

Pressekonferenz am 27. August 2013

Arbeitsklimaindex Tourismus – Erfolgsrezept Weiterbildung

- Rudi Kaske, AK Präsident
- Rudolf Komaromy, Vorsitzender vda-Bundesfachgruppe Tourismus
- Kai Biehl, AK Wien
- Georg Michenthaler, IFES

„Die Beschäftigungszahlen steigen, die Zufriedenheit der MitarbeiterInnen sinkt“. Mit diesen Worten fasst AK Präsident Rudi Kaske die Situation am Tourismusarbeitsmarkt zusammen.

Die Daten des von IFES ausgewerteten Arbeitsklimaindex speziell für die Beschäftigten im Tourismus zeigen eine sinkende Zufriedenheit der Berufsgruppe in einer Reihe von Aspekten. Im Vergleich mit den Beschäftigten in Österreich insgesamt gibt es im Tourismus äußerst instabile Arbeitsverhältnisse, die sich entsprechend negativ auf die individuellen Perspektiven im Betrieb und im Beruf auswirken. Die Fluchttendenzen aus dem Tourismus sind anhaltend hoch. Stabilere Arbeitsverhältnisse und mehr Kontinuität in der beruflichen Entwicklung könnte insbesondere auch durch Weiterbildung erreicht werden, die heute im Tourismus offenbar völlig vernachlässigt wird.

„Wenn die Einkommenszufriedenheit stagniert, die allgemeine Lebens- und Berufszufriedenheit niedriger als in anderen Branchen ist und es de facto null Chancen auf Weiterbildung gibt, sagt das viel über die Zustände und Rahmenbedingungen im Tourismus aus. Ich verlange einen respektvolleren Umgang mit den Kolleginnen und Kollegen, sonst wird der Tourismus weiter eine typische Fluchtbranche bleiben“, sagt AK Präsident Rudi Kaske.

Auch die Gewerkschaft wünscht sich, dass die Tourismusbranche weiter floriert und so krisenresistent bleibt, wie sie sich in den letzten Jahren erwiesen hat. Rudolf Komaromy, Vorsitzender der vda-Bundesfachgruppe Tourismus fordert aber, dass: „das nicht auf dem Rücken der Beschäftigten passieren darf. Ohne motivierte MitarbeiterInnen, die zu guten Bedingungen arbeiten können und fair behandelt werden, lässt sich langfristig auch kein Erfolg sicherstellen. Der Arbeitsklimaindex zeigt einmal mehr, dass die Rahmenbedingungen im Tourismus dringend zugunsten der Beschäftigten verändert werden müssen.“

Die Entwicklung der Arbeitszufriedenheit im Tourismus

„Der aktuelle AI-Wert liegt im Tourismus aktuell bei 102 Indexpunkten und somit um sechs Punkte unter dem Wert der Beschäftigten der sonstigen Branchen. Im längeren Zeitverlauf lag der Tourismus 2007 mit einem Höchstwert von 111 noch exakt im Gesamtdurchschnitt, mit der Wirtschaftskrise hat sich jedoch die Befindlichkeit im Tourismus deutlich stärker nach unten entwickelt als in den anderen Wirtschaftsbereichen“, bringt IFES-Projektleiter Georg Michenthaler die Ergebnisse der Analyse auf den Punkt. Der Rückgang in der letzten Periode (2012-2013) beträgt im Tourismus einen Indexpunkt (IP).

Gesunken sind in diesem Zeitraum etwa der Optimismus für die wirtschaftliche Entwicklung Österreichs generell sowie auch für den eigenen Betrieb (jeweils -2 IP). Ebenfalls gesunken sind im Vergleich mit dem Vorjahr und im längeren Abstand unter anderem auch die Zufriedenheit mit dem Führungsstil, die allgemeine Lebenszufriedenheit sowie die allgemeine Berufszufriedenheit. Die Einkommenszufriedenheit stagniert weiterhin auf einem niedrigen Niveau.

Einziges Lichtblicke sind ein Rückgang der psychischen Belastungen und des Zeitstress sowie eine leicht steigende Zufriedenheit mit den subjektiven Arbeitsmarktchancen bei gleichzeitig sinkenden innerbetrieblichen Karriereoptionen. Gerade mit letzterem Punkt sind – abgesehen von der Wahrnehmung der sozialen Einstellung (Minusdifferenz von 13 IP) – die Beschäftigten im Tourismus im Vergleich mit jenen der anderen Branchen mit einer Minusdifferenz von 11 Indexpunkten mit Abstand am unzufriedensten (54 vs. 65 IP). Hinsichtlich der subjektiven Arbeitsmarktchancen hingegen sehen sie ihre Chancen – wohl auch begünstigt durch das niedrigere Durchschnittsalter im Tourismus – rosiger als der Gesamtdurchschnitt (+ 4 IP).

Im Außenvergleich deutliche Abweichungen nach unten äußern Tourismusbeschäftigte hinsichtlich der Zufriedenheit mit der Zeiteinteilung (-9 IP), mit dem Einkommen (-7 IP) sowie mit der allgemeinen Lebens- und Berufszufriedenheit (- 4 bzw. – 8 IP).

Auch der Führungsstil wird in dieser Branche, trotz der kleinbetrieblichen Struktur, unterdurchschnittlich bewertet. Die subjektive Statuszufriedenheit, die auch ein Indikator für die allgemeine Wertschätzung ist, liegt signifikant unter dem Außenschnitt. Umgekehrt werden spezifische Arbeitsbelastungen, etwa körperliche Belastungen oder Innovationsstress im Tourismus geringer empfunden, was wohl auch mit höherer Belastbarkeit aufgrund des niedrigeren Durchschnittsalters zu erklären ist.

Innerhalb der Branche ist die Spannweite zwischen unterschiedlichen Beschäftigtengruppen relativ groß – mit vergleichsweise höchsten Zufriedenheitswerten bei der schmalen Schicht des Verwaltungspersonals (115 IP), über die Köche/-innen (107 IP) und die Kellner/-innen (102 IP) bis hin zum Reinigungspersonal (82 IP), das in so gut wie allen Aspekten am schlechtesten abschneidet.

Instabile Erwerbskarrieren

Der Berufsweg durchschnittlicher Beschäftigter im Tourismus ist beeinträchtigt durch häufigere Berufsunterbrechungen, kürzere Beschäftigungsdauer beim selben Betrieb und häufigere Dienstgeberwechsel. Alle drei Faktoren zeichnen das Gegenbild zu einer stabilen, durch Weiterentwicklung charakterisierten Berufskarriere, die in den meisten anderen Branchen durchaus realisierbar erscheint. „Die von Brüchen gekennzeichnete Laufbahn der meisten Beschäftigten im Tourismus erhöht den Grad der subjektiven und objektiven Unsicherheit und steht auch einer stärkeren betrieblichen Bindung auf Basis eines individuellen Karriere- und Entwicklungsplans entgegen“, so Georg Michenthaler.

Zu den Zahlen:

Zum Zeitpunkt der Befragung hatten 80 Prozent der Tourismusbeschäftigten bereits Unterbrechungen ihrer beruflichen Laufbahn seit Beginn der Erwerbsarbeit hinter sich. Auch unter den Beschäftigten der anderen Branchen ist der entsprechende Anteil mit 72 Prozent annähernd so hoch. Bei den Männern unterbricht die Ableistung des Wehr- bzw. Zivildienstes häufiger die Berufstätigkeit, bei den Frauen die Elternkarenz. Der relativ häufigste Grund für Berufsunterbrechungen ist jedoch Arbeitslosigkeit, die im Tourismus mit 48 Prozent wesentlich häufiger genannt wird als in den anderen Branchen (36 Prozent). Auch Elternkarenz trifft angesichts des überdurchschnittlichen Frauenanteils in der Gastronomie- und Hotelleriebranche als Unterbrechungsgrund (mit 33 Prozent) häufiger zu als in den anderen Branchen (27 Prozent).

Auffallend ist, dass es die Tourismusbeschäftigten - trotz ihres vergleichsweise „jugendlichen“ Alters – bis zum Befragungszeitpunkt durchschnittlich bereits auf 4,7 Dienstgeber gebracht haben, im Vergleich zu 3,7 Dienstgebern der Beschäftigten anderer Branchen.

Steigende Beschäftigung

Im ersten Halbjahr 2013 kam es im Tourismus zu einem deutlichen Beschäftigungswachstum: rund +6.200 gegenüber dem ersten Halbjahr 2012 auf insgesamt rund 196.000. Davon entfielen mehr als 2.800 auf die Beherbergung und über 3.300 auf die Gastronomie. Zuwächse gab es in allen Bundesländern: In absoluten Zahlen wuchs die Beschäftigung am stärksten in Tirol (rund 1.530), in Wien (rund 1.040) und in Salzburg (1.030). Prozentuell gesehen waren die Zuwächse am höchsten im Burgenland (4,7 Prozent), Tirol (4,5 Prozent) und Salzburg (4,4 Prozent). Am geringsten waren die Beschäftigungszuwächse im Tourismus in Kärnten, sowohl absolut (knapp über 200) als auch prozentuell (1,8 Prozent).

Die Frauenbeschäftigung im Tourismus stieg um fast 3.300 (2,9 Prozent) und die der Männer um 2.960 (3,8 Prozent). In den Kernbranchen des Tourismus liegt der Frauenanteil damit derzeit bei 59 – 62 Prozent im Beherbergungswesen und 56 Prozent im Gaststättenwesen.

Der Beschäftigungsanteil von Ausländern und Ausländerinnen liegt im Tourismus inzwischen bei 43 Prozent. Bei den InländerInnen kam es im ersten Halbjahr 2013 sogar zu einem Beschäftigungsrückgang um 0,7 Prozent; der Beschäftigungszuwachs entfiel somit zu mehr als 100 Prozent auf AusländerInnen.

Zusätzlich stieg die geringfügige Beschäftigung im Tourismus um etwas mehr als 2.000 auf rund 51.300. Damit war im ersten Halbjahr 2013 etwa jedes fünfte Beschäftigungsverhältnis im Tourismus unter der Geringfügigkeitsgrenze.

Steigende Arbeitslosigkeit

Die Zahl der Arbeitslosen lag im ersten Halbjahr 2013 mit knapp 36.000 um rund 2.200 höher als im Jahr davor. Besonders stark waren die Anstiege in Oberösterreich (12,3 Prozent) und in Salzburg (11,6 Prozent). Ausländer und Ausländerin-

nen waren vom Anstieg der Tourismusarbeitslosigkeit sowohl prozentuell als auch in absoluten Zahlen (14,2 Prozent bzw rund 1.360) stärker betroffen als Inländer und Inländerinnen (3,4 Prozent bzw. 810).

Kaum Weiterbildung

Die Stabilität der Berufskarriere sowie eine stärkere betriebliche Bindung „über die Saison hinaus“ könnten durch betriebliche Angebote zur Weiterbildung positiv unterstützt werden. Ein bestehendes Angebot an betrieblicher Weiterbildung korreliert nicht nur positiv mit den oben beschriebenen Stabilitätsfaktoren der beruflichen Laufbahn, sondern auch mit der Arbeitszufriedenheit.

Die aktuellen Zahlen zeigen jedoch, dass Weiterbildung im Tourismus weitgehend vernachlässigt bzw. nicht als betriebliche Anforderung verstanden wird:

Während in den sonstigen Branchen 28 Prozent der Beschäftigten angeben, dass es in ihrem Unternehmen Weiterbildungsangebote gebe, beträgt der entsprechende Anteil im Tourismus lediglich sechs Prozent.

Eben jene Gruppen, die kontinuierlichere Erwerbskarrieren und einen signifikant höheren Arbeitsklimaindex aufweisen, kommen auch deutlich häufiger in den Genuss von betrieblicher Weiterbildung: während niemand vom Reinigungspersonal angibt, Weiterbildung zu bekommen, sind es bei den Kellner/-innen magere vier Prozent, bei den Köch/-innen sieben und beim Verwaltungspersonal immerhin 19 Prozent, was aber immer noch deutlich unter dem Gesamtschnitt der sonstigen Branchen liegt (28 Prozent).

Entsprechend unterdurchschnittlich wird auch die Zufriedenheit mit der Weiterbildung im Tourismus bewertet.

Aus- und Weiterbildung müssen einen höheren Stellenwert bekommen, sind sich Komaromy und Kaske einig: „Weiterbildung findet in der Breite im Tourismus nicht statt. Und dort, wo Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzliche Qualifikationen erwerben, werden diese Fähigkeiten oft nicht entsprechend finanziell anerkannt. In der Lehre wird viel zu wenig auf die Qualität der Ausbilder geachtet. Statt hier anzusetzen fordern die Arbeitgeber jedoch die Schaffung von Schmalspurausbildungen, die die Chancen der Jugendlichen am Arbeitsmarkt einschränken würden.“

Tourismus als Fluchtbranche

Die Befragungsergebnisse zeigen, dass der Tourismus eine „Fluchtbranche“ ist: Die Erwartung einer innerbetrieblichen Entwicklung ist hier im Vergleich mit den sonstigen Branchen mit Abstand niedriger, dafür die Alternative des Ausstiegs deutlich ausgeprägter. Während in den anderen Branchen neun Prozent der Beschäftigten an einen Firmen- und acht Prozent an einen Berufswechsel denken, betragen die entsprechenden Anteile im Tourismus 12 bzw. 18 Prozent. Mit anderen Worten: etwa jede/r Fünfte in dieser Branche Beschäftigte trägt sich mit der Absicht, auf längere Sicht einen anderen Berufsweg einzuschlagen.

Ein Gegenrezept, um die Flucht aus der Branche zu bremsen, könnten stabilere Beschäftigungsverhältnisse und mehr materielle und soziale Sicherheit auf der Grundlage systematischer Weiterbildung sein. „Wenn die Betriebe in die Weiterbildung investieren, ist das eine Win-Win-Situation. Sie steigern dadurch die Qualität in ihrem Betrieb und die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter“, sagt Kaske.

Auch bei der Entlohnung müsse sich noch einiges ändern, um das Hotel- und Gastgewerbe wieder attraktiver zu machen und die Flucht aus der Branche zu stoppen, so Komaromy: „Positive Beispiele sind hier die Hotellerie Wien und die Wiener Kaffeehäuser, die auf ein modernes Lohnschema umgestiegen sind. Dagegen sind in der Wiener Gastronomie und im Hotel- und Gastgewerbe in der Steiermark die Arbeitgeber noch nicht einmal bereit, den Beschäftigten ein Festlohnsystem mit Einkommen, von denen man auch leben kann, zu bieten. Stattdessen wird am veralteten Garantielohnsystem mit niedrigen Grundlöhnen und unberechenbaren Umsatzbeteiligungen festgehalten.“ Die Gewerkschaft vida und die AK werden sich weiter dafür einsetzen, die Gegebenheiten so zu verändern, dass Beschäftigte länger und vor allem gesund im Tourismus bleiben und von ihrer Arbeit auch leben können.

Sechste Urlaubswoche

Ein weiteres Ziel der Gewerkschaft vida und der AK ist ein leichter Zugang zur sechsten Urlaubswoche. Komaromy: „In einer Branche mit so hoher Fluktuation können nur sehr wenige auf 25 Dienstjahre im selben Unternehmen zurückblicken und so die sechste Woche in Anspruch nehmen.“ Kaske plädiert deshalb dafür, dass die erworbenen Beschäftigungszeiten quasi im Rucksackprinzip von einem Betrieb zum anderen mitgenommen werden können. „Sonst kommen viele Beschäftigte aus dem Tourismus trotz vieler Erwerbsjahre nie zur sechsten Urlaubswoche“, sagt der AK Präsident. Auch angesichts der demografischen Entwicklung müssten die Unternehmer verstärkt darauf achten, die Beschäftigte möglichst lange und gesund im Job zu halten. „Und das geht nur mit ausreichenden Erholungsphasen“, sind sich Kaske und Komaromy einig.

Was ist der Arbeitsklimaindex?

Der Österreichische Arbeitsklimaindex (AI) ist eine Maßzahl für die Befindlichkeit heimischer Arbeitnehmer/-innen auf der Grundlage von 25 Einzelindikatoren und wird von IFES im Auftrag der AKOÖ erhoben und analysiert. Der AI wird auf der Datenbasis von quartalsweisen Face to Face Befragungen in zufällig ausgewählten Stichproben von jeweils rund 1400 unselbstständig Beschäftigten in Österreich berechnet. Für die aktuelle Auswertung wurden die Interviews von insgesamt 405 Gastronomie- und Hotelleriebeschäftigten zusammengefasst. Den Außenvergleich bilden mehr als 5.000 Befragte.