



**Ausbildung und Branchenerfahrungen
im Tiroler Tourismus aus Sicht junger
Erwachsener**

Endbericht

Martin Mayerl
Norbert Lachmayr

Wien, September 2019

Im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol

Bibliografische Information

Mayerl, Martin, Lachmayr, Norbert & Kappacher Annette (2019): Ausbildung und Branchenerfahrungen im Tiroler Tourismus aus Sicht junger Erwachsener. *Endbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf)*. Wien: öibf.

Ausbildung und Branchenerfahrungen im Tiroler Tourismus aus Sicht junger Erwachsener (18/22)

öibf (Hrsg.), Wien, September 2019

Projektleitung: Norbert Lachmayr

Projektmitarbeit: Martin Mayerl, Annette Kappacher (Kapitel III)

Lektorat: Johanna Katharina Hexel

Impressum:

Eigentümer, Herausgeber, Verleger:

öibf – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Margaretenstraße 166/2.St., 1050 Wien

Tel.: +43/(0)1/310 33 34

E-Mail: oeibf@oeibf.at

<http://www.oeibf.at>

ZVR-Zahl: 718743404

Abstract de

Vor dem Hintergrund eines proklamierten Fachkräftemangels im Tiroler Tourismussektor setzt sich diese Studie das Ziel, zu untersuchen, aus welchen Gründen sich junge Menschen für eine Ausbildung im Berufsbereich Tourismus und Gastronomie entscheiden und welche Faktoren für eine eventuelle Abwendung der ursprünglich getroffenen Berufswahl entscheidend sind. Dazu wurde neben einer Literaturanalyse eine eigene Online-Erhebung bei Tiroler SchülerInnen in Berufsbildenden Schulen bzw. Lehrlingen in diesem Berufsbereich konzipiert und durchgeführt (n=307). Weiters erfolgte eine Sekundäranalyse des 2.Österreichischen Lehrlingsmonitors (n=6.024) mit Fokus auf Lehrlinge im Bereich Tourismus und Gastronomie.

Abstract en

Against the background of a declared shortage of skilled workers in the Tyrolean tourism sector, this study aims to examine the reasons why young people decide for initial vocational training and education in the tourism and gastronomy sector and which factors are decisive for a possible rejection of the original career choice. In order to answer these questions, a self-designed online survey was conducted among Tyrolean pupils in vocational schools and apprentices in this vocational field (n=307). Furthermore, a secondary analysis of the 2nd Austrian Apprenticeship Monitor (n=6,024) with a focus on apprentices in tourism and gastronomy was carried out.

Schlagworte

Tirol, Bildungsentscheidungen und -beteiligung, duale Ausbildung, Berufsbildende Schulen, Tourismus, Berufswahl

Inhalt

I.	Zusammenfassung	5
II.	Inhalt und Ziel der Studie.....	8
III.	Kurzcharakterisierung der Tourismusbranche	9
III. 1	Dynamischer Arbeitsmarkt und Saisonalität	10
III. 2	Charakteristische Beschäftigungsstruktur und demografische Merkmale	10
III. 3	Fluktuation von Arbeitskräften vs. Branchentreue.....	12
III. 4	Fachkräftebedarf in Tourismus und Freizeitwirtschaft	12
III. 5	Arbeitszufriedenheit von ArbeitnehmerInnen, Arbeitgeberattraktivität im Tourismus.....	13
III. 6	Beschäftigungsfelder im Tourismus und Berufswahlentscheidung	15
III. 7	Ausbildungsformen und -angebote im Bereich Tourismus und Gastronomie.....	15
IV.	Empirische Befunde zur Ausbildung in der Tiroler Tourismus- und Gastronomiebranche	17
IV. 1	Methodische Aspekte.....	17
IV.1.1	TOURISMUSERHEBUNG 2019/ÖIBF	17
IV.1.2	2. ÖSTERREICHISCHE LEHRLINGSMONITOR/ÖIBF	19
IV. 2	Auswertung und Ergebnisdarstellung	20
IV. 3	Ausbildungsentscheidung und Berufswahl	20
IV.3.1	REALISIERUNG DES AUSBILDUNGSWUNSCHES	21
IV.3.2	AUSBILDUNGALTERNATIVEN	24
IV.3.3	INFORMIERTHEIT IN ENTSCHEIDUNGSPROZESS	25
IV.3.4	MOTIVE FÜR BERUFSWAHL.....	26
IV. 4	Ausbildungs-/Praktikumserfahrung und Bewertung	29
IV.4.1	CHARAKTERISTIKA DER AUSBILDUNGSBETRIEBE BZW. PRAKTIKA	29
IV.4.2	SUCHE NACH AUSBILDUNGSPLATZ/PRAKTIKUMSBETRIEB	30
IV.4.3	ARBEITSBEDINGUNGEN UND TÄTIGKEITEN IM AUSBILDUNGSPORT BETRIEB	31
IV.4.4	QUALITÄT DER AUSBILDUNG IM LERNORT BETRIEB	34
IV.4.5	TRANSFER ZWISCHEN LERNORTEN SCHULE – BETRIEB.....	37
IV.4.6	ZUFRIEDENHEIT IN DER AUSBILDUNG.....	38
IV. 5	Berufliche Perspektiven nach der Ausbildung	42
IV.5.1	EINSCHÄTZUNGEN ZUR BERUFLICHEN ZUKUNFT BEI LEHRLINGEN.....	42
IV.5.2	VERBLEIB IM BERUFSFELD BZW. LEHRBERUF.....	43
IV.5.3	VERBLEIB IM LEHRBETRIEB BZW. PRAKTIKUMSBETRIEB	46
IV.5.4	WEITERFÜHRENDE AUSBILDUNGEN.....	48
IV.5.5	MOTIVIERENDE UND HINDERLICHE FAKTOREN FÜR EINEN BERUFSVERBLEIB.....	50
IV. 6	Multivariate Untersuchung der Einflussfaktoren für einen Berufsverbleib bzw. -wechsel.....	55
IV.6.1	EFFEKTE DER REALISIERUNG DES BERUFSWUNSCHES	56
IV.6.2	EFFEKTE DER ARBEITSBEDINGUNGEN.....	58
IV.6.3	EFFEKTE DES BERUFSBEZOGENEN TÄTIGKEITSPROFILS IN DER BETRIEBLICHEN AUSBILDUNG UND IM PRAKTIKUM	60

IV.6.4	EFFEKTE DER QUALITÄT IN BETRIEBLICHER AUSBILDUNG UND PRAKTIKUM	62
V.	Kritische Schlussfolgerungen.....	63
VI.	Tabellenverzeichnis	66
VII.	Literatur	68
VIII.	Anhang: Fragebogen.....	70

I. Zusammenfassung

Fokus der Studie

In der Branche Tourismus und Gastronomie wird in Tirol ein ausgeprägter Fachkräftemangel öffentlich proklamiert. Daran anschließend fokussiert die vorliegende Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Tirol auf die Rolle der beruflichen Erstausbildung zur Deckung des Fachkräftebedarfs. In diesem Kontext wird untersucht, aus welchen Gründen sich junge Menschen für eine Ausbildung im Berufsbereich Tourismus und Gastronomie entscheiden und welche Faktoren für eine eventuelle Abwendung der ursprünglich getroffenen Berufswahl entscheidend sind.

Eckdaten der Studie

Nach einer prägnanten Darstellung der Kurzcharakteristika der Branche Tourismus und Gastronomie wird der inhaltliche Schwerpunkt auf die empirische Analyse der Berufswahl in Tirol gelegt. Als empirische Datengrundlage werden zwei Erhebungen verwendet. Erstens wurde eine eigene Online-Erhebung im Rahmen dieses Projektes durchgeführt, in der Tiroler SchülerInnen in Berufsbildenden Schulen bzw. Lehrlinge im Berufsbereich Tourismus und Gastronomie zu Ihrer Berufswahl befragt wurden (n=307). Zweitens wird eine Sekundäranalyse des 2. Österreichischen Lehrlingsmonitors (n=6.024) mit Fokus auf Lehrlinge im Bereich Tourismus und Gastronomie vorgenommen.

Gute Bedingungen bei der Realisierung einer Ausbildung im Bereich Tourismus und Gastronomie

Die Realisierung einer Ausbildung im Bereich Tourismus und Gastronomie wird von den Befragten sowohl in den vollzeitschulischen Ausbildungsformen BMS (Berufsbildende mittlere Schule) und BHS (Berufsbildende höhere Schule) als auch in der Lehrausbildung nahezu einstimmig als (sehr) einfach bezeichnet. Die Ergebnisse zeigen aber auch, dass eine Ausbildung im Bereich Tourismus und Gastronomie nicht immer der absolute Wunschberuf ist, sondern vielmehr im erweiterten Spektrum der Berufswahl zu finden ist. Anhand der Befunde zu alternativen Ausbildungsüberlegungen ist davon auszugehen, dass aufgrund des hohen Ausbildungsangebotes viele junge Menschen eine Ausbildung beginnen, die in einem anderen Bereich ihre Wunschausbildung nicht realisieren konnten. Das gut ausgebaute Ausbildungsplatzangebot wird zu einem großen Anteil von Personen besetzt, die ursprünglich andere Ausbildungspräferenzen hatten.

Gute Arbeitsmarktbedingungen und Beschäftigungsmöglichkeiten als primäres Motiv der Berufswahl

Die guten Arbeitsmarktbedingungen in der Branche Tourismus und Gastronomie sind das zentrale Motiv, eine berufliche Ausbildung zu beginnen. Dazu zählen gute internationale Beschäftigungsmöglichkeiten, ein großes Ausbildungsangebot, Spezialisierungsmöglichkeiten, hohe Arbeitsplatzsicherheit und gute Aufstiegsmöglichkeiten. Diese Motive sind sowohl bei BMHS-SchülerInnen als auch Lehrlingen primäre Faktoren der konkreten Berufswahl.

Sekundäre Motive der Berufswahl beziehen sich auf die spezifischen Aufgaben und Tätigkeiten, wobei hier eine Differenzierung nach Ausbildungsformen sichtbar wird. Für Lehrlinge sind aufgaben- und tätigkeitsbezogene Motive erheblich wichtiger als für BMHS-SchülerInnen. Im Fokus stehen eine erwartete hohe Abwechslung der Aufgabenstellungen, die Interaktion mit vielen Menschen und die Gästearbeit.

Guter Ruf und hohe Qualität der Ausbildung bzw. des Praktikums als zentrales Auswahlkriterium bei der Wahl der Betriebe

Zentrale Kriterien bei der Auswahl des Betriebes sind der gute Ruf eines Betriebes und eine (zu erwartende) hohe Qualität der Ausbildung bzw. des Praktikums. Diese zwei Faktoren sind für junge Menschen aller Ausbildungsformen (Lehre, BMS, BHS) zentral. Darüber gibt es eine Reihe von sekundären Wahlkriterien, wie etwa die Bezahlung, Aufbau eines Netzwerkes, Nähe zum Wohnort. Die Nähe zum Wohnort ist vor allem für Lehrlinge und BMS-SchülerInnen verhältnismäßig wichtiger. Persönliche Kontakte oder die betriebliche Spezialisierung sind als Auswahlkriterien eher zu vernachlässigen.

Hohe Diskrepanz bei der Bewertung der Arbeitsbedingungen zwischen Lehrlingen (betriebliche Ausbildung) und BMHS-SchülerInnen (Praktika)

Es zeigen sich ausgeprägte Differenzen in den wahrgenommenen Arbeitsbedingungen zwischen der betrieblichen Ausbildung und einem Praktikum. Lehrlinge bewerten die Arbeitsbedingungen in allen Aspekten schlechter als BMHS-SchülerInnen. Besonders groß sind die Differenzen in Bezug auf die Wertschätzung der Arbeitsleistung, der Lage, des Umfangs und der Planbarkeit der Arbeitszeit, den Führungsstil der Vorgesetzten sowie die Betreuung durch die AusbilderInnen bzw. Vorgesetzten. Mögliche Erklärungen dafür sind die unterschiedliche Integration von PraktikantInnen in die betriebliche Organisation (v. a. Dauer, Planung Arbeitszeiten) sowie eingesetzte Tätigkeitsbereiche (nicht alle Tätigkeiten erfordern Nacht- und Wochenendarbeit).

Betriebliches Lernen und Arbeiten: hohe arbeitsintegrierte Einbindung, jedoch geringes Niveau von systematischer Umsetzung

Der betriebliche Ausbildungsteil in der Lehre und das Pflichtpraktikum in den berufsbildenden Schulen sind jeweils nach pädagogischen Aspekten unterschiedlich konzipiert. Die empirischen Befunde zeigen jedoch Gemeinsamkeiten: Während der betrieblichen Ausbildungsphasen erfolgt eine hohe Einbindung in die betrieblichen Arbeitsprozesse, Tätigkeiten und Aufgaben. Gleichzeitig wird jedoch deutlich, dass dies in wenig systematischer Weise erfolgt. Reflexive Ausbildungselemente (z. B. Reflexionsgespräche, Ausbildungspläne), die den Kern einer nachhaltigen beruflichen Kompetenzentwicklung darstellen, werden sowohl in den Praktika als auch in der betrieblichen Lehre (aus Sicht der Jugendlichen) nur unzureichend eingesetzt. Der Fokus der betrieblichen Ausbildungsphasen liegt somit auf Arbeiten und weniger auf berufliches Lernen.

Bemerkenswert ist für die Gruppe der BMHS-SchülerInnen, dass die Praktikumserfahrungen die jungen Menschen – nach eigener Einschätzung – kaum darin bestärken, einen Beruf im Tourismus auszuüben.

Hohe Zufriedenheit bei schulischer Ausbildung, geringere Zufriedenheit bei Lehrlingsausbildung

Die Zufriedenheit mit der Ausbildung wird je nach Ausbildungsform unterschiedlich bewertet. BMHS-SchülerInnen sind deutlich zufriedener mit der Ausbildung als Lehrlinge im Berufsbereich Tourismus und Gastronomie. Zwei Drittel der SchülerInnen sind (sehr) zufrieden, jedoch nur die Hälfte der Lehrlinge. Ergänzend dazu zeigt die Analyse der Wiederholungsbereitschaft eine Diskrepanz zwischen dem Betrieb und dem Beruf bei Lehrlingen: Die Berufswahl würde eher wiederholt werden als die Wahl des Betriebes.

Nach der Ausbildung: zwischen Verbleib im Berufsfeld, Abwendung von der Berufswahl und der Aufnahme weiterführender Ausbildungen

Geplante Wege nach der Ausbildung folgen einem komplexen Muster. Zunächst lässt sich empirisch feststellen, dass Lehrlinge nach der Ausbildung – auf Basis eigener Angaben – mit deutlich höherer Wahrscheinlichkeit im Beruf verbleiben als BMHS-SchülerInnen. Ein Vergleich zwischen den Lehrberufsgruppen lässt jedoch beobachten, dass Lehrlinge im Berufsbereich Tourismus und Gastronomie eine durchschnittlich geringere Verbleibquote angeben als Lehrlinge in anderen Berufsbereichen. Als zentrale Gründe für die Abwendung der Berufswahl werden hier die Rahmenbedingungen im jeweiligen Beruf angegeben und korrespondierend dazu eine berufliche Umorientierung.

Für BMHS-SchülerInnen ist vor allem eine weiterführende Ausbildung der zentrale Grund, warum eine unmittelbare Berufsausübung nicht geplant ist. Wobei BMHS-SchülerInnen eher eine weiterführende Ausbildung in der Branche anstreben, BHS-SchülerInnen jedoch eher außerhalb der Branche.

Realisierung des Berufswunsches sowie Arbeitsbedingungen, Tätigkeitsprofile und Qualität in der betrieblichen Ausbildungsphase haben einen Effekt auf einen Berufsverbleib

Mithilfe einer multivariaten Analyse (Regressionsanalyse) wurden Effekte auf einen möglichen Berufsverbleib untersucht. Junge Menschen, die im Bereich Tourismus und Gastronomie ihre Wunschausbildung realisieren konnten, verbleiben mit signifikant höherer Wahrscheinlichkeit auch nach der Ausbildung im Beruf. Weiters zeigt sich ein signifikanter Zusammenhang zwischen positiv wahrgenommenen Arbeitsbedingungen (Arbeitszeit, Arbeitsklima, positiv wahrgenommene Tätigkeiten) während der betrieblichen Lernphasen und einem geplanten Verbleib. Auch eine hohe Ausbildungsquote wirkt sich signifikant positiv auf die Berufsverbleibquote aus.

II. Inhalt und Ziel der Studie

Ausgangspunkt der vorliegenden Studie ist der in der Öffentlichkeit häufig proklamierte FacharbeiterInnenmangel im Tiroler Tourismussektor¹. In der Einladung zur Angebotslegung wurde dazu von der Arbeiterkammer Tirol festgehalten:

„Weder die duale Lehre in den Berufen Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau und Hotel- und Gastgewerbeassistent/-in noch die verschiedenen schulischen Bildungswege – Hotelfachschulen, Tourismusschulen, Tourismuskolleg – sind in der Lage, den großen Bedarf an Mitarbeitern der Hotel- und Gastbetriebe zu decken.“

Daraus leitet sich das zentrale Forschungsinteresse ab, zu untersuchen, aus welchen Gründen sich junge Menschen überhaupt für einen Beruf im Bereich Tourismus und Gastronomie entscheiden und welche Faktoren für eine eventuelle Abwendung der ursprünglich getroffenen Berufswahl entscheidend sind. Also welche Aspekte die Berufswahl im Bereich Tourismus und Gastronomie – auch für eine weitere Berufsausübung – attraktiv sind. Entsprechend dazu wurden fünf Forschungsfragen formuliert:

- Aus welchen Gründen wird eine Berufswahlentscheidung im Bereich Tourismus und Gastronomie getroffen?
- Wie wird die Ausbildung erlebt und bewertet?
- Welche beruflichen Perspektiven sehen die Jugendlichen für sich?
- Was macht die Aussicht auf eine Tätigkeit im erlernten Beruf attraktiv?
- Welche Gründe sind für eine allfällige Abwendung von der Berufswahl verantwortlich?

Das Ziel der Studie ist es, auf Basis von empirisch fundiertem Datenmaterial einen Einblick in Einstellungen, Erfahrungen und Meinungen von in Tiroler Tourismusausbildung befindlichen jungen Erwachsenen zu ausbildungs-, praktikums- und berufsbezogenen Fragestellungen zu erhalten. Des Weiteren stehen Faktoren, die mit der individuellen Entscheidung, in der gewählten Branche (also dem Tourismus) zu verbleiben oder sich von der Berufswahl gegebenenfalls wieder zu distanzieren, in Verbindung gebracht werden können, im Zentrum des Forschungsinteresses. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen eine wissenschaftlich fundierte Basis für eine Diskussion zu Wirksamkeit und Steuerungsmöglichkeiten der Tiroler Tourismusausbildungen bieten. Der Fokus der Analyse wird dabei auf das Bundesland Tirol gerichtet.

Nicht beabsichtigt ist in diesem Rahmen eine quantitative Darstellung der Tiroler Tourismusbranche. Gleiches gilt für eine Analyse offener Stellen des AMS beziehungsweise für die betrieblichen/volkswirtschaftlichen Auswirkungen des Fachkräftemangels. Entsprechend wird diesbezüglich auf andere Studien verwiesen (z. B. Bachmann u. a., 2014; Bußmann & Seyda, 2014; Gaubitsch & Luger, 2012).

¹ Personal-Mangel hemmt Tourismus, Tiroler Tageszeitung, 07.07.2018, Online: <https://www.tt.com/wirtschaft/standorttirol/11835650/tirols-firmen-fehlen-bis-2030-fast-40-000-fachkraefte> (abgerufen am: 25.07.2019); Fachkräftemangel wird sich verdreifachen, Tirol News – orf.at, 17.10.2018, Online: <https://tirol.orf.at/v2/news/stories/2942126/> (abgerufen am: 25.07.2019).

III. Kurzcharakterisierung der Tourismusbranche

Da die Sparte „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ von charakteristischen Voraussetzungen, Rahmenbedingungen und Herausforderungen geprägt ist, beschäftigt sich dieser Berichtsteil in einer kompakt gehaltenen Darstellung einerseits mit dem „Tourismus in Tirol“ sowie andererseits mit allgemeinen Branchencharakteristika der Sparte „Tourismus und Freizeitwirtschaft“. Die Kontextrecherche beschreibt generelle Besonderheiten des Tourismus (z. B.: Saisonalität, Fluktuation von Arbeitskräften, kurze Betriebszugehörigkeiten, diskontinuierliche Erwerbskarrieren, Kapazitätsschwankungen, Belastungsspitzen etc.), die mit Branchenwechsel/-verbleib in Verbindung gebracht werden beziehungsweise als Faktoren gesehen werden können, die bei der Abwendung von der Berufswahl im Tourismus potenziell eine Rolle spielen. Ein weiterer Fokus liegt auf dem Aspekt der MitarbeiterInnenzufriedenheit und ArbeitgeberInnenattraktivität im Tourismus. Dies soll es ermöglichen, die gewonnen Erkenntnisse und Informationen in den branchenspezifischen Kontext einzuordnen.

Der Tourismus in Tirol steht vor einer Vielzahl unterschiedlicher Herausforderungen, um auch in Zukunft attraktiv für Gäste/KundInnen, Unternehmen/ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen zu bleiben. Gleichzeitig soll die Lebensqualität innerhalb des alpinen Lebensraums erhalten werden.

Der Tourismus ist in Bewegung, Berufsbilder befinden sich im Wandel und Arbeitsbedingungen verändern sich. Um junge Menschen für den beruflichen Einstieg in Tourismusberufe zu gewinnen, gilt es, Ausbildungen attraktiv zu gestalten und im öffentlichen Diskurs Imagepflege für Tourismusberufe zu betreiben. Verbreitete negative Vorurteile (z. B.: Stress, ungünstige Arbeitszeiten) lassen sich entkräften, indem von ArbeitgeberInnenseite verstärkt in Maßnahmen zur MitarbeiterInnenzufriedenheit und ArbeitgeberInnenattraktivität investiert wird (wobei hier unter anderem die branchenspezifischen Rahmenbedingungen sowie die Unternehmensgröße als Begrenzung der Möglichkeiten bei der Umsetzbarkeit entsprechender Maßnahmen zu berücksichtigen sind).

Der Überbegriff „Tourismus“ umfasst im gängigen Sprachgebrauch eine Vielzahl an unterschiedlichen Betätigungsfeldern wie Hotellerie und Gastronomie (oder Beherbergungs- und Gaststättenwesen), Freizeiteinrichtungen, touristisches Verkehrswesen, Events und Veranstaltungen, Reisemanagement etc. Trotz dieser Vielfalt gibt es eine Reihe charakteristischer Merkmale, die der Tourismusbranche im Allgemeinen zugeordnet werden. Es sind dies unter anderem ein überdurchschnittlich dynamischer Arbeitsmarkt und damit zusammenhängend oft „besondere“ Beschäftigungsverhältnisse und Arbeitsbedingungen oder eine charakteristische Verteilung der im Tourismus Beschäftigten in Bezug auf demografische Merkmale wie beispielsweise Alter und Geschlecht. Branchenspezifische Herausforderungen für Betriebe liegen auch im Umgang mit der vergleichsweise hohen Fluktuation von Arbeitskräften oder in der Abdeckung des (saisonal schwankenden) Arbeits- und Fachkräftebedarfs im Tourismus. Eine Studie der Arbeiterkammer kam bereits 2003 zu der Einschätzung, dass „die Beschäftigung im Tourismus insgesamt durch hohe Instabilität mit hoher Fluktuation, geringer Beschäftigungsdauer und hohem Arbeitslosigkeitsrisiko sowie durch hohe Belastungen, schwierige Arbeitsbedingungen und besondere Arbeitszeitformen geprägt ist“ (Leodolter & Kaske, 2003, S. Einleitung).

III. 1 Dynamischer Arbeitsmarkt und Saisonalität

Der Arbeitsmarkt im Tourismus und in der Freizeitwirtschaft unterliegt starken saisonalen, aber auch wöchentlichen oder täglichen Schwankungen und zeichnet sich durch eine besondere Dynamik hinsichtlich des Arbeitskräftebedarfs aus. Beschäftigungsspitzen in den Hauptsaisonen steht ein drastischer Rückgang der verfügbaren Arbeitsstellen in den restlichen Monaten (und hier vor allem in den Monaten April und November) gegenüber. Auer u. a. (2017, S. 2) konstatieren den „vom Tourismus geprägten Bundesländern Tirol, Salzburg und Kärnten“ einen überdurchschnittlich dynamischen Arbeitsmarkt. Anhand der exemplarischen Betrachtung der Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse im „Beherbergungs- und Gaststättenwesen“ in Tirol alleine in den Wintermonaten 2017/18 lassen sich die Dynamik am Arbeitsmarkt und saisonalen Schwankungen eindrucksvoll veranschaulichen².

„Das saisonale Muster der Arbeitslosigkeit mit den zwei Spitzen im April und November ist hauptsächlich in Westösterreich vorzufinden – am deutlichsten in den Bundesländern Tirol und Salzburg. Die Arbeitslosenspitze im April ist (ebenso wie diejenige im November) von kurzer Dauer. Viele im Tourismus tätige Arbeitskräfte sind typischerweise nur vorübergehend arbeitslos und werden anschließend – zu Beginn der neuen Saison – wiederingestellt. Dies zeigt sich in einem hohen Anteil der Arbeitslosen im Tourismus mit einer Einstellzusage. Insgesamt hat jede/r fünfte Jobsuchende im Tourismus eine Einstellzusage“ (Wach, 2017, S. 2f).

III. 2 Charakteristische Beschäftigungsstruktur und demografische Merkmale

Generell bestimmt im Tourismus eine hohe Anzahl an Teilzeit- und Saisonbeschäftigungen, ein überdurchschnittlich hoher Anteil an weiblichen wie auch jüngeren Beschäftigten sowie an ausländischen Arbeitskräften das Bild. Der Frauenanteil lag 2012 im „Hotel- und Gastgewerbe“ beispielsweise bei ca. zwei Dritteln der Beschäftigten, und das häufig mit niedrigem Ausbildungsniveau kombiniert (Putz & Sturm, 2013, S. 252).

Vor allem in der Personalarbeit gilt es, diese Tatsache zu berücksichtigen. Die „Impulsberatung für Betriebe (IBB)“ schlägt in diesem Zusammenhang zur Sicherung der Arbeitgeberattraktivität unter anderem die überbetriebliche Organisation von Kinderbetreuungsangeboten für Mitarbeiterinnen und Hotelgäste in Tourismusregionen vor (Ibetsberger & Peckskamp, o. J., S. 10).

Ebenso überdurchschnittlich ist im Vergleich zu anderen Branchen die Anzahl von jüngeren und ausländischen Beschäftigten (Putz & Sturm, 2013, S. 252–258). Diese Zuschreibung wird bezogen auf die Altersverteilung auch durch die Ergebnisse des „Arbeitsmarktmonitoring 2007“ bestätigt. Im Erwerbskarrierenmonitoring stellte sich der Tourismus insgesamt eindeutig als Branche für jüngere Beschäftigte/Arbeitskräfte (bis 44 Jahre) dar (Auer u. a., 2008, S. S. 47; siehe dazu auch: „Fluktuation von Arbeitskräften und Branchentreue“). Der Anteil der ausländischen Beschäftigten im Tourismus lag in Tirol beispielsweise in den Winter-

² Beispiel: Zu Beginn der Wintersaison, im November 2017, waren insgesamt 26.730 Personen im Tiroler Beherbergungs- und Gaststättenwesen unselbstständig beschäftigt. 10.994 Personen waren zu diesem Zeitpunkt arbeitslos gemeldet (bei 1.194 offenen Stellen). Mit Übergang zur Hauptsaison im Dezember 2017 verändert sich dieses Bild gravierend: Die Anzahl der unselbstständig Beschäftigten hatte sich mit 49.011 Personen im Vergleich zum Vormonat beinahe verdoppelt. Mehr als verdoppelt hat sich in diesem Zeitraum auch die Anzahl der offenen Stellen (mit einem Wert von 2.917 im Dezember 2018). Die Zahl der gemeldeten Arbeitslosen reduzierte sich mit einem Wert von 1.711 Personen zeitgleich auf beinahe ein Sechstel. Auch in den Folgemonaten Jänner und Februar 2018 kam es zu ähnlichen Beschäftigungsspitzen. Im April 2018 zeigte sich zahlenmäßig wieder ein ähnliches Bild wie im November 2017 (Heiß & Kaiser, 2018, S. 27).

monaten November 2017 bis April 2018 konstant zwischen 50 % und 60 % (Heiß & Kaiser, 2018, S. 27). Im Tourismus in Österreich waren im Jahr 2016 StaatsbürgerInnen aus Ungarn (rund 20.700 Personen) und Deutschland (rund 10.200 Personen) unter den im Tourismus Beschäftigten mit nicht-österreichischer Staatsangehörigkeit weitaus am stärksten vertreten (Wach, 2017, S. 3).

Eine weitere Besonderheit ist die generationsübergreifende Strukturiertheit des Tourismus und die oft starke familiäre Prägung von Unternehmen und Betrieben (Siller u. a., 2015, S. 25). Eine Studie untersuchte 2013 Familienunternehmen Österreichs in allen Wirtschaftssparten. Ohne hier näher ins Detail zu gehen, ein paar Forschungsergebnisse im Überblick (Dörflinger, Dörflinger, Gavac, & Vogl, 2013, S. 3–8):

- In Familienunternehmen überwiegt ein direktiv-kooperativer Führungsstil, wo die Entscheidungsmacht zwar bei den EigentümerInnen liegt, MitarbeiterInnen jedoch regelmäßig in Unternehmensbelange miteinbezogen werden. Generell findet sich in der Geschäftsleitung ein vergleichsweise hoher Frauenanteil.
- Mehr als die Hälfte der MitarbeiterInnen sind in Familienunternehmen durchschnittlich bereits länger als fünf Jahre im Unternehmen beschäftigt. Die Mitarbeiterfluktuation ist gering.
- Familienunternehmen sind oft Ausbildungsbetriebe (vor allem in den Branchen „Produktion“ und „Bauwesen“) und ermöglichen ihren MitarbeiterInnen anlassbezogene Aus- und Weiterbildung. Allerdings gibt es nur in 22 % der Unternehmen konkrete Aus- und Weiterbildungskonzepte.

III. 3 Fluktuation von Arbeitskräften vs. Branchentreue

Zusammenhängend mit der Dynamik des Arbeitsmarktes im Tourismus und in der Freizeitwirtschaft stößt man auch auf hohe Fluktuation der Arbeitskräfte in dieser Branche. Im Jahr 2016 wurde in Österreich beispielsweise rund die Hälfte aller Arbeitsplätze neu besetzt³. Im Bundesländervergleich lag Tirol mit einer berechneten Fluktuation von 65 % an der Spitze gefolgt von Salzburg mit 58 % und Kärnten mit 56 % Fluktuation. Den niedrigsten Wert erreichte Niederösterreich mit 42 % (Auer & Csarman, 2017, S. 1f). Die Fluktuation ist in tourismusgeprägten Bundesländern wie Tirol, Salzburg oder Kärnten zum Teil auch strukturell bedingt. Durch die Dynamik des Arbeitsmarktes lassen sich dauerhafte oder ununterbrochene Beschäftigungsverhältnisse teilweise nur schwer realisieren.

Mit dem Aspekt der „Branchentreue“ von Erwerbstätigen beschäftigte sich das „Arbeitsmarktmonitoring 2007“ (Auer u. a., 2008) ausführlich. Es zeigte sich, dass der Tourismus als Branche kurzfristig betrachtet über alle Altersklassen der Beschäftigten eine vergleichsweise sehr hohe Branchentreue aufweist. In der Längsschnittanalyse des Branchenverbleibs über einen Zeitraum von fünf Jahren ergibt sich jedoch ein unterdurchschnittlicher Verbleib. Generell wenden sich langfristig gesehen eher die jüngeren als die älteren (über 44 Jahre) Beschäftigten in ihrer Erwerbskarriere wieder vom Tourismus ab. Einfache Erklärungen für dieses Phänomen sind nicht zu finden, allerdings hat der Tourismus mit schwierigen Voraussetzungen für einen längerfristigen Branchenverbleib zu kämpfen (z. B.: ungünstige Arbeitszeiten, körperliche Belastung, Spitzenbelastung). Bei näherer Betrachtung der im Tourismus verbleibenden älteren Arbeitskräfte handelt es sich zum überwiegenden Teil nicht mehr um Saisonarbeitskräfte. Beinahe 90 % dieser Personen sind über ein Jahr durchgängig im gleichen Betrieb. Ältere Beschäftigte können im Tourismus nicht nur als branchentreu, sondern vor allem auch als betriebstreu bezeichnet werden (Auer u. a., 2008, S. 43–47).

Auffällig ist im Hotel- und Gastgewerbe, dass viele qualifizierte Personen die Branche mit zunehmendem Alter verlassen, und zwar deutlich häufiger, als dies in anderen Berufen der Fall ist (Putz & Sturm, 2013, S. 252).

III. 4 Fachkräftebedarf in Tourismus und Freizeitwirtschaft

Nach der Auskunft von Unternehmen ist der Fachkräftemangel ein Phänomen, das in Österreich aktuell alle Wirtschaftssparten betrifft. Der von den Betrieben proklamierte Fachkräftebedarf ist besonders ausgeprägt in der Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft: Demnach geben 53 % der Betriebe an, „sehr stark“ vom Fachkräftemangel betroffen zu sein, nochmals weitere 30 % beurteilen den Fachkräftemangel als „eher stark“ (basierend auf einer Unternehmensbefragung: Dornmayr & Winkler, 2018, S. 60). Besonders schwierig war es für Betriebe, Fachkräfte mit Lehrabschluss zu finden, wobei die größten Rekrutierungsschwierigkeiten im Tourismus für die Berufsgruppen Koch/Köchin (inklusive Küchenpersonal), Restaurantfachmann/-frau, Reinigungspersonal und Hotel- und Gastgewerbeassistent/-in bestand. Aus der Perspektive der Betriebe sind die Hauptgründe für den Fachkräftemangel allgemein ein generell großer Fachkräftebedarf in der Region bzw. eine mangelnde Verfügbarkeit fachlich geeigneter Bewerber gesehen. Was die Zukunft betrifft, erwarten 82 % der befragten Unternehmen eine weitere Verschärfung der Situation (Dornmayr & Winkler, 2018).

³ Diese Zahlen, auch Arbeitsplätze, die mehrmals im Jahr besetzt wurden, beispielsweise in Saisonbranchen, Zeitarbeitsverhältnisse oder Dienstverhältnisse, die in der Probezeit gelöst und wieder neu besetzt wurden (Auer & Csarman, 2017, S. 1).

Bezogen auf den bayrischen Tourismus spricht Lintner (2013, S. 102) vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und Fachkräftemangels von einer „*Schere zwischen steigenden Anforderungen der Branche an die Fachkräfte bei gleichzeitig unbefriedigender und tendenziell sinkender Qualifikation der Bewerber. Neben der rückläufigen Zahl der Schulabgänger kann auf mangelhafte Kompetenzen und fehlendes Interesse im Hinblick auf einen Serviceberuf verwiesen werden. Diese Situation wird durch anspruchsvolle Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe und eine allgemein vergleichsweise geringe Bezahlung in der Branche weiter erschwert.*“ Den Herausforderungen durch den Arbeitskräftemangel im bayrischen Tourismus wird nach Lintner von Unternehmensicht unter anderem mit einem verstärkten Einsatz älterer MitarbeiterInnen, Anstrengungen zur Imageverbesserung und besseren Vereinbarkeit von Arbeit und Familie, Arbeitszeit- und Gehaltsmaßnahmen sowie Qualifizierungsmaßnahmen bei der bestehenden Belegschaft oder MentorInnenprogramme begegnet (Lintner, 2013, S. 96).

Im Tiroler Tourismus ist die Bedeutung von Lehrlingen und qualifizierten Arbeitskräften für die Entwicklungsmöglichkeiten der Branche hinlänglich bekannt, Gleiches gilt für die Notwendigkeit der Weiterentwicklung der entsprechenden Ausbildungen zur Sicherung des Fachkräftebedarfs. Eine aktuelle Initiative in der Lehrlingsausbildung im Bereich „Gastronomie“, die seit Anfang des Jahres 2019 umgesetzt wird, stellt beispielsweise das Unterstützungstool „Ausbildungsfahrplan“ dar. Derzeit steht diese Applikation Betrieben, AusbilderInnen und Lehrlingen für die Berufe „Koch/Köchin“, „Restaurantfachmann/-frau“ und „Gastronomiefachmann/-frau“ zur Verfügung (abrufbar über <https://www.ausbildungsfahrplan.at/>).

III. 5 Arbeitszufriedenheit von ArbeitnehmerInnen, Arbeitgeberattraktivität im Tourismus

Die Auseinandersetzung mit dem Thema der Zufriedenheit vonseiten der Arbeitnehmer geschieht oft aus der Vermutung heraus, „dass zufriedene Mitarbeiter mehr leisten, seltener krank sind und weniger Bestrebungen zeigen, das Unternehmen zu verlassen“ (Fachausschuss 2/99 der Engeren Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Stahl, 2002, S. 11). In einem Arbeitspapier der Hans-Böckler-Stiftung zur Mitarbeiterzufriedenheit wird auf Basis einer Mitarbeiterbefragung eine Reihe von zentralen Elementen identifiziert, die mit der Mitarbeiterzufriedenheit generell in Zusammenhang stehen. Es handelt sich um: (Fachausschuss 2/99 der Engeren Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Stahl, 2002, S. 10)

- Arbeitsumgebung, Klima, Ausstattung des Arbeitsplatzes
- Arbeitssicherheit, Gesundheitsschutz
- Führungskräfte
- Information, Kommunikation
- Betriebsklima, Kollegen
- Tätigkeit (Inhalte, Abwechslungsreichtum, Anforderungsgehalt)
- Arbeitsorganisation
- Entgelt und Sozialleistungen
- Weiterbildungs- und Entwicklungsmöglichkeiten
- Arbeitsplatzsicherheit

Der Tourismus steht aufgrund der branchenspezifischen Gegebenheiten für Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnen vor speziellen Herausforderungen in der Personalarbeit. Als Teil der präventiven Arbeitsmarktpolitik des AMS Österreich wurde 2015 das Programm „Impulsberatung für Betriebe (IBB)“ ins Leben gerufen. Betriebe sollen durch Beratung in der Personalarbeit und Organisationsentwicklung unterstützt werden – mit dem Ziel, MitarbeiterInnen höher zu qualifizieren und deren Beschäftigung zu sichern (Natter, 2018, S. 1). Eine AMS-Tourismusstudie zum Thema „Arbeitgeberattraktivität im Tourismus“ befasst sich mit Aspekten der Mitarbeiterbindung in dieser Branche und definiert nach einer qualitativen sowie quantitativen Analyse von 209 Praxisfällen aus der „Impulsberatung für Betriebe“ fünf maßgebliche Kriterien der Arbeitgeberattraktivität (Ibetsberger & Peckskamp, o. J., S. 7):

- Vergütung: Grundgehaltsniveau, Gehaltsmodell, variable Vergütung, Benefits
- Arbeitsbedingungen: Arbeitsinhalt, Gestaltung von Arbeitszeit und -ort, Ausstattung, technologische Unterstützung, Arbeitsplatzsicherheit
- Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten: Chancen und Möglichkeiten, Eigenverantwortung/Gestaltungsspielraum, Weiterbildung, Innovation/Umgang mit Ideen
- Führung und Kooperation: Wertschätzung und Anerkennung von Leistungen, Führungskultur, Umgang miteinander/Kollegialität, Kommunikation
- Image und Standort: Image als Arbeitgeber, Attraktivität für die relevante Zielgruppe, Attraktivität des Standorts, regionaler Arbeitsmarkt.

Um der hohen Fluktuation und dem Fachkräftemangel im Bereich Tourismus und Freizeitwirtschaft entgegenzuwirken, sind vor allem auch Führungskräfte und Personalverantwortliche auf den Plan gerufen. Von Weiterbildungsmöglichkeiten für MitarbeiterInnen profitieren Betriebe beispielsweise in mehrfacher Hinsicht: Neben der individuellen Motivation ist Weiterbildung auch der Schlüssel zu qualifizierten Arbeitskräften. Als Hauptfaktoren einer erfolgreichen Personalarbeit werden außerdem im Umgang mit Kapazitätsschwankungen und eine Flexibilisierung der Arbeitszeit (unter Berücksichtigung ausreichender Planbarkeit) mit unterschiedlichen Vertragsmodellen gesehen. Auch Kreativität in der Personalsuche und Kontakt zu ehemaligen MitarbeiterInnen können hilfreich sein, um Personalengpässen vorzubeugen. Vonseiten der Führungskräfte sind Erwartungsabklärung, Kommunikation und klare Aufgabenzuteilung, Anerkennung und Wertschätzung von erbrachten Leistungen sowie individuelle Differenzierung im Umgang mit einzelnen MitarbeiterInnen (auch im Sinne eines Diversitätsmanagements) ein wesentlicher Beitrag zur Mitarbeiterbindung. Wenn MitarbeiterInnen einen Betrieb verlassen, sollte der Ausstieg aktiv gestaltet werden. So kann es gelingen, als Arbeitgeber einen positiven Gesamteindruck zu hinterlassen (Ibetsberger & Peckskamp, o. J.).

III. 6 Beschäftigungsfelder im Tourismus und Berufswahlentscheidung

Aktuell umfasst die Sparte „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ eine Vielzahl an Beschäftigungsfeldern mit unterschiedlichen Berufsbildern, Anforderungsprofilen und Karrierechancen. In der Broschüre des Arbeitsmarktservice „Berufe: Tourismus und Freizeitwirtschaft“ aus dem Jahr 2017 (Moshhammer, Salzgeber, Bliem, & Nowak, 2017), die einen umfassenden Überblick über Berufe und Beschäftigungsmöglichkeiten gibt, finden sich in alphabetischer Auflistung 76 Berufe aus den übergeordneten Bereichen Freizeitwirtschaft, Gastronomie, Hotellerie, IT und Tourismus, Management, Marketing und Destination, Reiseorganisation- und Veranstaltung, Touristisches Verkehrswesen, Veranstaltungsmanagement sowie Wellness- und Gesundheitstourismus. Mithilfe dieser Broschüre soll es Interessierten aller Altersklassen erleichtert werden, sich im Detail über die unterschiedlichen Berufsbilder zu informieren und individuell die richtige Ausbildungsentscheidung zu treffen.

Wer sich beispielsweise für den beruflichen Schritt in die „Gastronomie“ entscheidet, sollte Freude daran haben, Menschen zu begegnen, sie zu versorgen, zu betreuen und zu bedienen (Moshhammer u. a., 2017, S. 36). Grundsätzlich gilt ein Interesse am Arbeiten mit und für Menschen für alle Berufe, die im Dienstleistungssektor angesiedelt sind und somit auch für den Tourismus im Allgemeinen. Das Spektrum an konkreten Betätigungsfeldern im Tourismus ist umfangreich und vielfältig und bietet durch die Wahlmöglichkeiten viel individuellen Spielraum.

III. 7 Ausbildungsformen und -angebote im Bereich Tourismus und Gastronomie

Für den Bereich Tourismus und Gastronomie gibt es in Österreich ein vielfältiges Ausbildungsangebot. Die Ausbildungsformen lassen sich grob unterscheiden zwischen der beruflichen Erstausbildung auf dem Niveau der oberen Sekundarstufe, tertiären Ausbildungsformen (Universität, Fachhochschule, Lehrgänge) sowie punktuelle Weiterbildung und der Erwerb von Zusatzqualifikationen (BMWFJ, 2010).

Der zentrale Fokus in dieser Studie bezieht sich auf die obere Sekundarstufe, die sich grob unterscheiden lässt zwischen der betriebsbasierten Ausbildungsform (Lehre bzw. duale Ausbildung) und vollzeitschulischen Ausbildungsformen (Berufsbildende mittlere und höhere Schulen, BMHS).

Die Ausbildung im Zuge der Lehrausbildung erfolgt auf Basis verordneter Lehrberufe. Aktuell können nach der WKO-Lehrberufssystematik sieben Lehrberufe dem Bereich Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie zugeordnet werden: Gastronomiefachmann/-frau (vier Jahre), Hotel- und Gastgewerbeassistent/in (drei Jahre), Hotelkaufmann/-frau (drei Jahre), Koch/Köchin (drei Jahre), Reisebüroassistent/in (drei Jahre), Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau (drei Jahre), Systemgastronomiefachmann/-frau (drei Jahre).

In Form von berufsbildenden Vollzeitschulen werden folgende Ausbildungsformen angeboten (im Bereich der humanberuflichen Schulen):

- Berufsbildende mittlere Schule für Tourismus (BMS): Hotelfachschule, Tourismusfachschule
- Berufsbildende höhere Schule (BHS): Höhere Lehranstalt für Tourismus
- Aufbaulehrgang für Tourismus (AUL)

Die beiden Ausbildungsformen Lehre und BMHS differieren zumindest wesentlich in drei Aspekten. Erstens unterscheidet sich das dahinterstehende berufsbezogene Qualifizierungsziel. Die Lehrausbildung basiert auf dem Berufskonzept, d. h., es wird für einen spezifischen Beruf ausgebildet. In den berufsbildenden Vollzeit-schulen hingegen wird nach dem Berufsfeldkonzept ausgebildet, d. h. die Qualifi-zierung soll für ein breites Spektrum an Aufgaben und Tätigkeiten im Tourismus erfolgen (Lassnigg, 2012a).

Zweitens stehen verschiedene Ausbildungsmodelle dahinter, d. h. in welcher Form berufliches Lernen stattfindet. Beispielsweise besteht 77 % der Ausbildungszeit im Lehrberuf Gastronomiefachmann/-frau aus arbeitsintegriertem Lernen (betrieb-liche Ausbildung). In der Tourismusfachschule hingegen wird nur 15 % der Aus-bildungszeit im Betrieb verbracht (Pflichtpraktika); in der Höheren Lehranstalt für Tourismus 17 %. In den berufsbildenden Schulen vollzieht sich berufliches Lernen hauptsächlich im curricularen Rahmen des fachtheoretischen und -praktischen Unterrichts (Schlögl, Stock, & Mayerl, 2019, S. 278).

Die Pflichtpraktika sind bei berufsbildenden Schulen im Tourismus ein integraler Bestandteil der Lehrpläne (BMS: 16 Wochen, AUL: 16 Wochen, BHS: 32 Wochen, Stand: Juli 2019)⁴. Das Pflichtpraktikum muss in der Regel als Arbeitsverhältnis eingestuft werden (AK Young, 2018). Gemäß kollektivvertraglichen Bestimmungen im Hotel- und Gastgewerbe werden PraktikantInnen im Rahmen eines Arbeitsver-hältnisses beschäftigt und haben Anspruch auf ein Entgelt in der Höhe der jeweils geltenden Lehrlingsentschädigung für das mit dem Schuljahr korrespondierende Lehrjahr (Quelle: Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im Hotel- und Gastgewerbe, gültig ab 1.7.2018).

Das Pflichtpraktikum hat dabei konkrete Bildungs- und Lehraufgabe, demnach sollen die SchülerInnen (AK Young, 2018, S. 4):

- ergänzend zu den Kenntnissen und Fertigkeiten, die durch die fachein-schlägigen Unterrichtsgegenstände vermittelt werden, in einem Betrieb der Wirtschaft oder des Sozialbereichs jene Gewandtheit der Berufsaus-übung erlangen, die den Anforderungen des jeweiligen Berufsfeldes an AbsolventInnen der Schulart entspricht,
- die in der Schule erworbenen Sachkompetenzen in der Berufsrealität um-setzen können,
- einen umfassenden Einblick in die Organisation von Betrieben gewinnen,
- über Pflichten und Rechte der ArbeitnehmerInnen Bescheid wissen und die unmittelbare berufliche Situation daraufhin überprüfen können,
- sich Vorgesetzten und MitarbeiterInnen gegenüber freundlich, korrekt, selbstsicher und effizient verhalten können,
- durch die Erfahrungen im Unterricht und in der Praxis eine positive Grundhaltung zum Arbeitsleben insgesamt und zum konkreten beruflichen Umfeld im Besonderen gewinnen.

Drittens, unterscheiden sich die Zugangsberechtigungen für weiterführende Aus-bildung, die mit einem Abschluss in den jeweiligen Ausbildungsformen erworben werden. AbsolventInnen einer BHS und einer AUL erwerben mit der Diplom- und Reifeprüfung eine allgemeine Hochschulberechtigung. AbsolventInnen einer BMS bzw. Lehre können durch die Ablegung einer Berufsreifeprüfung oder einer Studi-enberechtigungsprüfung eine allgemeine bzw. facheinschlägige Hochschulberech-tigung erwerben. Ebenso kann diese Gruppe einen Aufbaulehrgang absolvieren.

⁴ Pflichtpraktika gibt es auch in anderen Fachbereichen (z. B. kaufmännische Schulen). Dazu liegen entsprechende Ergebnisse einer Evaluierung vor (Lachmayr & Mayerl, 2017a, 2019).

IV. Empirische Befunde zur Ausbildung in der Tiroler Tourismus- und Gastronomiebranche

Im folgenden Abschnitt sollen nun empirische Befunde zu Aspekten der Berufswahl, den Ausbildungserfahrungen vor allem in betriebsbezogenen Ausbildungsphasen (betriebliche Ausbildung in Lehre und Praktika in Schule) und den beruflichen Perspektiven im Anschluss an die Ausbildung von jungen Menschen in Tirol im Berufsbereich Tourismus und Gastronomie näher untersucht werden.

IV. 1 Methodische Aspekte

Als empirische Grundlage werden zwei Datenquellen verwendet. Im Rahmen dieses Projekts wurde eine eigene Erhebung bei Tiroler Lernenden in der Lehre und berufsbildenden Schulen durchgeführt. Dazu ergänzend wurde eine Sekundäranalyse des 2. Österreichischen Lehrlingsmonitors vorgenommen. Für die Tiroler Erhebung wurde dabei ein auf den Lehrlingsmonitor abgestimmter Fragebogen, aber mit Fokus auf das Berufswahlverhalten entwickelt.

IV.1.1 Tourismuserhebung 2019/öibf

Die im Rahmen dieses Projektes durchgeführte Erhebung fokussiert auf die Zielgruppe von Lernenden in verschiedenen Ausbildungsformen im Berufsbereich Tourismus und Gastronomie: Lehre in den Ausbildungsberufen (Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau, Systemgastronomiefachmann/-frau, Hotelkaufmann/-frau, Hotel- und Gastgewerbeassistent/-in, Gastronomiefachmann/-frau), Hotelfachschule (BMS), Aufbaulehrgang für Tourismus (AUL) und der Höheren Lehranstalt für Tourismus (BHS). Die Zielgruppe wurde darüber hinaus auf das letzte Ausbildungsjahr eingeschränkt. Diese Einschränkung wurde vorgenommen, da alle SchülerInnen zu diesem Zeitpunkt bereits das Pflichtpraktikum zur Gänze absolviert haben müssen. Zudem kann im letzten Ausbildungsjahr einerseits rückblickend eine Bewertung der Ausbildung vorgenommen werden und andererseits die weiteren beruflichen Perspektiven eingeschätzt werden. Für die Interpretation ist zu berücksichtigen, dass die Stichprobe junge Menschen umfasst, die bereits am Ende der Ausbildung stehen, aber nicht jene, die bereits während der Ausbildung abgebrochen haben (Drop-outs).

Die Befragung erfolgte in Form einer standardisierten Online-Befragung (vgl. Fragebogen im Anhang). Mit einer Genehmigung der Befragung durch die Bildungsdirektion Tirol wurden die entsprechenden Schulstandorte (BMHS: Innsbruck, St. Johann in Tirol, Zell am Ziller; Berufsschulen: Absam, Landeck) zur Mitwirkung eingeladen. Alle Standorte haben an der Befragung mit mindestens einer Klasse teilgenommen.

Insgesamt umfasst die Stichprobe 307 auswertbare Antworten von jungen Menschen, die eine Ausbildung im Bereich Tourismus auf der oberen Sekundarstufe im letzten Ausbildungsjahr absolvieren. Davon befinden sich nach eigenen Angaben 123 in einer Lehrausbildung, 110 in einer BHS (Höhere Lehranstalt für Tourismus), 46 in einer BMS (Tourismusfachschule, Hotelfachschule) und 28 in einem AUL (Aufbaulehrgang für Tourismus). Bei den Lehrberufen liegt der Schwerpunkt auf zwei Lehrberufen: Koch/Köchin sowie Hotel- und Gastgewerbeassistent/-in.

Etwa zwei Drittel der Personen in der Stichprobe sind weiblich, wobei dieser Anteil insbesondere in der BHS sehr hoch ist. Das Alter der Befragten entspricht insbesondere bei den vollzeitschulischen Ausbildungsformen den entsprechenden Schulstufen, wobei es in der Ausbildungsform Lehre nach dem Alter eine breitere Streuung gibt. Die große Mehrheit hat einen Wohnort in Tirol, wobei Personen, die einen Wohnort im Ausland haben fast zur Gänze eine Lehrausbildung absolvieren (11 von 123).

Knapp ein Viertel der Personen wurde im Ausland geboren (57 von 307), wobei die Mehrheit dieser Gruppe sich in einer Lehrausbildung befindet.

Tabelle 1: Tourismuserhebung 2019/öibf – Stichprobenbeschreibung

Variablen	BHS	BMS	AUL	Lehre	Gesamt
Gesamt	110	46	28	123	307
Ausbildungsform					
Höhere Lehranstalt für Tourismus	100%	-	-	-	36%
Tourismusfachschule	-	33%	-	-	5%
Hotelfachschule	-	67%	-	-	10%
Aufbaulehrgang für Tourismus	-	-	100%	-	9%
Gastronomiefachmann/-frau	-	-	-	2%	1%
Hotel- und Gastgewerbeassistent/-in	-	-	-	39%	16%
Koch/Köchin	-	-	-	51%	21%
Restaurantfachmann/frau	-	-	-	8%	3%
Geschlecht					
weiblich	74%	59%	50%	59%	64%
männlich	20%	39%	50%	37%	33%
(fehlend)	6%	2%	0%	3%	4%
Alter					
16	0%	35%	0%	0%	5%
17	1%	46%	0%	8%	10%
18	35%	15%	4%	36%	29%
19	55%	0%	18%	22%	30%
20	5%	0%	68%	11%	12%
21+	0%	2%	7%	20%	9%
(fehlend)	5%	2%	4%	3%	4%
Wohnort					
Tirol	89%	85%	89%	83%	86%
In einem anderen Bundesland	5%	9%	11%	5%	6%
Im Ausland	0%	4%	0%	9%	4%
(fehlend)	5%	2%	0%	3%	4%
Sprache Zuhause					
Nur Deutsch	74%	70%	75%	63%	69%
Deutsch und andere Sprache(n)	19%	17%	25%	33%	25%
Nur andere Sprache(n)	1%	11%	0%	2%	3%
(fehlend)	6%	2%	0%	2%	4%
In Österreich geboren					
Nein	4%	17%	14%	33%	19%
Ja	91%	80%	82%	64%	78%
(fehlend)	5%	2%	4%	2%	4%

Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen.

Bei der Auswertung wird die Kategorie Ausbildungsform als zentrales Differenzierungsmerkmal verwendet. Die Unterschiede in den Bedingungen und institutionellen Voraussetzungen werden als die bedeutsamste Kategorie zur Erklärung von gegebenen Unterschieden einschätzt. Aufgrund der geringen Zellenbesetzungen in diesen Gruppen wird keine weitere Ausdifferenzierung in der Auswertung vorgenommen. Diese würden statistisch gesehen mit hohen Unsicherheiten behaftet sein (z. B. Differenzierung nach Ausbildungsform und Geschlecht: In der Kategorie männlich ist nur eine Zelle größer als $n=25$).

Auch die Zellenbesetzung bei Personen in einem Aufbaulehrgang ist mit $n=28$ sehr gering. Aufgrund der hohen statistischen Unsicherheit, die mit dieser Fallzahl verbunden ist, werden die Ergebnisse zwar ausgewiesen, aber im Text nicht gesondert interpretiert.

IV.1.2 2. Österreichische Lehrlingsmonitor/öibf

Als zweite Datenquelle wird der 2. Österreichische Lehrlingsmonitor (Lachmayr & Mayerl, 2017b) für eine sekundärstatistische Auswertung herangezogen. Der Lehrlingsmonitor ist eine mittlerweile periodische Erhebung bei Lehrlingen im letzten Ausbildungsjahr mit einer großen Stichprobengröße ($n=6.024$). Der Lehrlingsmonitor wird in Form einer Online-Erhebung bei Berufsschulen umgesetzt (für weitere methodische Informationen siehe Lachmayr & Mayerl, 2017b).

Für die Auswertung wird zur Beantwortung der zentralen Fragestellungen eine zentrale Differenzierungskategorie eingeführt. Es wird zunächst unterschieden zwischen Berufen, die der Lehrberufsgruppe Tourismus und Gastronomie zugehörig sind. Innerhalb der Lehrberufsgruppe Tourismus und Gastronomie wird nochmals unterschieden zwischen dem Bundesland Tirol und anderen Bundesländern (Rest-Österreich ohne Tirol). Andere Lehrberufsgruppen werden in die Restkategorie Andere Lehrberufsgruppen (Österreich) eingeordnet. Für die Analyse ergibt diese Differenzierung noch akzeptable Stichprobengrößen.

Tabelle 2: Lehrlingsmonitor – Stichprobenbeschreibung

Variablen	Tourismus (Tirol)	Tourismus (Rest-Ö)	Andere Lehrberufsgruppen (Ö)
Gesamt	103	223	5.692
Lehrberufe*			
Einzelhandel	-	-	16%
Bürokaufmann/-frau	-	-	10%
Metalltechniker/in	-	-	9%
Elektrotechnik – alle Schwerpunkte	-	-	8%
Kraftfahrzeugtechniker/in	-	-	6%
Verwaltungsassistent/in	-	-	4%
Friseur/in und Perückenmacher/in (Stylist/in)	-	-	4%
Installations- und Gebäudetechniker/in	-	-	3%
Gastronomiefachmann/-frau bzw. Doppellehre Koch/Kellner bzw. Köchin/Kellnerin	12%	4%	-
Hotel- und Gastgewerbeassistent/in	37%	26%	-
Koch/Köchin	26%	43%	-
Restaurantfachmann/-frau (Kellner/in)	22%	22%	-
Systemgastronomiefachmann/-frau	3%	-	-
Doppellehrberuf	-	4%	-
Geschlecht			
Weiblich	62%	55%	39%
Männlich	37%	43%	56%
(fehlend)	1%	2%	5%
Alter			
17	21%	20%	15%
18	31%	35%	32%
19	16%	20%	23%
20	10%	11%	12%
21+	21%	13%	14%
(fehlend)	1%	2%	5%
Sprache daheim			
Deutsch	86%	78%	85%
Türkisch	4%	3%	3%
Bosnisch/Kroatisch/Serbisch	3%	8%	5%
Sonstige Sprache	6%	9%	4%
(fehlend)	1%	3%	3%
Größe Lehrbetrieb			
Bis 9 MitarbeiterInnen	13%	18%	17%
10-49 MitarbeiterInnen	47%	42%	28%
50-249 MitarbeiterInnen	31%	23%	18%
Mehr als 250 MitarbeiterInnen	9%	14%	33%
(fehlend)	1%	2%	4%
Mindestens einen Lehrstellenabbruch			
Ja	18%	23%	15%
Nein	79%	75%	81%
(fehlend)	3%	2%	4%

Quelle: 2. Lehrlingsmonitor/öibf, eigene Berechnungen. Anmerkungen: * aus Gründen der Übersichtlichkeit werden für die Gruppe Andere Lehrberufsgruppen (Ö) nur die Top-8-Lehrberufe in der Stichprobe ausgewiesen. Abkürzungen: Rest-Ö: Restösterreich ohne Tirol, Ö: Österreich/alle Bundesländer.

In den tourismusbezogenen Sub-Stichproben sind vor allem drei Lehrberufe vertreten, Hotel- und Gastgewerbeassistent/-in, Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau. Die Lehrlinge im Tourismus sind mehrheitlich weiblich, während diese in der Gesamtstichprobe in der Mehrheit männlich sind. Der überwiegende Anteil der Lehrlinge ist im letzten Ausbildungsjahr zwischen 17 und 20 Jahre alt. Nach der Altersstruktur unterscheiden sich die Sub-Stichproben kaum. Rund 80 % oder mehr sprechen zu Hause hauptsächlich Deutsch. Gemäß der Stichprobe haben die

Ausbildungsbetriebe im Bereich Tourismus und Gastronomie überwiegend eine Betriebsgröße bis zu 50 MitarbeiterInnen. Im Vergleich zu anderen Lehrberufsgruppen zeigt sich damit im Bereich Tourismus und Gastronomie eine Betriebsstruktur, die durch kleine und mittlere Betriebe geprägt ist (Leodolter & Kaske, 2003). Zudem zeigt sich, dass der Anteil an jungen Menschen, die aktuell eine Ausbildung im Bereich Tourismus und Gastronomie absolvieren, im Vergleich zu anderen Lehrberufsgruppen mit einer leicht höheren Wahrscheinlichkeit bereits einen Lehrstellenabbruch hinter sich hat.

Die Auswertung wird mit einem ungewichteten Datensatz vorgenommen. Bei kleineren Stichprobengrößen kann sich eine Gewichtung stark verzerrend auswirken. Im Vergleich zu den Ergebnissen des 2. Lehrlingsmonitors können sich daher leichte Verschiebungen ergeben.

IV. 2 Auswertung und Ergebnisdarstellung

Die Darstellung der Ergebnisse ist entsprechend der Fragestellungen thematisch geleitet und umfasst drei Bereiche: die Ausbildungsentscheidung und Berufswahl, Erfahrungen während der Ausbildung mit Fokus auf betriebliche Phasen (betriebliche Ausbildung, betriebliche Praktika) und die Einschätzung der beruflichen Perspektiven am Ende der Ausbildung.

Dazu werden die Ergebnisse aus den beiden Datenquellen nebeneinandergestellt. Es ist dabei zu beachten, dass sich die Tourismusbefragung 2019/öibf auf alle Ausbildungsformen bezieht. Ergebnisse aus den Auswertungen des 2. Lehrlingsmonitors richten sich hingegen nur auf die Gruppe der Lehrlinge, die sich in einem Ausbildungsberuf im Bereich Tourismus und Gastronomie befinden.

IV. 3 Ausbildungsentscheidung und Berufswahl

Im Kontext der hohen Fluktuation in der Branche Gastronomie und Tourismus ist die Frage relevant, aus welchen Gründen sich junge Menschen überhaupt für eine Ausbildung im Gastronomie- und Tourismusberufen entscheiden. Die Forschungsliteratur zum Berufswahlverhalten geht von einem komplexen Entscheidungsprozess aus und hebt eine Vielzahl von verschiedenen Einflussfaktoren hervor, die sich auf das Berufswahlverhalten auswirken können.

In der Literatur zum Berufswahlverhalten kann etwa zwischen psychologischen, faktorentheoretischen, soziologischen und entscheidungstheoretischen Erklärungsansätzen unterschieden werden (Nowak, 2002; ähnlich Forßbohm, 2015; Bäumer, 2005). Die psychologischen Erklärungsstränge beziehen sich – etwas vereinfachend dargestellt – darauf, dass die Berufswahl sich als ein „rationaler Entscheidungsakt [gestaltet], bei dem die individuellen Eigenschaften und die Anforderungen des Berufs miteinander verglichen und der am besten passende Beruf ausgewählt wird“ (Bäumer, 2005, S. 8). Dieser Zugang wird in der Berufsberatung noch häufig eingesetzt, indem verschiedene Methoden zur Bestimmung von Interessen, Persönlichkeitsmerkmalen, Motiven, Zielen, Werten, Erwartungen etc. eingesetzt werden (faktorenanalytischer Zugang).

Neben diesen statisch-psychologischen Ansätzen wird in entwicklungspsychologischen Zugängen verstärkt der prozesshafte Charakter des Berufswahlprozesses betont, der die gesamte Spanne der Erwerbslaufbahn umfassen kann. Nach der Theorie von Super (1953, dargestellt von Nowak, 2002, S. 13ff) würde demnach die Phase der beruflichen Ausbildung im Sinne der Berufswahl eher zur Phase der Erkundung zuordenbar sein, d. h. berufliche Ausbildung kann auch als Erprobung von beruflichen Rollen und Tätigkeiten gesehen werden. Insofern sind auch Erfahrungen während der Ausbildung entscheidende Einflussfaktoren, die das Vertrauen in die zunächst getroffene Berufswahlentscheidung verstärken oder aber auch schwächen können. Letztes kann zu einem Ausbildungsabbruch bis hin zu einem

Wechsel des Berufsfeldes bzw. der Branche im Anschluss an den Abschluss der Ausbildung führen (vgl. dazu Kapitel IV. 5 bzw. Kapitel 0).

Neben der Gruppe der psychologisch-orientierten Ansätze gibt es eine Reihe von soziologischen Ansätzen, die vermehrt auf sozialen Bedingungen fokussieren, in denen Berufswahlentscheidungen getroffen werden. Charakteristisch für soziologisch orientierte Zugänge sind, dass die individuelle Entscheidung in den Hintergrund tritt und Berufswahl vielmehr das Resultat eines milieubedingten Sozialisierungsprozesses darstellt (Forßbohm, 2015, S. 9f). Demnach werden jene Berufe ausgewählt, die der „Rollen-Identität“ der Wählenden entsprechen. „Diese familiäre Rollenbindung sei als Milieubindung zu begreifen: familiäre Erfahrungszusammenhänge und Verhaltensformen verweisen auf soziokulturelle Bezugsmilieus, die unterhalb des Aggregationsniveaus von Schichten angesiedelt sind und eine relativ feinkörnige Differenzierung der Sozialstruktur darstellen“ (Nowak, 2002, S. 24). Neben diesen primären sozialen Bezugspunkten wie Familie haben ebenso intermediäre und sekundäre Umwelten Einfluss auf das Berufswahlverhalten (Bolder, 1978). Mit sekundärer Umwelt meint Bolder vor allem regionalbezogene Ausbildungsmöglichkeiten, die sich etwa in der Anzahl von schulischen Ausbildungsplätzen, Angebot und Nachfrage auf Ausbildungs- und Arbeitsmärkten und Mobilitätsmöglichkeiten beziehen (vgl. dazu die Kurzcharakterisierung der Branche Tourismus und Gastronomie in Kapitel III).

Entscheidungstheoretische Ansätze fokussieren sich auf den Prozess der Entscheidungsfindung bzw. der im Prozess zu bewertenden Faktoren selbst. Dazu zählt etwa die Humankapitaltheorie von Becker (2009), der das Kosten-Nutzen-Kalkül ins Zentrum von Bildungsentscheidungen stellt. Es wird in jene Bildungsmaßnahmen investiert, die das höchste Lebenseinkommen zu erwarten haben. Boudon erweitert diese Theorie, indem Kosten und Verwertbarkeit von Qualifikationen als schichtspezifisch abhängig definiert werden (vgl. dazu Schlögl & Lachmayr, 2004a, S. 24ff). Becker u. a. (2010) geht davon aus, dass schicht- bzw. milieuentypisches Berufswahlverhalten zu einem höheren Investitionsrisiko führen.

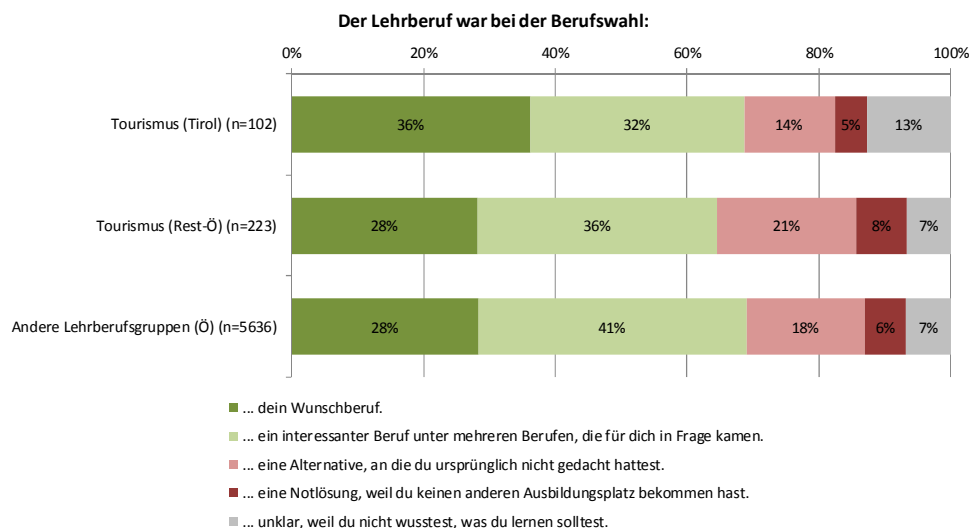
Im Folgenden werden empirische Befunde zum Berufswahlverhalten von jungen Menschen dargestellt, die sich bereits für eine berufliche Ausbildung entweder in einem Lehrberuf oder in einer vollschulischen Ausbildung (BMS, BHS) entschieden haben.

IV.3.1 Realisierung des Ausbildungswunsches

Die Realisierung des Ausbildungswunsches kann als ein grober, aggregierter Indikator dafür gesehen werden, ob die Befragten ihre Ausbildungsentscheidung als ein Matching zwischen individuellen Ausbildungspräferenzen und der Ausbildungswahl subjektiv wahrnehmen.

Der 2. Lehrlingsmonitor legt nahe, dass insgesamt in der Lehrausbildung deutlich mehr als die Hälfte der Lehrlinge einen Ausbildungsberuf realisieren konnten, der zumindest in der engeren Auswahl stand. Im Gruppenvergleich zeigt sich, dass Tiroler Lehrlinge in der Lehrberufsgruppe Gastronomie und Tourismus zu einem höheren Anteil den Wunschberuf realisieren können, als gruppiert in anderen Bundesländern und anderen Lehrberufsgruppen. Die Ergebnisse lassen den Befund zu, dass Tiroler Lehrlinge, die einen Beruf in der Branche Gastronomie und Tourismus auswählen, zielgerichtet auch solche Berufe anstreben.

Abbildung 1: Lehrlingsmonitor – Realisierung des Ausbildungswunsches

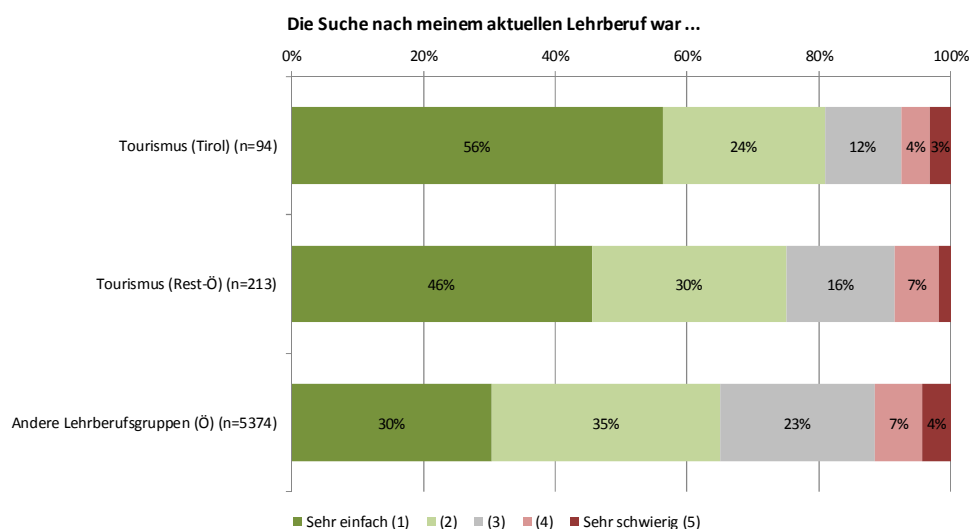


Quelle: 2.Lehrlingsmonitor/öibf, eigene Berechnungen.

Der hohe Anteil der Realisierung des Berufswunsches bei Tiroler Lehrlingen in Gastronomie und Tourismus korrespondiert mit einer relativ problemlosen Lehrberufssuche. Acht von zehn Tiroler Lehrlingen gaben an, dass die Suche (sehr) einfach war. Im österreichweiten Vergleich sind damit die Bedingungen für die Lehrberufssuche in Tirol in den Gastronomie- und Tourismusberufen besser als in anderen Bundesländern; und erheblich besser als in anderen Lehrberufsgruppen.

Statistisch zeigt sich dabei ein signifikanter Zusammenhang⁵ zwischen der Realisierung des intrinsischen Berufswunsches und den subjektiv wahrgenommenen externen Bedingungen am Lehrstellenmarkt. Jene Lehrlinge, die gute regionale Arbeitsmarktbedingungen im Segment des Wunschberufes haben, können diesen mit höherer Wahrscheinlichkeit auch realisieren. Diese Bedingungen sind in Tirol in stärkerem Maße im Berufsbereich Gastronomie und Tourismus gegeben.

Abbildung 2: Lehrlingsmonitor – Suche nach Lehrberuf

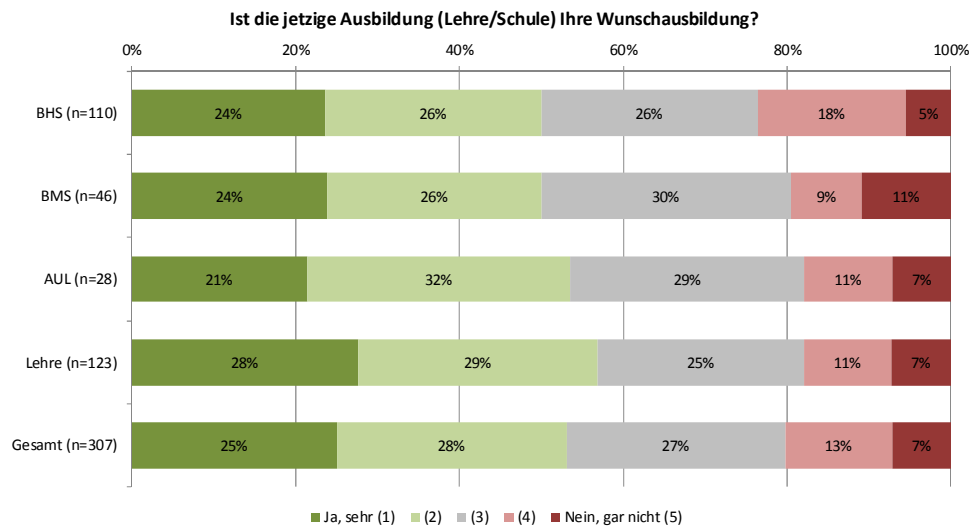


Quelle: 2.Lehrlingsmonitor/öibf, eigene Berechnungen.

⁵ ANOVA, Signifikanzniveau: $p < 0,001$, $\eta^2 = 0,20$

Die öibf-Tourismuserhebung erlaubt einen Vergleich der obigen Indikatoren innerhalb der verschiedenen Ausbildungsformen in Gastronomie und Tourismus in Tirol. Im Vergleich zeigt sich bei den schulischen Formen der touristischen Ausbildung, dass diese als Wunschausbildung auf einem ähnlichen Niveau realisiert wird. Für etwa die Hälfte der jungen Menschen ist die vollzeitschulische touristische Berufsausbildung in (sehr) hohem Maße gleichzeitig die Wunschausbildung. Interessanterweise gibt ein höherer Anteil der Tiroler Lehrlinge an, dass sie mit ihrer getroffenen Berufswahl auch ihren Wunschberuf verwirklichen konnten.

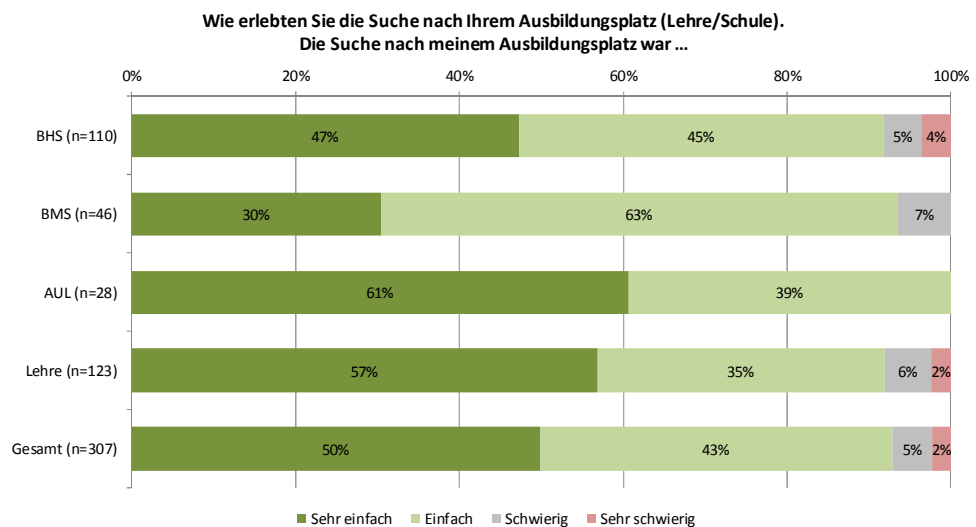
Abbildung 3: Tourismuserhebung – Wunschausbildung



Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen.

In Summe war nach Selbsteinschätzung der Tiroler Jugendlichen die Suche nach einem Ausbildungsplatz (sehr) einfach. Junge Personen, die einen Ausbildungsplatz im Tourismus suchen, können diesen auch ohne hohen Aufwand finden, unabhängig von der Ausbildungsform, wobei die Suche nach einer Lehrstelle noch problemloser zu sein scheint als einen vollzeitschulischen Ausbildungsplatz in der BHS oder BMS zu bekommen.

Abbildung 4: Tourismuserhebung – Suche nach Ausbildungsplatz



Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen.

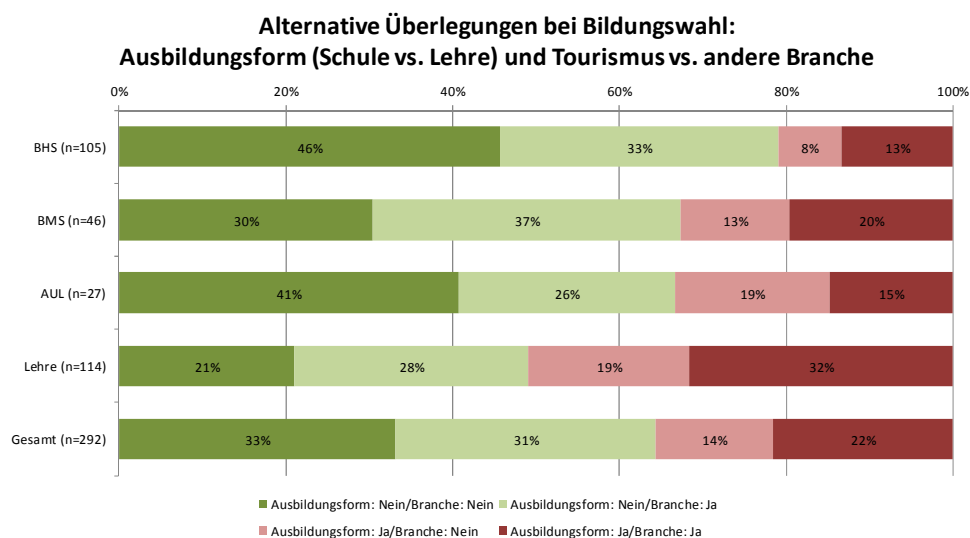
Diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Bedingungen für die Aufnahme einer gastronomie- und tourismusbezogenen Ausbildung in Tirol (in Form des Ausbildungsangebotes am Lehrstellenmarkt und des schulischen Ausbildungsplatzangebotes) von den jungen Menschen als äußerst günstig eingeschätzt werden. Allerdings lässt sich aufgrund dieser Datenlage nicht einschätzen, ob dies eine Folge der geringen Nachfrage nach Ausbildungsplätzen oder auf ein hohes Ausbildungsangebot zurückzuführen ist, das in beiden Fällen geringe Konkurrenz um Ausbildungsplätze zur Folge hat. Werden die individuellen Einschätzungen über die Lage am Ausbildungsmarkt im Tourismus und die Realisierung des Berufswunsches zusammengeführt, so könnte der Rückschluss gezogen werden, dass für einen relevanten Anteil der jungen Menschen, die günstige Ausbildungsmarktlage im Tourismus ein zentraler Faktor der Berufswahlentscheidung war, wenn der ursprüngliche Wunschberuf – eventuell in anderen Berufsbereichen bzw. Ausbildungsformen – nicht konnte eingelöst werden.

IV.3.2 Ausbildungsalternativen

Es ist für Österreich mehrfach belegt worden, dass die grundlegende Schulwahl bzw. Wahl des fortführenden Schul- bzw. Ausbildungstypus von der sozialen Herkunft wesentlich beeinflusst wird (Bruneforth, Weber, & Bacher, 2012; Schlögl & Lachmayr, 2004b). Die Differenzierung der Ausbildungsoptionen ist auch innerhalb des Berufsfeldes des Tourismus gegeben. Es werden sowohl in den vollzeitschulischen berufsbildenden Schulen als auch in der Lehre Ausbildungsoptionen angeboten. Es ist anzunehmen, dass sich auch hier die implizite Hierarchie der institutionalisierten Ausbildungsformen BHS – BMS – Lehre widerspiegelt (Lassnigg, 2012b, S. 315).

Obwohl der soziale Hintergrund der jungen Menschen im Fragebogen nicht thematisiert wurde, so wurde aber abgefragt inwieweit andere Ausbildungsformen als die Ausgewählte bei der Berufswahl in Erwägung gezogen wurden, d. h. von BMHS-SchülerInnen eine Lehre bzw. Lehrlinge eine vollschulische Ausbildung. Außerdem wurde noch danach gefragt, ob auch andere Berufsfelder außerhalb des Tourismus bei der Berufswahl in Betracht gekommen sind.

Abbildung 5: Tourismuserhebung – Ausbildungsalternativen vor Berufswahl



Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen.

Die Ergebnisse lassen darauf schließen, dass der Berufswahlprozess bei BHS-SchülerInnen sich in engeren Bahnen bewegt, d. h., es werden kaum alternative Ausbildungsformen außerhalb der Branche bzw. alternative Ausbildungsformen bei der Berufswahl in den Blick genommen. Auch BMS-SchülerInnen ziehen kaum die Lehre als alternative Ausbildungsform in Erwägung, wenngleich im Vergleich zu BHS-SchülerInnen die Orientierungsprozesse in etwas weiteren Bahnen verlaufen.

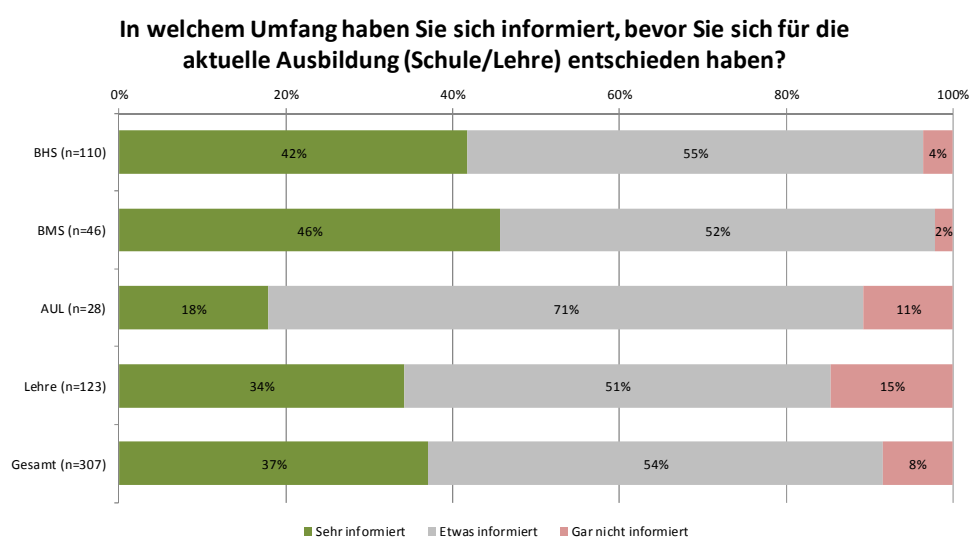
In Kontrast dazu gibt es bei Lehrlingen einen deutlich weiteren Orientierungsprozess im Zuge der Berufswahlentscheidung. Etwa die Hälfte hat eine schulische Ausbildung als Alternative zur Lehre in Betracht gezogen. Zudem hat ein höherer Anteil der Lehrlinge auch Berufe außerhalb der Branche Tourismus und Gastronomie als alternative Berufswahl in den Blick genommen.

Diese Ergebnisse könnten als Indikator für mögliche Verdrängungseffekte von oben nach unten gedeutet werden (BHS – BMS – Lehre), wenngleich diese Befunde in Widerspruch zur Realisierung des Wunschberufes stehen (vgl. Kapitel IV.3.1). Jedenfalls zeigen diese Ergebnisse, dass Orientierungs- und Berufswahlprozesse von Lehrlingen offensichtlich breiter angelegt sind als die von SchülerInnen. Bemerkenswert ist auch der Befund, dass insgesamt mehr als die Hälfte der Befragten (54%) auch Berufe außerhalb der Gastronomie- und Tourismusberufe gesucht haben. Berufliche Orientierungsprozesse vor der Berufswahlentscheidung sind demnach sehr breit angelegt.

IV.3.3 Informiertheit in Entscheidungsprozess

Die Entwicklung von „Career Management Skills“ gilt als eine zentrale Voraussetzung für Prozesse des lebenslangen Lernens. Die Informationsrecherche und -bewertung ist neben der Fähigkeit zur Selbstreflexion (eigene Fähigkeiten, Interessen etc.), der Entscheidungsfähigkeit sowie der Fähigkeit, Ziele zu definieren, ein zentraler Aspekt (Krötzl, 2010, S. 6). Informationen nehmen vor allem in entscheidungstheoretischen Zugängen einen hohen Stellenwert ein, der die Qualität der Berufswahl erheblich beeinflusst (Mosberger, Schneeweiß, & Steiner, 2012, S. 16).

Abbildung 6: Tourismuserhebung – Informiertheit der Berufswahlentscheidung



Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen.

Nach retrospektiver Selbsteinschätzung gibt ein Großteil der Befragten eine sehr hohe bis mittlere Informiertheit bei ihrer Berufswahl an, wobei die Ergebnisse je nach Ausbildungsform sich unterscheiden. BMHS-SchülerInnen fühlen sich insgesamt deutlich besser über ihre Berufswahl informiert als Lehrlinge. Auffällig ist dabei, dass sich rückblickend nahezu jeder sechste Lehrling bei der eigenen Berufswahl gar nicht gut informiert fühlt.

Eine weitere Analyse zeigt einen Zusammenhang zwischen der Realisierung des Wunschberufs und des Grads der Informiertheit der Berufswahl (Pearsons Produkt-Moment Korrelation=0,17, $p=0,01$). Je besser der retrospektiv eingeschätzte Informationsgrad bei der Berufswahl, desto eher wurde gleichzeitig auch der Wunschberuf realisiert.

Interessanterweise zeigt sich aber kein Zusammenhang zwischen dem Informationsgrad und dem Bedarf nach weiteren Informationen zu Berufen im Feld Gastronomie und Tourismus. Insgesamt gibt ein Drittel aller Befragten an, dass sie zusätzliche Informationen zu Berufen im Bereich Tourismus und Gastronomie benötigen hätten. Wobei der Anteil des selbst eingeschätzten zusätzlichen Informationsbedarfs bei Lehrlingen (42 %) und BMS-SchülerInnen (48 %) höher ist als bei BHS-SchülerInnen (26 %).

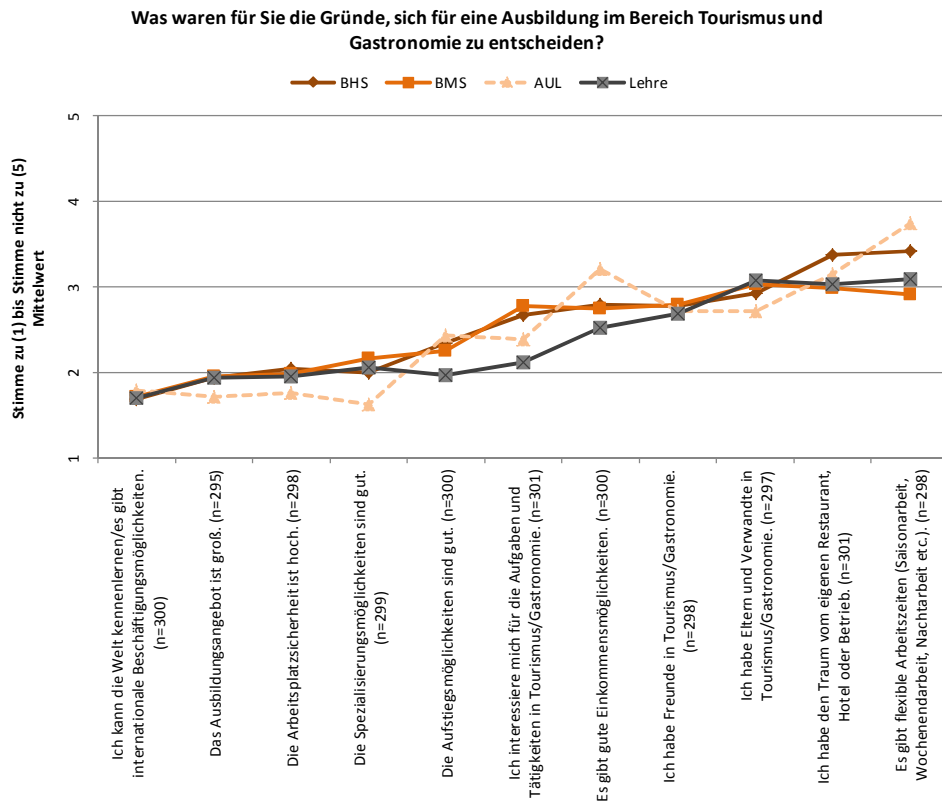
IV.3.4 Motive für Berufswahl

In den abgefragten zentralen Motiven der Berufswahl spiegeln sich die gesamten Erwartungen an die Bedingungen und Voraussetzungen der (zukünftigen) beruflichen Tätigkeiten.

In der Befragung wurden jene Dimensionen abgefragt, mit denen eine Ausbildung im Tourismus beworben wird (BMWFJ, 2010).

Den Ergebnissen zufolge sind die guten Arbeitsmarktbedingungen in der Branche Gastronomie und Tourismus ein zentrales Motiv, eine berufliche Ausbildung zu beginnen. Dazu zählen gute internationale Beschäftigungsmöglichkeiten, ein großes Ausbildungsangebot, Spezialisierungsmöglichkeiten, hohe Arbeitsplatzsicherheit und gute Aufstiegsmöglichkeiten. Diese Motive sind sowohl bei BMHS-SchülerInnen als auch Lehrlingen primäre Faktoren der konkreten Berufswahl.

Abbildung 7: Tourismuserhebung – Gründe für eine Berufswahl (Mittelwertvergleich)



Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen.

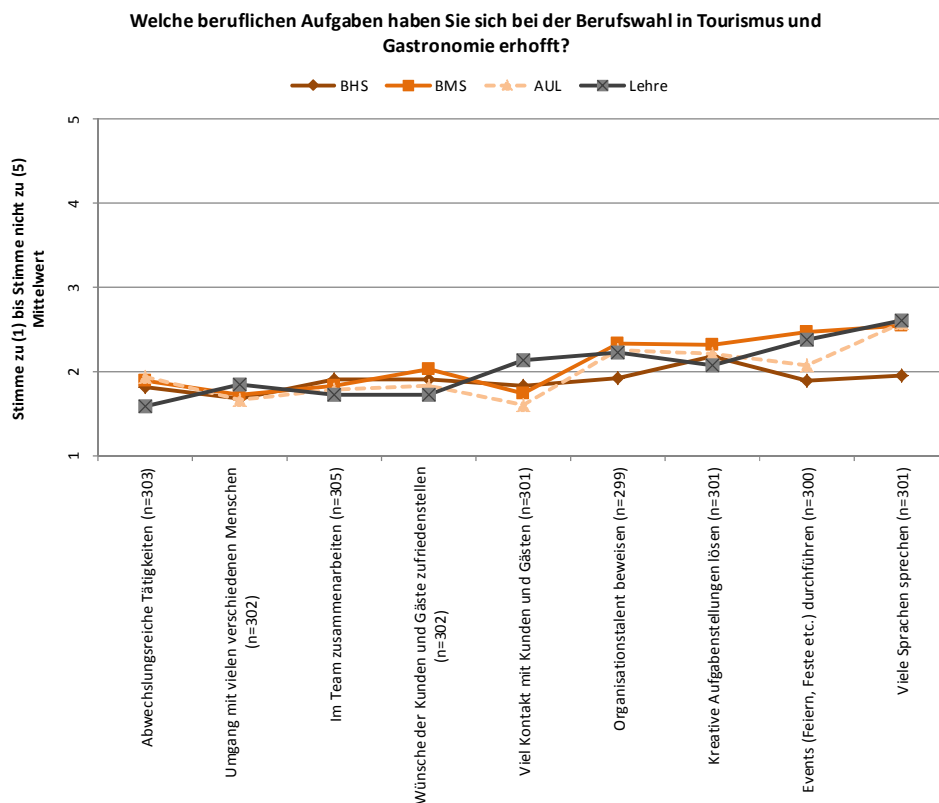
Mit dem Berufsfeld verbundene Aufgaben und Tätigkeiten sind im Mittelwertvergleich ein sekundäres Motiv der Berufswahl, wobei hier eine Differenzierung nach Ausbildungsformen sichtbar wird. Für Lehrlinge sind aufgaben- und tätigkeitsbezogene Motive erheblich wichtiger als für BMHS-SchülerInnen. Hierin könnte sich die stärkere Praxisorientierung bzw. der konkrete Tätigkeitsbezug von Lehrlingen gegenüber SchülerInnen in der Bildungswahlpräferenz ausdrücken.

Branchengebundene Aspekte wie Einkommensmöglichkeiten oder Arbeitszeitbedingungen sind eher keine Faktoren, die bei der Berufswahl im Vordergrund standen. Ebenso wie soziale Bezugspunkte in die Branche, die zwar vereinzelt gegeben sind, aber für die Mehrheit kein ausschlaggebender Faktor ist.

Im Allgemeinen sind die Mittelwertunterschiede zwischen den Ausbildungsformen gering und eher zu vernachlässigen (Ausnahme: tätigkeits- und aufgabenbezogenes Motiv).

Im Folgenden werden die Tätigkeiten und Aufgabengebiete, die für die Branche Gastronomie und Tourismus als typisch gelten, als Motive der Berufswahl beleuchtet. Die Ergebnisse zeigen wiederum eine bemerkenswert homogene Sicht der Befragten auf erwartete Tätigkeiten und Aufgaben in Gastronomie und Tourismus.

Abbildung 8: Tourismuserhebung – Interesse in Bezug auf Aufgaben und Tätigkeiten bei Berufswahl (Mittelwertvergleich)



Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen.

Demnach sind abwechslungsreiche Tätigkeiten, die soziale Interaktion im Team als auch mit KundInnen und Gästen ein attraktives Aufgabenfeld für die befragten jungen Menschen. Organisationsbezogene Aufgaben, kreative Aufgabenstellungen, die Durchführung von Events werden zwar vergleichsweise etwas schlechter bewertet, haben aber dennoch noch immer eine hohe Attraktivität. Der Aspekt Verwendung von Fremdsprachen ist vergleichsweise am wenigsten attraktiv.

Unterschiede zwischen den Ausbildungsformen sind im Allgemeinen mit wenigen Ausnahmen sehr gering. Insbesondere zeigt sich, dass der Aspekt der sozialen Interaktion (Umgang mit verschiedenen Menschen, KundInnenkontakt) von Lehrlingen als etwas weniger attraktiv beurteilt wird. Dies könnte aber darauf zurückzuführen sein, dass der Lehrberuf Koch/Köchin in der Stichprobe bei den Lehrlingen stark vertreten ist (vgl. Kapitel IV.1.1), in deren Berufsfeld die soziale Interaktion mit KundInnen als Tätigkeitsfeld kaum gegeben ist.

Darüber hinaus zeigt sich, dass die Aufgabenfelder Organisation, der Durchführung von Events und der Einsatz von mehreren Sprachen vor allem für BHS-SchülerInnen attraktiv sind.

IV. 4 Ausbildungs-/Praktikumserfahrung und Bewertung

Nach den entwicklungspsychologischen Zugängen ist der Berufswahlprozess nicht abgeschlossen, nachdem die Entscheidung für eine Ausbildung getroffen wurde, sondern setzt sich auch in späteren Ausbildungs- und Erwerbsphasen weiter fort. In diesem Sinne kann die Ausbildung selbst als ein sozialer Prozess verstanden werden, indem in die Tätigkeiten und Aufgaben des beruflichen Feldes eingeführt wird.

Dieser Prozess unterscheidet sich je nach Ausbildungsform. In den vollzeitschulischen Ausbildungsformen findet dies über fachtheoretische und -praktische Curriculum-Elemente statt, in denen Aufgaben und Tätigkeiten vorwiegend „simuliert“ werden. Arbeitsintegrierte Lernformen beziehen sich nur auf Pflichtpraktika. In der Lehrausbildung hingegen werden die jungen Menschen über arbeitsintegrierte Lernformen in die konkreten Ausbildungsberufe eingeführt und sozialisiert (Schlögl u. a., 2019, S. 277ff). Im Folgenden soll nun auf die Erfahrungen mit dem Lernort Betrieb näher eingegangen werden. Bei der Interpretation muss jedoch beachtet werden, dass sich die curriculare Einbindung des Lernortes Betrieb fundamental zwischen den beiden Ausbildungsformen Lehre und Schule unterscheidet. Für die Lehre ist der der Betrieb der zentrale Lernort; für die Schule jedoch nur ein peripherer Lernort (vgl. Kapitel III. 7).

IV.4.1 Charakteristika der Ausbildungsbetriebe bzw. Praktika

In der Stichprobe der Tourismuserhebung 2019/öibf haben nur drei Personen in einer BMHS-Ausbildung das Pflichtpraktikum nicht abgeschlossen, wobei davon einer Person das Pflichtpraktikum erlassen wurde (Dispens) sowie einer weiteren Person das Pflichtpraktikum aufgrund früherer Erfahrung angerechnet wurde.

Tabelle 3: Tourismuserhebung – Charakteristika Ausbildungs- und Praktikumsbetriebe

Variablen	BHS	BMS	AUL	Lehre
Gesamt	110	46	28	123
Anzahl der Mitarbeiter/innen				
Bis 9 Mitarbeiter/innen	28	9	8	24
10-49 Mitarbeiter/innen	43	22	10	51
50-249 Mitarbeiter/innen	27	12	10	36
Mehr als 250 Mitarbeiter/innen	6	2	0	8
(fehlend)	6	1	0	4
Branchenspezifische Zuordnung				
Freizeit- und Sportbetriebe	4	4	1	5
Gastronomie	31	13	9	33
Gesundheitsbetriebe	4	2	1	9
Hotellerie	42	18	10	63
Kino-, Kultur-, Vergnügungsbetriebe	0	0	1	0
Reisebüros	8	1	0	0
(fehlend)	21	8	6	13

Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen. Anmerkung: Die Angabe bei BMHS (inkl. AUL) bezieht sich auf den letzten Praktikumsbetrieb.

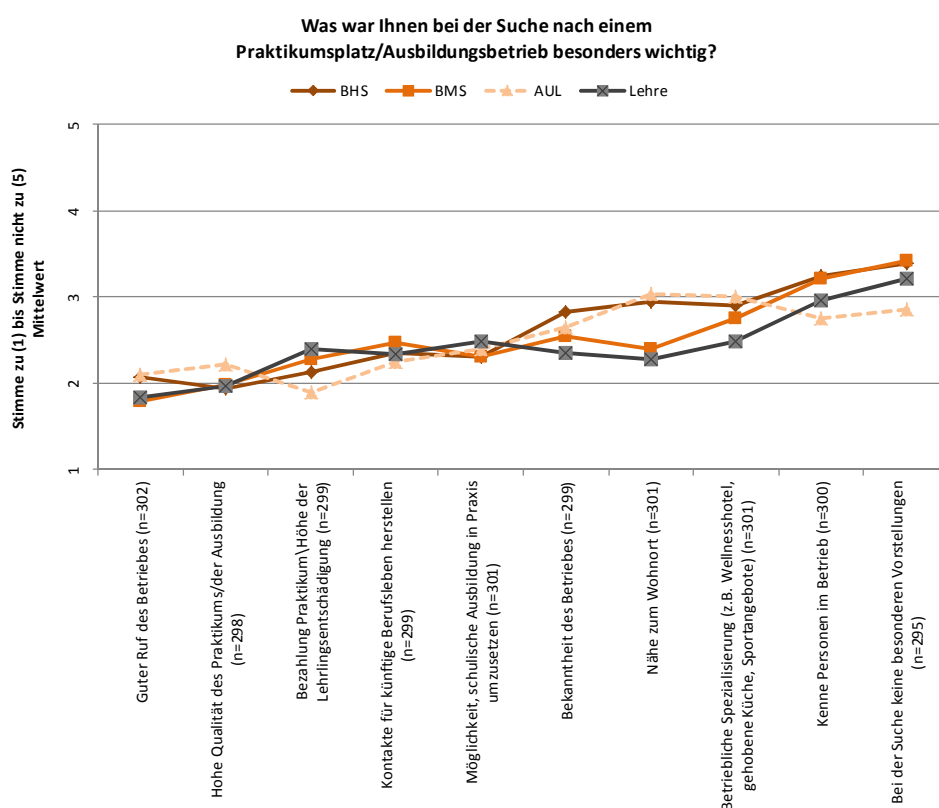
Sowohl die betriebliche Ausbildung als auch betriebliche Praktika werden überwiegend in kleineren bis mittleren Betrieben (bis 49 MitarbeiterInnen) absolviert. Dies entspricht der kleinteiligen Struktur von Tourismusbetrieben (Leodolter & Kaske, 2003). Die Betriebe lassen sich dabei mit großer Mehrheit der Gastronomie oder der Hotellerie zuordnen. Diese beiden branchenspezifischen Segmente bilden somit auch die grundlegenden Voraussetzungen für die Ausbildungs- bzw. Praktikumserfahrung hinsichtlich des Tätigkeitsspektrums und wesentlicher Elemente der Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten etc.).

IV.4.2 Suche nach Ausbildungsplatz/Praktikumsbetrieb

Die Kriterien der Suche nach einem Ausbildungsplatz bzw. Praktikumsplatz zeigen wiederum ein ähnliches Muster im Vergleich der Ausbildungsformen. Zentrale Kriterien bei der Auswahl sind der gute Ruf eines Betriebs und eine (zu erwartende) hohe Qualität der Ausbildung bzw. des Praktikums.

Das Einkommen wird bei der Suche des Ausbildungsplatzes von Lehrlingen als weniger wichtig bewertet als von BMHS-SchülerInnen. Die Mindesthöhe der Lehrlingsentschädigung ist per Kollektivvertrag auf der Branchenebene geregelt, wobei eine Erhöhung der Entschädigung nach eigenem Ermessen der Betriebe möglich wäre. Gleichzeitig deutet dies aber auch darauf hin, dass der betriebliche Wettbewerb um Lehrlinge eher weniger über die Höhe der Lehrlingsentschädigung geführt wird.

Abbildung 9: Tourismuserhebung – Suchkriterien nach Ausbildungsplatz bzw. Praktikumsplatz



Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen.

Auch bei der Nähe des Wohnortes gibt es unterschiedliche Bewertungen. Lehrlinge und BMS-SchülerInnen bewerten das Kriterium Nähe zum Wohnort als wichtiger. Eine mögliche Erklärung dafür wäre, dass der Großteil der Ausbildung der Lehrlinge im Lernort Betrieb stattfindet und somit die geografische Nähe eine höhere Bedeutung hat. Bei BMS-SchülerInnen könnte ein Aspekt sein, dass diese etwas jünger sind als BHS-SchülerInnen und somit dieser Aspekt ebenso höhere Priorität hat.

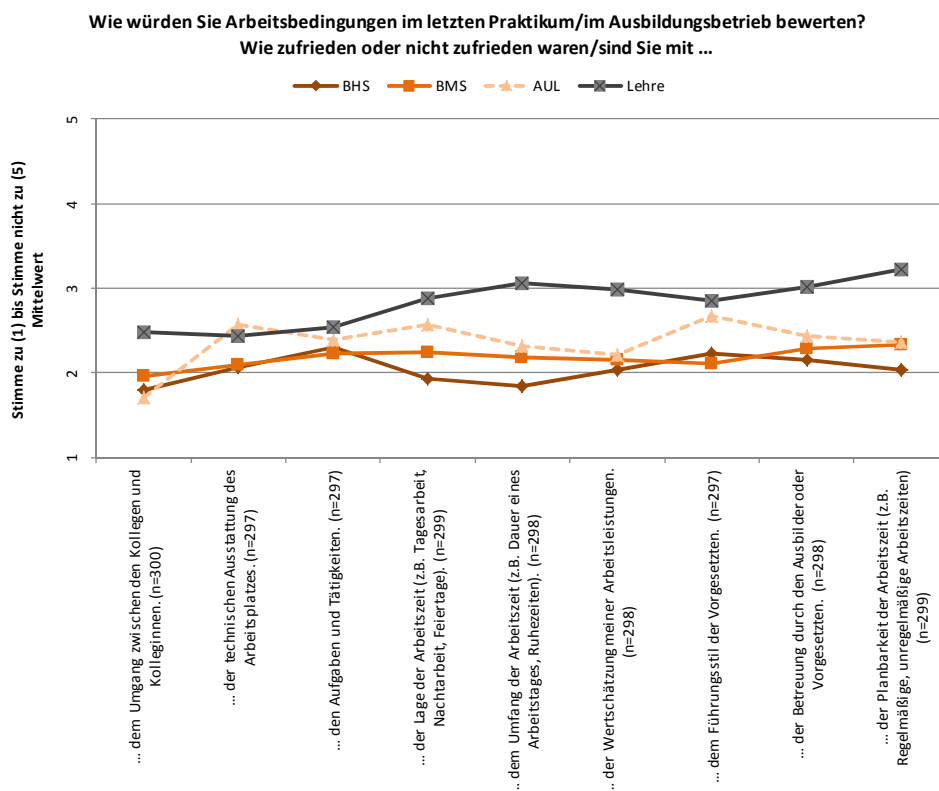
Aspekte wie eine betriebliche Spezialisierung oder persönliche Netzwerke spielen im Durchschnitt nur eine geringe Rolle bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz bzw. einen Praktikumsplatz.

IV.4.3 Arbeitsbedingungen und Tätigkeiten im Ausbildungsort Betrieb

Die Ergebnisse der Einschätzung der Arbeitsbedingungen im Lernort Betrieb deuten auf unterschiedliche Erfahrungen hin, die sich abhängig von der Ausbildungsform teilweise stark unterscheiden. Wesentliche Unterschiede sind vor allem zwischen der Lehre und den vollzeitschulischen Ausbildungsformen, also zwischen Ausbildungsort Betrieb als zentraler Lernort und als Praktikumsplatz.

Lehrlinge bewerten die Arbeitsbedingungen in allen Aspekten schlechter als BMHS-SchülerInnen. Besonders groß sind die Differenzen in Bezug auf die Wertschätzung der Arbeitsleistung, der Lage, des Umfangs und der Planbarkeit der Arbeitszeit, dem Führungsstil der Vorgesetzten sowie die Betreuung durch die AusbilderInnen bzw. Vorgesetzten.

Abbildung 10: Tourismuserhebung – Bewertung der Rahmenbedingungen in Ausbildung/Praktikum



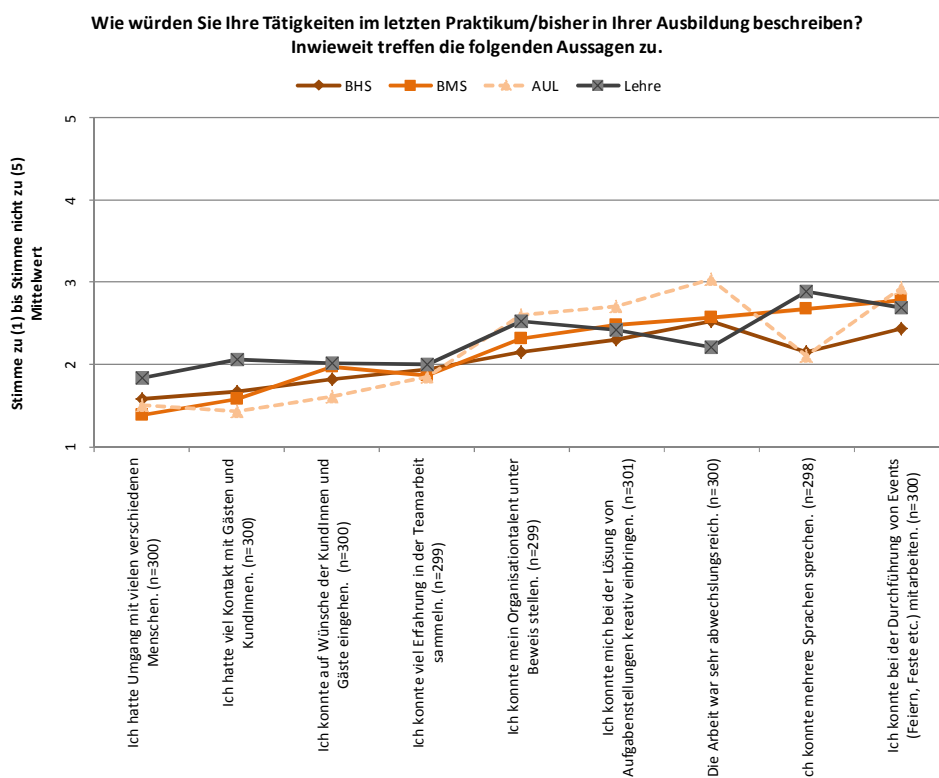
Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen.

BHS-SchülerInnen geben im Vergleich die besten Rahmenbedingungen ihrer letzten Praktikumserfahrung an. Alle abgefragten Aspekte werden eher positiv bewertet. Besonders hebt sich dabei interessanterweise die Bewertung der Lage, des Umfangs und die Planbarkeit der Arbeitszeit sowie der Umgang zwischen KollegInnen hervor. Die Mittelwerte der BMS-SchülerInnen sind auf einem ähnlich guten Niveau, wobei der Aspekt der Bewertung der Arbeitszeit (Lage, Umfang, Planbarkeit) im Vergleich mit den BHS-SchülerInnen etwas weniger positiv ausfällt. In relativen Anteilen drücken sich die Mittelwertdifferenzen am Beispiel des Items Umfang der Arbeitszeit etwa folgendermaßen aus: 74 % der BHS-SchülerInnen sind damit (sehr) zufrieden, 62 % der BMS-SchülerInnen, aber nur 30 % der Lehrlinge. Die Unterschiede in den Bewertungen der Rahmenbedingungen zwischen den Ausbildungsformen können damit als stark ausgeprägt bewertet werden.

Eine mögliche Erklärung dieser Unterschiede bezieht sich – neben den grundsätzlich verschiedenen Ausbildungsmodellen auf unterschiedliche Tätigkeitsfelder innerhalb der Gastronomie- und Tourismusbranche, mit denen auch unterschiedliche Bedingungen, Tätigkeitsniveaus und betriebliche Positionierungen innerhalb der Arbeitsorganisation verbunden sind. Zudem ist anzunehmen, dass betriebliche Praktika – neben der Abdeckung von saisonalen Schwankungen des Fachkräftebedarfs (v. a. in den Sommermonaten) – als Rekrutierungsinstrument zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs verwendet wird (Screening und Beobachtung von jungen Fachkräften). Lehrlinge werden im Zuge des arbeitsintegrierten Lernens produktiv verwendet, wobei das österreichische Modell der Lehrausbildung sich eher als beschäftigungsorientiert denn als lernorientiert beschreiben lässt (Mayerl, Schlögl, & Schmölz, 2019).

Die Zufriedenheit in Hinblick der Tätigkeiten selbst, als ein Element der Arbeitsbedingungen in der betrieblichen Ausbildung und des Praktikums, wird auf einem mittleren Niveau bewertet. Dieser Aspekt soll im Folgenden nochmals genauer untersucht werden.

Abbildung 11: Tourismuserhebung – Tätigkeitsprofil während der Ausbildung/des letzten Praktikums



Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen.

In Summe heben die jungen Menschen ihre Tätigkeitserfahrungen vor allem in Bezug auf soziale Interaktion innerhalb des Teams, aber auch mit KundInnen hervor. Wobei Lehrlinge diesen Aspekt als vergleichsweise weniger zutreffend bewerten. Dies könnte wieder eine Folge des hohen Anteils des Lehrberufes Koch/Köchin in der Stichprobe sein (vgl. dazu das ähnliche Ergebnis in Kapitel IV.3.4). Die verhältnismäßig geringere Verwendung von Fremdsprachen bei Lehrlingen könnte ebenfalls damit zusammenhängen.

Hingegen werden die jungen Menschen in Gastronomie und Tourismus weniger in Tätigkeitsdimensionen wie die Organisation und Durchführung von Events sowie der kreativen Lösung von verschiedenen Aufgabenstellungen eingesetzt.

In vorliegenden Auswertungen werden auch die Diskrepanzen zwischen den Erwartungen vor der Bildungsentscheidung und den Erfahrungen im Lernort Betrieb in Bezug auf Aufgaben und Tätigkeiten untersucht. Die Ergebnisse zeigen dabei, dass vor allem der Aspekt der sozialen Interaktion in der beruflichen Realität auch eingelöst werden konnte (d. h. Umgang mit und Zufriedenstellung von KundInnen und Teamarbeit).

Tabelle 4: Tourismuserhebung – Diskrepanz zwischen Erwartungen und in Ausbildung realisierte Tätigkeiten

Erwartungen an Aufgaben und Tätigkeiten		Vergleich Differenz \emptyset	Erfahrungen Lernort Betrieb	
Items	\emptyset		\emptyset	Items
Abwechslungsreiche Tätigkeiten	1,74	-0,72	2,46	Die Arbeit war sehr abwechslungsreich.
Events (Feiern, Feste etc.) durchführen	2,18	-0,45	2,64	Ich konnte bei der Durchführung von Events (Feiern, Feste etc.) mitarbeiten.
Kreative Aufgabenstellungen lösen	2,16	-0,26	2,42	Ich konnte mich bei der Lösung von Aufgabenstellungen kreativ einbringen.
Organisationstalent beweisen	2,13	-0,23	2,37	Ich konnte mein Organisationstalent unter Beweis stellen.
Viele Sprachen sprechen	2,35	-0,16	2,52	Ich konnte mehrere Sprachen sprechen.
Im Team zusammenarbeiten	1,81	-0,13	1,94	Ich konnte viel Erfahrung in der Teamarbeit sammeln.
Wünsche der KundInnen und Gäste zufriedenstellen	1,84	-0,07	1,90	Ich konnte auf Wünsche der KundInnen und Gäste eingehen.
Umgang mit vielen verschiedenen Menschen	1,75	0,11	1,64	Ich hatte Umgang mit vielen verschiedenen Menschen.
Viel Kontakt mit KundInnen und Gästen	1,91	0,12	1,79	Ich hatte viel Kontakt mit Gästen und KundInnen.

Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen. Anmerkungen: Die Skala der beiden hier gegenübergestellten Itembatterien ist zwar gleich, jedoch wurden veränderte Formulierungen verwendet. Ein direkter Vergleich ist daher problematisch und ist hier als explorativer Zugang einzustufen.

Auch die Möglichkeit der vielfältigen Sprachverwendung entspricht noch in etwa den Erwartungen. Hingegen blieben die berufliche Realität, die während der Ausbildung erfahren wurde, in Bezug auf organisationsbezogene Aspekte, die kreative Lösung von verschiedenen Aufgabenstellungen sowie die Durchführung von Events hinter den Erwartungen eher zurück. Die größte Diskrepanz zeigte sich hingegen in der Dimension abwechslungsreicher Tätigkeiten. Die beruflichen Tätigkeiten wurden kaum als so abwechslungsreich erfahren wie bei der Berufswahl erwartet wurde.

Der Aspekt der Arbeitszeit (Lage, Umfang, Planbarkeit) wird von den Lehrlingen im Vergleich zu den Praktikumserfahrungen bei BMHS-SchülerInnen vergleichsweise schlechter eingeschätzt. Der Lehrlingsmonitor kann dazu Daten für eine vertiefte Analyse des Aspektes der Arbeitszeit bereitstellen (vgl. Tabelle 5).

Lehrlinge in Gastronomie- und Tourismusberufen geben eine deutlich höhere Durchschnittsarbeitszeit an als Lehrlinge in anderen Berufsbereichen. In Tirol geben 77 % der Lehrlinge in diesem Berufsbereich an eine durchschnittliche Arbeitszeit zu haben, die 40 Stunden (gemäß Kollektivvertrag) übersteigt. 41 % geben sogar an, mehr als 45 Stunden durchschnittlich pro Woche zu arbeiten. Gleichzeitig wird nur ein geringer Anteil der angegebenen Überstunden freiwillig absolviert (11 % der Tiroler Lehrlinge in Gastronomie- und Tourismusberufen vs. 36 % in anderen Lehrberufsgruppen). Ergänzend dazu werden die Überstunden bei Tiroler Lehrlingen nur zu 39 % durch Zeitausgleich oder Überstundenzuschläge abgegolten; dieser Anteil beträgt 73 % bei anderen Lehrberufsgruppen. Außerdem müssen nahezu alle Lehrlinge in Gastronomie- und Tourismusberufen auch regelmäßig an den beiden Wochenendtagen Samstag und Sonntag arbeiten; in anderen Lehrberufsgruppen ist dies die äußerste Ausnahme.

Tabelle 5: Lehrlingsmonitor – Deskriptive Darstellung der Angaben zur Arbeitszeit

Variable	Tourismus (Tirol)	Tourismus (Rest-Ö)	Andere Lehrberufsgruppen (Ö)	Gesamt
Ich arbeite durchschnittlich (inklusive Berufsschule) pro Woche...				
Unter 40 Std	1%	4%	31%	29%
40	22%	32%	40%	39%
41-45	36%	35%	22%	22%
45+ Stunden	41%	29%	8%	9%
Gesamt (n)	103	222	5.675	6.000
Sind die Überstunden freiwillig?				
Ja	11%	13%	39%	36%
Nein	44%	39%	24%	26%
Manchmal freiwillig, manchmal unfreiwillig	44%	48%	38%	39%
Gesamt (n)	79	141	1.641	1.861
Erhältst du für deine Überstunden Geld bzw. Zeitausgleich?				
Ja	39%	46%	73%	70%
Nein	34%	28%	14%	16%
Manchmal	27%	26%	13%	15%
Gesamt (n)	79	142	1.645	1.866
Gibt es für dich eine schriftliche Arbeitszeitaufzeichnung.				
Ja	57%	60%	65%	65%
Nein	32%	27%	20%	20%
weiß nicht	11%	13%	15%	15%
Gesamt (n)	103	222	5.631	5.956
Ich arbeite im Betrieb auch am Samstag.				
Ja	98%	95%	40%	43%
Nein	2%	5%	60%	57%
Gesamt (n)	103	223	5.630	5.956
Ich arbeite im Betrieb auch am Sonntag.				
Ja	96%	90%	6%	11%
Nein	4%	10%	94%	89%
Gesamt (n)	103	220	5.023	5.346

Quelle: 2.Lehrlingsmonitor/öibf, eigene Berechnungen. Anmerkungen: Fragen zu Überstunden (Frage 2 und 3) sind Filterfragen, d. h. abhängig davon, ob Überstunden angegeben wurden.

Die Ergebnisse zu den Arbeitszeiten bei Lehrlingen in Gastronomie- und Tourismusberufen zeigen ein scharfes Bild von schwierigen Verhältnissen in Bezug auf die branchenbezogenen Arbeitszeitbedingungen. Dies drückt sich nicht nur in einem hohen Arbeitszeitumfang und der Lage der Arbeitszeiten aus, sondern auch in der mangelnden Abgeltung und Mitbestimmung bei der Arbeitszeitgestaltung aus.

IV.4.4 Qualität der Ausbildung im Lernort Betrieb

Mit dem Lernort Betrieb sind je nach Ausbildungsform unterschiedliche Ziele verbunden. Im Ausbildungsmodell Lehre findet berufliches Lernen vorwiegend in arbeitsintegrierten Lernprozessen („learning by doing“) statt. Die Ausbildungsziele werden dabei durch berufsbezogene Ausbildungsvorschriften (Berufsbild, Prüfungsordnung) definiert. Ein Blick in die Lehrpläne der BMS (z. B. Tourismusfachschule) und BHS (Höhere Lehranstalt für Tourismus) zeigt, dass die Ausbildungsziele des Pflichtpraktikums relativ unbestimmt bleiben. In den Lehrplänen finden sich nur jeweils Bestimmungen zu den allgemeinen Bildungs- und Ausbildungszielen (dargestellt in Kapitel III. 7). Darüber hinaus wird in den Lehrplänen bestimmt, dass das Pflichtpraktikum „aufgrund einer möglichst präzise gefassten Vereinbarung zwischen einem dem Bildungsziel der Schulart entsprechenden, facheinschlägigen Betrieb und den Lernenden abzuleisten“⁶ ist.

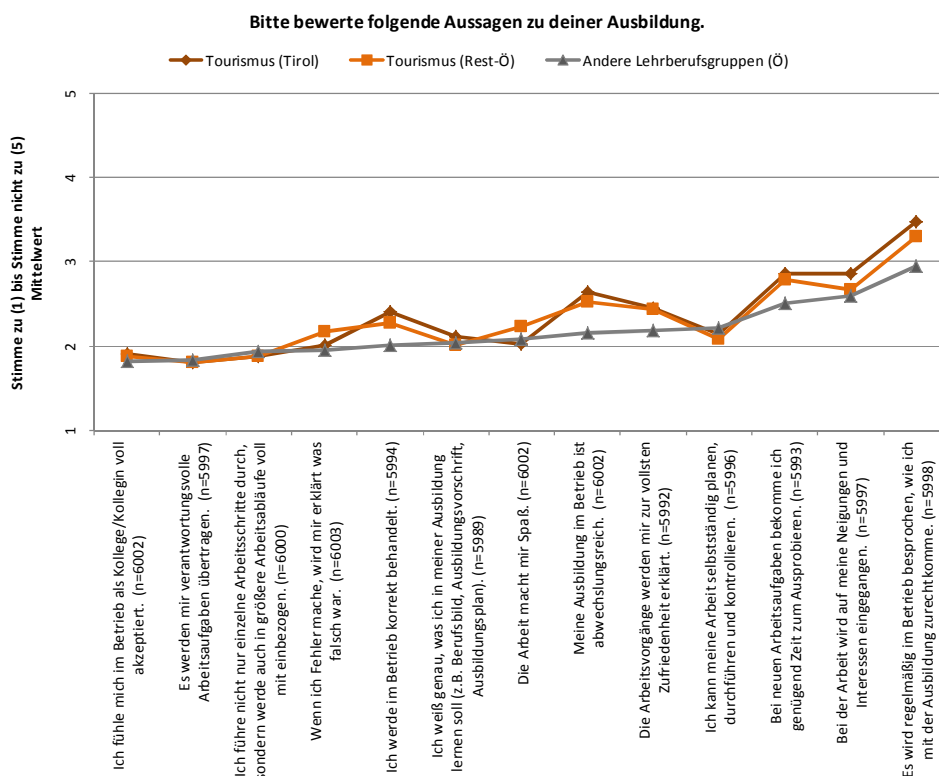
Die Dimension der Qualität des betriebsbasierten Teils der Lehre und der Pflichtpraktika an BMHS wird daher aufgrund unterschiedlicher Zielsetzungen und Rollen in der Ausbildung gesondert untersucht und dargestellt.

Die Ergebnisse des 2. Lehrlingsmonitors zeigen, dass Lehrlinge in Ausbildungsberufen im Bereich Gastronomie und Tourismus einzelne Items zur Ausbildungsqualität erheblich schlechter bewerten als der Durchschnitt. Zwar lässt sich aus den Ergebnissen der Befund ableiten, dass Lehrlinge im Bereich Gastronomie und Tourismus im Sinne des arbeitsintegrierten Lernens umfassend und vollständig in die Arbeitsorganisation, Aufgaben und Durchführung von Tätigkeiten eingebunden

⁶ Bundesgesetzblatt II, Nr. 340, ausgegeben am: 17.11.2015, Anlage B3 (Höhere Lehranstalt für Tourismus), B2 (Tourismusfachschule).

werden (Akzeptanz bei KollegInnen, verantwortungsvolle Aufgaben, Vollständigkeit der Handlung, selbstständige Planung und Durchführung).

Abbildung 12: Lehrlingsmonitor – Items zur Ausbildungsqualität

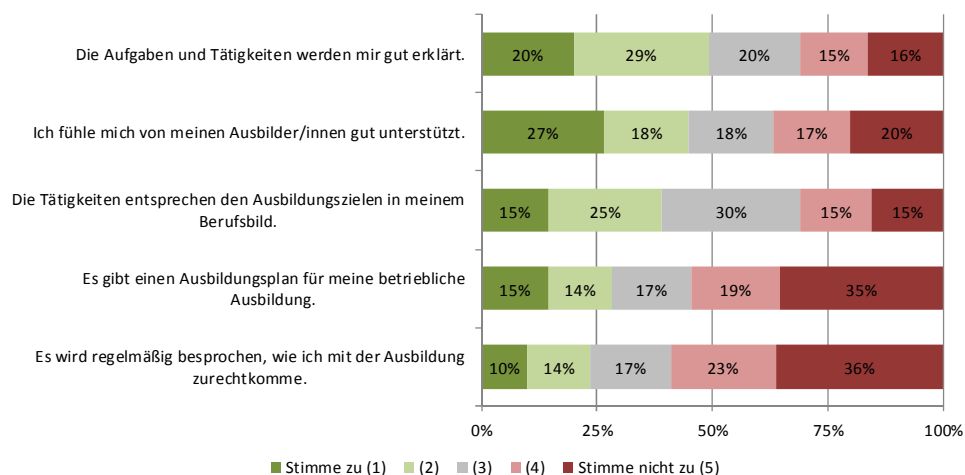


Quelle: 2. Lehrlingsmonitor/öibf, eigene Berechnungen.

Gleichzeitig deuten die Ergebnisse auch darauf hin, dass reflexive Elemente von arbeitsintegrierten Lernprozessen – das in der berufspädagogischen Literatur als eine zentrale Voraussetzung für erfolgreiche berufliche Kompetenzentwicklung gesehen wird (vgl. etwa Dehnbostel, 2007) – kaum durch ein systematisches Ausbildungsmanagement implementiert wird. Dies gilt im Allgemeinen für die berufliche Ausbildung (Mayerl u. a., 2019), aber in noch höherem Ausmaß für Gastronomie- und Tourismusberufe. Dies zeigt sich etwa darin, dass Ausbildung im Bereich Gastronomie und Tourismus weniger abwechslungsreich gestaltet wird (Kennenlernen von und Handlung im Kontext verschiedener beruflicher Situationen und dadurch eine Erhöhung der Lernpotenziale), Tätigkeiten weniger erklärt und in geringerem Ausmaß erprobt werden können (Lernen durch spielerisches Ausprobieren ohne konkrete Konsequenzen) und regelmäßige Reflexion der Lernprozesse im Verlauf der Ausbildung eher zur Ausnahme zählen.

Dieser Befund kann durch die Ergebnisse der Tourismusbefragung noch weiter abgesichert werden. Nur etwa die Hälfte der Lehrlinge gibt etwa an, dass die Aufgaben und Tätigkeiten (eher) gut erklärt werden sowie dass sie sich von ihren AusbilderInnen (eher) gut unterstützt fühlen.

Abbildung 13: Tourismuserhebung – Items betrieblicher Ausbildungsqualität bei Tiroler Lehrlingen in Tourismus und Gastronomieberufen



Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen. Anmerkungen: Filter dieser Items nur für Lehrlinge (n=mind. 109).

Hingegen stimmen nur vier von zehn, dass die Tätigkeiten (eher) gut den Ausbildungszielen im Berufsbild entsprechen. Dieses Ergebnis ist auch im Verhältnis zu den Vorgaben im Berufsausbildungsgesetz zu bewerten, das besagt, dass Lehrlinge nur in einem „[...] angeführten Lehrberuf fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet werden“ (BAG §2 Abs. 1) dürfen.

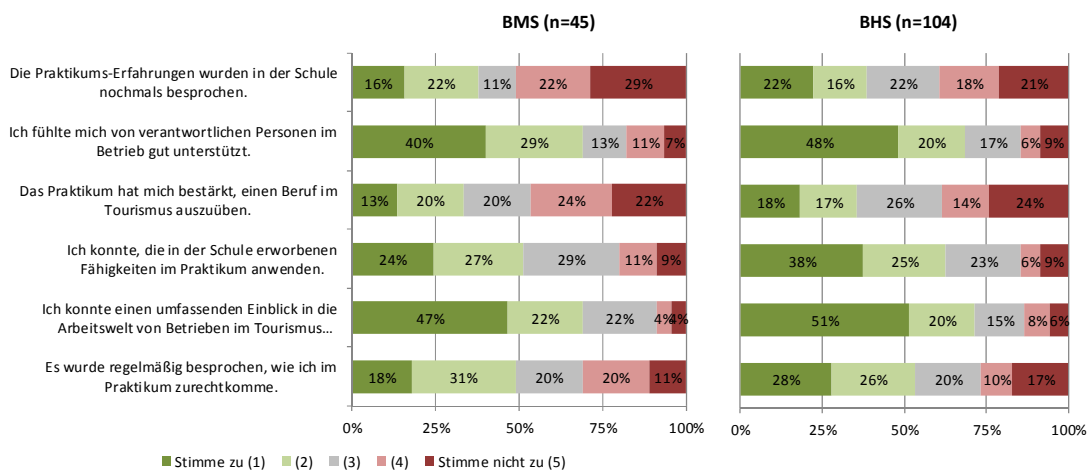
Die Angaben zu den Items „Verwendung eines Ausbildungsplanes“ und „regelmäßige Besprechung der Ausbildung“ zeigen auch hier sehr deutlich, dass die Ausbildung in den Gastronomie- und Tourismusberufen kaum systematisch implementiert wird. Nur jeder vierte Lehrling gibt dazu an, dass dies (eher) gegeben ist.

Zusammenfassend kann für die Lehrausbildung in den Gastronomie- und Tourismusbetrieben konstatiert werden, dass die *Ausbildung* vorwiegend beschäftigungsorientiert erfolgt, d. h. die Lehrlinge gut in die organisatorischen Abläufe und die betriebliche Arbeitsteilung eingebunden sind, jedoch der dabei vorgesehene arbeitsintegrierte Lern- und Kompetenzentwicklungsprozess kaum systematisch begleitet wird.

Im Folgenden soll kurz diskutiert werden, inwieweit das Praktikum im Lernraum Betrieb zwischen dem Kontinuum Arbeit und Lernen umgesetzt wird (Ostendorf, Dimai, Ehrlich, & Hautz, 2018), d. h. inwieweit betriebliche Praktika als eine Möglichkeit wahrgenommen werden, in dem berufliches Lernen stattfindet.

Die Angaben der BMHS-SchülerInnen bestätigen, dass das zentrale Ziel der Pflichtpraktika, einen fundierten Einblick in die Arbeitswelt im entsprechenden Berufsbereich zu bekommen, erreicht wird. Vonseiten der Praktikumsbetriebe fühlen sich die SchülerInnen mehrheitlich in ihrem Praktikum sehr gut unterstützt. Zudem gibt zumindest die Mehrheit der SchülerInnen an, dass sie im Zuge des Praktikums die Möglichkeit hatten, schulische Inhalte in die Praxis umzusetzen.

Abbildung 14: Tourismuserhebung – Qualität des letzten Praktikums von BMHS-SchülerInnen



Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen. Anmerkungen: Filter dieser Items nur für SchülerInnen in vollzeitschulischen Berufsausbildungen.

Die qualitätsbezogenen Indikatoren zeigen wiederum, dass eine wenig systematische Implementierung des Praktikums erfolgt, d. h. potenzielle Lernräume werden nicht genutzt. Einerseits werden in der Schule die Praktikumerfahrungen nur in einem geringen Ausmaß besprochen und reflektiert. Auch dies ist vor dem Hintergrund der Ausführungen in den jeweiligen Lehrplänen zu bewerten, die dazu festhalten:

„Das Pflichtpraktikum ist in den entsprechenden Unterrichtsgegenständen ausführlich vor- und nachzubereiten. Dabei sind die Lernenden auch hinsichtlich Betriebskategorie und Einsatzbereichen zu beraten. Die Lernenden sind von der Schule zu veranlassen, in geeigneter Weise Aufzeichnungen über ihre Tätigkeit als Praktikantin und Praktikant zu führen, die in den fach einschlägigen Unterrichtsgegenständen des folgenden Semesters ausgewertet werden können“ (BMB, 2017, S. 7).

Andererseits bieten nur wenige Betriebe eine Reflexionsmöglichkeit etwa durch Feedbackgespräche während der betrieblichen Praxisphase an.

Im Hinblick auf eine weiterführende Berufsorientierung – das aber nicht als ein zentrales didaktisches Ziel von Pflichtpraktika definiert wird, sondern nur eine Nebenrolle einnimmt (Ostendorf u. a., 2018, S. 18) – scheint das Praktikum aber eine starke Wirkung auf die BMHS-SchülerInnen zu haben. Nur etwa ein Drittel der Befragten gibt an, dass die Praktikumerfahrung sie darin (eher) bestärkt habe, auch nach dem Ende der Ausbildung einen Beruf im Bereich Gastronomie und Tourismus auszuüben. Hingegen bestärkte die Praktikumerfahrung bei 38 % der BHS-SchülerInnen und bei 46 % der BMS-SchülerInnen (eher) negativ nach der Ausbildung weiter in diesem Berufsbereich zu verbleiben.

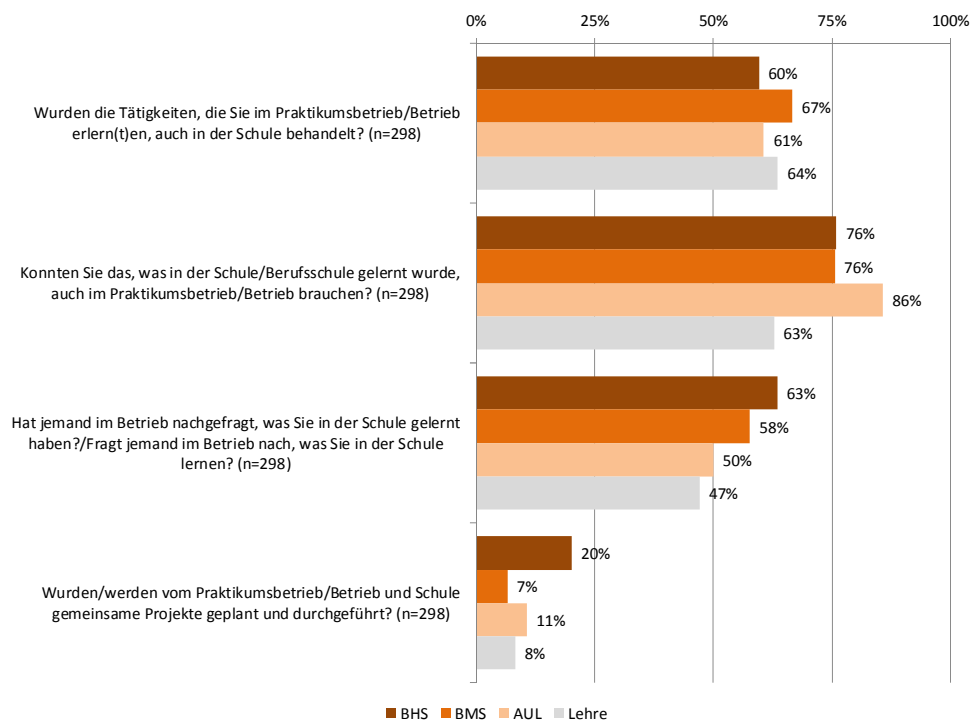
IV.4.5 Transfer zwischen Lernorten Schule – Betrieb

In der Lehrausbildung werden die zentralen Lernziele in berufsspezifischen Ausbildungsvorschriften festgehalten. Diese bildet den zentralen Bezugspunkt für die Ausbildung an den Lernorten Betrieb und Berufsschule. Die Berufsschule übernimmt die Aufgabe die „betriebliche oder berufspraktische Ausbildung zu fördern und zu ergänzen sowie ihre Allgemeinbildung zu erweitern“ (Schulorganisationsgesetz §46 Abs. 1). Wobei die konkreten Lernziele der Berufsschule näher in einzelnen berufsbezogenen Rahmenlehrplänen spezifiziert werden.

Im Vergleich dazu nehmen die arbeitsintegrierten Lernformen (Betriebspraktika) bzw. nimmt der Lernort Betrieb in der vollzeitschulischen Berufsausbildung nicht die zentrale Rolle ein. Jedoch sollen Betriebspraktika einen Beitrag zum Bildungsauftrag der gesamten Ausbildung leisten. In beiden Ausbildungsformen sind

demnach beide Lernorte nicht als separate Sphären, sondern in hohem Maße miteinander verwoben.

Abbildung 15: Tourismuserhebung – Transfer Schule und Betrieb (Ausbildungsbetrieb/Praktikumsbetrieb)



Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen.

Die Ergebnisse zeigen, dass die beiden Lernorte von den Tiroler Befragten als in hohem Maße aufeinander bezogen wahrgenommen werden. Die überwiegende Mehrheit stimmt der Frage zu, dass die schulischen Inhalte eine Praxisrelevanz aufweisen. Umgekehrt gibt ebenso die überwiegende Mehrheit an, dass die im Betrieb ausgeführten Tätigkeiten auch in der Schule behandelt werden. In Kombination mit den Ergebnissen der Abbildung 14 lässt sich jedoch für BMHS-SchülerInnen ableiten, dass die schulische Auseinandersetzung mit den Praktikumsinhalten weniger über eine aktive, reflexive Form stattfindet.

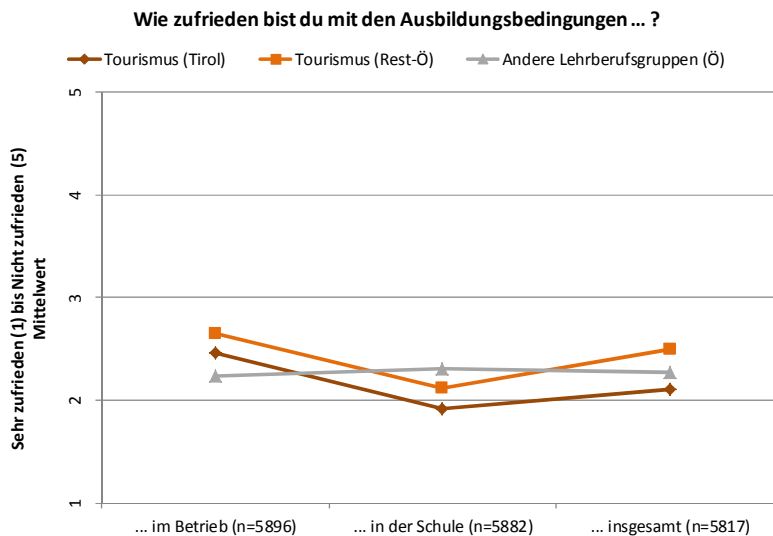
Bei Lehrlingen ist die gegenseitige inhaltliche Bezugnahme zwischen den Lernorten etwas geringer ausgeprägt. Dieses Antwortmuster könnte auf eine unterschiedliche Gewichtung der Lernorte zurückzuführen sein.

Die gemeinsame Planung und Durchführung von Projekten zwischen den beiden Lernorten Schule und Betrieb kennt nur eine Minderheit, steht aber auch nicht im Fokus einer lernortverbundenen Didaktik.

IV.4.6 Zufriedenheit in der Ausbildung

Der Indikator Zufriedenheit soll dazu verwendet, um die Ausbildungserfahrungen der Befragten zusammenfassend zu beurteilen. Der 2. Lehrlingsmonitor zeigt, dass Lehrlinge in Gastronomie- und Tourismusberufen mit den Ausbildungsbedingungen vor allem im Betrieb mit Mittelwertvergleich weniger zufrieden sind als Lehrlinge in den übrigen Lehrberufsgruppen, während mit dem Lernort Berufsschule im Mittel eine höhere Zufriedenheit attestiert wird. Tiroler Lehrlinge in der Berufsgruppe Gastronomie und Tourismus sind mit der Ausbildung etwas zufriedener als Lehrlinge in anderen Bundesländern in der gleichen Gruppe.

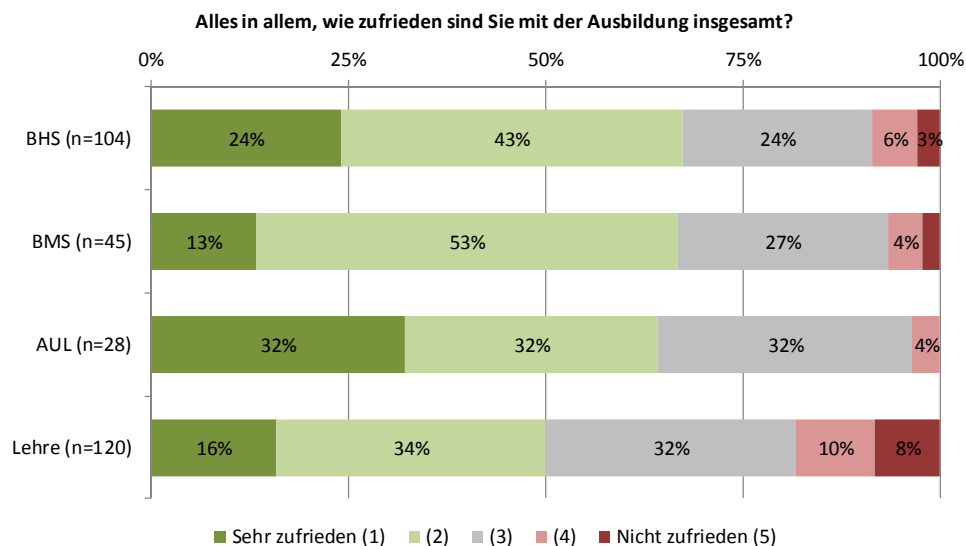
Abbildung 16: Lehrlingsmonitor – Zufriedenheit mit Ausbildungsbedingungen



Quelle: 2. Lehrlingsmonitor/öibf, eigene Berechnungen.

Die Zufriedenheit wurde mit anderer Formulierung ebenso in der Tourismusbefragung abgefragt, wobei hier nicht zwischen den Lernorten differenziert wurde. BMHS-SchülerInnen sind mit deutlicher Mehrheit sehr zufrieden bzw. zufrieden mit der Ausbildung. Im Vergleich dazu zeigt sich bei Lehrlingen ein niedrigeres Zufriedenheitsniveau. In dieser Gruppe sind rund 50 % sehr zufrieden bzw. zufrieden, jedoch gleichzeitig knapp ein Fünftel eher nicht zufrieden bzw. nicht zufrieden. Die Anteile der geringen Zufriedenheitswerte sind in den vollzeitschulischen Ausbildungsformen deutlich geringer bzw. teilweise zu vernachlässigen.

Abbildung 17: Tourismuserhebung – Zufriedenheit mit Ausbildung

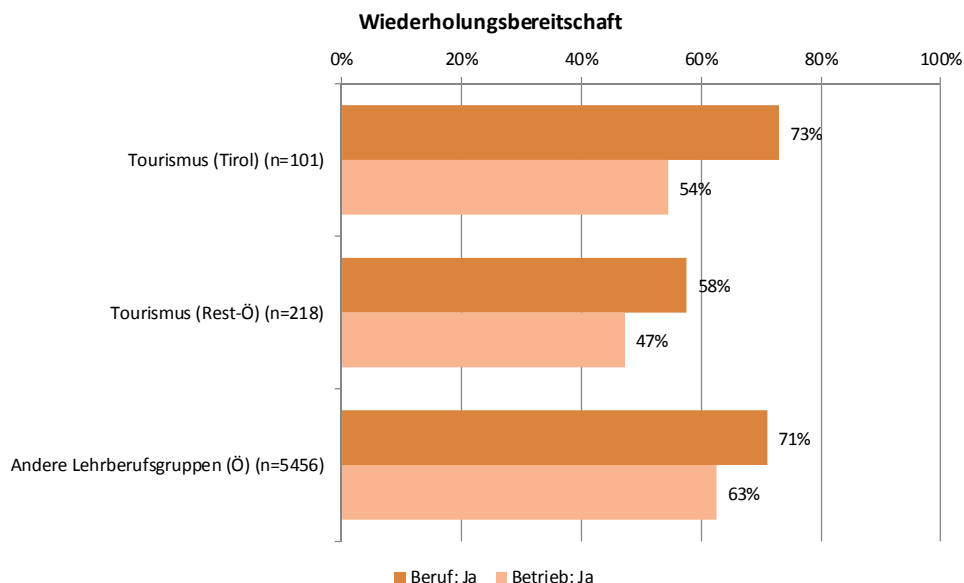


Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen.

Als ein weiterer Indikator für die Bewertung der Ausbildung wird häufig die Wiederholungsbereitschaft verwendet. In der Wiederholungsbereitschaft einer Ausbildung spiegelt sich (1) ob die Erwartungen während der Ausbildung auch eingelöst werden können und/oder (2) die eigene Ausbildungsentscheidung retrospektiv durch die erworbene Ausbildungserfahrung (im Sinne einer erweiterten, prozessorientierten Berufsorientierung) bewertet wird.

In der Lehrlingsbefragung wurde die Wiederholungsbereitschaft bezüglich der Entscheidung des Lehrberufs bzw. des Lehrbetriebes gefragt. Knapp drei Viertel der Tiroler Lehrlinge im Bereich Tourismus und Gastronomie geben an, dass sie sich nochmals für denselben Lehrberuf entscheiden würden. Dies liegt etwa auf dem Niveau in anderen Lehrberufsgruppen, aber auch deutlich höher als bei Lehrlingen im Bereich Tourismus und Gastronomie in anderen Bundesländern. Gleichzeitig gibt aber nur rund die Hälfte der Tiroler Lehrlinge an, dass sie sich für denselben Lehrbetrieb entscheiden würden. Dieser Anteil ist zwar höher als Lehrlinge in anderen Bundesländern im Bereich Tourismus und Gastronomie angeben, jedoch niedriger als im Vergleich zu anderen Lehrberufsgruppen.

Abbildung 18: Lehrlingsmonitor – Wiederholungsbereitschaft



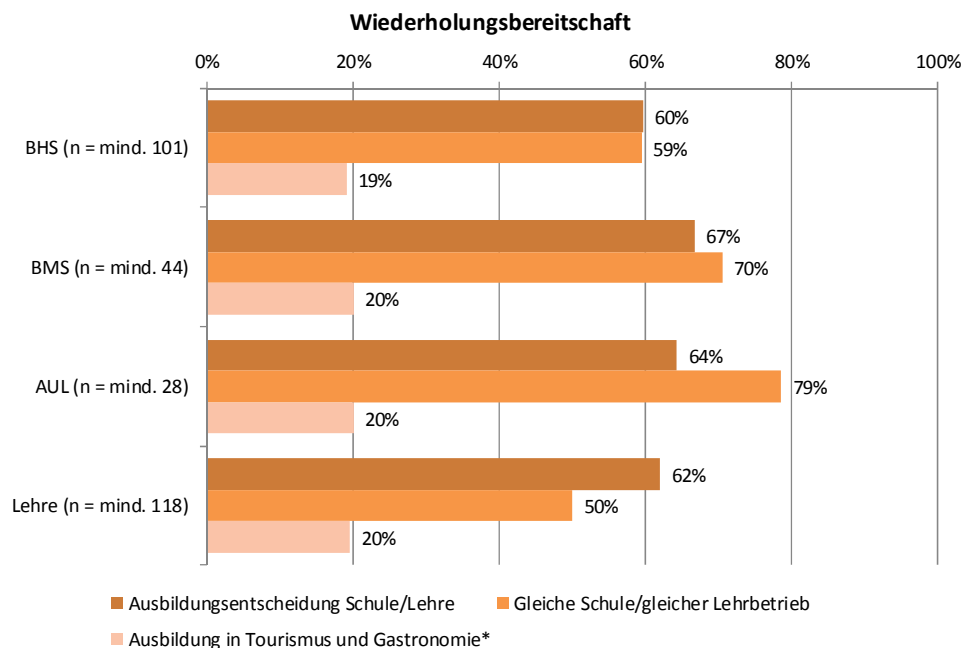
Quelle: 2. Lehrlingsmonitor/öibf, eigene Berechnungen. Anmerkung: Würdest du dich nochmals für deinen Lehrberuf/Lehrbetrieb entscheiden?

Im Bereich Tourismus und Gastronomie ist die Differenz in der Wiederholungsbereitschaft zwischen dem Lehrberuf und dem Lehrbetrieb im Durchschnitt höher als in anderen Lehrberufsgruppen. Daraus lässt sich aus der Perspektive einer prozessorientierten Berufsorientierung ableiten, dass weniger die in einem Lehrberuf beinhalteten berufsspezifische Tätigkeiten und Aufgaben für Unzufriedenheit mit der Ausbildung führen, sondern betriebsspezifische Arbeits- und Ausbildungsbedingungen während der Lehrausbildung.

Mit einer etwas anderen Fragestellungskonstruktion wurde dieser Aspekt der Wiederholungsbereitschaft auch in der Tiroler Tourismusbefragung thematisiert. Die Ausbildungsentscheidung Schule oder Lehre würden rund sechs von zehn Tiroler Befragten wieder treffen, wobei hier der Anteil in der BMS etwas höher ist. Bei vollschulischen Ausbildungsformen ist der Anteil der Wiederholungsbereitschaft in Bezug auf dieselbe Schule auf einem ähnlichen Niveau bzw. sogar etwas höher (BMS). In der Lehrausbildung ergibt sich hier jedoch eine Diskrepanz. Nur etwa die Hälfte der Tiroler Lehrlinge würde sich wieder für denselben Ausbildungsbetrieb entscheiden.

Jene SchülerInnen, die angeben eine andere Ausbildungsentscheidung (Schule, Lehre) treffen zu wollen, würden dies in der überwiegenden Mehrheit (80 %) außerhalb des Berufsbereiches Tourismus und Gastronomie tun.

Abbildung 19: Tourismuserhebung – Wiederholungsbereitschaft der Ausbildung



Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen. Anmerkungen: * Filterfrage: Genaue Frageformulierung: Wenn Sie nochmals wählen könnten: 1) Würden Sie die gleiche Ausbildungsentscheidung (Schule/Lehre) treffen? 2) Würden Sie sich für die gleiche Schule/den gleichen Lehrberuf entscheiden? 3) *Filterfrage: Wenn keine Wiederholungsbereitschaft der Ausbildungsentscheidung Schule/Lehre: Würden Sie sich wieder für eine Ausbildung im Bereich Tourismus und Gastronomie entscheiden?

Empirisch lässt sich bei der Tourismusbefragung ein statistisch hoch signifikanter Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der Wiederholungsbereitschaft⁷ feststellen. Zwar würden etwa sechs von zehn Tiroler Lehrlinge bzw. SchülerInnen ihre Ausbildung im Bereich Tourismus und Gastronomie wiederholen, jedoch geben gleichzeitig vier von zehn Personen an, dass sie dies nicht getan hätten. Vor allem für schulische Ausbildungsformen können als Ursache für die mangelnde Wiederholungsbereitschaft der Ausbildungsentscheidung schlechte schulische Rahmenbedingungen kaum dafür verantwortlich gemacht werden. Ein etwas anderes Bild zeigt sich für Lehrlinge: Hier gibt es einen relevanten Anteil von Lehrlingen, die zwar denselben Lehrberuf wählen würden, jedoch nicht den Lehrbetrieb.

⁷ Ausbildungsentscheidung: Pearsons Produkt-Moment-Korrelation: 0,47, $p < 0,001$;
 Gleiche Schule/gleicher Lehrbetrieb: Pearsons Produkt-Moment-Korrelation: 0,46, $p < 0,001$

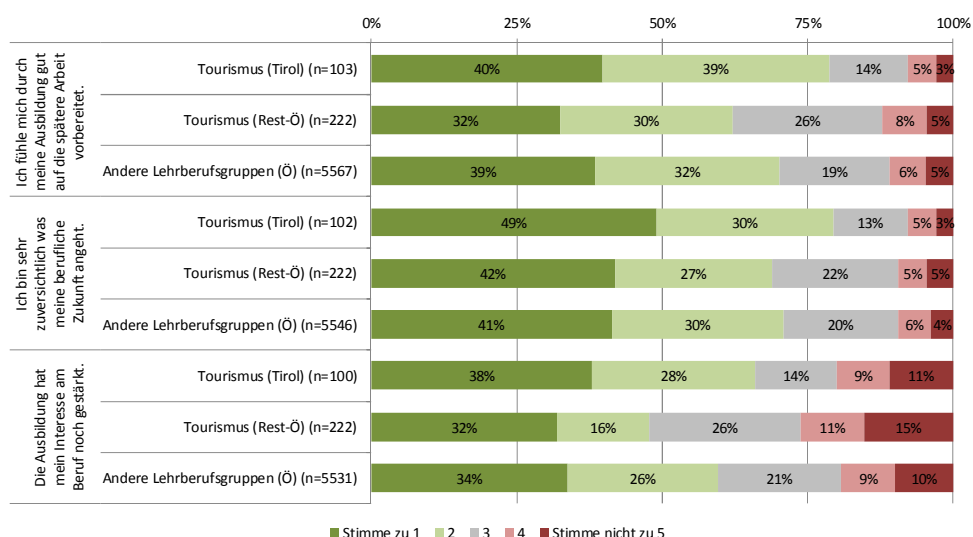
IV. 5 Berufliche Perspektiven nach der Ausbildung

Eine zentrale Ausgangslage dieser Studie war die Feststellung, dass es mit den aktuellen Ausbildungskapazitäten nicht gelingt, den proklamierten Fachkräftebedarf zu decken. In diesem Kontext soll daher die Frage beantwortet werden, inwieweit die jungen Menschen in tourismus- und gastronomiebezogenen Ausbildungen planen, nach dem Abschluss der Ausbildung in diesem Berufsfeld zu bleiben, d. h., ob ausgebildete Fachkräfte diesem Sektor erhalten bleiben und zur Deckung des Fachkräftebedarfs beitragen.

IV.5.1 Einschätzungen zur beruflichen Zukunft bei Lehrlingen

In der Lehrlingsbefragung wurden Items zur Selbsteinschätzung der eigenen beruflichen Zukunft und Perspektiven vorgelegt. Der Vergleich zeigt ein in mehrfacher Hinsicht ambivalentes Ergebnis. Zum einen schätzen die Tiroler Lehrlinge im Bereich Tourismus und Gastronomie gegenüber Lehrlingen aus anderen Bundesländern in diesem Bereich ihre eigenen beruflichen Chancen und Perspektiven am Ende der Ausbildung in Summe deutlich besser ein bzw. sind auch optimistischer in Hinblick auf die berufliche Zukunft. Möglicherweise ist dieser Unterschied vor allem auf die aktuell guten regionalen Arbeitsmarktbedingungen in Tirol insbesondere im Bereich Tourismus und Gastronomie zurückzuführen.

Abbildung 20: Lehrlingsmonitor – Selbsteinschätzung zu eigenen beruflichen Perspektiven



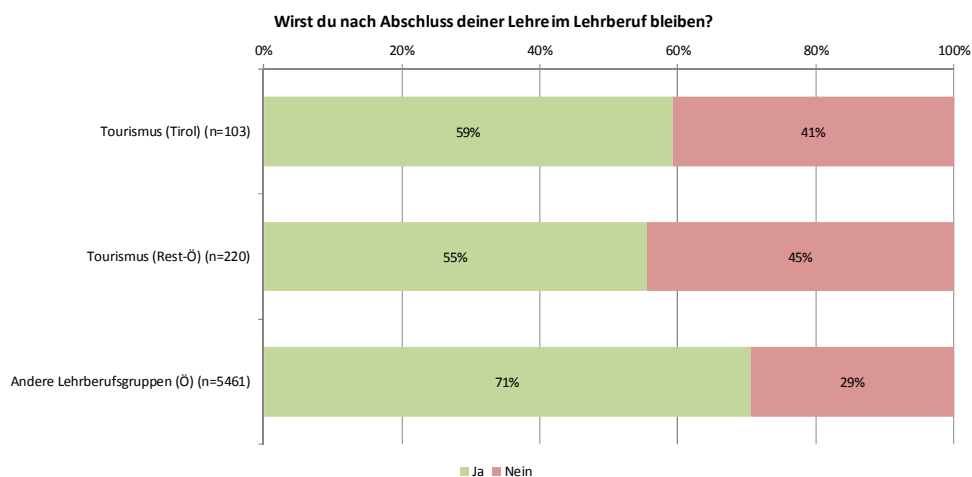
Quelle: 2.Lehrlingsmonitor/öibf, eigene Berechnungen.

Zum anderen zeigt sich allgemein für die Lehrausbildung und in einem marginal höheren Ausmaß für den Berufsbereich Tourismus und Gastronomie, dass im Verhältnis zu den beruflichen Perspektiven, die Ausbildung das Interesse am Beruf weniger gestärkt hat. In Tirol sagt jeder dritte Lehrling im Bereich Tourismus und Gastronomie, dass die Ausbildung das Interesse eher weniger gestärkt hat. In den übrigen Bundesländern äußern dies sogar rund die Hälfte der Lehrlinge. In diesen Zahlen drückt sich recht deutlich die Orientierungsfunktion einer beruflichen Ausbildung aus.

IV.5.2 Verbleib im Berufsfeld bzw. Lehrberuf

Im Lehrlingsmonitor wurde auch eine Frage formuliert, die einen geplanten Verbleib im Lehrberuf thematisiert. Die Ergebnisse zeigen hier ein recht explizites Muster. Lehrlinge im Berufsbereich Tourismus und Gastronomie geben eine deutlich geringere geplante Verbleibquote im Lehrberuf an, als in anderen Berufsbereichen. In Tirol äußerten etwas mehr als vier von zehn Lehrlingen die Absicht nicht im Beruf verbleiben zu wollen, also nach der Ausbildung einen Berufswechsel anzustreben.

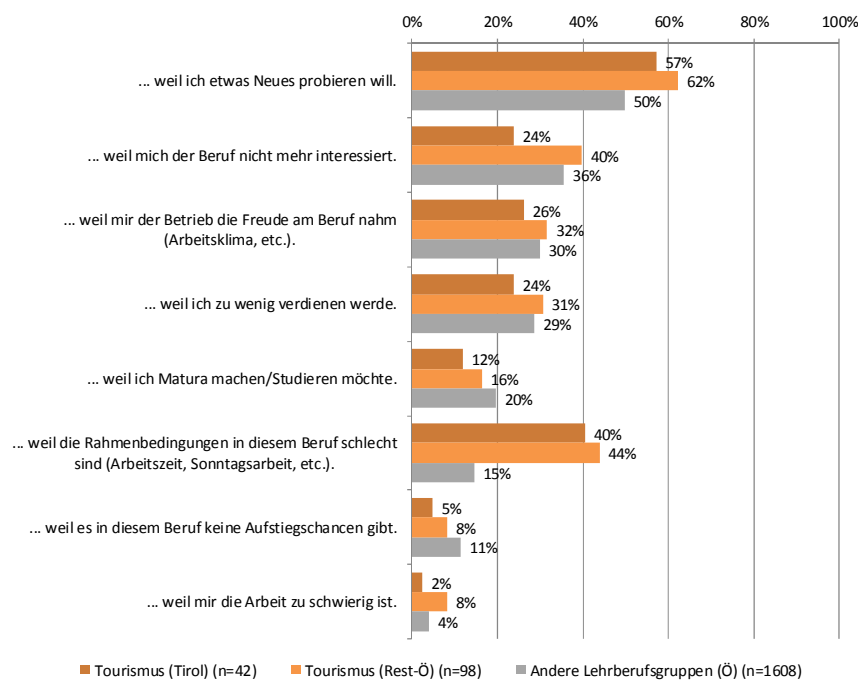
Abbildung 21: Lehrlingsmonitor – Berufsverbleib



Quelle: 2. Lehrlingsmonitor/öibf, eigene Berechnungen.

Eine genauere Analyse zeigt einen hoch signifikanten Zusammenhang zwischen einem geplanten Berufsverbleib mit dem oben dargestellten Item *Die Ausbildung hat mein Interesse am Beruf noch gestärkt* (Pearsons Produkt-Moment-Korrelation: 0,60, $p < 0,001$).

Abbildung 22: Lehrlingsmonitor – Gründe für einen geplanten Berufswechsel

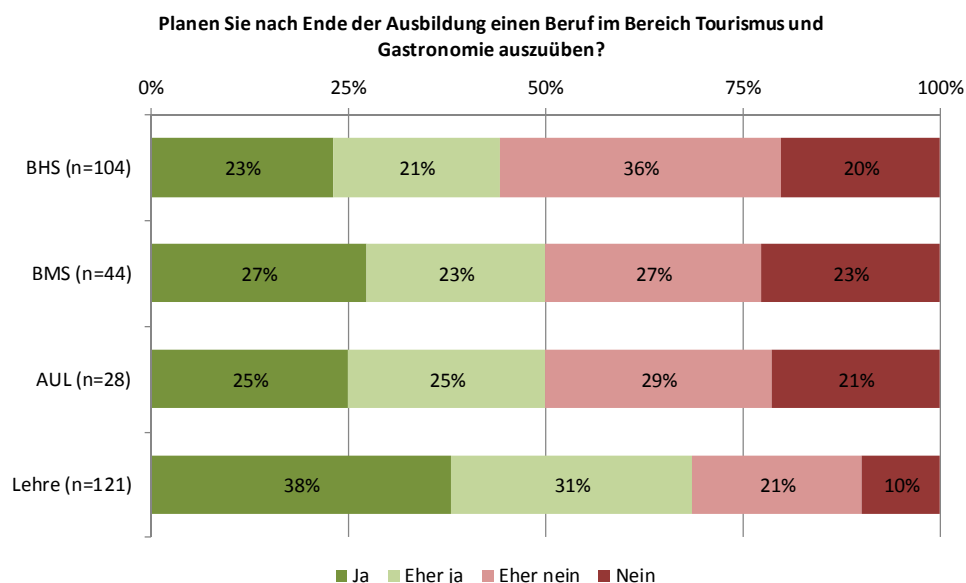


Quelle: 2. Lehrlingsmonitor/öibf, eigene Berechnungen. Filter: Wenn Berufswechsel geplant ist.

Die Gründe für einen geplanten Berufswechsel ergeben ein bemerkenswertes Bild. Im Allgemeinen unterscheiden sich die Gründe für einen Berufswechsel bei Lehrlingen im Bereich Tourismus und Gastronomie nicht von denen in anderen Lehrberufsgruppen. Dabei beziehen sich die drei zentralen Motive eines Berufswechsels zum einen auf eine berufliche Neuorientierung und zum anderen auf branchen- und betriebsspezifischen Voraussetzungen in der Ausbildung. Eine Ausnahme für den Bereich Tourismus und Gastronomie besteht jedoch in den schlechten Rahmenbedingungen (Arbeitszeit etc.), die der gewählte Beruf mit sich bringt. Schlechte Rahmenbedingungen im Beruf sind für Lehrlinge im Bereich Tourismus und Gastronomie das am zweithäufigsten genannte Wechselmotiv.

Analog dazu wurde die Absicht eines Verbleibs im Ausbildungsfeld bzw. Ausbildungsberuf auch in der Tiroler Tourismusbefragung thematisiert, wobei die Frageformulierung gegenüber der Lehrlingsbefragung verändert und die möglichen Antwortkategorien ausdifferenziert wurden. In den Ergebnissen ist ein deutlicher Unterschied in den geplanten Verbleibquoten zwischen den vollzeitschulischen Ausbildungen (BHS, BMS) und der Lehre ersichtlich. Während die Tiroler Lehrlinge bei dieser Form der Frageformulierung zu gut zwei Drittel einen Verbleib im Beruf (eher) planen, sind dies in den berufsbildenden Ausbildungsformen die Hälfte (BMS) oder sogar weniger als die Hälfte (BHS).

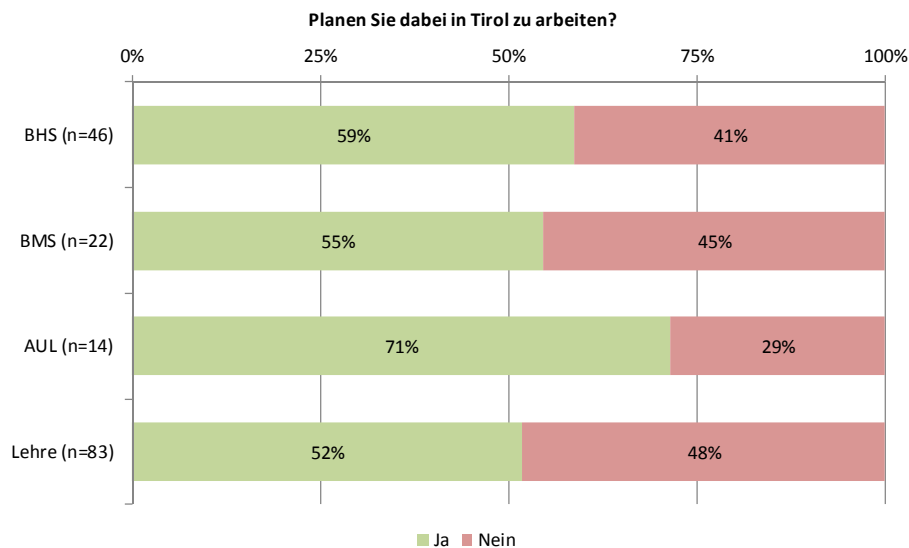
Abbildung 23: Tourismuserhebung – Geplanter Berufsverbleib



Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen. Anmerkungen: Weiterer Ausfüllhinweis bei dieser Frage: Wenn Sie Präsenzdienst, Zivildienst, ein freiwilliges Sozialjahr und anderes absolvieren, beziehen Sie sich bitte auf die Zeit danach.

In Bezug auf die Deckung des regionalen Fachkräftebedarfs in Tirol im Bereich Tourismus und Gastronomie zeigt sich dabei, dass jene, die weiter in diesem Bereich verbleiben wollen, ihre berufliche Zukunft zu einem relevanten Anteil nicht in Tirol sehen. Je nach Ausbildungsform planen zumindest vier von zehn jungen Menschen, berufliche Erfahrung im überregionalen Arbeitsmarkt zu sammeln.

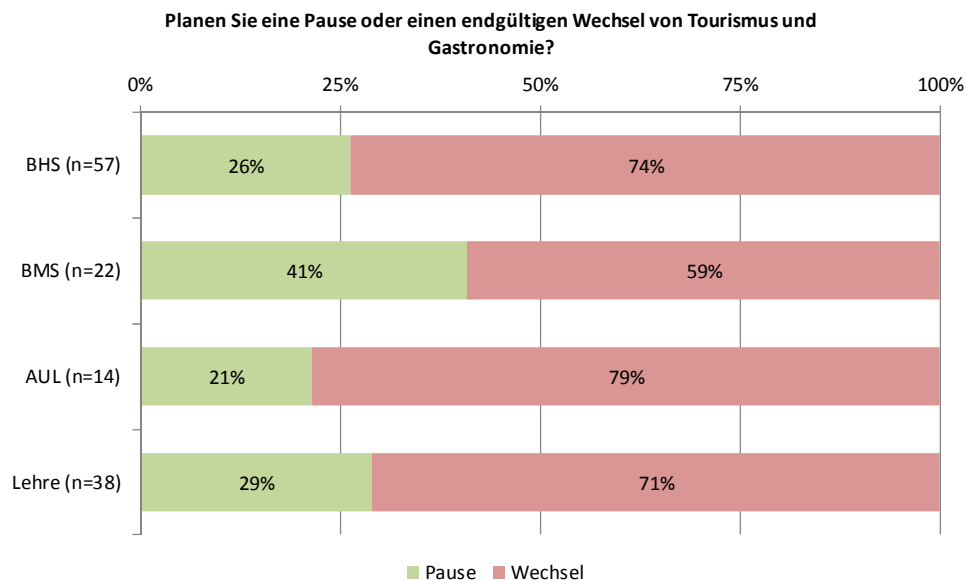
Abbildung 24: Tourismuserhebung – Verbleib in Tirol



Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen. Anmerkungen: Filterfrage: Wenn ein Verbleib im Beruf mit „ja“ oder „eher ja“ beantwortet wurde.

Jene Befragten, nicht in der Branche verbleiben wollen, geben in der großen Mehrheit an einen endgültigen Wechsel in eine andere Branche zu planen. Der Anteil einer geplanten temporären Unterbrechung fällt insbesondere bei BMS-SchülerInnen etwas höher aus, was durch eine branchenspezifische weiterführende höhere Ausbildung erklärt werden kann (vgl. Kapitel 0).

Abbildung 25: Tourismuserhebung – Temporärer oder vollständiger Wechsel des Berufes



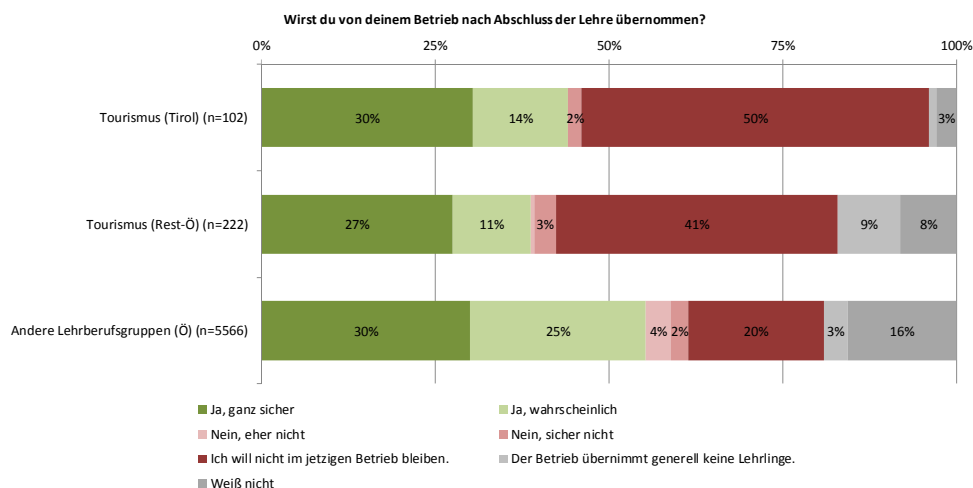
Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen. Anmerkungen: Filterfrage: Wenn ein Verbleib im Beruf mit „eher nein“ oder „nein“ beantwortet wurde.

IV.5.3 Verbleib im Lehrbetrieb bzw. Praktikumsbetrieb

In diesem Zusammenhang ist eine weitere Dimension der Verbleib im jeweiligen Ausbildungsbetrieb nach dem Ende der Ausbildung bzw. eine Beschäftigung in einem der Praktikumsbetriebe (BMS, BHS). Diese Dimension ist ein Indikator dafür, inwieweit der betriebliche Fachkräftebedarf durch die Ausbildung von Lehrlingen oder die Bereitstellung von Praktikumsplätzen gedeckt werden kann bzw. gedeckt wird.

Der Vergleich auf der Grundlage der Lehrlingsbefragung demonstriert hier einen offensichtlichen Unterschied zwischen Lehrlingen im Bereich Tourismus und Gastronomie und anderen Lehrberufsgruppen. Deutlich weniger als die Hälfte der Lehrlinge äußert, dass sie vom Betrieb (wahrscheinlich) übernommen werden. Gleichzeitig jedoch gibt ein größerer Anteil der befragten Lehrlinge in diesem Berufsbereich an, überhaupt nicht im Betrieb bleiben zu wollen. Dieser Anteil ist in Tirol noch etwas höher als in den übrigen Bundesländern (50 % vs. 41 %). Im Vergleich dazu ist in anderen Berufsbereichen nach Selbsteinschätzung eine deutliche höhere betriebliche Verbleibswahrscheinlichkeit gegeben.

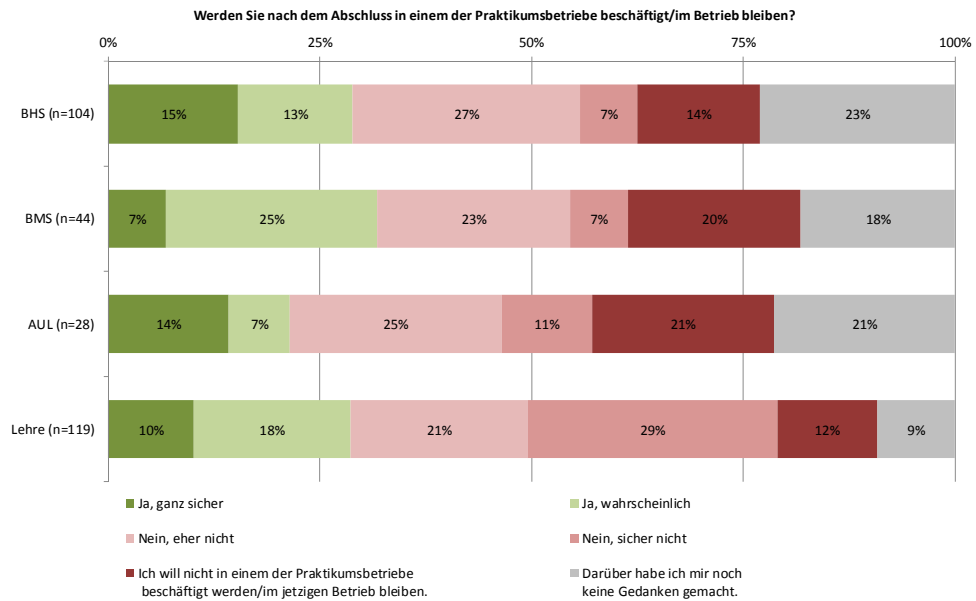
Abbildung 26: Lehrlingsmonitor – Verbleib im Lehrbetrieb nach der Ausbildung



Quelle: 2. Lehrlingsmonitor/öibf, eigene Berechnungen.

Analog zur Lehrlingsbefragung wurde auch in der Tourismusbefragung eine Frage zum Verbleib erstellt, wobei hier wiederum eine leicht abgewandelte Frageformulierung vorgenommen wurde. Die Ergebnisse sind bemerkenswert und zeigen, dass die Verbleibquote bei Praktikumsbetrieben in den Ausbildungsformen BHS und BMS größer ist als die Verbleibquote bei Ausbildungsbetrieben in der Ausbildungsform Lehre.

Abbildung 27: Tourismuserhebung – Verbleib im Ausbildungs- bzw. Praktikumsbetrieb



Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen.

Dies kann insofern als überraschend bezeichnet werden, weil die Bindung zwischen dem Lehrbetrieb und einem Lehrling als stärker beurteilt werden kann als zwischen einem Praktikumsbetrieb und SchülerInnen, bedingt durch den hohen Anteil der Lernzeit im Lehrbetrieb (siehe Kapitel III. 7). Gleichzeitig zeigt sich im Vergleich zur Lehrausbildung, dass das Pflichtpraktikum in der BMHS ein ähnliches Potenzial zum Screening und zur Rekrutierung von Fachkräften haben dürfte. Der hohe Anteil der SchülerInnen, die angeben nicht in einem Praktikumsbetrieb beschäftigt werden zu wollen, ist jedoch ein Indikator dafür, dass dieses Potenzial von den Betrieben (etwa aufgrund negativer Praktikumserfahrungen) nicht vollständig ausgeschöpft wird.

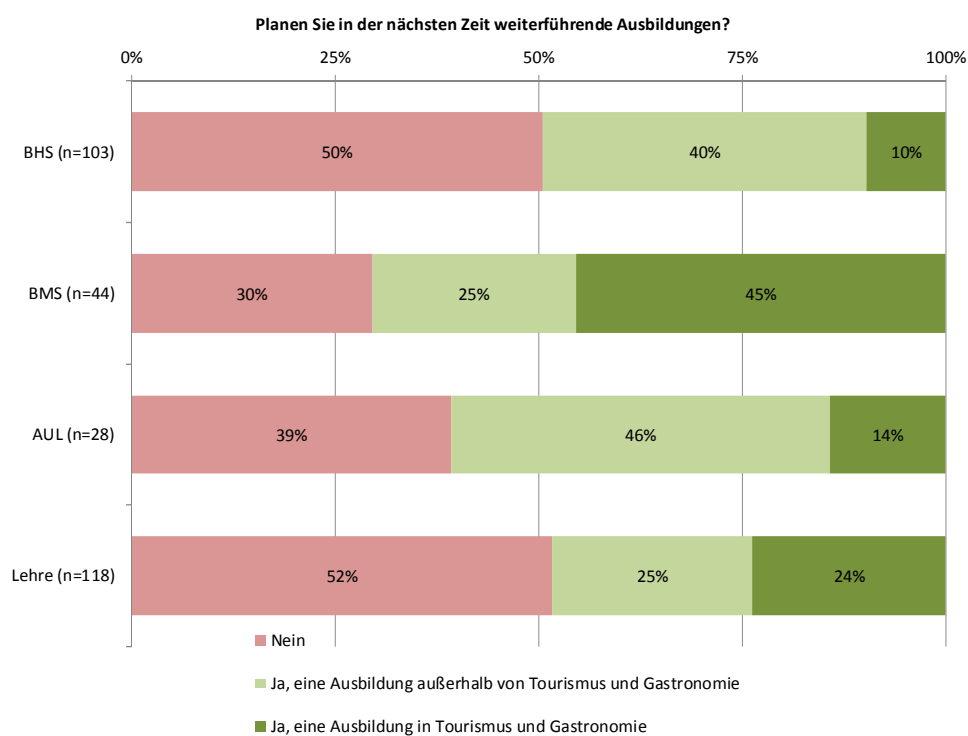
Diese Ergebnisse lassen darauf schließen, dass eine investitionsorientierte betriebliche Ausbildungsstrategie (Deckung des Fachkräftebedarfs durch eigene Ausbildung von jungen Menschen) im Sektor Tourismus und Gastronomie nur vereinzelt realisiert wird. Empirisch kann diese Aussage auch auf eine Analyse von Arbeitsmarktverlaufsdaten gestützt werden (Datenquelle: Hauptverband, 2014): 16 % der Lehrlinge in der Branche Beherbergung, Gastronomie sind zwei Jahre nach der Ausbildung noch im Lehrbetrieb tätig (Durchschnitt über alle Branchen: 37 %) und 52 % (Durchschnitt über alle Branchen: 57 %) sind nach zwei Jahren noch in derselben Branche (Frick, Gregoritsch, Holl, & Kernbeiß, 2015, S. 37, 40). Ob dies eine Folge von entsprechend ausgerichteten betrieblichen Ausbildungsstrategien ist (z. B. Fokus auf produktivitätsorientierte Nutzung der Arbeitskräfte von Lehrlingen oder PraktikantInnen) oder entsprechende investitionsorientierte Strategien aufgrund der gegebenen Rahmenbedingungen scheitern, kann hier aber nicht beurteilt werden.

IV.5.4 Weiterführende Ausbildungen

Je nach Ausbildungsform gibt es institutionell bedingt unterschiedliche Optionen von weiterführenden Ausbildungen (vgl. Kapitel III. 7). Während Tiroler BHS-SchülerInnen und Lehrlinge bereits etwa zur Hälfte anschließende weiterführende Ausbildungen anstreben, liegt dieser Anteil bei Tiroler BMS-SchülerInnen sogar nochmals deutlich höher. Die unterschiedlichen Weiterbildungsorientierungen zeigen sich auch darin, ob diese branchenspezifisch oder außerhalb der Branche geplant sind. Während BHS-SchülerInnen weiterführende Ausbildungen überwiegend branchenfremd planen, tun dies BMS-SchülerInnen eher branchenbezogen. Bei den Lehrlingen teilt sich die geplante Weiterbildung jeweils zur Hälfte in branchenbezogene und -fremde Aktivitäten.

Explorativ wurde weiters untersucht, ob ein Zusammenhang mit den Erfahrungen während der betrieblichen Lernphasen und einer geplanten branchenspezifischen bzw. nicht branchenspezifischen weiterführenden Ausbildung besteht. Ein Mittelwertvergleich deutet an, dass eine weiterführende Ausbildung außerhalb von Gastronomie präferiert wird, wenn schlechtere Erfahrungen mit dem Lernort Betrieb in der Branche Tourismus und Gastronomie gemacht werden. Dieser Zusammenhang ist aber aufgrund geringer Zellenbesetzungen vorsichtig zu bewerten, zeigt aber zumindest mögliche Tendenzen.

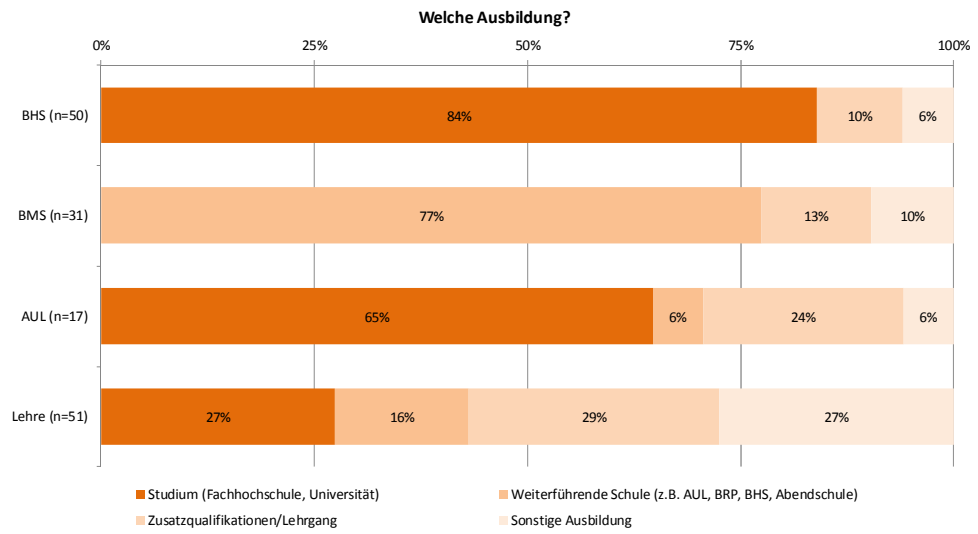
Abbildung 28: Tourismuserhebung – Geplante weiterführende Ausbildungen



Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen.

Dieses ausbildungsformspezifische Muster bildet sich weiter ab, wenn die geplanten weiterführenden Ausbildungen noch konkretisiert werden. BHS-SchülerInnen streben fast zur Gänze eine Ausbildung auf tertiärer Ebene an; BMS-SchülerInnen eine weiterführende Schule zum Erwerb einer Reifepfprüfung. Lehrlinge fokussieren vor allem auf den Erwerb von Zusatzqualifikationen und sonstigen Ausbildung, aber auch Ausbildungen auf tertiärer Ebene.

Abbildung 29: Tourismuserhebung – Konkrete geplante weiterführende Ausbildungen



Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen. Filter: Wenn weiterführende Ausbildung geplant.

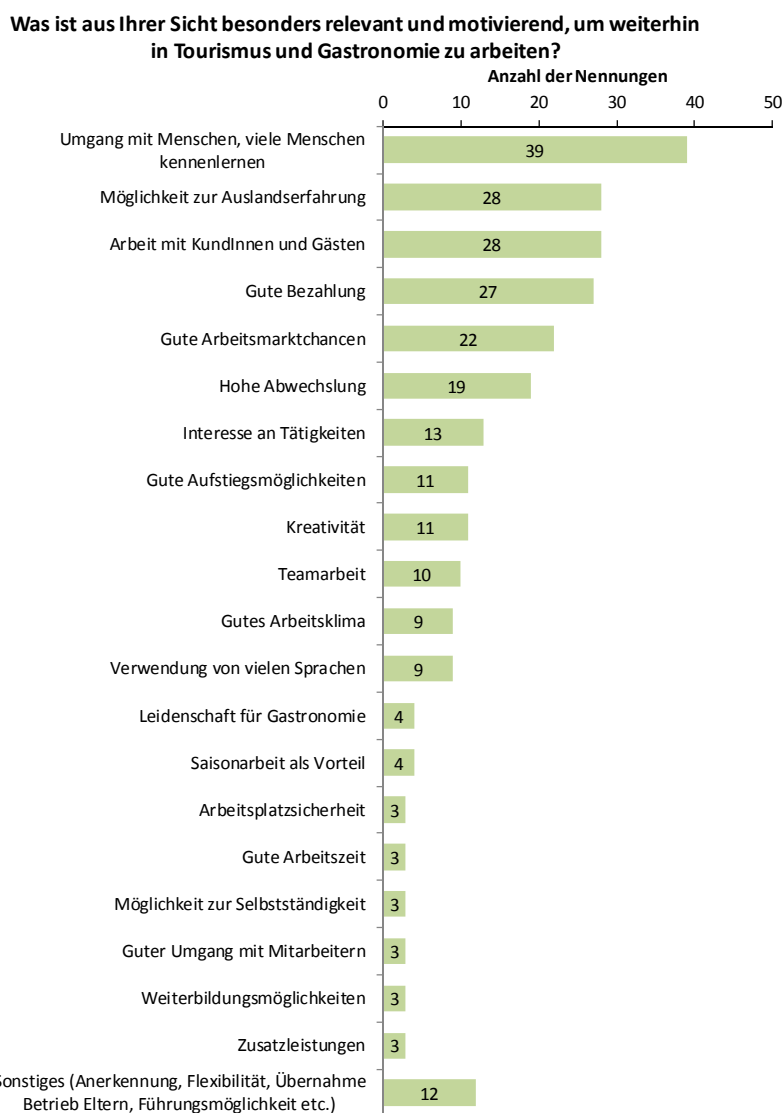
IV.5.5 Motivierende und hinderliche Faktoren für einen Berufsverbleib

Bei der Tourismusbefragung wurden die jungen Menschen abschließend mit einer offenen Frage danach gefragt, welche Faktoren aus der eigenen Sicht besonders motivierend und welche Faktoren hinderlich für einen Berufsverbleib sind.

Für die Codierung erwies sich als erschwerend, dass viele Befragte sich sowohl bei positiven Faktoren als auch negative Faktoren häufig auf dieselbe Dimension bezogen. Beispiel: Motivierende Faktoren: geregeltere Arbeitszeiten; Hinderliche Faktoren: unregelmäßige Arbeitszeiten. Für die Codierung wurde dies so interpretiert, dass geregeltere Arbeitszeiten ein motivierender Faktor wären, um im Beruf zu verbleiben, dies jedoch in der betrieblichen Realität nicht umgesetzt wird. In diesen Fällen wurden die erwähnten Dimensionen ausschließlich als hinderliche Faktoren codiert. Verschiedene Dimensionen werden in einer Mehrfachcodierung abgebildet.

Grundsätzlich zeigt sich, dass es deutlich mehr Angaben bei den hinderlichen Faktoren (n=205) als bei motivierenden Faktoren (n=156) gegeben hat.

Abbildung 30: Tourismuserhebung – Motivierende Faktoren für einen Verbleib in der Branche



Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen. Anzahl der Personen, die eine Antwort gegeben haben: n=156.

Die Befragten heben insbesondere das sozial interagierende Tätigkeitsfeld, das für viele Berufe im Bereich Tourismus und Gastronomie charakteristisch ist, hervor. Die Möglichkeit, dabei mit vielen Menschen in Kontakt zu treten und diese kennenzulernen, ist die am häufigsten angegebene Motivationsquelle zur Ausübung des Berufs. Beispielhaft sind Beschreibungen wie: *„Neue Menschen zu kennenlernen und dabei ihre Geschichte anzuhören“*, *„Man lernt Leute aus der ganzen Welt kennen.“*, *„Viele verschiedene Menschen kennenlernen“*, *„Kontakt mit vielen Menschen“*, *„Man lernt immer neue Leute kennen.“*

Korrespondierend dazu macht vielen auch die Arbeit mit Gästen bzw. KundInnen sehr viel Spaß:

„Die Gäste glücklich zu machen. Einen Beitrag zur Zufriedenheit der Gäste zu leisten.“

„Jeden Tag dem Gast ein Lächeln ins Gesicht zaubern zu können.“

„Wenn es einem wichtig ist, dass man dem Gast einen schönen Urlaub bereitet.“

„Kontakt zu Gästen“

Die Möglichkeit, Auslandserfahrungen in diesem Berufsbereich zu sammeln, ist ein weiterer häufig erwähnter Aspekt, der zu weiteren Berufsausübung motiviert:

„Work & Travel“

„Man hat immer und überall einen Arbeitsplatz und die Ausbildung ist auf der ganzen Welt dieselbe.“

„Man kann überall auf der Welt eine Arbeit in der Gastronomie erlernen, aber auch anfangen.“

„Die Möglichkeit, die Welt zu sehen, neue Menschen, Kulturen und Sprachen kennenzulernen.“

„Die verschiedene Kulturen & Essgewohnheiten kennenzulernen. Man kann überall auf die Welt arbeiten.“

„Ich möchte die Küchen aus aller Welt erkunden.“

Arbeitsmarktbezogene Faktoren, wie gute Arbeitsmarktchancen im In- und Ausland, hohe Arbeitsplatzsicherheit, werden zusätzlich noch von vielen Befragten erwähnt wie tätigkeitsbezogene Aspekte, z. B. hohe Abwechslung, Leidenschaft und Interesse für Tätigkeiten in diesem Bereich, Ausleben der Kreativität.

In Bezug auf Arbeitsbedingungen gibt es vergleichsweise weniger häufigere Erwähnungen, mit Ausnahme der Bezahlung, die für viele Befragte akzeptabel ist (v. a. mit Trinkgeld). Vereinzelt sehen auch junge Menschen etwa die Saisonarbeit als Vorteil (*„Man kann Saisonarbeiten, man ist also nicht so sehr an einen Betrieb gebunden wie in anderen Branchen. Man kann ohne größere Probleme einmal ein halbes Jahr verreisen und daheim wieder dort einsteigen wo man war.“*) oder aber auch flexible Arbeitszeiten.

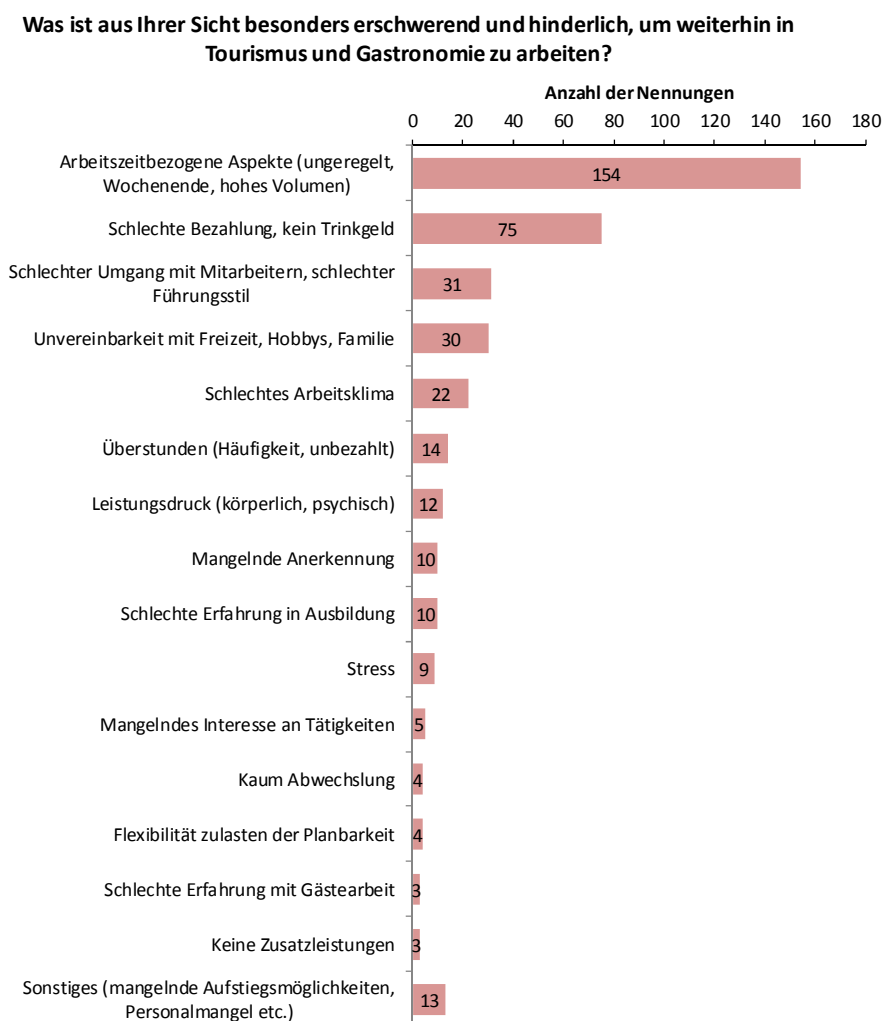
Insgesamt zeigt die Auswertung der extrahierten Faktoren ein ähnliches Bild wie die zu Beginn abgefragten Motive, warum die Ausbildungsentscheidung auf einen Beruf im Bereich Tourismus und Gastronomie gefallen ist.

Bei den hinderlichen Motiven, die aus der Inhaltsanalyse der offenen Fragen extrahiert wurden, beziehen sich die Angaben am häufigsten auf arbeitszeitbezogene Dimensionen, etwa die häufige Arbeit an Wochenenden und Feiertagen:

„Die Arbeitszeiten, gerade wenn man jung ist und am Wochenende die ganzen Freunde frei haben und du bis spätabends arbeiten musst. Und man hat an Feiertagen, Geburtstagen, Silvester und Weihnachten meistens nicht frei.“

„Dass man am Wochenende und an Feiertagen arbeiten muss.“

Abbildung 31: Tourismuserhebung – Hinderliche Faktoren für einen Verbleib in der Branche



Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen. Anzahl der Personen, die eine Antwort gegeben haben: n=205.

Die Wochenendarbeit und die Unregelmäßigkeit der Arbeitszeiten führen zu einer mangelnden Vereinbarkeit zwischen Arbeit, Freizeit (Freunde, Hobbys) und Familie:

„Die Arbeitszeiten sind nicht menschengerecht. Häufig werden die Arbeitszeiten erst am Vortag am Abend ausgemacht oder spontan geändert. Ich könnte es mir auch nicht vorstellen, jedes Wochenende zu arbeiten und nur dann frei zu haben, wenn alle anderen arbeiten.“

„Unregelmäßige Arbeitszeiten (schlecht kombinierbar mit Vereinen, Freunde und Familie, die nicht im Tourismus arbeiten)“

„Die Arbeitszeiten, denn sie lassen sich nur schwer mit denen deiner Freunde, oder denen deines Partners kombinieren. Auch wird oft Schindluder mit den Lehrlingen oder den Praktikanten betrieben, weshalb einige der Branche nach der Ausbildung nur zu gerne den Rücken zukehren.“

Ein weiterer Aspekt in diesem Zusammenhang ist das häufig erwähnte hohe Arbeitsvolumen und Überstunden, die nicht entsprechend ausgezahlt oder mit Freizeitausgleich abgegolten werden:

„Manche Betriebe lassen junge Menschen viel zu lange arbeiten oder nur langweilige Arbeiten machen und machen ihnen die eigentlich schöne Arbeit zu einer ‚unschönen‘ Zeit ... durch solche Aktionen wird der Tourismus leider schlecht geredet – das muss aufhören!“

„Die Arbeitszeiten: Es kann nicht sein, dass ein Lehrling 11–12 Stunden arbeitet und dann noch ‚ne Klatsche bekommt, wenn man etwas nicht richtig gemacht hat. Man sollte als Arbeitgeber WENN MAN SOWIESO SCHON KEINE MITARBEITER HAT, wenigstens dankbar sein und mal Leute loben oder sich bedanken. Es ist schwer nach einer schlechten Ausbildung, sich um etwas Neues anzusehen, weil man keine Lust mehr hat dasselbe weiterhin zu machen (Lehrlingsbild).“

„Arbeitsbedingungen müssen sich ändern / Betrieb kümmern sich nicht um die Weiterbildung; das Lernen SOLL IN DER SCHULE STATTFINDEN.“

In diesem Kontext weisen die Befragten darauf hin, dass geregelte Arbeitszeiten, eine entsprechende Entlohnung des hohen Arbeitsvolumens, die Abgeltung von Überstunden und bessere Planbarkeit der Arbeitszeit zu einem besseren Ansehen von Berufen im Bereich Tourismus und Gastronomie führen würden.

Der am zweithäufigsten genannte Faktor, der für eine weitere Berufsausübung hinderlich ist, ist die eher schlechte Bezahlung in der Branche:

„Die oftmals unzureichende Bezahlung im Bereich der Gastronomie und Hotellerie, obgleich die Arbeit an sich oftmals erschwerend und sogar erniedrigend sein kann.“

„Zu wenig Geld für erbrachte Leistung“

„Die oftmals niedrige Bezahlung.“

„Niedriger Lohn, als Koch kein Trinkgeld“

Eine weitere Dimension bezieht sich auf den häufig erlebten schlechten Umgang mit Mitarbeitern und einem schlechten Führungsstil, den die Lehrlinge und SchülerInnen häufig erleben:

„Hochnäsige Besserwisser, die nun mal schon 30 Jahre in der Gastronomie sind, wo es nun mal klar ist, dass sie viel mehr wissen, aber trotzdem dich herablassend behandeln, weil du NUR EIN LEHRLING bist“

„Die teilweise unfaire Behandlung durch den Vorgesetzten.“

„Launen der Chefleute“

„Schlechtes Team. Gemeiner und gieriger Chef“

„Die cholerischen Küchenchefs“

„Wie viele Köche mit uns umgehen, macht es nicht besonders Spaß in diesem Betrieb zu bleiben.“

Korrespondierend dazu beschreiben die Befragten auch einen schlechten Umgang der Mitarbeiter untereinander und ein schlechtes Arbeitsklima:

„Zum einen finde ich ist das Schwierigste am Arbeiten in Hotels, Restaurants, etc., nicht die unterschiedlichen Charaktere der Gäste, sondern der Mitarbeiter! So zu meinem Relevanten Thema für die Betriebe: UNTERNEHMENS(TEAM)COACHING!! Viele wissen nicht, was man mit solch einem Training im Mitarbeiterteam bewirken kann. Viele sind sich nicht bewusst oder denken nicht darüber nach (weil sie die „Mobber“ sind und sie mit ihrer Strategie so ja schon ein Leben lang durchkommen), was sie damit anrichten können und dass das auch mit ein Grund ist, dass keiner mehr in der Branche arbeiten möchte. Und auch die Motivation könnte man danach steigern. Weniger Mobbing --> mehr Arbeiter --> mehr Zeit für eleganten Service (flambieren, etc.)“

„Man hört von anderen, dass die Chefleute nicht gut mit Mitarbeitern umgehen (was bei mir zum Glück nicht der Fall war). Viele Mitarbeiter/Kollegen sind nicht gut/gehen scheiße mit einem um.“

„Die unfreundlichen Menschen, unsympathische Mitarbeiter, wenn du dein bestes gibst und sie immer noch nicht zufrieden sind.“

„Oft kritischer Umgangston“

„Choleriker als Arbeitskollegen“

„Viele Alkoholiker und Raucher in der Branche“

Auch damit hängen ein hoher psychischer und physischer Leistungsdruck, Stress und mangelnde Anerkennung zusammen:

„Körperlich anstrengend (besonders im höheren Alter)“

„Außerdem ist es ein sehr anstrengender, nervenraubender Job. Man muss mit sehr viel Stress zurechtkommen – was noch das geringere Problem ist –, aber man wird von den meisten Dienstgebern wie ein Sklave behandelt, und dass für einen Lohn, der nicht gerecht ist!“

„Meiner Meinung nach können Betriebe deshalb keine heimischen Mitarbeiter halten, da Sie die Arbeit der Mitarbeiter nicht wertschätzen!“

„Keine Wertschätzung der Arbeit als Koch durch gewisse Gastronomiebesitzer, ständiges Jammern der Gastronomen über die Probleme, aber keine Lösungen“

Auffällig ist, dass häufig die Arbeitsbedingungen als demotivierende Faktoren von den jungen Menschen angeführt werden, jedoch nur vereinzelt das Tätigkeitsprofil der Berufe angesprochen wird (z. B. „die anstrengenden Gäste“).

IV. 6 Multivariate Untersuchung der Einflussfaktoren für einen Berufsverbleib bzw. -wechsel

Das zentrale Forschungsinteresse in diesem Projekt ist es, zu untersuchen, aus welchen Gründen junge Menschen, die sich für eine Ausbildung im Berufsbereich Tourismus und Gastronomie entschieden haben (und abschließen werden) für einen Verbleib in diesem Berufsfeld entscheiden bzw. sich beruflich neu orientieren. Die Beantwortung dieser Frage kann auf Basis der deskriptiven Darstellung der Ergebnisse nur angedeutet werden. Und zwar, dass der Prozess der Berufswahl und laufenden Berufsorientierung während der Ausbildung hoch komplex abläuft und von vielen verschiedenen Faktoren beeinflusst wird.

Im folgenden Abschnitt soll versucht werden, die Frage nach den Gründen eines Berufsverbleibes bzw. -wechsel unter Nutzung der multivariaten Methode der linearen Regressionsanalyse auf der Datengrundlage der Tourismuserhebung zu beantworten.

Als zentrale abhängige Variable wird dabei in allen Regressionsmodellen die Frage nach dem Berufsverbleib definiert (vgl. Kapitel 0): *Planen Sie nach Ende der Ausbildung einen Beruf im Bereich Tourismus und Gastronomie auszuüben? Antwortkategorien: 1=Ja, 2=Eher ja, 3=Eher nein, 4=Nein*. Durch die weitere Definition von unabhängigen Variablen (siehe Kapitel 0 – 0) soll nun versucht werden, die Varianz in der Variable Berufsverbleib zu klären, d. h., welche Dimensionen einen Einfluss darauf haben, ob eine junge Person im Beruf verbleiben will oder nicht. Die zu untersuchenden Dimensionen werden in der Ergebnisdarstellung durch ein graues Feld gesondert hervorgehoben.

Um die zu untersuchenden Zusammenhänge um mögliche Einflüsse von weiteren Variablen zu bereinigen bzw. zu kontrollieren, werden sogenannte Kontrollvariablen in die Regressionsmodelle eingefügt. In Kapitel 0 wird eine kurze Interpretation der Kontrollvariablen vorgenommen, diese werden aber dann in weiterer Folge nicht mehr beachtet, da sich diese bei den weiteren Modellen nur mehr geringfügig ändern. Die Koeffizienten sollen aber für statistisch interessierte LeserInnen angeführt werden (nicht grau markiert).

Als Kontrollvariablen werden die Variablen Geschlecht, verwendete Sprache zu Hause, geplante weiterführende Ausbildungen, Wohnort, Ausbildungsform sowie die Größe des Lehrbetriebs bzw. letzten Praktikumsbetriebes inkludiert (mit Ausnahme beim Modell in Kapitel 0). Die Variable *Geplante weiterführende Ausbildung* wird als Kontrollvariable in das Modell eingefügt, um verschiedene bildungsspezifische Mobilitätsmuster je nach Ausbildungsform abzubilden. So zeigt etwa das bildungsbezogene Erwerbskarrierenmonitoring (BiBer) der Statistik Austria für das Abschlussjahr 2014/15, dass Personen, die eine Lehre absolviert haben, 18 Monate später zu 73 % erwerbstätig sind, aber nur zu 5 % sich in weiterführenden Ausbildungen befinden. Im Vergleich dazu befinden sich 38 % der BMS-AbsolventInnen und 42 % der BHS-AbsolventInnen in Erwerbstätigkeit, jedoch 44 % (BMS) und 48 % (BHS) in weiterführenden Ausbildungen⁸. Ein Berufswechsel bedeutet daher in vielen Fällen bei BMHS-SchülerInnen den Erwerb einer weiterführenden Ausbildung.

⁸ Quelle: Statistik Austria, bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (bibEr) im Auftrag von BMASGK und AMS. Erstellt am 17.12.2018.

IV.6.1 Effekte der Realisierung des Berufswunsches

In Kapitel IV.3.1 zeigen die Ergebnisse, dass etwa die Hälfte der jungen Menschen, die Ausbildung im Bereich Tourismus und Gastronomie nicht als ihre absolute Wunschausbildung bewertet. In diesem Kontext stellt sich dann die Frage, ob dies Folgen für den weiteren Berufsverbleib nach der Ausbildung hat. Oder anders formuliert, ob die Sozialisierung in einem Beruf bzw. Berufsfeld durch die Ausbildungsphase die realisierte Ausbildungsentscheidung festigen kann.

In diesem Kontext wird daher die Hypothese formuliert: Junge Menschen, die in der Ausbildungsentscheidung keine Realisierung ihres ursprünglichen Berufswunsches sehen, streben nach Ende der Ausbildung mit höherer Wahrscheinlichkeit einen Berufswechsel an.

Dazu wird ein Regressionsmodell formuliert, in dem der Effekt der Variable *Realisierung des Berufswunsches* auf die Wahrscheinlichkeit eines *Berufsverbleibs* modelliert wird (M1.1).

Lesehilfe zur Interpretation der Ergebnisse der Regressionsanalyse

Die Regressionsanalyse untersucht, in welchem Ausmaß die abhängige Variable (hier: Berufsverbleib) durch die unabhängigen Variablen erklärt werden kann. Werden mehrere unabhängige Variablen gleichzeitig in das Modell eingefügt, dann können die Effekte von einzelnen unabhängigen Variablen kontrolliert werden, indem die weiteren unabhängigen Variablen „konstant“ gehalten werden. Beispiel Modell 1.1: Der Effekt der Variable Realisierung Wunschausbildung auf den Berufsverbleib wird um den Effekt der Variable Geschlecht auf den Berufsverbleib bereinigt, also „herausgerechnet“. So können isolierte Effekte auf die abhängige Variable berechnet werden.

In den nicht-standardisierten Koeffizienten bildet sich ab, inwieweit die unabhängigen Variablen einen Effekt auf die abhängige Variable aufweisen. Beispiel Modell 1.1: Der Koeffizient 0,35 der Variable Realisierung Berufswunsch bedeutet, dass wenn sich die Variable Berufswunsch um eine Einheit erhöht (hier: Realisierung des Berufswunsches wird auf der Skala von 1=ja, sehr bis 4=nein, gar nicht bewertet), dann verändert sich die Variable Berufsverbleib um den +0,35 nach oben. In diesem Beispiel bedeutet dies: Je weniger in der Berufswahl der Wunschberuf realisiert werden kann, desto weniger wahrscheinlich wird ein Berufsverbleib nach dem Ende der Ausbildung.

Ein positiver Koeffizient zeigt einen positiven Zusammenhang zwischen der abhängigen und unabhängigen Variable an, ein negativer Koeffizient einen negativen Zusammenhang. Bei kategorialen Variablen (Bsp. Weiterführende Ausbildung geplant) werden die Effekte immer nur in Bezug auf eine bestimmte Referenzkategorie berechnet. Beispiel M1.1: Personen, die eine weiterführende Ausbildung außerhalb des Bereiches Tourismus und Gastronomie planen, haben einen um +0,69 höheren Wert bei der Variable Berufsverbleib (also verbleiben weniger wahrscheinlich) im Vergleich zur Gruppe, die keine weiterführende Ausbildung plant (Referenzgruppe).

Das R^2 bildet ab, welcher Anteil der Varianz der abhängigen Variable (Berufsverbleib) durch alle unabhängigen Variablen im Regressionsmodell erklärt werden kann (interpretierbarer Wertebereich zwischen 0 und 1). Beispiel M1.1: Das R^2 von 0,49 zeigt, dass durch das Modell nahezu die Hälfte der gesamten Varianz der Variable Berufsverbleib erklärt werden kann. Das ist ein sehr hoher Wert.

Die Höhe des Signifikanzniveaus wird durch Asteriske dargestellt. Koeffizienten mit mindestens einem Asterisk können als Effekte mit hoher Signifikanz beurteilt werden. Einschränkung sei jedoch hinzugefügt, dass die Berechnung des Signifikanzniveaus von der Stichprobengröße abhängig ist. Da die verwendete Datengrundlage eine relativ geringe Stichprobengröße aufweist, müssen hohe Effekte gegeben sein, um als statistisch signifikant eingestuft zu werden.

Der Regressionskoeffizient zeigt, dass es einen stark positiven und hoch signifikanten Zusammenhang zwischen der Realisierung des Wunschberufes und dem Berufsverbleib gibt (M1.1, Koeffizient: 0,35). Junge Menschen, die im Bereich Tourismus und Gastronomie die Realisierung ihres Berufswunsches sehen, haben eine höhere Motivation, auch in diesem Berufsbereich zu verbleiben. Darin spiegelt sich wider, dass der Ausbildungsmarkt bzw. -angebot nicht vollständig an den Fachkräftebedarf gekoppelt ist. Individuelle Präferenzen in der Berufswahl der jungen Menschen können dazu führen, dass zwar eine formale Qualifikation in diesem Berufsfeld erworben wird, es jedoch nach Abschluss wieder zu einer Neuorientierung bzw. weiterführenden Ausbildung kommt. Diese Chance ist umso höher, je weniger der ausgewählte Beruf dem Wunschberuf entspricht.

Einschränkend zu diesen Ergebnissen sei aber auf einen eventuellen methodischen Effekt verwiesen, der bei retrospektiven Einschätzungen häufig gegeben ist (Müller, 2016). So könnten neben etwaigen Erinnerungsproblemen auch die Erfahrungen mit der Ausbildung Auswirkungen darauf haben, wie die Realisierung des Berufswunsches retrospektiv beurteilt wird.

Tabelle 6: Tourismuserhebung – Regressionsanalyse: Effekt Realisierung Wunschberuf auf späteren Berufsverbleib

Berufsverbleib (1 = Ja bis 4 = Nein)	
M1.1	
<i>Unabhängige Variablen</i>	<i>Koeffizienten</i> (nicht-standardisiert)
(Konstante)	1,48 ***
Wunschausbildung (1= Ja, sehr bis 5 = Nein gar nicht)	0,35 ***
Geschlecht (Ref. Weiblich)	-
Männlich	-0,35 **
Sprache zu Hause (Ref. Nur Deutsch)	-
Deutsch und andere Sprache(n)	-0,09
Nur andere Sprache(n)	0,07
Weiterführende Ausbildung geplant (Ref. Nein)	-
Ja, eine Ausbildung in Tourismus und Gastronomie	-0,33 *
Ja, eine Ausbildung außerhalb von Tourismus und Gastronomie	0,69 ***
Wohnort (Ref. Tirol)	-
In einem anderen Bundesland	-0,14
Im Ausland	-0,17
Ausbildungsform (Ref. BHS)	-
BMS	0,24
AUL	0,05
Lehre	-0,17
Beobachtungen	290
R ² / korrigiertes R ²	0.489 / 0.467

Signifikanzlevels: *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05

Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen.

Weitere Effekte zeigen sich nach dem Geschlecht: Männliche Personen verbleiben mit höherer Wahrscheinlichkeit im Beruf im Vergleich zu weiblichen Personen. Dieses Ergebnis ist bemerkenswert, da bereits nach der Ausbildungsform und Geplante weiterführende Ausbildung kontrolliert wird. Ein möglicher Migrationshintergrund (abgebildet durch die Sprachverwendung zu Hause), der Wohnort und die Ausbildungsform haben in diesem Modell keine nennenswerten Effekte auf einen Berufsverbleib. Die Effekte der Kontrollvariablen werden in den weiteren Abschnitten nicht mehr gesondert diskutiert, da sich die Ergebnisse mit geringen Abweichungen wiederholen.

IV.6.2 Effekte der Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen sind in der Branche Tourismus und Gastronomie spezifischen Bedingungen unterworfen (vgl. Kapitel III). Insbesondere werden für den Fachkräftemangel in dieser Branche schlechte Arbeitsbedingungen bei gleichzeitig geringem Einkommen verantwortlich gemacht (vgl. dazu auch die Auswertung der Antworten der jungen Personen in Ausbildung in Kapitel 0). In der touristischen Erstausbildung werden Arbeitsbedingungen in der Branche im Zuge des betrieblichen Ausbildungsteils (Lehre) bzw. betrieblichen Praktika (Schule) kennengelernt.

Es wird daher die Hypothese formuliert: Je positiver die Arbeitsbedingungen im Zuge der Ausbildung bewertet werden, desto eher wird ein Berufsverbleib nach der Ausbildung angestrebt.

Für die Auswertung werden dazu vier Indikatoren zu Arbeitsbedingungen konstruiert, die verschiedene Dimensionen abbilden sollen. Die Grundlage dafür bildete die Itematterie, die in Abbildung 10 dargestellt wird. Die Konstruktion der Indikatoren erfolgte durch eine einfache Mittelwertbildung aus den ausgewählten Items. Vor der Konstruktion wurde eine explorative Faktorenanalyse durchgeführt.

- Der Indikator Arbeitsklima setzt sich aus fünf Items zusammen⁹: „*dem Umgang zwischen den Kollegen und Kolleginnen*“, „*dem Führungsstil der Vorgesetzten*“, „*der Wertschätzung meiner Arbeitsleistungen*“, „*den Mitsprachemöglichkeiten in der Arbeit*“, „*der Betreuung durch den Ausbilder oder Vorgesetzten*“, Cronbachs Alpha: 0,89).
- Der Indikator Arbeitszeit wurde aus vier Items konstruiert: „*der Lage der Arbeitszeit (z. B. Tagesarbeit, Nachtarbeit, Feiertage)*“, „*dem Umfang der Arbeitszeit (z. B. Dauer eines Arbeitstages, Ruhezeiten)*“, „*der Planbarkeit der Arbeitszeit (z. B. regelmäßige, unregelmäßige Arbeitszeiten)*“, „*der Vereinbarkeit zwischen Arbeitszeiten und Freizeitleben (z. B. Freunde, Hobbys)*“, Cronbachs Alpha: 0,89).
- Der Indikator Einkommen besteht aus einem Item („*der Höhe des Einkommens [inkl. Trinkgeld]*“),
- ebenso wie der Indikator Tätigkeiten („*den Aufgaben und Tätigkeiten*“).

Die Ergebnisse der Regressionsmodelle bestätigen die Vermutung, dass die im Zuge der betrieblichen Ausbildung bzw. in den betrieblichen Praktika erlebten Arbeitsbedingungen einen Effekt auf die weitere Berufsorientierung haben. In Bezug auf den Tourismus haben insbesondere die Dimensionen Arbeitsklima (M2.1, Koeffizient: 0,19) und Arbeitszeit (M2.2, Koeffizient: 0,20) einen signifikanten Effekt auf einen geplanten Verbleib im Beruf. Je positiver das Arbeitsklima und die Aspekte zur Gestaltung der Arbeitszeit während der Ausbildung wahrgenommen werden, desto eher planen die Befragten einen Verbleib in diesem Berufsfeld. Einen positiven Effekt auf einen Berufsverbleib gibt es auch, wenn Tätigkeiten und Aufgaben, die während der Ausbildung übernommen wurden, positiv wahrgenommen wurden.

⁹ Fragestellung dazu: „*Wie würden Sie Arbeitsbedingungen im letzten Praktikum/im Ausbildungsbetrieb bewerten? Wie zufrieden oder nicht zufrieden waren/sind Sie mit ...*“

Tabelle 7: *Tourismuserhebung – Regressionsanalyse: Effekt der Indikatoren zu Arbeitsbedingungen auf Berufsverbleib*

Unabhängige Variablen	Berufsverbleib (1 = Ja bis 4 = Nein)			
	M2.1	M2.2	M2.3	M2.4
(Konstante)	2,10 ***	2,12 ***	2,44 ***	2,18 ***
Indikator Arbeitsklima (1= sehr zufrieden bis 5 = nicht zufrieden)	0,19 ***	-	-	-
Indikator Arbeitszeit (1= sehr zufrieden bis 5 = nicht zufrieden)	-	0,2 ***	-	-
Indikator Einkommen (1= sehr zufrieden bis 5 = nicht zufrieden)	-	-	0,02	-
Indikator Tätigkeiten (1= sehr zufrieden bis 5 = nicht zufrieden)	-	-	-	0,13 **
Größe Ausbildungsbetrieb/letzter Praktikumsbetrieb (Ref. Bis 9 Mitarbeiter/innen)	-	-	-	-
10-49 Mitarbeiter/innen	-0,12	-0,12	-0,11	-0,11
50-249 Mitarbeiter/innen	-0,23	-0,23	-0,21	-0,24
Mehr als 250 Mitarbeiter/innen	-0,35	-0,47	-0,53 *	-0,49
Geschlecht (Ref. Weiblich)	-	-	-	-
Männlich	-0,46 ***	-0,5 ***	-0,51 ***	-0,47 ***
Sprache zu Hause (Ref. Nur Deutsch)	-	-	-	-
Deutsch und andere Sprache(n)	-0,12	-0,11	-0,17	-0,16
Nur andere Sprache(n)	0,46	0,4	0,27	0,24
Wohnort (Ref. Tirol)	-	-	-	-
In einem anderen Bundesland	-0,16	-0,12	-0,12	-0,1
Im Ausland	-0,27	-0,33	-0,24	-0,23
Weiterführende Ausbildung geplant (Ref. Nein)	-	-	-	-
Ja, eine Ausbildung in Tourismus und Gastronomie	-0,52 ***	-0,52 ***	-0,54 ***	-0,49 ***
Ja, eine Ausbildung außerhalb von Tourismus und Gastronomie	0,82 ***	0,85 ***	0,85 ***	0,86 ***
Ausbildungsform (Ref. BHS)	-	-	-	-
BMS	0,35 *	0,28	0,36 *	0,34 *
AUL	0,01	-0,06	0,06	0,04
Lehre	-0,28 *	-0,35 **	-0,12	-0,16
Beobachtungen	285	286	286	287
R ² / korrigiertes R ²	0.411 / 0.381	0.416 / 0.386	0.369 / 0.337	0.393 / 0.361

Signifikanzlevels: *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05

 Quelle: *Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen.*

Bemerkenswert ist, dass die Höhe des Einkommens während der Ausbildung (Lehre: Lehrlingsentschädigung, Pflichtpraktika: Taschengeld, Einkommen, inklusive Trinkgeld) keinen Effekt auf den Berufsverbleib hat. Bei der Bewertung dieses Aspektes dürfte von den jungen Menschen differenziert werden zwischen dem zu erwartenden Einkommen nach der Ausbildung und während der Ausbildung.

Diese Ergebnisse zeigen, dass die Arbeitsbedingungen, die während der Ausbildung im Betrieb erfahren werden, eine wesentliche Grundlage für die weitere Berufsorientierung ist. Dies ist insbesondere für die vollzeitschulischen Ausbildungsformen zur Beurteilung der Funktion von Pflichtpraktika von wesentlicher Relevanz. Pflichtpraktika haben demnach nicht nur die Funktion einer Integration in die Arbeitswelt, sondern in der Praxis vor allem auch eine Orientierungsfunktion.

Der positive Zusammenhang zwischen den Faktoren der Arbeitsbedingungen und dem Berufsverbleib weist weiters noch darauf hin, dass hier ein erheblicher Spielraum zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen gegeben ist. Als Beispiel kann eine Antwort auf die offene Frage nach hinderlichen Faktoren (vgl. Kapitel 0) gegeben werden: „Nicht alle Hoteliers sind gut zu Praktikanten!!! ... Meiner schon!“. Die Antworten auf die offenen Fragen in Kapitel 0 lassen den Rückschluss zu, dass dies auch auf die stark branchenspezifisch geprägten Arbeitszeiten (Wochenendarbeit, Nachtarbeit, Saisonarbeit etc.) zutrifft. Die Frage ist für viele nicht, ob z. B. Wochenendarbeit geleistet werden muss, sondern vielmehr wie die Arbeitszeiten organisiert werden (z. B. Planbarkeit, Fairness) und auch ob eventuelle Überstunden bezahlt werden.

IV.6.3 Effekte des berufsbezogenen Tätigkeitsprofils in der betrieblichen Ausbildung und im Praktikum

Analog zu den Arbeitsbedingungen soll auch untersucht werden, ob die Erfahrungen mit Aufgaben und Tätigkeiten während der betrieblichen Ausbildung bzw. des Praktikums, die spezifisch für Berufe im Bereich Tourismus und Gastronomie sind, sich auf die Berufsorientierung nach dem Ende der Ausbildung auswirken. Dies ist vor dem Hintergrund zu analysieren, als insbesondere die „klassische“ Berufsorientierung beim Übergang zwischen der Pflichtschule und einer Erstausbildung darauf abzielt, die Interessen der jungen Menschen mit entsprechenden beruflichen Tätigkeiten zusammenzubringen. Modernere Konzepte fokussieren hingegen vielmehr auf die Entwicklung von Laufbahngestaltungskompetenzen, die stärker den prozesshaften Charakter von laufend neu auszurichtenden Berufsorientierungen betonen, da sich Orientierungen im Laufe der Zeit ändern können (Krötzl, 2005; Krötzl & Langer, 2016). In diesem Sinne hat jede berufliche Ausbildung auch eine Orientierungsfunktion.

Die entsprechende Hypothese lautet: Je positiver die Aufgaben und Tätigkeiten während der betrieblichen Ausbildungsphasen wahrgenommen werden, desto wahrscheinlicher ist ein Berufsverbleib nach der Ausbildung.

Um die tätigkeitsspezifischen Erfahrungen abzubilden, wurden aus der entsprechenden Itematterie (vgl. Abbildung 11) auf Basis einer Faktorenanalyse drei Indikatoren abgeleitet und durch Mittelwertbildung konstruiert.

- Der Indikator Organisation wurde aus zwei Items („*Ich konnte mein Organisationstalent unter Beweis stellen*“, „*Ich konnte bei der Durchführung von Events (Feiern, Feste etc.) mitarbeiten*“, Pearsons Produkt-Moment Korrelation: 0,49) gebildet.
- Der Indikator Gästearbeit umfasst drei Indikatoren („*Ich hatte viel Kontakt mit Gästen und Kunden*“, „*Ich konnte mehrere Sprachen sprechen*“, „*Ich konnte auf Wünsche der Kunden und Gäste eingehen*“, Cronbachs Alpha: 0,80).
- Der Indikator Abwechslung umschließt ebenfalls drei Indikatoren („*Ich konnte viel Erfahrung in der Teamarbeit sammeln*“, „*Ich konnte mich bei der Lösung von Aufgabenstellungen kreativ einbringen*“, „*Die Arbeit war sehr abwechslungsreich*“, Cronbachs Alpha: 0,80).

Tabelle 8: Tourismuserhebung – Regressionsanalyse: Effekt der Indikatoren zu Tätigkeiten in der betrieblichen Ausbildung bzw. im letzten Praktikum auf Berufsverbleib

Unabhängige Variablen	Berufsverbleib (1 = Ja bis 4 = Nein)		
	M3.1	M3.2	M3.3
(Konstante)	2,05 ***	2,3 ***	2,06 ***
Indikator Organisation (1=stimme zu bis 5=stimme nicht zu)	0,19 ***	-	-
Indikator Gästearbeit (1=stimme zu bis 5=stimme nicht zu)	-	0,11 *	-
Indikator Abwechslung (1=stimme zu bis 5=stimme nicht zu)	-	-	0,18 ***
Größe Ausbildungsbetrieb/letzter Praktikumsbetrieb (Ref. Bis 9 Mitarbeiter/innen)	-	-	-
10-49 Mitarbeiter/innen	-0,08	-0,09	-0,08
50-249 Mitarbeiter/innen	-0,21	-0,21	-0,21
Mehr als 250 Mitarbeiter/innen	-0,52 *	-0,51	-0,47
Geschlecht (Ref. Weiblich)	-	-	-
Männlich	-0,47 ***	-0,53 ***	-0,48 ***
Sprache zu Hause (Ref. Nur Deutsch)	-	-	-
Deutsch und andere Sprache(n)	-0,1	-0,14	-0,12
Nur andere Sprache(n)	0,55	0,24	0,38
Wohnort (Ref. Tirol)	-	-	-
In einem anderen Bundesland	-0,11	-0,06	-0,14
Im Ausland	-0,28	-0,27	-0,27
Weiterführende Ausbildung geplant (Ref. Nein)	-	-	-
Ja, eine Ausbildung in Tourismus und Gastronomie	-0,49 **	-0,53 ***	-0,47 **
Ja, eine Ausbildung außerhalb von Tourismus und Gastronomie	0,8 ***	0,83 ***	0,82 ***
Ausbildungsform (Ref. BHS)	-	-	-
BMS	0,28	0,33	0,31
AUL	-0,03	0,09	0,02
Lehre	-0,2	-0,12	-0,11
Beobachtungen	284	282	285
R ² / korrigiertes R ²	0.407 / 0.376	0.375 / 0.343	0.400 / 0.368

Signifikanzlevels: *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05

Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen.

Die lineare Regression modelliert signifikante Effekte der Tätigkeiten und Aufgaben, die im Zuge der betrieblichen Ausbildungsphasen ausprobiert, erlernt und durchgeführt wurden. Konnte im Zuge der Ausbildung etwa an der Organisation von Events (Indikator Organisation, M3.1, Koeffizient: 0,19) mitgewirkt werden oder abwechslungsreiche Tätigkeiten durchgeführt und Aufgabenstellungen, die kreative Lösungen erforderten, gelöst werden (Indikator Abwechslung, M3.3, Koeffizient: 0,18), so erhöht dies signifikant die Chancen auf einen Verbleib im Beruf.

Der Indikator Gästearbeit hat einen noch leicht signifikanten Effekt (M3.2, Koeffizient: 0,11) auf den Berufsverbleib. Hier muss bei der Interpretation berücksichtigt werden, dass nicht alle beruflichen Tätigkeiten und Aufgaben ein Interaktionselement mit Gästen beinhalten. Beispiele dafür sind etwa der Beruf Koch/Köchin oder aber auch Aufgaben im Management.

Auch hier zeigt sich wieder die Orientierungsfunktion, die berufliche Ausbildungen vor allem in den betrieblichen Ausbildungsphasen leisten. Je positiver die Tätigkeiten und bearbeitende Aufgabenstellungen im Betrieb wahrgenommen werden, desto eher wird nach der Ausbildung der Verbleib im Beruf geplant.

IV.6.4 Effekte der Qualität in betrieblicher Ausbildung und Praktikum

Als letzter Aspekt soll die Auswirkung des Faktors der Qualität der betrieblichen Ausbildung (Lehre) bzw. betrieblichen Praktikums (Schule) auf den Berufsverbleib untersucht werden. Die Hypothese dazu lautet: Je höher die Qualität in der betrieblichen Ausbildungsphase, desto wahrscheinlicher ist ein Verbleib im Beruf.

Dazu werden getrennt nach Ausbildungsform (Lehre und berufsbildende Vollzeitschulen) jeweils eigene Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsqualität bzw. zum betrieblichen Praktikum gebildet.

- Der Indikator zur betrieblichen Ausbildungsqualität umfasst fünf Items (vgl. Abbildung 13, zwei Beispielitems: „Es wird regelmäßig besprochen, wie ich mit der Ausbildung zurechtkomme“, „Es gibt einen Ausbildungsplan für meine betriebliche Ausbildung“, Cronbachs Alpha: 0,88).
- Der Indikator Qualität Praktikum wurde aus vier Items gebildet (vgl. Abbildung 14, zwei Beispielitems: „Es wurde regelmäßig besprochen, wie ich im Praktikum zurechtkomme“, „Ich fühlte mich von verantwortlichen Personen im Betrieb gut unterstützt“, Cronbachs Alpha: 0,78).

Tabelle 9: Tourismuserhebung – Regressionsanalyse: Effekte der Indikatoren zu betrieblicher Ausbildungsqualität (Lehre) und Qualität betrieblicher Praktika (Schule) auf Berufsverbleib

Unabhängige Variablen	Berufsverbleib (1 = Ja bis 4 = Nein)	
	M4.1 Koeffizienten (nicht-standardisiert)	M4.2
(Konstante)	1,73 ***	1,96 ***
Indikator Qualität betriebliche Ausbildung (Lehre) (1= sehr zufrieden bis 5 = nicht zufrieden)	0,19 *	-
Indikator Qualität letztes Praktikum (1= sehr zufrieden bis 5 = nicht zufrieden)	-	0,27 ***
Größe Ausbildungsbetrieb/letzter Praktikumsbetrieb (Ref. Bis 9 Mitarbeiter/innen)	-	-
10-49 Mitarbeiter/innen	-0,23	-0,12
50-249 Mitarbeiter/innen	0,01	-0,45 *
Mehr als 250 Mitarbeiter/innen	-0,67	-0,31
Geschlecht (Ref. Weiblich)	-	-
Männlich	-0,36	-0,48 **
Sprache zu Hause (Ref. Nur Deutsch)	-	-
Deutsch und andere Sprache(n)	0,14	-0,21
Nur andere Sprache(n)	0,19	0,55
Wohnort (Ref. Tirol)	-	-
In einem anderen Bundesland	-0,11	-0,19
Im Ausland	-0,12	-1,62
Weiterführende Ausbildung geplant (Ref. Nein)	-	-
Ja, eine Ausbildung in Tourismus und Gastronomie	-0,75 **	-0,22
Ja, eine Ausbildung außerhalb von Tourismus und Gastronomie	0,58 **	0,9 ***
Beobachtungen	104	182
	Ausbildung: Lehre	Ausbildung: Schule
R ² / korrigiertes R ²	0.413 / 0.343	0.415 / 0.377

Signifikanzlevels: *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05

Quelle: Tourismuserhebung 2019/öibf, eigene Berechnungen.

Die modellierten Regressionskoeffizienten bestätigen die Annahme, dass hohe Qualität in den betrieblichen Ausbildungsphasen zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit des Berufsverbleibes führt. Überraschenderweise ist dieser Effekt bei den vollzeitschulischen Berufsbildungsformen (M4.2) sogar stärker ausgeprägt als in der Lehre (M4.1), wengleich aufgrund der unterschiedlichen Messung kein direkter Vergleich vorgenommen werden kann. Ein möglicher Grund für diese Unterschiede könnte sein, dass Lehrlinge mit geringerer Wahrscheinlichkeit weiterführende Ausbildungen mit einer beruflichen Neu- bzw. Umorientierung anstreben. Umgekehrt könnten jedoch schlechte Praktikumserfahrungen für SchülerInnen in berufsbildenden Vollzeitschulen geradezu auch ein Auslöser sein, um die erworbenen Zugangsberechtigungen für weiterführende Ausbildungen zu nutzen (BHS: Studienberechtigung).

V. Kritische Schlussfolgerungen

In der Branche Tourismus und Gastronomie gibt es eine hohe Fachkräftenachfrage, die durch den Arbeitsmarkt – nach Auskunft der Tourismusbetriebe – kaum bedient werden kann. In diesem Kontext war es die zentrale Frage, zu untersuchen, welchen Beitrag die berufliche Erstausbildung zur Deckung des Fachkräftebedarfs leisten kann. Ergänzend zur Sichtweise der Betriebe auf den Fachkräftemangel (etwa Dornmayr & Winkler, 2018) fokussiert diese Studie auf die Berufswahl Tourismus und Gastronomie vor, während und nach der Ausbildung aus der Perspektive von jungen Menschen und zukünftigen Fachkräften. Die berufliche Erstausbildung von jungen Menschen über die Ausbildungsformen Lehre, Berufsbildende mittlere und höhere Schule ist eine Quelle zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Die vorliegende Studie macht sichtbar, dass die Berufswahl nicht mit der Entscheidung für eine berufliche Erstausbildung abgeschlossen ist, sondern dies ganz im Gegenteil erst den Beginn einer laufenden prozessorientierten Berufsorientierung darstellt, die weit über die Phase der Ausbildung hinausgeht. Erfahrungen, die während der Ausbildung vor allem im Lernort Betrieb gemacht werden, haben eine hohe Orientierungsfunktion für das nachfolgende Berufswahlverhalten.

Ein zentrales Ergebnis der vorliegenden Studie ist, dass die realisierte Berufswahl im Bereich Tourismus und Gastronomie bei einem relevanten Anteil nicht mit der präferierten Berufswahl übereinstimmt. Eine vertiefende Analyse zeigt, dass gerade diese Gruppe nach der Ausbildung mit höherer Wahrscheinlichkeit nicht im Beruf bzw. in diesem Berufsfeld verbleibt. Hier entsteht offensichtlich eine Lücke zwischen dem Ausbildungsangebot und den verfügbaren, ausgebildeten Fachkräften nach der Ausbildung. Einerseits könnte hier das günstige Ausbildungsangebot von jungen Menschen dazu genutzt werden, um eine formale berufliche Qualifikation – und im Falle der berufsbildenden Schulen weitere Zugangsvoraussetzungen – zu erwerben. Eine bessere Erklärung liegt aber – auf Basis der weiteren empirischen Befunde – darin, dass es offensichtlich während der Ausbildung nicht gelingt, diese Gruppe für die Aufgaben und Tätigkeiten in diesem Sektor zu interessieren. Sollte diese Lücke zwischen dem Ausbildungsangebot und das über diesem Wege rekrutierte Fachkräftepotenzial geschlossen werden, so gilt es aus der Sicht der Fachkräftenachfragenden, Strategien zu entwickeln, um über den Weg der Ausbildung eine Beschäftigung im Bereich Tourismus und Gastronomie attraktiv zu machen, also Überzeugungsarbeit für eine berufliche Tätigkeit in diesem Sektor zu leisten.

Der Aspekt der Berufswahl auf der Ebene der beruflichen Erstausbildung ist komplex, zumal für viele junge Menschen der Ausbildungsprozess nach dem Abschluss weitergeführt wird. Am Ende einer beruflichen Erstausbildung überlagern sich im Wesentlichen zwei Entscheidungsachsen: 1) zwischen einem (vorläufigen) Ende der formalen Ausbildung und einer weiterführenden Ausbildung (vertikale Dimension) und 2) Verbleib im einschlägigen Bereich oder Wechsel in einen anderen Fachbereich (horizontale Dimension). Die institutionellen Spezifika des österreichischen Berufsbildungssystems (Lassnigg, 2012b) haben auch Auswirkungen auf die Deckung des Fachkräftebedarfs im Bereich Tourismus und Gastronomie. Es ist dabei anzunehmen, dass die vertikale Dimension nicht durch branchenspezifische Bedingungen beeinflusst werden kann, sondern vielmehr mit sozialen Bildungsaspirationen zusammenhängt. Vor allem die Entscheidung für eine BHS wird häufig sehr bewusst aufgrund der damit erworbenen Zugangsberechtigungen getroffen (vgl. etwa Schlögl & Lachmayr, 2004b). Jedoch könnten Ausbildungserfahrungen die horizontale Dimension der Berufswahl nach dem Ende der Ausbildung sehr wohl beeinflussen, unabhängig davon, ob diese auf einem höheren Niveau fortgeführt werden soll.

In diesem Kontext stellt sich auch die Frage nach den betrieblichen Motiven Ausbildungsplätze in der Branche Tourismus und Gastronomie bereitzustellen. Grundsätzlich kann zwischen einer investitionsorientierten Strategie (Investition in Ausbildung zur Deckung des zukünftigen betrieblichen Fachkräftebedarfs) und einer produktionsorientierten Strategie (Nutzung der produktiven Leistung der Lernenden) unterschieden werden (Schönfeld, Wenzelmann, Dionisus, Pfeifer, & Walden, 2010). Die hohe Diskrepanz zwischen den niedrigen betrieblichen Verbleibquoten und höheren branchenspezifischen Verbleibquoten (Frick u. a., 2015) in dieser Branche deuten eher auf eine produktionsorientierte Strategie bei gleichzeitiger Sicherung des branchenspezifischen Fachkräftebedarfs hin. Diese Strategie kann aus betrieblicher Sicht aufgrund hoher Fluktuationen und saisonalen Zyklen rational sein. Jedoch stellt sich gleichzeitig auch die Frage, ob investitionsorientierte Strategien zu einer höheren Bindung an die Betriebe und folglich zu einer Verringerung der Fluktuationen führen würden. Empirische Analysen zeigen jedenfalls für die Lehrausbildung einen Zusammenhang zwischen investitionsorientierten Ausbildungsstrategien und hoher Ausbildungsqualität (Mayerl u. a., 2019).

Neben branchenexternen Faktoren der Berufswahl (z. B. Bildungsaspirationen, Verdrängungseffekte am Ausbildungsmarkt) lässt sich auf Basis der empirischen Ergebnisse der Schluss ziehen, dass auch branchen- bzw. betriebspezifische Gestaltungsfaktoren gegeben sind, die sich auf die berufliche Orientierung der Lernenden hinsichtlich eines Berufsverbleibes positiv auswirken. Zunächst lässt sich festhalten, dass bei jenen jungen Menschen, die sich für eine Ausbildung im Tourismus entscheiden, hohes Interesse an den beruflichen Tätigkeiten in dieser Branche besteht. Den jungen Menschen dürfte bei der Berufswahl aber durchaus bewusst sein, dass einige branchenspezifische Faktoren nicht ganz so vorteilhaft sind. So wird etwa angegeben, dass die Arbeitszeiten und das Einkommen in dieser Branche im Gegensatz zum Tätigkeitsprofil keine Gründe für die Berufswahl sind.

Jedoch können sich die Bedingungen, unter denen das berufliche Lernen im betrieblichen Ausbildungsteil (Lehre) bzw. Praktika (Schule) in der Branche Tourismus und Gastronomie stattfindet, positiv auf einen Berufsverbleib nach dem Ende der Erstausbildung auswirken. Die empirisch festgestellten Effekte von gut gestalteten Arbeitsbedingungen, die Erledigung von interessanten und abwechslungsreichen Aufgaben sowie eine hohe Qualität des Lernens im Betrieb auf einen Berufsverbleib sind ein Indikator dafür, dass es branchen- und betriebsimmanente Gestaltungsfaktoren gibt, um die Deckung des Fachkräftebedarfs durch Ausbildung und Rekrutierung von jungen Menschen anzuheben. Mögliche Gestaltungsfaktoren, die aus der vorliegenden Erhebung abgeleitet werden können, sind etwa eine faire und längerfristige vorausschauende Planung der Arbeitszeiten, Reduktion des Arbeitsvolumens (Überstunden, aber jedenfalls die Bezahlung dieser), respektvoller Umgang mit MitarbeiterInnen und Anerkennung der Arbeitsleistung.

Darüber hinaus ist die qualitätsorientierte Gestaltung der beruflichen Ausbildung im Lernort Betrieb ein wesentlicher Hebel, um die Wahrscheinlichkeit eines Verbleibs im Betrieb und Beruf zu stärken. Die Investition in eine qualitätsvolle Ausbildung erzielt eine Rendite, indem der betriebliche Fachkräftebedarf durch die Ausbildung und Rekrutierung junger Menschen besser gedeckt werden kann. Hohe Ausbildungsqualität ist daher ein wesentliches Erfordernis, um motivierte junge Menschen für den Betrieb und einen Beruf im Tourismus gewinnen zu können. Wesentliche Gestaltungsfaktoren gehen vor allem dahin, dass das reflexive Element der Ausbildung gestärkt werden sollte, d. h., dass das Lernen im Prozess der Arbeit gestärkt wird und auch als solches wahrgenommen wird. Digitale Ausbil-

dungstools wie der „Ausbildungsfahrplan“¹⁰ können hier aber nur einen ersten Schritt darstellen.

Die Ergebnisse zeigen im Rahmen dieser Studie, dass im Kontext des proklamierten Fachkräftemangels im Bereich Tourismus und Gastronomie betriebliche und branchenspezifische Gestaltungsspielräume gegeben sind, um das verfügbare Fachkräftepotenzial über den Weg der beruflichen Erstausbildungen wieder anzuheben. Da bedarf es zweifellos großer Kraftanstrengungen innerhalb der Branche, aber jedenfalls wäre ein Teil der jungen Menschen dadurch für eine berufliche Tätigkeit zu überzeugen.

¹⁰ <https://www.ausbildungsfahrplan.at/> (abgerufen am: 30.07.2019).

VI. Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: Lehrlingsmonitor – Realisierung des Ausbildungswunsches	22
Abbildung 2: Lehrlingsmonitor – Suche nach Lehrberuf	22
Abbildung 3: Tourismuserhebung – Wunschausbildung.....	23
Abbildung 4: Tourismuserhebung – Suche nach Ausbildungsplatz.....	23
Abbildung 5: Tourismuserhebung – Ausbildungsalternativen vor Berufswahl	24
Abbildung 6: Tourismuserhebung – Informiertheit der Berufswahlentscheidung.	25
Abbildung 7: Tourismuserhebung – Gründe für eine Berufswahl (Mittelwertvergleich).....	27
Abbildung 8: Tourismuserhebung – Interesse in Bezug auf Aufgaben und Tätigkeiten bei Berufswahl (Mittelwertvergleich)	28
Abbildung 9: Tourismuserhebung – Suchkriterien nach Ausbildungsplatz bzw. Praktikumsplatz.....	30
Abbildung 10: Tourismuserhebung – Bewertung der Rahmenbedingungen in Ausbildung/Praktikum	31
Abbildung 11: Tourismuserhebung – Tätigkeitsprofil während der Ausbildung/des letzten Praktikums	32
Abbildung 12: Lehrlingsmonitor – Items zur Ausbildungsqualität	35
Abbildung 13: Tourismuserhebung – Items betrieblicher Ausbildungsqualität bei Tiroler Lehrlingen in Tourismus und Gastronomieberufen	36
Abbildung 14: Tourismuserhebung – Qualität des letzten Praktikums von BMHS- SchülerInnen	37
Abbildung 15: Tourismuserhebung – Transfer Schule und Betrieb (Ausbildungsbetrieb/Praktikumsbetrieb)	38
Abbildung 16: Lehrlingsmonitor – Zufriedenheit mit Ausbildungsbedingungen ..	39
Abbildung 17: Tourismuserhebung – Zufriedenheit mit Ausbildung	39
Abbildung 18: Lehrlingsmonitor – Wiederholungsbereitschaft.....	40
Abbildung 19: Tourismuserhebung – Wiederholungsbereitschaft der Ausbildung	41
Abbildung 20: Lehrlingsmonitor – Selbsteinschätzung zu eigenen beruflichen Perspektiven	42
Abbildung 21: Lehrlingsmonitor – Berufsverbleib.....	43
Abbildung 22: Lehrlingsmonitor – Gründe für einen geplanten Berufswechsel ...	43
Abbildung 23: Tourismuserhebung – Geplanter Berufsverbleib	44
Abbildung 24: Tourismuserhebung – Verbleib in Tirol	45
Abbildung 25: Tourismuserhebung – Temporärer oder vollständiger Wechsel des Berufes	45
Abbildung 26: Lehrlingsmonitor – Verbleib im Lehrbetrieb nach der Ausbildung	46
Abbildung 27: Tourismuserhebung – Verbleib im Ausbildungs- bzw. Praktikumsbetrieb.....	47
Abbildung 28: Tourismuserhebung – Geplante weiterführende Ausbildungen.....	48
Abbildung 29: Tourismuserhebung – Konkrete geplante weiterführende Ausbildungen	49
Abbildung 30: Tourismuserhebung – Motivierende Faktoren für einen Verbleib in der Branche	50
Abbildung 31: Tourismuserhebung – Hinderliche Faktoren für einen Verbleib in der Branche	52

Tabelle 1: Tourismuserhebung 2019/öibf – Stichprobenbeschreibung.....	18
Tabelle 2: Lehrlingsmonitor – Stichprobenbeschreibung.....	19
Tabelle 3: Tourismuserhebung – Charakteristika Ausbildungs- und Praktikumsbetriebe	29
Tabelle 4: Tourismuserhebung – Diskrepanz zwischen Erwartungen und in Ausbildung realisierte Tätigkeiten	33
Tabelle 5: Lehrlingsmonitor – Deskriptive Darstellung der Angaben zur Arbeitszeit	34
Tabelle 6: Tourismuserhebung – Regressionsanalyse: Effekt Realisierung Wunschberuf auf späteren Berufsverbleib	57
Tabelle 7: Tourismuserhebung – Regressionsanalyse: Effekt der Indikatoren zu Arbeitsbedingungen auf Berufsverbleib	59
Tabelle 8: Tourismuserhebung – Regressionsanalyse: Effekt der Indikatoren zu Tätigkeiten in der betrieblichen Ausbildung bzw. im letzten Praktikum auf Berufsverbleib	61
Tabelle 9: Tourismuserhebung – Regressionsanalyse: Effekte der Indikatoren zu betrieblicher Ausbildungsqualität (Lehre) und Qualität betrieblicher Praktika (Schule) auf Berufsverbleib	62

VII. Literatur

- AK Young. (2018). *Pflichtpraktikum*. Wien: AK Wien.
- Auer, Eva, Brandstätter, Dagmar, Buzek, Andreas, Edlinger, Hannes, Friedenthal, Claudia, Gatterbauer, Marlies, ... Zauner, Manfred. (2008). *Arbeitsmarktmonitoring 2007 mit dem Data Warehouse des Arbeitsmarktservice*. Wien: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit.
- Auer, Eva & Csarmann, Judith. (2017). *Spezialthema zum Arbeitsmarkt, Arbeitsmarktdynamik in Österreich 2016*. Wien: AMS Österreich.
- Bachmann, Sebastian, Dahms, Vera, Tschersich, Nikolai, Frei, Marek, Leber, Ute & Schwengler, Barbara. (2014). *Betriebliche Qualifikationsanforderungen und Probleme bei der Besetzung von Fachkräftestellen – Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2013* (No. 14/2014). Nürnberg.
- Bäumer, Thomas. (2005). *Berufswahl als erfahrungsbasierte Entscheidungshandlung im Kontext*. Universität Trier, Trier.
- Becker, Gary S. (2009). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. University of Chicago Press.
- Becker, Rolf, Haunberger, Sigrid & Schubert, Frank. (2010). Studienfachwahl als Spezialfall der Ausbildungsentscheidung und Berufswahl. *Zeitschrift für ArbeitsmarktForschung*, 42(4), 292–310. doi:10.1007/s12651-009-0020-z
- BMB. (2017). *Handreichung Pflichtpraktikum - Schulen für wirtschaftliche Berufe, Schulen für Tourismus*. Wien: BMB.
- BMWFJ. (2010). *Ein Job im Tourismus - Ausbildungsmöglichkeiten in Österreich*. Wien: BMWFJ.
- Bolder, Axel. (1978). *Bildungsentscheidungen im Arbeitermilieu*. Frankfurt/Main ; New York: Campus Verlag.
- Bruneforth, Michael, Weber, Christoph & Bacher, Johann. (2012). Chancengleichheit und garantiertes Bildungsminimum in Österreich. In B. Herzog-Punzenberger (Hrsg.), *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012, Band 2: Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen* (S. 189–228). Graz: Leykam.
- Bußmann, Sebastian & Seyda, Susanne. (2014). *Fachkräfteengpässe in Unternehmen. Die Altersstruktur in Engpassberufen Sebastian Bußmann Dr. Susanne Seyda*. Köln. Abgerufen von <http://www.iwkoeln.de/studien/gutachten/beitrag/sebastian-bussmann-susanne-seyda-fachkraefteengpaesse-in-unternehmen-204846>
- Dehnbostel, Peter. (2007). *Lernen im Prozess der Arbeit*. Münster: Waxmann Verlag.
- Dörflinger, Aliette, Dörflinger, Celine, Gavac, Karin & Vogl, Brigitte. (2013). *Familienunternehmen in Österreich, Status Quo 2013*. Wien: KMU Forschung Austria.
- Dornmayr, Helmut & Winkler, Birgit. (2018). *Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel - Fachkräft radar II* (No. 192). Wien: ibw.
- Fachausschuss 2/99 der Engeren Mitarbeiter der Arbeitsdirektoren Stahl. (2002). *Mitarbeiterzufriedenheit, Arbeitspaper 54*. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Forßbohm, Doreen. (2015). Berufswahl als Entscheidung - Zur Entwicklung eines Modells von der Berufswahl. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, (27), 1–20.
- Frick, Georg, Gregoritsch, Petra, Holl, Jürgen & Kernbeiß, Günter. (2015). *Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage. Entwicklung und Prognosen 2014 bis 2019*. Wien.
- Gaubitsch, Reinhold & Luger, Michael. (2012). *Zum Fachkräftemangel in Österreich. Ergebnisse der Befragung im Rahmen des AMS Großbetriebs-Monitorings 2011*. Wien: AMS Österreich. Abgerufen von http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2011_fachkraefte_oesterreich_ams.pdf

- Heiß, Vanessa & Kaiser, Manfred. (2018). *Der Tourismus im Winter 2017/2018*. Innsbruck: Amt der Tiroler Landesregierung, Sachgebiet Landesstatistik und tiris.
- Ibetsberger, Marion & Peckskamp, Magdalena. (o. J.). *Arbeitgeberattraktivität im Tourismus*. Abgerufen von <http://drsitum.com/data/documents/Arbeitgeberattraktivitaet-im-Tourismus.pdf>
- Krötzl, Gerhard. (2005). *Information, Beratung, Orientierung für Bildung und Beruf. Verankerung der Grundwerte und Ziele in der österreichischen Gesetzgebung, Draft-Version zur Vorlage bei der Guidance-Strategiesitzung*. Wien: BMUKK.
- Krötzl, Gerhard. (2010). „Career Management Skills“ – ein Kernelement der Strategien zu Lifelong Guidance. *MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs*, (9/2010). Abgerufen von http://erwachsenenbildung.at/magazin/10-09/meb10-9_08_kroetzl.pdf
- Krötzl, Gerhard & Langer, Renee. (2016). Von B0 zu ibibb - ein Bedeutungswandel, (7-8/2016), 609–616.
- Lachmayr, Norbert & Mayerl, Martin. (2017a). *Evaluierung des Pflichtpraktikums an kaufmännischen Schulen. Bundesweite Befragung* (Projektabschlussbericht). Wien: öibf. Abgerufen von www.oelibf.at
- Lachmayr, Norbert & Mayerl, Martin. (2017b). 2. *Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr. Projektabschlussbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf)* (Projektabschlussbericht). Wien: öibf. Abgerufen von www.oelibf.at
- Lachmayr, Norbert & Mayerl, Martin. (2019). Das Pflichtpraktikum an kaufmännischen Schulen. Erste bundesweite Evaluierung. *WISO – Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift des ISW*, 42. Jg.(2), 37–52.
- Lassnigg, Lorenz. (2012a). Beruflichkeit in Österreich: Institutioneller Rahmen für komplexe Koordination und vieldeutige Versprechungen. In A. Bolder, R. Dobischat, G. Kutscha, & G. Reutter (Hrsg.), *Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt* (S. 189–217). Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lassnigg, Lorenz. (2012b). Die berufliche Erstausbildung zwischen Wettbewerbsfähigkeit, sozialen Ansprüchen und Lifelong Learning – eine Policy-Analyse. In B. Herzog-Punzenberger (Hrsg.), *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012 - Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen* (Bd. 2, S. 313–354). Graz: Leykam.
- Leodolter, Sylvia & Kaske, Rudolf. (2003). *Tourismus in Österreich: Zukunftsbranche oder Einstieg in die Arbeitslosigkeit?, Verkehr und Infrastruktur Nr. 18*. Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte.
- Lintner, Peter. (2013). Der Arbeitsmarkt im Tourismus. In H. Job & M. Mayer (Hrsg.), *Tourismus und Regionalentwicklung in Bayern* (S. 90–110). Hannover.
- Mayerl, Martin, Schögl, Peter & Schmözl, Alexander. (2019). Wie wird berufliches Lernen im Betrieb organisiert? – Empirische Einblicke in den betrieblichen Teil der dualen Ausbildung in Österreich. *SWS-Rundschau*, (3), Erscheint im Herbst 2019.
- Mosberger, Brigitte, Schneeweiß, Sandra & Steiner, Karin. (2012). *Theorien der Bildungs- und Berufsberatung* (Praxishandbuch). Wien: abif. Abgerufen von www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_PH_TB33.pdf
- Moshammer, Friedrich, Salzgeber, Katharina, Bliem, Wolfgang & Nowak, Sabine. (2017). *Berufe: Tourismus und Freizeitwirtschaft*. Wien: AMS Österreich.
- Müller, Christoph E. (2016). Wirkungsbewertung mittels retrospektiver Pretests: Eine kritische Würdigung. *Zeitschrift für Evaluation*, 15(2), 221–239.
- Natter, Ehrenfried. (2018). *Impulsberatung für Betriebe – Teil der präventiven Arbeitsmarktpolitik des AMS Österreich*. Wien: AMS Österreich.
- Nowak, Günter. (2002). *Berufswahl - Theorie und Praxis bei LehrabsolventInnen*. Wien: MCS MyChoiceSolutions GmbH.

- Ostendorf, Anette, Dimai, Bettina, Ehrlich, Christin & Hautz, Hannes. (2018). *Den Lernraum Betriebspraktikum gemeinsam öffnen. Anspruch und Werkzeuge einer konnektivitätsorientierten Praktikumsdidaktik*. Innsbruck: Innsbruck University Press. Abgerufen von <http://www.oapen.org/search?identifizier=1000266>
- Putz, Sabine & Sturm, René. (2013). *Qualifikationsstrukturbericht des AMS Österreich für 2012*. Wien: AMS Österreich.
- Schlögl, Peter & Lachmayr, Norbert. (2004a). *Motive und Hintergründe von Bildungswegentscheidungen in Österreich - Eine repräsentative Querschnitterhebung im Herbst 2003* (dfg No. sdfg) (S. s). Wien: öibf. Abgerufen von dfg
- Schlögl, Peter & Lachmayr, Norbert. (2004b). *Soziale Situation beim Bildungszugang. Motive und Hintergründe von Bildungswegentscheidungen in Österreich*. Wien: ÖIBF.
- Schlögl, Peter, Stock, Michaela & Mayerl, Martin. (2019). Berufliche Erstausbildung: Herausforderungen und Entwicklungsaufgaben in einem bedeutsamen Bildungssegment Österreichs. In S. Breit, F. Eder, K. Krainer, C. Schreiner, A. Seel, & C. Spiel (Hrsg.), *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2018. Fokussierte Analysen und Zukunftsperspektiven für das Bildungswesen. Band 2*. (S. 269–305). Graz: Leykam.
- Schönfeld, Gudrun, Wenzelmann, Felix, Dionisus, Regina, Pfeifer, Harald & Walden, Günter. (2010). *Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der vierten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung*. Bonn: W.Bertelsmann Verlag.
- Siller, Hubert, Brandl, Michael, Dengg, Klaus, Föger, Siegfried, Leitner, Gerhard, Margreiter, Theresa, ... Ultsch, Harald. (2015). *Der Tiroler Weg 2021, Kernbotschaft einer Strategie für den Tiroler Tourismus*. Innsbruck: Land Tirol, Tirol Werbung, Wirtschaftskammer Tirol & Verband der Tiroler Tourismusverbände.
- Wach, Iris. (2017). *Spezialthema zum Arbeitsmarkt, Tourismus: typische Saisonspitze der Beschäftigung im Sommer*. Wien: AMS Österreich.

VIII. Anhang: Fragebogen

Beim nachstehenden Ausdruck des Fragebogen ist anzumerken, dass der Online-Fragebogen durch Filterführung und entsprechendes Layout die Befragten übersichtlicher und kompakter erreichte.



Umfrage zur Ausbildung in Tourismus und Gastronomie

Liebe Schüler/innen, liebe Lehrlinge, mit dieser Erhebung wollen wir herausfinden, wie Jugendliche ihre praktische Ausbildung im Bereich Tourismus und Gastronomie erleben. Die Erhebung erfolgt im Auftrag der Arbeiterkammer Tirol. Selbstverständlich werden die Antworten vollkommen anonym behandelt! Das Ausfüllen wird ca. 15 Minuten dauern. Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Für das Projektteam: Norbert Lachmayr Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung Margaretenstraße 166/2 1050 Wien www.oeibf.at

Teil A: Aktuelle Ausbildung

A1. In welcher Ausbildung befinden Sie sich gerade?

Höhere Lehranstalt für Tourismus

Hotelfachschule

Tourismusfachschule

Aufbaulehrgang für Tourismus

Tourismuskolleg

Koch/Köchin

Restaurantfachmann/frau

Systemgastronomiefachmann/frau

Hotelkaufmann/-frau

Hotel- und Gastgewerbeassistent/-in

Gastronomiefachmann/-frau (früher: Doppellehre Koch-Köchin/Kellner-Kellnerin)

A2. {schule = if(q1.NAOK = 6, "0", "99")}



Teil B: Aktuelle Ausbildung II

B1. Wo befindet sich Ihre {if(schule == "1", "Schule", "Berufsschule")}?

- Absam
- Innsbruck
- Landeck
- St. Johann in Tirol
- Zell am Ziller

B2. Befinden Sie sich gerade im letzten Ausbildungsjahr in Ihrer Ausbildung ({INSERTANS:748976X1609X38837})?

- Nein
- Ja

Teil C: Ausbildungsentscheidung

C1. Bevor Sie sich für Ihre aktuelle Ausbildung ({INSERTANS:748976X1609X38837}) entschieden haben:

- | | Nein | Ja |
|--|--------------------------|--------------------------|
| Haben Sie sich auch eine Ausbildung in einer {if(schule == "1", "Lehre", "weiterführende Schule")} ernsthaft überlegt? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Haben Sie sich eine Ausbildung in einem anderen Bereich als Tourismus/Gastronomie ernsthaft überlegt? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

C2. Ist die jetzige Ausbildung ({INSERTANS:748976X1609X38837}) Ihre Wunschausbildung?

- | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Ja, sehr Nein, gar nicht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

C3. In welchem Umfang haben Sie sich informiert, bevor Sie sich für die aktuelle Ausbildung ({INSERTANS:748976X1609X38837}) entschieden haben?

- Sehr informiert
- Etwas informiert
- Gar nicht informiert

C4. Hätten Sie zusätzliche Informationen zu Berufen im Bereich Tourismus und Gastronomie benötigt?

- Nein
- Ja



	Stimme zu1	2	3	4	Stimme nicht zu5
Ich habe Freunde in Tourismus/Gastronomie.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich will die Welt kennenlernen/gibt internationale Beschäftigungsmöglichkeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe den Traum vom eigenen Restaurant, Hotel oder Betrieb.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich interessiere mich für Aufgaben und Tätigkeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt gute Einkommensmöglichkeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt flexible Arbeitszeiten (Saisonarbeit, Wochenendarbeit, Nachtarbeit etc.).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Teil F: Ausbildungsentscheidung IV

F1. Welche beruflichen Aufgaben haben Sie sich bei der Berufswahl in Tourismus und Gastronomie erhofft?

	Stimme zu1	2	3	4	Stimme nicht zu5
Organisationstalent beweisen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Events (Feiern, Feste etc.) durchführen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Umgang mit vielen verschiedenen Menschen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Viel Kontakt mit Kunden und Gästen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kreative Aufgabenstellungen lösen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Viele Sprachen sprechen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wünsche der Kunden und Gäste zufriedenstellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Im Team zusammenarbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abwechslungsreiche Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Teil G: Suche nach {if(schule == "1", "Praktikum", "Lehrbetrieb")}

Falls Sie mehrere Praktika in unterschiedlichen Betrieben gemacht haben, beziehen Sie sich immer auf das letzte Praktikum.
{if(q13 == 3, "Bitte beziehen Sie sich in den folgenden Fragen auf jene Berufserfahrung, die Sie in der aktuellen Ausbildung als Praktikum angerechnet bekommen haben (z.B. Erfahrung in voriger Lehrlingsausbildung als Praktikum angerechnet).", "")}

G1. Das Pflichtpraktikum habe ich...

- Abgeschlossen
- Noch nicht abgeschlossen
- Pflichtpraktikum wurde aufgrund früherer Erfahrungen angerechnet.
- Pflichtpraktikum wurde erlassen (Dispens).

G2. Was war Ihnen bei der Suche nach einem {if(schule == "1", "Praktikumsplatz", "Ausbildungsbetrieb")} besonders wichtig?

	Stimme zu1	2	3	4	Stimme nicht zu5
Nähe zum Wohnort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bezahlung während {if(schule == "1", "Praktikum", "Höhe der Lehrlingsentschädigung")}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bekanntheit des Betriebes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Guter Ruf des Betriebes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontakte für künftige Berufsleben herstellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Betriebliche Spezialisierung (z.B. Wellnesshotel, gehobene Küche, Sportangebote)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Möglichkeit schulische Ausbildung in Praxis umzusetzen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kenne Personen im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hohe Qualität {if(schule == "1", "des Praktikums", "der Ausbildung")}	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bei der Suche keine besonderen Vorstellungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Teil H: Erfahrungen {if(schule == "1", "im Praktikum", "in der Lehre")}

H1. Wie würden Sie ihre Tätigkeiten {if(schule == "1", "im letzten Praktikum", "bisher in Ihrer Ausbildung")} beschreiben? Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu.

	Stimme zu1	2	3	4	Stimme nicht zu5
Ich konnte mein Organisationstalent unter Beweis stellen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich konnte bei der Durchführung von Events (Feiern, Feste etc.) mitarbeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich hatte Umgang mit vielen verschiedenen Menschen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



	Stimme zu1	2	3	4	Stimme nicht zu5
Ich hatte viel Kontakt mit Gästen und Kunden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich konnte mehrere Sprachen sprechen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich konnte auf Wünsche der Kunden und Gäste eingehen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich konnte viel Erfahrung in der Teamarbeit sammeln.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich konnte mich bei der Lösung von Aufgabenstellungen kreativ einbringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Arbeit war sehr abwechslungsreich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Teil I: Erfahrungen {if(schule == "1", "im Praktikum", "in der Lehre")} II

I1. Wie würden Sie Arbeitsbedingungen {if(schule == "1", "im letzten Praktikum", "im Ausbildungsbetrieb")} bewerten? Wie zufrieden oder nicht zufrieden {if(schule == "1", "waren", "sind")} Sie mit...

	Sehr zu- frieden1	2	3	4	Nicht zu- frieden5
... dem Umgang zwischen den Kollegen und Kolleginnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... dem Führungsstil der Vorgesetzten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... der Wertschätzung meiner Arbeitsleistungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... den Mitsprachemöglichkeiten in der Arbeit.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... der Lage der Arbeitszeit (z.B. Tagesarbeit, Nachtarbeit, Feiertage).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... dem Umfang der Arbeitszeit (z.B. Dauer eines Arbeitstages, Ruhezeiten).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... der Planbarkeit der Arbeitszeit (z.B. Regelmäßige, unregelmäßige Arbeitszeiten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... der Vereinbarkeit zwischen Arbeitszeiten und Freizeitleben (z.B. Freunde, Hobbies).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... der Höhe des Einkommens (inkl. Trinkgeld).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... den Aufgaben und Tätigkeiten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... der Betreuung durch den Ausbilder oder Vorgesetzten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... der technischen Ausstattung des Arbeitsplatzes.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



Teil J: Erfahrungen {if(schule == "1", "im Praktikum", "in der Lehre")} III

J1. Wie würden Sie Ihre Ausbildung bewerten? Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu.

	Stimme zu1	2	3	4	Stimme nicht zu5
Es wird regelmäßig besprochen, wie ich mit der Ausbildung zurechtkomme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Tätigkeiten entsprechen den Ausbildungszielen in meinem Berufsbild.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Aufgaben und Tätigkeiten werden mir gut erklärt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt einen Ausbildungsplan für meine betriebliche Ausbildung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühle mich von meinen Ausbilder/innen gut unterstützt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

J2. Wie würden Sie Ihr letztes Praktikum bewerten? Inwieweit treffen die folgenden Aussagen zu.

	Stimme zu1	2	3	4	Stimme nicht zu5
Es wurde regelmäßig besprochen, wie ich im Praktikum zurechtkomme.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich konnte einen umfassenden Einblick in die Arbeitswelt von Betrieben im Tourismus gewinnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich konnte, die in der Schule erworbenen Fähigkeiten im Praktikum anwenden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Praktikum hat mich bestärkt, einen Beruf im Tourismus auszuüben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich fühlte mich von verantwortlichen Personen im Betrieb gut unterstützt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Praktikums-Erfahrungen wurden in der Schule nochmals besprochen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

J3. Wie viele Mitarbeiter/innen hat Ihr Betrieb am Standort, an dem Sie {if(schule == "1", "Ihr letztes Praktikum absolviert haben", "die Lehrausbildung absolvieren")}?

Bis 9 Mitarbeiter/innen	<input type="checkbox"/>
10-49 Mitarbeiter/innen	<input type="checkbox"/>
50-249 Mitarbeiter/innen	<input type="checkbox"/>
Mehr als 250 Mitarbeiter/innen	<input type="checkbox"/>



J4. Welchem Bereich lässt sich dieser Betrieb am ehesten zuordnen? Falls Sie es nicht genau wissen, geben Sie bitte eine Einschätzung ab.

- Freizeit- und Sportbetriebe
- Gastronomie
- Gesundheitsbetriebe
- Hotellerie
- Kino-, Kultur-, Vergnügungsbetriebe
- Reisebüros
- Anderer Bereich, und zwar:

Anderer Bereich, und zwar:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Teil K: Kooperation {if(schule == "1", "Schule - Praktikumsbetrieb", "Berufsschule - Lehrbetrieb')}

K1. Bitte beantworte folgende Fragen.

- | | Nein | Ja |
|---|--------------------------|--------------------------|
| {if(schule == "1", "Wurden die Tätigkeiten, die Sie im Praktikumsbetrieb erlernten, auch in der Schule behandelt?", "Werden die Tätigkeiten, die Sie im Betrieb erlernen auch in der Schule behandelt?")} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| {if(schule == "1", "Konnten Sie das, was in der Schule gelernt wurde, auch im Praktikumsbetrieb brauchen?", "Können Sie das, was in der Berufsschule gelernt wird, auch im Betrieb brauchen?")} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| {if(schule == "1", "Hat jemand im Betrieb nachgefragt, was Sie in der Schule gelernt haben?", "Fragt jemand im Betrieb nach, was Sie in der Schule lernen?")} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| {if(schule == "1", "Wurden vom Praktikumsbetrieb und Schule gemeinsame Projekte geplant und durchgeführt?", "Werden von Betrieb und Schule gemeinsame Projekte geplant und durchgeführt?")} | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Teil L: Zufriedenheit mit Ausbildung

L1. Alles in allem, wie zufrieden sind Sie mit der Ausbildung insgesamt?

	1	2	3	4	5
Sehr zufrieden Nicht zufrieden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

L2. Wie Sie nochmals wählen könnten:

- | | Nein | Ja |
|--|--------------------------|--------------------------|
| Würden Sie wieder die gleiche Ausbildungsentscheidung ({{INSERTANS:748976X1609X38837}}) treffen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Würden Sie sich für {if(schule == "1", "die gleiche Schule", "den gleichen Lehrbetrieb')} entscheiden? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |



O3. Wohnort:

Tirol

In einem anderen Bundesland

Im Ausland

O4. Welche Sprachen sprechen Sie normalerweise zu Hause?

Nur Deutsch

Deutsch und andere Sprache(n)

Nur andere Sprache(n)

O5. Sind Sie in Österreich geboren?

Nein

Ja

Teil P: Abschluss

P1. Was würden Sie Ihren Freunden/Freundinnen unbedingt raten, wenn sie einen Beruf in Tourismus und Gastronomie erlernen wollen?

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

P2. Arbeiterkammer Tirol

Wussten Sie, dass bei Fragen zur Berufstätigkeiten die AK weiterhilft? Nein Ja

Wussten Sie, dass Sie durch eine Anstellung automatisch AK-Mitglied sind?

Herzlichen Dank für Ihre Mithilfe!

**Tipps und Tricks zu Bildung und Jobs finden Sie auf der AK Website:
<https://tirol.arbeiterkammer.at>**