



JOHANNES KEPLER
UNIVERSITÄT LINZ

Netzwerk für Forschung, Lehre und Praxis

Institut für Kulturwirtschaft & Kulturforschung
Arbeitsgruppe "Bildung und Tourismus"



Lagebericht: "Bildung und Beschäftigung in der öö. Tourismus- & Freizeitwirtschaft"

Linz, Juli 2007

Univ.-Prof. Dr. Ingo Mörth
Michaela Gusenbauer
Mag.^a Anita Moser

unter Mitarbeit von Mag.^a Adelheid Baier

**Studie erarbeitet im Auftrag der Wirtschaftskammer Oberösterreich,
Sparte "Tourismus und Freizeitwirtschaft"**

Projektleitung: a.Univ.-Prof. Dr. Ingo Mörth
Projektbüro: A-4040 Linz, Freistädterstraße 315/2
Tel. +43 (0)732/ 2468 - DW 8361, 7151
eMail: ingo.moerth@jku.at; michaela.gusenbauer@jku.at



Inhaltsverzeichnis

1	Zur Konzeption und Methode	7
1.1	<i>Ziele und Forschungsdesign der Studie</i>	7
1.1.1	Forschungsziele	7
1.1.2	Methodisches Design	7
1.2	<i>Repräsentative Grundlage für Aussagen</i>	8
1.2.1	Arbeitgeberbefragung	8
1.2.2	AbsolventInnen- bzw. MitarbeiterInnenbefragung	9
1.2.2.1	Durchführung der Befragung über möglichst viele Kanäle	9
1.2.2.2	Repräsentativität der MitarbeiterInnen / AbsolventInnen-Befragung	10
2	Die Unternehmen der Branche in OÖ.	13
2.1	<i>Analyse der WKO-Mitglieder der Branche insgesamt</i>	13
2.1.1	Fachgruppenzugehörigkeit der Unternehmen der Zielgruppe	13
2.1.1.1	Sparteninterne Mehrfachmitgliedschaften	14
2.1.1.2	Spartenübergreifende Mehrfachmitgliedschaften	15
2.2	<i>Die Unternehmen der Befragung</i>	17
2.2.1	Derzeitiger Umsatz	17
2.2.2	Personalstruktur allgemein (November 2006)	18
2.2.2.1	Details zum Personalthöchststand (Saison 2005/2006)	19
2.2.2.2	Exkurs: Saisonierbeschäftigung in OÖ.	20
2.2.3	Saisonalität und erhöhter Personalbedarf	22
2.2.3.1	Wiedereinstellungszusagen	23
2.3	<i>Bedeutender Beitrag der TFW zur Beschäftigung in OÖ.</i>	24
2.4	<i>Akquirierung von Personal</i>	25
3	Die Menschen in der Branche	27
3.1	<i>Motive für den Berufseinstieg</i>	27
3.2	<i>Die befragten UnternehmerInnen</i>	28
3.2.1	Zum Befähigungsnachweis	29
3.3	<i>AbsolventInnen- bzw. MitarbeiterInnen-Befragung</i>	30
4	Ausbildungen und deren Beurteilung	31
4.1	<i>Allgemeines Ausbildungsniveau</i>	31
4.2	<i>Hoher Grad einschlägiger Ausbildungen</i>	33
4.2.1	AbsolventInnen- & MitarbeiterInnenbefragung	33
4.2.2	UnternehmerInnenbefragung	36
4.3	<i>Bewertung der bisherigen Ausbildungsangebote</i>	36



5	Berufseinstieg und Berufsverlauf.....	39
5.1	<i>Berufseinstieg</i>	39
5.2	<i>Interne Wechsel in der Branche.....</i>	40
5.3	<i>Unternehmensgröße und Entfernung zum Wohnort</i>	41
5.4	<i>Arbeitszeiten und Überstundenabgeltung</i>	42
5.4.1	Überstundenabgeltung	43
5.5	<i>Einkommen</i>	43
5.5.1	Trinkgeld	44
5.6	<i>Position im Unternehmen.....</i>	45
5.7	<i>Auswirkungen einer einschlägigen Ausbildung.....</i>	45
5.8	<i>Berufs- und Arbeitszufriedenheit.....</i>	47
5.8.1	Berufszufriedenheit	47
5.8.2	Arbeitszufriedenheit.....	49
5.8.2.1	Arbeitszufriedenheit nach Fachgruppen.....	51
5.8.2.2	Exkurs zur Saisonalität als Faktor der Arbeitsbedingungen und –zufriedenheit	53
6	Spezialthemen	54
6.1	<i>Berufskompetenzen und Bildungsanforderungen</i>	54
6.1.1	"Soft Skills" als wichtigste Kompetenz	54
6.1.1.1	Soft Skills als "Ausbildungsmangel"	56
6.1.2	Anforderungen im Überblick.....	57
6.1.3	Weitere Ausbildungsmängel.....	58
6.2	<i>Die Lehrlingsausbildung in OÖ.....</i>	60
6.2.1	Lehrlingsausbildung und Lehrlingsbeschäftigung	61
6.2.1.1	Derzeitiger Umfang der Lehrlingsbeschäftigung	62
6.2.1.2	Ansatzpunkte für mehr Lehrlingsbeschäftigung in der Branche.....	64
6.2.1.3	Der Lehrstellenmarkt	65
6.2.2	ArbeitnehmerInnensicht	66
6.2.2.1	Beurteilung der eigenen Lehrausbildung.....	67
6.2.2.2	Beurteilung der Lehrausbildung der Branche insgesamt	68
6.2.3	Verbesserungsmöglichkeiten	69
6.2.3.1	Expertenvorschläge zur Lehre	69
6.3	<i>Schulische Ausbildungen</i>	70
6.3.1	Zur Attraktivität mittlerer und höherer Tourismusschulen.....	71
6.3.1.1	Zur Attraktivität der touristischen BMS	71
6.3.1.2	Zur Attraktivität der touristischen BHS	72
6.3.2	Die Bewertung von touristischen BMS & BHS	72
6.4	<i>Internationaler Ausbildungsvergleich</i>	73
6.5	<i>Weiterbildung</i>	76
6.5.1	Informelle Weiterbildung.....	76



6.5.1.1	Weitergabe von Fachinformationen an MitarbeiterInnen.....	77
6.5.2	Rege Weiterbildungsteilnahme in der Branche insgesamt.....	77
6.5.2.1	Ausmaß der Weiterbildungsteilnahme.....	77
6.5.2.2	Bereiche der Weiterbildung.....	79
6.5.3	Gründe für die Teilnahme und Nicht-Teilnahme.....	83
6.5.4	Unterstützung bei der Weiterbildung.....	85
6.5.5	Honorierung von Weiterbildung.....	87
6.6	<i>"Ausstiege" aus der Branche</i>	88
6.6.1	Arten des Ausstiegs.....	88
6.6.1.1	Branchenverweigerer.....	88
6.6.1.2	Eingrenzung und Beschreibung der Branchenaussteiger.....	89
6.6.1.3	Rückholpotenziale.....	90
6.6.1.4	Quereinsteiger und Aussteiger.....	91
6.6.2	Branchenausstieg nach Bereichen.....	92
6.6.3	Gründe für den Ausstieg.....	92
6.6.3.1	Ausstiegsgründe aus ArbeitgeberInnen-Sicht.....	93
6.6.3.2	Erläuterung der Ausstiegsgründe anhand der Expertengespräche.....	96
6.6.4	Risikofaktoren des Ausstiegs.....	97
6.6.5	Berufswechsel und Ausstieg in Südtirol im Vergleich.....	99
6.6.6	Ausstieg aus der Branche aus ExpertInnen-sicht.....	100
6.7	<i>"Wiedereinstieg" als Spezialthema</i>	101
6.7.1	Unterbrechung aufgrund von Kinderbetreuungspflichten.....	101
6.7.2	Was charakterisiert die WiedereinsteigerInnen?.....	102
6.7.2.1	Persönliche Merkmale von WiedereinsteigerInnen.....	103
6.7.2.2	Berufliche Merkmale von WiedereinsteigerInnen.....	104
6.8	<i>"Mobilität" als Spezialthema</i>	107
7	Schlussfolgerungen & Vorschläge für Maßnahmen	110
7.1	<i>Förderung einer branchenspezifischen Innovationskultur</i>	110
7.1.1	Maßnahmen zur Innovationsförderung.....	111
7.2	<i>Aspekte der Berufswahl und des Berufseinstiegs</i>	111
7.2.1	Maßnahmen zur Verbesserung der Rekrutierung von Berufsnachwuchs.....	112
7.3	<i>Inhalte und Struktur der Berufsausbildung allgemein</i>	112
7.3.1	Maßnahmen zur erfolgreichen Vermittlung nötiger Berufskompetenzen.....	113
7.4	<i>Aspekte und Probleme einschlägiger Lehrausbildungen in OÖ.</i>	113
7.4.1	Maßnahmen zur Verbesserung der Lehrausbildung und ihrer Fragen.....	114
7.5	<i>Aspekte und Probleme einschlägiger Schulausbildungen in OÖ.</i>	114
7.5.1	Maßnahmen zur Verbesserung der Schulausbildung und ihrer Fragen.....	115
7.6	<i>Weildungsbereitschaft und Weiterbildungsteilnahme</i>	115
7.6.1	Maßnahmen zur Förderung der Weiterbildungsteilnahme.....	116



7.7	<i>Arbeitsbedingungen und Branchenausstieg</i>	117
7.7.1	Maßnahmen zur Verhinderung von Branchenausstieg & -wechsel	117
7.8	<i>Perspektiven des Wiedereinstiegs in die Branche</i>	118
7.8.1	Maßnahmen zur Förderung des Wiedereinstiegs	119
7.9	<i>Aspekte der nationalen und internationalen Mobilität</i>	119
7.9.1	Maßnahmen zur Förderung der Mobilität von Arbeitskräften	120
8	Anhang	121
8.1	<i>Näheres zur WKO-Mitgliedschaftsstruktur</i>	121
8.1.1	Die allgemeine Entwicklung der Kammermitgliedschaften.....	121
8.1.2	Veränderungen im Jahresvergleich.....	122
8.2	<i>Tabellenverzeichnis</i>	124
8.3	<i>Abbildungsverzeichnis</i>	125
8.4	<i>Die befragten bzw. konsultierten Experten</i>	127
8.5	<i>Literaturverzeichnis</i>	128
8.6	<i>Ergebnisfragebogen der UnternehmerInnenbefragung</i>	132
8.7	<i>Ergebnisfragebogen der AbsolventInnen- Mitarbeiterbefragung</i>	141



1 Zur Konzeption und Methode

1.1 Ziele und Forschungsdesign der Studie

Die Wirtschaftskammer OÖ., Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft, gab diese Studie als "Spartenprojekt" Herbst 2006 an die Universität Linz (Arbeitsgruppe "Bildung & Tourismus" im Rahmen des Instituts für Kulturwirtschaft) in Auftrag. Arbeit, Beschäftigungssituation und Bildung wurden als wichtiges Zukunftsthema gerade für diese Branche betrachtet, und Informationen und Entscheidungsgrundlagen sollten speziell für OÖ. bezüglich Maßnahmen und Entwicklungen erarbeitet werden.

1.1.1 Forschungsziele

- Erfassung der Berufe, Arbeitsbereiche und Beschäftigungsformen;
- Erfassung der Berufszugänge und Berufsausbildungen;
- Ansätze für zusätzliche Ausbildungen und Beschäftigungen;
- Klärung der Rahmenbedingungen des Verbleibes bzw. "drop out" im Berufsfeld;
- Erhebung von Weiterbildungs- und Qualifizierungsanforderungen;
- Einschätzung von Bildung und Beschäftigung im EU-Vergleich;
- Grundlagen für die Verbesserung der Aus- und Weiterbildungsangebote;
- Grundlagen für die Optimierung der Verbindung von Bildungs- und Beschäftigungssystem.

1.1.2 Methodisches Design

Die Studie umfasst eine Reihe von qualitativen Interviews im Vorfeld der Arbeitgeber- und Arbeitnehmerbefragungen, um relevante Fragestellungen mit 6 Experten aus dem Bereich Ausbildung und auch der Beschäftigung in der Branche (im Folgenden bei allen Zitationen mit E1 bis E6 anonymisiert) zu diskutieren. Zur umfassenden Aufarbeitung der Fragestellungen wurden dabei sowohl Personen aus dem Bereich der schulischen Ausbildung, der Lehrlingsausbildung als auch Vertreter der Praxis in den Fachgruppen Gastronomie, Hotellerie und Reisebüro befragt. Außerdem wurde ein Gespräch mit einem Experten der Gewerkschaft durchgeführt.

Den Hauptteil der Studie stellen andererseits *zwei standardisierte Befragungen* dar. In der ersten Befragungswelle wurden öö. UnternehmerInnen bzw. Personalverantwortliche aus der Sparte telefonisch befragt, wobei sich aus ca. 2.500 Telefonkontakten 500 analysierbare Interviews ergaben.¹

Die zweite Phase umfasste die schriftliche bzw. Online-Befragung von ArbeitnehmerInnen in der Branche und/ oder AbsolventInnen einschlägiger Ausbildungen. Hier konnten aus ca. 12.000 Kontakten auf unterschiedlicher Ebene (siehe auch *Kapitel 1.2.2*) letztendlich 320 verwertbare standardisierte Interviews realisiert werden; dazu wurden im Vorfeld der Entwicklung von Fragestellungen weitere 3 Experten einbezogen (E7- E9).

¹ Diese Telefonumfrage wurde in unserem Auftrag und anhand eines von uns vorgegebenen Fragebogens (vgl. Anhang, Kap. 8.6) auf Basis der WKO-Mitgliederdateien und nach einer daraus gewichteten Stichprobe vom Meinungsforschungsunternehmen SPECTRA in Linz durchgeführt. Wir bedanken uns ausdrücklich bei Frau Mag.^a Ursula Rauch für die gute und engagierte Kooperation bei der Abwicklung dieses Teilprojektes.



Die Befragungen umfassten die Erhebung der Berufe und Berufsverläufe, der Arbeitsbereiche und Beschäftigungsformen sowie der Berufszugänge und -ausbildungen ebenso wie eine Darstellung der Weiterbildungs- und Qualifikationsanforderungen, beide auch mit Hinblick auf den Verbleib im bzw. einen "drop out" aus dem Berufsfeld.

Diese Hauptergebnisse wurden mit den beiden Geschäftsführern im Bereich der Sparte in OÖ. (Dr. Frömmel, Hr. Mittmannsgruber) ausführlich, sowie mit Mitgliedern des Spartenpräsidiums (E10 – E13) direkt oder telefonisch in wesentlichen Teilen erörtert. Dies diente einer Berücksichtigung von Praxisgesichtspunkten zur Interpretation der Ergebnisse und einer problemadäquaten Dimensionierung der Schlussfolgerungen und Empfehlungen, die den Abschluss dieses Endberichtes bilden (vgl. *Kapitel 7*).

Die Studie beinhaltet auch Ergebnisse einer im Zusammenhang des Projektthemas erarbeiteten Diplomarbeit (s. Baier 2007), die einen Blick auf einige angesprochene Fragen in Nachbarländern Österreichs enthält, sowie Überlegungen zu "Erfolgsfaktoren" der Beschäftigung im Tourismus anstellt.

Bei der Entwicklung der Fragestellungen, der Dimensionierung derselben sowie der Formulierung von Schlussfolgerungen und Empfehlungen wurde auch auf eigene bisherige Forschungen im Feld des Tourismus zurückgegriffen (vgl. Moser 2004; Mörth 1999, Mörth 2004, 2005, 2006).

1.2 Repräsentative Grundlage für Aussagen

1.2.1 Arbeitgeberbefragung

Die erste Fragebogenwelle umfasste eine repräsentative Stichprobe der ArbeitgeberInnen der öö. Tourismus- und Freizeitwirtschaftsbranche von 500 Befragten. Die Befragung wurde telefonisch durchgeführt (vgl. *Fußnote 1*).

Befragt wurden in der Telefonerhebung nicht alle Betriebe mit einer Zugehörigkeit zur Sparte "Tourismus- und Freizeitwirtschaft" in OÖ., sondern nur solche, die mindestens 2 unselbstständig beschäftigte MitarbeiterInnen hatten (Grundgesamtheit = 3.632 Betriebe, von 10.373 WKO-Mitgliedschaften insgesamt²). Ein-Mann/Frau-Betriebe und Betriebe mit nur einem/r Beschäftigten wurden wegen des Schwerpunktes auf die Fragen der Beschäftigung nicht befragt (siehe auch *Kapitel 2.1*).

Wichtigster Aspekt der Repräsentativität ist eine gute Übereinstimmung der befragten Unternehmungen mit der Grundgesamtheit hinsichtlich der *Fachgruppenzugehörigkeit*.

Zu Beginn der Befragung wurde nach Fachgruppenzuordnung in der Sparte Tourismus & Freizeitwirtschaft gefragt. Die Selbstzuordnung der Befragten entspricht sehr gut den WKO-Daten zur Fachgruppenverteilung und kann als repräsentativ angesehen werden (s. *Abbildung 1*).

Zu beachten ist bei dieser Übersichtstabelle unten, dass in rund 14 Prozent der Fälle in der Grundgesamtheit die Betriebe mehr als einer der o.a. Fachgruppen zuzuordnen sind (Mehrfachmitgliedschaften), und dass in der Befragung solche "Mehrfachmitglieder" auch eher erfasst wurden (= ca. 25 % aller Betriebe).

Dies ist jedoch mit Blick auf den Informationshorizont und den Überblick über die Branche insgesamt nur positiv für die Qualität der Ergebnisse zu werten.

² Stand der Daten lt. WKO-Datenbank: 13. September 2006, diese Zahl erhöhte sich einerseits durch ruhende Mitgliedschaften und andererseits durch Zugänge bis 31. 12. 2006 auf 11.457 Mitgliedschaften (vgl. *Fußnote 53*).



Abbildung 1: Fachgruppenzugehörigkeit – Vergleich Grundgesamtheit – Stichprobe (U)

Fachgruppenzugehörigkeit (Mehrfachnennungen)

Fachgruppe	WKO Daten Zielgruppe (n=3632)	Selbstzuordnung Befragte
Gastronomie	79,2 %	80,2 %
Hotellerie	17,0 %	20,0 %
Priv. Krankenanstalten und Kurbetriebe	0,5 %	0,8 %
Bäder	2,8 %	2,0 %
Reisebüros	4,2 %	5,8 %
Kultur- und Vergnügungsbetriebe	0,7 %	4,2 %
Kinos	0,7 %	0,4 %
Freizeitbetriebe	8,9 %	11,6 %

(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

1.2.2 AbsolventInnen- bzw. MitarbeiterInnenbefragung

Die zweite Befragungswelle sollte gemäß Auftraggeber sowohl Beschäftigte der Branche in OÖ. als auch AbsolventInnen von einschlägigen Ausbildungen (Lehrabschlüsse, BMS & BHS, Universitätslehrgänge; ungeachtet einer aktuellen Tätigkeit in der Branche) umfassen. Diese Befragung der AbsolventInnen & MitarbeiterInnen aus der Branche gestaltete sich schwierig.

- Die erste Schwierigkeit bestand darin, in einer gemeinsamen Befragung sowohl derzeitige ArbeitnehmerInnen in der Branche (ungeachtet ihrer Ausbildung) als auch AbsolventInnen von einschlägigen Ausbildungen (ungeachtet ihres weiteren Berufsverlaufes) zu erfassen und zu gemeinsamen und spezifischen Dimensionen zu befragen (vgl. den Ergebnisfragebogen im Anhang, *Kapitel 8.7*, und seine entsprechend komplexe Struktur).
- Die zweite Schwierigkeit lag in der Erreichbarkeit von Zielpersonen und darin, sie zur Beantwortung zu motivieren. Wir versuchten einerseits, 2 Rücklaufmöglichkeiten anzubieten, nämlich den Fragebogen entweder online auszufüllen³ oder einen Papierfragebogen per Post zu retournieren. Andererseits nutzten wir möglichst viele Informationskanäle:

1.2.2.1 Durchführung der Befragung über möglichst viele Kanäle

Wir bedienten uns darüber hinaus verschiedenster Informationswege, um die AbsolventInnen bzw. MitarbeiterInnen auf die Befragung aufmerksam zu machen.

- (Kanal 1) **Stichprobe von einschlägigen LehrabsolventInnen:** Grundgesamtheit 8.858 Lehrabschlüsse in OÖ. ab 1993, die uns von der WKOÖ mit Namen und Adresse zur Verfü-

³ Diese online-Befragung wurde unter Verwendung des Programmes und einer Lizenz von GlobalPark (s. <http://www.globalpark.de>) konzipiert und durchgeführt. Ein link auf der eigenen homepage leitete zur Befragung.



gung standen. Von den 600 postalischen Aussendungen (Einladung mit Verweis auf die online Befragung und Papierfragebogen) konnten 488 zugestellt werden.

- (Kanal 2) **Stichprobe von einschlägigen SchulabsolventInnen:** Grundgesamtheit 8.933 AbsolventInnen der Tourismusschulen Bad Leonfelden, Bad Ischl und Weyer (Jahrgänge tw. ab 1985, die uns von den Schulen mit Namen und Adresse zur Verfügung gestellt wurden). Von 600 postalischen Aussendungen (Einladung mit Verweis auf die online Befragung und die Option, einen Papierfragebogen anzufordern) konnten 496 zugestellt werden.
- (Kanal 3) **Beilage zur Fachzeitschrift "Insider – Gast und Wirt "** der WKOÖ-Sparte, Ausgabe März 2007. Die Auflage betrug 9.500 Exemplare. Die Unternehmer wurden aufgefordert, die MitarbeiterInnen auf die online-Befragung hinzuweisen und bei Bedarf auch den beiliegenden Fragebogen für antwortbereite Personen ohne Internet-Zugang zu kopieren.
- (Kanal 4) **Mailing-Listen bestehender AbsolventInnenverbände** von Tourismusschulen (Bad Leonfelden ca. 100 Mitglieder, Kleßheim⁴ ca. 400 Mitglieder); Universitätslehrgang Tourismusmanagement, Universität Linz (ca. 250 AbsolventInnen & derz. Teilnehmer);⁵
- (Kanal 5) **Verteiler/ Mailing-Liste der Gewerkschaft VIDA** für Betriebsräte im Tourismusbereich in OÖ. (ca. 250 Personen); diese wurden von der Befragung verständigt und gebeten, in ihren Betrieben zur Beantwortung aufzufordern.⁶
- (Kanal 6) **Nachfassaktion 1: Telefoninterviews** unter den öö. Lehr- und SchulabsolventInnen, die nicht schon gem. Pkt. 1 oder 2 kontaktiert wurden (aus ca. 120 Telefonkontakten konnten 20 verwertbare Interviews geführt werden).
- (Kanal 7) **Nachfassaktion 2: e-mail-Aussendung in der WKOÖ-Sparte** gem. e-mail-Verzeichnis (von den 3.632 Betrieben der Zielgruppe hatten 255 eine bei der WKO verzeichnete aktuelle (= zustellbare) e-mail-Adresse; Rücklauf-Hinweis wie bei Kanal 3).
- (Kanal 8) **Nachfassaktion 3: Persönliche Kontaktaufnahme mit Unternehmen** der Branche im Raum Perg, Braunau, Wels und Wels Land. Diese wurden eingeladen, an der Umfrage durch Information an ihre MitarbeiterInnen (online-Befragung) oder durch Verteilung des übermittelten Papier-Fragebogens teilzunehmen (ca. 60 Betriebe kontaktiert).

Für die Analyse konnten letztendlich die Daten von 320 AbsolventInnen bzw. MitarbeiterInnen herangezogen werden. 63,4 % (n=203) der Fragebögen wurden online ausgefüllt, 30,9 % gingen postalisch ein und 5,6 % wurden noch telefonisch befragt.

Die Informationsquellen waren zu 16,3 % der/die ArbeitgeberIn (Kanäle 3, 7, 8), zu 61,3 % direkt die Universität Linz (Kanäle 1, 2, 6), 17,2 % wurden von AbsolventInnenverbänden kontaktiert (Kanal 4), 0,3 % der Befragten über die Arbeitnehmervertretung (Kanal 5) und 3,4 % über die Zeitschrift "Insider – Gast und Wirt" (Kanal 3).

1.2.2.2 Repräsentativität der MitarbeiterInnen / AbsolventInnen-Befragung

Hinsichtlich Repräsentativität dieser Befragung ist zu sagen, dass eine genaue Prüfung (Vergleich der Verteilung wichtiger Merkmale in der Grundgesamtheit und unter den Befragten) kaum möglich ist. Daten zur Beschäftigtenstruktur gibt es für Oberösterreich nur für den Teilbereich "Beherbergungs- und Gaststättenwesen" (ÖNACE Gruppe 55⁷) während wir auch alle

⁴ Die Tourismusschulen Schloss Kleßheim (BMS, BHS, Kolleg) wurden wegen des gut organisierten AbsolventInnenverbandes und der Tatsache einbezogen, dass viele Menschen aus OÖ. dort ausgebildet werden.

⁵ Wir danken Dr. Hertha Neiß (Lehrgangsorganisatorin) für die Unterstützung. Einbezogen waren Grundlehrgang (Abschluss "Akademisch gepr. TourismusmanagerIn") & Aufbaulehrgang ("MBA Tourismusmanagement").

⁶ Wir danken dem zuständigen Landessekretär, Herrn Manfred Zolles, für die Unterstützung.

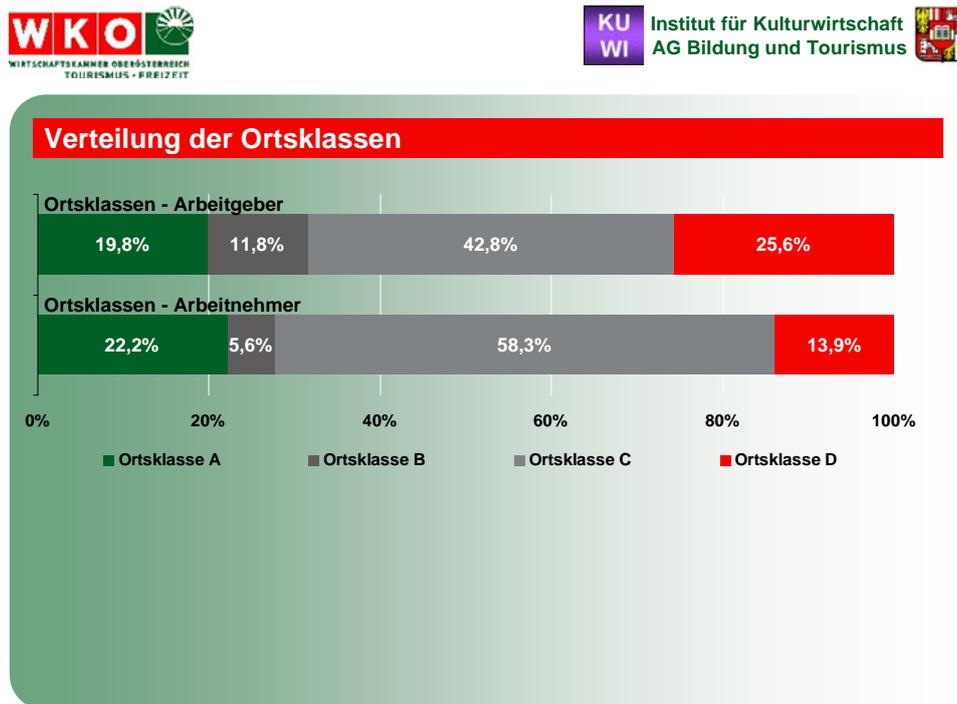
⁷ Der ÖNACE-Code gruppiert Beschäftigte n. zus.gef. *Wirtschaftsklassen* (vgl. Statistik Austria homepage).



anderen Fachgruppen der Branche einzubeziehen versuchten. Darüber hinaus sind viele AbsolventInnen einschlägiger Ausbildungen nicht in die Branche eingestiegen bzw. später ausgestiegen (vgl. Kapitel 6.6) und daher in branchenspezifischen Beschäftigtenstatistiken nicht mehr direkt auffindbar.

Repräsentativität kann jedoch hinsichtlich einer tourismusrelevanten und fachgruppenübergreifenden Kennzahl geprüft werden, nämlich hinsichtlich der sogenannten "Ortsklasse".⁸

Abbildung 2: Verteilung der öö. Ortsklassen im Vergleich (U und M / A)⁹



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Wie aus obiger Abbildung hervorgeht, verteilen sich die Befragten hinsichtlich der Ortsklassen A und B in einer mit den Unternehmungen vergleichbaren Größenordnung. Abweichungen bei den Ortsklassen C und D sind unserer Einschätzung nach darauf zurückzuführen, dass hier unterschiedliche Betriebsgrößen und damit eine unterschiedliche Anzahl erfassbarer ArbeitnehmerInnen eine Rolle spielen (vergleiche die mittleren Beschäftigtenzahl bei den befragten Unternehmen (ca. 11 Personen) und bei den befragten MitarbeiterInnen (ca. 24 Personen)).

Trotzdem gibt es einige weitere Merkmale, die den weitgehend repräsentativen Charakter dieser Befragung und ihrer Ergebnisse stützen.

- Der Frauenanteil in unserer Befragung beträgt 69,7 %, während die Arbeiterkammer für Oberösterreich im Jahre 2002 einen Frauenanteil im Tourismusbereich von 67,6 % angibt (siehe Leodolter/Kaske 2003, S. 39).
- Auch die erfassten Beschäftigungsverhältnisse können als repräsentativ angesehen werden (Vollzeitbeschäftigung: Anteil = 80,4 %, gesamtösterr. = 80,8 %, vgl. Vogt 2004, S. 9).

⁸ Diese Verteilung nach Ortsklassen beruht auf der händischen Klassifizierung der befragten Unternehmen und der befragten AbsolventInnen / MitarbeiterInnen anhand der erfragten Postleitzahl einerseits und der öö. Ortsklassenverordnung (Land OÖ.2003) andererseits.

⁹ "U" heißt (auch in allen anderen Abbildungen & Tabellen): Daten aus der **U**(nternehmerInnenbefragung); "M / A" heißt: Daten der **M**(itarbeiterInnen) & **A**(bsolventInnenbefragung).



Weitere öö. Vergleiche sind nicht möglich, da entsprechende Zahlen zur Beschäftigtenstruktur der gesamten Tourismusbranche in OÖ. nicht verfügbar sind.

Im gesamtösterr. Vergleich sind unsere Befragten jedoch etwas jünger¹⁰ und deutlich höher gebildet¹¹ als der österreichische Durchschnitt, von dem die Grundgesamtheit der MitarbeiterInnen der Branche in OÖ. nicht signifikant abweichen dürfte (vergleiche auch *Kapitel 3.3*).

Eine weitere systematische Verzerrung ergibt sich bei unserer Befragung dadurch, dass – durch die Einbeziehung von AbsolventInnen einschlägiger Ausbildungen – un- und angelehrte Kräfte im Tourismus (nur Pflichtschul-Ausbildung) deutlich unterrepräsentiert sind (8,1 % zu ca. 34 % (ganz Österreich), vgl. Leodolter/Kaske 2003, S. 43).

Viele dieser Verzerrungen sind auch dadurch erklärbar, dass Oberösterreich bei der schulischen Ausbildung für Tourismusberufe (BMS, BHS, Kollegs) die meisten SchülerInnen und AbsolventInnen von allen österr. Bundesländern hat (22,2 % aller SchülerInnen österreichweit, vgl. *Kapitel 6.3*), während die tatsächlichen touristischen Unternehmungen & Arbeitskräfte im Tourismusbereich in OÖ. deutlich unter diesem Anteil liegen (12,5 aller Unternehmungen der Branche; dazu lediglich 10,4 % aller Beschäftigten in der Branche):

Tabelle 1: Ausbildungen, Unternehmen & Beschäftigte im Tourismus in OÖ. im öst. Vergleich

Inhaltliche Dimension	%-Satz für OÖ.	abs. Zahlen (ganz Österreich)
Lehrlinge im Tourismus (OÖ.)	14,2 % (n=2.052)	N = 14.456 (2006) ¹² = 100 %
SchülerInnen im Tourismus (OÖ.)	22,2 % (n=464)	N = 2.090 (2004) ¹³ = 100 %
Unternehmen im Tourismus (OÖ.)	12,5 % (n=11.479)	N = 91.833 (2005) ¹⁴ = 100 %
Beschäftigte im Tourismus (OÖ.)	10,4 % (n=18.935)	N = 181.880 (2005) ¹⁵ = 100 %

Hier wird eindeutig sichtbar, dass in Oberösterreich mehr Lehrlinge und vor allem mehr SchülerInnen im Tourismusbereich ausgebildet werden, als dies dem Anteil an Unternehmungen oder Beschäftigten der Branche in ganz Österreich entspricht.

Dieser Spezialfrage einer überdurchschnittlichen Ausbildung im Lehrlings- und SchülerInnen-Bereich in OÖ. wird weiter unten nachgegangen (vgl. *Kapitel 6.2, 6.3*).

¹⁰ Durchschnittsalter ca. 30 Jahre (Befragung OÖ.) statt ca. 34,5 Jahre (BuG 2001, ganz Ö, Leodolter/Kaske 2003).

¹¹ vgl. insbesondere *Abbildung 18*. Ein grober Vergleich ist anhand der Daten zu Bildungsabschlüssen im Beherbergungs- und Gaststättenwesen möglich (BuG, S. Vogt 2004, Tab. 2, S. 5; ganz Österreich):

Tabelle 1a: Bildungsabschlüsse der Beschäftigten (BuG 2000, ganz Ö) im Vergleich zur M / A-Befragung (OÖ)

Bildungsabschluss	ArbeitnehmerInnen im BuG lt. Mikrozensus 2000	Unsere M / A Befragung
Pflichtschule	34,7 %	14,2 % (a)
Lehrabschluss	43,0 %	32,1 % (b)
BMS	8,8 %	11,8 %
BHS, AHS	12,3 %	37,0 %
FH/ Uni	1,2 %	9,8 % (b)
Gesamt	100%	100 %

(Beim Pflichtschul-Anteil unserer M / A-Befragung wurden (a) jene 9,1 % dazugerechnet, die "sonstige" (=nicht für den Ersten Bildungsweg zählbare) Ausbildungen absolvierten; beim Lehrabschluss wurden (b) jene AbsolventInnen eines Univ.-Lehrganges Tourismusmanagement hinzu-/ weggerechnet, die diesen auf Basis einer Lehre absolvierten (=ca. 50 %).

¹² Biehl/Kaske 2006: *Arbeiten im Tourismus*, Abb. 4, S. 9 (Daten für OÖ. und ganz Ö.).

¹³ Biehl/Kaske 2006: *Arbeiten im Tourismus*, Abb. 5, S. 12 (Daten für OÖ. und ganz Ö.).

¹⁴ WKO 2007, *Tourismus in Zahlen*, Tab. "Mitgliederstand der Bundessparte", S. 8 (Daten für OÖ. und ganz Ö.).

¹⁵ WKO 2007, *Tourismus in Zahlen*, Tab. "Arbeitnehmer nach Bundesländern insgesamt", S. 12 (OÖ. und ganz Ö.).



2 Die Unternehmen der Branche in OÖ.

2.1 Analyse der WKO-Mitglieder der Branche insgesamt

Für dieses Kapitel wurden die Daten der Wirtschaftskammer herangezogen, in denen zu den einzelnen Unternehmen die Sparten- und Fachgruppenzugehörigkeit und die Beschäftigtenanzahl vermerkt sind.

Die Unternehmen, die der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft zugeordnet sind, sind sehr unterschiedlich hinsichtlich ihrer MitarbeiterInnenanzahl verteilt.

Tabelle 2: Verteilung der aktiven WKO-Spartenmitglieder nach Anzahl an Beschäftigten

Bezeichnung	Summe Mitglieder	Mitglieder ohne Beschäftigte		Mitglieder mit 1 Beschäftigten		Mitglieder mit 2 o. mehr Beschäftigten	
	abs.	abs.	%	abs.	%	abs.	%
Gastronomie	7.162	2.279	31,8	1.970	27,5	2.913	40,7 %
Hotellerie	1.047	309	29,5	122	11,7	616	58,8 %
Priv. Krankenanstalten und Kurbetriebe	62	13	21,0	30	48,4	19	30,6 %
Bäder	272	91	33,5	65	23,9	116	42,6 %
Reisebüros	236	47	19,9	35	14,8	154	65,3 %
Kultur- und Vergnügungsbetriebe	124	80	64,5	20	16,1	24	19,4 %
Kinos	57	15	26,3	11	19,3	31	54,4 %
Freizeitbetriebe	1.413	910	64,4	175	12,4	328	23,2 %
Gesamt	10.373	3.744	36,1	2.428	23,4	4.201	40,5 %
	Stand 03.10.2006	Stand 12.07.2006		errechnet		Stand: 13.09.2006	

Die Bereiche "Kultur- und Vergnügungsbetriebe" und "Freizeitbetriebe" sind eher klein strukturiert und werden vor allem von Unternehmen besetzt, die weniger als 2 MitarbeiterInnen haben.

Auf den ersten Blick irritierend ist die Fachgruppe "Private Krankenanstalten und Kurbetriebe", deren Mitglieder nur zu 31% mehr als eine/n Mitarbeiter/in beschäftigen. Jedoch fallen in diesen Bereich auch Ambulatorien für bildgebende Diagnostik oder physikalische Therapien, die oftmals relativ kleine Unternehmen sind. Vor allem der Bereich der Kinos, Reisebüros und Hotellerie sind vornehmlich Unternehmen mit mindestens 2 MitarbeiterInnen.

Die Verteilung der Zielgruppe (definiert durch eine Spartenzugehörigkeit und mehr als 2 Beschäftigte) auf die Fachgruppen ist der Verteilung aller aktiven Mitgliedschaften (Spalte 1 der obigen *Tabelle 2*) sehr ähnlich.

2.1.1 Fachgruppenzugehörigkeit der Unternehmen der Zielgruppe

Die Zielgruppe umfasst insgesamt 3.632 Unternehmen, die folgende Zuordnungen zu den einzelnen Fachgruppen haben (dabei auch: Mehrfachmitgliedschaften innerhalb der Branche).



Tabelle 3: Unternehmen mit 2 und mehr Beschäftigten (n=3.632) nach Fachgruppen, MFN

Fachgruppen	absolut	%
Gastronomie	2.875	79,2 %
Hotellerie	616	17,0 %
Priv. Krankenanstalten & Kurbetriebe	19	0,5 %
Bäder	100	2,8 %
Reisebüros	154	4,2 %
Kultur- & Vergnügungsbetriebe	24	0,7 %
Kinos	26	0,7 %
Freizeitbetriebe	322	8,9 %
Summe	4.136	114 %

Von den insgesamt 3.632 Unternehmen haben 2.875 (zumindest auch) eine Zuordnung als Gastronomiebetrieb, das entspricht nahezu 80 % aller Betriebe der Zielgruppe. Der zweitgrößten Fachgruppe der Hotellerie sind 616 (17 %) Unternehmen zugeordnet.

In der Fachgruppe "Freizeitbetriebe" sind knapp 9 % der Unternehmen tätig. Rund 4 % der Betriebe sind (auch) als Reisebüros tätig. Den Fachgruppen Private Krankenanstalten, Kultur- und Vergnügungsbetrieb und Kinos sind weniger als 1 % der Unternehmen mit 2 oder mehr Beschäftigten zugeordnet.

Die Summe entspricht 4.136 Mitgliedschaften bzw. 114 % bezogen auf 3.632 Unternehmen, da auch hier wieder Mehrfachnennungen aufgrund mehrfacher Zuordnungen in der Sparte möglich sind.

Daher ist es auch interessant, kurz auf Mehrfachmitgliedschaften einzugehen.

2.1.1.1 Sparteninterne Mehrfachmitgliedschaften

Tabelle 4: Anzahl an Fachgruppenmitgliedschaften

Anzahl an Fachgruppenmitgliedschaften	abs.	%
1 Mitgliedschaft	3.199	88,1 %
2 Mitgliedschaften	370	10,2 %
3 Mitgliedschaften	55	1,5 %
4 Mitgliedschaften	8	0,2 %
Insgesamt	3.632	100%

Fast 90 % der von uns näher untersuchten Unternehmungen sind aus dieser Sicht "sortenrein", d.h. nur in einer Fachgruppe der Sparte tätig. 370 Unternehmen, das entspricht 10,2 % aller Unternehmen, sind in 2 Fachgruppen vertreten.

Die mit Abstand am häufigsten vorkommende Kombination ist Gastronomie / Hotellerie¹⁶ mit 160 Betrieben, das sind 43,2 % jener Unternehmen, die in 2 Fachgruppen vertreten sind. 26,5 % der Betriebe, das sind 98 an der Zahl, sind in den beiden Fachgruppen Gastronomie / Freizeitbetriebe engagiert.

¹⁶ Die Reihung der Unternehmensfelder ist alphabetisch, da über das Hauptbetätigungsfeld des Unternehmens keine Aussage getroffen werden kann.



Von den sortenreinen Unternehmen ist der Großteil (2.510 Unternehmen, das entspricht 78,5 %) in der Gastronomie tätig, 382 Betriebe (11,9 %) in der Hotellerie, jeweils etwas mehr als 4 % der Unternehmen sind ausschließlich als Freizeitbetriebe oder als Reisebüros tätig.

Tabelle 5: Anteile der "sortenreinen" Betriebe nach öö. Fachgruppen und Mitgliedschaften

Fachgruppen	Mitgliedschaften insgesamt	% aller "Sortenreinen"	% der Sortenreinheit in der Fachgruppe
Gastronomie	2.875	78,5 %	87,3 %
Hotellerie	616	11,9 %	62,0 %
Reisebüros	154	4,6 %	84,4 %
Freizeitbetriebe	322	4,3 %	42,5 %
Kultur- & Vergnügungbetriebe	24	0,3 %	41,7 %
Bäder	100	0,1 %	25,0 %
Kinos	26	0,0 %	19,2 %
Priv. Krank.anst. & Kurbetriebe	19	0,0 %	0,0 %
Summe	4.136	3.199 (= 100 %)	jeweils 100 %

Unternehmen der Fachgruppe Gastronomie sind zu rund 87 % in keiner anderen Fachgruppe tätig. Auch Reisebüros sind zu rund 84 % in keiner anderen Fachgruppe der Sparte vertreten. Noch immerhin 62 % der Hotelleriebetriebe sind in keiner anderen Fachgruppe der Sparte aktiv.

In allen anderen Bereichen des Freizeitbereiches sinkt die "Sortenreinheit" auf ca. 40 % oder weniger.

2.1.1.2 Spartenübergreifende Mehrfachmitgliedschaften

Viele Unternehmen der Zielgruppe sind auch in anderen Sparten als Tourismus und Freizeitwirtschaft vertreten.

Tabelle 6: Anzahl der Spartenmitgliedschaften

Anzahl der Sparten	Absolut	%
1 Sparte (= Tourismus etc.)	2.151	59,2 %
2 Sparten	885	24,4 %
3 Sparten	492	13,5 %
4 Sparten	91	2,5 %
5 Sparten	11	0,3 %
6 Sparten	2	0,1 %
Gesamt	3.632	100,0 %

Nur knapp 60 % der Unternehmen unserer Zielgruppe sind nur in der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft tätig. Die restlichen 40 % sind in mindestens 2, aber auch in bis zu 6 verschiedenen Sparten gemäß der WKO-Klassifikation vertreten. Im Detail sieht dies wie folgt aus:



Tabelle 7: Übergreifende Spartenmitgliedschaften (n=3.632) MFN

Sparte	Abs.	%
Tourismus & Freizeitwirtschaft	3.632	100 %
Handel	936	25,8 %
Gewerbe und Handwerk	589	16,2 %
Transport und Verkehr	486	13,4 %
Info und Consulting	151	4,2 %
Industrie	28	0,8 %
Banken und Versicherung	6	0,2 %
	5.828	176,8 %

Von den 3.632 (auch) in Tourismus und Freizeitwirtschaft tätigen Unternehmen sind mehr als 25 % (936 Betriebe) auch im Handel tätig; das sind zu 82,4 % (771 an der Zahl) Unternehmen, die (in der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft) der Fachgruppe Gastronomie angehören, zu 12,3 % (115 an der Zahl) die eine Zuordnung in der Fachgruppe Freizeitbetriebe haben und zu 1,4 % Unternehmen, die auch der Hotellerie zugeordnet sind.¹⁷

Eine Zuordnung in der Sparte "Transport und Verkehr" haben auch mehr als 13 % der Unternehmen in unserer Branche. Von diesen 486 Unternehmen haben 323 (66,5%) auch eine Zuordnung zu Gastronomie, 124 Betriebe (25,5 %) auch eine Zuordnung zu Hotellerie und 80 Unternehmen (16,5 %) sind auch als Reisebüro tätig.¹⁸

Wie erklären sich Kombinationen von Sparten, die für ca. 40 % unserer Unternehmungen mit Tourismus- & Freizeitbezug die betriebliche Realität als Haupt- o. Nebengewerbe darstellen?¹⁹

Tourismus- & Freizeitwirtschaft als Haupt-, andere Sparten als Nebengewerbe (Beispiele):

- ein "Shop" nebenbei (in der Sparte Handel) für den Handel mit Reiseproviant, Souvenirs, Sportartikeln, Wellnessprodukten und jeglichen anderen touristischen & Freizeit-Gütern;
- ein Angebot als Bedarfsfuhrunternehmen (in der Sparte Transport & Verkehr) in Verbindung mit einer Haupttätigkeit als Hotelbetrieb;
- eine Beratungstätigkeit für Branchenthemen (in der Sparte Info & Consulting) auf Basis der eigenen Kerntätigkeit in der Branche Tourismus & Freizeitwirtschaft;

Andere Sparte als Haupt-, Tourismus & Freizeitwirtschaft als Nebengewerbe (Beispiele):

- Bäckerei, Fleischhauerei, Konditorei, Käserei (Sparte Gewerbe & Handwerk) mit angeschlossener Gastronomie (Cafe, Imbiss, Gasthaus etc.), fallw. auch Hotellerie (Zimmer);
- Tankstellen (Sparte Transport- & Verkehr) mit angeschlossener Imbiss-Stube;
- Busunternehmungen (Sparte Transport und Verkehr) mit zusätzlicher Reisebürotätigkeit;
- Handelsbetriebe (Sparte Handel) mit angeschlossener Gastronomie (bei größeren Handelsbetrieben auch: Kantine), aber auch anderen Aktivitäten der Tourismusbranche, wie z.B. Reisevermittlung;
- Industrieunternehmungen (Sparte Industrie) mit Werkskantine, Gästehaus oder Catering.

¹⁷ Diese Angaben beinhalten Mehrfachzuordnungen.

¹⁸ Diese Angaben beinhalten Mehrfachzuordnungen.

¹⁹ Diese Beispiele entstammen einem Blick auf die WKO-Mitgliederdatei und den dort vorfindbaren realen Spartenkombinationen. Eine Einschätzung als Haupt- oder Nebengewerbe beruht jedoch auf subjektiver Einschätzung (dies wird in der WKO-Mitgliedschaftsdatei nicht vermerkt).



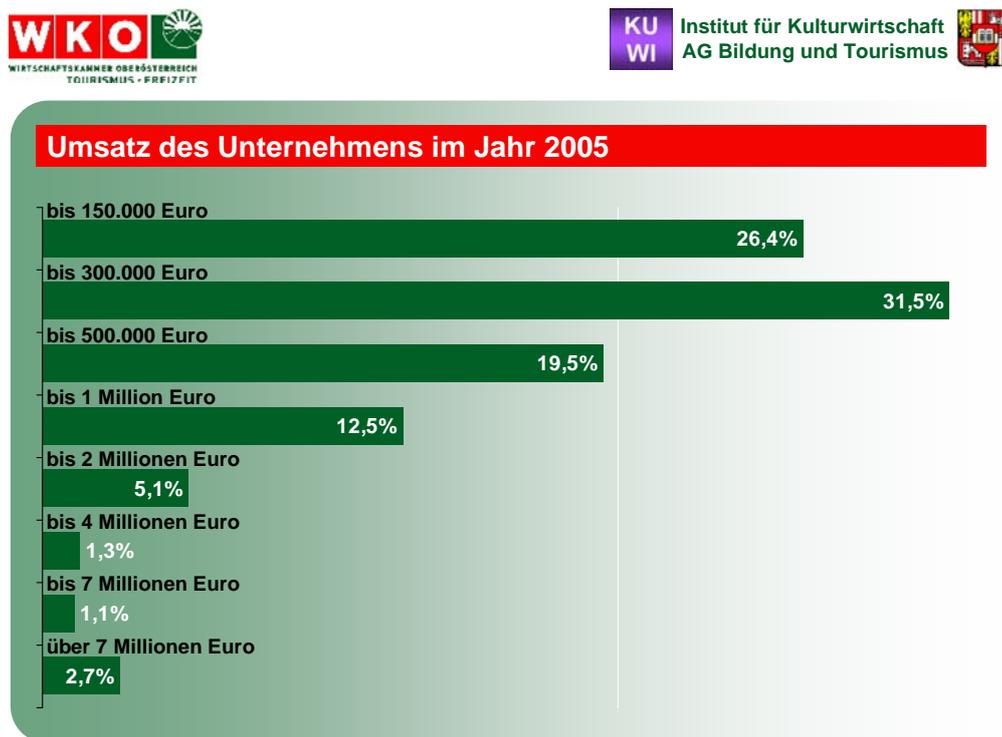
2.2 Die Unternehmen der Befragung

Jetzt werden die befragten Unternehmungen hinsichtlich einiger wichtiger Dimensionen näher beschrieben, die die Betriebe nach Umsatz und Personalstruktur detaillierter sichtbar machen.

2.2.1 Derzeitiger Umsatz

Die Frage nach dem Umsatz des Unternehmens wurde zur Vermeidung von Antwortverweigerungen mittels einer relativ groben Skala gemessen.

Abbildung 3: Umsatz des Unternehmens (U)



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Über die Hälfte der befragten Unternehmen erwirtschafteten im Jahr 2005 einen Umsatz von bis zu 300.000 Euro, was auf die besondere Kleinstrukturiertheit der Betriebe in Oberösterreich schließen lässt.

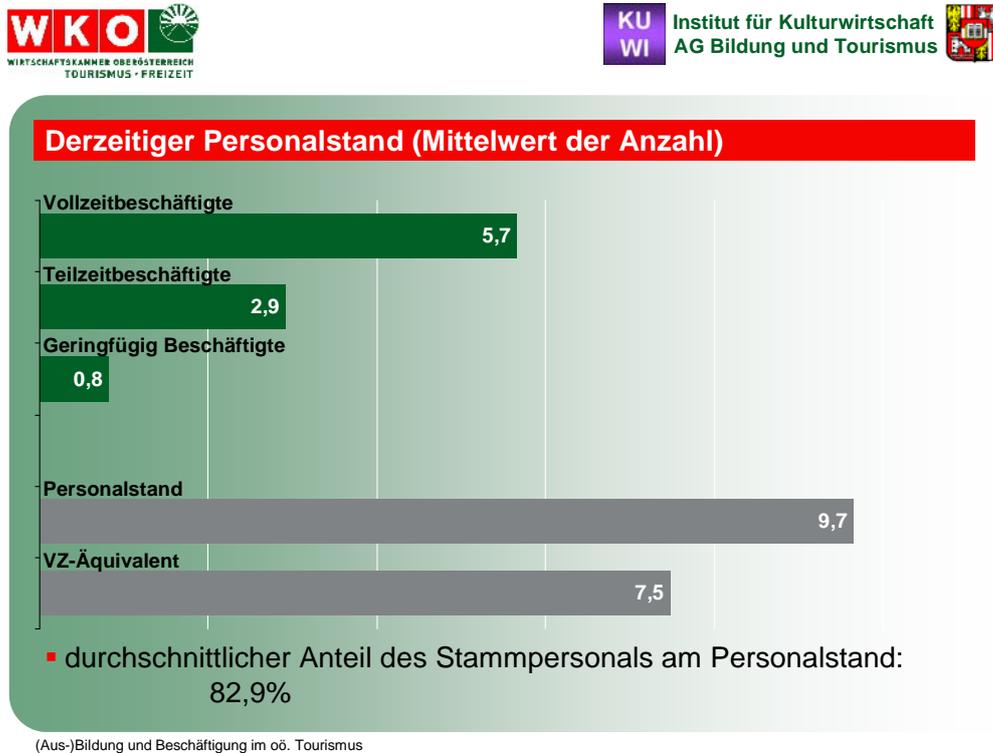
Diese Vermutung liegt auch nahe, wenn man (schwer zugängliche) Umsatzzahlen für die Tourismuswirtschaft für ganz Österreich zum Vergleich heranzieht. Der durchschnittliche Jahresumsatz in Hotellerie und Gastronomie liegt bei ca. 590.000 Euro (BMW 2006, S. 61, 67), während sich aus einer metrischen Schätzung²⁰ der obigen Umsatzangaben (zu Vergleichszwecken eingeschränkt auf Hotellerie- und Gastronomiebetriebe) ein Mittelwert von 535.000 Euro errechnen lässt.

²⁰ Für diese metrische Schätzung wurde der Mittelwert der ordinalen Skalenstufen des Umsatzes mit den Antworthäufigkeiten pro Skalenstufe multipliziert und über die gesamte Skala addiert. Anschließend erfolgt eine Division durch die Anzahl antwortender Betriebe (alles eingeschränkt auf Betriebe der Gastronomie und Hotellerie in OÖ.)



2.2.2 Personalstruktur allgemein (November 2006)

Abbildung 4: Derzeitiger Personalstand im Jahresmittel (U)



Der Personalstand zum Zeitpunkt der Befragung (November 2006) liegt bei durchschnittlich 9,7 Mitarbeitern, dieser Stand verteilt sich zu etwa 60 % auf Vollzeitbeschäftigte und etwa 30 % auf Teilzeitbeschäftigte.

Daraus ergibt sich ein Vollzeitäquivalent²¹ von 7,5 Beschäftigten pro Betrieb.

Hinsichtlich der sogenannten geringfügigen Beschäftigung lässt sich aus dem obigen Durchschnitt von 0,8 Personen pro Betrieb eine Anzahl von ca. 2.900 geringfügig Beschäftigten in der Branche insgesamt, sowie von ca. 2.300 im Bereich Gastronomie/Hotellerie schätzen. Dies entspricht einem Anteil von 8,0 % an allen Beschäftigungsverhältnissen im Beherbergungs- und Gaststättenwesen und liegt etwas unter dem österreichischen Durchschnitt von ca. 13 % (vgl. Vogt 2004, S. 10).²²

Der Stammpersonal-Anteil liegt in den befragten Betrieben bei über 80 %. Dies lässt sich anhand der Zahlen einer Tiroler Vergleichsuntersuchung etwas näher beleuchten. Weiermair (1995a, S. 32) erhub einen Anteil von 62 % Stammpersonal bei Tiroler Gastronomie- und Hotelleriebetrieben. Der Unterschied lässt auf eine in Oberösterreich offensichtlich überdurchschnittliche Stammpersonalquote schließen.

In Hinblick auf Maßnahmen der Weiterbildung und Qualifizierung liegen also in Oberösterreich gute Voraussetzungen der Betriebs- und Beschäftigungsstruktur (mehr Vollzeit-Beschäftigte und mehr Stammpersonal als im österr. Durchschnitt) vor.

²¹ Ein Vollzeitäquivalent entspricht 38 Wochenstunden Beschäftigung lt. Dienstvertrag.

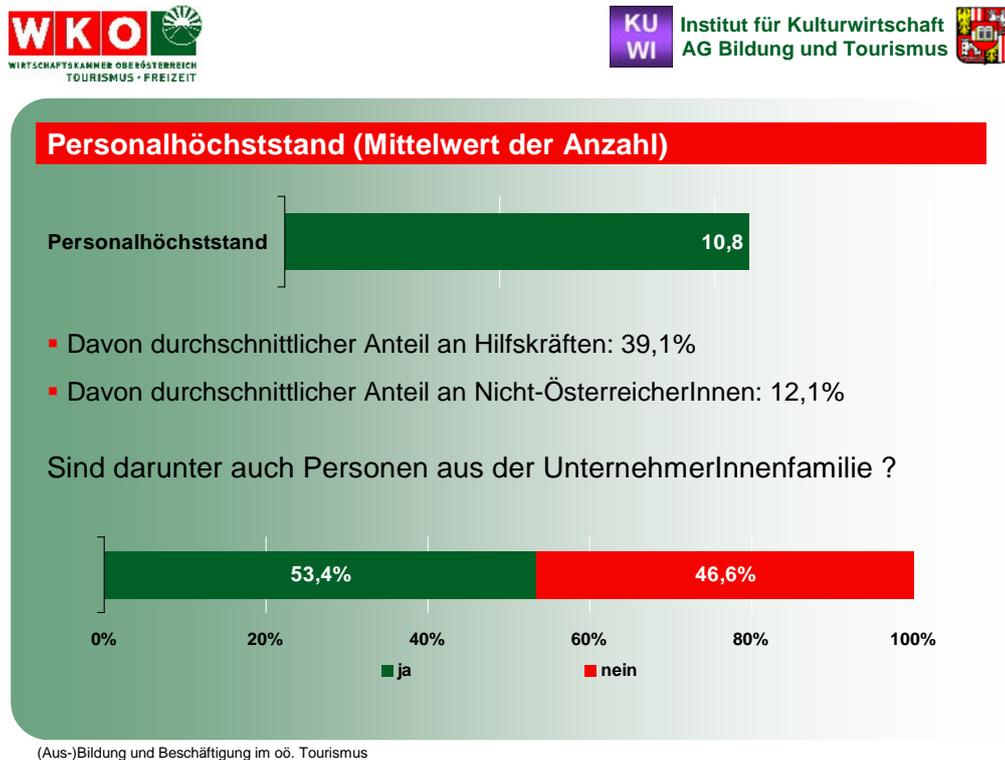
²² Eventuell ergibt sich diese unterdurchschnittliche Quote geringfügiger Beschäftigten in OÖ. aber auch durch jene alleinerziehenden Mütter oder StudentInnen, die zwar de facto geringfügig beschäftigt sind, aber wegen des drohenden Verlustes von Sozialleistungen gar nicht offiziell angemeldet sein wollen (vgl. Vogt 2004, S.11).



2.2.2.1 Details zum Personalthöchststand (Saison 2005/2006)

Während die obigen Angaben sich auf den derzeitigen Personalstand beziehen (= Nebensaison, November, Dezember 2006), soll das folgende Unterkapitel Details vor allem hinsichtlich der saisonalen Personalthöchststände herausarbeiten.

Abbildung 5: Personalthöchststand: Mittelwert (U)



Der durchschnittliche Personalthöchststand im letzten Jahr lag bei 10,8 Mitarbeitern. Dabei liegt der durchschnittliche Anteil an Hilfskräften bei knapp 40 %; der durchschnittliche Anteil der Nicht-ÖsterreicherInnen bei 12 %.

Der Hilfskräfte-Anteil liegt damit etwas über dem österreichischen Durchschnitt, der auf ca. 30 % der Beschäftigungsverhältnisse geschätzt werden kann (vgl. Leodolter/Kaske 2003, S. 43).

Der Anteil der beschäftigten AusländerInnen im Beherbergungs- und Gaststättenwesen lag im Jahre 2002 bei 29,1 % (ganz Österreich, vgl. Leodolter/Kaske 2003, S. 37). Schränkt man unsere Stichprobe auf die exakt vergleichbaren Fachgruppen der Gastronomie und Hotellerie ein, so erhält man einen Anteil (erhoben 2007) von 20,2 %²³.

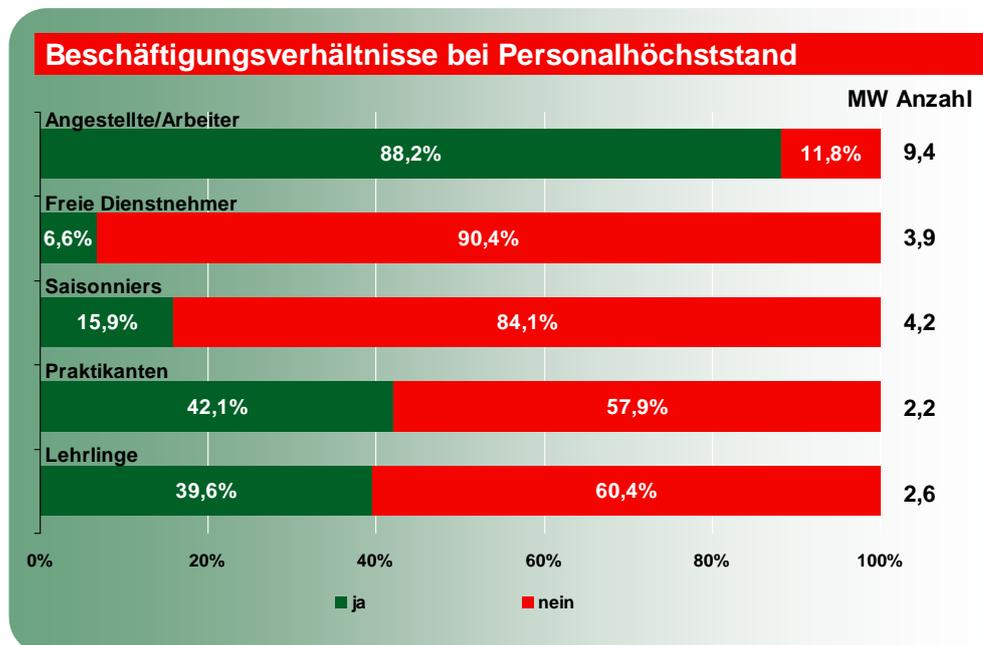
Aufgrund der geringeren Saisonalität und der überwiegend kleinbetrieblichen Struktur sind offensichtlich weniger AusländerInnen beschäftigt als im österreichischen Durchschnitt. Dies ist auch ein Hinweis darauf, dass der regionale Arbeitsmarkt in OÖ. eher auf inländische Arbeitskräfte zurückgreifen kann, als dies in anderen größeren österr. Tourismusregionen der Fall ist.

In etwas mehr als der Hälfte der befragten Betriebe arbeiten auch Personen aus der Unternehmerfamilie mit (weniger als i.d. Tiroler Vergleichsuntersung: 73 %, vgl. Weiermair 1995a, S. 19).

²³ Dies stimmt recht gut mit dem Anteil ausländischer ArbeitnehmerInnen im Hotel- und Gaststättenwesen in OÖ. 2006 überein, der lt. Hauptverband der Sozialversicherungsträger 22,5 % betrug; vgl. WKO Bundessparte Tourismus 2007, S. 14. Dies ist auch ein weiteres Indiz für die repräsentative Qualität unserer Daten.



Abbildung 6: Beschäftigungsverhältnisse bei Personalthöchststand (U)



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

27

Betrachtet man die Beschäftigungsverhältnisse bei Personalthöchststand, so beschäftigen fast 90 % der Arbeitgeber Angestellte bzw. ArbeiterInnen (mit unterschiedlichen Arbeitszeitformen) Etwa 40 % beschäftigen Praktikanten bzw. Lehrlinge. Einen geringen Anteil haben Saisoniers und Freie Dienstnehmer.

9 Angestellte bzw. ArbeiterInnen sind im Schnitt bei Personalthöchststand beschäftigt, Lehrlinge gibt es pro Unternehmen (sofern überhaupt Lehrlinge beschäftigt werden) durchschnittlich 2,6. Zwei Drittel der Angestellten bzw. ArbeiterInnen sind Vollzeit beschäftigt, fast ein Drittel Teilzeit und nur ein kleiner Anteil ist geringfügig beschäftigt. Dementsprechend ergibt sich ein Vollzeit-äquivalent (Erklärung siehe Fußn. 21) von 7,9 Angestellten bzw. ArbeiterInnen pro Betrieb bei Personalthöchststand. Dies ist etwas geringer als der österr. Durchschnitt von 8,5 (Schätzung).²⁴

2.2.2.2 Exkurs: Saisonierbeschäftigung in OÖ.

Hinsichtlich der Beschäftigung von Saisoniers²⁵ muss darauf hingewiesen werden, dass OÖ. für 2006/2007 insgesamt lediglich 745 bewilligte Saisonierstellen (beide Saisonen zusammen gerechnet, s. WKO 2007, S. 15) zur Verfügung hatte. Wenn man die obigen Angaben der UnternehmerInnen hochrechnet, so wurden jedoch ca. 1.900 Saisoniers beschäftigt.

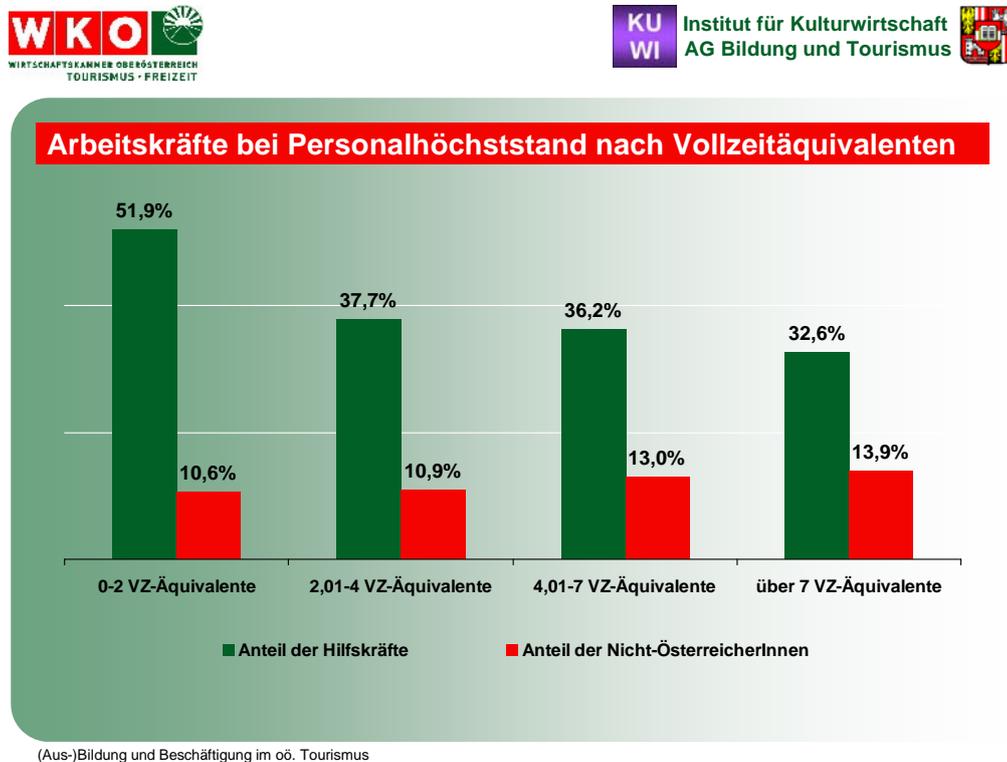
²⁴ Da in unserer Befragung nur Unternehmungen mit mindestens 2 Arbeitskräften (= 3 Beschäftigte inkl. UnternehmerIn), und andererseits auch andere Fachgruppen als nur das Beherbungs- und Gaststättenwesen (BuG) einbezogen waren, sind gesamtösterr. Vergleiche schwierig. Vergleichszahlen sind gem. Leodolter/Kaske (2003, S. 98, Tab. 5.2, Unternehmen 2000 ab 1 Beschäftigte im BuG) und unter Berücksichtigung von Tabelle 2 oben (als Schätzung für Unternehmen ab 3 Beschäftigte) näh.gswweise errechenbar & ergaben die o.a. 8,5 Arbeitnehmer.

²⁵ Saisoniers sind Arbeitskräfte, die gem. § 5 Abs.1 Ausländerbeschäftigungsgesetz (BGBl. Nr. 218/1975, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 99/2006) nach Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit befristet zu bestimmten Bereichen des Arbeitsmarktes zugelassen werden können; für den Tourismus wird dies jährlich zweimal durch Verordnungen Sommer & Winter, verteilt nach Bundesländern, festgelegt.



Wir vermuten, dass hier ein Hinweis auf Ausländerbeschäftigung außerhalb der Saisonier-Regelung vorliegt, sei es im Rahmen regulärer Arbeitsverhältnisse oder auch in der Grauzone der kurzfristigen Aushilfe durch grenznahe Ausländer (vgl. Vogt 2004, S. 11).

Abbildung 7: Anteil an Hilfskräften und Nicht-Österreichern nach Vollzeitäquivalenten (U)



Unterteilt nach sog. Vollzeitäquivalenten (= 38,5 Wochenstunden Normalarbeitszeit) zeigt sich eine gegenläufige Verteilung der Anteile der Hilfskräfte und Nicht-ÖsterreicherInnen: Je höher die Anzahl der Vollzeitäquivalente (und damit die Betriebsgröße), desto niedriger ist der Anteil der Hilfskräfte. Der Anteil der Nicht-ÖsterreicherInnen steigt andererseits mit steigender Anzahl der Vollzeitäquivalente.

Ein Vergleich nach Branchen zeigt, dass sowohl der Anteil der Hilfskräfte (ca. 45 %) als auch der Anteil der Nicht-ÖsterreicherInnen (ca. 20 %) in *reinen Hotelleriebetrieben* am höchsten ist. Geringfügig niedriger ist der Anteil im Bereich Freizeitwirtschaft, deutlich niedriger im Bereich Reisebüro – hier liegt der Anteil der Hilfskräfte bei unter 20 %, der Anteil der Nicht-ÖsterreicherInnen bei unter 5 %.

Aufgrund der vermehrten Tätigkeiten *ohne direkten Gästekontakt* in der Hotellerie kann darauf geschlossen werden, dass Nicht-ÖsterreicherInnen vorwiegend dort eingesetzt werden (Zimmermädchen, Küchenhilfen etc.). Daraus erklärt sich auch der niedrige Prozentsatz bei den Reisebüros, die hauptsächlich Tätigkeiten mit direktem Kundenkontakt ausführen.

Bei einer Betrachtung nach Ortsklassen (Basis = öö. Ortsklassenverordnung, Land OÖ. 2003) sinkt der Anteil an Hilfskräften mit steigender touristischer Bedeutung des Ortes, während der Anteil an Nicht-ÖsterreicherInnen mit steigender touristischer Bedeutung zunimmt.²⁶

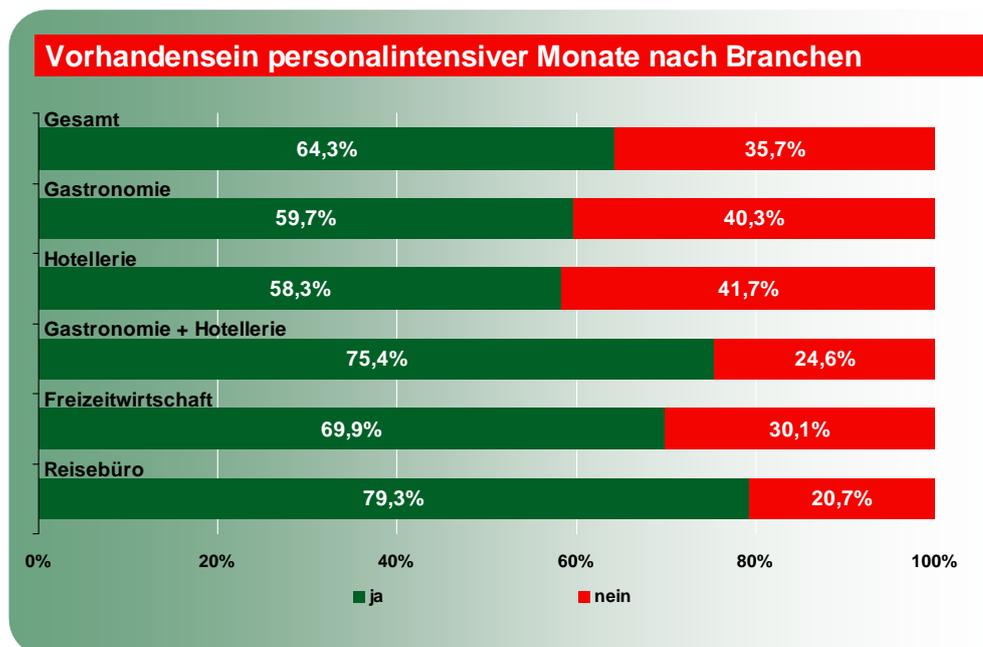
²⁶ Einzige Ausnahme ist hier die Ortsklasse B, die einen höheren Anteil an Nicht-ÖsterreicherInnen umfasst als Ortsklasse A.



2.2.3 Saisonalität und erhöhter Personalbedarf

Die Saisonabhängigkeit der Branche wurde durch eine Frage nach besonders personalintensiven Monaten abgefragt.

Abbildung 8: Vorhandensein personalintensiver Monate (U)



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Etwas weniger als zwei Drittel der Unternehmungen geben an, dass es besonders personalintensive Monate im Jahresverlauf gibt. Diese Saisonalität betrifft in erster Linie die Reisebüros und die kombinierten "Gastronomie-/Hotellerie"-Betriebe sowie die Freizeitwirtschaft.²⁷

Nicht signifikant ist der Zusammenhang zwischen Umsatz und personalintensiven Monaten.

Diese Saisonschwankungen sind durch eine gegenüber den wintertouristisch stark genutzten Bundesländern, wie Tirol oder Salzburg, deutlich abgeschwächte "zweigipfelige" Verteilung (Feber, Juli) gekennzeichnet. Die Schwankungen zwischen Haupt- & Nebensaisonen betragen in OÖ. ca. 6 %²⁸ (in Österreich gesamt ca. 8 %, in Tirol ca. 25 %; vgl. dazu insgesamt Biehl/Kaske 2006, S. 48).

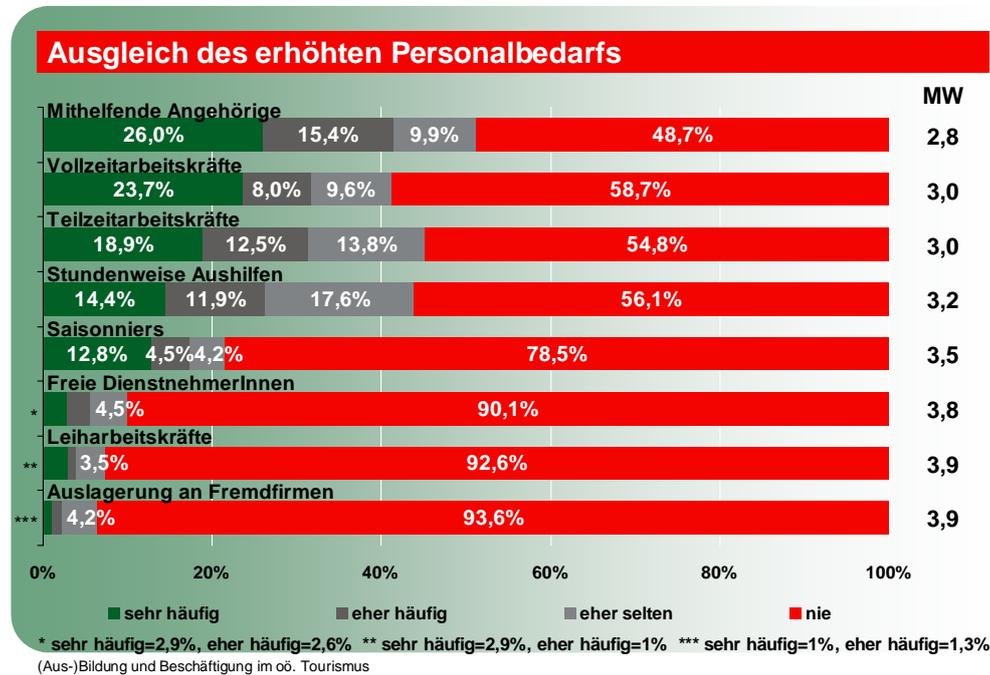
Interessant ist auch, **wie** Unternehmungen Saisonspitzen im Personalbereich abdecken:

²⁷ Sicherheitswahrscheinlichkeit von 96,30 %

²⁸ s. auch den Vergleich von 18.270 Beschäftigten (BuG im Hauptgewerbe im Jahresschnitt 2006, s. *Abbildung 10*) zum Personalthöchststand Juli 2006 = 19.120 (vgl. *Fußn. 34*) = 4,6 % Differenz Saisonspitze zu Jahresschnitt.



Abbildung 9: Ausgleich des erhöhten Personalbedarfs (U)



Der Ausgleich des erhöhten saisonalen Personalbedarfs erfolgt vorwiegend mit mithelfenden Angehörigen sowie (zusätzlichen) Voll- und Teilzeitarbeitskräften. Mithelfende Angehörige werden von über 40 % der befragten Unternehmen sehr bzw. eher häufig eingesetzt, bei den Voll- und Teilzeitarbeitskräften sind es jeweils 30 %.

Nur eine geringe Rolle spielen freie DienstnehmerInnen, Leiharbeitskräfte²⁹ und die Auslagerung an Fremdfirmen – hier gaben jeweils über 90 % der Befragten an, dass sie diese Möglichkeit nie wahrnehmen.

Analysiert man den Einsatz von mithelfenden Angehörigen nach Branchen, so kann man feststellen, dass diese Personen vor allem im Bereich der Gastronomie und Hotellerie eingesetzt werden.³⁰ Vollzeitarbeitskräfte werden ebenfalls vor allem im Bereich der Gastronomie und Hotellerie eingesetzt.³¹ Der Einsatz von Teilzeitarbeitskräften erfolgt in erster Linie in der Freizeitwirtschaft, aber auch in der Gastronomie und Hotellerie.

2.2.3.1 Wiedereinstellungszusagen

Die Saisonalität der Branche hat für jeweils nur saisonal beschäftigtes Stammpersonal das Instrument der sog. "Wiedereinstellungszusage" (WEZ) als für Arbeitslosengeldbezug und Vermittlungsmaßnahmen relevantes Kriterium hervorgebracht.³²

²⁹ Leiharbeitskräfte spielen in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft eine zwar insgesamt wachsende (3,5 % Beschäftigung in OÖ. 2006), jedoch derzeit insgesamt offenbar vernachlässigbare Rolle (vgl. Wroblewski 2001, Tab. 6, S. 20: knapp 1 % aller österr. Leiharbeitsverhältnisse waren 2001 in der Tourismus-Branche beschäftigt).

³⁰ Sicherheitswahrscheinlichkeit von 99,40 %

³¹ Sicherheitswahrscheinlichkeit von 98,10 %

³² gem. § 9 Arbeitslosenversicherungsgesetz 1977 idgF, eine solche Wiedereinstellungszusage berührt auch andere aktuelle arbeitsrechtliche und sozialpolitische Maßnahmen und Situationen, wie Karenzgeld, Mutterschutz, be-



Für saisonal arbeitslose Arbeitnehmer im Tourismus gibt es in OÖ. laut eigenen Angaben der UnternehmerInnen von knapp 70 % der Unternehmen keine WEZ. Nur 14 % der befragten UnternehmerInnen geben allen saisonal arbeitslosen Arbeitnehmern WEZ, knapp 10 % geben bis zu einem Viertel der Fälle eine solche Zusage.

Vergleicht man diese Quote an WEZ mit unserer eigenen Studie in Tirol (Mörth/Gusenbauer 2006, S. 45: ca. 70 % WEZ für ältere arbeitslose AN im Tourismus), so liegt sie in OÖ. deutlich niedriger.

2.3 Bedeutender Beitrag der TFW zur Beschäftigung in OÖ.

Anhand der durchschnittlichen Beschäftigtenzahlen in unseren befragten Betrieben (differenziert nach allen Beschäftigtenkategorien) konnte für die Mitgliedsbetriebe der Branche die absolute Zahl an Beschäftigten hochgerechnet und entsprechend dargestellt werden.

Bezogen auf die Gesamtanzahl der unselbstständig Beschäftigten im Bundesland OÖ. sind es ca. 6 % Anteil, der auf die Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft entfällt.

Abbildung 10: Anzahl d. Beschäftigungsverhältnisse i.d. öö. Tourismus- & Freizeitwirtschaft



Unselbstständige Beschäftigte in der öö. TFW			
Bereiche	„Typische“ Beschäftigte	„Atypische“ Beschäftigte	Gesamt
Gastronomie & Hotellerie (Hauptgewerbe)	17.177	1.093	18.270
Gastronomie & Hotellerie (Nebengewerbe)	9.396	546	9.942
Reisebüro	1.562	143	1.705
Sonstige Freizeitbetriebe	5.080	898	5.978
Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft	33.215	2.680	35.895
Anteil an Beschäftigten in OÖ	6,0 %	6,1%	6,0 %
Beschäftigte in OÖ	553.622	44.219	597.841

(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

In den Beschäftigtenstatistiken wurde der Bereich Tourismus und Freizeitwirtschaft bisher nur durch Zahlen für die Wirtschaftsklasse "Beherbergungs- und Gaststättenwesen" sichtbar. Die detaillierte Erfassung der Beschäftigungen in den befragten öö. Betrieben der Tourismus- & Freizeitwirtschaft erlaubt nun erstmals ein umfassenderes und differenziertes Bild.³³

triebliche Mitarbeitervorsorge, Landarbeitsgesetz, Väter-Karenzgesetz (nicht jedoch das Wiedereinstellungsgesetz von 1950).

³³ Hochrechnungen für Nebengewerbe-Betriebe und atypische Beschäftigungen.

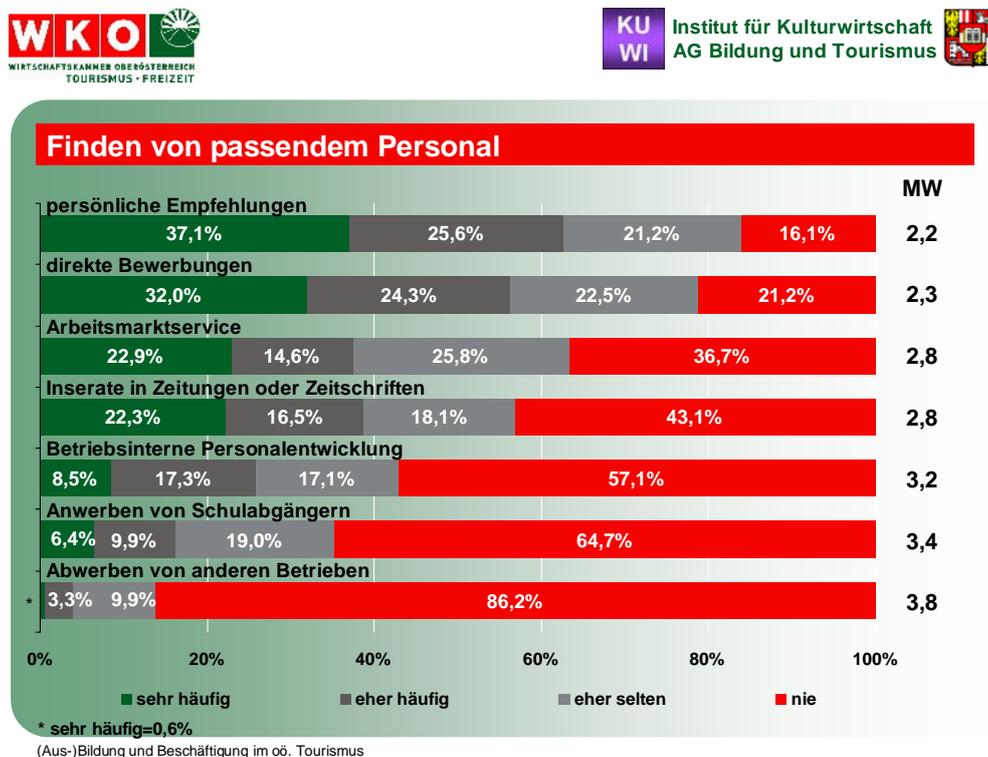


Statt der bisher verbuchten ca. 17.200 Beschäftigten in OÖ im Jahr 2006 (Quelle: Hauptverband der Sozialversicherungsträger³⁴) sind es mehr als doppelt so viele Menschen (35.895), die in der Branche im Bundesland Arbeit als unselbstständig Beschäftigte finden (siehe *Abbildung 10*, oben). Diese Berechnung für 2006 bedarf ein wenig der Erläuterung:

Die Beschäftigtenstatistik des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger erfasst nur Voll- & Teilzeit-Beschäftigte ("typische Beschäftigungsverhältnisse"), nicht aber Freie Dienstnehmer oder geringfügig Beschäftigte ("atypische Beschäftigungsverhältnisse"). Ferner werden Betriebe und ihre Beschäftigten jener Wirtschaftsklasse zugeordnet, die als "Hauptgewerbe" gilt. Wenn ein Betrieb gastronomisch etc. nur im Nebengewerbe tätig wird (Fleischer mit Imbissstube, Produktionsbetriebe mit Werkskantine usw.), werden die im Nebenbetrieb einschlägig Beschäftigten dem (fremden) Hauptgewerbe zugeordnet (vgl. auch *Kapitel 2.1.1.2*).

2.4 Akquirierung von Personal

Abbildung 11: Finden von passendem Personal (U)



Machen sich Unternehmer auf Personalsuche, so verlassen sie sich hauptsächlich auf persönliche Empfehlungen oder wählen aus direkten Bewerbungen aus (siehe *Abbildung 11*). An dritter Stelle steht das Arbeitsmarktservice, noch vor Inseraten in Zeitungen oder Zeitschriften. Betriebsinterne Personalentwicklung wird nur von etwa einem Viertel der Unternehmen sehr oder eher häufig als Instrument der Personalakquirierung genutzt. Anwerben von Schulabgängern und Abwerben von anderen Betrieben spielen nur eine geringe Rolle.³⁵

³⁴ Diese Zahlen wurden uns direkt von der WKO auf Basis der Beschäftigtenstatistik des Hauptverbandes übermittelt. Sie beziehen sich auf den Jahresdurchschnitt 2006 und berücksichtigen Saisonspitzen (z.B. jene 19.120 Beschäftigten mit Stand Juli 2006, wie in der WKO-Statistik für OÖ. (WKO 2007, S. 14) angegeben) daher nicht.

³⁵ Bei der Tiroler Vergleichsuntersuchung (Weiermair 1995b, S. 35) standen Zeitungsinserate an erster Stelle, ansonsten ergibt sich eine vergleichbare Rekrutierungsbasis.



Auch die Experten bestätigen dies: *"Was natürlich dazukommt neben AMS, Jobbörse, Printmedien, ist sehr wohl auch die Mundpropaganda, d.h., dass unsere Mitarbeiter, unsere Teamleiter, wenn man jemanden sucht, auch in ihrem Bekanntenkreis, schauen, ob es eine Möglichkeit gibt, und das bewährt sich im Normalfall, weil keiner einen empfiehlt und sucht, der dann nicht passt."* (E2, 80) *"Gastronomie-Leute kennen untereinander sehr viele und sehr gut, und die begehrten Jobs erfährt man dann über Mundpropaganda."* (E6, 114)

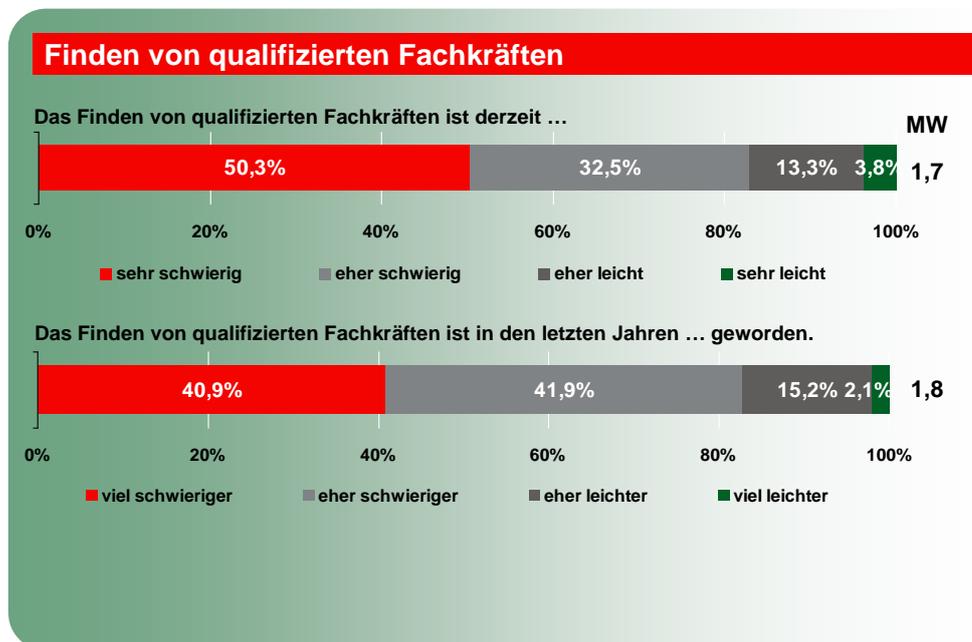
Schulabgänger werden über Messen und Vorträge angeworben – *"es gibt die Messe "Jugend und Beruf", wo wir uns präsentieren. In Bezirken werden an Hauptschulen Vorträge gehalten über Gastronomie; die Steyrer haben gerade einen guten Film fertig gemacht, der dort präsentiert wird, um den Beruf darzustellen. In den HBLAs ist die Pflicht der Ferialpraxis nach wie vor, da fahre ich hin und halte Vorträge über Ferialpraxis, wozu das gut sein kann usw."* (E6, 115)

Außerdem erwähnt werden *Jobbörsen*, wie *"Hogast und der ÖHV"*³⁶ (E6, 113). Analysiert man Methoden der Personalakquirierung durch Faktorenanalyse, ergeben sich folg.de Dimensionen:

- **Direkter bzw. persönlicher Kontakt zu den Bewerbern** (direkte Bewerbungen, Anwerben v. Schulabgängern, Abwerben v. anderen Betrieben, betriebsinterne Personalentwicklung)
- **Bewerberkontakt über Dritte** (Inserate in Zeitungen o. Zeitschriften, Arbeitsmarktservice)

Der Punkt persönliche Empfehlungen spielt in beiden Dimensionen eine Rolle.

Abbildung 12: Finden von qualifizierten Fachkräften (U)



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Befragt man die ArbeitgeberInnen nach der Verfügbarkeit von qualifiziertem Personal, so meint etwa die Hälfte, dass das Finden von qualifizierten Fachkräften derzeit sehr schwierig ist.

Außerdem meinen über 80 % der Befragten, dass die Situation in den letzten Jahren viel bzw. eher schwieriger geworden ist.

³⁶ "hogast" = Einkaufsgenossenschaft für das Hotel- & Gastgewerbe; "ÖHV" = Öst. Hoteliereinigung.



3 Die Menschen in der Branche

Nach der Darstellung der Unternehmen und der Branche insgesamt sollen jetzt Informationen zu den dort tätigen Menschen (UnternehmerInnen / EigentümerInnen ebenso wie ArbeitnehmerInnen) zusammengefasst werden. Vor den demographischen Informationen sollen jedoch anhand der ArbeitnehmerInnen – und AbsolventInnenbefragung die Motive dargestellt werden, die den Einstieg vom Menschen in die Branche beeinflussen.

3.1 Motive für den Berufseinstieg

Die von uns befragten AbsolventInnen bzw. MitarbeiterInnen in der Branche wurden dazu aufgefordert, anzugeben, aus welchen Gründen sie sich für eine Berufstätigkeit bzw. Ausbildung in der Branche entschieden haben. Diese Frage wurde offen gestellt und die Nennungen wurden für die folgende Darstellung inhaltlich zusammengefasst.

Abbildung 13: Berufseinstiegsgründe (M/A)



Berufseinstiegsgründe

Kontakt mit Menschen	52,5%
Interesse	29,7%
Reiselust/Internationalität/Sprache	28,6%
Jobaussichten	23,9%
Abwechslung	21,0%
keine andere Möglichkeit	12,0%
Verdienstmöglichkeiten	10,5%
kochen	9,8%
Qualität der Ausbildung	9,8%
elterlicher Betrieb	6,9%
Unternehmensperspektive	5,1%
Arbeitszeit	5,1%
Traumberuf	4,3%
Einfluss von anderen Personen	4,0%
Selbstständigkeit	2,2%
Weiterbildung	1,8%
Sonstiges	5,1%

(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Als wichtigstes Berufs- bzw. Ausbildungs-Entscheidungskriterium wurde **"Kontakt mit Menschen"** genannt. Mehr als die Hälfte der Befragten wählten die Branche unter anderem aus diesem Grund. Allgemeines Interesse an der Branche, an der Arbeit oder an dem Beruf wurde von rund 30 % der Personen angegeben. Noch immerhin knapp 29 % betonten Reiselust, Internationalität und (Fremd-)Sprachen als wichtiges Entscheidungskriterium.³⁷

Der von manchen Experten hervorgehobene Grund, dass viele Leute aufgrund mangelnder weiterer Optionen den Weg in den Tourismus wählen (*"Wir sind das Auffangnetz von denen, die aufgrund ihrer schulischen Leistung keinen Job bekommen; die landen dann im Gastgewerbe"*)

³⁷ Auch in der Tiroler Vergleichsuntersuchung (Weiermair 1995b, S. 14) wurden die ersten vier Motive in gleicher Reihenfolge als die wichtigsten Einstiegsgründe genannt (ebenfalls offene Fragestellung).



E4, 24), konnte nur teilweise bestätigt werden. Immerhin 12 % aller Befragten gaben unter anderem an, dass für sie keine andere Möglichkeit bestanden hat. Dies bezog sich vor allem auf die Lehrstellensuche.

Ein elterlicher Betrieb war für zumindest rund 7 % ein Grund, eine Ausbildung bzw. den Beruf in dieser Branche zu ergreifen.

Das wesentliche Motiv für die Berufswahl der Dienstleistungsbranche "Tourismus- und Freizeitwirtschaft" ist also der Kontakt mit Menschen. Umso wichtiger erscheint daher, in Aus- und Weiterbildung darauf aufzubauen und die kommunikativen Kompetenzen zu entwickeln ("Soft Skills", vgl. Kapitel 6.1.1).

3.2 Die befragten UnternehmerInnen

Abbildung 14: Die Position im Unternehmen (U)



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im ö. Tourismus

Hauptsächlich wurden die EigentümerInnen oder MehrheitsgesellschafterInnen befragt – fast drei Viertel der Befragten fielen in diese Kategorie. Ein Viertel waren angestellte GeschäftsführerInnen bzw. angestellte Personalverantwortliche (dies entspricht auch der Verteilung in der Tiroler Vergleichsuntersuchung, Weiermair 1995b, S. 31).

Der durchschnittliche Arbeitgeber ist 44 Jahre alt und männlich (67,2 %). Die meisten sind Inländer (98 %) mit deutscher Muttersprache (96 %).

Der durchschnittliche Tätigkeitsbeginn als EigentümerIn/GeschäftsführerIn liegt im Jahr 1994 (= durchschnittlich 13 Jahre Erfahrung in leitender Position), die Unternehmen sind durchschnittlich 40 Jahre alt (ausgehend vom durchschnittlichen Gründungsjahr des Unternehmens, wobei auch Unternehmungen erfasst wurden, die mehr als 150 Jahre alt sind).

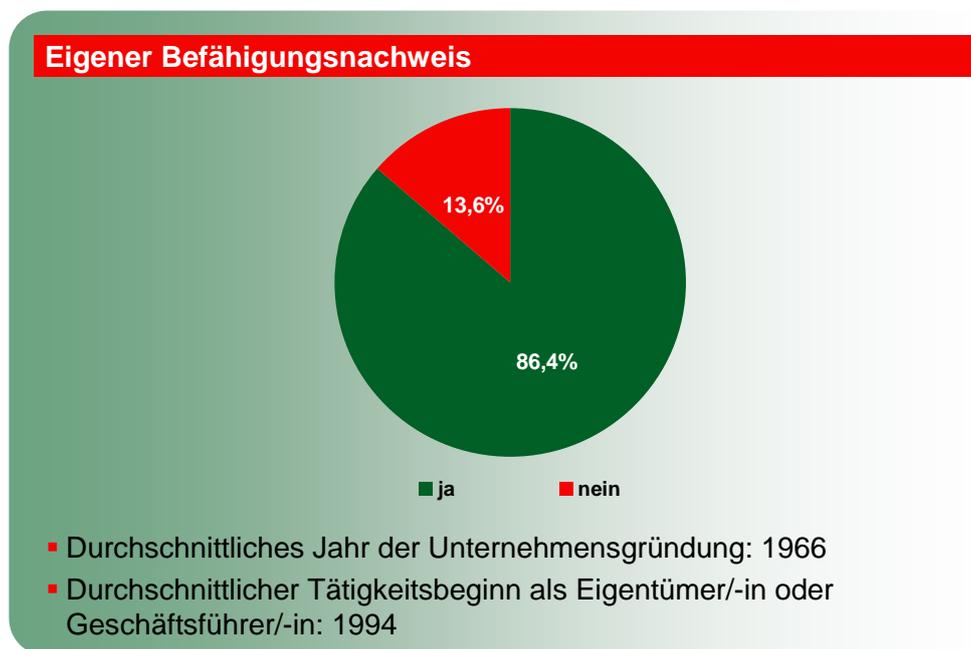


3.2.1 Zum Befähigungsnachweis

Eine besondere Frage im Zus.hang mit der Tätigkeit als UnternehmerIn in der Tourismus- & Freizeitwirtschaft ist der dafür notwendige *Befähigungsnachweis*.³⁸ Mit dem Befähigungsnachweis verbunden ist auch eine *Befähigungsprüfung* für das jeweilige Gewerbe, dazu kommt jedenfalls auch die *Unternehmerprüfung*, die unabhängig vom jeweiligen Gewerbe abzulegen ist.

Aufgrund der komplizierten Rechtslage und praktischen Handhabung dieser Grundlagen der Gewerbeausübung haben wir nur ganz vage nach einem "Befähigungsnachweis" gefragt.

Abbildung 15: Befähigungsnachweis, Unternehmensgründung (U)



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

86 % der Befragten besitzen selbst einen entsprechenden Befähigungsnachweis.³⁹ Für die restlichen 14 % ist davon auszugehen, dass sie in den sogenannten freien Bereichen der Branche tätig sind, oder dass jemand andere/r im Unternehmen über die Befähigung gemäß Gewerbeordnung verfügt.

In den Expertengesprächen stellte sich heraus, dass die Verbindung von Ausbildungen einerseits und Befähigungen andererseits eine Problemzone der Berufslaufbahn darstellt. *"Ich selbst hab das auch noch nicht gemacht. An und für sich hab ich es ... hab' ich gehört, aber es gibt immer einen Unterschied zwischen den Schulen und Praxis"* (E3, 52⁴⁰). Darauf wird im Kapitel "Maßnahmen" näher eingegangen.

³⁸ Nicht alle Tätigkeiten im Rahmen der einzelnen Fachgruppen fallen unter ein gebundenes Gewerbe im Sinne des § 94 GewO. Doch die Kerntätigkeiten im Bereich Gastgewerbe, Hotellerie, Reisebüro etc. sind nach wie vor reglementiert (vgl. BMWA 2003a & 2003b), wenn auch die sog. Konzessionsprüfung spätestens seit der Novelle zur Gewerbeordnung 2003 (tw. schon seit 1994) in der früheren strikten Form nicht mehr verlangt wird.

³⁹ Als "Befähigungsnachweise" im sind hier zu sehen: Konzessionsprüfung gem. GewO 1973, Befähigungsnachweis und/ oder Befähigungsprüfung gem. GewO 1994; Unternehmerprüfung gem. GewO 1994, jew. idgF.

⁴⁰ Dieser Experte ist Absolvent einer Höheren Lehranstalt für Tourismus und ein führender Vertreter der öö. Hotellerie.

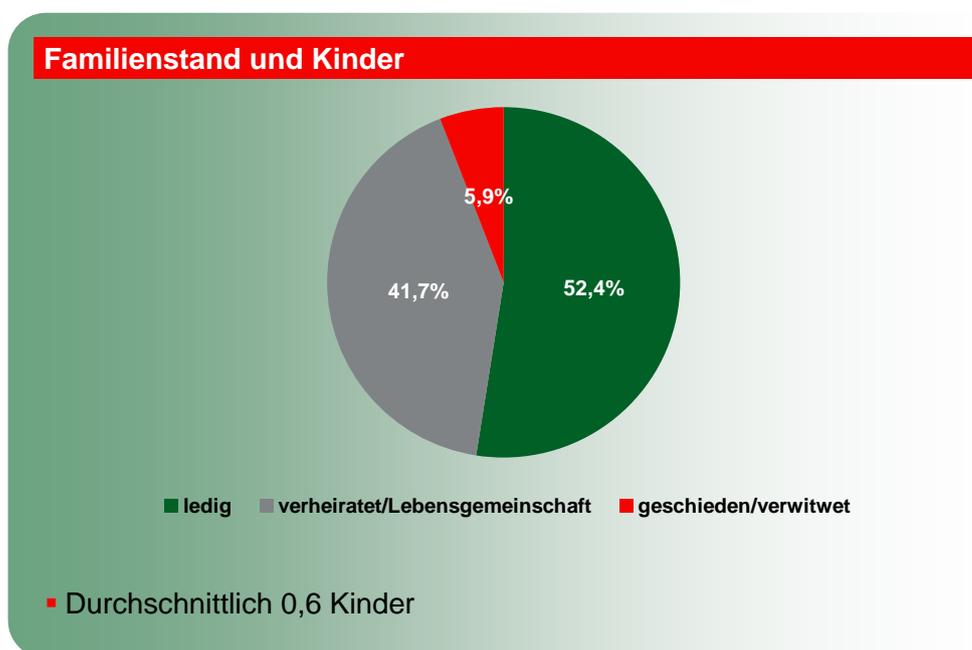


3.3 AbsolventInnen- bzw. MitarbeiterInnen-Befragung

Fast 70% der befragten AbsolventInnen und MitarbeiterInnen sind weiblich. Der Frauenanteil liegt damit etwas über jenen 67-68 %, die für Oberösterreich im Bereich Beherbergungs- und Gaststättenwesen (Vergleichszahlen von 2000 und 2003) zu verzeichnen sind⁴¹.

Die befragten Personen sind mit einem Durchschnittsalter von rund 30 Jahren relativ jung (das Durchschnittsalter der Beschäftigten im Beherbergungs- und Gaststättenwesen liegt bei ca. 34,5 Jahren und damit etwas darüber, vgl. Leodolter/Kaske 2003, S. 39).

Abbildung 16: Familienstand und Kinder (M/A)



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Dementsprechend gibt mehr als die Hälfte der Befragten an, ledig zu sein, nur rund 40% sind verheiratet bzw. leben in Lebensgemeinschaft, und knapp 6% sind geschieden oder verwitwet. Im Durchschnitt hat jede/r Befragte/r 0,6 betreuungspflichtige Kinder.

Diese Zahlen geben dann unter anderem für die Aspekte "Mobilitätsbereitschaft" (siehe *Kapitel 6.8*) und "Wiedereinstieg" (s. *Kapitel 6.7*) eine wichtige Grundlage.

Von allen befragten AbsolventInnen und MitarbeiterInnen haben 95 % eine österreichische Staatsbürgerschaft und noch etwas mehr (96 %) geben als Muttersprache "Deutsch" an.

Weitere Angaben zu soziodemographischen Merkmalen der Menschen in unserer Branche (UnternehmerInnen wie auch MitarbeiterInnen und AbsolventInnen) finden sich in den Kapiteln Ausbildung (*Kapitel 4*), Berufsverlauf (*Kapitel 5*), Weiterbildung (*Kapitel 6.5*).

⁴¹ Siehe Leodolter/Kaske 2003, S. 39; und Biehl/Kaske 2006, S. 32

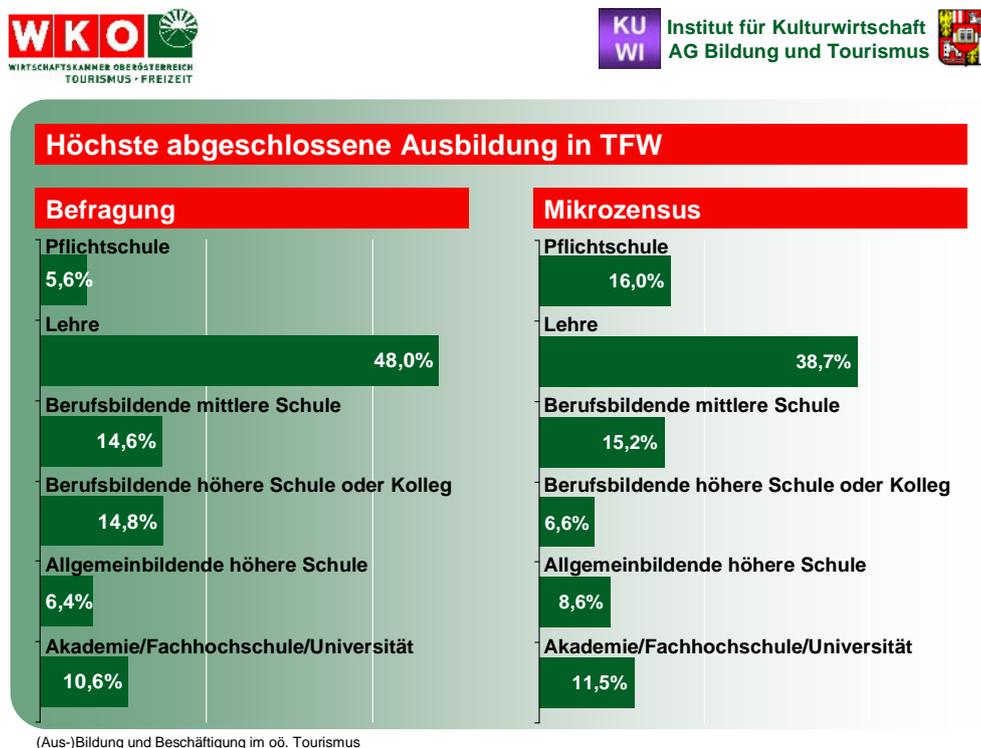


4 Ausbildungen und deren Beurteilung

4.1 Allgemeines Ausbildungsniveau

Die öö. UnternehmerInnen in der *Tourismus- und Freizeitwirtschaft* wurden hinsichtlich ihrer höchsten abgeschlossenen Schulbildung mit Selbstständigen in der Branche aus ganz Österreich verglichen. Basis dieses Vergleichs ist der letzte verfügbare Mikrozensus (2003, Schwerpunkt "lebenslanges Lernen"⁴²), dessen Datensatz zur Verfügung stand. In OÖ. waren die Mikrozensus-Fallzahlen bei Selbstständigen mit TFW-bezogener Wirtschaftsklasse für einen seriösen Vergleich zu gering, weshalb die folgenden Zahlen sich auf ganz Österreich beziehen.

Abbildung 17: Höchste abgeschlossene Ausbildung im Vergleich (U)



Das Ausbildungsniveau ist in OÖ. vor allem bei Lehrabschlüssen und berufsbildenden Schulen deutlich über dem österreichischen Durchschnitt, während der Anteil derer, die nur den Pflichtschulabschluss vorweisen können, um einiges geringer ist (s. *Abbildung 17*; ca. 6 % in OÖ., jedoch 16 % in ganz Österreich). Fast 30 % der BetriebsleiterInnen bzw. -inhaberInnen in OÖ. haben einen Abschluss auf BMS-, BHS- oder Kolleg-Niveau, in ganz Österreich sind dies nur knapp 22 %.

Vergleicht man dieses Ausbildungsniveau österreichweit mit einer ähnlichen Dienstleistungsbranche, nämlich dem **Handel**, so haben Tourismus und Freizeitwirtschaft insgesamt weniger LehrabsolventInnen (39 % TFW zu 45 % Handel) und auch BHS/BMS-AbsolventInnen (22 % TFW zu 29 % Handel). Allerdings sind mehr AkademikerInnen tätig (12 % TFW zu 7 % Handel).

Die öö. UnternehmerInnen der TFW-Branche hingegen weisen auch im Vergleich zum Handel ein höheres Ausbildungsniveau auf: weniger reine PflichtschulabsolventInnen (6 % TFW zu 8 %

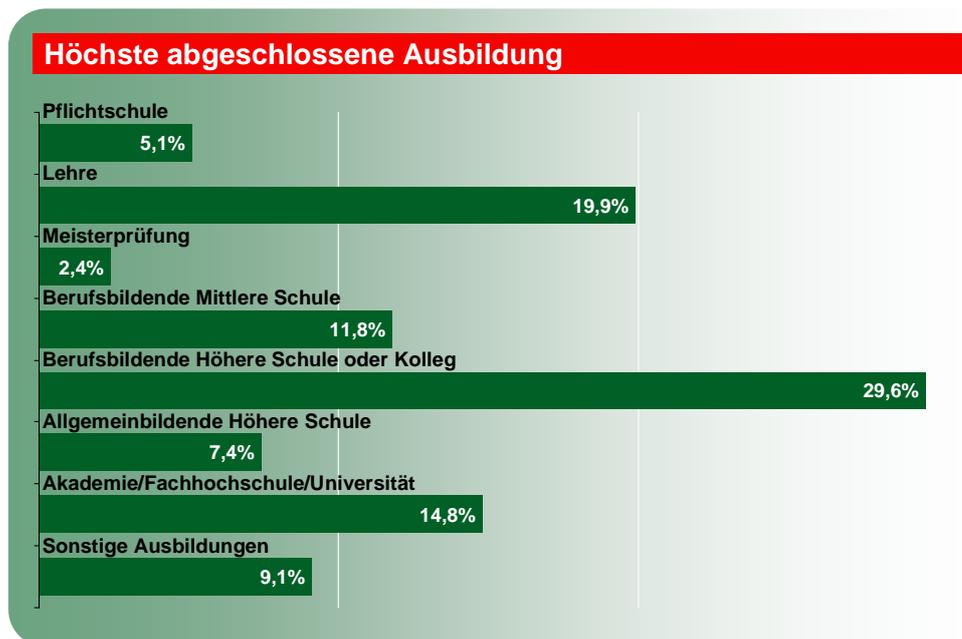
⁴² Eigene Berechnungen. Hergestellt wurde der komplette Datensatz des Mikrozensus 2003, der uns im Rahmen des Projektes „Niedrigqualifizierte in Oberösterreich“ (Mörth 2005) zur Verfügung gestellt wurde.



im Handel), mehr Lehrabschlüsse (48 % TFW zu 45 % Handel), etwa gleiches Niveau bei BMS / BHS (30 %), mehr AkademikerInnen (11 % zu 7 %).

Im Vergleich dazu nun das *allgemeine Ausbildungsniveau der befragten AbsolventInnen bzw. Mitarbeiter*. Das allgemeine Ausbildungsniveau der befragten AbsolventInnen bzw. Mitarbeiter ist deutlich höher als das der UnternehmerInnen, was durch die systematische Einbeziehung von AbsolventInnen höherer Schulen und des Universitätslehrganges Tourismusmanagement zu erklären ist (siehe auch unten).

Abbildung 18: Höchste abgeschlossene Ausbildung (M / A)



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Der Anteil der Niedrigqualifizierten (nur Pflichtschulabschluss ohne weiterführende Schule oder Lehre) ist mit 5,6 % bei den UnternehmerInnen und 5,1 % bei den AbsolventInnen / MitarbeiterInnen in etwa gleich. Knapp 50 % der UnternehmerInnen gaben als höchsten Abschluss eine Lehre an – dieser Anteil liegt bei der Vergleichsgruppe mit rund 22 % (davon 2,4 % Meisterprüfungen) nicht einmal bei der Hälfte. Auch berufsbildende mittlere Schulen wurden von UnternehmerInnen häufiger besucht.

Ab dem Bildungsniveau der berufsbildenden höheren Schulen oder Kollegs dreht sich das Bild um. Rund 30 % der AbsolventInnen bzw. MitarbeiterInnen weisen als höchste Ausbildung diese Schulstufe auf – bei den UnternehmerInnen liegt der Anteil bei nur ca. der Hälfte. Der Anteil der AHS- Absolventen ist in etwa gleich. Einen Abschluss einer Akademie / Fachhochschule/ Universität gaben rund 15 % der befragten AbsolventInnen bzw. Mitarbeiter an – im Vergleich dazu sind es "nur" 10 % bei den UnternehmerInnen.⁴³

Unter "Sonstige Ausbildungen" ordneten sich 27 Personen ein. Darunter sind auch einige wenige, die die Berufsreifeprüfung angaben, und ebenso einige wenige, die MBA- oder Univ.-Lehrgänge absolviert haben; insgesamt sind dies jedoch *Weiterbildungen*, die auf der Lehre aufbauen (aber keinen "echten" Abschluss einer höheren Bildungsstufe bedeuten).

⁴³ vgl. hier jedoch auch die neu gruppierten Daten und Erläuterungen in FN 11 (inkl. Tabelle 1a).



Relativierend muss aber angemerkt werden, dass die Zielgruppe der zweiten Befragung neben den MitarbeiterInnen eben auch AbsolventInnen umfasste. Persönliche Schreiben durch die Universität Linz, die sich an Lehr- und Schulabsolventen richteten, und die Informationsverbreitung durch Absolventenverbände und durch den Universitätslehrgang Tourismusmanagement waren erfolgreicher als die Akquirierung von RespondentInnen durch die Unternehmen selbst. Dadurch entstand eine Verzerrung in Richtung höheres Ausbildungsniveau, weil die große Gruppe der Hilfskräfte im Tourismusbereich, die zumeist nur über Pflichtschulabschluss verfügt, nur über die Unternehmen selbst zugänglich war, und diese Form des Rücklaufes (Weitergabe im Betrieb, s. Kanäle 3, 7, 8; vgl. Kapitel 1.2.2.1) von den Betrieben zu wenig unterstützt wurde.

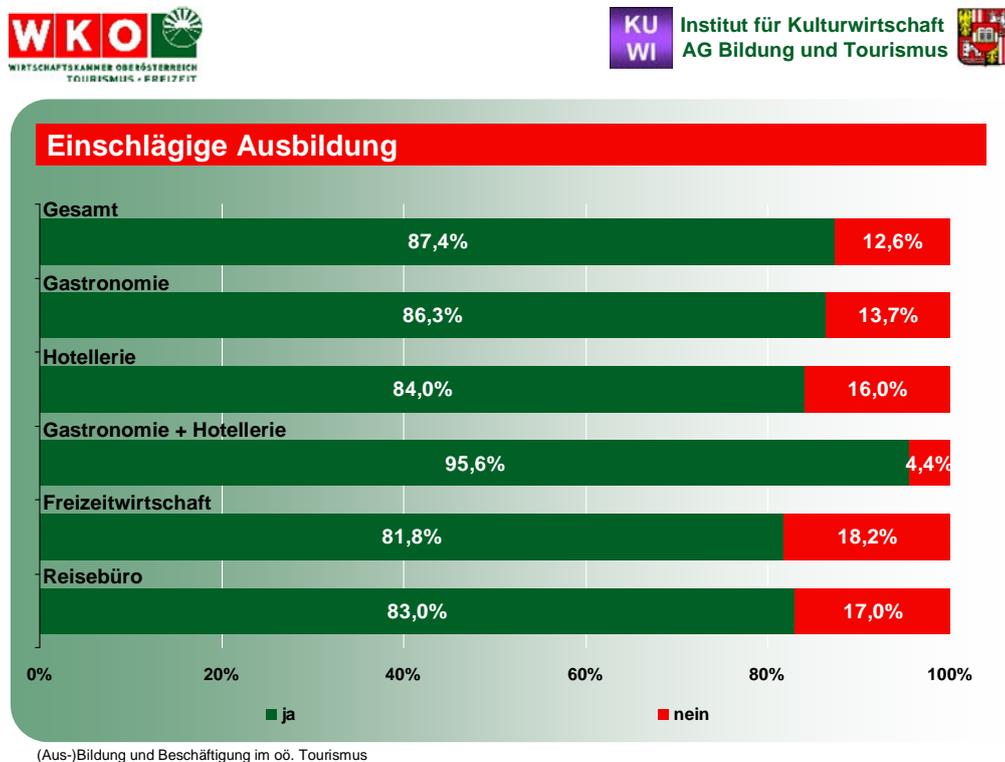
4.2 Hoher Grad einschlägiger Ausbildungen

Neben der höchsten abgeschlossenen Bildung wurde auch erfasst, ob die Befragten eine für Tourismus- und Freizeitwirtschaft jeweils *einschlägige* Aus- oder zumindest Weiterbildung absolviert haben.

4.2.1 AbsolventInnen- & MitarbeiterInnenbefragung

Die AbsolventInnen bzw. Mitarbeiter wurden gefragt, ob sie eine einschlägige Ausbildung beendet oder zumindest begonnen haben. Die Ergebnisse, auch nach Fachbereichen der Sparte untergliedert, sind in der unten stehenden Abbildung zusammengefasst.

Abbildung 19: Anteil an einschlägiger Ausbildung nach Fachgruppen der Branche (M / A)



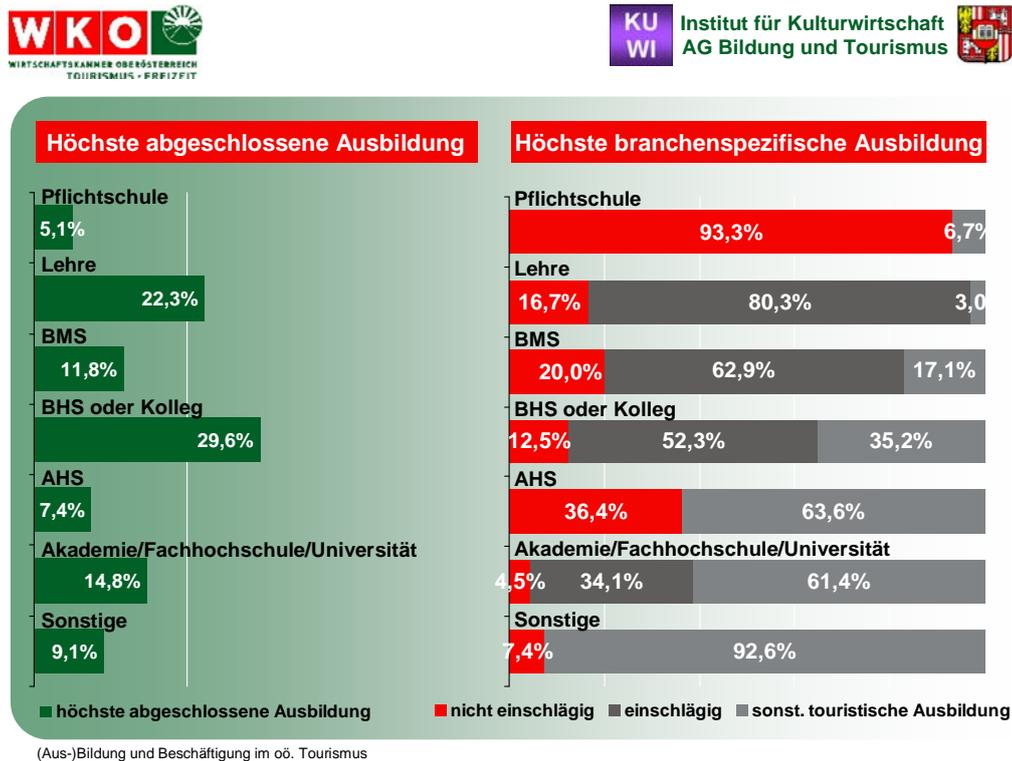
Rund 87 % aller Befragten haben eine einschlägige Ausbildung beendet oder zumindest begonnen. Die Anteile innerhalb der einzelnen Fachgruppen streuen zwischen 95,6 % und



81,8 %. Bemerkenswert ist, dass in den kombinierten Gastronomie-/Hotelleriebetrieben mit Abstand die meisten einschlägig Ausgebildeten arbeiten.



Abbildung 20: Branchenspezifische Ausbildung nach höchster allgemeiner Ausbildung (M / A)



Nur 18,5 % der Befragten haben insgesamt keine einschlägige Ausbildung. Der höchste Anteil derer befindet sich unter den PflichtschulabsolventInnen, wo nur rund 7 % eine sonstige einschlägige Aus- oder Weiterbildung (= touristische Zweitausbildung) absolvierten.

Der höchste Grad an einschlägiger Aus- oder Weiterbildung finden sich unter den Akademie-/ Fachhochschul-/ UniversitätsabsolventInnen. Immerhin ein Drittel hat auch einen einschlägigen Abschluss auf diesem Bildungsniveau und mehr als 60 % eine sonstige einschlägige Aus- oder Weiterbildung.

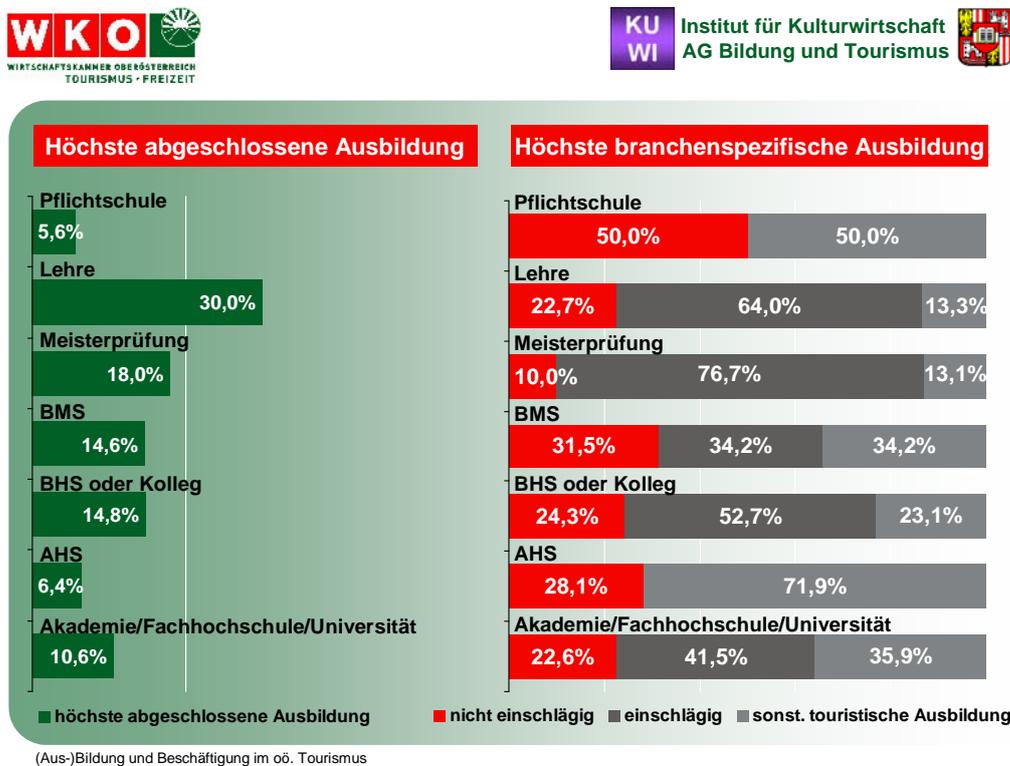
Im Vergleich mit den befragten UnternehmerInnen (siehe *Abbildung 21*) lässt sich feststellen, dass mit Ausnahme der Pflichtschul- und AHS-Absolventen die befragten AbsolventInnen und Mitarbeiter einen etwas höheren Grad an einschlägigen Aus- und Weiterbildungen aufweisen.

Durch die höhere Beteiligung von Lehr- und SchulabsolventInnen ergibt sich aber auch hier einer Verzerrung in Richtung höherer Grad an einschlägiger Aus- bzw. Weiterbildung.



4.2 UnternehmerInnenbefragung

Abbildung 21: Höchste branchenspezifische Ausbildung nach höchster Ausbildung (U)



Nur 23,8 % der befragten Unternehmer hatten keine einschlägige Vorbildung. 61,8 % haben bereits eine einschlägige Erstausbildung, und 14,4 % absolvierten eine sonstige einschlägige Aus- oder Weiterbildung (= touristische Zweitausbildung).

Im Detail nach Ausbildungsniveau (Grafik oben) betrachtet, ergibt sich folgendes Bild:

- 50 % d. "Nur-PflichtschulabsolventInnen" haben zumind. eine einschlägige sonstige Bildung;
- dieser Anteil der einschlägigen Ausbildung steigt auf bis zu 90 % (Ebene der Meisterprüfung bzw. vergleichbarer Zweitabschlüsse, wie Fachwirt Gastronomie u.ä.);
- bei allen anderen Ausbildungsebenen liegt dieser Anteil zwischen 68 % (BMS-Niveau) und 77 % (Lehrabschlüsse).

4.3 Bewertung der bisherigen Ausbildungsangebote

Abschließend waren unsere Befragten aufgefordert, die wichtigsten Aus- und Weiterbildungen in Tourismus und Freizeitwirtschaft generell zu bewerten (Schulnotensystem 1 – 5). Die *ArbeitgeberInnen* hatten dazu die Möglichkeit, *alle* unten angeführten Ausbildungen zu beurteilen, mit einer Ausweichkategorie "nicht beurteilbar". Eine Beurteilung der Qualität der Ausbildung wurde bei den *ArbeitnehmerInnen*⁴⁴ nur dann zugelassen, wenn sie die *Ausbildung absolviert oder zumindest begonnen* haben. Die in Klammer stehenden Zahlen sind ein *Ranking* der Ausbildung nach den Mittelwerten der Benotung.

⁴⁴ Hier wurde eine Subgruppe aus der gesamten AbsolventInnen- & MitarbeiterInnenbefragung gebildet, die nur diejenigen umfasst, die *nicht* den Weg in die Selbstständigkeit gewählt haben. AbsolventInnen der jeweiligen Ausbildungen sind jedoch inkludiert, sofern sie unselbst. überhaupt oder einschlägig berufstätig waren oder sind.



Abbildung 22: Bewertung der Ausbildungen im Vergleich (U & ArbeitnehmerInnen)

Bewertung der Ausbildungen

Ausbildungsbewertung*	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Mängel**	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Restaurantfachmann/-frau	1,8 (1)	1,9 (2)	Praxisferne	1,7	2,4
Koch/Köchin	1,8 (1)	2,2 (8)	unzureichende Persönlichkeitsschulung	2,5	2,1
Doppellehre		2,1 (6)	veraltete Lehrpläne	2,6	2,4
ReisebüroassistentIn	2,0 (3)	2,2 (8)	niedriges Niveau der AusbilderInnen	2,8	2,3
Hotel- und Gastgewerbefachschule	2,1 (4)	2,0 (5)	unpassende Ausbildungszeiten	3,1	3,2
Hotel- und GastgewerbeassistentIn	2,1 (4)	1,9 (2)	Sprachkenntnisse	3,1	2,4
Tourismus Fachschule	2,1 (4)	2,1 (6)			
Systemgastroniefachmann/-frau	2,2 (7)				
HLA/Kolleg	2,3 (8)	1,8 (1)			
Unilehrgang	2,5 (9)	2,4 (10)			
FH-/Universitätsstudium	2,7 (10)	1,9 (2)			
BademeisterIn, MasseurIn	2,8 (11)				
FitnessbetreuerIn	3,2 (12)				

* Skala: Schulnoten ** Skala: „1=trifft sehr zu“ bis „4=trifft gar nicht zu“

(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Die Bewertung der Ausbildungen reicht von der Schulnote 1,8 bis zur Note 3,2. Der Vergleich zwischen den ArbeitgeberInnen und den ArbeitnehmerInnen zeigt keine großen Unterschiede. **Reiht** man diese (in *Abbildung 22* oben ist dieses Ranking in Klammern vermerkt), ist ersichtlich, dass bei den ArbeitgeberInnen vor allem die klassischen Lehrberufe Koch/Köchin, Restaurant-Fachmann/-frau und ReisebüroassistentIn als gut bewertet werden. Am besten beurteilt von den AbsolventInnen / MitarbeiterInnen wurde hingegen eine HBLA bzw. ein Kolleg.

Ein einschlägiges Studium wird unterschiedlich benotet. Nach dem Ranking liegt es bei den UnternehmerInnen an 10. Stelle, bei den AbsolventInnen jedoch an 2. Stelle. Ein einschlägiger Universitätslehrgang hingegen ist im Ranking bei *beiden* Gruppen erst sehr weit unten gereiht.

Fragt man nach den *Mängeln bei schlechter Bewertung* der Ausbildung, so steht bei den UnternehmerInnen an erster Stelle die *Praxisferne* der Ausbildung, danach folgt die schlechte *Persönlichkeitsbildung*. Der Bereich "*Persönlichkeitsschulung*" in der Ausbildung wurde von den AbsolventInnen und ArbeitnehmerInnen am stärksten kritisiert. Auch in diesen Mängeln macht sich wieder der Wunsch nach besserer Ausbildung in den "Soft Skills" bemerkbar (vgl. *Kapitel 6.1.1*).

Auch in der Literatur wird darauf hingewiesen, dass es "Soft Skills" sind, "*die im täglichen Umgang mit dem Gast zum Einsatz kommen. Eigenschaften wie soziale und emotionale Intelligenz, die Kompetenz der Gastlichkeit, Zeitmanagement, Organisation, hohe Einsatzbereitschaft und Belastbarkeit, Kreativität, Kompetenz, Kraft, Kundennähe und Kontaktfreudigkeit, Einfühlungsvermögen, Charme und die Fähigkeit der Kommunikation und Flexibilität*" (Aigner 2005, S. 3f), werden als Voraussetzungen für die Tätigkeit im Tourismus genannt.

Das duale Ausbildungssystem in der Lehre wird von den Experten grundsätzlich als sehr geeignet empfunden: "*die Kombination Schule und betriebliche Arbeit sind die besten Voraussetzungen für später*" (E5, 28). Es wird sogar von einer Bevorzugung von Lehrabsolventen gesprochen. "*Wenn Betriebe Fachkräfte suchen, dann nehmen sie sich jemanden aus der dualen*



Ausbildung" (E5, 34). *"Die Grundausbildung bleibt bedeutend, vor allem gutes Deutsch, Sprachen, EDV und kaufmännisches Wissen"* (E1, 40). Nachholbedarf gibt es *"in der Kommunikation"* (E5, 73). *"In der Kundenorientierung im Allgemeinen, da müsste viel passieren"* (E2, 212). *"Das Wichtigste ist, die Einstellung zum Gast und die Wirtschaftlichkeit des Betriebes zu fördern. Was hilft es, wenn ich nichts verkaufe."* (E1, 191).

Die Problematik der (zu) frühen Berufsentscheidung wird mehrmalig aufgegriffen. *"Exorbitante Stunden, nicht frei haben und sofort. Wie hätten sie mit 15 oder 16 reagiert?"* (E4, 34). *"Ich habe ein Problem damit, dass die Lehre so bald startet, dass jemand mit 15 den Beruf auswählen muss, den er dann ein ganzes Leben lang machen muss. Ich bin ein Verfechter davon, dass man die Grundschule um 2 Jahre verlängert"* (E3, 18).

Schulische Ausbildungen schneiden im Vergleich zu den gängigsten Lehrberufen eher schlechter ab. Gründe liegen einerseits in der grundsätzlichen Bevorzugung des dualen Systems, andererseits wohl auch in der zu praxisfernen Form der Ausbildung, oder auch in den Strukturen der Branche: *"Zu viele Häuptlinge, zu wenig Indianer"* (E3, 19), sowie im hohen "drop-out" – *"Der wenigste Anteil der Abgänger geht in den Tourismus"* (E4, 7). Es liegen aber Erklärungen der Experten für den Vorzug der schulischen Ausbildung vor: *"Vorteil von der rein schulischen Ausbildung ist sicher [...], dass sicher die Allgemeinbildung mehr kommt, dafür die berufliche weniger, wobei ich glaube, dass, wenn einer [...] sich auch das Handwerk noch mal aneignet,, der hat natürlich Wettbewerbsvorteile."* (E6, 30)

Eine Konkurrenz zur Lehre ist die schulische Ausbildung auch als einer der Wege zur Matura: *"Ich bin in die Hotelfachschule gegangen, und wir sind nur zwei Leute im Tourismus, wir haben Psychologen, Rechtsanwälte... Es ist auch ein Weg zur Matura, wobei ich das gar nicht so schlecht finde. Ein wesentlicher Bestandteil unserer Ausbildung ist der Umgang mit Kunden, und wenn man den lernt, egal welchen Beruf man nachher ausübt, man hat einfach Wettbewerbsvorteile."* (E6, 32)

Mehrfach sprechen die Experten das Thema Praxis in der schulischen Ausbildung an und sind sich einig, dass die Verteilung geändert werden sollte, *"die so Halbe-Halbe aussieht, eigentlich wäre es genau diese Mischung aus Tourismusschule und Lehre, nämlich ein halbes Jahr Schule, ein halbes Jahr Praxis, oder noch genauer gesagt, Praxis und Unterricht gleichmäßig verteilt über das Jahr, und das auch für drei Jahre, und im dritten Jahr ein halbes Jahr Auslandsaufenthalt verpflichtend dabei."* (E2, 210)

Eine andere Variante wäre, *"dass man 2 Jahre Schule hat und dann 1 Jahr Praxis und wieder ein Jahr Schule. Dann hat man den oder die auch wirklich 1 Jahr im Betrieb und kann mit dem was anfangen, der lernt auch was. Weil sonst, der ist 2 Monate da, mit Urlaubsanspruch also 7 Wochen, und in dieser Zeit kann man nur schlecht was mitkriegen. Aber hab ich den ein Jahr im Betrieb, kann ich den langsam einfügen und auch planen mit ihm und der lernt viel mehr als 3 mal 2 Monate."* (E3, 247)



5 Berufseinstieg und Berufsverlauf

Über Berufsverläufe von AbsolventInnen tourist. Ausbildungen ist bisher wenig bekannt, lediglich über FH- & HLA- AbsolventInnen gibt es erste Hinweise (vgl. Biehl/Kaske 2006, S. 21). Wir haben daher in diesem Kapitel großen Wert darauf gelegt, solche Berufsverläufe genauer darzustellen. Dies bezieht sich auf den Berufseinstieg, auf Dimensionen der weiteren touristischen Tätigkeit, und auf allfälligen Wechsel der Branche oder des touristischen Arbeitsbereiches.

Die *besonders neuralgischen Aspekte des völligen Ausstiegs* aus der Tourismusbranche und die *Chancen für eine Rückkehr* sind in eigenen Kapiteln behandelt (vgl. *Kapitel 6.6, Kapitel 6.7*).

5.1 Berufseinstieg

Tabelle 8: Branche des Berufseinstiegs (M / A)

	Gastro-Tourismus-Freizeit	Andere Branche
Branche bei Berufseinstieg	88,1 %	11,9 %
Derzeitige bzw. letzte Branche	64,3 %	35,7 %

Rund 88 % der befragten AbsolventInnen bzw. MitarbeiterInnen wählten als Berufseinstieg den Weg in die Tourismus- & Freizeit-Branche. Dieser hohe Anteil ist auch dadurch bedingt, dass ein Großteil unserer Befragten eine einschlägige Ausbildung in dieser Branche absolviert hat.

Mittlerweile sind schon viele in andere Branchen abgewandert. Nur rund 65 % arbeiten derzeit in dieser Branche bzw. haben zuletzt dort gearbeitet (wenn dzt. nicht erwerbstätig; vgl. *Kapitel 6.6.1.2*). Dies entspricht einer Wechselquote von 44 % der BerufseinsteigerInnen der Branche.

Abbildung 23: Tätigkeit nach Fachgruppen (M / A)

Tätigkeit nach Fachgruppen

	Branche bei Berufseinstieg	Derzeitige bzw. letzte Branche
Reine Gastronomie	32,2 %	31,6 %
Reine Hotellerie	8,5 %	11,1 %
Kombibetriebe (Gastro u. Hotel)	39,0 %	23,1 %
Freizeitwirtschaft	3,7 %	7,1 %
Reisebüro, tour. Dienstleistungen	16,6 %	27,1 %
Gesamt	100,0 %	100,0 %

(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Als Berufseinstieg wählen die meisten (39 %) einen Betrieb, der Gastronomie und Hotellerie verbindet. In einem reinen Gastronomie-Betrieb arbeiteten anfangs noch immerhin 32 %.



Für den Bereich Gastronomie/Hotellerie zusammengefasst bedeutet dies, dass rund 80 % aller EinsteigerInnen dort Fuß fassen. Denen gegenüber stehen rund 17 %, die in einem Reisebüro oder mit einer anderen tourist. Dienstleistung starten, und knapp 4 % in der Freizeitwirtschaft.

Derzeit sind jedoch "nur mehr" rund 65 % im Bereich Gastronomie/ Hotellerie tätig. Im Bereich Freizeitwirtschaft sind es nun ca. 7 %, und im Bereich Reisebüro & sonstige touristische Dienstleistungen⁴⁵ stieg der Anteil der Beschäftigten auf 27 %.

Im Vergleich zum Wechsel, wie er in einer Südtiroler Vergleichsstudie erfasst wurde (Klicpera u.a. 2005, S, 24ff.), sind derzeit in OÖ. mehr Berufswechsel bei Lehrberufen der Gastronomie/ Hotellerie zu verzeichnen als in Südtirol sichtbar wurde (44 % BerufswechslerInnen in OÖ. vs. 36 % in Südtirol, s. Klicpera 2005, Abb. 4, S.27), vgl. auch *Kapitel 6.6.2*.

5.2 Interne Wechsel in der Branche

Anhand der o.a. Abbildung (vgl. *Abbildung 23*) lässt sich bereits eine Verschiebung vom Gastronomie/ Hotelleriebereich in die Freizeitwirtschaft und vor allem in den Reisebürosektor erkennen. Die nächste Abbildung soll uns über diese brancheninternen Wechsel noch näher Beseheid geben.

Abbildung 24: Bereichswechsel innerhalb der Branche (M / A)

Bereichswechsel innerhalb der Branche

Bereich bei Einstieg	Bereich derzeit/zuletzt			
		Gastronomie/ Hotellerie	Freizeitwirtschaft	Reisebüro
Gastronomie/Hotellerie	95,8 %	68,8 %	33,3 %	
Freizeitwirtschaft	0,7 %	18,8 %	3,5 %	
Reisebüro	3,5 %	12,5 %	63,2 %	
Gesamt	100,0 %	100,0 %	100,0 %	

(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Der Bereich Gastronomie/ Hotellerie ist in diesbezüglich relativ stabil. Rund 96 % der jetzig dort Tätigen hatten auch ihren Berufseinstieg in diesem Bereich. Fast 70 % der zur Zeit im Bereich Freizeitwirtschaft Tätigen kommt andererseits ursprünglich aus dem Bereich Gastronomie/-Hotellerie, und für Reisebüros gilt dies für immerhin 1/3 der jetzt dort Beschäftigten.

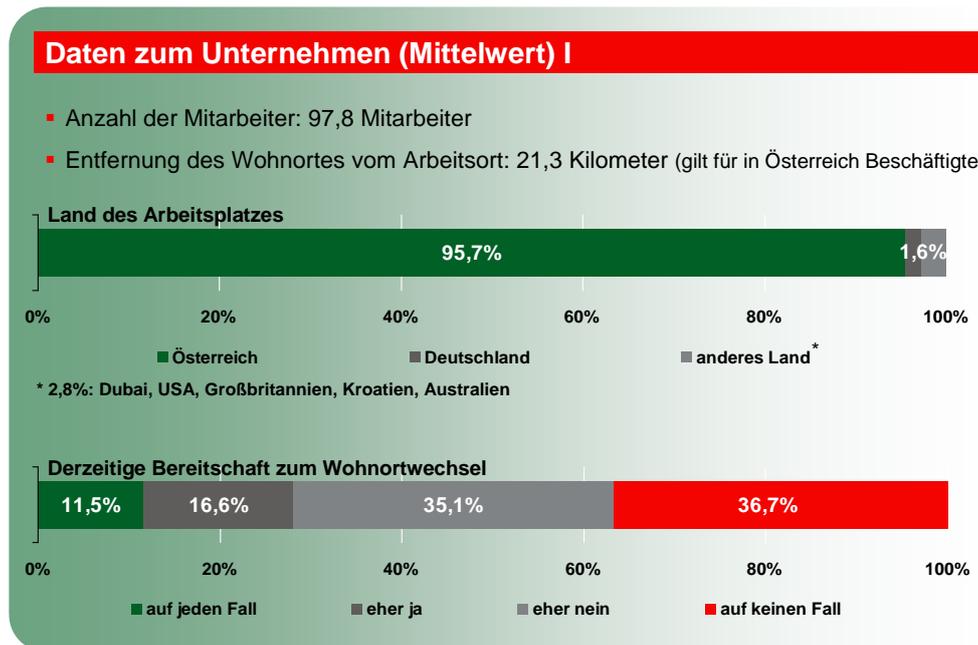
⁴⁵ Sonstige touristische Dienstleistungen sind u.a. Tätigkeiten für lokale, regionale und öö.-weite Tourismusverbände, für Tourismusinformatiionsdienste (online und vor Ort); dazu Management- und Vermittlungstätigkeiten rund um die jeweiligen lokalen und regionalen touristischen Angebote.



Dies lässt sich dadurch erklären, dass man im Zuge der Berufskarriere den Arbeitsbedingungen im Gaststätten- und Beherbergungswesen entkommen will, ohne gleich die Branche zu wechseln und damit die erworbene Kompetenz ganz zu verlieren.

5.3 Unternehmensgröße und Entfernung zum Wohnort

Abbildung 25: Daten zum Unternehmen (M / A, Teil 1)



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Die durchschnittliche Mitarbeiteranzahl der Unternehmen unserer Befragten beträgt fast 100 Personen, der **Median** hingegen liegt bei ca. **24 MitarbeiterInnen**. Das bedeutet, dass die Hälfte der Befragten in einem Unternehmen arbeitet, das bis zu 24 MitarbeiterInnen beschäftigt; die andere Hälfte arbeitet in Unternehmen mit mehr als 24 MitarbeiterInnen.

Diese Daten sind jedoch durch jene Betriebe *verzerrt, die nicht zur Branche gehören*.⁴⁶ Betrachtet man die Unternehmensgröße innerhalb der Branche nach den einzelnen Fachgruppen und nur jene Beschäftigten, die derzeit oder zuletzt in der Branche tätig waren, so ergibt sich folgendes Bild:

- Die durchschnittliche Betriebsgröße sinkt auf ca. 67 Beschäftigte, der Median liegt bei 20 Personen;
- Im Gastronomie-Hotellerie-Bereich ist die durchschnittliche Betriebsgröße ca. 51 Beschäftigte (Median 20);
- Freizeitwirtschaft: 10 Beschäftigte im Schnitt (Median 7);
- Reisebüros und sonstige tourist. Dienstleister: 127 Beschäftigte im Schnitt (Median 32);

Der Arbeitsplatz ist im Durchschnitt 21 km vom Wohnort entfernt. Die Hälfte der befragten AbsolventInnen bzw. MitarbeiterInnen pendeln bis zu 8 km zum Arbeitsort (Median) (siehe auch

⁴⁶ Dies entsteht dadurch, dass befragte AbsolventInnen auch in anderen Branchen arbeiten bzw. arbeiteten.



Kapitel 6.8). Zu verzeichnen ist noch, dass bei mehr als 4 % der derzeitige Arbeitsplatz nicht in Österreich liegt.

5.4 Arbeitszeiten und Überstundenabgeltung

Wichtige Dimensionen der Arbeitsbedingungen sind die *Arbeitszeit* und damit zusammenhängende Überstundenregelungen, dazu die Abgeltung solcher Überstunden.

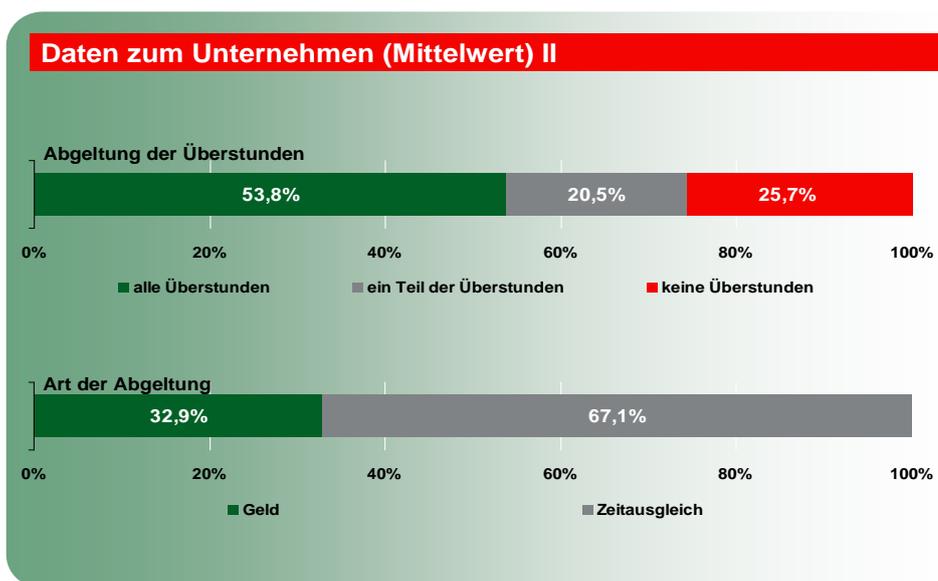
Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit lt. Vertrag liegt bei 36 Stunden, die tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit liegt im Durchschnitt bei knapp 41 Stunden. Da diese Darstellung auch geringfügig Beschäftigte und Teilzeitkräfte beinhaltet, ist es notwendig, die Arbeitszeiten abhängig vom Ausmaß der Beschäftigung detailliert zu betrachten.

Tabelle 9: Wochenarbeitszeit lt. Vertrag und tatsächlich (M / A)

Arbeitszeiten	Prozentanteile	Wochenarbeitszeit lt. Vertrag (Mittelwert)	Tatsächliche Wochenarbeitszeit (Mittelwert)	Differenz (Überstunden)
Bis zu 12 h	4,7 %	8,4 h	14,0 h	5,6 h
13 h bis 20 h	8,7 %	18,9 h	21,9 h	3,0 h
21 h bis 38 h	14,9 %	32,1 h	36,1 h	4,0 h
38,5 h und mehr	71,7 %	40,7 h	45,8 h	5,1 h
	100 %	35,8 h	40,9 h	5,1 h

Vollzeitbeschäftigte (38,5 h und mehr) sind lt. Vertrag im Durchschnitt für 40,7 h beschäftigt. Die durchschnittlich tatsächlich geleisteten Stunden betragen aber rund 46 h.

Abbildung 26: Daten zum erfassten Unternehmen (M / A, Teil 2)



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus



5.4.1 Überstundenabgeltung

Die AbsolventInnen bzw. MitarbeiterInnen wurden auch über das Ausmaß der abgegoltenen Überstunden befragt. Mehr als die Hälfte gibt an, dass alle Überstunden abgegolten werden. Bei rund 20 % wird nur ein Teil abgegolten.

Die Abgeltung erfolgt zu 67 % zumeist in Form von Zeitausgleich und rund 32 % der Befragten bekommen ihre Überstunden größtenteils ausbezahlt. Rund ¼ aller Befragten bekommt jedoch keine Überstunden abgegolten. Dies liegt deutlich über dem Prozentsatz, der bei einer im Salzkammergut durchgeführten Vergleichsstudie (Kien/Salfinger 2006, S. 343) festgestellt wurde: 11 % erhalten nach dortigen Ergebnissen keine, 9 % nur eine teilweise Abgeltung.

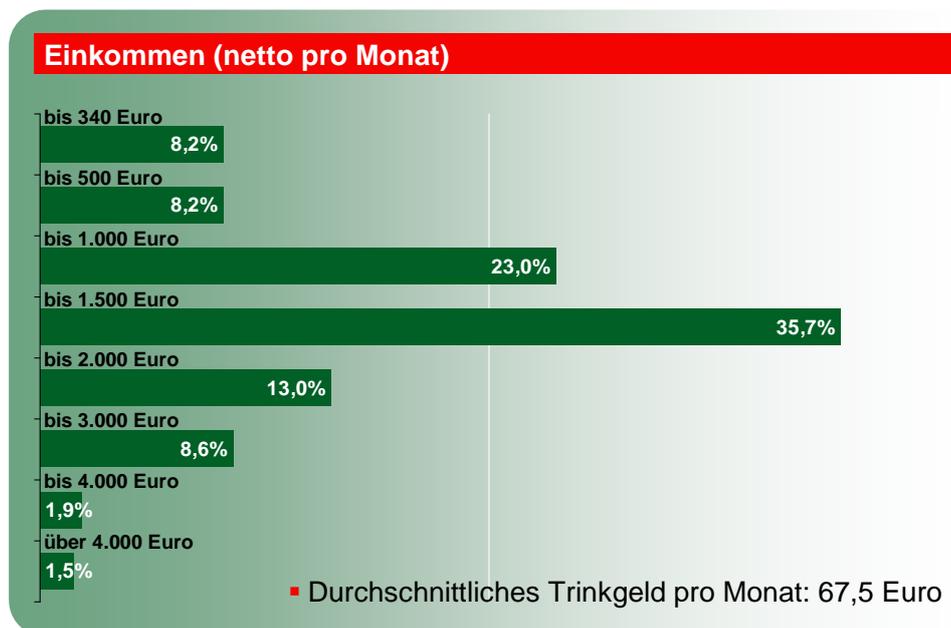
Zu den Arbeitszeiten ist generell zu sagen, dass sie in der Tourismusbranche von unregelmäßigen Dienstzeiten, langen Schichten, Überstunden- und Wochenendarbeit geprägt ist (Vogt 2004, S. 22). Aus obiger *Tabelle 9* geht hervor, dass auch bei den von uns Befragten die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit und die tatsächlich geleisteten Stunden deutlich auseinanderklaffen. Im Schnitt werden mehr als 5 Überstunden pro Woche geleistet. Dies liegt in dem Bereich der bei einer anderen Untersuchung ermittelt wurde (Hauptsaison: 8 Überstunden; Nebensaison: 3,7 h; vgl. Kien/Salfinger 2006, S. 344).

Die Arbeitszeiten generell und ihre Vereinbarkeit mit Familien- und Privatleben stellt einen der stärksten Belastungsfaktoren dar, worauf unten (*Kapitel 5.8.2*) noch näher eingegangen wird.

5.5 Einkommen

Die Einkommenssituation stellt eine weitere zentrale Dimension der Arbeitsbedingungen dar. Wir haben das durchschnittliche Monatsnettoeinkommen sowie den Aspekt "Trinkgeld" näher beleuchtet.

Abbildung 27: Einkommen netto pro Monat (M / A)



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus



35,7 % der befragten Personen verdienen zwischen 1.000 und 1.500 Euro. Noch immerhin 23 % verdienen zwischen 500 und 1.000 Euro. Das durchschnittliche Einkommen in Euro beträgt näherungsweise (aufgrund der nicht metrischen Messung des Einkommens) 1.219 Euro. Relativiert mit der Stundenanzahl ergibt sich ein durchschnittlicher Stundenlohn von 8,7 Euro/h.

84 % erhalten ihr Arbeitseinkommen als Fixlohn, 4,6 % als "Garantielohn" und 11 % haben andere Einkommensformen. Der Unterschied zwischen Fix- und Garantielohn besteht darin, dass Garantielöhne vom erzielten (Netto-)Umsatz ("Tronc") abhängig sind und nur eine bestimmte Mindesthöhe garantiert wird. Unsere Befragten sind weniger von dieser riskanten Lohnform betroffen als der österreichische Durchschnitt (vgl. Vogt 2004, S. 32ff.)

Trotz der höheren Qualifikation der von uns befragten Personen liegt das Durchschnittseinkommen im Bereich der in der Tourismus üblichen Entlohnungen (vgl. Kien/Salfinger 2006, S. 342: Median bei ArbeiterInnen 1.145 Euro, bei Angestellten 1.375 Euro). Auch hier ist es nicht verwunderlich, dass die Verdienstmöglichkeiten nach den Arbeitszeiten jene Dimension sind, die als besonders unbefriedigend empfunden werden (s. *Kapitel 5.8.2*).

5.5.1 Trinkgeld

Das durchschnittliche Trinkgeld pro Monat beträgt 67,5 Euro – hier sind aber auch jene Personen eingerechnet, die nicht mehr in der Branche arbeiten und auch jene, die angeben, kein Trinkgeld zu erhalten.

Beschränkt man die Grundgesamtheit auf im Tourismus Beschäftigte, kann festgestellt werden, dass insgesamt 36,7 % der befragten MitarbeiterInnen bzw. AbsolventInnen kein Trinkgeld erhalten.

Tabelle 10: Trinkgeld nach Bereichen (M / A)

	Kein Trinkgeld	Erhalten Trinkgeld
Gastronomie / Hotellerie	32,2 %	67,8 %
Freizeitwirtschaft	12,5 %	87,5 %
Reisebüro, tour. Dienstleistungen	76,5 %	23,5 %
insgesamt	37,4 %	62,3%

Schließt man nun jene Personen, die kein Trinkgeld erhalten, aus der Analyse aus, ergibt sich in der Branche Tourismus und Freizeitwirtschaft ein durchschnittliches Trinkgeld von € 99,8.

Nach den einzelnen Bereichen aufgegliedert sieht dies wie folgt aus:

Tabelle 11: Durchschnittliches Trinkgeld nach Bereichen (M / A)

	Durchschnittliches Trinkgeld in €
Gastronomie / Hotellerie	€ 104,90
Freizeitwirtschaft	€ 103,70
Reisebüros, touristische Dienstleistungen	€ 16,30
Gesamt	€ 99,80



5.6 Position im Unternehmen

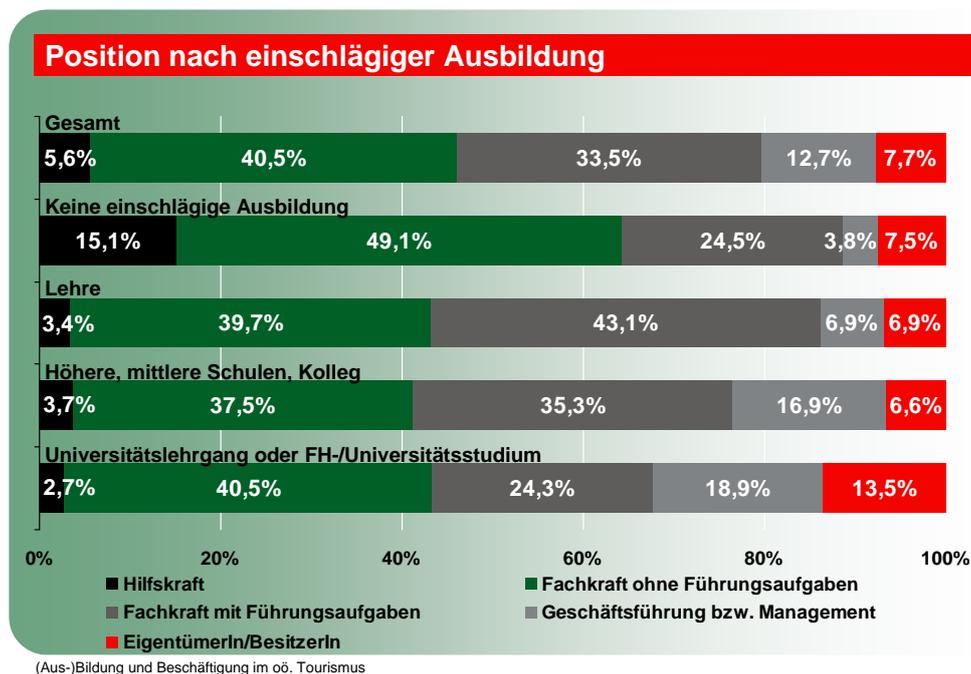
Nach eigenen Angaben sind knapp 6 % als Hilfskräfte beschäftigt, weitere 40 % bezeichnen sich als Fachkräfte ohne Führungsaufgaben. Das höhere Ausbildungsniveau unseres Samples zeigt sich offenbar darin, dass ca. 1/3 angibt, Fachkraft mit Führungsaufgaben zu sein und immerhin ca. 20 % auf Geschäftsführungs- oder Eigentümerebene tätig sind (siehe *Abbildung 28*).

5.7 Auswirkungen einer einschlägigen Ausbildung

Von allen möglichen Faktoren, die die berufliche Situation beeinflussen können, erwies sich eine entsprechende Ausbildung als der wichtigste. Dieser Abschnitt soll nun klären, inwieweit eine einschlägige Ausbildung bzw. auch der Grad der einschlägigen Ausbildung den beruflichen Verlauf beeinflusst.

Von unseren befragten AbsolventInnen und MitarbeiterInnen sind insgesamt 87 % einschlägig ausgebildet (vgl. *Abbildung 19*). Betrachten wir im Anschluss daran zunächst die erreichte Position im Unternehmen.

Abbildung 28: Position im Unternehmen nach einschlägiger Ausbildung (M / A)



Der größte Anteil an Hilfskräften mit 15 % ist bei Personen ohne einschlägiger Ausbildung zu erkennen. Weiters arbeiten noch ca. die Hälfte als Fachkraft ohne Führungsaufgaben. Ab dem Niveau einer einschlägigen Lehre sind die befragten Personen etwa gleich oft als Hilfskraft und als Fachkraft ohne Führungsaufgaben beschäftigt. Jedoch lässt sich deutlich erkennen, dass je höher der Grad an einschlägiger Ausbildung die Personen eher in Positionen der Geschäftsführung bzw. des Managements und als EigentümerIn/BesitzerIn zu finden sind.



Abbildung 29: Wochenarbeitszeit nach einschlägiger Ausbildung (M / A)

Wochenarbeitszeit nach einschlägiger Ausbildung

	Wochenarbeitszeit lt. Vertrag	durchschnittliche Arbeitszeit
keine einschlägige Ausbildung	35,1 h	38,8 h
Lehre	36,7 h	42,1 h
Höhere, mittlere Schulen, Kolleg	35,7 h	42,0 h
Unilehrgang oder FH-/Universitätsstudium	37,4 h	44,8 h
Gesamt	36,0 h	41,8 h

(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Betrachtet man die Wochenarbeitszeit nach Vertrag ist ein deutlicher Sprung von Personen ohne einschlägiger Ausbildung (ca. 35 h) auf knapp 37 h Wochenarbeitszeit von LehrabsolventInnen ersichtlich. Personen mit Universitätslehrgang oder FH-/Universitätsstudium arbeiten lt. Vertrag und auch tatsächlich am meisten.

Die Einkommenssituation ist je nach Grad der einschlägigen Ausbildung sehr unterschiedlich. Personen mit höherer Ausbildung haben ein höheres Einkommen. Verdienen Lehrabsolventen im Schnitt rund 1.090 Euro, steigt das Einkommen mit einschlägigem Schul- bzw. Kollegabschluss auf ca. 1.260 Euro und Personen mit Universitätslehrgang oder einem einschlägigem Studium verdienen rund 1.620 Euro.

Tabelle 12: Einkommen (netto, pro Monat) nach einschlägiger Ausbildung (M / A)

	Einkommen	Einkommen / Stunde
keine einschlägige Ausbildung	1.019,25 Euro	7,74 Euro
Lehre	1.087,42 Euro	7,24 Euro
Höhere, mittlere Schulen, Kolleg	1.261,50 Euro	9,08 Euro
Univ.-Lehrgang oder FH/ Universitätsstudium	1.618,24 Euro	12,13 Euro
Gesamt	1.218,74 Euro	8,72 Euro

Wir haben in *Abbildung 29* deutlich gemacht, dass auch die Anzahl der geleisteten Stunden steigt. Daher muss man auch das Einkommen pro Stunde betrachten. Dieses ist bei den Befragten ohne einschlägiger Ausbildung mit 7,74 Euro höher als bei Lehrabsolventen (7,24 Euro),



steigt mit Schul- bzw. Kollegabschluss auf ca. 9 Euro; und Personen mit einschlägigem Univ.-Lehrgang oder FH-/Universitätsstudium verdienen mit rund 12 Euro pro Stunde am meisten.⁴⁷

Es soll nun noch einmal kurz dargestellt werden, welche (weiteren) Auswirkungen der Grad der einschlägigen Ausbildung auf den beruflichen Werdegang hat.

Je höher die absolvierte einschlägige Ausbildung ist, ...

- umso weniger häufig sind Personen zur Zeit erwerbstätig (Univ.-Lehrgangs-, Universitäts- und FH-AbsolventInnen bilden hierbei eine Ausnahme);
- umso eher sind sie in höheren Positionen angestellt und selbstständig erwerbstätig.
- umso mehr Stunden sind im Arbeitsvertrag vereinbart und werden auch tatsächlich geleistet (Überstunden).
- umso höher ist das Einkommen (absolut und auch pro Stunde);
- desto eher beginnen sie im Bereich der Freizeitwirtschaft oder im Bereich Reisebüro zu arbeiten.
- umso eher sind sie in anderen Branchen tätig.

5.8 Berufs- und Arbeitszufriedenheit

Abschließend soll die Einschätzung der Befragten hinsichtlich ihrer beruflichen Situation dargestellt werden. Dabei sind die Berufszufriedenheit als allgemeinere, den konkreten Arbeitsplatz und Betrieb übergreifende Größe und die Arbeitszufriedenheit als spezifischere Bewertung der jeweiligen Arbeitsbedingungen zu unterscheiden.

5.8.1 Berufszufriedenheit

Die Berufszufriedenheit im Tourismus und in der Freizeitwirtschaft wurde mit dem bewährten Indikator "Wenn Sie nochmals entscheiden könnten, würden Sie wieder eine *Tätigkeit oder Ausbildung* in der Branche ("Gastro-Tourismus-Freizeit") wählen?" gemessen. Diese Frage wurde in beiden Befragungen gestellt.

UnternehmerInnen-Befragung

Die Berufszufriedenheit bei den befragten UnternehmerInnen ist generell sehr hoch (vgl. *Abbildung 30*).

Vor allem in den Fachgruppen Freizeitwirtschaft (hier wurden Freizeitbetriebe, Kultur- und Vergnügungsbetriebe, Heilbäder etc. zusammengefasst) und Reisebüros würden ca. 60 % der Befragten auf jeden Fall wieder im Tourismus bzw. in der Freizeitwirtschaft arbeiten, und nur 10 bzw. 14 % verneinten dies dort (s. *Abbildung 30*, nächste Seite).

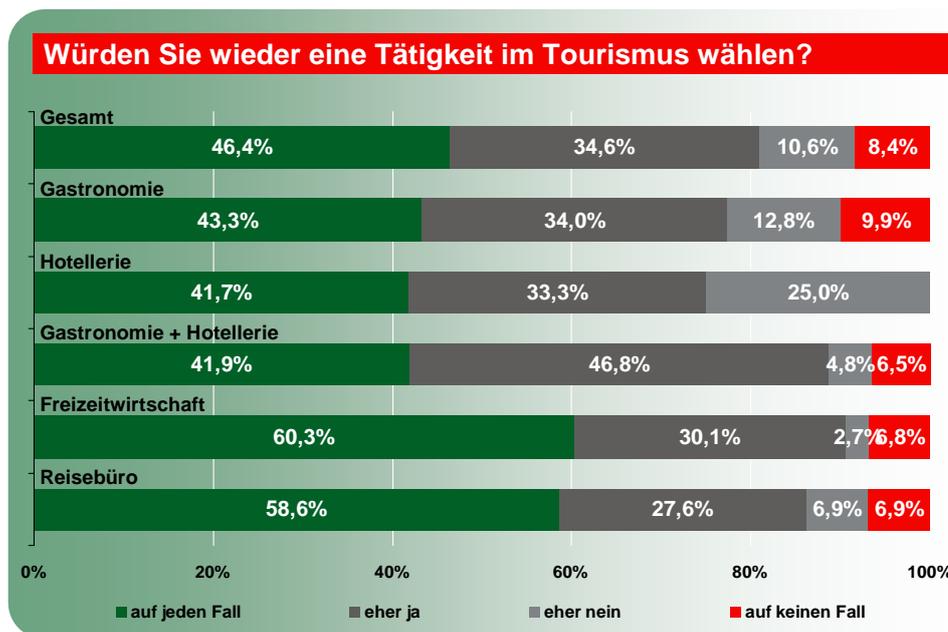
⁴⁷ Diese Angaben liegen etwas unter den Angaben aus der Berufskarrieren-Befragung in OÖ. (IBE 2005, online, Folie 2: Einkommen, wo für die Branche (allerdings eingeschränkt auf die 31-35-Jährigen) für Männer im Schnitt EUR 10, und für Frauen im Schnitt EUR 8,9 angegeben wurden. Dies mag einerseits auf ein gerade in der o.a. Altersgruppe (Mitte 30) besonders hohes Einkommen in der Branche hinweisen, andererseits aber auch auf "nicht deklarierte" Einkommensbestandteile, die in unserer Befragung eine verzerrende Rolle spielten (IBE 2005, online, Folie 5).



In reinen Gastronomie- und Hotelleriebetrieben sinkt die Zufriedenheit etwas ab. 23-25 % "be-reuen" hier die ursprüngliche Entscheidung. Kombibetriebe (sowohl Gastro- als auch Beherber-gungstätigkeit) sind hingegen ebenso zufrieden wie die KollegInnen aus dem Reisebüro- und Freizeitwirtschaftsbereich.

Insgesamt können mehr als 80 % der UnternehmerInnen und GeschäftsführerInnen in der Branche als zufrieden mit ihrem Berufsfeld bezeichnet werden.

Abbildung 30: Berufszufriedenheit (Wiederwahl einer touristischen Tätigkeit (U))



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Es wurde auch ausgewertet, welche anderen Dimensionen der Bildung und Beschäftigung eindeutigen Einfluss auf diese Zufriedenheit haben.

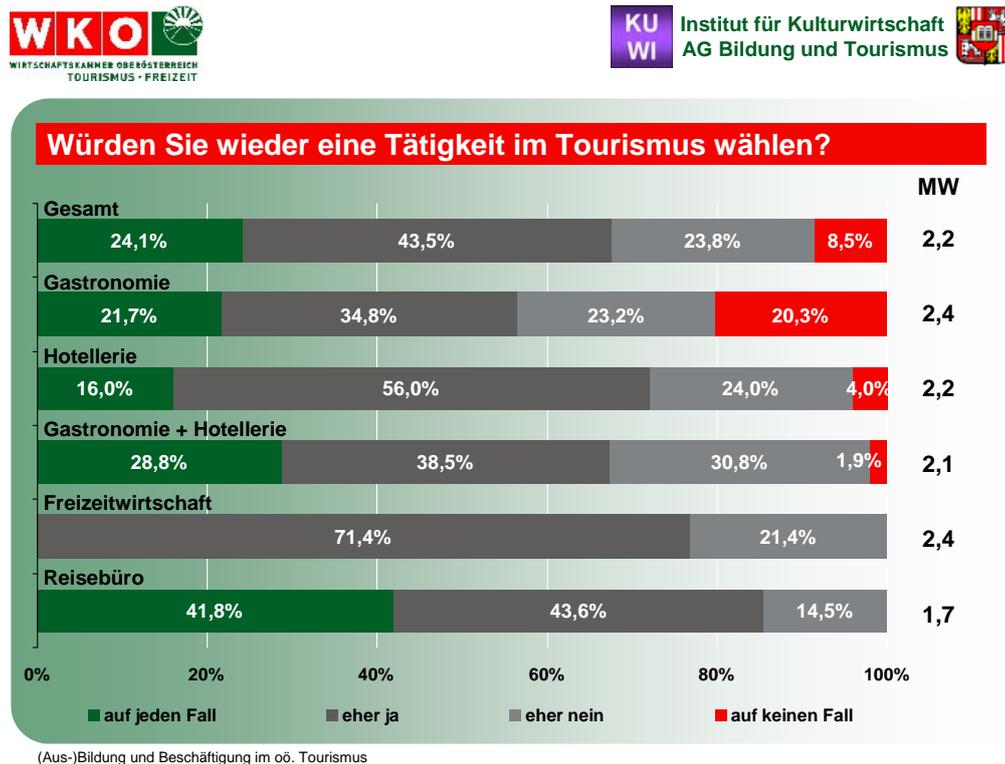
Einfluss auf die Berufszufriedenheit der Befragten haben die Ausbildung und das Alter. Zufriedene ArbeitgeberInnen sind eher in mehreren Fachgruppen tätig, häufiger auch im Freizeitwirtschaftsbereich. Als wichtig in der Branche werden eher gute Verdienst- und Weiterbildungsmöglichkeiten gesehen. Sie befürworten auch stärker die Unterstützung der Mitarbeiter bei der Weiterbildung. Wichtige Eigenschaften bei den Mitarbeitern sind ein guter Branchenüberblick, der versierte Umgang mit Menschen und das äußere Erscheinungsbild. Außerdem ist der/die zufriedene ArbeitgeberIn häufiger Leser von Fachzeitschriften.

ArbeitnehmerInnen- & AbsolventInnenbefragung

Die allgemeine Berufszufriedenheit bei den befragten AbsolventInnen bzw. MitarbeiterInnen ist bei weitem nicht so hoch wie bei den UnternehmerInnen. Nur rund ein Viertel würde jedenfalls wieder einen touristischen Beruf ergreifen (gegenüber 46 % der UnternehmerInnen).



Abbildung 31: Berufszufriedenheit (Wiederwahl einer touristischen Tätigkeit (M / A))



Rund ein Viertel der Befragten würde "auf jeden Fall" beruflich wieder diesen Weg wählen. Insgesamt sind rund 70% positiv gestimmt. Die höchste Berufszufriedenheit geben auch bei den ArbeitnehmerInnen die MitarbeiterInnen im Bereich der Reisebüros und sonstigen touristischen Dienstleistungen an.

5.8.2 Arbeitszufriedenheit

Die befragten AbsolventInnen bzw. Mitarbeiter wurden auch zu zentralen Dimensionen der derzeitigen Arbeitssituation bzw. Arbeitszufriedenheit befragt. Dabei wurde eine Reihe in der Arbeitsforschung gängigen Skalen zu Zufriedenheit und Belastungen zu einer Fragebatterie kombiniert.

Zunächst ein Überblick aller erfassten Dimensionen aus Sicht der Befragten nach dem Schulnotensystem bewertet (siehe *Abbildung 32*).

Die soziale Komponente "Beziehungen zu KollegInnen", das Image des Unternehmens und die Arbeitsplatzsicherheit wurden am besten von allen Dimensionen bewertet. Die durchschnittlichen Noten sind hier unter 2.

Auch Dimensionen der Arbeitstätigkeit wie "Freiraum, Selbstbestimmung und eigene Verantwortung" und "Vielfältigkeit der Tätigkeit" finden sich nach einer Reihung noch relativ weit oben.

Belastungsfaktoren wie Umwelteinflüsse, körperliche und auch psychische Belastungen werden im Mittel zwischen 2,4 und 2,7 bewertet. Am wenigsten zufrieden sind die befragten Personen mit den Verdienstmöglichkeiten, den Arbeitszeiten und der Vereinbarkeit von Familie bzw. Privatleben mit dem Beruf.



Abbildung 32: Bewertung der derzeitigen Arbeitssituation (M / A)

Bewertung der derzeitigen Arbeitssituation (Mittelwert)

Bewertung der derzeitigen Arbeitssituation	Schulnote
Beziehung zu KollegInnen	1,8
Ruf bzw. das Ansehen des Unternehmens	1,8
Sicherheit des Arbeitsplatzes	1,9
Entfernung der Arbeitsstelle vom Wohnort	2,0
Freiraum, Selbstbestimmung und eigene Verantwortung	2,0
Vielfältigkeit der Tätigkeit	2,0
Führung durch Vorgesetzte	2,3
Umwelteinflüsse, wie Hitze, Rauch, Licht, Öl/Fett/Schmutz, Zugluft etc.	2,4
körperliche Belastungen, wie Arbeit im Stehen, vieles Gehen etc.	2,6
psychische Belastungen, wie allg. Stress, Stress durch Gästekontakt etc.	2,7
Aufstiegsmöglichkeiten	2,8
betriebliche Sozialleistungen	2,8
Weiterbildungsmöglichkeiten	2,8
Verdienstmöglichkeiten	2,9
Arbeitszeiten	3,0
Vereinbarkeit von Familie bzw. Privatleben mit dem Beruf	3,2

(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Aufstiegchancen werden zwar auch von den Experten gesehen, aber stark eingeschränkt. Man kann im Prinzip in allen Bereichen der Branche aufsteigen *"vom Zimmermädchen zur Gouvernante oder Hausdame, von dort geht es weiter ins Management"* (E3, 184). Oftmals wird mit Aufstieg ein Auslandsaufenthalt verknüpft. *"Er kann überall dort arbeiten wo er will... auf der ganzen Welt und wenn er in Ketten drin ist, kann er jährlich... ob Bermudas oder Hongkong oder Schiffe"* (E3, 182). Das ist aber auch durch die zumeist Kleinstrukturiertheit der (ober-)österreichischen Unternehmen begründet. Es gibt eine *"flache Hierarchie"* (E5, 96) und *"da gibt es keine Zwischenebene zum Aufsteigen"* (E4, 90).

Faktoren des Aufstiegs werden zunächst in der Aus- und speziell auch in der Weiterbildung gesehen. *"Je höher die Ausbildung, desto höher die Karrierechance"* (E2, 159). *"Wenn er sich weiterbildet hat er gute Chancen"* (E2, 159) *"Ständige Fortbildung"* (E1, 145). Und an den Soft Skills führt auch in diesem Kontext *"kein Weg vorbei. Aufstieg heißt immer mehr Verantwortung zu übernehmen, immer mehr Führungskraft zu sein, und umso wichtiger sind Teamfähigkeit, Führungsstil, und und und. Soziale Kompetenz ist für mich etwas ganz entscheidendes."* (E2, 162). Die allgemeine Arbeitshaltung und Fleiß ist auch entscheidend. *"Wille, Bereitschaft sind wichtige Kriterien"* (E1, 146), es *"wird der Tüchtigste Büroleiter"* (E5, 96).

Belastungsfaktoren sind physischer und psychischer Natur. *"Viel auf den Füßen, stehen und laufen"* (E3, 195) und *"Hitze / Kälte im Küchenbereich"* (E4, 196). Eine weitere aktuelle Problematik wird angesprochen: *"Das ist eine wahnsinnige Belastung, dass dort geraucht wird."* (E4, 196). Psychische Belastungen werden vor allem auf Stress und Gästekontakt zurückgeführt. *"Immer freundlich zu sein, immer für den anderen da zu sein"* (E4, 196) – *"arbeiten mit 'lebendem Objekt' ist schwieriger als etwas zu verpacken"* (E1, 153). Auch die Arbeitszeiten, *"Tag- und Nacharbeit"* (E6, 217) und *"unregelmäßige Arbeitszeiten"* (E1, 157), können zur Belastung werden – vor allem auch *"zur sozialen Belastung"* (E1, 157).



Diese schwierigen Arbeitsbedingungen bergen auch großes Suchtpotential. *"Gefahren der Laster kommen noch dazu – trinken und rauchen und wenig schlafen, was in der Branche auch oft eine gewisse Gefahr darstellt. Da sollte man schon sehr gefestigt sein"* (E2, 169).

5.8.2.1 Arbeitszufriedenheit nach Fachgruppen

Interessant ist es, diese generelle Bewertung nach den Fachgruppen im Tourismus und Freizeitwirtschaft näher zu beleuchten. Die folgende Übersicht ist nach der Gesamtbewertung (Schulnoten) gereiht und gibt zusätzlich an, ob und wie sich die Bewertung einzelner Dimensionen in der Rangfolge bei den einzelnen Fachgruppen unterscheiden.

Abbildung 33: Bewertung der Tätigkeit nach Bereichen (M / A)

Bewertung der Tätigkeit nach Bereichen (Schulnoten) I

	Gastronomie	Hotellerie	Gastronomie + Hotellerie	Freizeitwirtschaft	Reisebüro	Gesamt
Beziehung zu KollegInnen	1,7 (3)	1,6 (1)	1,8 (3)	1,8 (2)	2,0	1,8 (1)
Ruf bzw. das Ansehen des Unternehmens	1,6 (1)	2,0	1,6 (1)	1,7 (1)	1,8 (2)	1,8 (1)
Sicherheit des Arbeitsplatzes	1,6 (1)	1,7 (2)	1,8 (3)	2,4	2,1	1,9 (3)
Freiraum, Selbstbestimmung und eigene Verantwortung	1,9	1,9	1,7 (2)	2,0	1,9 (3)	2,0
Vielfältigkeit der Tätigkeit	2,0	2,1	1,8 (3)	2,5	1,6 (1)	2,0
Entfernung der Arbeitsstelle vom Wohnort	1,9	1,8 (3)	1,8 (3)	2,3	1,9 (3)	2,0
Führung durch Vorgesetzte	2,1	2,3	2,1	2,2	2,4	2,3
Umwelteinflüsse wie Hitze, Rauch, Licht, Öl/Fett/Schmutz, Zugluft etc.	2,6	2,4	2,4	1,9 (3)	2,1	2,4
körperliche Belastungen, wie Arbeit im Stehen, vieles Gehen etc.	2,9	2,3	2,7	2,7	2,1	2,6
psychische Belastungen, wie allg. Stress, Stress durch Gästekontakte etc.	2,7	2,7	2,5	2,4	2,8	2,7
betriebliche Sozialleistungen	2,7	2,2	2,4	2,7	2,8	2,8
Weiterbildungsmöglichkeiten	2,7	3,1	2,7	2,9	2,5	2,8
Aufstiegsmöglichkeiten	2,6	3,0	2,4	3,1	3,0	2,8
Verdienstmöglichkeiten	2,6	3,1	2,6	2,9	3,1	2,9
Arbeitszeiten	3,1	2,7	2,8	3,2	2,6	3,0
Vereinbarkeit von Familie bzw. Privatleben mit dem Beruf	3,3	3,1	3,1	3,2	2,5	3,2

In allen Fachgruppen der Branche werden die Arbeitszeiten und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf am schlechtesten bewertet, ausgenommen bei den Reisebüros, die um eine halbe Note besser urteilen als alle anderen. Dafür sind die MitarbeiterInnen in den Reisebüros mit den Verdienstmöglichkeiten weniger zufrieden.

Die Dimensionen mit der größten Zufriedenheit sind sehr ähnlich, einige Einzelheiten sind jedoch bemerkenswert:

- Die Freizeitwirtschaft ist bei Belastungen durch Umwelteinflüsse deutlich zufriedener als alle anderen;
- Bei den Reisebüros ist es die Vielfalt der Tätigkeit, die am besten bewertet wird;



- Bei sogenannten "Kombibetrieben" hat der Freiraum und die Selbstbestimmung der Arbeit eine deutlich bessere Bewertung als anderswo.

Ansonsten liegen mit tw. leicht wechselnder Rangfolge die Beziehung zu den Kollegen, der Ruf des Unternehmens und die Sicherheit des Arbeitsplatzes im Vordergrund der Bewertungen.

Dass die Arbeitsbeziehungen, also die Beziehungen unter KollegInnen und zu den "Chefleuten" im Tourismus besonders wichtig sind, verwundert nicht. Gute und harmonische Beziehungen im Betrieb (eben das Betriebsklima) kann andere Belastungen abfedern und leichter bewältigbar machen. Kommt andererseits zusätzlicher Druck von KollegInnen und Vorgesetzten dazu wirkt sich das besonders deutlich auf andere Aspekte der Arbeitszufriedenheit aus (vgl. Vogt 2004, S. 31). In diesem Zusammenhang sollte auch der Blick darauf gelenkt werden, dass die Führung durch Vorgesetzte von unseren Befragten deutlich schlechter als die Beziehung zu KollegInnen bewertet wurde. Hier ist sicher ein Ansatzpunkt für Maßnahmen zu sehen.⁴⁸

Neben den beiden "Hauptproblemen" der Tätigkeit in der Branche: Arbeitszeiten und Einkommenshöhe (was auch von allen Experten unterstrichen wird) sind auch die Aufstiegsmöglichkeiten als Problemzone sichtbar. Nur bei den kombinierten Betrieben werden diese mit der Note 2,4 bewertet, ansonsten mit bestenfalls Befriedigend. Hier ist auch ein Ergebnis der Sonderauswertung des Arbeitsklimaindex für den Tourismus zu erwähnen, der insbesondere bei Frauen eine hohe Unzufriedenheit signalisiert (vgl. Michenthaler 2006, Folie 7).

Eine genauere Analyse der Arbeitssituation mittels Faktorenanalyse gibt Aufschluss über die einzelnen Dimensionen der Arbeitszufriedenheit.

Abbildung 34: Dimensionen der Arbeitszufriedenheit (M / A)



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Es kristallisieren sich hierbei vier eindeutig von einander abgegrenzten Dimensionen heraus:

⁴⁸ In diesem Zusammenhang ist auch zu vermerken, dass betriebliche soziale Probleme bei einer Vergleichsuntersuchung in Südtirol als zweitwichtigstes Berufswechsellmotiv, noch weit vor allem Belastungsaspekten, genannt wurde (vgl. Klicpera 2005, S. 123).



- **Rahmenbedingungen im Unternehmen** (Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitstätigkeitsdimensionen, betriebliche Sozialleistungen, Beziehungen zu KollegInnen und Image des Unternehmens)
- **Vereinbarkeit Familie** (damit einhergehend Arbeitszeiten)
- **Belastungsfaktoren** (Umwelteinflüsse, psychische und körperliche Belastungen)
- **Karrierefaktoren** (Verdienst-, Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten)

5.8.2.2 Exkurs zur Saisonalität als Faktor der Arbeitsbedingungen und –zufriedenheit

Saisonalität der Beschäftigung und der Beschäftigungsmöglichkeiten ist in der Branche eine generelle Arbeitsbedingung, die in Österreich insgesamt ca. 12-15 % der Beschäftigten dort betrifft. Dies trifft für Oberösterreich in einem etwas geringeren Ausmaß zu (vgl. Kapitel 2.2.3).

Tabelle 13: Saisonalität im Beherbergungs- und Gaststättenwesen 1997 & 2001 im Vergleich⁴⁹

	Beherbergungs- und Gaststättenwesen			Alle Branchen		
	N (x1.000)	%	Frauenanteil, in %	N (x1.000)	%	Frauenanteil, in %
2001	19,8	12,5	75,3	70,7	2,2	45,3
1997	23,5	15,5	68,5	82,1	2,6	42,0

Quelle: Statistik Austria: Arbeitskräfteerhebung 2000/01.
ÖSTAT: Arbeitskräfteerhebung 1997.

Der Anteil der Frauen an den SaisonarbeiterInnen ist im Hotel- und Gastgewerbe unverhältnismäßig hoch, denn drei Viertel der SaisonarbeiterInnen sind Frauen. Im Durchschnitt aller Branchen liegt dieser Anteil bei knapp 45%. Diese Saisonalität ist laut der Studie von Biehl/Kaske zu Frauenarbeit im Tourismus (2006, S. 39ff.) vor allem eine der Sommersaison.

In unseren Daten ist diese Belastung der Saisonalität der Beschäftigungsmöglichkeiten im Item "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" enthalten, das demgemäß vor allem von Frauen besonders schlecht bewertet wird (insgesamt Note 3,2; Frauen: Note 3,5).

Internationale Vergleiche (Autonome Provinz Bozen 1999, MKV 2002) zum Vergleich der Saisonalität in Vorarlberg, Tirol, Salzburg, Südtirol, Trentino & Belluno und Befragungen von Saisonarbeitskräften (Brinkmann et al. 1985) zeigen jedoch, dass die Saisonalität auch als Teil der individuellen Lebensgestaltung gesehen wird, die außerhalb der "Saison" viele Freiräume eröffnet (vgl. auch Baier 2007, S. 115ff).

Diese "positive" Verarbeitung der Belastung "Saisonalität" betrifft vor allem jüngere & ledige Befragte unseres Samples, die die entsprechenden Dimensionen ("Arbeitszeiten", "Vereinbarkeit") signifikant besser bewerteten als der Durchschnitt.

⁴⁹ Quelle: Vogt 2004, S. 8.



6 Spezialthemen

Es hat sich bereits in den vorigen Kapiteln herausgestellt, dass es einige Bereiche gibt, die einer näheren Analyse bedürfen, weil dort Ansatzpunkte für Problemzonen und Verbesserungsmöglichkeiten liegen. Als Spezialthemen herausgegriffen wurden:

- Berufskompetenzen und Bildungsanforderungen im Tourismus;
- Lehrlingsausbildung in der Branche
- Schulausbildung für die Branche;
- Weiterbildung in der Branche;
- Ausstieg und Wiedereinstieg in und aus der Branche;
- Mobilitätsbereitschaft.

6.1 Berufskompetenzen und Bildungsanforderungen

Im Kontext Bildung & Beschäftigung erscheinen die erforderlichen Berufskompetenzen und die daraus abzuleitenden Bildungsziele der Aus- und Weiterbildung als erste wichtige Dimension.

6.1.1 "Soft Skills" als wichtigste Kompetenz

Das Thema "Soft Skills" zieht sich durch die verschiedenen Bereiche der durchgeführten Befragungen und taucht immer wieder als relevanter Punkt auf.

Bereits bei der Frage nach den Gründen für einen Berufseinstieg bzw. eine Ausbildung im Bereich Tourismus- und Freizeitwirtschaft (vgl. *Kapitel 3.1*) stehen an erster Stelle die Kontakte zu den Gästen. Hier sind die Soft Skills unumgänglich, um gute Arbeit zu leisten.

In der Studie von Weiermair (1995b, S. 14) wurde (ebenfalls offen) gefragt, warum ein Beruf im Tourismus gewählt wurde. Hier steht an erster Stelle der Grund "mit Menschen kommunizieren", was dem "Kontakt mit Menschen" in unserer Studie entspricht und wiederum auf die nötigen Soft Skills in der Branche verweist.

In der Literatur findet man bei den positiven Faktoren im Tourismus ebenfalls den "Kontakt unmittelbar mit dem Gast an erster Stelle, was wiederum auf die Soft Skills zurückzuführen ist." (Mazuka/Gründling 2004, S. 83)

In unseren Befragungen wurden ArbeitgeberInnen sowie ArbeitnehmerInnen dazu aufgefordert, Fähigkeiten und Eigenschaften nach ihrer Wichtigkeit in der Branche zu bewerten. Die Soft Skills werden dabei vor allem durch das Item "Fähigkeit zum Umgang mit Menschen" erfasst. Diese Kompetenz wird in beiden Gruppen als wichtigste erachtet.

Erst danach kommen Leistungsbereitschaft, Fachkenntnisse und andere Kompetenzen und Eigenschaften (siehe *Abbildung 35*, nächste Seite).



Abbildung 35: Vergleich Arbeitnehmer – Arbeitgeber: Fähigkeiten und Eigenschaften (U; M / A)

Fähigkeiten und Eigenschaften (Mittelwerte)

Arbeitgeber*		Arbeitnehmer*	
Fähigkeit zum Umgang mit Menschen	1,1	Fähigkeit zum Umgang mit Menschen	1,1
Allgemeine Leistungsbereitschaft	1,1	Allgemeine Leistungsbereitschaft	1,1
Äußeres Erscheinungsbild	1,3	Organisations- und Improvisationstalent	1,3
Organisations- und Improvisationstalent	1,5	Englischkenntnisse	1,3
Konkretes, berufsspezifisches Fachwissen	1,7	Äußeres Erscheinungsbild	1,3
guter Überblick über die jeweilige Branche	1,8	Konkretes, berufsspezifisches Fachwissen	1,4
Allgemeines wirtschaftliches Fachwissen und Denken	1,9	Erfahrung in verschiedenen Unternehmen	1,7
Erfahrung in verschiedenen Unternehmen	2,3	Allgemeines wirtschaftliches Fachwissen und Denken	1,7
Englischkenntnisse	2,3	guter Überblick über die jeweilige Branche	1,8
EDV- und Internetkenntnisse	2,7	Sonstige Fremdsprachenkenntnisse	1,8
Sonstige Fremdsprachenkenntnisse	2,9	EDV- und Internetkenntnisse	1,8
International bedeutsame Zeugnisse und Erfahrungen	3,1	International bedeutsame Zeugnisse und Erfahrungen	2,0

* Skala: „1=sehr wichtig“ bis „4=sehr unwichtig“

(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Auch die Experten heben die Wichtigkeit dieser "Soft Skills" hervor. So hat kürzlich Mag. Karl Pramendorfer in den öö. Tourismusnachrichten betont: "Eine große Herausforderung an die Lehrpläne der Zukunft wird es sein, Soft Skills und kommunikative Eigenschaften zu integrieren." (Pramendorfer 2006, S. 3)

Auch andere Experten sehen die große Bedeutung der Soft Skills und raten dem entsprechend auch zu Weiterbildungen in diese Richtung. "Augenmerk soll auf fachliche Inhalte gelegt werden, jedoch auch auf die Zukunftsvision des Unternehmens (Wellnesscoach, Persönlichkeitsbildung)". (E1, 68)

Zu den Kompetenzen im Bereich Tourismus meinen Experten, egal ob bei Arbeitnehmern oder Arbeitgebern, dass sowohl Fachkompetenz als auch persönliche und soziale Kompetenz wichtig sind, "zu 40% sind es Fachkompetenz und zu 60% persönliche und soziale Kompetenz für mich". (E2, 55).

E3 bestätigt ebenfalls, dass in Zukunft das Augenmerk "auf diese Persönlichkeitsentwicklung eher als auf das Fachliche" (E3, 69) gelenkt werden sollte. "Das Fachliche ist eher was für Lehrlinge als Ausgebildete. Einen Kellner, der das schon 10 Jahre macht, brauche ich nicht auf ein Seminar schicken, wo er lernt, wie aufgedeckt wird. Der kann das teilweise besser wie der, der vorträgt. Den kann man auf eine Persönlichkeitsgeschichte schicken oder ein Teamtraining. Weil der ist eine Stütze im Unternehmen, der andere muss erst reinkommen, der braucht was Fachliches" (E3, 69f).



6.1.1.1 Soft Skills als "Ausbildungsmangel"

Bei den Mängeln der Ausbildungen taucht das Thema Soft Skills ebenfalls wieder ganz vorne auf – bei der Arbeitgeberbefragung steht die schlechte Persönlichkeitsbildung als Mangel an zweiter Stelle (Praxisferne der Ausbildung steht an erster Stelle), bei der Arbeitnehmer- und Absolventenbefragung sogar an erster Stelle.

Tabelle 14: Unzureichende Persönlichkeitsbildung nach Ausbildungsarten (M / A)

Ausbildung	Unzureichende Persönlichkeitsbildung
ReisebüroassistentIn	1,5
Restaurantfachkraft	1,5
Koch / Köchin	1,8
Tourismusfachschule	1,9
Universitätslehrgang	2,1
Höhere Lehranstalt / Kolleg	2,1
Hotel- und Gastgewerbefachschule	2,3
Doppellehre	2,3
Fachhochschule / Universität	2,5
Hotel- und GastgewerbeassistentIn	2,5
Landwirtschaftliche Fachschule	3,0

Mittelwerte der Skala: 1= "trifft sehr zu" bis 4 "trifft gar nicht zu"

Aus Sicht der ArbeitnehmerInnen und AbsolventInnen haben fast alle Ausbildung teilweise Mängel in Bereich Persönlichkeitsbildung, die in den Lehrberufen ReisebüroassistentIn, Restaurantfachkraft und Koch / Köchin besonders gravierend erscheinen. Auch die mittleren berufsbildenden Schulen zeigen hier Mängel (ausgenommen die eher tourismusferne Landwirtschaftliche Fachschule). Bemerkenswert ist, dass die Hotelfachausbildungen (Schule, Lehrberuf) relativ am besten abschneiden.

Unsere Ergebnisse werden durch andere Studien weiter bestätigt. In einer Studie zu den Reisebüromitarbeitern werden Mängel bei der Ausbildung bzgl. Soft Skills aufgedeckt: "Als wichtigster Aspekt taucht das Thema "Beraten und Verkaufen" als eines der größten Mankos bei der Ausbildung von Mitarbeitern auf." (Wenzel/Freyer/Tödter 1998, S. 63) Als Begründung für die Bedeutung dieses Aspektes der Ausbildung wird genannt: "Soweit findet der Wettbewerb nicht mehr allein über die Preisbildung statt; vielmehr nimmt eine qualifiziertere Kundenberatung an Bedeutung zu." (Wenzel/Freyer/Tödter 1998, S. 9) Dies spiegelt sich auch in den Stellenanzeigen wider, denn es "werden besonders häufig Schlüsselqualifikationen gefordert. Für die Firmen sind persönliche Fähigkeiten, wie selbstsicheres Auftreten, positive Ausstrahlung, Teamgeist, Flexibilität, Kontaktfreudigkeit, Dynamik, Engagement, freundliches Auftreten, Kreativität, Belastbarkeit, Aufgeschlossenheit, Selbstständigkeit, Verantwortungsbewusstsein, ebenso wichtig wie das erlernte Fachwissen." (Wenzel/Freyer/Tödter 1998, S.18)

Insgesamt macht sich also auch hier wieder der Wunsch nach besserer Ausbildung in den Soft Skills bemerkbar. Das Problem macht sich auch bis hin zu den Gästen bemerkbar: "Gäste beklagen das Fehlen einer umfassenden Servicequalität. Die Vermittlung von Spaß, Freude und Emotionen (=das Urlaubserlebnis) kommt immer mehr zu kurz. Die Fähigkeit, Gäste 'glücklich' zu machen, wird zurzeit nicht vermittelt." (Mazuka/Gründling 2004; S. 14)



Es wird immer wieder darauf hingewiesen, dass es die Soft Skills sind, "die im täglichen Umgang mit dem Gast zum Einsatz kommen. Eigenschaften wie soziale und emotionale Intelligenz, die Kompetenz der Gastlichkeit, Zeitmanagement, Organisation, hohe Einsatzbereitschaft und Belastbarkeit, Kreativität, Kompetenz, Kraft, Kundennähe und Kontaktfreudigkeit, Einfühlungsvermögen, Charme und die Fähigkeit der Kommunikation und Flexibilität" (Aigner 2005, 3f) werden als Voraussetzungen für die Tätigkeit im Tourismus genannt.

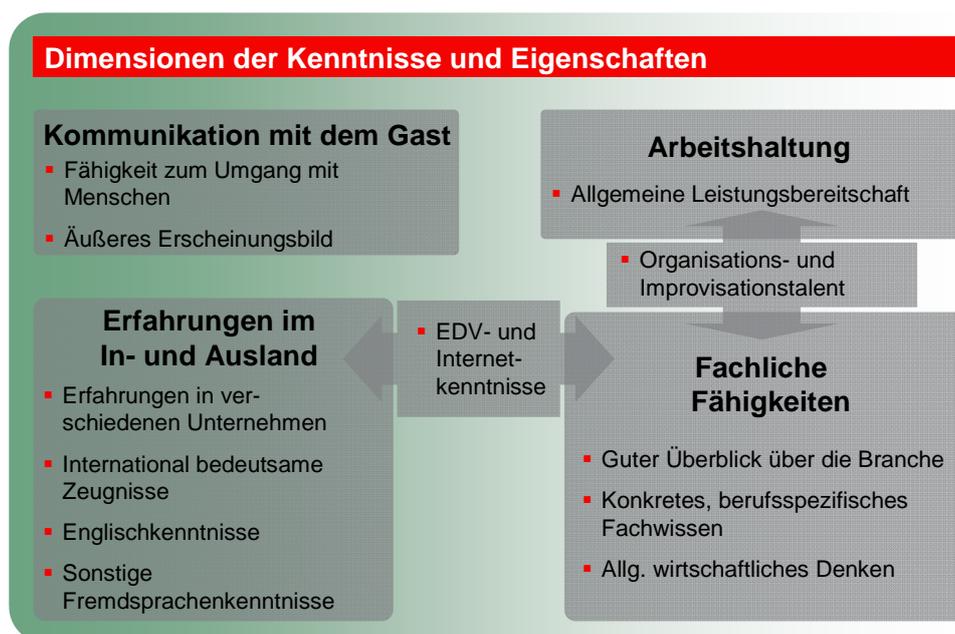
"Aus der Praxis lässt sich beobachten, dass high-Quality Unternehmen wesentlich mehr Gewicht auf die Persönlichkeitsbildung und Persönlichkeitsentwicklung als auf Fachtraining Wert legen." (Mazuka/Gründling 2004, S. 134) Um in Zukunft das Thema Soft Skills in allen Bereichen der Tourismus- und Freizeitwirtschaft zu verankern und ihm einen besonderen Stellenwert einzuräumen, müssen Maßnahmen zur Förderung gesetzt werden.

Schon in der Ausbildung muss damit angefangen werden, Soft Skills zu vermitteln. Aber auch die Unternehmer müssen für das Thema sensibilisiert werden. Unter anderem kann das durch "Aufbau und Umsetzung eines Projektes zum Thema Unternehmer-Coaching im Bereich 'Soft Skills und Führung von Mitarbeitern' " (Mazuka/Gründling 2004, S. 141) gelingen.

6.1.2 Anforderungen im Überblick

Die in *Abbildung 35* ersichtlichen Fähigkeiten und Eigenschaften zeigen, dass neben den "Soft Skills" Leistungsbereitschaft, Erscheinungsbild, Organisationstalent, Fachwissen, Branchenüberblick und allgemeines wirtschaftliches Denken ebenfalls als wichtig angesehen werden. Als eher unwichtig werden überraschenderweise EDV- und Internetkenntnisse, über Englisch hinausgehende sonstige Fremdsprachenkenntnisse und international bedeutsame Erfahrungen angesehen. Alle Dimensionen wurden einer Faktorenanalyse unterzogen.

Abbildung 36: Arbeitgeberbefragung – Dimensionen der Fähigkeiten und Eigenschaften (U)



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus



Hinsichtlich wichtiger Kenntnisse und Eigenschaften ergeben sich bei der Arbeitgeberbefragung daraus folgende Hauptdimensionen, gereiht nach Wichtigkeit:

- **Kommunikation mit dem Gast** (Umgang mit Menschen, Erscheinungsbild)
- **Arbeitshaltung** (Leistungsbereitschaft, auch Organisations- und Improvisationstalent)
- **Fachliche Fähigkeiten** (Branchenüberblick, wirtschaftliches Denken, Fachwissen)
- **Internationale und breit gestreute Erfahrungen** (hier auch: Fremdsprachen)

Als weitere Schlüsselqualifikation wird die Arbeitshaltung sichtbar, die auch aus Expertensicht betont wird: *"weil wir ja nicht aussuchen können, wann unsere Gäste kommen. Das heißt man muss auch flexibel sein, das gilt für beide, Arbeitgeber und Arbeitnehmer"* (E6, 69)

Bei den fachlichen Fähigkeiten wird aus Expertensicht besonders das wirtschaftliche Denken betont. Speziell für die Arbeitgeber gilt: *"Dadurch, dass wir sehr viele Quereinsteiger haben, ist vielleicht das kaufmännische Denken zu gering angesiedelt, oder die kaufmännische Ausbildung. Dadurch haben wir auch eine relativ große Fluktuation in der Branche."* (E5, 71) Außerdem ist es wichtig, *"dass du einfach Eckkennzahlen verstehst und evaluierst und darauf Dinge ableitest. Das gehört heutzutage einfach dazu. Darum darf man sich das nicht zu leicht vorstellen und darum ist ein gewisses Maß an Vorkenntnissen im Unternehmertum in unserer Branche schon gescheit. Dass man nicht, wie man sagt, Umsatz mit Gewinn verwechselt."* (E2, 50).

6.1.3 Weitere Ausbildungsmängel

An dieser Stelle sei nochmals auf die geäußerte Kritik an verschiedenen Ausbildungen (vgl. Kapitel 4.3) eingegangen. Dies ist hinsichtlich von Überlegungen zur Verbesserung und Weiterentwicklung der Ausbildungen in diesem Kontext ebenfalls bedeutsam.

Abbildung 37: Mängel bei schlechter Benotung der Ausbildungen (U)

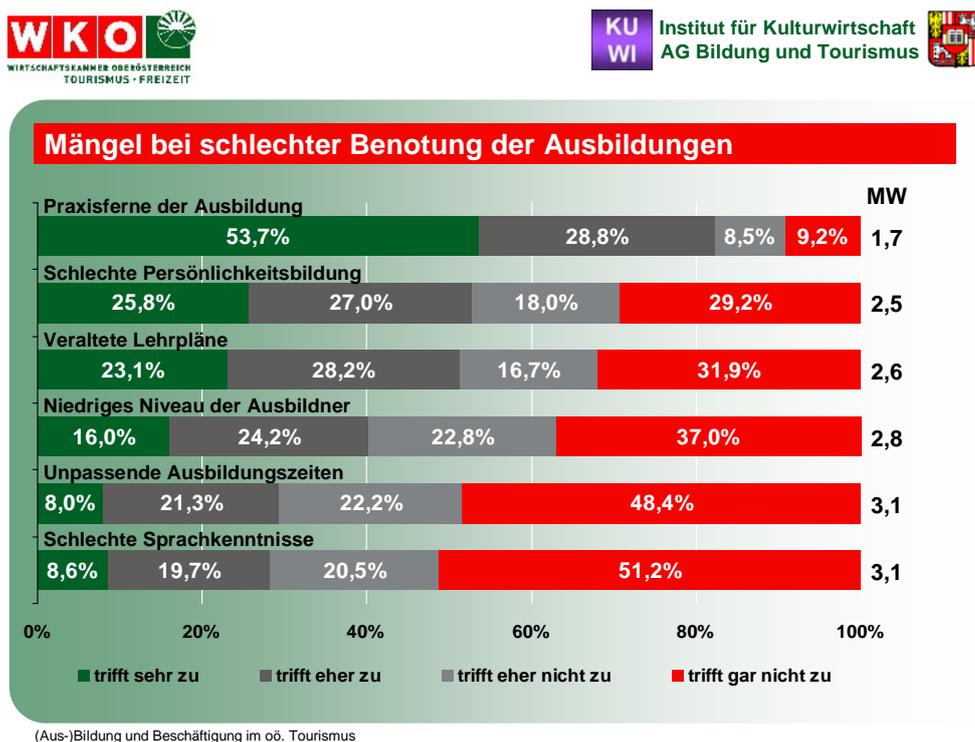
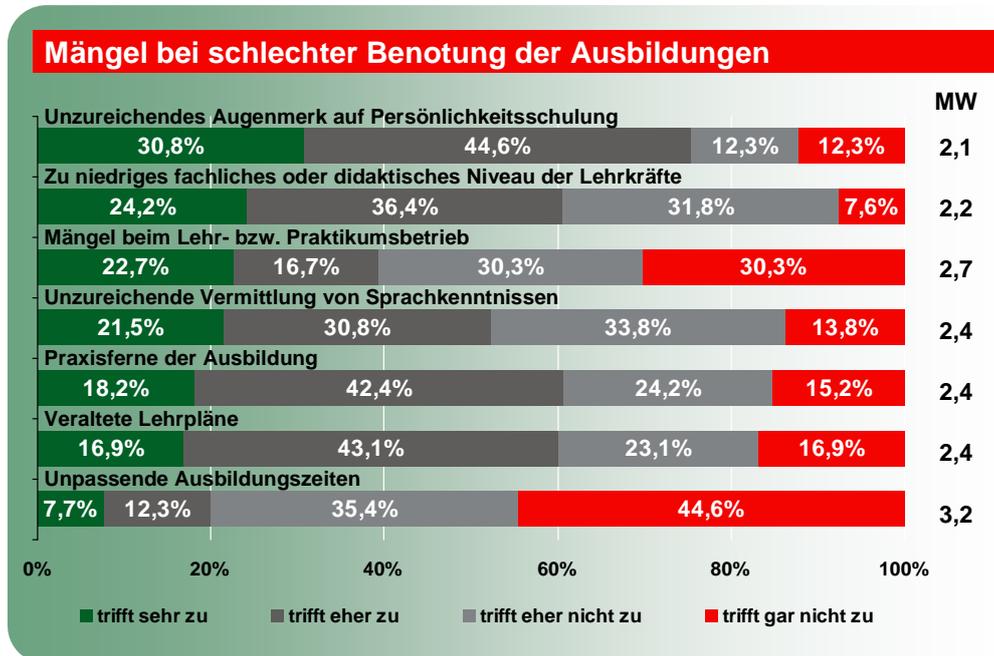




Abbildung 38: Mängel bei schlechter Benotung der Ausbildungen (M / A)



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Die Einschätzung aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmersicht geht dabei einigermaßen auseinander. Während bei den Unternehmern die Praxisferne am meisten bemängelt wird, bemängeln die ArbeitnehmerInnen die fachliche und pädagogische Kompetenz der Lehrkräfte und Mängel beim Lehrbetrieb in größerem Ausmaß. Betrachten wir nun diese Mängel nach verschiedenen Ausbildungsrichtungen.

Tabelle 15: Ausgewählte Ausbildungsmängel nach Ausbildungsarten (M / A)

Ausbildung	Praxisferne	Veraltete Lehrpläne	Kompetenz Lehrkräfte	Mängel Praktikumsbetrieb
Koch / Köchin	3,3	2,6	2,8	3,0
Hotel- und Gastgewer- befachschule	2,6	2,8	2,2	2,5
Doppellehre	2,3	2,8	1,9	2,4
FH / Universität	3,2	2,4	1,6	3,0
ReisebüroassistentIn	2,3	2,7	2,4	2,7
Hotel- und Gastgewer- beassistentIn	3,3	2,8	1,8	2,0
Tourismusfachschule	2,5	1,9	2,4	2,9
Universitätslehrgang	2,1	2,1	2,1	3,3
HLA / Kolleg	2,2	2,4	2,1	2,8
Restaurantfachkraft	2,3	2,5	2,0	2,2

Mittelwerte der Skala: 1= "trifft sehr zu" bis 4 "trifft gar nicht zu"



Hinsichtlich Praxisferne schneiden Universitätslehrgang und Höhere Lehranstalten am schlechtesten ab, während die Ausbildung als Koch / Köchin sowie als Hotel- und Gastgewerbeassistentin am besten bewertet werden.

In Bezug auf "veraltete Lehrpläne" werden die Tourismusfachschulen am schlechtesten eingeschätzt, dicht gefolgt vom Universitätslehrgang. Die Lehrberufe Koch / Köchin, Doppellehre, Hotel- und Gastgewerbeassistent, ReisebüroassistentIn sowie die Hotel- und Gastgewerbefachschule erscheinen hier in einem besseren Licht.

Hinsichtlich der fachlichen und didaktischen Kompetenz der Lehrkräfte bekommen die Universitäten und Fachhochschulen die schlechteste Bewertung, auch bei der Doppellehre und dem Lehrberuf Hotel- und GastgewerbeassistentIn ist das Urteil eher kritisch. Einsamer Spitzenreiter im positiven Sinn ist der Lehrberuf Koch / Köchin.

Der Lehr- bzw. Praktikumsbetrieb wird von Hotel- und GastgewerbeassistentInnen und Restaurantfachkräften stärker bemängelt. Dass universitäre Ausbildungen hier am besten abschneiden ist hier nicht verwunderlich, da hier Betriebspraktika nur auf freiwilliger Basis stattfinden.

6.2 Die Lehrlingsausbildung in OÖ.

Die duale Ausbildung in einem Lehrberuf⁵⁰ ist nach wie vor die wichtigste Ausbildungsform der in der Tourismus und Freizeitwirtschaft beschäftigten Menschen. 43 % aller ArbeitnehmerInnen haben diese Ausbildung (ganz Österreich, vgl. Vogt 2004, S. 5), und auch 48 % aller UnternehmerInnen in OÖ. verfügen über diese Grundlage (vgl. oben, *Kapitel 4.1*).

Im Tourismusbereich können zur Zeit in dualer Ausbildung folgende Lehrberufe erlernt werden: Koch / Köchin, Restaurantfachkraft, Gastronomiefachkraft, Systemgastronomiefachkraft, Hotel- und Gastgewerbeassistent, Reisebüroassistent, Mobilitätsservicefachkraft, Fitnessbetreuung.

Die Lehrzeit beträgt drei Jahre mit Ausnahme der Gastronomiefachkraft, da diese Ausbildung als Doppellehre für Koch / Köchin und Restaurantfachkraft anerkannt ist und somit vier Jahre in Anspruch nimmt.

Eine duale Ausbildung bildet gleichzeitig im Lehrbetrieb, in dem die praktischen Abläufe vermittelt werden, und in der Berufsschule, in der die theoretischen Grundlagen gelehrt werden, aus.

Tabelle 16: Entwicklung Lehrausbildungen nach Lehrberufen 1999-2006 (Österreich)⁵¹

Lehrlinge in den einzelnen Bereichen der Tourismuswirtschaft (Stichtag 31. Dezember)

	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Restaurantfachmann	2.830	2.777	2.841	2.826	3.063	3.180	3.307	3.301
Koch	4.325	4.121	3.926	3.974	4.133	4.384	4.662	4.903
Hotel- u. Gastgewerbeassistent	1.227	1.298	1.340	1.448	1.452	1.503	1.469	1.524
Gastronomiefachmann/-frau ^{***})							1.097	2.450
Reisebüroassistent	368	382	388	405	373	366	333	316
Bürokaufmann	176	162	180	158	166	156	152	171
Systemgastronomiefachmann ^{**})	187	285	284	297	386	476	570	587
Fitnessbetreuer ^{**})	84	129	177	154	164	144	164	190
Doppell. Rest.fachmann u. Koch	4.052	3.925	3.647	3.444	3.377	3.269	2.410	1.015
andere Doppellehren *)	65	50	59	61	60	87	99	92
übrige	201	104	132	151	156	183	178	207
Insgesamt	13.515	13.233	12.974	12.918	13.330	13.748	14.441	14.756

*jinkl. Doppellehren in Kombination mit Gewerbe und Handel

**) ab 1998 neu; ***) ab 2005 neu, entspricht der früheren Doppellehre Restaurantfachmann/-frau/Koch

⁵⁰ = nicht nur Ausbildungen der o.a. einschlägigen Lehrberufe. Ca. 10-15 % steigen mit anderen Lehrberufen ein.

⁵¹ Quelle: WKO 2007, S. 16



6.2.1 Lehrlingsausbildung und Lehrlingsbeschäftigung

Dass die Lehrberufe im Tourismus auch von den Pflichtschulabsolventen als attraktiv angesehen werden, zeigt sich in den steigenden Lehrlingszahlen. Während österreichweit im Jahr 2002 12.900 Personen eine Lehre im Tourismus absolvierten, so lag die Zahl im Jahr 2005 bereits bei 14.400 Lehrlingen. (BMWA 2006, S. 27) Der beliebteste Lehrberuf ist dabei die Lehre zu Koch / Köchin, gefolgt von der Gastronomiefachkraft (früher Doppellehre), und dahinter die Lehre zum Restaurantfachmann (BMWA 2006, S. 28).

In Oberösterreich werden derzeit (2006) ca. 2.100 Lehrlinge ausgebildet, womit das Bundesland in der Relation Beschäftigte insgesamt / Lehrlinge an der Spitze liegt (vgl. *Tabelle 17*).

Tabelle 17: Lehrlinge im Tourismus nach Bundesländern (BMWA 2007, S. 16)

Lehrlinge im Tourismus in den Bundesländern 2006

	männlich	%	weiblich	%	insg.	%
Burgenland	158	+ 1,9	149	+ 15,5	307	+ 8,1
Kärnten	534	+ 5,7	711	+ 0,7	1.245	+ 2,8
Niederösterreich	1035	+ 3,8	1039	+ 4,5	2.074	+ 4,2
Oberösterreich	870	- 4,4	1.227	- 4,7	2.097	- 4,6
Salzburg	831	+ 6,7	884	+ 6,3	1.715	+ 6,5
Steiermark	882	+ 4,0	1.296	- 0,1	2.178	+ 1,5
Tirol	1.212	+ 1,2	1.220	+ 0,8	2.432	+ 1,0
Vorarlberg	379	+ 4,7	516	+ 4,7	895	+ 4,7
Wien	1.173	+ 3,1	640	+ 6,7	1.813	+ 4,3
Insgesamt	7.074	+ 2,6	7.682	+ 1,8	14.756	+ 2,2

Quelle: WKO

Dies entspricht einem Anteil von 14 % Oberösterreichs an der touristischen Lehrlingsausbildung insgesamt, während nur ca. 10 % aller im Tourismus Beschäftigten in OÖ. arbeitet (vgl. *Tabelle 1*). Hinsichtlich der Lehrlingsausbildung ist neben der Beschäftigtenzahl aber auch die Zahl an Unternehmungen im Bundesland wichtig, die für eine Lehrausbildung in Frage kommen.

Tabelle 18: Lehrlinge pro Mitgliedschaft in der Sparte nach Bundesländern⁵²

Bundesland	Lehrlingsquote pro Mitglied	Lehrlinge absolut	Mitgliedschaften absolut
Burgenland	0,96	307	3.191
Vorarlberg	0,24	895	3.722
Salzburg	0,19	1.715	9.147
Tirol	0,19	2.432	12.800
Oberösterreich	0,18	2.097	11.547
Kärnten	0,16	1.245	7.994
Steiermark	0,15	2.178	14.190
Niederösterreich	0,14	2.074	15.362
Wien	0,13	1.813	13.908
Österreich	0,16	14.756	91.861

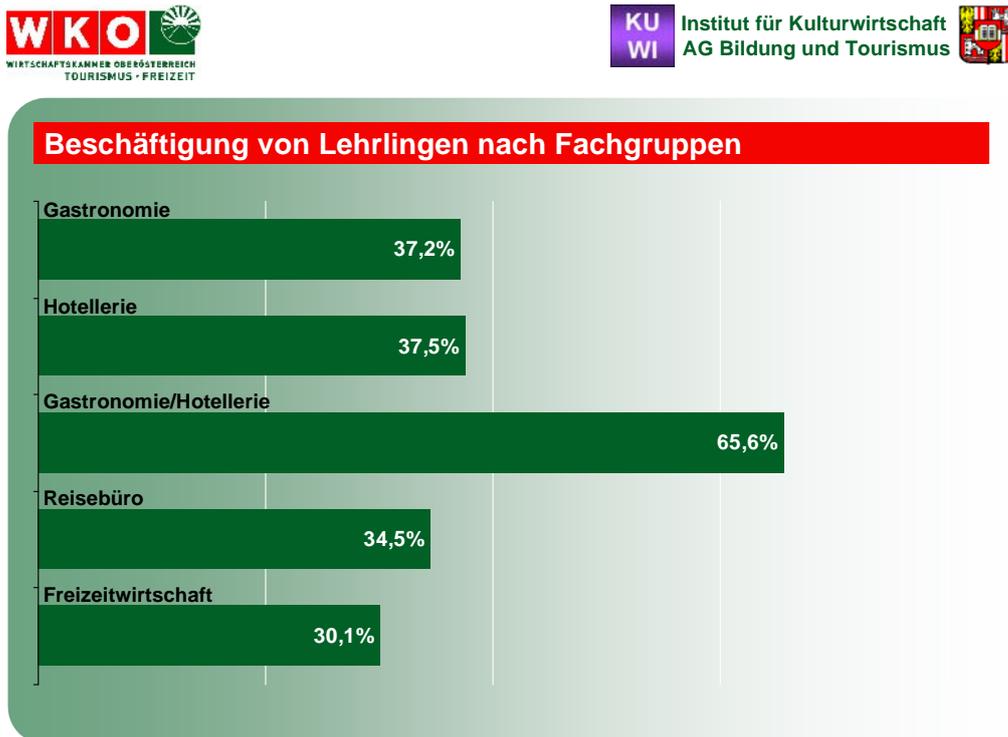
⁵² Quelle: WKO 2007, S. 10, S. 16



Oberösterreich stellt ca. 12 % aller Mitgliedschaften der Sparte in ganz Österreich⁵³ und liegt mit einer Lehrlingsquote von 0,18 Lehrlingen pro Spartenmitgliedschaft über dem Sparten-durchschnitt. Aus den Quoten von Burgenland (0,96) und Vorarlberg (0,24) lässt sich jedoch schließen, dass dem Fachkräftemangel im Tourismusbereich durch Anhebung der Zahl ausbildender Betriebe auch in OÖ. gezielt entgegengewirkt werden könnte.

6.2.1.1 Derzeitiger Umfang der Lehrlingsbeschäftigung

Abbildung 39: Anteil der Lehrlingsbetriebe nach Fachgruppen (U)



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im ö. Tourismus

Insgesamt beschäftigen 40 % aller Betriebe auch Lehrlinge, und zwar im Schnitt 2,8 Lehrlinge pro ausbildendem Betrieb. Dies würde ca. 4.100 Lehr-AbsolventInnen in OÖ. pro Jahrgang entsprechen. Tatsächlich stehen in OÖ. jedoch nur ca. 2000 Lehrlinge pro Jahr in Ausbildung (s.o.). Es ist daher davon auszugehen, dass die ö. Betriebe, die ausbilden, im Schnitt nur jedes 2. Jahr einen Lehrplatz anbieten, was dann der revidierten Quote (vgl. Fußnote 53) von 0,57 Lehrlingen pro Ausbildungsbetrieb in OÖ. gut entsprechen würde, und auch mit der Schätzung eines Experten kompatibel erscheint: "Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe ist relativ hoch. Wir haben um die 4.000 Lehrbetriebe in Oberösterreich." (E6, 23)

Mit Ausnahme der "Gastronomie- + Hotellerie"-Betriebe, von denen zwei Drittel Lehrlinge ausbilden, liegt der Anteil der Lehrlingsbeschäftigung bei etwa einem Drittel. Geringfügig hinter den anderen Fachgruppen liegt der Bereich Freizeitwirtschaft, mit nur ca. 30 % an Lehrbetrieben.⁵⁴

⁵³ Hier ist natürlich zu bedenken, dass es viele Mitgliedschaften ohne o. mit nur einem/r Beschäftigten gibt. Hinter der Mitgliedschaften-Zahl von 11.547 in OÖ. (Stand 31.12.2006, inkl. ruhende Mitgliedschaften) stecken 3.632 Betriebe (Stand 13.9.2006, s.o.), die 2 oder mehr Beschäftigte haben und daher überhaupt als Ausbildungsbetrieb in Frage kommen. Die Quote steigt dann (von 0,18 pro Mitgliedschaft auf 0,57 Lehrlinge pro in Frage kommenden Betrieb).

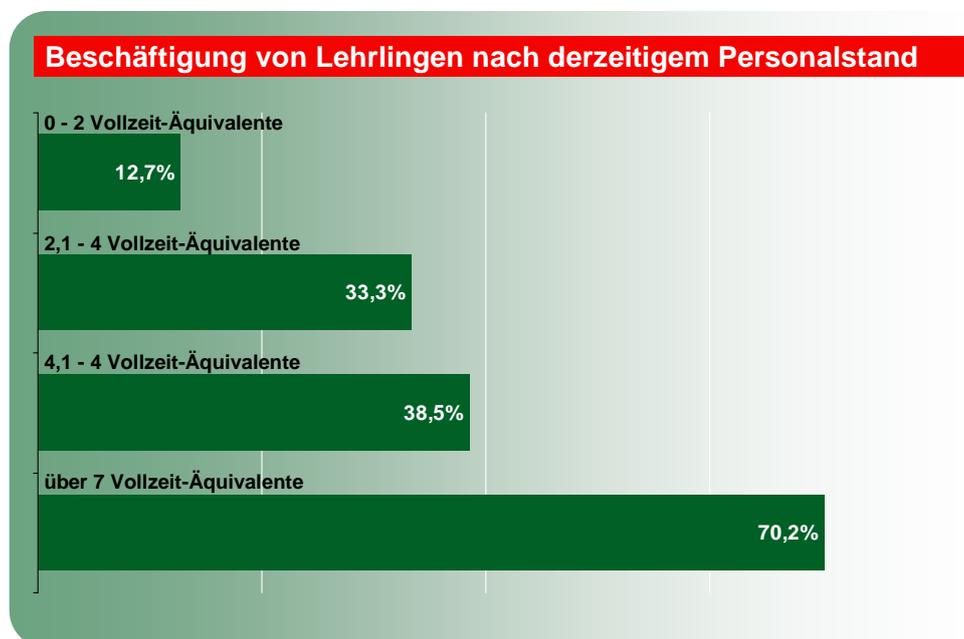
⁵⁴ Mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 99,99 % gibt es einen schwachen Zusammenhang von $\Phi = 0,208$ dieser beiden Merkmale.



Die Gründe, die für eine Lehrlingsaufnahme sprechen, liegen lt. Expertenmeinungen einerseits im finanziellen Bereich; "weil es ja auch eine günstige Arbeitskraft ist" (E3, 25), und andererseits auch in der Erhaltung von Qualität und den Ausbildungsstandards: "Wenn wir keine Lehrling ausbilden, dann werden uns irgendwann auch die guten Leute ausgehen" (E3, 28). "Wir dürfen uns sonst nicht wundern, wenn irgendwann keine Fachkräfte mehr da sind" (E2, 26). Lehrlinge auszubilden und Praktikanten aufzunehmen "ist eine moralische Verpflichtung" (E2, 26).

Andererseits wird auch Kritik laut, dass die Bereitschaft zur Lehrlingsausbildung sinkt und nur mehr von Förderungen abhängig gemacht wird: "... wenn es fremd finanziert wird 'en masse', ja; ansonsten eher gering" (E4, 28).

Abbildung 40: Lehrlingsbeschäftigung nach derzeitigem Personalstand (U)



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Betrachtet man die Lehrlingsausbildung nach *Vollzeitäquivalenten*, so lässt sich feststellen, dass die Bereitschaft zur Lehrlingsausbildung mit der Betriebsgröße steigt. Während bei Betrieben mit 0-2 Vollzeitäquivalenten nur etwa 13 % der Betriebe Lehrlinge ausbilden, steigt die Bereitschaft an auf einen Wert von 70 % bei Betrieben mit über 7 Vollzeitäquivalenten.⁵⁵ Die größten Ausbilder sind nach Expertenmeinung "in Fremdbereichen – z.B. Krankenhäuser – überall wo es Betriebsküchen gibt zu finden ... aber der klassische Lehrling...?" (E4, 28).

Es gibt natürlich auch Unternehmen, die "eben vom Betriebstyp her keine Möglichkeit haben, Lehrlinge auszubilden" (E3, 28), z.B. weil die Hauptgeschäftszeit vorwiegend "in der Nacht ist" (E3, 28). Aber auch jene, denen "das zu viel Arbeit ist" (E2, 26), "die fahren mit Hilfskräften oder mit Nichtgelernten, die sie umschulen, oder mit Studenten" (E3, 26).

Ein Zusammenhang besteht zwischen Einsatz von Lehrlingen und Umsatz des Unternehmens – je höher der Umsatz, desto eher bildet ein Unternehmen Lehrlinge aus.⁵⁶

⁵⁵ Mit Sicherheitswahrscheinlichkeit von 99,99 % lässt sich ein Zusammenhang von $\Phi = 0,407$ feststellen.

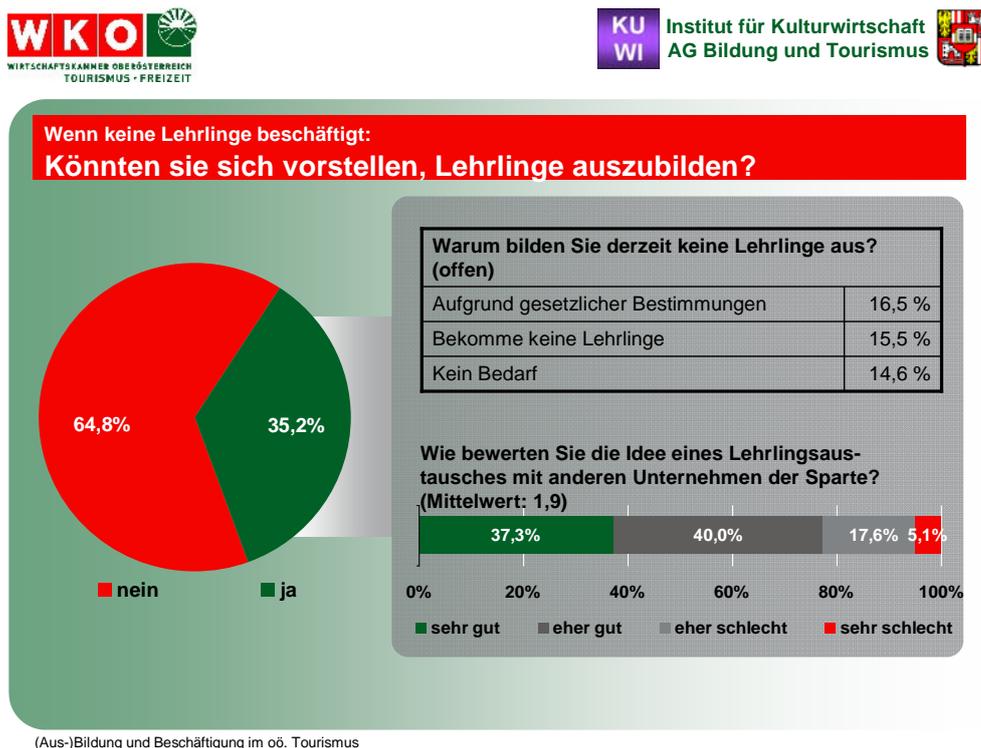
⁵⁶ Mit Sicherheitswahrscheinlichkeit von 99,99 % lässt sich ein Zusammenhang von $\Phi = 0,315$ feststellen.



Wichtig ist der Hinweis eines Experten auf die teilweise *Konkurrenzsituation der Lehrausbildung einerseits und der Schulausbildung andererseits*: "Und die guten Betriebe bilden immer weniger aus – aus Kostengründen, weil es parallel dazu den Schulbereich gibt. Ich krieg' so immer frische Leute, die kurzfristig bei mir beschäftigt sind. Dann gehen sie freiwillig oder sonst irgendwas, wechseln die Branche oder gehen in einen anderen Betrieb. VOEST-Catering (Caseli) z.B., der größte Betrieb in OÖ., hat nur 6 Lehrlinge, Arcotel nur 4, ebenso das Hotel Schillerpark. Die haben früher Lehrlinge zum Saufüttern gehabt." (E4, 29).

6.2.1.2 Ansatzpunkte für mehr Lehrlingsbeschäftigung in der Branche

Abbildung 41: Bereitschaft zur Lehrlingsausbildung (U)



Nur etwas mehr als ein Drittel der befragten Betriebe, die derzeit keine Lehrlinge ausbilden, kann sich vorstellen, Lehrlinge zu beschäftigen. Gründe für *keine Lehrlingsausbildung* sind in erster Linie die gesetzlichen Bestimmungen sowie, dass keine Lehrlinge zu finden sind und der fehlende Bedarf.

Abschließend wurde auch danach gefragt, ob die Situation durch Kooperations- und Austauschprogramme verbessert werden könnte. Die Idee eines Lehrlingsaustausches wird von über drei Viertel der Befragten als positiv bewertet.

Dies bestätigen auch die befragten Experten. "Job-Rotation ist sicher gut, wenn es für die Betriebe passt" (E2, 146). "Im Unternehmen ist es ganz wichtig" (E5, 88). Es ist aber "eher innerbetrieblich zu empfehlen – Tausch der Reviere" (E1, 132). Es wird auch von einem Lehrlingsaustausch mit Lehrlingen von Altenheimen berichtet: "... die machen immer nur ein Menü. Daher muss jeder mindestens 2 Monate pro Lehrjahr in einem Betrieb sein, wo er ein 'à la carte Geschäft' sieht" (E3, 168). Vor allem bei Saisonbetrieben bietet sich eine solche Kooperationsform an. "Das ist gängig." (E5, 104). "Winter am Berg und Sommer am See" (E3, 169). "Der Lehrling lernt zwei Betriebe kennen, und das macht auch für den Betrieb Sinn. Das ist eine typische win-win-Situation" (E2, 147).

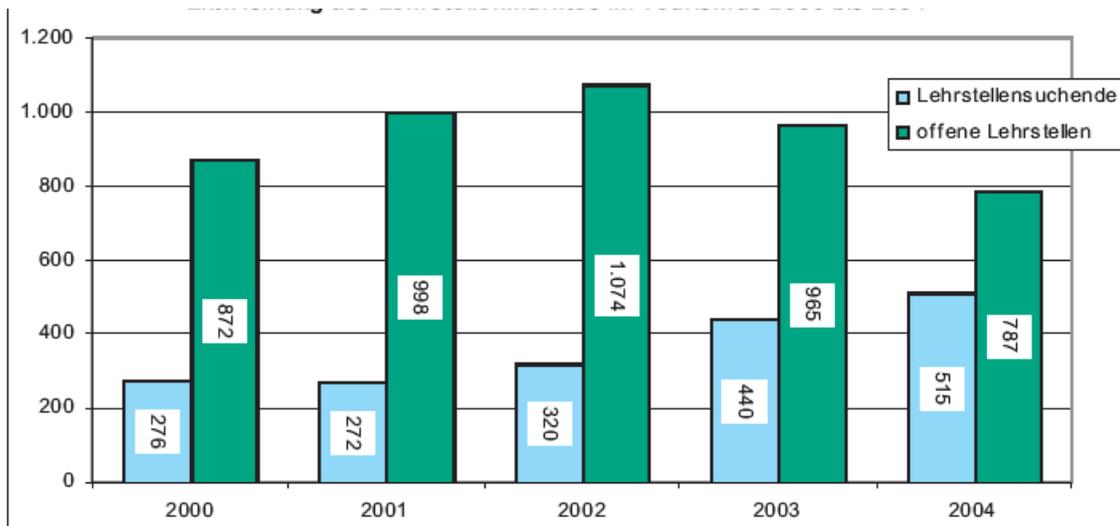


Auch die gesetzlichen Möglichkeiten sind dafür gegeben. "Das ist die zwischenbetriebliche Ausbildung – bis zu drei Monate im Jahr, ohne den Lehrvertrag zu verändern" (E5, 104). Aber es erfordert noch ein größeres Reglement bzw. bessere Koordination. "... aber im sozialversicherungstechnischen Bereich.... Unfallversicherung... wenn in dem Betrieb was passiert, was ist mit der Haftung?" (E4, 170). "Da sind immer so interne Geschichten rausgekommen. Da werden Überstunden nicht verrechnet oder die Feiertage, die Urlaubstage sind in der Saison nicht gegeben worden..." (E3, 169). "[Beispiel Altersheim] Der arbeitet zwar bei mir, wird aber vom Altersheim bezahlt, also hab ich da auch keine Handhabe." (E3, 168). "Ich halte wenig davon, weil ich da einen bürokratischen Aufwand sehe, der nicht gerechtfertigt ist." (E3, 168).

6.2.1.3 Der Lehrstellenmarkt

Hauptproblem der Sicherstellung des Nachwuchses an Fachkräften ist jedoch nicht die Anzahl der von den Betrieben angebotenen Lehrstellen, sondern die Attraktivität einer Lehre im Tourismus- und Freizeitwirtschaftsbereich.

Abbildung 42: Entwicklung des Lehrstellenmarktes im Tourismus 2000-2004⁵⁷



Wie die obige Abbildung zeigt, konnten österreichweit in den letzten Jahren ca. 800-1000 Lehrstellen, die angeboten wurden, nicht besetzt werden. Selbst wenn regionale Unterschiede im Verhältnis von Lehrstellensuchenden und angebotenen Lehrstellen ausgeglichen würden, bleibt ein Saldo 300-600 nicht besetzbarer Lehrstellen in der Branche.

Daraus ist der Schluss abzuleiten, dass nur die generelle Erhöhung der Attraktivität einer Berufslaufbahn im Tourismus langfristig im Bereich der Lehrausbildung Abhilfe schaffen kann. Als Grundlagen dieser Attraktivität sieht ein befragter Experte: "Wenn man 'wiff'⁵⁸ ist, kann man viel lernen, trifft viele Leute und kann mit Menschen arbeiten, das ist das Interessanteste, immer wieder was Neues. Man hat nicht einen sturen Beruf, wie z.B. Werkzeugmacher: das Werkzeug mach ich heute und auch in 3 Jahren. Bei uns ist jeder Gast anders, du musst dich neu einstellen, jeder Tag ist eine andere Arbeit. Und das ist auch eine gute Allgemeinbildung." (E3, 23).

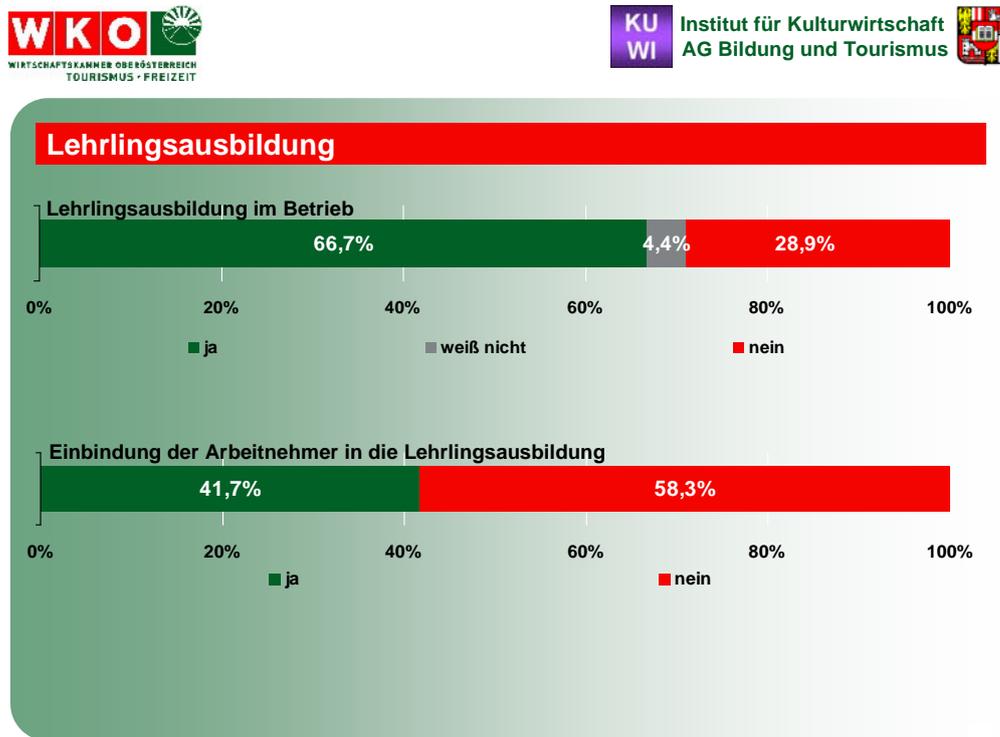
⁵⁷ Quelle: BMWA 2005, S. 21

⁵⁸ "wiff" = österr.: schlau, 'auf Zack'. aufmerksam & 'gerissen'.



6.2.2 ArbeitnehmerInnensicht

Abbildung 43: Ausmaß von und Beteiligung an der Lehrlingsausbildung im Betrieb (Arbeitn.)



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Zwei Drittel aller befragten ArbeitnehmerInnen, die derzeit oder zuletzt in der Branche tätig sind bzw. waren, gibt an, dass der Betrieb zumindest fallweise auch Lehrlinge ausbildet. Diese im Vergleich große Zahl hat damit zu tun, dass die durchschnittliche Betriebsgröße bei unseren Befragten 24 Beschäftigte beträgt (gegenüber 11 Beschäftigten bei der Unternehmerbefragung).

Immerhin ca. 42 % gibt auch an, selbst in die Lehrlingsausbildung des Betriebes eingebunden zu sein (als Fachkraft, Führungskraft oder auch als Ausbildungsverantwortlicher). Hier ist auch das überdurchschnittliche Ausbildungsniveau unserer Befragten mit verantwortlich.



6.2.2.1 Beurteilung der eigenen Lehrausbildung

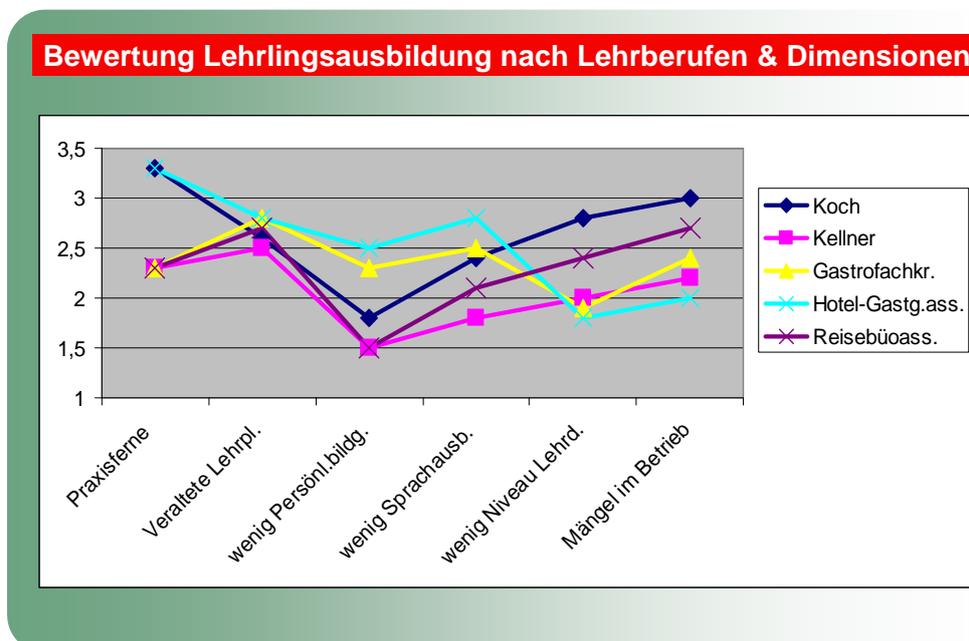
Die eigene Lehrausbildung⁵⁹ wird von den Befragten im Durchschnitt mit "Gut" beurteilt (vgl. hier auch *Abbildung 22* mit dem Vergleich zur Arbeitgebersicht).

Tabelle 19: Beurteilung verschiedener Lehrberufe nach Schulnoten (M / A)

Lehrberuf	Note
Hotel- & GastgewerbeassistentIn	1,9
Restaurantfachkraft	1,9
Doppellehre / Gastronomiefachkraft	2,1
Koch/Köchin	2,2
ReisebüroassistentIn	2,2

Die Noten schwanken zwischen 1,9 und 2,2 und stellen der Lehrausbildung insgesamt kein schlechtes Zeugnis aus. Jene, die kritischer urteilten und nur ein "Befriedigend" bzw. eine noch schlechtere Note vergaben, wurden nach Gründen für ihr Urteil gefragt.

Abbildung 44: Beurteilung von Mängeln bei Lehrausbildungen im Vergleich (Arb.nehmerInnen)



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Es zeigt sich der bereits diskutierte Schwachpunkt "Persönlichkeitsbildung/ Soft Skills" (vgl. *Kapitel 6.1.2*) vor allem bei KöchInnen, Kellnern und ReisebüroassistentInnen. Mängel beim Ausbildungsbetrieb ergaben sich eher bei einer Kellner-, Gastronomiefachkraft- oder Hotel- & Gastgewerbeassistenten-Lehre. Praxisferne der Ausbildung wurde verstärkt wiederum bei der Kellner-

⁵⁹ Nur Personen, die eine Lehrausbildung zumindest begonnen haben, konnten ein Urteil über diese Ausbildung in den u.a. Dimensionen abgeben.



und Gastro-Fachkraft-Ausbildung bemängelt, dazu auch bei der Ausbildung zur Reisebüro-assistenz. Veraltete Lehrpläne der Berufsschulen wurden bei allen Lehrberufen weniger kritisiert als die anderen Dimensionen. Bemerkenswert ist auch die Kritik an der mangelnden Sprachausbildung gerade bei Kellnern und bei Reisebürofachkräften.

6.2.2.2 Beurteilung der Lehrausbildung der Branche insgesamt

Abschließend waren alle Befragten der ArbeitnehmerInnen / AbsolventInnenbefragung aufgefordert, aufgrund "bisheriger Berufserfahrung die Lehrlingsausbildung der Branche insgesamt" (Frage 21 im Fragebogen) nach Schulnoten in wichtigen Dimensionen zu bewerten.

Abbildung 45: Beurteilung Lehrausbildung insgesamt nach Dimensionen (M / A)

Bewertung der Lehrlingsausbildung (Mittelwert)

Bewertung der Lehrlingsausbildung	Schulnote
Vermittlung aller zum Beruf gehörenden Kenntnisse und Fähigkeiten	2,3
Eignung und Fähigkeiten der verantwortlichen LehrausbildnerInnen	2,4
Vorbereitung und Schulung der LehrausbildnerInnen für ihre Aufgabe	2,5
Inhalte und Gestaltung der Lehrabschlussprüfungen	2,3
Aktualität der Lehrpläne der Berufsschulen	2,5
Verbindung von Betrieb und Berufsschule	2,6
tatsächliche Möglichkeiten der "Karriere mit Lehre"	2,3

(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Das Gesamturteil liegt bei "Zwei minus". Am besten (Note 2,28) wurde die Vermittlung "aller zum Beruf gehörenden Kenntnisse und Fähigkeiten" eingeschätzt, am schlechtesten (Note 2,57) die "Verbindung von Betrieb und Berufsschule". Weitere Aspekte:

- Positiva auch: "Karriere mit Lehre" (Note 2,31); "Gestaltung der Lehrabschlussprüfung" (Note 2,33);
- Negativa auch: "Vorbereitung und Schulung der LehrausbildnerInnen" (Note 2,53); "Aktualität der Lehrpläne der Berufsschulen" (Note 2,49);



6.2.3 Verbesserungsmöglichkeiten

In den vergangenen Jahren wurden bereits verschiedene Maßnahmen zur generellen Prestigeverbesserung der dualen Ausbildung in Angriff genommen:

1. die (Wieder-)Einführung der *Berufsreifeprüfung*, die auch LehrabsolventInnen zugänglich ist;
2. die *Zugänglichkeit der Fachhochschulen* für LehrabsolventInnen (nach Vorbereitungslehrgang);
3. Imagekampagnen der Wirtschaftskammer mit dem Slogan "*Karriere mit Lehre*".

Als zusätzliche Verbesserungen im Bereich der gastgewerblichen Lehren können gelten (vgl. BMWA 2005, S. 61):

- die Erleichterung des Zugangs zur Selbständigkeit durch den Entfall der ehemaligen Konzessionsprüfung gemäß Gastgewerbe-Befähigungsnachweisverordnung von 1997;
- die teilweise Entprivilegierung der parallelen mittleren Fachschulen (Hotelfachschulen, Tourismusfachschulen), deren Absolventen nicht mehr mit dem Schulabschluss automatisch eine Reihe von Lehrabschlüssen zuerkannt wird;
- die (allerdings unterschiedlich beurteilte) Umbenennung des KellnerInnenberufs in Restaurantfachkraft;
- die Einführung eines neuen Lehrberufes "Gastronomiefachkraft" für die alte Doppellehre Koch / Kellner.

Neben diesen generellen Maßnahmen werden von den befragten Experten folgende Vorschläge eingebracht:

6.2.3.1 Expertenvorschläge zur Lehre

- **Beginn der Lehrzeit erst ab der 12. Schulstufe** (= ab d. 17./18. statt ab d. 15. Lebensjahr); *"Ich habe ein Problem damit, dass die Lehre so bald startet, dass eben jemand mit 15 den Beruf auswählen muss, den er dann ein ganzes Leben lang machen muss. Ich bin eher Verfechter davon, dass man die Grundschule um 2 Jahre verlängert, damit man mit 17, 18 Jahren (aus der "blöden" Phase schon etwas heraus) schon die Richtung hat, wo man hin will, und auch von der Persönlichkeit her gestärkt ist. ... Das ist in Deutschland gut gelöst. Da muss man erst mittlere Reife machen, das ist mit 17, und dann kann man erst die Lehre anfangen. Das dauert dann noch 2 Jahre (im Gegensatz bei uns bis zu 4 Jahre ...), und man bekommt mehr Lohn, weil man auch besser zum Einsetzen ist."* (E3, 20); *"In der Lehre sollte man vielleicht etwas später anfangen."* (E3, 248). Dies entspricht internationalen Ausbildungsstrukturen und Erfahrungen, vgl. Kapitel 6.4, und löst auch etliche der Probleme, die in Österreich mit der Lehrlingsbeschäftigung unter 18 Lebensjahren hinsichtlich Verboten von Abend- und Wochenendbeschäftigungen, Wochenarbeitszeiten etc. verbunden sind.
- **Modulare Lehre für Gastronomiefachkräfte** (= nach Grundausbildung -> Spezialisierung); *"Wo das Problem ... liegt, ist die Attraktivität; ... wir haben viele Arten von Gastronomie, trotzdem nur einen Lehrberuf. Mein Ansatz dazu wäre, eine modulare Lehre aufzubauen. D.h., dass man 2 Grundjahre macht (Service, Küche), und dann eine ... Spezialisierungsschiene gegeben ist, wo es auch einen gesetzlichen Hintergrund dafür gibt (wie derzeit erst später: Küchenmeister, Serviermeister, Sommelier usw.) ... Gerade bei den 14-15jährigen sind es nach wie vor die Eltern, die den Beruf entscheiden, und wenn man anbieten kann, dass nicht nach der Lehre Schluss ist, sondern man sich in verschiedene Richtungen spezi-*



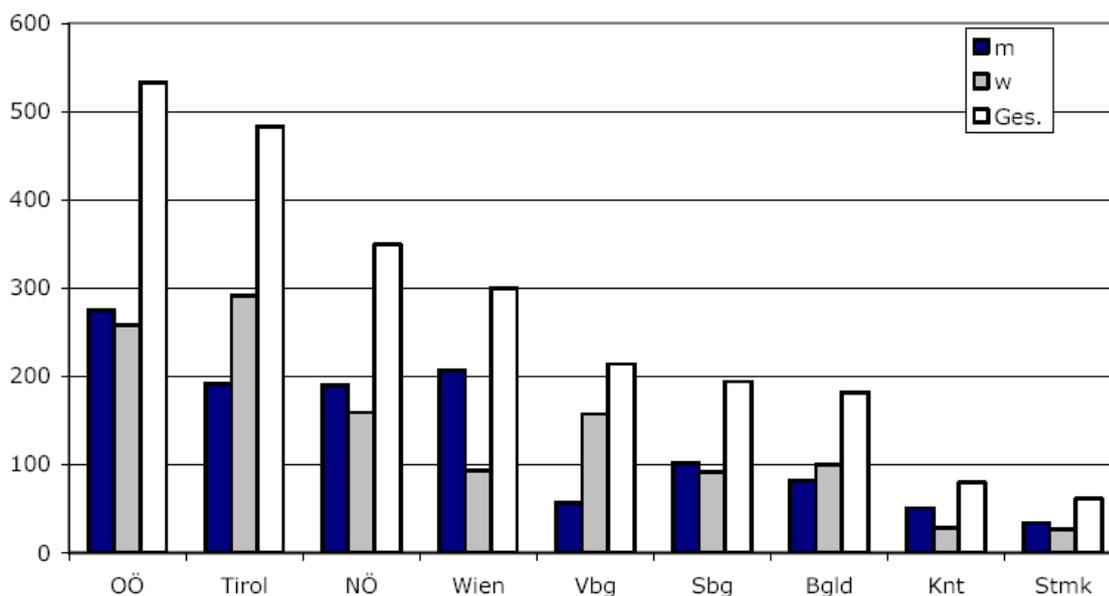
alisieren kann ..., dann ist ein wesentlicher Schritt zu mehr Attraktivität gegeben." (E6, 23),
"Ich bin für ein modulares Ausbildungssystem, das in der Gastronomie sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Unternehmer eine gewaltige Verbesserung wäre, weil wir mehr Fachkräfte, Spezialisten bekommen würden, und weil nicht alle, die nur zum Indianer geeignet sind, Häuptling werden müssen." (E6, 266).

"In Zukunft sollen Ausbildungsschwerpunkte alle Bereiche erfassen und eine Spezialisierung nach persönlichen Vorlieben möglich sein." (E1, 194)

- **Branchenspezifischer Ausgleichsfonds für Lehrausbildung** (= wer ausbildet, wird von den anderen Unternehmen der Branche, die nicht ausbilden, solidarisch über eine Umlage unterstützt): "Das zweite (ist), wenn Betriebe ausgebildete Leute brauchen, und sei es auch nur kurzfristig, müssen sie was dafür bezahlen, weil alles, was nichts kostet, ist nichts wert. Es kann ja auch nicht sein, dass Betriebe einen Lehrling gut ausbilden, und dann kommt ein anderer und zahlt ihm 200 Euro mehr, und saugt den Ausbildungsbetrieb damit aus. Der, der nicht ausbildet, müsste auch in den Pot einzahlen und der, der gut ausbildet, bekommt aus dem Pot auch was refundiert." (E4, 35).
- **"Soft Skills" in allen Ausbildungen betonen und verstärken** (vgl. Kapitel 6.1.1): "Gerade Kommunikation, die wird einfach im Berufsbild noch zu wenig vermittelt. Es gibt zwar spezielle Fächer, aber das ist einfach zu wenig. [...] Wenn man die Kommunikation höher ansetzt, könnte man an anderen Fächern, wie z.B. Buchhaltung, die nach wie vor stattfindet, aber in der Lehre m.E. nicht viel verloren hat, hier ein wenig (zugunsten der Kommunikation) umschichten, das wäre schon ein Wunsch." (E6, 73-74);
"Das Wichtigste ist, dass auf allen Ausbildungswegen die Einstellung zum Gast [...] gefördert wird, dazu auch das soziale Verständnis." (E1, 191).

6.3 Schulische Ausbildungen

Abbildung 46: SchülerInnen 2003 in einschlägigen BMS & BHS, nach Bundesländern⁶⁰



Quelle: Schulstatistik 2003

⁶⁰ Quelle: Biehl/Kaske 2006, S. 12.



Gerade in OÖ. sind gemäß obiger Abbildung schulische Ausbildungen im Tourismusbereich besonders wichtig. OÖ. ist stark überproportional hinsichtlich des Anteils an einschlägigen mittleren und höheren Schulen vertreten, und hat noch vor Tirol die meisten SchülerInnen im österr. Bundesländervergleich. Dies verursacht einen besonderen "brain-drain" aus OÖ. für AbsolventInnen der BMS & BHS im Bundesland, da den AbsolventInnen ein eingeschränkter Arbeitsmarkt zu Verfügung steht.

Die schulische Tourismusausbildung wurde in Österreich erst spät flächendeckend institutionalisiert. Bis in die 1970er Jahre gab es nicht in allen Bundesländern Tourismusschulen. Berufsbildende Schulen haben im österreichischen Tourismus eine entsprechende unterschiedliche Tradition. Sie teilen sich in zwei Sparten auf: die berufsbildenden mittleren (BMS) und die berufsbildenden höheren Schulen (BHS). Allgemeinbildende und theoretische Grundlagen, oftmals mit Reifeprüfung als Abschluss, und eine ergänzende praktische Ausbildung sind die Hauptcharakteristika dieser Schultypen.

Eine höhere (postsekundäre) Ausbildung wird für Maturanten anderer Schultypen in Form von Kollegs angeboten. Bei diesen werden, in der Regel innerhalb einer zweijährigen Ausbildung, die tourismusbezogenen fachtheoretischen und fachpraktischen Lehrinhalte in kompakter Form vermittelt.

Die Schulstatistik erfasst für das Schuljahr 2005/2006 45 mittlere und höhere berufsbildende Schulen für den Fremdenverkehr. Teilweise werden diese Schulen als Privatschulen (oftmals mit öffentlichen Subventionen) geführt.

6.3.1 Zur Attraktivität mittlerer und höherer Tourismusschulen

Tabelle 20: Verteilung der SchülerInnen in touristischen BMS/BHS⁶¹

Tabelle 2: SchülerInnen in touristischen BMHS (Schuljahr 2002/2003)

SchülerInnen	BMS	Anteil in %	BHS	Anteil in %
männlich	973	46,8	2.167	30,4
weiblich	1.106	53,2	4.970	69,6
Gesamt	2.079		7.137	

Quelle: Österreichische Schulstatistik 2002/2003

Insgesamt entschieden sich bei den Tourismus-SchülerInnen österreichweit gut drei Viertel für die berufsbildenden höheren Schulen, bei den Burschen 64% und bei den Mädchen sogar gut 80% (vgl. hier, auch zu den folgenden Passagen, Biehl/Kaske 2006, S. 11ff.).

6.3.1.1 Zur Attraktivität der touristischen BMS

Besonders attraktiv erscheint der Umstand, dass touristische BMS einen raschen Einstieg ins Berufsleben, mit einer früheren Verdienstmöglichkeit, in Aussicht stellen. Folgendes Beispiel soll diese Möglichkeit verdeutlichen. Ein Lehrling mit neunjähriger Pflichtschulzeit, die in der Regel im Alter von 15 Jahren abgeschlossen wird, braucht noch 3 – 4 Jahre Lehrzeit (z.B. Doppellehre Köchin/Koch/Restaurantfachkraft), d. h., im Normalfall wird der Lehrabschluss mit 18-19 Jahren erreicht. Die Ausbildung an einer BMS kann andererseits bereits nach der Hauptschule (Unterstufe Gymnasium) nach acht Schuljahren, im Alter von 14 Jahren begonnen wer-

⁶¹ Quelle: Biehl/ Kaske 2006, S.11



den. Das 9. Pflichtschuljahr fließt in die berufsspezifische Ausbildung ein. Nach 3 Schuljahren kann der Abschluss gemacht werden (somit im Alter von 17 Jahren). Zwei Jahre weniger bis zum Abschluss einer Berufsausbildung können im Leben von Jugendlichen ein wesentliches Entscheidungskriterium für die Wahl der Ausbildungsform darstellen.

Diese Möglichkeit zum frühen Berufseinstieg via BMS scheint verstärkt für männliche Jugendliche von Interesse zu sein. Dies könnte auch im Zusammenhang mit Fragen der Betriebsnachfolge stehen.⁶²

6.3.1.2 Zur Attraktivität der touristischen BHS

Während die Zahlen der SchülerInnen an den berufsbildenden mittleren Schulen bereits seit dem Schuljahr 1982/83 rückläufig sind, erfreuten sich die berufsbildenden höheren Schulen bis vor wenigen Jahren einer steigenden Beliebtheit (vgl. Biehl/Kaske 2006, S. 14).

An den *Höheren Lehranstalten für Tourismus (HLA-T)* stieg die SchülerInnenzahl seit Anfang der 1970er Jahre bis zur Jahrtausendwende auch in OÖ. stark an. Der Frauenanteil erhöhte sich in diesem Zeitraum von rund 50% auf derzeit 70% und verblieb in den letzten Jahren bei diesem Wert. Dieser hohe Frauenanteil ist in allen Bundesländern annähernd gleich.

Diese (wachsende) Attraktivität hat wesentlich damit zu tun, dass BHS-AbsolventInnen eine volle Studienberechtigung für Universitäts- und FH-Studien erwerben und damit alle Optionen einer direkten (sofortiger Berufseinstieg) oder indirekten (anschließendes Studium) Karriere wahren können.

6.3.2 Die Bewertung von touristischen BMS & BHS

Die vorhandenen Ausbildungen auch im BMS & BHS-Bereich wurden in den 2 Befragungen mehrfach bewertet und damit verglichen.

Tabelle 21: Benotung von BMS/ BHS durch UnternehmerInnen (U)

Schulart	Schulnote
Hotel- & Gastgewerbe-Fachschulen (BMS)	2,1
Tourismus-Fachschulen (BMS)	2,1
Höhere Lehranstalten (& Kollegs) für Tourismus (BHS)	2,3
Landwirtschaftliche Fachschulen (BMS)	2,7

UnternehmerInnen bewerten mittlere Ausbildungen deutlich besser als BHS-Abschlüsse, mit Ausnahme der Landwirtschaftlichen Fachschulen, die zwar tourismusrelevante Abschlüsse beinhalten, aber offensichtlich als wenig geeignet angesehen werden.

⁶² Immer noch werden in Österreich eher die männlichen Jugendlichen für die Betriebsnachfolge berücksichtigt. Nur 30 % der UnternehmerInnen (ohne LandwirtInnen) sind Frauen. Von den 57.891 Unternehmen im Tourismus- und Freizeitbereich (18 % der Gesamtwirtschaft) befinden sich nur 30 % in weiblicher Hand (Biehl/Kaske 2006, S. 11).



Tabelle 22: Benotung von BMS/ BHS durch ArbeitnehmerInnen & AbsolventInnen (M/A)

Schulart	Schulnote
Höhere Lehranstalten (& Kollegs) für Tourismus (BHS)	1,8
Hotel- & Gastgewerbe-Fachschulen (BMS)	2,0
Tourismus-Fachschulen (BMS)	2,1

Aus Sicht der AbsolventInnen schneiden andererseits die BHS-Ausbildungen wesentlich besser ab als alle BMS. Landwirtschaftliche Fachschulen als einschlägige BMS-Ausbildung konnten aufgrund der geringen Zahl erfasster AbsolventInnen nicht berücksichtigt werden.

6.4 Internationaler Ausbildungsvergleich

Im Rahmen der einbezogenen Diplomarbeit (Baier 2007) wurde ein sehr umfangreicher und detaillierter Ausbildungsvergleich auf allen Ebenen vorgenommen. Einbezogen wurden folgende aufgrund der Tourismusstruktur vergleichbare Länder bzw. Bundesländer & Regionen:

- Deutschland: **Bayern** (duale Ausbildung, BMS, BHS, postsekundäre Aus- und Weiterbildung);
- Schweiz: **Graubünden** (duale Ausbildung, BMS, postsekundäre Aus- und Weiterbildung);
- Frankreich: **Elsass** (duale Ausbildung, BMS, postsekundäre Aus- und Weiterbildung);
- Italien: **Südtirol** (duale Ausbildung, BMS, postsekundäre Aus- und Weiterbildung);
- Tschechien: (keine regionale Eingrenzung) (duale Ausbildung, BMS, BHS, postsekundäre Aus- und Weiterbildung);

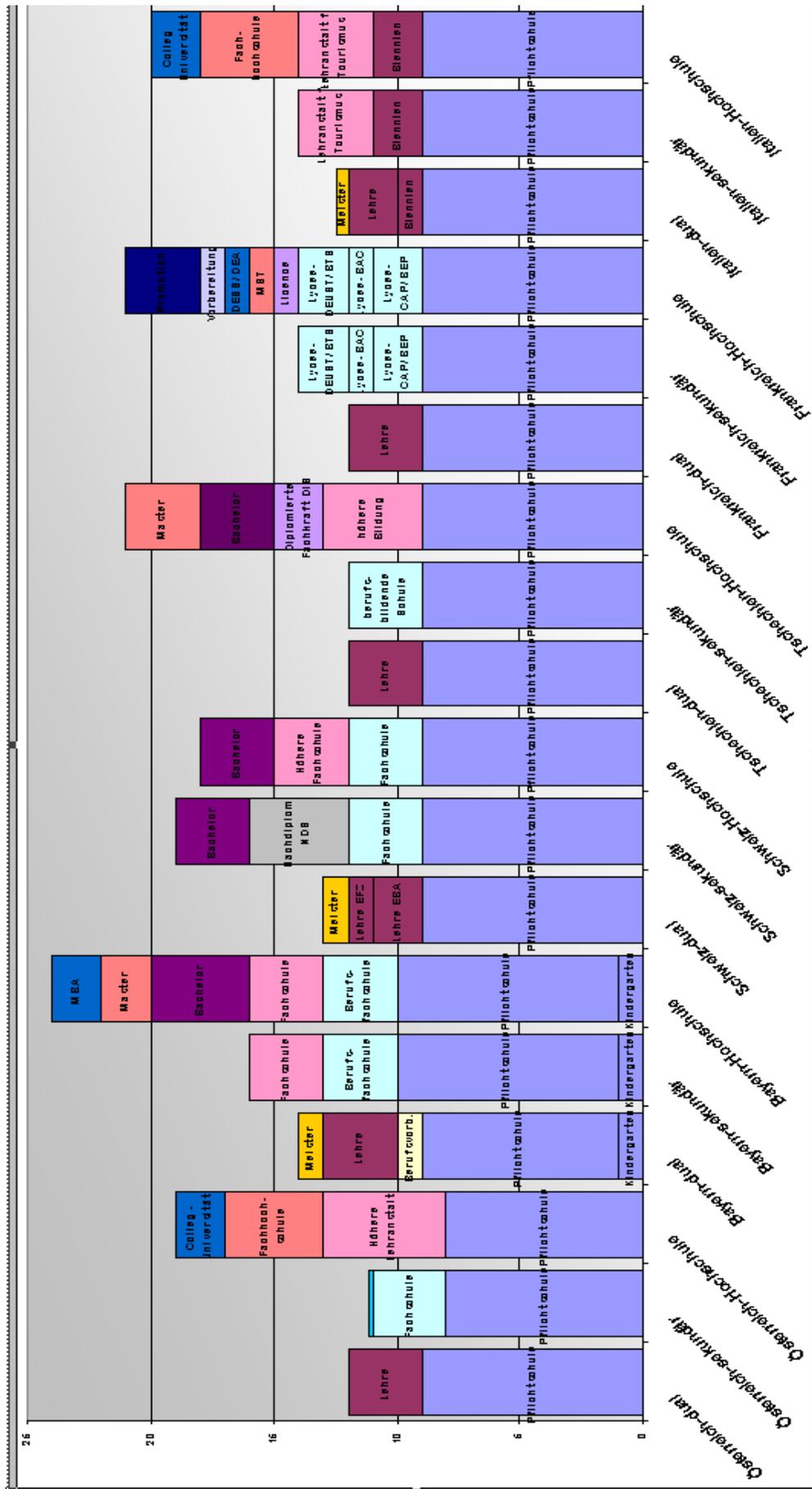
In diesem Zusammenhang wurden alle vergleichbaren österreichischen Ausbildungen den jeweiligen Äquivalenten in den o.a. Ländern und Regionen gegenübergestellt. Dieser Vergleich umfasst exemplarisch:

- **Tourismusfachschulen Bad Leonfelden/OÖ.** (BMS, BHS), im Vergleich zu den Berufsfachschulen und zur Hotelfachschule in Bayern (Pegnitz), zur Gastgewerblichen Fachschule Graubünden & zur Höheren Fachschule Chur (Graubünden/Schweiz), zur Hotelberufsfachschule Prag, zum Lycée für Hotel- und Gaststättengewerbe in Metz (Frankreich/Elsass), zum BEP (Brevet d'Études Professionnelles Hotellerie & Restaurant, ganz Frankreich), zum CAP (Certificat d'Aptitude & Baccalauréat Professionnel Restauration, Baccalauréat Technologique Hotellerie, ganz Frankreich), und zur Landeshotelfachschule Kaiserhof, Meran (Südtirol);
- **Lehrberufe Koch/ Köchin, Restaurantfachkraft/ Kellner, Gastronomiefachkraft** (Doppellehre), im Vergleich zur dualen und speziellen schulischen Ausbildung in Bayern, Graubünden, Tschechien, Elsass & Südtirol;
- **Lehrberuf ReisebüroassistentIn** im Vergleich zur dualen und speziellen schulischen Ausbildung in Bayern, Graubünden, Tschechien, Frankreich & Südtirol;
- **Lehrberuf Fitness- & FreizeitbetreuerIn** im Vergleich zur dualen und speziellen schulischen Ausbildung in Bayern, Graubünden, Tschechien, Frankreich & Südtirol;

Dieser umfassende Ausbildungsvergleich lässt sich grafisch in der folgenden Abbildung darstellen:



Abbildung 47: Ausbildungen im Tourismus, Vergleich ausgewählter Staaten nach Schulstufen





Bei diesem Ausbildungsvergleich fällt generell auf, dass nur in Österreich eine berufsbildende schulische Ausbildung ab der 8. Schulstufe möglich ist (= BMS oder BHS ab 14 Jahren). Generelle Norm ist die 9. Schulstufe (in Bayern sogar die 10. Schulstufe), ab der berufsbildende Differenzierungen bei Lehrberufen oder schulischen Ausbildungen möglich sind.

Die Autorin (Baier 2007, S. 123ff.) plädiert daher dafür, auch in Österreich die schulische Ausbildung und die damit gegebene Grundlegung touristischer Kompetenzen zu verlängern, und zwar durch eine aus BMS und Berufsschule kombinierte Grundlage schulischer Ausbildung mit ersten Praxis-Elementen für alle InteressentInnen aus der 9. bis 11. Schulstufe. Dies könnte ihrer Ansicht nach auch die Grundlegung und Vertiefung von "Soft Skills" und anderen Ausbildungserfordernissen ermöglichen.

Daran könnte dann eine duale oder schulische Ausbildung von 2 Jahren anschließen, die in beiden Varianten zu Fachhochschul- und Universitätsstudien im Tourismusbereich berechtigt.

Abbildung 48: Ein international vergleichbares integriertes touristisches Ausbildungsmodell

Schulstufe/ Lebensalter		Ausbildungsinhalte		
18	24	Magisterium für touristische Berufe		
17	23			
16	22	Baccalaureat für touristische Berufe		
15	21			
14	20			
13	19	Duale touristische Ausbildung neu	BHS neu für touristische Berufe	
12	18			
11	17	Berufsbildende touristische Schule neu		BMS neu für touristische Berufe
10	16	Polytechnikum		
9	15	Pflichtschule		
8	14			
7	13			
6	12			
5	11			
4	10			
3	9			
2	8			
1	7			

Dieses Modell bedeutet:

- Die bisherige Lehrausbildung nach Ende der regulären Schulpflicht verlängert sich für alle Lehrberufe auf 4 (2+2) Jahre: 2 Jahre Ausbildung in der noch nicht spezialisierten berufsbildenden touristischen Schule neu, 2 Jahre konzentrierte duale Lehrausbildung, spezialisiert und aufbauend auf der o.a. neuen Berufsschule; dies bedeutet, dass künftig zuerst eine Berufsschule neu (mit Elementen der bisherigen BMS & BHS) samt entsprechenden Praktika besucht werden muss, bevor eine auf 2 Jahre verkürzte Lehre absolviert wird.
- Die bisherigen BMS bleiben voll erhalten, werden jedoch auf eine allfällige anschließende duale Lehre neu umstrukturiert;
- Die bisherigen BHS bleiben voll erhalten, werden jedoch hinsichtlich Praktika und Spezialisierungen an die neue schulische und duale Ausbildung angepasst;



- Die bisherigen FH- und Universitätsstudien (erster Bildungsweg) sowie die vorhandenen Lehrgänge (zweiter Bildungsweg) werden für alle AbsolventInnen sekundärer Ausbildungen (Lehre neu, BMS & Lehre, BHS neu) geöffnet.

6.5 Weiterbildung

Neben der berufsbezogenen Ausbildung spielt die berufliche Weiterbildung auch in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft eine große Rolle. Neben der Frage der konkreten Teilnahme an den vorhandenen Angeboten wird hier auch den Motiven der Unterstützung und Förderung der Weiterbildung im Betrieb sowie dem allfälligen Nutzen einer Weiterbildung nachgegangen.

Weiterbildung ist ein "blinder Fleck" bisheriger Forschung im Tourismusbereich, daher wurde hier besonderes Augenmerk auf Details gelegt.

6.5.1 Informelle Weiterbildung

Ein wichtiger Bestandteil der beruflichen Weiterbildung, nebst Besuchen von Kursen, Seminaren etc. ist die informelle Weiterbildung. In diesem Kontext ist vor allem die Lesehäufigkeit von touristischen Fachzeitschriften bedeutsam

Abbildung 49: Lesehäufigkeit von touristischen Fachzeitschriften (U)



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im ö. Tourismus

Die Informationsbeschaffung über touristische Fachzeitschriften wird von einem Großteil der UnternehmerInnen genutzt. Knapp 70 % der Arbeitgeber lesen regelmäßig solche Zeitschriften.



6.5.1.1 Weitergabe von Fachinformationen an MitarbeiterInnen

Entsprechend den Forschungsergebnissen zur informellen beruflichen Weiterbildung (Mörth u.a. 2005, S. 98) kommt dem wissensbezogenen Austausch unter KollegInnen eine hohe Bedeutung zu, der vor allem über interne betriebliche Fachdiskurse laufen kann.

Lt. den konsultierten Tourismus-Experten haben Fachliteratur und Fachzeitschriften an sich einen *"hohen Stellenwert"* (E5, 53). Es soll darüber hinaus auch die regionale digitale Verbreitung wie *"einmal im Monat die Newsletters"* (E2, 74) oder die Informationsbeschaffung via *"Intranet oder gastronomischen Plattformen"* (E2, 74) forciert werden.

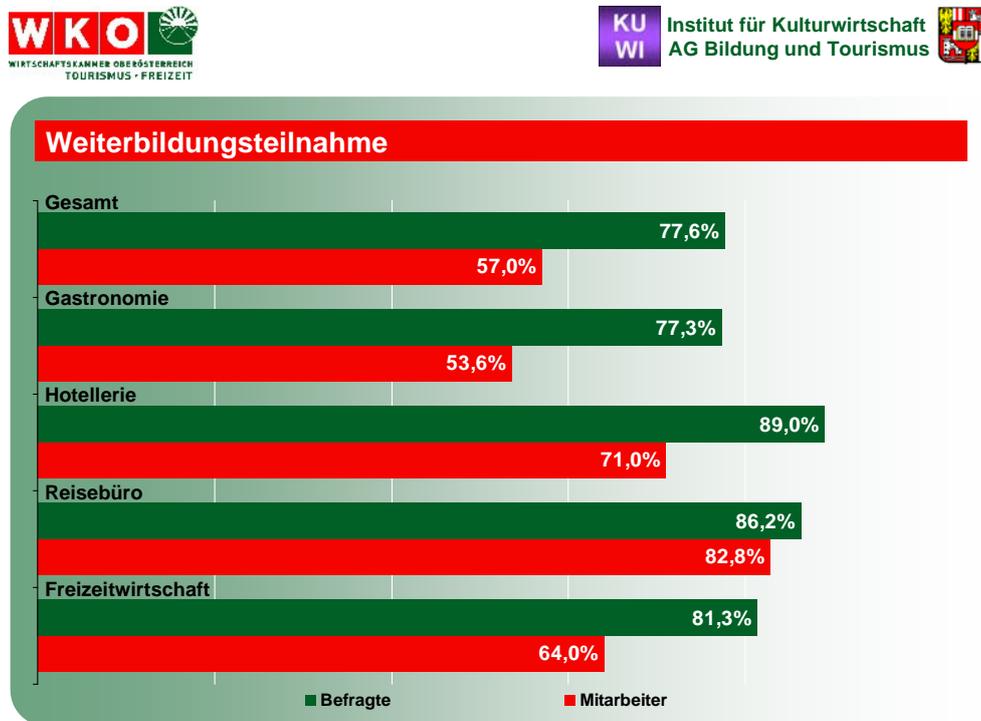
Diese digitalen Zugänge gibt es zwar schon derzeit, sie werden aber nur genutzt *"von einer ganz geringen Schicht, die eine höhere Ausbildung haben"* (E4, 85). Daher ist ein zentraler Punkt die Weitergabe der Literatur bzw. der Fach-Informationen an die MitarbeiterInnen: *"Die liegen dann auf und jeder hat Zugang. Und wenn was Spannendes drinnen ist, wird das auch kopiert und am Mitarbeitertisch gelegt"* (E3, 78).

6.5.2 Rege Weiterbildungsteilnahme in der Branche insgesamt

In einer umfangreichen Erhebung der Weiterbildungssituation (siehe Ergebnisfragebogen im Anhang – Frage Nr. 23) wurden Art und Anzahl der seitens der UnternehmerInnen, aber auch seitens ihrer MitarbeiterInnen besuchten Weiterbildungen aller Art erfasst.

6.5.2.1 Ausmaß der Weiterbildungsteilnahme

Abbildung 50: Weiterbildungsteilnahme aus UnternehmerInnensicht (U)



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Über drei Viertel der befragten UnternehmerInnen nehmen selbst an Weiterbildungsmaßnahmen teil (siehe *Abbildung 50*). Außerdem geben 57% der Befragten an, dass ihre MitarbeiterInnen

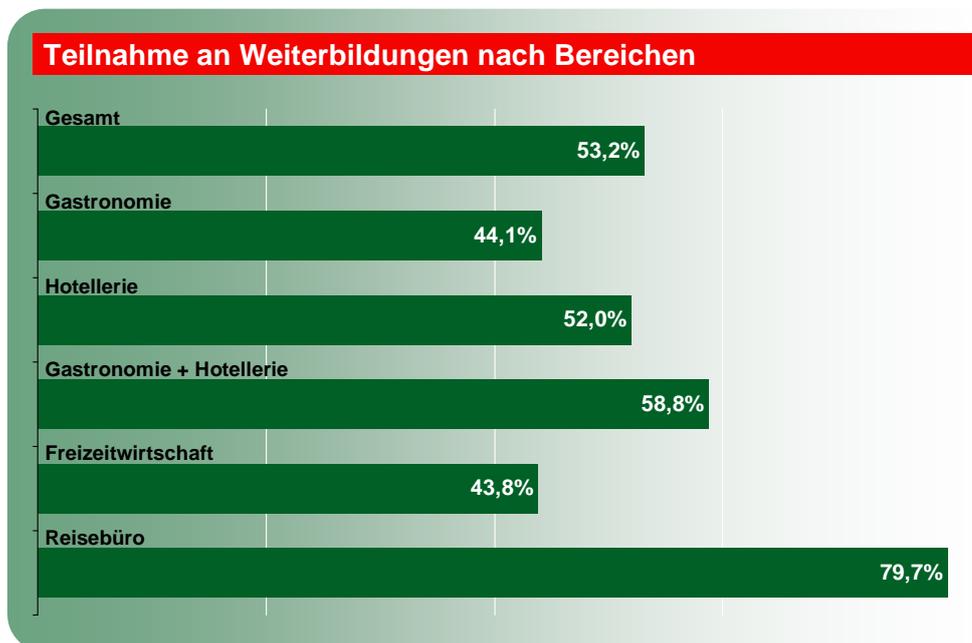


nen an Weiterbildungen teilnehmen. Der höchste Anteil der Weiterbildungsteilnahme findet sich hinsichtlich eigener Weiterbildung in der Fachgruppe Hotellerie, gefolgt von den Reisebüros. Bei der vermuteten Mitarbeiter-Weiterbildung liegen die Reisebüros an erster Stelle.

Die durchschnittliche Anzahl besuchter Weiterbildungen war entsprechend bei den UnternehmerInnen im Beherbergungsbereich am größten (4,6); am geringsten war diese Zahl bei den MitarbeiterInnen in der Gastronomie (3,3).

Zum Vergleich zeigt die nachstehende Abbildung die Angaben der Absolventen / Mitarbeiter.

Abbildung 51: Weiterbildungsteilnahme (M / A)



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Nach eigenen Angaben nahmen AbsolventInnen bzw. MitarbeiterInnen zu 53,2 % an berufsspezifischen Weiterbildungen teil. Der mit Abstand höchste Anteil ist im Bereich des Reisebüros und sonst. tour. Dienstleistungen zu finden, deren Mitarbeiter zu knapp 80 % Weiterbildungen absolvierten. In Kombinationsbetrieben der Gastronomie und Hotellerie sind dies noch immerhin fast 60 %.

Vergleicht man die Angaben der Unternehmer über die Weiterbildungsaktivität ihrer MitarbeiterInnen mit den tatsächlichen Anteilen aus der Arbeitnehmer/Absolventenbefragung, so lässt sich eine allgemeine *Überschätzung* seitens der UnternehmerInnen feststellen. Insgesamt gaben die UnternehmerInnen an, dass 57 % ihrer MitarbeiterInnen an Weiterbildungen teilgenommen hätten, aber nur 53 % der MitarbeiterInnen machten selbst diese Angabe. Die Einschätzung im Bereich der Reisebüros ist aber relativ genau.

Die Referentin der Bundessparte Tourismus und Freizeitwirtschaft stellte fest, dass die "Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter sowie der Unternehmer selbst generell einer der wichtigsten Einflussfaktoren auf die touristische Wettbewerbsfähigkeit Österreichs" (Aigner 2005, S. 3) ist. In ÖÖ. wird dieser Zielsetzung schon gut entsprochen.



Auch hinsichtlich erfolgreicher Maßnahmen ist daher der Weiterbildung hohes Augenmerk zu schenken; die Dienstleistungsbranche Tourismus- und Freizeitwirtschaft ist wesentlich auf das Humankapital, also auf die Kompetenzen und Fähigkeiten der dort tätigen Menschen angewiesen.

6.5.2.2 Bereiche der Weiterbildung

Die derzeitige Weiterbildungsteilnahme kann nach verschiedenen inhaltlichen Bereichen näher differenziert werden.⁶³

MitarbeiterInnen und AbsolventInnen

In der entsprechenden Befragung wurde die Weiterbildungsteilnahme durch eine offene Frage nach den letzten Weiterbildungsaktivitäten erfasst. Die Antworten konnten wie folgt kategorisiert werden.

Abbildung 52: Hitliste der Weiterbildungen (M / A)



Hitliste der Weiterbildungen – Top 15

Absolvierte Weiterbildungen	
Kurse zur Persönlichkeitsbildung	35,6%
Einzelseminare im Gastronomiebereich	27,1%
Verkaufstrainingskurse	27,1%
Betriebswirtschaftliche Kurse	22,9%
Sprachkurse	22,0%
Einzelseminare im Bereich Reisebüro	16,1%
EDV-Kurse	16,1%
Tourismuslehrgang	12,7%
Allgemeine Kurse - Sonstiges	11,0%
Lehrlingsausbildner	9,3%
Konzessions-, Unternehmer-, Befähigungsprüfung	8,5%
Sommelier-Ausbildung	7,6%
Nicht einschl. Studium, Akademie, Lehrgang, Kolleg	6,8%
BRP, Abitur	5,1%
Ausbildung zum diätisch geschulten Koch	2,5%

(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Am häufigsten seitens der AbsolventInnen / MitarbeiterInnen wurden Kurse zur Persönlichkeitsbildung belegt. Dies bedeutet, dass sich die MitarbeiterInnen der Branche der Bedeutung der oben diskutierten "Soft Skills" (vgl. Kapitel 6.1.1) sehr wohl bewusst sind.

Rund 27 % der Weiterbildungsaktiven haben Einzelseminare im Gastronomiebereich, und ebenfalls 27 % Verkaufstrainingskurse belegt.

⁶³ Nicht berücksichtigt sind hier jene Weiterbildungen, die als Aufbauangebot im ersten Bildungsweg verankert sind, wie Kollegs, Aufbaulehrgang für Tourismusberufe oder Hotel- und Gastgewerbefachlehrgang. Auch die Universitätslehrgänge haben diesen Charakter einer weiterführenden Ausbildung.



Weiterbildungsaktivitäten aus UnternehmerInnensicht

Inhaltlich wurden Einzelseminare im jeweiligen Fachgruppenbereich am häufigsten gewählt. Bei umfangreicheren Weiterbildungen mit zumindest Kurs-Charakter ergibt sich folgende "Hitliste" der Weiterbildungen von Unternehmern selbst einerseits und dessen/deren MitarbeiterInnen andererseits:

Bereich Gastronomie:

- Sommelierausbildung (22 % selbst bzw. durch Mitarbeiter besucht)
- Barmeister/Barmixerausbildung (20 %)
- Ausbildung zum Küchenmeister (18 %)

Bereich Hotellerie:

- HotelrezeptionistInnenausbildung (22 %)
- ÖHV-Unternehmerakademie (14 %)
- Zimmermädchen-Ausbildung (11 %)

Bereich Freizeitwirtschaft:

- Lehrgänge im Bereich Tourismusmanagement (16 %)
- SportlehrerInnenausbildung (14 %)
- Eventmanagement-Lehrgänge (13 %)

Bereich Reisebüros:

- Reiseleitungsausbildung (48 %)
- Reisbürofachlehrgang bzw. Tourismusfachwirt (45 %)
- Fremdenführerausbildung (35 %)

Dazu wurden auch Weiterbildungen mit eher fachunspezifischen Inhalten besucht, wie EDV, BWL, Sprachen u.ä.:

- EDV-Kurse (52 %)
- betriebswirtschaftliche Kurse (45 %)
- Persönlichkeitsbildung (43 %)
- Verkaufstrainings (43 %)

Betrachten wir nun alle Weiterbildungsaktivitäten innerhalb einer Fachgruppe im Überblick und im Vergleich von UnternehmerInnen einerseits sowie MitarbeiterInnen und AbsolventInnen andererseits:



Abbildung 53: Hitliste aller Weiterbildungen – Gastronomie (U) (M / A)

Hitliste Weiterbildungen – Gastronomie

Unternehmer	
Einzelseminare Gastronomie	58,1%
EDV-Kurse	47,5%
Betriebswirtschaftliche Kurse	44,9%
Verkaufstrainingskurse	43,2%
Kurse zur Persönlichkeitsbildung	41,9%
Sprachkurse	32,6%
Ausbildung zum Barmeister/Barmixer	17,5%
Ausbildung zum Patissier	14,9%
Fachwirt im Gastgewerbe	14,5%
Sommelier-Ausbildung	13,2%

Mitarbeiter	
Einzelseminare Gastronomie	33,5%
Sprachkurse	29,0%
Verkaufstrainingskurse	25,5%
EDV-Kurse	23,9%
Kurse zur Persönlichkeitsbildung	18,4%
Sommelier-Ausbildung	16,2%
Betriebswirtschaftliche Kurse	14,9%
Ausbildung zum Patissier	14,5%
Ausbildung zum Küchenmeister	13,8%
Ausbildung zum diätisch geschulten Koch	13,2%

(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Im *Bereich Gastronomie* wurden von beiden Gruppen vor allem spezifische Einzelseminare absolviert. Entsprechend den betriebswirtschaftlichen Notwendigkeiten besuchten die ArbeitgeberInnen eher EDV- und betriebswirtschaftliche Kurse (inkl. Verkaufstraining), die MitarbeiterInnen eher Sprachkurse. Kurse zur Persönlichkeitsbildung waren (auf unterschiedlichem Niveau) für beide Gruppen relevant. Spezialausbildungen (Sommelier, Patissier, Küchenmeister, diätetischer Koch) waren eher für die MitarbeiterInnen bedeutsam.

Im *Bereich Hotellerie* (vgl. *Abbildung 54*) zeigt sich ein ähnliches Bild. Während die ArbeitgeberInnen sich eher betriebswirtschaftlich weiterbilden (BWL, EDV, Verkaufstraining, Persönlichkeitsbildung), legen die MitarbeiterInnen das Augenmerk eher auf Fachseminare, auf Sprachkurse, und auf Spezialausbildungen (wie ebenfalls Sommelier, Patissier oder Küchenmeister);

Im Bereich Reisebüro (vgl. *Abbildung 55*) müssen sich ArbeitgeberInnen wie ArbeitnehmerInnen vordringlich im EDV-Bereich weiterbilden, da die jeweiligen Buchungsplattformen laufend Anpassungen verlangen. Dazu kommen (in unterschiedlicher Gewichtung) Spezialseminare der Branche, betriebswirtschaftliche Kurse, Persönlichkeitsbildung, Verkaufstrainings, Sprachkurse & branchenspezifische Qualifizierungen (Reiseleiter, Fachwirt Reisebüro, e-Tourismus & Internet-Marketing etc.).



Abbildung 54: Hitliste aller Weiterbildungen – Hotellerie (U) & (M/A)

Hitliste Weiterbildungen – Hotellerie

Unternehmer	
Betriebswirtschaftliche Kurse	56,2%
EDV-Kurse	55,1%
Kurse zur Persönlichkeitsbildung	44,9%
Verkaufstrainingskurse	43,8%
Sprachkurse	43,8%
Einzelseminare Gastronomie	41,6%
Einzelseminare Hotellerie	39,3%
Fachwirt im Gastgewerbe	22,5%
Ausbildung Barmeister/Barmixer	13,5%
F&B Management Lehrgang	12,4%

Mitarbeiter	
EDV-Kurse	34,8%
Sprachkurse	34,5%
Einzelseminare Hotellerie	32,6%
Einzelseminare Gastronomie	31,5%
Verkaufstrainingskurse	29,2%
Kurse zur Persönlichkeitsbildung	23,6%
Betriebswirtschaftliche Kurse	20,2%
Sommelier-Ausbildung	19,1%
Ausbildung zum Pâtissier	14,6%
Ausbildung zum Küchenmeister	14,6%

(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Abbildung 55: Hitliste aller Weiterbildungen – Reisebüro (U) & (M/A)

Hitliste Weiterbildungen – Reisebüro

Unternehmer	
EDV-Kurse	72,0%
Einzelseminare Reisebüro	68,0%
Kurse zur Persönlichkeitsbildung	60,0%
Betriebswirtschaftliche Kurse	44,0%
Verkaufstrainingskurse	44,0%
Sprachkurse	44,0%
Ausbildung E-Tourismus/ Internetmarketing	28,0%
Reisebürofachlehrgang/ Tourismusfachwirt	24,0%
Reiseleiterausbildung	24,0%
Fremdenführerausbildung	20,0%

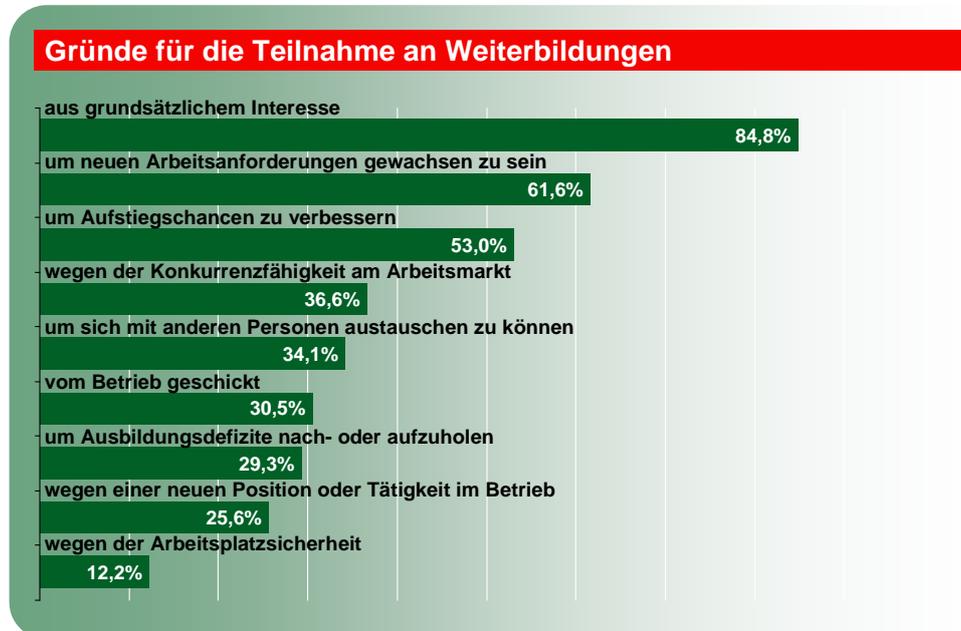
Mitarbeiter	
EDV-Kurse	68,0%
Verkaufstrainingskurse	56,0%
Einzelseminare Reisebüro	52,0%
Kurse zur Persönlichkeitsbildung	48,0%
Reisebürofachlehrgang/ Tourismusfachwirt	40,0%
Sprachkurse	35,6%
Reiseleiterausbildung	32,0%
Betriebswirtschaftliche Kurse	28,0%
Ausbildung E-Tourismus/ Internetmarketing	24,0%
Fremdenführerausbildung	24,0%

(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus



6.5.3 Gründe für die Teilnahme und Nicht-Teilnahme

Abbildung 56: Gründe für die Teilnahme an Weiterbildungen (M/A)



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Die befragten AbsolventInnen bzw. Mitarbeiter wurden gefragt, warum sie an den Weiterbildungen teilgenommen haben. Der wichtigste Grund ist "grundsätzliches Interesse", der von rund 85 % der Weiterbildungsaktiven angegeben wurde. Mehr als 60 % möchten "neuen Arbeitsanforderungen gewachsen sein" und etwas mehr als die Hälfte möchte "Aufstiegschancen verbessern". "Wegen der Konkurrenzfähigkeit am Arbeitsmarkt" ist es für rund 35 % ein Grund, eine Weiterbildung zu absolvieren.

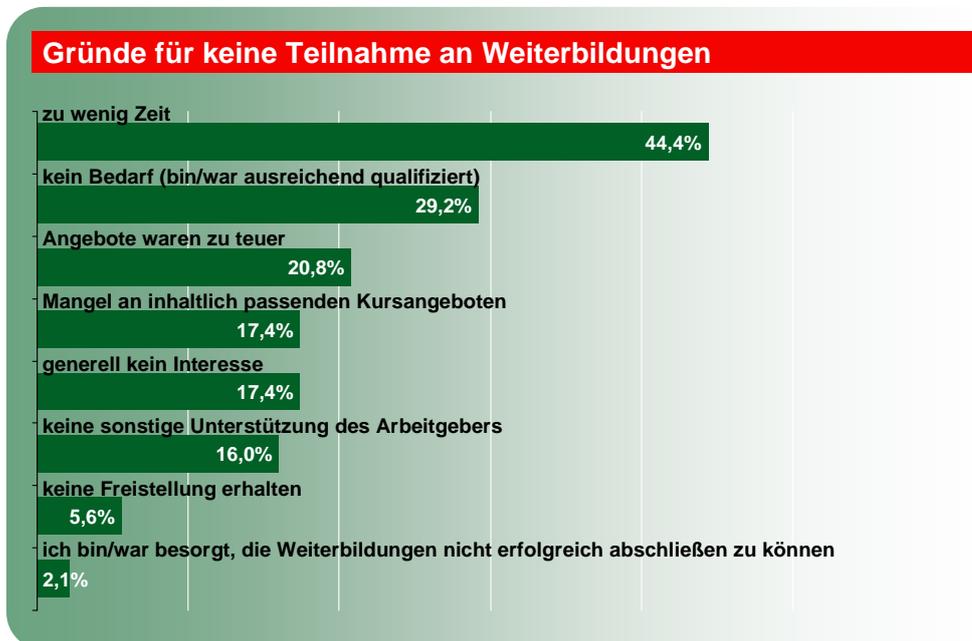
Auch in der Tiroler Vergleichsuntersuchung (Weiermair 1995b, S. 15) ergab sich eine ähnliche Motivlage für Weiterbildung im Tourismus. Auch hier lag "Interesse" als Motiv an der Spitze. An zweiter Stelle kommen dort Karriere- und Aufstiegschancen; andere Motive sind nicht direkt vergleichbar.

Die Experten verweisen darauf, dass die Weiterbildungsteilnahme wegen des höheren Stellenwerts und der besseren Unterstützung nur in größeren Unternehmen oder Kettenbetrieben in systematischer Weise besucht wird, dass aber Weiterbildung als regelmäßige und intrinsisch motivierte Aktivität zumeist auf den Bereich der Fachkräfte eingeschränkt ist: *"Hauptsächlich machen die Fachleute die Weiterbildung, es ist ja auch so: wenn man nicht weiß, was einem fehlt, kann man ja es auch nicht anstreben."* (E6, 84). Allerdings wird auch darauf hingewiesen, dass Weiterbildung für Hilfskräfte oft innerbetrieblich stattfindet und auch stark auf innerbetriebliche Bedürfnisse ausgerichtet ist (vgl. E6, 85).

Das **Aufstiegsmotiv** wird aus Expertensicht oft nur schwer bzw. durch Arbeitsplatzwechsel realisierbar sein, was in der Kleinstrukturiertheit der Branche in OÖ. begründet ist: *"Was ist Aufstieg? Dadurch, dass wir zu 80 % kleinstrukturierte Betriebe haben, mit Mitarbeitern einerseits und Chef andererseits. Da gibt es keine Zwischenebene zum Aufsteigen. Ev. Steuerung über die Bezahlung, das wird aber ganz individuell geregelt."* (E6, 90).



Abbildung 57: Gründe für Nicht-Teilnahme an Weiterbildungen (M / A)



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

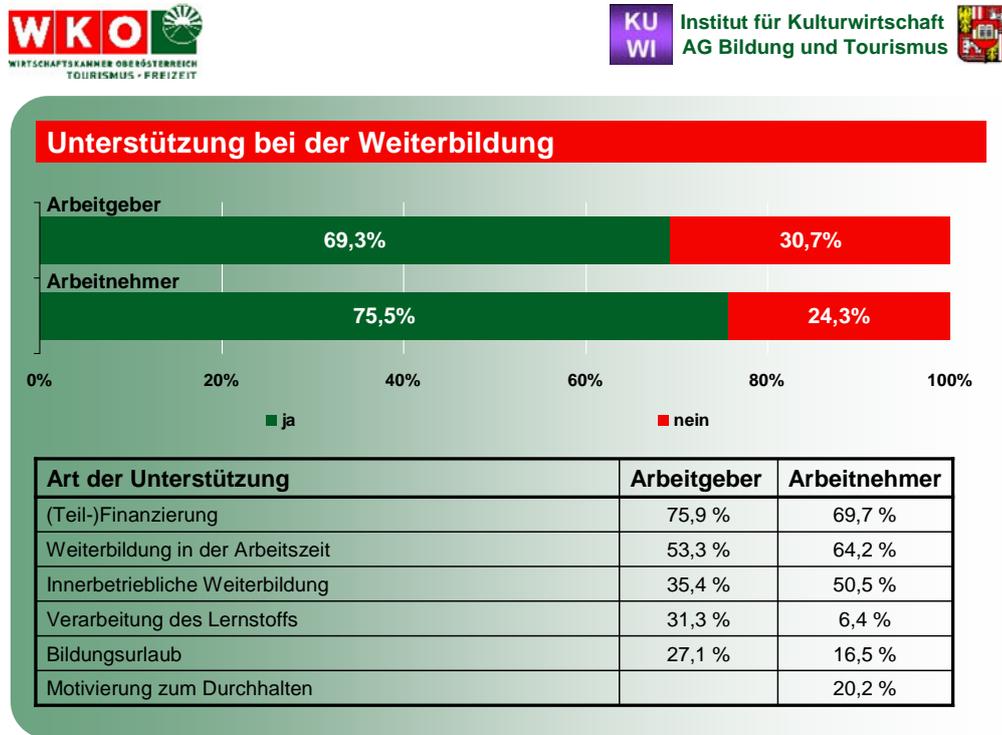
"Zu wenig Zeit" für Weiterbildungen zu haben ist der mit Abstand wichtigste Grund, gar nicht an Weiterbildungen teilzunehmen. Keinen Anlass zur Weiterbildung, weil "kein Bedarf (bin/war ausreichend qualifiziert)", sehen noch rund 30 % der Weiterbildungsverweigerer. Gründe, die ein Arbeitgeber beeinflussen kann, sind erst weiter unten zu finden. "Keine Freistellung erhalten" ist bei rund 6 % der befragten Personen der Fall und "keine sonstige Unterstützung des Arbeitgeber" geben 16 % an.

Dies wird aus Expertensicht weitgehend bestätigt: *"Man muss sich dann Urlaub nehmen, und das ist noch die feinste Form, und oft kriegt man nicht frei. Viele werden dann auch abgemeldet. Und das Arbeitsamt sagt dann, das geht nicht, du bist am Arbeitsmarkt nicht vermittelbar ... und dann bekommst du dort auch noch Probleme"* (E4, 73).



6.5.4 Unterstützung bei der Weiterbildung

Abbildung 58: Unterstützung bei der Weiterbildung (Arbeitnehmer⁶⁴ und U)



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Die befragten UnternehmerInnen geben zu knapp 70 % an, ihre MitarbeiterInnen bei der Weiterbildung zu unterstützen. Die ArbeitnehmerInnen selbst geben sogar zu rund 75 % an, vom Arbeitgeber bei der Weiterbildung unterstützt zu werden.

Wie unten in *Abbildung 59* ersichtlich, steigt die Unterstützung durch den Arbeitgeber mit steigender MitarbeiterInnenanzahl deutlich. Während bei Unternehmen mit 0-2 Vollzeitäquivalenten nur etwa die Hälfte die Weiterbildung der Mitarbeiter unterstützt, liegt die Unterstützung bei Unternehmen mit über 7 Vollzeitäquivalenten bei über 85 %.

Wird die Weiterbildung der Mitarbeiter nicht unterstützt, so werden in erster Linie folgende Gründe seitens der Arbeitgeber angeführt: die Mitarbeiter seien ausreichend qualifiziert, und es bestehe kein Interesse seitens der Mitarbeiter.

Tabelle 23: Gründe für die Verweigerung von Unterstützung in der Weiterbildung (U)

Habe ausreichend qualifizierte Mitarbeiter	39,6 %
Kein Interesse seitens der Mitarbeiter	34,5 %
Mitarbeiter fallen zu lange aus	15,4 %
Zu hohe Fluktuation	10,1 %
Kritik am derzeitigen Weiterbildungsangebot	1,3 %

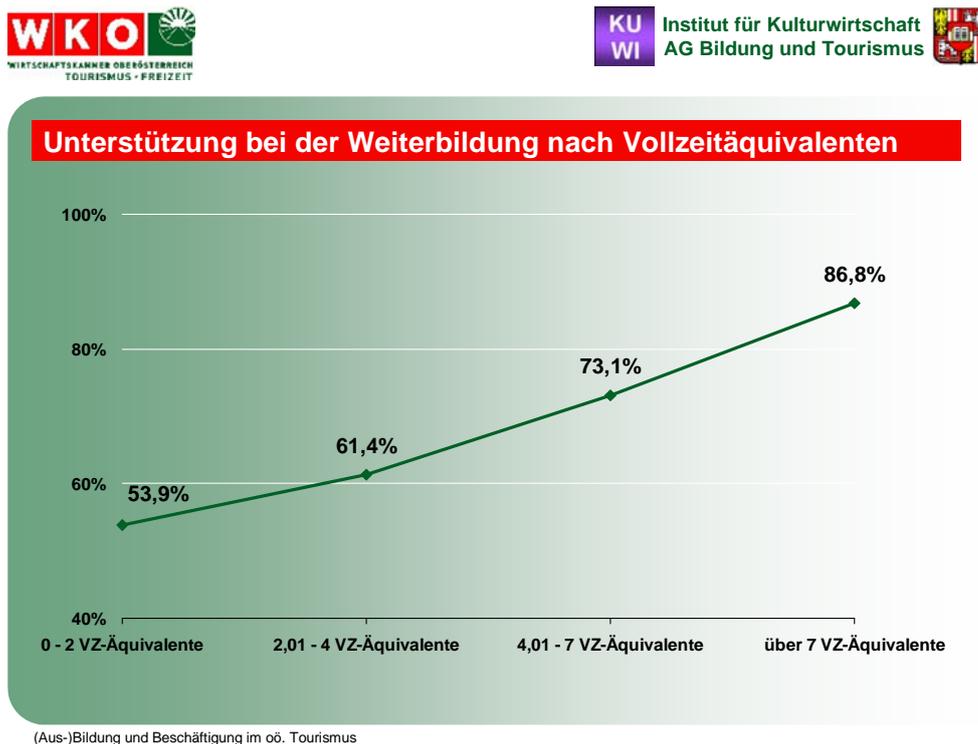
⁶⁴ Arbeitnehmer: nur unselbstständig Erwerbstätige der AbsolventInnen / MitarbeiterInnen - Befragung



Die häufigste Art der Unterstützung ist finanzieller Natur. Die Möglichkeit einer Freistellung bzw. "Weiterbildung in der Arbeitszeit" geben mehr als die Hälfte der UnternehmerInnen. Für die befragten MitarbeiterInnen/AbsolventInnen, die vom Unternehmen unterstützt werden, ist diese Möglichkeit für rund 65 % gegeben.

Etwa die Hälfte der unterstützenden Unternehmen ermöglicht die Absolvierung von Weiterbildungen zumindest teilweise in der Arbeitszeit. Etwas mehr als ein Drittel bietet innerbetriebliche Weiterbildung an.

Abbildung 59: Unterstützung bei der Weiterbildung nach Betriebsgröße



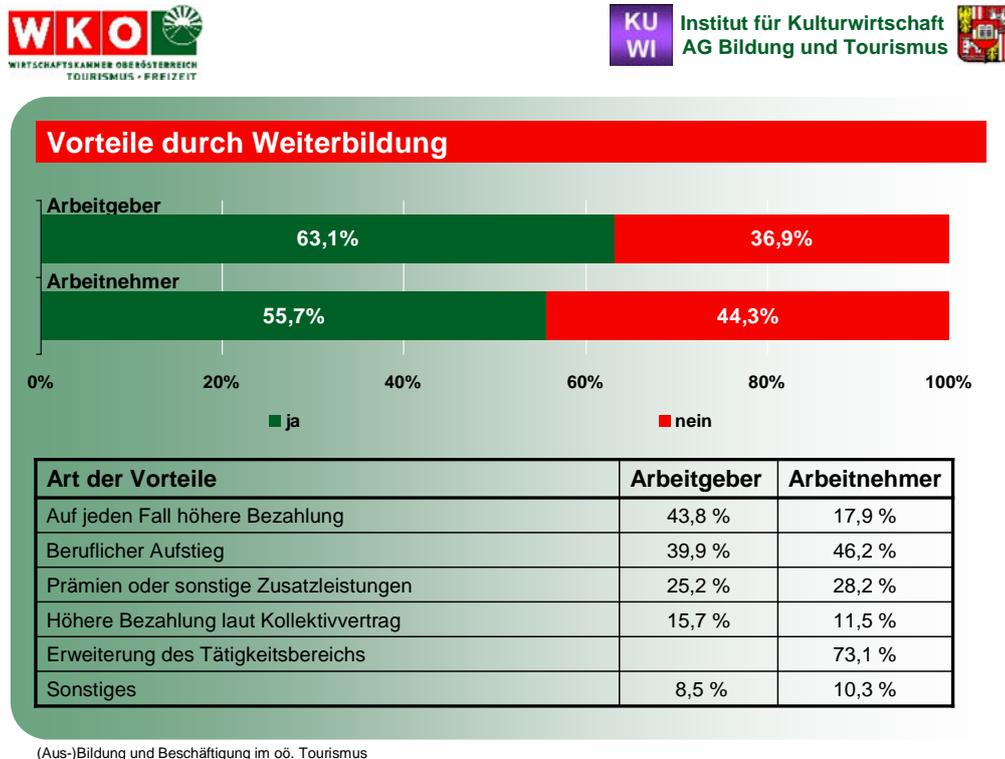
Die Unterstützung der Weiterbildung von MitarbeiterInnen liegt in etwa auf demselben Niveau wie bei einer vergleichbaren Untersuchung in Tirol (Weiermair 1995a, S. 17), wo 26 % der UnternehmerInnen kein Interesse an Schulungen und Fortbildungen für MitarbeiterInnen zeigten. Die dort genannten Gründe für solches Desinteresse waren fast identisch mit den öö. Gründen.

Zur Unterstützung bei der Weiterbildung wird seitens der Experten angemerkt: *"Der Stellenwert der Weiterbildung wird nur in sehr guten Unternehmen und in Kettenbetrieben erkannt. Kleine Unternehmen müssen noch was tun."* (E1, 71) *"Je besser der Betrieb, desto selbstverständlicher ist es schon geworden, und desto höher ist das Bewusstsein, dass an dem kein Weg vorbei führt."* (E2, 60).



6.5.5 Honorierung von Weiterbildung

Abbildung 60: Vorteile durch Weiterbildung (U und Arbeitnehmer)



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Etwas weniger als zwei Drittel der befragten UnternehmerInnen geben an, dass sie die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter honorieren. Befragt man die Arbeitnehmer selbst, geben nur rund 55 % an, Vorteile durch die Weiterbildung erhalten zu haben.

Bei der Art der Honorierung steht für die Arbeitgeber an erster Stelle, dass auf jeden Fall eine höhere Bezahlung an die Weiterbildung geknüpft ist (43,8 %) – für die ArbeitnehmerInnen hingegen ist das nur für rund 18% der Fall. Ein beruflicher Aufstieg ist für knapp die Hälfte der ArbeitnehmerInnen mit einer Weiterbildung verknüpft, für die Arbeitgeber nur rund 40 %.

Ein Experte sieht ebenfalls Schwierigkeiten beim beruflichen Aufstieg, "weil wir ein sehr hohes Stammpersonal haben, wir haben also wenig Fluktuation. [...] Wenn wir im Stammpersonal einmal im Jahr einen Wechsel haben ... geht halt einer in Pension und es kommt ein Neuer ... dann ist das schon viel." (E3, 72) "Darum sind Aufstiege nach so eine Weiterbildung schwer möglich. Weil wenn ich einen weiter hinaufhebe, hab ich das Umfeld wieder irgendwie verändert." (E3, 72). "Weiterbildung und Zusatzqualifikationen haben keinen unmittelbaren Zusammenhang mit Aufstieg im Unternehmen." (E5, 51).

"Und Lohn ist ja nicht das einzige [...] ich glaube, es wird sehr oft unterschätzt, was das für ein Kapitalverlust ist, wenn ich dreimal im Jahr die Rezeptionistin auswechsle, dass man das auch ein bisschen im Griff hat. Und da ist natürlich eine ordentliche Bezahlung das eine, aber da müssen auch andere Dinge auch noch dazupassen." (E2, 67).

Es wird auch festgestellt, dass "wir in Österreich das Dilemma haben, dass wir bestimmte Qualifikationen nicht honorieren. Jetzt sagen viele, warum soll ich die Ausbildung machen, wenn ich es nicht bezahlt bekomme Das einzige, das jetzt drinnen ist, ist der Sommelier, das muss der Unternehmer zahlen." (E4, 18)



6.6 "Ausstiege" aus der Branche

6.6.1 Arten des Ausstiegs

Das Thema "Ausstieg" ist im Kapitel über Berufseinstieg und Berufsverlauf des öfteren angesprochen worden. Mit dem gesammelten Datenmaterial besteht die Möglichkeit, einem Ausstieg und seinen Gründen näher nachzugehen. Dieses Kapitel ist diesem Thema gewidmet. Das Ziel ist festzustellen, welche Personengruppen eher von Ausstieg aus der Tourismus & Freizeitwirtschaft-Branche gefährdet sind, welche Faktoren einen solchen begünstigen bzw. welche Gründe für einen Ausstieg ersichtlich sind. Diese Analyse soll es erleichtern, geeignete Maßnahmen für einen beruflichen Verbleib in der Branche abzuleiten.

Wenn man "Einstieg" als Beginn einer einschlägigen Ausbildung definiert, gibt es mehrere Arten des Ausstiegs, die nach dem Zeitpunkt des Ausstiegs bzw. der beruflichen Erfahrung, die die Personen gesammelt haben, unterschieden werden können:

- **"Abbrecher"**: Personen, die sich für eine einschlägige Ausbildung entschieden haben, aber diese dann abgebrochen haben. (Diese Gruppe ist aber leider nicht in unserer Zielgruppe enthalten, da wir nur Absolventen und derzeit in der Branche Beschäftigte befragt haben)
- **"Branchenverweigerer"**: Personen, die eine einschlägige Ausbildung absolviert haben, aber dann nicht in der Branche zu arbeiten beginnen.
- **"Branchenaussteiger"**: Personen, die eine einschlägige Ausbildung absolviert haben, in der Branche auch tätig waren, aber dann in eine andere Branche wechselten.⁶⁵

6.6.1.1 Branchenverweigerer

Um eine Analyse der "Branchenverweigerer" durchzuführen, sind in die Berechnungen nur jene Personen eingegangen, die von der Universität Linz verständigt wurden.⁶⁶

Insgesamt stiegen rund 91 % einschlägig Ausgebildeter in die Branche ein, und ca. 9 % begannen ihre Berufslaufbahn in einer anderen Branche, ohne später doch in den Tourismus einzusteigen.

Dieser Anteil schwankt aber je nach Grad der einschlägigen Ausbildung, das die folgende Tabelle veranschaulicht.

Tabelle 24: Andere Branche bei Berufseinstieg und derzeit nach einschl. Ausbildung (M / A)

	Anteil Branchenverweigerer
Lehre	2,1%
Schulen / Kolleg	11,1%
FH / Universität / Unilehrgänge	14,3%

⁶⁵ Personen, die ohne einschlägige Ausbildung in der Branche gearbeitet haben und dann ausgestiegen sind, konnten wegen des Konzepts der Befragung (Befragung von AbsolventInnen von einschlägigen Ausbildungen und von derzeit in der Branche Tätigen) nicht erreicht werden.

⁶⁶ Der Grund hierfür ist eine bessere repräsentative Aussage, da bei dieser Gruppe gezielt AbsolventInnen angesprochen wurden, deren Einstieg bzw. Nicht-Einstieg dann im Vergleich darstellbar ist.



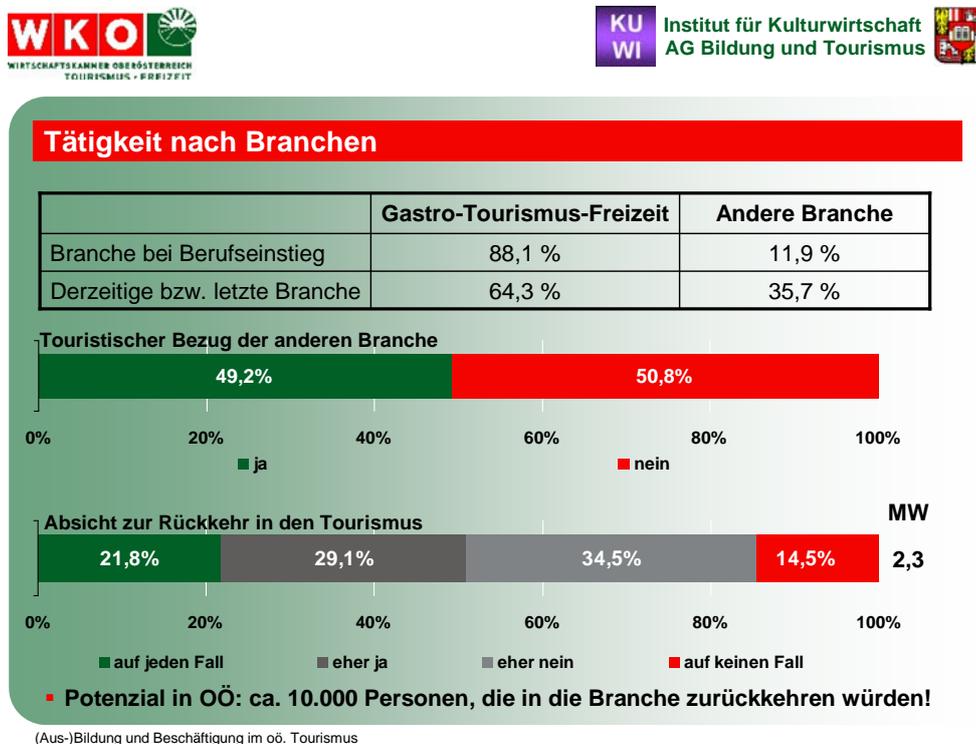
Allgemein kann festgehalten werden, dass gilt: je höher der Grad der einschlägigen Ausbildung, umso eher ist der Berufseinstieg in einer anderen Branche gegeben, und umso eher ist auch die derzeitige (bzw. letzte) Branche nicht Tourismus-Freizeitwirtschaft.

"Laut einer Langzeit-Prognose von 14 – 17 Jährigen bleiben 2/3 bis 3/4 ca. 5 Jahre in der Branche. Von den Maturaklassen gehen 2/3 von denen, die nicht studieren, in den Tourismus oder anverwandte Berufe. Nach 5 Jahren sind noch 1/3 dort zu finden. Im Kolleg sind ca. 50 % nach 10 Jahren noch im Beruf." (E1, 41)

6.6.1.2 Eingrenzung und Beschreibung der Branchenaussteiger

Wir haben schon einen "Abgang" von Personen, die in der Branche Gastro-Tourismus-Freizeit arbeiteten, feststellen können (vgl. *Kapitel 5.1*). Nun betrachten wir diese Phase des Ausstiegs etwas genauer.

Abbildung 61: Tätigkeit nach Branchen bei Berufseinstieg und derzeit (M / A)



Rund die Hälfte der Personen, die in anderen Branchen tätig sind bzw. waren, geben aber an, dass ihre Tätigkeit durchaus noch Branchenbezug hat. Eine mögliche Erklärung für diesen hohen Anteil lässt sich aus den Expertengesprächen entnehmen.

"Ich kenn sehr viele Leute, die sagen, ich will das Samstag und Sonntag Arbeiten nicht mehr. Ich kenn genug Köche, die sind jetzt beim Pfeiffer angestellt oder beim Knorr. Der arbeitet zwar in seinem Beruf, hat aber normale Arbeitszeiten wie Büromenschen. Das bewegt sicher viele zum Umsteigen." (E3, 41)



6.6.1.3 Rückholpotenziale

Die Frage, ob sie sich vorstellen könnten, wieder in den Tourismus zurückzukehren (vgl. *Abbildung 61*), beantworteten mehr als die Hälfte mit "auf jeden Fall" oder "eher ja". Hochgerechnet ergibt das ein Potential von ca. 10.000 Personen in Oberösterreich⁶⁷, die eine einschlägige Ausbildung genossen haben, nun in einer anderen Branche tätig sind, sich aber eine Rückkehr durchaus vorstellen können.

Welche Personen bilden dieses "Rückholpotential" genau?

Knapp 40 % dieser Personen stammen aus dem Bereich der Gastronomie und/oder Hotellerie. Das "Gros" war mit 33,3 % in einem Reisebüro bzw. Reiseveranstalter usw. tätig, dazu 26,7 % in der Freizeitwirtschaft. Im Vergleich dazu fallen auf den Freizeitwirtschaftssektor in der ganzen Befragung nur 7,1 %. Diese Personen sind im Vergleich zur ganzen Stichprobe auch überdurchschnittlich hoch einschlägig ausgebildet:

Tabelle 25: Rückholpotential nach einschlägiger Ausbildung

	"Rückholpotential"	Verteilung Gesamte Stichprobe
Keine einschl. Ausbildung	7,1 %	19,4 %
Lehre	16,1 %	21,6 %
Mittlere Schulen	28,6 %	23,1 %
HLA / Kolleg	26,8 %	22,2 %
Unilehrgang	12,5 %	7,2 %
FH-/ Universitätsstudium	7,1 %	5,0 %
Sonst. Tour. Ausbildungen	1,8 %	1,6 %
Gesamt	100 %	100,0

Die Gründe des Branchenausstiegs unterscheiden sich bei den potenziellen RückkehrerInnen von der gesamten Stichprobe in ihrer Reihung nicht sonderlich (genauere Beschreibung siehe Kapitel 6.6.3.). Persönliche Veränderung, problematische Arbeitszeiten und die Vereinbarkeitsproblematik spielen auch hier eine wesentliche Rolle – aber auf nicht so hohem Niveau wie das in der gesamten Stichprobe der Fall ist.

Etwas überproportional treten "Karrierefaktoren", wie Aufstiegsmöglichkeiten und Weiterbildungsmöglichkeiten, sowie auch die Beschäftigungsmöglichkeiten in der Branche in diesem Kontext auf.

Personen, die nun in einer anderen Branche tätig sind, aber sich eine Rückkehr vorstellen können sind zusammengefasst:

- großteils aus dem Bereich Reisebüro, aber auch aus dem Freizeitwirtschaftssektor;
- sehr gut einschlägig ausgebildet;
- ihre Gründe für den Ausstieg waren eher Vereinbarkeit, Arbeitszeit und persönliche Veränderung, dazu aber überdurchschnittliche Nennungen von Karrierefaktoren wie Aufstiegsmöglichkeiten und Weiterbildungsmöglichkeiten;

⁶⁷ Diese Hochrechnung beruht auf den Annahmen und Grundlagen, wie sie für *Abbildung 10* entwickelt wurden.



6.6.1.4 Quereinsteiger und Aussteiger

Eine etwas andere Darstellung der Branchen des Berufseinstiegs und des Berufsverbleibs lässt Schlüsse auf die Größe der Gruppe der "Quereinsteiger" und "Aussteiger" zu.

Tabelle 26: Derzeitige (letzte) Branche nach Berufseinstieg (ArbeitnehmerInnen)

Branchen		Derzeitige (letzte) Branche		Gesamt
		Gastro-Tourismus-Freizeitwirtschaft	Andere Branche	
Berufseinstieg	Gastro-Tourismus-Freizeitwirtschaft	67% (n=179)	33,0% (n=88)	100% (n=267)
	Andere Branche	35,3% (n=12)	64,7% (n=22)	100% (n=34)
Gesamt		63,5% (n=191)	36,5% (n=110)	

Die Gruppe der eigentlichen "Aussteiger", d.h. Personen, die in der Branche Gastro-Tourismus-Freizeitwirtschaft zu arbeiten begannen und mittlerweile in einer anderen Branche tätig sind, beträgt in etwa ein Drittel aller Berufseinsteiger unserer Branche.⁶⁸

Denen gegenüber steht die Gruppe der "Quereinsteiger", die zwar in einer anderen Branche ihre Tätigkeit begonnen haben, aber nun (bzw. zuletzt) in unserer Branche tätig sind/ waren. Dies sind etwas mehr als ein Drittel aller, die ihren Berufseinstieg in einer anderen Branche hatten.⁶⁹ Insgesamt sind 6,3 % der jetzt in der Tourismus- & Freizeitwirtschaft Beschäftigten Quereinsteiger (= Spaltenprozent in obiger Tabelle 26) aus anderen Branchen.

Die Experten dürften sich mit der Fluktuation im Tourismus grundsätzlich abgefunden haben: *"Langfristig ist ein Tourismusberuf ein Beruf für Jüngere bis 30 und ein Berufswechsel ist notwendig. Nur 10 – 15 Jahren kann der Job gemacht werden, und dann wird in eine andere Branche gewechselt, aber das ist so."* (E1, 30)

Tourismus ist keine Branche, *"wo die Leute einsteigen mit 18 Jahren und aussteigen mit 60 Jahren. Das ist nicht üblich. Das zweite ist, dass man nicht nur nicht ewig in der Branche ist, sondern, dass du dir in der Branche üblicherweise mehrere Betriebe ansiehst. Und somit sind das schon natürliche Gegebenheiten, die für eine Fluktuation sprechen, die auch nicht immer schlecht sein müssen."* (E2, 90)

Für ältere Arbeitnehmer ist ein Umstieg innerhalb des Betriebes *"oft nicht leicht, weil wenn ein Koch nicht mehr kann, das ist schwierig, dass ich sage, du gehst jetzt bügeln als Zimmermädchen, weil dann sitzt du eh immer."* (E2, 195) Der Experte hat einen anderen Ansatz: *"dass wir es schaffen, gemeinsam, den Stellenwert eines Älteren oder einer älteren Dame, dass das nicht irgendwie blöd ist, weil eine alte Kellnerin oder ein alter Koch, so irgendwie, die sind eh nicht mehr leistungsfähig. Sondern, dass mit diesem Älterwerden der Bevölkerung gleichzeitig auch Schritt hält, dass man sagt: ja, logischerweise, nicht nur der Kunde wird älter, sondern auch, und das läuft ja parallel, auch die Akzeptanz da ist, dass Mitarbeiter älter sein können, und die aber genauso ihre Stärken haben, vielleicht gewisse Dinge – na ja, nicht mehr ganz so belastbar sind. Da muss man halt schauen, wie geht man damit um, aber dafür andere Stärken haben."* (E2, 198)

⁶⁸ Dies deckt sich mit neuesten Ergebnissen zur Fluktuation von Tiroler Lehrlingen (Schneeberger 2007, S. 16), wo ca. 60 % der Lehrlinge 7 Jahre nach Ausbildungsabschluss noch in der Branche ihrer Ausbildung tätig waren, was insbesondere für die – gegen den generellen Trend – steigenden Lehrlinge im Tourismus gilt (ebd., S. 6)

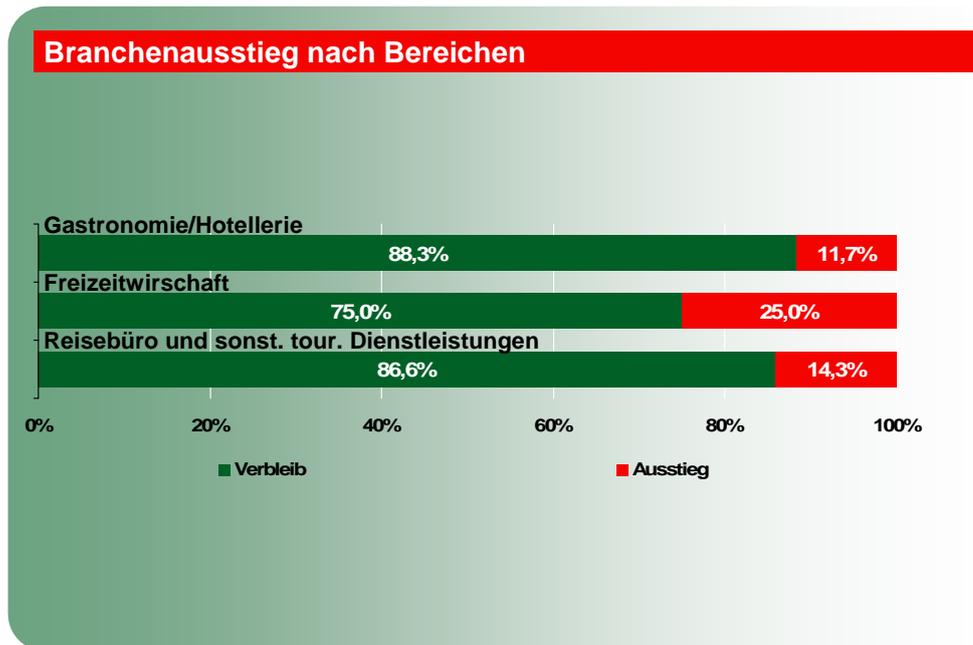
⁶⁹ Diese Tabelle ist mit 99,9 % signifikant und die Stärke des Einfluss ist mit Phi=0,209 beziffert.



6.6.2 Branchenausstieg nach Bereichen

Es ist nun interessant, aus welchen Bereichen der Branche die Personen in eine andere Branche gewechselt sind.

Abbildung 62: Branchenausstieg nach Bereichen (M / A)



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Der höchste Anteil der Aussteiger hat zuletzt im Bereich der Freizeitwirtschaft gearbeitet. Von all jenen, die zuletzt touristisch im Bereich der Freizeitwirtschaft tätig sind /waren, ist ein Viertel nun in einer anderen Branche tätig.

6.6.3 Gründe für den Ausstieg

Um der oben aufgezeigten Problematik der relativ großen Gruppe der Branchenaussteiger inhaltlich näher zu kommen, ist es notwendig, die Gründe des Ausstiegs zu betrachten.

Es wurde gefragt, welche Gründe auf die Entscheidung Einfluss hatten, die Branche Tourismus- & Freizeitwirtschaft zu verlassen.



Tabelle 27: Gründe für einen Branchenausstieg (M / A)

Gründe für einen Branchenausstieg/ Branchenwechsel	
Problematische Arbeitszeiten	52,6 %
Wunsch nach persönlicher Veränderung	50,3 %
Fehlende Vereinbarkeit Familie bzw. Privatleben und Beruf	46,2 %
Zu geringe Verdienstmöglichkeiten	44,5 %
Mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten	22,7 %
Zu geringe Weiterbildungsmöglichkeiten	22,5 %
Schlechte Erfahrungen mit den jeweiligen Arbeitgebern	21,4 %
Psychische Belastungen	17,9 %
Körperliche Belastungen	15,6 %
Belastende Umwelteinflüsse der Arbeit	11,6 %
Der Beruf war letztendlich anders als erwartet	9,2 %
Keine ausreichenden Beschäftigungsmöglichkeiten in unserer Branche	7,5 %
Sonstiges	17,9 %

Der am häufigsten angeführte Grund war "problematische Arbeitszeiten". Für mehr als die Hälfte der Aussteiger war dies ein Grund, die Branche zu verlassen. Auch "Wunsch nach persönlicher Veränderung" und "fehlende Vereinbarkeit von Familie bzw. Privatleben" spielen in diesem Kontext eine wichtige Rolle.

Danach kommen Karrierefaktoren wie "Verdienstmöglichkeiten", "Aufstiegsmöglichkeiten" und "Weiterbildungsmöglichkeiten".

Psychische, körperliche und aufgrund der Umwelteinflüsse gegebenen Belastungsfaktoren sind erst in der unteren Hälfte dieser Liste zu finden, die von zwischen 12 % und 18 % der Personen genannt wurden. "Keine ausreichenden Beschäftigungsmöglichkeiten in unserer Branche" mit rund 8 % bilden das Schlusslicht.

6.6.3.1 Ausstiegsgründe aus ArbeitgeberInnen-Sicht

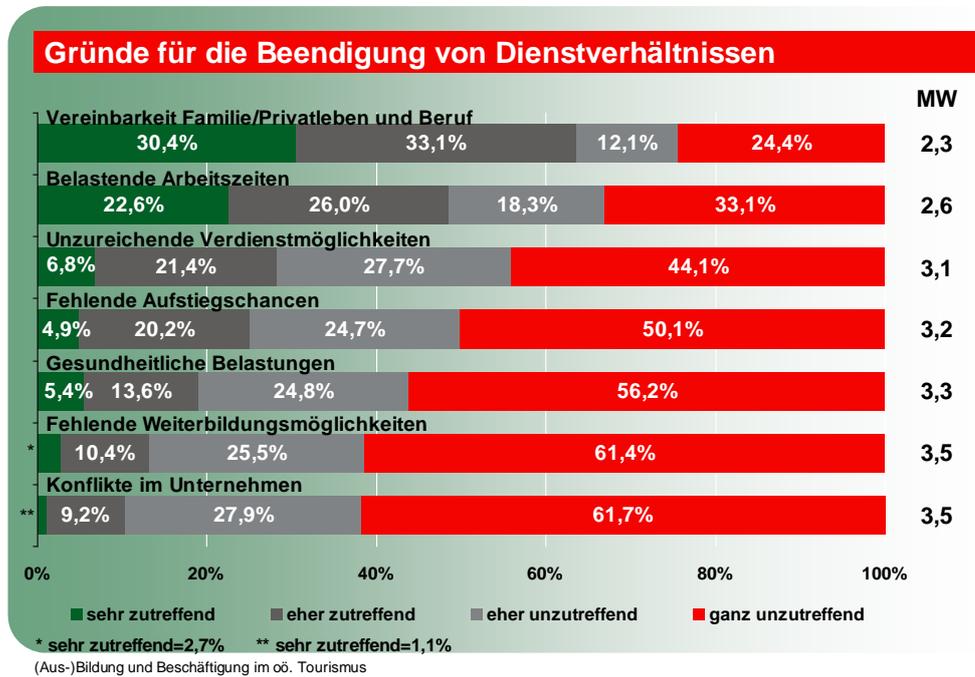
Es wurden auch die UnternehmerInnen gefragt, welche Gründe relevant sind, wenn ArbeitnehmerInnen von sich aus das Dienstverhältnis beenden.

"Vereinbarkeit Familie bzw. Privatleben und Beruf" und "Belastende Arbeitszeiten" sind für die Betroffenen sowie auch nach Einschätzung der UnternehmerInnen die wichtigsten Ausstiegsgründe. Danach werden von beiden Befragtengruppen Karrierefaktoren wie Verdienstmöglichkeiten und Aufstiegsmöglichkeiten gereiht.

Die Einschätzung der UnternehmerInnen ist verglichen mit den tatsächlichen Ausstiegsgründen sehr ähnlich. Das heißt, dass die UnternehmerInnen relativ gut über die Faktoren des Ausstiegs Bescheid wissen (vgl. Abbildung 64, & Ergebnisfragebogen (U), Frage 16).



Abbildung 63: Gründe für die Beendigung von Dienstverhältnissen (U)



Befragt man die Arbeitgeber, aus welchen Gründen Beschäftigte in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft ihre Dienstverhältnisse beenden, so steht an erster Stelle die Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf – über 60 % der Unternehmer sehen diesen Punkt als Kündigungsgrund.

In Bezug auf die Branche hat dieser Grund vor allem im Bereich der Reisebüros Bedeutung, dahinter liegen die Gastronomie und Hotellerie.⁷⁰

⁷⁰ Mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 96,40 % lässt sich ein Zusammenhang der Merkmale feststellen.



Abbildung 64: Vergleich der Ausstiegsgründe (M / A) mit der Unternehmer-Einschätzung (U)

Hitliste der Ausstiegsgründe

Arbeitgeber	Arbeitnehmer
1. Vereinbarkeit Familie bzw. Privatleben und Beruf	1. problematische Arbeitszeiten
2. Belastende Arbeitszeiten	2. Fehlende Vereinbarkeit Familie/Privatleben und Beruf
3. Unzureichende Verdienstmöglichkeiten	3. Zu geringe Verdienstmöglichkeiten
4. Fehlende Aufstiegschancen	4. Mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten
5. Gesundheitliche Belastungen	5. Zu geringe Weiterbildungsmöglichkeiten
6. Fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten	6. Schlechte Erfahrungen mit den jeweiligen Arbeitgebern
7. Konflikte im Unternehmen	7. Körperliche Belastung

(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Wie hängen nun diese Ausstiegsfaktoren inhaltlich zusammen? Um auf die dahinter liegenden Dimensionen schließen zu können, wurde eine Faktorenanalyse der tatsächlichen Ausstiegsgründe gerechnet, die in der unteren Abbildung grafisch dargestellt ist.

Abbildung 65: Dimensionen der Ausstiegsgründe (ArbeitnehmerInnen)

Dimensionen der Ausstiegsgründe



(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus



Es lassen sich inhaltlich 3 große Dimensionen hinter den Ausstiegsgründen erkennen. "Belastungsfaktoren" wie psychische und körperliche Belastungen und Umwelteinflüsse, "Karrierefaktoren" wie Weiterbildungs-, Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten und "Sonstiges" wo sich mangelnde Beschäftigungsmöglichkeiten und der Wunsch nach persönlicher Veränderung verbirgt.

Nun gibt es einige Gründe, die sich nicht eindeutig zu den großen Dimensionen zuordnen lassen. "Problematische Arbeitszeiten" und "Fehlende Vereinbarkeit Familie bzw. Privatleben und Beruf" werden einerseits als Belastung wahrgenommen, andererseits auch Karrierefaktoren (wenn positiv erfüllt).

6.6.3.2 Erläuterung der Ausstiegsgründe anhand der Expertengespräche

Arbeitszeit und Vereinbarkeit Familie-Beruf

Der zentrale Stellenwert der Arbeitszeitproblematik und der Vereinbarkeit Familie bzw. Privatleben und Beruf und auch die inhaltliche Verknüpfung dieser beiden Dimensionen wird auch von den Experten bestätigt: *"...das schwierigste überhaupt, Familie und Gastronomie ... mit den Arbeitszeiten, die dementsprechend feindlich sind."* (E3, 43); *"Der Hauptgrund ist der, dass wir viele Damen beschäftigen, die sich dann aus familiären Gründen wieder ins Privatleben zurückziehen, aber später auch wieder einsteigen. Das zweite liegt auch wieder im privaten Bereich, wenn man einen Partner hat, der in einem anderen Beruf arbeitet, als 9 bis 17 Uhr, hat man natürlich wenige Gemeinsamkeiten."* (E6, 47)

Nichts desto trotz plädieren die Experten für eine Flexibilisierung der Arbeitszeiten: *"Es muss eine Frau mindestens 12 Stunden Ruhezeit haben, es muss ein Mann mindestens 11 Stunden Ruhezeit haben zwischen den Arbeitsblöcken. Und wenn man das ein bisschen flexibler gestaltet, könnte man längere zusammenhängende Freizeitblöcke erreichen. Wenn man überhaupt diese starren Arbeitszeitregelungen, die ja hauptsächlich für die Industrie gemacht wurden, die einfach in der Dienstleistung, vor allem in der Gastronomie sehr schwer durchführbar sind, da eine Flexibilität würde viel mehr Arbeitsplätze bringen, viel mehr Einkommensmöglichkeiten der Mitarbeiter und weniger Troubles."* (E6, 188)

Karrierefaktoren

Die Experten messen den Verdienstmöglichkeiten eine geringe Bedeutung zu: *"Nein, an der Entlohnung kann es nicht liegen, die liegt auf Platz 4 bei den Berufsentscheidungsgründen, außerdem zahlen die meisten noch weniger als wir."* (E6, 50); "Platz 4" beim Einkommen lässt allerdings noch offen, ob die ArbeitnehmerInnen im Tourismus mit den Verdienstmöglichkeiten zufrieden sind, oder ob sie sich trotz niedriger Verdienstmöglichkeiten für einen Beruf im Tourismus entscheiden, weil andere Gründe überwiegen.⁷¹

Ein Experte stellt außerdem fest, dass *"das Mindestlohniveau bei uns im Betrieb weit über 1000,- Euro liegt. Und ich find 1000 Euro sind nach altem Geld auch 14000 Schilling und vor 5 Jahre hat man noch viele Leute gesehen, die unter 10000 Schilling heimgegangen sind. Wenn ich mir das im öö. Vergleich anschau, sind wie immer 10-15% über dem durchschnittlichen Mindestlohn."* (E3, 205)

Das Thema Aufstiegschancen ist aufgrund der branchenspezifischen Besonderheiten schwierig, mit einem Wort: es werden die Aufstiegschancen als *"minimal"* (E4, 184) eingeschätzt. Grundsätzlich stellt sich in der Branche die Frage: *"Was ist Aufstieg? Dadurch, dass wir zu 80*

⁷¹ Siehe Abbildung 13: insgesamt an 7. Stelle.



Prozent kleinstrukturierte Betriebe haben, mit Mitarbeiter und Chef. Da gibt es keine Zwischen-ebene zum Aufsteigen." (E6, 90)

Belastungsfaktoren

Den gesundheitlichen Belastungen wird zwar insgesamt eine geringere Bedeutung zugerechnet, jedoch fällt bei einer Auswertung nach Branche auf, dass dieser Grund überwiegend von den Befragten in Gastronomie und Hotellerie genannt wird, im Reisebüro spielt diese Belastung überhaupt keine Rolle.⁷²

Allerdings gibt es im Bereich Gastronomie schon einige Alternativen, um die Arbeitsbedingungen zu verbessern: *"Wir haben in der Küche wegen der Hitze die Gasherde alle rausgeschmissen, machen das nur mehr mit Strom – mit Induktion. Da gibt es keine Abwärme durch den Herd. Und da ist es schon kühler geworden. Man braucht dann auch die Lüftung nicht mehr so stark einschalten, jetzt zieht es auch nicht mehr so, jetzt sind die Leute auch weniger krank und weniger verschnupft."* (E3, 199)

Außerdem kümmern sich die Arbeitgeber mit speziellen Aktionen um die Gesundheit ihrer Mitarbeiter: *"Im Service gutes Schuhwerk. Wir haben alle 2 Jahre eine Weihnachtsaktion. Wenn sie sich beim Schuhhändler so Spezialschuhe kaufen, dann zahlen wir die Hälfte. Es kommt auch jedes Jahr einer von der AUVA und macht so eine Arbeitsplatzanalyse und sagt dann, dass wir da das machen müssen usw."* (E3, 199-200)

Jedoch ist die Akzeptanz nicht immer so groß wie erhofft: *"Wir haben versucht Gesundheit am Arbeitsplatz. Wir haben als AK einen eigenen Bus angekauft, der den Firmen zur Verfügung gestellt wird. Der kann Gesundenuntersuchungen vor Ort machen. Aber das wird nicht in Anspruch genommen, außer in großen Betrieben – z.B. Rückengymnastik. Aber das wird in unserem Bereich nicht angenommen. Aber die Möglichkeiten gibt es, seitens AUVA oder anderer Einrichtungen."* (E4, 200)

Als weiterer Grund wird von den Experten das Abwerben in andere Branchen gesehen. Dies steht aber wiederum in Zusammenhang mit den Arbeitszeiten. *"Weil wir so gute Ausbildungen haben, werden viele von anderen Branchen abgeworben, Beispiel Resch & Frisch, Brau AG, weil diese Kundenkontakte in der Gastronomie gelernt werden und diese Leute deswegen auch in anderen Branchen, wie Handel, sehr beliebt sind."* (E6, 48)

6.6.4 Risikofaktoren des Ausstiegs

Die Frage, die hinter dieser Darstellung liegt ist: Welche Faktoren sind als kritisch für einen möglichen Ausstieg zu werten?

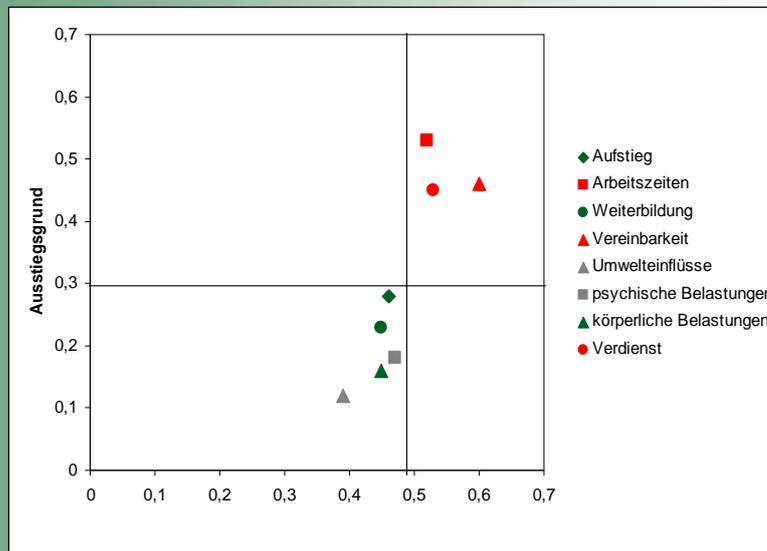
Um dieser Frage nachzugehen, wurde die Relevanz der Dimensionen für den Ausstieg und die (Un-)Zufriedenheit mit den Bedingungen am Arbeitsplatz gemeinsam betrachtet.

⁷² Mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 99,99 % lässt sich ein Zusammenhang dieser Merkmale feststellen.



Abbildung 66: Risikofaktoren des Ausstiegs (ArbeitnehmerInnen)

Ausstiegsgünde vs. Zufriedenheit



Unzufriedenheit

(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Auf der vertikalen Achse wurde die Relevanz einzelner Dimensionen als Ausstieggrund aufgetragen, die horizontale Achse beschreibt die (Un-)Zufriedenheit mit diesen Dimensionen als gegebenen Arbeitsplatzbedingungen. Die jeweils erfassten Personengruppen sind einerseits die Aussteiger und andererseits die derzeit in der Gastronomie-Tourismus-Freizeitwirtschaft Beschäftigten.

Die beiden Linien im Diagramm stellen die Durchschnittswerte aller Dimensionen dar. Das bedeutet, dass die Faktoren, die oberhalb dieser Mittelwert-Linie der Ausstiegsgünde überdurchschnittlich oft als Ausstieggrund genannt wurden, bzw. Faktoren, die rechts der Zufriedenheitsmittelwertlinie liegen, als unterdurchschnittlich zufrieden bewertet wurden.

Teilt man diese Grafik nun durch diese Mittelwertlinien in 4 Teile, sind die Dimensionen, die im rechten oberen Teil eingetragen sind, die großen Risikofaktoren. **"Arbeitszeiten", "Vereinbarkeit Familie bzw. Privatleben und Beruf" und "Verdienstmöglichkeiten"**: sie sind nämlich überdurchschnittlich oft Gründe eines tatsächlichen Ausstiegs und zugleich jene Dimensionen, mit denen ArbeitnehmerInnen am wenigsten zufrieden sind.

Das bedeutet, dass vor allem diese drei Faktoren bestimmend sind, dass derzeit in der Tourismus und Freizeitwirtschaft Beschäftigte aus der Branche aussteigen. Diese Risikofaktoren werden auch im österreichischen wie im internationalen Vergleich bestätigt. Vogt (2004) nennt (für das Hotel- und Gastgewerbe, auch im europ. Vergleich) die Arbeitszeiten insgesamt (S. 22) und die die Arbeit unter Zeitdruck (S.18) als besondere Belastungsfaktoren. In der aktuellen Sonderauswertung des jährlichen Arbeitsklimaindex für den Tourismus (Michenthaler 2006, Folie 3) zeigen sich "Zeiteinteilung" und "Einkommen" als Belastungsfaktoren, die in der Branche deutlich höher liegen als im Schnitt anderer Branchen. Und gerade für Frauen im Tourismus ist nur für 27 % eine ausreichende Bedürfnisabdeckung durch das Einkommen möglich (Michenthaler 2006, Folie 4; für Männer der Branche hingegen für 47 %; alle Branchen im Schnitt: 51 %).



6.6.5 Berufswechsel und Ausstieg in Südtirol im Vergleich

In einer umfassend angelegten Studie wurden bei LehrabsolventInnen in Südtirol Gründe für einen Berufswechsel untersucht (Klicpera et al. 2005). Im Gastgewerbe konnten vor allem KöchInnen und Servierkräfte erfasst werden (S. 121). Als Hauptergebnisse dieser Studie sind festzuhalten:

- 5 Jahre nach Abschluss der Lehre sind 36 % der LehrabsolventInnen nicht mehr im Ausbildungsberuf zu finden. Der Wechselberuf ist zu 71 % nicht artverwandt bzw. tourismusnahe (Klicpera 2005, S. 121);
- Der Abgang aus den Lehrberufen des Gastgewerbes findet im Schnitt 1,9 Jahre nach Ausbildungsabschluss statt, wobei 83 % der Befragten die Entscheidung erst nach Ende der Lehre getroffen haben (Klicpera 2005, S. 121f);
- Nur 43 % konnten erworbene Kenntnisse des Ausbildungsberufes auch im neuen Beruf verwenden (Klicpera 2005, S.122);
- Hauptmotive des Berufswechsels (bei 83 %) waren sog. "Wachstumsmotive" ("Etwas Neues ausprobieren", "persönliche Veränderung und Weiterentwicklung", "Änderung der beruflichen Interessen"), (Klicpera 2005, S. 123);
- Die "NichtwechslerInnen" im Beruf haben zu 70 % zumindest einmal den Betrieb gewechselt, 17 % haben sich selbständig gemacht; 10 % sind immer noch im Lehrbetrieb tätig (Klicpera 2005, S. 124);
- Die "WechslerInnen" sind in einem breiten Bereich neuer Tätigkeiten ohne erkennbarem Schwerpunkt beschäftigt (Klicpera 2005, S.125);
- Besser als vorher (von über 50 %) werden von den "WechslerInnen" bewertet: die Arbeitszeiten, die Anerkennung im Beruf, die Selbstständigkeit und Verantwortung, die berufliche Position, die abwechslungsreichere Tätigkeit (Klicpera 2005, S.126);
- Erfolgreiche Maßnahmen zum Verbleib im Ausbildungsberuf (Gastgewerbe) sind: Günstigere Arbeitszeiten (67 %), Mehr berufliche Anerkennung (38 %), Reduktion von Belastungen (32 %), Verbesserung des Arbeitsklimas im Betrieb (31 %), Bessere Entlohnung (27 %), Bessere Aufstiegsmöglichkeiten (23 %), Mehr Selbstständigkeit und Verantwortung (21 %) (Klicpera 2005, S. 129);
- Die Berufswahl war bei 56 % eher spontan, WechslerInnen haben sich signifikant eher spontan für den Ausbildungsberuf entschieden (78 %) als Nicht-WechslerInnen (47 %) (Klicpera 2005, S. 131);
- UnternehmerInnen sehen einen Berufswechsel von LehrabsolventInnen zwar positiv für die Betroffenen (64 %), aber negativ für die Branche und die Betriebe (93 %) (Klicpera 2005, S. 139);
- Maßnahmen zur Verhinderung eines Wechsels aus UnternehmerInnen-sicht: Änderung von Arbeitszeiten (86 %), Persönliche Gespräche (36 %); Imageverbesserung des Berufes (28 %), Verbesserung der Lehrausbildung (21 %), Bessere Aufstiegsmöglichkeiten (21 %) (Klicpera 2005, S. 140)



6.6.6 Ausstieg aus der Branche aus ExpertInnen­sicht

Die zum Thema befragten ExpertInnen nannten folgende Aspekte, die bei einem "Ausstieg" Bedeutung haben können:

- **Wachsender Anteil von "Branchenverweigerern"** unter den BesucherInnen Höherer Tourismusschulen: *"Das Problem ist, dass immer weniger, die eine Höhere Schule machen, dann auch ins Gastgewerbe gehen. Das ist sowieso in Österreich ein Phänomen. Jeder macht was anderes, aber nicht mehr im Tourismus. [...] Der wenigste Anteil der Abgänger geht in den Tourismus."* (E4, 6-7);
- **Verdienstorientierter Wechsel:** *"Ein Grund könnte sein, dass sie als Jugendliche mehr verdienen wollen und dann in einen anderen Beruf wechseln, wenn sie Familie gründen wollen und einen geregelteren Tages- und Jahresablauf haben wollen. Dann findet man sie sogar als Buchhalterin eines Tierarztes, oder als MarketingmitarbeiterIn bei Goldschmieden"* (E1, 43).
"Man muss sich über die Bezahlung Gedanken machen. Es kann ja nicht sein, dass wir in diesem Bereich 30 bis 45 % hinten nachhinken zum Durchschnitt der anderen Österreicher." (E4, 39);
- **Arbeitszeitorientierter Wechsel:** *"Ich kenne sehr viele Leute, die sagen, ich will das Samstag und Sonntag Arbeiten nicht mehr. Ich kenne daher genug Köche, die jetzt bei Pfeiffer oder bei Knorr angestellt sind. Der arbeitet zwar in seinem Beruf, hat aber normale Arbeitszeiten wie Büromenschen. Das bewegt sicher viele zum Umsteigen."* (E3, 40);
"Die Industrie vereint halt die Sachen ... auch mit der Familie. Dies ist ja das Schwierigste überhaupt: Familie und Gastronomie; mit Arbeitszeiten, die dementsprechend feindlich sind – Wenn die Frau auch noch arbeitet, einer unter Tags weg der andere in der Nacht, dann sehen sie einander nicht mehr und dann macht es einen Crash." (E5, 11);
"Nein, an der Entlohnung kann es nicht liegen, die liegt auf Platz 4 bei den Berufsentscheidungsgründen, außerdem zahlen viele (Branchen) noch weniger als wir. Es liegt hauptsächlich am anderen Freizeitverhalten." (E6, 50);
- **Kompetenzorientierter Wechsel:** *"Weil wir so gute Ausbildungen haben, werden viele von anderen Branchen abgeworben, Beispiel Resch & Frisch, Brau AG, etc. Weil diese Kundenkontakte in der Gastronomie gelernt werden und diese Leute deswegen auch in anderen Branchen, wie Handel, sehr beliebt sind."* (E6, 48);
- **Belastungsorientierter Wechsel:** *"Weil die[se] meistens in Betrieben außerhalb ("am Land") landen (im städtischen Bereich ist das kein Thema), wo sie nur ausgebeutet werden. Das fängt an mit exorbitanten täglichen oder wöchentlichen Stunden, mit ewig nicht frei haben und sofort. Und wie hätten SIE (beim Berufseinstieg) mit 15 oder 16 reagiert? Von zu Hause muss ich weg (war die Devise), und dann bekommt man irgendwo ein schleißiges Zimmer, muss immer verfügbar sein, und im Betrieb bist du immer das Letzte."* (E4, 34)
- **Überqualifizierung:** *"Was tun wir mit hoch Ausgebildeten? Die haben noch eine Chance im Bereich der Fluglinien oder am Schiff, aber da fängt man auch wieder von unten an. Dann gibt es noch Fremdsprachen, aber für alle diese habe ich auch keinen Platz in Brüssel. Also studiere ich was anderes oder ich mach irgendwas anderes."* (E4, 35);
- **Mangelnde Anerkennung:** *"Viertens [...] eine Aufwertung meiner Arbeit. Es kann nicht sein, dass ich immer freundlich sein muss, mich anpöbeln lassen muss, immer lachen muss, alles erdulden und erleiden muss. [...]. Und diese Schmach mit dem "Tip" (Trinkgeld): wenn ich dem jetzt 10 Euro Trinkgeld gebe, gehört er eh' schon mir ..."* (E4, 39);



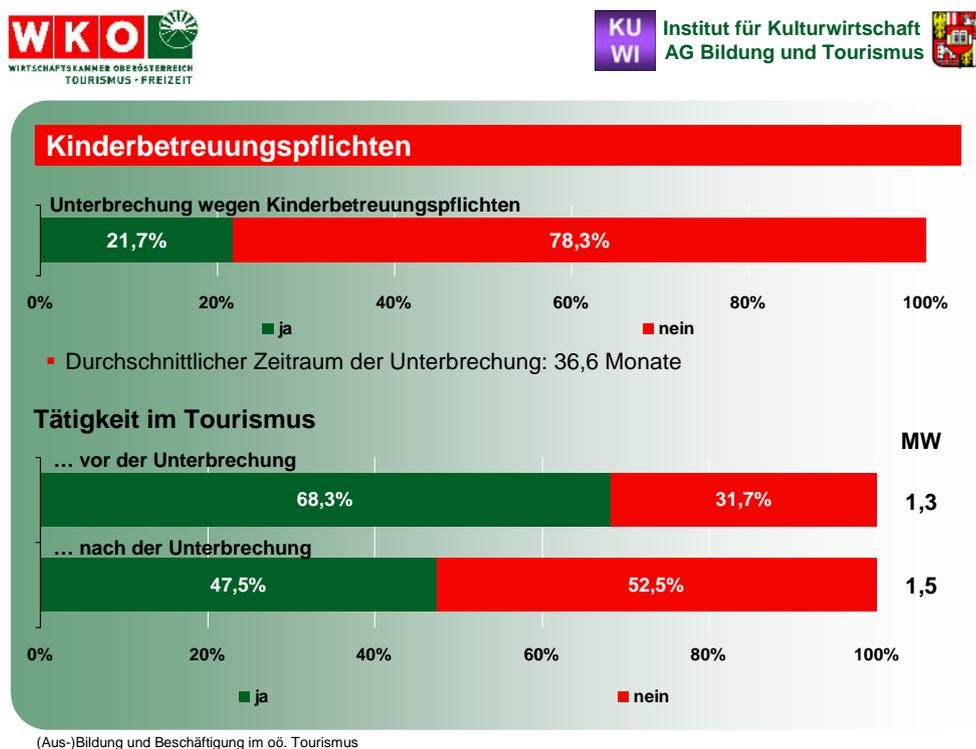
6.7 "Wiedereinstieg" als Spezialthema

"Der Hauptgrund ist der, dass wir viele Damen beschäftigen, die sich dann aus familiären Gründen wieder ins Privatleben zurückziehen, aber später auch wieder einsteigen." (E6, 47)

Wie viele Personen nach einer Unterbrechung wieder ins Berufsleben zurückkehren, und vor allem auch wohin, und welche Faktoren ausschlaggebend dafür sind: diesen Fragestellungen soll in diesem Kapitel nachgegangen werden.

6.7.1 Unterbrechung aufgrund von Kinderbetreuungspflichten

Abbildung 67: Allgemeines zur Unterbrechung wegen Kinderbetreuungspflichten (M / A)



Von unseren Befragten unterbrechen rund 22 % ihre Berufstätigkeit aufgrund von Kinderbetreuungspflichten. Der durchschnittliche Zeitraum der Unterbrechung betrug 36,6 Monate – also rund 3 Jahre.

Diese Personen waren zum Zeitpunkt der Befragung zu 77,6 % (wieder) erwerbstätig. Die verbleibenden 22,4 % der Nichterwerbstätigen sind zu knapp 80 % karenziert bzw. nehmen Kinderbetreuungspflichten wahr, und sind daher zu rund 20 % ausschließlich haushaltsführend. Das bedeutet, dass der Großteil nach einer "Baby – Kinderpause" wieder in die Erwerbstätigkeit zurückkehrt. Wie gestaltet sich aber nun der berufliche Werdegang nach dieser Unterbrechung?

Insgesamt waren rund 70 % vor der Unterbrechung in der Branche Tourismus und Freizeitwirtschaft tätig. Nach der Unterbrechung schrumpft dieser Anteil aber auf nicht einmal 50 %. Das lässt darauf schließen, dass doch sehr viele – wenn sie wieder ins Berufsleben einsteigen – in eine andere Branche wechseln. Die nun folgende Grafik lässt auf Fluktuation zwischen der Branche Tourismus-Freizeitwirtschaft und anderer Branchen vor und nach einer Unterbrechung schließen.



Abbildung 68: Branche vor und nach einer kinderbedingten Unterbrechung (M / A)

Branche vor/nach der Unterbrechung				
Branche vor der Unterbrechung	Branche nach der Unterbrechung			
		Gastro-Tourismus-Freizeit	Andere Branche	Gesamt
	Gastro-Tourismus-Freizeit	60,0 %	40,0 %	100,0 %
Andere Branche	21,1 %	78,9 %	100,0 %	

(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Nur 60 % der vor der Unterbrechung in unserer Branche Tätigen stieg nachher auch wieder in diese Branche ein. Die verbleibenden 40 % wechselten unmittelbar mit dem Wiedereinstieg ins Berufsleben in eine andere Branche.

Hingegen wechselten nach der Unterbrechung immerhin 21 % von einer anderen Branche in die Tourismus-Freizeitwirtschafts-Branche (zurück).

6.7.2 Was charakterisiert die WiedereinsteigerInnen?

Die Fragestellung, der wir nun nachgehen, ist: Inwiefern unterschieden sich WiedereinsteigerInnen von anderen in der Branche tätigen Personen?

Zur genaueren Analyse der Gruppe der WiedereinsteigerInnen bedarf es einer genau definierten Gruppe der "WiedereinsteigerInnen" und einer Vergleichsgruppe. Für die folgenden Berechnungen wurde die Gruppe die Zielgruppe folgendermaßen gebildet.

WiedereinsteigerInnen: = Frauen, die derzeit erwerbstätig sind, schon (mindestens ein mal) die Berufstätigkeit aufgrund von Kinderbetreuungspflichten unterbrochen haben und derzeit noch betreuungspflichtige Kinder haben.

Kontrollgruppe: Alle weiblichen Befragten⁷³ – ohne die Gruppe der Wiedereinsteigerinnen.

⁷³ Eine genauere Differenzierung ist hier nicht notwendig, da z.B. bei Erwerbseinde bzw. einer derzeitigen Erwerbspause Fragen zur Erwerbstätigkeit auf die letzte Erwerbstätigkeit bezogen waren. Männer wurden deshalb nicht einbezogen, weil generell die Zahl der Männer, die wegen Kinderbetreuungspflichten in Karenz gehen oder ihre Arbeitszeit wesentlich reduzieren, bei weniger als 2 % liegt, und in unserem Sample kein Fall von Männerkarenz zu beobachten war.



6.7.2.1 Persönliche Merkmale von WiedereinsteigerInnen

Abbildung 69: Vergleich von WiedereinsteigerInnen mit einer Kontrollgruppe – Teil 1 (M / A)

Vergleich von WiedereinsteigerInnen vs. Kontrollgruppe I

Familienstand	WiedereinsteigerInnen	Kontrollgruppe
ledig	7,7%	60,8%
verheiratet/Lebensgemeinschaft	87,2%	34,3%
geschieden/verwitwet	5,1%	4,8%

einschlägige Ausbildung	WiedereinsteigerInnen	Kontrollgruppe
ja	94,9%	84,3%
nein	5,1%	15,7%

(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Der Anteil der verheirateten bzw. in Partnerschaft lebenden Personen ist bei den Wiedereinsteigerinnen wesentlich höher. Für Ledige gilt das umgekehrt.

Wiedereinsteiger sind eher einschlägig ausgebildet. Aber das Ausbildungsniveau, sei es das allgemeine oder das einschlägige, unterscheidet sich nur wenig von der Kontrollgruppe.

Bezüglich der einzelnen Bereiche, in denen die Personen tätig sind bzw. zuletzt waren, lässt sich auch eine Regelmäßigkeit feststellen.

Tabelle 28: Derzeitige bzw. letzte Branche der WiedereinsteigerInnen und Kontrollgruppe

Bereich derzeit/zuletzt	WiedereinsteigerInnen	Kontrollgruppe
Gastronomie / Hotellerie	52,6 %	64,4 %
Freizeitwirtschaft	10,5 %	6,8 %
Reisebüro und sonst. Tour. Dienstleistungen	36,8 %	28,8 %
Gesamt	100%	100%

WiedereinsteigerInnen sind überdurchschnittlich oft im Bereich der Freizeitwirtschaft und in Reisebüros und sonstigen touristischen Dienstleistungen tätig. Dies bestätigt auch ein Experte: "Am wenigsten ist das [ein Wiedereinstieg] in Küche und Service möglich; im Reisebüro schon eher." (E1, 171)



6.7.2.2 Berufliche Merkmale von WiedereinsteigerInnen

Abbildung 70: Vergleich von WiedereinsteigerInnen mit der Kontrollgruppe – Teil 2 (M / A)

Vergleich von WiedereinsteigerInnen vs. Kontrollgruppe II

	WiedereinsteigerInnen	Kontrollgruppe
Mitarbeiter im Unternehmen	173,8 Personen	77,8 Personen
Entfernung: Wohnort - Unternehmen	11,3 km	22,3 km

	WiedereinsteigerInnen	Kontrollgruppe
Wochenarbeitszeit lt. Vertrag	26,4 h	36,5 h
Durchschnittliche Wochenarbeitszeit	31,5 h	41,0 h

	WiedereinsteigerInnen	Kontrollgruppe
Einkommen	1.171,11 Euro	1.040,27 Euro
Einkommen pro Stunde	11,39 Euro	7,81 Euro

(Aus-)Bildung und Beschäftigung im öö. Tourismus

Wiedereinsteigerinnen sind vor allem in größeren Unternehmen zu finden. Die durchschnittliche Mitarbeiteranzahl liegt bei ca. 174 Personen (!) im Gegensatz zu rund 78 Personen in der Kontrollgruppe.

Die Entfernung der Arbeitsstelle zum Wohnort liegt im Durchschnitt bei der Hälfte. Wiedereinsteigerinnen pendeln im Schnitt 11 km und Personen der Kontrollgruppe rund 22 km. Damit einhergehend ist auch die Bereitschaft zur Mobilität niedriger. Die Bereitschaft, den Wohnort aufgrund der beruflichen Situation zu ändern, liegt bei WiedereinsteigerInnen bei rund 13 % ("auf jeden Fall" und "eher ja"), bei der Kontrollgruppe aber bei rund 27 %.

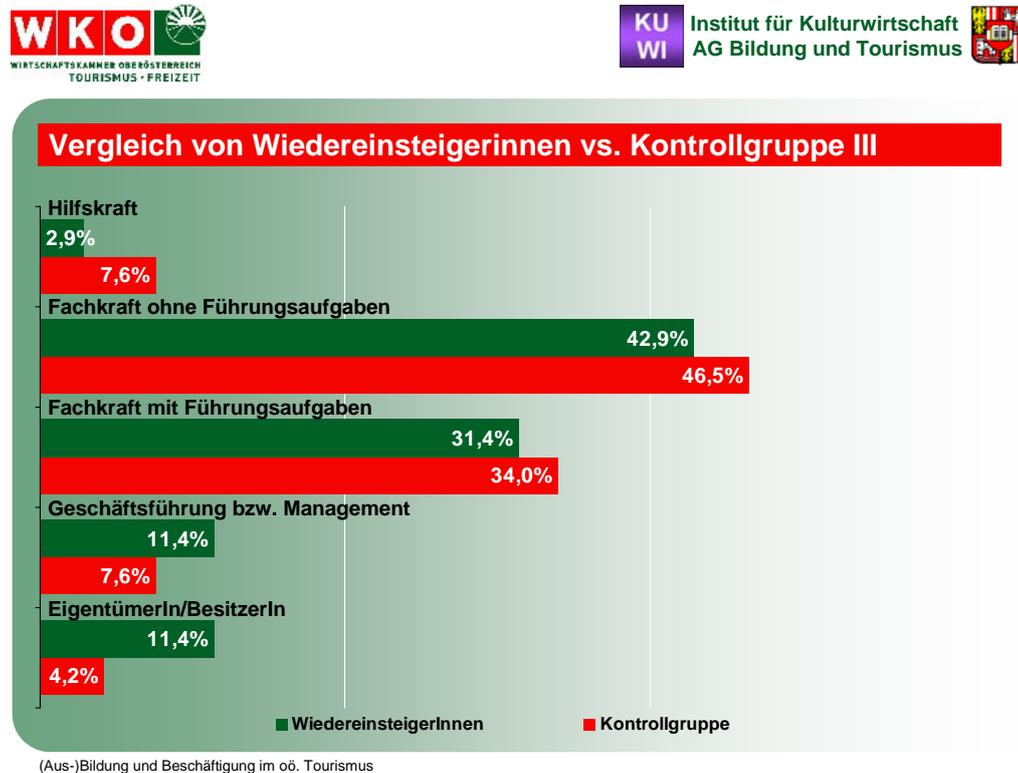
Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit lt. Vertrag und auch die tatsächlich geleisteten Stunden liegen deutlich niedriger als bei der Vergleichsgruppe.

Von den Experten wird weniger auf das Merkmal einer geringeren Stundenanzahl der WiedereinsteigerInnen eingegangen, als auf die Notwendigkeit der **Flexibilisierung der Arbeitszeiten**: *"Vereinbarkeit Familie/Beruf ist an sich wenig möglich; aber machbar durch Gleitzeit."* (E1, 169); *"Das geht nur über die vereinbarte Arbeitszeit, und da geht es nach dem Betrieb, wie ist der aufgebaut und was muss er machen."* (E3, 218); *"Wenn ich bei uns schaue: wir haben das ganze Jahr offen, trotzdem sperren wir ein paar Tage zu, nämlich zu Weihnachten, einfach weil wir wissen, von uns und auch von den Mitarbeitern, ... die Familie und Kinder haben, dass ihnen das wichtig ist ... Ansonsten geht es darum, wenn ich mir z.B. unsere drei Damen in der Küche ansehe, alle drei haben Kinder, [...], dass sie ihre Familientermine, weil jede hat irgendwann einen Termin mit Kindern, sich frei einteilen können, nämlich nach ihren Bedürfnissen, das ist sicher eine Motivation. Ich glaube, da muss man ein bisschen kreativ sein und Freiraum lassen, dass sie die Möglichkeit haben, sich selbst die Termine einzuteilen."* (E2, 191)



Das durchschnittliche Einkommen der WiedereinsteigerInnen ist trotz der geringeren Wochenstunden höher. Dies ist erklärbar durch das Einkommen pro Stunde, das bei WiedereinsteigerInnen um ca. die Hälfte höher ist (11,36 €) als bei der Kontrollgruppe (7,81 €). Betrachtet man zusätzlich die Position im Unternehmen, wird dieser doch sehr große Unterschied erklärbar.

Abbildung 71: Vergleich von WiedereinsteigerInnen mit Kontrollgruppe – Teil 3 (M / A)



WiedereinsteigerInnen sind in den Unternehmen überdurchschnittlich an höheren Positionen zu finden. Sie sind im Gegensatz zur Kontrollgruppe weit weniger als Hilfskräfte beschäftigt und auch etwas seltener als Fachkräfte. Dafür sind sie häufiger in Positionen der Geschäftsführung bzw. des Managements, und auch als EigentümerIn/BesitzerIn anzutreffen.

Personen in höheren Positionen verdienen durchschnittlich auch mehr (vgl. Kapitel 5.7, Tabelle 12). Einem Experten zufolge ist dies aber nicht der wichtigste Grund für einen Wiedereinstieg: "[Vereinbarkeit] ist nach der gelebten Praxis sehr wesentlich für Familiengründung. Dies lässt sich auch nicht mit Geld aufwerten. Durch den Wertewandel ist Geld nicht das Hauptkriterium, sondern Flexibilität der Arbeitszeit ist wichtiger geworden." (E1, 150)

Arbeitszufriedenheit im Vergleich

Die durchschnittliche Bewertung der Arbeits(platz)situation ist bezüglich den in diesem Kontext für WiedereinsteigerInnen relevanten Dimensionen "Freiraum, Selbstbestimmung und eigene Verantwortung", "Arbeitszeiten" und "Verdienstmöglichkeiten" etwas besser als in der Vergleichsgruppe.



Tabelle 29: Dimensionen Arbeitszufriedenheit Wiedereinsteiger. & Kontrollgruppe (M / A)

Dimensionen der Arbeitszufriedenheit	WiedereinsteigerIn (MW lt. Schulnoten)	Kontrollgruppe (MW lt. Schulnoten)
Freiraum, Selbstbestimmung und eigene Verantwortung	1,97	1,99
Arbeitszeiten	2,74	2,91
Verdienstmöglichkeiten	2,88	3,05

Was charakterisiert abschließend "WiedereinsteigerInnen" (Personen, die nach einer Kinderunterbrechung wieder in die Branche "Tourismus und Freizeitwirtschaft" eingestiegen sind)?

WiedereinsteigerInnen im Vergleich zu einer Kontrollgruppe:

- wohnen näher beim Arbeitsort;
- sind häufiger einschlägig ausgebildet;
- sind in größeren Unternehmen (nach Beschäftigtenanzahl) tätig.;
- leisten weniger Arbeitsstunden (lt. Vertrag und auch tatsächlich);
- verdienen besser;
- sind in höheren Positionen tätig;
- sind zufriedener mit "Freiraum", "Arbeitszeiten", "Verdienstmöglichkeiten".

Hier sind spezifische Aktivitäten notwendig und sinnvoll, so ein Experte: *"Wo Tourismus stark gebündelt ist, führe ich mit den Unternehmen Gespräche, z.B. in St. Wolfgang – es muss ja möglich sein, dass man z.B. einen gemeinsamen Betriebskindergarten macht. Erste Frage: Wer zahlt das? Es gibt aber woanders auch Paradebeispiele. Warum müssen der Mann oder die Frau von Früh bis in die Nacht arbeiten? Kann man da nicht Blockzeiten machen? Kann man nicht mehr auf die Beschäftigten eingehen? Wenn man über Betreuungspflichten Bescheid weiß, dann kann man versuchen, jemand so wenig wie möglich für den Frühstücksdienst einzuteilen. Es gibt hier Gespräche, aber leider bisher nichts Konkretes."* (E4, 216).



6.8 "Mobilität" als Spezialthema

Mit Mobilität ist in dieser Studie die Bereitschaft der Arbeitnehmer bzw. Absolventen gemeint, den Wohnort aus beruflichen Gründen zu ändern.

Schon bei den Berufseinstiegsgründen kommt das Thema Mobilität im weiteren Sinne vor: als dritt wichtigsten Grund geben Befragte an, dass sie den Beruf bzw. die Ausbildung wegen der Reiselust, der Internationalität und den Sprachen gewählt haben.

In der Tiroler Vergleichsstudie von Weiermair (1995a/b) findet sich bei den Berufswahlkriterien das Thema Mobilität in diesem Zusammenhang ebenfalls wieder: "Arbeitschancen im Ausland ist jenes Berufswahlkriterium, welches am stärksten von den für Tourismusberufe tendierenden Pflichtschülern für wichtig gehalten wurde." (Weiermair 1995a, S. 41) Analysiert man die damaligen Befragungsergebnisse genauer und betrachtet nur die Mobilitätsbereitschaft jener Personen, die als Berufseinstiegsgrund Reiselust/ Internationalität/ Sprache angegeben haben, so stellt sich jedoch heraus, dass diese Personen keine höhere Bereitschaft zum Wohnortwechsel an den Tag legten, obwohl ihr Berufseinstiegsmotiv darauf hinweisen könnte.

In beiden Befragungen wurde auch nach den für die Branche benötigten Eigenschaften und Fähigkeiten für die Tätigkeit gefragt. Bei der ArbeitnehmerInnen- und Absolventenbefragung standen dabei Englischkenntnisse bzw. sonstige Fremdsprachenkenntnisse relativ weit hinten. Die international bedeutsamen Zeugnisse und Erfahrungen standen dabei sogar an letzter Stelle. Auch das Sammeln von Erfahrung in verschiedenen Unternehmen hatte für die Absolventen und Arbeitnehmern wenig Bedeutung.

Bei den Arbeitgebern gestaltete sich die Situation ähnlich. Auch hier standen die oben genannten Eigenschaften relativ weit hinten und die international bedeutsamen Zeugnisse und Erfahrungen wieder an letzter Stelle.

In der Literatur zeigt sich, dass bei den Reisebüromitarbeitern zwar die Sprachen von höherer Bedeutung sind: "Der Bedarf an englischen Sprachkenntnissen wird von den befragten Fachkräften deutlich höher eingestuft, als dies in der Expertenbefragung zum Ausdruck kam. Darüber hinaus benötigen noch fast 30 % eine weitere Sprache, entweder Französisch oder Spanisch. (Wenzel/Freyer/Tödter 1998, S. 84).

Jedoch zeigt sich, dass die "häufig geforderte Auslandserfahrung – als mögliche Schlüsselqualifikation in zunehmend international und global tätigen Unternehmen des Tourismus" nur bei 9 % der Befragten festgestellt werden können. (Wenzel/Freyer/Tödter 1998, S. 92)

Auch der Vergleich von ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen bei unserer Befragung zeigt die Situation nochmals sehr deutlich (siehe *Abbildung 35*).

In der Absolventen- und Arbeitnehmerbefragung wurde dort auch ganz konkret nach der Bereitschaft zum Wohnortwechsel gefragt. Das Ergebnis stellt sich folgendermaßen dar: Nur etwa 25% der Befragten wären bereit, ihren Wohnort aus beruflichen Gründen zu wechseln.

Nach Fachgruppen, in denen die Befragten zurzeit tätig sind, zeigen sich nur bei den Kombibetrieben und den Reisebüros Unterschiede. Während bei den Kombibetrieben immerhin 40% bereit sind zum Wohnortwechsel, sind bei den Reisebüros nur ca. 18 % der Befragten dazu bereit. Ansonsten liegen die Werte in allen Fachgruppen bei ca. einem Viertel.

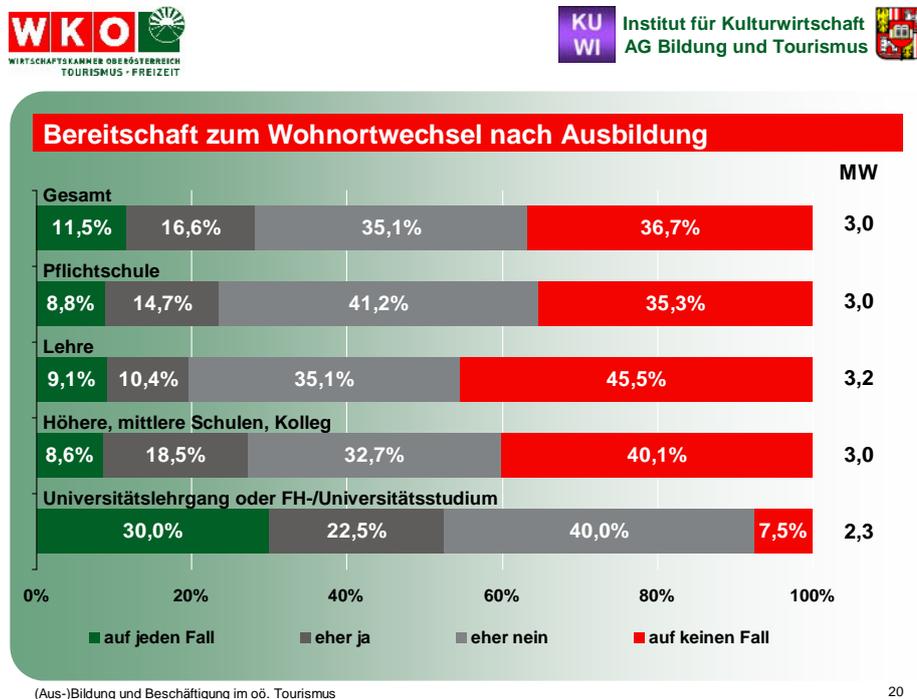
In der bereits zitierten Studie von Weiermair, in der Beschäftigte im Tourismus in den verschiedenen Alpenregionen befragt wurden (Weiermair 1995a), konnte eine viel höhere Mobilitätsbereitschaft festgestellt werden – "73 % der Befragten Mitarbeiter gaben explizit die Bereitschaft an, ihren Wohnsitz aus Arbeitsgründen zu ändern" (Weiermair 1995a, S. 24). Außerdem konnte



in dieser Studie eine noch höhere Mobilität bei Personen, die sich derzeit in touristischer Aus-/Weiterbildung befinden, nachgewiesen werden. Diese Tendenz zeigt sich aber trotz der geringen Fallzahl (n=20) auch in der vorliegenden Befragung. Bei Personen in Ausbildung steigt die Bereitschaft zum Wohnortwechsel von einem Viertel im Schnitt auf 70 % der Befragten.

Die vorab befragten Experten waren sich uneinig, ob die Mobilität der Arbeitnehmer im Tourismus hoch oder niedrig ist. Für manche ist klar: *"Wenig Mobilität – Grund dafür ist die österreichische Mentalität."* (E5, 63) Für andere wiederum steht fest: *"Dadurch, dass das 'Saison gehen' im Tourismus relativ beliebt ist (im Vergleich zu anderen Berufsgruppen), ist die Mobilität sehr hoch."* (E6, 125) Es wird aber befürwortet, dass die Chance auf Erfahrungen in verschiedenen Unternehmen genutzt wird: *"Ich finde es sehr gut, dass die Leute viel auf Saison gehen und sich die Welt anschauen, weil diese Allgemeinbildung dadurch wächst und der Mann, die Dame sehr viel gesehen hat. Eine Betriebsblindheit gibt es eben dann nicht."* (E3, 82)

Abbildung 72: Mobilität nach Ausbildung (M / A)



Die Auswertung nach Ausbildung zeigt, dass die Bereitschaft zum Wohnortwechsel mit höherer Ausbildung zunimmt. Einzig die Lehre bildet hier eine Ausnahme, hier ist die Bereitschaft niedriger als bei Befragten mit Pflichtschulabschluss. Hinsichtlich Position zeigt sich bei Personen in Geschäftsführung/Management eine deutlich höhere Mobilitätsbereitschaft im Vergleich zu den Hilfs- und Fachkräften.

Hinsichtlich Familienstand zeigt sich klarerweise bei Verheirateten und Personen, die in Lebensgemeinschaft leben, weniger Bereitschaft zum Wohnortwechsel. Dies zeigt sich auch bei den WiedereinsteigerInnen nochmals, die eine geringere Bereitschaft zum Wohnortwechsel aus beruflichen Gründen vorweisen.

Die Vermutung eines Experten – *"Mobilität und Jugend passen zusammen und im Tourismus muss man mobil sein. Daher auch unbedingt Praxisjahre am Anfang im Ausland"* (E1, 88, 89) – hat sich in unserer Absolventen- und Mitarbeiterbefragung nicht bestätigt, bzgl. des Alters zeigen sich keine signifikanten Unterschiede.



Als Maßnahmen zur Förderung der Mobilität kommen von den Experten vor allem die folgenden Vorschläge zur Förderung verschiedener Wohnsitze:

- *"mit Geld ausgleichen; Heimfahrt zahlen"* (E1, 117)
- *"z.B. freie Fahrt auf Seilbahnen; gutes Zimmer oder sogar Garconnière (Familie fördern)"* (E1, 176)
- *"z.B. ein Mitarbeiterhaus bieten können"* (E2, 87)



7 Schlussfolgerungen & Vorschläge für Maßnahmen

Aus der Fülle der Ergebnisse der Studie und mit Blick auf nationale und internationale Vergleiche und Erfahrungen sollen nun in folgenden Bereichen exemplarisch einige Schlussfolgerungen gezogen und Maßnahmen vorgeschlagen werden. Diese Punktation von Maßnahmen und Empfehlungen (unterschieden nach kurz-, mittel- & langfristiger Umsetzbarkeit) hat vorläufigen Charakter und wird nach abschließender Diskussion mit öö. Spartenpräsidium und öö. Sparten-geschäftsführung akzentuiert, modifiziert oder ergänzt. Folgende Bereiche sind hier bedeutsam:

- Innovations- und Entwicklungsförderung für Unternehmungen der Branche;
- Berufswahl und Berufseinstieg;
- Allgemeine Aspekte der Inhalte und der Struktur der Berufsausbildung;
- Verbesserungen der Lehrausbildung;
- Verbesserungen der einschlägigen berufsbildenden Schulen;
- Förderung der Weiterbildungsbereitschaft und Weiterbildungsteilnahme;
- Aspekte der Arbeitsbedingungen und der Bereitschaft, im Beruf zu verbleiben;
- Erleichterungen für einen Wiedereinstieg in die Branche;
- Förderung der nationalen und internationalen Arbeitskräftemobilität in der Branche;

7.1 Förderung einer branchenspezifischen Innovationskultur

Die Branche ist gerade in OÖ. eine *vielfach differenzierte*, mit vielen Betätigungsfeldern und Nischen versehene Unternehmenslandschaft. Sie ist insgesamt noch stärker durch eine *Klein- und Kleinstbetriebs-Struktur* gekennzeichnet als im österr. Durchschnitt, und erfüllt auch abseits tourismusintensiver Regionen wichtige *Aufgaben für die Nahversorgung der Bevölkerung* im Gastronomie-, Freizeit-, Kultur- und Wellness- bzw. Fitnessbereich. Dazu kommt, dass viele Dienste der Branche auch in Verbindung mit anderen Tätigkeitsfeldern (tw. auch im sog. "Nebengewerbe" zu Handel, Transport, Lebensmittelgewerbe) erbracht werden. Insgesamt wird in einem wesentlich stärkeren Ausmaß zu Beschäftigung und Wertschöpfung in OÖ. beigetragen, als dies mit einem Blick auf die gängigen "touristischen" Fachbereiche allein sichtbar wird.

Neben den vielen Struktur- & Einzelmaßnahmen auf überbetrieblicher Ebene, die anzusprechen sind (s.u.), ist die *Förderung eines ganzheitlichen betrieblichen Erfolges* ein Prinzip, das als Leitmotiv für die Verbindung von Maßnahmen dienen kann. Erfolg kann hier als nachhaltige Positionierung der spezifischen unternehmerischen Dienstleistung im Netzwerk von Region, Gästen bzw. Kunden und Mitarbeiterinnen definiert werden. Für den Erfolg der vielen Betriebe der Branche sind gemäß Baier (2007, S. 120ff.) vor allem folgende Erfolgsfaktoren maßgeblich: (1) **Innovationsmanagement**, (2) **Personal- & Zeitmanagement**, (3) **Unternehmens-Leitbild**.

Dies bedeutet für den Faktor "Beschäftigung", dass die Tätigkeit in der Branche von den Akteu-rlInnen dann als attraktiv erlebt wird, wenn die Arbeit auf Basis einer adäquaten Ausbildung inter-essant und spannend ist, wenn neue Ideen umgesetzt werden können, alle MitarbeiterInnen am materiellen und immateriellen Erfolg teilhaben können und vor allem *das Unternehmen et-was „Besonderes“* ist. Das heißt, das Unternehmen bietet spezifische, für das inhaltliche bzw. regionale Tätigkeitsfeld "einzigartige" Attraktionen (wie z.B. kulinarische Erlebnisse, besondere Dienstleistungen, besondere Lage usw.; verfügt also über ein unverwechselbares Merkmal (USP = *unique selling proposition*)).



Werden diese Innovationen mit einer entsprechenden Personalführung unterstützt und die Zeitplanung auf die Betriebstätigkeit abgestimmt wird, indem die MitarbeiterInnen weder überfordert (z.B. zu lange Arbeitszeiten) noch unterfordert (z.B. zu wenig Kompetenzen) werden, wird auch der Erfolgsfaktor Nr. 2, das *Personal- und Zeitmanagement* zum Erfolg beitragen. Werden diese Zielvorstellungen und Wertschätzungen in einem *Leitbild* nicht nur dokumentiert, sondern auch gelebt, ist mit Gewissheit das Unternehmen gegenüber seinen Kunden erfolgreich, und eine Beschäftigung in diesem Betrieb attraktiv.

Förderziel sollte daher eine der Differenzierung der Branche adäquate Innovationskultur sein, die auch für kleine Betriebe in ganz unterschiedlichen Feldern das Erreichen einer USP durch konsequentes Innovations- und Personalmanagement anstrebt. Zu diesem Zweck können folgende Maßnahmen beitragen:

7.1.1 Maßnahmen zur Innovationsförderung

- *Kurzfristig: Verbesserung der Information & Beratung zu bestehenden Fördermöglichkeiten (EU, Bund, Land), ihrer aktuellen Ausrichtung, Gestaltung und Handhabung (2007-2013);*
- *Mittel- & langfristig: Stärkere Betonung innovativer Unternehmenskonzepte als Kriterium für Förderungen auf allen Ebenen (Wirtschaftsförderung Land OÖ: kurz- & mittelfristig; Tourismusförderung des Bundes: mittel- & langfristig; EU-Förderung: langfristig);*
- *Kurz- & mittelfristig: Bessere Einbeziehung aller Fachgruppen und Tätigkeitsbereiche der Branche in das bestehende Förderinstrumentarium (z.B. TOP-Tourismusförderungen durch die ÖHT⁷⁴);*
- *Mittelfristig: Bessere Abstimmung der Richtlinien und Maßnahmen der Förderungen auf die kleinbetriebliche Struktur der öö. Tourismus- und Freizeitwirtschaft;*
- *Kurz- & mittelfristig: Mehr Augenmerk auf die Förderung von Beratung (z.B. bei der Entwicklung von Unternehmenskonzepten) für Unternehmen und von Aus- und Weiterbildung für UnternehmerInnen und ihre MitarbeiterInnen;*
- *Kurz- & mittelfristig: Vernetzung der Fördermaßnahmen mit Entwicklungskonzepten im Bereich der Regional- und Tourismusentwicklung.*

7.2 Aspekte der Berufswahl und des Berufseinstiegs

Qualifiziertes Personal ist, wie oben ausgeführt, einer der Erfolgsfaktoren auch für Unternehmen der Branche Tourismus und Freizeitwirtschaft. In diesem Zusammenhang ist wesentlich, ob genügend *junge Menschen für eine Berufsentscheidung in der Branche gewonnen* werden können, und ob sie nach einem einschlägigen Ausbildungsweg dann auch dort zu arbeiten beginnen⁷⁵ Die beiden zentralen Ausbildungen sind einerseits eine entsprechende Lehre, ande-

⁷⁴ ÖHT = Österr. Hotel- und Tourismusbank GmbH; eine Spezialbank zur Förderung von Investitionen im Tourismus, aber auch von Exporten, Beratungen, Kooperationen, Neustrukturierungen; s. <http://www.oeht.at>;

⁷⁵ Smeral 2007 (S. 77f.) sieht hier ein entscheidendes Szenario: "Das Angebot von vorteilhaften Arbeitsbedingungen als Konkurrenzkomponente am Arbeitsmarkt wird ... immer bedeutender ..., da durch demografischen Wandel Knappheit bei jüngeren (insbesondere inländischen) Arbeitskräften zu erwarten und das Beherbergungs- & Gaststättenwesen aufgrund ... physischer Spitzenbelastungen überwiegend auf jüngere Arbeitskräfte konzentriert ist (rund 3/4 der Arbeitskräfte in Österreich sind unter 45 Jahren). Bei unveränderter Beschäftigtenstruktur und Attraktivität der Arbeitsplätze sind damit Versorgungsengpässe vorprogrammiert ... Gerade die Bevölkerungsgruppe der 15- bis 44-Jährigen, die eine Hauptquelle für die Beschäftigung darstellt, geht von 2004 bis zum Jahr 2015 um 5,6% zurück."



rerseits spezifische berufsbildende mittlere und höhere Schulen (BMS, BHS). In ganz Österreich wie auch in OÖ. kann einerseits *ein Teil der angebotenen Lehrstellen nicht besetzt* werden, während andererseits wesentlich *mehr Ausbildungsplätze an relevanten BMS und BHS in OÖ.* zur Verfügung stehen, als dies dem Anteil von OÖ. an der österr. Tourismus- und Freizeitwirtschaft insgesamt entspricht. Dazu kommt, dass ein Teil der in Lehre oder BMS/BHS einschlägig Ausgebildeten beim Berufseinstieg dann die "*Branche verweigert*" (2 – 5 % der LehrabsolventInnen, bis zu 33 % der SchulabsolventInnen). Wie können nun junge Menschen besser in die Branche "geholt" und dann nach Ausbildungsende auch im Beruf "gehalten" werden?

7.2.1 Maßnahmen zur Verbesserung der Rekrutierung von Berufsnachwuchs

- *Kurzfristig: Bessere Koordination beim Angebot von Lehrstellen in der Branche nach Lehrberufen und öö. Regionen, um inhaltliche und geografische Friktionen zwischen Angebot und Nachfrage* möglichst gering zu halten;
- *Mittelfristig: Wenn nötig Förderung von Ausbildungsbetrieben und –plätzen, ev. auch durch Schaffung eines Ausgleichsfonds zwischen ausbildenden und nichtausbildenden Betrieben;*
- *Mittelfristig: Erhöhung der Attraktivität einer einschlägigen Lehre* durch spezifische Aufstiegs- und Karriereperspektiven in der Branche;
- *Kurzfristig: Besseres Anknüpfen* bei der Information und Werbung für eine einschlägige Lehre an den *Berufswahlmotiven*, wie insbesondere den Motiven "Kontakt mit Menschen" und "spezifisches Interesse für den jeweiligen Lehrberuf";
- *Langfristig: Zusammenführen* von dualer und schulischer Ausbildung in einem integrierten Ausbildungskonzept (s.u.);
- *Mittelfristig: Abbau von Überkapazitäten der schulischen Ausbildungen in OÖ.* durch Schaffung alternativer Ausbildungsrichtungen und –zweige an den öö. Tourismusschulen;
- *Kurz- & mittelfristig: Erhöhung der Attraktivität des Berufseinstiegs* in der Branche durch gezielte *Förderungen* von Betrieben und *Personen*, die beim konkreten Berufseinstieg beteiligt sind (Beschäftigungsprämien, Weiterbildungsschecks u.ä.)

7.3 Inhalte und Struktur der Berufsausbildung allgemein

Bevor im Speziellen auf besondere Aspekte der dualen Ausbildung einerseits und der schulischen Ausbildung für Tourismusberufe andererseits eingegangen wird (s.u.), sollen übergreifende Aspekte beleuchtet werden. Dies sind auf der einen Seite die wesentlichen *Berufskompetenzen* (Fähigkeiten und Eigenschaften) für eine Tätigkeit in der Tourismus- und Freizeitwirtschaft, sowie deren *erfolgreiche Vermittlung* in unterschiedlichen Ausbildungen; und auf der anderen Seite ist es die Frage, in welcher *Ausbildungsstruktur* die Vermittlung solcher Kompetenzen am besten gelingen kann.

Als wichtigste Kompetenz aus Sicht aller Beteiligten (Arbeitgeber, ArbeitnehmerInnen, Experten) erscheinen die sog. "**Soft Skills**" der *Kommunikation* mit den KundInnen und Gästen und des *Auftretens*, die tw. auch als "*Persönlichkeitsbildung*" bezeichnet werden. Diese "Soft Skills" werden als genereller *Ausbildungsmangel* sichtbar, der (in leicht unterschiedlicher Stärke) bei alle Ausbildungsformen sichtbar wird. Weitere wichtige Kompetenzen sind die "Arbeitshaltung" (Leistungsbereitschaft, Organisations- & Improvisationstalent), erst danach kommen die "Hard Skills" des Fachwissens und der Branchenkenntnisse, sowie der internationalen Erfahrungen. Solche "Hard Skills" schlagen sich in den Ausbildungsmängeln "Praxisferne" (generell häufig



genannt), "veraltete Lehrpläne" und "mangelndes Niveau der AusbilderInnen" (fallweise bedeutsam) nieder.

Aus der Bedeutung der "Soft Skills" ergibt sich auch Expertenkritik an der *derzeitigen Strukturierung der Ausbildung für Tourismus- und Freizeitberufe*. Die duale Ausbildung beginne zu früh, um eine adäquate Persönlichkeitsbildung zu ermöglichen, und die schulische Ausbildung sei zu "weit vom Schuss", um Kommunikation mit KundInnen und Gästen wirklich zu schulen. In Verbindung mit internationalen Vergleichen der Ausbildungsstruktur werden hier Vorschläge zur Restrukturierung der touristischen Ausbildungen sichtbar.

7.3.1 Maßnahmen zur erfolgreichen Vermittlung nötiger Berufskompetenzen

- *Kurz- & mittelfristig*: Stärkere curriculare und didaktische Betonung von "Soft Skills" in allen Lehrplänen touristisch-freizeitwirtschaftlicher Ausbildung (mehr explizites Training und Reflexion derselben in den *dualen Ausbildungen*, insb. notwendig bei den Lehrberufen Reisebüroassistent, Restaurantfachkraft, Koch; mehr Praktika und mehr Training in den *schulischen Ausbildungen*, insb. notwendig in Tourismus- & Hotelfachschulen, tourist. HLAs);
- *Kurz- und mittelfristig*: Verbesserungen der Vermittlung von "Hard Skills" (Fachkompetenzen) insbesondere notwendig in Tourismusfachschulen, bei der Lehre zur Restaurantfachkraft & Hotel- & Gastgewerbeassistent;
- *Kurzfristig*: Verbesserte *Kontrolle der Ausbildungsqualität in Lehrbetrieben*, die zur Restaurantfachkraft (KellnerIn), zur Gastronomiefachkraft (Doppellehre) und zur Hotel- & Gastgewerbeassistent ausbilden (hier wurden bes. "Mängel im Ausbildungsbetrieb" angegeben);
- *Langfristig*: Im Einklang mit der *internationalen Situation und Erfahrung* (vgl. *Abbildung 47*) *Umstellung der parallelen dualen und schulischen Ausbildung auf ein 4-jähriges Modell* ab der 9./10. Schulstufe, das nach schulischem Fachwissen die praktische Erfahrung und Ausbildung vor allem in den "Soft Skills" (dual) erst im Anschluss vorsieht (vgl. *Abbildung 48*);
- *Mittel- und langfristig*: "*Nachrüstung*" der un- und angelernten Arbeitskräfte in der öö. Branche (ca. 33 %) durch gezielte und geförderte Weiterbildungsprogramme für jeweils fachgruppenspezifische "Soft" & "Hard Skills" (vgl. Maßnahmen für den Wiedereinstieg, s.u.).

7.4 Aspekte und Probleme einschlägiger Lehrausbildungen in OÖ.

Derzeit und auch mittelfristig ist die *Ausbildung in einem (einschlägigen) Lehrberuf die wichtigste Ausbildung der in der öö. Tourismus- und Freizeitwirtschaft tätigen Menschen* (UnternehmerInnen wie ArbeitnehmerInnen, jew. ca. 45 %). OÖ. hat eine im österr. Vergleich leicht *überdurchschnittliche Quote an Lehrausbildungsplätzen* pro Betrieb, vor allem in sog. "Kombibetrieben" (Gastronomie & Hotellerie), und eher in "größeren" Betrieben (mehr als 7 (Vollzeit-)Beschäftigte). Im Zusammenhang mit der Lehrausbildung stellen sich eine Reihe von Fragen:

- Wovon hängt die *Bereitschaft eines Betriebes zur Lehrausbildung* ab (dzt. ist nur ca. 1/3 der derzeit nicht ausbildenden Betriebe dazu grundsätzlich bereit) ?
- Wie wird die *eigene Lehrausbildung sowie die Qualität der Lehrausbildungen insgesamt beurteilt* (eigene nach Lehrberuf: Schulnoten 1,9 bis 2,2; insgesamt: Bewertung der Dimensionen mit Schulnoten zw. 2,3 (Vermittlung Berufskennnisse, Lehrabschlussprüfung) und 2,5 (Schulung der Ausbilder, Aktualität der Lehrpläne, Verbindung Betrieb-Berufsschule) ?
- Wo liegen *Potenziale zur Verbesserung der Lehrausbildungen*?



7.4.1 Maßnahmen zur Verbesserung der Lehrausbildung und ihrer Fragen

- *Mittel- & langfristig:* Die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe kann am ehesten durch Änderung der gesetzlichen Bestimmungen gehoben werden (wie z.B. Lockerung der "Quasi-Pragmatisierung" von Lehrlingen);
- *Kurzfristig:* Die "*Grenzen des eigenen Lehrbetriebes*" und des dort gegebenen Erfahrungs- und Praxishorizontes können und sollen durch einen Lehrlingsaustausch (Ausbildungsverbund) mit anderen Unternehmen der Sparte in OÖ. überwunden werden;
- *Kurzfristig:* Die *Eignung sowie die Vorbereitung/ Schulung der Lehrausbildner* wird eher kritisch gesehen (Schulnoten 2,4 & 2,5). Hier sollten Überprüfungen einer früher erworbenen Befähigung als AusbilderIn und vor allem regelmäßige (verpflichtende, aber geförderte) Weiterbildungen für LehrlingsausbilderInnen vorgesehen werden;
- *Kurzfristig:* *Inhalte und Gestaltung der Lehrabschlussprüfung(en)* werden zwar im Vergleich eher positiv, im Detail jedoch auch kritisch gesehen (Schulnote 2,3). Hier gibt es Verbesserungspotenzial;
- *Kurz- & mittelfristig:* Einzelne *Lehrberufe* werden hinsichtlich verschiedener *Mängel* durchaus unterschiedlich bewertet. Neben den bereits erwähnten Mängeln in spezifischen Ausbildungsbetrieben (s.o., *Pkt. 7.3.1, lit.c*) bedürfen die *Lehrpläne der Berufsschulen* einer Auffrischung und Aktualisierung, auch hinsichtlich notwendiger *Sprachkenntnisse* (alle Lehrberufe) und *Praxisrelevanz* (vor allem Restaurantfachkraft & Reisebüroassistentz);
- *Mittel- & langfristig:* Statt einer strikten Ausbildung nach Lehrberufen sollte eine sog. "modulare Lehre" eingeführt werden: aufbauend auf 1-2 sog. "Grundjahren" könnte(n)/ sollte(n) eine oder mehrere Spezialisierung(en) absolviert werden und dann einen bereits differenzierten/ spezialisierten Lehrabschluss beinhalten;
- *Langfristig:* *Verbindung des dualen mit dem schulischen Ausbildungssystem* in Stufenform (vgl. oben, *Pkt. 7.3.1, lit.d*).
- *Mittelfristig:* *Schaffung eines Ausgleichsfonds zwischen lehrlingsausbildenden und nicht-ausbildenden Betrieben* im Rahmen von Branche und allfälligen Fachgruppen in OÖ. (vgl. oben, *Pkt. 7.2.1, lit.b*).

7.5 Aspekte und Probleme einschlägiger Schulausbildungen in OÖ.

Schulische Ausbildungen sind im Tourismusbereich in OÖ. von großer Bedeutung. Im Bundesland gibt es im österr. Vergleich die *meisten SchülerInnen an touristischen mittleren und höheren Schulen*, noch vor dem weitaus tourismusintensiveren Bundesland Tirol. Dabei haben die *BHS-Formen* österreichweit wie in OÖ. besondere Bedeutung (ca. 2/3 der Burschen und mehr als 80 % der Mädchen, die überhaupt eine BMS/ BHS besuchten, entschieden sich für diese Schulform).

Die Option einer *Studienberechtigung* dürfte dabei wesentlich attraktiver sein als der *rasche Einstieg*, der mit einer (touristischen) BMS in den Beruf möglich erscheint (statt mit 18/19 Jahren nach Polytechnikum und Lehre ist man hier mit 17 Jahren "berufsfähig", was vor allem für (eine Minderheit von) Burschen attraktiv erscheint). Die BHS-Option ist also vor allem für Mädchen von Bedeutung (dzt. ca. 70 % Mädchenanteil in den österr. & öö. touristischen BHS).



Fragen für Maßnahmen sind:

- Das *Verhältnis schulischer Abschlüsse und ihres Stellenwertes* einerseits zu *Befähigungen und Berufsberechtigungen* auf Basis eines Lehrabschlusses andererseits;
- Ansatzpunkte zur *Verbesserung der Lehrpläne* touristischer BMS & BHS.

7.5.1 Maßnahmen zur Verbesserung der Schulausbildung und ihrer Fragen

- *Kurz- & mittelfristig: Klärung* und im Bundesland *einheitliche Regelung der Anerkennung schulischer Abschlüsse* für *Befähigungsnachweis(e)*, *Befähigungsprüfung(en)* und *UnternehmerInnenprüfung* innerhalb der Branche (mehrfache gesetzliche Änderungen der Anerkennungsgrundlagen innerhalb der letzten 15 Jahre haben hier zu großer Unsicherheit auf beiden Seiten (WKOÖ als Behörde und AbsolventInnen als Betroffene) geführt⁷⁶);
- *Kurz- & mittelfristig: Klärung* und im Bundesland *einheitliche Regelung der Anerkennung schulischer Abschlüsse* für die *Absolvierung von Lehrberufen* und für die (allfällig reduzierten) Voraussetzungen eines Antritts zur *Lehrabschlussprüfung* (mehrfache gesetzliche Änderungen der Anerkennungsgrundlagen innerhalb der letzten 15 Jahre haben hier zu großer Unsicherheit auf beiden Seiten (WKOÖ als Behörde und AbsolventInnen als Betroffene) geführt, was die sog. "Entprivilegierung" von BMS- & BHS-Abschlüssen hinsichtlich der *Zuerkennung von und der Zugangsvoraussetzungen zu Lehrabschlüssen* betrifft);
- *Mittelfristig: Hinsichtlich Praxisrelevanz* erscheinen die Lehrpläne der einschlägigen BHS besonders *verbesserungsbedürftig*, während hinsichtlich *Aktualität* die Lehrpläne der Tourismusfachschulen (BMS) eher im Argen liegen (hier besondere Klage über "veraltete Lehrpläne");
- *Mittelfristig: Die eingesetzten Lehrkräfte* werden hinsichtlich ihrer *Kompetenz* überdurchschnittlich an den einschlägigen *BHS* kritisiert, ebenso an *Hotel- & Gastgewerbefachschulen (BMS)*; hier sollten Maßnahmen der *Weiterbildung des Lehrkörpers* vordringlich ansetzen;
- *Mittel- & langfristig: Für weiteren Optimierungsbedarf schulischer Ausbildungen* s. auch oben, *Pkt. 7.3.1, lit.a & lit. b).*

7.6 Weiterbildungsbereitschaft und Weiterbildungsteilnahme

Neben der Ausbildung spielt die *berufliche Weiterbildung* für alle in der Branche Tätigen (UnternehmerInnen wie ArbeitnehmerInnen) eine wesentliche Rolle, dies nicht zuletzt bezüglich einer gut verankerten "*Innovationskultur*" (vgl. *Kapitel 7.1*). Die derzeitige *allgemeine Teilnahme* an Weiterbildung (Seminare, Kurse, Lehrgänge) liegt bei ca. 78 % (UnternehmerInnen) bzw. ca. 55 % (ArbeitnehmerInnen), mit differenzierter Verteilung nach Fachgruppen. Hinsichtlich der absolvierten Bereiche liegen bei den ArbeitnehmerInnen "Persönlichkeitsbildung", "Gastro-Seminare", "Verkaufstraining", "BWL", "Sprachen", "EDV" im Spitzenfeld, während bei den UnternehmerInnen neben den o.a. allgemeinen Weiterbildungen (Persönlichkeit, Verkauf, BWL, EDV) die fachspezifischen Ausbildungen ("Sommelier", "Küchenmeister", "Tourismusmanagement", "Reiseleitung") größere Bedeutung haben. Im Detail-Vergleich der beiden Gruppen gewinnen solche fachspezifischen Weiterbildungen zusätzlich an Gewicht (*Bereich Gastronomie:*

⁷⁶ Hier berichtet selbst ein ausgewiesener Hotellerie-Experte (E2), dass er im Dschungel der Anerkennung von Teilen einer schulischen Ausbildung für einen Lehrabschluss und für einen Befähigungsnachweis "das Handtuch geworfen" hat, da die Grundlagen der Berücksichtigung undurchsichtig und die Spruchpraxis der regionalen Instanz (WKOÖ Bezirksbehörde) nicht nachvollziehbar waren.



Barmeister, Patissier, diätetischer Koch; *Bereich Hotellerie*: Fachwirt Gastgewerbe; *Bereich Reisebüro*: E-Tourismus & Internetmarketing, Tourismusfachwirt).

Gründe für die Weiterbildungsteilnahme sind für ArbeitnehmerInnen das fachliche Interesse (fast 85 %), die Orientierung an neuen Arbeitsanforderungen (62 %), und die Aufstiegschancen (53 %). Wichtig sind auch die betriebliche Unterstützung und die betriebliche Honorierung allfälliger Weiterbildungen. Hier ist aus beiden Befragungen eine hohe allgemeine Unterstützung zu konstatieren (AG: 70 %; AN: 75 %). Hinsichtlich der Art der Unterstützung berichten ArbeitgeberInnen wie ArbeitnehmerInnen in OÖ. in hohem Ausmaß von: *Finanzierungsbeiträgen* (AG: 76 %; AN: 70 %), *Weiterbildungszeit in der Arbeitszeit* (AG: 53 %; AN: 64 %), *innerbetrieblichen WB-Angeboten* (AG: 35 %; AN: 50 %); *Bildungsurlaub* (AG: 27 %; AN: 17 %).

Die *Problemzone hinsichtlich Weiterbildung* scheint die Frage zu sein, ob und wie die Absolvierung einer Weiterbildung im Unternehmen selbst "*honoriert*" wird. 63 % der öö. UnternehmerInnen gaben an, dies zu tun (gegenüber nur 56 % der ArbeitnehmerInnen). Hinsichtlich Art der Honorierung ergeben sich Diskrepanzen bei der *Bezahlung* (AG: 44 % jedenfalls *höher*, AN: nur 18 %) und – umgekehrt- bei der *Karriererelevanz* (AG: 40 %; AN: 46 %).

7.6.1 Maßnahmen zur Förderung der Weiterbildungsteilnahme

- *Kurzfristig*: Förderung der Betriebe hinsichtlich der Weiterbildungsteilnahme von MitarbeiterInnen und InhaberInnen: Definition von förderbaren Weiterbildungen je nach Fachgruppe und/ oder Region, Festlegung von Fixbeträgen oder Prozentsätzen einer allfälligen Förderung, auch mit Bezug zu bereits vorhandenen Förderungen von Weiterbildung (s.u., lit.c);
- *Kurzfristig*: Viele Angebote sind zu wenig bekannt (vgl. Ergebnisfragebogen UnternehmerInnen, Kap. 8.6, Pkt. 24, mit bis zu 52 % fachgruppenspezifischen, aber unbekanntem Weiterbildungsangeboten), daher bessere *Informations- & Propagierungsimpulse* notwendig;
- *Kurzfristig*: verstärkte *Information zu und Propagierung von vorhandenen öffentlichen Förderungen für Weiterbildung* von ArbeitnehmerInnen durch: *AK-Bildungsbonus*, *öö. Bildungskonto* (AG- & AN-Förderung), *WKO-Wirtschaftsimpulsprogramm* (vgl. zu diesen Programmen Mörth/ Ortner/ Gusenbauer 2005, S. 126ff.); alle vorhandenen Weiterbildungs-Förderungen sind *viel zu wenig bekannt* (dies als Gegengewicht zur Aussage von 21 % der befragten Weiterbildungs-abstinenten ArbeitnehmerInnen, die Weiterbildung sei "*zu teuer*");
- *Kurz- & mittelfristig*: Einräumung von genügend *Zeit für Weiterbildung* für jene (große) Gruppe an Weiterbildungsabstinenten, die aus "*Zeitmangel*" bisher nicht teilnehmen. Dies gilt in hohem Maße für MitarbeiterInnen von Klein- und Kleinstbetrieben, die in der Arbeitszeit nicht ersetzbar sind und außerhalb der Arbeitszeit keine Kapazitäten haben. Hier sollten Fördermodelle greifen, die *Ersatzarbeitskräfte* für die Zeit der Weiterbildung fördern; oder *Zeiten saisonaler Arbeitslosigkeit* sollten in *Zusammenarbeit mit dem AMS für Weiterbildung genutzt* werden;
- *Mittel- & langfristig*: Förderung von öö. *Tourismus-Betrieben*, die die *Weiterbildung* ihrer MitarbeiterInnen aktiv betreiben *und anschließend honorieren* (= betriebliche *Prämien* für Honorierungen von Weiterbildung, z.B. im Rahmen einer neu orientierten öö. Wirtschaftsförderung).



7.7 Arbeitsbedingungen und Branchenausstieg

Die Einschätzung der konkreten Arbeitsbedingungen in der Branche stellt zugleich einen Hinweis dafür dar, wo die neuralgischen Punkte liegen, die für einen Wechsel von der Tourismus- und Freizeitwirtschaft in andere Branchen ("Ausstiege") bedeutsam sein können. Immerhin ein Drittel aller ArbeitnehmerInnen, die in der Branche zu arbeiten begannen, arbeitet derzeit (bzw. zuletzt) nicht mehr in der Tourismus- & Freizeitwirtschaft. Hier zeigt sich ein über alle möglichen Dimensionen stabiles Bild, das hinsichtlich der Bewertung der derzeitigen Arbeitssituation folgende problematische Komponenten beinhaltet (Schulnoten): **schlechte Vereinbarkeit von Familie und Beruf** (Note =3,2); **belastende Arbeitszeiten** (3,0); **geringe Verdienstmöglichkeiten** (2,9) sind besonders bedeutsame Dimensionen. *Fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten; schlechte Aufstiegsmöglichkeiten; mangelnde betriebliche Sozialleistungen* sind ebenfalls relativ schlecht bewertete Dimensionen der Arbeitsbedingungen (Note je 2,8).

Dies deckt sich weitgehend mit jenen Gründen, die bei *tatsächlichen BranchenaussteigerInnen* als besonders relevant für einen Ausstieg erhoben wurden: (1 = wichtigster Grund) *Problematische Arbeitszeiten*; (2) *Wunsch nach persönl. Veränderung*; (3) *fehlende Vereinbarkeit Familie-Beruf*; (4) *zu geringe Verdienstmöglichkeiten*; (5) *mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten*; (6) *zu geringe Weiterbildungsmöglichkeiten*. Auch die erhobene Vermutung bei ArbeitgeberInnen, was für einen "Branchenausstieg" maßgeblich sein könnte, deckt sich mit den o.a. Ergebnissen: die *Vereinbarkeit Familie-Beruf*, die *Arbeitszeiten* und die *Verdienstmöglichkeiten* sind auch hier die wesentlichen Gründe.

Es gibt andererseits eine Reihe von Arbeitsbedingungen, die von den ArbeitnehmerInnen durchaus *positiv gesehen* werden, wie die *Beziehung zu KollegInnen*, der *Ruf des Betriebes* (Note jeweils 1,8), *Freiräume*, *Vielfalt*, *eigene Verantwortung* bei der Tätigkeit (Noten jew. 2,0). Hier können die oben genannten problematischen und ausstiegsrelevanten Aspekte tw. kompensiert werden.

7.7.1 Maßnahmen zur Verhinderung von Branchenausstieg & -wechsel

Alle folgend genannten Maßnahmen sind nicht nur bedeutsam, um Branchenausstiege zu verhindern, sondern auch für die Verbesserung von Arbeitsbedingungen wesentlich.

- *Mittelfristig*: Reine "*Belastungsfaktoren*", wie Umweltbelastungen, körperliche Belastungen, psychische Belastungen, schlechte Erfahrungen mit bisherigen Arbeitgebern, sind weniger bedeutsam als das *Hauptproblem "belastende Arbeitszeiten" & "fehlende Vereinbarkeit Familie-Beruf"*; Verbesserungen hinsichtlich einer *Arbeitszeitstruktur*, die ein *Privatleben* und vor allem ein Familienleben mit touristischen Anforderungen *kompatibel* macht, erhöhen daher einerseits wesentlich die Arbeitszufriedenheit, und verringern andererseits die Wahrscheinlichkeit eines Branchenausstieges; hier sind Maßnahmen besonders dringlich, aber auch besonders wirkungsvoll.
- *Kurzfristig*: Im Bereich Gastronomie können auch *gesundheitliche Belastungen* zum Branchenausstieg führen. Hier können Maßnahmen zur *Verringerung* von Belastungen (z.B. Induktionsherde statt Gasherde in der Küche = weniger Hitze; Spezialschuhwerk für Servicekräfte etc.) viel bewirken;
- *Kurzfristig*: In einer "*Ausstiegs-/ Zufriedenheits-Matrix*" werden zusätzlich die *Verdienstmöglichkeiten* als kritische Größe hinsichtlich Branchenausstieg sichtbar. Man verbleibt in der Branche, wenn zusätzlich zu lebbareren Arbeitszeiten der Verdienst jene Mindesthöhe erreicht, die eine problemlose Lebensführung ermöglicht. Dies ist derzeit jedoch nur für 27 %



der Frauen in der Branche, und auch nur für 47 % der Männer dort der Fall. Alle *Maßnahmen zur Verbesserung der Lohnhöhen* und der *Verdienstmöglichkeiten* sind wichtig und erfolgversprechend hinsichtlich Verbleib in der Branche und Erhöhung der Arbeitszufriedenheit.

- *Kurzfristig*: Weitere Aspekte und Maßnahmen sind analog einer *Maslow'schen Bedürfnispyramide*⁷⁷ zu setzen und zu interpretieren. Sobald Arbeitszeiten und Verdienst "lebbar" sind, sowie gesundheitliche Belastungen reduziert sind, kommen *Aufstiegsmöglichkeiten und Weiterbildungsmöglichkeiten* in den Fokus. Verbesserungen in diesem Bereich können zusätzlich wirken oder andere Problemzonen tw. kompensieren.
- *Kurz- und mittelfristig*: Klassische *Aufstiegsmöglichkeiten* (Erreichen von Führungspositionen) sind in der kleinbetrieblichen Struktur der Branche mangels Hierarchie-Ebenen jedoch weniger oft gegeben als anderswo. Hier sollten die Perspektive der "**Fachkarriere**",⁷⁸ die inzwischen auch in Management und Personalentwicklung propagiert wird, entwickelt und in den Organisationskonzepten verankert werden. Fachkarriere kann dann mit "job enrichment", durch Übernahme von mehr Eigenverantwortung und Planung, durch Spezialisierung etc. gemacht werden. Damit wird auch gut an "Stärken" der Branche angeknüpft, indem MitarbeiterInnen *Teilhabe und Verantwortung für den Unternehmenserfolg* auch sichtbar *zuerkannt* werden können.
- *Kurzfristig*: Die *Förderung der Weiterbildung von MitarbeiterInnen* und eine *Honorierung* derselben durch Elemente der *Fachkarriere* stellt ebenfalls eine rasch umsetzbare und wirkungsvolle Maßnahme der Erhöhung von Arbeitszufriedenheit und Verhinderung von Abwanderung aus dem Unternehmen oder der Branche insgesamt dar.

7.8 Perspektiven des Wiedereinstiegs in die Branche

Die *Mehrheit der Arbeitskräfte in der Branche ist weiblich*. Unterbricht eine Arbeitnehmerin ihre Berufstätigkeit zur Wahrnehmung von *Kinderbetreuungspflichten* oder reduziert ihren Arbeitsumfang in erheblichen Ausmaß, so stellt dies eine *"Sollbruchstelle"* der Beschäftigung in der Branche dar, insofern eine *Wiederaufnahme der Tätigkeit* nach Ende einer solchen Karenz u.a. wesentlich vom "Risikofaktor" "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" (s.o.) abhängt. In der Tat *wechseln 40 % der unterbrechenden Frauen* im Anschluss an die Unterbrechung *in eine andere Branche*. Rechnet man dies (mit aller Vorsicht) für die ca. 220.000 unselbstständig Beschäftigten der Tourismus- und Freizeitwirtschaft in Österreich (Stand 2006, s. WKO 2007, S. 12) hoch, so sind ca. 60 % davon Frauen (134.000), die lt. unseren Daten im Durchschnitt 0,6 betreuungspflichtige Kinder haben. Daraus ist einerseits ableitbar, dass sich unter den 134.000 Arbeitnehmerinnen bis zu 48.000 befinden, die nach einer Karenz wieder eingestiegen sind, und dass andererseits *bis zu 32.000 Frauen der Branche in den letzten 10 Jahren durch Wechsel verloren gegangen* sind. Und was charakterisiert andererseits jene Frauen, die den "*Weg zurück*" gefunden haben? Sie sind *eher einschlägig ausgebildet*, arbeiten *eher in der Freizeitwirtschaft, in Reisebüros* und im Bereich "sonstige touristische Dienstleistungen", und eher weniger in der Gastronomie oder Hotellerie, dazu *eher in größeren Betrieben* und *eher wohnortnahe*, aber mit nach wie vor *reduzierter Arbeitszeit* (26 h pro Woche im Schnitt).

⁷⁷ Die vom Sozialpsychologen Abraham Maslow entwickelte sog. *Bedürfnispyramide* beinhaltet die These, dass sog. "höhere" Bedürfnisse (wie z.B. "Selbstverwirklichung") für den Menschen erst relevant werden, wenn grundlegendere Bedürfnisse (wie "Daseinsvorsorge") befriedigt sind.

⁷⁸ "*Fachkarriere*" ist ein Konzept der personalen Vertiefung und Weiterentwicklung innerhalb eines funktional und fachlich gegebenen Aufgabenbereiches im Betrieb, ohne die Hierarchie-Ebene zu wechseln. Wichtig dabei ist die *Definition*, die explizite *Benennung* und die *Anerkennung* von wachsenden fachlichen Kompetenz- und *Verantwortungsstufen* (wie dies z.B. im *Küchenbereich* der Gastronomie bereits zum Teil verwirklicht ist).



7.8.1 Maßnahmen zur Förderung des Wiedereinstiegs

- *Kurzfristig:* Wiedereinsteigende Frauen sind mittelfristig eher *nicht an gelegentlicher oder geringfügiger Beschäftigung interessiert*; sie suchen einen Beschäftigungsumfang, der mindestens *halbtags* umfasst, da ihr Einkommen eine für die Lebensvorsorge der Familie nötige Höhe braucht. Wichtigste Maßnahme ist daher, *Arbeitszeitregelungen* (auch in kleineren Betrieben) anzubieten, die auf dieser Basis (20 h +) *Familie und Beruf vereinbar* lassen (Blockzeitregelungen, Vermeidung zeitlich unvereinbarer Funktionszuweisungen (z.B. Frühstücksdienst) etc.);
- *Mittelfristig:* Wie in allen Branchen ist die *Verfügbarkeit von Kinderbetreuungseinrichtungen* für berufstätige und damit besonders für wiedereinsteigende Frauen wichtig. Größere Firmen anderer Branchen bieten hier tw. Betriebskindergärten an. Dies ist im Tourismus nur in Ausnahmefällen möglich. Aber an tourismusintensiven Orten (auch in OÖ.) wären *Kinderbetreuungsangebote für Beschäftigte in Tourismusbetrieben als gemeinsame Einrichtung* dieser Betriebe denkbar, u.U. durch Nutzung ohnehin bestehender saisonaler Angebote der Kinderbetreuung für Gäste vor Ort.
- *Mittel- & langfristig:* Vor einem Wiedereinstieg auf Basis zumindest einer Halbtagsbeschäftigung kann es – auch begünstigt durch die neuen Regelungen für den Bezug von Kindergeld (im Vergleich zum früheren Karenzgeld) – Beschäftigungsmöglichkeiten geben, die den *Kontakt zum Betrieb und zur Branche erhalten und einen vorläufigen "Wiedereinstieg light"* darstellen. Betriebe sollen zum Ausgleich saisonaler und sonstiger Arbeitsspitzen verstärkt auf potenzielle WiedereinsteigerInnen zurückgreifen (als "stundenweise Aushilfen" z.B. iS des Dienstleistungsscheckgesetzes oder "geringfügig Beschäftigte" iS des ASVG). Notwendig wären hier Modifizierungen der arbeits- und sozialrechtlichen Regelungen, also Sonderbestimmungen für die Beschäftigung von kindergeldbeziehenden touristischen Arbeitskräften (vor allem hinsichtlich Beitragspflichten zur Sozialversicherung), ohne Eckpfeiler des ArbeitnehmerInnenschutzes, wie insbesondere die Arbeitsunfallversicherung, zu verlieren.

7.9 Aspekte der nationalen und internationalen Mobilität

Mobilität ist eine für die gesamte Branche wichtige, sowie für touristische Kernangebote der Gastronomie, Hotellerie und (tourismusbezogenen) Freizeitwirtschaft besonders bedeutsame Dimension. Sie ist ein *Motiv*, sich für einen touristischen Beruf zu entscheiden ("Arbeitschancen im Ausland", "Reiselust"), sie wird als *Bereitschaft* wichtig, dort zu arbeiten, wo touristische Nachfrage von Gästen und Kunden Arbeitsmöglichkeiten (auch entfernt vom bisherigen Wohnort) schafft, und sie ist Teil der europäischen und weltweiten *Arbeitsmigration*.

Für Beschäftigte im öö. Tourismus hat Mobilität als Teil der Berufswirklichkeit jedoch einen vergleichsweise geringen Stellenwert: "internationale Erfahrungen", "touristische Wanderjahre" sind eher gering bedeutsame Kompetenzen, auch aus Sicht der öö. ArbeitgeberInnen; und die *Mobilitätsbereitschaft* (Wohnortwechsel aus beruflichen Gründen) ist auf allen Ausbildungsniveaus eher gering (ca. 10 % "jedenfalls"; mit Ausnahme akademischer Abschlüsse, wo immerhin ca. 30 % angeben, jedenfalls mobil zu sein). Dieser Befund bestätigt auch die Diagnose der WKO-Bundessparte "Tourismus und Freizeitwirtschaft" (Schenner 2007), dass von den in der Branche registrierten Arbeitslosen nur ca. 10 % uneingeschränkt (= auch überregional) vermittelbar sind, während der überwiegende Rest angesichts der Mobilitätskosten und der ungünstigen Arbeitsbedingungen (und auch aus gesundheitlichen Gründen) lieber in der Arbeitslosigkeit verharrt bzw. in andere Branchen abwandert (vgl. Smeral 2007, S. 77f.; s. auch oben).



Es gibt daher angesichts des *wachsenden regionalen Arbeitskräftemangels* in Österreich im Intensiv-Tourismus (vor allem an Hilfskräften, aber zunehmend auch an Fachkräften) vehemente Forderungen der WKO-Bundessparte, die *internationale Mobilität freizugeben*, und den Arbeitsmarkt für die *neuen EU-Mitglieder* bereits ab 2009 vollständig zu öffnen, bzw. die bestehenden *Saisonier-Regelungen im Tourismus deutlich auszuweiten*. Es gibt auch Stimmen, die das Arbeitskräfte-Potenzial von AsylwerberInnen in Österreich für den Tourismus erschließen wollen. Abschließend sei festgehalten, dass österreichweit zumindest zu den Saisonspitzen derzeit bereits ca. *ein Drittel der Arbeitskräfte* im Tourismus durch *internationale Mobilität* nach Österreich kommt (= *Ausländeranteil* an allen Arbeitskräften 2006, s. WKO 2007, S. 14; in OÖ. sind dies deutlich weniger, nämlich maximal 15 %).

7.9.1 Maßnahmen zur Förderung der Mobilität von Arbeitskräften

- *Kurz- & mittelfristig*: Das bestehende *Berufswahl-Motiv* der "Reiselust" bzw. "Arbeit im Ausland" sollte durch gezielte Programme der Förderung internationaler "Outgoing-mobility" für Lehr- und SchulabsolventInnen (auch mittels systematischer Nutzung der erfolgreichen Positionierung von ÖsterreicherInnen im Management internationaler Hotel- und Gastronomiebetriebe) gestärkt werden (dzt. sind ganze 3 % der öö. AbsolventInnen im Ausland tätig);
- *Kurzfristig*: Die *innerösterreichische Mobilität* kann vor allem bei *jüngeren, noch ungebundenen ArbeitnehmerInnen* bei Antritt von Arbeitsverhältnissen direkt gefördert werden. Klassische "Kost- & Logis-Modelle" müssen dazu aber hinsichtlich der *Attraktivität der Unterkunft*, von *Details der Verpflegung*, etc. neu gedacht und deutlich verbessert werden; auch Unterstützungen bei "Heimaturlauben" können bedeutsam werden;
- *Kurz- & mittelfristig*: bei familiär gebundenen Arbeitskräften (noch dazu zumeist Frauen) ist innerösterr. Mobilität ganz schwierig förderbar. *Hohe Mobilitätskosten* stehen großen *Unsicherheitsfaktoren hinsichtlich der Dauerhaftigkeit eines allfälligen neuen Arbeitsplatzes* gegenüber. Hier sind jedoch Übersiedlungshilfen denkbar, die etwa bei arbeitslos gemeldeten Personen, die an den Arbeitsort ziehen, durch das AMS gewährt werden;
- Hinsichtlich der internationalen Mobilität sind die Freigabe des Arbeitsmarktes für Arbeitskräfte aus den neuen EU-Ländern und Aufstockungen der Saisonier-Kontingente zu befürworten, wenn durch Bezahlung der österr. Kollektivvertragslöhne Lohndumping verhindert wird. Zu bedenken ist dabei freilich, dass bei zu hohen Anteilen an ausländischen Arbeitskräften mit Kontakt zu den Gästen die Authentizität der touristischen Dienstleistung ("made by Austrians") verloren zu gehen droht, die Österreich als Destination bisher auszeichnete und beliebt machte.



8 Anhang

8.1 Näheres zur WKO-Mitgliedschaftsstruktur

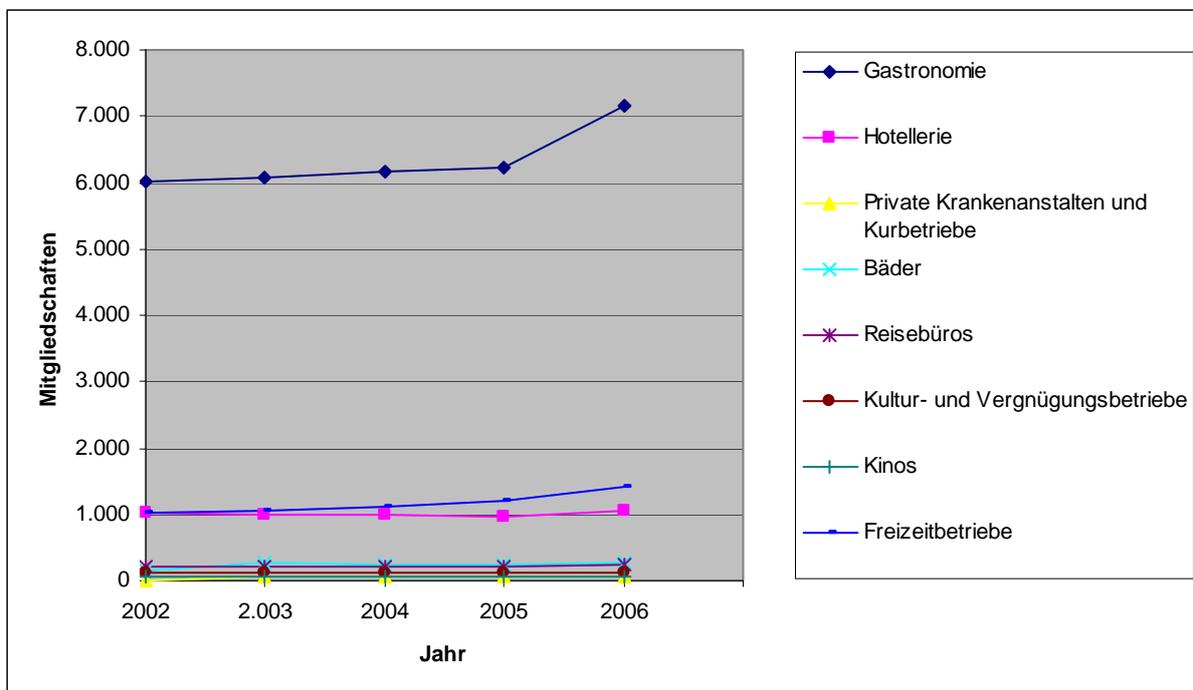
8.1.1 Die allgemeine Entwicklung der Kammermitgliedschaften

Die Anzahl der Mitgliedschaften ist jeweils eine Bestandsaufnahme zu einem bestimmten Zeitpunkt. Für die Jahre 2002 bis 2005 ist dies jeweils 31. Dezember, wohingegen für das Jahr 2006 aufgrund des Projektzeitraumes der Stand vom 13. September eingetragen ist. Weiters bezieht sich die Anzahl der Mitgliedschaften nur auf aktive Mitgliedschaften (ruhende sind ausgenommen).

Da ein Unternehmen in verschiedenen Sparten und auch innerhalb der Sparte in unterschiedlichen Fachgruppen tätig sein kann, sind in dieser Darstellung auch Mehrfachmitgliedschaften enthalten. Das bedeutet, dass z.B. ein Unternehmen, das den Fachgruppen Hotellerie und Gastronomie zugeordnet ist, bei den folgenden Tabellen auch zweimal, einmal in Gastronomie und einmal in Hotellerie, gezählt wird.

In der folgenden Abbildung sind die aktiven Mitgliedschaften in den einzelnen Fachgruppen der Jahre 2002 bis 2006 grafisch dargestellt. Sie soll einen kurzen Überblick über die Verteilung der Mitgliedschaften in den einzelnen Fachgruppen geben.

Abbildung 73: Aktive Mitgliedschaften der Fachgruppen 2002 bis 2006



Die Fachgruppe Gastronomie zählt die mit Abstand meisten Mitgliedschaften. Danach folgen Hotellerie und Freizeitbetriebe. Die restlichen Fachgruppen verzeichnen vergleichsweise wenig Mitgliedschaften. Es ist auch ein deutlicher Anstieg vom Jahr 2005 auf 2006 vor allem in der Gastronomie aber auch in der Fachgruppe der Freizeitbetriebe zu erkennen.

Die nachstehenden Tabellen sollen dies präziser darstellen.



Tabelle 30: Kammermitgliedschaften der Jahre 2002 bis 2006 (MFN)

Fachgruppen	2002		2003		2004		2005		2006	
	abs.	%								
Gastronomie	6.012	69,1	6.078	69	6.162	68,8	6.223	68,5	7.162	69
Hotellerie	1.017	11,7	1.006	11,4	1.004	11,2	975	10,7	1.047	10,1
Priv. Kranken- Anst. & Kurbet.	8	0,1	50	0,6	55	0,6	56	0,6	62	0,6
Bäder	260	3,0	258	3,0	255	2,9	246	2,7	272	2,6
Reisebüros	213	2,4	211	2,4	215	2,4	219	2,4	236	2,3
Kultur- & Ver- gnüg.-betriebe	118	1,4	113	1,3	116	1,3	113	1,2	124	1,2
Kinos	54	0,6	51	0,6	51	0,6	52	0,6	57	0,5
Freizeitbetriebe	1.020	11,7	1.047	11,9	1.102	12,3	1.195	13,1	1.413	13,6
Summe	8.702	100	8.814	100	8.960	100	9.079	100	10373	100
	Stand 31.12.2002		Stand 31.12.2003		Stand 31.12.2004		Stand 31.12.2005		Stand 13.09.2006	

Bezogen auf das Jahr 2006 sind unter allen aktiven Mitgliedschaften der Sparte "Tourismus und Freizeitwirtschaft" mit nahezu 70 % der Großteil zumindest teilweise im Bereich der Gastronomie tätig. Den nächst größeren Anteil haben Unternehmen im Bereich Freizeitbetriebe mit aufgerundet 14 %. Darunter fallen Unternehmen/r wie Fremdenführer, Reisebegleiter, Buchmacher, Gewerbliche Sportbetriebe, Durchführung von Veranstaltungen, Tanzschulen etc.. Im Bereich Hotellerie sind noch ca. 10 % der Mitgliedschaften zu verzeichnen. Bäder und Reisebüros machen nur rund 2,5 % aus und Kinos und Private Krankenanstalten und Kurbetriebe sind mit nur rund 0,5 % aller Mitgliedschaften vertreten.

Die Entwicklung der Mitgliedschaften in den einzelnen Fachgruppen als Anteil der Gesamtmitgliedschaften seit 2002 zeigt keine außerordentlichen Veränderungen. Erwähnenswert ist die Fachgruppe Freizeitbetriebe deren Anteil seit 2002 um zumindest 1,9 % von 11,7 % auf 13,6% gestiegen ist. In der Fachgruppe Private Krankenanstalten und Kurbetriebe ist der Anteil vom Jahr 2002 auf 2003 von 0,1 % auf 0,6 % gestiegen, seitdem aber stagnierend.

8.1.2 Veränderungen im Jahresvergleich

Ein etwas anderes Bild zeichnet sich ab, wenn man nicht die Anteile an Gesamtmitgliedschaften vergleicht, sondern die jeweilige Veränderung der Mitgliedschaften einer Fachgruppe zum Vorjahr betrachtet.



Tabelle 31: Veränderungen der Kammermitgliedschaften in Prozent (MFN)

Fachgruppen	2003 Veränderungen zum Vorjahr	2004 Veränderungen zum Vorjahr	2005 Veränderungen zum Vorjahr	2006 Veränderungen zum Vorjahr
Gastronomie	1,1	+ 1,4	+ 1,0	+ 15,1
Hotellerie	-1,1	- 0,2	-2,9	+ 7,4
Private Krankenanst. und Kurbetriebe	525,0*	+ 10	+ 1,8	+ 10,7
Bäder	-0,8	- 1,2	- 3,5	+ 10,6
Reisebüros	-0,9	+ 1,9	+ 1,9	+ 7,8
Kultur- und Vergnügungsbetriebe	-4,2	+ 2,7	- 2,6	+ 9,7
Kinos	-5,6	+/- 0	+ 2,0	+ 9,6
Freizeitbetriebe	2,6	+5,3	+ 8,4	+18,2
Veränderung Gesamtmithliedschaften	1,3	+ 1,7	+ 1,3	+ 14,3

*Private Krankenanstalten und Kurbetriebe im Jahr 2003 Zuwachs von 525% – von 8 auf 50 Mitgliedschaften

Auffallend sind die überdurchschnittlichen Zuwächse in allen Bereichen von 2005 auf 2006. Die Anzahl der Mitgliedschaften erhöhte sich um mehr als 14 %, die Jahre zuvor lag der Zuwachs bei zwischen 1,3 % und 2,5 %. Den höchsten Zuwachs verzeichnete die Fachgruppe Freizeitbetriebe, die innerhalb eines Jahres um rund 18 % wuchs.

Der Grund hierfür dürfte in den unterschiedlichen Zeitpunkten der Erfassung der aktiven Mitgliedschaften liegen. Die Daten der Jahre 2002 bis 2005 sind vom Stand 31. Dezember, für das Jahr 2006 hingegen vom 13. September. Laut Auskunft des Fachgruppenleiters der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft Franz Mittmannsgruber werden vor allem Ende September viele Mitgliedschaften als ruhend gemeldet, dies hat Vorteile bei der Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge, da diese quartalsmäßig, also mit September, abgerechnet werden. Weiters gibt es für ruhend gemeldete Gewerbe natürlich keine Umsatzsteuervorschreibung.

Im Projektzeitraum konnte diesem Phänomen nicht nachgegangen werden, da es der Wirtschaftskammer Oberösterreich von ihrer Datenerfassung her nicht möglich ist, die Mitgliedschaften zu einem vergangenen Zeitpunkt – mit Ausnahme des 31. Dezember – zu eruieren.



8.2 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Ausbildungen, Unternehmen & Beschäftigte im Tourismus in OÖ. im Vergleich.....	12
Tabelle 2: Verteilung der aktiven WKO-Spartenmitglieder nach Anzahl an Beschäftigten	13
Tabelle 3: Unternehmen mit 2 und mehr Beschäftigten nach Fachgruppen (n=3.632) MFN	14
Tabelle 4: Anzahl an Fachgruppenmitgliedschaften	14
Tabelle 5: Anteile der "sortenreinen" Betriebe nach öö. Fachgruppen	15
Tabelle 6: Anzahl der Spartenmitgliedschaften	15
Tabelle 7: Übergreifende Spartenmitgliedschaften (n=3.632) MFN.....	16
Tabelle 8: Branche des Berufseinstiegs (M/A).....	39
Tabelle 9: Wochenarbeitszeit lt. Vertrag und tatsächlich (M/A)	42
Tabelle 10: Trinkgeld nach Bereichen (M/A).....	44
Tabelle 11: Durchschnittliches Trinkgeld nach Bereichen (M/A)	44
Tabelle 12: Einkommen (netto, pro Monat) nach einschlägiger Ausbildung (M/A)	46
Tabelle 13: Saisonalität im Beherbergungs- & Gaststättenwesen 1997 & 2001 im Vergleich....	53
Tabelle 14: Unzureichende Persönlichkeitsbildung nach Ausbildungsarten (M/A).....	56
Tabelle 15: Ausgewählte Ausbildungsmängel nach Ausbildungsarten (M/A).....	59
Tabelle 16: Entwicklung Lehrausbildungen nach Lehrberufen 1999-2006 (Österreich)	60
Tabelle 17: Lehrlinge im Tourismus nach Bundesländern.....	61
Tabelle 18: Lehrlinge pro Mitgliedschaft in der Sparte nach Bundesländern.....	61
Tabelle 19: Beurteilung verschiedener Lehrberufe nach Schulnoten (M/A)	67
Tabelle 20: Verteilung der SchülerInnen in touristischen BMS/BHS	71
Tabelle 21: Benotung von BMS/ BHS durch UnternehmerInnen (U).....	72
Tabelle 22: Benotung von BMS/ BHS durch ArbeitnehmerInnen & AbsolventInnen (M/A)	73
Tabelle 23: Gründe für die Verweigerung von Unterstützung in der Weiterbildung (U).....	85
Tabelle 24: Andere Branche bei Berufseinstieg und derzeit nach einschl. Ausbildung (M/A)	88
Tabelle 25: Rückholpotenzial nach einschlägiger Ausbildung	90
Tabelle 26: Derzeitige (letzte) Branche nach Berufseinstieg	91
Tabelle 27: Gründe für einen Branchenausstieg (M/A).....	93
Tabelle 28: Derzeitige bzw. letzte Branche der WiedereinsteigerInnen und Kontrollgruppe	103
Tabelle 29: Arbeitszufriedenheit WiedereinsteigerInnen & Kontrollgruppe (M/A).....	106
Tabelle 30: Kammermitgliedschaften der Jahre 2002 bis 2006 (MFN).....	122
Tabelle 31: Veränderungen der Kammermitgliedschaften in Prozent (MFN)	123



8.3 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Fachgruppenzugehörigkeit – Vergleich Grundgesamtheit – Stichprobe	9
Abbildung 2: Verteilung der Ortsklassen im Vergleich (U und M/A)	11
Abbildung 3: Umsatz des Unternehmens (U)	17
Abbildung 4: Derzeitiger Personalstand im Jahresmittel (U)	18
Abbildung 5: Personalthöchststand: Mittelwert (U)	19
Abbildung 6: Beschäftigungsverhältnisse bei Personalthöchststand (U)	20
Abbildung 7: Anteil an Hilfskräften und Nicht-Österreichern nach Vollzeitäquivalenten (U)	21
Abbildung 8: Vorhandensein personalintensiver Monate (U)	22
Abbildung 9: Ausgleich des erhöhten Personalbedarfs (U)	23
Abbildung 10: Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse in der öö. TFW	24
Abbildung 11: Finden von passendem Personal	25
Abbildung 12: Finden von qualifizierten Fachkräften	26
Abbildung 13: Berufseinstiegsgründe (M/A)	27
Abbildung 14: Die Position im Unternehmen (U)	28
Abbildung 15: Befähigungsnachweis, Unternehmensgründung (U)	29
Abbildung 16: Familienstand und Kinder (M/A)	30
Abbildung 17: Höchste abgeschlossene Ausbildung im Vergleich (U)	31
Abbildung 18: Höchste abgeschlossene Ausbildung (M/A)	32
Abbildung 19: Anteil an einschlägiger Ausbildung nach Fachgruppen der Branche (M/A)	33
Abbildung 20: Branchenspezifische Ausbildung nach höchster allgemeiner Ausbildung (M/A)	35
Abbildung 21: Höchste branchenspezifische Ausbildung nach höchster Ausbildung (U)	36
Abbildung 22: Bewertung der Ausbildungen (U und ArbeitnehmerInnen)	37
Abbildung 23: Tätigkeit nach Fachgruppen (M/A)	39
Abbildung 24: Bereichswechsel innerhalb der Branche (M/A)	40
Abbildung 25: Daten zum Unternehmen (U, Teil 1)	41
Abbildung 26: Daten zum erfassten Unternehmen (Teil 2)	42
Abbildung 27: Einkommen netto pro Monat (M/A)	43
Abbildung 28: Position im Unternehmen nach einschlägiger Ausbildung (M/A)	45
Abbildung 29: Wochenarbeitszeit nach einschlägiger Ausbildung (M/A)	46
Abbildung 30: Berufszufriedenheit (<i>Wiederwahl einer touristischen Tätigkeit (U)</i>)	48
Abbildung 31: Berufszufriedenheit (<i>Wiederwahl einer touristischen Tätigkeit (M/A)</i>)	49
Abbildung 32: Bewertung der derzeitigen Arbeitssituation (M/A)	50
Abbildung 33: Bewertung der Tätigkeit nach Bereichen (M/A)	51
Abbildung 34: Dimensionen der Arbeitszufriedenheit (M/A)	52
Abbildung 35: Vergleich Arbeitnehmer – Arbeitgeber: Fähigkeiten und Eigenschaften	55
Abbildung 36: Arbeitgeberbefragung – Dimensionen der Fähigkeiten und Eigenschaften	57
Abbildung 37: Mängel bei schlechter Benotung der Ausbildungen (U)	58
Abbildung 38: Mängel bei schlechter Benotung der Ausbildungen (M/A)	59
Abbildung 39: Anteil der Lehrlingsbetriebe nach Fachgruppen (U)	62
Abbildung 40: Lehrlingsbeschäftigung nachzeitigem Personalstand (U)	63
Abbildung 41: Bereitschaft zur Lehrlingsausbildung (U)	64
Abbildung 42: Entwicklung des Lehrstellenmarktes im Tourismus 2000-2004	65
Abbildung 43: Ausmaß von und Beteiligung an der Lehrlingsausbildung im Betrieb (Mitarb.)	66
Abbildung 44: Beurteilung von Mängeln bei Lehrausbildungen im Vergleich (Mitarb.)	67
Abbildung 45: Beurteilung Lehrausbildung insgesamt nach Dimensionen (M/A)	68
Abbildung 46: SchülerInnen 2003 in einschlägigen BMS & BHS, nach Bundesländern	70
Abbildung 47: Ausbildungen im Tourismus im Vergleich ausgew. Staaten nach Schulstufen	74



Abbildung 48: Ein international vergleichbares integriertes touristisches Ausbildungsmodell	75
Abbildung 49: Lesehäufigkeit von touristischen Fachzeitschriften (U).....	76
Abbildung 50: Weiterbildungsteilnahme aus UnternehmerInnensicht (U).....	77
Abbildung 51: Weiterbildungsteilnahme (M/A)	78
Abbildung 52: Hitliste der Weiterbildungen (M/A)	79
Abbildung 53: Hitliste aller Weiterbildungen – Gastronomie (U) (M/A)	81
Abbildung 54: Hitliste aller Weiterbildungen – Hotellerie (U) & (M/A)	82
Abbildung 55: Hitliste aller Weiterbildungen – Reisebüro (U) & (M/A)	82
Abbildung 56: Gründe für die Teilnahme an Weiterbildungen (M/A)	83
Abbildung 57: Gründe für Nicht-Teilnahme an Weiterbildungen (M/A)	84
Abbildung 58: Unterstützung bei der Weiterbildung (Arbeitnehmer und U)	85
Abbildung 59: Unterstützung bei der Weiterbildung nach Betriebsgröße	86
Abbildung 60: Vorteile durch Weiterbildung (U und Arbeitnehmer)	87
Abbildung 61: Tätigkeit nach Branchen bei Berufseinstieg und derzeit (M/A)	89
Abbildung 62: Branchenausstieg nach Bereichen (M/A)	92
Abbildung 63: Gründe für die Beendigung von Dienstverhältnissen (U).....	94
Abbildung 64: Vergleich der Ausstiegsgründe (M/A) mit der Unternehmer-Einschätzung (U)....	95
Abbildung 65: Dimensionen der Ausstiegsgründe	95
Abbildung 66: Risikofaktoren des Ausstiegs.....	98
Abbildung 67: Allgemeines zur Unterbrechung wegen Kinderbetreuungspflichten (M/A).....	101
Abbildung 68: Branche vor und nach einer kinderbedingten Unterbrechung (M/A).....	102
Abbildung 69: Vergleich von WiedereinsteigerInnen mit einer Kontrollgruppe – Teil 1 (M/A)...	103
Abbildung 70: Vergleich von WiedereinsteigerInnen mit der Kontrollgruppe – Teil 2 (M/A)	104
Abbildung 71: Vergleich von WiedereinsteigerInnen mit Kontrollgruppe – Teil 3 (M/A).....	105
Abbildung 72: <i>Mobilität nach Ausbildung (M/A)</i>	108
Abbildung 73: Aktive Mitgliedschaften der Fachgruppen 2002 bis 2006	121



8.4 Die befragten bzw. konsultierten Experten

1. **Johann Bauernberger** (konsultiert für die Gestaltung der ArbeitnehmerInnenbefragung): Leitung des VOEST-Gästehauses und der Sparte Business-Events, Caseli Catering GmbH (vorm. VOEST Catering⁷⁹), Linz/OÖ;
2. **Reinhold Baumschlager jun.** (befragt in der Explorationsrunde als Experte für das Gesamtthema): GF⁸⁰ des Hotelbetriebes & Gasthofes "Landhotel Forsthof", Sierning/Pyhrn-Eisenwurzen/OÖ.; öö. Landesobmann des Verbandes BÖG ("Beste Österreichische Gastlichkeit"⁸¹, dzt. 47 Mitgliedsbetriebe in OÖ.); Sierning/OÖ.;
3. **Dr. Peter Paul Frömmel** (mehrfach konsultiert für die Interpretation von Ergebnissen insgesamt): Sparten-GF, Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft; Fachgruppen-GF, Fachgruppen Gastronomie & Hotellerie, WKOOe; Linz/OÖ.;
4. **KR Manfred Grubauer** (tel. konsultiert für die Interpretation von Ergebnissen der Unternehmer-Befragung): GF der "Messe Linz Management GmbH", Vorsitzender, Tourismusverband Linz; stv. Spartenobmann, Tourismus und Freizeitwirtschaft, WKOO; Linz/OÖ.;
5. **Leo Kastler** (befragt in der Explorationsrunde als Experte für das Gesamtthema): Inhaber & GF des Gastronomiebetriebes "Leo Kastler GmbH & Co KG" im WIFI Linz; Obmann-Stv. der Fachgruppe Gastronomie, WKOO.; Linz/OÖ.;
6. **Franz Mittmannsgruber** (mehrfach konsultiert für die Interpretation von Ergebnissen insgesamt): Fachgruppen-GF, Reisebüros, Bäder, Freizeitbetriebe u.a., WKOO; Linz/OÖ.;
7. **Mag. Felix König** (befragt in der Explorationsrunde als Experte für das Gesamtthema); Geschäftsführer der "Reisewelt"-GmbH⁸²; Linz/OÖ.;
8. **KR August Oberndorfer** (konsultiert für die Interpretation von Ergebnissen der Unternehmer-Befragung): Eigentümer & GF des Restaurants "Hoftaverne", Schmieding/OÖ.; Spartenobmann, Tourismus und Freizeitwirtschaft, WKOO; Schmieding/OÖ.;
9. **Werner Pürmayer** (befragt in der Explorationsrunde als Experte für das Gesamtthema): Eigentümer & GF des Hotelbetriebes & Restaurants "Bergergut" in Afiesl/Mühlviertel/OÖ.; GF des Tourismusverbandes Afiesl; Afiesl/OÖ.;
10. **Osman Sezer** (konsultiert für die Gestaltung der ArbeitnehmerInnenbefragung): Lehrlingsausbildner, IBIS Hotel & Restaurant, Accor Hotelbetriebe AG; Linz/OÖ.;
11. **Dkfm. Mag. Dr. Adolf Steindl** (befragt in der Explorationsrunde als Experte f. d. Gesamtthema): Konsulent der öö. Landesregierung für Tourismus / Ausbildung; Vizepräsident der AEHT (Vereinigung der europäischen Hotelfachschulen); ehem. Direktor (i.R.) der Tourismusfachschule Bad Leonfelden; Bad Leonfelden/OÖ.;
12. **Franz Zehetner** (konsultiert für die Gestaltung der ArbeitnehmerInnenbefragung): Inhaber & GF des Hotelbetriebes & Restaurants "Prielmayrhof", Linz/OÖ.;
13. **Manfred Zolles** (befragt in der Explorationsrunde als Experte für das Gesamtthema): Landessekretär der VIDA⁸³ (Gewerkschaft Verkehr; Soziale, persönliche Dienste und Gesundheitsberufe; Private Dienstleistungen), Mitglied im öö. Landes-Tourismusrat; Linz/OÖ.;

⁷⁹ Die Caseli Catering GmbH ist eine Tochter der VOEST-Alpine und die größte Catering-Firma in ganz OÖ.

⁸⁰ GF bedeutet in diesem Unterkapitel sowohl "Geschäftsführung" als auch "GeschäftsführerIn".

⁸¹ Der BÖG hat Exzellenz im Bereich regionaler Küche zum Ziel und umfasst dzt. 354 Betriebe in ganz Österreich.

⁸² Die "Reisewelt" ist das größte rein öö. Reisebürounternehmen mit einem dichten Filialnetz in ganz OÖ.

⁸³ In der neuen Gewerkschaft "VIDA" ist seit 2006 die alte Gewerkschaft "Hotel, Gastgewerbe und persönlicher Dienst" aufgegangen; Manfred Zolles war bis zur Fusion Landessekretär dieser "alten" Gewerkschaft.



8.5 Literaturverzeichnis

- Aigner, Maria (2005): *"Drei Fragen"* (Interview zu Arbeitsmarkt, Qualifikation und Ausbildung im Bereich Tourismus), in: ibw-NEWSletter Berufsinformation, Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Wien), August 2005, S. 1-4, auch online: <http://www.berufsinfo.at/newsletter/pdf/0805/b9.pdf> (Letzter Zugriff am 30.11.2006).
- Arbeitsmarktservice für OÖ., u.a. (2007): *Pakt für Arbeit und Qualifizierung für Oberösterreich*, Förderungsprogramm 2007, Linz: AMS; auch online: <http://www.sozialplattform.at/downloads/PAQText2007.pdf> (Letzter Zugriff 10.7.2007).
- Autonome Provinz Bozen-Südtirol/ Provincia Autonoma Bolzano-Alto Adige (Hrsg.) (1999): *Fremdenverkehr in einigen Alpengebieten – Turismo in alcune regioni alpine*, Bozen: Autonome Provinz Bozen-Südtirol & Provincia Autonoma di Bolzano-Alto Adige, Landesinstitut für Statistik / Istituto di provinciale di statistica, auch online: http://www.provinz.bz.it/astat/news/pdf/99/publ_63.pdf (Letzter Zugriff am 30.11.2006).
- Baier, Adelheid (2007): *Die Attraktivität der Beschäftigung und die Erfolgsfaktoren im Tourismus*, Diplomarbeit an der Universität Linz, Linz (Betreuung Prof. Mörth).
- Biehl, Kai; Kaske, Rudolf (Hrsg.) (2006): *Arbeiten im Tourismus: Chance oder Falle für Frauen?*, Verkehr und Infrastruktur Nr. 26, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien, auch online: http://www.arbeiterkammer.at/pictures/d36/Verkehr_und_Infrastruktur26_Tourismus.pdf (Letzter Zugriff am 3.7.2007).
- Bovagnet, François Carlos (2005): *Beschäftigung im Gastgewerbe in der erweiterten EU nimmt weiter zu*, in: Statistik kurz gefasst: Industrie, Handel und Dienstleistungen, Bevölkerung und soziale Bedingungen, Nr.32/ 2005; Luxemburg: EUROSTAT, auch online: http://www.eds-desstatis.de/de/downloads/sif/np_06_05.pdf (Letzter Zugriff 30.3.2007).
- Brinkmann, Christian, u.a. (1985): *Auswirkungen von saisonalen Beschäftigungsschwankungen*, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung no. 4 (1985), Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), online: http://doku.iab.de/mittab/1985/1985_4_Mittab_Brinkmann_Karr_Spitznagel.pdf (Letzter Zugriff am 8.7.2007).
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (1999): *Vorschläge für ein touristisches Beschäftigungsprogramm*, Kurzfassung, BMWA, Wien (Karin Hausberger, Thomas Gerhard, Günther Lehar), online: <http://www.bmwa.gv.at/NR/rdonlyres/C948099F-4C18-4215-9F7F-FCE4A5F65087/0/VorschlageturistischesBeschftigungsprogramm.pdf> (Letzter Zugriff am 17.6.2007).
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2003a): *Verordnung über die Zugangsvoraussetzungen für das Gastgewerbe* (Gastgewerbe-Verordnung), BGBl. II Nr.51/2003, online: <http://www.ris.bka.gv.at/bundesrecht/> (Letzter Zugriff 10.6.2007).
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2003b): *Verordnung über die Zugangsvoraussetzungen für das reglementierte Gewerbe der Reisebüros* (Reisebüro-Verordnung), BGBl. II Nr.76/2003, online: <http://www.ris.bka.gv.at/bundesrecht/> (Letzter Zugriff 10.6.2007).
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.) (2005): *Lagebericht 2004, Bericht über die Lage der Tourismus- und Freizeitwirtschaft in Österreich 2004*, BMWA, Wien, auch online: <http://www.bmwa.gv.at/NR/rdonlyres/6BDDFDE7-3E2A-4682-8B35-70531FC534AA/19907/LAGEBERICHT2004.pdf> (Letzter Zugriff am 27.6.2007).
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.) (2006a): *Ein Job im Tourismus – Attraktiv und Zukunftreich*, Handbuch, Wien: BMWA, auch online: http://portal.wko.at/wk/dok_detail_file.wk?AngID=1&DocID=529367&StID=255561 (Letzter Zugriff am 27.6.2007).
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (Hrsg.) (2006b): *Lagebericht 2005, Bericht über die Lage der Tourismus- und Freizeitwirtschaft in Österreich 2005*, Wien: BMWA, auch online: <http://www.bmwa.gv.at/NR/rdonlyres/AA50B82B-3C70-405D-8605-CDB7044C763C/0/LAGEBERICHT2005frInternet.pdf> (Letzter Zugriff am 27.6.2007).
- Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten (1998): *Ausübungsvorschriften über das Reisebürogewerbe*, BGBl. II Nr. 401/1998, online: <http://www.ris.bka.gv.at/bundesrecht/> (Letzter Zugriff 10.6.2007).



- Bundesministerium für wirtschaftliche Angelegenheiten (Hrsg.) (1999): *Ausbildung und Weiterbildung im Tourismus in Österreich*, BMWA, Wien, auch online:
http://www.bmwa.gv.at/NR/rdonlyres/FDD345A7-B828-4AFF-87B1-696AB3DDD683/1772/ausbildung_d.pdf (Letzter Zugriff am 27.6.2007).
- Bundesrepublik Österreich (2004): *Gewerbeordnung 1994*, BGBl.Nr. 194/1994 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 131/2004; online: <http://www.ris.bka.gv.at/bundesrecht/> (Letzter Zugriff 10.6.2007) (bes. §§ 2, 13, 22, 94, 108, 111-113, 126, 336, 345, 352a, 367).
- Dornmayr, Helmut (2006): *Bildungsbedarfserhebung im Fachverband UBIT, ibw-Bildung & Wirtschaft Nr. 36*, Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, Wien, online: <http://www.ibw.at/html/buw/bw36.pdf> (Letzter Zugriff am 27.6.2007).
- Fötschl, Georg (1994): *Aus- und Weiterbildung als Erfolgspotenzial im Human Resource Management der Tourismus- und Freizeitwirtschaft*, Diplomarbeit an der JKU Linz (Inst. für Personalwesen).
- Frömmel, Peter Paul, u.a. (2006): *Qualifizierung und Weiterbildung – Vielfalt aus dem Genussherbst 2006. Die Knödelwirte laden zum runden Genuss*, online:
<http://cms.ttg.at/sixcms/detail.php?id=674951> (Letzter Zugriff 2.7.2007).
- Geißendörfer, Manfred; Rahn, Thomas; Stoiber, Michael (2003): *Handbuch erfolgreiches Regionalmanagement*, hg. Bayerisches Staatsministerium für Landesentwicklung und Umweltfragen, Forschungsgruppe Agrar- und Regionalentwicklung, RRV Forschungsgesellschaft für Raumanalysen, Regionalmanagement & Verwaltungspraxis, München: RRV, auch online:
http://www.stmwivt.bayern.de/pdf/landesentwicklung/Handbuch_Regionalmanagement.pdf (Letzter Zugriff 17.6.2007).
- Gerlach, Frank; Ziegler, Astrid (2002): *Mit Innovation und Kooperation zu mehr Beschäftigung. Zur Diskussion neuerer Beschäftigungsansätze in Regionen am Beispiel der Territorialen Beschäftigungspakte und des InnoRegio-Programmes*, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 35. Jg. 2002 Nr.3 (Nürnberg: IAB), auch online:
<http://www.iab.de/de/321/section.aspx/Publikation/k030102n03> (Letzter Zugriff 15.1.2007)
- Gründling, Sabine; Mazuka, Sandra (2004): *Soft Skills im Tourismus*, Master Thesis im Universitätslehrgang Tourismusmanagement, Linz: Universität Linz (Betreuung: G. Ch. Steckenbauer).
- Hitzelsberger, Franz; Biebl, Isabel; Reuter, Jochen (2002): *Förderung des grenzüberschreitenden Arbeitsmarktes in Graubünden, Südtirol und Tirol. Schlussbericht*, im Auftrag von: Autonome Provinz Bozen-Südtirol (Abteilung Arbeit) & Kantonales Amt für Industrie, Gewerbe & Arbeit, Graubünden; München: MKV GmbH Wirtschaftsforschung, online:
http://www.eures-transtiroliia.org/typo3/fileadmin/user_upload/dokumente/Interreg_Schlussbericht.pdf (Letzter Zugriff 20.2.2007).
- Hotellerie.Suisse – Newsletter (2003): *Neue Hotelklassifikation*, in: hotellerie.suisse – Offizielles Organ d. Schweizer Hotelier-Vereins, Nr.06/2003 (Oktober 2003), (dzt. offline) (i. Projektarchiv vorhanden).
- Institut für Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung (2005): *Berufskarrieren – Befragung in OÖ. Befragung von 31-35-jährigen ArbeitnehmerInnen in Oö. im Auftrag der AK OÖ.*, Linz: IBE, auch online:
http://www.arbeiterkammer.com/pictures/d34/Berufskarriere_Unterlage.pdf (c/o Karl Niederberger; letzter Zugriff 7.7.2007).
- Karabdic, Zura (2004): *Individuum, Tourismus und Internet in der entwickelten Industriegesellschaft – eine theoretische Studie mit empirischer Untersuchung*, Dissertation an der Universität Osnabrück, auch online: http://elib.ub.uni-osnabrueck.de/publications/diss/E-Diss219_thesis.pdf (letzter Zugriff 10.7.2007)
- Kaske, Rudolf (2006): *Mögliche Auswirkungen der Dienstleistungsrichtlinie auf Beschäftigung und Beschäftigungsbedingungen im Tourismus*, Wien: Gewerkschaft Gastgewerbe, Hotel & persönlicher Dienst (Foliensatz, online) (dzt. offline) (letzter Zugriff 20.12.2006) (im Projektarchiv vorhanden).
- Kien, Christina; Salfinger, Brigitte (2006): *Arbeitssituation von Beschäftigten in der Tourismusbranche im Salzkammergut*, in: SWS-Rundschau (Wien: SWS), 46. Jg., Heft 3, S. 330-356.
- Kirstgens, Thorsten (1994): *Management von Tourismusunternehmen*, München & Wien: Oldenbourg
- Klicpera, Christian; Klicpera, Barbara; Beggiato, Matthias (2005): *Belis – Berufswechsel von LehrabsolventInnen in Südtirol*, Bozen: Berufsbildung Südtirol, auch online:
http://www.provincia.bz.it/berufsbildung/downloads/Belis_Studie_Langfassung.pdf (Letzter Zugriff am 27.6.2007).
- Krichbaum, Sieglinde; Hübner, Ute; Schneider, Jürgen (1993): *Aus- und Weiterbildung in der Tourismuswirtschaft*, Stuttgart: Klett Cotta.



- Laepfle, Klaus (2004): *Berufsanfänger im Tourismus: gefragt ist der Akademiker mit "Bauch"*, in: FH München, Abt. Tourismus, Pressemitteilungen, online (dzt. offline) (Text im Projektarchiv) (Klaus Laepfle, Präsident des Deutschen Reisebüro- und Reiseveranstalter-Verbands (DRV), präsentiert vor dem Hintergrund von Umsatzrückgängen im zweistelligen Bereich in der Tourismusbranche in den vergangenen Jahren, neue Entwicklungen des Marktes und daraus resultierende Chancen),
- Land Oberösterreich (2003a): *Verordnung der Oö. Landesregierung über die Einstufung der Gemeinden in Ortsklassen (Oö. Ortsklassenverordnung)*; LGBl.Nr. 16/2003, online: <http://www.ris.bka.gv.at/lr-oberoesterreich/> (Letzter Zugriff 10.6.2007).
- Land Oberösterreich (2003b): *Oö. Tourismus-Gesetz 1990*; LGBl.Nr. 81/1989 zuletzt geändert durch LGBl.Nr. 12/2003; <http://www.ris.bka.gv.at/lr-oberoesterreich/> (Letzter Zugriff 10.6.2007).
- Leodolter, Sylvia; Kaske, Rudolf (Hrsg.) (2003): *Tourismus in Österreich: Zukunftsbranche oder Einstieg in die Arbeitslosigkeit?*, Verkehr und Infrastruktur Nr. 18, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Abteilung Umwelt und Verkehr, Wien, auch online: http://wien.arbeiterkammer.at/pictures/d9/Tourismus_in_Oesterreich.pdf (Letzter Zugriff am 26.6.2007).
- Michenthaler, Georg (2006): *Die Beschäftigten im Tourismus 2006, Ergebnisse einer Sonderauswertung des Arbeitsklimaindex, Unterlagen zur Pressekonferenz*, Wien 2006: ifes, online: <http://www.ifes.at/index.php?aNUM=14&newsId=101> (Letzter Zugriff. 5.5.2007) (vollständige Unterlage nunmehr offline, im Projektarchiv vorhanden).
- Mittmannsgruber, Franz; Geier, Karl; Steindl, Adolf; Cermak, Hubert; u.a. (2004): *Verkehr und Reisebüro. Lehr- und Arbeitsbuch für Tourismusschulen, Band 1, 2. neubearbeitete Auflage*; Wien: Bundesverlag.
- Moser, Anita (2004): *Von der Region zum Thema. Perspektiven des Tourismus in OÖ.*, Diplomarbeit an der Universität Linz, Linz: JKU (Betreuung Prof. Mörth).
- Mörth, Ingo (Hrsg., 1999): *Kunst und Tourismus im ländlichen Raum. Ergebnisse eines Symposiums des Instituts für Kulturwirtschaft an der Universität Linz mit Fallbeispielen aus Österreich und Bayern*, Linz: Verlag des KUWI.
- Mörth, Ingo; Moser, Anita; Ortner, Susanne (2004): *Bedarfs- und Machbarkeitsstudie für eine Ausbildungsoffensive „Kultur- und Öko-Tourismus“ im Bereich der Leader+ & Tourismusregionen der Oststeiermark*, Linz 2004: Institut für Kulturwirtschaft, auch online: <http://www.kuwi.uni-linz.ac.at/KonzeptLafnitz1.doc> (Letzter Zugriff 10.7.2007).
- Mörth, Ingo; Ortner, Susanne; Gusenbauer, Michaela (2005): *Niedrigqualifizierte in Oberösterreich – der Weg in die Weiterbildung*, Linz 2005: Institute für Soziologie und für Kulturwirtschaft der JKU, auch online: <http://soziologie.soz.uni-linz.ac.at/sozthe/staff/moerthpub/WeiterbildungBuch.pdf> (Letzter Zugriff 30.3.2007).
- Mörth, Ingo; Gusenbauer, Michaela (2006): *Qualifizierungsmaßnahmen für ältere Arbeitssuchende in Tirol. Endbericht*, Linz 2006: Institut für Kulturwirtschaft und Kulturforschung.
- Oberndorfer, August (2007): *Aus- und Weiterbildung gewinnt in der Tourismuswirtschaft als Wettbewerbsfaktor*, *Presseaussendung*, WKOÖ, Linz; online: http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AnglID=1&StlID=301801&DstID=0 (Letzter Zugriff 30.3.2007).
- Österr. Hotelierversammlung – ÖHV (Hrsg.) (2007): *Nachlese zum ÖHV-Praktikerseminar "Kreativität und Innovation"*, Vorträge Lutz Kucher, Manfred Kohl, Werner Pürmayr, Wien: ÖHV, online: <http://www.oehv.at/SelectMenu.wa?selIDM=3CEFB322-1B61-4977-9674-52744E5FA212> (Texte im Projektarchiv)
- Pramendorfer, Karl (2006): *Oberösterreich, gebildetes Land*, in: OÖN-TourismusNachrichten (Linz: Wimmer) 15. Dezember 2006, Seite 3.
- Roberts, Melanie (2005): *Bericht über die irreguläre Beschäftigung auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt*, Dokumentation no. 28, 10. Jg. 2005 (Bozen: Arbeitsförderungsinstitut – Istituto per Lavoro), auch online: http://www.afi-ipl.org/downloads/AFI_Forschungsbericht_Schwarzarbeit_Sept_2005.pdf.
- Schenner, Hanns (2007): *Arbeitskräftemangel im Tourismus – Kontingent an Saisoniers wird aufgestockt ...* BM Martin Bartenstein setzt richtiges und wichtiges Zeichen für den österreichischen Tourismus, WKO-Pressmeldung vom 5. Juli 2007, online: http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AnglID=1&StlID=331631&DstID=680 (Letzter Zugriff 12.7.2007).
- Schneeberger, Artur (2006): *Lehrlingsausbildungen – Leistungen – Europäischer Vergleich*, in: *ibw-Mitteilungen* (Wien: IBW), 3. Quartal 2006, S. 1-22, auch online: http://www.ibw.at/ibw_mitteilungen/art/schn_244_06_wp.pdf (Letzter Zugriff 10.7.2007)



- Schneeberger, Artur; Nowak, Sabine (2007): *Hemmende und fördernde Faktoren der Lehrlingsaufnahme. Ergebnisse einer Lehrbetriebsbefragung*, Wien: IBW (ibw-Bildung und Wirtschaft no.41, Mai 2007), auch online: <http://www.ibw.at/html/buw/BW41.pdf> (Letzter Zugriff 10.7.2007).
- Smeral, Egon (2007): *Tourismusstrategische Ausrichtung 2015: Weichenstellung im österreichischen Tourismus für mehr Wachstum und Beschäftigung*, Wien: Öst. Institut f. Wirtschaftsforschung, online: [http://www.wifo.ac.at/wwa/servlet/wwa.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2007_TOURISMUSSTRATEGIE_28918\\$.PDF](http://www.wifo.ac.at/wwa/servlet/wwa.upload.DownloadServlet/bdoc/S_2007_TOURISMUSSTRATEGIE_28918$.PDF) (Letzter Zugriff 20.7.2007).
- Sujutaja, Uwe; Weyh, Antje (2006): *Analyse des Ausbildungsmarktes in Sachsen*, IAB-Regional, Berichte und Analysen (IAB – Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Sachsen), Nr. 1/2006, auch online: <http://www.iab.de/de/321/section.aspx/Publikation/k060522n10> (Letzter Zugriff 30.6.2007).
- Verband der Köche Österreichs – VKO (Hrsg.) (2007): *Hat die gute alte Küche ausgedient? Krugers Bar Diskussionsveranstaltung* (org. & dir. Hedwig Zinöcker, Joh. Ausserladscheiter), 21. Febr 2007, Wien: VKO Wien, online: <https://www.vko.at/html/modules.php?op=modload&name=News&file=index&catid=15> (Letzter Zugriff 10.7.2007).
- Vogt, Marion (2004): *Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gastgewerbe – eine Branche im Wandel?; Verkehr und Infrastruktur Nr. 19*, Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Abteilung Umwelt und Verkehr, auch online: http://www.arbeiterkammer.at/pictures/d10/Verkehr_und_Infrastruktur_19.pdf (Letzter Zugriff am 27.6.2007).
- Weiermair, Klaus (1995a): *Neue Ausbildungsformen bzw. Umschulungsprogramme für die Tourismusbranche. Endbericht*, Institut für Tourismus und Dienstleistungswirtschaft, Universität Innsbruck.
- Weiermair, Klaus (1995b): *Neue Ausbildungsformen bzw. Umschulungsprogramme für die Tourismusbranche. Band 2: Befragungsergebnisse*, Institut für Tourismus und Dienstleistungswirtschaft, Universität Innsbruck.
- Wenzel, Ursula; Freyer, Walter; Tödter, Norbert (1998): *Karrierewege von Fachkräften der Reisebranche* in: Wissenschaftliche Diskussionspapiere des BiBB (Bundesinstitut für Berufsbildung: Hrsg.), Berlin, auch online: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_39_karrierewege_von_fachkraeften_der_reisebranche.pdf (Letzter Zugriff 15.5.2007)
- Wirtschaftskammer Niederösterreich (Hrsg.) (2004ff.): *Merkblätter zu Befähigungsnachweisen: (a) Gastgewerbe (Stand Oktober 2004); (b) Reisebüros (Stand Mai 2006); (c) Übersichtsblatt Vorbereitung Reisebürotätigkeit (Stand Sept.2006); (d) Fremdenführer (Stand April 2006)*, St. Pölten: WKONÖ (Hg. GF Mag. Leo Becker), alle auch online (letzte Zugriffe 20.3.2007; im Projektarchiv).
- Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Tourismus (Hrsg.) (2006): *Interessante Berufe im Tourismus*, Wien: WKO, auch online: <http://www.tourismusberufe.at> (Letzter Zugriff am 1.4.2007).
- Wirtschaftskammer Österreich, Bundessparte Tourismus (Hrsg.) (2007): *Tourismus in Zahlen, 43. Ausgabe März 2007*, Wien: WKO, auch online: <http://www.dertourismus.at> (Letzter Zugriff am 1.7.2007).
- Wroblewski, Angela (2001): *Leiharbeit in Österreich. Übergangslösung oder Sackgasse*. Wien: IHS (Reihe Soziologie no. 48), auch online: <http://www.equi.at/pdf/rs48.pdf> (Letzter Zugriff 15.12.2006).



8.6 Ergebnisfragebogen der UnternehmerInnenbefragung

1. Welche Position haben Sie selbst im Unternehmen inne ?

① Eigentümer/-in oder Mehrheitsgesellschafter/-in	73,2 %
② angestellte/r Geschäftsführer/-in	19,4 %
③ angestellte/r Personal- verantwortliche/r	6,4 %
④ Vereinsobmann/-frau	0,2 %
⑤ Sonstige Nennungen	0,8 %

2. Ist Ihr Unternehmen zumindest teilweise in der Gastronomie, der Tourismusbranche oder Freizeitwirtschaft tätig ? Darunter fallen Hotellerie, aber auch Freizeitbetriebe wie Fitnessstudios, Wettbüros, Bäder, dazu auch Kulturveranstalter und viele andere Betriebe.

- ① Ja **Weiter zu Frage 3**
 ② Nein **Wenn Nein, dann GESPRÄCH BEENDEN und Ersatz suchen**

3. Bereiche der Sparte "Tourismus & Freizeitwirtschaft" (TFW), in denen sind Sie tätig sind ? **(MFN)**

① Bereich Gastronomie	80,2 %
① Bereich Hotellerie	20,0 %
① Priv. Krankenanstalten & Kurbetriebe	0,8 %
① Bereich Bäder	2,0 %
① Bereich Reisebüros	5,8 %
① Kultur- & Vergnügungsbetriebe	4,2 %
① Bereich Kinos	0,4 %
① Bereich Freizeitbetriebe	11,6 %

4. Wie viele MitarbeiterInnen sind *derzeit* im Unternehmen in den *oben genannten Bereichen (TFW)* beschäftigt (Sie selbst und MitarbeiterInnen in *anderen Bereichen/ Sparten* ausgeschlossen) ?

Vollzeitbeschäftigte in d. TFW	MW 8,4 Personen
Teilzeitbeschäftigte in d. TFW	MW 3,84 Personen
geringfügig Beschäftigte TFW	MW 0,88 Personen

entspr. **vollzeitäquivalente Mitarbeiter MW 10,25**
 Personalstand (plus Befragte/r im Angestelltenverhältnis)
MW 12,91 = Personen

Wenn hier insgesamt 0 MitarbeiterInnen: Frage 5 stellen und Frage 6 überspringen;
Wenn hier zumindest 1 MitarbeiterIn: weiter mit Frage 6

5. Ist das Gewerbe im Bereich Tourismus und Freizeitwirtschaft derzeit ruhend gemeldet ? (n=9)

① ja	11,1 %	② nein	88,9 %
------	--------	--------	--------

6. Wie viele Personen des *derzeitigen* Personalstandes würden sie als Stammpersonal bezeichnen ?

[] [] [] derzeitiges Stammpersonal **MW 9,88** Personen
MW 82,9 % des derz. Personalstandes

7. Was ist oder war der *Personalthöchststand* im letzten Jahr (Sie selbst ausgeschlossen) ?

Personalthöchststand (Anzahl)	MW 13,25 Personen MW (+Befr.) 13,51 Pers.	wenn 0 od. 1 MitarbeiterInnen: AUSGANGSFRAGEN (Frage 20, 21, 22 und ab Fr. 33)
wie viele Personen davon sind bzw. waren eher Hilfs- als Fachkräfte		MW 39,12 % des Höchststandes
wie viele Personen davon sind bzw. waren Nicht-Österreicher ?		MW 12,13 % des Höchststandes



8. Sind bzw. waren darunter auch Personen aus der UnternehmerInnenfamilie ?

① nein	46,6 %	② ja	53,4 %
--------	--------	------	--------

9. Es gibt verschiedene Beschäftigungsverhältnisse: Angestellte, Arbeiter, Freie DienstnehmerInnen, Saisoniers etc. Wie sieht bzw. sah das bei Ihnen bei Personalth höchststand aus ?

9.1. Beschäftigen bzw. beschäftigten Sie Angestellte und/oder ArbeiterInnen ?

① nein	12,0	② ja	88,0
--------	------	------	------

Wenn NEIN Frage 9.2

Wenn JA Frage 9.1.1

9.1.1 Wenn JA, Wie viele in welchem Ausmaß ?

Vollzeit	MW 7,87 Personen
Teilzeit	MW 2,54 Personen
Geringfügig	MW 0,72 Personen

Personalstand Angestellte/Arbeiter (+angestellt. Befragter) **MW 11,39** Personen

Entspricht vollzeitäquivalente Angestellte / Arbeiter **MW 9,4 Personen**

9.2. Beschäftigen bzw. beschäftigten Sie sogenannte Freie DienstnehmerInnen ?

① nein	② ja, und zwar [__ __ __] MW 3,94 Freie DN
90,4 %	6,6 %

9.3. Beschäftigen bzw. beschäftigten Sie Saisoniers ?

① nein	② ja, und zwar [__ __ __] MW 4,76 Saisoniers
84,1 %	15,9%

9.4. Beschäftigen bzw. beschäftigten Sie Praktikanten ?

① nein	② ja, und zwar [__ __ __] MW 2,29 PraktikantInnen
57,9 %	42,1 %

9.5. Beschäftigen bzw. beschäftigten Sie Lehrlinge ?

① nein (NEIN Fr. 10)	② ja, und zw. [__ __ __] MW 2,83 Lehrlinge (JA Fr.12)
60,4%	39,6 %

10. Nur wenn Frage 9.5. NEIN Könnten sie sich vorstellen, Lehrlinge auszubilden ?

① nein (NEIN weiter mit Frage 13)	② ja%
64,8 %	35,2

11. Warum bilden Sie derzeit keine Lehrlinge aus ? (offene Frage, hier nicht ausgewertet)

12. Wie bewerten Sie die Idee eines Lehrlingsaustausches mit anderen Unternehmen der Sparte?

① sehr gut	② eher gut	③ eher schlecht	④ sehr schlecht	MW
37,3 %	40,0 %	17,6 %	5,1 %	1,91

13. Gibt es in Ihrem Unternehmen besonders personalintensive Monate ?

① nein 35,7 % (Wenn NEIN Frage 16)	② ja 64,3 %
---	-------------



14. Mit welchen Beschäftigungsverhältnissen gleichen Sie erhöhten Personalbedarf in der Saison aus ?

	sehr häufig	eher häufig	eher selten	nie	MW
mithelfende Angehörige	26,0	15,4	9,9	48,7	2,81
Vollzeitarbeitskräfte	23,7	8,0	9,6	58,7	3,03
Teilzeitarbeitskräfte	18,9	12,5	13,8	54,8	3,04
stundenweise Aushilfen	14,4	11,9	17,6	56,1	3,15
Saisonniers	12,8	4,5	4,2	78,5	3,48
Freie DienstnehmerInnen	2,9	2,6	4,5	90,1	3,82
Leiharbeitskräfte	2,9	1,0	3,5	92,6	3,86
Auslagerung an Fremdfirmen	1,0	1,3	4,2	93,6	3,90

15. Wie häufig gibt es bei Ihnen verbindliche Wiedereinstellungszusagen für saisonal arbeitslose ArbeitnehmerInnen ?

① nie	② bis 25% der Fälle	③ bis 50% der Fälle	④ bis 75% der Fälle	⑤ bis 100% d. Fälle	MW
68,9	9,6	4,2	3,5	13,8	1,84

16. Wenn MitarbeiterInnen in der Branche ihr Dienstverhältnis von sich aus beenden, welche Gründe spielen da aus Ihrer Sicht und Erfahrung eine Rolle?

es sind hier relevant ...	sehr zutreffend	eher zutreffend	eher unzutreffend	ganz unzutreffend	MW
Vereinbarkeit Familie bzw. Privatleben und Beruf	30,4	33,1	12,1	24,4	2,3
belastende Arbeitszeiten	22,6	26,0	18,3	33,1	2,6
unzureichende Verdienstmöglichkeiten	6,8	21,4	27,7	44,1	3,1
fehlende Aufstiegschancen	4,9	20,2	24,7	50,1	3,2
gesundheitliche Belastungen	5,4	13,6	24,8	56,2	3,3
fehlende Weiterbildungsmöglichkeiten	2,7	10,4	25,5	61,4	3,5
Konflikte im Unternehmen	1,1	9,2	27,9	61,7	3,5

17. Wie finden Sie im Bedarfsfall passendes Personal ?

durch ...	sehr häufig	eher häufig	eher selten	nie	MW
persönliche Empfehlungen	37,1	25,6	21,2	16,1	2,2
direkte Bewerbungen	32,0	24,3	22,5	21,2	2,3
Arbeitsmarktservice	22,9	14,6	25,8	36,7	2,7
Inserate in Zeitungen od. Zeitschriften	22,3	16,5	18,1	43,1	2,8
Betriebsinterne Personalentwicklung	8,5	17,3	17,1	57,1	3,2
Anwerben von Schulabgängern	6,4	9,9	19,0	64,7	3,4
Abwerben von anderen Betrieben	0,6	3,3	9,9	86,2	3,8

18. Wie schwierig ist derzeit das Finden von qualifizierten Fachkräften ?

① sehr schwierig	② eher schwierig	③ eher leicht	④ sehr leicht	MW
50,3 %	32,5 %	13,3 %	3,8 %	1,71



19. Ist das Finden von qualifizierten Fachkräften in den letzten Jahren geworden?

① viel schwieriger	② eher schwieriger	③ eher leichter	④ viel leichter	MW
40,9 %	41,9 %	15,2 %	2,1 %	1,78

20. Inwieweit sind folgende Eigenschaften und Fähigkeiten für die Arbeit in der Branche wichtig?

es ist oder sind ...	sehr wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	ganz unwichtig	MW
Fähigkeit zum Umgang mit Menschen	95,0	4,8	0,0	0,2	1,0
Allgemeine Leistungsbereitschaft	91,6	7,4	0,6	0,4	1,1
Äußeres Erscheinungsbild	73,6	21,8	3,8	0,8	1,3
Organisations- und Improvisationstalent	63,4	26,8	7,6	2,2	1,5
Konkretes, berufsspezif. Fachwissen	51,5	32,3	11,4	4,8	1,7
Überblick über die relevante Branche	43,1	37,2	12,3	7,3	1,8
Allg. wirtschaftl. Fachwissen und Denken	39,8	39,6	13,1	7,5	1,9
Erfahrungen in verschiedenen Unternehmen ("Wanderjahre")	23,0	40,2	21,3	15,4	2,3
Englischkenntnisse	28,5	31,3	22,3	17,9	2,3
EDV- und Internetkenntnisse	16,1	25,6	26,8	31,6	2,7
Sonstige Fremdsprachenkenntnisse	8,5	22,9	35,8	32,8	2,9
Wenn sehr oder eher wichtig: Welche Sprachen? (nur die 3 wichtigsten nennen)					
International bedeutsame Zeugnisse und Erfahrungen	6,9	14,9	38,6	39,6	3,1

21. Wie gut sind aus Ihrer Sicht folgende Ausbildungen in der Branche, soweit Sie diese beurteilen können. Geben sie Schulnoten (1=Sehr Gut; 2=Gut; 3=Befriedigend; 4=Genügend; 5=Nicht Genügend)!

	Note (1-5)	nicht beurteilbar
(1) Gastronomie		
Lehre als Koch / Köchin	1,80	12,7
Lehre als Restaurant-Fachmann bzw. -frau (früher: Kellner/-in)	1,81	10,7
Lehre als Systemgastronomie-Fachmann bzw. -frau	2,23	44,1
(2) Hotellerie & Gastronomie		
Hotel- und Gastgewerbe-Fachschulen	2,09	20,8
Lehre als Hotel- und Gastgewerbeassistent/-in	2,11	35,6
(3) Reisebüros		
Lehre als ReisebüroassistentIn	2,00	10,3
(4) Freizeitbetriebe, Kurbetriebe, Bäder		
Ausbildung als Bade- od. Heilbademeister, Masseur o. Heilmasseur	2,81	49,2
Lehre als Fitness-BetreuerIn	3,18	47,6
(5) Alle Betriebe der Sparte Tourismus & Freizeitwirtschaft		
Ausbildung in Tourismus-Fachschulen	2,12	23,4
Höhere Lehranstalten/ Kollegs f. Tourismus & Freizeitwirtschaft	2,27	36,0
Universitätslehrgänge für Tourismus	2,51	53,6
einschlägige Fachhochschul- bzw. Universitätsstudien	2,62	56,4
Ausbildung in einschlägigen Landwirtschaftlichen Fachschulen	2,68	45,2



23. Wenn oben bei einer oder mehreren Ausbildungen die Note 3 oder schlechter gegeben wurde: Welche Mängel waren für Ihre eher schlechte Benotung ausschlaggebend ?

schlechter beurteilt wegen ...	trifft sehr zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	MW
Praxisferne der Ausbildung	53,5	28,8	8,5	9,2	1,73
unzureichende Persönlichkeitsschulung	25,8	27,0	18,0	29,2	2,51
zu niedriges Niveau der AusbilderInnen	16,0	24,2	22,8	37,0	2,81
veraltete Lehrpläne	23,1	28,2	16,7	31,9	2,57
unpassende Ausbildungszeiten	8,0	21,3	22,2	48,4	3,11
zu wenig Beachtung v. Sprachkenntnissen	8,6	19,7	20,5	51,2	3,14

(Wenn sonstige Mängel spontan genannt werden: Bitte stichwortartig auflisten)

Sonstiges: keine Angabe	65,1
fehlende fachliche Kompetenz	2,4
mangelhafter Umgang mit Gästen	4,5
wenig Allgemeinwissen	3,4
fehlende Aktualität der Lehrpläne	2,7
geringer Praxisbezug	11,3
zu enges Lehrbild	1,4
zu wenig in die Tiefe gehend	1,4
fehlende Motivation	6,8
sonstige negative Eigenschaften	3,1
überqualifizierte Ausbildung	2,4
andere Hinweise	6,5

24. Weiterbildung ist ein wichtiges Thema. Welche der folgenden Weiterbildungen haben Sie selbst schon absolviert, hat ein/ eine Mitarbeiter/ Mitarbeiterin absolviert oder kennen Sie zumindest ?

24.1. GASTRONOMIE (selbst und MA, MFN)

die Weiterbildung war oder ist ...	nicht bekannt	zumind. bekannt	absolviert	selbst absolviert	Mitarbeiter absolviert
Ausbildung zum Küchenmeister	14,2	67,9	17,9	7,8	11,1
Ausbildung zum/ zur diätetisch geschulten Köchin / Koch	14,2	68,9	16,9	6,8	10,6
Sommelier-Ausbildung	8,8	69,4	21,8	10,6	13,0
Ausbildung zum Patissier	8,8	70,2	21	11,9	11,7
Ausbildung z. Gardemanger	23,6	63,5	12,9	9,9	5,2
Ausbildung z Barmeister / Barmixer	7,3	72,3	20,4	14,0	8,0
Fachwirt im Gastgewerbe	34,2	51,3	14,5	11,6	4,4
Gastro-Erfolgsmanagement-Lehrgang	36,0	55,7	8,3	6,4	2,6
Food & Beverage Management Lehrgang	25,1	63,0	11,9	7,8	6,0
Marken- und Systemgastronomielehrgang	35,5	59,6	4,9	3,6	2,3
Ausbildung zum Cateringexperten	22,0	71,5	6,5	4,9	3,1
Einzelseminare im Gastronomiebereich.	8,5	37,8	53,7	46,6	26,9



24.2. HOTELLERIE

die Weiterbildung war oder ist ...	nicht bekannt	zumind. bekannt	absolviert	selbst absolviert	Mitarbeiter absolviert
ÖHV-Unternehmer/ Diplomunternehmerakademie	24,2	62,6	13,2	11,1	4,0
ÖHV-Abteilungsleiterakademie	29,3	60,6	10,1	9,1	3,0
HotelrezeptionistInnenausbildung	12,1	65,7	22,2	11,1	13,1
Ausbildung zum Zimmermädchen	21,2	67,7	11,1	2,0	10,1
Ausbildung zur Hausdame	26,3	65,7	8	2,0	7,1
Einzelseminare im Hotelleriebereich	9,1	41,4	49,5	35,4	29,3

24.3. HOTELLERIE / FREIZEIT / BÄDER / KUR / VERGNÜGUNG

die Weiterbildung war oder ist ...	nicht bekannt	zumind. bekannt	absolviert	selbst absolviert	Mitarbeiter absolviert
Eventmanagementlehrgang	13,0	73,9	13,1	9,9	4,3
Lehrgang Animation und Freizeitbetreuung	19,9	69,6	10,5	8,1	3,7
Lehrgang Tourismusmanagement	14,3	70,2	15,5	6,8	9,3
Lehrgang Freizeit- und Gästebetreuung	23,6	65,8	10,6	8,7	3,1
Sportlehrerausbildung: Tennis oder Golf, oder Segeln, Surfen, Tauchen, Schi, Snowboard	14,3	72,0	13,7	6,2	9,3
Ausbildung Berg-, Schi- oder Trekkingführer	17,4	76,4	6,2	4,3	2,5
Ausbildung Vital- & Wellnesstrainer / -coach	13,0	77,0	10	3,7	8,1
Ausbildung zum Bio- Vital – Manager	26,7	72,0	1,3	0,6	0,6
Ausb. im Bereich Beauty, Kosmetik, Massage	14,9	75,8	9,3	3,7	5,6
Einzelseminare im Freizeitbereich	12,4	70,8	16,8	13,0	9,3

24.4. REISEBÜROS

die Ausbildung war oder ist ...	nicht bekannt	zumind. bekannt	absolviert	selbst absolviert	Mitarbeiter absolviert
Ausbildung E-Tourismus/ Internetmarketing	51,7	17,2	31,1	24,1	20,7
Reiseleitungsausbildung	6,9	44,8	48,3	20,7	27,6
Reisebürofachlehrgang/ Tourismusfachwirt	3,4	51,7	44,9	20,7	34,5
Fremdenführerausbildung	6,9	58,6	34,5	17,2	20,7
Einzelseminare Bereich Reisebüro	6,9	27,6	65,5	58,6	44,8



24.5. ALLGEMEIN

die Ausbildung war oder ist ...	nicht bekannt	zumind. bekannt	absolviert	selbst absolviert	Mitarbeiter absolviert
Kurse zur Persönlichkeitsbildung	4,9	51,8	43,3	36,5	18,8
Verkaufstrainingskurse	5,6	51,1	43,3	35,1	23,7
Betriebswirtschaftliche Kurse	5,2	50,3	44,5	36,7	15,5
EDV-Kurse	2,7	45,4	51,9	41,2	25,2
Sprachkurse	5,2	54,6	40,2	28,7	20,2

25. **Nur wenn Nennung von Einzelseminar(en): V106 oder V112 oder V122 oder V127 = 1 oder 2 oder 3: Welche Seminare haben Sie oder ihre Mitarbeiter zuletzt besucht? (Titel fragen – max. 3 Nennungen)**

26. **Wenn zumindest eine Weiterbildung selbst absolviert wurde**

Nennen Sie d. Jahr Ihrer letzten [] MW Jahreszahl 2002,86 bzw. durchschnittl. 3,14 Jahre her & vielleicht vorletz. Weiterbildung ? [] MW Jahreszahl 2002,02 bzw. durchschnittl. 3,98 Jahre her.

27. **Unterstützt Ihr Unternehmen derzeit die Mitarbeiter bei der Weiterbildung ?**

① Ja Wenn JA Frage 29	② Nein Wenn NEIN Frage 28
69,3 %	30,7 %

28. **Wenn NEIN ; Warum nicht ? (MFN)**

① zu hohe Fluktuation im Unternehmen (= wenig oder keine Stammbelegschaft, bzw. Saisonbetrieb)	10,1 %
① Mitarbeiter fallen zu lange aus (bzw. keine Zeit)	15,4 %
① kein Interesse seitens der Mitarbeiter	31,5 %
① habe ausreichend qualifizierte Mitarbeiter (bzw. kein Bedarf)	39,6 %
① Kritik am derzeitigen Weiterbildungsangebot	1,3 %
① Sonstiges: _____	
darunter: Familienbetrieb	5,4 %
sonstige Nennungen	1,3 %
nichts davon	10,7 %
kann nicht sagen	6,7 %

29. **Wenn JA: In welcher Weise ? (MFN)**

① Gewährung von Bildungsurlaub	27,1 %
① Möglichkeit, Weiterbildung zumindest teilweise in der Arbeitszeit zu absolvieren	53,3 %
① Betrieb bietet innerbetriebliche Weiterbildung an	35,4 %
① Finanzierung bzw. Teilfinanzierung	75,9 %
① Hilfe bei der Verarbeitung des Lernstoffes bzw. bei der Prüfungsvorbereitung	31,3 %
① Sonstiges	1,5 %
nichts davon	2,4 %
kann nicht sagen	0,3 %



42. Welche höchste branchenspezifische Ausbildung haben Sie abgeschlossen? (nicht vorlesen)

① Keine spezielle Ausbildung im Tourismus und Freizeitwirtschaftsbereich	23,8 %
② einschlägige Lehre	23,2 %
③ einschlägige Meisterprüfung	17,4 %
④ einschlägige berufsbildende mittlere Schule	5,8 %
⑤ einschlägige berufsbildende höhere Schule oder einschlägiges Kolleg	8,4 %
⑥ einschlägiger Universitätslehrgang	2,6 %
⑦ einschlägiges Fachhochschul- oder Universitätsstudium	4,4 %
⑧ Sonstige touristische Aus- oder Weiterbildung	14,4 %

43. Wenn Sie sich noch mal entscheiden könnten, würden Sie wieder eine Tätigkeit im Tourismus bzw. in der Freizeitwirtschaft wählen?

① auf jeden Fall	② eher ja	③ eher nein	④ auf keinen Fall	MW
46,4 %	34,6 %	10,6 %	8,4 %	1,81

Vielen Dank für Ihre Mithilfe!



8.7 Ergebnisfragebogen der AbsolventInnen- Mitarbeiterbefragung



ERGEBNISFRAGEBOGEN

1. Wie bzw. von wem haben Sie von dieser Befragung erfahren? (Mehrfachnennungen möglich – MFN)

① über meine/n ArbeitgeberIn	16,3 %	① direkt durch die Uni Linz	61,3 %	① AbsolventInnenverband	17,2 %	① Arbeitnehmervertretung	0,3 %	① WKO-Zeitschrift „insider“	3,4 %
------------------------------	--------	-----------------------------	--------	-------------------------	--------	--------------------------	-------	-----------------------------	-------

2. Sind Sie derzeit erwerbstätig?

① ja, bin erwerbstätig	85,0 %
② nein, bin nicht erwerbstätig	15,0 %

2a. In welcher Form sind Sie derzeit erwerbstätig?

6,7 %	① in einer Lehrausbildung
22,3 %	② als ArbeiterIn unselbstständig erwerbstätig (auch geringfügige Tätigkeit)
61,7 %	③ als Angestellter/ unselbstständig erwerbstätig (auch geringfügig)
3,0 %	④ freiberufli./ selbstständig ohne Mitarb.Innen (= auch als: FD)
6,3 %	⑤ freiberufli./ selbstständig mit [MW 4,82] MA (auch: mithelf. A.)

2b. Was machen Sie zurzeit? Sie sind

2,2 %	① im Präsenz- bzw. Zivildienst
28,3 %	② karenziert bzw. nehme Kinderbetreuungspflichten wahr
17,4 %	③ arbeitslos , und zwar seit [MW 6,8] Monaten
2,2 %	④ im vollen Ruhestand , im Vorruhestand oder in Gleitpension
43,5 %	⑤ in Ausbildung (ausgenommen Lehre)
6,5 %	⑥ ausschließlich haushaltsführend

3. In welcher Branche haben Sie Ihre Berufstätigkeit begonnen, und wo (Branche) sind Sie jetzt bzw. waren Sie zuletzt (vor Karenz/ Pension etc.) tätig?

	Gastro-Tourismus-Freizeit	andere Branche
Branche bei Berufseinstieg =	88,1 %	11,9 %
derzeitige bzw. letzte Branche =	64,3 %	35,7 %

3a. Hat / hatte Ihre Arbeitstätigkeit dennoch Branchen-Bezug?

49,2 % ① ja 50,8 % ② nein

3b. Können / Konnten Sie sich vorstellen, wieder in die Branche (Gastro-Tourismus-Freizeit) zurückzukehren?

① auf jeden Fall ② eher ja ③ eher nein ④ auf keinen Fall
21,8 % 29,1 % 34,5 % 14,5 %

4. Wenn Sie Ihre Berufslaufbahn überblicken, wie lange waren Sie in der „Gastro-Tourismus-Freizeit“-Branche & anderswo tätig (inklusive Lehrzeit)?

Tätigkeit „Gastro-Tourismus-Freizeit“ insgesamt: MW 7,42 Jahre

Tätigkeit andere Branchen insgesamt: MW 3,33 Jahre



5. Falls Sie **jemals** (zuletzt oder auch früher, auch als „Zwischenspiel“) von der Branche „Gastro-Tourismus-Freizeit“ in eine andere Branche gewechselt haben, was waren die Gründe dafür? Nennen Sie bitte alle Gründe eines Wechsels (MFN = Mehrfachnennungen möglich)!

50,3 %	① Wunsch nach persönlicher Veränderung	52,6 %	① problematische Arbeitszeiten
7,5 %	① keine ausreichenden Beschäftigungsmöglichkeiten in unserer Branche	44,5 %	① zu geringe Verdienstmöglichkeiten
9,2 %	① der Beruf war letztendlich anders als erwartet	27,7 %	① mangelnde Aufstiegsmöglichkeiten
11,6 %	① belastende Umwelteinflüsse der Arbeit (Hitze, Rauch, Lichtverhältnisse, Öl/Fett/Schmutz, Zugluft, Dämpfe)	22,5 %	① zu geringe Weiterbildungsmöglichkeiten
17,9 %	① psychische Belastungen (zB: allg. Stress, Stress durch Gästekontakte)	46,2 %	① fehlende Vereinbarkeit Familie bzw. Privatleben und Beruf
15,6 %	① körperliche Belastungen (zB: Arbeit im Stehen, vieles Gehen, einseitige Bewegungsabläufe und Belastungen)	21,4 %	① schlechte Erfahrungen mit den jeweiligen Arbeitgebern
		17,9 %	① Sonstiges, u. zwar: _____

6. In welchen Bereichen unserer Branche („Gastro-Tourismus-Freizeit“) haben Sie begonnen, und wo sind Sie jetzt bzw. waren Sie zuletzt tätig?

	„reine“ Gastronomie	„reine“ Hotellerie	Kombibetrieb (Hotellerie & Gastronomie)	„Freizeitwirtschaft“ (Kultur, Sport, Vergnügung, Bäder)	Reisebüro, Reiseveranstalter, tourist. Dienstleistungen (Tourismusbüros etc.)
Bereich bei Berufseinstieg	32,2 %	8,5 %	39,0 %	3,7 %	16,6 %
Derzeitiger bzw. letzter Bereich	31,6 %	11,1 %	23,1 %	7,1 %	27,1 %

7. Aus welchen Gründen haben Sie sich für eine Berufstätigkeit bzw. Ausbildung in unserer Branche entschieden? Bitte nennen Sie die 3 wichtigsten!

1. Grund: _____ 2. Grund: _____ 3. Grund: _____

8. Haben Sie Ihre Berufstätigkeit schon einmal für Kinderbetreuungspflichten unterbrochen bzw. das Stundenausmaß d. Beschäftigung stark reduziert?

78,3 % ① nein 21,7 % ② ja

Bitte folgende Fragen auf eine allfällige aktuelle oder die letzte Unterbrechung beziehen

- 8a. Dauer der Unterbrechung bzw. Reduzierung des Stundenausmaßes für [MW 36,57] Monate
 8b. Waren Sie vor der Unterbrechung in der Branche „Gastro-Tourismus-Freizeit“ tätig? 68,3 % ① ja 31,7 % ② nein
 8c. Waren Sie (werden Sie) nach d. Unterbrechung in d. Branche „Gastro etc.“ tätig (sein)? 47,5 % ① ja 52,2 % ② nein
 weiter mit Frage 9.



9. Welche Position haben Sie in Ihrem derzeitigen Unternehmen, bzw. hatten Sie im letzten Unternehmen (wenn dzt. nicht erwerbstätig) inne?

5,6 %	① Hilfskraft
40,5 %	② Fachkraft ohne Führungsaufgaben
33,5 %	③ Fachkraft mit Führungsaufgaben
12,7 %	④ Geschäftsführung bzw. Management
7,7 %	⑤ EigentümerIn / BesitzerIn

9a. Ihre derzeitige oder letzte Berufsbezeichnung lautet:
(bitte genau angeben z.B. HilfskellnerIn, Sous-Chefin, RezeptionistIn, FitnessbetreuerIn, ...):
[]

weiter mit Frage 10.

10. Wie viele Mitarbeiter hat oder hatte das Unternehmen, in dem Sie derzeit bzw. zuletzt tätig sind / waren (inkl. Inhaber)? [MW 97,78] Mitarbeiter

11. Postleitzahl und Ortsname Ihres dzt. oder letzten Arbeitsortes: [] ; Falls derzeit oder zuletzt im Ausland, nennen Sie bitte nur das Land: []

12. Wie weit ist Ihre (bzw. war Ihre letzte) Arbeitsstelle in der Branche „Gastro-Tourismus-Freizeit“ vom Wohnort entfernt? Kilometer: [MW 24,23] km

13. Würden Sie dzt. Ihren Wohnort aus Arbeitsgründen ändern (Übersiedlung)?

11,5 %	① auf jeden Fall	16,6 %	② eher ja	35,1 %	③ eher nein	36,7 %	④ auf keinen Fall
--------	------------------	--------	-----------	--------	-------------	--------	-------------------

14. Arbeitszeit (derzeit / bzw. zuletzt):

Wochenarbeitszeit lt. Arbeitsvertrag : [MW 35, 98]h
durchschnittliche Wochenarbeitszeit : [MW 41,78]h

15. Wie viele Ihrer Überstunden werden bzw. wurden abgegolten?

① alle Überstunden	53,8 %	② ein Teil der Überstunden	20,5 %	③ keine Überstunden	25,7 %
--------------------	--------	----------------------------	--------	---------------------	--------

16. In welcher Form wird bzw. wurde der Großteil Ihrer Überstunden abgegolten?

① Geld	32,9 %	② Zeitausgleich	67,1 %
--------	--------	-----------------	--------



17. Haben Sie eine einschlägige Ausbildung in der Branche („Gastro-Tourismus-Freizeit“) abgeschlossen bzw. zumindest begonnen?
12,6 % ① nein 87,4 % ② ja
weiter mit Frage 18.

17a. Bitte geben Sie bei den auf Sie zutreffenden Ausbildungen das Jahr des Abschlusses bzw. die Anzahl d. Monate des Besuchs an und bewerten Sie die Qualität der Ausbildung mit einer Schulnote („1=Sehr gut“ bis „5=Nicht genügend“):
ich habe folgende einschlägige Ausbildungen abgeschlossen oder zumindest begonnen:

	abgeschlossen	begonnen	Note (1-5) MW
① Lehre als Koch / Köchin	9,0 %	0,4 %	2,09
① Lehre als Restaurant-Fachmann bzw. -frau (früher: KellnerIn)	5,4 %	0,7 %	2,00
① Doppellehre Koch / Köchin und Restaurantfachmann bzw. -frau	9,0 %	1,1 %	2,17
① Lehre als Systemgastronomie-Fachmann bzw. -frau	-	0,4 %	-
① Lehre als Hotel- und GastgewerbeassistentIn	6,9 %	0,4 %	1,88
① Lehre als Reisebüroassistentin	4,7 %	1,8 %	2,15
① Lehre als Fitness-BetreuerIn	-	-	-
① Bade- od. HeilbademeisterIn, MasseurIn o. HeilmasseurIn	-	-	-
① Tourismus-Fachschule in _____	22,0 %	0,7 %	2,04
① Hotel- u. Gastgewerbe-Fachschule in _____	9,4 %	-	2,00
① Landwirtschaftl. Fachschule in _____	0,4 %	0,4 %	1,0
① Höhere Lehranstalt / Kolleg in _____	29,6 %	1,1 %	1,84
① Universitätslehrgang Tourismus in _____	9,4 %	6,1 %	2,39
① FH- od. Universitätsstudium in _____	5,8 %	2,2 %	1,85
① Sonstiges, u. zwar: _____	10,1 %	2,5 %	(1,93)
① Sonstiges, u. zwar: _____	3,6 %	-	(1,56)

Wenn oben bei einer oder mehreren Ausbildungen die Note 3 oder schlechter gegeben wurde:

17b. Welche Mängel waren für Ihre eher schlechte Benotung einer besuchten Ausbildung ausschlaggebend?

schlechter beurteilt wegen	trifft sehr zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu	MW
Praxisferne der Ausbildung	18,2 %	42,4 %	24,2 %	15,2 %	2,36
veraltete Lehrpläne	16,9 %	43,1 %	23,1 %	16,9 %	2,40
unzureichendes Augenmerk auf Persönlichkeitsschulung	30,8 %	44,6 %	12,3 %	12,3 %	2,06
unzureichende Vermittlung von Sprachkenntnissen	21,5 %	30,8 %	33,8 %	13,8 %	2,40
zu niedriges fachliches od. didaktisches Niveau d. Lehrkräfte	24,2 %	36,4 %	31,8 %	7,6 %	2,23
unpassende Ausbildungszeiten	7,7 %	12,3 %	35,4 %	44,6 %	3,17
Mängel beim Lehr- bzw. Praktikumsbetrieb	22,7 %	16,7 %	30,3 %	30,3 %	2,68
Sonstiges, u. zwar: _____	83,3 %	-	8,3 %	8,3 %	1,42



18. Haben Sie jemals an berufsspezifischen Weiterbildungsveranstaltungen (Ausbildung, n, Kursen, Seminaren usw.) im Bereich „Gastro-Tourismus-Freizeit“ teilgenommen?

46,8 % nein 53,2 % ja

- 18a. Warum haben Sie an **keinen** berufsspezifischen Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen? **MFN möglich**
- 44,4 % zu wenig Zeit
 - 20,8 % Angebote waren zu teuer
 - 17,4 % Mangel an inhaltlich passenden Kursangeboten
 - 17,4 % generell kein Interesse
 - 5,6 % keine Freistellung erhalten
 - 16,0 % keine sonstige Unterstützung des Arbeitgebers
 - 29,2 % keinen Bedarf (bin / war ausreichend qualifiziert)
 - 2,1 % ich bin / war besorgt, die Weiterbildungen nicht erfolgreich abschließen zu können

- 18b. Warum haben Sie an **berufsspezifischen** Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen? **MFN möglich**
- 61,6 % um neuen Arbeitsanforderungen gewachsen zu sein
 - 29,3 % um Ausbildungsdefizite nach- oder aufzuholen
 - 53,0 % um Aufstiegschancen zu verbessern
 - 25,6 % wegen einer neuen Position oder Tätigkeit im Betrieb
 - 84,8 % aus grundsätzlichem Interesse
 - 12,2 % wegen der Arbeitsplatzsicherheit
 - 34,1 % um sich mit anderen Personen austauschen zu können (Fachinfos, Netzwerk aufbauen, Kollegen kennenlernen etc.)
 - 36,6 % wegen der Konkurrenzfähigkeit am Arbeitsmarkt
 - 30,5 % vom Betrieb geschickt

weiter mit Frage 19.

18c. Welche Weiterbildungen haben Sie in Ihrer Berufslaufbahn bereits absolviert? Gemeint sind Lehrgänge und Kurse, nicht Einzelseminare. Bitte tragen Sie maximal die letzten 5 ein, dazu das Jahr des Abschlusses:

Bezeichnung der Weiterbildung (bitte Bezeichnung und Jahr des Abschlusses eintragen):		Jahr (MMJ)
1.		2002,32
2.		2002,76
3.		2003,36
4.		199,29
5.		199,75



18d. Welche Einzelseminare haben Sie in Ihrer Berufslaufbahn bereits absolviert? Bitte tragen Sie maximal die letzten 6 ein und geben Sie auch das Jahr, in dem Sie das Seminar besucht haben, an:

Bezeichnung der Einzelseminare (bitte Bezeichnung und Jahr des Abschlusses eintragen):	Jahr (MMJ)
1.	2002,26
2.	2002,72
3.	2002,85
4.	2001,94
5.	2004,00
6.	2003,50

18e. Werden / wurden Sie vom Unternehmen, in dem Sie derzeit bzw. zuletzt in der Branche „Gastro-Tourismus-Freizeit“ tätig waren, bei der Weiterbildung unterstützt?

24,7 % Nein 75,3 % Ja

Wenn JA: In welcher Weise? *MFN möglich*

- 15,5 % Gewährung von Bildungsurlaub
- 63,8 % Möglichkeit, Weiterbildung zumindest teilweise in der Arbeitszeit zu absolvieren
- 48,3 % Betrieb bietet selbst innerbetriebliche Weiterbildung an
- 70,7 % Finanzierung bzw. Teilfinanzierung der Weiterbildung durch den Betrieb
- 6,0 % Hilfe bei der Verarbeitung des Lernstoffes bzw. bei der Prüfungsvorbereitung
- 20,7 % Motivierung zum Durchhalten
- 1,7 % Sonstige Unterstützung, u. zwar: _____

18f. Haben / Hatten Sie im Unternehmen, in dem Sie derzeit bzw. zuletzt in der Branche „Gastro-Tourismus-Freizeit“ tätig waren, durch Weiterbildungsmaßnahmen Vorteile?

43,3 % Nein 56,7 % Ja

Wenn JA: Welche Vorteile? *MFN möglich*

- 42,4 % beruflicher Aufstieg im Betrieb
- 27,1 % Prämien oder sonstige Zusatzleistungen
- 10,6 % höherer Grundlohn, jedoch nur, soweit dies gemäß Kollektivvertrag verankert war
- 16,5 % höherer Grundlohn, auch unabhängig von kollektivvertraglichen Regelungen
- 69,4 % Erweiterung des Tätigkeitsbereichs, der Verantwortung, der Zuständigkeiten
- 16,5 % Sonstige Vorteile, u. zwar: _____



19. Inwieweit sind folgende **Eigenschaften und Fähigkeiten für die Arbeit in der Branche „Gastro-Tourismus-Freizeit“** sehr oder eher wichtig?

es ist oder es sind ... (sehr wichtig – ganz unwichtig)	sehr wichtig	eher wichtig	eher unwichtig	ganz unwichtig	MW
Erfahrungen in verschiedenen Unternehmen („Wanderjahre“)	48,3 %	39,7 %	9,9 %	2,1 %	1,66
International/ bedeutsame Zeugnisse und Erfahrungen	27,7 %	44,6 %	24,9 %	2,8 %	2,03
Englischkenntnisse	76,4 %	19,5 %	3,4 %	0,7 %	1,28
Sonstige Fremdsprachenkenntnisse	37,3 %	46,9 %	14,7 %	1,0 %	1,79
Wenn sehr oder eher wichtig: Welche Fremdsprachen (außer Englisch) sind wichtig? (nur die 3 wichtigsten)					
guter Überblick über die Branche „Gastro-Tourismus-Freizeit“	37,2 %	50,0 %	12,5 %	0,3 %	1,76
konkretes, berufsspezifisches Fachwissen	66,9 %	30,3 %	2,8 %	-	1,36
allgemeines wirtschaftliches Fachwissen und Denken	40,8 %	47,9 %	11,0 %	0,3 %	1,71
EDV- und Internetkenntnisse	38,9 %	42,7 %	15,0 %	3,4 %	1,83
Fähigkeit zum Umgang mit Menschen	94,5 %	4,8 %	0,7 %	-	1,06
allgemeine Leistungsbereitschaft	85,3 %	14,7 %	-	-	1,15
Organisations- und Improvisationstalent	77,6 %	20,7 %	1,7 %	-	1,24
das „äußere Erscheinungsbild“ (Aufreten, Aussehen, Kleidung etc.)	72,8 %	25,2 %	1,7 %	0,3 %	1,30
„Arbeitsstugenden“ (Ehrlichkeit, Pünktlichkeit, Sorgfältigkeit)	83,3 %	15,0 %	1,4 %	0,3 %	1,19
Belastbarkeit	87,5 %	11,5 %	1,0 %	-	1,14

20. **Bildet / bildete der Betrieb der Branche „Gastro-Tourismus-Freizeit“, in dem Sie zurzeit tätig sind bzw. zuletzt tätig waren, auch Lehrlinge aus?**

28,9 % ① nein 66,7 % ② ja 4,4 % ③ weiß nicht

20a. Wenn ja: Sind bzw. waren Sie selbst in die Lehrlingsausbildung eingebunden?

41,7 % ① ja, ich bin bzw. war selbst auch mit der Lehrlingsausbildung befasst
58,3 % ② nein, mit der Lehrlingsausbildung habe / hatte ich nichts zu tun

21. Wie bewerten Sie aus bisheriger Berufserfahrung die **Lehrlingsausbildung der Branche insgesamt?**

Bewertung (vergeben Sie bitte Schulnoten zwischen „1=Sehr gut“ bis „5=Nicht genügend“)	Note (1-5)	MW
Vermittlung aller zum Beruf gehörenden Kenntnisse und Fähigkeiten		2,28
Eignung und Fähigkeiten der verantwortlichen LehrausbildnerInnen		2,39
Vorbereitung und Schulung der LehrausbildnerInnen für ihre Aufgabe		2,53
Inhalte und Gestaltung der Lehrabschlussprüfungen		2,33
Aktualität der Lehrpläne der Berufsschulen		2,49
Verbindung von Betrieb und Berufsschule		2,57
tatsächliche Möglichkeiten der „ Karriere mit Lehre “		2,31



22. Bitte bewerten Sie Ihre derzeitige bzw. letzte Tätigkeit in der Branche („Gastro-Tourismus-Freizeit“) nach Schulnoten (1 = Sehr Gut bis 5 = Nicht Gen.):

es werden nach Schulnoten (1-5) bewertet:	Note (1-5) MW	es werden nach Schulnoten (1-5) bewertet	Note (1-5) MW
Verdienstmöglichkeiten	2,91	Vielfältigkeit der Tätigkeit	2,03
Aufstiegsmöglichkeiten	2,80	Freiraum, Selbstbestimmung u. eigene Verantwortung	2,01
Arbeitszeiten	3,00	Sicherheit des Arbeitsplatzes	1,94
Weiterbildungsmöglichkeiten	2,81	Entfernung der Arbeitsstelle vom Wohnort	2,00
Vereinbarkeit von Familie bzw. Privatleben mit dem Beruf	3,17	Umwelteinflüsse, wie Hitze, Rauch, Licht, Öl/Fett/Schmutz, Zugluft etc.	2,37
Beziehung zu KollegInnen	1,83	psychische Belastungen, wie allg. Stress, Stress durch Gästekontakte etc.	2,68
Führung durch Vorgesetzte	2,32	körperliche Belastungen, wie Arbeit im Stehen, vieles Gehen etc.	2,59
betriebliche Sozialleistungen	2,75	Ruf bzw. das Ansehen des Unternehmens	1,77

23. Sie sind: 30,3 % ① männlich 69,7 % ② weiblich 24. Ihr Alter in Jahren ist derzeit: [MW 29,84] Jahre

25. Ihre Staatsbürgerschaft ist: 94,4 % ① Österreichisch 5,6 % ② Andere, u. zwar: _____ 26. Ihre Muttersprache ist: 95,6 % ① Deutsch 4,4 % ② Andere Sprache, u. zwar: _____

27. Die Anzahl Ihrer dzt. betreuungspflichtigen Kinder: [MW 0,57] 28. Sie sind: ① ledig ② verheiratet/ Lebensgemeinschaft ③ geschieden/ verwitwet 52,4 % 41,7 % 5,9 %

29. Ihre höchste abgeschlossene schulische Ausbildung ist:

5,1 % ① Pflichtschule	29,6 % ⑤ BHS oder Kolleg
19,9 % ② Lehre	7,4 % ⑥ AHS (ohne Fortsetzung in einem Kolleg)
2,4 % ③ Meisterprüfung	14,8 % ⑦ Akademie / Fachhochschule / Universität
11,8 % ④ Berufsbildende Mittlere Schule	9,1 % ⑧ Sonstige Ausbildung(en)

30. Ihr derz. / letzt. Arbeitseinkommen ist / war ein ① Fixlohn pro Monat ② Garantielohn (= mit Umsatzbeteiligung) ③ andere Einkommensform 84,0 % 4,6 % 11,3 %

31. Wie hoch ist Ihr derzeitiges Nettoeinkommen (pro Monat, ohne allfälliges Trinkgeld); auch: selbstständige Einkünfte netto im Durchschnitt?

8,2 % ① bis 340 Euro (= dzt. Geringfügigkeitsgrenze)	13,0 % ⑤ bis 2.000 Euro
8,2 % ② bis 500 Euro	8,6 % ⑥ bis 3.000 Euro
23,0 % ③ bis 1.000 Euro	1,9 % ⑦ bis 4.000 Euro
35,7 % ④ bis 1.500 Euro	1,5 % ⑧ über 4.000 Euro

32. Wie viel Trinkgeld bekommen Sie allenfalls durchschnittlich pro Monat? [MW 67,5] Euro

33. Wenn Sie nochmals entscheiden könnten, würden Sie wieder eine Tätigkeit oder Ausbildung in der Branche („Gastro-Tourismus-Freizeit“) wählen?

24,1 % ① auf jeden Fall	43,5 % ② eher ja	23,8 % ③ eher nein	8,5 % ④ auf keinen Fall	MW 2,17
-------------------------	------------------	--------------------	-------------------------	---------