerin in Südtirol bekam. Ihre Berichte und die Bilder von der Region faszinierten die Biographin (z. B. Schnee im Sommer in den Bergen, „für mich total etwas Unglaubliches“, S. 1, Z. 11). In diesem Zusammenhang unterstreicht sie, dass sie eine „begeisterte Skifahrerin“ ist, und begründet dadurch, warum ihr Südtirol gefällt. Daraus lässt sich schließen, dass sie nach wie vor gerne Ski fährt und auch deshalb nach Südtirol wollte. Ihre Cousine inspirierte und begeisterte sie durch ihre Eindrücke für die Region. Sie hatten zusammen beschlossen, nach Terezas Schulabschluss gemeinsam nach Südtirol zu gehen. Es ist anzunehmen, dass Tereza nicht allein in ein fremdes Land ziehen wollte. Ihre Cousine gab ihr Sicherheit. Aufgrund einer Beziehung blieb diese jedoch in Tschechien und Tereza ging ohne sie. Hier betont die Biographin, dass sie nicht ganz allein war, denn sie machte sich mit „Landsleuten“ auf den Weg, wodurch sie sich sicherer fühlte. Daraus lässt sich ableiten, dass sie bereits fest entschlossen war, zu gehen, und deshalb bereitwillig ohne ihre Cousine auswanderte („ich habe mich so gefreut, hierherzukommen“, S. 1, Z. 22). Sie berichtet kurz von ihren Vorstellungen über die italienische Provinz und verweist auf ihre damalige Verwunderung, dass in der Region Deutsch gesprochen wurde. Sie begründet dies mit dem wenig detaillierten Lernstoff über Italien in der Schule. Die begrenzten Informationen, die ihr von der Agentur bzw. vom Betrieb zur Verfügung gestellt wurden, spricht sie in diesem Kontext nicht an; dies wird erst zu einem späteren Zeitpunkt indirekt thematisiert.

Tereza erinnert sich daran, wie es war, das erste Mal das Land zu verlassen, es war etwas „Neues“, „super toll“, ein Erlebnis. Sie beschreibt sich selbst jedoch rückblickend als sehr naiv: „Da viel Naivität dabei, natürlich“ (S. 1, Z. 25). Gleichzeitig korrigiert sie ihre Aussage und erwähnt kurz, dass sie zuvor vereinzelt „Ostländer“ bereist hatte: „wir sind schon gewesen in Polen oder so, wo man hinkonnte, Ostländer“ (S. 1, Z. 27). Die Biographin erinnert sich gerne an jene Zeit und bereut ihre Entscheidung, das Land zu verlassen, nicht. Die Grenzüberschreitung in Richtung Westen war aufregender als Reisen innerhalb sowjetisch geprägter Länder.

Die Biographin erzählt mit Begeisterung und mit Einbezug ihres Gegenübers („jetzt musst du dir vorstellen“) von ihrem ersten Arbeitsplatz in Südtirol auf einem Bergpass. Sie schildert, dass sie die Natur und die Leute faszinierten, und expliziert dies kurz und knapp mit „also, Doppelsprachigkeit, Natur“. Sie argumentiert, dass die Ausbildung der Hotelfachschule hilfreich war, die Hotellerie in Südtirol jedoch anders funktioniert („ein bisschen anders“) und sie mit einer anderen „Menge an Leuten“ zu tun hatte. Gleichzeitig verweist sie auf die Abgelegenheit des ersten Arbeitsplatzes, vergleicht diesen mit ihrem Herkunftsort und nimmt eine vorsichtige Bewertung vor: „Weil ich bin vom Ende der Welt und ich bin in einem anderen Ende der Welt gekommen, [...], aber das ist ein bekanntes Ende der Welt. Also sind auch viele Leute gewesen“ (S. 1, Z. 32–34). Für sie ist in der Retrospektive klar, dass es nur für sechs Monate und nur ein ‚Hineintasten‘ in die Südtiroler Welt war.

Sie argumentiert, „ich muss ehrlich sagen, viele sind auch hierhergekommen wegen finanzielle Gründe. Das ist mir am Anfang überhaupt nicht bewusst gewesen, dass da die finanzielle Seite

auch gibt“ (S. 1, Z. 35–37). Die Biographin betont, sie wollte Erfahrung sammeln, und grenzt sich somit dezidiert von anderen ausländischen Saisonarbeitskräften ab. Sie präsentiert sich als Person, der es mehr um die Region ging als um die finanziellen Gründe. Die Biographin verweist hierbei indirekt darauf, dass sie anfangs weniger gut bezahlt wurde, die Bezahlung aber nicht hinterfragte und vermutlich froh über die Möglichkeit war, in Südtirol zu arbeiten.

Sie erzählt über die erste Saison am Pass. Sie musste „ziemlich viel arbeiten“ und es war viel „zu bewältigen“. Als Gründe führt sie die begrenzte freie Zeit, die ihr zur Verfügung stand, und die „Vielfalt von Sprachen“ an (Deutsch, Südtiroler Dialekt, Italienisch, mehrsprachige Ortsnamen): „Also du musstest die Leute verstehen, die Gäste, dann die Mitarbeiter, das war halt am Anfang auch sehr verwirrend für mich“ (S. 2, Z. 4–5). Somit verging die Saison für sie schnell. Sie verweist auf eine hohe Arbeitsbelastung im Hotel, erwähnt an dieser Stelle aber nicht, dass sie als Reinigungskraft im Hotel tätig war. Es kann sein, dass sie ihren damaligen Beruf nicht thematisieren möchte, da sie annimmt, dass dieser allgemein (oder aus meiner Sicht) weniger hoch angesehen sein könnte.

Die Biographin erzählt, dass sie nach der ersten Saison ihr Erlebtes einordnete und begründet den Entschluss zur Rückkehr nach Südtirol dadurch, dass sechs Monate „zu wenig waren, um das Land kennenzulernen“ (S. 2, Z. 13); durch die hohe Arbeitsbelastung hatte es kaum Zeit dafür gegeben: „Man hat schon ziemlich gearbeitet. In Saison, ohne freien Tag und mehr wie zehn Stunden am Tag und so weiter.“ Der Arbeitsablauf schien klar geregelt zu sein. Trotz der schwierigen Zeit unterstreicht sie, dass sie jene Saison als gut empfand. Die ersten Monate in Südtirol waren für die Biographin insgesamt ein besonderes Erlebnis und Abenteuer. Sie wiederholt mehrmals, dass die Zeit zu kurz und sie sehr „beeindruckt“ war von Südtirol als einem „Ort an der Grenze“, wo sich die Kulturen „mischen“ (S. 2, Z. 17–20).

Sie beschreibt rückblickend die Situation am Arbeitsmarkt Mitte der 1990er Jahre. Es gab viele Agenturen und eine hohe Nachfrage nach Arbeitskräften, die sich den Arbeitsplatz praktisch aussuchen konnten. Ihr selbst war dies jedoch nicht bewusst: „ich habe mich einfach nicht ausgesucht“, „nur habe ich das in dem Moment nicht gewusst“, „ich habe das nie verstanden“ (S. 2, Z. 23–26). Sie präsentiert sich aus gegenwärtiger Sicht als sehr „naiv“, unbeholfen und unwissend bezüglich des Südtiroler Arbeitsmarktes und der Arbeitsmöglichkeiten, die es damals gab. Hätte sie damals mehr darüber Bescheid gewusst, hätte sie vermutlich gewisse Entscheidungen anders getroffen.

Über eine Arbeitsagentur fand sie ihre zweite Arbeitsstelle in Südtirol, ebenso in einer ländlichen Gemeinde in den Bergen: „[...] wieder Ende der Welt. Aber es waren wirklich sehr, sehr schöne Enden der Welt“ (S. 2, Z. 28–29). Sie erwähnt die Abgelegенheit ihrer ersten beiden Arbeitsplätze, um aufzuzeigen, dass sie noch nicht wusste, dass sie sich den Arbeitsplatz und -ort aussuchen hätte können und die Betriebe von ihrer Unwissenheit profitierten. Sie wirkt wenig begeistert von der Peripherie, betont aber, dass es ihr dort gefallen hat. Sie scheint sich rückblickend

etwas ausgenutzt zu fühlen, da sie immer nur in abgelegenen Orten Arbeitsplätze angeboten bekam (Unwissenheit von den Arbeitgeber*innen ausgenutzt). Die Vermutung liegt nahe, dass die Biographin im Vorfeld wenig Informationen über ihre zukünftigen Arbeitsplätze erhielt.

Kurz kommt sie auf ihren ersten Arbeitsplatz zurück und beschreibt die Arbeit in jenem großen Hotel am Pass mit mehr „italienische Kultur und Flair“. Sie argumentiert, dass sie damals noch nicht verstand, dass es in Südtirol „zwei Level“ gibt, und verweist damit auf die unterschiedlichen Sprachgruppen der Region (Deutsch und Italienisch). In weiterer Folge erzählt sie von ihrer zweiten Arbeitsstelle, wo sie als Kellnerin in einer familiengeführten Pizzeria auf einem Bauernhof tätig war: „Das war jetzt rein südtirolerische Familie, Familienbetrieb, der Papi war *pizzaiole* [Pizabäcker], die Kinder haben mitgeholfen, Mutter hat bedient und alles rundum organisiert, Oma und Opa haben geholfen, die Kinder schon von klein auf dabei und so richtig typischer Kleinbetrieb in Südtirol“ (S. 2, Z. 32–35). Das familiäre Umfeld des Betriebes hat sie begeistert. Der Bauernhof erinnert sie an ihren Herkunftsort („das war toll“). Sie möchte allerdings nicht über diesen sprechen, weshalb sie die Ausführungen dazu abbricht und den Fokus wieder auf ihre erste Stelle richtet. Sie scheint ihren Herkunftsort zu vermissen, aber weniger schöne Erinnerungen damit zu verbinden.

Im Hotel am Pass war sie als Zimmermädchen tätig und begründet die Stellenwahl damit, dass sie durch ihre mangelnden Sprachkenntnisse verunsichert war und nicht mit anderen sprechen wollte („ich hab mich nicht getraut“). Später war sie hingegen im selben Betrieb als Kellnerin tätig. Sie erklärt die Möglichkeit, im Service zu arbeiten, allgemein für ausländisches Personal aus heutiger Sicht wie folgt: „weil man muss sagen, die Einheimischen sind alle abgehauen, dann sind nur noch die Ausländer geblieben, die mussten dann noch bedienen“ (S. 2, Z. 39–40). Sie verweist hiermit auf eine Selektion der Arbeitskräfte nach Herkunftsort und darauf, dass sich für sie die Gelegenheit im Service zu arbeiten nur durch den Arbeitskräftemangel der Branche und die geringe Attraktivität der Jobs für die lokale Bevölkerung ergab. Der Arbeitsmarktzugang bzw. der Wechsel der Tätigkeiten wäre ansonsten schwieriger gewesen, da Einheimische am Südtiroler Arbeitsmarkt bevorzugt werden.

Sie beschreibt kurz, wie sehr sie von der ersten Saison „beeindruckt“ war. Die Betonung der vielen Erlebnisse lässt auf eine aufregende erste Zeit schließen. Die Biographin fährt mit der Erzählung zu ihrem zweiten Arbeitsplatz fort und erwähnt erneut, dass es sich um einen familiengeführten Betrieb handelte. Dies scheint ihr wichtig zu sein. Die Zeit am Bauernhof führt sie wieder zurück in ihr Herkunftsland und zu ihren Eindrücken vom damaligen Gesellschaftssystem. Sie vergleicht die Rolle der Provinz mit jener des tschechischen Staates zur damaligen Zeit, nur mit mehr Entscheidungsfreiheit. Hierbei kann auf die autonome Verwaltung Südtirols und die starken Verflechtungen in der Region geschlossen werden. Sie bezieht sich auf das Gesellschaftssystem der Tschechoslowakei vor 1989, da sie die bescheidenen Verhältnisse des Bauernhofes daran erinnern.

Auch bei ihrer zweiten Arbeitsstelle arbeitete sie mehr als zehn Stunden am Tag und hatte kaum frei: „freien Tag in der Saison war auch eventuell gar nicht“. Die Verwendung des Begriffes „eventuell“ lässt vermuten, dass sie sich im Gegensatz zur vorhergehenden Arbeitsstelle nicht mehr genau erinnern kann, ob sie nie frei hatte. Sie präsentiert sich als eine Person, die sehr viel gearbeitet hat. Sie unterstreicht mehrmals die langen Arbeitszeiten in der Hotellerie und der Gastronomie. Insgesamt betont die Biographin, dass sie dort mit „ganz lieben Leuten“ zusammengearbeitet hat. Es lässt sich ableiten, dass sie sich dort wohl und aufgenommen fühlte, wodurch die hohe Arbeitsbelastung erträglicher war. Zu jener Zeit lernte sie eine italienischsprachige Südtirolerin kennen: „Sie war eine Tochter von richtige Italiener, die von unten nach oben gezogen sind“ (S. 3, Z. 22–23). Mit ihrer Hilfe begann die Biographin etwas Italienisch zu sprechen und mehr über Südtirols Geschichte bei Italien zu erfahren („Südtiroler versus Italiener“). Für sie war dieser Austausch besonders wichtig, um mehr über die Sprachenvielfalt und den Kontext, in dem sie lebte, zu erfahren. Da sie in einer vorwiegend deutschsprachigen Gemeinde ihre zweite Saison verbrachte, begann sie Deutsch zu lernen. Sie argumentiert: „[...] weil ich wollte mit den Leuten einfach mitleben. Also ich war jung, ich wollte ausgehen und wollte mich mit den Leuten einfach Spaß haben und das geht nicht so gut, wenn du nicht sprechen kannst“ (S. 3, Z. 25–27).

Beide Sprachen haben für ihr Leben in Südtirol eine hohe Relevanz und ermöglichen unterschiedliche Formen der Teilhabe. Die deutsche Sprache war in den abgelegenen Gemeinden jedoch von größerer Bedeutung. Auf ihre Deutschkenntnisse aus dem Schulunterricht geht sie nicht mehr ein, betont jedoch, rückblickend den Vorteil gehabt zu haben, allein d. h. ohne „Landsleute“ dort gelebt und gearbeitet zu haben, und argumentiert: „Weil wenn du mit deinen Landsleuten bist, ist es trotzdem einfacher und man tut's einfach sich so ein bisschen... nicht aus Bosheit, oder weil man sich nicht integrieren will, aber für ein Gefühl von Sicherheit schließt man sich mit den Leuten zusammen, die man kennt, oder die gleiche Sprache sprechen“ (S. 3, Z. 30–33). Sie versucht kurz zu erklären, warum Personen aus demselben Land oder mit derselben Sprache öfter beisammen sind. Sie erwähnt, dass auch sie während ihrer ersten Saison die Nähe zu ihren „Landsleuten“ suchte, und grenzt sich gleich anschließend von jener Gruppe ab. Dies lässt darauf schließen, dass die Nähe zu Personen aus ihrem Herkunftsland von der Südtiroler Gesellschaft als negativ wahrgenommen wird bzw. sozial nicht erwünscht ist, weshalb Tereza sich mir gegenüber explizit davon distanzieren möchte. Sie argumentiert weiter, dass sie nach ihrer ersten Saison durch das Alleinsein keine andere Möglichkeit mehr hatte, als sich anzuschließen, aber sich gleichzeitig auch „integrieren“ wollte. Deshalb war es wichtig, die deutsche Sprache zu lernen, an die „Leute ranzugehen“ und die Nähe zur lokalen Bevölkerung zu suchen. Sie erzählt weiter von ihren unterschiedlichen Tätigkeiten während der Zeit in der Pizzeria: „Da habe ich auch immer alles gemacht. Pizza gemacht, aufgeräumt, abgespült, mit der Chefin geputzt. Wenn es nötig war, in der Landwirtschaft geholfen, bei den Kühen, Speck machen und so“ (S. 3, Z. 37–39). Sie wurde in den Arbeitsalltag der Familie einbezogen und arbeitete gerne in den diversen Bereichen der Gastronomie und Landwirtschaft mit. Sie beschreibt diese Zeit nicht näher.

Über Bekannte fand sie eine Stelle als Erntehelferin und Haushaltsgehilfin in einem anderen Südtiroler Dorf, die jedoch bei ihrer Ankunft nicht mehr zur Verfügung stand. Über Verwandte ihres zukünftigen Chefs wurde sie aber an eine familiengeführte Pension weitervermittelt. Obwohl die nächste Saison anders geplant gewesen wäre, beschloss sie nach anfänglicher Skepsis dorthin zu gehen: „Und dann habe ich gesagt: ‚Ok, dann gehe ich dahin‘“ (S. 4, Z. 4). Sie nahm die Stelle an, da sie dachte, dass die Pension zentraler gelegen wäre. Sie stellt sich als unsicher bezüglich der Entscheidung dar, dorthin zu gehen. Für sie scheint es jedoch vorrangig zu sein in Südtirol zu bleiben und einen Arbeitsplatz zu haben. Sie vertraute den Personen, die ihr die Stelle angeboten hatten. Vermutlich hätte sie zu ihrem ursprünglich angebotenen Arbeitsplatz zurückwechseln können. Sie bewertet ihre Zeit in der Pension als „schönste Zeit eigentlich meines Südtirol“ (S. 4, Z. 7), relativiert ihre Aussage jedoch durch ihr damaliges Alter („aber damals ist man 20 gewesen“). Sie scheint die Zeit zu vermissen.

Die Biographin erzählt, wie sie ihren dritten Arbeitsplatz und das Umfeld wahrnahm. Sie hat dort viel, aber „mit Freude“ gearbeitet und verstand sich sehr gut mit den Kindern ihrer Vorgesetzten. Sie war auch Teil einer Gruppe von einheimischen „Jugendlichen“ und hat sich „wie zu Hause gefühlt“. Zudem fielen ihr erstmals die finanziellen Aspekte positiv auf: „Auch wieder viel gearbeitet, aber immer mit Freude und ja, danach hat man auch langsam verstanden, dass es auch was Finanzielles gibt bei der Sache und das war gut“ (S. 4, Z. 13–14). Die Zeit war bedeutsam für sie. Sie erzählt ausführlich von diesen Jahren, erwähnt jedoch nie ihre persönliche Familiensituation in Tschechien. Sie hatte durch ihren dritten Arbeitsplatz etwas gefunden, das ihr im Herkunftsland zu fehlen schien. Aus dem Verweis „langsam verstanden“ lässt sich ableiten, dass sie das erste Mal gutes Geld verdiente und verstand, warum andere nach Südtirol kamen, um in der Tourismusbranche zu arbeiten. Gleichzeitig drückt sie damit aus, dass sie mit weniger zufrieden ist bzw. Geld nicht ihre oberste Priorität darstellt.

Mit Blick auf die dritte Arbeitsstelle bewertet sie rückblickend jene Zeit: „Ich habe immer von den Familien aufgenommen gefühlt“ (S. 4, Z. 15). Es gefiel ihr „supergut“. In diesem Zusammenhang evaluiert sie zudem das Arbeitsverhältnis und argumentiert: „Natürlich ich habe bezahlt gekriegt, aber ich habe es immer ganz fein gehabt. Dann habe ich nicht auch auf die Stunden geschaut. So wie die anderen auch nicht. Wenn was zu machen war, war was zu tun, und wenn frei war, war halt frei. Dafür habe ich aber auch ganz viel Menschliches bekommen. Nicht nur den Lohnstreifen“ (S. 4, Z. 17–20). Der Umgang mit ihr als Person war hier ein ganz besonderer, denn sie wurde gleich behandelt wie andere im Betrieb. Sie spricht von Freund*innen und Arbeitskolleg*innen von damals, mit denen sie viel Zeit verbrachte und die wesentliche Bezugspersonen darstellten. Die Biographin geht nicht auf ihre familiäre Situation im Herkunftsland ein.

Sie erzählt von ihrem damaligen, italienischsprachigen Freund, mit dem sie Italienisch lernte. Deutsch konnte sie schon sprechen. Sie betont, dass sich ihre Sprachkenntnisse laufend verbesserten. Die spätere Trennung war für sie der Grund, den Betrieb, die Familie und die Gemeinschaft zu verlassen – „[...] was mir wirklich sehr leidtut. Heute noch. Weil da habe ich mich wirklich

zu Hause gefühlt“ (S. 4, Z. 27–28). Und „weil ich habe mir schon vorgestellt, dass ich dort heirate, aber das hat halt nicht geklappt.“ (S. 4, Z. 31). Sie war nicht zufrieden mit der Aussicht, in dem Ort zu bleiben, der voller Erinnerungen an ihre Beziehung steckt, und wollte ihrem Ex-Partner nicht mehr begegnen („etwas weit weg suchen“). Die Entscheidung fiel ihr schwer, da sie sich dort als „*Dâige*“ fühlte (auf Südtirolerisch eine Beschreibung für jemanden vom Ort bzw. eine Einheimische). Durch die Verwendung dieses dialektalen Ausdrucks deutet sie an, dass ihr Migrationshintergrund dort keine Rolle spielte. Dies kann darauf hinweisen, dass sie sich bis dahin – und seitdem nicht mehr – wie eine ‚Einheimische‘ gefühlt hatte.

Sie spricht vom Ortswechsel und einer neuen Arbeitsstelle als Bedienung. Dies war ein logischer Schritt für einen Neubeginn. Sie bereut es nach wie vor, die Gemeinschaft verlassen zu haben, hebt jedoch positiv hervor, dass in jenem Ort etwas „mehr los war“. Dies deutet darauf hin, dass sie sich dadurch gut ablenken konnte. Die Biographin beschreibt sich selbstsicherer, was ihre Kompetenzen am Arbeitsmarkt anbelangt. Sie konnte „alles alleine managen“, „den Arbeitsplatz habe ich selber gefunden“, „ich konnte mit Ruhe bedienen“ (S. 4, Z. 34–35). Es war aus ihrer Sicht ein „professioneller Schritt“, da sie in einer Bar selbstständig arbeiten sollte. Sie präsentiert sich selbstbewusst, denn sie hatte diese vierte Stelle ohne Arbeitsagentur gefunden und verfügte mittlerweile über viel Arbeitserfahrung und gute Sprachkenntnisse. Tereza stellt sich als eine Person dar, die nicht mehr auf die Hilfe anderer bei der Arbeitssuche und im Job angewiesen ist.

Die Arbeitsbelastung im Betrieb war hoch und das Personal wurde über die Jahre reduziert: „zum Schluss hat der Chef gesehen, dass ich das alles selber schaffe“ (S. 4, Z. 42–43). Sie argumentiert, dass sie die Arbeit für drei erledigte, da sie damals sich selbst und anderen etwas beweisen wollte. Die Biographin stellt sich als gewissenhafte, arbeitsame Person dar. Sie beschreibt sich nachfolgend zudem als „naiv“, denn sie war es „schon gewohnt zu arbeiten“. Sie fühlte sich am Ende „ein bisschen ausgenutzt“ (S. 4, Z. 42–44). Sie vergleicht die Situation mit ihren Jobs in den familiengeführten Betrieben, wo sie auch das Gefühl hatte, zu viel zu arbeiten: „Und dann fangt das an, das Gefühl, du tust nur arbeiten und nicht leben. Was oft das Problem im Gastgewerbe ist, auch für *dâige* Leute, am Wochenende und so weiter“ (S. 5, Z. 11–12). Tereza weist auf ihre gestiegene Unzufriedenheit mit der Arbeitssituation hin („kein Privatleben“). Sie knüpft daran an, dass die lokale („*dâigen*“) Bevölkerung nicht übers Wochenende arbeiten möchte, und legitimiert damit ihren Wunsch nach mehr Freizeit.

Sie erzählt von ihrem Entschluss, den Arbeitsplatz zu verlassen, und ihrer Arbeitssuche in anderen italienischen Regionen: „Jetzt ist vielleicht die Zeit ans Meer zu gehen“ (S. 5, Z. 20). Über einen Bekannten fand sie einen Job als zweisprachige Kellnerin am Gardasee. Sie rechtfertigt ihren Arbeitsplatzwechsel durch den Wunsch nach mehr freier Zeit und der Verbesserung ihrer Italienischkenntnisse. Sie präsentiert sich als offen für Neues. Ihr scheint es wichtig gewesen zu sein, eine gewisse Distanz zu Südtirol zu gewinnen („Das war wieder neu, das ist schon Italien“. S. 5, Z. 26) und vermutlich belastete sie die Trennung von ihrem Freund weiterhin.

Die Biographin beschreibt die Unterschiede der Region zu Südtirol anhand ihrer neuen Arbeitsstelle: „ist immer noch Norditalien, aber das ist auf jeden Fall ein Unterschied gewesen“ (S. 5, Z. 31–32). Sie bemerkte durch den Aufenthalt in einer anderen Provinz, dass ihr gewisse Dinge aus Südtirol fehlten, denn allein die gesetzlichen Abläufe waren anders. Die Begründung, warum sie nach Südtirol zurückgekehrt ist, stellt sie durch die Bewertung der Zeit am Gardasee gleich an den Anfang der Erzählung und verweist damit indirekt auf ihre gegenwärtige Situation und die Fragestellung. Sie erzählt von der Verbesserung ihrer Italienischkenntnisse und dass sie viel Neues in der Gastronomie gelernt hatte (Weine, Fischgerichte): „Auch sehr wichtig für mich professionell. Hat mir ganz gut gefallen“ (S. 5, Z. 34–35). Sie vergleicht die Arbeitsstelle jedoch erneut mit den Arbeitsbedingungen in Südtirol: „Es hat geheißen ‚Donnerstag frei‘, dann war das so: ‚Und um 9 fängst du an, um 9 hast du fertig.‘ Und dann war das so: (1) ‚Und dort ist mir vorgekommen alles *alla buona*⁷¹“ „so ein bisschen *casino*⁷²“ (S. 5, Z. 37–41). Die Arbeit im Restaurant war ihr zu chaotisch. Sie präsentiert sich als sehr genau und als Person, der Organisation und Ordnung wichtig ist. Sie vermisst Südtirol, die Berge, das System und „so war ich schon überzeugt, dass ich wieder nach Südtirol komme“ (S. 5, Z. 43). Sie rechtfertigt ihre Entscheidung: „Es ist schon auch schön, das italienische Flair, aber das Südtiroler Flair ist besser für mich, einfach angenehmer gewesen“ (S. 6, Z. 2–3). Sie hatte in gewisser Weise Heimweh. Es wurde zudem klarer, dass sie nur für eine Sommersaison arbeiten würde, da sich der Tourismus am See vor allem auf die Sommermonate konzentriert.

Sie lernte in dieser Zeit ihren heutigen Ehemann, einen Südtiroler, kennen („netten Jungen“) und war überrascht, dass er gut Italienisch sprach, denn üblicherweise sei ein „Südtiroler, wenn er Italienisch redet“ (S. 6, Z. 9), zu erkennen. Dass sie ihn nicht als Südtiroler erkannt hatte erklärt die Biographin damit, dass er zweisprachig aufgewachsen ist („Er ist aus gemischter Familie“). Sie präsentiert sich demnach als eine Person, die heraushören kann, wenn jemand aus Südtirol kommt. Tereza spricht von ihrem zukünftigen Ehemann als netten Bekannten, mit dem sie viel unternahm („dann gehst du aus und so“).

Selbstbewusstsein und -sicherheit der Biographin stiegen durch ihre Arbeitserfahrung. Sie präsentiert sich selbstbewusster als zuvor; nach jener Sommersaison war sie überzeugt, aufgrund ihrer vielseitigen Arbeitserfahrung einfach einen neuen Job zu finden: „Das war ja kein Problem. Ich habe beide Sprachen gekannt, ich habe mich ausgekannt, ich habe im Hotel vom Keller bis Unterdach fast alles machen können“ (S. 6, Z. 13–15). Sie beschreibt sich als jemand mit vielen Berufsoptionen.

Sie erwähnt nur kurz, dass sie mit dem „netten Jungen“ nach Südtirol zog und ihre Beschäftigung ändern wollte, damit sie „nicht jedes Wochenende und jeden Abend im Gasthaus“ (S. 6, Z. 18–19) ist. Sie wollte mehr Zeit für ihre Beziehung haben und nicht mehr im Gastgewerbe arbeiten.

⁷¹ Italienisch für ungenau, anspruchslos.

⁷² Italienisch für Durcheinander.

Sie erwähnt zum zweiten Mal, dass sie nicht mehr im Tourismus tätig sein bzw. nicht dieselben Arbeitszeiten haben wollte. Es war ihr wichtig, mehr Zeit für sich selbst zu haben.

Erneut fand Tereza Arbeit in einem Hotel im Bereich der Gästebetreuung und Animation. Sie erzählt, dass sie während ihrer Zeit dort zur Professionalisierung des Hotels beigetragen hat. Die Biographin übernahm schrittweise mehr Verantwortung und war nach zwei Jahren als Teamleiterin tätig. Sie teilt mit, dass ihr die Arbeit trotz Anstrengung große Freude bereitere. Es ist anzunehmen, dass ihr der neue Job gut gefiel, da sie nicht mehr als Kellnerin arbeitete und sich aus Karrieresicht weiterentwickeln konnte. Sie ist sehr stolz auf ihren Beitrag im Hotel („wo ich ziemlich mitgewirkt habe“) und die Zeit, die sie dort verbrachte. Diesen Ausführungen fügt sie an, dass sie („wir“) dort ein „super System“ hatten, das sie von einer österreichischen Hotelkette übernahmen. Sie möchte herausstreichen, wie sie dort mit ihrem Team zum Erfolg des Hotels beitrug.

Nachfolgend erwähnt die Biographin kurz, dass sie für fünf Jahre in Mutterschutz war: „dann habe ich mich entschlossen, das Professionelle zu lassen und bin fünf Jahre mit meinen Kindern zu Hause geblieben“ (S. 7, Z. 5–6). Sie beschreibt sich als „entschlossen“ und bestimmend bezüglich der Familienplanung. Die Anzahl der Kinder verschweigt sie; jedoch scheint es so, als ob zumindest zwei Kinder geplant waren. Ihr Ehemann wurde in diesem Zusammenhang nicht erwähnt.

Sie erzählt, wie sie nach der Elternzeit als Teilzeitkraft in dasselbe Hotel zurückkehrte und einige erfolgreiche Jahre („goldenen Zeiten“) verpasst hatte. Den Wiedereinstieg beschreibt sie aus zwei Gründen als schwierig und anstrengend: Einmal argumentiert sie, dass sich die Gästestruktur im Hotel verändert hatte: „Weil als ich weg gegangen bin, waren 90 % deutschsprachige Gäste. Und als ich zurückgekommen bin, hat sich das Publikum total geändert und hat sich total auf Italienisch umgewidmet. Und das war dann ein bisschen schwierig“ (S. 7, Z. 8–10). Zudem betont sie: „Es hat mir schon gereicht, es war nicht in meinen Kräften: Haus, Kinder, Hausfrau, Mutter, Ehefrau und plus noch in der Arbeit so viel leisten“ (S. 7, Z. 18–19). Ihre Argumentation stellt einen Hinweis dar, dass ihr ihre Kinder und „familiären Pflichten“ wichtiger sind als ihre Karriere, weshalb sie weniger arbeitete, in eine weniger verantwortungsvolle Position zurückkehrte und der Wunsch nach einem „ruhigeren“ Job stärker wurde. Sie präsentiert sich als hauptverantwortlich für die Kindererziehung. Es scheint für sie ein logischer Schluss, dass sie ihre Arbeitszeit für die Familie reduzierte.

Die Biographin zieht eine Zwischenbilanz und fasst kurz zusammen: „inzwischen Familie, geheiratet und schon eigentlich inzwischen beschlossen, dazubleiben. Das ist eine Never-Ending-Story“ (S. 7, Z. 26–27). Der Hauptgrund fürs Bleiben scheint ihre Familie zu sein. Sie hebt hervor, dass sie noch lange weitererzählen könnte, und überlegt kurz, was sie mir noch ergänzend mitteilen bzw. was mich interessieren könnte („das habe ich nicht einmal erwähnt“, S. 7, Z. 28). Nach einer kurzen Pause fährt sie fort und beschreibt die Regelungen für den Aufenthalt und zur Arbeitserlaubnis in Italien, denn vor dem EU-Beitritt Tschechiens kehrte sie zwischen den Saisonen

regelmäßig dorthin zurück. Ihr Aufenthalt war an ihre Arbeitsstellen geknüpft. Sie beschreibt die (aufwendigen) Regelungen für den Erhalt der Papiere („Riesenprozedur“), befindet diese jedoch rückblickend für gut („finde ich richtig“, „war schon o.k.“). Sie argumentiert, dass es wichtig sei, klare Regeln für Migration zu haben; gleichwohl empfand sie diese als sehr aufwendig. Es lässt sich vermuten, dass sie die Regelungen positiv bewertet, da sie davon ausgeht, dass ich diese Meinung teile und das für mich von Relevanz sein könnte.

Ihre letzte Arbeit im Hotel bewertet sie rückblickend positiv. Sie beschreibt die Zeit als „super“ und „professionell einfach die Spitze“ (S. 7, Z. 40–41) und untermauert diese Aussagen mit dem Hinweis auf die Professionalität und den Erfolg des Hotels. Die Möglichkeit, sich persönlich weiterzuentwickeln und eigene Ideen einzubringen, sowie die Anerkennung für die geleistete Arbeit scheinen für diesen Arbeitsplatz charakteristisch und liefern Erklärungen dafür, warum Tereza lange im Betrieb blieb. Dass sie nach ihrer Karenzzeit Teilzeit arbeitet, begründet sie mit ihren Kindern und den Arbeitszeiten im Gastgewerbe. Diese sieht sie als Nachteil. „Und also das war schon eigentlich auch immer so, dass ich die Kinder klein hatte und ich wollte nie mehr als part-time machen. Weil ich gesagt habe, ich will auch etwas für meine Familie machen“ (S. 7, Z. 42–43). Für sie schien es von vornherein klar, dass sie weniger arbeiten wollte. Sie betont häufig negativ die Arbeitszeiten des Gastgewerbes und die erschwerte Vereinbarkeit mit der Familie. „Wochenenden, am Abend, Feiertage, immer, wenn meine Kinder Ferien haben, muss ich meistens arbeiten und so weiter“ (S. 8, Z. 4–5). Sie stellt sich als Mensch dar, dem die Zeit mit der Familie besonders wichtig ist. Sie präsentiert sich als alleinverantwortlich für die Kinder, wodurch Familie und Beruf schwer vereinbar sind.

Den Entschluss, in den Familienbetrieb des Ehemannes einzusteigen, begründet sie mit den bereits erwähnten schwierigen Arbeitszeiten im Hotel. Sie erzählt, dass sie ihre Schwiegermutter dazu überredete, sie als Bürokräftin einzulernen und anzustellen. Ihre Aussagen über die Schwiegermutter deuten auf ein kompliziertes Verhältnis hin, da die Aufnahme in den Betrieb nicht ganz freiwillig war („ich habe sie gezwungen“, ihre Mitarbeit „war aber nie so richtig erwünscht“, S. 8, Z. 7–9), obwohl sie anführt, dass sie „schon immer interessiert“ war, dort mitzuarbeiten. Seither sind Familie und Beruf gut vereinbar. Sie stellt den Wechsel vom Hotel in den Familienbetrieb als längeren Prozess dar. Ihre Möglichkeiten waren begrenzt, da sie von der Entscheidung ihrer Schwiegermutter abhängig war. Es ist anzunehmen, dass das Verhältnis zur Schwiegermutter nach wie vor angespannt ist. Dieser Umstand scheint jedoch derzeit aufgrund der geregelten Arbeitszeiten von Montag bis Freitag weniger relevant zu sein: „es ist einfach bequem für mich“ (S. 8, Z. 12–13). Die Prioritäten scheinen insgesamt bei den Kindern zu liegen, weniger bei eigenen Arbeitssituation.

Abwägend stellt sie den letzten Job im Hotel ihrem derzeitigen Bürojob gegenüber: Ihr gefiel die Arbeit im Tourismus besser (kreative Tätigkeiten, Kontakt zu anderen, Verbesserung der Sprachkenntnisse); im Familienbetrieb ist „alles Verwandtschaft und sonst niemand“, „eigentlich hat mir das viel besser gefallen, auch menschlich, weil du bist unter Leuten und so bist du halt nur im

Familienbetrieb“ (S. 8, Z. 17–19). Mit den Erläuterungen zu ihrem neuen Arbeitsplatz als Sekretärin im Familienunternehmen und der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf kommt sie schließlich zum Ende ihrer Ausführungen. Sie entschied sich aufgrund der Familie gegen den Job im Gastgewerbe, führt jedoch an, dass sie zukünftig gegebenenfalls Vollzeit arbeiten möchte, und macht deutlich, dass die klar geregelten Arbeitszeiten in diesem Fall dennoch gleich bleiben werden: „[...] und wenn nächstes Jahr, werde ich vielleicht mehr machen, Vollzeit, aber ich werde spätestens um 5 fertig haben“ (S. 8, Z. 14–15). Sie ist von ihrem Entschluss überzeugt, keinem Job mit abweichenden Arbeitszeiten (am Abend oder am Wochenende) mehr nachzugehen. Sie präsentiert sich sehr selbstsicher.

Die Biographin stellt bilanzierend fest, dass auch der neue Job nur eine vorübergehende Lösung für sie sein kann, und verweist auf Alternativen: „Deswegen weiß ich nicht, wie lange ich das noch mache. Aber ich habe jetzt etwas gelernt und es ist jetzt momentan für meine Familie das Beste. Es ist einfach fein, und das war's“ (S. 8, Z. 23–25). Sie tritt als Person auf, die weiß, wann sie sich selbst ‚zurücknehmen‘ muss, und wann es wichtig ist, wieder den eigenen Interessen nachzugehen. Etwas unsicher blickt sie dennoch in die Zukunft bezüglich der Beschäftigung im Familienbetrieb.

Zu den bestimmenden Themenfeldern der biographischen Selbstpräsentation zählt bei der Arbeit in der Tourismusbranche für Tereza die Möglichkeit, Neues kennenzulernen sowie die eigenen Sprachkenntnisse zu verbessern. Gleichzeitig stellt sich die Biographin rückblickend als naiv und unwissend dar. Gegenwärtig versteht sie gewisse Situationen besser als zum Zeitpunkt des Erlebens. Ihre Selbstpräsentation verdeutlicht weiter das Bedürfnis, bei ihrer Familie, ihren Kindern zu sein, wodurch im Gegenwartshorizont der Erzählung vorwiegend Familienthemen in den Fokus rücken. Erst im Nachfrageteil erwähnt sie, dass sie in jungen Jahren ihre Mutter verloren hatte. Dieses Erlebnis wirkt sich stark auf ihre Priorisierungen und ihr Verhalten am Arbeitsmarkt aus. Die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ist ein dominierendes Thema, wodurch die Arbeit im Tourismus gegenwärtig keine Option mehr für sie darstellt. Ungeachtet dessen liegt der Zukunftshorizont ihrer Erzählung mehr bei ihr selbst und weniger bei ihrer Familie. Somit ist es für sie denkbar, wieder mehr zu arbeiten oder vielleicht in die Branche zurückzukehren. Derzeit bietet ihr der Tourismus nicht dieselben Möglichkeiten wie andere Branchen. In Terezas Selbstpräsentation ist zudem das Bedürfnis, sich zu Hause zu fühlen, sowie die Akzeptanz vonseiten der lokalen Bevölkerung bzw. das Gefühl, als ‚Einheimische‘ wahrgenommen zu werden, bestimmend. Die Empfindung, gleich behandelt zu werden wie autochthone Personen, wird vorwiegend mit schönen Erinnerungen verbunden. Über die Stärke des Einflusses der Familiensituation (die in der Stegreiferzählung keine Erwähnung findet) auf den Wunsch, ein Zuhause zu finden bzw. sich zu Hause fühlen zu können, kann anhand der Selbstpräsentation keine klare Aussage getroffen werden. Zentral waren für das Sich-Wohlfühlen jedoch der Umgang mit ihr am Arbeitsplatz und das jeweilige soziale Umfeld.

Trotz der vielfach positiven Erfahrungen und der Freude an der Arbeit im Tourismus scheint ihre Gesamtsicht auf die Situation im Gastgewerbe eher negativ konnotiert. Entsprechende Hinweise enthalten ihre kritischen Ausführungen zu den Arbeitszeiten (Begründung über die Beziehung, den Wunsch nach mehr Freizeit und das negative Image der Branche, später über die Kinder/Familie) und andererseits ihre Aussagen zum Arbeitskräftemangel in Bezug zur lokalen Bevölkerung und indirekt zu ihrem Migrationshintergrund. Zu Beginn war ihr die Arbeitszeit egal; dies veränderte sich jedoch im Lebenslauf. Trotzdem präsentiert sich die Biographin als sehr arbeitsame und unkomplizierte Person, die mit der Zeit lernte, mehr auf ihre Rechte zu bestehen, und heute vieles besser versteht.

An dieser Stelle ergeben sich verschiedene Fragen: Warum sind jene Themen für Tereza so wichtig? Welche biographischen Erfahrungen haben die Bedürfnisse nach mehr Akzeptanz, beruflicher Veränderung und Familiennähe so bestimmend werden lassen? Was sind die Gründe, die sie dazu bewegten, den Tourismus hinter sich zu lassen, obwohl ihr die Arbeit Freude bereitete? Die Rekonstruktion der erlebten Lebensgeschichte dient der Beantwortung dieser Fragen.

4.2.1.3 Rekonstruktion der erlebten Lebensgeschichte

Nach der Erzählaufforderung spricht Tereza kurz vom Besuch der Hotelfachschule und argumentiert, dass sie immer schon an „fremden Leuten, Länder, Orte und so weiter“ (S. 1, Z. 2) interessiert war. Die Biographin erwähnt in ihrer Haupterzählung nie ihre Kindheit oder geht auf ihre familiäre Situation in Tschechien ein, verweist jedoch auf andere Faktoren, die sie dazu bewegten, ihr Herkunftsland zu verlassen. Sie äußert sich nur kurz zu dem Umfeld, in dem sie aufwuchs: „Ich komme auch aus einer Gegend, wo man auch Landwirtschaft betreibt“ (S. 2, Z. 36–37). Doch erwähnt sie während des Interviews mehrmals, dass sie „in einem kleinen landwirtschaftlich Dorf groß geworden“ (S. 13, Z. 28) ist. Tereza macht auch eine ungefähre geographische Angabe in Relation zur tschechischen Hauptstadt: „von dort 400 Kilometer entfernt“ (S. 7, Z. 32–33). Erst im Nachfrageteil kommen mehr Informationen zu ihrer Kindheit zutage. Sie erlebte diese unabhängig von der familiären Situation als Prozess des Verstehens und Kennenlernens und fühlte sich dort insgesamt sicher und wohl: „[...] lernst du langsam deine Umgebung kennen und dann verstehst du erst in der Klasse, dass es noch weiters gibt. [...] in Tschechien ist das so gewesen, dass du im Sozialismus warst und das hat man schon gewusst, man darf in den sozialistische Staaten und woanders ist es ein Problem [...]. Das war mir ja so egal, ob man das darf oder nicht darf. Ich war bei mir zu Hause sicher und mein Dorf habe ich gehabt und meine Stadt und meine Schule und dass ich nicht nach Deutschland fahren kann, war mir egal zu dem Zeitpunkt“ (S. 8, Z. 41–S. 9, Z. 6).

Den Umstand, dass sie ihre Mutter sehr früh verlor, erwähnt sie ebenso nur im Nachfrageteil, obwohl der Verlust aus ihrer Sicht ein zentraler Grund für das Verlassen des Herkunftsortes war: „Ich bin aus unvollständige Familie. Meine Mutter ist gestorben, als ich neun war. (1) Also, mich hat auch nicht etwas ganz fest zu Hause gehalten. Ich glaube, wenn ich eine normale vollständige

Familie gehabt hätte, dann wäre ich vielleicht nicht hiergeblieben. (2) Also das hat mich auch geprägt. Ich hatte nichts zu verlieren“ (S. 9, Z. 18–21). „Es ist auch dadurch, dass mich nie zu Hause nichts so gehalten hat. (1) Weil man tut nicht die Heimat verlassen... Nur entweder weil du keine Zukunft mehr hast oder da ist nichts [...]“ (S. 11, Z. 35–36). Die Biographin erzählt insgesamt sehr wenig von ihrer Kindheit, teilt jedoch mit, dass der Verlust der Mutter ein Grund war, ihren Herkunftsort zu verlassen, da sie „nichts“ mehr dort hielt. Sie hat keine Geschwister. Der Umstand, dass die Biographin nie über ihren Vater spricht, lässt vermuten, dass sie keine enge Verbindung zu diesem hatte bzw. hat. Dies zeigt sich auch durch ihre spätere Anmerkung, dass ihre Großmutter die Fürsorge für sie übernommen hatte: „Ich bin bei meiner Oma groß geworden“ (S. 14, Z. 19). Insgesamt scheint sie sich in ihrer Kindheit sehr einsam gefühlt und wenig Unterstützung von der Familie bekommen zu haben („zu Hause nicht so einen Halt gehabt“, S. 9, Z. 27).

Sie schlägt einen üblichen Bildungsweg ein und besucht die Hotelfachschule in einer Stadt in der Nähe des Herkunftsortes. Dort lernt sie Deutsch. Sie berichtet wenig über ihre Schulzeit. Daraus kann geschlossen werden, dass sie diese sorgenfrei und ohne große Schwierigkeiten erlebte. Eine ihrer Cousinen besuchte dieselbe Schule. Sie ist ein Jahr älter und schloss vor Tereza die Schule ab. Die Ausbildung im Bereich der Hotellerie und im Tourismus scheint ein beliebter Werdegang in der Familie zu sein.

Im Nachfrageteil weist sie darauf hin, dass sie während der Schulzeit davon träumte, in einem tschechischen Skigebiet in einer Hütte zu arbeiten: „Und ich habe immer gesagt, ich werde irgendwo auf einer Skihütte arbeiten. Aber ich habe mir damals wirklich nicht gedacht, dass ich in Südtirol das mache, weil das hat es bei uns auch gegeben. Bei uns ist man immer Ski gefahren und es hat auch so Hütten gegeben. Und ich habe mir gedacht, ich kann nicht eine Hütte betreiben, weil privat kannst du dort nichts haben, das war alles staatlich. Ich habe gedacht, ich werde da kochen, oder bedienen oder Rezeption“ (S. 9, Z. 33–37). Die Aussagen zeigen, dass sie ihre Möglichkeiten im Hinblick auf das damalige Gesellschaftssystem als Einschränkung erlebte. Es ist wahrscheinlich, dass es in Tschechien weniger Gelegenheiten gab, in Skihütten zu arbeiten, sie jedoch ihre Ausbildung als eine Chance auf unterschiedliche Beschäftigungsformen wahrnahm. Obwohl sie in der Passage zum Wunsch in einer Skihütte zu arbeiten und in Bezug auf die damaligen Reisemöglichkeiten darauf hinweist, dass es gesellschaftlich bedingte Einschränkungen gab, betont sie in der Haupterzählung, dass sie ihre Kindheit insgesamt nicht als Zeit der „Unterdrückung“ erlebte.

Vor ihrem Schulabschluss wurde Tereza volljährig. Zu jener Zeit kam es in der Tschechoslowakei zur Samtenen Revolution, der Eiserne Vorhang fiel und die Grenzen Richtung Westen öffneten sich. Die Biographin erinnerte sich daran, wie es mit 18 Jahren war, an das Erwachsenwerden und die gesellschaftlichen Veränderungen. Sie erlebte diesen Lebensabschnitt durch den bevorstehenden Schulabschluss und die neuen Möglichkeiten als Phase der Neuorientierung und des Umbruchs. Ihre Aussagen deuten auf ein Bedürfnis nach Loslösung vom Elternhaus und nach

Individualisierung hin: „Ich glaube, mit 18, der Wille, ein paar neue Sachen kennen zu lernen, das war für mich der Grund, warum ich weg gegangen bin, die Neugierde am meisten und wirklich der Wille, neue Sachen und Leute und Länder kennenzulernen“ (S. 9, Z. 21–23). Von besonderer Bedeutung sind die Berichte und Bilder aus Südtirol und die Erfahrungen von ihrer Cousine, die dort bereits als Kellnerin in einem Hotel arbeitete. Tereza erwähnt in der Anfangserzählung mehrmals, wie einschneidend der Austausch mit ihrer Cousine, die zufällig über Bekannte Arbeit gefunden hatte, zu jener Zeit war und unterstreicht im Nachfrageteil, dass es sich ihrer Ansicht nach um „Schicksal“ handelte. Ihre Faszination für die Region begründet sie rückblickend auch damit, dass es insgesamt noch weniger Reise- und Informationsmöglichkeiten gab als gegenwärtig; sie erlebte die Bilder und Berichte von Südtirol jedoch als etwas ganz Besonderes: „Damals hast du ab und zu Fotos gesehen, mit dem blauen Himmel und die Dolomiten, mit den weißen Spitzen und dann hast du gedacht: ‚Wow!‘ Das war exotisch. So wie du jetzt vielleicht die Malediven siehst, mit den Stränden, und du sagst: ‚Da will ich hingehen.‘ So war das damals für mich. Und das war nicht einmal weit weg, nicht einmal 1000 Kilometer. Für mich war das exotisch, Begeisterung pur! Und das habe ich mir immer so erträumt, zu reisen und so“ (S. 9, Z. 42–S. 10, Z. 3). Ihre Volljährigkeit, der bevorstehende Schulabschluss, die Grenzöffnungen Richtung Westen, die Eindrücke von Südtirol waren maßgebliche Erlebnisse und von großer Bedeutung für Terezas Migrationsgeschichte. Zudem schwingt in der gesamten Erzählung der Biographin indirekt ihre Familiengeschichte und nicht zuletzt der Wunsch nach einer eigenen Familie mit. Ungeachtet dessen schien sich durch die Erfahrungen ihrer Cousine eine neue Tür zu öffnen, wodurch ihre damals unmittelbaren Wünsche, auf einer Skihütte zu arbeiten und neue Länder zu bereisen, greifbar wurden und ihr gleichzeitig ein Gefühl der Sicherheit im Abenteuer vermittelt wurde, da ihre Cousine schon erste Erfahrungen in Südtirol gemacht hatte und mit Tereza gemeinsam dorthin zurückkehren wollte.

Kurz danach schloss die Biographin die Hotelfachschule ab und begann nahe ihrem Herkunftsort für etwa zehn Monate zu arbeiten. Sie erwähnt ihren ersten Arbeitsplatz erst im Nachfrageteil. Sie betont diesbezüglich, ansonsten ihre gesamte berufliche Laufbahn in Südtirol absolviert zu haben und geht nicht näher auf ihre genaue Tätigkeit ein: „O.k., ich habe zehn Monate in Tschechien gearbeitet, also sonst meine ganze professionelle Erfahrung ist Südtirol“ (S. 10, Z. 18–19). Dadurch kann man ableiten, dass der erste Arbeitsplatz für sie nicht sehr relevant war. Sie erwähnt in Zusammenhang mit ihrer ersten Stelle in Südtirol weiter: „Und am Anfang habe ich nicht so Schwierigkeiten gehabt, mich umzustellen, weil ich noch nicht so Erfahrungen gehabt habe“ (S. 10, Z. 19–20). So ist anzunehmen, dass sie in Tschechien nicht im Gastgewerbe tätig war oder die betreffenden Monate als wenig lehrreich empfand.

Tereza suchte anschließend mit einer Agentur Arbeit in Südtirol, erwähnt dies jedoch erst im Nachfrageteil: „Und bei der Agentur habe ich mich sicher gefühlt. Und die Agentur, die ich gehabt habe, hat mich eigentlich nie ausgenutzt. Sie haben natürlich etwas für die Dienstleistung verlangt, aber das war im Rahmen, und du warst dir sicher, dass du..., [...] am Anfang ist das

schwierig, man lernt das... und dann habe ich aber lieber die Agentur gefragt“ (S. 11, Z. 8–19). Sie präsentiert sich selbst bei der Arbeitssuche als „naiv“ und unterstreicht, dass sie rückblickend ihre sprachlichen und fachlichen Kompetenzen selbst „unterschätzte“. Weiter hebt sie hervor: „Erst im Nachhinein habe ich verstanden, damals konnte man es sich wirklich aussuchen, auch den Ort, das war ja megaleicht, [...] konntest du das Beste aussuchen, auch professionell: Ich will in eine Bar, in ein Restaurant, in ein 4-Sterne-Hotel, in ein Bad. Aber damals ist mir das alles nicht bewusst gewesen. Erst danach. [...] Weil sie haben mich immer dorthin geschickt, wo niemand hinwollte“ (S. 11, Z. 18–23). Zum Zeitpunkt des Erlebnisses nahm sie die Leistungen ihrer damaligen Arbeitsvermittlungsagentur als sehr nützlich und positiv wahr. Die Agentur gab ihr ein Gefühl der Sicherheit in Verbindung mit ihrem neuen Arbeitsplatz und die erste Auslandserfahrung. Sie vertraute darauf, dass in ihrem Sinne eine Stelle gesucht wurde. Es scheint so, als ob ihr damals der Arbeitsplatz selbst weniger wichtig war als die Destination bzw. das Verlassen des Herkunftskontextes.

Ende der 1990er Jahre bekam sie so über die Agentur eine Stelle als Zimmermädchen in einem Südtiroler Berghotel. Sie nahm die Stelle an und machte sich gemeinsam mit einigen „Landsleuten“ und ohne ihre Cousine auf den Weg. Sie erlebte die Reise von ihrem Herkunftsort zu ihrer neuen Arbeitsstelle als Abenteuer, ein Erlebnis. Die Freude war groß, nach Südtirol zu kommen. Durch die Anreise mit Leuten aus derselben Herkunftsregion fühlte sie sich sicherer. In der ersten Zeit in Südtirol war die Biographin jedoch überfordert. Sie beschreibt sich selbst wiederholt als naiv, da die Realität bei der Ankunft in Südtirol nicht ihren Vorstellungen von einer italienischen Bergregion entsprach. Es scheint jedoch, dass sie sich langsam mit der neuen Herausforderung zurecht fand: „Ja, es war leicht sauer-süß. [...] Es ist einfach schwierig, das alles zu begreifen, was da abgeht. Weil das ist wirklich vieles... Und du musst wollen erstens. Und du wirst auch nicht so behandelt. Also, du wirst ins kalte Wasser geworfen und du musst halt schwimmen“ (S. 10, Z. 15–26). Ihren ersten Arbeitsplatz in Südtirol erlebte die Biographin aufgrund der Lage am Berg im Winter als sehr aufregend; Natur und Kultur faszinierten sie. Obwohl die Saison in hohem Maße arbeitsintensiv und anstrengend war, scheint die Biographin dies nicht als negativ wahrgenommen zu haben: „Aber, das habe ich super empfunden. Weil erstens bist du jung, zweitens ist es alles so neu und deswegen verfliegt die Zeit nur so“ (S. 2, Z. 15–16). Im Nachfrageteil erklärt sie weiter, warum die hohe Arbeitsbelastung nicht so schlimm für sie war: „Ich habe mich zum Beispiel nie geärgert, dass ich schon arbeiten muss, weil die Einheimischen haben das auch so gemacht, nicht nur die Ausländer. Also sie haben genau so viel gearbeitet wie wir“ (S. 10, Z. 34–36). Allerdings räumt sie später ein, wie schwierig es doch immer wieder war: „Und das war ein Traum von 20 Jahren und es geht alles langsam und manchmal fühlst du dich wirklich verloren... Es war oft nicht zu lachen“ (S. 11, Z. 32–33). Die erste Saison in Südtirol „verflog“ für die Biographin sehr schnell und war voller Eindrücke. Um die Region besser kennenzulernen, beschloss sie zurückzukehren. Die bürokratischen Aspekte für die Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung in Italien empfand sie als aufwendig.

Über dieselbe Agentur fand sie einen Job als Servicekraft in einer familiengeführten Südtiroler Pizzeria auf dem Land. Sie erlebte jene Saison als schön, da der Familienbetrieb und das Leben am dortigen Bauernhof sie an ihren Herkunftsort und ihre Kindheit erinnerten. Obwohl sie gelernt hatte mit der Herausforderung, sich im Ausland zurechtfinden zu müssen, umzugehen und losgelöst von ihrem Herkunftsort zu sein, wirkt es, als ob das Erlebte und die Erinnerung daran mit einer gewissen Schwere verbunden sind: „Und ab der zweiten Arbeitsstelle bin ich eigentlich ganz lang alleine gewesen, in gewisse Stellen und das war eigentlich für mich ganz interessant, weil da habe ich keine andere Möglichkeit gehabt, als mich anzuschließen. Ich musste, wenn ich nicht asozial leben wollte, musste ich lernen, und das hat mich auch interessiert, wie das da alles funktioniert, und das war eigentlich deswegen auch möglich, weil ich immer musste an die Leute rangehen“ (S. 3, Z. 33–37). Die erste Zeit war sie allein und fühlte sich einsam. Sie musste ihre Angst, mit anderen zu sprechen, überwinden und auf die Leute in ihrem Umfeld zugehen. Es war schwierig für sie, jedoch lernte sie dadurch die deutsche Sprache und die Kultur besser kennen. Sie lernte neue Menschen kennen und schloss Freundschaften. Die italienischsprachige Südtirolerin Alessia war eine Bezugsperson, durch die sie mehr über die Traditionen und Gepflogenheiten der Südtiroler Bevölkerung erfuhr. Trotz der für sie arbeitsintensiven zweiten Saison in der Gastronomie und ihrer Phasen der Einsamkeit war das Erlebte bis zum Schluss positiv: „Aber immer wieder ganz liebe Leute, die dich auch in der Familie ein bisschen eingeschlossen haben“ (S. 2, Z. 15–16). Im Laufe der Saison fühlte sie sich wohler, da sie besser Deutsch sprechen konnte, den Kontext Südtirols besser verstand, nicht mehr isoliert lebte und sich von der Familie des Betriebes aufgenommen fühlte.

Mit zwanzig plante sie, als Erntehelferin und Haushaltskraft an einem Bauernhof zu arbeiten. Bei Arbeitsbeginn wurde ihr ein anderer Arbeitsplatz in einer familiengeführten Pension angeboten, den sie nach kurzen Überlegungen annahm. Tereza erlebte die Situation als merkwürdig und traute sich nicht, das neue Arbeitsangebot abzulehnen. Es war ihr unangenehm und gleichzeitig fürchtete sie, wieder allein an einem abgelegenen Ort zu sein: „Und ich hab eigentlich schon gewollt, weil das war wieder so ein Ende der Welt und dann habe ich gesagt, hoffentlich ist da wenigstens jemand. Und es hat geheißen, ja, das ist eine Pension im Dorf. Und dann habe ich gesagt, o.k., dann gehe ich da hin“ (S. 4, Z. 2–4). Sie dachte, dass die Pension zentraler gelegen wäre. Die Annahme liegt nah, dass sie es in diesem Moment bevorzugte in Südtirol zu bleiben, statt an ihren Herkunftsort zurückzukehren.

Tereza blieb für mehrere Saisonen im gleichen Betrieb und arbeitete in allen Bereichen der Pension, jeden Tag zehn Stunden, sieben Tage die Woche. Sie bewertet jene Zeit als „schönste Zeit eigentlich meines Südtirol“ (S. 4, Z. 7) und erlebte das viele Arbeiten nicht negativ. Die Arbeit bereitete ihr Freude und sie fühlte sich dort zu Hause und aufgenommen. Positiv beurteilte sie auch die Bezahlung, da sie verstand, warum viele andere nach Südtirol kamen, um dort zu arbeiten. Das Geld war jedoch nebensächlich. Es ist wahrscheinlich, dass sie durch ihren dritten Arbeitsplatz etwas fand, das ihr im Herkunftsland gefehlt hatte, wie sie im Nachfrageteil durch die

Erwähnung ihrer Familiensituation bestätigt. Dabei beschreibt sie, wie sie in Südtirol ihr Umfeld erlebte: „Ich bin halt geblieben, weil mir hat es supergut gefallen. Ich bin bewusst geblieben“ (S. 10, Z. 12–13). „Ich habe eh mehr Glück gehabt, dass ich immer liebe Leute um mich herumgehabt habe und...es ist auch dadurch, dass mich nie zu Hause nichts so gehalten hat“ (S. 11, Z. 33–35). Sie fühlte sich wohl, da sie einen Partner, viele Freund*innen und ein sehr familiäres Arbeitsumfeld fand und in gleicher Weise behandelt wurde wie die Alteingesessenen: „Alle haben dich gekannt und alle haben dich eigentlich schon als normal halt (1), nicht mehr Ausländer, sondern als *Dâige* (2), habe ich das Gefühl gehabt“ (S. 4, Z. 29–30). Sie hatte das Gefühl, dass ihr Migrationshintergrund keine Rolle spielte, fühlte sich aufgenommen und als Teil der lokalen Gemeinschaft. Im Nachfrageteil argumentiert sie weiter: „Ich habe mich da zu Hause gefühlt, weil das funktioniert hat, wie bei mir zu Hause. Die Leute haben in der Landwirtschaft gearbeitet, haben sich getroffen, sind Kirchen gegangen und die Jungen haben zusammengehalten, sind zusammen ausgegangen. Aber auch die Vereine und so; das kenne ich einfach. [...] Also mit Südtirol hat mein Land ganz vieles zusammen“ (S. 13, Z. 28–34). Die erlebte und gefühlte Zugehörigkeit spielt für die Biographin eine tragende Rolle. Die damaligen Geschehnisse und das Leben in der ländlichen Gemeinschaft nahm sie ähnlich wahr wie ihre Kindheit in Tschechien. Trotz gewisser Unterschiede zwischen ihrem Herkunftsort und Südtirol sieht sie viele Gemeinsamkeiten und Parallelen, wie den geschichtlichen Hintergrund als Teil der Habsburger Monarchie, das Vereinsleben auf dem Land, den katholischen Glauben, Traditionen, die Küche sowie die Mentalität der Bevölkerung („fleißig“, „*dur*“ [ital. für hart, zäh]). Das Gemeinschafts- und Zusammengehörigkeitsgefühl erlebte sie zur damaligen Zeit als besonders. Dieses ‚Wir-Gefühl‘ wirkte sich positiv auf das Arbeitsklima, die Motivation und die Leistungsbereitschaft im Betrieb aus.

Auch die Zeit mit ihrem damaligen Freund Tobia nahm sie als besonders war. Die Biographin sah ihre Zukunft mit ihm in diesem Ort. Die beiden trennten sich allerdings. Es ist nicht klar, wie es dazu kam, die Biographin litt jedoch stark unter der Trennung, da sie mit Tobia eine Familie gründen wollte. Der Grund für die Trennung wird nicht angesprochen. Erst im Nachfrageteil erwähnt sie eine längere Beziehung, die durch die ablehnende Haltung und diskriminierende Äußerungen eines langjährigen Partners gegenüber ihrer nationalen Herkunft in die Brüche ging: „Weil ich habe auch eine Beziehung gehabt, eine längere, aber da wusste ich genau, wenn ich mich für ihn entscheide, muss ich meine Heimat abhaken“ (S. 12, Z. 15–16). Da die Biographin im Interview nur zwei längere, ernste Beziehungen erwähnte (Tobia und ihren Ehemann), kann darauf geschlossen werden, dass Tobia Probleme mit ihrem Migrationshintergrund hatte und die Biographin deshalb den Entschluss fasste, ihn zu verlassen. Sie erlebte diese Situation als verletzend und diskriminierend. Die Trennung von Tobia war ausschlaggebend für ihre Entscheidung, die dörfliche Gemeinschaft und den Betrieb zu verlassen. Diese Entscheidung fiel ihr schwer, da sie sich dort aufgenommen fühlte. Die Zeit in der Pension war für Tereza prägend. Nach dieser Zeit hatte sie ein stärkeres Selbstbewusstsein.

Damals suchte sie sich das erste Mal selbstständig (ohne Agentur oder persönliche Kontakte) einen neuen Job und begann kurz darauf als Kellnerin in einem größeren Hotel in der Nähe eines Skigebiets. Sie erlebte den Arbeitsplatz- und Ortswechsel als Neubeginn, der jedoch mit Wehmut verbunden war, da sie die Gemeinschaft und das Zusammenleben von dort vermisste. Jener Neubeginn war für sie auch aus professioneller Sicht gegeben. Die Biographin übernahm mehr Verantwortung in ihrem Job in der Bar des Hotels, das sich in einem beliebten Südtiroler Skigebiet befindet. Die neue Tätigkeit verlieh ihr mehr Selbstbewusstsein und war anfangs mit hoher Wahrscheinlichkeit eine willkommene Abwechslung nach der Arbeit in der Familienpension und ihrer Trennung. „Und da habe ich die Bar praktisch selber geführt. Da waren nur Hausgäste, selten jemand von draußen. Also vom Professionellen her war das super, weil ich wirklich professionell ziemlich gewachsen bin, ich musste die Bar selber schmeißen“ (S. 4, Z. 39–41). Sie erlebte die Zeit im Hotel mit gemischten Gefühlen. Einerseits gefielen ihr das neue berufliche Umfeld und die Tätigkeiten im Betrieb, denn sie konnte sich selbst und anderen ihre Kompetenzen demonstrieren. Gleichzeitig stieg die Arbeitsbelastung. Ein Grund hierfür war die Reduktion des Personals in der Hotelbar von drei auf eine Person. Sie argumentiert, dass sie die Arbeit für drei erledigte, da sie damals sich selbst und anderen etwas beweisen wollte. Sie erwähnt im Nachfrageteil wie der Druck vonseiten des Arbeitgebers stieg, als dieser beschloss das Personal zu reduzieren: „Der Chef hat mir schon klipp und klar gesagt, [...] er macht das, weil er weiß, dass ich imstande bin, das alleine zu managen. Und dann habe ich gesagt: ‚Aber ich mag das nicht.‘ Dann hat er mir mehr Lohn angeboten und hat gesagt: ‚Du musst dich selber entscheiden. Ich gebe dir mehr Geld, weil ich mache das normalerweise nicht, aber bei dir schon. Entweder du machst das, oder du gehst‘“ (S. 15, Z. 26–30). Für sie war es anfangs normal, viel zu arbeiten, doch es war „einfach zu anstrengend“: „Weil ich habe eigentlich um 14 Uhr die Bar aufgemacht und um 2:00 habe ich zugemacht und bis 4:00 aufgeräumt. Dann habe ich geschlafen, gegessen und dann bin ich arbeiten gegangen, also sechs Tage die Woche war ich dort. Also es hat schon lange Spaß gemacht, aber dann habe ich gesagt, ich will das nicht“ (S. 16, Z. 18–21). Rückblickend interpretiert die Biographin ihre Zurückhaltung und geringe Handlungsmacht mit einem Vergleich mit Angehörigen der „jüngeren Generation“ der Gegenwart dahingehend, dass diese heute „ihr Recht“ einfordern und „nicht Angst vor dem Arbeitsgeber oder Lehrer oder Pfarrer oder so“ haben, da sie nicht „mehr so autoritär groß geworden“ sind wie ihre eigene Generation. Sie führt weiter aus, dass es sich hierbei vorwiegend um eine Generationenfrage handelt: „Aber das hat auch nichts mehr damit zu tun, woher du kommst, ob aus Tschechien oder hier“ (S. 20, Z. 2–4).

Ihr war zu jener Zeit aber auch bewusst, dass sie jederzeit eine andere Arbeitsstelle bekommen konnte. Ihre spätere Suche nach einer neuen Arbeitsstelle war mit einem schlechten Gewissen gegenüber dem damaligen Arbeitgeber verbunden. Insbesondere beschreibt Tereza im Laufe des Interviews eine für sie unangenehme Situation: „Aber dann hat [...] ein Besitzer von einem Hotel meinen Chef angerufen, wie ich so bin, weil er würde mich aufnehmen. Und das war dann blöd, weil er hat von nichts gewusst“ (S. 15, Z. 36–39). „Also, ich glaube, ich habe mich nicht

unkorrekt verhalten. Er war halt ein bisschen beleidigt, dass ich nichts gesagt habe. Ich habe gesagt: ‚Ich bin noch hier, ich gehe nirgends anderes hin.‘ Aber er war auch ziemlich dominant. Er war professionell sehr gut, aber da musstest du [...] machen, was er wollte“ (S. 15, Z. 42–S. 16, Z. 3). Sie fühlte sich stark kontrolliert und ohne Privatleben. Zudem vermisste sie das Gemeinschaftsgefühl aus den kleinen Familienbetrieben und die Unzufriedenheit wuchs („nur arbeiten und nicht leben“). Die finanzielle Vergütung konnte die fehlende Freizeit und Gemeinschaft für sie nicht mehr ausgleichen; auch die Einmischung des Arbeitgebers in ihr Privatleben belastete sie zusehends („du warst fast sein Besitz“). Das Gefühl, sich selbst und anderen etwas beweisen zu müssen, wich dem Wunsch nach mehr Privatleben und Freiheit und nicht zuletzt nach einem anderen Umfeld.

Während ihrer Arbeitssuche erhielt sie 2004 ein Jobangebot von einem Bekannten als Restaurantbedienung am Gardasee. Den Entschluss, den Arbeitsplatz und die Region zu wechseln, erlebte sie als befreiend und als Chance, ihre Italienischkenntnisse zu verbessern und etwas Neues zu sehen. Die Arbeit und das neue Umfeld gefielen ihr gut, das „professionelle System“ nahm sie jedoch im Vergleich zu Südtirol als chaotisch und wenig organisiert wahr. Sie erlebte die Zeit außerhalb Südtirols als erfrischende Abwechslung zu ihren bisherigen Arbeitserfahrungen. Dort lernte sie Matteo kennen. Die Begegnung und den Umstand, dass dieser aus Südtirol stammte, interpretiert die Biographin als richtungsweisend. Der Umgebungswechsel tat ihr gut. Ihr Selbstbewusstsein stieg enorm, weil sie immer mehr wusste, was sie an Kompetenzen besaß, und sich die Beziehung zu Matteo positiv entwickelte: „Aber inzwischen hat sich das mit dem netten Jungen so entwickelt, dass er gesagt hat: ‚Du kommst mit mir wohnen.‘ Und da war ich schon 27 und dann haben wir ausgemacht, dass wir zusammenziehen, und wir wohnen immer noch zusammen“ (S. 6, Z. 16–18). Sie erlebte diese Zeit als sehr schön, wollte viel Zeit mit Matteo verbringen und deshalb einem Beruf nachgehen, der mit seinen Arbeitszeiten kompatibler war als ihre bisherigen Jobs in der Tourismusbranche. In seinem Herkunftsort fand sie ungeachtet dessen eine Stelle im Bereich der individuellen Gästebetreuung eines Hotels. Für Tereza war dies jedoch zweitrangig. Sie war glücklich, fühlte sich „angekommen“ und sehr zufrieden mit ihrem Arbeitsplatz. Sie unterstreicht im Nachfrageteil: „Ich habe meinen Freund gehabt, mein Häuschen, Garten, mein Haushalt und so... Und dann sind wir viel unterwegs gewesen zusammen, frisch verliebt. Was wünschst du dir mehr? Arbeit war super“ (S. 12, Z. 8–10).

In ihrem neuen beruflichen Umfeld fühlte sie sich sehr wohl. Das Arbeitsklima und der Teamgeist waren ihr besonders wichtig und sie hatte die Möglichkeit, sich selbst weiterzuentwickeln. Der Umgang der Hotelleitung mit den Mitarbeiter*innen hat sie beeindruckt und motiviert: „[...] weil er die Mitarbeiter gut behandelt und er hat das verstanden, dass die Mitarbeiter diejenigen sind, worum es geht. [...] Immer gesagt: ‚Noch wichtiger als meine Gäste, sind meine Mitarbeiter.‘ Und das hat viel zu sagen, das ist sein Erfolg finde ich“ (S. 19, Z. 24–28). Die Biographin übernahm schrittweise mehr Verantwortung und war nach zwei Jahren als Teamleiterin der Gästebetreuung und -unterhaltung tätig. Sie ist stolz darauf, wie sie selbst zum Erfolg des Hotels beitragen konnte.

Sie erlebte die Zeit als neue berufliche Herausforderung und Chance, sich karrieretechnisch weiterzuentwickeln. Außerhalb der Arbeit verbrachte sie viel Zeit mit Matteo, sie verreisten viel und ihr gefiel das Leben auf dem Land. Sie heirateten und bekamen gemeinsam zwei Kinder. Tereza ging in Mutterschutz und übernahm die Fürsorge für ihre Familie und den Haushalt. Dies schien für sie ein logischer Schritt zu sein.

Als große Herausforderung erlebte sie die Rückkehr ins Hotel nach fünf Jahren Elternschaft: einerseits durch die Veränderungen im Betrieb und andererseits aufgrund der Doppelbelastung durch Beruf und Familie. Sie realisierte bei der Rückkehr, dass sie „die besten Zeiten“ des Hotels verpasst hatte und ihr Wiedereinstieg in eine schwierige Phase für das Hotel fiel: „weil wenn ich zurückgekommen bin, ist genau die Krise gewesen, 2007/8 oder ein bisschen später. Da sind die Sparmaßnahmen schon vorhanden gewesen“ (S. 18, Z. 9–11). Dadurch hatte sich auch die Gästestruktur in Bezug auf die Quellregion verändert. Während zuvor vorwiegend Gäste aus Deutschland im Hotel untergekommen waren, dominierten bei ihrer Wiederkehr Inlandstourist*innen, wodurch sich die Art der Gästebetreuung und -unterhaltung veränderte: „Aber das war dann auch wieder schwierig, weil du musstest alles umgestalten. Weil die deutschen Gäste und Familien und Kinder sind total anders, wie die Kunden von Italien“ (S. 18, Z. 16–17). Zur neuen Situation am Arbeitsplatz kam die Hauptverantwortung für den Haushalt und die Kinder hinzu, weshalb sie sich gegen die angebotene Leitungsfunktion entschied. Die Doppelbelastung erlebte sie auch in der „Mitarbeiterposition“ als anstrengend („es hat mir schon gereicht“). In jener Zeit gab es einige Momente, in denen sie über die Vereinbarkeit von Erwerbs- und Familienleben und ihre eigenen Prioritäten nachdachte, wodurch sie erneut den Entschluss fasste die Branche zu wechseln. Die Jahre im Hotel empfand sie dennoch als „super“, die Arbeitszeiten hingegen als nachteilig. Ihr war und ist es besonders wichtig, Zeit mit ihrer Familie zu verbringen, wie sie im Nachfrageteil betont: „Ich habe das ganz gerne gemacht, das war für mich immer Priorität. Ich habe immer gerne was gemacht für mich, so professionell, ich war nicht übertrieben ehrgeizig, aber so normal. Eher neugierig, das [zu] probieren, das zu schaffen. Aber Priorität war für mich schon immer Familie“ (S. 8, Z. 28–30).

Dies zeigt sich auch in den Erzählungen über ihre Wohnsituation. Die Biographin lebt etwas abgeschieden in einer ländlichen Gemeinde. Gemeinsam mit ihrem Ehemann baute sie zur Zeit des Interviews ein Einfamilienhaus um. Dennoch schien sie nicht sonderlich glücklich darüber, da sie das Leben auf dem Land im Hinblick auf ihre Kinder als belastend wahrnimmt. Sie ist unzufrieden, nimmt die Situation jedoch so hin: „Am Anfang war das super, weil ich mich gefreut habe, dass ich einen Freund habe. Aber wir wohnen in einem... das war mal ein Hof... aber das ist einfach abgelegen, das ist nicht in einem Dorf drinnen (2) und wenn du alleine bist, dann ist das eigentlich kein Problem gewesen, du hast ein Auto, du gehst arbeiten, du kommst nach Hause, du hast etwas getrunken und dann ist das egal. Aber für die Kinder und für mich ist das nicht ganz fein, weil dann bist du immer abseits. Und weil ich nicht von da bin, es ist feiner, wenn du irgendwo mittendrin bist, unter den Leuten und im ständigen Kontakt und mit den Kindern; es ist feiner und

leichter. Und das ist dort nicht so“ (S. 12, Z. 26-36). Sie präsentiert sich als Person, der die Abgelegenheit früher „ganz egal“ war; jedoch nimmt sie diese nun für ihre Kinder und sich selbst als Nachteil wahr, insbesondere aufgrund ihres Migrationshintergrunds: „Weil sie [...] auch bessere Wurzeln schlagen könnten, wenn sie besser mit den Einheimischen wären. (1) Sie sind dort immer abseits. Und wenn sie wollen auf den Spielplatz oder so, entweder musst du sie begleiten oder hinbringen oder jetzt fahren sie mit dem Bus. Und das finde ich persönlich, ist das ein bisschen unfein. (2) Wenn sie im Dorf wären, hätten sie es leichter gehabt. (1) Ich weiß es nicht. (2) Ach, sie wissen schon, wo sie hingehören, aber sie sind ein bisschen (2) so (2), ich komme aus Tschechien, sie wohnen da draußen. (1) Sie sagen schon, sie sind von da, aber wenn sie im Dorf wären, wäre es für mich unkomplizierter“ (S. 12, Z. 35–40). Sie erlebt das ländliche Umfeld sowie ihren Migrationshintergrund für sich und ihre Kinder als benachteiligend. Die Wahrnehmung von Diskriminierung und der Wunsch nach Zugehörigkeit prägen viele ihrer Erfahrungen in Südtirol, wengleich dies im Interview selten direkt angesprochen wurde. Zudem betont sie zum Zeitpunkt des Gesprächs die Sorgenfreiheit in jüngeren Jahren: „Aber vor allem ist das, wenn du jung bist, die schönste Zeit (1), du hast keine Sorgen. Das ist das Schönste“ (S. 15, Z. 18–19). Dies deutet darauf hin, dass die Biographin die Zeit vor ihrer Familie als sorgenfrei und mit mehr Leichtigkeit erlebte. Sorgen scheint sie sich gegenwärtig vorwiegend um ihre Kinder zu machen.

Da ihr Ehemann zusammen mit seinen Eltern einen Familienbetrieb führt, hatte schon länger den Wunsch, dort mitzuarbeiten. Zum Zeitpunkt des Interviews arbeitete sie dort bereits seit zwei Jahren Teilzeit als Bürokräft. Den Weg dorthin empfand sie als sehr mühsam und langwierig, da sie ihre Schwiegermutter davon überzeugen musste, sie in den Betrieb aufzunehmen. Im Nachfrageteil weist sie immer wieder in abgebrochenen Sätzen auf das schwierige Verhältnis mit dieser hin und scheint die Arbeit mit ihr als nicht einfach zu erleben: „Meine Schwiegermutter sitzt neben mir den ganzen Tag.“ Trotz der erleichterten Betreuung ihrer Kinder durch den neuen Job gefiel ihr die Arbeit im Hotel insgesamt besser. Sie sprach auch während des Interviews noch von ihrem damaligen Chef in der Gegenwart: „Unser Chef ist spitze.“ Sie vermisst die Zeit im Hotel, ist jedoch mit der jetzigen Situation aufgrund der familienfreundlicheren Arbeitszeiten zufriedener und begründet auch dadurch ihre Entscheidung gegen den Tourismus.

Sie wägt für sich verschiedene Zukunftsoptionen hinsichtlich des weiteren Lebensverlaufs ab („ganz opfern kannst du dich auch nicht für die Familie“). Sie richtet ihre Entscheidungen aber vorerst vor allem nach den Bedürfnissen ihrer Familie aus. Trotz der persönlichen Schwierigkeiten versucht sie die Situation als Chance zu deuten. Sie schätzt die geregelten Arbeitszeiten („es ist einfach bequem für mich“, S. 8, Z. 12–13). Trotz ihrer Pläne, später Vollzeit zu arbeiten, ist sie sich nicht sicher, ob sie langfristig im Familienbetrieb bleiben wird. Es ist anzunehmen, dass sie sich nach mehr Unabhängigkeit von ihrer Familie sehnt. Eine Rückkehr in die Tourismusbranche scheint trotz Terezas Vorbehalten nicht unwahrscheinlich – familienfreundliche Arbeitszeiten vorausgesetzt. Entscheidend hierfür könnten ihre meist positiven Erlebnisse im Gastgewerbe sein.

Welche biographischen Erfahrungen zu bestimmten Selbstpräsentationen in der Gegenwart geführt haben, wird im folgenden Analyseteil untersucht. Dieser basiert auf einem Vergleich zwischen der Gegenwarts- und der Vergangenheitperspektive der Biographin.

4.2.1.4 Biographische Fallpräsentation

Tereza wird Ende der 1970er Jahre in einer ländlichen Gemeinde in der damaligen Tschechoslowakei geboren. Sie ist Einzelkind und wird in einem landwirtschaftlichen Umfeld groß. Die Biographin verliert mit neun Jahren ihre Mutter, woraufhin ihre Großmutter die Fürsorge übernimmt; der Vater wird nicht erwähnt. Trotz der tragischen Familiengeschichte fühlt sie sich im ländlichen Raum wohl und hat nicht vor, ihren Herkunftsort zu verlassen. Über diese Zeit berichtet sie wenig. Zweifellos stellen der Verlust der Mutter und in weiterer Folge ihre „unvollständige Familie“ zentrale Wandlungsmotive dar. Sie ist sich heute dessen bewusst, hat aber noch Schwierigkeiten, darüber zu sprechen. Bei Tereza zeigen sich im Laufe der erlebten Lebensgeschichte ein stetiges Bedürfnis nach einer eigenen Familie und die Suche nach einem familiären Umfeld – insbesondere am Arbeitsplatz. Des Weiteren äußert sich dies durch ihren Wunsch nach Zugehörigkeit zu einer Gruppe.

Sie besucht eine Fachschule für touristische Berufe und schließt diese mit Matura ab. Die Schulwahl entspricht jener ihrer Cousine, woraus sich schließen lässt, dass dieser Bildungsweg in ihrer Familie öfter vorkommt. Gleichzeitig präsentiert sich die Biographin als eine Person, die gerne mit Menschen arbeitet und im ländlichen Raum tätig sein wollte, wodurch sich auch die Schul- und Berufswahl begründen lässt. Ihr Wunsch, in den Bergen in einem Gastronomiebetrieb zu arbeiten, ist für sie schon in jungen Jahren bestimmend. Die Zeit ihres Schulabschlusses ist von politischen Umwälzungen geprägt. Durch die Samtene Revolution in der Tschechoslowakei öffnen sich die Grenzen. Das damalige Gesellschaftssystem erlebt sie nicht als einschränkend, sondern fühlt sich insgesamt in Tschechien sehr wohl. Die ersten Arbeitserfahrungen ihrer Cousine in Südtirol inspirieren die Biographin selbst ins Ausland zu gehen. Es kann angenommen werden, dass die Umbrüche in ihrem Umfeld neue Möglichkeiten nach ihrem Schulabschluss aufzeigten, derer sie sich zuvor nicht bewusst gewesen war. Ihre Neugierde und der Wunsch nach Veränderung wurden geweckt. Entgegen der Annahme, dass sie gleich nach dem Schulabschluss gemeinsam mit ihrer Cousine nach Südtirol ging, stellte sich im Laufe des Gespräches heraus, dass sie zuvor noch ein knappes Jahr in Tschechien arbeitete.

Inspiziert von den Bildern und Erzählungen ihrer Cousine über Südtirol, dem Wunsch, eine eigene Skihütte in den Bergen zu besitzen und der erleichterten Mobilität durch die Grenzöffnungen in Richtung Westen wuchs der Entschluss, für eine Saison ins Ausland zu gehen. Sie präsentiert sich als eine Person, die gerne in den Bergen, in ländlichen Gebieten leben wollte. Dies war ein zentraler Grund, warum sie sich für Südtirol begeisterte. Ihre Ausbildung, die Öffnung der Grenzen, ihre Lust, Neues zu entdecken, und nicht zuletzt die mangelnden finanziellen Mittel für eine touristische Reise nach Südtirol führten dazu, dass sie dort für eine Saison arbeitete. Südtirol war

für die Biographin eine exotische Destination, die es zu erkunden galt. Das Interesse hielt an, wodurch sie immer wieder für eine weitere Saison zurückkehrte. Die Biographin ist mit ihrer Entscheidung von damals zufrieden und froh, dass sie auch ohne ihre Cousine den Schritt wagte, ihren Herkunftsort zu verlassen. Trotz schwieriger Situationen ist sie sich heute bewusst, dass diese Erfahrung, allein ins Ausland zu gehen, sie stärker machte und sie dadurch einen besseren Zugang zur Aufnahmegesellschaft hatte als andere Migrant*innen.

Ihre erste Saison erlebt sie als sehr aufregend und arbeitsintensiv. Dass sich ihr Tätigkeitsfeld im Laufe der Saison von der Zimmerreinigung hin zum Service veränderte, interpretiert sie rückblickend als Folge des Fachkräftemangels in Südtirol und der geringen Attraktivität der Branche für die einheimische Bevölkerung. Dieser Aspekt wird auch später in ihrem Leben eine tragende Rolle spielen, da der Wunsch, Teil der ansässigen Bevölkerung zu sein, das Interesse beförderte die Branche zu wechseln. Für diese Annahme spricht, dass sie heute trotz ihrer Liebe zum Beruf nicht mehr im Tourismus tätig ist und mehrmals im Laufe ihrer Erzählungen auf Sichtweisen der einheimischen Bevölkerung über die Tourismusarbeit verweist. Auch hier ist zu erkennen, dass die Sehnsucht nach Zugehörigkeit sich auf ihren beruflichen Werdegang auswirkte.

Nach ihrer ersten Saison beschließt sie nach Südtirol zurückzukehren. Die Biographin findet erneut eine Saisonstelle mithilfe einer Arbeitsagentur im ländlichen Raum. Aus heutiger Sicht präsentiert sich die Biographin als naiv und unwissend. Sie sieht die ersten beiden Jobs als Arbeitsplätze, die sonst niemand wollte und wo ihr Nichtwissen ausgenutzt wurde. Heute ist sie sich bewusst, dass sie sich angesichts des Arbeitskräftemangels die Möglichkeit gehabt hätte, sich ihren ersten Arbeitsplatz auszusuchen. Gleichzeitig sieht sie die ersten beiden Saisonen als besondere Erfahrungen.

Ihren dritten Arbeitsplatz in einer familiengeführten Pension findet die Biographin über persönliche Kontakte; obwohl sich dieser wieder in der Peripherie befand, entschied sie sich dafür. Heute stellt sich Tereza als eine Person dar, die zwar zentral wohnen wollte, jedoch in Bezug auf den Arbeitsstandort flexibel war. Den gegenwärtigen Wunsch nach mehr Zentralität begründet sie mit Schwierigkeiten ihrer Kinder, Anschluss zu finden.

Über den Job in der Pension lernt die Biographin deutsch- und italienischsprachige Südtiroler*innen kennen. Sie fühlt sich das erste Mal zu Hause und als Teil einer Familie. Sie begründet dies dadurch, dass kein Unterschied hinsichtlich der Herkunft gemacht wurde, und durch ihre damalige Beziehung. Sie sah ihre Zukunft dort; auch heute noch vermisst sie die Zeit von damals. Die Trennung von ihrem damaligen Freund empfand sie als schmerzhaft, da damit auch ein Bruch mit der gesamten Gemeinschaft einherging. Noch heute empfindet die Biographin die Situation als schwierig, da die Trennung mit großer Wahrscheinlichkeit auf Diskriminierung vonseiten ihres Partners zurückzuführen ist und sich die Pläne, gemeinsam eine Familie zu gründen, zerschlagen haben. Ihre zwischenmenschlichen Erfahrungen führen dazu, dass sie sich einen neuen Job sucht. Da sie sich insgesamt in Südtirol wohl fühlt, entschließt sie sich zu bleiben. Erst einige

Jahre später wächst der Wunsch, in eine andere Region zu gehen. Ihre Berufserfahrungen sowie ihre Deutsch- und Italienischkenntnisse eröffnen ihr dabei neue Möglichkeiten.

Während sich die Biographin in ihrer ersten Zeit in Südtirol recht unsicher fühlt, steigt im Laufe der erlebten Lebensgeschichte ihr Selbstbewusstsein. Sie wird unabhängiger, fordert auch am Arbeitsplatz vermehrt ihre Rechte ein. Die Schwierigkeit der Arbeitgeber*innen, gut ausgebildetes Personal zu finden, kommt ihr hierbei entgegen. Den Ortswechsel zum Gardasee erlebt die Biographin als erfrischende Abwechslung. Durch die neue Arbeitsumgebung verbessern sich einerseits ihre Italienischkenntnisse und ihr gastronomisches Wissen, andererseits lernt sie dadurch neue Menschen kennen. Da ihr neuer Partner aus Südtirol stammt, beschließt sie, mit ihm dorthin zurückzukehren. Sie möchte nicht mehr im Tourismus arbeiten. Grund für den geplanten Sektorenwechsel ist der Wunsch nach mehr Freizeit und Work-Life-Balance. Der Sprung vom Tourismus in einen anderen Sektor gelingt jedoch nicht. Da sie nicht ohne Arbeit nach Südtirol zurückkehren möchte, nimmt sie erneut eine Stelle in einem Hotel in Südtirol an. Hier zeigt sich das Bedürfnis der Biographin nach Sicherheit und finanzieller Unabhängigkeit, wofür sie auch weiterhin in der Branche beschäftigt bleibt. Ohne Vorerfahrung in anderen Branchen wird der Wechsel erschwert. Später zeigt sich, dass dieser erst mithilfe sozialer Beziehungen möglich war.

Ihre Tätigkeit im Hotel gefällt ihr sehr gut und auch zum Zeitpunkt des Interviews – zwei Jahre nach Beendigung des Dienstverhältnisses – sieht sie sich noch als Teil des Teams. Die Möglichkeit, mitzugestalten, sich weiterzuentwickeln, die Teamarbeit im Hotel und die Arbeit mit Menschen erlebt sie als erfüllend. In jener Lebensphase bekommt sie mit ihrem Partner zwei Kinder. Diese Ereignisse ändern den Fokus von Tereza. Ihr Leben ist aufgrund ihrer (Familien-)Geschichte durch ein stetiges Bedürfnis nach Familie und Zugehörigkeit gekennzeichnet. Erwartungsgemäß konzentriert sie sich nun auf ihre Kernfamilie, möchte viel Zeit mit ihren Kindern verbringen und ihnen die Mutter sein, die sie selbst nie hatte. Die Biographin präsentiert sich als Familienmensch, womit der Job im Tourismus aus ihrer Sicht nicht mehr kompatibel ist. Trotz Freude am Beruf wechselt sie in den Betrieb der Schwiegereltern und beginnt als Bürokraft zu arbeiten. Sie präsentiert die neue berufliche Orientierung als Chance für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie als Gelegenheit, sich selbst weiterzubilden. Dennoch vermisst sie die Zeit im Hotel. Aus gegenwärtiger Sicht scheint es keine Option zu sein, in den Tourismus zurückzukehren. Unterschwellig schwingt bei der Schilderung des Branchenwechsels mit, dass sie – wie auch der Großteil der „einheimischen“ Bevölkerung – nicht (mehr) im Tourismus arbeiten möchte.

Durch die Familiengründung wird Tereza zudem klar, dass Südtirol ihre neue Heimat bleiben wird. Die Rückwanderung nach Tschechien war für die Biographin lange Zeit eine Option, deren Verwirklichung sie davon abhängig machte, ob und wo sie einen Lebenspartner für sich finden würde. Während des Interviews betont sie zudem, dass die Kultur in Südtirol jener in Tschechien sehr ähnlich sei. Gleichzeitig berichtet die Biographin von Benachteiligungen ihrer Kinder aufgrund des Migrationshintergrundes im ländlichen Raum. Während die periphere Wohnsituation

für sie im Nachhinein vorteilhaft für die gesellschaftliche Teilhabe war, da sie sich mit der lokalen Bevölkerung intensiv auseinandersetzen musste („es ging nicht anders“), sieht sie im ländlichen Kontext nun einen Nachteil für ihre Kinder.

4.2.1.5 Typenbildung

Beim Blick auf Terezas Situation und ihr Leben in Südtirol lassen sich unterschiedliche Aspekte von Handlungsfähigkeit oder Prozesse zur Herstellung von Agency erkennen. In Bezug auf die forschungsleitende Frage ist insbesondere der Arbeitskontext von besonderem Interesse, wenngleich dieser eng mit anderen Lebensbereichen und Erfahrungen der Biographin zusammenhängt.

Terezas Biographie ist zunächst stark von der **Migration nach und der Ankunft in Südtirol** bestimmt, die sich zu Beginn als eine Form des Tourismus, eines exotischen Abenteuers in der Fremde, darstellt. Die Migrationsentscheidung konstituiert hierbei einen biographischen Wendepunkt für die Biographin nach ihrem Schulabschluss, ist mit den gesellschaftlichen Umbrüchen in Tschechien, dem Fall des Eisernen Vorhangs verbunden und wurde durch die Nachfrage nach touristischen Arbeitskräften in Südtirol erleichtert, da Unternehmen gezielt Personal aus mittel- und osteuropäischen Ländern rekrutierten. Vorerfahrungen ihrer Cousine bestimmten zudem die Wahl des Ziellandes bzw. der Zielregion. Vor diesem Hintergrund erscheint der Entschluss, für eine bestimmte Zeit ins Ausland zu migrieren, als Möglichkeit, unbekannte Länder zu erkunden und die Tourismusbranche und -ausbildung der Biographin als Mittel, dies umzusetzen. Die **schwierigen Familienverhältnisse im Herkunftskontext** und die auf eine Saison beschränkte Arbeits- und Aufenthaltsmöglichkeit in Italien erleichterten die Entscheidung. Insofern gingen aus lebensgeschichtlicher Sicht mit der **Migration** ein Schritt des Erwachsenwerdens, der Emanzipation und ein **Zugewinn an Autonomie** einher. Die **Saisonarbeit im Tourismus** stellt in der Anfangszeit ein Mittel zur Erlangung und Sicherstellung von Unabhängigkeit dar. Die strukturellen Rahmenbedingungen, die durch die befristeten und an den Arbeitsplatz gebundenen Aufenthaltsgenehmigungen bestimmt waren (zwischen-staatliche Regelungen für Saisonarbeit), erwiesen sich für Tereza zu Beginn als ermöglichend und nützlich, um unterschiedliche Aspekte und Orte von Südtirol kennenzulernen. Die Tourismusarbeit bot mehr Flexibilität und die Chance auf internationale Arbeitserfahrung. Die Beschränkung des Aufenthalts auf den Beschäftigungszeitraum wurde folglich nicht als Einschränkung wahrgenommen, sondern als eine Gelegenheit, für kurze Zeit neue Erfahrungen zu sammeln. Durch die gesellschaftlichen Umwälzungen der damaligen Zeit und die staatlichen Regelungen boten sich für Tereza neue Handlungsspielräume.

Die Arbeitssuche wurde für Tereza durch **Arbeitsvermittlungsagenturen** erleichtert. Obwohl sie selbst entschied, die ersten beiden Arbeitsangebote ihrer Agentur in Südtirol anzunehmen, waren ihre Möglichkeiten dennoch weitgehend fremdgesteuert, da sie erst im Rückblick realisierte, dass sie auch andere Arbeitsplätze und -orte für sich beanspruchen hätte können. Die Arbeitssuche mithilfe von Agenturen war der einfachste und aus Sicht der Biographin sicherste Weg, eine Stelle

zu bekommen. Außerdem musste sie sich nicht um den Transfer von ihrem Herkunftsort nach Südtirol kümmern. Tereza arrangierte sich folglich mit den gesetzlichen Vorgaben vonseiten des italienischen Staates und den Arbeitsmöglichkeiten, die sich anfangs für sie in Südtirol boten. Die finanzielle Seite und die Arbeitsbedingungen waren sekundär. Hier zeigen sich die – in bestimmten Bereichen – geringen Ansprüche der Biographin zu jener Zeit.

Die erste Zeit in Südtirol war für Tereza von Diskrepanzen zwischen einem Gefühl der Selbstbestimmtheit und der **Schwierigkeit, im Aufnahmekontext zurechtzukommen**, geprägt. Der Anfang war schwierig, da sie einen Arbeitsplatz vermittelt bekam, der den eigenen Vorstellungen von Italien nicht entsprach, und sie sich plötzlich mit zwei Landessprachen konfrontiert sah, von denen sie nur eine beherrschte. Das Nicht-Beherrschen der italienischen Sprache und das Unbekannte des Aufnahmekontextes äußerten sich zunächst in Zurückhaltung, beispielsweise durch ihre Entscheidung, als Reinigungskraft im Hintergrund des Hotelbetriebes tätig zu sein, obwohl diese Arbeit unter ihrem Qualifikationsniveau lag. Die spätere Tätigkeit im Servicebereich wurde durch einen **Personalmangel** im Betrieb angestoßen, nicht durch aktives Zutun der Biographin. Ihre Außenseiterposition wurde durch den Bedarf an Arbeitskräften gewissermaßen aufgehoben. Da sich ihre Tätigkeiten bereits während der ersten Saison veränderten, waren diese Monate für die Biographin nicht einfach. Fehlende Kenntnisse über die Region (Mehrsprachigkeit) und eingeschränkte Sprachkompetenzen erschwerten den Anfang. Trotzdem ließen sie die Faszination für die kulturellen Begebenheiten, die Attraktivität der Region und gewisse Ähnlichkeiten zu ihrem Herkunftsort nach Südtirol zurückkehren.

Terezas Sprachkenntnisse bilden ein zentrales und wiederkehrendes Element in ihren Erzählungen. Im Gegensatz zur ersten Saison versuchte Tereza später gezielt, ihre Sprachkompetenzen zu verbessern. Neben den vorhandenen Deutschkenntnissen war vor allem das Erlernen von Italienisch und des Südtiroler Dialektes für die Biographin zentral. Zugleich wollte sie die Hintergründe und das Zusammenleben der Sprachgruppen in Südtirol besser verstehen. Dies skizziert Tereza anhand diverser biographischer Erlebnisse an Lebensmittelpunkten in und außerhalb von Südtirol und in Verbindung mit ihren Arbeitsplätzen. Sie setzte sich aktiv für die Verbesserung ihrer Sprachkenntnisse ein. Dies erfolgte insbesondere über den Arbeitsort und einen gezielten Austausch mit ihrem Arbeitsumfeld sowie über die Kontaktaufnahme mit der lokalen Bevölkerung. Der Spracherwerb verhalf zu mehr Eigenständigkeit. Hintergrundwissen zu Südtirol ermöglichte gleichzeitig, die Mehrsprachigkeit der Region und das Zusammenleben der Sprachgruppen besser zu verstehen. Die Steigerung der Selbstbestimmtheit zeigt sich exemplarisch bei der späteren Arbeitssuche ohne Zuhilfenahme einer Vermittlungsagentur oder bei Ausverhandlungen am Arbeitsplatz. Ihre erworbenen **Sprachfähigkeiten und (Alltags-)Wissen über Südtirol** bilden folglich eine wesentliche **Basis für ein selbstbestimmtes Leben** in Südtirol.

Ihr dritter Job in einer recht abgeschiedenen, familiengeführten Pension in Südtirol war von hoher Relevanz und besonders prägend für Terezas Leben. Das Arbeitsklima sowie die Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe bestärkten sie in ihrem Selbstbewusstsein. Während die Biographin

sich in den ersten Saisonen zurückgenommen hatte, begünstigte diese Erfahrung ihre Handlungsfähigkeit im Hinblick auf die weitere berufliche Laufbahn im Tourismus und ihr Leben in Südtirol. Auch die Präferenzen und Anforderungen an einen Arbeitsplatz veränderten sich. Durch die bessere Bezahlung bemerkte Tereza auch das erste Mal die finanziellen Vorzüge der Saisonarbeit. Das erhöhte Selbstbewusstsein lässt sich teilweise auf ihre Arbeitserfahrung und Sprachkenntnisse zurückführen. Doch waren insbesondere **ihre sozialen Kontakte und ihr Umfeld** ausschlaggebend. Die **Zugehörigkeit zu einer lokalen Gemeinschaft** war prägend; sie fühlte sich zu Hause und war glücklich. Gleichzeitig erlangte sie durch das soziale Umfeld, das sich durch die Kontakte am Arbeitsplatz entwickelte, **Selbstvertrauen** und wurde sich ihrer bisherigen Leistungen und Kenntnisse bewusst. Im Hinblick auf ihre damalige Trennung zeigt sich, dass sie nicht bereit war, für die geplante Familie ihren Migrationshintergrund und ihre Sprache zu verbergen. Sie wollte sich nicht zur Gänze angleichen und zog einen Schlussstrich. Aufgrund der gescheiterten Beziehung fühlte sie sich gezwungen, die Gemeinschaft zu verlassen.

Trotzdem befähigte das **soziale, familiäre Umfeld** jener Zeit sie dazu, das erste Mal selbstständig eine neue Stelle zu suchen. Der neue Job mit räumlicher Distanz zum alten Wohnort diente dabei der Neuorientierung und Weiterentwicklung; dies ist als Form der Trennungsbewältigung aufzufassen. Diese gelang nur teilweise, da sich Tereza nach wie vor gerne an jene Zeit zurück erinnert. Auch am neuen Arbeitsplatz, einer Hotelbar, fand sie durch ihr direktes Umfeld Bestärkung in dem, was sie tat. Ihr Arbeitgeber traute ihr viel zu und wusste ihre Arbeit zu schätzen. Zwar war sie froh darüber, doch stieg ihre Unzufriedenheit mit den Jahren aufgrund der hohen Arbeitsbelastung und ihrer fehlenden Privatsphäre im Hotel bzw. der sozialen Kontrolle durch den Chef. Der Wunsch nach mehr Freizeit und geregelten Arbeitszeiten wurde stärker. Trotz aktiver Versuche, am Arbeitsplatz etwas an der Situation zu ändern, war die einzige Option ein Arbeitsplatzwechsel. Ungeachtet ihrer Unzufriedenheit im Tourismus versuchte sie es wieder in der Branche, wenngleich sie dafür in eine andere italienische Provinz zog. Die bis dahin erworbenen Kompetenzen und sozialen Kontakte dienten dazu, ihren ursprünglichen Wunsch zu realisieren in einem ‚richtigen‘ italienischsprachigen Gebiet zu arbeiten. Sie nutzte die Zeit, um sich im Bereich der Gastronomie durch ihren Job weiterzubilden und ihre Italienischkenntnisse zu verbessern. Zu diesem Zeitpunkt lernte sie ihren aus Südtirol stammenden Ehemann kennen.

Nach der Saison suchte sich Tereza einen Job in Südtirol, in der Nähe des Herkunftsortes ihres neuen Partners. Sie präsentiert sich hierbei als aktiv Handelnde, die selbstbestimmt eine Stelle außerhalb der Tourismusbranche suchte. Das schlechte Image dieser und der Wunsch nach mehr gemeinsamer Freizeit mit dem neuen Lebenspartner hatten sie dazu motiviert. Der Sprung vom Tourismus in einen anderen Sektor gelang jedoch nicht. Da sie nicht ohne Arbeit nach Südtirol zurückkehren wollte, begann sie in einem Hotel in Südtirol zu arbeiten. Hier ist das **Bedürfnis der Biographin nach Sicherheit und finanzieller Unabhängigkeit** erkennbar, wofür sie auch weiterhin in der Branche beschäftigt blieb. Ohne Vorerfahrung in anderen Branchen wurde der

Wechsel zudem erschwert. Später zeigt sich, dass dieser durch die Nutzung sozialer Beziehungen möglich wurde.

Ihr neues Aufgabenfeld im Bereich der Gästebetreuung im Hotel, die Gestaltungsmöglichkeiten und die Arbeit im Team bereiteten ihr Freude. Ihre Beförderung zur Teamleiterin macht sichtbar, dass ihr Organisationsgeschick und Durchsetzungskraft zugetraut wurden. Tereza nutzte die **Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten**, die sich ihr boten. Ihre beruflichen Kompetenzen, ihr Fleiß und ihre Geschicklichkeit eröffneten ihr in der Branche neue Aufstiegswege, die sie anfangs nicht für realistisch gehalten hatte. Ihr bisheriges Berufsleben zeigt, dass Tereza durchaus erfolgsorientiert ist.

Ihre **Mutterschaft** bildete einen **zentralen biographischen Wendepunkt** für Tereza, wodurch sich ihre Präferenzen veränderten. Einerseits blieb sie länger am selben Arbeitsplatz, doch sie reduzierte ihre Arbeitsstunden und verzichtete bei ihrer Rückkehr auf die Teamleitungsfunktion, um mehr Zeit für ihre Kinder zu haben. An diesem Fall wird weiter deutlich, wie durch die veränderten Lebensumstände die Arbeitsbelastung der Biographin stieg. Diese beschreibt sie mit neu hinzugekommenen Aufgabenbereichen, die den Haushalt, die Erziehung der Kinder sowie ihre Rolle als Ehefrau umfassten. Es wurden **erhebliche Anpassungsleistungen** nötig, um alle Aufgaben erledigen zu können. Die Mehrfachbelastung zeigt die Verantwortlichkeiten außerhalb ihres Berufslebens und verweist auf diverse Rollenbilder, die durch die Gesellschaft vorgezeichnete sowie durch die Biographin gelebte Werte widerspiegeln. Sie möchte ihren Kindern die Mutter sein, die sie selbst nie hatte, und reproduziert dabei Erwartungen, die sie selbst an eine Mutter stellen würde. Dies schränkt die Möglichkeiten ihrer beruflichen Weiterentwicklung ein, wodurch der Fokus auf Tätigkeiten liegt, die optimal mit der privaten Sphäre vereinbar sind; sie wählt einen pragmatischen Zugang, um sich in den vorgegebenen Strukturen zurechtzufinden.

Terezas Biographie zeigt bis zum Zeitpunkt der Familiengründung, dass sie Konflikte und Widersprüche am Arbeitsplatz oder in der Region vorwiegend durch **Arbeitsplatzwechsel** aushandelte und diese lange Zeit mit **Ortswechseln** einhergingen. Da der erste Versuch, individuelle Lösungen für Problematiken im Job zu finden, bei ihrem dritten Arbeitsplatz scheiterte, kamen ihr die **Arbeitsmöglichkeiten im Tourismus** entgegen und beförderten erneut den Wechsel. Die Biographie war zu Beginn der Berufserfahrungen in Südtirol durch eine **erhöhte Mobilitätsbereitschaft** gekennzeichnet. Terezas Umzüge waren alle aktiv und selbstinitiiert. Erst die Familiengründung schränkte diese Handlungsmöglichkeit ein, bzw. wurde ein Ortswechsel schwieriger. Die fehlende Option bzw. reduzierte Handlungsfähigkeit durch die lokale Verankerung ihrer Familie äußert sich auch in ihren Aussagen zur aktuellen Wohnsituation, die sie für sich und ihre Kinder als einschränkend empfindet.

In Bezug auf ihren beruflichen Werdegang lotet Tereza nun alternative Handlungsoptionen in ihrer Wohnumgebung aus, wodurch schließlich auch der Branchenwechsel gelingt. Die Biographin nutzt durch aktives Zutun geschickt die Aus- und Umstiegsmöglichkeit über ihr **familiäres**

Umfeld. Der **Wechsel des Erwerbsmilieus** war nach zwanzig Jahren im Tourismus durch die Einstiegsoption im Betrieb der Schwiegereltern realisierbar. Tereza erweitert durch Zuhilfenahme ihrer Familie ihre Möglichkeitsräume vor Ort. Ihre berufliche Neuausrichtung begründet sich aber nicht allein durch die lokale Verankerung und ihren Wunsch nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf, sondern auch durch das negative Image touristischer Berufe unter der lokalen Bevölkerung sowie die Wahrnehmung ausländischer Arbeitskräfte im Tourismus. Der Wechsel korrespondiert mit ihrem Wunsch nach Zugehörigkeit. Im Verlauf von Terezas Leben **wird der touristische Kontext von einem zu Beginn ermöglichenden Rahmen** (Selbstbestimmtheit durch den Migrationsprozess und die Flexibilität der Saisonarbeit) **zu einer Beschränkung des Handlungsspielraums**. Dies äußert sich besonders stark nach der Familiengründung und zuvor durch die steigende Unzufriedenheit aufgrund der Arbeitsbedingungen und -belastungen.

Trotz des angespannten Verhältnisses zur Schwiegermutter und des eingeschränkten Kontakts zu Menschen außerhalb des Familienverbandes wird der neue Job mit einem künftig größeren Handlungsspektrum assoziiert (neue Kompetenzen, Berufserfahrung außerhalb des Tourismus). Zur Zeit des Interviews dient die neue Arbeit vorwiegend als Mittel der Existenzsicherung und nicht zur Selbstverwirklichung. Tereza besitzt dementsprechend wenig Spielraum für eigene Wünsche und Vorstellungen und passt sich an die Gegebenheiten an. Ihre Agency projiziert sie in die Zukunft, in eine Zeit, in der ihre Kinder sie weniger brauchen werden.

4.2.2 „Und so habe ich das überstanden“

Die Präsentation des Falles *Lada* ist – wie die nachfolgenden Fallrekonstruktionen – durch eine ergebnisorientierte Darstellung charakterisiert. Dazu wird zunächst der Fall entlang biographischer Ereignisse anhand zentraler Hypothesen und ausgewählter Zitate zusammenfassend dargestellt und anschließend die Typenbildung präsentiert. Ladas Lebensgeschichte wurde ausgewählt, da sie im Gegensatz zu Tereza keine touristische Ausbildung genoss, sondern erst später in ihrem Leben den Entschluss fasste, im Tourismus zu arbeiten. Sie war zuvor im Gesundheitsbereich tätig. Während Tereza über lange Zeit den touristischen Kontext zu verlassen versuchte, sah Lada in diesem eine Möglichkeit, in Südtirol zu bleiben. Lada wuchs in einer ländlichen Umgebung in der Slowakei auf und kam in den 2010er Jahren freiwillig nach Italien.

Der Kontakt zu Lada konnte über das Schneeballprinzip hergestellt werden. Der Interviewtermin wurde telefonisch im September 2018 vereinbart. Lada wählte für das Interview eine Bar in einem öffentlichen Park in der Provinzhauptstadt Bozen aus. Es war ein sonniger Nachmittag. Lada war pünktlich und begann nach dem ersten ‚Hallo‘, bereits über die Situation von Migrant*innen in Südtirol zu sprechen („hier sind viele Einheimische ein bisschen gegen Ausländer“) und verglich diese mit ihren Erfahrungen in Österreich (sie lebte dort für einige Jahre). Weiter erwähnte sie, dass das Interview für sie zeitlich kein Problem darstellte, da sie nur vormittags arbeitete und auch „nicht so viele Leute kennt“. Nach einer kurzen Unterbrechung durch die Getränkebestellung

beim Kellner erläuterte ich meine Forschungsmotivation und den Ablauf des Interviews. Das Gespräch dauerte mit Vor- und Nachbesprechung etwa drei Stunden. Zum Interviewzeitpunkt war Lada 45 Jahre alt, lebte seit knapp fünf Jahren in Südtirol und arbeitete in der Gastronomie. Sie war von der Slowakei über Österreich in die Region gekommen.

4.2.2.1 *Biographische Fallpräsentation*

Lada kam Anfang der 1970er Jahre in einem strukturschwachen Gebiet der heutigen Slowakei zur Welt. Sie wuchs in einer ländlich und doppelsprachig-geprägten Gegend an der Grenze zu Ungarn auf: „...bei uns werden auch beide Sprachen gesprochen, die ungarische [...] und die slowakische“ (S. 5, Z. 39). Lada ist Einzelkind. Sie war aus ihrer gegenwärtigen Sicht „ein bisschen verwöhnt“ und hatte eine „sehr, sehr glückliche Kindheit“. Im Alter von zwölf verliert die Biographin ihre Mutter. Sie verstarb an Krebs. Der Tod ihrer Mutter war ein Schlag für die Familie. Ihr Vater wurde anschließend alkoholkrank; sie erlebte diese Zeit als besonders „schlimm“. Sie verarbeitete den Verlust ihrer Mutter erst einige Jahre später, denn „das Leben geht weiter“. Jene Zeit war durch die Sorge um den Vater und sie betreffende Sorgerechtsfragen geprägt. Sie war 17 Jahre alt, als das Gericht die Fürsorge ihrem Onkel übergab. Sie berichtet nüchtern über die Vergangenheit, doch die Erlebnisse prägen sie nachhaltig. Lada sucht weiterhin den Kontakt zu ihrem Vater, möchte die Verbindung aufrechterhalten und eine Stütze für ihn sein. Die Krebserkrankung und der Tod der Mutter sowie die Alkoholsucht des Vaters motivieren die Biographin zu einer Ausbildung als Krankenpflegerin. Die Berufswahl wird von ihr nicht begründet, doch die geschilderten einschneidenden Erlebnisse lassen darauf rückschließen.

Lada ist 18 Jahre alt und besucht die erste Klasse der Krankenpflegeschule als ihr Vater einen Schlaganfall erleidet und pflegebedürftig wird. Zwei Jahre später absolviert sie ein Praktikum für ihre Pflegeausbildung im Krankenhaus ihres Herkunftsortes. Ihr Vater wird im selben Zeitraum ins Krankenhaus eingeliefert und verstirbt dort nach kurzer Zeit vor ihren Augen. Die Biographin präsentiert sich als „reifer“ als zum Zeitpunkt des Verlustes der Mutter, verweist aber durch ihre Erzählungen dennoch auf eine sehr schwierige Zeit. Zum einen wirkte sich der Tod auf ihre schulischen Leistungen aus: „[...] dann ist es bei mir ein bisschen runter gegangen in der Schule, aber Gott sei Dank habe ich so gute Freunde gefunden, was mich wieder hinaufgebracht hat“ (S. 1, Z. 20–21). Zum anderen begann sie erst dann, auch den Verlust ihrer Mutter zu verarbeiten: „Ich habe alles gehabt, nur meine Mama habe ich nicht gehabt.“ Die traumatischen Erlebnisse, die prägend für ihre späteren Migrationsentscheidungen sind, bewältigt die Biographin mithilfe ihres sozialen Umfeldes.

Nach Abschluss ihres Praktikums beginnt Lada im selben Krankenhaus in der chirurgischen Abteilung zu arbeiten. Jene Zeit ist durch politische Umwälzungen geprägt, der Eisernen Vorhang fällt und die Tschechoslowakei löst sich 1992 auf. Lada geht in ihrer Stegreiferzählung nicht auf jene Ereignisse ein. Erst später beschreibt sie die Teilung der Tschechoslowakei: „Wir waren

damals mit Tschechien zusammen. (1) Wir sind Tschechoslowakei gewesen. Super alles, wunderschönes Land, Wirtschaftliches sehr gut. (1) Einmal in der Politik entscheiden sich: ‚Trennen wir uns. Wir brauchen nicht Tschechei, wir brauchen nicht Slowakei‘“ (S. 15, Z. 34–36). Lada sieht durch die Auflösung vor allem wirtschaftliche Nachteile für die Slowakei. Wie sie die Spaltung zur damaligen Zeit erlebte und inwieweit sich diese auf ihre Lebensgeschichte auswirkte, geht aus dem Interview nicht direkt hervor; dennoch scheint sie dort eine Ursache für wirtschaftliche Schwierigkeiten in der Slowakei zu sehen. Das Land besaß aus ihrer Sicht nur noch kleinere Betriebe und „ein bisschen“ Landwirtschaft („das war alles“). Ungeachtet dessen arbeitet Lada weiter im Krankenhaus. Nach etwa fünf Jahren (Mitte der 1990er) wechselt sie von der chirurgischen Abteilung in die Geriatrie. Ihr gefällt ihr Arbeitsplatz, sie fühlt sich wohl. Sie arbeitet dort für mehr als zehn Jahre und hatte auch vor, dort zu bleiben.

Wirtschaftlich war das Land seit Mitte der 2000er Jahre von Wirtschaftswachstum gekennzeichnet. Besonders der Beitritt der Slowakischen Republik zur Europäischen Union im Jahr 2004 führte zu einem Rückgang der Arbeitslosigkeit und einem Wirtschaftsaufschwung. Trotz dieser positiven Entwicklung ist die Slowakei durch große regionale Disparitäten charakterisiert, die sich vor allem in einem starken ökonomischen Ost-West-Gefälle äußern (Außenwirtschaftscenter Bratislava, 2021). Während im wirtschaftlich starken Westen rund um die Hauptstadt Bratislava der Wohlstand stieg, profitierten im Osten nur größere Städte. Das Gefälle besteht nach wie vor: „Und natürlich das Leben ist schön dort und du verdienst auch sehr gut. Auf der anderen Seite, der Ost-Seite, ist nichts. Tote Hose. Und ich komme aus der Ost-Seite“ (S. 16, Z. 42–44). Jene Aspekte spielten für Lada lange Zeit keine Rolle, denn sie fühlte sich in ihrem Herkunftsort wohl und hatte einen Job, der ihr gefiel.

Durch die weltweite Wirtschaftskrise 2007/08 kam es zu ersten Einsparungen im Gesundheitssystem. In Ladas Krankenhaus wurden Abteilungen geschlossen und viele ihrer Arbeitskolleg*innen, Ärzt*innen und Pfleger*innen wanderten aufgrund von Arbeitsplatzverlust, gleichbleibenden Löhnen und steigenden Preisen ins Ausland ab. Die Veränderungen in ihrem Umfeld beobachtet Lada mit Sorge. Auch einige ihrer Freundinnen, mit denen sie in der Geriatrie zusammenarbeitete, gingen ins benachbarte Österreich und arbeiteten im Bereich der 24-Stunden-Pflege. Über ihre ehemalige Oberschwester bekommt auch sie ein solches Arbeitsangebot. Die Biographin beschreibt die Situation als eine für sie unerwartete: „dann ein Sonntagnachmittag 2008 klingelt das Telefon zu Hause“. Sie geht nicht weiter auf die Gründe für das Angebot ein, doch liegt die Vermutung nahe, dass Lada entweder kurz vor der Entlassung stand oder bereits arbeitslos war. Sie hat aufgrund von fehlenden Sprachkenntnissen Bedenken die neue Stelle anzunehmen, entscheidet sich aber dennoch dafür und beginnt im September 2008 als Pflegehelferin. Die gestiegene Unsicherheit infolge der wirtschaftlichen Anspannung und der veränderten Lebensumstände sowie die berufliche Umorientierung vieler Personen in ihrem sozialen Umfeld sind prägend für ihre Entscheidung ins Ausland zu gehen. Es ist anzunehmen, dass die auf jeweils einige Wochen beschränkte Tätigkeit als 24-Stunden-Pflegerin und die Möglichkeit, am Herkunftsort zu

bleiben, die Entscheidung begünstigten: „Dann natürlich bist du drei Wochen draußen [in Österreich] und drei Wochen hast du Pause zu Hause. So funktioniert das. (2) Oder zwei Wochen bist du zu Hause. Dann kommt eine Kollegin und ersetzt dich“ (S. 1, Z. 37–39). Zuvor absolvierte sie einen Deutschkurs, der ihr die Arbeit erleichtern sollte. Die konkrete Vermittlungstätigkeit übernahm eine Agentur. Lada präsentiert die Arbeit als eine gute Alternative zu ihrer vorhergehenden Tätigkeit im Krankenhaus. Neben der Erwerbsmöglichkeit war ebenso das höhere Einkommen ein Grund für die Arbeit in Österreich: „Damals in der Slowakei habe ich schon gewusst, dass ich nach [Österreich] gehe wegen der Arbeit, natürlich wegen dem Verdienst auch. (1) Weil da war es nicht egal, ob du 9.000 slowakische Kronen verdienst im Monat oder 1.000 Euro. [...] Und als ich das erste Mal von Österreich nach Hause kam, dann habe ich auf einmal 13.000 slowakische Kronen gehabt! Für mich [war das] unglaublich viel Geld, das Dreifache fast. (1) Dann weißt du, was du zu Hause immer verdient hast. (1) Ich war echt komplett überrascht. Da habe ich verstanden, warum alle draußen sind. (2) Natürlich würdest du nicht für 5.000 slowakische Kronen Dienste machen und laufen und Patienten heben, und alles, wenn du draußen für 24 Stunden, für zwei Wochen das Dreifache verdienst“ (S. 7, Z. 33–40). Zudem war sie in der Slowakei nicht angebunden: „[...] weil ich bin alleine gewesen, ich habe alleine gewohnt. Für mich war das egal“ (S. 10, Z. 13). Die Biographin präsentiert sich als sehr flexibel.

Die damalige Zeit erlebte sie dennoch als schwierig, war aber froh eine „ruhige“ Patientin betreuen zu können und berichtet von diversen Geschichten ihrer Kolleginnen. Sie beschreibt die Tätigkeit der 24-Stunden-Pflege ausführlich: „Du hast nur die zwei Stunden frei, nicht mehr. (2) Und wenn die Patientin schläft, dann kannst du am Abend ein bisschen Fernsehen schauen. Und das ist alles. Sonst hast du da nichts. 24-Stunden-Pflege, da hast du nichts, nur drei Wochen, oder sogar einen Monat Arbeit“ (S. 10, Z. 6–10). Während ihrer zwei-, bis dreiwöchigen Pause in ihrem Herkunftsort half sie zeitweise in einem Lebensmittelgeschäft aus. Nach zwei Pflegegeschichten in Österreich verstarb ihre Patientin. Laut Agentur gab es auch keinen unmittelbaren Bedarf an weiteren Pflegekräften. Obwohl Lada sich in Bezug auf den Arbeitsplatzverlust souverän präsentieren möchte („das war lustig“), war sie zu jenem Zeitpunkt verzweifelt: „Aber das kann nicht sein, ohne Geld zu Hause.“ Lada ist für mehrere Monate arbeitslos und sucht mithilfe von Bekanntschaften nach einem neuen Job in Österreich. Eine Freundin vermittelt ihr im selben Ort, wo sie als Pflegerin gearbeitet hatte, eine Stelle in einem Altersheim. Dort arbeitet sie für viereinhalb Jahre. Die erste Zeit erlebt Lada als „sehr, sehr schwierig“ und begründet dies nicht durch die Art der Tätigkeit oder das Umfeld, sondern durch die Sprachbarriere, insbesondere durch die Schwierigkeit, medizinische Ausdrücke und Medikamentenbezeichnungen in deutscher Sprache zu erlernen. Lada besucht mehrere Sprachkurse für Pflegeberufe. Rückblickend stellt sie fest: „Manchmal habe ich mich selber gewundert: ‚Wie hast du das gemacht?‘“ (S. 2, Z. 13).

Insgesamt fühlt sich die Biographin in ihrem neuen Umfeld sehr wohl, sie ist selbstbewusst und findet dort ein neues Zuhause. Dies spiegelt sich auch in zukunftsgerichteten Äußerungen, da sie nach wie vor jene Stadt als Zufluchtsort betrachtet und bereits jetzt für die Zeit ihrer Pension in

Erwägung zieht. Ihr gefällt der Ort auch aufgrund der Nähe zu ihrem Herkunftsort und der guten Verkehrsanbindung („das war eine super Verbindung“).

In jener Zeit lernt sie während eines Sportevents in ihrem Wohnort ihren jetzigen Lebenspartner, einen Südtiroler, kennen. Es entwickelt sich eine ernsthafte Beziehung und sie reist 2012 das erste Mal nach Südtirol. Nach einigen Monaten der Fernbeziehung trifft Lada die Entscheidung, zu ihrem Freund zu ziehen. Der Entschluss fiel ihr nicht leicht, doch sie erlebte die Beziehung auf Distanz als belastend und anstrengend und ihr Partner konnte bzw. wollte aufgrund von gesundheitlichen Problemen seiner Mutter zum damaligen Zeitpunkt nicht nach Österreich auswandern. Es liegt nahe, dass Lada angesichts ihrer eigenen traumatischen Erlebnisse ihren Freund bei der Pflege seiner Mutter unterstützen wollte. Sie kündigt im selben Jahr ihren Job in Österreich und zieht Anfang 2013 nach Südtirol.

Der Ortswechsel und die erste Zeit waren für die Biographin besonders schwierig und von Perspektivlosigkeit gekennzeichnet. Ihre Arbeitslosigkeit und der erschwerte Arbeitsmarktzugang im Gesundheits- und Pflegebereich durch Regelungen in Bezug auf die Mehrsprachigkeit der Region entmutigten sie und verkomplizierten ihren Verbleib in Südtirol. Die Arbeitssuche erfolgte über unterschiedliche Wege. Ein Gespräch mit einer zuständigen Person der ‚Abteilung Arbeit‘ in Bozen bezüglich einer Stelle in einem der Südtiroler Krankenhäuser war besonders prägend. Sie bekam keine Auskunft in Deutsch und wurde auf die für öffentliche Stellen vorausgesetzte Zweisprachigkeitsprüfung Italienisch-Deutsch hingewiesen, ohne die in Südtirol keine Einstellung stattfindet. Der Besuch des Amtes verunsicherte Lada, wobei sie den Frust über den „Misserfolg“ des Gespräches bzw. die systemischen Hürden in Südtirol, eine öffentliche Stelle zu bekommen, auf die zuständige Beamtin projiziert: „Und eine blöde Kuh ist dort, eine italienische blöde Kuh. Sie hat gleich zu mir gesagt: ‚Nein, was willst du, ohne italienische Sprache geht es nicht in Südtirol, in öffentlichem Dienst zu arbeiten.‘ (1) Ich soll einen Kurs machen und nach dem Kurs soll ich mich noch einmal melden. Sehr hilfsbereit... (1) Sie hat gesagt, weil ich Ausländerin bin, es steht ‚geboren in Slowakei‘, mein Name ist ein anderer. Und meine Familie zu Hause [in Südtirol] hat gesagt: ‚Nein, das hat nichts damit zu tun, dass du Ausländerin bist, aber in öffentlichen Diensten brauchst du die Zweisprachigkeitsprüfung dafür“ (S. 10, Z. 28–34). „Ich bin viereinhalb Jahre draußen [in Österreich] gewesen und solche Situationen, wie [sie hier] mit mir reden, sowas habe ich nicht erlebt. (1) Die waren so unfreundlich, so kalt... (2) echt“ (S. 11, Z. 5–6). Die ablehnende Haltung und die Äußerungen der Beamtin erlebt sie als diskriminierend. Bis heute kann sich die Biographin nicht besonders mit der italienischen Sprache anfreunden, fühlt sich oftmals benachteiligt und verweist auf gewisse Diskrepanzen im Südtiroler System, die sie anhand ihrer eigenen Erfahrung im Krankenhaus unterstreicht: „Und wo ist die Zweisprachigkeitsprüfung? Im Krankenhaus sowieso, weil da sprechen sie mit dir Italienisch, automatisch. [...] Röntgen auf Italienisch, Traumatologie Italienisch, komplett alles in italienischer Sprache. (1) Dort [in Bozen] fragen sie dich überhaupt nicht, ob du italienische oder deutsche Sprache willst, überhaupt nicht“ (S. 10, Z. 34–39).

Im Anschluss an ihr Erlebnis beim Amt besuchte Lada einen dreiwöchigen Italienischkurs, um ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu erhöhen. Gleichzeitig bewarb sie sich in diversen Altersheimen in Südtirol. Ein Bewerbungsgespräch blieb aufgrund ihrer fehlenden Italienischkenntnisse erfolglos. Ladas Motivation, die Sprache zu lernen, reichte für die Stelle nicht aus. Im Vergleich zu ihrer ersten Arbeitserfahrung in Österreich, wo man ihr die Zeit gegeben hatte, die deutsche Sprache zu lernen, war der Versuch, in Südtirol jenen Tätigkeiten nachzugehen für Lada frustrierend. Bis heute ist es für sie nicht nachvollziehbar, warum ihr die Arbeitsmöglichkeit aufgrund fehlender Italienischkenntnisse verweigert wurde („Ich kann nicht in zwei Monaten perfekt Italienisch sprechen, das geht leider nicht“). Trotz Unterstützung von ihrem Freund und dessen Familie blieb die Arbeitssuche in ihrem Fachgebiet ohne Erfolg. Während die Biographin in Österreich sehr selbstbewusst war, ist ihre Zeit in Südtirol durch Verunsicherung geprägt — einerseits, da sie nicht ihrem bisher erlernten Beruf nachgehen kann, andererseits aufgrund der Mehrsprachigkeit. Ihr fehlen ihr alter Job und ihre Freund*innen, wodurch es ihr schwerfällt, sich auf die neue Situation und die Region einzulassen. Zwischenzeitlich wollte sie mehrmals wieder nach Österreich zurück („unglaublich schlimm“, „so verzweifelt“). Die Biographin präsentiert sich als unsicher und gleichzeitig froh über die Unterstützung ihres Partners und seiner Familie. Sie scheint sich unabhängig von der Arbeitssituation wohlfühlen, weshalb sie trotz der Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt und mit der italienischen Sprache nach anderen Lösungswegen sucht: „Und dann habe ich gesagt: O.k., wenn ich nichts finde als Krankenschwester, um meinen Beruf weiterzumachen, dann muss ich es in der Gastronomie probieren. Zimmermädchen, oder ich weiß nicht. (2) Einfach um reinzukommen. (1) Damit ich auch die Sprache höre“ (S. 3, Z. 9–12). Andere Bereiche waren für Lada aufgrund der Art der Tätigkeit nicht von Interesse: „Ich halt es nicht acht Stunden aus vor dem Computer sitzen. (1) Ich halte das nicht aus. Ich will das nicht“ (S. 12, Z. 3–4). Aber auch andere Tätigkeiten kamen für Lada nicht infrage, wie sie mittels einer nachgezeichneten Konversation mit ihrem Partner veranschaulicht: „Dann was soll ich machen? – ‚Gehst du in die Küche arbeiten?‘ – ‚Ich gehe nicht in die Küche arbeiten, ich kann das nicht. Ich gehe nicht Teller spülen. Wenn dann echt Zimmermädchen. Weil sonst, putzen von der Wohnung muss ich zu Hause auch, dann Zimmer zu putzen ist fast gleich. Dann ist zusätzlich noch das Bad.‘ – ‚Probieren wir das, o.k.? Wenn du das nicht schaffst, dann hörst du auf.‘ Haben wir ausgemacht, o.k., wenn das nicht geht oder zu viel wird, höre ich auf“ (S. 11, Z. 16–20). Die Biographin präsentiert sich als eine Person, die nicht genau wusste, was sie wollte; doch wie sich später im Nachfrageteil zeigt, war ihr zu diesem Zeitpunkt bereits klar, dass der Tourismus eine für sie interessante Branche darstellte, da sie dort Tätigkeiten ausüben konnte, die ihr nicht fremd waren. Außerdem wurde deutlich, dass Lada gerne mit Menschen arbeitet und keinem Bürojob nachgehen wollte. Es kann angenommen werden, dass die Arbeit im Tourismus als einzige für die Biographin attraktive und greifbare Alternative zu ihrer vorhergehenden Tätigkeit wahrgenommen wurde. Es war ihr zudem wichtig, eine Beschäftigung zu finden und finanzielle Unabhängigkeit zu erlangen bzw. beizubehalten. Die Tourismusbranche war somit ein guter Kompromiss; sie zog die Tourismusarbeit der Arbeitslosigkeit vor.

2013 findet Lada online eine ausgeschriebene Stelle als Zimmermädchen in einem Hotel. Sie bewirbt sich und beginnt kurz darauf, dort zu arbeiten. Die Probezeit von einem Monat nimmt sie als sehr herausfordernd wahr. Sie fühlt sich einerseits unsicher, da der Arbeitgeber die zu erbringende Leistung genau begutachtet („alles kontrolliert“, „musst du nachputzen“, „hat mich zurückgeschickt“). Andererseits ist sie froh, ohne Arbeitserfahrung den Job bekommen zu haben: „Ich habe gesagt: ‚Ich habe noch nie Zimmer geputzt. Ich weiß nicht, wie wird das.‘ Er hat gesagt: ‚Das ist kein Problem‘“ (S. 11, Z. 22–23). Nach einer gewissen Zeit hat sie die Aufgaben verinnerlicht. Dennoch erlebt sie jenen Probemonat als sehr anstrengend, da sie selbst zu Beginn die körperliche Arbeit und die zu erbringende Leistung unterschätzt: „Weil zu Hause habe ich geputzt und wenn du im Hotel putzen musst, das ist ein unglaublich großer Unterschied! (1) Und das Schlimmste ist, du bist alleine im Zimmer. [...] Du hast alleine einen Stock mit 17 Zimmern und du musst die abreisenden und bleibenden Zimmer bis 14 Uhr schaffen. Manchmal das ging, dass die ersten Gäste um halb neun das Zimmer verlassen, dann konntest du um halb neun das Zimmer haben. Manchmal, wenn es eine Gruppe gewesen ist, dann war das Zimmer schon um sieben frei. Dann konntest du um sieben schon anfangen. (2) Aber es war körperlich unglaublich schwer. Ich war es gewohnt, Patienten aufzuheben und so weiter und ins Bett bringen, aber das war unglaublich. Meine Hände und meine Füße sind kaputtgegangen. Ich bin nach Hause gekommen nach der Arbeit und ich habe so Schmerzen in den Händen gehabt vom Putzen. (2) Und alleine für ein Zimmer hast du 20 Minuten. Was ist das?“ (S. 3, Z. 21–30). Den Zeitdruck und die körperlichen Strapazen erlebt die Biographin als besonders belastend. Hinzu kommt der fehlende Kontakt zu anderen Menschen („[...] du hast mit niemandem zu reden. (1) Nur beim Mittagessen mit den paar Leuten und das ist alles.“). Sie ist unglücklich und körperlich erschöpft („Zimmermädchen ist echt eine schwierige Arbeit“). Rückblickend ist für die Biographin klar, dass anfangs die fehlende Routine ihr den Job erschwerte, doch aufgrund von fehlendem Personal alle Beschäftigten im Bereich der Zimmerreinigung überarbeitet und überlastet waren. Sie halfen sich zwar gegenseitig, um die Betten und Zimmer rechtzeitig herzurichten, doch ansonsten erlebte Lada den Job als recht einsam: „Und kein Kontakt zu Leuten. Die Leute verlassen das Zimmer, dann hast du Grün, dann gehst du rein, dann machst du das Zimmer, dann gehst du weiter“ (S. 5, Z. 17–18).

Nach knapp zwei Jahren wird die Biographin von ihrem Partner ermutigt, etwas an der Situation zu ändern. Kurz darauf kündigt sie und erläutert ihrem damaligen Chef die Gründe für ihre Entscheidung: „Weil ich schaffe das nicht weiter, für mich ist das zu viel, ich bin das nicht gewohnt.“ Und: „weil so mache ich keine Fortschritte. Und so kann ich die italienische Sprache auch nicht lernen“. Nach anfänglichem Unverständnis und Enttäuschung vonseiten des Arbeitgebers („zuerst hat er mich noch angeschrien“) versucht dieser sie davon zu überzeugen, im Hotel zu bleiben und bietet ihr eine Anstellung als Frühstücksbedienung an. Entgegen ihrem Vorsatz, nicht mehr im selben Hotel zu arbeiten, nimmt Lada das Angebot an und tritt einen Monat später die Stelle im Service an.

Die Kündigung von Lada und anderen Angestellten („viele sind gegangen“), die anhaltende Unzufriedenheit und hohe Arbeitsbelastung des Personals veranlassten den Arbeitgeber dazu, die Situation im Bereich der Zimmerreinigung zu verbessern und mehr Leute einzustellen: „Jetzt hat er eine ganz andere Methode. (1) Weil damals sind wir zu viert gewesen, jetzt sind sie zu sechst. Weil er hat dann mit der Zeit kapiert“ (S. 11, Z. 38–39).

Der Positionswechsel im Hotel ist für die Biographin von hoher Relevanz, da das Engagement des Arbeitgebers, sie im Betrieb zu halten, Anerkennung für die bisher geleistete Arbeit zeigt und ab jenem Zeitpunkt ihre berufliche Neu- und Umorientierung beginnt. Ihr Selbstbewusstsein wird dadurch gestärkt. Sie erlebt ihre neue Rolle und Entwicklungsmöglichkeit im Service als Chance, sich beruflich weiterzubilden und ihre Sprachkenntnisse in Italienisch und Deutsch zu verbessern. Es kann angenommen werden, dass sie sich selbst und ihrem Umfeld beweisen wollte, dass sie dazu in der Lage war. Trotz der Betonung ihrer Unsicherheiten aufgrund der Hürden, mit denen sie sich am Arbeitsmarkt konfrontiert sah, präsentiert sich die Biographin als eine Person, die gelernt hat, selbstsicherer zu agieren: „Ich glaube, ein bisschen der Mut hat gefehlt bei mir. In [Österreich] war ich so selbstbewusst, sehr. Und hier nicht“ (S. 12, Z. 20–21). Oder: „Ich glaube, manchmal brauche ich ein bisschen für mich selber ein bisschen mehr Mut“ (S. 7, Z. 5–9).

Die erste Zeit im Service nimmt sie als herausfordernd wahr: „Die erste Woche war Katastrophe. (1) ...mit dem Tableau, ich war nicht sicher und so... (2) Aber weißt du im Service ist es wieder was ganz anderes. Ich musste eine Lösung finden damit ich ein bisschen besser lerne die Sachen zu tragen und so“ (S. 4, Z. 9–11). Lada möchte ihre neue Aufgabe gut machen und zu ihrer eigenen Zufriedenheit umsetzen, weshalb sie beschließt, sich in dem Bereich fortzubilden. Gleichzeitig möchte sie ihren Chef aus Dankbarkeit für diese „Möglichkeit“ nicht enttäuschen („es war eine unglaublich nette Situation von ihm, dieses Angebot“).

Sie nimmt an einem Grundlagenkurs einer Tourismusfachschule teil. Den Kurs erlebt sie als besonders und verbindet damit „so schöne Erinnerungen“ und viel Spaß: „Da lernst du Getränke zu machen, da lernst du Käse zu servieren, der war echt ganz, ganz toll. Der ganze Kurs ging im Dialekt: ‚Inni, oni, aufi, schaumal, kimm.‘ (1) Der war toll, echt! (1) Das sind Erinnerungen, die bleiben. Und wenn ich die Fotos anschau, dann fange ich manchmal an zu lachen [...]“ (S. 4, Z. 17–19). „Es war unglaublich lustig dort. Wir haben so viel gelacht“ (S. 13, Z. 18). Lada sieht heute den Kurs als ein Schlüsselereignis ihrer Zeit in Südtirol: „Ich glaub das hat für mich viel gebracht. Es hat mir die Lust gebracht, hier zu bleiben und das weiterzumachen.“ (S. 4, Z. 14–15). Dennoch präsentiert sich Lada auch im Zusammenhang mit den Kursen als unsicher („voll gezittert, (1) [ich war] rot wie eine Paprika“). Zugleich ist sie sehr stolz auf ihre Leistungen und konnte sich durch den erfolgreichen Abschluss selbst etwas beweisen („es ist alles gut gegangen“). Zudem erlebte sie die Kurse als etwas Besonderes, da sie dort „die einzige Ausländerin“ war. Sie war nur mit ‚Einheimischen‘ zusammen und hatte keine Probleme mit der italienischen Sprache oder mit dem Südtiroler Dialekt. Durch die Betonung des Hintergrundes der Kursteilnehmer*innen äußert sich

indirekt der Wunsch nach Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe außerhalb des familiären Umfeldes ihres Partners. Im Laufe der Interviews verweist die Biographin mehrmals auf die lokale Bevölkerung und versucht sich gezielt von anderen Migrantengruppen oder ausländischem Tourismuspersonal zu distanzieren: „Weil manchmal passen sie überhaupt nicht zur Kultur. Ich bin auch hergekommen, aber ich versuche immer, mich anzupassen. (1) Nach fünf Jahren immer noch, zu dieser Kultur und zu diesen Leuten, und die [aus Albanien] überhaupt nicht“ (S. 18, Z. 3–5). Oder: „Ich bin nicht wie die anderen: ‚Jetzt gehen wir nach Südtirol ein bisschen was verdienen und nach fünf Jahren kommen wir wieder nach Hause und kaufen ein Auto.‘ (1) So bin ich nicht“ (S. 7, Z. 18–19).

Ihre Beziehung mit einem deutschsprachigen Südtiroler und ihr soziales Umfeld in Südtirol sind insgesamt von Vorteil für Lada („Es wird zu Hause Südtiroler Dialekt gesprochen“, „Ich verstehe komplett alles“, „Sie haben mich echt ganz gut unterstützt“). Die Biographin präsentiert sich als eine Person, die guten Rückhalt hat und auch gerade mithilfe ihres sozialen Umfelds ihre Sprachkenntnisse verbessern konnte. Auch ihr neuer Job hilft ihr dabei.

Kurz nach ihrem ersten Kurs beginnt Lada im Restaurant des Hotels zu arbeiten. Sie war bis zum Zeitpunkt des Interviews dort beschäftigt. Die Erzählungen über jene Zeit sind vorwiegend von der Gegenwartsperspektive bestimmt. Zusätzlich ihrer dieser Tätigkeit bildet sie sich nebenbei ständig weiter (Aufbau-, Sommelierkurse, Aromaschule): „Und wenn ich etwas sehe, das interessant ist, schreibe ich mich ein und das mache ich dann“ (S. 5, Z. 1–2).

Mit Blick auf die Arbeit im Restaurant präsentiert sich die Biographin nach wie vor als eine Person mit wenig Selbstvertrauen: „[...] ich habe mich voll geschämt, weil es ungewohnt war“ (S. 6, Z. 18). Zum Zeitpunkt des Interviews versteht sie ihre Unsicherheit als Folge des Gästekontaktes („vielleicht war es der Kontakt mit den Leuten“); sie erlebte es als ungewohnt und unangenehm, männliche Gäste zu bedienen: „Die ersten zwei Wochen waren schon jeden Tag rot. Ich musste immer die Männer bedienen. Ich habe schon zu meinem Kollegen gesagt: ‚Machst du das mit Absicht?‘“ (S. 6, Z. 21–23). Es kann angenommen werden, dass sich die Biographin durch die Art der Gäste und den Umgang mit ihr eingeschüchtert und peinlich berührt fühlte („habe mich geschämt“). Ob Lada schlecht behandelt oder belästigt wurde, lässt sich aus ihren Aussagen nicht eindeutig ableiten. Zudem war sie durch ihren Hintergrund verunsichert: „Wenn du den Mund aufmachst, wissen sie, du bist nicht aus Südtirol. (1) Vielleicht deswegen auch wegen der Enttäuschung die paar Monate im Restaurant, auch wenn ich die einheimischen Gäste bedient habe. Und dann: ‚Nein, wir warten lieber auf [den Chef]‘“ (S. 12, Z. 24–26). Wie auch an anderen Stellen der Biographie wird hier der Wunsch nach Zugehörigkeit und Anerkennung deutlich. Die ablehnende Haltung der Gäste belastet sie. Sie fühlt sich ungerecht behandelt. Dies zeigt sich auch bei anderen Aussagen zur lokalen Bevölkerung: „Aber die Südtiroler haben ein bisschen die Nase hoch“ (S. 6, Z. 31). In Bezug auf ihren Arbeitgeber macht sie hingegen positive Anmerkungen: „Und das Positive ist auch, oft ist er gekommen: ‚Ah, packst du das? Ich glaube, das packst du!‘ Und dann habe ich von den anderen gehört: ‚Er ist unglaublich zufrieden mit dir.‘ Und

das war so eine positive gute Energie für mich“ (S. 14, Z. 7–9). Ihr scheint ihre neue Aufgabe sehr zu gefallen. Neben der Anerkennung vonseiten des Chefs spielt jene der Gäste eine wesentliche Rolle: „Jetzt gibt es [Lada] schon auch. Jetzt kennen sie meinen Namen“ (S. 12, Z. 36). Sie präsentiert sich zum Zeitpunkt des Interviews als selbstsicher: „Und jetzt kann ich sagen, die letzten zwei Jahre sind schon ein bisschen besser gegangen, ein bisschen leichter für mich“ (S. 6, Z. 31–32). „Vielleicht deshalb, weil bei mir der Überblick über die Leute anders geworden ist. (1) Und vielleicht auch deshalb, weil hier unglaublich viele Ausländer sind, aus verschiedenen Nationalitäten auch, es ist egal aus der Slowakei oder aus Ungarn oder aus Polen oder aus der Ukraine“ (S. 6, Z. 34–37). Ihr Wissen über die lokale Bevölkerung scheint ihr bei ihrer Arbeit im Restaurant und im Alltag zu helfen. Gleichzeitig begründet sie den „anderen Umgang“ der ‚einheimischen‘ Gäste durch den vermehrten Kontakt der lokalen Bevölkerung mit Menschen mit unterschiedlichen Migrationshintergründen. Dieser beeinflusst folglich das Verhalten und die Einstellung der Bevölkerung ihr gegenüber positiv (Kontakthypothese).

Lada ist mittlerweile in Südtirol angekommen. Die positiven Erlebnisse der letzten Jahre infolge ihrer beruflichen Umorientierung helfen ihr über die Zeit und motivieren sie, in Südtirol zu bleiben und weiterzumachen. Während die ersten Erfahrungen bei der Jobsuche und die Arbeit als Reinigungskraft ihr geringes Selbstwertgefühl noch verstärkt hatten, gewann sie durch die neue Arbeitsmöglichkeit und die Erlebnisse im Service und bei der Weiterbildung wieder an Selbstvertrauen. Die Biographin arbeitet nicht mehr im Hintergrund des Hotels und die Arbeit bereitet ihr Freude. Diese Darstellung dominiert die Gegenwartsperspektive der Biographin. Während sie sich zum Zeitpunkt des Interviews zufrieden präsentiert, berichtet sie aber auch von Situationen, in denen sie alles ‚hinschmeißen‘ möchte. Einerseits erlebt sie den neuen Job oftmals als stressig oder ärgert sich über die Gäste im Restaurant oder beim Frühstück („Manchmal könnte ich auf jemanden schießen“, S. 14, Z. 17). Andererseits vermisst sie die Arbeit im Krankenhaus. Eine Rückkehr in den medizinischen Bereich erscheint jedoch unwahrscheinlich: „Aber jetzt ist es schon schwierig auch, nach fünf Jahren, meinen Beruf weiterzumachen. (1) Ich habe unglaublich viele Sachen vergessen, die Ausdrücke, die medizinischen“ (S. 6, Z. 34–35).

Ihre Selbstpräsentation ist von diversen Ambivalenzen gekennzeichnet. Dies zeigt sich unter anderem durch ihre Selbstdarstellung in der Haupterzählung, Äußerungen in Bezug auf die Zukunft und Hypothesen, die sie über ihre Vergangenheit im Nachfrageteil anstellt. Zum einen betont die Biographin, ihr neues Zuhause gefunden zu haben: „Wenn jemand gesagt hätte: [...] ‚Wo ist für dich nach Hause jetzt?‘ Das ist auch eine gute Frage jetzt. Und ich habe gesagt: ‚Es tut mir leid, aber in Südtirol.‘ Das kann ich jetzt schon sagen, in Südtirol. (1) Nicht in der Slowakei. Das ist echt mit der Zeit, dass wenn man mehr Mut hat und mehr Geduld hat, dass es sich mit der Zeit alles so verändert“ (S. 8, Z. 11–14). Bei Aussagen zu ihrem sozialen Umfeld spricht sie zudem von der eigenen Familie. Dies zeigt, dass sie sich wohlfühlt. Zudem dominiert die Auseinandersetzung mit ihrer Kündigung und den letzten Jahren in Südtirol: „Wo wäre ich jetzt? Ich glaube,

in [Österreich]. Sicher! Ich sage, zu 99 %. Weil... (1) so ohne Arbeit wäre ich hier nicht angekommen. (2) Oder vielleicht in einem anderen Restaurant. (1) Ich weiß es nicht, keine Ahnung“ (S. 14, Z. 3–5). „Und so habe ich das überstanden. Weil ansonsten denke ich, hätte ich meine Sachen gepackt und wäre 2013 zurück nach [Österreich] gegangen. (1) Ich habe unglaublich viele Leute kennengelernt, seit ich im Restaurant bin“ (S. 5, Z. 2–4). Sie konnte ein soziales Netzwerk auch unabhängig von ihrem Partner aufbauen. Die neue Position gibt der Biographin demnach eine Perspektive für ihre Partnerschaft und sichert ihre Unabhängigkeit in Südtirol, die ihr sehr wichtig ist. Gewisse Zweifel bezüglich ihrer Zukunft in Südtirol sind dennoch geblieben, wie die Erwägungen einer Rückkehr nach Österreich veranschaulichen. In diesem Zusammenhang wird auch ihre Auseinandersetzung mit der Slowakei als Herkunftsort deutlich, die angesichts ihrer Familiengeschichte und des dort stark reduzierten sozialen Umfelds nur mehr als Urlaubsort Relevanz hat („Es gibt niemand draußen. Meine Eltern sind gestorben, keine Geschwister“).

Aufgrund ihrer Beziehung hofft sie, dass es mit der neuen Arbeit in Südtirol funktioniert, denn „die letzten zwei Jahre sind wirklich sehr schöne Jahre gewesen“. Neben der Möglichkeit, bei ihrem Partner zu bleiben, betont sie die Vorzüge der Tourismusarbeit gegenüber der Krankenpflege: die „junge, saubere Atmosphäre“, „muss nicht Patienten waschen“ oder das gute Trinkgeld. Sie betont: „[...] lieber bleibe ich in der Gastronomie als Kellnerin“ (S. 7, Z. 8–9). Die Beziehung änderte ihren Fokus. Auch wenn sie gerne nach Österreich zurückgehen würde, wäre dies nur gemeinsam mit ihrem Partner eine Option für die Zukunft: „Nach [Österreich] würde ich gerne zurückgehen, echt. Die Mentalität, der Humor, die Freunde, die ich gehabt habe. (1) Bis heute habe ich diesen Kontakt und ab und zu fahre ich gerne mit dem Zug nach [Österreich]. Ich würde gerne zurück nach dort gehen. (2) Entweder mein Freund muss dann sagen: ‚Ich komme mit dir.‘ Aber zurück gehen nach Österreich sicher. In die Slowakei nicht“ (S. 7, Z. 41–S. 8, Z. 2). Eine weitere Möglichkeit ist der Verbleib in Südtirol. Wenngleich die Zukunft noch Unsicherheiten birgt, hofft Lada, dass „alles gut laufen“ wird, und blickt den nächsten Jahren positiv entgegen.

4.2.2.2 *Typenbildung*

Ladas Erzählungen von ihrem Lebensabschnitt in Südtirol verweisen auf unterschiedliche Kontexte, in denen sich Aussagen über ihre Handlungsfähigkeit treffen lassen. Vor ihrer Zeit in Südtirol gab es mehrere kritische Lebensereignisse, die sich auf den weiteren Verlauf der Biographie auswirkten. Der plötzliche Tod ihrer Mutter sowie die damit in Verbindung stehende Alkoholkrankheit und spätere Pflegebedürftigkeit des Vaters waren für ihren beruflichen Werdegang in der Krankenpflege zentral. Der Tod beider Eltern führte zu einem vollständigen Zusammenbruch des Familiengefüges. Sie blieb als Einzelkind allein zurück. Trotz der schwierigen Zeit schaffte es Lada ihre Ausbildung abzuschließen. Ihr soziales Umfeld, Freund*innen und Arbeitskolleg*innen gaben ihr Halt. Sie arbeitete für lange Zeit im selben Krankenhaus und fühlte sich wohl. Durch

Einsparungen im Gesundheitssystem veränderten sich die Rahmenbedingungen. Viele Arbeitskräfte und auch einige ihrer Freundinnen und Arbeitskolleg*innen wanderten ins Ausland ab. Ladas Biographie ist stark von den sich verändernden Lebensumständen in ihrem sozialen Umfeld und am Arbeitsplatz dieser Zeit geprägt.

Ein besonders hervorstechendes Element sind ihre **sozialen Netzwerke und Beziehungen**. Diese begünstigten insbesondere ihre Entscheidung ins Ausland zu gehen und dort Arbeit zu finden. Ihre Kontakte wurden zu einer **(transnationalen) Handlungsressource**, mit deren Hilfe es möglich war, Arbeit in der 24-Stunden-Pflege über eine Vermittlungsagentur in Österreich zu bekommen und gleichzeitig im Herkunftskontext verankert zu bleiben. Sie verliert nach kurzer Zeit ihren Job, da die Patientin verstirbt. In der ersten Zeit der Arbeitslosigkeit fühlt sie sich machtlos, möchte an der Situation etwas ändern und sucht mithilfe von Bekannten wieder einen Job in Österreich. Über eine Freundin findet sie ihre spätere Stelle in einem österreichischen Altenheim. Durch den Umzug nach Südtirol verändert sich ihr sozialer Kontext. Wenngleich ihre sozialen Kontakte in Österreich und zum Teil in der Slowakei weiter bestehen bleiben, schränkt sich das soziale Umfeld in Südtirol zu Beginn auf ihren Lebenspartner und seine Familie ein.

Die **Anfangszeit in Südtirol** gestaltet sich für Lada als schwierig. Sie fühlte sich unwohl, da sie die Region nicht kannte. Ihre erste Zeit vergleicht sie mit jener in Österreich. Das anfängliche Zurechtkommen war in beiden Ländern nicht einfach, aber in Südtirol war es besonders schwer. Die Zweisprachigkeitsvoraussetzung für die Arbeit in Südtirols Gesundheits- und Pflegebereich empfindet sie als einschränkend. Sie ist sich der Bedeutung der Sprache als Mittel der Teilhabe bewusst, doch reicht die Motivation, die italienische Sprache zu erlernen, nicht aus, um als Krankenpflegerin arbeiten zu können. Die fehlenden Sprachkenntnisse und die Schwierigkeiten der Arbeitsfindung implizieren ein **Gefühl der Machtlosigkeit**, ausgelöst durch die gesellschaftlichen Beschränkungen durch **das System der Zweisprachigkeit**. Mit Unterstützung ihres Lebenspartners und seiner Familie sucht sie aktiv nach Arbeitsstellen im Pflegebereich (Bewerbungen, Arbeitsamt) – was trotz ihrer persönlichen Fähigkeiten, der Ausbildung und Arbeitserfahrung als Krankenpflegerin ohne Erfolg bleibt. Damit geht auch ein Gefühl der **Diskriminierung und Benachteiligung aufgrund ihres Migrationshintergrunds** einher. Dies äußert sich beispielsweise durch Aussagen der Befragten über ihren Geburtsort oder ihren slowakischen und damit fremd klingenden Namen, die sie als zusätzliche Hürde bei der Arbeitssuche wahrnimmt.

Lada hebt in ihren Erzählungen zu Südtirol immer wieder die Bedeutung der beiden Landessprachen Italienisch und Deutsch hervor. Während die deutsche Sprache und der Südtiroler Dialekt für sie kein Problem darstellen (jahrelanger Aufenthalt in Österreich, ihr Partner ist deutschsprachiger Südtiroler), betont sie die **Probleme, ohne Italienischkenntnisse** zurechtzukommen. Dies äußerte sich zunächst besonders stark bei der Schwierigkeit, einen Arbeitsplatz im erlernten Beruf zu finden, oder bei Behördengängen. Sie war auf die sprachliche Unterstützung ihres Lebenspartners oder die Zweisprachigkeit ihres Umfeldes angewiesen. Diese Hürden und Abhängigkeiten von anderen Personen motivieren Lada dazu die Sprache zu erlernen und aktiv ihre

Situation zu verbessern. Gleichzeitig entwickelt sie auch eine Abneigung gegenüber der italienischen Sprache, da sie gerade zu Beginn durch ihre fehlenden Kenntnisse am Südtiroler Arbeitsmarkt benachteiligt wurde.

Das Finden einer Arbeit stellt sich als wichtigste Aufgabe für Lada dar, um in Südtirol bleiben zu können. Die (finanzielle) **Unabhängigkeit und Absicherung** (Pensionsanspruch) durch die Ausübung ihres (oder eines) Berufes ist für die Biographin von besonderer Relevanz. Ein passender Job ermöglicht Lada vor allem, bei ihrem Partner und längerfristig in Südtirol zu bleiben. Den vorhergehenden Lebensmittelpunkt in Österreich sieht sie als Zufluchtsort, sollte es nicht möglich sein, in Südtirol selbstbestimmt leben zu können; die **Rückwanderung wird zur Handlungsoption**. Da ihre aktiven Bemühungen um einen Arbeitsplatz im Gesundheitsbereich an den Rahmenbedingungen scheiterten und sie der Ohnmacht, nicht arbeiten zu können, entgegen wollte, orientierte sich Lada – auch mit Hilfe ihres Partners – um **Alternative Arbeitsmöglichkeiten** wurden ausgelotet. Für sie stand fest, dass sie weiter mit Menschen arbeiten wollte. Kurz danach begann sie in einem Hotel als Reinigungskraft zu arbeiten. Die **Tourismusarbeit und der Wechsel des Erwerbsmilieus** helfen Lada zurück in ein **selbstbestimmtes Leben und ermöglichen gesellschaftliche Teilhabe**. Sie ist anfangs zufrieden, da sie in der Anstellung auch die Chance sieht, die italienische Sprache zu erlernen und andere Leute kennenzulernen. Die Wechselwirkungen zwischen der eigenen, individuellen Selbstbestimmtheit und sozialen Determinierungen werden hier evident.

Nach kurzer Zeit tritt Ernüchterung ein. Der Job war anstrengender als anfangs gedacht, die **Arbeitsbedingungen waren unzumutbar** (körperliche Anstrengung, hohe Arbeitsbelastung und Zeitdruck) und der Kontakt zu anderen Menschen fehlte (Arbeit im Hintergrund, tendenziell allein). Nach zwei Jahren beschließt sie – bestärkt durch ihre Südtiroler Familie – zu kündigen. Der Rückhalt ihres sozialen Umfelds bekräftigt sie in ihrer Entscheidung. Sie kommuniziert ihre Wünsche und Vorstellungen von einem guten Arbeitsplatz und macht ihren Arbeitgeber auf bestehende Probleme und Schwierigkeiten im Betrieb aufmerksam. Das erhöhte Selbstbewusstsein und die **Entwicklung ihres Handlungsvermögens** lassen sich einerseits durch ihren familiären Rückhalt erklären, andererseits durch ihr Bedürfnis, etwas an ihrer Situation zu ändern. Lada will die Weichen für ihre Karriere neu stellen. Da sich die Beschäftigung negativ auf ihre Lebenssituation auswirkte und es aus ihrer Sicht nicht mehr „schlimmer“ werden konnte, wird gleichzeitig jede potenzielle Stelle mit einer Verbesserung der aktuellen Rahmenbedingungen assoziiert. Die **unterschiedlichen Szenarien für ihre Zukunft** (Wechsel des Betriebs oder der Tätigkeiten, Rückkehr nach Österreich) bieten Orientierung sowie ein Gefühl der Sicherheit und ermöglichen Lada, einen Schlusstrich zu ziehen.

Die Bitte ihres Arbeitgebers, im Hotel zu bleiben, und das damit einhergehende Angebot in den Servicebereich des Betriebes zu wechseln, überraschten Lada. Wenngleich jene ‚Problemlösung‘ eine **direkte Folge ihrer Kündigung** war, unterstreicht sie das Wohlwollen des Arbeitgebers, ihr eine alternative Position im Service anzubieten. Es war eine Option, mit der sie sich bis dahin

nicht auseinandergesetzt hat, aber mittels derer sie ihren Zielen näherkommen konnte (Kontakt zu Arbeitskolleg*innen und Gästen; Steigerung des Sprachgebrauchs). Durch die ihr entgegengebrachte Wertschätzung vonseiten des Arbeitgebers in Bezug auf ihre bisherigen Leistungen und die Ermutigung, im Hotel zu bleiben, beschließt sie, das Angebot anzunehmen. Die **Arbeitsumgebung** wurde für Lada zu einem ermöglichenden Rahmen. Sie bildet sich aktiv und mit Unterstützung des Arbeitgebers konstant weiter, um fehlende Unsicherheiten im Job zu beseitigen. Das Feedback des Chefs, ihre ersten Erfahrungen im Service und die regelmäßigen Weiterbildungen wirken sich positiv auf ihre Selbstwahrnehmung und Handlungsfähigkeit aus. Seither erweitert sie ihre Handlungsmöglichkeiten insbesondere durch **kontinuierliche Fortbildungen** sukzessive. Diese Neuorientierung erlaubt ihr, zusätzlich ein soziales Netzwerk außerhalb des beruflichen und familiären Umfelds aufzubauen. Besonders wesentlich ist für sie der Austausch und Kontakt mit ‚Einheimischen‘. Die Zugehörigkeit zur Aufnahmegesellschaft, speziell der deutschen Sprachgruppe, scheint für Lada essenziell zu sein. Auch die Art und Weise, wie sie von den sie umgebenden Menschen wahrgenommen wird, ist für sie von hoher Bedeutung. Dies zeigt sich bei den Weiterbildungen, wenn sie positives Feedback zu ihren Kenntnissen des Südtiroler Dialektes bekommt oder von Gästen als Südtirolerin bezeichnet wird. Hier offenbart sich der hohe Stellenwert, den Zuordnungen zur Ingroup (zum ‚Wir‘ gegenüber den ‚Anderen‘) für das Wohlbefinden der Biographin haben.

Der Tourismusjob und die damit verbundenen Weiterbildungsoptionen bzw. der touristische Rahmen boten für Lada nicht nur die Chance, sich finanziell abzusichern, sondern sich selbst in einem anderen Berufszweig weiterzuentwickeln und bei ihrem Partner zu bleiben. Zum Interviewzeitpunkt blickte sie teils noch wehmütig auf ihre Jahre in Österreich zurück und sah eine Rückwanderung als bestehende Handlungsoption, doch Südtirol wurde vermehrt Bestandteil ihrer Zukunftspläne.

4.2.3 „Sie wissen nicht zu schätzen, was man leistet“

Radus Fall wird wie die vorhergehende Fallrekonstruktion anhand einer ergebnisorientierten Darstellung geschildert. Radus Lebensgeschichte war für die Typenbildung von Interesse, da er im Gegensatz zu Tereza und Lada nicht über ‚legale Wege‘ seinen Herkunftsort verließ, sondern über die sogenannte Balkanroute versuchte, nach Italien zu kommen. Erst über einen langjährigen Aufenthalt in Griechenland konnte er offiziell einreisen. Er genoss wie Lada keine touristische Ausbildung, gelangte aber über sein technisches Wissen und persönliche Kontakte in die Branche. Auch er wuchs in einem strukturschwachen, von Landwirtschaft geprägten Gebiet auf.

Der Kontakt zu Radu wurde über einen persönlichen Kontakt hergestellt. Der Interviewtermin wurde telefonisch im September 2018 festgelegt, als Treffpunkt wurde ein öffentlicher Platz gewählt. Da sich Radu um etwa dreißig Minuten verspätete, begab ich mich in eine nahe gelegene Bar und wartete dort auf ihn. Nach seiner Ankunft erläuterte ich die Motivation der Untersuchung und den Ablauf des Interviews. Radu versuchte sich als abgeklärt und gelassen zu präsentieren,

doch er wirkte nervös. Trotzdem betonte er, dass Anonymität für ihn nicht wichtig sei. Er hätte nichts zu verstecken und viel zu erzählen („Ich weiß nicht, wo ich anfangen soll...“, „Wie viele Giga hast du? [lacht]“). Das Interview dauerte knappe drei Stunden und wurde auf Italienisch geführt. Am Ende des Gespräches kam ein Freund von Radu hinzu. Mit Vor- und Nachbesprechung dauerte das Treffen etwa vier Stunden. Radu war zum Interviewzeitpunkt 38 Jahre alt und lebte – mit einigen Pausen dazwischen – bereits zwölf Jahre in Südtirol. Er kam von Rumänien über Griechenland nach Italien und hatte, wie Lada, mehrfache Migrationen in unterschiedliche Länder erlebt.

4.2.3.1 *Biographische Fallpräsentation*

Radu kommt als eines von fünf Kindern zu Beginn der 1980er Jahre in der damaligen Sozialistischen Republik Rumänien zur Welt. Seine Eltern haben einen ukrainischen Hintergrund; sie sprechen kaum Rumänisch. Es ist nicht klar, ob sie vor seiner Geburt von der Ukraine nach Rumänien zogen oder selbst dort als Mitglieder der ukrainischen Minderheit aufwuchsen. Laut seinen früheren Dokumenten ist er „geboren in Rumänien, Nationalität ukrainisch“. Nach der Rumänischen Revolution 1989 bekam er neue Dokumente und war seitdem „rumänisch“. Für ihn scheint sein Hintergrund weniger wichtig, auch wenn sich dieser auf seine Mobilitätsfreiheit auswirkt und er im Verlauf seines Lebens dadurch Vor- und Nachteile erfährt.

Radu wächst in ärmlichen Verhältnissen auf. Seine Kindheit verbringt er auf dem Land („wir waren Bauern“), sein Vater ist gelernter Tischler. Die mehrmalige Verwendung des Begriffs „Bauer“ im Gesprächsverlauf lässt darauf schließen, dass er damit (teils mit negativer Konnotation) Menschen assoziiert, die in ländlichen Gegenden leben. Über seine Mutter spricht er nur in Zusammenhang mit ihren Sprachkenntnissen, ansonsten wird sie nicht thematisiert. Die Beziehung zum Vater ist nicht einfach („Er hat mir nie geholfen. Er ist der biologische Vater, aber ein abwesender“, S. 4, Z. 5). Der Vater trinkt viel und wird gegenüber seinen Kindern handgreiflich: „[...] weil er war etwas gewalttätig, als er getrunken hat, man konnte nicht zu Hause bleiben“ (S. 4, Z. 26). – „Deshalb war es für uns ein schwieriges Leben, weißt du?“ (S. 4, Z. 34–35). Radus erlebte Lebensgeschichte ist stark von der Beziehung zu seinem Vater und dem Wunsch nach Anerkennung geprägt. Dies zeigt sich auch im späteren Verlauf seines Lebens („man hilft ihm, ihm fehlt nichts, aber er gibt dir nicht mal Respekt“, S. 4, Z. 21), insbesondere durch sein Bedürfnis nach Wertschätzung und Respekt im beruflichen Leben.

Nach Abschluss der Pflichtschule sammelt Radu mit dem Verkauf von Himbeeren eigenständig Geld für seine weitere Ausbildung („so hatte ich Geld für die Einschreibung“). Er meldet sich an einer weiterführenden Schule an. Nach kurzer Zeit bricht er diese ab und arbeitet – wie sein Vater – als Tischler. Später beginnt Radu eine dreijährige Ausbildung als Elektriker und schließt diese erfolgreich ab. Die Schul- und Berufswahl scheint eng mit dem beruflichen Werdegang des Vaters verbunden zu sein. Die Entscheidung, einen anderen Handwerksberuf zu erlernen, kann sich durch den Wunsch begründen, sich vom Vater abzugrenzen. Die politischen Veränderungen als

Folge der Rumänischen Revolution erwähnt Radu anfangs nicht. Erst am Ende des Gespräches verweist er darauf, dass früher alles besser gewesen sei: „Alles falsch. Alle sind geflohen. Wenn etwas nicht passt, hauen alle ab. (1) Wenn früher etwas nicht gegangen ist, dann musste man zu Hause bleiben. (1) Aber vorher hat es funktioniert. Zur Zeit des Kommunismus war alles tausendmal besser“ (S. 24, Z. 23–24). Radu ist davon überzeugt, dass der Führer der Sozialistischen Republik von kapitalistischen Kräften ermordet wurde und sich durch das neue System für den rumänischen Staat die Situation im Land verschlechterte („wir hatten keine Staatsschulden“, „er [der Präsident] hatte keinen Profit durch dieses Land“, „Wir waren das einzige Land, das Bio-Weizen ins Ausland schickte“).

Mit zwanzig wird er zum Militärdienst berufen. Um diesem zu entgehen, beschließt er sein Herkunftsland zu verlassen: „Viele Leute liefen davon weg, waren fünf Jahre lang draußen und leisteten dann kein Jahr mehr Militärdienst. [...] Und ich dachte, ich kann auch so schlau sein, ich gehe weg, damit ich nicht ein Jahr absitze... Ich verliere nicht, weißt du, weil man geht dorthin und ein Jahr ist vergeudet. (1) Deshalb bin ich von zu Hause geflüchtet“ (S. 1, Z. 31–32). Entgegen der Annahme, dass der Biograph aus wirtschaftlichen oder familiären Gründen das Land verließ, ist der verpflichtende Wehrdienst ausschlaggebend. Radu präsentiert sich bei seinen Erzählungen über seine Kindheit in und Flucht aus Rumänien als souverän und abgeklärt, wenngleich die Zeit eine schwierige war und die Lebensbedingungen in Rumänien den Entschluss, den Herkunftsort zu verlassen, stark mitprägten. Zudem waren Emigrationen in Radus Umfeld „normal“ („alle sind geflohen“).

Fest entschlossen, nach Italien zu gehen, verlässt Radu Rumänien Ende der 1990er Jahre. Die Ausreise war schwierig: „Man konnte nicht rumreisen, da gab es noch keine Visa [...]. Man konnte nicht ins Ausland. (1) Wir sind schwarz gekommen, wie die aus Afrika mit dem Boot. (1) Nur bei uns gab es kein Meer, wir sind zu Fuß gekommen“ (S. 1, Z. 2–4). Radu macht sich mit drei Freunden auf den Weg. Der Biograph berichtet ausführlich über seinen ersten Fluchtversuch und seine Erlebnisse. Warum Italien seine Wunschdestination darstellte, erwähnt er hingegen nicht. Es kann angenommen werden, dass er von seinen Freunden, mit denen er sich auf die Flucht begab, und dem allgemeinen Wandertrend in Richtung Italien inspiriert wurde, denn Ende der 1990er Jahre wurde das Land zu einer Hauptdestination für rumänische Emigrant*innen. Der erste Versuch, Rumänien zu verlassen, endet für Radu jedoch an der kroatisch-serbischen Grenze. Er und seine Freunde werden von der Polizei festgenommen. Der Biograph beschreibt die Situation aus heutiger Sicht als abenteuerlich und präsentiert sich als souverän. Er kam vor ein serbisches Gericht und musste für zwei Wochen in „eine Art von Gefängnis“ (S. 2, Z. 19) in Serbien. Seine Aussagen dazu sind von Ambivalenzen gekennzeichnet („dort war es nicht schlecht“, „es war keine schöne Zeit“). Doch genoss er aufgrund seines ukrainischen Hintergrundes und seiner Sprachkenntnisse Vorteile gegenüber anderen Rumänen im Gefängnis („die waren schlechter gestellt“). Nach den zwei Wochen wurde er nach Rumänien abgeschoben. Die Rückreise erfolgte mit dem Zug und sollte unter polizeilicher Begleitung stattfinden, aber: „Die

Polizei hat uns im Zug unser ganzes Geld genommen und dann haben sie uns gehen lassen, wohin wir wollten“ (S. 2, Z. 29–39). Es kann angenommen werden, dass sie deshalb keine Probleme mit den rumänischen Behörden hatten.

Zurück in Rumänien sammelt Radu über diverse Tätigkeiten, die der Biograph nicht weiter ausführt, Geld für den zweiten Versuch, das Land zu verlassen. Das nächste Ziel war Griechenland. Die Entscheidung, dorthin zu gehen, begründet er dadurch, dass es einfacher war, nach Griechenland zu kommen, als nach Italien: „Weil mein Traum war es, zuerst hierher [nach Italien] zu kommen, das heißt... ich konnte nicht, also gehe ich auch nach Griechenland, wenn es einfacher ist, dorthin zu kommen“ (S. 1, Z. 24–25). Es kann angenommen werden, dass die Tatsache, dass Radus Onkel bereits in Griechenland war, zu dieser Annahme führte. Nach einem Monat Fußweg über Serbien und Mazedonien kam er mit einer Gruppe von sechs Leuten „zum Glück“ über die griechische Grenze („In der Nacht sind wir gegangen, am Tag haben wir geschlafen. Alles zu Fuß“ (S. 2, Z. 32–33)). Eine andere Gruppe wurde am selben Grenzübergang festgenommen, wodurch sie den Grenzbeamten entwischen konnten. Während er den ersten Fluchtversuch ausführlich darstellte, beschreibt er den zweiten Fluchtweg nur kurz, denn er bräuchte „den ganzen Tag“, um davon zu erzählen. Es kann angenommen werden, dass er diese Erlebnisse als für das Interview nicht relevant erachtet. Erst auf Nachfrage berichtet er von jener Zeit.

Während der ersten Monate in Griechenland kam Radu bei einem Verwandten in Athen unter. Dieser lebte bereits seit einigen Jahren in der Hauptstadt in einem Appartement, das er sich mit einer Vielzahl an Leuten teilte. Anfangs schlug sich Radu mit Gelegenheitsjobs am „Arbeiterstrich“ durch. Schwarzarbeit war ohne Dokumente an der Tagesordnung. Erst mit einer eigenen Wohnung und nach zwei, drei Jahren konnte der Befragte in Griechenland Dokumente beantragen, nach deren Erhalt er seine Familie in Rumänien besuchte. Durch seine griechischen Dokumente öffneten sich für ihn die Grenzen. Insgesamt blieb Radu etwa fünf Jahre in Griechenland. Der Biograph hält sich später für kurze Zeit in Bulgarien, Rumänien, Ungarn sowie Österreich auf und berichtet von erneuten Versuchen, sich in Italien niederzulassen.

Sein erstes Ziel in Italien war im Jahr 2005 ursprünglich Turin, wo bereits ein Freund von ihm war. Den Erzählungen zufolge war das für ihn jedoch dann nicht mehr möglich. Da Radu vielen unterschiedlichen Jobs nachging, ist es wahrscheinlich, dass sich eine potenzielle Arbeitsmöglichkeit in Turin zerschlagen hatte. Stattdessen blieb er für zwei Monate in Venedig bei einem anderen Freund und arbeitete auf einer Baustelle. Er beschreibt die Zeit als „komisch“ und „schwierig“, vor allem da er die Sprache nicht beherrschte. Radu präsentiert sich als unsicher, er fühlte sich nicht wohl. Im Anschluss kehrte er nach Griechenland zurück. Er lebte dort für ein halbes Jahr, geht aber in seinen Erzählungen nicht weiter darauf ein.

Durch einen persönlichen Kontakt seines Freundes in Venedig bekam Radu einen weiteren Baustellenjob vermittelt, diesmal in Südtirol. „Ohne zu wissen, dass... (2) nein besser, ich hatte einen Freund– [, der sagte]: ‚Komm hierher, hier zahlt man gut. Hier ist alles in Ordnung‘“ (S. 1,

Z. 29–30). Radu versucht sich daran zu erinnern, wie er nach Südtirol kam. Er korrigiert seine Aussagen, kommt aber im Verlauf der Stegreiferzählung wieder auf sein damaliges Unwissen über seine Zukunft und den Aufnahmekontext in Südtirol zu sprechen und resümiert: „Erst hier habe ich verstanden... (1) Vorher wusste ich nicht, wie es sein wird. Ich bin einfach so gegangen. Das heißt, es ist nicht so, dass man sicher ist und weiß, dass es hier so ein Einkommen gibt... Man ist einfach so gegangen, auf gut Glück“ (S. 1, Z. 35–36). Der Biograph präsentiert sich als unwissend und gleichzeitig hoffnungsvoll in Bezug auf sein zukünftiges Leben. Seine sozialen Kontakte ermuntern ihn dazu, es noch einmal in Italien zu versuchen. Trotz der ersten negativen Erfahrung beschließt er, die Stelle anzunehmen.

In Südtirol ist Radu als Bauarbeiter fünf, sechs Monate lang auf diversen Baustellen tätig. Er arbeitet für eine albanische Baufirma. Sein Arbeitsplatz gefällt ihm nicht. Er fühlt sich nicht wohl, da er keine Anknüpfungspunkte hat und die Sprache nicht versteht („es waren alles Albaner“, „wir waren alles nur Ausländer“, „ich habe nichts von der Sprache verstanden“). Es kann angenommen werden, dass ihm in der Anfangszeit seine Freund*innen und sein bekanntes Umfeld aus Griechenland fehlten. Doch über seinen Job und eine Baustelle in einem Hotel lernt er einen Hoteldirektor kennen mit dem er sich anfreundet („wir sind Freunde geworden“, „ich kannte ihn gut“). Dieser sucht für seinen Beherbergungsbetrieb nach einem Fahrer. Da Radu selbst keinen Führerschein besitzt, bietet er ihm stattdessen einen Job als Tellerwäscher an, mit der Möglichkeit, später als Fahrer im Hotel arbeiten zu können: „Er hat es mir so gesagt: ‚Ich stelle dich ein. Du gehst und machst den Führerschein und danach kannst du Fahrer machen. Aber in der Zwischenzeit machst du eine andere Arbeit‘“ (S. 1, Z. 40–42). Die Jobaussicht überzeugt ihn und er beginnt als Tellerwäscher im Hotel. Aus heutiger Sicht ist dies für Radu „die schwerste Arbeit, die es gibt“. Nebenbei macht er den Führerschein in der Hoffnung, eine Stelle als Fahrer im Betrieb zu bekommen. Zwei Jahre später ist die Position als Fahrer bereits besetzt und keine Option mehr für Radu. So verlässt er den Betrieb: „Als Tellerwäscher kann ich nicht bleiben, mit meinem [erlernten] Beruf kann ich etwas anderes machen. (1) Ich hatte die Sprache etwas gelernt, ich komme zurecht. Und dann hab ich gekündigt“ (S. 2, Z. 1–2). Die schwierigen Arbeitsbedingungen und die fehlende Option im Hotel etwas anderes zu machen, führten zu diesem Entschluss. Radu kündigt ungeachtet der Tatsache, dass es sich „sogar“ um eine sichere Anstellung, „einen unbefristeten Vertrag“ handelte. Seine berufliche Ausbildung und seine erworbenen Italienischkenntnisse geben ihm Gewissheit, etwas anderes zu finden und in Italien zurecht zu kommen.

Für eine gewisse Zeitspanne arbeitet Radu schwarz, erledigt diverse Arbeiten für Bekannte und Unbekannte. Er präsentiert sich als freiheitsliebend und war froh über die Gelegenheit, selbst entscheiden zu können, was er machen wollte: „Ich war viel freier“, „Ich hatte keine Verantwortung, irgendwo zu pünktlich zu sein“ (S. 2, Z. 6). Einer seiner Kunden ist Hoteldirektor und von seinem technischen Geschick begeistert. Er bietet Radu einen Job als Haustechniker in einem ländlichen Hotelbetrieb an. Der Biograph präsentiert sich als verwundert über das Angebot und begründet es gleichzeitig dadurch, dass für ihn solche Arbeiten „einfach“ und „schnell erledigt“

waren. Trotz anfänglicher Skepsis nimmt Radu die Arbeitsstelle an und wird Haustechniker des Hotels. Er ist stolz und froh über die Anerkennung seiner Kompetenzen und das Jobangebot.

Die Tätigkeiten als Haustechniker sind umfassend und mit vielen Verantwortlichkeiten verbunden. Seine bisherige Arbeitserfahrung auf unterschiedlichen Baustellen und bei seinem Vater sowie die Ausbildung als Elektriker kamen Radu aus heutiger Sicht zugute, gleichzeitig lernte er viel Neues. Er beschreibt ausführlich seinen Aufgabenbereich in Bezug auf die Instandhaltung und Wartung des Hotels (Schwimmbad, Heizung, Elektrik u. a.) und wie dieser mit der Zeit größer wurde. Einmal im Monat kam ein Techniker ins Hotel, der seine Aufgaben kontrollierte („Das war mein wirklicher Chef, er hat mir dies und das gesagt“, S. 19, Z. 11–12). Der Verdienst im Hotel verbessert sich mit der Zeit: „Ja, am Anfang haben sie mir einen relativ niedrigen Lohn gegeben. (1) Sie haben gesagt, dass ich kein Deutsch kann, die Sprache nicht spreche. Und nach einem Jahr oder zwei habe ich ein gutes Einkommen erhalten“ (S. 2, Z. 33–34). Ihm gefällt sein neuer Job. Er präsentiert sich selbstbewusst und als eine Person, die etwas von der Arbeit versteht, bereit ist, viel für den Betrieb zu geben, hart arbeitet und in der Lage ist, unterschiedliche Aufgaben und Probleme für das Hotel zu lösen. Auch mit seinen Arbeitskolleg*innen versteht er sich gut, er sieht sich als Teil des Teams. Trotzdem fühlt er sich gegenüber anderen, meist in Südtirol geborenen und der deutschen Sprachgruppe zugehörigen Mitarbeiter*innen benachteiligt. Am Beispiel von Drogenbesitz oder Diebstahl diverser Kolleg*innen am Arbeitsplatz illustriert er, dass ihm die Hotelleitung weniger Vertrauen entgegenbrachte als anderen Mitarbeiter*innen („ich war immer der Böse“). Radu begründet dies durch sprachliche Vorteile („weil er gut eure Sprache spricht, Deutsch“) und allgemeines Misstrauen gegenüber Rumän*innen: „Sie erwischen einen oder zwei und sagen: ‚Es sind alle. Jeder [Rumäne] klaut, jeder macht Mist.‘ (1) Aber das ist nicht das Gleiche, und zwar in dem Sinn, dass es immer gute Menschen und schlechte Menschen gibt. (1) Auch Italiener sind gut und schlecht“ (S. 21, Z. 5-6). Dennoch ist er stolz darauf, dass er im Hotel beweisen konnte, dass sich Menschen unabhängig vom Migrationshintergrund korrekt verhalten können.

Während seiner Zeit im Hotel kehrt Radu immer wieder nach Rumänien zurück, um dort Urlaub zu machen und zwei seiner Geschwister sowie seinen Vater zu besuchen. Eine seiner Schwestern lebt hingegen in der Provinz Verona, einer der Brüder auch in Südtirol. Der Biograph führt die Beziehung zu seinen Geschwistern nicht weiter aus. Bei seinen Reisen nach Rumänien wird er öfter von einem Freund begleitet, einem älteren Südtiroler: „ein wirklich guter Mensch. [...] Ich betrachte ihn wie einen Vater“ (S. 4, Z. 3–5). Doch der Wunsch nach Anerkennung von seinem leiblichen Vater begleitet ihn auch im weiteren Lebensverlauf.

Nach etwa zwei Jahren änderte sich seine Arbeitssituation im Hotel durch den Wechsel der Hotelleitung: „Und dann ging der Direktor weg. (1) Es kam seine Sekretärin, die dann Direktorin wurde“ (S. 2, Z. 34–35). Er kommt mit der neuen Hoteldirektorin nicht zurecht und akzeptiert sie nicht als Vorgesetzte: „Ich habe mich gut mit ihr verstanden, aber sie hat nichts verstanden“ (S. 2, Z. 35–36). Oder: „...mich hat sie nicht überzeugt.“ „Wenn sie eine Hoteldirektorin wäre, würde sie

es verstehen“ (S. 3, Z. 34–35). „Sie hat keine Erfahrung als Direktor, sie war Sekretärin“ (S. 15, Z. 24). Es kam mehrfach zu verbalen Auseinandersetzungen. Im Nachfrageteil schildert er eine davon etwas genauer, die das schwierige Verhältnis unterstreicht: „Ich habe zu ihr gesagt: ‚Wenn ich Direktor wäre, würde ich dich nicht mal als Putzfrau anstellen.‘ Das hab ich ihr ins Gesicht gesagt und sie wurde stinksauer. (1) Ja, es ist normal, dass sie sich aufregt. (1) Es war auch meine Dummheit... aber es ist die Wahrheit“ (S. 15, Z. 13–15). Für Radu ist der Führungswechsel ein einschneidendes Erlebnis. Er erlebt die neue Hoteldirektorin als inkompetent aufgrund ihrer fehlenden Vorerfahrung in einer leitenden Position und ihrer Teilzeitanstellung: „Als ob man ein Hotel mit fünf Stunden managen könnte als Direktor. Entweder du machst mindestens acht Stunden als Direktor oder du kommst gar nicht mehr. [...] Und all die Dinge, die sie machen sollte, hat sie dem Personal aufgehängt“ (S. 15, Z. 15–17). Mit dem Abgang des alten Chefs steigt seine Unzufriedenheit mit der Arbeitsstelle. Die Arbeitsbelastung nimmt zu (wenig Freizeit und Urlaub, Sechs-Tage-Woche, Nachtarbeit, mehr Aufgaben). Sein Einkommen wurde trotz steigender Verantwortung nicht erhöht: „Wenn ihr mir das Gehalt erhöht, versuche ich es, aber mit diesem Lohn schaff ich es nicht“ (S. 2, Z. 41–S. 3, Z. 1). Die Forderung blieb erfolglos. Es kann angenommen werden, dass sich der Biograph nach mehr Anerkennung und Wertschätzung sehnte („nicht mal Danke hat sie gesagt“). Die damalige Zeit erlebte er als ungerecht. Er fühlt sich beispielsweise benachteiligt in Bezug auf seine Arbeitszeiten die zunehmen und er dadurch das Gefühl hatte, ständig zur Verfügung stehen zu müssen, während die neue Hoteldirektorin „nur“ für einige Stunden im Hotel war. Da es Radus erste weibliche Vorgesetzte war, kann vermutet werden, dass er Schwierigkeiten hatte, eine Frau in Führungsposition zu akzeptieren. Zudem fehlte ihm sein alter Chef, der ihm die Möglichkeit eröffnet hatte, im Hotel zu arbeiten.

Nach vier Jahren verlässt er das Hotel. Er beschreibt die Kündigung als seine eigene Entscheidung („seit ich gekündigt habe“, „habe beschlossen zu gehen“), doch spätere Schilderungen legen nahe, dass es sich auch um eine Entlassung gehandelt haben könnte: „Wenn du arbeitest... Wenn du alles machst, ist es in Ordnung. Wenn du einen Tag mal etwas nicht gemacht hast, lassen sie dich gehen. (1) In dem Sinn, haben dich nicht für das geschätzt, was du machst, weißt du? Und das hat mich geärgert“ (S. 4, Z. 3–4). Da er nach Verlassen des Betriebes Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, kann es sich in Radus Fall nur um eine einvernehmliche Kündigung, eine Entlassung, den Ablauf seines Arbeitsvertrages oder eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus triftigen Gründen handeln.

Die Arbeit als Hoteltechniker war sein letzter ‚offizieller‘ Job bis zum Zeitpunkt des Interviews. Radu überlegt, sich etwas „loszulösen, da ich [im Hotel] sowas wie eine... Maschine geworden bin. Mach' dies, mach' das“ (S. 5, Z. 29). Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses begibt er sich für kurze Zeit nach Rumänien. Er hatte dort über die Jahre ein Haus errichtet und diverse Investitionen getätigt. Mehrere Versuche, in Südtirol ein Haus zu finden und zu kaufen, blieben hingegen erfolglos. Radus Vater lebt mittlerweile in dem Haus. Die Beziehung zu ihm ist nach wie vor schwierig („ihm fehlt es an nichts, [...] aber es ist ihm alles scheißegal“). Der Befragte

vermisst zwar Rumänien, doch in Südtirol fühlt er sich „freier“ und nach vielen Jahren in der Region hat er hier viele Freundschaften geschlossen („Freunde hab ich hier gefunden“). In Rumänien kennt er niemanden mehr. Radu schätzt sein soziales Umfeld in Südtirol sehr.

Nach seinem Kurzaufenthalt kehrt Radu nach Südtirol zurück und geht diversen Gelegenheitsjobs nach: als Maler, Fliesenleger, Tischler, Bauarbeiter. Er bezeichnet sich als *tuttofare*, einen Alleskönner, und präsentiert sich selbstbewusst und als eine flexible Person mit mannigfaltigen Kompetenzen. Die Arbeiten erledigt er schwarz und je nach Bedarf, wie bereits vor seiner Zeit im Hotel. Einige der Jobs führen ihn auch wieder ins Ausland. Beispielsweise geht aus einzelnen Passagen hervor, dass er für einen Monat in Großbritannien auf einer Baustelle arbeitete oder für drei Monate in Spanien und eine Woche in Frankreich diverse Arbeiten erledigte. Die Schwarzarbeit begründet er mit einem höheren Verdienst. Mittlerweile hat er Bienen und verkauft Bio-Honig in Südtirol und „zu Hause“. Er verdient damit gutes Geld und ist glücklich über seine neue Beschäftigung: „Es ist viel zu schön“, „du entspannst dich zu 100 Prozent“, „Es ist eine Leidenschaft“ (S. 7, Z. 11–15). Zudem unterstützt er einige seiner Freund*innen beim Handel mit Autos, Traktoren und anderen Geräten, die sie von Italien nach Rumänien und umgekehrt verkaufen. Die Nachfrage nach gebrauchten Waren ist gut und das Geschäft für beide Seiten lukrativ: „Ich kenne viele Italiener, die von ihnen kaufen. (1) Ja, weil es [der Preis] überzeugt“ (S. 22, Z. 9–10). Oder: „Wenn man bei ihm kauft, hilft man ihm weiterzukommen, das ist der Punkt“ (S. 21, Z. 12). Die Äußerungen des Erzählers lassen die Annahme zu, dass das Geschäft seiner Freund*innen gesetzlich nicht korrekt verläuft. Mögliche negative Konsequenzen sieht Radu wie bei der Schwarzarbeit keine.

Nach über einem Jahr lässt sich der Biograph aus dem Arbeitslosenregister in Südtirol streichen. Er hatte etwa monatlich 800 Euro Arbeitslosengeld erhalten. Er zeigt sich dankbar für das Geld, möchte aber unabhängig, autonom sein. Laut geltendem Recht wäre er für seine vier Beitragsjahre im Hotel bis zu zwei Jahre anspruchsberechtigt. Der Erzähler präsentiert sich selbst als freiheitsliebend. Die Entscheidung legt die Vermutung nahe, dass er Kontrollen vonseiten der zuständigen Behörde vermeiden und frei über sein Leben entscheiden möchte. Seine Unabhängigkeit und Selbstständigkeit sind ihm wichtig. Radus Zukunftspläne sind hingegen von Ambivalenzen gekennzeichnet. Was seinen beruflichen Werdegang betrifft, würde er gerne zurück in die Hotellerie wechseln, wenn die Bezahlung stimmt. Der Befragte berichtet von einem Stellenangebot als Haustechniker in einem anderen Hotel. Gleichzeitig schmiedet er Pläne, wieder für einen gewissen Zeitraum nach Großbritannien zu gehen. In Südtirol fühlt sich Radu wohl, auch wenn er sein „Zuhause“ nach wie vor in Rumänien sieht: „Aber hier in Südtirol ist das Leben im Moment gut. Ich habe mich gut eingefunden“ (S. 3, Z. 20–21). Vor allem zwei Faktoren führen zu der positiven Aussage. Zum einen sein neues soziales Netzwerk: „Ich habe hier mehr Freunde wie als zu Hause [in Rumänien]. Auch wenn ich kein Deutsch spreche, habe ich mich immer mit allen gut verstanden“ (S. 3, Z. 21–22). Der zweite Faktor ist die Anerkennung seiner Kompetenzen über die Jobangebote im Tourismus (als Tellerwäscher mit Option, als Fahrer zu arbeiten; in der

Haustechnik des Hotels). „Hierherzukommen und zu sehen, dass man hier gut lebt, war eine Veränderung, (2) weißt du, es war wie ein Paradies, (2) man hat alles, es fehlt nichts“ (S. 4, Z. 34–35). Trotz der erwähnten Unsicherheiten ist anzunehmen, dass Radu für weitere Jahre in Südtirol bleiben wird.

4.2.3.2 *Typenbildung*

Radus Leben und seine berufliche Laufbahn sind stark von seiner **familiären Situation und Beziehung zu seinem Vater** bestimmt. Er möchte den Erwartungshaltungen seines Vaters gerecht werden. Dies zeigt sich beispielsweise durch den (kurzen) Einstieg in das Berufsfeld des Vaters oder im späteren Leben durch den anhaltenden Wunsch und die Suche nach seiner Anerkennung, aber auch im beruflichen Umfeld. Die Entscheidung, später einen anderen Beruf zu erlernen, und das Verlassen des Herkunftskontextes haben die Beziehung zum Vater ebenso geprägt.

Die Kindheit und Jugend des Biographen wurden von politischen und sozialen Veränderungen begleitet. Auswanderungen waren in seinem Umfeld keine Seltenheit. Trotz der schwierigen familiären Situation und der einfachen Verhältnisse, in denen Radu aufwuchs, ist insbesondere der **verpflichtende Wehrdienst** ausschlaggebend für die Entscheidung, den Herkunftskontext zu verlassen und diesem durch Migration zu entkommen. Das Nichtwissen über die Zieldestination Italien und den Weg dorthin wurde von Radu nicht als einschränkend wahrgenommen, sondern in Bezug auf den ersten Versuch, Rumänien zu verlassen, vorwiegend positiv dargestellt, bzw. wurde Belastendes in seinen Erzählungen ausgeklammert. Der zweite Fluchtversuch nach Griechenland war hingegen von mehr Wissen über die Schwierigkeiten entlang der Fluchtrouten gekennzeichnet und von der Information geprägt, dass dort die Einreise ‚leichter‘ sei. Entlang dieser lebensgeschichtlichen Abschnitte werden die beschränkten Handlungsmöglichkeiten von Migrant*innen im Rahmen der damaligen **italienischen und griechischen Einwanderungsgesetze** und die Rolle des Staates deutlich. Auf kreative Weise oder aus Alternativlosigkeit werden diese von Radu umgangen. Beim zweiten Versuch schafft er es nach Griechenland. Vielzahlige Einschränkungen durch die gesetzlichen Rahmenbedingungen erschweren zu Beginn die Teilhabe am Arbeitsmarkt in Griechenland und die Mobilität Radus. Nach fünf Jahren erhält er griechische Papiere, die ihm erlauben, auf einfache Weise auch nach Italien einzuwandern. Das Verlassen des Herkunftskontextes bedeutet für Radu mehr **Spielraum für eigene Wünsche und Vorstellungen**, wenngleich er sich an den unterschiedlichen Gegebenheiten und Rahmenbedingungen in den Aufnahmeregionen orientieren und darin zurechtfinden muss. Rumänien wurde erst viel später Teil der Europäischen Union und des Schengener Abkommens.

Für seinen beruflichen Werdegang im Ausland nutzte Radu viele seiner **sozialen Kontakte, Freund*innen sowie Bekanntschaften**, die er bereits in Rumänien oder im Zuge seiner Arbeitstätigkeiten knüpfen konnte. Er ist sich seiner vielseitigen handwerklichen Fähigkeiten bewusst und nutzt die Unterstützung anderer, um seine Handlungsfähigkeit (wieder) herzustellen. Es wird klar, dass es im Rahmen seiner Tätigkeiten am Bau schwierig ist, eine Handlungsfähigkeit zu

erlangen, die über das alltägliche Zurechtkommen und Selbsterhaltung hinausgeht. Vor allem die **prekären Arbeitsbedingungen**, die die Schwarzarbeit mit sich bringt, bieten wenig Handlungsspielraum im Aufnahmekontext. Die Möglichkeiten legal zu arbeiten und Geld zu verdienen, schienen begrenzt. Es fehlten auch die ‚richtigen‘ Kontakte und das schnelle Geld lockte. Gleichzeitig nutzte Radu seine handwerklichen Fähigkeiten in Südtirol dazu, neue Kontakte zu knüpfen und neue Arbeitsmöglichkeiten zu erschließen. Hinter der Handlungsstrategie verbirgt sich sein Wunsch nach einem sicheren Arbeitsplatz und in weiterer Folge nach sozialem und ökonomischem Aufstieg.

Die erste Zeit in Südtirol war für Radu von der **Schwierigkeit, im Aufnahmekontext zurechtkommen**, gekennzeichnet. Der Anfang war nicht leicht, da er für ein albanisches Bauunternehmen tätig war und weder Albanisch noch Italienisch beherrschte. Die **Sprache erlernt er über sein Umfeld**; die Ähnlichkeiten zu Rumänisch erleichtern den Spracherwerb. Er hält sich anfangs eher zurück, doch lernt er durch die Arbeit Menschen kennen, durch die sich neue Arbeitsperspektiven ergeben. Er nimmt einen Job als Tellerwäscher in einem Hotelbetrieb an, in der Hoffnung, später eine Stelle als Fahrer zu erhalten. Der Job wird von Radu als besonders schwer und körperlich anstrengend beschrieben; allein die **Aufstiegsmöglichkeit im Hotel** motiviert ihn, zwei Jahre lang in derselben Position tätig zu sein. Trotz seines Durchhaltevermögens und des durch einen unbefristeten Arbeitsvertrag abgesicherten Arbeitsplatzes verlässt er den Betrieb. Er kehrt in den Bau- und Handwerkssektor zurück und geht diversen Gelegenheitsjobs nach. Mit seiner gewohnten, bereits erprobten Strategie, über soziale Kontakte Arbeit zu bekommen, findet er diverse Stellen. Die Tätigkeiten erfolgen schwarz und nur für eine begrenzte Zeit. Die prekären Arbeitsverhältnisse oder etwaige rechtliche Konsequenzen dieser Art der Beschäftigung scheinen Radu nicht bewusst zu sein, bzw. ordnet er Aspekte davon eher positiv ein und zieht sie der Arbeit als Tellerwäscher vor. Allein durch die bestehende, anhaltende Nachfrage wird für ihn Schwarzarbeit legitimiert. Das ermöglicht es ihm zudem, auf einfache Weise Geld zu verdienen und unterschiedlichen Tätigkeiten nachzugehen. Er assoziiert damit ein unabhängiges, selbstbestimmtes Leben, wenngleich er sich der Vorzüge einer regulären, legalen Beschäftigung bewusst ist. Seine Handlungsfähigkeit geht nicht über die **alltägliche, lebenspraktische Selbsterhaltung** hinaus. Die Arbeitsmöglichkeiten in Südtirol scheinen zu dem Zeitpunkt für Radu eingeschränkt.

Während er in der Baubranche aktiv nach neuen Stellen über sein **soziales (transnationales) Umfeld** suchte, eröffnete sich die zweite Arbeitsmöglichkeit im Tourismus als Konsequenz seines handwerklichen Könnens, das er bei seinen Gelegenheitsjobs unter Beweis stellen konnte. Seine Kurzzeitstellen halfen, neue Kontakte zu knüpfen und seine eigenen **Handlungsmöglichkeiten auszubauen**. Ein damaliger Kunde, ein Hoteldirektor, bot ihm einen Job als Haustechniker in seinem Hotel an. Der Hoteldirektor ermutigte Radu und bestärkte ihn darin, das Angebot anzunehmen; ihm wird eine Vermittlerfunktion zugeschrieben. Die Anerkennung seiner Kompetenzen und Leistungen durch das Stellenangebot kamen unerwartet. Gleichzeitig verband Radu diese

Möglichkeit mit den eigenen vielseitigen Fähigkeiten und nahm den Job trotz gewisser Unsicherheiten und Vorbehalte an.

Radus neuer Job bereitete ihm große Freude und er fühlte sich wohl. Radu fand seinen Weg in die Arbeitswelt in Südtirol durch seine **Tourismusjobs** (anfangs als Tellerwäscher und in der Haustechnik). Er lernte, sich am Arbeitsplatz zurechtzufinden, und hatte ein geregeltes Leben – unabhängig von seinen bisherigen Vorerfahrungen mit Gelegenheitsjobs und Schwarzarbeit (von der Arbeit am ‚Arbeiterstrich‘ in Griechenland bis hin zu Baustellenjobs an unterschiedlichen Orten in Europa). Radu arrangierte sich mit der neuen Rolle. Sein großer Verantwortungsbereich als Hoteltechniker zeigte weiters, dass sein Arbeitgeber ihm viel zutraute, seine Fähigkeiten anerkannte und diese auch fördern wollte. So wird auch ein gewisses Streben nach beruflichem Erfolg, Sicherheit und Anerkennung ablesbar. Diese erhielt er insbesondere durch den Hoteldirektor. Mehr Anerkennung wünscht er sich jedoch von seinem Vater, um den er sich in Rumänien kümmert. Mit der Arbeitsstelle verband er auch einen gewissen Status, mehr Lebensqualität und baute sukzessive seine Handlungsmöglichkeiten aus. Trotz Abstrichen aufgrund fehlender Deutschkenntnisse verdiente er nach zwei Jahren entsprechend und war zufrieden.

Doch mit dem **Wechsel der Hotelleitung** ändern sich für Radu die Umstände. Der Direktionsposition seines vertrauten Vorgesetzten wurde mit einer damalige Mitarbeiterin besetzt, die er nicht akzeptieren konnte. Seine Unzufriedenheit mit der beruflichen Situation wuchs. Radu nahm sich im Kontext des zweiten Arbeitsplatzes als Opfer wahr, war empört über die Umgangsformen seiner neuen Vorgesetzten, die große Erwartungshaltung und Verantwortung bei gleichbleibendem Lohn, und hatte gleichzeitig mit Vorurteilen zu kämpfen. Die Arbeitsbedingungen hatten sich für ihn verschlechtert, er wollte sich der neuen Chefin nicht unterordnen und sprach ihr die Führungskompetenzen ab. Radu konnte sich nur bedingt den neuen Verhältnissen anpassen und die Konflikte am Arbeitsplatz häuften sich, bis sie schließlich zum – möglicherweise unfreiwilligen – **Verlust des Arbeitsplatzes** führten. Der Biograph stellte dies als eigenen Willen, als eigene Entscheidung dar, um seine Freiheit wiederzugewinnen.

Während der erste Arbeitsplatz in der Tourismusbranche als Tellerwäscher nur als Übergangslösung diente und im Vergleich zu seinen Tätigkeiten am Bau körperlich die wohl schwerste Arbeit darstellte, war der zweite ein Ort der Anerkennung, Stabilität, Routine und vielseitiger Tätigkeitsfelder. Trotz der späteren negativen Erfahrungen am selben Arbeitsplatz, insbesondere durch das angespannte Verhältnis zu seiner Vorgesetzten, wäre für den Biographen eine **Rückkehr in den Tourismus** in eine ähnliche Position eine wünschenswerte Option für die Zukunft.

Die Lebensphase zum Interviewzeitpunkt war zum Teil durch **alte Muster** geprägt. Obwohl er Arbeitslosengeld bezog, ging er ausgewählten Gelegenheitsjobs nach, die er über seinen Bekanntenkreis vermittelt bekam. Er befand sich jedoch aufgrund der finanziellen Absicherung durch das italienische Sozialsystem in einer besseren Position und konnte sich seine Arbeiten selbst aussuchen. Durch die Nebenjobs verdiente er zusätzliches Geld. Die Selbstwahrnehmung

als Opfer verschwand. Um entsprechenden Rollenerwartungen zu entfliehen, verzichtete er später auf das Arbeitslosengeld. Die Schwarzarbeit wurde als die bessere Alternative wahrgenommen. Andere Handlungsoptionen schien es nicht zu geben. Gleichzeitig vermisst er den alten Job im Hotel, doch eine Rückkehr schien aufgrund der schwierigen letzten Monate und des daraus resultierten Verlustes des Arbeitsplatzes nicht möglich. Ähnlich wie in den Jahren davor nutzte er sein soziales Umfeld und seine Kontakte für die Arbeitssuche. Mit Blick auf die gesamte Lebensgeschichte zeigt sich, dass Radu nie lernte, sich auf andere Weise um Arbeit zu bemühen (Lebenslauf, Bewerbungen), wodurch er bei der Jobsuche stets auf soziale Kontakte und Bekanntschaften angewiesen war.

Der Blick in die Zukunft war von unterschiedlichen sozialen, lokalen Verankerungen und verschiedensten Vorstellungen geprägt. Radu fühlte sich in Südtirol nach vielen Jahren zu Hause, all seine Freund*innen lebten dort. Seine Besuche in Rumänien waren ihm wichtig, doch stellte er fest, dass er und sein persönliches Umfeld sich veränderten. Trotzdem fühlte er sich mit seinem Herkunftsort vor allem durch den dort lebenden Vater verbunden, wenngleich er sich zum Teil als losgelöst von der Familie präsentierte. Seine Handlungen sind durch das **subjektive Dilemma** gekennzeichnet, sich zwischen der persönlichen Freiheit und Unabhängigkeit einerseits und familiärer Verpflichtung und (väterlicher) Anerkennung andererseits entscheiden zu müssen. Welchen beruflichen Weg Radu einschlagen wird, blieb zum Zeitpunkt des Interviews offen.

4.2.4 Vergleich der rekonstruierten Biographien

Die Ergebnisse der exemplarischen Falldarstellungen von Tereza, Lada und Radu sollen im Folgenden miteinander verglichen und aufeinander bezogen werden. Die Fallrekonstruktionen dienen dazu, die Bedeutung der Tourismusbranche und zentrale Dimensionen der Handlungsfähigkeit der Biograph*innen offenzulegen. Auch wenn es sich bei den ausgewählten Fällen um unterschiedliche Typen von Erwerbsverläufen und Agency im touristischen Kontext handelt, decken sie nicht alle möglichen Typen ab.⁷³ Das Ziel ist nicht das generelle Handlungsvermögen von Migrant*innen im touristischen Kontext zu rekonstruieren, sondern einzelne Biographien vertiefend zu beleuchten und das Allgemeine am individuellen Fall zu untersuchen. Der Vergleich ermöglicht zudem, die empirischen Ergebnisse in Relation zum strukturellen Rahmen zu setzen.

Gemeinsam ist den drei Biograph*innen neben ihren diversen Erfahrungen in der Tourismusbranche, dass sie ihre Kindheit in ländlichen Regionen ehemals sozialistischer Länder, die heute Teil der Europäischen Union sind, verbracht haben und dass ihre familiäre Situation im Herkunftsort nicht einfach war (Alkoholismus in der Familie und/oder Verlust eines Elternteils). Große Unterschiede gibt es hingegen bezüglich der jeweiligen Ausbildung, des Erwerbsverlaufs, der Art der Migration und der Wege, die sie in die Südtiroler Tourismusbranche führten.

⁷³ Die vorhergehenden Abschnitte veranschaulichen durch Kurzdarstellungen ausgewählter Lebensgeschichten, wie vielseitig und unterschiedlich sich Erwerbsbiographien entwickeln können.

Tereza repräsentiert eine qualifizierte, touristische Saisonarbeitskraft, die regelmäßig über Tourismusjobs und anfangs mithilfe von Arbeitsvermittlungsagenturen nach Südtirol kam und sich schließlich dort niederlässt. Ausbildungen im touristischen Bereich sind in ihrer Familie nicht unüblich, so besuchte beispielsweise ihre Cousine dieselbe Schule. Während Tereza zu Beginn die Flexibilität und die Möglichkeiten der Tourismusbranche für sich nutzt (Auslandserfahrung, Spracherwerb, Arbeitsmöglichkeit im erlernten Beruf, Kurzaufenthalte), nimmt sie den Sektor im Verlauf ihrer Biographie vermehrt als beschränkend wahr (ungünstige Arbeitszeiten, geringes soziales Ansehen, Kontrolle der Arbeitgeber*innen), was schlussendlich zu der Entscheidung führt, diesen zu verlassen. Der Wunsch, das Erwerbsmilieu zu wechseln, und die Entscheidung, langfristig in Südtirol zu bleiben, sind dabei stark von ihrer Familiengeschichte (Verlust der Mutter, fehlende soziale Kontakte im Herkunftskontext) und dem Grad ihrer sozialen Einbettung (Freundschaften, Beziehungen, Familiengründung) rund um ihre Arbeitsplätze geprägt. Ihre touristische Ausbildung und die saisonalen Beschäftigungsmöglichkeiten geben Tereza im Vergleich zu Radu und Lada die Möglichkeit, ihren Herkunftskontext zu verlassen und verschiedenen Beschäftigungen nachzugehen. Trotz ihres eingeschränkten Aufenthaltsstatus (befristet und gebunden an den Arbeitsplatz), sprachlicher Schwierigkeiten und fehlender Kenntnisse über den Aufnahmekontext, geben ihr die ersten Saisonen die Chance, Neues zu entdecken und Erfahrungen zu sammeln. Im Laufe der Zeit überwindet die Biographin die anfänglichen Probleme. Die zunehmenden Kenntnisse der Region und des touristischen Systems (Art der Arbeitssuche, gefragte Kompetenzen, Problematik des Fachkräftemangels) helfen dabei. Der Tourismus und die vielseitigen Arbeitsmöglichkeiten im Aufnahmekontext erlauben ihr auch, unglücklichen Lebenssituationen zu entkommen. Im weiteren Verlauf ihres Lebens ändern sich Terezas Prioritäten. Während sie anfangs die Flexibilität des touristischen Arbeitsplatzes schätzt (Saisonarbeit, Arbeitserfahrung im Ausland) bzw. unangenehme Arbeitssituationen relativ einfach durch Orts- und Arbeitsplatzwechsel bewältigen kann, werden mit der (ungeplanten) langfristigen Niederlassung in Südtirol und der mit den Jahren zunehmenden sozialräumlichen Verankerung andere Aspekte wichtiger. Die bewusste Verlagerung des Lebensmittelpunkts nach Südtirol (insbesondere durch die Familiengründung, ihre familiäre Situation in Tschechien) wird zu einem biographischen Wendepunkt. Ihre Wünsche und Vorstellungen in Bezug auf einen Arbeitsplatz und ihr Leben in Südtirol wandeln sich. Sie will keine Arbeit mehr, die schwer mit der Familie zu vereinbaren ist und mit einem geringen sozialen Ansehen verbunden ist. Mit Überzeugungsarbeit gegenüber den Schwiegereltern gelingt es ihr, in den Familienbetrieb ihres Mannes einzusteigen und die Tourismusbranche hinter sich zu lassen. Tereza sieht ihre Zukunft in Südtirol.

Lada stellt den Typus einer touristischen Arbeitskraft dar, die nicht über eine Saisonarbeitsstelle nach Südtirol kommt und über keine Tourismusausbildung verfügt. Dennoch findet sie in der Branche eine Möglichkeit, finanziell unabhängig bei ihrem Partner in Südtirol bleiben und soziale Kontakte abseits seiner Familie aufbauen zu können. Sie kommt – wie viele andere Migrant*innen – mit einem spezifischen Berufsabschluss und Berufserfahrung in einem anderen Land nach

Südtirol. Ihr Plan, in ihrem ursprünglichen Arbeitsfeld einen Job zu finden, scheitert. Sie ist mit Ausschlussmechanismen am hiesigen Arbeitsmarkt konfrontiert, die insbesondere durch fehlende Italienischkenntnisse im Gesundheitsbereich begründet werden (Voraussetzungen der Doppelsprachigkeit, d. h. Italienisch und Deutsch). Ladas Handlungsfähigkeit ist dadurch stark eingeschränkt. Das für die angestrebten Stellen benötigte Sprachniveau kann nicht im Rahmen der Tätigkeiten erlernt werden (z. B. über Sprachkurse), weshalb eine Phase der Umorientierung beginnt. Ihr Wunsch nach finanzieller Unabhängigkeit und Selbstständigkeit führt sie in den Tourismus. Zu Beginn findet sie sich in einer Stelle weit unter ihren Qualifikationen wieder – als Reinigungskraft eines Hotels. Der Übergang zwischen Österreich und Italien ist für Lada folglich mit einer Deklassierung verbunden. Sie kommt nicht damit zurecht, fühlt sich allein und will einen Job, der über die reine Existenzsicherung hinausgeht und ihr Freude bereitet (Kontakt zu Leuten, Lernmöglichkeiten). Der Positionswechsel im Betrieb wird durch ihren Beschluss zu kündigen realisierbar. Gleichzeitig führt der Widerstand gegen die Arbeitsbedingungen und die hohe Fluktuation im Betrieb dazu, dass sich die Bedingungen am Arbeitsplatz für sie und später auch für andere verbessern. In der Branche ist es für Lada nun möglich, Umschulungs- und Weiterbildungsangebote zu nutzen und sich (persönlich wie professionell) weiterzuentwickeln. So findet Lada trotz anfänglicher Schwierigkeiten im Tourismus eine zufriedenstellende Möglichkeit, sich in Südtirol niederzulassen und unabhängig zu bleiben. Die letzte Option, der Situation zu entkommen, wäre ansonsten die Rückwanderung nach Österreich gewesen.

Radu ist wie Lada ein Tourismus-Quereinsteiger, der aufgrund seiner handwerklichen Fähigkeiten, die er anfänglich bei Gelegenheitsjobs unter Beweis stellt, schließlich eine Stelle im Bereich der Hoteltechnik angeboten bekommt. Anders als Tereza und Lada verlässt Radu Rumänien nicht auf legale Weise. Seine Handlungsmöglichkeiten sind im Herkunftsland (bevorstehender Militärdienst) und im Aufnahmekontext (Griechenland und Italien) durch viele (rechtliche) Barrieren gekennzeichnet. Erst spät erreicht Radu sein Wunschziel Italien, was nur durch die Flucht nach Griechenland und den Erhalt griechischer Dokumente möglich wird. Einige Bekannte und Verwandte leben bereits im italienischen Staatsgebiet und helfen ihm bei der Jobsuche. So gelangt auch Radu über eine Arbeitsstelle nach Südtirol, die ihm über persönliche Kontakte vermittelt wurde. In Südtirol stößt er durch fehlendes Kontext- und Sprachwissen auf ähnliche Barrieren wie Tereza und Lada. Radu braucht ähnlich wie Lada etwas länger, um sich in der Region zurechtzufinden. Durch seinen Arbeitsplatz in einer albanischen Baufirma knüpft er keine Kontakte zur einheimischen Bevölkerung. Erst über Hilfsarbeiten bzw. Schwarzarbeit auf diversen Baustellen lernt er Italienisch und findet neue Freund*innen und Bekannte. Diese stellen eine zentrale (transnationale) Ressource dar, um neue Arbeitsmöglichkeiten zu erschließen. Andere Bewerbungsprozesse scheinen ihm fremd. Im Tourismus führt dies zunächst zu einer Stelle als Tellerwäscher und später als Haustechniker in einem Hotel. Dort arbeitet er jeweils am längsten, ist regulär angestellt und verfügt über einen stabilen Arbeitsplatz mit unbefristetem Vertrag. Durch Konflikte am Arbeitsplatz (Schwierigkeiten mit der neuen Vorgesetzten, geringes Einkommen,

Überstunden, Diskriminierung) und seinen wachsenden Widerstand dagegen wird Radu arbeitslos. Anfänglich bezieht er Arbeitslosengeld. Seit seinem Jobverlust hat Radu nur schwarz bezahlte Kurzzeijobs am Bau, aber keine reguläre Arbeit. Trotz seiner prekären Situation sieht Radu in der Schwarzarbeit keine Handlungssohnmacht, sondern eine Chance, unabhängig zu bleiben (keine Verpflichtungen und Verantwortung, leichtes Geld). Insgeheim fehlt ihm jedoch sein alter Job in der Hoteltechnik; es fällt ihm schwer, einen ähnlichen Arbeitsplatz zu finden. Die Reisefreiheit in der EU kommt ihm nicht nur für diverse Kurzzeijobs auf Baustellen in Spanien oder Großbritannien zugute, sondern ermöglicht ihm auch, ohne Probleme seine Familie in Rumänien zu besuchen. Trotz Investitionen im Herkunftskontext scheint für Radu die Rückwanderungswahrscheinlichkeit gering; er hat in Südtirol ein neues Zuhause gefunden.

Nachfolgend werden die zentralen Aspekte der drei biographischen Erzählungen herausgearbeitet, die die Agency der Migrant*innen kennzeichnen und Handlungsstrategien darlegen. Allerdings ist es wichtig zu betonen, dass alle Fälle und Arten von Migration einen gewissen Grad an Handlungsfähigkeit erfordern.

4.2.4.1 Die Bedeutung von Arbeit und die Rolle staatlicher Regulierungen

Die Bedeutung der Beschäftigung im Tourismus variiert zwischen den Biograph*innen stark. Festzuhalten ist dennoch, dass mit Arbeit generell mehr Agency für die Biograph*innen verbunden ist. Neben der finanziellen Sicherheit und Unabhängigkeit bieten Arbeitsmöglichkeiten auch gesellschaftliche Teilhabe und soziale Akzeptanz (Geiger, 2016, S. 119–120). Der Grad der individuellen Handlungsfähigkeit ist je nach Staatszugehörigkeit und Position am Arbeitsmarkt unterschiedlich ausgeprägt und hängt von der jeweiligen Situation der Erzählenden ab.

Besonders deutlich zeigt sich dies anhand des Aufenthaltsstatus der Biograph*innen. Je nach individueller Situation und Lebensphase werden der Einfluss der strukturellen Rahmenbedingungen durch staatliche Regelungen und deren Auswirkungen auf das Maß an Selbstbestimmung erkennbar (z. B. Radus Tagelöhner-Jobs als illegal Eingewanderter in Griechenland, Terezas rechtliche Situation als Saisonnier hinsichtlich der Verbindung von Arbeit und Aufenthaltsrecht oder Ladas Arbeitsmarktzugang als medizinische Fachkraft in Österreich oder als EU-Bürgerin in Italien). Wenngleich später alle drei von der Freizügigkeit der Arbeitskräftemobilität innerhalb der EU profitieren konnten, zeigen ihre Geschichten, inwieweit sich staatliche Regulierungen auf ihre Selbstbestimmtheit auswirk(t)en.

Bei Tereza wird dies im Zusammenhang mit der Tourismusbranche in Südtirol evident, wo die Öffnung der Grenzen und die Transformation in ihrem Herkunftsland mit den staatlichen Bemühungen Italiens zusammenfielen, Saisonarbeitskräfte aus den ehemaligen Ostblock-Staaten zu rekrutieren. Migration wurde durch die Grenzöffnung für viele zu einer bislang unbekanntenen Handlungsperspektive (Jockenhövel-Schiecke, 2017). Die temporäre Arbeitsmigration bot für Tereza die Möglichkeit, ihre Neugierde hinsichtlich des bisher verborgenen Westeuropas zu stillen und

neue Erfahrungen zu sammeln. Arbeitsvermittlungsagenturen nahmen zu Beginn eine Schlüsselrolle als Schnittstelle zur Wunschdestination und zu möglichen Arbeitgeber*innen ein. Dies veranschaulicht gleichzeitig eine gewisse Entscheidungsmacht der Agenturen darüber, wer welchem Betrieb vermittelt wurde. Zudem lassen sich daraus bereits eine gewisse Abhängigkeit der Branche von internationalen Arbeitskräften und Intermediären sowie die eingeschränkten Handlungsmöglichkeiten für Saisonkräfte im Aufnahmekontext erkennen (z. B. Vorauswahl von Jobangeboten, wenig Informationen über die neue Arbeitsstelle, der Arbeitsplatz ist gleichzeitig der Wohnort). Die noch beschränkten Informationsmöglichkeiten und -kanäle für Migrant*innen stärkten die Position der Personalvermittlungsagenturen, wodurch diese eine bedeutende Rolle in Migrationsbiographien einnehmen können. Für Lada und Radu spielte die Staatszugehörigkeit in ihren Tourismusjobs formell keine Rolle; sie waren während ihrer Zeit in Südtirol bereits EU-Bürger*innen. Radu blieb der Zugang vor allem in Griechenland lange aufgrund seines Aufenthaltsstatus verwehrt.

Die Rolle der geographischen Einbettung und ihr Einfluss auf die Handlungsfähigkeit sozialer Akteur*innen wird erneut evident (Brogan & Tufts, 2017). Die Migrationsentscheidung wirkte sich bei allen Migrant*innen auf den weiteren Berufs- und Bildungsweg aus. Der Übergang von einem Land in ein anderes war durch eine niedrigere Position und andere Arbeitstätigkeiten gekennzeichnet. Gemeinsam ist allen drei Migrant*innen, dass ihre erste Arbeitsstelle in der Südtiroler Tourismusbranche einem körperlich anstrengenden Job mit wenig Menschenkontakt und niedrigem Status (und tendenziell niedrigem Einkommen) entsprach (Reinigungspersonal, Tellerwäscher). Damit war für alle Biograph*innen ein (vorübergehender) beruflicher Abstieg und/oder Erwerbsmilieuwechsel verbunden (Jockenhövel-Schiecke, 2017).

Kollektive Handlungsfähigkeit, z. B. über die Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft oder anderen Zusammenschlüssen, spielte für keine*n der Biograph*innen eine Rolle. Aushandlungen zur Neugestaltung oder Verbesserung der eigenen Situation finden im Alleingang oder mit Unterstützung des sozialen Umfelds statt. Kündigungen und Job- oder Positionswechsel repräsentieren dabei beliebte Strategien bei allen Akteur*innen. Im Falle Radus äußert sich dies zum Teil durch eine große Anzahl an Kurzeitjobs und die Schwarzarbeit bzw. den Wechsel zwischen Bau- und Tourismuswirtschaft. Der Wechsel des Arbeitsplatzes und des Erwerbsmilieus war für die Neuankömmlinge mit neuen Möglichkeiten verbunden. Lada hatte dadurch die Gelegenheit, selbstständig für ihren Lebensunterhalt aufkommen zu können und bei ihrem Partner in Südtirol zu bleiben. Für Radu war damit auch die Chance verbunden, langfristig einen sicheren und spannenden Job als Fahrer im Hotel zu bekommen. Bei Tereza änderte sich die Position durch Personalengpässe im Betrieb; nach kurzer Zeit konnte sie in ihrem erlernten Beruf als Kellnerin tätig sein. Dennoch wechselte sie in ihrer ersten Zeit in Südtirol nach jeder Saison ihren Arbeitsplatz. Die Lebensgeschichten zeigen, dass der Jobwechsel für alle eine grundlegende Strategie darstellt, um die eigene Situation zu verändern. Bei Tereza wird deutlich, dass ihre Lage stark von ihrer Aufenthaltssituation geprägt war; sie hatte wenig Auswahlmöglichkeiten und war von der Agentur abhängig.

Für Radu war dies vor allem in Griechenland und innerhalb der Baubranche der Fall, während bei seiner ersten Stelle im Tourismus eine gewisse Verbundenheit mit dem Arbeitsplatz bestand. Es handelte sich dabei auch um sein erstes unbefristetes Beschäftigungsverhältnis.

Die Agency stieg mit der Aufenthaltsdauer, da die Akteur*innen mehr Kenntnisse über den Erwerbsmarkt, die vielseitigen Jobpositionen in Südtirol (im Tourismus und/oder der Baubranche) und ihren neuen Lebensmittelpunkt besaßen. Das gestiegene Bewusstsein bezüglich der eigenen Kompetenzen gehörte ebenso dazu. Von Vorteil war für alle die hohe Nachfrage nach Arbeitskräften im Tourismus. Während für Tereza damit auch die Möglichkeit verbunden war, Auslandserfahrung zu sammeln, bedeutete die Südtiroler Tourismusbranche für Lada und Radu nicht nur die Teilhabe am Arbeitsmarkt, sondern auch Stabilität. Je nach Lebenslage boten die touristischen Beschäftigungsverhältnisse neue Handlungsspielräume sowie Einschränkungen für die Biograph*innen.

Die Arbeitssuche erfolgte im Laufe der Zeit selbstbewusster und diente nicht mehr allein der finanziellen Absicherung, sondern ebenso der Erfüllung persönlicher Wünsche und Interessen. Tereza entschied sich beispielsweise nach Öffnung der Grenzen in Richtung Westen auch aus touristischen Gründen, nach Südtirol zu gehen; später rückten vermehrt persönliche sowie familiäre Aspekte ins Zentrum. Spannungen am Arbeitsplatz führten bei Radu zur Entscheidung, diesen hinter sich zu lassen. Lada forderte hingegen am Arbeitsplatz durch ihre Kündigung eine Verbesserung ihrer Arbeitsbedingungen ein und erwirkte einen Positionswechsel im Hotel. Jene Exit-Strategien sind dabei stark auf die Zukunft der Biograph*innen ausgerichtet. Terezas Vorstellungen von einer Tätigkeit, von der sie sich in Zukunft mehr verspricht und bei der Sicherheit darüber besteht, Familie und Beruf besser vereinen zu können, begründeten beispielsweise das Verlassen ihres letzten touristischen Arbeitsverhältnisses. Andere Stellenwechsel waren teilweise durch Unzufriedenheiten mit dem jeweiligen Arbeitsplatz motiviert (Arbeitszeiten, Mehrarbeit und Überstunden, Bezahlung, fehlende Privatsphäre, schlechtes Image des Sektors), oder oftmals auch durch das persönliche Umfeld. Lada gaben hingegen künftige Weiterbildungsmöglichkeiten im Tourismus Sicherheit und Gewissheit, langfristig ein Leben in Südtirol mit ihrem Partner aufbauen zu können (Schaffung neuer, alternativer Karrierepfade). Die Rückwanderung ins eigene Herkunftsland bzw. die Migration in ein anderes Land war hingegen für alle – über kurz oder lang – eine weitere Exit-Option. Radu ging beispielsweise bereits diversen Kurzzeitjobs in anderen Ländern nach. Lada konnte sich hingegen die Zeit nach der Pensionierung in einem anderen Land vorstellen.

Andererseits zeigen sich auch recht lösungsorientierte Zugänge zum (touristischen) Arbeitsmarkt. Bei Lada lässt sich beispielsweise ein pragmatischer Ansatz bei der Stellensuche erkennen: Da es keine Möglichkeiten gibt, im erlernten Beruf als Krankenpflegerin tätig zu sein, wird in erster Linie ein festes Anstellungsverhältnis angestrebt, um in der Region und finanziell unabhängig bleiben zu können. Dies ist eine Voraussetzung, um Handlungsfähigkeit über den eigenen Alltag hinaus zu ermöglichen (Geiger, 2016). Für Radu waren die vielen Berufswechsel meist

ungewollt (befristete Arbeitsverträge, Gelegenheits- und Aushilfsjobs, Schwarzarbeit), aber zur Sicherung des Lebensunterhalts unerlässlich. Trotz seiner vulnerablen Position am Arbeitsmarkt weiß er seine vielseitigen Tätigkeiten für sich zu nutzen, um mit Leuten aus der Region in Kontakt zu kommen. Sein interpersonelles Netzwerk wird dabei gezielt für die Suche nach neuen Jobs eingesetzt (siehe Abschnitt 4.2.4.3).

Mit Blick auf die Arbeitserfahrungen in Südtirol lassen sich bei den länger bestehenden touristischen Arbeitsverhältnissen der Biograph*innen auch andere Handlungsstrategien feststellen. Nahm die Unzufriedenheit mit dem beruflichen Umfeld oder den Arbeitsbedingungen zu, führte dies nicht immer unmittelbar zur Kündigung oder einem Positionswechsel. Da mit einem Arbeitsplatz auch gewisse Sicherheiten verbunden sind (finanzielle Absicherung, Aufenthaltsrechte, Wohnmöglichkeiten, soziale Anerkennung und gesellschaftliche Teilhabe, etwaige Entwicklungsmöglichkeiten), sind auch Anpassungsstrategien an die Arbeitssituationen ersichtlich. Die Akteur*innen akzeptieren zeitweise ihre Position, sowie die soziale Ordnung und Praktiken am Arbeitsplatz. Dies zeigt sich an unterschiedlichen Stellen in den Biographien, insbesondere wenn es um Benachteiligungen geht. Beispielsweise nahm Tereza bei ihren ersten beiden langjährigen Jobs als Servicekraft in einer familiengeführten Pension und danach in einem Hotel die hohe Arbeitsbelastung als gegeben hin (Überstunden, wenig Freizeit), da auch alle anderen Mitarbeiter*innen genauso wie die Vorgesetzten viel arbeiteten. Erst bei ihren späteren Arbeitsstellen wollte sie sich bestimmten Regeln nicht mehr unterwerfen und wechselte die Stelle („Und dann musst du lernen dich zu wehren“).

Diskriminierungserfahrungen kamen – neben der Benachteiligung aufgrund fehlender Sprachkompetenzen (Sprachgruppenzugehörigkeit) – bei Ladas Jobsuche im Bereich der Krankenpflege, aber insbesondere in Radus Erläuterungen zutage. Den Großteil seines Arbeitslebens befand er sich in ausbeuterischen, prekären, oftmals nicht abgesicherten Beschäftigungsverhältnissen der Baubranche. Die damit verbundenen Benachteiligungen beschönigt er in seinen Ausführungen als etwas Positives und verbindet damit Flexibilität und Unabhängigkeit. In seinem ersten Tourismusjob als Tellerwäscher akzeptierte er die schweren Arbeitsbedingungen in der Hoffnung auf eine bessere Position im Hotel. In seiner Tätigkeit als Hoteltechniker war er anfangs sehr zufrieden; als jedoch die Hotelleitung wechselte und sich ungerechte Behandlungen und negative Erfahrungen am Arbeitsplatz häuften (Beschuldigung des Diebstahls, Rassismus, steigende Arbeitsbelastung bei gleichbleibendem Gehalt), begann er sich zu wehren und die Konflikte häuften sich. Für ihn kam es zu keinen Verbesserungen. Er verließ schließlich den Arbeitsplatz (vermutlich unfreiwillig). Bei allen Biograph*innen zeigt sich das Zusammenspiel von Struktur und Individuum (Scherr, 2013), was auch heißt, dass sich die Handlungsfähigkeit der Individuen kontextbedingt verändert bzw. immer neu ausgehandelt wird. Die Bedeutung der (Nicht-)Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe wird im Folgenden erörtert.

4.2.4.2 *Vielsprachigkeit und das Kennenlernen der regionalen Gegebenheiten*

Vor allem die Sprache stellt ein wesentliches Mittel für die Biograph*innen dar, um ihre Selbstständigkeit sicherzustellen. In Südtirol spielen dabei die beiden Landessprachen Deutsch und Italienisch eine bedeutende Rolle. Sie repräsentieren teils ein Auswahlkriterium für eine Zieldestination (Terezas Wunsch, Italienisch zu lernen) sowie ein Medium für die Teilhabe an der Gesellschaft und am Arbeitsmarkt. Hinzu kommt für die Biograph*innen der Südtiroler Dialekt, der als dritte Sprache gesehen wird, die es zumindest zu verstehen gilt. Die Aneignung neuer Sprachen ist von vielseitigen Aspekten abhängig, wie der persönlichen Motivation (z. B. gesellschaftliche Teilhabe, ein höherer Verdienst), dem Zugang zu Spracherwerbsmöglichkeiten (z. B. soziale Kontakte, Kurse), den individuellen Fähigkeiten (z.B. Denk- oder Lernfähigkeit) bis hin zu den Lernkosten (z. B. zeitliche Ressourcen, Stress) (Esser, 2006, S. i). Für die Biograph*innen ist der Spracherwerb vor allem durch die Motivation, die (beiden) Sprachen zu beherrschen, um im Alltags- und Arbeitsleben zurechtzukommen, und ihre Zugänge zu Lernmöglichkeiten, geprägt. Aussagen über individuelle Fähigkeiten oder Lernkosten sind kaum möglich. Neben der eigenen Muttersprache verfügen alle über Kenntnisse anderer Sprachen.

Fehlendes Wissen über die Region (Mehrsprachigkeit) und eingeschränkte bzw. fehlende Sprachkompetenzen erschwerten die Anfangszeit für die Neuankömmlinge. Tereza und Lada hatten bereits vor ihrer Zeit in Südtirol über die Schule und/oder Sprachkurse Deutsch gelernt. Radu erlernte die Fremdsprache Italienisch hingegen durch sein Umfeld und nicht durch Aus- oder Weiterbildungen. Ähnlichkeiten zur rumänischen Sprache erleichterten den Spracherwerb. Die primäre Strategie in Südtirol war jedoch für alle drei Migrant*innen die Sprache(n) mithilfe ihrer Jobs zu erlernen.

Für Tereza war die italienische Sprache einer der Gründe, warum sie nach Südtirol kam. Ohne Genaueres über die italienische Provinz und ihre Mehrsprachigkeit zu wissen, kam sie in eine vorwiegend deutschsprachige, ländliche Gemeinde in Südtirol. Die Doppelsprachigkeit war im Hotelbetrieb vor allem für den Gästekontakt wichtig. Deshalb verfolgte Tereza die Strategie der Zurückhaltung, war im Hintergrund als Hotelreinigungskraft tätig und akzeptierte einen geringeren Status. Durch die niedrige Kontakthäufigkeit mit den Hotelgästen war der Bedarf an Sprachkenntnissen geringer (Zanasi & Rampino, 2011). Aufgrund der Faszination für die kulturellen und sprachlichen Gegebenheiten der Region kehrte sie über die Saisonarbeit immer wieder nach Südtirol zurück. Durch den späteren Gästekontakt als Hotelbedienung und über ihre Arbeitskolleg*innen erlernte Tereza schrittweise Italienisch, verbesserte aber vor allem ihre Kenntnisse in Bezug auf die deutsche Sprache und dialektale Ausdrücke der Region. Durch ihre Arbeit und ihre sozialen Kontakte beherrschte sie ihre Zweit- und Drittsprache nach und nach immer besser. Insbesondere über ihre Arbeitsplätze im Südtiroler Tourismus eröffnete sich die Gelegenheit, neue Sprachkompetenzen zu erwerben und alte zu optimieren. Durch ihre Begeisterung für die Region wurde es für sie auch möglich, über diverse Herausforderungen oder Benachteiligungen

bei der Arbeit hinwegzusehen (7-Tage-Woche, Unterbezahlung). Um ihr Italienisch weiter zu verbessern, nahm sie zu einem späteren Zeitpunkt auch eine Stelle in einer anderen italienischen Provinz an.

Lada zog aufgrund einer Beziehung nach Südtirol. Sie verbrachte zuvor längere Zeit in Österreich, ihr Spracherwerb erfolgte dabei durch ihren Job als Pflegerin und mittels begleitender Fachsprachkurse. Ihre Migration nach Südtirol war an die Vorstellung geknüpft, im medizinischen Bereich in Südtirol einen ähnlichen Arbeitsplatz zu finden und auf diese Weise – wie in Österreich – nebenbei Italienisch lernen zu können. Die Anforderungen der Doppelsprachigkeit für eine Stelle im Südtiroler Sanitätsbereich waren für sie mit einem Gefühl der Machtlosigkeit und Benachteiligung verbunden (Sprache als Voraussetzung für die Erwerbstätigkeit). Über ihr neues Beschäftigungsverhältnis in der Hotellerie als Reinigungskraft und später als Kellnerin erhoffte sie sich durch die Steigerung ihres Sprachgebrauchs die Verbesserung ihrer Deutsch- und Italienischkenntnisse. Der Kontakt zu Menschen aus der Region und zu den Gästen sowie Arbeitskolleg*innen im Hotel und dem dazugehörigen Restaurant waren wesentliche Elemente für das Erlernen der neuen Sprache. Die Motivation für den Spracherwerb ist insbesondere der Zugewinn an Handlungsmacht und die Reduktion der Abhängigkeit von ihren Mitmenschen.

Anders als bei Lada waren für Radu keine Sprachkenntnisse für die Arbeitssuche und Erwerbstätigkeit nötig. Als Neuankömmling in Italien waren seine Kontakte anfangs auf Bekannte und/oder Verwandte aus Rumänien oder Griechenland sowie seine albanischen Arbeitskolleg*innen am Bau beschränkt. Ohne Albanisch- und Italienischkenntnisse war es am Arbeitsplatz für ihn schwierig. Durch sein weiteres soziales Umfeld (Freund*innen, Bekannte) und die Ähnlichkeit zwischen den romanischen Sprachen Italienisch und Rumänisch war das Lernen für Radu leichter. Bereits in seiner Zeit in Griechenland hatte er die Landessprache über seine sozialen Kontakte erlernt. Während Italienisch für Radu seit seiner Zeit in Südtirol eine bedeutende Rolle spielte, beherrschte er zum Zeitpunkt des Interviews nur wenige Wörter der deutschen Sprache. Durch die Möglichkeit, seinen Arbeits- und Lebensalltag mit Italienisch zu bestreiten, besteht für Radu auch kein Bedarf, sich diese anzueignen. Allerdings berichtet der Biograph im Interview über Benachteiligungen bei der Bezahlung im Hotelbetrieb aufgrund fehlender Deutschkenntnisse. Im Verlauf seines Lebens erlernte er jedoch mehrere Sprachen, die ihm je nach Lebensphase unterschiedlich nützlich waren: Rumänisch, Ukrainisch, Griechisch und Italienisch. Seine Vielsprachigkeit war nicht von Bedeutung für seinen Tourismusjob, da sie nur in Teilen den geforderten Kompetenzen entsprach.

Die Aneignung der Fremdsprache(n) ist von der persönlichen Motivation der Migrant*innen und Notwendigkeit der Sprache im Alltags- und Berufsleben abhängig. Zudem zeigt sich, dass der Erwerb stark von den sozialen Bedingungen der Biograph*innen geprägt wird. Diese können dabei helfen, die Sprachdefizite zu reduzieren (Kontakt zur lokalen Bevölkerung, Arbeitskolleg*innen, touristischen Gästen u. a.). Das Nicht-Verstehen-Können der Landessprache(n) kann aber gleichzeitig die Abhängigkeit von anderen Akteur*innen erhöhen (z. B. von Freund*innen, der

Familie, Arbeitsvermittlungsagenturen) und die Handlungsfähigkeit einschränken (z. B. im Alltag, bei der Jobsuche, am Arbeitsplatz).

In Südtirol sind die Sprachkenntnisse eng an den kulturellen, historischen Hintergrund der Region gebunden. Alle drei Biograph*innen haben sich im Laufe ihres Aufenthalts in Südtirol mit der Mehrsprachigkeit der Region vertraut gemacht und sich schrittweise Wissen über die jeweiligen Sprachgruppen angeeignet. Dazu gehört auch das Wissen darüber, wie Sprachgruppenzugehörigkeiten und -kenntnisse den Arbeitsmarkt beeinflussen (Grundvoraussetzung der Doppelsprachigkeit für spezifische Branchen, Proporz-Regelungen in der öffentlichen Verwaltung, touristische Gästegruppen aus dem In- und [deutschsprachigen] Ausland). Je stärker die Verbindungen mit einer oder beiden Sprachgruppen sind und je intensiver der Austausch mit diesen ist, desto vertrauter scheint die Lebenswelt der Aufnahmegesellschaft zu werden. Teils identifizieren sich die Biograph*innen mit einer der beiden Sprachgruppen. Dies entspricht dem bereits bei Alfred Schütz (1972) anklingenden Paradoxon, dass „der Fremdheit [...] durch ein Vertraut-Machen der Lebenswelt begegnet [wird], ohne die Fremdheit dabei gänzlich aufheben zu können“ (Breckner, 2009, S. 102).

Die besseren Sprachkenntnisse haben, neben der Aufenthaltsdauer, den sich mehrenden Erfahrungen im Aufnahmekontext und Kenntnissen über die Region dazu beigetragen, dass die Biograph*innen selbstbewusster ihre Positionen, Rechte und Wünsche aushandeln und artikulieren konnten.

4.2.4.3 Lokale und transnationale soziale Beziehungen und Netzwerke

Soziale Kontakte sind für alle Befragten von Bedeutung. Den Beziehungen kommen verschiedenste Funktionen zu, die ein selbstbestimmtes Handeln ermöglichen. Sie helfen im Migrationsprozess, im Alltag und Berufsleben. Dabei sind bestehende Freund*innen, Bekannte und Verwandte genauso von Bedeutung wie soziale Kontakte, die neu geknüpft werden. Sie werden in den Lebensläufen entlang des Migrationsprozesses, im Aufnahmekontext, aber auch in Schilderungen der Biograph*innen zu ihren Herkunfts- oder anderen Ländern explizit erwähnt. Dabei sind sich die Migrant*innen der Rolle anderer sozialer Akteur*innen für die (Wieder-)Herstellung ihrer Agency bewusst (Geiger, 2016). Soziale Kontakte und Netzwerke helfen ihnen, sich während des Migrationsprozesses oder im fremden Aufnahmekontext zurechtzufinden, beispielsweise durch allgemeine Ratschläge, Vermittlung von spezifischem Wissen oder Regeln des neuen Milieus, bis hin zur Unterstützung im Alltag oder beim Erlernen der Sprache.

In den Erzählungen zeigen sich unterschiedliche Herangehensweisen und Praktiken der aktiven Nutzung sozialer Kontakte entlang des Lebenslaufs. Beispielsweise konnten gewisse Benachteiligungen im Aufnahmekontext durch die Unterstützung seitens ethnischer Netzwerke ausgeglichen werden (Haug, 2000). So nutzte etwa Radu transnationale Netzwerke und persönliche Kontakte für die Migration nach Italien. Der Umzug von Griechenland nach Italien und später in die

Provinz Südtirol wurde durch ethnische Netzwerke ermöglicht. Diese halfen ihm, Zugang zur italienischen Baubranche zu erhalten. In Griechenland halfen Radu insbesondere seine familiären Kontakte, um sich anfangs zurechtzufinden (Wohnmöglichkeit, Jobsuche). In Südtirol nutzt er bestehende wie neue Netzwerke für seine Stellensuche, bzw. bekommt dadurch immer wieder neue Jobs angeboten. Hierbei handelt es sich vor allem um ethnische interpersonelle Netzwerke, die unterstützend wirken. Kontakte zur Aufnahmegesellschaft in Südtirol wurden durch die Baustellen- und Handwerksjobs über den Kundenkontakt aufgebaut. So wurden transnationale, migrantische und lokale Kontakte für den Selbsterhalt und zum Teil für die berufliche Karriere genutzt. Radus Geschichte veranschaulicht die unterschiedlichen Möglichkeiten, die soziale Beziehungen oder Netzwerke bieten. Kontakte zu Einheimischen verhalfen ihm zu einem sicheren Job und boten eine langfristige Perspektive. Migrantennetzwerke halfen dabei, sich in den neuen Ländern zurechtzufinden.

Auch für Lada waren ihre sozialen Kontakte entscheidend, um neue Arbeitsmöglichkeiten zu finden, und begünstigten das Verlassen ihres Herkunftslandes. Durch die Auswanderung vieler ihrer ehemaligen Kolleg*innen nach Österreich eröffnete sich eine Alternative zur Arbeitslosigkeit in der Slowakei. Über ihre sozialen Kontakte im Ausland erfuhr sie von offenen Stellen und fand ihre erste Beschäftigung in Österreich als 24-Stunden-Pflegerin. Später nutzte sie erneut ihre Netzwerke für die Jobsuche in Österreich und wurde in einem Seniorenheim eingestellt. Lada fand durch den Arbeitsplatz auch ein neues Zuhause und baute dort ein soziales Umfeld auf. Wenngleich Ladas soziale Beziehungen in Österreich und der Slowakei nach ihrem Umzug nach Italien weiter bestehen, war ihr unmittelbares Umfeld in Südtirol zu Beginn auf ihren Lebenspartner und dessen Familie beschränkt. Diese lokal vorhandenen sozialen Kontakte waren der Grund für den Umzug nach Südtirol und – vor allem in der Anfangszeit – besonders wesentlich. Die neue Situation stellte die Migrantin vor unbekannte, neue Herausforderungen. Durch das System der Doppelsprachigkeit und fehlende Sprachkenntnisse in Italienisch war sie stark von ihrem Umfeld in Südtirol abhängig. Dieses war wichtig, um sich zurechtzufinden (Beamtengänge, Bewerbungen), und gab ihr das nötige Selbstvertrauen, um etwas an ihrer Situation zu ändern und die eigene Handlungsfähigkeit zu reflektieren (Geiger, 2016). Sie wurde beispielsweise ermutigt, sich in anderen Branchen umzusehen und sich am Arbeitsplatz zu wehren. Dadurch wurde ihr Tourismusjob gleichzeitig zu einem Ort, wo neue Kontakte geknüpft wurden (zu touristischen oder einheimischen Gästen, Arbeitskolleg*innen, oder über Weiterbildungen oder Sprachkurse).

Im Vergleich dazu waren für Tereza zu Beginn die Erfahrungen ihrer Cousine ein Grund, für eine Saison nach Südtirol zu gehen, aber ihr Kontakt zu Landsleuten war sehr begrenzt. Sie suchte anfangs gezielt die Interaktion mit der ‚einheimischen‘ Bevölkerung. Ihre Stellen in abgelegenen ländlichen Gebieten in Südtirol und die damit verbundene fehlende Anonymität wusste sie zunehmend zu nutzen. Besonders die Dynamiken am Arbeitsplatz und die meist sehr familiären Betriebe, in denen sie arbeitete, konnte sie für den Ausbau ihres sozialen Netzwerkes nutzen. Ihr

dritter Arbeitsplatz in einem Familienbetrieb wurde zu ihrem neuen Zuhause. Tereza lernte viel über die Region und verbesserte kontinuierlich ihre Sprachkenntnisse. Ihr Selbstvertrauen wurde durch die Zugehörigkeit zu einer lokalen Gemeinschaft bestärkt. Sie war sich ihrer Kompetenzen bewusst und suchte selbstständig neue Arbeitsstellen im Tourismus. Die Gründung einer Familie und die damit einhergehende soziale, lokale Verankerung schränkten die Erwerbschancen von Tereza wiederum ein. Der gewünschte Wechsel des Erwerbsmilieus gelang ihr erst durch das familiäre Umfeld. Trotz Verbesserungen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, schränken der neue Arbeitsplatz im Familienbetrieb des Mannes und der Wohnort im ländlichen Raum ihre sozialen Kontakte ein. Tereza nimmt diese Einschränkung für die Zeit des Erwachsenwerdens der Kinder jedoch in Kauf.

Bei den Biograph*innen zeigen sich im Verlauf des Lebens diverse Wege, soziale Beziehungen und Netzwerke für sich zu nutzen. Die Veränderung der jeweiligen Lebensverhältnisse erforderte unterschiedliche Strategien, um sich zurechtzufinden. Dabei veranschaulichen die Ergebnisse auch die Bedeutung der sozialen und örtlichen Verankerung der Akteur*innen. Freundschaften, Partnerschaften, Familie, Bekanntschaften vor Ort führen zu einer stärkeren Bindung sowie zu mehr Handlungsvermögen, Selbstvertrauen und Rückhalt. Darüber hinaus zeigt sich, dass die Orte, an denen sich Migrant*innen niederlassen, mehr als nur Arbeitsplätze sind und dass das soziale Umfeld sowie der Zugang zu – und nicht nur die individuelle Nutzung von – sozialen, interpersonellen Netzwerken entscheidend für die Möglichkeiten im Aufnahmekontext sind.

Auch wenn der Lebensmittelpunkt für die Migrant*innen zur Zeit des Interviews in Südtirol lag, bleiben Beziehungen zu Personen aus der Herkunftsregion oder anderen Orten, in denen sie lebten, weiter bestehen. Die Lebensgeschichten zeichnen sich durch wiederholte Ortswechsel und teils durch Erfahrungen in mehreren Ländern und Regionen aus, wodurch sich multiple sozialräumliche Verankerungen der Biograph*innen ergeben. Sie besitzen individuelle transnationale Netzwerke, die als zusätzliche Handlungsressource nutzbar gemacht werden können (Königter & Smith, 2015). Durch die grenzüberschreitende Mobilität ergeben sich soziale Räume „jenseits des nationalstaatlichen Rahmens“ (Lenz, 2010, S. 97), auch wenn das Leben der Migrant*innen inzwischen stärker lokal in Südtirol verortet ist. Dies äußert sich bei den hier untersuchten Biographien sehr unterschiedlich. Obwohl alle mittlerweile regelmäßig in ihre Herkunftsländer oder alten Wohnorte zurückkehren, war dies anfangs beispielsweise für Radu keine Option. Für Lada und Tereza war die anfänglich regelmäßige Rückwanderung in den Herkunftskontext hingegen Teil des Migrationsprozesses. Südtirol war ein temporärer Lebensmittelpunkt, wo sich der Arbeitsplatz mit dem Wohnort überlappte (in den Beherbergungsbetrieben oder der Wohnung der zu pflegenden Personen). Der Wohnsitz wurde erst später ins Ausland verlegt und vom Arbeitsplatz losgelöst. Trotzdem geben bestehende soziale (insbesondere familiäre) Kontakte Sicherheit und Gewissheit über die Möglichkeit einer Rückkehr (Rückwanderung als Handlungsoption). So ergeben sich für Migrant*innen vielseitige Handlungsoptionen durch die vielfältigen sozialräumlichen, transnationalen Verankerungen. Gleichzeitig stehen durch verschiedene

Zugehörigkeiten (national, sprachlich, familiär u. a.) auch auf struktureller Ebene Netzwerke zur Verfügung, die für das Zurechtkommen in unterschiedlichen Kontexten genutzt werden können, wenngleich z. B. keine spezifischen Organisationen in den Narrationen der Migrant*innen vorkamen. Die Biograph*innen sind in verschiedenen Kontexten sozial und kulturell verankert. Hierbei spiegeln sich auch die Mehrfachzugehörigkeiten bzw. unterschiedliche Zugehörigkeitsbedürfnisse der Migrant*innen wider (Metz, 2016).

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Arbeitsplätze im Tourismus nicht nur Orte der Ausbeutung und Unterdrückung sind, sondern auch Orte des Widerstands und der (Selbst-)Verwirklichung (McDowell et al., 2007; Rydzik & Anitha, 2019). Durch den Blick auf die Tourismusarbeit anhand der individuellen Biographien wird weiter deutlich, dass Migrant*innen unterschiedliche Handlungsstrategien anwenden und ihre Handlungsfähigkeit in hohem Maße individuell sowie durch verschiedene zeitlich-räumliche Dimensionen geprägt ist. Die Fallrekonstruktionen veranschaulichen insbesondere auch strukturelle Aspekte, mit denen Migrant*innen in Südtirol konfrontiert sind. Die Agency der Migrant*innen ist nicht allein auf deren Person begrenzt, sondern manifestiert sich in der Interaktion mit anderen Akteur*innen und den bestehenden Rahmenbedingungen und Verhältnissen, in denen sie sich bewegen (Lintner, 2015). Neben ihrem Migrationshintergrund (Nationalität, Aufenthaltsstatus, Migrationsgeschichte) spielen multiple Merkmale eine Rolle und wirken sich im Lauf des Lebens unterschiedlich auf das jeweilige Handlungsvermögen der Migrant*innen aus. Dazu gehören beispielsweise das Geschlecht, der Bildungsgrad, die Jobposition oder das Beschäftigungsverhältnis (befristet, informell). Trotz der strukturellen Ungleichheiten zeigen die Ergebnisse, dass sich die Aufenthaltsdauer und Arbeitserfahrung in Südtirol, verbesserte Sprachkenntnisse, die Unterstützung von Freund*innen und Familie sowie das wachsende Selbstvertrauen positiv auf das Handlungsvermögen der Migrant*innen im Aufnahmekontext und am Arbeitsplatz auswirken.

4.2.5 Zwischenfazit

Die biographischen Fallrekonstruktionen und deren Vergleich veranschaulichen, dass der touristische Arbeitsplatz für die Migrant*innen unterschiedliche Funktionen erfüllt. Einerseits kann der Tourismus eine Möglichkeit darstellen, den eigenen Herkunftskontext als Saisonarbeitskraft zu verlassen. Andererseits ermöglicht die Branche durch die konstante Nachfrage nach Personal nicht nur den temporären Zugang zum Erwerbsmarkt für Menschen aus dem Ausland, sondern erleichtert auch den Einstieg für bereits ansässige Migrant*innen. Auf diese Weise können finanzielle Unabhängigkeit und ein Gefühl der Sicherheit im Aufnahmekontext geschaffen bzw. erhalten werden. So kann der Wechsel vom erlernten Beruf in das touristische Erwerbsmilieu als pragmatische, lösungsorientierte Strategie verstanden werden, um beispielsweise drohender Langzeitarbeitslosigkeit oder prekären Arbeitsverhältnissen zu entgehen (siehe Lada und Radu).

Im gesellschaftlichen Kontext Südtirols nahmen die Biograph*innen neue Rollen und Positionen ein; durch den Migrationsprozess als biographischen Wendepunkt fand eine neue sozialräumliche Verortung statt. Die Ergebnisse veranschaulichen, dass der Südtiroler Tourismussektor von den Migrant*innen je nach Lebenssituation als Möglichkeitsraum verstanden und genutzt wird. Der konstante Arbeitskräftebedarf in der Branche trägt dazu bei, dass der Einstieg in den Südtiroler Arbeitsmarkt sowie soziale Mobilität erleichtert werden. Gleichzeitig bietet der Sektor neben der Erwerbsmöglichkeit auch soziale Kontakte, die sich positiv auf die Agency der Akteur*innen auswirken können. Der touristische Arbeitsplatz bzw. die Branche stellt somit einen Ort dar, an dem Handlungsfähigkeit ermöglicht, ausgehandelt und begrenzt wird. Diese Begrenzungen zeigen sich beispielsweise in Benachteiligungen aufgrund von Migrationshintergrund, fehlenden Sprachkenntnissen oder Qualifikationen sowie dem schlechten Image der Branche. Insbesondere die (Nicht-)Zugehörigkeit zu sozialen Gruppen, die sich in Exklusions- und Diskriminierungserfahrungen der Migrant*innen äußert, beschränkt die Agency der Akteur*innen.

Je nach Lebensphase verfolgen die Biograph*innen unterschiedliche Strategien, um die eigene Situation zu verbessern oder im neuen Umfeld zurechtzukommen. Als Neuankömmlinge am Südtiroler Arbeitsmarkt wollten sie sich vor allem anpassen und nahmen sich zurück. Dadurch versuchten sie, sich dem neuen Kontext anzunähern, ihn besser zu verstehen oder sich abzusichern, z. B. um das mit dem Job verbundene Aufenthaltsrecht oder die eigene finanzielle Sicherheit nicht zu verlieren. Diese Handlungsweise lässt jedoch keine Schlüsse auf die Handlungsfähigkeit und die Zufriedenheit mit der Arbeitsstelle zu, sondern es verdeutlicht das ungleiche Machtverhältnis zwischen den Arbeitgeber*innen und den Migrant*innen. Jene Anpassungsstrategien waren meist mit der Hoffnung verbunden, es in Zukunft besser zu haben. Neben dem Branchenwechsel konnten auch Ausstiegsstrategien innerhalb des Sektors identifiziert werden. Durch Job- oder Positionswechsel konnten die Biograph*innen oftmals Verbesserungen der Erwerbs- und Lebenssituation erzielen. Diese wurden durch den Entschluss zu kündigen und den jeweiligen Betrieb zu verlassen oder durch Strategien des Widerstands am Arbeitsplatz erreicht. Diese Form der Agency wurde in den hier untersuchten Fällen nur im Alleingang oder mit Unterstützung des sozialen Umfelds realisiert. Ein Zusammenschluss mit anderen oder die Konsultation einer Gewerkschaft wurden nicht erwähnt oder in Betracht gezogen. Die Biograph*innen setzten sich gezielt für eine Verbesserung ihrer Arbeitssituation ein.

Wenngleich die (Tourismus-)Arbeit an sich von großer Bedeutung für die Agency der Migrant*innen ist, veranschaulichen die Biographien, dass es um mehr als den touristischen Arbeitsplatz geht. Vielmehr gilt es, sich in einem noch unbekanntem Kontext zurechtzufinden. Sprache ist dabei ein zentrales Mittel, um Unabhängigkeit zu erlangen und Selbstständigkeit sicherzustellen. Über Jobs, soziale Kontakte oder Sprachkurse eignen sich die Migrant*innen Italienisch- und Deutschkenntnisse an oder verbessern diese. Dabei ist auch das soziale Umfeld für den Spracherwerb besonders prägend. So werden in der Anfangszeit Kontakte zu Personen mit derselben Muttersprache oder Fremdsprachenkenntnissen gepflegt, um sich besser zurechtzufinden.

Gleichzeitig werden aufgrund fehlender Kenntnisse der Sprache tendenziell Jobs, die eine geringere Qualifizierung erfordern, angenommen. Arbeitsplätze ohne Kontakt zu Kund*innen oder Gästen werden gezielt gewählt oder sind für die Migrant*innen die einzig zugängliche Alternative (Reinigungspersonal, Abwäscher*in in der Küche).

Die Mehrsprachigkeit in Südtirol ist besonders herausfordernd, da beide Sprachen⁷⁴ gesellschaftliche Teilhabe erleichtern oder erschweren können. Im Laufe der Zeit verbessern sich jedoch nicht nur die Sprachkenntnisse der Migrant*innen, sondern diese erwerben auch das Wissen über kulturhistorische und regionale Spezifika des Aufnahmekontextes. Diese Wissensaneignung schafft Vertrautheit mit der neuen Lebenswelt und erhöht die Handlungsfähigkeit im Alltag und am Arbeitsmarkt.

Lokale und transnationale soziale Beziehungen und Netzwerke sind für die Agency von maßgeblicher Bedeutung. Persönliche (oder weitläufige) Beziehungen in oder aus Herkunfts- oder Aufnahmekontexten werden für den Migrationsprozess oder für das Zurechtfinden im neuen Milieu genutzt (z. B. über Migrantennetzwerke oder Kontakte zur autochthonen Bevölkerung). Sie bieten Unterstützung und Rückhalt im Aufnahme- und Herkunftsland und können zum Teil Benachteiligungen abmildern (Ratschläge, Insiderwissen). Soziale Kontakte werden auch dafür genutzt, um Erwerbschancen zu erhöhen oder zu verbessern. Insgesamt zeigt sich, dass die Migrant*innen durch den Migrationsprozess an vielfältigen Orten sozial verankert sind. Im Südtiroler Kontext nimmt die soziale Einbettung (Freund*innen, Familie) eine zentrale Funktion ein; sie gibt Rückhalt und stärkt das eigene Selbstvertrauen.

Im Lebenslauf sind zeitliche Aspekte erkennbar, die die Handlungsfähigkeit der Akteur*innen bestärken oder begrenzen. Dazu zählen insbesondere die Aufenthaltsdauer, die Arbeitserfahrung und der Kompetenzerwerb und -aufbau im Laufe der Jahre, die Dauer (und Stabilität) des Beschäftigungsverhältnisses sowie das Alter und die jeweiligen Lebensphasen der Biograph*innen. Auf übergeordneter Ebene spielen Veränderungen der politisch-rechtlichen Rahmenbedingungen (EU-Beitritt der Herkunftsländer, Erhalt des Aufenthaltsstatus) oder der Grad der Digitalisierung (Kommunikationsmittel, Zugang zu Informationen) entlang der Betrachtungszeiträume eine Rolle. Eng damit verknüpft ist die räumliche Dimension, die sich beispielsweise in der Staatszugehörigkeit bzw. Nicht-Staatszugehörigkeit der Migrant*innen (Arbeitsvisum, Fluchtstatus, illegaler Aufenthalt, EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit, Anerkennung von Kompetenzen), in der Nutzung von transnationalen Akteur*innen, wie Arbeitsvermittlungsagenturen, sowie in den sozialen – lokalen wie transnationalen – Netzwerken und Beziehungen der Subjekte äußert. Die geographische Einbettung der Migrant*innen bzw. ihre Verflechtungen mit dem Aufnahme-, Herkunfts- oder anderen Kontexten und den Menschen, die sich darin befinden, bieten vielseitige Formen der

⁷⁴ Trotz diverser Arbeitserfahrungen in den ladinischsprachigen Regionen Südtirols spielte diese Sprache in den Erzählungen der Biograph*innen keine Rolle, weshalb sich die Ausführungen hier immer auf die beiden Hauptsprachen Italienisch und Deutsch beziehen..

Handlungs(un)fähigkeit. In Südtirol sind die Biograph*innen zudem mit regionalen Rahmenbedingungen konfrontiert, die sich insbesondere durch die Mehr- bzw. Zweisprachigkeit der lokalen Bevölkerung entwickelt haben, wie z. B. Voraussetzungen des Arbeitsmarkts, die den Zugang zum sozialen Umfeld erschweren. Die Agency verändert sich demnach im Laufe der Zeit und in Relation zu den Orten und Räumen, in denen sich die Migrant*innen aufhalten oder mit denen sie über soziale Beziehungen verbunden sind. Die drei Lebensgeschichten offenbaren vielseitige strukturelle Aspekte, die die Agency der Migrant*innen beeinflussen.

4.3 Ergänzende Einblicke in die Südtiroler Tourismusbranche

Eine der Zielsetzungen der semi-strukturierten Interviews mit Tourismusbetrieben war es, zu verstehen, welche gegenwärtigen Entwicklungen den Alltag der Betriebe prägen und welche Rolle der Arbeitskräftebedarf und Personalfragen einnehmen. Unternehmer*innen und Geschäftsführer*innen aus Hotellerie und Gastronomie berichteten über ihre eigene betriebliche sowie die gesamttouristische Entwicklung in Südtirol. Durch den offenen, teil-strukturierten Zugang war es möglich, zentrale Aspekte und Tendenzen aus Unternehmenssicht zu identifizieren und mehr über den touristischen Arbeitsmarkt und die Aufnahmegesellschaft in Erfahrung zu bringen. Die Ergebnisse beziehen sich auf den Zeitraum vor der 2020 einsetzenden Corona-Krise.

4.3.1 Entwicklungen aus Unternehmenssicht

Zentrale Entwicklungen waren laut den Befragten für Südtirol der Anstieg der Tourismuszahlen sowie die Veränderungen der Gästestruktur. Im Rahmen dieser allgemeinen Tourismusedwicklungen wurden von den Unternehmen sechs betriebliche Handlungsfelder identifiziert, die insbesondere ihre individuelle Situation betreffen: wettbewerbsfähig bleiben, Kurzfristigkeit handhaben, Preisdruck standhalten, Onlinepräsenz sicherstellen, Arbeitskräfte finden sowie Mitarbeiter*innen binden. Personalfragen werden mit Blick auf Migrationsaspekte vertiefend diskutiert.

Die Zunahme der Besucherzahlen und die Entwicklung der Urlaubsdestination Südtirol wurden von den Tourismustreibenden zum Zeitpunkt der Befragung positiv wahrgenommen, da sich das Wachstum – bis zum Ausbruch der Corona-Pandemie – positiv auf die wirtschaftliche Situation der Betriebe auswirkte, egal ob in der Hotellerie, bei Ferienwohnungen oder in der Gastronomie:

„Ich glaube, der Tourismus in Südtirol steht sehr gut dar. Ich glaube, es sind ganz gute Betriebe, und in den letzten Jahren haben die Übernachtungen immer weiter zugenommen [...]“ (Hotelierin, Interview 2)

„Die Entwicklung für diese Betriebe, ja wie sich halt Südtirol entwickelt, so geht das halt, die Kurve nach oben natürlich. [...] Vom Umsatz her, [...] logisch, das ist direkt damit verbunden: Wenn mehr Leute sind, ist mehr Umsatz, klar.“ (Hotelier und Gastronom, Interview 16)

Vor allem die Beherbergungsbetriebe verwiesen dabei auf die Zunahme der Übernachtungen in Südtirol, den Rückgang der Aufenthaltsdauer und einen Anstieg der Ankünfte. Dies zeigen einige Vergleiche mit der jüngsten Vergangenheit:

„[Das ist] immer ein bisschen eine langweilige Geschichte gewesen und die Jahre sind eigentlich immer besser gegangen, (2) wie es halt ist. (1) Also, [das war] so der normale Trend, der in diesem Land so gewesen ist. [...] Es ist eigentlich immer bergauf gegangen, jetzt auch von den Übernachtungen her.“ (Inhaberin Urlaub am Bauernhof, Interview 4)

„Ansonsten haben wir eigentlich die letzten zehn Jahre dauernd ein stetiges, gesundes Wachstum gehabt, in allen Bereichen. Aber natürlich sind leider auch die Kosten gewachsen.“ (Hotelier und Gastronom, Interview 12)

Die (steigenden) Besucherzahlen verteilten sich sehr unterschiedlich über das Jahr und die Gesamtdestination Südtirol. Bedingt durch die natürliche Saisonalität (Standort, Klima) konzentrierte sich die Zahl der Besucher*innen laut den Befragten hauptsächlich auf die Winter- und/oder Sommermonate. Verstärkt durch institutionelle Saisonalität (Schulferien, Feiertage etc.) wurden die meisten Ankünfte und Übernachtungen in den wärmeren Monaten Juli, August und September oder in den Wintermonaten Dezember und Februar verzeichnet, wobei dies innerregional variierte: „Skigebiete, [die] Dolomiten und das Pustertal ist im Winter voll. Das Unterland, Etschtal bis auch in das Vinschgau ist nicht ausgelastet, viele Betriebe sind zu und sagen wir umgekehrt [in den Sommermonaten] ist das ganze Etschtal bis in den Vinschgau hinauf gut belegt“ (Hotelier, Interview 13).

Im Zusammenhang mit dem stetigen Wachstum betonten die interviewten Unternehmer*innen die Bedeutung des Tourismus für die gesamte Wirtschaft Südtirols und dessen Beitrag zum regionalen Wachstum und der Beschäftigung. Die Vorteile wurden dabei nicht nur in der Branche selbst gesehen; die Betrachtung bezog sich auch auf indirekte Wirkungen des Sektors und folglich auf die gesamte touristische Wertschöpfungskette (Vorleistungen, Investitionen, Infrastruktur, Beschäftigung). Welche positiven Effekte die Tourismusedwicklung aus Unternehmenssicht mit sich bringen kann, sollen nachfolgende Statements zeigen:

„[E]s bringt Umsatz, es bringt Geld und es bringt Arbeit im Grunde genommen für alle.“ (Hotelier, Interview 13)

„Aber ich glaube nicht, dass wir so viele Angebote hätten, so freizeitmäßig, zwischen Skipisten, Mountainbike-Strecken, Radwege usw. hätten, wenn keine Touristen da wären, nicht?“ (Hotelier und Gastronom, Interview 14)

„Weil wenn das einmal, wenn der Tourismus einmal abflaut, dann fällt die ganze Wirtschaft zusammen. [...] Denn wenn viele bauen, dann haben auch viele eine Arbeit und [wenn] dann auf einmal nichts mehr [ist], dann stehen halt auch vielleicht viele Familien da, die dann kein Einkommen mehr haben, nicht? Das ist sicher!“ (Inhaberin Urlaub am Bauernhof, Interview 4)

Neben den steigenden Zahlen und positiven direkten wie indirekten Effekten der Tourismus- und Freizeitwirtschaft für die Wirtschaft und die Gesellschaft wurden noch weitere Wachstumspotenziale für die Destination identifiziert. Diese umfassen neben der besseren Nutzung der Randzeiten der Hauptsaisonen auch die Steigerung der Bettenauslastung sowie das Anwerben neuer internationaler Gästegruppen:

„[W]ir haben ja auch noch so viele Randzeiten, wo viel, viel, viel Luft ist. (1) Ich denke jetzt einmal [an] das ganze Eisacktal, das ganze Frühjahr. (1) Wenn man überlegt, von April bis Mitte Juni ist so viel Potenzial!“ (Hotelier, Interview 3)

„... im internationalen Tourismus ist da sicher noch viel Spielraum nach oben.“ (Restaurantmanager, Interview 15)

„Als Ganzjahresdestination wäre das ein ganz großes Plus, wenn man es schafft, die hochkonzentrierten Monate in der Saison zu entschärfen und dort einfach bährige [südtirolerisch für *tolle*] Pakete und Angebote zu [schaffen]...“ (Pensionsinhaber und Gastronom, Interview 7)

Der Meinung einiger Interviewpartner*innen zufolge war das touristische Potenzial 2019 noch nicht zur Gänze ausgeschöpft, bzw. sollte sich die Entschärfung der Hauptsaisonen in einer Verlängerung derselben äußern. Die Entwicklung hin zu einer Ganzjahresdestination sei laut den Befragten zudem für eine konstante, ganzjährige Beschäftigung im Sektor förderlich, wobei ebenso die Sorge bezüglich fehlender Ruhepausen für das Personal oder für Renovierungsarbeiten geäußert wurde. Gezielte Marketingmaßnahmen oder Kultur- und Sportevents wurden als mögliche Instrumente zur Steigerung der Auslastung in der Nebensaison erwähnt, Bettenkontingente hingegen als ein Beispiel zur Vermeidung weiterer Extreme während der touristischen Spitzenzeiten.

Unternehmen aus weniger tourismusintensiven Gebieten sahen sich von den gestiegenen Tourismuszahlen Südtirols insgesamt weniger betroffen, beobachteten aber die Gesamtentwicklung der Destination Südtirol genau:

„Nachteil sehe ich jetzt oder habe ich bei uns oben jetzt sonst keinen gesehen, weil [...] es auch jetzt nicht so überlaufen [ist] wie sonst manchmal in einem Gebiet, wo dann Massen von Leuten sind. Also das ist bei uns nicht gewesen.“ (Hotelierin und Gastronomin, Interview 11)

„Sicher, bestimmte Orte brauchen mehr Betten, weil da natürlich die Nachfrage auch sehr groß ist. Andere benötigen sie natürlich nicht mehr, weil sie sowieso nie ausgelastet sind.“ (Hotelier, Interview 13)

Neben dem durch die Tourismus- und Freizeitwirtschaft generierten Wohlstand waren sich einige der Befragten auch gesellschaftlicher Effekte der Entwicklung bewusst. Insbesondere Wachstumsgrenzen oder Überlastungen während der Hochsaisonen und damit in Verbindung stehende Verkehrsproblematiken sowie eine womöglich negative tourismusbezogene Gesinnung der Bevölkerung wurden von vielen thematisiert.

„Was vielleicht zum Unterschied von früher, [...] es gibt nur noch Extreme! Von gar nichts steigen wir auf zu viele Leute, also das geht so sprunghaft... [...] früher war das auch anders. [...] Da waren die Spitzenzeiten nach unten [...] und nach oben nicht so extrem.“ (Hotelier und

Gastronom, Interview 16)

„Ich denke, dass wir in den Spitzenzeiten niemanden mehr brauchen, weil wir dort an Belastungsgrenzen kommen.“ (Hotelier, Interview 3)

„Und ja mit dem Verkehr... (1) Ich sage, wenn jemand mit dem Tourismus nichts zu tun hat, dann ärgert einen das schon, nicht? Dass er jetzt nicht mehr dahin kommt, wo er will [...].“ (Hotelier, Interview 9)

Wenngleich es aus Sicht der Befragten zum Zeitpunkt der Interviews keinen Massentourismus in Südtirol gab, machten sich einige der Unternehmer*innen dennoch Gedanken über die Auswirkungen des stetigen Wachstums auf die ansässige Bevölkerung, ihre (zukünftigen) Gäste und die Umwelt:

„[W]o wollen wir denn noch hin? [...] Es ist egal zu welcher Jahreszeit, wenn man von A nach B fahren muss, wir haben... wir sind zu klein, nicht? Das ist ja, wir können nicht noch mehr wachsen! Unendlich wachsen geht einfach nicht.“ (Hotelier und Gastronom, Interview 16)

„Auf der anderen Seite ist natürlich auch die Gefahr, dass man es übertreibt, nicht? Diese Effekte gibt es schon bei uns, die sieht man schon teilweise (2), das sind ja aktuelle Diskussionen, politische.“ (Hotelier, Interview 8)

„Es hat einfach Einfluss auf viele, so ist der Tourismus nun mal. [...] Wir hängen halt von vielen ab und viele hängen von uns ab. Und in vielen von diesen Kreisläufen müsste man auch manchmal ein bisschen mehr denken: Was heißt das auch für andere, und nicht, was heißt das nur für mich.“ (Hotelierin, Interview 1)

„Dann brauch es nur generell nur ein bisschen schlechter gehen und irgendwann wird das Rad wieder langsamer drehen, weil es zeigt schon die Geschichte, so dass es einmal nach den 7 fetten Jahre, kommen die 7 mageren Jahre, heißt es immer, nicht?“ (Restaurantmanager, Interview 15)

Eng an das Tourismuswachstum gekoppelt waren laut Angaben der Interviewpartner*innen ebenso Veränderungen der Anzahl und Art der Betriebe. Als Folge dieser strukturellen Veränderungen nahm die Zahl der größeren Beherbergungsbetriebe zu, jene der kleineren Tourismusunterkünfte und Gastronomiebetriebe hingegen ab.

Die Zunahme und Erweiterung vieler (vorwiegend) Beherbergungsbetriebe wurde einerseits als eine Notwendigkeit beschrieben, um den spezifischen Anforderungen und Bedürfnissen der Gäste entsprechen zu können.

„[Es ist] eine ständige Bautätigkeit, Erneuerung, Renovierung, dass die Struktur, sage ich mal, mit der Zeit mitgeht. Dass die Zimmer den Wünschen entsprechen, dass die Sauna den

Wünschen entspricht, dass das Schwimmbad den Wünschen entspricht. [Es] muss halt alles immer den aktuellen Anforderungen der Gäste entsprechen [...].“ (Hotelier, Interview 8)

„Und deshalb finde ich [...] ist das nicht korrekt, dass manchmal tüchtige Unternehmer, von denen es in Südtirol wirklich viele gibt, schon wieder an den Pranger gestellt werden: ‚Ah, jetzt bauen die schon wieder ein großes Haus! Und 70 Zimmer und 100 Zimmer.‘ Also das ist Überlebenskampf!“ (Hotel- und Restaurantmanager, Interview 12)

Auf der anderen Seite äußerten vor allem kleinere Unternehmen Bedenken hinsichtlich eines Überangebots an Betten und der Schwierigkeit, diese langfristig zu füllen:

„Logisch, die Großen bauen noch mehr [...] eines Tages werden auch genug Betten sein. [...] ich glaube nicht, dass sie diese dann immer auch alle füllen können, nicht? [...] Das wird ein hartes Eisen werden.“ (Inhaberin Urlaub am Bauernhof, Interview 4)

„Wenn ich jetzt, sagen wir die professionelle Hotellerie ansehe, dann sehe ich etwas, wo ich mich frage, ob das eine gute Entwicklung ist. (1) Früher sind alle Drei- oder Vier-Sterne[Hotels] geworden, jetzt werden alle Vier- oder Fünf-Sterne. Die Preise gehen nach oben, müssen nach oben gehen, weil wir sonst nicht mehr die Kosten decken, die Personalkosten; die Löhne steigen. (1) Das kostet alles viel Geld, dieses Umbauen, kostet enorm viel Geld. Ich frage mich, wo das hinführen soll.“ (Hotelier, Interview 8)

Der Rückgang von Gastronom*innen war für einzelne Unternehmer*innen insbesondere in ländlichen Gemeinden ein bedeutendes Thema, wie das nachfolgende Statement zeigt:

„Die Gasthäuser sperren alle zu, wenn man jetzt schaut in Vals drinnen, Jochtal-Vals, da gibt es ein Restaurant noch. (1) Da gibt es nur ein Restaurant und 25 Hotels und Pensionen, nicht? Ein Restaurant! (1) Da muss etwas getan werden, damit diese kleinen Gasthäuser überleben können.“ (Pensionsinhaber und Gastronom, Interview 7)

Bis zum Pandemiejahr 2020 stellten die Gastgeber*innen neben der Zunahme der Besucher*innenströme und strukturellen Veränderungen auch Veränderungen der Gästestruktur und der Art des Urlaubs fest. Während Stammgäste und langjährige touristische Quellgebiete (Inland, Deutschland oder Österreich) für die Unternehmen nach wie vor die wichtigsten Kund*innengruppen darstellten, zeigte sich ein Trend hin zu internationalen und jüngeren Gästen.

Von großer Bedeutung waren neben den Tagestourist*innen, die internationale Gäste aus anderen Regionen genauso umfassten wie die ansässige Bevölkerung, auch Durchreisende:

„[W]ir [haben] auch noch, es sind schon noch Stammgäste... (1) Viele ältere Gäste natürlich sterben weg, aber durch das Internet, durch *Booking* haben wir viele neue Gäste bekommen, welche heute, muss man sagen, im Durchschnitt drei Nächte bleiben.“ (Pensionsinhaberin, Interview 6)

„[...] es sind hauptsächlich Gäste von Deutschland, ein kleiner Teil von Österreich und Italien.“ (Pensionsinhaber und Gastronom, Interview 7)

„[!]m Sommer haben wir viele Italiener, also fast alles Italiener im Juli, August. Das sind dann Familien oder Paare. Dann im Winter ist es eher umgekehrt, da sind die Italiener vielleicht 50 Prozent und dann der Rest sind Deutsche und Österreicher, Belgier. Alles aufgeteilt.“ (Hotelier, Interview 9)

Insgesamt handelte es sich meist um Feriengäste, die sich aus Aktivurlauber*innen, Familien oder Pärchen zusammensetzen. Vor allem im städtischen Bereich, beispielsweise in der Landeshauptstadt Bozen, waren auch Geschäftsreisende von zunehmender Wichtigkeit.

Wie zu erwarten, zeigen die Aussagen der Befragten, dass nicht nur die Saisonen eine eigene Gästestruktur besaßen, sondern auch die geographische Lage und die Ausrichtung der Zieldestination innerhalb Südtirols unterschiedliche Gästegruppen ansprechen.

„Im Sommer ist bei uns ein sehr internationales Publikum. Also, wir haben [...] zum Beispiel von 32 Nationen Menschen gehabt in diesem Hotel. (1) Und es sind viele Amerikaner, viele Chinesen, viele Japaner.“ (Hotelierin, Interview 2)

„Natürlich Internationalisierung ist ein bisschen gekommen durch die Internetplattformen. Das hat uns natürlich auch eine Sichtbarkeit [und] natürlich neue Kunden gebracht.“ (Hotelier, Interview 3)

„Also, vielleicht ein paar Zahlen, (1) also, wir haben Gäste, die jedes Jahr so ziemlich gleichbleiben, die aus 110 bis 115 Ländern der Welt kommen. Das ist für Südtirol auch sehr ungewöhnlich. Ähm, wir haben einen Mix zwischen Geschäfts- und Ferienreisenden und verschiedene andere Gruppen dazwischen. Ob das jetzt Sportreisende sind oder Tourgruppen, Fahrradfahrer, Motorradfahrer, Autos, also wirklich quer durch.“ (Hotel- und Restaurantmanager, Interview 12)

Die Digitalisierung des Alltags und der technologische Wandel werden in den Interviews ebenfalls als wesentliche Faktoren für die zunehmende Diversität der Reisenden genannt. Einerseits nutzen Gastgeber*innen vermehrt Buchungsplattformen und Online-Marketing. Andererseits tragen die Besucher*innen selbst mittels sozialer Medien zu einer größeren (internationalen) Sichtbarkeit und stärkeren Frequentierung einzelner Standorte in Südtirol bei.

Wie die nachfolgenden Aussagen zweier Südtiroler Hoteliers veranschaulichen, wurde in den vergangenen Jahren auch ein unterschiedliches Reiseverhalten bei jüngeren und/oder internationaleren Gästegruppen beobachtet:

„Wie letztes Jahr im Herbst, im Oktober, was bei uns schon absolut Nebensaison ist, [...], da haben wir 25 verschiedene Nationalitäten gehabt im Haus: Chinesen, Taiwaner, Mexikaner, Brasilianer, Neuseeland, Australien, Norwegen, also die ganze Welt. Wie gesagt,

diese kommen nicht wegen den *Passo del Cielo*⁷⁵, sie kommen, weil sie dieses eine Foto machen wollen, was sie dann auf *Instagram* tun können. Mehrheitlich eher junge Leute, sprich zwischen 20 und 40 [...]. Und die kommen, bleiben eine Nacht und machen dieses Foto und sind wieder weg, nicht? (1) Ja, so läuft das, so hat sich das entwickelt in den letzten Jahren [...].“ (Hotelier, Interview 9)

„Aber die Leute, auf der anderen Seite wollen sie solche Sachen, wenn man das so beobachtet, was so stattfindet, wenn man was auf dem Teller bekommt, das Wichtigste ist, einmal ein Foto zu machen und wegzuschicken (lacht). Ob es dann schmeckt oder nicht, das ist zweitrangig.“ (Hotelier und Gastronom, Interview 14)

Durch die größere Onlinepräsenz im Netz und bei Buchungsportalen stieg laut einem Betrieb auch die Schwierigkeit, mit den mittlerweile gängigen Bewertungssystemen umzugehen. Während das Feedback in der Vergangenheit persönlich erfolgte, sahen sich einzelne Betriebe durch Onlinebewertungen gegenwärtig mehr unter Druck gesetzt:

„Was ein bisschen kritischer geworden ist, sind die Bewertungen. Früher haben die Gäste noch gesagt: ‚Danke, war gut.‘ oder ‚Danke war nicht so...‘ und dann ist es bei dem geblieben. Heut geht er [der Gast] raus und schreibt. (1) [...] Somit ist das viel, viel kritischer geworden und wie halt bei allem ist man auch hier jetzt mehr unter Druck durch die Digitalisierung.“ (Restaurantmanager, Interview 15)

Die Unternehmen waren mit neuen Werten und Vorstellungen ihrer Gäste konfrontiert. In Bezug auf die Beschäftigung oder schwer zu besetzende Stellen zeigten sich laut den Befragten auch Unterschiede zwischen den Generationen, die sich durch individuelle Wünsche und Vorstellungen über die Arbeitswelt äußerten. Jene Aspekte werden in den nachfolgenden Abschnitten mit einem Fokus auf der Rekrutierung neuer und dem Halten bestehender Mitarbeiter*innen vertiefend diskutiert. Sie gehören zu den zentralen Themen- und Handlungsfeldern, die aus Unternehmenssicht identifiziert wurden.

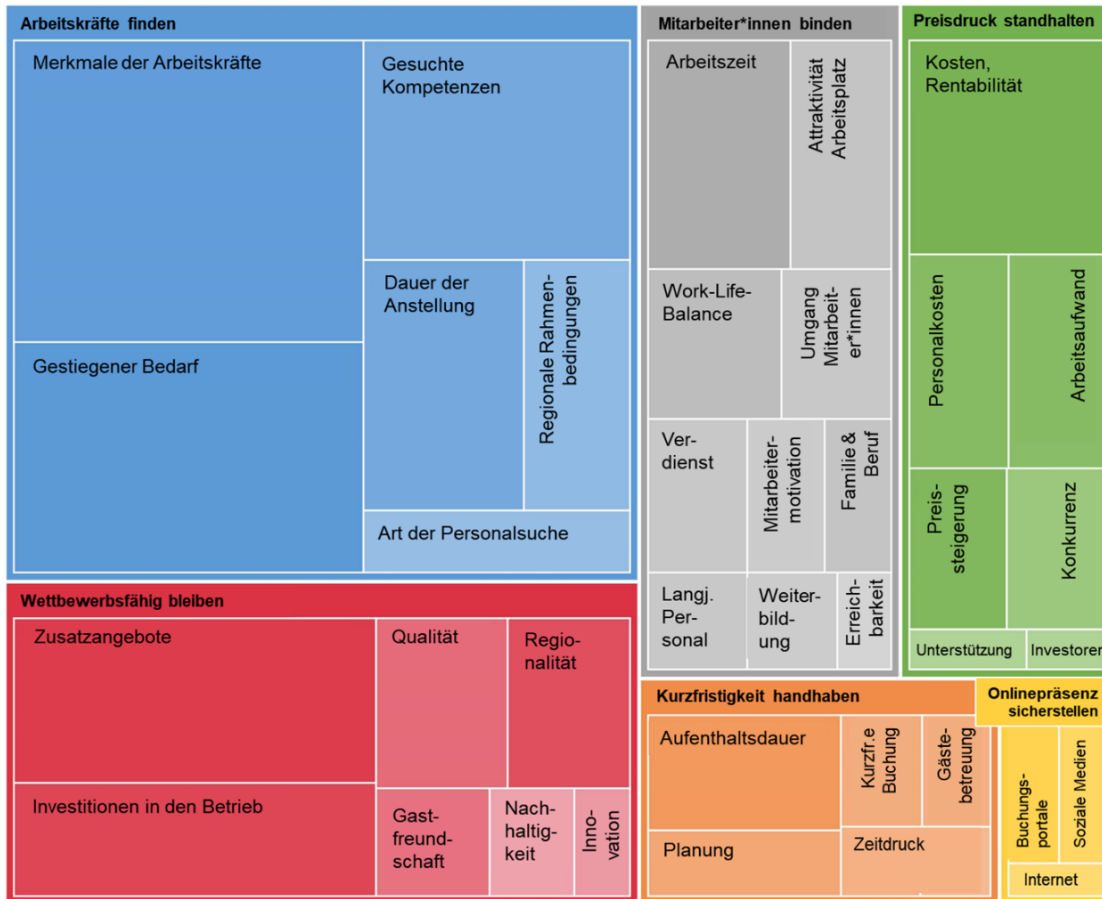
4.3.2 Zentrale Handlungsfelder für die Betriebe

Im Hinblick auf die touristische Entwicklung der letzten Jahre wurden die bereits genannten Handlungsfelder identifiziert: Arbeitskräfte finden, Mitarbeiter*innen binden, wettbewerbsfähig bleiben, Preisdruck standhalten, Kurzfristigkeit handhaben und Onlinepräsenz sicherstellen (siehe nachfolgende Abbildung). Dabei äußern sich die Themen auf unterschiedlichen, ineinandergreifenden Handlungsebenen, die vor allem die betriebliche, aber auch die lokale und regionale Ebene sowie unterschiedliche Akteur*innen betreffen (können). Der Wettbewerb um potenzielle Urlauber*innen wirkte sich beispielsweise nicht nur auf die Unternehmen aus, die attraktiv bleiben mussten,

⁷⁵ Die italienische Fernsehserie „*Passo del Cielo*“ wurde zum Teil beim Pragser Wildsee im Osten Südtirols gedreht. Viele Inlandsurlauber*innen kommen aufgrund der Serie nach Prags, um sich den Drehort anzusehen. Diese trug zu einer Zunahme der Tourismuszahlen und insbesondere der Tagesbesucher*innen bei.

sondern auch auf die Gesamtdestination Südtirols. Vorrangig geben die Themen jedoch Einblick in diverse Problematiken, mit denen sich die befragten Touristiker*innen konfrontiert und deren Bewältigung sie als erforderlich sahen, um am Markt bestehen zu können.

Abbildung 5 | Handlungsfelder nach Anzahl der befragten Unternehmen und Kodierungen



Anmerkungen: Nvivo-Hierarchiegraphiken stellen Kategoriensysteme in verschachtelten Rechtecken unterschiedlicher Größe dar; diese veranschaulichen die Häufigkeit der Kodierungen. Alle Rechtecke stehen im Verhältnis zueinander. Die Stärke der Farben zeigt die Anzahl der kodierten Fälle bzw. Interviewpartner*innen. Je dunkler die Farbe ist, umso mehr unterschiedliche Unternehmen wurden kodiert.

Quelle: semi-strukturierte Interviews mit Führungskräften touristischer Betriebe, eigene Darstellung

4.3.2.1 Arbeitskräfte finden

Besetzungsschwierigkeiten und fehlende Kompetenzen

Vor dem Hintergrund steigender Besucherströme und des Anspruchs vieler Betriebe, den Wünschen der Gäste mit guten Serviceleistungen entsprechen zu können, stellte für alle Interviewpartner*innen die Suche nach Personal ein bedeutendes Handlungsfeld dar.

„Ich denke, im Tourismus gibt es vor allem in den letzten Jahren zwei Entwicklungen: Einmal ist es, wir bekommen immer mehr Nächtigungen. Das ist von der Marktseite her getrieben, das heißt, wir bräuchten immer mehr Mitarbeiter, schon allein, weil wir mehr Gäste haben.“

(1) Das andere ist, wir brauchen mehr Mitarbeiter, weil wir eine höhere Qualität bieten wollen, um überhaupt wettbewerbsfähig zu sein und auch weil die Kunden sich an einen bestimmten Standard gewöhnt haben.“ (Hotelierin, Interview 1)

Ein Großteil der Unternehmen war zum Zeitpunkt der Interviews selbst von Arbeits- und Fachkräftemangel betroffen. Andere hingegen waren froh keine Probleme zu haben, waren sich aber der allgemeinen Schwierigkeiten in der Branche und generell in Südtirol sehr wohl bewusst.

„[...] das ist jetzt im Tourismus allgemein, nicht nur wo wir saisonal sind, aber es findet überhaupt niemand in keiner Branche mehr Leute. Also egal ob, auf welchen Level ich jetzt diese Leute brauche, also Spitzen... diese Leute, die in irgendwas spezialisiert sind, sowieso nicht (1) und Leute aber auch auf mittlerer und unterer Ebene, die tun sich auch alle schwer, also, Leute zu finden, die in ihren Betrieben passen, die sie gerne hätten.“ (Restaurantmanager, Interview 15)

„Es gibt einfach Positionen, die werden nicht mehr besetzt. Und da hat man einfach relativ spät reagiert, in allen Richtungen, (1) also angefangen bei der Politik, aber in den Betrieben selber auch.“ (Hotelierin, Interview 1)

„Auch solche Sachen, wie dass wir zu wenig Mitarbeiter finden... Das muss nicht nur an den Mitarbeitern liegen, sondern das kann auch einfach damit zu tun haben, dass wir zu viele Mitarbeiter brauchen.“ (Hotelierin, Interview 1)

Am schwersten zu besetzen waren Stellen in Bereichen, die einer spezifischen Ausbildung und Qualifikation bedürfen, wie in der Küche oder im Servicebereich. Jedoch betonten einige der Befragten auch die Problematik, Reinigungspersonal oder Hilfskräfte zu finden:

„Also Bedarf gibt es überall. (2) Was sicher schwieriger ist, sind die Berufsbilder, die eine höhere Qualifikation bedürfen. Also wenn du einen Chefkoch suchst, dann ist das viel schwieriger, weil Südtirol ist ein Qualitätsland und besonders in diesem Bereich Küche... (1) Und wenn wir da einen Küchenchef suchen, dann tun wir uns schwer, weil ganz viele schon aus dem Raster fallen [...].“ (Hotelierin, Interview 1)

„Die Fachkräfte allgemein fehlen. Da tun sich auch die Fünf-Sterne-Hotels, die ja qualifiziertes Personal haben, tun sich auch nicht [leicht] Personal nur so bekommen, sie müssen halt Personal anstellen. Dann ist halt der Oberkellner gelernt und hat die ganzen Ausbildungen und die anderen sind dann halt auch nichtgelernte Arbeitskräfte.“ (Hotelier, Interview 9)

„Service und Küche. Desto höher das Niveau, also wenn ich heute [...] gute Köche oder Kellner [suche], ist [es] gleich schwierig. (1) Das ist natürlich ein Problem, weil man muss die Arbeitszeit nach den Mitarbeitern ändern, mehr Turnusse, mehr Freizeit... das ist lange schon. Das ist natürlich kostentechnisch eine Herausforderung, vor allem für die Gastronomie. Die Hotellerie hat es vielleicht ein bisschen leichter und ja.“ (Restaurantmanager, Interview 15)

„... gerade so im August, Juli, August, September... (1) gerade wenn viel zu tun ist, wenn dann wirklich Haupt-, Hauptsaison ist, ist es unmöglich, Aushilfen zu bekommen.“ (Hotelierin und Gastronomin, Interview 11)

Einige Betriebe unterstrichen im Kontext des anhaltenden Personalbedarfs die Problematik, ansässige Arbeitskräfte zu finden. Hierbei wurde darauf verwiesen, dass die sogenannte ‚einheimische Bevölkerung‘ schwer für die Branche zu begeistern sei bzw. nicht mehr dort arbeiten wolle. Demzufolge ist der Sektor vermehrt auf „ausländisches“ Personal angewiesen, wozu neu rekrutierte Personen aus dem Ausland und zum Teil auch Menschen mit Migrationshintergrund gezählt wurden.

„Man findet in bestimmten Bereichen sowieso keinen Einheimischen mehr. (1) So wie bei den Zimmermädchen, da tut man sich einfach schwer, einen Einheimischen zu finden, der sich diese Arbeit überhaupt noch (1) antun will. Also der das gerne noch macht. Da gibt es nicht sehr viele. Und meistens ist es dann das Problem, dass wenn dann viele Ausländer sind, so wie bei den Zimmermädchen, und du hast da einen Einheimischen, dann kriselt das halt auch manchmal ganz gern.“ (Hotelierin, Interview 1)

„[D]ie Personalsuche ist mit Sicherheit etwas vom Schwierigsten, was es im Tourismus gibt, weil man sich ziemlich schwertut, Leute und vor allem einheimische Leute [zu finden]. Ich weiß es nicht, viele vielleicht, viele Leute studieren meistens alle. [...] Zum Beispiel meine Kinder haben auch alle beide Berufe im Tourismus erlernt und jetzt tun sie auch alle etwas anderes.“ (Hotelier, Interview 5)

„Die letzten Jahre haben wir im Großen und Ganzen relativ gut gearbeitet. Es ist natürlich ein bisschen das Problem mit dem Personal. Sagen wir so, wir finden fast kein Personal mehr. Sagen wir so, mit den Einheimischen ist es ganz schlimm geworden...“ (Hotelier und Gastronom, Interview 10)

„Ein einheimischer Kellner oder ein Italiener ist mit nichts auszugleichen, nicht? Nicht, das ist, *gell*? Nicht, vor allem ist das fein, weil sie einfach bei uns hier aufgewachsen sind und ein bisschen etwas mitbekommen, sagen wir bei uns vielleicht überhaupt, weil wir als Dorfgasthaus da sind, nicht? Und dann auch schon bei den Einheimischen ist es fein, nicht?“ (Hotelier und Gastronom, Interview 14)

Als Hauptgründe für Besetzungsschwierigkeiten in der Branche wurden neben allgemein fehlenden Arbeitskräften die mangelnde fachliche Qualifizierung oder fehlende Kompetenzen (Fremdsprachenkenntnisse, persönliche Eigenschaften, soziale Kompetenzen u. a.), zu hohe Gehaltsvorstellungen sowie die Ablehnung der Arbeitsbedingungen genannt. All diese Gründe schränkten die Personalsuche bzw. -auswahl für die Unternehmen weiter ein.

„Jeder will mehr Geld, sonst kommt er gar nicht. Speziell im Gastgewerbe, nicht? Die wollen 15 Euro die Stunde, (1) eine Aushilfe! (2) Das ist für mich extrem viel Geld, denn ich bin

draußen, ich bin nicht im Dorf. Ich muss um jeden Gast kämpfen. Und wenn sich das so weiterentwickelt, dann muss ich mir überlegen, ob ich das Restaurant zutun muss, nicht?“ (Pensionsinhaber und Gastronom, Interview 7)

„[Der] Service. Weil mittlerweile bei uns im Service muss man einfach dreisprachig sein, dort reicht auch nicht mehr nur die Zweisprachigkeit.“ (Hotelierin, Interview 2)

Erschwerend kommt die oftmals hohe Fluktuation der Mitarbeiter*innen in den Betrieben hinzu.

Personalfuktuation

Die Branche scheint von einer hohen Personalfuktuation betroffen zu sein, wodurch es nicht zuletzt aufgrund der schwierigen Rekrutierungsbedingungen für einige der Interviewpartner*innen besonders wichtig war, das Personal länger zu binden (siehe nachfolgendes Handlungsfeld). Neben dem grundsätzlich normalen Personalwechsel in den Betrieben, wo es zu Zu- und Abgänge beispielsweise infolge der Saisonalität oder aus privaten Gründen kommt, gibt es laut den Erfahrungen der Unternehmer*innen unterschiedliche Ursachen für die kurze Verweildauer der Mitarbeiter*innen. Aus Arbeitgeber*innensicht kann es zu keiner Fortführung des Arbeitsverhältnisses kommen, wenn sich Mitarbeiter*innen nicht bewähren oder es an gewünschten Kompetenzen fehlt. Weitere Gründe sind der Wunsch der Mitarbeiter*innen, nur für eine begrenzte Zeit in der Branche tätig zu sein (Neben-, Sommerjob vor allem für die jüngere Generation am Arbeitsmarkt), etwas Neues auszuprobieren, sich beruflich zu verändern oder mit den Arbeitsbedingungen unzufrieden zu sein. Das große Stellenangebot in der Tourismusbranche und nicht zuletzt der fehlende ‚Nachwuchs‘ werden als weitere Einflussfaktoren erwähnt.

„In diesem Beruf ist die Fluktuation ziemlich relativ groß, nicht? Einmal natürlich, weil das Angebot sehr groß ist heute, sagen wir wenn ich heute da rausgehe, kann ich in der anderen Tür hineingehen.“ (Hotel- und Restaurantmanager, Interview 12)

„[...] die Problematik ist, dass es ganz viel Wechsel ist. (1) Gerade die Jungen heute wollen immer wieder etwas Neues. Das ist auch eine Riesenherausforderung.“ (Hotelier, Interview 3)

„Äh, es ist ja nicht so, dass es für jemanden ein Traum ist, eine tolle Arbeitsstelle [zu haben] und Einsatz und viel arbeiten und äh, eine sichere Arbeitsstelle, das interessiert die jungen Leute teilweise überhaupt nicht mehr. (1) Auch einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten, (1) also [die haben] keine Wimper gezuckt. Das ist bei vielen Leuten überhaupt kein Thema...“ (Hotel- und Restaurantmanager, Interview 12)

„Und auch im Tourismus ist das Problem, dass die Sechs-Tage-Woche ist und dass sie da meistens nur einen Tag frei haben, das Wochenende mehr oder weniger oder Feiertage sind alle zu arbeiten und deswegen schreckt das auch viele davon ab. (1) Und sie wechseln auch oft teilweise den Beruf.“ (Hotelier, Interview 5)

Gleichzeitig zeigte sich durch die Aussagen, dass die Schwierigkeit, (insbesondere lokal ansässiges) Personal zu finden, zu einem erhöhten Bewusstsein der Arbeitgeber*innen bezüglich der Arbeitssituation und -wünsche der Arbeitnehmer*innen geführt hat. Einerseits mag dies an einer neuen Generation an Führungskräften in der Branche liegen, andererseits lässt sich aber auch aufgrund des Branchenwachstums und des zunehmenden Personalbedarfs eine stärkere Position der (qualifizierten) Arbeitskräfte erkennen. Die Arbeitgeber*innen mussten sich vermehrt mit den Wünschen potenzieller Mitarbeiter*innen auseinandersetzen:

„Also immer wieder das gleiche Problem: das Personal, einheimisches Personal. (1) Irgendwie [müssen wir] die Bedingungen für das Personal im Gastgewerbe vielleicht ein bisschen attraktiver zu machen, dass man auch ein bisschen mehr Leute kriegt, *gell?*“ (Hotelier und Gastronom, Interview 10)

„Die Leute, das ganze Freizeitbewusstsein... Freiraum, Freizeit, die ganze Freizeit ist für die Menschen immer wichtiger und deswegen, denke ich, werden auch wir uns dort Gedanken machen müssen, wie bringen wir das alles unter?“ (Hotelier, Interview 3)

„Viele schätzen es heute nicht mehr, eine Arbeit vor der Haustür zu haben, plus eben Samstag, Sonntag und (2) das ist das größere Problem.“ (Pensionsinhaberin, Interview 6)

„Also da ist die Freizeit natürlich genau gleich wichtig. Das ist alles nicht mehr so, wie es noch vor x Jahren war. Heute brauchst du für die gleiche Arbeit [...] einfach mehr Leute, schon deswegen auch, nicht?“ (Hotelier und Gastronom, Interview 16)

Auch wenn es aus Arbeitgeber*innensicht noch Verbesserungspotenzial gab, hatte sich im Vergleich zu früher die Situation für die Arbeitskräfte bereits etwas verbessert. Dennoch hat die Vergangenheit nach Ansicht der Befragten noch einen starken Einfluss auf die gegenwärtige Wahrnehmung und trägt zudem zum schlechten Image der Branche bei:

„Und vor allem ist es so, heute ist es nicht mehr so wie es noch vor Jahren war. (1) Vor Jahren, da hat man Saison gemacht. [...] Die [Leute] haben keinen freien Tag gehabt, man hat von in der Früh bis am Abend gearbeitet, also den ganzen Tag. Das ist heute nicht mehr so. Also heute, junge Leute haben natürlich andere Interessen, als nur zu arbeiten, nicht?“ (Hotelier und Gastronom, Interview 16)

„Also ich glaube schon, dass Gastgewerbe ein guter Arbeitsplatz ist. (2) Es ist früher oft ein *Schindluder* getrieben worden [umgangssprachlich für ‚jemanden schlecht behandeln‘], indem man einfach junge Leute angestellt hat, die nicht genau gewusst haben... und die man dann auch richtig ausgenutzt hat. Aber ich glaube, von dem kommen wir immer weiter weg.“ (Hotelierin, Interview 1)

„Also Mitarbeiter, äh, also in Südtirol muss sich sicher noch ganz, ganz viel entwickeln. Also da muss ein komplettes Umdenken stattfinden.“ (Hotel- und Restaurantmanager, Interview 12)

Strategien der Personalsuche

Neben diversen Maßnahmen, die touristische Betriebe in Bezug auf ihre Arbeitsplatzattraktivität und eine anhaltende Bindung von Personal (siehe nachfolgendes Handlungsfeld) zum Teil bereits umsetzten oder in Planung hatten, konnten die Rekrutierungschancen durch eine Mischung diverser Anwerbestrategien erhöht werden. Bei der Suche nutzten die Betriebe neben den klassischen Stellenausschreibungen (Zeitungen, Onlineportale) oder Social-Media-Kanälen, vor allem Mund-zu-Mund-Propaganda und persönliche Netzwerke, beispielsweise mithilfe von bestehenden Mitarbeiter*innen oder Bekannten. Einige Unternehmer*innen setzten zudem auf Arbeitsvermittlungsagenturen.

„Ja, da muss man, (lacht) auf allen Ebenen [suchen]: in der Zeitung schauen, selbst Inserate aufgeben und mit [den] Angestellten, die man hat oder die da gewesen sind, telefonieren oder reden, ob sie nicht jemanden wissen... (2) in der [örtlichen Bankfiliale] einen Zettel aufhängen, wenn es Zimmermädchen sind. Weil [die] sind meistens vom Ort, nicht? [...] und ja, halt einfach ein bisschen reden und tun, nicht?“ (Hotelier und Gastronom, Interview 14)

„Und ansonsten ist, also man findet schon, aber man muss auf alle Kanäle, wie mittlerweile Internet, Zeitung, dann Agenturen, man muss halt überall schauen, zu suchen, und dann findet man schon, [...].“ (Hotelier, Interview 9)

„Also da haben wir mittlerweile so ein Netzwerk... So will ich das gar nicht nennen; aber wir haben da einfach Leute, die die Verantwortung für den Betrieb mittragen wollen und die sagen: ‚Ja, wenn wir einen guten Servicemitarbeiter brauchen, ich kenne da jemanden, ich sage ihm, er soll mal herkommen, ich sage ihm, da ist es super.‘ (1) Und so ist es einfach leichter.“ (Hotelierin, Interview 1)

„Also nicht durch die Annonce, die ich in die Zeitung setzte, finde ich die Leute. Weil ich teilweise auch Mitarbeiter habe, die in dem Betrieb gewesen sind, teilweise weil ich Mitarbeiter habe, die im Betrieb noch sind, die mir eventuell mit anderen Leuten einen Kontakt vermitteln oder so, also nicht? Über Mundwerbung praktisch.“ (Hotelier und Gastronom, Interview 16)

Für die Gewinnung neuer Mitarbeiter*innen bildeten auch die regionalen Schulen einen wesentlichen Rekrutierungskanal. Ein erster Kontakt fand dort vielfach über Schüler*innenpraktika oder Betriebsbesichtigungen statt. Während die hohe Qualität der Tourismusschulen in Südtirol betont wurde, zeigte sich laut den Betrieben dort bereits die Problematik, dass viele Jugendliche dazu tendierten, andere Berufe anzustreben:

„Die Schulen sind trotzdem recht gut gefüllt. Die Hotelfachschulen, Berufsschulen sind ja im Vergleich zu allen anderen Sektoren [auf] Nummer eins. (1) Die große Problematik ist, dass sich die Leute danach, nach dem Schulabschluss, sich sehr viel Zeit nehmen, abspringen,

komplett wieder [etwas] Neues tun und das ist natürlich ein Riesenproblem, weil wir damit nicht die Leute finden, die in den Sektoren einsteigen [...].“ (Hotelier, Interview 3)

Andere Chancen, um neue Arbeitskräfte für die Tourismusbranche zu gewinnen, sahen einzelne Betriebe beispielsweise bei Personen, die nach einer Auszeit wieder in den Arbeitsmarkt zurückkehren möchten, z. B. nach der Elternzeit, oder durch Menschen, die neue Erfahrungen sammeln und die Branche wechseln möchten. Zudem wurde auf die bereits etablierte Strategie verwiesen, Mitarbeiter*innen aus anderen Regionen in die Betriebe zu holen, um Personallücken zu schließen. Dabei profitierten einige von den regionalen Disparitäten und dem Nord-Süd-Gefälle Italiens, wodurch Arbeitskräfte aus anderen italienischen Regionen nach Südtirol kamen:

„Und vor allem auch, ja, was uns in Südtirol ein bisschen rettet, ist auch der süditalienische Raum, da gibt es sehr viele Arbeitswillige, auch Fachkräfte. Die muss man halt ein bisschen gut... (1) ja nach Norditalien holen.“ (Restaurantmanager, Interview 15)

Stärker wurde hingegen direkt (und indirekt) auf die schon länger bestehende Anstellungsmöglichkeit von Saisonarbeitskräften aus dem Ausland oder allgemein von Menschen mit Migrationshintergrund verwiesen, bzw. auf eine heterogener werdende Belegschaft in den Betrieben, wie folgende Beispiele veranschaulichen:

„Es sind eben viele, schwarze Frauen, die mittlerweile Arbeit suchen, und wenn man diese Offenheit auch hat, und man sagt, es ist einem gleich, wo jemand herkommt. Sie kann man einlernen und die Arbeit können sie auch.“ (Hotelierin, Interview 2)

„Also die Personalsuche ist bei uns so, dass wir das Glück haben... ich habe Mitarbeiter, die schon lange im Betrieb sind. Wir haben einen Küchenjungen, der ist aus Indien, der ist jetzt schon seit neun Jahren bei uns da.“ (Hotelier und Gastronom, Interview 10)

„[Die] Leute sind [es] mittlerweile auch gewöhnt, dass im Gastgewerbe auch viele Ausländer arbeiten, nicht?“ (Hotelier, Interview 14)

Im Vergleich zu früher schien es zum Zeitpunkt der Interviews bereits schwer, Saisonarbeitskräfte aus anderen europäischen Ländern zu bekommen. Zum einen beruhte dies auf der Veränderung des Wohlstandsgefälles und den besseren Lebens- und Arbeitsbedingungen in den Herkunftsländern. Zum anderen änderten sich die gesetzlichen Rahmenbedingungen für die Versteuerung von Fahrzeugen. Alle EU-Bürger*innen mit steuerlichem Wohnsitz in Italien sind seit 2018 dazu verpflichtet, private Fahrzeuge auch dort zu melden, und müssen folglich ein italienisches Kennzeichen besitzen. Die Sorge einiger Interviewpartner*innen war groß, dass durch diesen Umstand die Saisonarbeit in Italien für Personen mit Hauptwohnsitz im Ausland an Attraktivität verlieren könnte.

„Früher hat man sich leichter getan, weil Slowaken, Tschechen, Kroaten, Ungarn waren relativ einfach zu bekommen. Aber mittlerweile haben die gutes Geld verdient und die bleiben dann zu Hause, machen dort ein kleines Bed and Breakfast auf. (2) Diese Fachkräfte fehlen

dir dann hier. Weil es kommen einfach weniger vom Ostblock, wie es einmal war.“ (Hotelier, Interview 9)

„Nur auf langfristig gesehen werden die Leute sagen: ‚Das tue ich mir nicht an, ich gehe in ein anderes EU-Land arbeiten.‘“ (Hotelierin und Gastronomin, Interview 11)

„Einerseits verdienen sie mehr... Probleme mit der Arbeit, ich weiß es nicht. Haben sie jetzt zu Hause selbst etwas gemacht oder das Geld, das sie in den letzten Jahren verdient haben, haben (2) sie zu Hause investiert und dann sind sie weg... oder auch in andere Länder, das sind interessantere Sachen. Keine Ahnung.“ (Hotelier, Interview 13)

„Und was einfach ist, ich greife jetzt das Thema einfach mal auf mit den Kennzeichen, was sich ja auch negativ auswirkt auf die Saisonarbeiter, weil das ist einfach nicht durchdacht. (1) Und so jetzt für Südtirol ist das ganz immens wichtig, dass Leute von überallher kommen und auch im Tourismus arbeiten, weil es einfach zu wenig Einheimische gibt, die in das Gastgewerbe gehen.“ (Hotelierin und Gastronomin, Interview 11)

Im Hinblick auf Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund nannten einige Betriebe auch diverse Anforderungen an die Arbeitsplätze im Tourismus, die die Suche für sie auch im Ausland erschweren, wie sprachliche bzw. kulturelle Kompetenzen oder Fachkenntnisse.

Der Erfolg des Tourismus und der damit verbundene hohe Arbeitskräftebedarf erfordern nicht nur unterschiedliche Strategien der Personalsuche, sondern auch andere Ansätze in der betrieblichen Praxis. So repräsentierte auch die Bindung bestehender und neuer Mitarbeiter*innen ein zentrales Handlungsfeld für den Großteil der befragten Betriebe.

4.3.2.2 Mitarbeiter*innen binden

*Branchenimage und Arbeitgeber*innenattraktivität*

Kritisch sahen die befragten Unternehmen das Image der Tourismusbranche und die Attraktivität touristischer Arbeit. Damit hängen neben den Arbeitsbedingungen der Branche insbesondere die Arbeitszeiten sowie das Arbeiten an Wochenenden oder Feiertagen und die Schwierigkeit Familie und Beruf zu vereinen, zusammen, aber auch die Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes, vor allem für Betriebe im ländlichen Raum. Dies führte bei einigen Interviewpartner*innen dazu, dass sie sich vermehrt mit ihrer eigenen Arbeitgeber*innenattraktivität und mit den Bedürfnissen der Arbeitnehmer*innen auseinandersetzten. Andere sahen hingegen die Politik und Interessenvertretungen gefordert, das Image der Branche zu verbessern.

„Es gibt einfach Positionen, die werden nicht mehr besetzt. Und da hat man einfach relativ spät reagiert, in allen Richtungen... also angefangen bei der Politik, aber in den Betrieben selber auch. (1) Da hat man versucht, Stellen zu schaffen, die ein bisschen familienfreundlicher sind, also auch so Halbtagsstellen (1) oder halbtags frei, sonntags frei. Das war ja

früher nicht denkbar und jetzt wird die Fünf-Tage-Woche immer aktueller, auch in der Hotellerie. (1) Also ich glaube, da gibt es jetzt ganz viel und ganz schnelle Entwicklungen, die wir lange verschlafen haben und wo wir uns jetzt auf die Füße stellen müssen, damit wir damit noch zurechtkommen.“ (Hotelierin, Interview 1)

„Äh, ich glaube, man muss halt wirklich umdenken auch. Also da denke ich auch in Richtung flexible Arbeitspläne, Zusatzleistungen.“ (Hotel- und Restaurantmanager, Interview 12)

„Man hört immer wieder, dass (1) dass sie zu viel arbeiten müssen und dass... (2) Ich glaube der Umgang ist auch nicht immer der richtige gewesen, sodass viele Leute nicht mehr im Gastgewerbe arbeiten wollen.“ (Hotelierin, Interview 2)

„Und wie gesagt, jetzt sag ich's noch einmal, ich glaube es ist einfach die Politik oder auch unser HGV [Hoteliers- und Gastwirteverband], ich glaube jetzt sind alle wirklich gefordert, dass man hier eine Lösung findet, dass wir uns einfach mit dem Personal ein bisschen leichter tun.“ (Hotelier und Gastronom, Interview 10)

Der Arbeitskräftemangel und der Wunsch, bestehendes Personal zu halten, wirkt sich folglich auf den betrieblichen Kontext und Alltag aus. Aus den Interviews gehen diverse Maßnahmen hervor, die die Unternehmer*innen umsetzten, um die Personalsituation zu verbessern, die Zufriedenheit sowie Motivation der Mitarbeiter*innen sicherzustellen und diese längerfristig zu binden. Dies reichte von partizipativen Ansätzen in einem Betrieb, wo nun Meinungen und Vorschläge vonseiten der Mitarbeiter*innen mehr Berücksichtigung finden oder gefördert werden, bis hin zu einer besseren Bezahlung und Weiterbildungsmöglichkeiten in anderen Unternehmen.

„Äh, weil wir auch davon überzeugt sind, dass die Mitarbeiter auch nur an den Betrieb gebunden werden können, wenn sie neben einer guten Bezahlung auch die Möglichkeit haben, auch selber zu wachsen, sich selber eben weiterzuentwickeln. Und das gelingt uns schon sehr gut. Das ist eine sehr gute Sache, eine Sache, die sehr gut angenommen wird.“ (Hotelier und Gastronom, Interview 16)

Bei der Optimierung der Arbeitszeitmodelle sahen sich die Betriebe besonders gefordert. Mehr Flexibilität und Entgegenkommen der Arbeitgeber*innenseite (Fünf-Tage-Woche, durchgängige Arbeitszeiten, individuelle und eigenständige Koordination der Arbeitsschichten) konnten als zentrale Maßnahmen zur Attraktivierung der Arbeitsbedingungen identifiziert werden. Gleichzeitig wurde der Wunsch geäußert, dass sich auch die regionalen Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern müssten, etwa durch eine Erweiterung der Betreuungszeiten von Kleinkindern.

Dennoch gehen aus den Interviews auch klare, branchenbedingte Umsetzungs- und Planungsschwierigkeiten bezüglich der Arbeitszeiten oder des kurzfristigen Bedarfs an Arbeitskräften zu Stoßzeiten hervor:

„Aber es wird nach wie vor auch immer ein bisschen schwierig sein, weil die Arbeitszeiten einfach auch anders sind wie in anderen Branchen, nicht? Weil du einfach abends und Wochenende arbeiten musst und das ist halt nicht jedermanns Sache so. (2) Ich glaube, es wird immer ein bisschen schwierig sein, weil die Arbeitszeiten auch nicht sehr familienfreundlich sind.“ (Hotelierin, Interview 2)

„[...] und die Mitarbeiter sind, [...], da muss man wirklich schauen, dass einem jemand bleibt und wenn einmal mehr zu tun ist, weil einfach die Urlauber kurzfristig einbuchen, dann ist einmal mehr zu tun und dann ist das gleich zu viel, nicht?“ (Pensionsinhaber und Gastronom, Interview 7)

„In anderen Branchen ist das einfach längerfristig alles zu planen. Nur das Gastgewerbe muss da flexibel reagieren, da ist es einfach oft nicht möglich, die Arbeit einfach abzudecken, sage ich mal so [...].“ (Hotelierin und Gastronomin, Interview 11)

„Das ist natürlich ein Problem, weil man muss die Arbeitszeit nach den Mitarbeitern ändern... mehr Turnusse, mehr Freizeit, das ist lange schon... Das ist natürlich kostentechnisch eine Herausforderung, vor allem für die Gastronomie. (1) Die Hotellerie hat es vielleicht ein bisschen leichter und ja.“ (Restaurantmanager, Interview 15)

Die Erzählungen der Unternehmer*innen weisen darauf hin, dass der Mangel an und die Abhängigkeit von (qualifizierten) Arbeitskräften die Arbeitgeber*innen zunehmend unter Druck setzte, weshalb von Verbesserungen der Arbeitskonditionen in den Betrieben auszugehen ist. Insbesondere in Gaststätten und Beherbergungsbetrieben mit dem Wunsch bestehende Arbeitnehmer*innen zu halten und für neue attraktiver zu werden, ergibt sich für Arbeitskräfte im Tourismus somit eine bessere Verhandlungs- und Ausgangssituation vor allem in Bezug auf Arbeitszeit, Lohn, Mitsprache sowie Weiterbildungen.

„Also die Bindung machst du da wirklich, indem du versuchst, einfach ein guter Arbeitgeber zu sein, indem du probierst, in bestimmten Punkten ihnen entgegenzukommen, um einen attraktiven Arbeitsplatz zu schaffen. Und durch den Druck, der jetzt einfach auf der Arbeitgeberseite liegt, glaube ich, wird es für den Arbeitnehmer immer einfacher und der Job auch immer feiner zu machen.“ (Hotelierin, Interview 1)

„Und dann eben die Konditionen auch sehr vorteilhaft sind für Mitarbeiter, die dann sagen: ‚Warum soll ich mich an etwas binden, wenn ich mir aussuchen kann, wann ich arbeite, wieviel ich arbeite und was ich verdiene und wo ich arbeite?‘“ (Hotel- und Restaurantmanager, Interview 12)

„Äh, Mitarbeitern neben dem Lohn, neben dem guten Behandeln, wo man versucht, den Arbeitsbereich, also die Work-Life-Balance so einzurichten, dass es wirklich auch für den einzelnen Mitarbeiter gut funktionieren kann, ist das nochmal eine Zusatzunterstützung.“ (Hotel- und Restaurantmanager, Interview 12)

Die Schwierigkeit, Stellen zu besetzen, lässt auf eine höhere Abhängigkeit vieler Unternehmen von bestehendem Personal schließen. Allerdings kann dies zu ungünstigen Beschäftigungsverhältnissen aus Arbeitgeber*innensicht beitragen, wie folgendes Beispiel aus der Gastronomie veranschaulichen soll:

„Und im Dezember musste ich dann einen neuen Koch suchen, und ähm, das war eine Katastrophe (2), aber wirklich eine Katastrophe. (1) Da kommt man psychisch an seine Grenzen, sei es mit der [eigenen] Familie und mit dem Koch, den man eigentlich muss, den man eigentlich eine Bildung beibringen muss. Weil wenn einer im Service dreimal rausgeht eine halbe Minute, um ein paar Mal an der Zigarette zu ziehen... Das ist für mich kein Anstand in einem Arbeitsverhältnis. Aber es war ihm scheißegal.... (1) Ich habe ihn behalten müssen, weil ich sonst keine andere Möglichkeit mehr hatte.“ (Pensionsinhaber und Gastronom, Interview 7)

Die Hintergründe des hier dargestellten Konflikts hinsichtlich der Art der Arbeitsorganisation sind schwer auszumachen. Doch verdeutlicht das Zitat aus dem Kontext eines Familienunternehmens den Druck, unter dem einige Arbeitgeber*innen stehen, sei es privat oder durch das Personal aufgrund eines unzureichenden Arbeitskräfteangebots.

Die Interviews geben zudem Einblicke in die Wahrnehmung von und den Umgang mit (migrierten) Arbeitskräften. Jene Aspekte werden im nachfolgenden Abschnitt gesondert analysiert. Sie vermitteln vertiefende Einsichten bezüglich des betrieblichen Kontexts, auf welchen zugewanderte Arbeitskräfte oder Menschen mit Migrationshintergrund in der Tourismusbranche stoßen können.

*Umgang mit (migrierten) Mitarbeiter*innen*

Insgesamt zeigen die Interviews, dass sich einige der Betriebe stark um ihre Mitarbeiter*innen zu bemühen versuchten. Diese Anstrengungen umfassten neben bereits erwähnten Ansätzen zur besseren Einbindung des Personals auch besonders den Umgang im Betrieb und das Arbeitsklima.

„Und wir versuchen eben auch soziale Mitarbeiterführung zu machen und das passt sehr gut, wie sagt man, also wir haben auch ganz einen guten Zusammenhalt zwischen den Mitarbeitern, zwischen uns auch und...“ (Hotelierin, Interview 2)

„Und da punkten wir jetzt ein bisschen dadurch, dass wir im Ort sind. (1) Das sehen wir halt und wenn wir... genau wir sind da einfach attraktiv (4) für Arbeitnehmer ja, unter dem Gesichtspunkt und natürlich vielleicht auch der Umgang mit dem Personal, Betriebsklima etc., das spielt schon auch eine Rolle. Das redet sich dann auch herum im Dorf. Man weiß ja dann auch irgendwo: Da kannst du hingehen oder da nicht hingehen arbeiten, gel?“ (Hotelier, Interview 8)

„Und äh [es gibt Mitarbeiter*innen], die zwar sagen: ‚Ich habe andere Möglichkeiten, aber ich bin ein guter Mitarbeiter, ich habe Talent, ich könnte in anderen Betrieben auch arbeiten.

Aber solange es mir hier so gut geht und sie mich hier so gut behandeln und auch die Stimmung im Haus ist...‘ (2) Wir haben ein tolles Team, eine tolle Familie und das sind generell gute Argumente für die Mitarbeiter, dass sie sagen ‚Ich bleibe sehr gern weiterhin da, weil ich mich da entwickeln kann und mich wohlfühle.‘“ (Hotel- und Restaurantmanager, Interview 12)

Werden die Aussagen der interviewten Personen mit Blick auf Personal mit Migrationshintergrund genauer analysiert, zeigen sich voneinander abweichende Umgangsformen. Die Einbindung von Migrant*innen in betriebliche Abläufe gestaltete sich bei den befragten Unternehmen demnach unterschiedlich. Viele bevorzugten ‚einheimisches‘ Personal, da die steigende Heterogenität der Belegschaft zur Herausforderung wurde oder zusätzliche Anpassungsleistungen der (neuen und bestehenden) Mitarbeiter*innen und nicht zuletzt auch auf betrieblicher Ebene notwendig (gewesen) wären. Wenn über migrierte Arbeitskräfte oder Menschen mit Migrationshintergrund gesprochen wurde, erfolgte meist eine klare Differenzierung zwischen einem ‚Wir‘ und einem ‚Nicht-Wir‘ entlang kultureller Unterschiede.

Bereits hinsichtlich der Personalsuche wurde die Bedeutung von Sprachkenntnissen für die Ausübung touristischer Berufe betont. Dabei ging es jedoch nicht nur um das Beherrschen von Fremdsprachen im Umgang mit den Gästen (unabhängig vom individuellen Herkunftskontext der Mitarbeiter*innen), sondern auch um die Zusammenarbeit im Betrieb. Kenntnisse der Alltags- und Umgangssprache sowie wesentlicher Fachbegriffe stellten für viele Betriebe ein relevantes Kriterium für den Zugang und die Integration am Arbeitsplatz dar. Gleichzeitig spielten aber auch Wissen und Kompetenzen im Arbeitskontext eine zentrale Rolle, wie folgende Interviewausschnitte zeigen:

„[B]ei uns ist natürlich so in Südtirol, da müssen die Leute im Service zweisprachig sein und da fängt es schon an. (1) Also das heißt, man kann nicht die Leute von irgendwo herholen, die dann da arbeiten, weil denen fehlen dann die Sprachen. [...] die müssen doppelsprachig sein; [das ist] schon das erste Dilemma. [...] dann kann nicht irgendjemand ein Schnitzel braten, sondern du brauchst auch Leute, die etwas können, die eine Ausbildung haben.“ (Hotelier und Gastronom, Interview 16)

„Das heißt, Leute, die bei uns arbeiten dürfen, oder auch können, die müssen einfach... da muss einfach eine Struktur her, [...] die Professionalität und dann auch gewisse Fachkenntnisse, die der Mitarbeiter, der von auswärts kommt, der in der Sprache nicht gewandt ist, [...], der muss eine Basis haben. [...] Dann wird er auch von den anderen Mitarbeitern schneller akzeptiert und hilft dem Betrieb auch viel schneller weiter, nicht? Das ist eine ganz wichtige (1) Aufgabe, die man nicht, welche man einfach in diesem Personal..., dass man einfach akzeptiert, dass der da irgendwo ein Immigrant ist oder hin oder her... Aber er [der Mitarbeiter] brauch einfach eine sprachliche Grundausbildung [...].“ (Restaurantmanager, Interview 15)

Insbesondere Sprach- und Fachkenntnisse sowie die Arbeitsmotivation waren für viele der befragten Arbeitgeber*innen bedeutend. Die Ausführungen lassen zudem vermuten, dass das bisherige Wissen in der beruflichen Praxis oftmals als nicht ausreichend wahrgenommen wurde. Nachfolgendes Zitat verdeutlicht beispielsweise die Notwendigkeit aus Arbeitgeber*innensicht, das vorhandene Wissen neu zugewanderter Arbeitskräfte weiterzuentwickeln und neu auszurichten:

„Wenn heute eine Bedienung, die in der Slowakei gearbeitet hat, schon herüber kommt... bei ihr musst du bei vielen Sachen von null anfangen, nicht? (1) Das fängt bei dem Kaffee an, nicht? [...] *lungo, basso, alto* und *coretto, macchiato caldo, macchiato freddo* und so weiter und so fort. (1) Diese Leute haben dann Stress und da gibt es schon acht Varianten. (lacht) Und für sie ist ein Kaffee ein Kaffee, fertig aus, nicht? Und am Anfang meinen sie: ‚Was sind das alles für heikle Typen?‘ (lacht)“ (Hotelier und Gastronom, Interview 14)

Entsprechend berichtete derselbe Arbeitgeber davon, dass neu angeworbene Saisonarbeitskräfte aus dem Ausland zusätzlicher Einschulung bedurften, weshalb sie sich zu Beginn insbesondere mit der Umgebung befassen sollten. Fehlende Kenntnisse über den Ort und das damit einhergehende ‚Nicht-einheimisch-Sein‘ sollten dadurch etwas ausgeglichen werden:

„Ich, wenn ich eine neue Bedienung habe oder Slowakinnen, wenn die anfangen... Ich habe einmal eine gehabt, die habe ich am ersten Tag einfach einmal mit einem Zettel in der Hand losgeschickt und habe gesagt, sie müssen mir, sie müssen schauen gehen, wo, wie sich diese gewissen Sachen, wie den Skiverleih, die Skischule, der Tourismusverein, die Gemeinde, die Apotheke, der Doktor, die Bankomaten, die Banken, die Bushaltestellen... Sie müssen im Dorf die Runde gehen und das alles suchen gehen und sich aufschreiben, nicht? [...] Weil dann haben die wenigstens, wenn ein Gast fragt oder so sonst Leute, dann haben sie sagen können, wo was ist, nicht? [...] Da muss man halt in das ein bisschen investieren, dann kann man das ein bisschen ausgleichen, nicht? [...] Dann akzeptieren es die Leute [Gäste] auch ganz gut.“ (Hotelier und Gastronom, Interview 14)

Neben der Anpassung der Arbeitskräfte an den kulturellen Kontext ist insbesondere das richtige Sozial- und Arbeitsverhalten von Bedeutung. Aus dem Interviewmaterial geht weiter hervor, dass jene Arbeitgeber*innen, die explizit auf zugewandertes Personal Bezug nahmen, sich konkret mit der Leistungsbereitschaft dieser Gruppe und deren Hintergründen auseinandersetzten. Fleiß, Motivation und Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz wurden vielfach damit assoziiert:

„Und die Qualität fehlt da nicht, also die Schulen drüben [in der Slowakei und in Ungarn] werden auch alle aufgerüstet. Und das sind alles motivierte Leute, die kommen hierher, die wollen arbeiten und die sind motiviert und mit denen kann man gut arbeiten. Also ich glaube, es gibt wirklich Bereiche, in denen die Herkunft nicht mehr ausschlaggebend ist von den Mitarbeitern.“ (Hotelierin, Interview 1)

„[...] einen Flüchtling habe ich eben als Abspüler, der ist ein ganz ein Fleißiger. [...] Mit diesem bin ich sehr zufrieden. Und ihm passt's auch bei mir und ihm gefällt's auch bei mir. Und wir schauen auch, dass er Freude hat, weil das ist glaub ich ganz wichtig.“ (Pensionsinhaber und Gastronom, Interview 7)

„Und im Sommer hat man halt oft einen Ausländer und da bleibt die ganze Arbeit auf mir hängen, nicht? Die Bestellung usw., *gell?* Da bleibt halt auf einen selbst alles hängen, nicht? (2) Wenn, dann muss man halt alles ausgleichen, nicht?“ (Hotelier und Gastronom, Interview 14)

„...und man muss mit Ausländern arbeiten. Das sind Schwierigkeiten von der Sprache, weil sie sagen, dass sie die, sie sagen immer ‚ja‘, wenn man sie etwas fragt, ‚ja‘ oder ‚Es ist egal‘. (Hotelier und Gastronom, Interview 14)

Abwertende Aussagen gaben zudem Einblick in bestehende Spannungsverhältnisse an einzelnen Arbeitsplätzen, die sich negativ auf die betriebliche Bindung des Personals auswirken können. Ferner können auch auf Vorurteilen beruhende Denkweisen befördert werden (Fokus auf Defizite). Inwieweit Qualifikationen oder Kompetenzen im Arbeitskontext neu bewertet wurden, lässt sich anhand der Interviews nicht feststellen. Doch wurden vor allem Personen mit einer anderen Hautfarbe (*People of Color*) in Positionen mit einem niedrigeren Anforderungsniveau eingesetzt, beispielsweise als Hilfsarbeitskräfte in der Küche oder als Reinigungspersonal.

„Und was ich jetzt zum Beispiel bei den Zimmerfrauen gemerkt habe, dort ist es ganz schwierig geworden, welche zu bekommen. So einheimische Frauen, welche Zimmer gemacht haben, sind plötzlich nicht mehr da gewesen. Viele haben da immer Zimmer gemacht und so. [...] Wir haben uns Leute von einem Flüchtlingsheim geholt, also Frauen aus Nigeria. Und eine haben wir jetzt die dritte Saison, welche sie jetzt bei uns arbeitet.“ (Hotelierin, Interview 2)

Beispielhaft zeigt sich andererseits auch, wie die Sorge hinsichtlich einer vermeintlich negativen Wahrnehmung von ‚nicht-einheimisch anmutendem‘ Personal vonseiten der Gäste und Stereotype sowie Etikettierungen entlang kultureller Unterschiede (‚wir‘, ‚die anderen‘) die Möglichkeiten für spezifische Gruppen am Arbeitsmarkt erheblich beeinflussen.

Die kulturelle Differenzierung verschiebt sich für einzelne Interviewpartner*innen vom ‚wir‘ als ‚Einheimische‘ hin zu ‚wir‘ als Europäer*innen desselben Kulturkreises gegenüber Menschen mit dunkler Hautfarbe oder aus anderen Herkunftsregionen, insbesondere aus afrikanischen Ländern. Erstere scheinen laut Angaben einzelner Arbeitgeber*innen besser für die Arbeit mit touristischen Gästen geeignet, bzw. haben sich diese mittlerweile an eine Vielfalt im Tourismus „gewöhnt“. Bei Letzteren greift das Prinzip der ‚positiven Diversität‘ nicht immer; es dominieren vermehrt Vorurteile und Ängste:

„Und besonders die Ungarn, Slowaken, die sind uns kulturell ja noch nahe liegend, also ich glaube, dass es im Service sehr viel schwieriger wäre, wenn man mit Nordafrikanern arbeitet, als mit Osteuropäern. Das lässt sich sehr gut verbinden.“ (Hotelierin, Interview 1)

„Das Personal hat ja auch seine Geschichte aus dem Ausland, die Fremdarbeiter. Angefangen hat es in den 80er oder 90er Jahren mit Tunesien – Marokko, ist dann auf Mittelasien, Indien, Pakistan, Bangladesch gekommen, auch dann Ex-Jugoslawien, hinaufgezogen über Slowakei, Tschechen, Ungarn, Polen und Ukraine und (2) jetzt fängt es wahrscheinlich mit den Schwarzen an, gefährlich.“ (Hotelier, Interview 13)

„Wo wir uns natürlich daran gewöhnen müssen, [sind] natürlich die Schwarzen, (3) die, die Asylanten (2), Flüchtlinge, welche Deutsch und Italienisch können, die natürlich unter uns sein müssen und wir müssen zusammenarbeiten.“ (Hotelier, Interview 13)

Die Sichtbarkeit von Migrant*innen im touristischen Kontext scheint besonders kritisch. Dies veranschaulichte bereits die Bevorzugung einheimischer Arbeitskräfte bei der Personalsuche (siehe Abschnitt 4.3.2.1).

4.3.2.3 *Wettbewerbsfähig bleiben*

Um national wie international als Betrieb wettbewerbsfähig zu bleiben und nicht zuletzt die Attraktivität des Betriebes zu steigern oder beizubehalten, passten sich viele der befragten Unternehmen konstant an neue Trends und sich verändernde Bedürfnisse der Gäste an. Dies äußerte sich beispielsweise bei Beherbergungsbetrieben in der Schaffung von Zusatzangeboten für die Freizeitgestaltung im Betrieb (Sport, Wellness, Kulinarik) oder auf Destinationsebene (Infrastruktur, Events) sowie gewissen Themenschwerpunkten wie Regionalität oder Nachhaltigkeit. Je nach Zielgruppe des Betriebes werden somit spezifische Pakete geschnürt und angeboten. Zudem wurden Investitionen in den Betrieb als zentral erachtet, um am Markt bestehen zu können. Diese reichten von der Instandhaltung, dem Umbau und der Erweiterung der Betriebsstrukturen, der Zimmergestaltung und -ausstattung bis hin zur vermehrten Nutzung digitaler Elemente und Services für die Gäste. Die Betriebe möchten ihren Kund*innen gewisse Standards und Qualität bieten.

„Ansonsten sehe ich, dass ein Bewusstsein da ist, natürlich können wir in dem kleinen Nischenland, Nischendestination die Qualität so weiterentwickeln und das sieht man ja auch, dass die Betriebe ganz massiv in die Qualität investieren auch.“ (Hotelier, Interview 3)

„Mir ist allerdings wichtig gewesen, der Umbau ist mir deswegen wichtig gewesen, nicht um jetzt zu sagen, ich kann jetzt viel den höheren Preis verlangen, sondern einfach um auch dem Stammgast die Qualität zum... für das Zimmer. (1) Dass der Gast auch sieht, wenn er kommt, dass ich nicht nur ihm das Geld von der Tasche herausziehen will, sondern dass er auch eine gute Qualität einfach hat.“ (Pensionsinhaberin, Interview 6)

„[W]ir haben einen kleinen Wellnessbereich [...], dann bieten wir einen Whirlpool, Solarium, dann haben wir Massagen, ja. Dann haben wir auch Gästeräder gratis zu vermieten, dann für die Kinder haben wir einen Kinderspielraum, einen Kinderpark im Außenbereich, dann das klassische Pingpong, Billard, Tischtennis und diese Sachen, was wir anbieten.“ (Hotelier, Interview 9)

Trotzdem war es vor allem für kleine Betriebe schwierig den Anforderungen der Gäste gerecht zu werden, wobei sich auch hier für einzelne eine Nische ergeben kann:

„Also wir haben nicht, was heutzutage die Hotels oder auch diese großen Pensionen mit Schwimmbad und was weiß ich denn alles bieten... [...]. Wir haben die Zimmer ein bisschen ausgebaut und halt solche Sachen. (2) Kurz, kleine Sachen halt, die man auch sich leisten kann, nicht? [...] ... weil natürlich die anderen Betriebe halt viel bauen, sie bieten mehr an. [...] manchmal ist den Leuten auch lieber das Einfache als das Supermoderne, das ist auch der Fall.“ (Inhaberin Urlaub am Bauernhof, Interview 4)

„Aber ich bin eben, ich versuche das [Hotel] eben so zu erhalten und natürlich das Angebot zu verbessern, um eben eine bessere Auslastung zu erzielen, weil man natürlich betriebswirtschaftlich schlecht aufgestellt ist [...] mit 30 Zimmern. [...] [Kann] auch ein Vorteil sein, weil man mehr, weil es eine größere Menge an Leuten gibt, die eben kleine Sachen suchen, [...] die einfach irgendwas suchen, das nicht austauschbar ist.“ (Hotel- und Restaurantmanager, Interview 12)

Wenngleich viele der Interviewpartner*innen die Wettbewerbsfähigkeit mit der Attraktivität des Betriebes für bestehende und neue Gäste in Verbindung brachten, unterstrichen einzelne auch die Notwendigkeit für jedes Unternehmen, am Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu bleiben, was bedeutet, dass Arbeitgeber*innen auch für ihre Mitarbeiter*innen Angebote schaffen müssen. Die Gestaltungsmöglichkeiten für eine erhöhte Arbeitgeber*innenattraktivität wurden bereits im Rahmen des Handlungsfeldes ‚Mitarbeiter*innen binden‘ diskutiert. Gleichzeitig gilt es auch, gut qualifiziertes Personal zu finden und bestehendes weiterzubilden, um eine gewisse Serviceleistung am Markt anbieten zu können.

4.3.2.4 *Preisdruck standhalten*

Die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe ist stark mit den Preisdynamiken am Markt verbunden. Die Konkurrenz durch andere Destinationen, große Beherbergungsbetriebe sowie neue Anbieter*innen am Markt (z. B. Airbnb, Urlaub am Bauernhof, Buschenschänke, Caterings) erhöhten laut den Interviewpartner*innen den Preisdruck. Einige sahen diesbezüglich den Handlungsbedarf bei der Politik, um die Situation der touristischen Unternehmen zu verbessern (z. B. Ausweitung der Kurtaxe für die Vermietung von Privatappartements, Kontrollen in Bezug auf Schwarzarbeit, Schutz des Wohnungsmarktes).

Den größten Druck verspürten kleinere Beherbergungsbetriebe, die weniger Spielraum hatten, um ihre Preise an die Nachfrage anzupassen, oder beschränkte (finanzielle) Möglichkeiten im Hinblick auf Kapazitätserweiterungen besaßen:

„[...] [Die großen Betriebe drücken] eher die kleineren ein bisschen nieder [...], nicht? Weil die ja alles bieten. (1) Und auch wenn sie nicht ausgelastet sind im Frühjahr oder im Mai, Juni, dann gehen sie auch mit die Preise so hinunter, [...], dass sie die kleinen, dass sie den gleichen Preis [geben], welchen die kleinen dir geben [...], damit sie voll haben. (1) Und sie haben halt dann dafür die ganzen Nebenleistungen, Sauna und Wellness, [die] geben sie hinzu, nicht? Dann machen sie auch die kleinen kaputt.“ (Inhaberin Urlaub am Bauernhof, Interview 4)

„Sagen wir, wenn man mit Bussen arbeitet und man macht so ein Angebot und der Nachbar hat sie alle in einem Haus Platz, dann hast du sowieso schon verspielt und wenn er auch teurer ist, sagen wir, die Touristen wollen das gar nicht, nicht?“ (Hotelier und Gastronom, Interview 14)

Die Betriebe sahen vielfach keine andere Möglichkeit als ihre Preise den laufenden Kosten und den Investitionstätigkeiten anzupassen. Begründet wurde dies durch gestiegene Standards, die die Unternehmen den Gästen bieten möchten.

„Die Preise gehen nach oben, müssen nach oben gehen, weil wir sonst nicht mehr die Kosten decken. Die Personalkosten, die Löhne steigen, das kostet alles viel Geld... dieses Umbauen, kostet enorm viel Geld.“ (Hotelier, Interview 8)

„Denn Südtirol sollte eigentlich lange noch auch für normale Leute, Leute leistbar sein [...]. Da ist jetzt die Hotellerie gefragt, weil wie gesagt, der Kostenpunkt ist da. (1) Das Bauen, die Angestellten, alles steigt, alles wird teurer... (1) Ich muss mir das irgendwie bezahlen. Ja, dann bezahle ich es durch höhere Zimmerpreise.“ (Hotelier, Interview 8)

„Und plus sind die Standards einfach auch gestiegen, nicht? Das, was du früher von einer Küche hattest, da brauchst du heute die doppelten Leute, nicht? Weil man auch anders kocht und andere Standards anbietet. Und im Service ist genau das gleiche [...].“ (Hotelier und Gastronom, Interview 16)

„Wir müssen nur so gescheit sein, wenn das alles so steigt, dass wir einfach die Preise im Restaurant, sei es die Pizza oder die Schlutzer [*Schlutzkrapfen*], Wiener Schnitzel und Arbeitermenü, auf das müssen wir es dann draufwälzen. Bis, ja im Endeffekt kommt es dem Konsumenten dann alles teurer, (1) aber das ist, da gibt es keinen anderen Ausweg... Wir müssen das dann weiter wälzen, damit wir in zehn Jahren dann wieder eine Investition machen können.“ (Pensionsinhaber und Gastronom, Interview 7)

Neben Preisanpassungen gibt es weitere Strategien, die bereits umgesetzt wurden. Vor allem kleinere (Familien-)Betriebe versuchten zusätzliche Personalkosten durch die Erhöhung der eigenen Arbeitsleistungen auszugleichen. Internationales Publikum könnte laut einem Interviewpartner zusätzliche Preiserhöhungen erlauben, die zur Kostendeckung notwendig wären. Einige der größeren Beherbergungsbetriebe erweiterten zudem die Saisonen, um die Jahresumsätze zu steigern, wenngleich sich ein Ganzjahresbetrieb kaum auszuzahlen schien (was jedoch stark standortabhängig ist). Während sich einzelne Unternehmen Unterstützung vonseiten der Politik wünschten (z. B. steuerliche Begünstigungen für Kleinbetriebe bei der Anstellung von Mitarbeiter*innen), sahen andere den Handlungsbedarf bei sich selbst:

„Ich finde es jetzt auch nicht sinnvoll, wenn jetzt hier die Politik oder die Gesellschaft irgendwo... Der Markt richtet das, der wird das schon wieder korrigieren, das Ungleichgewicht. (1) Und die Unternehmen... ich mein' die Findigen, die Findigen werden auch hier immer die Nischen finden.“ (Hotelier, Interview 8)

Eng mit dem Preisdruck war nicht nur der gestiegene Arbeitsaufwand aufgrund höherer Standards verbunden, sondern auch die sich verändernde Aufenthaltsdauer. Diese führte in der betrieblichen Praxis zu einem erweiterten Personalaufwand.

4.3.2.5 *Kurzfristigkeit handhaben*

Von besonderer Schwierigkeit schien der Umgang mit spontanen, kurzfristigen Buchungen sowie einer kürzer werdenden Aufenthaltsdauer touristischer Gäste. Der wachsende Zeitdruck äußerte sich für die befragten Beherbergungsbetriebe durch einen erhöhten Arbeitsaufwand und damit verbundene Kosten. Dies umfasste die Organisation und Planung von der Buchungsverwaltung, über die Gästtaufnahme bis hin zur -betreuung. Gleichzeitig wurde mit der zunehmenden Schnelllebigkeit auch das Potenzial für mehr Nachfrage nach Erholung in Verbindung gebracht, an dem sich das touristische Angebot orientieren sollte.

Während Kurzaufenthalte für einige der Befragten bereits zum Tagesgeschäft gehörten (Durchreisende, Motorrad- oder Fahrradfahrer*innen), sahen sich andere vor allem mit einer abnehmenden Planungssicherheit konfrontiert.

„[...] logisch, die Übernachtungsdauer ist zurückgegangen. Die Leute kommen immer kürzer und immer mehr spontan, sage ich. Programmieren kann man das jetzt nicht mehr.“ (Hotelier, Interview 5)

„Die Buchungen werden immer kurzfristiger. Das ist für mich... für meinen kleinen Mitarbeiterstab dann auch oft schon sehr belastend, weil ich plane die nächste Woche voraus und plötzlich sind da vier Zimmer mehr [...].“ (Pensionsinhaber und Gastronom, Interview 7)

„Und einfach die Aufenthalte haben sich brutal verkürzt. Es sind nur mehr kurze Aufenthalte, also Durchschnittsaufenthalt, ich sag jetzt mal, von drei Tagen. [...] Es ist alles sehr schnelllebig geworden. Man muss immer sehr schnell reagieren.“ (Hotelier und Gastronom, Interview 10)

Der spontane Kurzurlaub wurde zu einem allgemeinen Trend, bei dem sich vor allem Unterschiede zwischen den jüngeren und älteren Gästegruppen abzeichneten. Erstere bevorzugten vermehrt das kurzfristige, spontane Reisen, während es sich bei zweiterer hauptsächlich um Stammgäste handelt, deren Anzahl mittlerweile abnimmt; diese Zielgruppe bucht gerne länger im Voraus und verreist länger.

„Die älteren Gäste [sind die] was halt noch vielleicht ein bisschen länger bleiben und aber sonst ist halt alles kurzfristig geworden.“ (Hotelier, Interview 9)

„Aber es sind natürlich immer mehr Leute, die [...], immer schneller im Buchen sind. [...] Also, es gibt immer noch Leute, die, wenn sie wegfahren für das nächste Jahr schon buchen. Das sind diese famosen Stammgäste.“ (Hotelier und Gastronom, Interview 16)

„Die Jüngeren natürlich bleiben drei, vier Tage, aber die Älteren bleiben natürlich eine Woche oder 13, 14 Tage, aber natürlich, die alten Gäste, die sind im Moment ausgeblieben, die muss man wieder neu ersetzen.“ (Hotelier, Interview 13)

Die Veränderung des Buchungs- und Aufenthaltsverhaltens der Gäste beeinflusste vor allem die Abläufe in den Beherbergungsbetrieben und erhöhte den Arbeitsaufwand:

„[E]s ist einfach mit viel mehr Aufwand verbunden. Das heißt das Ganze... Ich sag jetzt mal, der ganze Aufwand im Büro, auch der Aufwand für die Zimmermädchen, die ganze Wäsche, der ganze Wäschewechsel einfach.“ (Hotelier und Gastronom, Interview 10)

„Die Mitarbeiter sind auch so mit... (2) da muss man wirklich schauen, dass einem jemand bleibt und wenn einmal mehr zu tun ist, weil einfach die Urlauber kurzfristig einbuchen, dann ist einmal mehr zu tun und dann ist das gleich zu viel, nicht?“ (Pensionsinhaber und Gastronom, Interview 7)

Der Mehraufwand wurde mit Blick auf die Mitarbeiter*innen unterschiedlich diskutiert. Die Art der Planung war dabei abhängig von der Art der Betriebe. Größere Beherbergungsbetriebe mit mehr Personal besaßen beispielsweise mehr Flexibilität bei der Organisation der Dienstpläne oder sicherten sich durch ein fixes Menü ab, um die Planung in Bezug auf das Essen zu erleichtern.

„Und man hat den Betrieb jetzt nicht wie eine Ziehharmonika, die man zusammenschiebt und dann wieder voneinander zieht, nicht? Das ist begrenzt möglich, aber man hat einen bestimmten Stand an Mitarbeitern, weil man diese Leute ja haben will ja auch.“ (Hotelier und Gastronom, Interview 16)

„Und sonst, wir sind kein Gastbetrieb, wir sind ein reiner Hotelbetrieb, was bestimmte Bereiche auch einfacher macht. (1) In der Küche zum Beispiel ist alles sehr planbar, es ist alles sehr gut vorausszusehen und von dem her lässt es sich sicher auch fein arbeiten.“ (Hotelierin, Interview 1)

Für eine bessere Handhabung und Reduzierung des Aufwandes setzte ein Hotel beispielsweise ein Aufenthaltsminimum von drei Tagen fest. Einzelne Gastronomiebetriebe wünschten sich indes mehr Flexibilität bei den Arbeitsverträgen oder vonseiten der Arbeitskräfte, um Personen je nach Bedarf auch auf Abruf zur Verfügung zu haben.

4.3.2.6 *Onlinepräsenz sicherstellen*

Für die Tourismuswirtschaft ist es immer wichtiger geworden, online präsent zu sein. Die Online-Positionierung durch eine eigene Homepage, Buchungsplattformen oder die Nutzung sozialer Medien wurde von vielen der interviewten Unternehmensvertreter*innen als essenziell erachtet, um die Visibilität für neue Gästegruppen zu erhöhen.

„Im Verkauf selbst ist die Digitalisierung nicht so wichtig, da ist die Erreichbarkeit bzw. die Auffindbarkeit wichtig. Natürlich wichtig sind [...], Social Media, [wo] die [Bilder] praktisch in die Welt hinausgeschickt werden. (1) Das ist natürlich ein gewaltiges Kapital, wenn das eine positive Resonanz ist. Wenn man in einer fremden Stadt ist, dann sucht man als Erstes im Smartphone und orientiert sich dann an den Bewertungen von anderen Gästen.“ (Restaurantmanager, Interview 15)

„Natürlich Internationalisierung ist ein bisschen gekommen durch die Internetplattformen, das hat uns natürlich auch eine Sichtbarkeit gebracht, (1) die hat uns natürlich neue Kunden gebracht.“ (Hotelier, Interview 3)

„[...] wenn du da irgendwo ein Loch hast über Buchungsportale und also diese Sachen, wenn da ein so gutes... Wenn du da gut aufgestellt bist, dann über Social Media, dann hast du natürlich einen Riesenvorteil, nicht? (1) Man merkt schon, dass das ganz extrem ist und man setzt sich damit auseinander, also extrem viel. (2) Also das zeigt, was sich alles ändert, also heute. [...] Heute geht nur mehr alles, also logisch alles elektronisch sowieso, nicht? Also, aber eben auch um auch so kurzfristig Leute anzusprechen, natürlich geht alles nur noch über Social Media.“ (Hotelier und Gastronom, Interview 16)

„Wir haben, ähm, zwei Häuser [Name] sind unter unserem Management, also die zwei Häuser [...] sind in den Bewertungsportalen normalerweise in den ersten beiden Positionen. Es sind ab und zu auch andere Positionen drinnen, aber wir haben eine sehr hohe Bewertung. Und da sind wir auch ein bisschen stolz drauf.“ (Hotel- und Restaurantmanager, Interview 12)

Die digitalen Kommunikationswege wurden jedoch auch kritisch betrachtet, da die Nutzung neuer Kanäle zwar neue, internationale Gästegruppen in die Region brachte und die Sichtbarkeit der Betriebe erhöhte, aber auch zu Überlastungen des Verkehrssystems und gewisser Destinationen führte.

4.3.3 Zwischenfazit

Die Südtiroler Tourismusbranche war sich vor Ausbruch der Corona-Pandemie der zentralen Rolle und der ungenutzten Potenziale des Sektors bewusst. Gleichzeitig fand zum Zeitpunkt der Interviews bereits eine Auseinandersetzung mit negativen gesellschaftlichen und ökologischen Effekten steigender Tourismuszahlen statt. So wurde das Wachstum teils kritisch mit dem anhaltenden Mangel an Arbeitskräften und der maßgeblichen Leitfunktion des Sektors für andere Branchen in Verbindung gebracht. Der Tourismusbedarf der Region hängt demnach von verschiedenen Faktoren ab und ist sehr komplex.⁷⁶ Auch die Verfügbarkeit von Arbeitskräften spielt hier eine wesentliche Rolle.

In der unternehmerischen Praxis waren die befragten Beherbergungs- und Gastronomiebetriebe mit verschiedenen Herausforderungen und Aufgaben konfrontiert. Auf betrieblicher Ebene geht es neben dem Erhalt und Ausbau der eigenen Wettbewerbsfähigkeit und dem Umgang mit Veränderungen am Markt (Preisdynamiken, Sichtbarkeit, Kurzfristigkeit) auch um Personalfragen. Die Ergebnisse zeigen unterschiedliche Problematiken auf und veranschaulichen, wo für die Betriebe Anpassungen notwendig wurden, um am Markt bestehen zu können. Dazu zählen beispielsweise Änderungen der eigenen Marketingstrategie, der Umbau des Betriebes oder neue Arbeitszeitmodelle für die Mitarbeiter*innen.

Mit Blick auf das Personal sind aus Unternehmenssicht vor allem zwei Handlungsfelder zentral: die Suche nach und die Bindung von Mitarbeiter*innen. Diese Themen geben einen Einblick in die Arbeitsmarktsituation vor Ausbruch der Corona-Pandemie und liefern Hinweise auf Fehler der Vergangenheit im Umgang mit den Beschäftigten sowie Hinweise auf die aktuellen strukturellen Rahmenbedingungen der Tourismusbeschäftigung, insbesondere für zugewanderte Arbeitskräfte bzw. Beschäftigte mit Migrationshintergrund.

Besonders evident wurde im Rahmen der Interviews die Problematik des Personalmangels. Neben Positionen, die spezifische Kompetenzen oder Ausbildungen erfordern (für die Küche, den Servicebereich), waren auch solche mit geringeren Qualifizierungsvoraussetzungen (Hilfs- oder Reinigungskräfte) schwer zu besetzen. Die Auswahl an Arbeitskräften war nach Aussage der Befragten zum Zeitpunkt der Interviews begrenzt, da entweder die Voraussetzungen für die Stelle auf Seiten der Bewerber*innen fehlten oder die Ansprüche der geeigneten/potenziellen Kandidat*innen an den Arbeitsplatz (Gehalt, Arbeitsbedingungen) für die Unternehmen nicht erfüllbar

⁷⁶ Damit sich der Tourismus nicht selbst die Lebensgrundlage entzieht und verstärkt gesellschaftliche sowie ökologische Aspekte berücksichtigt, wurde 2022 auf Landesebene ein Tourismusedwicklungsplan für die nächsten Jahre mit Handlungsempfehlungen erarbeitet (siehe Pechlaner et al., 2022).

waren. Neben saisonbedingten Zu- und Abgängen wird die Situation für die Betriebe durch Personalfluktuationen erschwert, da viele Arbeitskräfte die Branche verlassen und nicht langfristig darin tätig sein möchten. Das umfangreiche Angebot an Arbeitsstellen im Tourismus und der fehlende Nachwuchs werden als weitere Gründe für den Mangel an (geeigneten) Arbeitskräften angeführt.

Dieser Umstand zwang die interviewten Betriebe zu einem Umdenken und der Suche nach alternativen Lösungswegen. Dazu zählten die stärkere Berücksichtigung der Bedürfnisse und Wünsche der Arbeitnehmer*innen (neue Arbeitszeitmodelle, Vereinbarkeit von Familie und Beruf u. a.) sowie die Rekrutierung von Arbeitskräften über die Zusammenarbeit mit Tourismusschulen oder aus dem Ausland. Um Mitarbeiter*innen zu finden und auch längerfristig binden zu können gehe es aber auch darum, das Arbeitgeber*innenimage der Branche aufzuwerten. Dies ist sowohl eine Aufgabe für die Wirtschaft, als auch für die Politik. Denn aus Sicht einiger Führungskräfte hatten sich die Arbeitsbedingungen und der Umgang mit den Mitarbeiter*innen bereits gebessert, wenngleich die betriebliche Praxis den Arbeitgeber*innen auch Grenzen setzt (Arbeit am Wochenende oder abends, fehlende Planungssicherheit, Personalkosten). Die größeren Tourismusbetriebe unter den befragten besaßen dabei mehr Spielraum, die individuellen Bedürfnisse ihrer Mitarbeiter*innen zu berücksichtigen. Das schlechte Image der Branche sei aus Sicht einiger Führungskräfte auch selbstverschuldet, da früher viele Betriebe wenig Rücksicht auf das Personal nahmen.

Da sich die ansässige Bevölkerung schon seit Längerem – aus den genannten Gründen – nicht (mehr) für die Branche begeistern lässt und ‚einheimisches‘ Personal schwer zu finden sei, sehen sich die Unternehmen gezwungen, auf Arbeitskräfte aus dem Ausland zurückzugreifen. Die Erfahrung mit ausländischem Personal der Betriebe ist somit eng an die fehlenden Arbeitskräfte vor Ort geknüpft. Während die Betriebe früher aktiv Personal vorwiegend aus ost- und mitteleuropäischen Ländern rekrutierten, sind die Belegschaften heute weit diverser und internationaler. Insgesamt habe sich das Wohlstandsgefälle zwischen den früher zentralen Herkunftsregionen touristischer Saisonarbeitskräfte geändert. Die Tourismusarbeit sei für Menschen aus diesen Regionen (Tschechien, Polen, Slowakei u. a.) finanziell nicht mehr so attraktiv wie früher. Somit wurde die Suche nach (günstigen) Arbeitskräften aus dem Ausland schwieriger. Anhand der Aussagen ist eine Segmentierung entlang des Spektrums von ‚einheimischen‘ Arbeitskräften und Menschen mit Migrationshintergrund zu erkennen. Interessant ist, dass bei den Erzählungen kaum zwischen Saisoniers oder bereits in Südtirol ansässigen Migrant*innen unterschieden wurde. Tourismusarbeit wird in Verbindung mit Migration folglich nicht als etwas angesehen, das vor Ort verankert ist, sondern, wie bereits Lintner (2015) für Südtirol im Kontext von Migrationsökonomien konstatierte, „als vorwiegend produktive, zweckrationale Tätigkeit“ (S. 130). Allein in Bezug auf asylsuchende Menschen besteht ein gewisses Bewusstsein vonseiten der Arbeitgeber*innen, dass sich diese längerfristig in der Region aufhalten werden. Saisonale und tendenziell von Fluktuation

betroffene Arbeitsplätze werden gern mit zugewanderten Arbeitskräften besetzt; aber auch Mütter, gering Qualifizierte oder Jüngere werden als mögliche Gruppen genannt, die von den Arbeitsbedingungen profitieren könnten (z. B. durch eine Teilzeitanstellung oder die Möglichkeit einfache Tätigkeiten nachzugehen). Eine Differenzierung findet hierbei entlang bekannter Strukturkategorien statt (Geschlecht, Alter, Ethnie, Bildungsgrad, nationale Zugehörigkeit).

Insgesamt ist dennoch der Wunsch nach ‚einheimischen‘ Mitarbeiter*innen vorrangig. Die Bevorzugung der „Ausschöpfung des heimischen Arbeitskräftepotenzials“ (Overhage, 2019, S. 31) zeigt sich auch in Studien zum allgemeinen Fachkräftemangel in Südtirol. Laut den befragten Tourismusunternehmen liegt der Vorteil von ‚einheimischem‘ Personal in bereits vorhandenen Sprachkenntnissen (Deutsch, Italienisch), Wissen über die Region, aber auch in der Authentizität touristischer Dienstleistungen. Gewisse Merkmale der Arbeitskräfte spielen beispielsweise eine zentrale Rolle, wenn es um die Darstellung des Tourismusproduktes geht. Insbesondere Hautfarbe und ethnischer Hintergrund scheinen von Bedeutung zu sein, um ein gewisses Bild des Unternehmens als Gastgeber oder der Destination zu vermitteln. Es kann angenommen werden, dass aus Sicht der Betriebe touristische Gäste aufgrund bestimmter Vorstellungen und mit spezifischen Erwartungshaltungen nach Südtirol kommen. Es scheint die Angst zu dominieren, dass die diverser werdenden Belegschaften dieses Bild infrage stellen oder untergraben und etwaige Gästegruppen wegfallen könnten (vgl. dazu Duncan et al., 2013). Die subjektiven Sichtweisen der Betriebe verweisen darauf, dass im Tourismus Bilder von Südtirol an der Schnittstelle zum Gast vermittelt werden, die der Diversität der Tourismusbeschäftigten und insgesamt der Region nicht (mehr) entsprechen und zu Diskriminierungen aufgrund der Herkunft (auch ausgedrückt über die Hautfarbe) führen bzw. Menschen ohne Migrationshintergrund Vorteile am touristischen Erwerbsarbeitsmarkt genießen. Geht es um den Migrationshintergrund, unterscheiden die Befragten zum Teil zwischen den verschiedenen Herkunftsregionen der Migrant*innen. Für einzelne Betriebe lassen sich z. B. Arbeitskräfte aus mittel- und osteuropäischen Ländern aufgrund der ‚kulturellen Nähe‘ zu Südtirol gut einsetzen. Dennoch machen die Interviews deutlich, dass Arbeitgeber*innen auch zunehmend gefordert sind, Personen einzustellen, die nicht ihrem bevorzugten Bild einer touristischen Arbeitskraft entsprechen.

Insgesamt lassen sich aus den erhobenen Daten praxisbezogene und strukturelle Aspekte aus Sicht der Unternehmen ablesen. Es geht um benötigte Kompetenzen, die Organisation des Betriebes, das Angebot von Arbeitskräften, aber auch um gesetzliche Rahmenbedingungen für die Anstellung von Mitarbeiter*innen, das Image des Betriebs und der gesamten Branche sowie eigene Erfahrungen und Vorurteile. Südtirols Tourismusbetriebe sind mittlerweile stark auf zugewanderte Arbeitskräfte angewiesen, wodurch sich eine stärkere Position für diese ergibt. Das zeigt sich beispielsweise am gestiegenen Bewusstsein der Unternehmen, etwas an der eigenen Arbeitgeber*innenattraktivität ändern zu müssen, um bestehendes und künftiges Personal besser an sich binden zu können. Verschärft wird die Situation je nach Standort der Betriebe durch die

saisonalen Schwankungen der Tourismusströme, wodurch ganzjährige Beschäftigungsmöglichkeiten erschwert werden und eine gewisse Flexibilität der Angestellten eine notwendige Voraussetzung ist. Das negative Image des Tourismus und die in Südtirol benötigte Zweisprachigkeit stellen weitere Hindernisse dar, wenn es darum geht, geeignetes Personal zu finden. Migration ist mittlerweile in der Südtiroler Gesellschaft angekommen. Durch die zentrale Rolle von migrantischem Personal für den Tourismus und den fortdauernden Mangel an Arbeitskräften (Pechlaner et al., 2022) können sich – trotz anhaltender Benachteiligungen am Arbeitsmarkt – mehr Handlungsspielräume für Migrant*innen ergeben.

Arbeitgeber*innenattraktivität im Tourismus

Exkurs

Durch die hohe Fluktuation, den anhaltenden Bedarf an Arbeitskräften und das schlechte Image des Sektors (Chikwe, 2009; Nachmias et al., 2015) werden auch im Tourismus vermehrt Strategien diskutiert, wie Unternehmen ihre Arbeitgeber*innenattraktivität steigern und Beschäftigte langfristig im Betrieb halten bzw. gewinnen können (Baum, 2019b; Jolliffe & Farnsworth, 2003; Möller et al., 2014; Nachmias et al., 2015; Taylor & Finley, 2010). Aus aktuellen Forschungen lassen sich teilweise ein Perspektivenwechsel und ein höheres Verantwortungsbewusstsein in Bezug auf Migrationsthemen vonseiten der Arbeitgeber*innen ablesen (McKay, 2009; Zopiatisa et al., 2014). Trotzdem sind im Sektor für die Beschäftigten noch kaum positive Veränderungen beobachtbar (Baum, 2019b). Die Rolle des Personalmanagements wird im Tourismus beispielsweise vermehrt herabgestuft, eliminiert oder ausgelagert, wenngleich es künftig mehr Kompetenzen in diesem Bereich brauchen wird, da die Verantwortungsbereiche zunehmen und sich die Komplexität der Aufgaben erhöhen wird – auch durch diverser werdende Belegschaften (Solnet et al., 2013).

4.4 Regionale Rahmenbedingungen in Südtirol

Für das Verständnis der regionalen Gegebenheiten und zur Einbettung der qualitativen Ergebnisse werden nachfolgend basierend auf weiterführenden Recherchen kurz die Migrationsgeschichte Südtirols sowie die Arbeitsmarktsituation mit spezifischem Blick auf den Tourismus und die Rolle migrierter Arbeitskräfte dargelegt. Diese Hintergrundinformationen dienen einem besseren Verständnis der regionalen Entwicklungen und Rahmenbedingungen, mit denen die Migrier*innen im Lauf ihres Lebens konfrontiert waren und sind.

4.4.1 Die Rolle internationaler Zuwanderung

Internationale Migration spielte in Südtirol lange Zeit keine zentrale Rolle und wurde erst spät statistisch relevant. So wird meist von einer jungen Migrationsgesellschaft gesprochen (Girardi & Pfanzer, 2017), da der Wanderungssaldo erst in den 1990er Jahren positiv wurde (siehe Abbildung 6). Vor jener Zeit wurde kaum über das Phänomen oder neue Bevölkerungsgruppen berichtet (Oberbichler, 2017), wobei das Thema ‚Migration‘ in der 100-jährigen Geschichte Südtirols als Teil Italiens ein prägendes war.

Südtirol wurde, wie das gesamte italienische Staatsgebiet, im Laufe der Zeit von einer Auswanderungs- zu einer Einwanderungsregion, wobei sich Zu- und Abwanderungen in unterschiedlichem Ausmaß auswirkten (ebd.). Besonders prägend waren Zuwanderungen aus anderen italienischen Regionen sowie die Emigration zahlreicher deutschsprachiger Personen ins Ausland. Zwischen 1919 und 1939 wanderten mehr Personen ab (75502), als neue in die Region Trentino-Südtirol kamen (39966) (ISTAT, 2020). Während der sogenannten Option in der ersten Hälfte des 20. Jahrhunderts, einer erzwungenen Wahlmöglichkeit für Südtiroler*innen, in Italien zu bleiben oder ins Deutsche Reich abzuwandern,⁷⁷ siedelten zwischen 1939 und 1943 etwa 75000 Personen mit deutscher Muttersprache ins Ausland ab (Steininger, 2020). Nach dem Zweiten Weltkrieg kam es kurzzeitig zu einem Bevölkerungswachstum aufgrund anhaltender innerstaatlicher Zuwanderung,⁷⁸ vorwiegend aus süditalienischen Regionen (Mezzalana, 1991), und durch die Rückkehr sogenannte Optant*innen.

War Migration laut DeJaco (2014) zuvor meist politisch gesteuert, waren die Wanderungsbewegungen in den 1950er Jahren vor allem wirtschaftlich motiviert. Die Landwirtschaft bot immer weniger Menschen einen Arbeitsplatz und die Industrie war bis in die 1950er Jahre noch schwach

⁷⁷ Die Beibehaltung des Brenners als italienisch-deutscher Grenze verfestigte sich zur Zeit des italienischen Faschismus zunehmend. Nach dem ‚Anschluss‘ Österreichs im März 1938 wurde die Aussiedlung der Südtiroler Bevölkerung vermehrt als Lösung der Südtirolfrage diskutiert und schließlich 1939 durch die sogenannte Option umgesetzt. Folglich wurde die deutsch- und ladinischsprachige Bevölkerung vor die Wahl gestellt, entweder zur (reichs-)deutschen Staatsbürgerschaft zu optieren und auszuwandern oder die italienische ohne Schutz ihres ‚Volkstums‘ anzunehmen. Die Option gehört zu den traurigsten Kapiteln der Südtiroler Geschichte (Steininger, 2020).

⁷⁸ Zu jener Zeit wurde eine sogenannte 51-Prozent-Politik verfolgt; d. h., die Zuwanderung aus südlicheren italienischen Provinzen wurde gefördert, um der italienischen Sprachgruppe in der Region zur Mehrheit zu verhelfen. In der deutschsprachigen Presse wurde diese Politik als ‚Todesmarsch‘ bezeichnet (Pfanzer & Rupnow, 2017, S. 44).

und vorwiegend in den Städten konzentriert. In der Region fehlten folglich Arbeitsplätze und vielen Leuten mit deutscher Muttersprache blieben Tätigkeiten im tertiären Sektor aufgrund von geringer Erfahrung oder Vorbehalten gegenüber der öffentlichen Verwaltung verwehrt (Girardi & Pfanzer, 2017). Die Entwicklung in der Nachkriegszeit war somit vorwiegend durch einen Zuzug aus dem Süden und von Rückkehrer*innen nach dem Krieg sowie später durch eine steigende Arbeitsmigration von Südtiroler*innen ins Ausland gekennzeichnet (ebd.). Bis in die 1970er Jahre wurden vermehrt Industriebetriebe außerhalb der Städte angesiedelt und Handwerksbetriebe gegründet, wodurch sich die Arbeitsplatzsituation für die deutsche Sprachgruppe verbesserte (Atz, 1991). Später führte das Zweite Autonomiestatut von 1972 zu mehr politischer Stabilität. Die daraus resultierende Öffnung des Dienstleistungssektors für deutsche und ladinische Sprachgruppen und das einsetzende Wirtschaftswachstum bewirkten ein Abflachen der Abwanderungen (Pfanzer & Rupnow, 2017). Der Handel entlang der Brennergrenze, der Ausbau der Verwaltungsstrukturen durch die gewonnene Autonomie Südtirols und die hohen Zuwachsraten im Tourismus führten zudem zu einem Bedeutungsgewinn des Dienstleistungssektors (Atz, 1991). Die andauernden Abwanderungen spiegeln sich im anhaltenden negativen Wanderungssaldo bis in die frühen 1990er Jahre (Abbildung 6).

Statistisch waren andere Sprach- und Kulturgruppen lange Zeit kaum sichtbar. Bei den Volkszählungen von 1961 und 1971 fühlten sich laut Girardi und Pfanzer (2017) beispielsweise nur wenige nicht zu einer der offiziellen Sprachgruppen – der italienischen, deutschen oder ladinischen – zugehörig. Bei der Volkszählung von 1961 gaben 281 und bei jener von 1971 475 Personen als Sprachgruppe ‚Andere‘ an, was einem Ausländeranteil von etwa 0,1 % entsprechen würde (ebd.). Inwieweit es sich dabei um nicht-italienische Staatsbürger*innen handelte, kann laut den Autor*innen nicht klar festgestellt werden. Mit dem Zensus von 1981 veränderte sich die Situation aufgrund des Autonomiestatuts von 1972 und neuer Erfassungsmöglichkeiten. Die Zahl der Personen mit der Zugehörigkeitserklärung ‚Andere‘ stieg auf 9593 Personen an (ASTAT, 2020b). Dazu zählten ansässige Inländer*innen, die sich keiner Gruppe zugehörig fühlten, sowie ansässige Personen ohne italienische Staatsbürgerschaft. Jener Anstieg wird zum Teil auch als politischer Protest im Hinblick auf das neue System interpretiert (Girardi & Pfanzer, 2017). In der gesamten Region Trentino-Südtirol wurden 5575 ausländische Staatsbürger*innen gezählt, was einem Ausländeranteil von etwa 0,64 % entsprach (ISTAT, 2020). Da Anfang der 2000er Jahre Personen aus dem deutschsprachigen Ausland die zahlenmäßig am stärksten vertretene Gruppe in der Region darstellten, wird vermutet, dass es sich bereits in den 1980ern vorwiegend um Migrant*innen aus Deutschland handelte (Girardi & Pfanzer, 2017). Die Zuwanderungen aus dem Ausland konzentrierten sich zu jener Zeit vorwiegend in den Städten Bozen und Meran, Orten mit einem großen Anteil der italienischen Sprachgruppe, weshalb Migration aus Sicht der deutschsprachigen Bevölkerungsgruppe oft als ‚italienisches‘ Phänomen wahrgenommen wurde (Gritsch, 2017; Pfanzer & Rupnow, 2017). Durch Erntehelfer*innen und Wanderhändler*innen

– vorwiegend Männer mit marokkanischem Hintergrund (*marocchini*), die oftmals als ‚Teppichhändler‘ bezeichnet wurden – wurde Immigration aber auch in ländlicheren Gemeinden sichtbarer (Pfanzer & Rupnow, 2017).

In den 1990er Jahren wurde Immigration in Südtirol statistisch besser fassbar: 1990 waren 5099 ausländische Staatsbürger*innen gemeldet. Ihre Anzahl stieg in den Folgejahren auf 13936 Personen im Jahr 2000 (das entsprach 3,0 % der Gesamtbevölkerung), in den nächsten zehn Jahren etwas schneller auf 41756 Personen im Jahr 2010 (8,2 %). Ihr Bevölkerungsanteil lag 2020 bei 9,7 % (52.037 Personen ohne italienische Staatsbürgerschaft (ASTAT, 2020a)). Der Zuwanderungsanstieg der 1990er Jahre begründet sich durch zwei unterschiedliche Wandermotive: Einerseits kamen nach dem Zusammenbruch der Sowjetunion mehr saisonale Arbeitskräfte aus Polen, Tschechien, der Slowakei und Ungarn; diese waren zuerst in der Landwirtschaft und später vermehrt im Tourismus und im Pflege- und Gesundheitsbereich tätig⁷⁹ (Pfanzer & Rupnow, 2017). Andererseits gab es Einwanderungswellen von Flüchtlingen durch die verschiedenen Jugoslawien- bzw. Balkankriege (Dejaco, 2014; Gritsch, 2014). Auch die schrittweise Erweiterung der Europäischen Union in den 1990er und 2000er Jahren trug zu einer Zunahme an Personen mit Migrationshintergrund bei. Aber auch aus nichteuropäischen Ländern nahm die Migration zu. Hierbei handelte es sich in den 1990er Jahren vor allem um Menschen mit marokkanischer und pakistanischer Staatsbürgerschaft (Pfanzer & Rupnow, 2017). Doch auch Nord- und Zentralafrika sowie Südostasien wurden im Laufe der Zeit zu bedeutenden Herkunftsregionen (ASTAT, 2020a).

Durch die Zunahme wurde Migration vermehrt in der Öffentlichkeit wahrgenommen. Dies äußerte sich auch in der regionalen Berichterstattung; ab den 1990ern wurde mehr über Zuwanderung und Flucht berichtet (Oberbichler, 2017). Dabei war in den letzten Jahrzehnten laut Oberbichler (2017) vorwiegend von ‚Migration als Problem‘ und als etwas Bedrohlichem die Rede.⁸⁰ Neue Südtiroler*innen besaßen kaum Möglichkeiten, ihre eigene Position darzulegen. So wird Migration auch als Gegenwartsthema vor allem von der Forderung nach ‚Integration‘ überschattet.

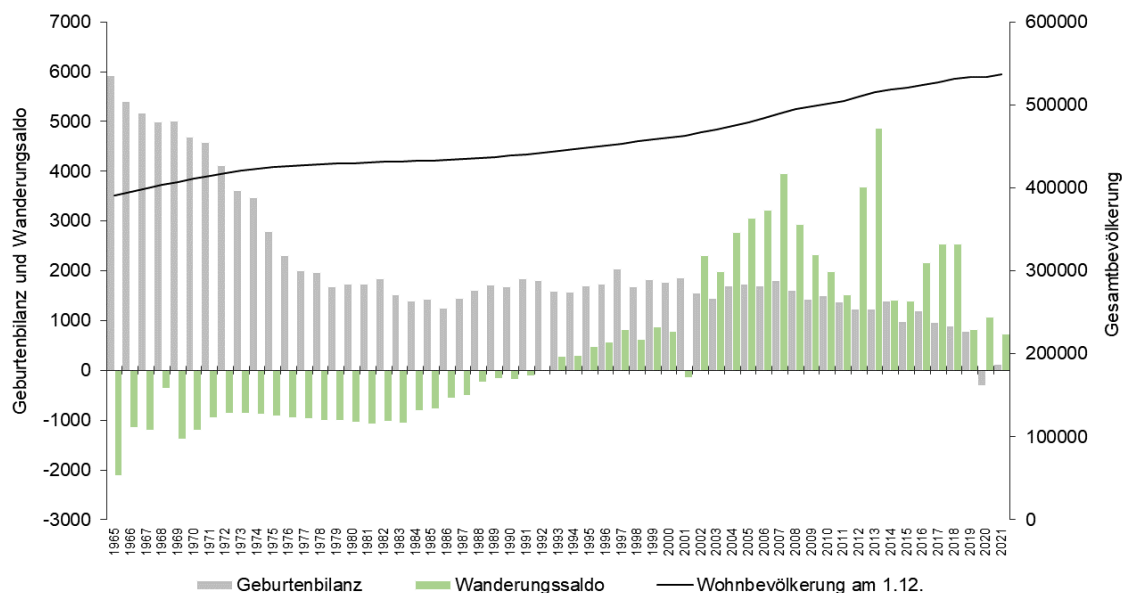
Im Jahr 2021 lebten 52038 Menschen ohne italienische Staatsbürgerschaft in Südtirol, etwa 9,7 % der Gesamtbevölkerung (ASTAT, 2022). Zurückzuführen ist dies insbesondere auf den anhaltenden positiven Wanderungssaldo der letzten Jahrzehnte (siehe Abbildung 6). Etwa 31,2 % kommen gegenwärtig aus Ländern der Europäischen Union (EU-27), 29,7 % haben einen

⁷⁹ Durch den Bedarf im Gesundheitsbereich kamen vor allem weibliche Pflegerinnen aus Rumänien, Haushaltshilfen aus der Ukraine (*badanti*) oder Altenpflegerinnen aus Polen nach Südtirol. Oftmals wurde (und wird) das Pflegepersonal im Privatbereich illegal und zu schlechten Konditionen beschäftigt (Pfanzer & Rupnow, 2017; Gritsch, 2014).

⁸⁰ Im Diskurs der dominierenden Medien zeigte sich in Oberbichlers Studie des Migrationsdiskurses der Tageszeitungen „Dolomiten“ und „Alto Adige“, dass Fragen der Integration aus deutschsprachiger Sicht positiv diskutiert und erwünscht waren, jedoch vor allem mit dem Ziel der Stärkung der eigenen Gruppe oder der Abgrenzung der eigenen Kultur einhergingen. In der italienischsprachigen Berichterstattung dominierten hingegen Themen der Partizipation und Inklusion. Nach Gritsch (2014) hatte die italienische Sprachgruppe schon früher die neu hinzugekommenen Südtiroler*innen als potenzielle Wähler*innengruppe entdeckt.

europäischen Pass aus Nicht-EU-Mitgliedsstaaten, 20,3 % stammen aus Asien und 14,3 % aus afrikanischen Ländern (ASTAT, 2020a).

Abbildung 6 | Bevölkerungsentwicklung der Autonomen Provinz Bozen – Südtirol (1965–2021)



Quelle: ASTAT (2022), eigene Darstellung

Die Zahlen spiegeln jedoch nur einen kleinen Teil der diverser werdenden Gesellschaft Südtirols wider, da rein statistisch gesehen nur der Besitz der Staatsbürgerschaft als Unterscheidungskriterium herangezogen wird (Medda-Windischer, 2011).⁸¹ Beispielsweise wirkten sich auch die Flüchtlingszahlen Italiens der letzten Jahre und die Veränderungen der italienischen Migrationspolitik auf die regionale Ebene Südtirols aus. Asylsuchende werden seit einigen Jahren nach der ersten Aufnahme auf das gesamte Staatsgebiet verteilt (vgl. Gruber et al., 2022; Marcher et al., 2017; Marcher et al., 2020). Innerhalb der Autonomen Provinz wurden 2015 territorial verstreute Aufnahmestrukturen geschaffen, wodurch auch eher abgelegene Gebiete vermehrt mit Fragen der Migration und Integration konfrontiert wurden (Marcher et al., 2017). Südtirol wird meist als Durchreise- oder Transitland für Flüchtlinge bezeichnet, wobei der Brenner als Grenze zwischen Italien und Österreich eine zentrale Rolle einnimmt und als Hindernis in Richtung Norden gilt (Oberbichler & Niedrist, 2017).⁸²

⁸¹ Im Territorium orientieren sich neue Bürger*innen nach der eigenen Referenzsprache, wodurch sich Personen mit Referenzsprache Italienisch eher im urbanen Raum und jene mit Deutschkenntnissen eher in ländlicheren Gemeinden niederlassen oder Arbeit finden. Migrant*innen lassen sich vor allem im städtischen Bereich nieder (Gritsch, 2017).

⁸² Zwischenzeitlich galt die Brennergrenze auch als ein Zufluchtsort in Richtung Süden durch die Schwierigkeit Asyl in nördlich gelegeneren Ländern zu bekommen. Italien wurde folglich als letzte Chance gesehen eine Aufenthaltsgenehmigung zu bekommen.

Dass es sich bei Migrationen aber nicht um ein rein temporäres Phänomen handelt, zeigt beispielsweise das Wachstum der sogenannten Zweiten und Dritten Generation in Südtirol (Mitterhofer & Jiménez-Rosano, 2019; Wisthaler, 2015).⁸³ Laut dem Bericht zur Einwanderung und Integration in Südtirol gehörten im Jahr 2017 etwa 14 % aller in Südtirol ansässigen ausländischen Staatsangehörigen zur Zweiten Generation (6750 Personen) (Medda-Windischer, 2018).⁸⁴

In den letzten Jahrzehnten wurde Migration in der Südtiroler Gesellschaft nicht nur sichtbare Realität, sondern sie hat auch die Gesellschaftsstruktur kulturell vielfältiger gemacht (Dejaco, 2014). Dies zwang laut Dejaco (2014) auch die Politik und Verwaltung sich mehr mit der Thematik zu beschäftigen. Obwohl vieles im Zusammenhang mit Migration und Integration von nationalen wie supranationalen Politiken abhängt,⁸⁵ entwickelte auch die sub-staatliche Ebene eigene regionale Regelungen und Programme; die Autonomie gewährt große Handlungsspielräume (Wisthaler, 2015). Auf nationalstaatlicher Ebene dominieren die Politikfelder der nationalen und europäischen Außengrenzen, die Abwicklung der Aufnahme von Flüchtlingen und Asylanträgen sowie Fragen der Personenfreizügigkeit oder Staatsbürgerschaft. Die Kontrolle der Ein- und Ausreise wird vorwiegend durch Flüchtlingsbewegungen bestimmt, die sich schon seit Jahrzehnten größtenteils auf den Süden Italiens konzentrieren (ebd.). Laut Wisthaler (2015) fand aber insbesondere das Thema ‚Integration‘ auf nationaler wie regionaler Ebene lange Zeit kaum Beachtung. In den letzten Jahren zeichnet sich ein Perspektivenwechsel ab: Es wurde beispielsweise ein spezifisches Landesgesetz erlassen (2011)⁸⁶ und die ‚Koordinierungsstelle für Immigration‘ im Jahr 2014 in ‚Koordinierungsstelle für Integration‘ umbenannt; zusätzlich wurden neue Integrationsleitlinien erarbeitet (Mitterhofer et al., 2016). Es erfolgte eine Neuausrichtung der Politik. Im Februar 2022 nahm die – bereits 2014 gesetzlich vorgesehene – ‚Antidiskriminierungsstelle‘ ihre Arbeit auf, bei der Diskriminierungsfälle gemeldet werden können. Diese bietet Beratung und Unterstützung und ist in der Südtiroler Volksanwaltschaft (2022) angesiedelt.

Die kurze Darstellung der Migrationsgeschichte in Südtirol zeigt, dass vor allem politische Weichenstellungen für die Minderheitenregion und insbesondere Phasen der wirtschaftlichen Konjunktur viele menschliche Bewegungen bestimm(t)en. Es wird deutlich, dass die Region seit jeher

⁸³ Dabei handelt es sich um Personen, die in Italien geboren wurden, mit Eltern aus dem Ausland oder um Personen, die im Kindesalter nach Italien kamen und in Südtirol ansässig sind.

⁸⁴ In Italien wird der Erwerb der Staatsbürgerschaft durch das Gesetz 91 vom 5. Februar 1992 geregelt. Über die Jahre wurde es teilweise adaptiert. Der Zugang zur Staatsbürgerschaft in Italien erfolgt nach dem Abstammungsprinzip (*ius sanguinis*), d. h. über italienische, in Italien geborene Vorfahren (Vater oder Mutter). Die italienische Staatsbürgerschaft kann für in Italien geborene Menschen mit Migrationshintergrund über Einbürgerung auf Grundlage von Geburt und/oder Aufenthalt im Staatsgebiet beansprucht werden. Da das Gesetz die Einbürgerung nach Herkunft benachteiligt, wurden vermehrt Versuche unternommen, die Einbürgerung für die Zweite Generation zu erleichtern (Ambrosetti & Cela, 2015). Nach wie vor gilt das Abstammungsprinzip.

⁸⁵ Z. B. Regelungen von Rechten und Pflichten der Bürger*innen der EU, wie „das Recht auf Freizügigkeit innerhalb der EU sowie das Diskriminierungsverbot und das Kommunalwahlrecht am Wohnort“ (Wisthaler, 2015, S. 4); oder Regelungen für Drittstaatsangehörige bezüglich ihres Aufenthaltsrechts oder der Familienzusammenführung.

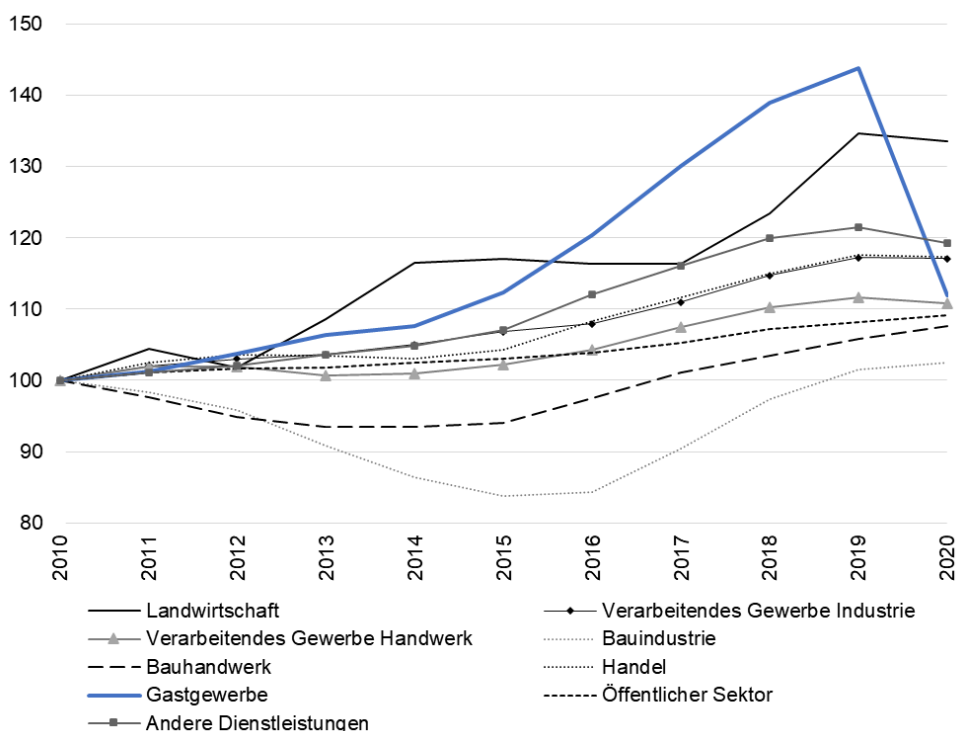
⁸⁶ Landesgesetz Nr. 12 vom 28.10.2011 zur „Integration ausländischer Bürgerinnen und Bürger“ (Wisthaler, 2015).

durch das Neben- und Miteinander unterschiedlicher Ethnien geprägt ist und Migration immer schon Teil der Gesellschaft war. Gleichzeitig werden die Einflussfaktoren der regionalen Ebene durch den Grad der Auseinandersetzung mit migrationsrelevanten Fragestellungen erkennbar.

4.4.2 Der Erwerbsarbeitsmarkt und die Nachfrage nach touristischen Arbeitskräften

Aus Sicht des Arbeitsmarktes zieht Südtirol vermehrt internationale Arbeitskräfte an und holt gezielt Personen in die Region. Die positive wirtschaftliche Entwicklung der letzten Jahre führte zu einem größeren Arbeitskräftebedarf, einer höheren Aufnahmefähigkeit des Erwerbsmarktes und zu einer stärkeren beruflichen Eingliederung von Menschen mit Migrationshintergrund (Zanolla, 2011). Mit Blick auf das Jahr 2019, vor Ausbruch der Corona-Pandemie, spiegelt sich die gute Wirtschaftssituation insbesondere in einer hohen regionalen Erwerbsquote (74,1 %) und einer niedrigen Arbeitslosenquote (2,9 %), die weit über bzw. unter den nationalen Quoten lagen (gesamtstaatliche Erwerbsquote: 59 %, Arbeitslosenquote: 10 %) (ASTAT, 2020a; ISTAT, 2020). Die nachfolgende Abbildung illustriert die Beschäftigungsentwicklung nach Sektoren im zeitlichen Verlauf in Relation zum Jahr 2010. Die Entwicklung im Tourismus sticht dabei besonders hervor.

Abbildung 7 | Beschäftigungsentwicklung nach Sektoren, 2010 bis 2020 (Indexjahr = 2010)

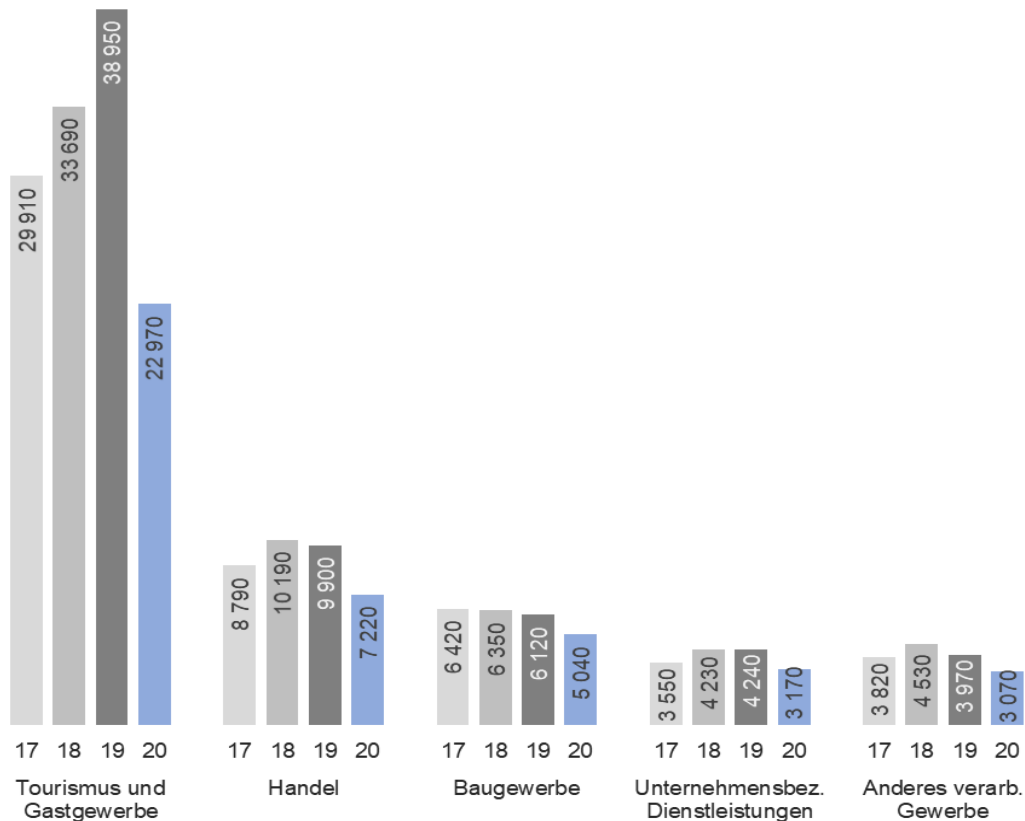


Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung (2022), eigene Darstellung

Die hohe Arbeitsintensität und das stetige Tourismuswachstum werden als zentrale Treiber des konstanten Anstiegs der Beschäftigungszahlen angesehen. Dies spiegelt sich beispielsweise im

erhöhten Arbeitskräftebedarf der Branche wider: Abbildung 8 veranschaulicht die Anzahl der geplanten Einstellungen von Unternehmen der letzten Jahre auf Basis der jährlich von der Handelskammer Bozen durchgeführten Excelsior-Umfrage. Der Vergleich der letzten vier Jahre weist vor allem auf Engpässe in spezifischen Teilmärkten des Arbeitsmarktes hin und zeigt den höchsten Beschäftigungsbedarf im Gastgewerbe.

Abbildung 8 | Sektoren mit dem höchsten Bedarf: Anzahl benötigter Arbeitskräfte von 2017 bis 2020



Quelle: Unternehmensbefragung Unioncamere – ANPAL, Systema Informativo Excelsior (2017, 2018, 2019, 2020), eigene Darstellung

Unternehmensbefragungen zum Fachkräftebedarf bestätigen diesen Trend (Overhage, 2019; Oberrauch et al., 2019). Laut diesen Umfragen nahmen Unternehmen im Tourismussektor den Fachkräftemangel am stärksten wahr, wobei 14,8 % der befragten Tourismusbetriebe den erhöhten Mitarbeiterbedarf durch das eigene Unternehmenswachstum begründeten.

Vor Beginn der Corona-Pandemie besaßen 14,5 % aller Beschäftigten (31.004 Personen) in Südtirol keine italienische Staatsbürgerschaft (Amt für Arbeitsmarktbeobachtung, 2020). Trotz des hohen Anteils unterscheiden sich die Erwerbstätigen- und Arbeitslosenquoten nach Herkunft der

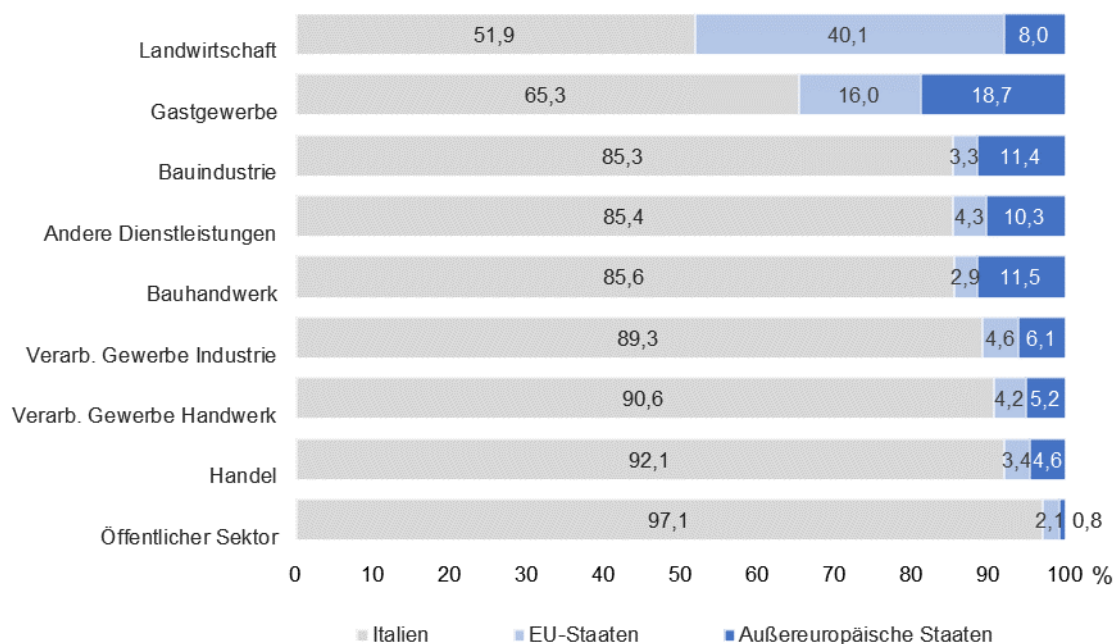
Arbeitskräfte deutlich. Die Arbeitslosenquote von Migrant*innen⁸⁷ lag 2019 bei 9,3 %, im Gegensatz zu 2,3 % bei Menschen mit italienischer Staatsbürgerschaft. Die Erwerbstätigenquote betrug bei Personen mit Migrationshintergrund im Alter zwischen 15 und 65 Jahren 67,2 %. Unterschiede zeigen sich zwischen Menschen aus EU-Staaten mit einer Quote von 77,9 %, italienischen Staatsbürger*innen mit 74,9 % und Menschen aus Nicht-EU-27-Staaten mit einer deutlich niedrigeren Erwerbsquote von 61,6 % (Eurostat, 2020). Große Differenzen sind neben der Herkunft auch zwischen den Geschlechtern zu erkennen. Frauen mit Migrationshintergrund sind laut Medda-Windischer (2011) tendenziell häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen und weisen eine weit niedrigere Erwerbstätigenquote auf als Männer. Die Quote für Frauen aus Ländern außerhalb der Europäischen Union betrug 2019 beispielsweise 48,0 % im Vergleich zu 76,7 % für Männern. Bedeutend besser ist die Situation hingegen für Personen aus EU-Ländern mit einer Frauenerwerbsquote von 69,7 % und 90,8 % bei Männern (Eurostat, 2020). Die Zahlen geben einen ersten Einblick in die Arbeitsmarktsituation der Migrant*innen in Südtirol und verweisen auf klare Erwerbsunterschiede aufgrund von Herkunft und Geschlecht. Obwohl die Erwerbsbeteiligung von Migrant*innen noch weiter erhöht werden könnte und der Bedarf in diversen Branchen in den letzten Jahren konstant stieg, wird dieses Arbeitskräftepotenzial von vielen Südtiroler Unternehmen weniger als Chance gesehen, jenen Bedarf zu decken, wie die Studie „Brain Drain – Brain Gain. Wie attraktiv ist Südtirols Arbeitsmarkt?“ des Instituts für Wirtschaftsforschung der Handelskammer Bozen (WIFO) feststellte (Overhage, 2019).

33,7 % der ausländischen Beschäftigten arbeiteten 2019 im Tourismus; 18,4 % waren in anderen Dienstleistungen und 15,7 % in der Landwirtschaft beschäftigt. 2021 waren 26,6 % im Gastgewerbe tätig (Amt für Arbeitsmarktbeobachtung, 2022). Im Vergleich dazu waren auf nationaler Ebene 2016 im Bereich ‚Beherbergung und Gastronomie‘ etwas mehr als 23 % der Beschäftigten im Ausland geboren (Centro Studi & Ricerche IDOS, 2017). Wird die Verteilung aller Arbeitnehmer*innen innerhalb der Sektoren betrachtet (siehe Abbildung 9), besaß in Südtirol fast die Hälfte aller Beschäftigten in der Landwirtschaft keine italienische Staatsbürgerschaft. Im Tourismus waren es etwa 34,7 % und im Bausektor ungefähr 14,5 %. Vor allem Branchen mit einem hohen Arbeitskräftebedarf hatten einen höheren Anteil von ausländischen Beschäftigten.

Bisherige Studien und die Sekundärdaten unterstreichen die zentrale Rolle von zugewandertem Personal für den Tourismus in Südtirol sowie den Mangel an Arbeitskräften in der Region.

⁸⁷ Migrant*innen oder ausländische Beschäftigte meint hier Menschen ohne italienische Staatsbürgerschaft. Die Begriffe werden in weiterer Folge synonym verwendet.

Abbildung 9 | Unselbstständig Beschäftigte nach Sektor und Herkunftsland im Jahr 2019



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung (2020), eigene Darstellung. Rundungsdifferenzen wurden nicht ausgeglichen.

4.4.3 Südtirols Tourismusentwicklung und die Bedeutung zugewanderter Arbeitskräfte

Der Tourismus in Südtirol hat langjährige Tradition. Bereits zu Zeiten der Habsburger Monarchie war die Region, allem voran die Kurstadt Meran, als touristische Destination bei Kurgästen und für die Sommerfrische sehr beliebt. Einen zweiten Schwerpunkt des frühen Tiroler Tourismus bildete der Alpinismus. Der Niedergang jenes elitären Fremdenverkehrs begann mit Ausbruch des Ersten Weltkriegs. Danach löste sich die Monarchie auf und Südtirol wurde Italien zugesprochen, wodurch folglich auch der ‚Kaiser- und Kurtourismus‘ der Vorkriegszeit ausblieb. Jahrzehnte später, nach dem Zweiten Weltkrieg, schlug der Tourismus hingegen eine neue Richtung ein, da durch Steigerungen des verfügbaren Realeinkommens der Bevölkerung und die zunehmende Motorisierung das Reisen für breitere Gesellschaftsschichten möglich wurde (Baumgartner, 2005; Reso, 2016). Jene Entwicklungen führten zu einem Anstieg der Tourismuszahlen: Anfangs kamen vor allem inländische, später immer öfter österreichische und deutsche Gäste nach Südtirol. Zu jener Zeit wurden erste Weichen für den späteren ‚Massentourismus‘ gestellt.⁸⁸ Die 1950er und 1960er Jahre waren durch Selbstbestimmungsbestrebungen der Südtiroler Bevölkerung gekennzeichnet, wobei vermehrt Anschläge auf Symbole der Staatsmacht Italien verübt wurden. Jene Krisenjahre bewirkten einen Rückgang an Gästen aus dem Inland und einen

⁸⁸ Es kam zu ersten Zimmervermietungen und zur Errichtung kleinerer Pensionen oder Garnis, denn für viele bot die Branche ein zusätzliches Einkommen (Reso, 2016). Zudem wurden vermehrt Aufstiegsanlagen für den Wintersport gebaut, wodurch es für viele Gebiete möglich wurde, eine wirtschaftliche zweite Saison auf- bzw. auszubauen (Forcher et al., 2010; Rohrer, 2003a).

rasanten Anstieg von Gästen aus dem Ausland. Für deutsche Urlauber*innen galt Südtirol trotz der Krise als sichere Destination. Erst als eine Einigung bezüglich der Schaffung einer Autonomie für Südtirol erzielt wurde, kamen langsam die italienischen Gäste zurück (Reso 2016).

Die folgenden Jahre waren durch viele Umbrüche gekennzeichnet: Neben dem Bau der Brennerautobahn kam es zu einer allgemeinen Professionalisierung der Gastgeber*innen durch die Gründung des Hoteliers- und Gastwirteverbandes (HGV) und der Landeshotelfachschule Savoy in Meran. Veränderungen der Bauordnung ermöglichten zudem den Aus- und Umbau oder die Umwandlung bestehender Strukturen – z. B. von Landwirtschaftsbetrieben – in Gastbetriebe. Bereits Ende der 1970er Jahre hatte Südtirol etwa 20 Millionen Übernachtungen und 4700 Beherbergungsbetriebe, wodurch es zu einer Beschränkung des wirtschaftlichen Wachstums bzw. der Ausbaumöglichkeiten kam. Aufgrund dessen wurde in den 1980er Jahren vermehrt in die Ausstattung investiert (größere Zimmer, Sauna- oder Wellnessbereiche); denn die Konkurrenz durch andere Reiseziele nahm zu, der Lebensstandard stieg und die mittlere Aufenthaltsdauer der Gäste begann zu sinken (Reso; 2016; siehe Abschnitt 4.3.2.3). Der Kosten- und Qualitätsdruck wuchs vor allem für kleine Betriebe kontinuierlich (Rohrer, 2003b). Jene Entwicklungen führten auch dazu, dass zu Beginn der 1990er Jahre etwa 60 % der Südtiroler Bevölkerung im Dienstleistungssektor beschäftigt waren, bei den Frauen etwa 68 %, wie aus der Studie von Atz (1991) hervorgeht: „Aus Bauerntöchtern waren Kellnerinnen, Verkäuferinnen oder Krankenschwestern geworden, aus Arbeitersöhnen Vertreter, Kraftfahrer oder Landesbeamte“ (Atz, 1991, S. 159).

Die gestiegene wirtschaftliche Bedeutung des Tourismus (WIFO, 2017) und der damit verbundene Personalbedarf führten bereits in den 1990er Jahren zu einer Personalnot, der mit der Anwerbung sogenannter Gastarbeiter*innen aus ehemaligen Ostblock-Staaten begegnet wurde (Rohrer, 2003a). Die Knappheit an Arbeitskräften lässt sich nach Rohrer (2003a) vor allem durch die wenig attraktiven Arbeitszeiten und das schlechte Image der Branche begründen. Durch den Fall des Eisernen Vorhanges fand sich zu jener Zeit leicht neues Personal aus anderen europäischen Ländern: „Tschechen, Slowaken, Polen oder Ungarn ließen sich aus Branchensicht problemlos einsetzen, das jährliche Kontingent an Arbeitsgenehmigungen für Saisonkräfte wurde bis 1999 im zähen Ringen mit den staatlichen Behörden auf rund 4.500 erhöht.“ (Rohrer, 2003a, S. 216). Im Jahr 2000 war jede*r vierte Mitarbeiter*in der Tourismusbranche (24,5 %) aus dem Ausland (Amt für Arbeitsmarktbeobachtung, 2019). Pircher (1991, S. 133) bezeichnete die damalige Wirtschaftsstrategie als „Rückgriff auf die ‚Reservearmee‘ des Arbeitsmarktes“, wo in der Regel auf Frauen, Personen mit Migrationshintergrund oder Menschen mit Beeinträchtigungen zurückgegriffen wurde, die allerdings in wirtschaftlichen Krisenzeiten, wo bezahlte Arbeit knapper wird, vermehrt ausgegrenzt werden (ebd.).

Nach der Jahrtausendwende stieg der Gesamtanteil der Beschäftigten im Tourismus weiter an. 2000 arbeiteten 9,4 % aller Südtiroler Beschäftigten in der Tourismusbranche, im Jahr 2019 lag

der Anteil bereits bei knapp über 14 %⁸⁹ (Amt für Arbeitsmarktbeobachtung, 2022). Mit der Digitalisierung brach auch in Südtirol ein neues, globalisiertes Zeitalter an, mit großen Umstellungen für die Tourismusbranche.⁹⁰ Anfang der 2000er Jahre wurde die Südtiroler Marketing Gesellschaft (SMG) mit der Vermarktung der Destination Südtirol beauftragt, die Regionalität in Zeiten der Globalisierung in den Mittelpunkt stellte (Reso, 2016). Seit 2016 ist die SMG Teil der neu gegründeten Standortagentur IDM (Innovation Development Marketing), die sich als „Wegweiser für die wirtschaftliche Entwicklung in Südtirol“ versteht und die Wettbewerbsfähigkeit der Südtiroler Unternehmen stärken möchte (IDM Südtirol Alto Adige, 2018). In Bezug auf den Tourismus wurde mittels der Standortagentur eine Neuorientierung der Gesamtdestination Südtirol unter dem Projekt „Zukunft Tourismus“ angestrebt und das Ziel formuliert, die regionalen Tourismusorganisationen zu reformieren und neu auszurichten.⁹¹ Einen zentralen Beitrag zur Neuausrichtung und -positionierung des Südtiroler Tourismus leistete die Studie „Zukunft Tourismus Südtirol 2030“ von Pechlaner, Volgger, Demetz et al. (2017), die die damalige Ist-Situation des Tourismus untersuchte, Stärken und Schwächen beleuchtete und potenzielle Entwicklungspfade für den Tourismus aufzeigte. Aus Sicht der Standortagentur soll Südtirol als „eine der begehrtesten Destinationen Europas sowie als herausragende Destination in den Alpen“ positioniert werden (IDM Südtirol Alto Adige, 2020). IDM setzt sich zum Ziel die Marke Südtirol zu stärken und hierfür gezieltes Tourismusmarketing zu betreiben.

Südtirol gehört in Europa schon seit einigen Jahren zu den Top-20-Urlaubsdestinationen (Eurostat, 2019). Der Erfolg des Südtiroler Tourismus spiegelt sich auch in der aktuellen Entwicklung der Besucherzahlen wieder (siehe Abbildung 10); vor der Corona-Pandemie steuerte die Branche etwa 13,8 % zum Bruttoregionalprodukt bei (Kofler et al., 2018). 2019 wurden mehr als 7,7 Millionen Ankünfte und etwa 33,7 Millionen Übernachtungen gezählt, vorwiegend von Gästen aus dem Inland oder Deutschland. Im selben Jahr wurden 10399 Beherbergungsbetriebe mit 225067 Betten verzeichnet, wobei Klein- und Familienbetriebe dominierten (ASTAT, 2022). Das Wachstum wirkte sich stark auf die Beschäftigungssituation in Südtirol aus, wie im vorhergehenden Abschnitt darlegt wurde. Durch die Covid-19-Pandemie im Jahr 2020 änderte sich die Situation des Tourismus jedoch weltweit. Auch in Südtirol hinterließen die Grenz- und Betriebsschließungen in

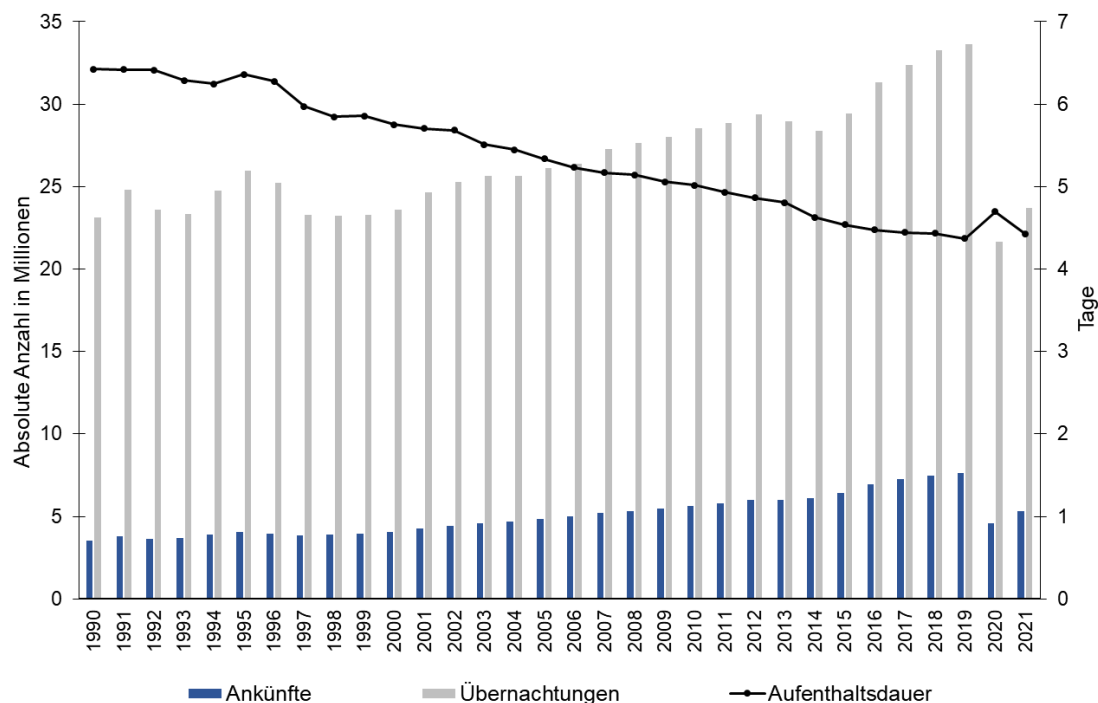
⁸⁹ Anmerkung: Berechnungsgrundlage = unselbstständig Beschäftigte nach Arbeitsort.

⁹⁰ Allgemein setzte sich der Rückgang kleiner Hotels fort und die Anzahl der Vier- und Fünfsternehotels wuchs weiter an. Neu war das Angebot von ‚Urlaub auf dem Bauernhof‘, das sich laut Reso (2016) bis heute großer Beliebtheit erfreut.

⁹¹ Dies geschah in Zusammenarbeit mit den regionalen Tourismusverbänden, den Tourismusvereinen, Freizeit Anbietern, Betrieben und Institutionen. Die Managementstruktur der Destination Südtirol wurde folglich mit drei Destination-Management-Einheiten (DME), die 2018 operativ tätig wurden, neu aufgestellt. Seither wurden unterschiedliche Image-Kampagnen gestartet, die Pressearbeit in diversen Quellmärkten wie auch online neu ausgerichtet, Kooperationen mit anderen Marken (Brand Partnerships) umgesetzt sowie ein Fokus auf die Internationalisierung touristischer Betriebe und die Angebotserweiterung gesetzt (IDM Südtirol Alto Adige, 2018).

den Jahren 2020 und 2021 ihre Spuren (Außenwirtschaftscenter Mailand, 2020). Vor allem dem Gastgewerbe machten die Einbrüche auch in Südtirol schwer zu schaffen (Riz et al., 2020).⁹²

Abbildung 10 | Entwicklung der touristischen Besucherströme (1990–2021)



Quelle: ASTAT (2022), eigene Darstellung

Mit der langanhaltenden positiven Entwicklung des Sektors und dem stetigen Beschäftigungswachstum ging auch eine Zunahme an internationalen Arbeitskräften einher. Ein Blick auf die Arbeitsmarktsituation vor Ausbruch der Corona-Pandemie zeigt, dass in Südtirol im Jahresdurchschnitt von 2019 etwa 30099 Personen im Tourismus unselbstständig beschäftigt waren; dies entsprach ungefähr 14 % aller unselbstständig Beschäftigten (Amt für Arbeitsmarktbeobachtung, 2020). Frauen (57,7 %) und Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit (34,7 %) dominierten die Beschäftigungsstruktur.

Die Beschäftigungssituation im Südtiroler Tourismus war und ist von unterschiedlichen Auslastungen und Saisonalität gekennzeichnet, die sich in der Verweildauer des Personals, heterogenen Beschäftigungsformen und somit saisonalen Schwankungen der Arbeitslosigkeit niederschlagen. Beispielsweise führen die saisonalen Nachfrageschwankungen durch die Sommer-

⁹² Eine Studie der Handelskammer Bozen und von Eurac Research setzte sich im Detail mit den Effekten der Covid-19-Pandemie in Südtirol auseinander: Das vorzeitige Beenden der Wintersaison und die Schließung von Beherbergungsbetrieben sowie der Gastronomie führten schon zu Beginn der Krise im Frühjahr 2020 zu einer Reduktion von Neueinstellungen, einem Verzicht auf Verlängerungen von befristeten oder Saisonverträgen und zu Entlassungen (viele waren saison- und nicht Corona-bedingt) (Riz et al., 2020). Umsätze, Investitionen und die Anstellung von Arbeitskräften sind aufgrund von anhaltenden Unsicherheiten stark rückläufig.

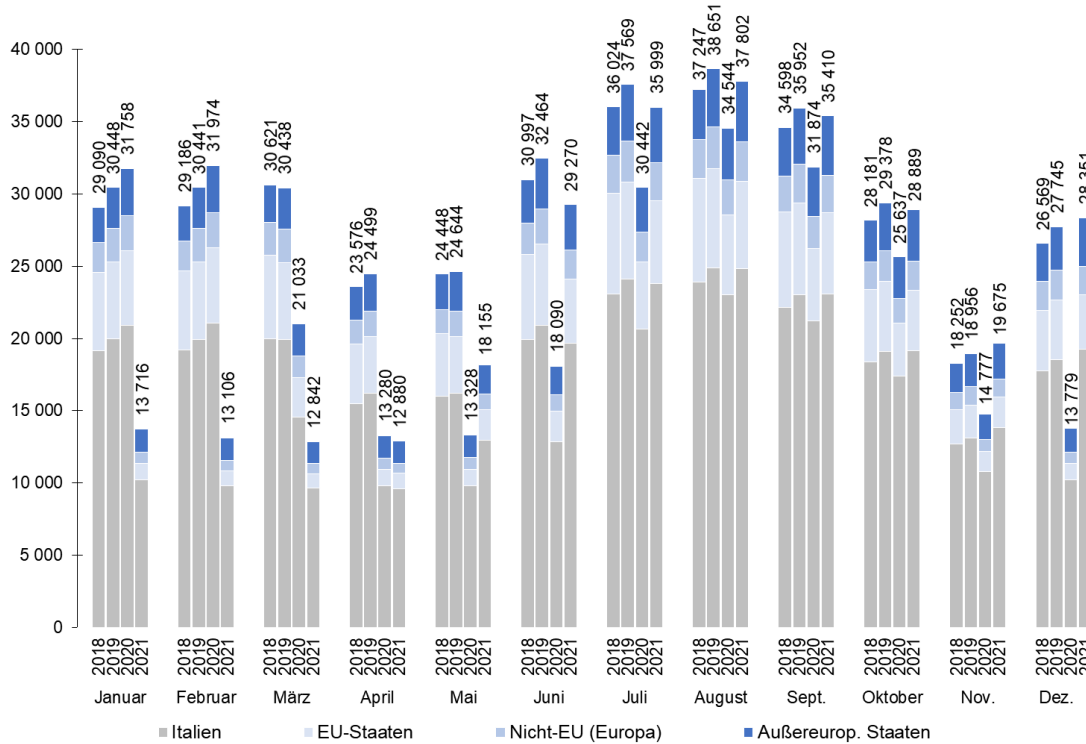
und Wintersaison in der Region dazu, dass am Ende der jeweiligen Hauptsaison die Beschäftigung abnimmt (siehe Abbildung 11) und in der Folge die Arbeitslosigkeit ansteigt. Der Höhepunkt, der als arbeitslos vorgemerkt Personen wird jährlich im April und im November erreicht. Die Anzahl an arbeitslos gemeldeten Personen, die vor ihrer Arbeitslosigkeit im Tourismus tätig waren, liegt auch gerade deshalb weit über jener anderer Branchen; 2019 waren beispielsweise rund 45 % der insgesamt 15359 eingetragenen Arbeitslosen zuvor im Tourismus tätig gewesen (Amt für Arbeitsmarktbeobachtung, 2022). Davon waren etwa 4400 weniger als drei Monate arbeitslos gemeldet. Der Großteil davon (67,3 %) hatte ein befristetes Arbeitsverhältnis. Dieser Wert lag deutlich über dem regionalen Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse (27,8 %). Die kürzere Verweildauer der Beschäftigten und die damit verbundene höhere Fluktuation sind größtenteils durch die saisonalen Nachfrageschwankungen im Sektor – insbesondere in der Beherbergung – erklärbar. In Spitzenzeiten ist die Nachfrage nach Personal besonders hoch, während es in den Zwischensaisonen zu einem Überangebot an Arbeitskräften kommen kann, was sich auch auf die Rekrutierung und Bindung von Mitarbeiter*innen sowie die Suche nach qualifiziertem Personal auszuwirken vermag.

Um während der Hauptsaisonen im Winter und im Sommer auf den gestiegenen Bedarf an Arbeitskräften reagieren zu können, werden Personen aus anderen EU-Staaten rekrutiert oder Kontingente aus außereuropäischen Ländern bereitgestellt, die die Personalengpässe der Unternehmen vorübergehend mittels Saisonarbeitskräften mindern sollen (Centro Studi & Ricerche IDOS, 2017). Das bedeutet, dass ein Kontingent an befristeten Beschäftigungen aus Nicht-EU-Ländern auf nationaler Ebene bewilligt wird, um dem Bedarf gerecht werden zu können (Rieper, 2017). Betrachtet man in diesem Zusammenhang die monatlich im Tourismus beschäftigten Personen nach Herkunftsland (siehe Abbildung 8), so lassen die Daten im Jahresverlauf und -vergleich die Strategie der Tourismuswirtschaft erkennen, vorwiegend auf (ausländische) Saisonarbeitskräfte zu setzen. Die Zahl der ausländischen Beschäftigten reduzierte sich trotz der Pandemie kaum: von 34,7 % im Jahr 2019 auf 31,5 bzw. 31,6 % in den beiden Folgejahren (vgl. nachfolgende Abbildung). Während die Beschäftigtenzahlen insgesamt in den Sommermonaten wieder das selbe Niveau erreichten wie vor Corona, waren insbesondere die Wintermonate aufgrund von Betriebsschließungen durch ein geringes Ausmaß an gemeldeten unselbstständig Beschäftigten im Gastgewerbe gekennzeichnet.⁹³ Besonders betroffen waren befristet Beschäftigte und Saisonarbeitskräfte (Amt für Arbeitsmarktbeobachtung, 2021). Doch der Arbeitsmarkt in Südtirol und insbesondere im Gastgewerbe scheint sich laut dem Amt für Arbeitsmarktbeobachtung (2022) gut von der Krise zu erholen, wenngleich sich die Arbeitsmöglichkeiten in der Branche je nach Gemeinde und Herkunftsregion der Besucher*innen retrospektiv unterschiedlich entwickelten.

⁹³ Die Beobachtungsstelle für nachhaltigen Tourismus in Südtirol als Teil des Internationalen Netzwerks der Beobachtungsstellen für Nachhaltigen Tourismus (INSTO) der Welttourismusorganisation führt zur Tourismusentwicklung ein detailliertes Monitoring durch; neben einer Vielzahl an Tourismuskennzahlen werden ebenso die regionale Beschäftigungssituation sowie Auswirkungen der Corona-Pandemie auf den Sektor beobachtet. Weiterführende Informationen finden sich auf der Homepage der Beobachtungsstelle unter: <https://sustainabletourism.eurac.edu/de/home-page-de/>.

Gemeinden mit Gästen, die vorwiegend aus Deutschland oder anderen Quellregionen kommen, waren beispielsweise aufgrund von Grenzsicherungen oder Reisewarnungen häufiger von einer negativen Beschäftigungsveränderung betroffen als Orte mit vorwiegend italienischen Gästen.

Abbildung 11 | Anzahl der unselbstständig Beschäftigten im Tourismus im Jahresverlauf nach Staatsangehörigkeit (2018–2021)



Quelle: Amt für Arbeitsmarktbeobachtung (2022), eigene Darstellung

Trotz des Einbruchs der Besucherzahlen infolge der Pandemie mangelt es der Branche nach wie vor an Arbeitskräften (siehe Abbildung 8). Ob sich dies pandemiebedingt weiter verschärft hat, lässt sich derzeit für Südtirol nicht beantworten. Laut Pechlaner et al. (2022, S. 7) kehren jedoch insbesondere qualifizierte Arbeitskräfte dem Tourismus den Rücken und wechseln die Branche. Im benachbarten Österreich hat sich die Situation im Zuge der Krise sogar verschlechtert, da mehr Arbeitskräfte als in den Jahren zuvor den Sektor verließen, Saisoniers aus dem Ausland nicht zurückkamen und das Arbeitskräftepotenzial durch die gleichzeitige Öffnung aller Tourismusbetriebe nach den Betriebsschließungen zusätzlich geschmälert wurde (T.A.I., 2022). Der Branchenwechsel kann in Teilen durch die gestiegene Arbeitsplatzunsicherheit (Kurzarbeit durch lange Betriebs-, Grenzsicherungen oder Reisewarnungen) oder sich verändernde Arbeitsbedingungen, z. B. durch spezifische Regelungen am Arbeitsplatz (Impf-, Testpflicht)⁹⁴ und im Umgang mit Gästen, erklärt werden (Bichler et al., 2022).

⁹⁴ 2G-Regel (geimpft, genesen) für Personen ab 50 Jahren bzw. 3G-Regeln (geimpft, genesen, getestet).

Seit Kurzem macht sich die Südtiroler Politik für eine nachhaltige Tourismusedwicklung stark. Dazu wurden ein Tourismusedwicklungskonzept und eine Roadmap für 2030+ ausgearbeitet (siehe Pechlaner et al., 2022). Diese Wegweiser sollen den Rahmen für die Gestaltung der Tourismusedwicklung auf kommunaler Ebene bilden.⁹⁵ Zentrale Ziele für die Beschäftigung im Tourismus sind, neben der Etablierung neuer Arbeitszeitmodelle, sichere Verträge und angepasste Gehälter, der Ausbau von „Integrationsmaßnahmen sowie Aus- und Weiterbildungsangebote für Mitarbeitende unterschiedlichster Herkunft“ (ebd., S. 36).⁹⁶ So wird erstmalig auf die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund hingewiesen.

4.4.4 Zwischenfazit

In der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol wurde internationale Migration erst in den 1990er Jahren vermehrt thematisiert, seit die Region statistisch von einem Auswanderungs- zu einem Einwanderungsgebiet wurde. Auch der Tourismus trug und trägt nach wie vor dazu bei, dass neue Bevölkerungsgruppen, z. B. über die Saisonarbeit, nach Südtirol kamen bzw. kommen. Doch auch der Großteil der in Südtirol beschäftigten nicht-italienischen Staatsbürger*innen arbeitet im Sektor. Der Südtiroler Arbeitsmarkt ist segmentiert. Während für die ‚einheimische‘ Bevölkerung der Tourismus einen wenig attraktiven Arbeitsplatz darstellt, arbeiten in dieser Branche besonders viele Menschen mit Migrationshintergrund bzw. ohne italienische Staatsbürgerschaft. Dies zeigt die hohe Relevanz von Migration für die Südtiroler Tourismusbranche und verdeutlicht die Notwendigkeit, sich intensiv mit den Bedürfnissen und der Situation der (zugewanderten) Arbeitskräfte auseinanderzusetzen.

Migrationsbewegungen haben die Struktur der Südtiroler Gesellschaft kulturell vielfältiger gemacht. Die Politik hat darauf nur zögerlich reagiert. Erst spät hat man die internationale Zuwanderung als Teil der Südtiroler Realität wahrgenommen und die Einleitung erster Schritte im Bereich der Integration veranlasst. Wenngleich viele Kompetenzen im Bereich ‚Migration und Flucht‘ beim italienischen Staat liegen, hat die Provinz weitaus mehr Gestaltungsmöglichkeiten im Umgang damit (Pfanzer & Rupnow, 2017).

⁹⁵ So wird eine integrative Tourismuspolitik angestrebt, die nicht allein die Destination, sondern den gesamten Lebensraum Südtirol in den Blick nehmen und in einem ressortübergreifenden Politikverständnis münden soll (Pechlaner et al., 2022). Geht es um Arbeitskräfte, wird auf die gegenwärtigen Schwierigkeiten verwiesen, die Attraktivität des touristischen Arbeitsplatzes für ortsansässige qualifizierte Arbeitskräfte aufgrund saisonaler Schwankungen aufrechtzuerhalten, zudem wird die Rolle der Mitarbeiter*innenzufriedenheit in der Branche sowie die „Abhängigkeit von Arbeitskräften aus dem Ausland“ (ebd., S. 7) unterstrichen.

⁹⁶ Die empfohlenen Maßnahmen umfassen die Förderung (familienfreundlicher) Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen und sozialer Mobilität, die Auseinandersetzung mit dem Thema ‚Zukunft der Arbeit‘, Aus-, Weiterbildungs- sowie Qualifizierungsmaßnahmen für Tourismusberufe und die Integration von Arbeitskräften mit Migrationshintergrund.

5 Fazit

Abschließend sollen die zentralen Erkenntnisse der vorliegenden Arbeit noch einmal aufgegriffen und vor dem Hintergrund der forschungsleitenden Fragen zusammenfassend diskutiert werden. Darüber hinaus werden der Beitrag der Arbeit zum Forschungsfeld, die Bedeutung der Ergebnisse für Tourismusbeschäftigte mit Migrationshintergrund und politische Akteur*innen der Tourismusregion Südtirol sowie Limitationen der Forschungsarbeit und künftige Untersuchungsfelder herausgearbeitet.

5.1 Beantwortung der forschungsleitenden Fragen

Welche Motivationen und Erwartungshaltungen liegen Wanderungen im touristischen Kontext zugrunde? Welche Umstände und Situationen führen zur Beschäftigung im Tourismus?

Die Gründe für Migration sind vielfältig. Die Lebensgeschichten zeigen eine Vielzahl von Facetten, die das Leben der einzelnen Migrant*innen privat und beruflich prägen und Motive, die sie zum Verlassen des Herkunftskontextes veranlassen und nach Südtirol und in den Tourismus führen. Die lebensgeschichtlichen Entwicklungen sind dabei eng mit der jeweiligen familiären und wirtschaftlichen Situation und mit strukturellen Rahmenbedingungen verbunden.

Die Suche nach Arbeit oder die ökonomische Situation sind dominierende Motive und werden meist als Hauptgrund genannt. Jedoch gibt es viele andere Aspekte, die die Entscheidung, den eigenen Herkunftskontext zu verlassen, beeinflussen (Abschnitt 4.1.1). Durch die Untersuchung wird auch deutlich, dass es sich bei Migration im touristischen Kontext nicht allein um temporäre Wanderungen (mobile Saisonarbeitskräfte aus dem Ausland), z. B. mit dem Ziel, für eine begrenzte Zeit im Ausland beschäftigt zu sein, handelt, sondern dass die Akteur*innen eine sehr heterogene Gruppe an Menschen mit unterschiedlichsten Motivbündeln sind, welche sowohl das Vorhandensein diverser Handlungsmöglichkeiten, als auch unfreiwillige Entscheidungen und Zwänge umfassen⁹⁷. So ist das Tourismus-Migrationsregime zwar in vielen Fällen von wesentlicher Bedeutung, doch nicht für alle Betroffenen. Für den Entschluss nach Südtirol zu gehen sind vorrangig soziale Kontakte und das direkte Umfeld der Biograph*innen einflussgebend; oft ist die Region nicht das primäre Ziel. Auch die Entscheidung, sich in Südtirol niederzulassen, fällt oftmals erst in späteren Lebensphasen. Die Migrationsbereitschaft nimmt ebenso bei vielen mit zunehmendem Alter ab, wenngleich eine erneute Migration oder Rückwanderung weiterhin eine Option darstellt. Diese individuellen und sich wandelnden Motivbündel verdeutlichen die Komplexität von Migrationsprozessen. Sie zeigen, wie Lebensgeschichten durch räumlich-zeitliche Aspekte auf struktureller Ebene und multiple sozialräumliche Verankerungen, die im Zuge von Migrationen entstehen können, geprägt werden.

⁹⁷ Der Migrationsprozess selbst stellt in allen betrachteten Lebensläufen einen biographischen Wendepunkt dar und kann Teil der Strategie sein, die individuelle Handlungsfähigkeit durch den Ortswechsel zu verbessern.

In diesem Spannungsfeld nimmt auch die Tourismusbranche selbst unterschiedliche Funktionen ein. Die saisonale Beschäftigung im Tourismus wird beispielsweise als gute Gelegenheit erachtet, Geld zu verdienen oder im Ausland zu arbeiten, internationale Arbeitserfahrung zu sammeln, neue Länder kennenzulernen oder sich weiterzubilden. Die vielseitigen Angebote in Südtirol und die gezielte Anwerbung von Arbeitskräften durch die Betriebe eröffnen neue Möglichkeiten. Für die untersuchte Personengruppe lag der Lebensmittelpunkt anfangs vorwiegend im Herkunftskontext – sie hatten nicht vor, diesen zu verlassen bzw. sich in Südtirol niederzulassen. So überschneiden sich die Interessen jener Migrant*innen anfangs bis zu einem gewissen Ausmaß mit den Interessen der Tourismusbetriebe (siehe Abschnitte 2.4.1 und 4.3.2).⁹⁸ Die hohe Arbeitsbelastung während der Saison wurde von den Betroffenen akzeptiert, da es sich um einen begrenzten Beschäftigungszeitraum handelte. Die Arbeitsbedingungen und die damit verbundene berufliche Position wurden angenommen, auch wenn es sich um Tätigkeiten unterhalb des eigenen Qualifikationsniveaus handelte, z. B., wenn eine ausgebildete Tourismusfachkraft als Reinigungskraft tätig war.

Für bereits ortsansässige Migrant*innen ohne spezifische Vorkenntnisse im Tourismus bietet der Sektor hingegen eine Gelegenheit, in der Aufnahmeregion zu arbeiten. Fehlende oder eingeschränkte Sprachkompetenzen in Deutsch und/oder Italienisch bzw. die Nichtanerkennung erworbener Kompetenzen oder Ausbildungen erschweren die Arbeit im erlernten Beruf und führen zu einem Wechsel des Erwerbsmilieus. Die Branche ermöglicht einen niederschweligen Zugang zum Südtiroler Erwerbsmarkt. Unsichere und prekäre Arbeitsverhältnisse durch befristete Verträge und damit verbundene saisonale Beschäftigungslücken, flexible Arbeitszeiten und hohe Arbeitsbelastungen, werden zu Beginn meist ausgeklammert. Die Individuen passen sich den Machtverhältnissen am Arbeitsplatz an und akzeptieren damit gewisse Managementpraktiken oder strukturelle Rahmenbedingungen. Diese Phase ist aber auch geprägt von ungleichen Machtbeziehungen und mangelndem Wissen über den künftigen Arbeitsplatz oder die Region. Erst mit zunehmender Lebens- und Arbeitserfahrung und – bezogen auf Südtirol – einem besseren Verstehen der regionalen Gegebenheiten (Sprache, Kultur, Gesetze etc.), ändern sich die Vorstellungen von der Arbeit im Tourismus und die Wünsche an den eigenen Arbeitsplatz. Gleichzeitig wächst auch das Wissen um den anhaltenden Fachkräftemangel und über die Schlüsselrolle der Migration für die Südtiroler Tourismusbranche. Beispielsweise zeigt sich bei Tereza ein ausgeprägtes Bewusstsein dafür, dass die ‚einheimische‘ Bevölkerung der Tourismusbranche den Rücken kehrt und diese vermehrt „Ausländer“ beschäftigt.

Auf der strukturellen Ebene der Tourismusbranche weisen die Ergebnisse aber auch darauf hin, dass sich der Umgang mit dem Personal in den Betrieben im Zeitverlauf verbessert hat. Inwieweit die Handlungsfähigkeit der Biograph*innen dennoch z. B. durch den Arbeitskräftemangel in der

⁹⁸ Ähnliche Beobachtungen finden sich auch bei Yıldırım (2021).

Branche beeinflusst wird, darüber gibt die Untersuchung der Einzelfälle im Rahmen der biographischen Fallrekonstruktionen Aufschluss.

*Wie und in welcher Form sind Migrant*innen im Tourismus handlungsfähig? Mit welchen strukturellen Rahmenbedingungen sind sie konfrontiert? Welche Rolle spielt die sozialräumliche Einbettung der Akteur*innen im Aufnahmekontext?*

Die untersuchten Biographien zeigen, dass Menschen mit Migrationsgeschichte im Tourismus handlungsfähig sind, doch ihre Agency durch vielseitige strukturelle Rahmenbedingungen begrenzt wird. Die drei analysierten Lebensgeschichten geben Einblick in unterschiedliche Strategien von Migrant*innen, den Tourismussektor für sich zu nutzen, ihre Arbeits- und Lebenssituation in der Aufnahmegesellschaft zu verändern oder zu versuchen, gegen ungerechte Behandlung am Arbeitsplatz vorzugehen.⁹⁹ Die rekonstruierten Einzelfälle und die qualitative Inhaltsanalyse verdeutlichen, dass der Sektor und die damit verbundenen saisonalen Beschäftigungsverhältnisse als eine Option gesehen werden, das eigene Herkunftsland zu verlassen, Auslandserfahrungen zu sammeln oder neue Kompetenzen zu erwerben. Nach Zampoukos et al. (2018, S. 8) kann diese Form der geographischen „labor mobility“ als Strategie und „sign of power“ verstanden werden, wobei zu berücksichtigen ist, dass sich die Motive der Arbeitnehmer*innen im Laufe des Lebens ändern können und nicht alle eine klare Vorstellung davon haben, was sie mit ihrem Leben anfangen wollen.

Des Weiteren stellt der Tourismus für bereits ortsansässige Migrant*innen eine Alternative zur Arbeitslosigkeit oder zu anderen (nicht zugänglichen) Erwerbsmilieus in Südtirol dar. Die Branche bietet demnach die Möglichkeit der Teilhabe am beruflichen und gesellschaftlichen Leben (Abschnitt 4.2.4.1). So erleichterte der anhaltende Arbeitskräftemangel im Sektor beispielsweise für Tereza die saisonale Beschäftigung im Ausland, für Lada den Zugang zum Arbeitsmarkt und für Radu die erste unbefristete Anstellung. Insgesamt wird durch die Ergebnisse deutlich, dass mit Erwerbsarbeit mehr Agency verbunden ist. Die steigende Lebens- und Arbeitserfahrung und wachsende Kenntnisse über die Region stärkten das Selbstbewusstsein der Biograph*innen. Darüber hinaus spielt die Sprache eine wesentliche Rolle, um die Selbstständigkeit in der Aufnahmegesellschaft sicherzustellen und bietet mehr Möglichkeiten verbunden mit dem Zugang zum Arbeitsmarkt. Auch sozialen Beziehungen kommen verschiedene Funktionen zu, um selbstbestimmt handeln zu können. Sie helfen sowohl im Migrationsprozess selbst, als auch im Alltag und im Berufsleben.

Gleichzeitig wird durch die Ergebnisse deutlich, dass Menschen mit Migrationsgeschichte am Südtiroler Arbeitsmarkt insgesamt wenig Agency besitzen. Ihre Möglichkeiten konzentrieren sich

⁹⁹ Interessante Einblicke hierzu finden sich auch in der Studie von Rydzik und Anitha (2019).

insbesondere auf Branchen mit einem hohen Bedarf an Arbeitskräften (vgl. Abschnitt 4.4.2¹⁰⁰), die häufig durch Saisonalität und schwierige Arbeitsbedingungen (instabile, saisonale Arbeitsverhältnisse, flexible Arbeitszeiten, geringere Entlohnung u. a.) geprägt sind.

Die Staatsbürgerschaft der Biograph*innen – und das damit verbundene Aufenthalts- und/oder Arbeitsrecht – stellt je nach Staatszugehörigkeit ein wesentliches Element dar, um Agency zu beschränken oder zu ermöglichen. Arbeitsvermittlungsagenturen oder -intermediäre können dabei eine zentrale Rolle einnehmen und die Biographien vieler beeinflussen. Dadurch eröffneten sich beispielsweise für Tereza und Lada Arbeitsgelegenheiten im Ausland, wobei der Aufenthalt an den Arbeitsplatz gebunden war, wodurch ihre Handlungsfähigkeit wiederum geschmälert wurde. Veränderungen der politischen und rechtlichen Situation führten im Laufe der Zeit zu Erleichterungen, doch wird deutlich, wie sich die Liberalisierungen des Arbeitsmarktes auf die Handlungsmacht der Arbeitnehmer*innen auswirken. So ist der touristische Arbeitsplatz bereits allein durch diese Regulierungen von Machtunterschieden zwischen Arbeitgeber*innen und Arbeitnehmer*innen geprägt. Des Weiteren zeigt die Untersuchung, dass der Einstieg in andere Branchen durch die Mehrsprachigkeit der Region und den vorausgesetzten Nachweis der Zweisprachigkeit (Italienisch und Deutsch), sowie die Sprachgruppenzugehörigkeit, erschwert wird (z. B. bei Stellen in der öffentlichen Verwaltung, im Gesundheits- oder Bildungsbereich) (Abschnitt 4.2.4.2). Neuhinzukommende Personen müssen sich am ‚Südtiroler System‘ orientieren, einem System, das auf drei Sprachgruppen basiert (siehe Exkurs Abschnitt 3.1). Zudem kann es durch die fehlende Anerkennung von Kompetenzen (Bildungsabschlüsse, Sprachkenntnisse) oder diskriminierende Praktiken von Arbeitgeber*innen zu Dequalifizierungen kommen oder der Zugang zu bestimmten Positionen oder Teilbereichen des Arbeitsmarktes wird erschwert. Migrant*innen können sich dadurch in ganz anderen sozialen Positionen wiederfinden als im vorhergehenden Kontext. Dies wird auch bei den hier betrachteten Biographien deutlich – die untersuchten Personen fanden sich als Neuankömmlinge in Jobs für Geringqualifizierte und teilweise in anderen Erwerbsmilieus wieder. Dadurch wird ersichtlich, dass die Migration und das Eintauchen in den neuen Lebenskontext von vielseitigen migrations-, wirtschafts- und nicht zuletzt autonomiepolitischen Aspekten geprägt und beeinflusst wird.

Trotzdem können in den Biographien diverse Praktiken der Migrant*innen identifiziert werden, die die Agency und unterschiedliche Umgangsformen sowie Reaktionen auf Benachteiligungen oder Unzufriedenheiten auf der Ebene des touristischen Arbeitsplatzes aufzeigen. Diese decken sich auch mit der Typologie von Katz (2004), die drei Arten von Agency am Arbeitsplatz unterscheidet: Praktiken der Resilienz, der Überarbeitung und des Widerstands. Je nach Lebensphase verfolgten die Biograph*innen unterschiedliche Strategien, um im neuen Umfeld zurechtzukommen (siehe Abschnitt 4.2.5). Vor allem am Anfang verhielten sie sich zurückhaltend, versuchten sich an die neuen Regeln anzupassen und akzeptierten die neuen Rollen und Positionen, in denen

¹⁰⁰ Neben dem Tourismus zeigen die Ausführungen im Ergebniskapitel, dass besonders viele Menschen ohne italienische Staatsbürgerschaft in der Südtiroler Landwirtschaft und der Baubranche tätig sind.

sie sich wiederfanden. Hierbei zeigt sich, dass die Migrant*innen als Neuankömmlinge ein anderes Verständnis von ihrer eigenen Situation haben und unterschiedliche Motivationen besitzen, diese zu akzeptieren. Rydzik und Anitha (2019) sprechen in diesem Zusammenhang von Handlungspraktiken, die einem „beschränkten Bewusstsein über die Unterdrückungsverhältnisse“ (S. 2) geschuldet sind und die insbesondere dazu dienen, „den Arbeitskräften das Überleben unter diesen Bedingungen zu ermöglichen“ (S. 2–3). Ungleiche Machtverhältnisse äußern sich am deutlichsten in jenen Situationen, in denen der Aufenthalt der Migrant*innen direkt an den touristischen Arbeitsplatz gekoppelt war. Datta et al. (2007) verstehen diese Handlungsweisen am Arbeitsplatz als Taktik und Reaktion auf Ausbeutungsmechanismen und weniger als Strategie zugewanderter Arbeitskräfte. In der neuen Situation, in der sie sich befinden, wenden sie demnach bestimmte Praktiken an, die dem kurzfristigen Überleben dienen – eine Reaktion aus einer Position der Schwäche auf ungleiche Machtverhältnisse am Arbeitsplatz. Neben dem Migrationshintergrund, der Nationalität oder der Zugehörigkeit zu einer ethnischen Minderheit, kommen weitere strukturelle Merkmale hinzu, die die Agency der Akteur*innen zusätzlich schwächen können (Geschlecht, Alter etc.) (siehe Abschnitt 2.4.2.1). Auch bei den untersuchten Biographien äußert sich diese Form des Handelns als Bewältigungsstrategie im neuen (Arbeits-)Umfeld.

Im Gegensatz dazu zeigen die untersuchten Erwerbsverläufe am Beispiel der Arbeitserfahrungen im Tourismus, dass die Migrant*innen auch Strategien zur Veränderung der eigenen Lebens- und Arbeitsbedingungen anwenden. Dies erfolgt vorrangig durch den Entschluss, den Job zu kündigen oder die Position innerhalb eines Betriebes zu wechseln. Auch kommt es zu Neuorientierungen hinsichtlich der Branche. Durch das Verlassen des Arbeitsverhältnisses konnten die Biograph*innen meist Verbesserungen für sich erzielen.

Ein weiterer aktiver Ansatz zur Veränderung von Strukturen am Arbeitsplatz sind Formen des Widerstands. Diese äußern sich bei den Biograph*innen nicht durch einen Zusammenschluss mit anderen Mitarbeiter*innen oder durch die Unterstützung einer Gewerkschaft oder einer zivilgesellschaftlichen Einrichtung, sondern vor allem durch das Erkennen von ungerechten und ausbeuterischen Situationen und infolgedessen durch das Tätigwerden im Rahmen der eigenen, individuellen Handlungsoptionen. Oder wie Tereza in ihrer Erzählung betont: „Und dann musst du lernen, dich zu wehren“. Diese Formen des Widerstandes äußern sich bei den Biograph*innen in der direkten Konfrontation der Arbeitgeber*innen, z. B. durch das Einfordern eigener Rechte (wie das Recht auf Privatsphäre, Ruhezeiten, Lohnerrhöhung), durch das Aufzeigen diskriminierender Praktiken am Arbeitsplatz oder der fehlenden Berücksichtigung individueller Bedürfnisse (wie der Wunsch nach Interaktion mit Gästen oder Spracherwerb). Jene Strategieform entwickelte sich jedoch erst zu einem späteren Zeitpunkt in den unterschiedlichen Lebensgeschichten. Die zeitliche Dimension spielt hier eine zentrale Rolle. So zeigt sich, dass eine längere Aufenthaltsdauer in Südtirol, die steigende Arbeitserfahrung oder auch die Dauer der Anstellung die Betroffenen stärker dazu ermächtigt, sich zu wehren. So wird die individuelle Agency der Migrant*innen immer wieder neu ausgehandelt.

Eine wesentliche Rolle spielt in diesem Zusammenhang auch das soziale Umfeld, das Rückhalt und Unterstützung bieten kann. So verweist die sozialräumliche Einbettung der Subjekte auf die zentrale Bedeutung sozialer Kontakte und Beziehungen, um die notwendige Kraft aufzubringen, Benachteiligungen entgegenzutreten oder den Arbeitsplatz zu wechseln, aber auch um sich im neuen Lebensumfeld zurechtzufinden.

Durch den Migrationsprozess findet für die Biograph*innen eine neue sozialräumliche Verortung statt. Damit ist auch ihre Agency stark im neuen Lebensumfeld verankert, wodurch sich durch die relationale Einbettung neue Handlungsmöglichkeiten und Veränderungen im Kleinen eröffnen. Soziale Kontakte vor Ort stellen hier wesentliche Bezugspunkte und Unterstützungshilfen dar. Aber auch nationalstaatenübergreifende, transnationale Beziehungen mit der Familie, Freund*innen oder Bekannten im Herkunftsland oder anderen Kontexten spielen eine wesentliche Rolle (Unterstützung im Migrationsprozess, Rückhalt im Herkunftsland). Die Migrant*innen sind an mehreren Orten verankert und zugehörig.¹⁰¹ Dabei veranschaulicht die soziale Einbettung an den Orten, an denen die Biograph*innen gelebt haben und leben, dass Agency in Interaktion mit sozialen Akteur*innen und der Gesellschaft entsteht und stark von unterschiedlichen räumlichen und relationalen Aspekten geprägt ist.

*Welche Bedeutung haben zugewanderte Arbeitskräfte für Arbeitgeber*innen in Beherbergungs- und Gastronomiebetrieben? Wie ist der Umgang mit Migration im Tourismus und wie werden Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund wahrgenommen?*

Auf Seiten der Arbeitgeber*innen wurde deutlich, dass der anhaltende Arbeitskräftebedarf die Unternehmen teilweise zu einem Umdenken hinsichtlich der eigenen Arbeitgeber*innenattraktivität bewegt. Die Bedürfnisse und Wünsche der Arbeitnehmer*innen rücken zunehmend in den Mittelpunkt, denn für eine erfolgreiche Personalsuche und die Bindung bestehender Mitarbeiter*innen reicht eine offene Stelle allein nicht (mehr) aus. Zwar wird sogenanntes einheimisches Personal bevorzugt, Saisonarbeitskräfte aus dem Ausland hingegen bilden eine beliebte Lösungsstrategie, um fehlende Arbeitskräfte vor Ort zu kompensieren. Hierbei findet kaum eine Differenzierung zu ortsansässigen Menschen mit Migrationshintergrund statt. Die klare Unterscheidung zwischen ‚einheimisch‘ und ‚nicht-einheimisch‘ zeigt, dass Migration im Tourismus nicht als lokal verankert bzw. nicht als Teil der Südtiroler Lebensrealität betrachtet wird, sondern gewissermaßen als Notwendigkeit, um Engpässe abzufedern. Es ist denkbar, dass diese negative Konnotation unter anderem darin begründet ist, dass eine diverser werdende Belegschaft das Bild der Destination oder die Authentizität der Dienstleistung in Frage stellen kann (siehe Abschnitt 4.3.3). So spielen neben vorhandenen Sprachkompetenzen oder Kenntnissen über die Region zum Teil auch bestimmte äußere Merkmale eine Rolle, was dazu führt, dass autochthone

¹⁰¹ Siehe z. B. die Studie von Jockenhövel-Schiecke (2017).

Bevölkerungsgruppen am touristischen Arbeitsmarkt bevorteilt und andere aufgrund ihrer Herkunft oder ihrer Hautfarbe diskriminiert werden. Auch innerhalb der heterogenen Gruppe der Migrant*innen gibt es Unterscheidungen. Beispielsweise werden Personen aus den neuen EU-Ländern von einzelnen Arbeitgeber*innen bevorzugt. So können sie Vorteile gegenüber Menschen aus anderen Herkunftskontexten oder People of Color haben, wobei letztere mehrfachen Diskriminierungen ausgesetzt sind. Auch andere Studien unterstreichen die Beobachtung, dass aus Sicht der Branche besonders Migrant*innen aus den neuen EU-Ländern besser einsetzbar sind, da sie folgende Charakteristika aufweisen: „white-skinned and [...] often single, relatively young and typically much better educated than their competitors for basic entry-level jobs’ (McDowell et al., 2009, S. 20). Dennoch zeigen die Interviews, dass auch Arbeitgeber*innen offen gegenüber Migration sind und die Erfahrungen mit Personal mit Migrationshintergrund teilweise zu „positive[n] Differenzierung[en]“ (Breckner, 2007, S. 87, zitiert nach Lintner, 2015, S. 136) beitragen.

Die Interviews verdeutlichen die strukturellen Benachteiligungen aufgrund von Herkunft und Hintergrund am Südtiroler Arbeitsmarkt und die Sichtweise touristischer (Saison-)Arbeit als zeitlich und räumlich begrenzte Maßnahme zur Lösung der Probleme des hiesigen Erwerbsmarktes. Inwieweit sich dies seit der Durchführung der Interviews geändert hat, kann im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nicht beantwortet werden. Dennoch zeigen die Ergebnisse, dass spezifische Personengruppen wie Migrant*innen oder ethnische Minderheiten innerhalb der Branche besonders vulnerabel sind.

Insgesamt ist die Arbeit im Tourismus von vielen Unsicherheiten geprägt, da insbesondere die (notwendige) Flexibilität aufgrund nachfragebedingter Schwankungen ein wesentliches Merkmal der Branche darstellt (siehe Abschnitte 4.3 und 4.4.3). Die Schwierigkeiten der Personalfindung und -bindung innerhalb der Branche veranschaulichen jedoch, dass sich die Situation für Arbeitnehmer*innen durch den steigenden Druck auf die Arbeitgeber*innen verbessert hat und diese nun verstärkt um die Erhöhung ihrer Arbeitgeber*innenattraktivität bemüht sind. Die Südtiroler Tourismusbetriebe sind in hohem Maße auf Menschen mit Migrationshintergrund angewiesen, was auch zunehmend ins Bewusstsein der Betriebe rückt und sich somit positiv auf die Position und Handlungsmacht am Arbeitsmarkt auswirkt.

Welche Rolle nimmt der Tourismussektor für Migrant*innen im Verlauf ihrer Leben ein und inwieweit erweitert oder begrenzt dieser ihre Agency?

Im Rahmen der vorliegenden Untersuchung wurde der Blick insbesondere auf die Agency migrierter Arbeitskräfte und deren Strategien und Bemühungen, sich in der Aufnahmegesellschaft zurechtzufinden sowie Benachteiligungen am Arbeitsplatz entgegenzuwirken, gelenkt. Es ergibt sich ein differenziertes Bild von Tourismusarbeitskräften mit Migrationsgeschichte und deren Handlungsfähigkeit. Trotz struktureller Einschränkungen und Segmentierungen können diese be-

wusst Entscheidungen über ihr Leben und ihre Arbeitstätigkeit treffen und Veränderungen bewirken. Sie sind keine passiven Wirtschaftsakteur*innen, sondern setzen sich intensiv mit der sie umgebenden Welt auseinander und sind selbst an der Konstruktion der eigenen Realität beteiligt (Abschnitt 2.3). Dabei ist ihre Agency kontextabhängig bzw. kontextgebunden; sie verändert sich, geht verloren und wird wiedererlangt. Je nach Lebensphase sind die Migrant*innen räumlich (im)mobil und leben und arbeiten an verschiedenen Orten und Ländern. So ist ihre Handlungsfähigkeit in unterschiedliche räumliche und zeitliche Dimensionen eingebettet und wird kontinuierlich ausgehandelt (vgl. Abschnitt 2.1).

Der Tourismus nimmt im Lebenslauf der Migrant*innen eine durchaus wichtige Rolle ein. Die Branche eröffnet beispielsweise die Möglichkeit zu migrieren und einer (zufriedenstellenden) Tätigkeit im Ausland nachzugehen oder bietet einen niederschweligen Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt. Für einige Migrant*innen kann der Sektor eine langfristige Karriereentscheidung darstellen, für andere eine Möglichkeit erworbene Fähigkeiten anderweitig einzusetzen und einen sicheren Arbeitsplatz zu erlangen. Gleichzeitig bietet der Tourismus auch soziale Kontakte, die sich positiv auf die Agency der Akteur*innen auswirken können (Sozialkapital). Für andere verliert der Tourismus jedoch an Attraktivität oder stellt eine Notlösung dar, um kurzfristig in den Erwerbsmarkt einzusteigen oder etwas Geld dazuzuverdienen. Wenngleich die Branche vielseitige Beschäftigungsmöglichkeiten bietet und sich der Umgang mit dem Personal etwas geändert zu haben scheint, finden sich Tourismusbeschäftigte – insbesondere mit Migrationshintergrund – oftmals in schwierigen und prekären Arbeitsbedingungen wieder. Entsprechend hat der Sektor den Ruf eines ‚schlechten Arbeitgebers‘ und ist zudem stark von Ungleichheiten geprägt.

Die Globalisierung hat in den letzten Jahren zu einer zunehmenden Flexibilisierung und Fragmentierung des touristischen Arbeitsmarkts geführt. Migration spielt dabei eine wichtige Rolle, sie wird „zunehmend nach dem Grundsatz des ökonomischen Nutzens reguliert“ (Pütz et al, 2019 S. 23). So adaptieren viele Länder des Globalen Nordens ihre Gesetze, um ‚gewünschten‘ Personengruppen den Arbeitsmarktzugang zu erleichtern und die Nachfrage an Arbeitskräften zu decken (ebd.). Dadurch können auch touristische Betriebe bei Bedarf flexibel Personal aus anderen Ländern rekrutieren – so auch Südtirol bzw. Italien. Migrant*innen werden im touristischen Kontext vorwiegend mit temporärer Migration in Verbindung gebracht, wodurch sich die Betroffenen häufig in befristeten und zum Teil aufenthaltsgebundenen Beschäftigungsverhältnissen wiederfinden. Die oft schwierigen Arbeitsbedingungen werden von den Arbeitskräften zunächst akzeptiert (Abschnitt 4.2.5). Ungleiche Machtkonstellationen am Arbeitsplatz begünstigen zudem die Arbeitgeber*innenseite.

Wie die Ergebnisse der Fallrekonstruktionen zeigen, wirken sich das zunehmende Wissen über den Aufnahmekontext, der Spracherwerb und die Lebenserfahrung der Migrant*innen positiv auf ihre Agency am Arbeitsplatz aus. Gesellschaftliche und rechtliche Veränderungen sind ebenso von Bedeutung (z. B. durch Grenzöffnung, die EU-Mitgliedschaft des Herkunftslandes). Auch der

Wandel von einem Arbeitgeber*innen- zu einem Arbeitnehmer*innenmarkt wurde für die Migrant*innen zunehmend evidenter, was beispielsweise Ekrems Aussage unterstreicht: „Wo ich einmal den Spruch gehört habe: ‚Einen Kellner oder Koch findet man unter einem Stein.‘ Aber dann denk ich mir heute, finde mal einen! (1) Jetzt ist die Retourkutsche [...] da“. Das Bewusstsein für ihre gestärkte Position ist gestiegen.

Dennoch wurden neben der Segmentierung entlang von Staatszugehörigkeit auch diskriminierenden Praktiken festgestellt, die die Offenheit der Branche gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund in Frage stellen. So wird deutlich, dass im Zusammenhang mit den anhaltenden Diskussionen über den Arbeitskräftemangel und die Inklusion von Migrant*innen in der Tourismusbranche ein Umdenken notwendig ist. Dabei kann diese auf vielerlei Weise selbst Veränderungen anstoßen. Um gleichberechtigte Möglichkeiten zu schaffen, ist es wesentlich, die sozialen und individuellen Bedürfnisse aller Mitarbeiter*innen anzuerkennen.

5.2 Beitrag der Forschungsarbeit

In den letzten Jahren ist ein wachsendes Forschungsinteresse an Migration in Verbindung mit Tourismus zu verzeichnen, insbesondere im Zusammenhang mit der Untersuchung von Migrant*innen als wirtschaftliche Akteur*innen (siehe Abschnitt 2.4). Ein wesentliches Ziel der vorliegenden Untersuchung war es jedoch, das Subjekt in den Mittelpunkt zu stellen. Durch die Nutzbarmachung von Erhebungs- und Auswertungsmethoden der Biographieforschung (siehe Abschnitt 3.2), wird damit ein Beitrag zur methodischen Erweiterung der Geographie im Bereich der qualitativen Forschung geleistet. Wenngleich narrative und qualitative Ansätze vermehrt in der Labor Geography eingesetzt werden, betrachten diese vorwiegend den touristischen Arbeitsplatz und klammern das alltägliche Leben der Beschäftigten aus. So konnte auch ein Beitrag zu einem besseren Verständnis über die zugrundeliegenden Motivbündel von Migration und Tourismusarbeit geleistet werden. Es konnte gezeigt werden, dass die Motive, die das Handeln der Akteur*innen prägen, weit über ökonomische Aspekte hinausgehen.

Die biographisch-narrativen Interviews und die persönlichen Begegnungen ermöglichen einen einmaligen Zugang zu den Lebenswelten touristischer Arbeitskräfte mit Migrationsgeschichte. Damit leistet die Untersuchung auch einen Beitrag zu Studien auf der Mikroebene der Arbeit, die das tägliche Leben der Arbeitskräfte berücksichtigen. Die Gespräche boten methodisch die Möglichkeit, unterschiedliche Lebensgeschichten und die reflexive Sicht ihrer Protagonist*innen zu erheben – Lebenswelten, die ansonsten meist im Verborgenen bleiben. Jede Lebensgeschichte ist dabei einzigartig und durch individuelle Erfahrungen, Erinnerungen und Interpretationen geprägt. Dennoch enthält jede Geschichte auch allgemeine Fakten (siehe Abschnitt 3.6.2), Ähnlichkeiten bezüglich sprachlicher oder gesellschaftlicher Herausforderungen, Erfahrungen am (touristischen) Arbeitsmarkt oder berufliche Entwicklungen. Die Erkenntnisse liefern dadurch vertiefende Einblicke in die Arbeits- und Lebenssituation von Migrant*innen in Südtirol und deren Hand-

lungsmöglichkeiten. Die Migrationsbiographien veranschaulichen exemplarisch, wie die Schaffung neuer, sozialräumlicher Verankerungen durch das Verlassen des Herkunftskontexts Perspektiven eröffnet und gleichzeitig neue Anforderungen und Herausforderungen mit sich bringt.

Die Dissertation soll darüber hinaus einen Beitrag sowohl zur Agency-Debatte als auch zum aktuellen Forschungsstand der Labor Geographie und der Tourismusforschung leisten. Die Untersuchung der Lebensgeschichten verdeutlicht, dass Beschäftigte auch in unorganisierter Form Veränderungen am Arbeitsplatz herbeiführen können. Wesentlich ist jedoch, dass die Agency von Migrant*innen im touristischen Kontext Südtirols stark durch strukturelle Rahmenbedingungen eingeschränkt wird (Aufenthaltsstatus, Zugehörigkeit u. a.). Migrierte Arbeitskräfte sind begrenzt handlungsfähig und mit vielseitigen Benachteiligungen konfrontiert. So zeigen auch die unterschiedlichen arbeitsplatzbezogenen Handlungsstrategien der Befragten (vgl. Abschnitt 2.3), dass nicht jede ihrer Strategien mit einem hohen Grad an Agency verbunden ist. Sie können eine Reaktion auf bestehende Machtkonstellationen am Arbeitsmarkt darstellen (Rydzik & Anitha, 2019). Damit möchte sich die vorliegende Forschungsarbeit von Studien abgrenzen, die laut Peck (2018) insbesondere die hohe Handlungsfähigkeit der Beschäftigten, z. B. in kollektiver Form, überbetonen und lediglich *good practices* darstellen wollen.

Ein wesentliches Interesse der vorliegenden Arbeit war es zudem, angesichts der Bedeutung von Migrant*innen für den (Südtiroler) Tourismus und vor dem Hintergrund des anhaltenden Fachkräftemangels, der betroffenen Personengruppe die Möglichkeit zu geben, ihre Lebensgeschichten und Erfahrungen im Tourismus vorzustellen und ihnen dadurch gewissermaßen eine Stimme zu geben. Dies leistet einen wertvollen Beitrag zu einem besseren Verständnis der Lebens- und Arbeitsrealität von Migrant*innen. Gleichzeitig wird damit ein wissenschaftlicher Beitrag zum bisher kaum erforschten Tourismus-Migrationsregime in Südtirol am Beispiel von Arbeitskräften mit Migrationsgeschichte geleistet.

Der fallspezifische Blick in die Vergangenheit einzelner Subjekte lässt weiter erkennen, dass sich die Arbeitssituation im Tourismus für Menschen mit Migrationsgeschichte im Laufe der Zeit verbessert hat. Neben diversen Einflussfaktoren auf Ebene der Individuen (Aufenthaltsdauer, Sprachkompetenz, soziale Netzwerke u. a.), die zu einer stärkeren Verhandlungsposition am Arbeitsmarkt führen, trägt vor allem der Fachkräftemangel zu einem Umdenken der Branche bei. Trotzdem verdeutlichen die Ergebnisse die sozio-strukturellen Benachteiligungen von Migrant*innen am Südtiroler Erwerbsmarkt. Diese werden beispielsweise als ‚nicht-einheimisch‘ oder als temporär anwesende Saisonarbeitskräfte aus dem Ausland wahrgenommen und nicht als Teil der Südtiroler Gesellschaft. Zudem ist insbesondere die Nachfrage nach geringer qualifizierten und flexiblen Arbeitskräften hoch. Dies spiegelt sich in Teilen in den Lebensgeschichten der Migrant*innen und in den Aussagen der Arbeitgeber*innen wider. So zeigt sich eine Segmentierung entlang von Zugehörigkeiten – der Tourismus, die Landwirtschaft und die Bauwirtschaft sind jene Sektoren mit dem höchsten Anteil an Arbeitskräften ohne italienische Staatsbürgerschaft. Diese Arbeitsplätze zeichnen sich für Migrant*innen meist durch befristete Beschäftigungsverhältnisse

aus, in Verbindung mit „einer hohen Arbeitsplatzunsicherheit, ungünstigen Arbeitszeiten, geringer Entlohnung, körperlichem Einsatz und geringem sozialen Ansehen“ (Lintner, 2015, S. 72). Migrant*innen finden sich dadurch vielfach in prekären Arbeitsverhältnissen wieder. Aus Sicht der Wirtschaft wird daher, in Zusammenhang mit Migration, vor allem nach flexiblen oder qualifizierten Arbeitskräften gesucht, die für eine begrenzte Zeit in die Region kommen, und nur für bestimmte Arbeitsmarktbereiche vorgesehen sind (ebd.). Um soziale Ungleichheiten abzubauen und die Inklusion neu hinzukommender sowie bereits ansässiger Menschen mit Migrationshintergrund zu fördern, erfordert es ein Umdenken wirtschaftlicher und politischer Akteur*innen. So ist die vorliegende Studie auch als Plädoyer zu verstehen, die akzeptierte Sichtweise auf Migration zu hinterfragen und die Perspektive von Migrant*innen und anderen vulnerablen Personengruppen zukünftig stärker zu berücksichtigen und zu erforschen, um daraus geeignete Unterstützungsangebote und notwendige Maßnahmen abzuleiten.

Laut IDM Südtirol Alto Adige sieht sich der Südtiroler Tourismus „der Gemeinschaft verpflichtet. Denn nur gemeinsam kann ein Tourismus gestaltet werden, der allen gut tut: Einheimischen und Gästen“ (2022, S. 47). Dabei gibt es keine Patentlösung, wie gegen Schräglagen am Arbeitsmarkt, die Wahrnehmung von Menschen mit Migrationshintergrund oder den fortdauernden Fachkräftemangel vorgegangen werden kann. Die Ergebnisse der vorliegenden Arbeit geben jedoch Hinweise darauf, wo Handlungsmöglichkeiten für politische und wirtschaftliche Akteur*innen bestehen oder wo Migrant*innen Unterstützung holen können.

Ein wichtiger Schritt zur Verhinderung von Diskriminierung ist die Einrichtung der Antidiskriminierungsstelle der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol im Jahr 2022. So wurde eine Möglichkeit geschaffen, Fälle der Diskriminierung am Arbeitsplatz oder in anderen Kontexten zu melden. Zur Erhöhung der Sichtbarkeit der Anlaufstelle für Migrant*innen ist Informationsmaterial in unterschiedlichen Sprachen (Reduktion von Sprachbarrieren) oder die Zusammenarbeit mit zivilgesellschaftlichen Akteur*innen (Vereine oder Vertretungen betroffener Personengruppen sowie im Bereich der Integration) hilfreich. Zugleich kann die Stelle gemeinsam mit den örtlichen Wirtschaftsverbänden auch Arbeitgeber*innen für das Thema ‚Diskriminierung‘ sensibilisieren. So können Arbeitgeber*innenverbände ihre Mitglieder informieren und dazu beitragen, Vorurteile und Diskriminierungen bei der Anstellung von Menschen mit Migrationshintergrund abzubauen.¹⁰²

In den vorliegenden Analysen hat sich auch gezeigt, dass Gewerkschaften für die Befragten kein Thema sind. Dies deckt sich mit der Erkenntnis aus anderen Untersuchungen (z. B. Jordhus-Lier, 2017), dass die Gewinnung von Mitgliedern aufgrund der zunehmenden Fragmentierung und Flexibilisierung im Tourismus für Arbeitnehmer*innenorganisationen kein leichtes Unterfangen ist, obwohl diese eine wesentliche Rolle bei der Unterstützung von Migrant*innen einnehmen

¹⁰² Siehe Empfehlungen für den Umgang mit der Zweiten Generation in der Südtiroler Arbeitswelt von Mitterhofer und Jiménez-Rosano (2019).

können. Das würde jedoch eine Orientierung an deren Bedürfnissen erfordern, z. B. durch mehrsprachige Informationsmaterialien oder spezifische Dolmetsch- oder Beratungsangebote (Grieser & Sauer, 2014). Außerdem kann vonseiten der Gewerkschaften eine Zusammenarbeit mit Arbeitgeber*innenorganisationen angestrebt werden, allgemeine Probleme im Tourismus anzugehen.

Die Sprache ist für migrierte Personen immer von entscheidender Bedeutung für ihre Handlungsfähigkeit und bildet eine wesentliche Voraussetzung für die Teilhabe am Erwerbsmarkt. Die Zweisprachigkeit im Südtiroler Kontext erschwert die Situation zusätzlich. Neben der generellen Bereitschaft der Migrant*innen, eine Sprache zu lernen oder zu verbessern, braucht es ein niederschwelliges Angebot an Deutsch- und Italienischkursen sowie die gezielte Unterstützung vonseiten der Arbeitgeber*innen. Das Erlernen der Fachsprache kann dabei im Zuge der beruflichen Tätigkeiten erfolgen oder mittels spezifischer Sprachkurse gefördert werden, z. B. durch Fachkommunikationskurse für den Tourismus¹⁰³.

Gleichzeitig bedarf es einem stärkeren Miteinbezug touristischer Arbeitskräfte. So kann die Sichtbarmachung von Geschichten einzelner Menschen mit Migrationshintergrund zu einem besseren Verständnis der Lebens- und Arbeitssituation beitragen (Geiger, 2016). Das hilft auch den Tourismusunternehmen besser zu verstehen, welche Praktiken im Umgang mit dem Personal geeignet sind und wie diese an die Lebensrealität ihrer Mitarbeiter*innen angepasst werden können. Die untersuchten Biographien veranschaulichen auch positive Erfahrungen der Migrant*innen, die mit der Tourismusbeschäftigung einhergehen, wie sichere Arbeitsbedingungen durch ein festes Beschäftigungsverhältnis, Wertschätzung, Anerkennung von Kompetenzen, Aus- und Weiterbildungs- oder Karrieremöglichkeiten im Betrieb. Dies sind wesentliche Aspekte, die zur Personalbindung und Integration von Migrant*innen beitragen.

Arbeitgeber*innen haben die Möglichkeit, die Arbeitsbedingungen für Migrant*innen im Tourismus erheblich zu verändern. Der Austausch und Kontakt zu den Mitarbeitenden hilft, etwaige Probleme am Arbeitsplatz (z. B. eine hohe Arbeitsbelastung, Konflikte am Arbeitsplatz) oder die Bedürfnisse zu identifizieren (z. B. Sprachkurse, Aus- und Weiterbildungen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Neugestaltung der Arbeitszeiten).¹⁰⁴ Des Weiteren können versteckte arbeitsbezogene Kompetenzen entdeckt oder vielfach noch ungenutzte Talente von Migrant*innen genutzt werden, z. B. ihre Mehrsprachigkeit oder interkulturellen Fähigkeiten¹⁰⁵. Unternehmen können sich vom schlechten Image der Branche distanzieren, indem sie sich an den Bedürfnissen

¹⁰³ In diesem Zusammenhang finden sich bei Zanasi und Rampino (2011) mehrere Handlungsempfehlungen, auch in Verbindung mit anderen Sektoren.

¹⁰⁴ Die Koordinierungsstelle für Integration der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol und die Handelskammer Bozen veröffentlichten diesbezüglich einen ‚Integrationsleitfaden für Unternehmen‘, zu finden unter: <https://www.provinz.bz.it/familie-soziales-gemeinschaft/integration/service/veroeffentlichungen.asp>.

¹⁰⁵ Auch die Untersuchung der Situation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund von Mitterhofer und Jiménez-Rosano (2019) verweist auf vielfach ungenutzte Talente am Südtiroler Arbeitsmarkt.

aller Mitarbeiter*innen orientieren und – wie auch Schneider und Treisch (2019) betonen – eine Unternehmenskultur entwickeln, die einer immer vielfältigeren Belegschaft gerecht wird und langfristige Personalbeziehungen ermöglicht. Dadurch können die Betriebe ebenso einer sinkenden Motivation der Arbeitnehmer*innen, häufigen Krankenständen sowie einer hohen Personalfluktu-ation entgegenwirken (AFI, 2018). Auch wenn eine gewisse Arbeitsplatzunsicherheit diesem saisonabhängigen Sektor inhärent ist, hat die Branche viele Möglichkeiten, die Arbeitsbedingungen für Migrant*innen zu optimieren sowie ihren Ruf zu verbessern.

Im Zuge der Untersuchungen hat sich auch gezeigt, wie stark Südtirols Tourismusbetriebe von zugewanderten Arbeitskräften abhängig sind, wodurch sich eine stärkere Position für diese und folglich auch für Menschen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt ergibt. Der Erwerbsmarkt wandelt sich auch im Tourismus schrittweise zum Arbeitnehmer*innenmarkt, d. h. durch fehlende Arbeitskräfte wird die Position des vorhandenen Personals gestärkt.

5.3 Limitationen und künftiger Forschungsbedarf

Im Rahmen der vorliegenden Dissertation ergaben sich auch Limitationen, die vorwiegend der gewählten methodischen Herangehensweise und den Herausforderungen des Forschungsfelds geschuldet sind. So wurden die Kontaktaufnahme zu Menschen mit Migrationsbiographie und der Zugang zum Feld über persönliche Kontakte und anschließend über die Beziehungen und Bekanntschaften der Interviewpartner*innen ermöglicht. Dies erhöhte zwar die Gesprächsbereitschaft der Migrant*innen, da es durch die vermittelnden Kontakte einen Vertrauensvorschuss gab, trotzdem blieb jedoch eine gewisse Skepsis bei einzelnen Gesprächspartner*innen. Im Umgang mit den Migrant*innen als einer vulnerablen Bevölkerungsgruppe war es daher wichtig, das Vertrauen zu stärken. Dies geschah durch die Aufklärung über den Untersuchungsgegenstand, Informationen zu meiner Person sowie die Anonymisierung und Pseudonymisierung der personenbezogenen Daten (siehe Abschnitt 3.5). Meine Offenheit und der respektvolle Umgang mit den Befragten sollten dazu beitragen, einen sicheren Raum für die Interviewpartner*innen zu schaffen.

Im Forschungsprozess äußerte sich auch der (ungewollte) Einfluss meiner eigenen Position als Forscherin, Frau und Zugehörige der lokalen, deutschsprachigen Bevölkerungsgruppe. Je nach Gesprächspartner*in variierten die Einflüsse. Mein Geschlecht wirkte sich beispielsweise positiv auf die Gespräche mit den weiblichen Befragten aus. Obwohl ich selbst Migrationserfahrung über meinen Bildungsweg hatte (Studium im EU-Ausland, Erasmus), war diese nicht mit den Erfahrungen der Interviewpartner*innen vergleichbar. Gleichzeitig befand ich mich in einer privilegierten gesellschaftlichen Position, insbesondere als Zugehörige der Aufnahmegesellschaft. Dies wurde durch einzelne Aussagen deutlich. Die eigenen unterschiedlichen Zugehörigkeiten (z. B. Bildungsgrad, Gender, Sprachgruppenzugehörigkeit, Hintergrund) beeinflussten nicht nur die Interviewsituation, sondern bedingen auch eine begrenzte Perspektive auf den Forschungsgegen-

stand. Dieses Ungleichgewicht wurde durch Information über die Forschungsarbeit und die eigene Position abzubauen versucht.¹⁰⁶ Der Umgang mit Informationen zu illegalen Tätigkeiten, mit stigmatisierenden und diskriminierenden Aussagen (von Migrant*innen und Arbeitgeber*innen) bis hin zu sehr berührenden und tragischen Erzählungen war herausfordernd, eine Abgrenzung sowie die Wahrung der Distanz oftmals schwierig. Nach dem Interview fand hingegen kein Austausch mehr statt.

Meine Arbeit verfolgte nicht das Ziel, ein umfangreiches Interviewsample zu erhalten, sondern der Fokus lag auf unterschiedlichen Migrationserfahrungen sowie Karriereentwicklungen und Arbeitserfahrungen im Tourismus und den individuellen Handlungsmöglichkeiten der Biograph*innen. Trotzdem führt die Zusammensetzung des Interviewsamples zu Limitationen, da es sich um einen kleinen Querschnitt von Migrant*innen aus mittel- und osteuropäischen Ländern handelt. Demnach kann anhand der erhobenen qualitativen Daten beispielsweise keine allgemeine Aussage über Migrant*innen aus jenen Herkunftsregionen getroffen werden.

Neben dem Einblick in die Lebens- und Arbeitswelt von Migrant*innen boten die halbstrukturierten qualitativen Interviews mit Führungskräften aus der Tourismusbranche eine ergänzende Perspektive. Dadurch konnten nicht nur Informationen zur Arbeitsmarktsituation im Südtiroler Tourismus, sondern auch qualitative Daten zur allgemeinen Tourismusentwicklung in Südtirol gewonnen werden. Mit Hilfe der qualitativen Inhaltsanalyse wurden in mehreren Schleifen die wichtigsten Punkte der Interviews herausgearbeitet. Die computergestützte qualitative Analyse diente vor allem der Strukturierung und Dokumentation der Daten. Als Nachteil kann hier jedoch trotz der qualitativen Analyse der quantitative Charakter von Softwarelösungen angemerkt werden, auch wenn dieser durch den gewählten Forschungszugang kontrollierbar wird. Die Datenerhebung erfolgte telefonisch, wodurch zeitliche und finanzielle Ressourcen eingespart werden konnten. Dennoch hätten persönliche Interviews den Vorteil geboten, vor Ort auch Einblick in die jeweiligen Betriebsstätten zu erhalten. Weiters wäre eine separate Erhebung und Durchführung der Interviews unabhängig vom bestehenden Forschungsprojekt zur Saisonalität im Südtiroler Tourismus von Vorteil gewesen und hätte eine Fokussierung der Interviewfragen ermöglicht.

Eine weitere Beschränkung stellt der Erhebungszeitraum dar, da die Daten vor Ausbruch der Corona-Pandemie erhoben wurden. Aufgrund begrenzter zeitlicher Ressourcen habe ich mich gegen eine erneute Kontaktaufnahme mit allen Interviewpartner*innen entschieden. Wenngleich die aktuellen Erfahrungen und Sichtweisen der Biograph*innen die Daten bereichert hätten, wäre der Einfluss auf die Fallrekonstruktionen und die empirischen Ergebnisse begrenzt. Einen größeren Mehrwert für die Aktualität der touristischen Kontextinformationen hätten erneute Gespräche mit Arbeitgeber*innen der Tourismusbranche liefern können. Die Schließung der Betriebe und

¹⁰⁶ Vergleiche hierzu den Beitrag von Rutishauser und Zimmermann (2016) zu ungleichen Beziehungen im Forschungsfeld.

der Grenzen hatten tiefgreifende Auswirkungen auf die Destination und den Arbeitsmarkt (Verschärfung des Fachkräftemangels, Reduktion ausländischer Saisoniers).

Da Sprache eine zentrale Dimension bei der Herstellung von Agency darstellt, wurden in der Forschungsarbeit durch die ausschließliche Befragung von Migrant*innen mit guten Italienisch- und/oder Deutschkenntnissen wesentliche Personengruppen aus dem Sample exkludiert. Dementsprechend fehlen Einblicke in die Lebens- und Arbeitswelt von Menschen ohne diese Sprachkompetenzen.

Es bedürfe auch einer tiefergehenden Untersuchung von Benachteiligung und Diskriminierung anderer Bevölkerungsgruppen, da in der vorliegenden Arbeit der Fokus insbesondere auf Personen aus mittel- und osteuropäischen Ländern lag. Die Arbeitsbedingungen und Verhaltensweisen im Tourismus in Bezug auf Personen aus Drittstaaten oder mit entsprechendem Migrationshintergrund sind ein weiterer wichtiger Untersuchungsgegenstand. Da im Tourismus vielfach großer Wert auf die Authentizität des touristischen Produkts bzw. der Dienstleistungen gelegt wird, wäre es zudem erforderlich, in diesem Zusammenhang den Umgang mit Menschen mit Migrationshintergrund sowie mit anderen Merkmalen (z. B. Hautfarbe) eingehender zu beforschen. Durch die Interviews mit den Unternehmen zeigte sich, dass es nach wie vor Vorbehalte bezüglich der Hautfarbe von Mitarbeiter*innen gibt. Dies konnte in der vorliegenden Studie jedoch nicht näher untersucht werden; allerdings wurde erkennbar, dass eine tiefergehende Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierung in Südtirol und im Tourismus von hoher Bedeutung wäre, um Benachteiligungen entgegenwirken zu können. Erste Studien, die sich mit der Diskriminierung von Migrant*innen in Südtirol auseinandersetzen, liegen bereits vor (siehe z. B. Mitterhofer & Jiménez-Rosano, 2019; AFI, 2018; Zanolla, 2011), jedoch können weitere Forschungen zu einem besseren Verständnis der Lebens- und Arbeitssituation und der kontextspezifischen Agency von Menschen mit Migrationshintergrund und People of Color beitragen. Zentral für jene Untersuchungen ist das Konzept der Intersektionalität, das dazu dient, Diskriminierungen entlang mehrerer Strukturkategorien zu analysieren.

Darüber hinaus besitzen auch weitere Aspekte großes Forschungspotenzial, die nicht näher im Rahmen der Arbeit untersucht werden konnten. Dazu zählt die Rolle der Schwarzarbeit in Zusammenhang mit Migration im Tourismus (und anderen Branchen) und welche Auswirkungen diese auf Menschen mit Migrationshintergrund hat (z. B. soziale Absicherung und Pension). Des Weiteren können Untersuchungen des täglichen Arbeitslebens im Tourismus ein besseres Verständnis über die Dynamiken am Arbeitsplatz liefern, z. B. die Zusammenarbeit von Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen¹⁰⁷. Neben dem Zugang zum Erwerbsarbeitsmarkt von Migrant*innen gilt es zudem die Wohnsituation zu beleuchten. Insbesondere bei saisonaler Beschäftigung lassen sich Arbeitsplatz und Wohnort nur schwer voneinander trennen, wodurch sich andere Machtkonstellationen ergeben können.

¹⁰⁷ Auf diesen Forschungsbedarf verweisen u. a. auch Bichler et al. (2022).

Insgesamt hat sich im Rahmen der vorliegenden Arbeit gezeigt, dass trotz der strukturellen Benachteiligungen am Arbeitsmarkt und der gesellschaftlichen Einschränkungen und Herausforderungen, mit denen sich Migrant*innen – speziell in Südtirol – konfrontiert sehen, deren Handlungsfähigkeit im Laufe der letzten Jahre gestiegen ist und sich dadurch die Beschäftigungssituation im touristischen Kontext verbessert hat. Durch die bestärkte Agency können Menschen mit Migrationshintergrund ihre Situation beeinflussen und den (touristischen) Arbeitsplatz mit- und umgestalten.

Literatur

- Aasland, A., & Tyldum, G. (2016). Opportunities and risks among the migrant workers in the hotel industry in Oslo. *Nordic Journal of Migration Research*, 6(2), 92–101. <https://doi.org/10.1515/njmr-2016-0016>
- Adib, A. & Guerrier, Y. (2003). The Interlocking of Gender with Nationality, Race, Ethnicity and Class: the Narratives of Women in Hotel Work. *Gender, Work & Organization*, 10(4), 413–432. <https://doi.org/10.1111/1468-0432.00204>
- Acarca, A. T., & Tansel, A. (2017). Tourism-Driven Migration to Southwestern. *Bogazici Journal*, 23–42.
- Adler, P. A., & Adler, P. (1999). Resort Workers: Adaptations in the Leisure-Work Nexus. *Sociological Perspectives*, 42(3), 369–402. <https://doi.org/10.2307/1389694>
- AFI [Arbeitsförderungsinstitut] (2018). Diskriminierung und Benachteiligung in der Südtiroler Arbeitswelt. *AFI-Zoom*, 30.
- Ağar, C. C., & Böhm, S. (2018). Towards a pluralist labor geography: Constrained grassroots agency and the socio-spatial fix in Dêrsim, Turkey. *Environment and Planning A*, 50(6), 1228–1249. <https://doi.org/10.1177/0308518X18776329>
- Aitken, C., & Hall, C. M. (2000). Migrant and foreign skills and their relevance to the tourism industry. *Tourism Geographies*, 2(1), 66–86. <https://doi.org/10.1080/146166800363457>
- Alber, I., Griese, B., & Schiebel, M. (Hrsg.). (2018). *Biografieforschung als Praxis der Triangulation*. Springer VS. <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-658-18861-0>
- Alberti, G. (2014). Mobility strategies, 'mobility differentials' and 'transnational exit': the experiences of precarious migrants in London's hospitality jobs. *Work, Employment and Society*, 1–17. [10.1177/0950017014528403](https://doi.org/10.1177/0950017014528403)
- Alberti, G. (2016). Moving beyond the dichotomy of workplace and community unionism: The challenges of organising migrant workers in London's hotels. *Economic and Industrial Democracy*, 37(1), 73–94. <https://doi.org/10.1177/0143831X14534907>
- Alexander, J. (1992). Some Remarks on 'Agency' in Recent Sociological Theory. *Perspectives*, 15(1), 1–4.
- Ambrosetti, E., & Cela, E. (2015). Demography of Race and Ethnicity in Italy. In R. Sáenz, N. P. Rodriguez, & D. G. Embrick (Hrsg.), *International handbooks on population: volume 4. The international handbook of the demography of race and ethnicity* (S. 457–482). Springer.
- Ambrosini, M. (2011). Immigration in Italy: Between Economic Acceptance and Political Rejection. *Journal of International Migration and Integration* [Vorab-Onlinepublikation]. <https://doi.org/10.1007/s12134-011-0231-3>

- Ambrosini, M. (2018). *Irregular Immigration in Southern Europe*. Springer International Publishing. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-70518-7>
- Amt für Arbeitsmarktbeobachtung. (2019). *Arbeitsmarktdaten online: QlikView*. Autonome Provinz Bozen [Datenset]. <http://www.provinz.bz.it/arbeit-wirtschaft/arbeit/statistik/arbeitsmarktdaten-online.asp>
- Amt für Arbeitsmarktbeobachtung. (2020). *Arbeitsmarktdaten online: QlikView*. Autonome Provinz Bozen [Datenset]. <http://www.provinz.bz.it/arbeit-wirtschaft/arbeit/statistik/arbeitsmarktdaten-online.asp>
- Amt für Arbeitsmarktbeobachtung. (2021). *Arbeitsmarktbericht Südtirol, Mai–Oktober 2021*. Autonome Provinz Bozen.
- Amt für Arbeitsmarktbeobachtung. (2022). *Arbeitsmarktdaten online: QlikView*. Autonome Provinz Bozen [Datenset]. <http://www.provinz.bz.it/arbeit-wirtschaft/arbeit/statistik/arbeitsmarktdaten-online.asp>
- Andriotis, K., & Vaughan, D. R. (2004). The Tourism Workforce and Policy: Exploring the Assumptions using Crete as the Case Study. *Current Issues in Tourism*, 7(1), 66–87. <https://doi.org/10.1080/13683500408667973>
- Annen, P. (2020). *Agency auf der Straße*. Springer Fachmedien Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-30762-2>
- Arndt, S. & Tesar, M. (2019). Reconfiguring Narrative Methodologies: Thresholds of Realities in Post-qualitative Methodologies. In S. Farquhar, & E. Fitzpatrick (Hrsg.), *Innovations in narrative and metaphor: Methodologies and practices* (S. 133–145). Springer.
- ASTAT. (2012). Volkszählung 2011. ASTAT http://astat.provinz.bz.it/de/aktuelles-publikationen-info.asp?news_action=4&news_article_id=396330
- ASTAT. (2020a). *Datenbanken und Gemeindedatenblatt*. ASTAT [Datenset]. <https://astat.provinz.bz.it/de/datenbanken-gemeindedatenblatt.asp>
- ASTAT. (2020b). *Südtirol in Zahlen 2019 – Alto Adige in cifre 2019*. ASTAT [Fact Sheet]. <https://astat.provinz.bz.it/de/suedtirol-in-zahlen.asp>
- ASTAT. (2022). *Datenbanken und Gemeindedatenblatt*. ASTAT [Datenset]. <https://astat.provinz.bz.it/de/datenbanken-gemeindedatenblatt.asp>
- Atz, H. (1991). Vershobene Grenzen: Strukturwandel und ethnische Arbeitsteilung. In A. Holzer, Kiem, O., Mezzalira, G., Ralser, M., & Romeo, C. (Hrsg.), *Nie nirgends daheim: vom Leben der Arbeiter und Arbeiterinnen in Südtirol* (S. 155–165). Bund der Genossenschaften Südtirols / Lega Provinciale Cooperative Bolzano.

- Außenwirtschaftscenter Mailand. (2020). *Regional-Wirtschaftsbericht Italien: Südtirol (Autonome Provinz Bozen)*. Wirtschaftskammer Österreich [Fact Sheet]. <https://www.wko.at/service/aussenwirtschaft/italien-regionaler-wirtschaftsbericht-suedtirol.pdf>
- Außenwirtschaftscenter Bratislava (2021). *Branchenreport Slowakei – Anlagenbau / Smart Factory*. Wirtschaftskammer Österreich [Fact Sheet]. <https://www.go-international.at/export-know-how/branchenreports/slowakei-IO-anlagenbau-smart-factory.pdf>
- Axelsson, L., Malmberg, B., & Zhang, Q. (2017). On waiting, work-time and imagined futures: Theorising temporal precariousness among Chinese chefs in Sweden's restaurant industry. *Geoforum*, 78, 169–178. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2015.12.007>
- Baggio, R., Scott, N., & Cooper, C. (2010). Network Science: A Review Focused on Tourism. *Annals of Tourism Research*, 37(3), 802–827.
- Baldwin, J. (2012). Putting Massey's relational sense of place into practice: Labour and the constitution of Jolly Beach, Antigua, West Indies. *Geografiska Annaler: Series B, Human Geography*, 94(3), 207–221. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0467.2012.00410.x>
- Ball, T. (2022, 6. Juni) Personalmangel im Tourismus: Wo sind die Arbeitskräfte geblieben? *Redaktionsnetzwerk Deutschland*. <https://www.rnd.de/politik/personalmangel-im-tourismus-wo-sind-die-arbeitskraefte-geblieben-4SPSF2GTWBC4PL44Q4LCV4FFIU.html>, abgerufen am 22. Juli 2022.
- Baum, T. (1995). *Managing human resources in the European tourism and hospitality industry: A strategic approach*. Chapman & Hall series in tourism and hospitality management. Chapman & Hall.
- Baum, T. (1997). Making or breaking the tourist experience: the role of human resource management. In C. Ryan (Hrsg.), *Studies in tourism. The tourist experience: A new introduction* (S. 92–111). Cassell.
- Baum, T. (2007). Human resources in tourism: Still waiting for change. *Tourism Management*, 28(6), 1383–1399. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2007.04.005>
- Baum, T. (2015). Human resources in tourism: Still waiting for change? – A 2015 reprise. *Tourism Management*, 50, 204–212. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2015.02.001>
- Baum, T. (2019a). Corrigendum to “Hospitality employment 2033: A backcasting perspective”. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 45–52. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.04.001>
- Baum, T. (2019b). Does the hospitality industry need or deserve talent? *International Journal of Contemporary Hospitality Management* [Vorab-Publikation], 129. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-10-2018-0805>

- Baum, T., Cheung, C., Kong, H., Kralj, A., Mooney, S., Nguyễn Thị Thanh, H., Ramachandran, S., Dropulić Ružić, M., & Siow, M. (2016). Sustainability and the Tourism and Hospitality Workforce: A Thematic Analysis. *Sustainability*, 8(8), 809. <https://doi.org/10.3390/su8080809>
- Baum, T., Dutton, E., Karimi, S., Kokkranikal, J., Devine, F., & Hearn, N. (2007). Cultural diversity in hospitality work. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 14(3), 229–239. <https://doi.org/10.1108/13527600710775775>
- Baum, T., Hearn, N., & Devine, F. (2015). Place, People and Interpretation: Issues of Migrant Labour and Tourism Imagery in Ireland. *Tourism Recreation Research*, 32(3), 39–48. <https://doi.org/10.1080/02508281.2007.11081538>
- Baum, T., Kralj, A., Robinson, R. N., & Solnet, D. J. (2016). Tourism workforce research: A review, taxonomy and agenda. *Annals of Tourism Research*, 60, 1–22. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2016.04.003>
- Baumgartner, E. (2005). *Tourismusgeschichte Südtirols*. Südtiroler Landesarchiv.
- Bergene, A. C., Endresen, S. B., & Knutsen, H. M. (2016). *Missing links in labour geography. The dynamics of economic space*. Routledge.
- Berndt, C., & Fuchs, M. (2002). Geographie der Arbeit: Plädoyer für ein disziplinübergreifendes Forschungsprogramm. *Geographische Zeitschrift*, 90(3/4), 156–166. https://www.jstor.org/stable/27818947?seq=1#page_scan_tab_contents
- Bettin, G., & Cela, E. (2014). The evolution of migration flows in Europe and Italy. *Economia Marche Journal of Applied Economics*, 23(1), 37–63.
- Bianchi, R. V. (2000). Migrant Tourist-Workers: Exploring the 'Contact Zones' of Post-industrial Tourism. *Current Issues in Tourism*, 3(2), 107–137. <https://doi.org/10.1080/13683500008667869>
- Bichler, B.F., Petry, T., & Peters, M. (2022). 'We did everything we could': how employees' made sense of COVID-19 in the tourism and hospitality industry. *Current Issues in Tourism*, 25(23), 3766–3782. <https://doi.org/10.1080/13683500.2021.1985974>
- BMWi. (2017). *Wirtschaftsfaktor Tourismus in Deutschland: Kennzahlen einer umsatzstarken Querschnittsbranche*. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. http://www.btw.de/cms/upload/Tourismus_in_Zahlen/Wirtschaftsfaktor_Tourismus/Wirtschaftsfaktor_Tourismus_2017_Langfassung_final.pdf
- BMWi. (2019). *Fachkräfte für Deutschland*. Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/fachkraeftesicherung.html>
- Bonß, W., Dimbath, O., Maurer, A., Nieder, L., Pelizäus, H., & Schmid, M. (2020). *Handlungstheorie: Eine Einführung* (2. Auflage). utb Soziologie. transcript Verlag.

- Borgatti, S. P. (2002). *NetDraw: Graph Visualization Software*. Analytic Technologies.
- Bott, P., Uta Braun, U., Helmrich, R., Leppelmeier, I., Lewalder, A. C., Maier, T., & Weller, S. I. (2014). Qualifikationsstruktur und Erwerbstätigkeit im Gastgewerbe: Brauchen Hotel- und Gaststättenberufe neue Rezepte? *Wissenschaftliche Diskussionspapiere*, 150.
- Bourdieu, P. (1998). *Praktische Vernunft: Zur Theorie des Handelns*. Suhrkamp.
<https://doi.org/Pierre>
- Bourdieu, P. (2012). Ökonomisches Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In U. Bauer, & U. H. Bittlingmayer (Hrsg.), *Handbuch Bildungs- und Erziehungssoziologie* (S. 229–242). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-18944-4_15
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. (2017). *Reflexive Anthropologie* (4. Auflage). Suhrkamp-Taschenbuch Wissenschaft: Bd. 1793. Suhrkamp. <https://doi.org/Pierre>
- Breckner, I. (2007). Minderheiten in der Stadtentwicklung. In W.-D., Bukow, C. Nikodem, E. Schulze, & E. Yildiz (Hrsg.), *Was heißt hier Parallelgesellschaft? Zum Umgang mit Differenzen* (S. 82–92). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Breckner, R. (2005). *Migrationserfahrung – Fremdheit – Biografie: Zum Umgang mit polarisierten Welten in Ost-West-Europa*. VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Breckner, R. (2009). *Migrationserfahrung – Fremdheit – Biografie: Zum Umgang mit polarisierten Welten in Ost-West-Europa* (2. Auflage). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Brogan, P., & Tufts, S. (2017). Labor geography. In D. Richardson, N. Castree, M. F. Goodchild, A. Kobayashi, W. Liu, & R. A. Marston (Hrsg.), *The international encyclopedia of geography: People, the earth, environment, and technology* (Bd. 15, 1–9). Wiley Blackwell.
- Bryman, A. (2001). *Social research methods*. Oxford University Press.
<http://www.loc.gov/catdir/enhancements/fy0639/2001021259-d.html>
- Buckley, M. (2017). Migrant Labor. *International Encyclopedia of Geography: People, the Earth, Environment and Technology*, 1–9. <https://onlinelibrary-wiley-com.lib-proxy.unibz.it/doi/10.1002/9781118786352.wbieg0314>
- Buckley, M., McPhee, S., & Rogaly, B. (2017). Labour geographies on the move: Migration, migrant status and work in the 21st century. *Geoforum*, 78, 153–158.
<https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2016.09.012>
- Bundesagentur für Arbeit. (2021). *Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008* [Fact Sheet]. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Grundlagen/Klassifikationen/Klassifikation-der-Wirtschaftszweige/Klassifikation-der-Wirtschaftszweige-2008/Klassifikation-der-Wirtschaftszweige-2008-Nav.html;jsessionid=2D12CC23B5DFBCB332331461648C655C>

- Cañada, E. (2017). Too precarious to be inclusive? Hotel maid employment in Spain. *Tourism Geographies*, 20(4), 653–674. <https://doi.org/10.1080/14616688.2018.1437765>
- Carlzon, J. (1989). *Moments of truth*. Harper & Row.
- Carson, D. A., Carson, D. B., & Lundmark, L. (2014). Tourism and Mobilities in Sparsely Populated Areas: Towards a Framework and Research Agenda. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 14(4), 353–366. <https://doi.org/10.1080/15022250.2014.967999>
- Carvalho, I., Costa, C., Lykke, N., & Torres, A. (2018). Agency, structures and women managers' views of their careers in tourism. *Women's Studies International Forum*, 71, 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2018.08.010>
- Cassel, S. H., Thulemark, M., & Duncan, T. (2017). Career paths and mobility in the Swedish hospitality sector. *Tourism Geographies*, 20(1), 29–48. <https://doi.org/10.1080/14616688.2017.1402946>
- Castles, S., & Miller, M. J. (2007). *The age of migration: international population movements in the modern world* (3. Auflage). Palgrave Macmillan.
- Castree, N. (2007). Labour Geography: A Work in Progress. *International Journal of Urban and Regional Research*, 31(4), 853–862. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2427.2007.00761.x>
- Castree, N. (2010). Workers, Economies, Geographies. In A. Herod, A. Rainnie & S. McGrath-Champ (Hrsg.), *Handbook of employment and society: Working space* (457–476). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781849806305.00039>
- Centro Studi & Ricerche IDOS. (2017). Il settore degli alberghi e dei ristoranti: impatto e rilevanza per l'occupazione immigrata. In Centro Studi & Ricerche IDOS (Hrsg.), *Dossier Statistico Immigrazione 2017* (S. 322–327). Edizioni IDOS.
- Centro Studi & Ricerche IDOS. (2019). Immigrazione in Italia: dagli anni Settanta alla crisi del 2008 fino all'attualità. In Centro Studi & Ricerche IDOS (Hrsg.), *Dossier Statistico Immigrazione 2019* (S. 99–105). Edizioni IDOS.
- Černyšev, I. (2014). *Measuring employment in the tourism Industries: Guide with best practices*. World Tourism Organization (UNWTO).
- Chen, F., Xu, H., & Lee, A. A. (2020). Livelihood resilience in tourism communities: the role of human agency. *Journal of Sustainable Tourism*, 28 (4), 606–624.
- Chikwe, A. C. (2009). The impact of employee turnover: the case of leisure, tourism and hospitality industry. *Consortium Journal of Hospitality & Tourism Management*, 14(1), 43–56.
- Choi, J.-G., Woods, R. H., & Murrmann, S. K. (2000). International labor markets and the migration of labor forces as an alternative solution for labor shortages in the hospitality industry.

- International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 12(1), 61–67.
<https://doi.org/10.1108/09596110010305154>
- Cocola-Gant, A., & Lopez-Gay, A. (2020). Transnational gentrification, tourism and the formation of 'foreign only' enclaves in Barcelona. *Urban Studies*, 57(15), 3025–3043.
<https://doi.org/10.1177/0042098020916111>
- Coe, N. M. (2012). Geographies of production III: Making space for labour. *Progress in Human Geography*, 37(2), 271–284. <https://doi.org/10.1177/0309132512441318>
- Coe, N. M., & Jordhus-Lier, D. C. (2010). Constrained agency? Re-evaluating the geographies of labour. *Progress in Human Geography*, 35(2), 211–233.
<https://doi.org/10.1177/0309132510366746>
- Cohen, S. A., Duncan, T., & Thulemark, M. (2015). Lifestyle Mobilities: The Crossroads of Travel, Leisure and Migration. *Mobilities*, 10(1), 155–172.
<https://doi.org/10.1080/17450101.2013.826481>
- Cresswell, T. (2010). Mobilities I: Catching up. *Progress in Human Geography*, 35(4), 550–558.
<https://doi.org/10.1177/0309132510383348>
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five approaches* (2. Auflage). Sage.
- D'Angelo, A. (2008). Le migrazioni romene nell'Unione Europea: flussi e caratteristiche. In F. Pittau, A. Ricci, & A. Silj (Hrsg.), *Romania. Migrazioni e lavoro in Italia: Statistiche, problemi, prospettive* (S. 24–33). Centro Studi e Ricerche IDOS.
- Das, R. J. (2012). From labor geography to class geography: Reasserting the Marxist theory of class. *Human Geography*, 5(1), 19–35.
- Dejaco, I. (2014). Unsere Gesellschaft wird vielfältiger. *Tiroler Chronist*, 4, 16.
- Devine, F., Baum, T., Hearn, N., & Devine, A. (2007a). Cultural diversity in hospitality work: the Northern Ireland experience. *The International Journal of Human Resource Management*, 18(2), 333–349. <https://doi.org/10.1080/09585190601102596>
- Devine, F., Baum, T., Hearn, N., & Devine, A. (2007b). Managing cultural diversity: opportunities and challenges for Northern Ireland hoteliers. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 19(2), 120–132. <https://doi.org/10.1108/09596110710729238>
- Dowling, R. (2016). Power, Subjectivity, and Ethics in Qualitative Research. In I. Hay (Hrsg.), *Qualitative research methods in human geography* (S. 29–44). Oxford University Press.
- Dragovic, T. (2021, k. A.) Europa-Tourismus weiter im Krisenmodus. *Reisekompass*. <https://www.reisekompass.at/europa-tourismus-krise-flug-covid-corona/>, abgerufen am 2. Dezember 2022.

- Duncan, T., Scott, D. G., & Baum, T. (2013). The mobilities of hospitality work: An exploration of issues and debates. *Annals of Tourism Research*, 41, 1–19. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2012.10.004>
- Dunn, K. (2016). Interviewing. In I. Hay (Hrsg.), *Qualitative research methods in human geography* (S. 149–188). Oxford University Press.
- Dutta, M. (2016). Place of life stories in labour geography: Why does it matter? *Geoforum*, 77, 1–4. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2016.10.002>
- Dutta, M. (2020). Workplace, emotional bonds and agency: Everyday gendered experiences of work in an export processing zone in Tamil Nadu, India. *Environment and Planning A*, 52(7), 1357–1374. <https://doi.org/10.1177/0308518X20904076>
- Dyer, S., McDowell, L., & Batnitzky, A. (2010). The Impact of Migration on the Gendering of Service Work: The Case of a West London Hotel. *Gender, Work & Organization*, 17(6), 635–657. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2009.00480.x>
- Eberth, A. (2018). Raumwahrnehmungen reflektieren und visualisieren. In J. Wintzer (Hrsg.), *Sozialraum erforschen: Qualitative Methoden in der Geographie* (S. 279–296). Springer Berlin Heidelberg.
- Elias, N. (1971). *Was ist Soziologie?* (2. Auflage). Weinheim: Juventa.
- Elshaer, A. M., & Marzouk, A. M. (2019). *Labor in the tourism and hospitality industry: Skills, ethics, issues, and rights*. Advances in hospitality and tourism. Apple Academic Press, Inc.
- Emirbayer, M., & Goodwin, J. (1994). Network Analysis, Culture, and the Problem of Agency. *American Journal of Sociology*, 99, 1411–1454.
- Emirbayer, M., & Mische, A. (1998). What Is Agency? *American Journal of Sociology*, 103(4), 962–1023. <https://doi.org/10.1086/231294>
- Etzo, I., Massidda, C., & Piras, R. (2014). Migration and outbound tourism: Evidence from Italy. *Annals of Tourism Research*, 48, 235–249. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2014.07.002>
- Europäische Kommission. (2015). *Der Schengen-Raum: Europa ohne Grenzen*. Europäische Kommission. <http://publications.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/09fcf41f-ffc4-472a-a573-b46f0b34119e>
- Europäische Union. (2020, September). *Die Geschichte der Europäischen Union*. Europäische Union. https://europa.eu/european-union/about-eu/history_de
- Eurostat. (2019). *Eurostat regional yearbook: 2019 edition*. Publications Office of the European Union.

- Eurostat. (2020). *Regional Employment*. Europäische Kommission. Labor Force Survey (LFS) annual series [Datenset]. https://ec.europa.eu/eurostat/data/database?p_p_id=NavTreeportletprod_WAR_NavTreeport-letprod_IN-STANCE_nPqeVbPXRmWQ&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_pos=2&p_p_col_count=3
- Esser, H. (2006). *Migration, Sprache und Integration*. (AKI-Forschungsbilanz, 4). Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung GmbH, FSP Zivilgesellschaft, Konflikte und Demokratie Arbeitsstelle Interkulturelle Konflikte und gesellschaftliche Integration AKI. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-113493>
- Evans, Y., Wills, J., Datta, K., Herbert, J., McIlwaine, C., & May, J. (2007). Subcontracting by stealth' in London's hotels: Impacts and implications for labour organising. *Just Labour: A Canadian Journal of Work and Society*, 10, 85–97.
- Farmaki, A. (2018). Tourism and hospitality internships: A prologue to career intentions? *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 23, 50–58. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2018.06.002>
- Feng, K., & Page, S. J. (2000). An Exploratory Study of the Tourism, Migration–Immigration Nexus: Travel Experiences of Chinese Residents in New Zealand. *Current Issues in Tourism*, 3(3), 246–281. <https://doi.org/10.1080/13683500008667875>
- Filimonau, V., & Mika, M. (2019). Return labour migration: an exploratory study of Polish migrant workers from the UK hospitality industry. *Current Issues in Tourism*, 22(3), 357–378. <https://doi.org/10.1080/13683500.2017.1280778>
- Findlay, A., McCollum, D., Shubin, S., Apsite, E., & Krisjane, Z. (2013). The role of recruitment agencies in imagining and producing the 'good' migrant. *Social & Cultural Geography*, 14(2), 145–167. <https://doi.org/10.1080/14649365.2012.737008>
- Flick, U. (2002). *Qualitative Sozialforschung: Eine Einführung* (6. Auflage). Rororo Rowohlt's Enzyklopedie: Bd. 55654. Rowohlt-Taschenbuch-Verl.
- Flick, U. (2011). *Triangulation. Qualitative Sozialforschung*. Springer Fachmedien. <http://gbv.eblib.com/patron/FullRecord.aspx?p=748540>
- Forcher, M., Peterlini, H. K., & Hosp, I. (2010). *Südtirol in Geschichte und Gegenwart*. Haymon-Verlag.
- Friese, H. (2014). *Grenzen der Gastfreundschaft: Die Bootsflüchtlinge von Lampedusa und die europäische Frage*. Kultur und soziale Praxis. transcript. <https://doi.org/10.14361/transcript.9783839424476>
- Gardini, M. A. (2016). Zukunft Personal – Personal der Zukunft: Plädoyer für eine neue personalpolitische Agenda im Tourismus. In T. Bieger, P. Beritelli, & C. Laesser (Hrsg.), *St. Galler*

Schriften für Tourismus und Verkehr. Gesellschaftlicher Wandel als Herausforderung im alpinen Tourismus, Schweizer Jahrbuch für Tourismus 2015/2016 (S. 99–113).

- Geiger, D. (2016). *Handlungsfähigkeit von geduldeten Flüchtlingen: Eine empirische Studie auf der Grundlage des Agency-Konzeptes*. Research. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-10736-9>
- Giddens, A. (1984). *The constitution of society*. University of California Press.
- Gidds, G. R. (2013). Using Software in Qualitative Analysis. In U. Flick (Hrsg.), *The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis* (S. 277–294). Sage Publications.
- Griesser, M., & Sauer, B. (2014) *MigrantInnen als Zielgruppe. Solidarische Beratungs- und Unterstützungsangebote von ArbeitnehmerInnenorganisationen in Österreich*. Studie der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.
- Girardi, R., & Pfanzelter, E. (2017). Migration in Zahlen. In E. Pfanzelter, & D. Rupnow (Hrsg.), *Einheimisch – zweiheimisch – mehrheimisch: Geschichte(n) der neuen Migration in Südtirol* (S. 211–226). Edition Raetia.
- Glick Schiller, N., & Salazar, N. B. (2013). Regimes of Mobility Across the Globe. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39(2), 183–200. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2013.723253>
- Glover, T. D. (2003). Taking the Narrative Turn: The Value of Stories in Leisure Research. *Loisir et Société / Society and Leisure*, 26(1), 145–167. <https://doi.org/10.1080/07053436.2003.10707610>
- Goodwin, H. & Font, X. (Hrsg.). (2016). *Progress in Responsible Tourism*. <https://haroldgoodwin.info/publications/progress-in-responsible-tourism/#:~:text=Progress%20in%20Responsible%20Tourism%20is%20evolving%20to%20have,to%20be%20read%20by%20the%20industry%20and%20practitioners>.
- Griffin, T. (2018). Narrative analysis and tourism research. In R. Nunkoo (Hrsg.), *Handbooks of research methods in management. Handbook of research methods for tourism and hospitality management* (S. 166–174). Edward Elgar Publishing.
- Gritsch, K. (2014). (Arbeits-)Migration in Südtirol. *Tiroler Chronist*, 4, 12–13.
- Gritsch, K. (2017). Migrationsnetzwerke in Südtirol: Organisationen von und für Migranten: Eine zeithistorische Bestandsaufnahme. In E. Pfanzelter, & D. Rupnow (Hrsg.), *Einheimisch – zweiheimisch – mehrheimisch: Geschichte(n) der neuen Migration in Südtirol* (S. 211–226). Edition Raetia.
- Gruber, M., Isetti, G., & Marcher, A. (2022). Dichotomy between transnational orientation and social integration? The case study of the Russian community in South Tyrol. *Studi Emigrazione*, 226, 179–200.

- Haas, H. de, Castles, S., & Miller, M. J. (2020). *The age of migration: International population movements in the modern world* (6. Auflage). Red Globe Press.
- Hall, C. M., & Williams, A. M. (Hrsg.). (2002). *Tourism and Migration: New Relationships between Production and Consumption*. The GeoJournal Library: Bd. 65. Springer. <http://dx.doi.org/10.1007/978-94-017-3554-4> <https://doi.org/10.1007/978-94-017-3554-4>
- Hall, C. M., & Müller, D. K. (Hrsg.). (2004). *Tourism, mobility, and second homes: Between elite landscape and common ground*. Aspects of tourism: Bd. 15., Channel View Publications. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=116997>
- Harris, C. (2009). Building Self and Community: The Career Experiences of a Hotel Executive Housekeeper. *Tourist Studies*, 9(2), 144–163. <https://doi.org/10.1177/1468797609360598>
- Harvey, D. (2006). *Spaces of Global Capitalism: A Theory of Uneven Geographical Development*. Verso Books.
- Haug, S. (2000). *Klassische und neuere Theorien der Migration*. Mannheimer Zentrum für Europäische Sozialforschung. Arbeitspapiere. http://edoc.vifapol.de/opus/volltexte/2014/5124/pdf/wp_30.pdf
- Hauge, M. M., & Fold, N. (2016). Resilience and reworking practices: Becoming the first-generation of industrial workers in Can Tho, Vietnam. *Geoforum*, 177, 124–133. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2016.10.013>
- Hay, I. (Hrsg.). (2016). *Qualitative research methods in human geography* (4. Auflage). Oxford University Press.
- Head, J., & Lucas, R. (2004). Does individual employment legislation constrain the ability of hospitality employers to “hire and fire”? *International Journal of Hospitality Management*, 23(3), 239–254. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2003.11.001>
- Heinz, W. R. (2000). Selbstsozialisation im Lebenslauf – Umriss einer Theorie biographischen Handelns. In J. Behrens, P. Alhei, M. Andrews, & E. M. Hoernig (Hrsg.), *Biographische Sozialisation* (S. 165–187). De Gruyter.
- Heinz, W. R., & Krüger, H. (2001). Life Course: Innovations and Challenges for Social Research. *Current Sociology*, 49(2), 29–45. <https://doi.org/10.1177/0011392101049002004>
- Helfferrich, C. (2012a). Agency. Die Analyse von Handlungsfähigkeit und Handlungsmacht in qualitativer Sozialforschung und Gesellschaftstheorie. In S. Bethmann, C. Helfferrich, H. Hoffmann, & D. Niermann (Hrsg.), *Edition Soziologie. Agency: Qualitative Rekonstruktionen und gesellschaftstheoretische Bezüge von Handlungsmächtigkeit* (S. 210–237). Beltz Juventa.
- Helfferrich, C. (2012b). Einleitung: Von roten Heringen, Gräben und Brücken.: Versuch einer Kartierung von Agency-Konzepten. In S. Bethmann, C. Helfferrich, H. Hoffmann, & D. Niermann

- (Hrsg.), Edition Soziologie. *Agency: Qualitative Rekonstruktionen und gesellschaftstheoretische Bezüge von Handlungsmächtigkeit* (S. 9–39). Beltz Juventa.
- Herod, A. (1997). From a Geography of Labor to a Labor Geography: Labor's Spatial Fix and the Geography of Capitalism. *Antipode*, 29(1), 1–31. <https://doi.org/10.1111/1467-8330.00033>
- Herod, A. (2010). Labour geography: where have we been? And where are we going? In A. C. Bergene, S. B. Endresen, & H. M. Knutsen (Hrsg.), *The dynamics of economic space. Missing links in labour geography* (15–28). Ashgate.
- Herod, A. (2012). Workers as geographical actors. *Labor History*, 53(3), 335–353. <https://doi.org/10.1080/0023656X.2012.695212>
- Herod, A. (2018). *Labor*. Resources series. Polity Press.
- Herod, A., & Zonderman, David, A. (2003). Labor geographies: workers and the landscape of capitalism. *Labour*, 51, 333–335. <https://search-proquest-com.lib-proxy.unibz.it/docview/218788795/46651403D5324620PQ/12?accountid=26471>
- Hertlein, S., & Vadean, F. (2006). *Auswirkungen der Rücküberweisungen auf Armut, Einkommensverteilung und Wachstum*. Bundeszentrale für politische Bildung. <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdosiers/57418/auswirkungen-der-rueckueberweisungen-auf-armut-einkommensverteilung-und-wachstum/>
- Heuwinkel, K. (2019). *Tourismussoziologie*. UTB Tourismus, Soziologie, Geowissenschaften: Bd. 4923. UVK Verlag.
- Hillmann, F. (2016). *Migration: Eine Einführung aus sozialgeographischer Perspektive*. Sozialgeographie kompakt. Franz Steiner Verlag.
- Hudson, C. & Sandberg, L. (2021). Contested hope for the future – Rural refugee reception as municipal survival? *Journal of Rural Studies*, 82, 121–129. <https://doi.org/10.1016/j.jrurstud.2021.01.005>
- IDM Südtirol Alto Adige. (2018). *Das war 2017: Tätigkeitsbericht*. IDM Südtirol Alto Adige. <https://www.idm-suedtirol.com/de/ueber-idm/taetigkeitsbericht/2017.html>
- IDM Südtirol Alto Adige. (2020, Juli). *IDM Südtirol Alto Adige*. <https://www.idm-suedtirol.com/de>
- IDM Südtirol Alto Adige (2022). Leitmotiv und Werteorientierung. In H. Pechlaner, E. Innerhofer, M. Gruber, et al. (Hrsg.), *Ambition Lebensraum Südtirol. Auf dem Weg zu einer neuen Tourismuskultur. Landestourismusentwicklungskonzept 2030+* (S. 44–51). Eurac Research.
- ILO. (2017). *Tourism at a glance: Fact Sheet*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/global/industries-and-sectors/hotels-catering-tourism/WCMS_544196/lang--en/index.htm

- ILO. (2020). *The impact of COVID-19 on the tourism sector*. International Labour Organization (ILO). ILO Sectoral Brief. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/briefingnote/wcms_741468.pdf
- Innerhofer, E., Kofler, I., & Marcher, A. (2018). Zu Gast oder zu fremd in der Heimat anderer. Eine Reflexion über Gast-sein und Fremd-sein. In H. Pechlaner, C. Nordhorn, & A. Marcher (Hrsg.), *Flucht, Migration und Tourismus: Perspektiven einer "New Hospitality"* (S. 129–152). LIT-Verlag.
- Ioannides, D. (2019). Exploring the geographic dimensions of tourism work and workers. In D. K. Müller (Hrsg.), *Elgar research agendas. A research agenda for tourism geographies* (S. 89–98). Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781786439314.00017>
- Ioannides, D., & Zampoukos, K. (2017). Tourism's labour geographies: Bringing tourism into work and work into tourism. *Tourism Geographies*, 20(1), 1–10. <https://doi.org/10.1080/14616688.2017.1409261>
- Ioannides, D., & Zampoukos, K. (2019). Exploring the geographical dimensions of tourism work and workers. In D. K. Müller (Hrsg.), *Elgar research agendas. Research agenda for tourism geographies* (S. 89–98). Edward Elgar Publishing.
- IOM (2021, Oktober). *Key Migration Terms*. International Organization for Migration. <https://www.iom.int/key-migration-terms#:~:text=Migration%20%E2%80%93%20The%20movement%20of%20persons%20away%20from,labour%20migration%2C%20migrant%2C%20safe%2C%20orderly%20and%20regular%20migration.>
- ISTAT (2020). *Banca dati* [Datenset]. Istituto Nazionale di Statistica. <http://dati.istat.it>. <http://serie-storiche.istat.it>
- Janta, H., Brown, L., Lugosi, P., & Ladkin, A. (2011). Migrant relationships and tourism employment. *Annals of Tourism Research*, 38(4), 1322–1343. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2011.03.004>
- Janta, H., & Ladkin, A. (2009). Polish Migrant Labor in the Hospitality Workforce: Implications for Recruitment and Retention. *Tourism Culture & Communication*, 9(1), 5–15. <https://doi.org/10.3727/109830409787556693>
- Janta, H., & Ladkin, A. (2013). In search of employment: online technologies and Polish migrants. *New Technology, Work and Employment*, 28(3), 241–253. <https://doi.org/10.1111/ntwe.12018>
- Janta, H., Ladkin, A., Brown, L., & Lugosi, P. (2011). Employment experiences of Polish migrant workers in the UK hospitality sector. *Tourism Management*, 32(5), 1006–1019. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2010.08.013>

- Janta, H., Lugosi, P., Brown, L., & Ladkin, A. (2012). Migrant networks, language learning and tourism employment. *Tourism Management*, 33(2), 431–439. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2011.05.004>
- Jockenhövel-Schiecke, H. (2017). *Mittelosteuropäische Migrantinnen in Berlin: Transnationale Prozesse* (1. Auflage). Kultur und soziale Praxis. transcript. <https://doi.org/Helga>
- Johnson, A.-G. (2020). We are not yet done exploring the hospitality workforce. *International Journal of Hospitality Management*, 86, 102402. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102402>
- Jolliffe, L., & Farnsworth, R. (2003). Seasonality in tourism employment: human resource challenges. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 15(6), 312–316. <https://doi.org/10.1108/09596110310488140>
- Joppe, M. (2012). Migrant workers: Challenges and opportunities in addressing tourism labour shortages. *Tourism Management*, 33(3), 662–671. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2011.07.009>
- Joppe, M., & Li, X. P. (2016). Productivity Measurement in Tourism. *Journal of Travel Research*, 55(2), 139–149. <https://doi.org/10.1177/0047287514546227>
- Jordhus-Lier, D. (2017). Flexibilisierung als Fragmentierung: Der Kampf gegen Outsourcing im norwegischen Hotelsektor. In H. Holst (Hrsg.), *Fragmentierte Belegschaften: Leiharbeit, Informalität und Soloselbständigkeit in globaler Perspektive* (S. 224–246). International labour studies: Band 12, Campus Verlag.
- Jordhus-Lier, D., & Underthun, A. (2014). *A Hospitable World? Organising Work and Workers in Hotels and Tourist Resorts*. Routledge.
- Kaefer, F., Roper, J., & Sinha, P. (2015). A Software-Assisted Qualitative Content Analysis of News Articles: Example and Reflections. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 16(2). <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs150283>
- Kalargyrou, V., & Costen, W. (2017). Diversity management research in hospitality and tourism: Past, present and future. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 29(1), 68–114. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-09-2015-0470>
- Katz, C. (2004). *Growing up Global: Economic Restructuring and Children's Everyday Lives*. University of Minnesota Press.
- Kayoko, U., (2009). Strategies of resistance among Philipina and Indonesian domestic workers in Singapore. *Asian and Pacific migration journal*, 18(4), 497–517, <https://doi.org/10.1177/011719680901800403>
- Kelly, P. F. (2012). Labor, Movement: Migration, Mobility, and Geographies of Work. In T. J. Barnes, Peck, J., & Sheppard, E. (Hrsg.), *Wiley-Blackwell companions to geography. The*

- Wiley-Blackwell Companion to Economic Geography* (1. Auflage, S. 431–443). Wiley-Blackwell.
- Kensbock, S., Jennings, G., Bailey, J., & Patiar, A. (2016). Performing: Hotel room attendants' employment experiences. *Annals of Tourism Research*, 56, 112–127. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2015.11.010>
- Kim, W. G., Choi, H.-M., & Li, J. (2016). Antecedents and outcomes of migrant workers' sociocultural adjustment in the hospitality industry. *International Journal of Hospitality Management*, 58, 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.06.009>
- Kofler, I., Innerhofer, E., Marcher, A., Gruber, M., & Pechlaner, H. (2020). *Future of high-skilled workers: Regional problems and global challenges*. Palgrave Pivot.
- Kofler, I., Marcher, A., Volgger, M., & Pechlaner, H. (2018). The special characteristics of tourism innovation networks: The case of the Regional Innovation System in South Tyrol. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 37, 68–75. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2018.09.004>
- Kohler Riessman, C. (2008). *Narrative methods for the human sciences*. Sage Publications. <http://www.loc.gov/catdir/enhancements/fy0829/2007037953-b.html>
- Königter, S. & Smith, W. (2015). *Transnational Agency and Migration. Actors, Movements and Social Support*. Routledge.
- Kordes, J. (2019). Anwerbeprogramme in der Pflege: Migrationspolitiken als räumliche Bearbeitungsweise der Krise sozialer Reproduktion. *Zeitschrift für Kritische Sozialwissenschaft*, 49(197), 551–567. <https://doi.org/10.32387/prokla.v49i197.1845>.
- Köttig, M. (2011). Frau Krause Generiert Gesellschaftliche Wirklichkeit: Wie Fallkonstruktionen zum Verstehen sozialer Wirklichkeit beitragen. *Sozial Extra*, 35(7), 14–17.
- Kowal, S. & O'Connell, D. C. (2013). Transcription as a Crucial Step of Data Analysis. In U. Flick (Hrsg.), *The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis* (S. 64–68). Sage Publications.
- Kuckartz, U. (2016). *Qualitative Inhaltsanalyse: Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (3. Auflage). Grundlagentexte Methoden. Beltz Juventa. http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783779943860
- Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (4. Auflage). Grundlagentexte Methoden. Beltz Juventa. http://ebooks.ciando.com/book/index.cfm?bok_id/2513416
- La Repubblica (2022, 26. Februar), Turismo, crisi accelera: in un anno chiuse oltre 4000 imprese. *La Repubblica*. https://finanza.repubblica.it/News/2022/02/24/turismo_crisi_accelera_in_un_anno_chiuse_oltre_4000_impresa-167/, abgerufen am 2. Dezember 2022.

- La Rocca, R. A. (2015). Tourism and Mobility. Best Practices and Conditions to Improve Urban Livability. *Tema. Journal of Land Use, Mobility and Environment*, 8 (3), 311–330.
- Ladkin, A. (2011). Exploring tourism labor. *Annals of Tourism Research*, 38(3), 1135–1155. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2011.03.010>
- Ladkin, A. (2014). Labor Mobility and Labor Market Structures in Tourism. In A. A. Lew, C. M. Hall, & A. M. Williams (Hrsg.), *Wiley Blackwell Companions to Geography. The Wiley Blackwell companion to tourism* (S. 132–142). Wiley. <https://doi.org/10.1002/9781118474648.ch10>
- Ladkin, A. (2018). Tourism Human Resources. In C. P. Cooper, S. Volo, & W. C. Gartner (Hrsg.), *The SAGE handbook of tourism management* (2. Auflage, S. 254–269). SAGE Publications.
- Lai, P.-C., Soltani, E., & Baum, T. (2008). Distancing flexibility in the hotel industry: the role of employment agencies as labour suppliers. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(1), 132–152. <https://doi.org/10.1080/09585190701764048>
- Lambert, R., & Gillan, M. (2007). “Spaces of Hope”? Fatalism, Trade Unionism, and the Uneven Geography of Capital in White Goods Manufacturing. *Economic Geography*, 83(1), 75–95. <https://doi.org/10.1111/j.1944-8287.2007.tb00334.x>
- Larsen, R. K., Calgaro, E., & Thomalla, F. (2011). Governing resilience building in Thailand's tourism-dependent coastal communities: Conceptualising stakeholder agency in social–ecological systems. *Global Environmental Change*, 21 (2), 481–491.
- Lenz, R. (2010). *Mobilitäten in Europa: Migration und Tourismus auf Kreta und Zypern im Kontext des europäischen Grenzregimes* [Dissertation, Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main]. VS Verl. für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92287-4>
- Li, X. P. & Prescott, D. (2010). *Labour Productivity in the Canadian Tourism Sector*. Canadian Tourism Human Resource Council. http://en.copian.ca/library/research/cthrclabour_productivity_tourism_sector/labour_productivity_tourism_sector.pdf
- Lintner, C. (2015). *Economies in Between*. bupress. <http://www.doa-books.org/doab?func=fulltext&rid=19841>
- Lippuner, R. (2012). Pierre Bourdieu. In F. Eckardt (Hrsg.), *Handbuch Stadtsoziologie* (S. 125–143). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-94112-7_6
- Lister, R. (2003). *Citizenship: Feminist Perspectives*. Red Globe Press London.
- Löwenstein, S. (2019). Havels samtene Revolution. *Frankfurter Allgemeine Zeitung*. <https://www.faz.net/aktuell/politik/geschichte/umsturz-in-prag-1989-havels-samtene-revolution-16487575.html>, abgerufen am 15. Februar 2023.

- Lozanski, K., & Baumgartner, K. (2020). Local gastronomy, transnational labour: farm-to-table tourism and migrant agricultural workers in Niagara-on-the-Lake, Canada. *Tourism Geographies*, 1–23. <https://doi.org/10.1080/14616688.2020.1765014>
- Lugosi, P., Janta, H., & Wilczek, B. (2016). Work(ing) dynamics of migrant networking among Poles employed in hospitality and food production [Vorab-Publikation]. *The Sociological Review*. <https://doi.org/10.1111/1467-954X.12393>
- Lundberg, C., Gudmundson, A., & Andersson, T. D. (2009). Herzberg's Two-Factor Theory of work motivation tested empirically on seasonal workers in hospitality and tourism. *Tourism Management*, 30(6), 890–899. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2008.12.003>
- Lundmark, L., Ednarsson, M., & Karlsson, S. (2014). International Migration, Self-employment and Restructuring through Tourism in Sparsely Populated Areas. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 14(4), 422–440. <https://doi.org/10.1080/15022250.2014.967995>
- Lutz, H., Schiebel, M., Tuidler, E. (Hrsg.) (2018). *Handbuch Biographieforschung*. Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-18171-0>
- Lutz, H., Vivar, M. T. H., & Supik, L. (2010). Fokus Intersektionalität – eine Einleitung. In H. Lutz, M. T. H. Vivar, & L. Supik (Hrsg.), *Fokus Intersektionalität* (S. 9–30). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92555-4_1
- Lyon, A., & Sulcova, D. (2009). Hotel Employer's Perceptions of Employing Eastern European Workers: A Case Study of Cheshire, UK. *Tourism Culture & Communication*, 9(1), 17–28. <https://doi.org/10.3727/109830409787556648>
- Madera, J. M. (2013). Best Practices in Diversity Management in Customer Service Organizations. *Cornell Hospitality Quarterly*, 54(2), 124–135. <https://doi.org/10.1177/1938965513475526>
- Maindok, H. (1996). *Professionelle Interviewführung in der Sozialforschung: Interviewtraining: Bedarf, Stand und Perspektiven*. Reihe Sozialwissenschaften: Band 21. Centaurus-Verlag. https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/21289/ssoar-1996-maindok-professionelle-interviewfuhrung_in_der_sozialforschung.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-1996-maindok-professionelle-interviewfuhrung_in_der_sozialforschung.pdf
- Mainwaring, Ć. (2016). Migrant Agency: Negotiating Borders and Migration Controls. *Migration Studies*, 4(3), 289–308. doi:10.1093/migration/mnw013.
- Marcher, A. (2020). Gastfreundschaft und ihre Grenzen. In H. Pechlaner (Hrsg.), *Entrepreneurial Management und Standortentwicklung, Perspektiven für Unternehmen und Destinationen*.

- Destination und Lebensraum: Perspektiven touristischer Entwicklung: 20 Jahre Tourismusforschung von Eurac Research* (S. 125–136). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-28110-6_10
- Marcher, A., Corradini, P., Pechlaner, H., & Volgger, M. (2021). The special role of 'hospitableness' for customer satisfaction in South Tyrol (Italy). In M. A. Gardini, M. Ottenbacher, & M. Schuckert (Hrsg.), *Routledge Companions in Business, Management and Marketing. The Routledge Companion to international Hospitality Management* (k.A.). Taylor & Francis.
- Marcher, A., Kofler, I., Innerhofer, E., & Pechlaner, H. (2020). Perceptions of and interactions between locals, migrants, and tourists in South Tyrol. *Tourism Geographies*, 2, 1–17. <https://doi.org/10.1080/14616688.2020.1795709>
- Marcher, A., Kofler, I., & Streifeneder, T. P. (2017). Social and Labor Integration of Asylum Seekers in Rural Mountain Areas—A Qualitative Study. *Mountain Research and Development*, 37(4), 388. <https://doi.org/10.1659/MRD-JOURNAL-D-17-00030.1>
- Markova, E., Anna, P., Williams, A. M., & Shaw, G. (2016). Migrant workers in small London hotels: Employment, recruitment and distribution. *European Urban and Regional Studies*, 23(3), 406–421. <https://doi.org/10.1177/0969776413513913>
- Massey, D. (1995). *Spatial Divisions of Labour: Social Structures and the Geography of Production*. Macmillan Education UK. <https://doi.org/10.1007/978-1-349-24059-3>
- Massidda, C., Etzo, I., & Piras, R. (2014). Migration and inbound tourism: An Italian perspective. *Current Issues in Tourism*, 18(12), 1152–1171. <https://doi.org/10.1080/13683500.2014.912206>
- Mayring, P. (1985). Qualitative Inhaltsanalyse. In G. Jüttemann (Hrsg.), *Qualitative Forschung in der Psychologie: Grundfragen, Verfahrensweisen, Anwendungsfelder* (S. 187–211). Beltz.
- Mayring, P. (2002). *Einführung in die qualitative Sozialforschung: Eine Anleitung zu qualitativem Denken* (5. Auflage). Studium Paedagogik. Beltz Verlag. http://eres.lb-oldenburg.de/redirect.php?url=http://www.content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783407290939
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12. Auflage). Studium Paedagogik. Beltz Verlag. http://content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783407293930
- McDowell, L., Batnitzky, A., & Dyer, S. (2007). Division, Segmentation, and Interpellation: The Embodied Labors of Migrant Workers in a Greater London Hotel. *Economic Geography*, 83(1), 1–25. <https://doi.org/10.1111/j.1944-8287.2007.tb00331.x>
- McDowell, L., Batnitzky, A., & Dyer, S. (2009). Precarious Work and Economic Migration: Emerging Immigrant Divisions of Labour in Greater London's Service Sector. *International Journal*

- of Urban and Regional Research*, 33(1), 3–25. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2427.2009.00831.x>
- McKay, S. (2009). *Employer use of migrant labour – motivations, experiences and HR responses*. Research Papers. Acas. https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/employer-use-migrant-labour-motivations-experiences-and-hr-responses_en
- Mead, G. H. (1932). *The Philosophy of the Present*. University of Chicago Press.
- Medda-Windischer, R. (Hrsg.). (2011). *Migration in Südtirol und Tirol: Analysen und multidisziplinäre Perspektiven*. Eurac Research.
- Medda-Windischer, R. (2018). *Bericht zur Einwanderung und Integration in Südtirol 2016/201*. Autonome Provinz Bozen & Eurac Research.
- Meister, D. (2017). *Zugehörigkeitskonstruktionen im Kontext von Migration am Beispiel von Biografien in Wien lebender SüdtirolerInnen* [Dissertation, Universität Wien]. Universität Wien.
- Metz, M. (2016). *Migration – Ressourcen – Biographie. Eine Studie über Zugewanderte aus der ehemaligen Sowjetunion* [Dissertation, Justus-Liebig-Universität]. Springer Fachmedien: Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-13664-2>
- Mezzalira, G. (1991). Der "ethnisch fremde Süden": Die italienischen Einwanderer in der Nachkriegszeit. In A. Holzer, Kiem, O., Mezzalira, G., Ralser, M., & Romeo, C. (Hrsg.), *Nie nirgends daheim: vom Leben der Arbeiter und Arbeiterinnen in Südtirol* (S. 201–222). Bund der Genossenschaften Südtirols / Lega Provinciale Cooperative Bolzano.
- Miles, M., & Crush, J. (1993). Personal Narratives as Interactive Texts: Collecting and Interpreting Migrant Life-Histories*. *The Professional Geographer*, 45(1), 84–94. <https://doi.org/10.1111/j.0033-0124.1993.00084.x>
- Mitchell, D. (2011). Labor's Geography: Capital, Violence, Guest Workers and the Post-World War II Landscape. *Antipode*, 43(2), 563–595. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8330.2010.00855.x>
- Mitterhofer, J., & Jiménez-Rosano, M. (2019). *Von der Schule in die Arbeitswelt: Jugendliche mit Migrationshintergrund in Südtirol*. Eurac Research.
- Mitterhofer, J., Wisthaler, V., & Stawinoga, A. E. (2016). *Zusammenleben in Südtirol: Vielfalt in den Gemeinden: Ein Überblick über Integrations- und Inklusionspolitiken auf Gemeindeebene*. Eurac Research.
- Möhring, M. (2014). Tourism and Migration: Interrelated Forms of Mobility. *Comparativ*, 24(2), 116–123. <https://doi.org/10.26014/j.comp.2014.02.08>

- Möller, C., Ericsson, B., & Overvåg, K. (2014). Seasonal Workers in Swedish and Norwegian Ski Resorts – Potential In-migrants? *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 14(4), 385–402. <https://doi.org/10.1080/15022250.2014.968365>
- Mooney, S., Ryan, I., & Harris, C. (2017). The Intersections of Gender with Age and Ethnicity in Hotel Careers: Still the Same Old Privileges? *Gender, Work & Organization*, 24(4), 360–375. <https://doi.org/10.1111/gwao.12169>
- Moriarty, E., Wickham, J., Krings, T., Salamonska, J., & Bobek, A. (2012). 'Taking on almost everyone?' Migrant and employer recruitment strategies in a booming labour market. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(9), 1871–1887. <https://doi.org/10.1080/09585192.2011.610338>
- Mucci, N., Traversini, V., Giorgi, G., Garzaro, G., Fiz-Perez, J., Campagna, M., Rapisarda, V., Tommasi, E., Montalti, M., & Arcangeli, G. (2019). Migrant Workers and Physical Health: An Umbrella Review. *Sustainability*, 11(1), 232. <https://doi.org/10.3390/su11010232>
- Müller, H. (2018). *Rezension zu: Daniel Bertaux: Die Lebenserzählung. Ein ethnosoziologischer Ansatz zur Analyse sozialer Welten, sozialer Situationen und sozialer Abläufe*. Verlag Barbara Budrich GmbH. <https://www.socialnet.de/rezensionen/24628.php>
- Nachmias, S., Johnston, A., & Meade, C. (2015). Migrant workers and Human Resource Development Practices in the Hotel Sector: A case of Cyprus. *Working Paper*. http://irep.ntu.ac.uk/id/eprint/30017/1/PubSub7469_Nachmias.pdf
- Neuwirth, H. (2008). *Widerstand und Kollaboration in Albanien 1939-1944*. Band 27 von Albanische Forschungen, Otto Harrassowitz Verlag.
- Netti, E. (2022, 26. April). Turismo, cresce la domanda ma è emergenza per il personale. *Il Sole 24 Ore*. <https://www.ilssole24ore.com/art/turismo-cresce-domanda-ma-e-emergenza-il-personale-AEM5tEUB>, abgerufen am 2. Dezember 2022.
- Nohl, A.-M., Schittenhelm, K., & Schmidtke, O. (Hrsg.) (2009). *Kulturelles Kapital in der Migration: Hoch-qualifizierte Einwanderer und Einwandererinnen auf dem Arbeitsmarkt* (1. Auflage). VS Verlag für Sozialwissenschaften (GWV).
- Oberbichler, S. (2017). Zwischen Nutzen und Bedrohung: 25 Jahre Migrationsdiskurs in den Tageszeitungen "Dolomiten" und "Alto Adige". In E. Pfanzelter, & D. Rupnow (Hrsg.), *Einheimisch – zweiheimisch – mehrheimisch: Geschichte(n) der neuen Migration in Südtirol* (S. 163–178). Edition Raetia.
- Oberbichler, S., & Niedrist, F. (2017). Flucht nach Südtirol: Der politische Diskurs seit 1990. In E. Pfanzelter, & D. Rupnow (Hrsg.), *Einheimisch – zweiheimisch – mehrheimisch: Geschichte(n) der neuen Migration in Südtirol* (S. 71–87). Edition Raetia.

- Oberrauch, K., Perkamnn, U., & Romagna F. (2019). *Brain drain – brain gain: Wie attraktiv ist Südtirols Arbeitsmarkt?* WIFO.
- OECD (2009). *International migration outlook*. OECD. <https://www.oecd.org/els/mig/international-migrationoutlook2009.htm>
- Oevermann, U., Allert, T., Konau, E., & Krambeck, J. (1979). Die Methodologie einer "objektiven Hermeneutik" und ihre allgemeine forschungslogische Bedeutung in den Sozialwissenschaften. In H.-G. Soeffner (Hrsg.), *Interpretative Verfahren in den Sozial- und Textwissenschaften* (S. 352–433). Metzler.
- Olmedo, E. (2015). *Identity at work: Ethnicity, food & power in Malaysian hospitality industry*. Springer Singapore.
- Oltmer, J., Kreienbrink, A., & Sanz Díaz, C. (Hrsg.) (2015). *Das "Gastarbeiter"-System: Arbeitsmigration und ihre Folgen in der Bundesrepublik Deutschland und Westeuropa*. Schriftenreihe der Vierteljahreshefte für Zeitgeschichte: Bd. 104. Walter de Gruyter GmbH & Co KG. <http://www.h-net.org/reviews/showrev.php?id=38409>
- O'Reilly, K. (1995). A new trend in European migration: contemporary British migration to Fuengirola, Costa del Sol. *Geographical viewpoint*, 23(1), 25–36.
- O'Reilly, K. (2007). Emerging tourism futures: residential tourism and its implications. In C. Geoffrey, & R. Sibley (Hrsg.), *Going abroad: Travel, tourism, and migration: cross-cultural perspectives on mobility* (S. 144–157). Cambridge Scholars Pub.
- O'Reilly, M., & Kiyimba, N. (2015). *Advanced qualitative research: A guide to using theory*. Sage Publications.
- Orsi, F., Scuttari, A., & Marcher, A. (2020). How much traffic is too much? Finding the right vehicle quota for a scenic mountain road in the Italian Alps. *Case Studies on Transport Policy*, 8(4), 1270–1284. <https://doi.org/10.1016/j.cstp.2020.08.007>
- Otto, I.M., Wiedermann, M., Cremades, R., Auer, C., Donges, J., & Lucht, W. (2020) Human Agency in the Anthropocene. *Ecological Economics*, 106463. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2019.10646>
- Overhage, N. (2019). *Fachkräfte gesucht? Die Sicht der Südtiroler Unternehmen*. Handelskammer Bozen.
- Padilla, M., Colón-Burgos, J. F., Varas-Díaz, N., Matiz-Reyes, A., & Parker, C. M. (2018). Tourism Labor, Embodied Suffering, and the Deportation Regime in the Dominican Republic. *Medical anthropology quarterly*, 32(4), 498–519. <https://doi.org/10.1111/maq.12447>
- Pantelidis, I., & Wrobel, S. (2008). London's hospitality workforce. Cultural diversity as a choice or necessity? *London Journal of Tourism, Sport, and Creative Industries*, 1(1), 13-21.

- Paraskevopoulou, A., Markova, E., Williams, A., & Shaw, G. (2012). Migration and Innovation at the Bottom End: Understanding the Role of Migrant Managers in Small Hotels in the Global City. *Mobilities*, 7(3), 389–414. <https://doi.org/10.1080/17450101.2012.662359>
- Parreño-Castellano, J., & Domínguez-Mujica, J. (2017). Working and retiring in sunny Spain: Lifestyle migration further explored. *Hungarian Geographical Bulletin*, 65(4), 407–420. <https://doi.org/10.15201/hungeobull.65.4.8>
- Pechlaner, H., Lee, T. J., & Dal Bò, G. (Hrsg.) (2012a). *New Minorities and Tourism*. Eurac Research.
- Pechlaner, H., Dal Bò, G., & Volgger, M. (2012b). What Makes Tourism an Attractive Industry for New Minority Entrepreneurs: Results from an Exploratory Qualitative Study. *Tourism Review*, 67(1), 11–22.
- Pechlaner, H., Nordhorn, C., & Marcher, A. (Hrsg.). (2018). *Flucht, Migration und Tourismus: Perspektiven einer "New Hospitality"*. Wirtschaft: Band 37. LIT.
- Pechlaner, H., Nordhorn, C., & Poppe, X. (2016). Being a guest – perspectives of an extended hospitality approach. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 10(4), 424–439. <https://doi.org/10.1108/IJCTHR-02-2016-0016>
- Pechlaner, H., Innerhofer, E., Gruber, M., Scuttari, A., Walder, M., Habicher, D., Gigante, S., Volgger, M., Corradini, P., Laner, P., & von der Gracht, H. (2022). *Ambition Lebensraum Südtirol. Auf dem Weg zu einer neuen Tourismuskultur. Landestourismusentwicklungskonzept 2030+*. Eurac Research.
- Pechlaner, H., Volgger, M., & Nordhorn, C. (2017). Hospitality Management ist mehr als Service Management: Skizzen eines umfassenden Qualitätsansatzes. In H. Pechlaner, & M. Volgger (Hrsg.), *Die Gesellschaft auf Reisen – Eine Reise in die Gesellschaft* (Band 23, S. 139–161). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-14114-1_8
- Pechlaner, H., Volgger, M., Demetz, M., Scuttari, A., Innerhofer, E., Lun, L.-M., Erschbamer, G., Bassani, R., Ravazzoli, E., Maier, R., & Habicher, D. (2017). *Zukunft Tourismus Südtirol 2030*. Eurac Research.
- Peck, J. (2013). Making Space for Labour. In D. Featherstone, & J. Painter (Hrsg.), *Spatial Politics: Essays for Doreen Massey* (S. 99–114). John Wiley & Sons, Ltd. <https://doi.org/10.1002/9781118278857.ch7>
- Peck, J. (2018). Pluralizing labor geography. In G. L. Clark, M. P. Feldman, M. S. Gertler, & D. Wójcik (Hrsg.), *The new Oxford handbook of economic geography* (S. 465–484). Oxford University Press.
- Pender, L., & Sharpley, R. (Hrsg.). (2005). *The management of tourism*. Sage Publications. <https://doi.org/10.4135/9781446214961>

- Pérez, A. M. (2006). Doing Qualitative Research with Migrants as a Native Citizen: Reflections from Spain [Vorab-Onlinepublikation]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*. <https://doi.org/10.17169/fqs-7.3.135>
- Pfanzelter, E., & Rupnow, D. (Hrsg.) (2017). *Einheimisch - zweiheimisch - mehrheimisch: Geschichte(n) der neuen Migration in Südtirol*. Edition Raetia.
- Philip, K. F. (2012). Labor, Movement: Migration, Mobility, and Geographies of Work. In T. J. Barnes, J. Peck & E. Sheppard (Hrsg.), *Wiley-Blackwell companions to geography. The Wiley-Blackwell Companion to Economic Geography* (1. Auflage, S. 431–443). Wiley-Blackwell.
- Pinnegar, S., & Daynes, J. G. (2007). Locating Narrative Inquiry Historically: Thematics in the Turn to Narrative. In D. J. Clandinin (Hrsg.), *Handbook of narrative inquiry: Mapping a methodology* (S. 3–34). Sage. <https://doi.org/10.4135/9781452226552.n1>
- Pircher, E. (1991). Über die Potenz der "Reserve": Frauenarbeitslosigkeit in Südtirol. In A. Holzer, Kiem, O., Mezzalira, G., Ralser, M., & Romeo, C. (Hrsg.), *Nie nirgends daheim: vom Leben der Arbeiter und Arbeiterinnen in Südtirol* (S. 133–144). Bund der Genossenschaften Südtirols / Lega Provinciale Cooperative Bolzano.
- Piso, A. (2016). Migrant Labour in Rural Tourism: Continuity and Change. *International Journal of Tourism Research*, 18(1), 10–18. <https://doi.org/10.1002/jtr.2020>
- Pittau, F., Ricci, A., & Silj, A. (Hrsg.). (2008). *Romania. Migrazioni e lavoro in Italia: Statistiche, problemi, prospettive*. Centro Studi e Ricerche IDOS.
- Pizam, A. (2016). Tourism Manpower: The State of the Art, *Journal of Travel Research*, 21(2), 5–9. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/004728758202100204>
- Putnam, R. D. (2007). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. A Touchstone book. Simon & Schuster.
- Putnam, R. D., Leonardi, R., & Nanetti, R. Y. (1994). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton University Press. <https://www.jstor.org/stable/10.2307/j.ctt7s8r7>
- Pütz, R., Kontos, M., Larsen, C., Rand, S., & Ruokonen-Engler, M.-K. (2019). *Betriebliche Integration von Pflegekräften aus dem Ausland. Innenansichten zu Herausforderungen globalisierter Arbeitsmärkte*. Hans-Böckler-Stiftung.
- Raithelhuber, E. (2012). Ein relationales Verständnis von Agency. Sozialtheoretische Überlegungen und Konsequenzen für empirische Analysen. In S. Bethmann, C. Helfferich, H. Hoffmann, & D. Niermann (Hrsg.), *Edition Soziologie. Agency: Qualitative Rekonstruktionen und gesellschaftstheoretische Bezüge von Handlungsmächtigkeit* (S. 122–153). Beltz Juventa.
- Raithelhuber, E. (2013). Agency und Übergänge. In W. Schröer, B. Stauber, A. Walther, L. Böhnisch, & K. Lenz (Hrsg.), *Handbuch Übergänge* (S. 99–141). Beltz Juventa.

- Reisenauer, E. (2017). Transnationalität in Migrantenbiographien. In E. Reisenauer (Hrsg.), *Transnationale persönliche Beziehungen in der Migration* (S. 69–107). Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-14491-3_3.
- Reso, E. (2016). *Das große Ganze: Intergenerationalität in familiengeführten Tourismusbetrieben in Südtirol*. Tourism & museum: Bd. 6. Waxmann.
- Rieper, S. (2017). Und so nahmen wir das Boot: Illegalisierte tunesische Migration über das Mittelmeer nach Bozen. In E. Pfanzelter, & D. Rupnow (Hrsg.), *Einheimisch - zweiheimisch - mehrheimisch: Geschichte(n) der neuen Migration in Südtirol* (S. 97–107). Edition Raetia.
- Riley, M., & Harvey, D. (2007). Talking geography: On oral history and the practice of geography. *Social & Cultural Geography*, 8(3), 345–351. <https://doi.org/10.1080/14649360701488765>.
- Riley, M. (2004). Labor Mobility and Market Structure in Tourism. In A. A. Lew, A. M. Williams & C. M. Hall (Hrsg.), *Blackwell companions to geography. A companion to tourism* (S. 135–146). Blackwell Pub.
- Riz, N., Partacini, L., Becker, U., Lun, G., Dibiasi, A., & Pechlander, H. (2020). *Die Effekte der Covid-19-Pandemie in Südtirol*. WIFO & Eurac Research.
- Robinson, R. N. S., Martins, A., Solnet, D., & Baum, T. (2019). Sustaining precarity: critically examining tourism and employment. *Journal of Sustainable Tourism*, 27(7), 1008–1025. <https://doi.org/10.1080/09669582.2018.1538230>.
- Robinson, R. N. S., Ritchie, B. W., Kralj, A., Solnet, D. J., Baum, T., & Ford, R. C. (2014). An Asia-Pacific Core–Periphery Futures Paradox. *Journal of Travel Research*, 53(6), 805–818. <https://doi.org/10.1177/0047287513513164>.
- Rogaly, B. (2015). Disrupting migration stories: Reading life histories through the lens of mobility and fixity. *Environment and Planning D: Society and Space*, 33(3), 528–544 <https://doi.org/10.1068/d13171p>
- Rogaly, B. & Qureshi, K. (2017). ‘That’s where my perception of it all was shattered’: Oral histories and moral geographies of food sector workers in an English city region. *Geoforum*, 78, 189–198. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2016.03.003>.
- Rohrer, J. (2003a). Das Produkt Südtirol: Tourismus am Ende des stürmischen Wachstums. In Z. Abram, & G. Solderer (Hrsg.), *Das 20. Jahrhundert in Südtirol: Bd. 5. Zwischen Europa und Provinz: 1980–2000* (S. 204–217). Ed. Rætia.
- Rohrer, J. (2003b). *Zimmer frei: das Buch zum Touriseum*. Athesia-Verlag.
- Rolfe, H. & Hudson-Sharp, N. (2016). *The impact of free labor movement on the labor market: Case studies of hospitality, food processing and construction*. London. National Institute of Economic and Social Research.

- Rosenthal, G. (2010). Die erlebte und erzählte Lebensgeschichte. Zur Wechselwirkung zwischen Erleben, Erinnern und Erzählen. In B. Griesse (Hrsg.), *Subjekt – Identität – Person? Reflexionen zur Biographieforschung* (1. Auflage, S. 197–218). VS Verl. für Sozialwiss. https://doi.org/10.1007/978-3-531-92488-5_10.
- Rosenthal, G. (2011). *Interpretative Sozialforschung: Eine Einführung* (3. Auflage). Grundlagen-texte Soziologie. Juventa-Verlag. <http://www.socialnet.de/rezensionen/isbn.php?isbn=978-3-7799-1482-2>.
- Rosenthal, G. (2015). *Interpretative Sozialforschung: Eine Einführung*. (5. Auflage). Grundlagen-texte Soziologie. Beltz Juventa. http://content-select.com/index.php?id=bib_view&ean=9783779943310
- Ruhs, M. & Anderson, B. (Hrsg.). (2012). *Who needs migrant workers? Labour shortages, immigration and public policy*. Oxford University Press.
- Rutherford, T. D., Jessop, B., & Peck, J. (2008). Peck, J. 1996: Workplace: the social regulation of labor markets. New York: The Guilford Press. *Progress in Human Geography*, 32(4), S. 571–582. <https://doi.org/10.1177/0309132507088120>
- Rutishauser, M., & Zimmermann, Ch. (2016). Ethische Dilemmata in Forschungsprozessen. In: Wintzer, J. (Hrsg.), *Herausforderungen in der Qualitativen Sozialforschung* (S. 121–131), Springer Spektrum. https://doi.org/10.1007/978-3-662-47208-8_14
- Rydzik, A., Pritchard, A., Morgan, N., & Sedgley, D. (2017). Humanising migrant women's work. *Annals of Tourism Research*, 64, 13–23. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2017.02.002>.
- Rydzik, A., & Anitha, S. (2019). Conceptualising the Agency of Migrant Women Workers: Resilience, Reworking and Resistance. *Work Employment and Society*, 34(2), 1–17. <https://doi.org/10.1177/0950017019881939>.
- Salazar, N. B. (2020). Labour migration and tourism mobilities: Time to bring sustainability into the debate. *Tourism Geographies*, 1–11. <https://doi.org/10.1080/14616688.2020.1801827>.
- Saldaña, J. (2016). *The coding manual for qualitative researchers* (3. Auflage). Sage Publications.
- Salzburger, S. (2022, 22. Juni). Niemand will mehr da arbeiten, wo andere Urlaub machen. *Süddeutsche Zeitung*. <https://www.sueddeutsche.de/wirtschaft/tourismus-fachkraeftemangel-hotels-reisebueros-flughaefen-1.5606383>, abgerufen am 22. Juli 2022.
- Savage, L. (2006). Justice for Janitors: scales for organizing and representing workers. In: Aguiar, L. und Herod, A.(Hrsg.). *The dirty work of neoliberalism* (S. 214–234). Blackwell.
- Scherr, A. (2012). Soziale Bedingungen von Agency. Soziologische Eingrenzungen einer sozial-theoretisch nicht auflösbaren Paradoxie. In S. Bethmann, C. Helfferich, H. Hoffmann, & D. Niermann (Hrsg.), *Edition Soziologie. Agency: Qualitative Rekonstruktionen und gesellschaftstheoretische Bezüge von Handlungsmächtigkeit* (S. 99–121). Beltz Juventa.

- Scherr, A. (2013). Agency – ein Theorie- und Forschungsprogramm für die Soziale Arbeit? In Graßhoff, G. (Hrsg.) *Adressaten, Nutzer, Agency: Adressaten, Nutzer, Agency. Akteursbezogene Forschungsperspektiven in der Sozialen Arbeit* (S. 229–242). Springer.
- Schmid, S. (2019). *Deutsche und italienische Besatzung im Unabhängigen Staat Kroatien: 1941 bis 1943/45*. Walter de Gruyter.
- Schneider, A. & Treisch, C. (2019). Employees' evaluative repertoires of tourism and hospitality jobs, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 31(8), 3173–3191.
- Schnell, R., Hill, P. B., & Esser, E. (2008). *Methoden der empirischen Sozialforschung* (8. Auflage). Lehrbuch. Oldenbourg. http://deposit.d-nb.de/cgi-bin/dokserv?id=3090046&prov=M&dok_var=1&dok_ext=htm
- Schreier, M. (2013). Qualitative Content Analysis. In U. Flick (Hrsg.), *The SAGE Handbook of Qualitative Data Analysis* (S. 170–183). Sage Publications.
- Schreier, M. (2012). *Qualitative content analysis in practice*. Sage Publications.
- Schütz, A. (1972). Der Fremde. Ein sozialpsychologischer Versuch. In: Ders.: *Gesammelte Aufsätze II. Studien zur soziologischen Theorie* (S. 53–70). Martinus Nijhoff.
- Schütz, A. (1971). *Gesammelte Aufsätze. Das Problem der sozialen Wirklichkeit*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-94-010-2858-5>
- Schütze, F. (1977). *Die Technik des narrativen Interviews in Interaktionsfeldstudien: dargestellt an einem Projekt zur Erforschung von kommunalen Machtstrukturen*. Arbeitsberichte und Forschungsmaterialien.
- Schütze, F. (2006). Verlaufskurven des Erleidens als Forschungsgegenstand der interpretativen Soziologie. In H.-H. Krüger & W. Marotzki (Hrsg.), *Handbuch erziehungswissenschaftliche Biographieforschung* (S. 205–237). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-90010-0_11
- Scott, J. (1985). *Weapons of the Weak: Everyday Forms of Peasant Resistance*. Yale University Press.
- Seetaram, N. & Dwyer, L. (2009). Immigration and Tourism Demand in Australia: A Panel Data Analysis. *Anatolia*, 20(1), 212–222. <https://doi.org/10.1080/13032917.2009.10518905>
- Segert, A., Heil, E., & Walch, D. (2012). *Erwerbstätige MigrantInnen im Tourismus: Beitrag des touristischen Arbeitsmarktes zur Integration von Menschen mit Migrationshintergrund*. Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend.
- Seo, S., & Skelton, T. (2017). Regulatory migration regimes and the production of space: The case of Nepalese workers in South Korea. *Geoforum*, 78, 159–168. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2016.02.001>

- Shaghghi, A., Bhopal, R. S., & Sheikh, A. (2011). Approaches to Recruiting 'Hard-To-Reach' Populations into Re-search: A Review of the Literature. *Health promotion perspectives*, 1(2), 86–94. <https://doi.org/10.5681/hpp.2011.009>
- Shariff, N. M., & Azlan, Z. A. (2019). Profiles and motivational factors of international migrant workers in the Langkawi tourism and hospitality industry. *GeoJournal of Tourism and Geosites*, 24(1), 237–245. <https://repo.uum.edu.my/id/eprint/26369/>
- Shen, H., & Huang, C. (2012). Domestic migrant workers in China's hotel industry: An exploratory study of their life satisfaction and job burnout. *International Journal of Hospitality Management*, 31(4), 1283–1291. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.02.013>
- Shi, X., Gordon, S., & Tang, C.-H. (2021). Momentary well-being matters: Daily fluctuations in hotel employees' turnover intention. *Tourism Management*, 83. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2020.104212>.
- Siller, M., & Perkmann, U. (2018). *Arbeitsplatz Gastgewerbe: Befragung der Absolventen der Gastgewerbeschulen*. Handelskammer Bozen, WIFO. https://issuu.com/wifobz/docs/2018_bericht_arbeitsplatz_gastgewer?e=37359578/69943892
- Siouti, I. (2018). Migration und Biographie. In: Lutz, H., Schiebel, M., & Tuidel, E. (Hrsg.) (2018), *Handbuch Biographieforschung* (S. 223–231). Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-18171-0>
- Sky Telegiornale 24 (2022, 14. Mai). Turismo, in Italia mancano circa 300mila lavoratori: le posizioni più ricercate. *Sky Telegiornale 24*. <https://tg24.sky.it/economia/2022/05/14/turismo-italia-lavoratori#10>, abgerufen am 2. Dezember 2022.
- Solnet, D., Baum, T., Robinson, R. N., & Lockstone-Binney, L. (2016). What about the workers? Roles and skills for employees in hotels of the future. *Journal of Vacation Marketing*, 22(3), 212–226. <https://doi.org/10.1177/1356766715617403>
- Solnet, D., Kralj, A. & Baum, T. (2013). 360 Degrees of Pressure. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, 39(2), 271–292. <https://doi.org/10.1177/1096348012471380>
- Sourouklis, C. & Tsagdis, D. (2013). Workforce diversity and hotel performance: A systematic review and synthesis of the international empirical evidence. *International Journal of Hospitality Management*, 34, 394–403. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2012.11.013>
- Spektrum (k. D.). Handlungstheoretische Sozialgeographie. In *Spektrum Lexikon der Geographie*. Abgerufen am 12. Juli 2022 von <https://www.spektrum.de/lexikon/geographie/handlungstheoretische-sozialgeographie/3333>
- Steininger, R. (2020). *Südtirol: Vom Ersten Weltkrieg bis zur Gegenwart* (5. Auflage). Haymon-Taschenbuch: Band 125. Haymon.

- Storper, M., & Walker, R. (1983). The theory of labour and the theory of location. *International Journal of Urban and Regional Research*, 7(1), 1–43. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2427.1983.tb00581.x>
- Strauss, K. (2017). Labour geography I: Towards a geography of precarity? *Progress in Human Geography*, 42(4), 622–630. <https://doi.org/10.1177/0309132517717786>
- Strauss, K. (2018). Labour geography II: Being, knowledge and agency. *Progress in Human Geography*, 44(1), 150–159. <https://doi.org/10.1177/0309132518803420>
- Strauss, K., & McGrath, S. (2017). Temporary migration, precarious employment and unfree labour relations: Exploring the ‘continuum of exploitation’ in Canada’s Temporary Foreign Worker Program. *Geoforum*, 78, 199–208. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2016.01.008>
- Südtiroler Volksanwaltschaft (2022, 30. Dezember). *Antidiskriminierungsstelle*. <https://www.volksanwaltschaft-bz.org/de/ueber-uns.asp>
- Sun, J., Ling, L., & Huang, Z. (2020). Tourism migrant workers: The internal integration from urban to rural destinations. *Annals of Tourism Research*, 84, 102972. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2020.102972>
- Szivas, E., Riley, M., & Airey, D. (2003). Labor mobility into tourism. *Annals of Tourism Research*, 30(1), 64–76. [https://doi.org/10.1016/S0160-7383\(02\)00036-1](https://doi.org/10.1016/S0160-7383(02)00036-1)
- T.A.I. (2022, k. A.). Arbeitsminister Martin Kocher: „Arbeitskräftemangel im Tourismus wird sich bald einrenken“, *T.A.I.* <https://www.tai.at/hotellerie/tourismuspolitik/arbeitsminister-martin-kocher-arbeitskraeftemangel-im-tourismus-wird-sich-bald-einrenken>, abgerufen am 20.03.2022.
- Taylor, M., & Finley, D. (2010). Acculturation, assimilation, and retention of international workers in resorts. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 22(5), 681–692. <https://doi.org/10.1108/09596111011053800>
- Terry, W. C. (2016). Solving seasonality in tourism? Labour shortages and guest worker programmes in the USA. *Area*, 48(1), 111–118. <https://doi.org/10.1111/area.12242>
- Terry, W. C. (2018). Precarity and guest work in U.S. tourism: J-1 and H-2B visa programs. *Tourism Geographies*, 20(1), 85–106. <https://doi.org/10.1080/14616688.2017.1336784>
- Thomas, W. I., & Znaniecki, F. (1918). *The polish peasant in Europe and America. Monograph of an immigrant group*. G. Barger.
- Tufts, S. (2003). *A contemporary labour geography of hotel workers in Toronto, Ontario, Canada* [Dissertation, York University]. York University.
- Tufts, S. (2006). “We make it work”: the cultural transformation of hotel workers in the city. *Antipode*, 38(2), 350–373. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8330.2006.00583.x>

- Tufts, S., & Savage, L. (2009). Labouring geography: Negotiating scales, strategies and future directions. *Geoforum*, 40(6), 945–948. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2009.10.006>
- Turner, V. W. (1998). Liminalität und Communitas. In A. Belliger & D. J. Krieger (Hrsg.), *Ritualtheorien* (S. 251–262). Westdeutscher Verlag. https://doi.org/10.1007/978-3-322-95615-6_13
- Tuulentie, S., & Heimitun, B. (2014). New Rural Residents or Working Tourists? Place Attachment of Mobile Tourism Workers in Finnish Lapland and Northern Norway. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 14(4), 367–384. <https://doi.org/10.1080/15022250.2014.967998>
- Underthun, A., & Jordhus-Lier, D. C. (2018). Liminality at work in Norwegian hotels, *Tourism Geographies*, 20(1), 11–28. <https://doi.org/10.1080/14616688.2017.1314546>
- Unioncamere – ANPAL, Systema Informativo Excelsior (2017). *Excelsior informa: I programmi occupazionali delle imprese rilevati dal sistema delle camere di commercio* [Fact Sheet]. <https://excelsior.unioncamere.net>
- Unioncamere – ANPAL, Systema Informativo Excelsior (2018). *Excelsior informa: I programmi occupazionali delle imprese rilevati dal sistema delle camere di commercio* [Fact Sheet]. <https://excelsior.unioncamere.net>
- Unioncamere – ANPAL, Systema Informativo Excelsior (2019). *Excelsior informa: I programmi occupazionali delle imprese rilevati dal sistema delle camere di commercio* [Fact Sheet]. <https://excelsior.unioncamere.net>
- Unioncamere – ANPAL, Systema Informativo Excelsior (2020). *Excelsior informa: I programmi occupazionali delle imprese rilevati dal sistema delle camere di commercio* [Fact Sheet]. <https://excelsior.unioncamere.net>
- UNWTO (2009). *Tourism and Migration. Exploring the Relationship between Two Global Phenomena*. UNWTO.
- Uriely, N. (2001). Travelling workers and working tourists? variations across the interaction between work and tourism. *International Journal of Tourism Research*, 3(1), 1–8. [https://doi.org/10.1002/1522-1970\(200101/02\)3:1<1::AID-JTR241>3.0.CO;2-M](https://doi.org/10.1002/1522-1970(200101/02)3:1<1::AID-JTR241>3.0.CO;2-M)
- Uriely, N. & Reichel, A. (2000). Working tourists and their attitudes to hosts. *Annals of Tourism Research*, 27(2), 267–283. [https://doi.org/10.1016/S0160-7383\(99\)00071-7](https://doi.org/10.1016/S0160-7383(99)00071-7)
- Völter, B., Dausien, B., Lutz, H., & Rosenthal, G. (Hrsg.) (2009). *Biographieforschung im Diskurs* (2. Auflage). VS Verlag für Sozialwissenschaften. <http://www.socialnet.de/rezensionen/isbn.php?isbn=978-3-531-16177-8>
- Voltmer, L. (2011). Vom Schutz der Minderheit zum Minderheitenschutz – alte und neue Vielfalt in Südtirol. In W.-D. Bukow, G. Heck, E. Schulze, & E. Yildiz (Hrsg.), *Neue Vielfalt in der urbanen Stadtgesellschaft* (S. 175–186). VS Verlag für Sozialwissenschaften. https://doi.org/10.1007/978-3-531-93082-4_12

- Vullnetari, J. (2007). Albanian Migration and development: State of the Art Review. *IMISCOE Working Paper*, 18. <https://eprints.soton.ac.uk/377326/>
- Walker, R. (2012). Geography in Economy: Reflections on a field. In T. J. Barnes, J. Peck, & E. Sheppard (Hrsg.), *Wiley-Blackwell companions to geography. The Wiley-Blackwell Companion to Economic Geography* (1. Auflage, S. 47–60). Wiley-Blackwell.
- Waller, V., Farquharson, K., & Dempsey, D. (2016). *Qualitative social research: Contemporary methods for the digital age*. Sage Publications.
- Weber, F. (2020, 12. Januar). *Liminalität in der Literatur: Der Begriff der Liminalität und die Liminalität der Wesen*. <https://www.felixweber.me/2020/01/liminalitaet-in-der-literatur-der-begriff-der-liminalitaet-und-die-liminalitaet-der-wesen/>
- Weichhart, P. (2018). *Entwicklungslinien der Sozialgeographie: Von Hans Bobek bis Benno Werlen* (2. Auflage). Franz Steiner Verlag. <http://elibrary.steiner-verlag.de/book/99.105010/9783515113946>
- Werlen, B. (1997). *Gesellschaft, Handlung und Raum: Grundlagen handlungstheoretischer Sozialgeographie*. Franz Steiner Verlag.
- Wickham, J., Moriarty, E., Bobek, A., & Salamonska, J. (2008). *Migrant workers and the Irish hospitality sector: A preliminary report from the Migrant Careers and Aspirations research project*. Trinity Collage Dublin.
- WIFO (2017). *Was wäre Südtirol ohne seinen Tourismus?* Handelskammer Bozen. <http://www.handelskammer.bz.it/de/was-w%C3%A4re-s%C3%BCdtirol-ohne-seinen-tourismus>
- Williams, A. (2007). Listen to me, learn with me: International migration and knowledge transfer. *British Journal of Industrial Relations*, 45(2), S. 361–382.
- Williams, A. M. (2012). Tourism, migration and human capital: knowledge and skills at the intersection of flows'. In C. H. Hsu & W. C. Gartner (Hrsg.), *The Routledge Handbook of Tourism Research* (251–264). Routledge.
- Williams, A., & Hall, C. M. (2000). Tourism and Migration: New Relationships between Production and Consumption. *Tourism Geographies*, 2 (1), 5–27.
- Williams, A. M. & Shaw, G. (2011). Internationalization and innovation in tourism. *Annals of Tourism Research*, 38(1), 27–51. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2010.09.006>
- Williamson, D. (2017). Too close to servility? Why is hospitality in New Zealand still a 'Cinderella' industry? *Hospitality & Society*, 7(2), 203–209. https://doi.org/10.1386/hosp.7.2.203_7

- Wills, J., Datta, K., Evans, Y., Herbert, J., May, J., & McIlwaine, C. (2010). *Global Cities At Work: New Migrant Divisions of Labour*. Pluto Press. <https://ebookcentral.proquest.com/lib/gbv/detail.action?docID=5390946>
- Wisthaler, V. (2015). Immigration in Südtirol: Regionale Integrationspolitiken und lokale Entscheidungsprozesse. In E. Alber, A. Engl, & G. Pallaver (Hrsg.), *Politika 15: Südtiroler Jahrbuch für Politik* (S. 75–104). Raetia, Nomos.
- Woelk, J., Palermo, F., & Marko, J. (2008). *Tolerance through law: Self-governance and group rights in South Tyrol*. Martinus Nijhoff Publishers.
- Yea, S. (2017). The art of not being caught: Temporal strategies for disciplining unfree labour in Singapore's contract migration. *Geoforum*, 78, 179–188. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2016.05.003>
- Yıldırım, M. (2021). Tracing the consent, adaptation and resistance practices of an 'unsustainable' workforce: The governmentality of workplaces in tourism industry. *Tourism Management*, 84, 104260.
- Zampoukos, K. (2017). Hospitality workers and the relational spaces of labor (im)mobility. *Tourism Geographies*, 20(1), 49–66. <https://doi.org/10.1080/14616688.2017.1331259>
- Zampoukos, K., Knutsen, H. M., Kiil, M. B., & Olofsdotter, G. (2018). Mobile with an agency: Negotiating the spatiotemporalities of the temp migrant worker. *Geoforum*, 97, 40–47. <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2018.05.003>
- Zanasi, L. & Rampino, P. (2011). *Ausländische Arbeitskräfte und Fachsprachen: Eine Pilotuntersuchung im Raum Bozen*. LIMMI – Language for immigrants. Eurac Research.
- Zanolla, G. (2011). Eine qualitative Studie über das Lebensumfeld von MigrantInnen in Südtirol. In R. Medda-Windischer (Hrsg.), *Migration in Südtirol und Tirol: Analysen und multidisziplinäre Perspektiven* (S. 173–180). Eurac Research.
- Zopiatisa, A., Constanti, P., & Theocharous, A. L. (2014). Migrant labor in hospitality: The Cyprus experience. *International Journal of Hospitality Management*, 37, 111–120.

Anhänge

Anhang 1: Transkriptionsregeln

Anhang 2: Interviewprotokolle der Migrationsbiographien

Anhang 3: Leitfaden für die Interviews mit Unternehmen

Anhang 4: Unternehmenssample

Anhang 5: Ergänzende empirische Ergebnisse

Anhang 1: Transkriptionsregeln

Zeichen	Bedeutung
I	Interviewerin
E	Erzähler*in
(lacht)	nonverbale Aktivität
(#)	Sprechpause mit Angabe der Sekundenanzahl
(mhm)	Pausenfüller, Rezeptionssignal (der Interviewerin)
<u>richtig</u>	Betonung eines Wortes / lautes Sprechen
(unv.)	unverständlich
(richtig?)	nicht mehr genau verständlich, vermuteter Wortlaut
...	Wort- und Satzabbrüche, sich selbst verbessern, Drucksen
-	Einschiebungen, Ergänzungen im Satz
Sie sagen: „Ja.“	Nachgesprochene Textpassagen
[Hotelname]	Anonymisierung, das Verändern personenbezogener Daten oder Ergänzungen zur Verständlichkeit oder Erklärung
<i>Dâige</i>	Ausdrücke im Dialekt, in Italienisch bei deutschsprachigen Interviews, in Deutsch bei italienischsprachigen Interviews
[...]	Ausklammern von Textteilen in Zitaten

Anmerkung: Alle im Text vorkommenden „nicht?“ entsprechen im gesprochenen Interview den dialektalen Ausdrücken „*et?*“, „*net?*“ oder kontextspezifische dem Begriff „*ge?*“.

Anhang 2: Interviewprotokolle der Migrationsbiographien

Nachfolgend werden die Abläufe der biographischen Interviews, die Verfassung der Biograph*innen, das Interaktionsverhalten zwischen Interviewerin und den Befragten sowie Auffälligkeiten während den Interviews dargelegt. Die Transkripte sind im digitalen Anhang beigefügt.

Protokoll Tereza

Datum: 22. Oktober 2018

Ort: Bar in der Nähe von Terezas Wohnort

Kontaktaufnahme

- Der Kontakt zu Tereza kam über eine bekannte Person in Südtirol zu Stande, welche in einem Naheverhältnis zu ihr stand.
- Die Kontaktaufnahme und die Terminkoordination erfolgten mittels sozialer Medien im Oktober 2018.

Beobachtbare Verfassung der Biographin

- Tereza kommt etwas zu spät, da sie noch etwas für ihr jüngstes Kind zu regeln hatte. Sie wirkt leicht gestresst und erläutert kurz den Grund für ihre Verspätung.
- Im Laufe des Interviews entspannt sich Tereza. Da ihr Kind im Hintergrund spielt, sind ihre Blicke oftmals auf das Kind gerichtet.

Interaktionsverhalten zwischen Interviewerin und Befragter

- Zu Beginn entschuldigt die Biographin sich für ihre Verspätung. Sie ist freundlich und setzt sich gleich zu mir an den Tisch.
- Anfangs stellt sie mir ein, zwei persönliche Fragen in Bezug auf die gemeinsame Bekannte und die Forschungsmotivation. Ich beantworte kurz die persönlichen Fragen, erläutere den Untersuchungsgrund und den Ablauf des narrativen Interviews.
- Nach der Einwilligung das Interview aufzuzeichnen, beginnt Tereza mit ihrer Erzählung. Das Interview dauert knapp zweieinhalb Stunden.

Auffälligkeiten während des Interviews

- Am Anfang ist sie noch unsicher, aber ihr gefällt es in den Erinnerungen zu schwelgen. Es fallen ihr immer wieder neue Aspekte ein.
- Sie spricht sehr gut Deutsch und hat keine Probleme sich auszudrücken. Teilweise wird im Dialekt gesprochen sowie vereinzelt italienische Wörter verwendet.
- Die Biographin wird während der Erzählung zu ihrem ersten Arbeitsplatz, wo sie sich heimisch fühlte nachdenklicher, fast schon melancholisch.

Nach dem Interview

- Die Interaktion ist nach dem Gespräch und nach dem Abschalten des Aufnahmegeräts weiter entspannt und freundlich.
- Wir unterhalten uns noch kurz über unseren gemeinsamen Kontakt und die Biographin bot mir an weitere Interviewpartner*innen zu finden.
- Da sich ihr Kind schon eine Weile selbst beschäftigte und „lernen gehen“ muss, erfolgt die Verabschiedung recht abrupt.

Protokoll Lada

Datum: 11. September 2018

Ort: Bar in einem öffentlichen Park in der Nähe ihres Arbeitsplatzes

Kontaktaufnahme

- Der Kontakt zu Lada wurde über Darina hergestellt (Schneeballprinzip).
- Der Interviewtermin wurde telefonisch im September 2018 vereinbart und festgelegt.
- Ein erstes Treffen wurde, aufgrund eines kurzfristigen Besuches einer Freundin aus der Slowakei, um einen Tag verschoben.

Beobachtbare Verfassung der Biographin

- Sie ist gut gelaunt und will bereits vor Beginn des Interviews von ihren Erfahrungen als Ausländerin in Südtirol berichten.
- Lada spricht sehr schnell und wirkt aufgeregt. Sie entspannt sich zunehmend im Laufe des Gesprächs.

Interaktionsverhalten zwischen Interviewerin und Befragter

- Lada ist bereits vor Ort und kommt auf mich zu.
- Sie beginnt nach dem ersten „Hallo“ bereits über die Situation von Migrant*innen in Südtirol zu sprechen („hier sind viele Einheimische ein bisschen gegen Ausländer“) und vergleicht diese mit ihren Erfahrungen in Österreich (sie lebte dort für einige Jahre).
- Anfangs stellt sie auch klar, dass das Interview für sie zeitlich kein Problem darstellt, da sie nur vormittags arbeitet und auch „nicht so viele Leute kennt“.
- Das Gespräch dauert mit Vor- und Nachbesprechung etwa drei Stunden.

Auffälligkeiten während des Interviews

- Sie spricht sehr schnell, aber klar und deutlich. Sie spricht sehr schnell, aber klar und deutlich. Sie stellt viele Konversationen nach, z. B. „...dann habe ich gesagt: ‚O.k., ...‘“
- Lada versucht stark auf die Sichtweise von der Südtiroler Bevölkerung auf Menschen mit Migrationshintergrund einzugehen.
- Sensibilität für die Sichtweise der deutschsprachigen Bevölkerungsgruppe in Südtirol aufgrund ihrer Beziehung zu einem deutschsprachigen Südtiroler.

Nach dem Interview

- Die Biographin führt im Detail aus, dass sie sich in den Straßen von Bozen unwohl fühlt aufgrund von zugewanderten Bevölkerungsgruppen.
- Sie empfiehlt mir ein Buch zu Südtirol, das die Historie der Region aufarbeitet.
- Sie bedankt sich für das Gespräch und gibt mir einen weiteren Interviewkontakt.
- Lada erweckt den Eindruck, dass sie es genoss etwas von sich und ihrem Weg nach Südtirol zu berichten und sich mit jemanden auszutauschen bzw. ein offenes Ohr zu finden.

Protokoll Radu

Datum: 5. September 2018

Ort: Bar in einer kleineren Stadt

Kontaktaufnahme

- Der Kontakt zu Radu wurde über einen persönlichen Kontakt hergestellt.
- Der Interviewtermin wurde telefonisch im September 2018 vereinbart.
- Als Treffpunkt wurde ein öffentlicher Platz gewählt. Da sich Radu verspätete, begab ich mich in eine nahe gelegene Bar und wartete dort auf ihn.

Beobachtbare Verfassung des Biographen

- Radu ist etwa 30 Minuten zu spät. Er kommt schlendernd auf mich zu.
- Er versucht sich als abgeklärt und gelassen zu präsentieren und wirkt gleichzeitig leicht nervös. Er sitzt unruhig am Tisch und scheut den Blickkontakt. Dennoch ist er gut gelaunt.

Interaktionsverhalten zwischen Interviewerin und Befragter

- Er betont, dass Anonymität für ihn nicht wichtig sei. Er hat nichts zu verstecken, aber viel zu erzählen („Ich weiß nicht, wo ich anfangen soll...“, „Wie viele Giga hast du? [lacht]“).
- Er möchte wissen ob ich mit dem Auto gekommen bin und erzählt, dass er selbst gerade frei hat.
- Das Interview dauert knappe drei Stunden und wird in Italienisch geführt. Mit der Vor- und Nachbesprechung dauert es etwa vier Stunden.

Auffälligkeiten während des Interviews

- Er will sich souverän präsentieren. Lachte und relativiert zum Teil die Schwere seiner Lebenserfahrungen, wie zum Beispiel die Beschreibung der Fluchtwege, die Zeit im Gefängnis oder als illegaler Migrant in Griechenland.
- Er entspannt sich im Zuge des Gespräches.

Nach dem Interview

- Am Ende des Gespräches kommt ein Freund von Radu hinzu. Er ist ursprünglich aus Mazedonien und hat früher oft in der Tourismusbranche gearbeitet.
- Radu will ihn für ein Interview mit mir bitten und ich versuche ihn dafür zu erfolglos zu überzeugen. Es entsteht eine unguete Situation, da er meinen Beziehungsstatus in Erfahrung bringen will und betont keine Zeit für ein unbezahltes Interview „verschwenden“ zu wollen. Später artet die Diskussion aus, als er rassistische Aussagen über People of Color tätigt, die seiner Ansicht nach keine Daseinsberechtigung haben, zu nichts zu gebrauchen sind und „früher alles besser war“. Ich notiere mir: Rassismus von Migrant*innen als interessanten Untersuchungsgegenstand und als Herausforderung für das Zusammenleben.
- Ich bedanke mich bei Radu für das Interview und verabschiede mich.
- Eine spätere Kontaktaufnahme zur Rekrutierung neuer Interviewpartner*innen bleibt ohne Erfolg.

Protokoll Katerina

Datum: 31. Oktober 2018

Ort: Bar an ihrem Wohnort

Kontaktaufnahme

- Der Kontakt zu Katerina wurde über einen persönlichen Kontakt hergestellt.
- Der Interviewtermin wurde telefonisch im Oktober 2018 festgelegt.

Beobachtbare Verfassung der Biographin

- Katerina hat ihr Kind dabei. Es sitzt neben uns am Tisch und malte. Es kommt immer wieder zu kurzen Unterbrechungen, wenn das Kind etwas braucht.
- Sie wirkt etwas müde.

Interaktionsverhalten zwischen Interviewerin und Befragter

- Ich warte vor der Bar. Sie kommt mir entgegen, begrüßt mich freundlich und stellt mir ihr Kind vor. In der Bar suchen wir uns einen ruhigen Sitzplatz.
- Sie wirkt entspannt und hat keine Vorbehalte aufgrund der Interviewsituation. Ich darf das Interview aufzeichnen.
- Das Interview dauert etwas über eine Stunde.

Auffälligkeiten während des Interviews

- Ihre Stehgreiferzählung ist sehr kurz. Sie ist sich unsicher, was mich alles interessiert. Die Form des offenen Interviews ist für Katerina ungewohnt. Es wirkt als hätte sie sich konkrete Fragen gewünscht. Nach einer ersten Nachfrage zu einem ihrer genannten Arbeitsplätze, berichtet sie ausführlicher über ihr Erlebtes.
- Sie wird sehr emotional, wenn es um ihre verstorbenen Großeltern und die Distanz zu ihrer Familie im Herkunftsland geht.

Nach dem Interview

- Das Interview wurde aus Zeitgründen beendet, da sie nach Hause musste. Ihr Kind wurde bereits unruhig und ihr zweites wartete bereits zu Hause auf sie.
- Katerina bot an für weitere Fragen jederzeit zur Verfügung zu stehen.

Protokoll Nikoleta

Datum: 13. September 2018

Ort: In ihrer Wohnung

Kontaktaufnahme

- Vorschlag von einem persönlichen Kontakt. Nach Klärung der Bereitschaft für ein Interview wurde Nikoleta telefonisch kontaktiert.
- Die Terminvereinbarung erfolgte im Ende August 2018.
- Beobachtbare Verfassung der Biographin
- Nikoleta ist gut gelaunt und wirkt neugierig, was das bevorstehende Interview anbelangt. Sie hat keine Vorbehalte bezüglich der Aufnahme des Interviews.

Interaktionsverhalten zwischen Interviewerin und Befragter

- Ich komme aufgrund des Verkehrsaufkommens 25 Minuten zu spät. Sie ist verständnisvoll und freundlich. Sie will genau verstehen, was das Ziel meiner Arbeit ist und warum ich mich für „Ausländer“ interessiere.
- Das Interview dauert eine Stunde und zwanzig Minuten.

Auffälligkeiten während des Interviews

- Sprachlich fällt auf, dass ihre Sprachsequenzen etwas kürzer ausfallen als in anderen Interviews. Sie entspannt sich aber im Verlauf des Interviews und wird durch jede Nachfrage etwas lockerer. Diese scheinen ihr mehr Orientierung zu geben.
- Sie verwendet viele Dialektwörter.
- Über ihre Hobbys berichtet sie recht ausführlich und mit Begeisterung.

Nach dem Interview

- Nach der Erhebung von demographischen Informationen zu ihrer Person, berichtet die Biographin auf meine Nachfrage hin über den Ablauf der Beantragung des Aufenthaltsstatus in Italien. Sie erzählt, dass bis zum Beitritt der Slowakei ihr Aufenthalt an eine saisonale Arbeitsstelle gebunden war. Sie erzählt von Schwierigkeiten in der Quästur in Bozen aufgrund fehlender Italienischkenntnisse. Die Zeit war für sie herausfordernd. Arbeitsvermittlungsgagenturen boten keine Unterstützung für Aufenthaltsfragen.
- Auf Nachfrage ob sie weitere Kontakte für Interview hat, erzählt sie, dass, jene Migrant*innen, die sie kennt, „alle im Gastgewerbe arbeiten.“ Dort sei es leichter Arbeit zu finden, da andere Bereiche durch Voraussetzungen der Zweisprachigkeit, z.B. im Bildungs- oder Gesundheitsbereich, sowie durch Benachteiligungen von und Vorurteilen gegenüber Menschen mit Migrationshintergrund vielen verwehrt bleiben. Nach zwanzig Jahren in Südtirol gibt es immer wieder Situationen wo für sie klar wird, „dass ich eine Ausländerin bin.“ Und „damit muss ich leben.“

Protokoll Denisa

Datum: 12. Dezember 2018

Ort: In ihrer Wohnung

Kontaktaufnahme

- Der Kontakt wurde durch Tereza hergestellt (Schneeballprinzip). Sie sind gute Freundinnen.
- Die Kontaktaufnahme erfolgte telefonisch.

Beobachtbare Verfassung der Biographin

- Denisa kommt direkt von der Arbeit und muss vor dem Interview noch ein paar Telefonate erledigen. Dennoch wirkt sie nicht hektisch. Es scheint als ob sie sich auf das Interview freut. Sie ist sehr freundlich und zuvorkommend.
- Durch meine Anwesenheit lässt sie sich nicht aus der Ruhe bringen.
- Das Interview dauert eine Stunde und 15 Minuten. Insgesamt bin ich fast zwei Stunden bei ihr.

Interaktionsverhalten zwischen Interviewerin und Befragter

- Sie ist sehr nett. Es wirkt als ob wir uns schon lange kennen. Sie vermittelt den Eindruck, dass sie auch durch ihren Job einen sehr gastfreundlichen Umgang pflegt. Sie bietet mir ein Getränk an.
- Sie weiß von Tereza bereits wie das Interview ablaufen wird. Ich genoss durch das vorhergehende Interview mit ihrer Freundin somit einen gewissen Vertrauensvorsprung.
- Ich erläutere ihr wie und was ich mache, Denisa hörte aufmerksam zu.

Auffälligkeiten während des Interviews

- Sie bewegt sich viel im Raum. Kann nicht immer ruhig sitzen. Das Gespräch wird durch eine Kaffeepause unterbrochen.
- Denisa sieht viele Parallelen zwischen mir und ihr; das Alter, das Geschlecht.

Nach dem Interview

- Sie bedankt sich für das Interview und berichtet erneut über eine neue Regelung in Italien, die vorsieht, dass zugewanderte Personen nach einer gewissen Zeit ihren PKW ummelden bzw. nach Italien importieren müssen.
- Denisa kann für weitere Kontakte aus der Slowakei kontaktiert werden.

Protokoll Bianka

Datum: 2. August 2018

Ort: Bar nahe ihres Arbeitsplatzes

Kontaktaufnahme

- Der Kontakt wurde über eine gemeinsame Bekannte hergestellt.
- Bianka wurde telefonisch kontaktiert und ein Datum und Ort für das Interview vereinbart.

Beobachtbare Verfassung der Biographin

- Bianka wirkte aufgeregt, als ob sie nichts Falsches sagen möchte. Sie war skeptisch.
- Sie versuchte sich sehr selbstsicher zu präsentieren.

Interaktionsverhalten zwischen Interviewerin und Befragter

- Das Zusammentreffen war anfangs etwas verkrampft. Wir waren beide aufgeregt.
- Das Gespräch gestaltete sich als schwierig, insbesondere da es sich um eines der ersten Interviews handelte.
- Das Interview dauerte etwas über eine Stunde.

Auffälligkeiten während des Interviews

- Sie stellte gleich klar, dass sie nie vorhatte nach Südtirol zu kommen. Sie wollte sich gut präsentieren.
- Der Radio in der Bar war etwas zu laut und störte das Gespräch.
- Bianka wechselte von Italienisch auf Deutsch und wollte ihre Sprachkompetenzen zeigen. Sie konnte sich in beiden Sprachen gut ausdrücken.
- Sie wollte mehr über mich in Erfahrung bringen und versuchte das Interview umzudrehen. Meine Meinung über ihr Herkunftsland interessierte sie besonders.

Nach dem Interview

- Ohne Aufnahmegerät wurde Bianka lockerer.
- Wir unterhielten uns noch kurz über die gemeinsame Bekannte und verabschiedeten uns.
- Bianka nannte mir zwei weitere Interviewkontakte. Kein Kontakt war für ein Interview bereit.

Protokoll Nina

Datum: 5. Oktober 2018

Ort: Bar an ihrem Wohnort

Kontaktaufnahme

- Der Kontakt zu Nina wurde über Lada hergestellt werden (Schneeballprinzip).
- Der Interviewtermin und -ort wurde telefonisch im September 2018 festgelegt.

Beobachtbare Verfassung der Biographin

- Nina ist freundlich und etwas nervös.
- Gleichzeitig wirkt sie etwas unzufrieden und müde.

Interaktionsverhalten zwischen Interviewerin und Befragter

- Ich bin früher am vereinbarten Treffpunkt und lese in der Zwischenzeit etwas. Nina erkennt mich, kommt direkt auf mich zu und setzt sich zu mir.
- Das Interview dauert zwei Stunden und zwanzig Minuten und findet in Italienisch statt.

Auffälligkeiten während des Interviews

- Sie ist froh über ihre Erfahrungen berichten zu können; vor allem über die Probleme an Ihrem letzten Arbeitsplatz.
- Nina macht längere Pausen entlang der Stehgreiferzählung.
- Sie beeindruckt mich, da sie in gewissen Phasen ihres Lebens gleichzeitig drei Tourismusjobs in unterschiedlichen Orten in Südtirol händelte.

Nach dem Interview

- Nina ist frustriert, da sich an ihrem ehemaligen Arbeitsplatz wenig zum Positiven verändert hatte. Die Kündigung war für sie der einzige Weg. Sie ist zum Zeitpunkt des Interviews seit zwei Wochen arbeitslos und muss sich erst neu orientieren.
- Wir vereinbaren, dass sie sich bezüglich einem Interviewkontakt bei mir meldet. Ich höre nichts mehr von ihr. Da ich bereits viele Interviews mit Personen aus der Slowakei geführt habe, fiel der Entschluss sie nicht mehr zu kontaktieren.

Protokoll Darina

Datum: 7. August 2018

Ort: In einem Bildungsgebäude

Kontaktaufnahme

- Der Vorschlag Darina zu interviewen kam von einer gemeinsamen Freundin.
- Ich kontaktierte sie telefonisch Ende Juli 2018 zur Vereinbarung des Interviewtermins.

Beobachtbare Verfassung der Biographin

- Darina wirkt aufgeregt und gleichzeitig neugierig. Sie lacht häufig während den Erzählungen.
- Sie achtet stark auf ihr Umfeld.

Interaktionsverhalten zwischen Interviewerin und Befragter

- Sie ist sehr höflich und freundlich. Wir treffen uns vor dem Gebäude und suchen gemeinsam einen ruhigen Platz für das Interview.
- Das Treffen dauert insgesamt eine Stunde, das Interview 40 Minuten.

Auffälligkeiten während des Interviews

- Sie erzählt gewisse Sequenzen sehr humorvoll und ironisch. Die Biographin achtet sehr genau auf ihre Aussprache.
- Darina sieht einige Parallelen zwischen mir und ihr, vor allem durch unser Geschlecht.
- Sie ist sehr stolz auf das was sie im Leben erreicht hat. Dennoch wirkt sie manchmal etwas unsicher.

Nach dem Interview

- Nach der Aufnahme ist Darina entspannter. Sie berichtet von ihrer Nebenbeschäftigung Naturkosmetika zu verkaufen und schenkt mir ein Mittel.
- Seit dem Interview kontaktiert sie mich mehrmals, um mir Kosmetikartikel zu verkaufen.
- Darina stellt Kontaktdaten von zwei anderen Frauen mit Migrationsgeschichte zur Verfügung, möchte sie aber im Vorfeld noch selbst kontaktieren.
- Wir unterhalten uns kurz über die gemeinsame Freundin und wir uns kennenlernten.

Protokoll Matej

Datum: 31. Oktober 2018

Ort: Bar an seinem Wohnort

Kontaktaufnahme

- Der Kontakt zu Matej wurde über Nikoleta hergestellt (Schneeballprinzip).
- Der Interviewtermin wurde telefonisch im Oktober 2018 festgelegt.

Beobachtbare Verfassung des Biographen

- Matej ist sehr gut gelaunt, er wirkt zufrieden und glücklich.

Interaktionsverhalten zwischen Interviewerin und Befragtem

- Wir treffen uns vor einer wenig besuchten Bar. Nach einer ersten Begrüßung suchen wir uns einen ruhigen Platz für das Interview und bestellen ein Getränk.
- Das Interview dauert eine Stunde und 20 Minuten. Es wurde in italienischer Sprache geführt.

Auffälligkeiten während des Interviews

- Er lacht viel, wirkt glücklich und berichtet gerne über sein Erlebtes.
- Das Interview wird pausiert. Seiner Freundin stößt nach der ersten halben Stunde dazu. Matej stellt sie mir vor.
- Es entsteht der Eindruck, dass sie sehen will mit wem sich Matej trifft. Seine Freundin bleibt während des gesamten restlichen Interviews dabei. Sie sitzt neben uns am Tisch und hört uns zu.
- Sobald er von seiner vorherigen Beziehung spricht wird er ernst. Die Trennung war schwierig.

Nach dem Interview

- Nach dem Interview zeigt er mir Bilder von seinem Kind.
- Wir tauschen uns über mögliche Interviewpartner*innen aus. Matej überlegt mit wem ich sprechen könnte und nennt zwei Personen. Er beschließt mir nur einen Kontakt zu geben, da die andere Person „nur Unsinn im Kopf“ hat. Er möchte nicht, dass ich mit Migrant*innen spreche, wodurch gegebenenfalls ein „falsches Bild“ von Menschen mit Migrationsgeschichte entstehen könnte.

Protokoll Adnan

Datum: 13. Oktober 2018

Ort: Bar an seinem Wohnort

Kontaktaufnahme

- Der Kontakt zu Radu wurde über einen persönlichen Kontakt hergestellt.
- Der Interviewtermin wurde telefonisch Anfang September 2018 vereinbart.

Beobachtbare Verfassung des Biographen

- Wir sitzen auf einer Terrasse. Er ist Raucher.
- Adnan wirkt etwas unruhig.

Interaktionsverhalten zwischen Interviewerin und Befragter

- Er ist sehr freundlich und betont, dass er das Interview macht, da er möchte, dass man etwas differenzierter auf Menschen mit Fluchterfahrung blickt.
- Adnan stört es nicht, dass das Interview aufgezeichnet wurde.
- Das Interview dauert eine knappe Stunde. Das Interview findet auf italienisch statt.

Auffälligkeiten während des Interviews

- Die Erzählsequenzen sind sehr kurz. Ich stelle viele Nachfragen und er antwortet recht knapp.
- Er spricht nicht gerne über das Erlebte.
- Er ist enttäuscht darüber, dass er aufgrund seiner Erfahrungen nicht sein volle Potenzial ausschöpfen konnte. Viele Dinge sind nicht so möglich, wie er es sich wünschen würde.
- Adnan dreht sich eine Zigarette. Er fragt mich ob ich auch rauche, aber ich hatte vor einem Jahr damit aufgehört.

Nach dem Interview

- Ich frage Adnan um ein paar demographische Informationen und bedanke mich für das Interview. Die Verabschiedung fällt kurz aus. Potenzielle Interviewpartner*innen kann er mir keine nennen.
- Wir verlassen die Bar und seine Frau kommt uns entgegen. Sie holt ihn vom Interview ab.

Protokoll Milena

Datum: 10. Oktober 2018

Ort: In einem Café nahe ihres Wohnortes

Kontaktaufnahme

- Der Kontakt kam über eine Bekannte zustande.
- Einen ersten Austausch gab es über soziale Medien und dann telefonisch zur Vereinbarung des Interviews.

Beobachtbare Verfassung der Biographin

- Sie ist höflich und wirkt sehr offen für das Interview. Gleichzeitig hat sie klar die Zeiten ihres Babysitters im Kopf.
- Das Interview wird voraussichtlich nicht lange dauern.

Interaktionsverhalten zwischen Interviewerin und Befragter

- Ich warte draußen auf der Terrasse auf Milena. Es wirkte dort ruhiger als im Café. Sie findet mich gleich und kommt direkt auf mich zu.
- Sie erwähnt gleich, dass sie nicht all zu lange Zeit hat. Ihr Babysitter muss abgelöst werden.
- In der Bar arbeitet eine Freundin von Milena. Sie nimmt an, dass ich wie Milena aus der Slowakei bin und spricht mich auf Slowakisch an.
- Das Gespräch dauerte eine Stunde. Sie hat keine Vorbehalte mit der Aufzeichnung des Interviews.

Auffälligkeiten während des Interviews

- Milena erzählt recht locker über ihre Erfahrungen.
- Ihre vergangene Beziehung beschäftigt sie sehr. Sie wird ernst.
- Sie wird mit der Zeit etwas müde und ihre Antworten werden kürzer.

Nach dem Interview

- Milena muss zu ihrem Kind. Ich bedanke mich für das Interview und wir verabschieden uns.

Protokoll Tijana

Datum: 3. Dezember 2018

Ort: Bar an ihrem Wohnort

Kontaktaufnahme

- Wir kennen uns von früher, hatten aber noch nie miteinander gesprochen. Über eine gemeinsame Bekannte erfolgt die Kontaktaufnahme.
- Über soziale Medien vereinbaren wir das Interview.

Beobachtbare Verfassung der Biographin

- Sie wirkt sehr aufgeregt und nervös.

Interaktionsverhalten zwischen Interviewerin und Befragter

- Sie fragt wie es mir und meiner Familie geht und was ich so mache. Wir tauschen uns kurz aus, auch über andere gemeinsame Bekannte.
- Ich erkläre ihr den Hintergrund der Studie und frage ob das Interview aufgezeichnet werden kann. Sie wirkt nicht begeistert, aber willigt ein.
- Das Interview wird nach 45 Minuten beendet.

Auffälligkeiten während des Interviews

- Sie starrt immer wieder auf das Aufnahmegerät. Es verunsichert sie.
- Sie fühlt sich unsicher in Deutsch und versucht kurze Antworten zu geben.

Nach dem Interview

- Sobald die Aufnahme endet ist sie lockerer. Die Interviewform ist ihr fremd und etwas komisch, doch war es interessant über die Vergangenheit zu reflektieren. Sie hatte nie Zeit über ihr Leben und sich selbst nachzudenken. Der Fokus lag immer auf den Bedürfnissen der Familie, der Kinder.
- Nach der Erhebung der demographischen Interviews berichtet Tijana, dass in ihrem Herkunftsland sehr viele unterschiedliche, über dreißig verschiedene Nationen leben.
- Tijana kann für weitere Interviewpartner*innen kontaktiert werden.

Protokoll Jolana

Datum: 7. November 2018

Ort: Bar an ihrem Wohnort

Kontaktaufnahme

- Die Kontakt wurde über Nikoleta hergestellt (Schneeballprinzip).
- Telefonisch wurde ein Datum und ein Treffpunkt für das Interview vereinbart.

Beobachtbare Verfassung der Biographin

- Jolana ist nervös. Das Interview scheint ihr unangenehm.
- Sie möchte nicht, dass andere etwas von dem Gespräch mitbekommen.

Interaktionsverhalten zwischen Interviewerin und Befragter

- Ich bin etwas früher am vereinbarten Treffpunkt in einer Dorfbar. Sie kommt herein und sieht mich. Der gewählte Tisch ist für sie nicht ideal. Sie möchte nicht, dass jemand etwas von dem Interview mitbekommt.
- Das Interview dauert etwas mehr als 50 Minuten.

Auffälligkeiten während des Interviews

- Trotz der ersten Vorbehalte, erzählt sie ausführlich und recht offen über ihren Lebenslauf.
- Sie spricht sehr gut deutsch und verwendet immer wieder Dialektwörter.
- Die Distanz zu ihrer Familie im Herkunftsland hat ihr lange zu schaffen gemacht. Mittlerweile lebt ihre Mutter in Südtirol.

Nach dem Interview

- Jolana wirkt nach dem Interview entspannter.
- Sie betont nochmal, dass sie ihr mittlerweile die Vorurteile oder das Verhalten ihr gegenüber als „Ausländerin“ von manchen einheimischer Leuten egal sind.
- Sie unterstreicht, dass sie hier sehr glücklich ist.

Protokoll Ekrem

Datum: 13. September 2018

Ort: Bar nahe seines Arbeitsplatzes

Kontaktaufnahme

- Eine gemeinsame Bekannte ermöglichte den Kontakt.
- Der Interviewtermin erfolgte Anfang September über soziale Medien.

Beobachtbare Verfassung des Biographen

- Ekrem sitzt bereits in der Bar im Raucherbereich. Er ist sichtlich nervös, meidet direkten Blickkontakt und wirkt reserviert. Sein Bein zittert. Er wirkt etwas misstrauisch.

Interaktionsverhalten zwischen Interviewerin und Befragter

- Er hört mir bei der Erläuterung meiner Forschermotivation sehr genau zu.
- Das Interview dauerte etwa 30 Minuten. Wir waren fast doppelt so lang im Café.

Auffälligkeiten während des Interviews

- Das Aufnahmegerät stört ihn sichtlich, auch wenn er versucht sich souverän zu präsentieren. Er hielt sich sehr zurück und war gestresst.
- Er raucht sehr viel.
- Ich stelle viele Nachfragen stellen. Die narrative Interviewform ist mit Ekrem schwer umzusetzen. Er ist sehr verschlossen.

Nach dem Interview

- Für Ekrem war die Aufzeichnung unangenehm. Nach dem Ausschalten des Tonbandgerätes will er dennoch nicht gleich gehen. Er berichtet nun mehr von seinen Sorgen am Arbeitsplatz und über seine Zukunft.
- Er berichtet davon, dass er auf der Suche nach einem neuen Job ist. Er würde gerne die Branche, in die Spedition, wechseln, doch dort ist die Konkurrenz höher durch Leuten aus anderen Ländern („die drücken die Preise“). Er möchte dennoch den Führerschein machen und zumindest den Job wechseln.
- Seine Familie lebt in Südtirol, doch er fährt häufig in sein Herkunftsland. Er fühlt sich dort wohler und möchte langfristig dorthin, dort ist seine Heimat („Zuhause ist es immer noch am schönsten“).
- Seine Anfangszeit in Südtirol war sehr schwierig, vor allem wegen der Sprache.
- Das Problem ist, dass man in Südtirol besser verdient als im Herkunftsland. Dort verdienen laut ihm „nur die Politiker“ gut; alle anderen müssen das Land verlassen. In Südtirol ist er nur für die Arbeit und um Geld zu verdienen.
- Ein Bekannter in der Bar fragt, ob ich seine Freundin bin. Es ist ihm sichtlich unangenehm.

Protokoll Sophia

Datum: 3. Dezember 2018

Ort: Bar an ihrem Wohnort

Kontaktaufnahme

- Eine gemeinsame Bekannte ermöglichte den Kontakt zu Sophia.
- Die Kontaktaufnahme erfolgte über soziale Medien. Es wurde ein Interviewtermin an ihrem Wohnort vereinbart.

Beobachtbare Verfassung der Biographin

- Sie ist Raucherin. Wir sitzen deshalb auf der beheizten Terrasse.
- Sophia wirkt sehr selbstbewusst und trotz ihres jungen Alters sehr erwachsen.

Interaktionsverhalten zwischen Interviewerin und Befragter

- Während des Interviews ist es kaum möglich eine Distanz zur Interviewpartnerin aufrechtzuhalten. In emotionalen Momenten versuche ich sie zu bestärken.
- Das Interview dauert etwas länger als eine Stunde und findet auf Italienisch statt.

Auffälligkeiten während des Interviews

- Die anfängliche Erzählbereitschaft sinkt im Laufe des Interviews. Es ist bereits spät und sie wird sichtlich müde. Ihre Antworten werden kürzer.
- Das Verlassen der Herkunftslandes war für Sophia sehr emotional. Sie wollte nicht von zuhause weg. Sie hat Tränen in den Augen.

Nach dem Interview

- Die Aufnahme wird beendet und ich frage sie nach ein paar demographischen Informationen.
- Wir unterhalten uns kurz über die gemeinsame Bekannte und verabschieden uns.

Anhang 3: Leitfaden für die Interviews mit Unternehmen

Leitfadengestütztes Interview „Tourismus und die Rolle der Saisonalität“

Teil 1: Entwicklung des Betriebes

1. Ich möchte Sie zu Beginn bitten, mir etwas über Ihren Betrieb zu erzählen und wie sich dieser in den letzten Jahren verändert hat.
(Art und Struktur, Gästegruppen, spezifische thematische Ausrichtung oder Konzepte, saisonale Schwerpunkte)
2. Wenn Sie an die letzten Jahre denken, welche Ereignisse, Entwicklungen oder Trends haben Ihren Betrieb maßgeblich beeinflusst?
3. Welche Rolle spielen die unterschiedlichen Saisonen für Ihr Unternehmen? Bzw. wie wirkt sich Saisonalität auf Ihren Betrieb aus? Gibt es eine Hauptsaison?
4. Stichwort Fachkräftemangel: Wie verlief in den letzten Jahren die Personalsuche? Haben/Hatten Sie Schwierigkeiten? Wenn ja, wie äußerten sich diese?

Teil 2: Tourismusentwicklung Südtirol

5. Wie hat sich ganz allgemein der Tourismus (Hotellerie und Gastronomie) in Südtirol in den letzten Jahren entwickelt?
6. Welche Rolle spielt die Saisonalität für die Destination?
 - a. Vor- und Nachteile einer Ganzjahresdestination?
 - b. Tourismuseinfluss auf die lokale Bevölkerung und umgekehrt?
7. Wie würden Sie die Fachkräftesituation in Südtirols Tourismusbranche einschätzen?
8. Was wünschen Sie sich für die zukünftige Entwicklung? Wo sehen Sie Handlungsbedarf?

Anhang 4: Unternehmenssample

Tabelle 4 | Interviewsample der befragten Beherbergungs- und Gastronomiebetriebe

Num- mer	Interviewpartner*in	Betriebstyp
1	Hotelierin	3-Sterne-Hotel
2	Hotelierin	4-Sterne-Hotel
3	Hotelier	4-Sterne-Hotel
4	Pensionsinhaberin	Pension, Urlaub am Bauernhof
5	Hotelier	3-Sterne-Hotel
6	Pensionsinhaberin	Pension
7	Pensionsinhaber und Gastronom	Pension, Restaurant
8	Hotelier	3-Sterne-Hotel
9	Hotelier	3-Sterne-Hotel
10	Hotelier und Gastronom	3-Sterne-Hotel, Restaurant
11	Hotelierin und Gastronomin	Hotel, Restaurant
12	Hotel- und Restaurantmanager	4-Sterne-Hotel, Restaurant, Ferienwohnungen
13	Hotelier	3-Sterne-Hotel
14	Hotelier und Gastronom	3-Sterne-Hotel, Restaurant
15	Restaurantmanager	Restaurant
16	Hotelier und Gastronom	Hotel, Restaurant

Quelle: semi-strukturierte Interviews mit Führungskräften touristischer Betriebe

Anhang 5: Ergänzende empirische Ergebnisse

Migrationsbiographien

Tabelle 5 | Migrationsmotive klassifiziert nach inhaltsanalytischen Kategorien

Kategorie	Beispiel-Statements
Wirtschaftliche Ausgangslage	
Wirtschaftliche Situation <i>Wirtschaftskrise, Veränderungen der Wirtschaftslage, Strukturwandel</i>	„2006 kam die erste wirtschaftliche Krise bei uns in der Slowakei, natürlich trifft das immer zuerst einmal das Gesundheitssystem [...] Sehr, sehr viele Krankenschwestern und Ärzte fangen an ins Ausland zu gehen, weil einfach die Krise unglaublich viel mit sich gebracht hat. Die Preise stiegen jeden Monat hinauf und natürlich der Lohn ist immer gleichgeblieben.“ (Lada, Slowakei) „...und ja, Wirtschaftskrise unten, zu Hause.“ (Ekrem, Bosnien und Herzegowina)
Arbeitslosigkeit <i>Verlust des Arbeitsplatzes, langjährige Arbeitslosigkeit, keine Jobperspektiven</i>	„Ja, also ich bin laborische Technikerin für Physik...und...nach der Schule habe ich sieben Jahre gearbeitet in einen Labor von einer Fabrik, aber dann hat die Fabrik immer weniger gearbeitet und haben nicht so viele Laboranten gebraucht, immer weniger und dann musste ich auch gehen.“ (Tijana, Serbien) “[...] und wenn man sich auch die Situation der Politiker und allem in Albanien ansieht, dass man um eine Job zu haben, was auch heute noch so ist, dich hinter eine Partei stellen musst und diese Partei alle vier Jahre wechselt, da es Wahlen gibt, schicken sie dich auf die Straße, so dass es keinen festen Job gibt. Also beschloss ich nach Italien zu gehen und mir ein Leben zu nehmen, dass ich dort nicht finden konnte.“ (Adnan, Albanien – Übersetzung)
Leben in einfachen Verhältnissen <i>Wenig Besitz, einfaches Leben, Armut</i>	„Und...ja, wir hatten auch nicht den Wohlstand gehabt, und überhaupt damals, wie es bei uns gewesen ist. Mandarinen haben wir nicht gehabt, oder zu Weihnachten bin ich im Geschäft stundenlang gestanden, damit du gewisse Anzahl an Mandarinen oder Orangen bekommst. Das ist nicht so selbstverständlich gewesen.“ (Denisa, Slowakei)
Geringes Einkommen <i>Einkommenseinbußen, geringer Verdienst, Lebenshaltungskosten</i>	„[...] und der Mindestlohn beträgt [im Herkunftsland] 350 Euro. Und wenn du an den Diesel denkst [...] oder andere Sachen... Es gibt hier [in Italien] so Dinge, die weniger kosten, als wenn du in den Supermarkt [in Rumänien] gehst. Ich nehme mir Waschmittel und diese Sachen hier, wenn es ein Angebot gibt, lade ich die ein und bringe sie meinem Vater nach Hause, anstatt sie dort zu kaufen, wo sie mehr kosten.“ (Radu, Rumänien – Übersetzung) „Das war schon ein bisschen schwierig bei uns, verhältnismäßig, [...] weil bei uns ist schon auch gearbeitet worden, ich weiß nicht wie viele Stunden, aber verdient hast du das Minimum.“ (Milena, Slowakei)
Arbeit als Perspektive	
Einkommen verbessern <i>Finanzielle Anreize, höheres Einkommen, Traum vom eigenen Haus</i>	„[...] ich dachte ich werde reich, [...] ich dachte, wenn ich in einen anderen Staat gehe, wo sie mir versprochen haben für die gleichen Stunden, die ich vorher gearbeitet habe, dass ich vielleicht zweimal so viel verdiene, ich dachte mir für meinen Teil, dass ich reich werde.“ (Matej, Slowakei – Übersetzung) „Geld ist das was zählt. Verbesserung der wirtschaftlichen Situation ist ausschlaggebend.“ (Tijana, Serbien)
Internationale Arbeitserfahrung <i>Arbeitserfahrung im Ausland sammeln, Auslandspraktika, Saisonarbeit, Studentenvisa</i>	„Praktikum hatte ich in Deutschland gemacht, zweimal. Das war eben meine Motivation nach Ausland zu gehen.“ (Darina, Slowakei) „[...] die [Hotelfach-]Schule hat uns gefragt, wenn wir wollen, können wir die Hälfte der Zeit im Ausland studieren und die halbe Zeit in der Slowakei. Dann habe ich mir schon damals Tunesien ausgesucht. O. k., sechs Monate bin ich

Slowakei gewesen, sechs Monate Tunesien. Und so hat eigentlich die Geschichte angefangen. Also das habe ich drei Jahre hintereinander gemacht.“ (Denisa, Slowakei)

Arbeitssuche und -möglichkeiten

Bewerbungen verschickt, neue Arbeitsmöglichkeit, Jobangebot erhalten, Saisonarbeit, ohne Veränderung des Wohnsitzes, zeitlich begrenzt

„Dann habe ich meiner guten Kollegin geschrieben, sie war damals in Kärnten, „Ich suche Arbeit, wenn du etwas für mich hast, dann melde dich.“ Eine Woche lang kam keine Antwort, auch nach zwei Wochen nicht, dann in der dritten Woche hat sie sich gemeldet [...]“ (Lada, Slowakei)

„Was mache ich jetzt?“ Und dann am zweiten Tag zu Hause habe ich die Zeitung aufgemacht und dastand, irgendwelche Frau, tut Arbeit in Südtirol vermitteln. Und ich habe mich zuerst gefragt, wo ist Südtirol und ja, Italien. Dann habe ich gefragt, Südtirol oder Italien? Dann habe ich gesehen, das ist das gleiche und da sind die Alpen und da kann ich arbeiten.“ (Denisa, Slowakei)

Soziale Netzwerke

Familie und Verwandte

Kernfamilie, Familiensammenführung, Verwandte im Ausland, Familiennetzwerke

„Ich bin in Neapel angekommen, dort wo mein Bruder war.“ (Adnan, Albanien – Übersetzung)

„Meine Mutter hatte schon beabsichtigt mich wegzubringen. Ich wusste damals aber noch nichts davon.“ (Sophia, Ukraine – Übersetzung)

Partnerschaft

Partner in einem anderen Land, Zusammenziehen

„Und dann mussten wir uns entscheiden: ‚Ok, dann probieren wir das zusammen. Kommst du [zu mir], oder komme ich nach Südtirol?‘ Nein, er hat hier einen guten Job und so weiter, soll besser ich herkommen.“ (Lada, Slowakei)

Freund*innen und Bekannte

Persönliche Kontakte die Anreize schaffen, Erzählungen von ihnen bekannten Orten, indirekte und direkte Einflussnahme

„Ohne zu wissen, dass ... besser, ich hatte einen Freund der... ‚Komm hierher, hier bezahlen sie gut, hier ist alles in Ordnung.‘“ (Radu, Rumänien – Übersetzung)

„Und irgendwann dann habe ich eine Frau kennengelernt und die hat eine Agentur gehabt und die haben die Arbeit vermittelt, da in Italien. Dann hat sie was für mich etwas gefunden. Dann habe ich als Sekretärin aufgehört und dann bin ich nach [Südtirol] gekommen.“ (Milena, Slowakei)

Sehnsucht nach einem besseren Leben

Neuanfang starten

Der Traum vom und die Suche nach einem besseren Leben, Neuanfang, Migrationsmythen

„Ich bin von der Slowakei allein hierhergekommen, weil ich meine Zukunft verändern wollte. Ich wollte Geld verdienen und ich wollte, dass es mir bessergeht.“ (Matej, Slowakei – Übersetzung)

„Sobald du von deinen Eltern weggehst, scheint es, als ob du Amerika findest, stattdessen findet man sich mit viel Verantwortung wieder, an das hatte man anfangs gar nicht gedacht, so wie alle... Jeder, der von zu Hause weggeht findet sich vor einem Meer an Sachen wieder, an die er anfangs nie gedacht hat.“ (Adnan, Albanien – Übersetzung)

Andere Länder kennenlernen

Neue Kulturen, Traditionen kennenlernen, Sprache(n), Länder entdecken, Welt erkunden, Veränderung von kulturellen Rahmenbedingungen

„Aber ich konnte mir nicht vorstellen, nur Daheim zu sitzen und immer nur im Büro die gleiche Arbeit. Dann habe ich mir gedacht, vielleicht ein bisschen Sprache lernen, das war so das erste für mich, nur so für ein Jahr, nach Italien fahren, [...]“ (Milena, Slowakei)

„Weil ich wusste, dass dort [in Südtirol] auch Deutsch gesprochen wird. Dann habe ich mir gedacht, ich schmeiße die [Sprach-]Schule und gehe dort lernen, das war eigentlich der springende Punkt.“ (Nikoleta, Tschechien)

Unabhängigkeit

Sich loslösen, unabhängig sein von Verpflichtungen, Drang nach Freiheit

„Ich bin hierhergekommen, um mich von Ungarn zu lösen.“ (Bianka, Ungarn – Übersetzung)

„Es gibt den einen Spruch: ‚Solange du unter meinem Dach wohnst, da wirst du meine Regeln einhalten.‘ Und da ist es eigentlich wieder gewesen. Nein ich muss gehen. Solange ich nicht Geld habe, so dass ich mir selber eine Wohnung

kaufen kann und selber auf die Füße stellen, da muss ich nochmal [ins Ausland] gehen.“ (Nikoleta, Slowakei)

Familiäre Situation

Schwierige Familiensituation, Gewalt in der Familie

„Wenn man bedenkt, was er [der Vater] einem als Kind... Er grüßt dich nicht mal, so als hätte er dich verlassen... Aber wenn ich es genauso machen würde, wie er es getan hat, was wäre ich am Ende? Ich müsste mich besaufen, ihn aus meinem Haus rauswerfen, so wie er es gemacht hat... [...] für uns war es ein schwieriges Leben, weißt du?“ (Radu, Rumänien – Übersetzung)

„Und eben ausgegangen ist alles von dem..., weil zu Hause haben wir alles, wir haben ein großes Haus, die Eltern haben noch eine Wohnung fürs Wochenende, wir haben alles. Aber weil mein Vater getrunken hat, sind wir [Kinder] eigentlich einfach weggerannt. So kann man das sagen.“ (Milena, Slowakei)

Unfreiwillige Migration

Flucht

Krieg, politische Situation, Perspektivenlosigkeit, Zwang, unfreiwillige Migration

„Die Reise ist schrecklich. Es gab Organisatoren... bei denen mir auch heute noch, wenn ich im Fernsehen all die ankommenden Ausländer sehe, ist mir zum Weinen zumute. Ich sehe in ihnen wie sie leiden, weil ich es auch... dieses Meer erlebt habe... Ich bin sicher, dass 99 Prozent dieser Menschen verzweifelt sind..., weil die Menschen, denen es gut geht oder die die Macht haben... (2) weil das, was ihnen gerade passiert, auch uns passiert ist. Deshalb denke ich, dass wir im selben Boot sitzen. Ich denke, das sind alles verzweifelte Menschen, die nichts haben. (1) Um in so ein Boot zu steigen, wo du nicht weißt.“ (Adnan, Albanien – Übersetzung)

„[...] bevor der Krieg bei uns ausgebrochen ist, zu Hause, sind die [meine Eltern] nach Deutschland gegangen. [...] Und... ja, ich bin drüben [in Deutschland] geboren und meine Mutter hat gearbeitet und mein Vater hat gearbeitet, so fünf, sechs Jahre [...] und dann nach einer gewissen Zeit als der Krieg bei uns zu Hause vorbei gewesen ist, haben wir müssen zurückgehen, da konntest du nicht mehr bleiben in Deutschland.“ (Ekrem, Bosnien und Herzegowina)

Quelle: biographisch-narrative Interviews

Tabelle 6 | Motive für die Destination Südtirol klassifiziert nach inhaltsanalytischen Kategorien

Kategorie	Beispiel-Statements
Einreisemotive	
Arbeitsmöglichkeit <i>Jobangebot, Arbeitsvermittlungsgenturen, Saisonarbeit, Tourismusarbeit</i>	<p>„Und über die Agentur bin ich nach Italien, das war in [Ort in Südtirol] unten, da habe ich eine Saison gemacht, als Kellnerin. Und (2) ich glaube im Oktober oder November war die Saison fertig und dann bin ich wieder nach Hause, die paar Monate.“ (Jolana, Slowakei)</p> <p>„Ich habe bei uns zu Hause die Schule fertig gemacht, Kellner-Schule. (2) Und dann bin ich 2010 hergekommen zum Arbeiten.“ (Ekrem, Bosnien und Herzegowina)</p> <p>„[...] dann ging ich wieder zur Schule, beendete sie im Jahr 2000 und beschloss für eine Saison hierher zu kommen. (1) Ich habe bereits einige Leute gekannt, dann war es einfacher, nicht? Über Mund-zu-Mund-Propaganda.“ (Nina, Slowakei – Übersetzung)</p>
Finanzieller Anreiz <i>Höherer Verdienst, gutes Einkommen</i>	<p>„Und ja, muss man hier ein Jahr arbeiten, gut arbeiten und kannst du bei uns schon ein Haus kaufen. Verstehst du das? Verstehst du? Kannst du dir das vorstellen, dass du arbeitest ein Jahr? Und ich musste nicht mal... [...] Ich habe alles gespart und ganze Geld, was ich gespart habe, nach Hause bringen, eine Haus kaufen und nächste Jahr ein Auto kaufen, das ist eine – wie Amerika, wie sagt man das? Oder wie sagt man das? Das ist wie Himmel!“ (Bianka, Ungarn)</p> <p>„Das war eigentlich Zufall, weil eigentlich wollte ich Deutschland, (1) wegen deutscher Sprache und dann habe ich eben mit der Frau gesprochen und sie hat gesagt, hier reden sie deutsch und hier verdiene ich mehr.“ (Milena, Slowakei)</p> <p>„Etwas lernen, etwas arbeiten, Geld verdienen und wieder heim, etwas aufbauen.“ (Nikoleta, Slowakei)</p>
Aufenthaltsgenehmigung <i>Restriktionen anderer Länder, Aufenthaltsgenehmigung nicht erhalten, Alternative Italien</i>	<p>„Dann haben wir [ich und mein Freund] versucht von einem Land in ein anderes zu ziehen, (1) immer mit dem Tourismus, und bis 2004 habe ich immer saisonal gearbeitet. (1) Und dann haben wir zufällig die Dokumente für das ganze Jahr bekommen, und dann sind wir direkt hierher nach [Südtirol] gezogen, und seit 2004, drei Jahre habe ich [in dem Restaurant] gearbeitet.“ (Nina, Slowakei – Übersetzung)</p> <p>„Wir haben gesucht, wo wir hingehen können, Österreich oder Deutschland oder so, aber wir haben keine Genehmigung bekommen. [...] Aber hier in Italien, wenn weniger Arbeiter, und die brauchen Arbeiter, dann bekommen die Aufenthaltsgenehmigung gleich. Mein Mann hat die Genehmigung gleich bekommen, für sich selber. [...] dann auch in einigen Monaten, zwei Monate ungefähr haben wir [ich und die Kinder] Aufenthaltsgenehmigung bekommen und damit in Italien konnte ich auch Arbeit suchen. (2) In Italien ist es einfacher, das zu bekommen.“ (Tijana, Serbien)</p> <p>„Also wir [ich und mein damaliger Partner] haben immer mit Hilfe des Tourismus versucht von einem Land in ein anderes zu kommen. Und bis 2004 habe ich immer saisonal gearbeitet. (1) Erst dann haben wir die Dokumente für ein ganzes Jahr bekommen. So sind wir direkt nach [Ort in Südtirol] gezogen...“ (Nina, Slowakei – eigene Übersetzung)</p>
Kompromiss <i>Andere Vorstellungen, Entgegenkommen</i>	<p>„Ich wollte eigentlich nicht hierherkommen, weil ich weder Deutsch noch Italienisch sprach. (2) Ich wollte an einen Ort gehen, wo man Englisch spricht, denn ich sprach Englisch, ich studierte und sprach Englisch [...]. Wenn ich aber hierherkomme, was soll ich dann machen?“ (Bianka, Ungarn – Übersetzung)</p> <p>„Aber um die Wahrheit zu sagen, es ist nicht wirklich das Leben, das ich gerne geführt hätte (2), auch wenn es mir gut geht und ich mich nicht beklagen kann. (3) Aber ich hätte es immer vorgezogen zu studieren, eine andere Art von Arbeit zu haben, nicht das, was ich jetzt mache. (2) Aber</p>

	ich konnte nicht, sagen wir, ich habe mich für das entschieden. (1) Das war meine Möglichkeit, ich habe mich angepasst.“ (Adnan, Albanien – Übersetzung)
Sprache <i>Deutschkenntnisse, Deutsch lernen</i>	<p>„Ich konnte Deutsch sprechen, dann wollte ich zuerst in die Schweiz oder Österreich. (2) Dort wo ich mich beworben habe, ist nichts draus geworden, oder ich habe nur negative Antworten bekommen. (1) Dann hat mir jemand gesagt: „[Geh] nach Italien, Südtirol, dort spricht man auch Deutsch.““ (Nikoleta, Slowakei)</p> <p>„Und das ist irgendwie nicht gegangen mit dem Deutsch, weil das war ein Tempo [in der Sprachschule], dass ich mir gedacht habe: Wo bin ich gelandet? Dann hat mein Vater gesagt, sein Chef bräuchte in Italien Kinder-mädchen. (1) Dann habe ich mir gedacht: Das würde gehen. Weil ich wusste, dass dort auch Deutsch gesprochen wird. Dann habe ich mir gedacht: Ich schmeiße die Schule und gehe dort lernen. Das war eigentlich der springende Punkt.“ (Milena, Slowakei)</p>
Soziale Netzwerke <i>Familie, Partnerschaft, persönliche Kontakte,</i>	<p>„Bei einem Gespräch mit einem Freund hier in [Südtirol], er war mein Nachbar [in Albanien], [...] er sagte mir, dass es sich hier gut leben lässt, und dann bin ich zu ihm gezogen.“ (Adnan, Albanien – Übersetzung)</p> <p>„[...] meine Kusine hat ein Jahr vor mir die Hotelfachschule beendet und sie hat angefangen zu arbeiten als Kellnerin und da hat sie jemanden kennen gelernt, der gesagt hat: „Die fahren Südtirol arbeiten und sie könnte mitgehen.“ Und das hat mich total begeistert, weil sie telefoniert und erzählt hat von der Schönheit Südtirols und wie das toll ist und so weiter [...] Und dann habe ich gesagt: „So, jetzt mache ich die Schule fertig und dann fahre ich sofort mit dir.“ (Tereza, Tschechien)</p> <p>„Ich bin die Einzige, die nicht wegen der Arbeit gekommen ist, sondern wegen dem Freund.“ (Lada, Slowakei)</p>
Regionale Attraktivität <i>Berglandschaft, Schönheit der Region</i>	<p>„Damals hast du ab und zu Fotos gesehen, mit dem blauen Himmel und die Dolomiten mit den weißen Spitzen, und dann hast du gedacht: „Wow!“ (2) Das war exotisch, so wie du jetzt vielleicht die Malediven siehst, mit den Stränden und du sagst: Da will ich hingehen! So war das damals für mich und das war nicht einmal weit weg, nicht einmal 1000 Kilometer, (2) für mich war das exotisch, Begeisterung pur.“ (Tereza, Tschechien)</p> <p>„Und dann habe ich gesagt: „Ah, ist das ein Skigebiet?“ – „Logisch, Skigebiet und Après-Ski.“ – „Ok, da will ich hin drei Monate.““ (Denisa, Slowakei)</p>
Zufall <i>Glücksfall, Gelegenheit, hat sich ergeben</i>	<p>„Aber dann hab' ich irgendwie durch Zufall eine Freundin getroffen, die schon in Italien war, die hat mir einen Kontakt gegeben für ein Arbeitsagentur und die hat mir dann Arbeit hier in Bozen gefunden. (1) Das war eigentlich, warum ich nach Südtirol gekommen bin.“ (Darina, Slowakei)</p> <p>„Ich würde [heute einfach] reisen, aber ins Ausland auswandern (2) das habe ich damals eigentlich auch nicht gewollt oder im Sinn gehabt. (1) Irgendwie hat sich das so ergeben über die Jahre.“ (Milena, Slowakei)</p>
Aufenthaltsgründe	
Arbeits- und Entwicklungsmöglichkeit <i>Perspektive, Karrierechancen</i>	<p>„Jetzt hab' ich auch schon eine Fortbildung gemacht in dem Jahr. Eine wichtige Fortbildung, was mir für den IT-Bereich, natürlich nicht fachlich, sondern Organisationsbereich, auch ja, ähm... (2) Ich glaube es geht in die richtige Richtung. (1) Also ich habe etwas gefunden was mir gefällt und wo ich mich wohlfühle.“ (Darina, Slowakei)</p> <p>„Die Arbeit in der Gastronomie ist sehr schwer, [...] aber ich mag es, es ist alles unter Dach und Fach, man lernt neue Dinge, jeder Koch bringt etwas Neues, Schönes... (2) Es nicht alles grau, sondern bunt. [...] Dank einiger Leute, die mich unterstützt haben, ansonsten würde ich jetzt noch Teller waschen.“ (Matej, Slowakei – Übersetzung)</p>

<p>Einkommen</p> <p><i>Finanzielle Unterschiede zum Herkunftsland</i></p>	<p>„Man verdient gutes Geld, wie immer reden wir von Geld. (1) Ich möchte nicht nach Hause nach Ungarn gehen, um dort zu leben. Nein. Nein. Nicht nur, weil es keine Chance gibt, einen Job zu finden, [...] - vielleicht würde man auch einen Job für tausend Euro finden... aber nein, ich würde nicht gehen.“ (Bianka, Ungarn – Übersetzung)</p> <p>„Natürlich, dann kriegst du halt immer ein bisschen mehr Geld als bei uns. Das war schon ein bisschen schwierig bei uns, verhältnismäßig, ordentlich verdient, aber (2) weil bei uns ist schon auch gearbeitet worden, ich weiß nicht wie viele Stunden, aber verdient hast du das Minimum. Und (1) dann habe ich gesagt: „Ich bleib noch.“ (3) Und dann automatisch, gleich mal sind ein paar Jahre geworden, dass ich hier bin.“ (Milena, Slowakei)</p>
<p>Neues Zuhause</p> <p><i>Sich zuhause fühlen, (zweite) Heimat</i></p>	<p>„Das ist auch ein großes Geschenk Gottes, was sich manch' einer in Südtirol nicht bewusst ist, so etwas zu haben, so eine Heimat, das hat auch nicht jeder, wenn du in der Sahara geboren bist (2) [...] Das war für mich ganz schön, das zu sehen und das zu spüren und das war alles so heil, (1) so eine heile Welt für mich.“ (Tereza, Tschechien)</p> <p>„[...] am Anfang, von Anfang an, wenn man irgendwo ist, [hat man] entweder ein gutes Gefühl oder ein schlechtes Gefühl oder? (2) Sehr wahrscheinlich, weiß ich nicht. (1) Ich habe gleich ein gutes Gefühl gehabt, mir hat [der Ort] gefallen und so, und langsam habe ich so Sachen entdeckt.“ (Darina, Slowakei)</p>
<p>Lebensqualität</p> <p><i>Attraktivität der Region, gutes Leben</i></p>	<p>[...] ich geh' immer noch auf die Terrasse raus und schaue: „<i>Mamma mia!</i> Unglaublich!“ Ich befinde mich hier in so einem schönen Ort... (2) die Natur, wie die Natur, wie die Möglichkeit sofort zwei Sprachen zu lernen.“ (Bianka, Ungarn – Übersetzung)</p> <p>„Und hier, hier ist es wunderschön, man muss nur ein bisschen zufrieden sein und vor allem, mit sich selber.“ (Denisa, Slowakei)</p> <p>„Hierher zu kommen und zu sehen, dass man hier gut lebt, war eine Veränderung,... (2) weißt du, es war wie ein Paradies,... (2) man hat alles, es fehlt nichts. (1) Es ist ein bisschen schwer zu erklären, von dem, was man durchgemacht hat, bis zu dem, was man erreicht hat.“ (Radu, Rumänien – Übersetzung)</p>
<p>Soziales Netzwerk</p> <p><i>Ehe, Partnerschaft, Familiengründung, Familie, Kinder, Freundschaften</i></p>	<p>„Und dann nach einer gewissen Zeit habe ich meinen heutigen Partner kennengelernt, wir haben uns gefunden und jetzt haben wir eine Familie.“ (Nina, Slowakei)</p> <p>„Ich bin bis heute geblieben – ein wunderschöner Ort. (2) Ich habe in den letzten vier Jahren eine neue Familie gegründet. Ich habe eine Tochter, wir werden in den nächsten Monaten in eine größere Wohnung umziehen, weil wir jetzt gewachsen sind, mit einem zusätzlichen Kind.“ (Matej, Slowakei – Übersetzung)</p> <p>„Ich war nie fest davon überzeugt, in Südtirol zu bleiben; das war eine Zwischenstation... Und jetzt bin ich seit 22 Jahren hier. Mit die Hennen, gel? [schaut zur Tochter] (2) Was man alles für die Männer macht...“ (Katerina, Tschechien)</p> <p>„Ich bin eher ein Mensch, der alles geregelt kriegt, alles muss perfekt sein, beim Arbeiten und alles. Dann irgendwie bin ich trotzdem geblieben... (2) und Freundinnen habe ich auch gehabt hier.“ (Milena, Slowakei)</p>
<p>Kultur</p> <p><i>Ähnliche Kultur, Traditionen, Religion</i></p>	<p>„Und die Kultur, (2) man muss das schon sagen, wir sind immer ein Austro-ungarisches Reich gewesen, wir waren schon einmal zusammen, nicht nur jetzt in Europa. (2) Also mit Südtirol hat mein Land ganz Vieles zusammen. Also von der Geschichte und von Kulturellem... (2) natürlich, es gibt Variationen, [...]. Aber sonst, wir feiern gleich Weihnachten, wir sind Christen, wir haben von der Kultur brutal viel zusammen.“ (Tereza, Tschechien)</p>
<p>Aufenthaltsdauer</p>	<p>„Und wenn du dann zurückwillst, kannst du nicht ganz. (2) Du hast da die Kollegen, hast nicht mehr so viele zu Hause und du bist es gewohnt. Jetzt</p>

<i>Rückkehr wird mit der Zeit schwieriger</i>	<p>bin ich fast das halbe Leben da, dann ist das ein bisschen kompliziert. Du kannst nicht nur zusammenpacken und zurück gehen. (2) Aber es geht schon... (3) die Mama kommt oft (1), die Schwester auch zwischendurch oder wir treffen uns in der Slowakei.“ (Milena, Slowakei)</p> <p>„[...] ich habe mich sehr daran gewöhnt, vier Jahre an einem Ort (2). Und schau, wenn ich jemanden anrufe, kommt sofort irgendein Freund auf einen Kaffee vorbei, (2) wenn ich Zuhause bin kommt niemand! Dort gibt es keine [Freund*innen] mehr. (1) Weil es ist schon über acht Jahre her, seit ich hier bin. (2) Ja, ich fahre immer wieder für Urlaub nach Hause und kehre immer zurück, aber Freunde habe ich hier gefunden.“ (Radu, Rumänien – Übersetzung)</p>
<p>Kompromiss</p> <p><i>Sich selbst zurückstellen, Mittelweg für sich und andere</i></p>	<p>„Du kannst dir vorstellen, dass [das erste Jahr in Südtirol] das schlimmste in meinem Leben war. (2) Weil man versteht nichts, und Englisch sprechen hier auch nicht viele, eh? [...] Nicht mal Deutsch sprechen sie dort, nur Dialekt. Deshalb ging es mir wirklich schlecht. (2) Das Einzige was mich angetrieben hat war, dass ich nicht nach Hause gehen wollte.“ (Bianka, Ungarn – Übersetzung)</p> <p>„Ich weiß nicht, nicht jeder macht so Kompromisse. (2) Ich kenne welche die sagen: „Zuerst bin ich, und dann kommen die Kinder.“ Aber bei mir kommen immer zuerst die Kinder (2) und dann der Mann (1) Und eben, wie gesagt, ich kann jetzt auch wegen den Kindern nicht mehr zurück, weil sie haben ihr zu Hause da, ihre Freunde sind da.“ (Nikoleta, Slowakei)</p> <p>„Ich habe das immer gehabt, als Studentin, als junge Studentin etwas Schönes sehen, (1) etwas erleben. Dann habe ich noch eine Zeit lang im Kopf gehabt: „So, jetzt bin ich lange in Südtirol, jetzt gehe ich weiter, etwas Neues sehen. Nach Spanien [...].“ Dann habe ich mich überreden lassen [zu bleiben].“ (Nikoleta, Slowakei)</p>
<p>Mobilitätsfreiheit</p> <p><i>Herkunftsland wurde zu einem EU-Mitgliedsstaat, Reisefreiheit</i></p>	<p>„Seit wir in der EU sind gibt es keine Probleme mehr.“ (Radu, Rumänien – Übersetzung)</p> <p>„Ja, auf einmal kriegst du so... (1) das wars? Bleibe ich jetzt in [Ort in Südtirol]? (2) Und dann denke ich mir, vielleicht immer noch besser, als in [ein Ort in Südtirol, wo sie vorher lebte]. [...] Und dann denke ich mir, in den Urlaub kann ich immer fliegen, solange ich Geld verdiene, [...] so dass ich fliegen kann, hin und her.“ (Denisa, Slowakei)</p>
<p>Nähe zum Herkunftsland</p> <p><i>Distanz zum Herkunftsland, Erreichbarkeit</i></p>	<p>„Weil hier bist du zwar auch weit weg, aber immer noch in Europa. Da kannst du dich ins Auto setzen oder in den Zug und dann bist du bald dort, wo du deine Leute hast.“ (Katerina, Tschechien)</p> <p>„Aber, ich kann einfach immer nach Hause kommen, ich habe immer ein zu Hause. [...] Aber die Mama sagt schon immer, es ist besser, wenn ich da glücklich bin, als wenn ich daheim wäre und unglücklich, deswegen... (1) Und es ist nicht so weit. Wenn ich in der Früh starte, bin ich am Nachmittag daheim, deswegen.“ (Milena, Slowakei)</p>
<p>Situation im Herkunftsland</p> <p><i>Politische Situation, Unsicherheiten</i></p>	<p>„[...] und wenn ich die Situation der Politiker in Albanien so sehe und dass man, um einen Job zu haben, und das ist auch heute noch so, dass du dich hinter eine Partei stellen musst, wenn man keinen Job hat. [...] Einen festen Job gibt es bei uns nicht.“ (Adnan, Albanien – Übersetzung)</p> <p>„Und dann, wenn ich sehe, wie die Situation in der Ukraine ist, denn jetzt gibt es all diese Kriege, all diese Rechte – oh, <i>Madonna!</i> (2) Ich schau mal, (1) wenn es hier gut läuft, dann habe ich schon darüber nachgedacht, ein Haus in der Ukraine zu kaufen, eine Wohnung, und mache hier zum Beispiel nur die Saisonen.“ (Sophia, Ukraine, – Übersetzung)</p>

Quelle: biographisch-narrative Interviews

Tabelle 7 | Wege in und aus den Tourismus klassifiziert nach inhaltsanalytischen Kategorien

Kategorie	Beispiel-Statements
Wege in und Motive für die Tourismusarbeit	
Viele Arbeitsmöglichkeiten <i>Offene Stellen, hohe Nachfrage</i>	<p>„Weil ich sage immer, ich bin ein Mensch, der sagt, Arbeit gibt es immer und überall. Und ich, wenn ich im Betrieb bin muss ich mich anpassen und die Arbeit machen, aber wenn ich die Schnauze voll habe und von der Firma raus gehe, warten hundert andere Betriebe.“ (Ekrem, Servicekraft, Hotellerie)</p> <p>„Ich konnte mir aussuchen, wo ich ein Vorstellungsgespräch machen werde (lacht). Das gibt [es] heutzutage nicht mehr. Man musste nicht mal Lebenslauf schreiben, gel?“ (Darina, Servicekraft, Gastronomie/Hotellerie)</p> <p>„Und...dann habe ich mich doch entschieden nochmal nach Südtirol zu gehen, weil hier war im Gastgewerbe immer viel Arbeit.“ (Nikoleta, Servicekraft, Hotellerie)</p>
Leichter Arbeitsmarktzu- gang <i>Einfacher Zugang, Alternativlosigkeit</i>	<p>„Und dann habe ich gesagt: Ok, wenn ich nichts finde als Krankenschwester, um meinen Beruf weiterzumachen, dann muss ich es in der Gastronomie probieren. Zimmermädchen, oder ich weiß nicht. (1) Einfach um reinzukommen [...]“ (Lada, arbeitslos)</p> <p>„Ich hab im Gastgewerbe angefangen weil das war am einfachsten.“ (Bianka, Zimmermädchen – eigene Übersetzung)</p> <p>„Die die ich kenne, die tun alle im Gastgewerbe arbeiten. (1) Weil logisch, dort ist immer leichter Arbeit zu finden und zu kriegen. Weil wir können nicht perfekt italienisch oder deutsch, dann hast du keine Chance, eine andere Arbeit zu kriegen.“ (Nikoleta, Reinigungskraft, Hotellerie)</p>
Freude an der Arbeit <i>Kontakt zu Gästen, Spaß, Freude, Leidenschaft, Zufriedenheit, gutes Arbeitsklima</i>	<p>„Ich habe gemerkt, die Arbeit ist nichts für mich. Man hatte keinen Kontakt zu Leuten... Mir gefällt der Kontakt zu Leuten, das fehlte mir. [...] so war ich immer auf der Suche nach etwas anderem und hatte die Idee in den Tourismus zu gehen, aber als Sekretärin im Gastgewerbe.“ (Nina, Bürokräft, andere Branche)</p> <p>„Ich beschloss die Schule abzubrechen und meinem größeren Wunsch nachzugehen, das heißt zu kochen. (1) Gästeverpflegung, vor allem die Verpflegung in Hotels usw.“ (Sophia, Schülerin – eigene Übersetzung)</p> <p>„[...] weil in der Pizzeria sind wir tolle Kollegen gewesen. (1) Wir waren insgesamt zu dritt, eine tolle Mannschaft. (1) Und das war eigentlich schon flott, nur sind wir unter viel Stress gewesen.“ (Ekrem, Servicekraft, Gastronomie)</p>
Gutes Einkommen <i>Verdienst, Trinkgeld</i>	<p>„Ich würde gerne im Gastgewerbe bleiben, weil mir das auch passt und gefällt. (1) Und ich denke mir, am besten verdienen tut man im Gastgewerbe und...“ (Denisa, Servicekraft, Gastronomie)</p> <p>„[Dann] hab ich nachher auch gesehen, dass man relativ gut verdienen kann und dann hab ich's einfach gemacht, (1) jahrelang.“ (Darina, Servicekraft, Hotellerie)</p> <p>„Aber ich muss sagen, das Trinkgeld macht unglaublich viel aus monatlich, sehr viel. Dass ich mir eine Tasche oder Schuhe um 300€ leisten kann, das ist alles vom Trinkgeld.“ (Lada, Servicekraft, Gastronomie/Hotellerie)</p>
Vielseitige Entwicklungsmöglichkeiten <i>Weiterbildung, Lern- und Aufstiegsmöglichkeiten, Unterstützung</i>	<p>„...die Personen, die ich getroffen habe, Köche, Chefköche und andere, sagten, wenn ich Lust habe zu arbeiten und mich weiterzuentwickeln unterstützen sie mich dabei. [...] Und dort, eine einige wenige Leute haben mich gefördert, ansonsten würde ich immer noch Teller waschen...“ (Matej, Hilfskoch, Hotellerie – eigene Übersetzung)</p> <p>„Und das erste Mal mit den Weinen, das hat mich auch interessiert im Gastgewerbe, mit den Weinen zu arbeiten. Und da war es eigentlich ganz</p>

	<p>interessant, weil den Chef hat das auch interessiert. Und dann lernst du welchen Wein zu welchem Essen.“ (Katerina, Kellnerin, Gastronomie)</p> <p>„Wenn du im Büro arbeitest, lernst du neue Dinge, auch von der Buchhaltung und den Umgang mit dem Computer und man ist trotzdem immer in Kontakt mit Menschen. Du hast Sichtkontakt. (1) und genau diese Mischung gefällt mir.“ (Nina, Rezeptionistin, Hotellerie – eigene Übersetzung)</p>
<p>Passende Arbeitsbedingungen</p> <p><i>Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder Weiterbildung, Freizeitgestaltung</i></p>	<p>„Auch später, auch später als ich von der Mutterschaft zurückkam, das war eigentlich eine super Lösung, dass ich wieder zurück in Hotel war. (1) Weil da hatte ich die Möglichkeit mir zwei Vormittage in der Woche zu nehmen und in die Uni zu kommen.“ (Darina, Rezeptionistin, Hotellerie)</p> <p>„Hier habe ich in der freien Zeit immer Ausflüge in die Berge gemacht oder in andere Orte, Gardasee. (1) So haben wir ein paar Orte kennengelernt. Jedenfalls schön hier alles zu sehen.“ (Nina, Servicekraft, Hotellerie – eigene Übersetzung)</p> <p>„Jetzt arbeite ich auch in einer Pizzeria, aber nur das Wochenende, Freitag, Samstag und Sonntag. Ja, Wochenende und das reicht.“ (Adnan, Küchenhilfe, Gastronomie)</p>
<p>Tourismusberuf erlernt</p> <p><i>Ausbildung Hotelfachschule</i></p>	<p>„Ich habe bei uns zu Hause die Schule fertig gemacht, Kellnerschule.“ (Ekrem, Servicekraft, Hotellerie)</p> <p>„Dadurch, dass ich Hotelfachschule habe, habe ich gedacht, was mache ich weiter.“ (Katerina, Servicekraft, Hotellerie)</p> <p>„Ich habe in der Slowakei Hotelmanagement studiert und schon damals, [...], ist meine Schule, das ist damals eine Prestige-Schule gewesen.“ (Denisa, Kellnerin, Gastronomie)</p>
<p>Möglichkeit für Auslandserfahrung</p> <p><i>Praktika, Lust auf Reisen, Interesse an anderen Ländern</i></p>	<p>„Im Hotelgewerbe reist man offensichtlich auch viel, man muss Erfahrungen sammeln und ich habe es in Deutschland probiert. Und im letzten Jahr der Schule, im Sommer, habe ich beschlossen es hier zu versuche [...].“ (Nina, Schülerin – eigene Übersetzung)</p> <p>„Und das habe ich mir immer so erträumt, zu reisen und so. Und das [der Job als Saisonarbeitskraft] war die erste Möglichkeit und dann habe ich diese gepackt und bin hier gelandet.“ (Tereza, Reinigungskraft, Hotellerie)</p> <p>„Jedes Jahr konnte man drei Monate gehen oder einmal im Leben 18 Monate lang. Und weil ich mir noch nicht sicher war, ob ich schon die 18 Monate von zu Hause weg gehen wollte, habe ich mich für die drei Monate entschieden.“ (Jolana, Schülerin Hotelfachschule)</p>
Beweggründe für Job- oder Branchenwechsel	
<p>Hohe Arbeitsbelastung</p> <p><i>Überstunden, Sechs-Tage-Woche, Urlaub und Freizeit bei Saisonarbeit eingeschränkt, körperliche Belastung</i></p>	<p>„[...] denn während der Beschäftigungszeit [bzw. der Saison] hatte man keinen Urlaub. Man hatte einen freien Tag, den man nach Belieben nutzte. (1) Man hatte entweder diese drei oder vier Monate mit einem freien Tag oder den Urlaub im November. [...] Du konntest dir nicht aussuchen, wann du Urlaub machst, weil im Sommer wurde gearbeitet.“ (Nina, Servicekraft, Hotellerie)</p> <p>„Aber es [Hotelzimmer putzen] war körperlich unglaublich schwer. [...] Meine Hände und meine Füße sind kaputt gegangen.“ (Lada, Reinigungspersonal, Hotellerie)</p> <p>„Also am Anfang sind es ganz schwierige Zeiten gewesen. (1) Da habe ich fünf Monate gearbeitet, ohne freien Tag. Zehn bis zwölf Stunden am Tag. Ja... (2) Wenn ich jetzt zurückdenke, denke ich: ‚Wie hat der uns nur alle benützt?‘ (1) Und Zahntag war erst am Ende der Saison.“ (Nikoleta, Servicekraft, Hotellerie)</p> <p>„Aber viel zu viel Arbeit. Aber das ist im Gastgewerbe überall.“ (Katerina, Servicekraft, Hotellerie)</p>

<p>Bessere, attraktivere Arbeitsbedingungen</p> <p><i>Wunsch nach mehr Freizeit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Anerkennung und Wertschätzung</i></p>	<p>„Ich kann sagen, dass mir die Gastronomie immer gut gepasst hat. Weil sie hat mir ein Dach über dem Kopf gegeben, ein Zimmer und Essen. (1) Aber dann ist es nicht schön, weil zum einen arbeitest du sechs Tage, die Stunden passen nie und ein Tag die Woche frei ist einfach wenig. (1) Und wenn du Familie hast, [...] sie fehlen und du fehlst zu Hause. (1) Aus diesem Grund werde ich mich in Zukunft... ich gebe mir noch drei oder vier Jahre aus dem Gastgewerbe zurückziehen und die Abende und Samstage und Sonntage zu Hause verbringen. (1) Aber das braucht Zeit und muss im richtigen Moment passieren.“ (Matej, Hilfskoch, Hotellerie – eigene Übersetzung)</p> <p>„[Der Kellnerberuf ist...] unterschätzt sowieso. Man muss höflich sein zu den Gästen, oft sind sie unhöflich. Man muss trotzdem aufpassen was man sagt und wie man sagt. (1) Dann hat man die zweite Seite in der Küche. Die Küche sind auch immer arrogant, [...] oft habe ich gesehen, dass sie denken, dass sie etwas mehr [besseres] sind. [...] Aso, das war irgendwann... (1) Ok das, das will ich wirklich nicht mehr.“ (Darina, Servicekraft, Gastronomie)</p> <p>„Du arbeitest, wenn du alles machst geht es gut, wenn du einen Tag einmal nicht etwas gemacht hast, dann bist du weg. (1) In dem Sinn, dass sie dich nicht für das schätzen, was man gemacht hat. Und das hat mich gestört.“ (Radu, Haustechniker, Hotellerie – eigene Übersetzung)</p>
<p>Alternative Arbeitsmöglichkeiten</p> <p><i>Erhalt von Jobangeboten im Tourismus oder anderen Branchen, Wunsch Bereich zu wechseln</i></p>	<p>„Es gibt so viele Arbeitsstellen hier in Südtirol, dass du es dir aussuchen kannst. (1) Dann suche ich mir halt was anderes, weil schlimmer kann es nicht werden... (2) Es war mir einfach zu viel...“ (Katerina, Servicekraft, Hotellerie)</p> <p>„Die Schwiegermama hat über uns gewohnt und gesagt, sie hat einen guten Bekannten [...], die haben ein Hotel, [Name Hotel]: ‚Wenn du magst, ich frage ihn.‘ ‚Ja frag ihn, ich würde anfangen, nur Frühstück machen, das wäre super.‘ (1) Dann hat sie angerufen: ‚Ja ich kann nur vorbei kommen mich vorstellen.‘ Dann bin ich hingefahren, dann hat er gesagt: ‚Magst du morgen anfangen?‘ ‚Ja gern.‘“ (Denisa, Servicekraft, Hotellerie)</p> <p>„Ich habe eine Stelle bekommen im Gastgewerbe mit geregelter Arbeitszeit. Das war auch neu. Wo du sagst, du kommst in der Früh und am Nachmittag hast du fertig. Das ist selten.“ (Katerina, Servicekraft, Gastronomie)</p>
<p>Bessere Verdienstmöglichkeiten</p>	<p>„...alle denken, du verdienst brutal viel Geld und dann kommst du heim in die Slowakei, hast ein Haufen Geld. (1) Das ist vielleicht, wenn du gehst für eine Saison, dann bleibt dir etwas, dass du alles mitnimmst, dass du nichts verbrauchst. (2) Ich habe hier immer gelebt. Ich habe eine Wohnung gezahlt, alles gezahlt... Mein Essen und ich weiß nicht was alles. Da habe ich schon auch einen Haufen verbraucht. Das ist nicht gewesen, dass ich brutal viel Geld habe.“ (Milena, Servicekraft, Hotellerie)</p> <p>„Derjenigen, die sich um das Personal kümmert, habe ich gesagt: ‚Ich habe in der Nacht gearbeitet. Entweder zu zahlst mich oder du musst...‘ ‚Aber ich kann dir nichts geben.‘ ‚Aber warum kannst du mir nichts geben? Es war nicht mal meine Aufgabe, entschuldige. [...] Wenn man eine Firma anruft, dann zahlt man mindestens € 700 [für dieselbe Arbeit]. Das ist das Minimum und ich bekomme nicht mal einen freien Tag dafür?‘ (2) Wirklich dumm...“ (Radu, Haustechniker, Hotellerie – eigene Übersetzung)</p> <p>„Und dann hats angefangen, beim Zahltag auch nicht mehr zu stimmen. Statt [am] 15. ist es am 26. Gekommen und... (1) dann frage ich: ‚Was das soll wegen Zahltag?‘ (1) Dann sagt er: ‚Ja sei froh, dass du den Zahltag kriegst. Manche warten ja drei Monate.‘ ‚Ah, so geht das, passt.‘ Und dann habe ich mich halt in einer anderen Firma beworben.“ (Ekrem, Servicekraft, Hotellerie)</p>
<p>Jobverlust</p>	<p>„Ich habe unterschiedliche Saisonen gemacht, nur um zu probieren, (1) um zu sehen, dass es bei sollen Verkäufen, Wechseln schwierig ist am</p>

*Betriebsschließungen,
Wechsel der Besitzer*innen,
Probleme im Familienbe-
trieb*

selben Ort zu bleiben... (1) wenn ein Betrieb anders ist. (1) Aber die Hotels wechseln Direktoren und Personal. Sie schmeißen dich raus. (1) Ihnen passt das Personal vielleicht nicht. (1) Zumindest als ich hierher kam war es so. Also neues Personal, neuer Direktor.“ (Matej, Küchenhilfe, Hotellerie – eigene Übersetzung)

„Ich wäre vielleicht heute auch noch in der Firma, wenn damals dann nicht diese Streitigkeiten gekommen wären, zwischen Chef und Chefin, weil die haben sich getrennt. (1) Dann ist das ein bisschen ein Problem gewesen, wegen dem Betrieb.“ (Ekrem, Servicekraft, Hotellerie)

„Ja, bei meinen [Männern in] blauen Schürzen würde ich vielleicht bis heute noch bleiben, aber leider ist der alte Besitzer gestorben und dann die Tochter ist auch gestorben und dann wurde das alles umgebaut und dann musste ich weiter gehen.“ (Denisa, Servicekraft, Gastronomie)

Diskriminierung

*Benachteiligung am Arbeits-
platz*

„Ja das hat schon auch mit den Chefitäten zu tun gehabt, da habe ich nicht gerade die besten bekommen... Die waren zwei Schwestern und die haben ihre Angestellten nicht gerade gut behandelt. (1) Und eben, weil du alleine bist und weil du die Sprache nicht beherrschst, dann haben sie dich nur behandelt wie Dreck oder wo du echt Angst haben musstest, dass du nicht etwas auf den Kopf kriegst.“ (Milena, Servicekraft, Hotellerie)

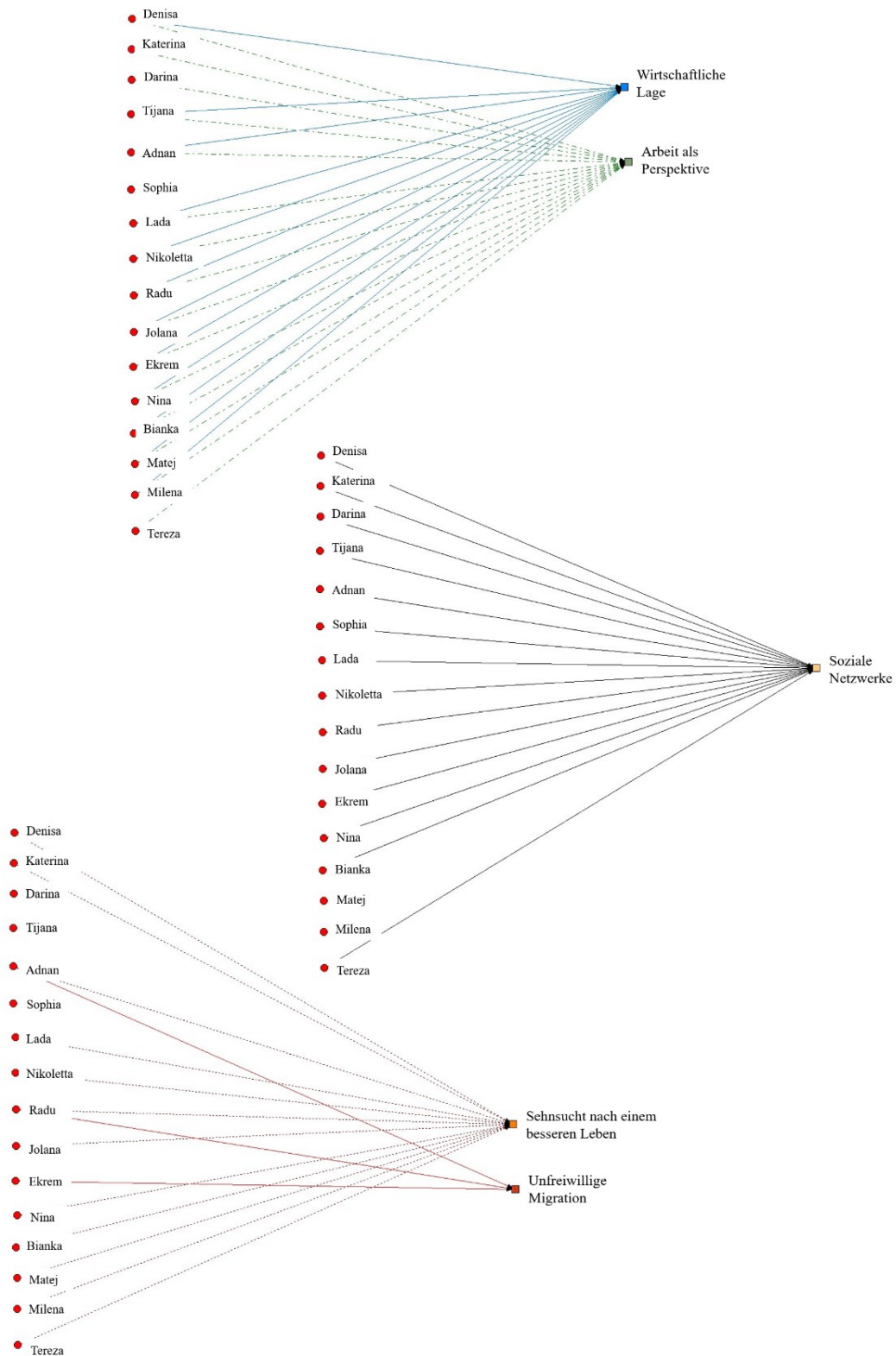
„Und dann im Hotel, weißt du? Da war eine Gouvernante, sie war Deutsche, aber sie hat das Trinkgeld der Mädchen gestohlen. (1) Es tut mir Leid das zu sagen, aber ich bin auch zum Direktor gegangen [um dies zu berichten] [...] aber es war immer ich der Böse. Habe ich die Wahrheit gesagt, wurde ich beschuldigt.“ (Radu, Haustechniker, Hotellerie– eigene Übersetzung)

„Sie haben uns ziemlich alte Sachen zum Essen gegeben und wenn man etwas gesagt hat, dass es uns nicht passt, dann haben sie gesagt: ‚Es ist so und es wird nicht gemeckert.‘ Und ich bin keine, die etwas Besonderes braucht, aber ich sage: ‚Sie haben uns etwas von vor zwei Tagen gegeben.‘ ‚Aber wenn von Ihr die Familie gekommen ist, [...], dann haben sie frische Nudeln bekommen, extra gekocht mit Schinken und Sahne, und für uns als Ausländer ältere Sachen. (1) Und zuerst Einheimische und dann die Ausländer. (1) Und das hat mich dann volle genervt. Das ist dann ein bisschen später gekommen.“ (Jolana, Servicekraft, Hotellerie)

Anmerkung: Die berufliche Informationen der Migrant*innen bei den Statements, entspricht jenen Positionen, auf die sich in ihren Statements bzw. zum Zeitpunkt des Erlebens beziehen. Sie können je Interviewpartner*in variieren.

Quelle: biographisch-narrative Interviews

Abbildung 12 | Migrationsmotive (Hauptkategorien) je befragter Person



Anmerkung: Die Darstellung wurde mittels *NetDraw* visualisiert (Borgatti, 2002).

Quelle: biographisch-narrative Interviews, eigene Darstellung

Tabelle 8 | Analyse der Selbstpräsentation von Tereza

Sequenz	Interview- transkript (Seite/Zeile)	Textsorte(n)	Thema
1	1/1–1/1	Erzählung	Besuch Hotelfachschule
			<ul style="list-style-type: none"> - Beginnt mit der Ausbildung im touristischen Bereich, um ihren Bezug zum Tourismus darzulegen und zu begründen. - Logischer Schluss von der Schule, auch in dem Bereich tätig zu sein. - Sie beschreibt sich selbst. - Relevanz für die Interviewerin berücksichtigt. - Annahme, dass sie die Erfahrung in der Schule weiter ausführen wird.
2	1/2–1/6	Bericht/Argumentation	Grund den Herkunftsort zu verlassen: immer schon Interesse an anderen Ländern, Leuten, Orten und Sprachen; Neugierde; ihr war nicht klar, dass sie einmal weggehen würde.
			<ul style="list-style-type: none"> - Beginnt damit, da sich dies im Interesse der Interviewerin begründet. - Hat vielleicht das Gefühl sich rechtfertigen zu müssen, warum sie nach Südtirol kam (Legitimationsbedarf für ihre Migrationsentscheidung). - Präsentiert sich dahingehend, dass sie nicht wusste, dass sie weggehen wollte und betont, dass es nicht geplant war. - Schwerpunkt auf der Entdeckung neuer Länder aufgrund der systemischen Umwälzungen im eigenen Land. - Sie wird noch weitere Gründe im Verlauf des Gespräches nennen.
3	1/6–1/11	Erzählung, Argumentation (Evaluation)	Situation in Tschechien/Samtrevolution, Grenzöffnungen; schwierige Zeit, Gesellschaft hat sich stark verändert „du musst dich neu erfinden oder neu orientieren“; sie schloss zu jener Zeit die Schule ab.
			<ul style="list-style-type: none"> - Der neue Lebensabschnitt (Schulabschluss) und die neuen Möglichkeiten im Ausland waren ein starker Anreiz das Land zu verlassen. - Sie plante nicht, Tschechien langfristig zu verlassen. - Sie wusste nicht wohin sie gehen und was sie machen sollte – im Herkunftsort/-land bleiben oder weggehen. - Die Beschreibung/Erklärung erfolgt für die Interviewerin, für ein besseres Verständnis über den Kontext und die Bedingungen der damaligen Zeit bzw. zur zeitlichen Einordnung.
4	1/11–1/18	Erzählung, Bericht/Argumentation	Ihre Cousine arbeitete in der Wintersaison in Südtirol; sie sieht erste Berichte und Bilder von Südtirol und beschließt mit der Cousine dorthin zu gehen; beschreibt sich als „begeisterte Skifahrerin“.
			<ul style="list-style-type: none"> - Ihr war klar, dass sie nach der Schule in einem Skigebiet arbeiten wollte. - Erklärt warum sie wegging, obwohl sie es nicht vorhatte. - Ihre Cousine inspirierte und begeisterte sie für Südtirol. - Sie wollte mit ihr gemeinsam dorthin (nicht allein), da ihr dies mehr Sicherheit gab, in ein fremdes Land zu gehen. - Auch die Destination Südtirol war nicht geplant, „es ergab sich so“. - Einfluss Interviewerin? Eindruck, dass sie sich verteidigen/rechtfertigen möchte: „Ich wollte nicht. Es ergab sich so“.
5	1/18–1/22	Erzählung, Beschreibung	Ging allein nach Südtirol; Landsleute waren dabei, das gab ihr ein Gefühl der Sicherheit.
			<ul style="list-style-type: none"> - Erklärt warum sie doch allein nach Südtirol ging und sich dennoch sicher fühlte. - Es war ihr egal, dass ihre Cousine nicht mehr mitwollte, denn sie hatte schon die Entscheidung getroffen nach Südtirol zu gehen. - Die Vorerfahrungen der Cousine gaben ihr eine Art von Sicherheit und Orientierung für die Zeit in Südtirol und nahmen ihr Angst; es wirkte weniger unbekannt. - Sie wird auf ihre erste (Arbeits-)Erfahrung wieder zu sprechen kommen und sie detaillierter beschreiben.

6	1/22–1/24	Erzählung	<p>Sie erwartete Italienisch, war verwundert über die deutsche Sprache in der Region.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie wusste nichts über die Zweisprachigkeit der Region, die ‚Besonderheiten‘ Südtirols. - Sie wollte Italienisch lernen, war aber enttäuscht, dass dies nicht möglich war. - Sie wird öfter auf die unterschiedlichen Sprachen zu sprechen kommen.
7	1/25–1/27	Erzählung, Evaluation	<p>Das erste Mal über die Grenze, zuvor nur vereinzelt „Ostländer“ bereist, war sehr aufregend, etwas „Neues“ und „viel Naivität dabei“.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie erinnert sich gerne an die Zeit zurück; es war ein Abenteuer. - Sie bereut ihre Entscheidung nicht.
8	1/27–1/35	Erzählung, Argumentation (Evaluation)	<p>Sie ging für die Wintersaison nach Südtirol, auf einen Pass; sie war begeistert von der abliegenden Gegend, „(bekanntes) Ende der Welt“, war nur für sechs Monate zum „reintasten“.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ihr gefällt die Saison in Südtirol sehr gut, da es ihre Vorstellungen übertraf. - Sie konnte Skifahren gehen, ihre freie Zeit gut nutzen.
9	1/35–1/38	Argumentation	<p>Finanzielle Aspekte waren nicht ausschlaggebend für die Migration, sie wollte etwas Neues lernen und sehen, grenzt sich von anderen Saisonarbeiter*innen ab</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie betont, dass ihr das Finanzielle egal war, es war ihr nicht wichtig. Ihr ging es um die Erfahrung. Sie möchte sich dezidiert von anderen ausländischen Saisonarbeitskräften abgrenzen – Sie ist nicht wie die Mehrheit (es geht um die Region und nicht um das Geld): „Ich muss ehrlich sagen, viele sind auch hier hergekommen wegen finanzielle Gründe. Das ist mir am Anfang überhaupt nicht bewusst gewesen, dass [es] da die finanzielle Seite auch gibt.“ - Sie wird auf dieses Thema erneut zu sprechen kommen. - Sie wurde anfangs nicht gut bezahlt oder bekam ggf. genauso viel wie für denselben Job in Tschechien; für sie war es jedoch ausreichend.
10	1/38–2/11	Erzählung, Argumentation	<p>Viel war gleichzeitig zu bewältigen: die Arbeit, wenig Freizeit, Sprachbarriere (Südtiroler Dialekt, Sprachenvielfalt), Natur und Leute faszinierten, Saison verging schnell.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie hatte kaum Zeit das Land und die Orte kennenzulernen, eine Saison war zu wenig. - Man kann auf eine hohe Arbeitsbelastung schließen. - Sie wird in denselben Ort zurückkehren. - Sie möchte nicht erwähnen welchen Beruf sie ausübte, da dieser aus ihrer Sicht oder aus Sicht der Interviewerin weniger gut angesehen sein könnte. - Sie wird ihre Tätigkeiten im Hotel später genauer ausführen. - Sie betont ihre Faszination über das Land, um der Interviewerin zu schmeicheln?
11	2/11–2/21	Argumentation	<p>Sechs Monate waren zu wenig, um das Land kennenzulernen, die Sprache(n) zu lernen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie beschließt nach Südtirol zurückzukehren "Ich habe gesehen, ich muss noch ein bisschen weitermachen." - Aufgrund der aufregenden Zeit kehrt ins gleiche Hotel und dieselbe Region zurück.
12	2/13–2/15	Beschreibung	<p>Saisonarbeit ohne freien Tag mit mehr als zehn Arbeitsstunden (erste Saison am Pass)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Aufgrund der hohen Arbeitsbelastung kehrt sie nicht in das gleiche Hotel zurück, sie wird sich einen anderen Arbeitsplatz suchen. - Sie erinnert sich an die schweren Arbeitsbedingungen und betont, dass jene Zeit nicht einfach war. - Der Arbeitsablauf ist geregelt, jedoch sehr anstrengend.
13	2/21–2/26	Beschreibung, Argumentation	<p>Es gab eine hohe Nachfrage an Arbeitskräften und viele Agenturen, Arbeitsplatz konnte man sich aussuchen; dies war ihr nicht bewusst: "ich habe mich einfach nicht ausgekannt".</p>

			<ul style="list-style-type: none"> - Ihre Unwissenheit über die vielen Arbeitsplätze wurde ausgenutzt, sie wurde dorthin geschickt, wo sonst niemand hinwollte. - Sie hat im Vorfeld womöglich wenig, wenn nicht sogar falsche Informationen über ihre Arbeitsplätze/-orte erhalten. - Sie war allgemein froh eine Stelle gefunden zu haben.
14	2/26–2/29	Erzählung, Evaluation	<p>Fand über eine Arbeitsagentur ihre zweite Stelle in Südtirol in einer ländlichen Gemeinde in den Bergen ("wieder Ende der Welt").</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Agentur wies ihr die neue Stelle zu, auch hier wusste sie noch nicht, dass sie sich den Arbeitsplatz und -ort aussuchen hätte können. - Man kann davon ausgehen, dass die Betriebe davon profitierten, dass viele ausländische Arbeitskräfte nicht wussten, wohin sie kommen (damals kaum Informationsquellen, nur die Agentur). - Sie ist nicht begeistert von der Abgelegenheit des neuen Arbeitsplatzes.
15	2/29–2/31	Erzählung, Argumentation	<p>Der erste Arbeitsplatz war in einem großen Hotel mit "italienische Kultur und Flair"; sie verweist auf "zwei Level" in Südtirol.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die ersten beiden Arbeitsplätze zeigen ihr die Trennung der Region entlang der Sprachgruppen (Deutsch und Italienisch).
16	2/31–2/37	Erzählung, Argumentation (Evaluation)	<p>Die zweite Arbeitsstelle war in einer familiengeführten Pizzeria mit Bauernhof; der Ort erinnerte sie an ihren Herkunftsort, "das war toll"</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ihr gefällt die Arbeit in der Pizzeria gut, da es sie an ihren Herkunftsort erinnert. - Sie vermisst ihren Herkunftsort. - Sie mag das familiäre Umfeld im Betrieb.
17	2/37–2/40	Argumentation	<p>Im Hotel war sie als Zimmermädchen tätig (erster Arbeitsplatz), da sie nicht sprechen wollte („hab mich nicht getraut“). Später war sie hingegen als Kellnerin tätig; Begründung durch Arbeitskräftemangel und geringe Attraktivität der Jobs für die lokale Bevölkerung.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie betont das sich die Möglichkeiten im Service zu arbeiten dadurch ergaben, da Arbeitskräfte fehlten: „Die Einheimischen sind alle abgehauen, dann sind nur noch die Ausländer geblieben, die mussten dann noch bedienen.“ - Ohne Arbeitskräftemangel hätte sie als Ausländerin keine Arbeit als Kellnerin in Südtirol bekommen, Arbeitsmarktzugang wäre ansonsten sehr schwer gewesen.
18	2/40–3/1	Beschreibung, Evaluation	<p>Sie hatte viele Erlebnisse in der ersten Saison am Berg und war „einfach beeindruckt“.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Betonung der Erlebnisse lässt auf eine aufregende erste Zeit schließen.
19	3/1–3/3	Erzählung	<p>Ihr zweiter Arbeitsplatz war in einem Familienbetrieb.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie erwähnt erneut, dass es sich um einen familiengeführten Betrieb handelt. Dies scheint ihr wichtig zu sein.
20	3/3–3/13	Beschreibung	<p>Erlebnis des Gesellschaftssystems vor 1989 als Kind.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie vergleicht die Rolle der Provinz mit jener des tschechischen Staates zur damaligen Zeit; nur Südtirol erlaube mehr Entscheidungsfreiheit. Dies lässt auf ihre Wahrnehmung der autonomen Verwaltung Südtirols schließen und die starken Verflechtungen in der Region. - Die bescheideneren Verhältnisse des neuen Arbeitsplatzes mit Bauernhof sind der Grund für diesen Vergleich.
21	3/13–3/16	Erzählung, Argumentation (Evaluation)	<p>Zweite Saisonstelle: sie arbeitete viel (auch mehr als zehn Stunden am Tag, hatte kaum frei); fühlte sich dort wohl und aufgenommen ("ganz liebe Leute").</p> <ul style="list-style-type: none"> - Da sie sich aufgenommen fühlte, war die Arbeitsbelastung für sie erträglicher. - Sie war zufrieden, da sie zumindest manchmal einen freien Tag hatte. - Die Arbeitsbelastung und -zeiten in der Hotellerie werden immer wieder betont.

22	3/16–3/25	Erzählung, Beschreibung	<p>Lernte ein italienischsprachiges Mädchen kennen, begann etwas Italienisch zu lernen und erfuhr über die Geschichte Südtirols bei Italien.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie erzählt, wie sie ihre Italienischkenntnisse verbessern wird. - Sprache besitzt für sie eine hohe biographische Relevanz. - Sprache hat eine hohe Relevanz für das Leben in Südtirol und ermöglicht unterschiedliche Teilhaben ("Südtiroler vs. Italiener").
23	3/35–3/27	Argumentation	<p>Sie wollte mit den Leuten "mit leben" und lernte deshalb Deutsch.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Im Dorf, wo sie arbeitete, dominierte die deutsche Sprachgruppe, wie meist im ländlichen Raum in Südtirol. Deshalb lernte sie Deutsch. - Sie lernte den Südtiroler Dialekt. - Sie wollte Teil der Gesellschaft sein und aufgenommen werden.
24	3/27–3/37	Erzählung, Beschreibung, Argumentation (Evaluation)	<p>Anfangs war sie mit Landsleuten (Argument: „Gefühl von Sicherheit“, „nicht aus Bosheit“), dann immer allein; sie lernte die Sprache und musste sich den Leuten annähern; dies ermöglichte in Südtirol "reinzuschauen".</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie betont, dass sie nur anfangs mit Leuten derselben Region unterwegs war, später aber gezielt die Nähe zur einheimischen Bevölkerung suchte (soziale Erwünschtheit). - Sich mit anderen mit demselben Hintergrund zu treffen, scheint ein Tabuthema / unerwünschtes Thema in der Ankunfts-gesellschaft zu sein bzw. lässt darauf schließen.
25	3/37–3/40	Erzählung, Evaluation	<p>In ihrem zweiten Job ging sie unterschiedlichen Tätigkeiten nach und half am Bauernhof mit.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie wurde in den familiären Arbeitsalltag eingebunden. - Sie arbeitete gerne in unterschiedlichen Bereichen in der Gastronomie und der Landwirtschaft ("ganz interessant").
26	3/40–4/7	Erzählung	<p>Ihren dritten Arbeitsplatz in einer familiengeführten Pension erhielt sie über Umwege, war anders geplant, beschließt trotz anfänglicher Skepsis dorthin zu gehen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie nahm die Stelle an, da sie nicht nach Tschechien zurück und in Südtirol bleiben wollte. - Durch ihre anhaltende Unwissenheit über den Südtiroler Arbeitsmarkt gelangt sie ungeplant zu ihrem neuen Arbeitsplatz. - Sie vertraut den Personen, die ihr die alternative Stelle anbieten. - Vermutlich hätte sie zu ihrem ursprünglichen angebotenen Arbeitsplatz zurückwechseln können.
27	4/7–4/8	Global-evaluation	<p>„schönste Zeit eigentlich meines Südtirol“, relativiert die Aussage durch ihr damaliges Alter.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie vermisst die Zeit.
28	4/8–4/14	Erzählung, Argumentation (Evaluation)	<p>Hat dort viel, aber mit Freude gearbeitet; sie verstand sich sehr gut mit den Kindern der Besitzerin, war Teil einer Gruppe von einheimischen Jugendlichen und hat sich „wie zu Hause gefühlt“; finanzielle Aspekte fielen positiv auf.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Die Zeit war ihr wichtig, sie erzählt sehr ausführlich von diesen Jahren, erwähnt jedoch nie ihre persönliche Familiensituation in Tschechien. Sie hatte dort etwas gefunden, das ihr im Herkunftsland fehlte. - Sie verdiente das erste Mal gutes Geld und hatte „langsam verstanden“, warum andere nach Südtirol kamen zu arbeiten (finanzieller Anreiz).
29	4/14–4/23	Globalevaluation	<p>Sie fühlte sich wie ein Adoptivkind / Familienmitglied im Betrieb, aufgenommen und gleichbehandelt; sie hatte nicht nur den Lohnstreifen, sondern „ganz viel Menschliches“ bekommen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ihr Migrationshintergrund war irrelevant, deshalb fühlte sie sich wohl. Der Umgang mit ihr als Person war hier besonders und sie wurde nicht anders behandelt als andere im Betrieb. - Sie hatte ein zweites Zuhause gefunden, erwähnte nicht ihre familiäre Situation im Herkunftsland.

30	4/23–4/25	Erzählung	<p>Sie hatte einen italienischsprachigen Freund und lernte dadurch Italienisch.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ihre Sprachkenntnisse verbessern sich ständig, wodurch sich auch ihre Arbeitsmöglichkeiten verbessern (in Italien und im deutschsprachigen Raum).
31	4/25–4/32	Erzählung, Argumentation (Evaluation)	<p>Sie trennte sich vom damaligen Freund, aufgrund dessen verließ sie den Betrieb, die Familie und die Gemeinschaft (obwohl sie sich als „<i>Dâige</i>“ fühlte (Südtiroler Dialekt für jmd. vom Ort, Einheimische)).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie hat sich seither nicht mehr wie eine „Einheimische“ gefühlt.
32	4/32–4/33	Erzählung	<p>Sie zog in ein anderes Südtiroler Dorf und begann dort als Bedienung zu arbeiten.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie sah den Orts- und Arbeitsplatzwechsel als Neubeginn, bereut es aber nach wie vor die Gemeinschaft verlassen haben zu müssen.
33	4/33–4/41	Erzählung, Evaluation	<p>Diese vierte Stelle hatte sie ohne Arbeitsagentur gefunden, sie war selbstbewusster; es war für sie ein professioneller Schritt im Hotel zu arbeiten, später war sie allein für die Hotelbar verantwortlich.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ihre Sprachkenntnisse und Arbeitserfahrung sind für die Arbeitssuche vorteilhaft, sie sucht sich selbst die Arbeitsstelle aus. - Sie wird weiter von der neuen Arbeitsstelle berichten.
34	4/41–5/3	Beschreibung, Argumentation	<p>Arbeitsbelastung war hoch und Personal wurde über die Jahre reduziert; möchte sich selbst und Anderen etwas beweisen.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie erledigte die Arbeit für mehrere Personen und war hin- und hergerissen, ob sie bleiben oder wechseln sollte. - Es sind nicht nur die Arbeitsbedingungen, sondern auch der Umgang mit ihr ein anderer als bei ihrem vorhergehenden Arbeitsplatz. - Sie wird weiter darüber berichten.
35	5/4–5/17	Beschreibung, Evaluation	<p>Sie fühlte sich ausgenutzt und ihre Unzufriedenheit nahm zu („kein Privatleben“).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie vergleicht sich mit der lokalen („<i>dâigen</i>“) Bevölkerung, die auch nicht übers Wochenende arbeiten möchte. Sie beschließt etwas zu ändern. Sie möchte wie zuvor gerecht behandelt werden und mehr Freizeit. Sie legitimiert ihre Entscheidung den Arbeitsplatz zu verlassen. - Sie wird nicht mehr von dieser Arbeitserfahrung sprechen.
36	5/17–5/26	Erzählung, Argumentation	<p>Sie begann Arbeit außerhalb Südtirols (am Meer) zu suchen, wollte ihr Italienisch verbessern und die Region verlassen; sie fand keine Arbeitsstelle am Meer, aber über Bekannte einen Job am Gardasee.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie freute sich über die neue Stelle („das ist schon fast Meer“). Es war ihr wichtig eine gewisse Distanz zu Südtirol zu bekommen und etwas Neues zu sehen und betont die Verbesserung der Sprachkenntnisse. - Die Trennung von ihrem Freund scheint sie weiterhin belastet zu haben.
37	5/26–5/32	Beschreibung, Evaluation	<p>Sie begann ihre neue (fünfte) Arbeitsstelle in einem Restaurant und erklärt Unterschiede zu Südtirol (andere Abläufe in der Region).</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie bemerkte durch den Aufenthalt in einer anderen italienischen Provinz, dass ihr gewisse Dinge von Südtirol fehlten, denn allein die gesetzlichen Abläufe – von der Anmeldung bis hin zum Gesundheitssystem – waren anders. - Sie wird erneut betonen, dass Südtirol besser ist, auch diese Aussage kann durch die Interviewerin beeinflusst sein (soziale Erwünschtheit). - Die Begründung, warum sie nach Südtirol zurückgekehrt ist, stellt sie durch die Bewertung der Zeit am Gardasee gleich an den Anfang der Erklärung und verweist damit indirekt auf die Fragestellung der Interviewerin.

38	5/32–5/41	Erzählung, Evaluation	<p>Sie konnte ihre Italienischkenntnisse verbessern und viel Neues lernen; fand die Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit) in Südtirol jedoch besser.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie reflektiert über die Erfahrung am Gardasee, dort lernte sie viele neue Dinge in der Gastronomie („rund um den Fisch“). Die Arbeit im Restaurant war ihr jedoch zu chaotisch. - Sie wird dies als Grund für die Rückkehr weiter vertiefen.
39	5/41–6/5	Argumentation (Evaluation)	<p>Sie vermisste Südtirol, die Berge, das System in Südtirol; Beschluss zurückzukehren.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie hatte in gewisser Weise Heimweh. Es wurde zudem klarer, dass sie nur für eine Sommersaison am See arbeiten würde. - Werden später weitere Gründe für die Rückkehr nach Südtirol angeführt.
40	6/5–6/13	Erzählung, Argumentation	<p>Sie lernte in dieser Zeit ihren heutigen Ehemann, einen Südtiroler kennen; war überrascht, dass er gut italienisch sprach, Begründung: er wuchs zweisprachig auf.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie schwelgt in Erinnerungen wie sie ihren jetzigen Ehemann beim Fortgehen kennenlernte und spricht über seine Italienischkenntnisse (ohne Südtiroler Akzent). Es war eine schöne Zeit. - Sie argumentiert, warum sie nicht erkannt hat, dass er aus Südtirol ist, obwohl sie dies laut eigenen Angaben recht einfach erkennen kann.
41	6/13–6/16	Argumentation	<p>Ihr Selbstbewusstsein und -sicherheit stieg durch ihre Arbeitserfahrung.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie präsentiert sich selbstbewusster als zuvor; war überzeugt nach jener Sommersaison aufgrund ihrer vielseitigen Arbeitserfahrung einfach einen neuen Job zu finden (sie konnte "vom Keller bis ins Unterdach fast Alles machen") - Ihre Handlungsmacht erhöhte sich dadurch.
42	6/16–6/20	Erzählung, Argumentation	<p>Sie zog mit ihrem heutigen Ehemann nach Südtirol und wollte aufgrund ihrer Beziehung nicht mehr im Gastgewerbe arbeiten.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie erwähnt nur kurz, dass sie mit ihm nach Südtirol ziehen und ihre Beschäftigung ändern wollte, und merkt an „dass ich nicht jedes Wochenende und jeden Abend im Gasthaus bin.“ Er war damals als Hausmeister tätig. Sie wollte mehr Zeit für ihre Beziehung. - Sie betonte zum zweiten Mal, dass sie nicht mehr im Gastgewerbe tätig sein wollte.
43	6/20–6/44	Erzählung, Beschreibung, Argumentation (Evaluation)	<p>Sie fand Arbeit in einem Hotel in der Gästebetreuung, Mitarbeit bei der Professionalisierung des Hotels.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie übernahm schrittweise mehr Verantwortung und war als Teamleiterin tätig. Die Arbeit machte ihr trotz Anstrengung große Freude, da sie nicht mehr als Kellnerin, sondern im Bereich der Gästebetreuung tätig war (Animation und Unterhaltung). - Sie sehr stolz auf ihren Beitrag im Hotel und die Zeit und präsentiert sich als Teamplayerin. - Sie wird die Zeit in dem Hotel detaillierter ausführen.
44	6/44–7/4	Erzählung, Evaluation	<p>Wissenstransfer von einer österreichischen Kette ins Hotel</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie beschreibt kurz, wie sie Konzepte aus Österreich in das Südtiroler Hotel übertragen haben („super gegangen“). - Sie möchte darstellen, was sie in jener Zeit alles geleistet hat.
45	7/5–7/6	Erzählung	<p>Mutterschaft, zwei Kinder</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sie erwähnt kurz, dass sie für fünf Jahre in Mutterschaft war und zwei Kinder bekommen hat. - Sie wird auf die Kinder immer wieder zu sprechen kommen.

46	7/6–7/25	Erzählung, Argumentation (Evaluation)	Rückkehr als Teilzeitangestellte im gleichen Hotel, hatte einige für das Hotel erfolgreiche Jahre verpasst. Der Wiedereinstieg war schwer. - Sie kehrte aufgrund der Kinder nicht als Vollzeitkraft und Teamleiterin ins Hotel zurück. - Sie erwähnte, dass sie durch die Mutterschaft die „goldenen Zeiten“ des Hotels verpasst hatte, zu welchen sie selbst einen Beitrag geleistet hatte. - Sie empfand die Zeit nach dem Wiedereinstieg als anstrengend („Haus, Kinder, Hausfrau, Mutter, Ehefrau und plus noch in der Arbeit so viel leisten.“). - Sie präsentiert sich als eine Person, der die Familie wichtiger ist als die Arbeit, weshalb der Wunsch nach einem „ruhigeren“ Job stärker wurde.
47	7/25–7/27	Erzählung, Resümee	Hochzeit, Familiengründung, Beschluss in Südtirol zu bleiben. - Sie resümiert kurz über die letzten Jahre. Der Hauptgrund für das Bleiben ist ihre Familie. - Sie überlegt, was sie der Interviewerin noch ergänzend erzählen bzw. was diese interessieren könnte.
48	7/27–7/40	Beschreibung, Argumentation (Evaluation)	Arbeitserlaubnis in Italien, Regelungen für Migrant*innen - Vor dem EU-Beitritt Tschechiens, kehrte sie zwischen den Saisonen regelmäßig ins Herkunftsland zurück, da der Aufenthalt an eine Arbeitsstelle geknüpft war. - Sie beschreibt die (aufwendigen) Regelungen für den Erhalt der Papiere; befindet die Regeln rückblickend für gut („finde ich richtig“, „war schon ok“). - Sie argumentiert weiterhin, dass es wichtig ist klare Regeln für Migration zu haben. - Sie betont die Regelungen, da sie glaubt die Interviewerin teilt diese Meinung.
49	7/40–7/42	Evaluation	Positiver Rückblick auf die letzte Arbeit im Hotel. - Sie erlebte die letzte Arbeit im Hotel als „super“ und „professionell einfach die Spitze“. - Sie wird wieder auf die Arbeit zu sprechen kommen.

Quelle: biographisch-narrative Interviews

Unternehmensinterviews

Die qualitative Inhaltsanalyse ermöglichte induktiv neues Wissen und Rückschlüsse auf den betrieblichen Kontext zu generieren. Nach einer ersten groben Strukturierung des Interviewmaterials wurden erste Kategorien gebildet bzw. ein erstes Codebook entworfen, ausgerichtet auf betriebliche wie regionale Entwicklungen. Dabei wurden in einem ersten Schritt acht Kategorien bzw. Hauptthemen entwickelt, die die Entwicklungen vor der Corona-Pandemie kennzeichneten: (1) Personal, (2) Zeitdruck, (3) Preisdruck, (4) Qualitätssteigerung, (5) Zunahme an Gästen, (6) Erreichbarkeit, (7) Digitalisierung, (8) Trends und Wertewandel. Die Interviews wurden in einem zweiten Schritt erneut kodiert und verfeinert. Jede Kategorie ist unidimensional, d. h., sie bezieht sich auf einen Aspekt in den Daten und entspricht dem Kriterium der ‚gegenseitigen Exklusivität‘ (Schreier, 2012). Trotzdem stehen die Handlungsfelder eng miteinander in Beziehung.

Tabelle 9 | Handlungsfelder aus Unternehmenssicht klassifiziert nach inhaltsanalytischen Kategorien

Kategorie	Beispiel-Statements
Zentrale Handlungsfelder	
Arbeitskräfte finden <i>Merkmale der Arbeitskräfte, gestiegener Bedarf, gesuchte Kompetenzen, Anstellungsdauer, Art der Personalsuche, regionale Rahmenbedingungen</i>	<p>„[...] das ist jetzt im Tourismus allgemein, nicht nur wo wir saisonal sind, aber es findet überhaupt niemand in keiner Branche mehr Leute. Also egal ob, auf welchen Level ich jetzt diese Leute brauche, also Spitzen... diese Leute, die in irgendwas spezialisiert sind, sowieso nicht (1) und Leute... Aber auch auf mittlerer und unterer Ebene, die tun sich auch alle schwer, also, Leute zu finden, die in ihren Betrieben passen, die sie gerne hätten.“ (Restaurantmanager, Interview 15)</p> <p>„Es gibt einfach Positionen, die werden nicht mehr besetzt. Und da hat man einfach relativ spät reagiert, in allen Richtungen, (1) also angefangen bei der Politik, aber in den Betrieben selber auch.“ (Hotelierin, Interview 1)</p> <p>„Die Fachkräfte allgemein fehlen. Da tun sich auch die Fünf-Sterne-Hotels, die ja qualifiziertes Personal haben, tun sich auch nicht [leicht] Personal nur so bekommen, sie müssen halt Personal anstellen. Dann ist halt der Oberkellner gelernt und hat die ganzen Ausbildungen und die anderen sind dann halt auch nichtgelernte Arbeitskräfte.“ (Hotelier, Interview 9)</p> <p>„Man findet in bestimmten Bereichen sowieso keinen Einheimischen mehr. (1) So wie bei den Zimmermädchen, da tut man sich einfach schwer einen Einheimischen zu finden, der sich diese Arbeit überhaupt noch (1) antun will. Also der das gerne noch macht. Da gibt es nicht sehr viele. Und meistens ist es dann das Problem, dass wenn dann viele Ausländer sind, so wie bei den Zimmermädchen und du hast da einen Einheimischen, dann kriselt das halt auch manchmal ganz gern.“ (Hotelierin, Interview 1)</p>
Mitarbeiter*innen binden <i>Arbeitszeit, Work-Life-Balance, Attraktivität des Arbeitsplatzes, Umgang mit Mitarbeiter*innen, Verdienst, Mitarbeitermotivation, langjährige Mitarbeiter*innen, Familie und Beruf, Weiterbildung, Erreichbarkeit des Arbeitsplatzes</i>	<p>„Man hört immer wieder, dass (1) dass sie zu viel arbeiten müssen und dass... (2) Ich glaube der Umgang ist auch nicht immer der richtige gewesen, sodass viele Leute nicht mehr im Gastgewerbe arbeiten wollen.“ (Hotelierin, Interview 2)</p> <p>„Das ist natürlich ein Problem, weil man muss die Arbeitszeit nach den Mitarbeitern ändern... mehr Turnusse, mehr Freizeit, das ist lange schon... Das ist natürlich kostentechnisch eine Herausforderung, vor allem für die Gastronomie. (1) Die Hotellerie hat es vielleicht ein bisschen leichter und ja.“ (Restaurantmanager, Interview 15)</p> <p>„Und dann eben die Konditionen auch sehr vorteilhaft sind für Mitarbeiter, die dann sagen: „Warum soll ich mich an etwas binden, wenn ich mir aussuchen kann, wann ich arbeite, wieviel ich arbeite und was ich verdiene und wo ich arbeite?““ (Hotel- und Restaurantmanager, Interview 12)</p> <p>„Und da punkten wir jetzt ein bisschen dadurch, dass wir im Ort sind. (1) Das sehen wir halt und wenn wir... genau wir sind da einfach attraktiv (4) für Arbeitnehmer ja, unter dem Gesichtspunkt und natürlich vielleicht auch der Umgang mit dem Personal, Betriebsklima etc., das spielt schon auch eine Rolle. Das redet sich dann auch herum im Dorf. Man weiß ja dann auch irgendwo: da kannst du hingehen oder da nicht hingehen arbeiten, gel?“ (Hotelier, Interview 8)</p>
Wettbewerbsfähig bleiben <i>Zusatzangebote, Qualität, Regionalität, Investitionen in den Betrieb, Gastfreundschaft, Nachhaltigkeit, Innovation</i>	<p>„Mir ist allerdings wichtig gewesen, der Umbau ist mir deswegen wichtig gewesen, nicht um jetzt zu sagen ich kann jetzt viel den höheren Preis verlangen, sondern einfach um auch dem Stammgast die Qualität zum... für das Zimmer. (1) Dass der Gast auch sieht, wenn er kommt, dass ich nicht nur ihm das Geld von der Tasche hinausziehen will, sondern dass er auch eine gute Qualität einfach hat.“ (Pensionsinhaberin, Interview 6)</p> <p>„Aber ich bin eben, ich versuche das [Hotel] eben so zu erhalten und natürlich das Ange-bot zu verbessern, um eben eine bessere Auslastung zu erzielen, weil man natürlich be-triebswirtschaftlich schlecht aufgestellt ist [...] mit 30 Zimmern.“</p>

[...] [Kann] auch ein Vorteil sein, weil man mehr, weil es eine größere Menge an Leuten gibt, die eben kleine Sachen suchen, [...] die einfach irgendwas suchen das nicht austauschbar ist.“ (Hotel- und Restaurantmanager, Interview 12)

Preisdruck standhalten

*(Personal-)Kosten,
Rentabilität,
Arbeitsaufwand,
Preissteigerungen,
Konkurrenz,
Unterstützung,
Investoren*

„Die Preise gehen nach oben, müssen nach oben gehen, weil wir sonst nicht mehr die Kosten decken. Die Personalkosten, die Löhne steigen, das kostet alles viel Geld... dieses Umbauen, kostet enorm viel Geld.“ (Hotelier, Interview 8)

„[...] [Die großen Betriebe drücken] eher die kleineren ein bisschen nieder [...], nicht? Weil die ja alles bieten. (1) Und auch wenn sie nicht ausgelastet sind im Frühjahr oder im Mai, Juni, dann gehen sie auch mit die Preise so hinunter, [...], dass sie die kleinen, dass sie den gleichen Preis [geben] welchen die kleinen dir geben [...], damit sie voll haben. (1) Und sie haben halt dann dafür die ganzen Nebenleistungen, Sauna und Wellness, [die] geben sie hinzu, nicht? Dann machen sie auch die kleinen kaputt.“ (Inhaberin Urlaub am Bauernhof, Interview 4)

Kurzfristigkeit handhaben

*Aufenthaltsdauer,
kurzfristige Buchungen,
Planung,
Gästebetreuung,
Zeitdruck*

„Und einfach die Aufenthalte haben sich brutal verkürzt. Es sind nur mehr kurze Aufenthalte, also Durchschnittsaufenthalt, ich sag jetzt mal, von drei Tagen. [...] Es ist alles sehr schnellebig geworden. Man muss immer sehr schnell reagieren.“ (Hotelier und Gastronom, Interview 10)

„Aber es sind natürlich immer mehr Leute, die [...], immer schneller im Buchen sind. [...] Also, es gibt immer noch Leute, die wenn sie wegfahren für das nächste Jahr schon bu-chen. Das sind diese famosen Stammgäste.“ (Hotelier und Gastronom, Interview 16)

Onlinepräsenz sicherstellen

*Buchungsportale,
Internet, soziale Medien*

„Natürlich Internationalisierung ist ein bisschen gekommen durch die Internetplattformen, das hat uns natürlich auch eine Sichtbarkeit gebracht, (1) die hat uns natürlich neue Kunden gebracht.“ (Hotelier, Interview 3)

„[...] wenn du da irgendwo ein Loch hast über Buchungsportale und also diese Sachen, wenn da ein so gutes... Wenn du da gut aufgestellt bist, dann über Social Media, dann hast du natürlich einen Riesenvorteil, nicht? (1) Man merkt schon, dass das ganz extrem ist und man setzt sich damit auseinander, also extrem viel. (2) Also das zeigt was sich alles ändert, also heute. [...] Heute geht nur mehr alles, also logisch alles elektronisch sowieso, nicht? Also, aber eben auch um auch so kurzfristig Leute anzusprechen, natürlich geht alles nur noch über Social Media.“ (Hotelier und Gastronom, Interview 16)

Quelle: semi-strukturierte Interviews mit Führungskräften touristischer Betriebe