

Peter Lintner

Der Arbeitsmarkt im Tourismus

URN: urn:nbn:de:0156-3878059



CC-Lizenz: BY-NC-ND 3.0 Deutschland

S. 90 bis 110

Aus:

Hubert Job, Marius Mayer (Hrsg.)

Tourismus und Regionalentwicklung in Bayern

Arbeitsberichte der ARL 9

Hannover 2013

Peter Lintner

Der Arbeitsmarkt im Tourismus

Gliederung

- 1 Ausgangslage und Problemstellung
- 2 Der Arbeitsmarkt im Umbruch – Relevante Prozesse auf regionalen Arbeitsmärkten
- 3 Der Einfluss des demographischen Wandels
 - 3.1 Grundzüge der demographischen Veränderungen in Schwaben
 - 3.2 Konsequenzen des demographischen Wandels im Bereich des Arbeitsmarktes
- 4 Der touristische Arbeitsmarkt
 - 4.1 Statistische Auswertungen des touristischen Arbeitsmarktes
 - 4.2 Struktur der Arbeitsplätze im Gastgewerbe
 - 4.3 Qualifikation im Gastgewerbe
- 5 Demographischer Wandel und Fachkräftemangel als Herausforderung für den Tourismus
- 6 Arbeitsmarktrelevanz des demographischen Wandels der Unternehmerschaft
- 7 Unternehmensspezifische Ansätze zur Lösung des Fachkräftemangels
- 8 Weitergehende Problemlösungsansätze durch die regionale Wirtschaftsförderung

Literatur

Kurzfassung

Bei wachsender Bedeutung der Freizeitfunktion in der Gesellschaft und zunehmendem Wettbewerb zwischen den touristischen Destinationen ist die Arbeitsmarktsituation an den heimischen Tourismusstandorten einem erheblichen Wandel unterworfen. Im vorliegenden Beitrag wird versucht, die wesentlichen Aspekte dieser Umbruchsituation, bezogen auf den bayerischen Regierungsbezirk Schwaben mit Schwerpunkt im stark touristisch geprägten Allgäu, aufzuzeigen. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf der Auswirkung des demographischen Wandels, der seine Arbeitsmarktrelevanz auch über die im Tourismus engagierten Unternehmer und Beschäftigten erhält. Grundlegende Betrachtungen zur Struktur und Entwicklung der Arbeitsplätze spielen dabei ebenso eine Rolle wie die spezifischen Qualifikationsstrukturen der Arbeitnehmerschaft. In der Konsequenz dieser Entwicklungen werden Reaktionsmöglichkeiten im Bereich der Unternehmerschaft auf den Fachkräftemangel ebenso aufgezeigt wie Handlungsansätze der regionalen Wirtschaftsförderung.

Schlüsselwörter

Touristischer Arbeitsmarkt – demographischer Wandel – Arbeitsplätze im Gastgewerbe – Fachkräftemangel – Unternehmer im Tourismus

The labour market in tourism

Abstract

In a situation where the societal function of recreation is growing and competition between tourist destinations increasing, the labour market at domestic tourism locations is subject to significant change. This paper aims to illustrate the key aspects of this transformation, with specific reference to the Bavarian administrative district of Swabia and focusing on the very touristic Allgäu. Particular attention is paid to the effects of demographic change, which is relevant to the labour market in part due to the demographic characteristics of those engaged in tourism. Fundamental consideration of the structure and development of jobs plays a role here, as do the specific structures of workforce qualifications. In terms of the consequences of these developments, discussion turns to possible reactions to the shortage of skilled labour by the businesses concerned and courses of action for regional economic promotion.

Keywords

Tourism labour market – demographic change – hospitality industry jobs – shortage of skilled labour – tourism businesses

1 Ausgangslage und Problemstellung

Der Beitrag des Tourismus zur Wertschöpfung im regionalen Kontext ist stets Gegenstand zum Teil sehr kontroverser Debatten in Wissenschaft und Politik. Dabei spielt die Komplexität der Erfassung des wirtschaftlichen Beitrags der Freizeitfunktion auf verschiedenen Wertschöpfungsstufen ebenso eine Rolle wie die enge Verzahnung privatwirtschaftlicher Initiativen mit staatlichem und kommunalem Handeln bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen des Tourismus (BMW 2012: 107 ff.).

Eine weitere Komponente der ökonomischen Bewertung touristischer Aktivitäten liegt in den Impulsen für die regionalen Arbeitsmärkte. Auch hier gestaltet sich eine Bewertung der Effekte sowohl in quantitativer wie auch in qualitativer Hinsicht schwierig. Unbestreitbar ist jedoch ein positiver Wachstumstrend bei der touristischen Nachfrage vor dem Hintergrund der stärkeren Dienstleistungsorientierung der privaten Haushalte, mit ihrer ganz spezifischen Ausrichtung auf Freizeit- und Wellnessfunktionen (Freyer 2006: 20 ff.).

Dieser Trend ist jedoch keinesfalls eine Garantie für positive wirtschaftliche Impulse in touristisch geprägten Regionen, da auch hier der Wettbewerb zwischen den Destinationen ständig zunimmt (Wiesner 2008: 15). Dennoch bieten touristische Aktivitäten, gerade in ländlich strukturierten Standorten mit eher schwach ausgeprägtem Dienstleistungssektor, wertvolle Ansatzpunkte zur Verbesserung der Situation auf dem Arbeitsmarkt.

Dabei hat sich das Kräfteverhältnis zwischen Angebot und Nachfrage in der jüngsten Vergangenheit signifikant verändert. In Zeiten des Fachkräftemangels hat sich so die Position der Arbeitssuchenden, im Hinblick auf ihre spezifischen Prioritäten, deutlich verbessert, während Anbieter in weniger attraktiven Branchen zunehmend in Not geraten.

Nachfolgend wird versucht, diese Umbruchsituation zu beschreiben, die Arbeitsmarktrelevanz des Tourismus kenntlich zu machen und Lösungsansätze für die jetzt entstehenden Probleme aufzuzeigen. Dabei geht es sowohl um Maßnahmen im unternehmerischen Handeln selbst, wie auch um die Steuerungsmöglichkeiten im Bereich der Wirtschaftsförderung.

Beispielhaft werden diese Strukturen und Prozesse anhand der Situation im Regierungsbezirk Schwaben dokumentiert, einem überwiegend ländlich strukturierten Teilraum Südbayerns. Hier erreicht der Tourismus immerhin nach vorsichtigen Schätzungen der IHK Schwaben einen Anteil von rund 12% an der Wertschöpfung, dies mit ausgeprägter regionaler Schwerpunktbildung im Allgäu. Diese Bedeutung spiegelt sich auch in der amtlichen Statistik mit rund 13,5 Mio. Gästeübernachtungen pro Jahr wider (LfStaD (2012a: 7) – ein Wert, der sich erfahrungsgemäß unter Einbeziehung nicht erfasster gewerblicher Beherbergungsstätten mit weniger als zehn Betten und der Privatquartiere auf eine Dimension von etwa 20 Millionen erhöht.

Im Folgenden werden zunächst relevante Veränderungsprozesse, die auch im regionalen Zusammenhang touristische Arbeitsmärkte prägen, kurz beschrieben (Kapitel 2). Im dritten Kapitel erfahren dann die aktuell bereits stark Einfluss nehmenden Komponenten des demographischen Wandels eine intensivere Betrachtung. Kapitel 4 befasst sich mit den Möglichkeiten der Quantifizierung der Arbeitsmarktprozesse durch die amtliche Statistik und resultierenden Ergebnissen für den Untersuchungsraum. Eine besondere Betrachtung erfahren dann der Problemkreis des aktuell diskutierten Fachkräftemangels und die Wirkung des demographischen Umstrukturierungsprozesses in der Unternehmerschaft. Die beiden letzten Kapitel widmen sich dann konkreten Handlungsempfehlungen für die Unternehmen der Freizeitwirtschaft und den Akteuren der Wirtschaftsförderung vor Ort.

2 Der Arbeitsmarkt im Umbruch – Relevante Prozesse auf regionalen Arbeitsmärkten

Die Prozessmuster auf den regionalen Arbeitsmärkten stehen natürlich in starker Abhängigkeit zu den mittel- und langfristigen Entwicklungstrends in Ökonomie und Gesellschaft. Wachsende Arbeitsteilung, technischer Fortschritt oder auch zunehmende Dienstleistungsorientierung sind Stichworte in dieser Diskussion, die einen Prozess beschreibt, in dessen Rahmen Qualifizierung und Technikeinsatz als Schlüsselfunktionen für die Sicherung und den Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit angesehen werden. Dies führt, im Hinblick auf die Bildungsstrukturen der Arbeitnehmerschaft, unmittelbar zu wachsenden Anforderungen und zu einer Tendenz zur höheren Bewertung spezifischer Qualifikationen in der Wirtschaft bei entsprechend knappen Angeboten (Niedersächsisches Institut für Wirtschaftsforschung 2012: 7 ff.).

Verstärkt wird dieser Prozess durch die schon angesprochene Komponente einer immer stärkeren Ausrichtung des privaten Konsums auf die Dienstleistungsangebote. Während der Bereich der Produktion durch den steigenden Druck zur Qualifizierung geprägt ist, vollzieht sich das quantitative Beschäftigungswachstum stärker in den Dienstleistungsbereichen. Allerdings ist auch hier ein Trend zu höheren Ansprüchen an die Qualifikation zu beobachten, vor allem bei den unternehmensbezogenen Dienstleistungen (Schmidt 2010: 542).

In dieser Gemengelage kommt es im Zeitablauf zu weitreichenden Veränderungen bei der Berufsorientierung und damit auch beim Bildungsverhalten auf der Arbeitnehmersei-

te. Zum Ausdruck kommt dies durch eine stärker werdende Öffnung des Bildungssystems in Richtung neuer Qualifizierungswege, wie etwa den zurzeit stark expandierenden Aufbau dualer Studiengänge. Dies spiegelt sich aber auch in einer zunehmenden Orientierung auf den Dienstleistungssektor bei der Berufswahl (Bundesinstitut für Berufsbildung 2012: 125 f.). Diese Komponenten bewirken in der Gesamtbetrachtung letztlich erhebliche Ungleichgewichte auf den Arbeitsmärkten. Das Gleichgewicht zwischen Angebot und Nachfrage ist in verschiedenen Segmenten des Arbeitsmarktes zum Teil deutlich gestört. Dies sieht man auch im Rückgang der Nachfrage nach Arbeit in bestimmten Branchen. Von diesem Phänomen ist der touristische Arbeitsmarkt in besonderer Weise betroffen, da seine Attraktivität aus unterschiedlichsten Gründen, wie noch aufgezeigt wird, eher schwach ausgeprägt ist. Zusätzlich gibt es in diesem Umfeld eine weitere Komponente zu beachten, die den Wettbewerb um Arbeitskräfte weiter verschärft: den demographischen Wandel.

3 Der Einfluss des demographischen Wandels

Kaum ein Veränderungsprozess nimmt heute in der öffentlichen Diskussion so viel Raum ein wie das Thema des demographischen Wandels. Über lange Zeit als eher langfristig wirkende Herausforderung betrachtet, gewinnen die damit verbundenen Fragen im Bewusstsein der Akteure zunehmend an Aktualität, nicht nur im politischen Raum, sondern auch im Bereich der Wirtschaft (Klein/Wettemann 2011: 36 ff.). Konkret messbar werden die damit verbundenen Auswirkungen bereits in der Auslastung vorschulischer und schulischer Infrastruktur und seit zwei Jahren ebenso im Rahmen der beruflichen Bildung. Die weiteren Konsequenzen sind, was die regional differenzierte Veränderung der Bevölkerungspotenziale insgesamt anbelangt, in groben Zügen bereits erkennbar.

Als weitere wesentliche Komponente, neben der Veränderung im Altersaufbau, wirkt die Veränderung der sozioökonomischen Zusammensetzung der Bevölkerung vor dem Hintergrund einer intensivierten Migration.

Bei den nachfolgenden Betrachtungen zu den Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt sollen drei relevante Felder im Mittelpunkt stehen, die über den demographischen Wandel eine sehr weitreichende Veränderung erfahren:

- das regionale Arbeitskräfteangebot,
- die demographisch bedingte Veränderung der Prioritäten bei der Arbeitsplatzsuche,
- die demographischen Veränderungen aufseiten der touristischen Anbieter.

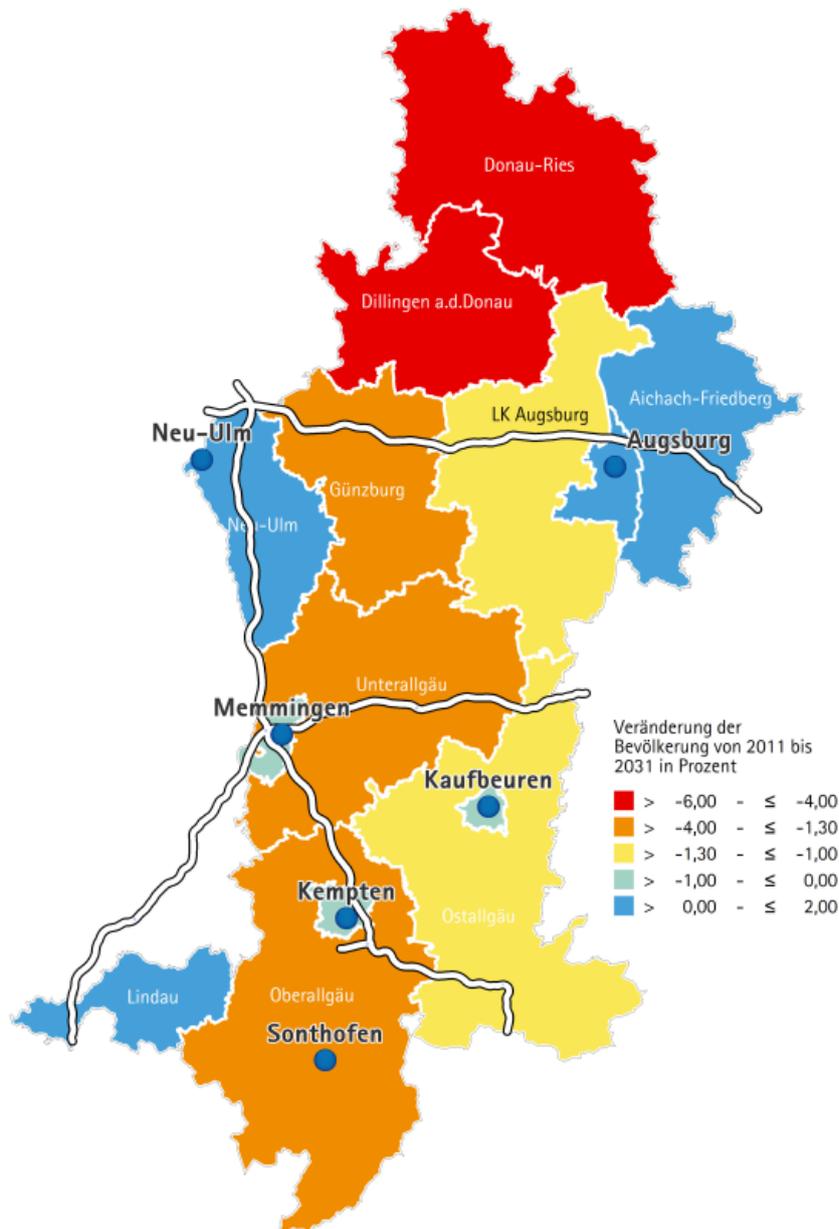
In regionaler Hinsicht vollziehen sich die Muster des demographischen Wandels in Bayern sehr unterschiedlich. Einen Hinweis auf die zu erwartenden Veränderungen finden sich in den regionalisierten Bevölkerungsvorausberechnungen des Bayerischen Landesamtes für Statistik und Datenverarbeitung, bezogen auf den Zeitraum bis 2030 (LfStaD 2011).

3.1 Grundzüge der demographischen Veränderungen in Schwaben

Für das hier betrachtete Umfeld in Schwaben und im Allgäu ist keine weitreichende demographische Schrumpfungstendenz in einem überschaubaren Zeitraum auszumachen. Die Situation ist bei bescheidenem Rückgang der Gesamtbevölkerung eher als Stagnation zu beschreiben, wenngleich bei den in den Fokus genommenen touristischen Gebieten, wie dem Oberallgäu, die Selektivität dieser Wanderungen stärker zum Tragen

kommt (vgl. Abb. 1). So ergeben sich tendenziell etwas stärkere Wanderungsverluste bei Jugendlichen, während der Saldo bei den älteren Gruppierungen zumeist positiv ausfällt.

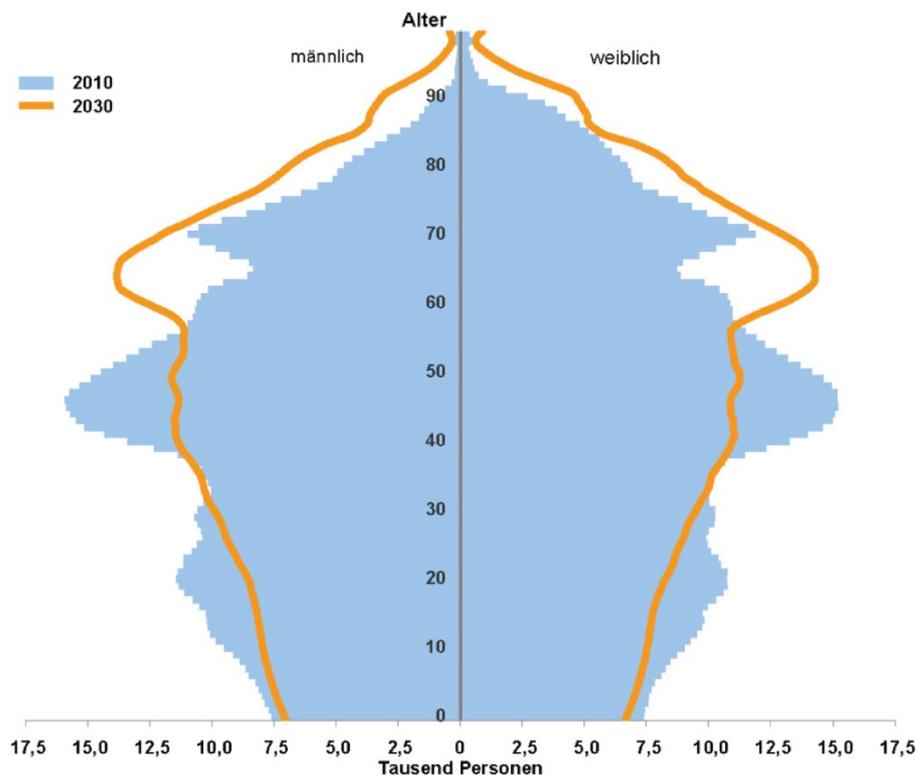
Abb. 1: Bevölkerungsprognose 2030 für den Regierungsbezirk Schwaben



Quelle: Eigene Darstellung nach LfStAD (2011: 6)

Für Schwaben insgesamt ergibt sich das typische Bild der Transformation der Bevölkerungspyramide hin zu den älteren Jahrgängen, wobei starke Abnahmen bei den Altersklassen unter 30 Jahren feststellbar sind. Im Gegensatz dazu ist auch in Schwaben im Zeitraum von 2012 bis 2030 mit einem Zuwachs von rund 140.000 Personen mit 60 und mehr Jahren zu rechnen, der neben der Verschiebung in der Alterspyramide auch auf Wanderungen in attraktive Lagen der touristisch geprägten Räume zurückzuführen ist (vgl. Abb. 2).

Abb. 2: Altersaufbau im Bezirk Schwaben im Jahr 2010 bzw. 2030



Quelle: LfStaD (2011: 5)

3.2 Konsequenzen des demographischen Wandels im Bereich des Arbeitsmarktes

Die beschriebenen Prozessmuster im Bereich des Arbeitsmarktes und die zusätzliche Komponente des demographischen Wandels sind Ausgangspunkt für eine sich ständig verschärfende Engpassituation bei dem zur Verfügung stehenden Potenzial an Arbeitskräften. Der Arbeitskräftemangel, der in jüngster Vergangenheit besonders durch die Arbeitgeberverbände sehr intensiv diskutiert wurde, ist vor diesem Hintergrund kein Resultat kurzfristiger konjunktureller Wachstumsimpulse, sondern einer sich aufgrund verschiedenster Komponenten ständig verschärfenden strukturellen Problematik (Koppel/Plünnecke 2009: 7 ff.).

Diese Herausforderung ist in der starken wirtschaftlichen Wachstumsphase vor 2009 besonders in Erscheinung getreten. Eine Umfrage bei rund 1.500 Unternehmen in Bayerisch-Schwaben ergab zu diesem Zeitpunkt einen Anteil von 50 % der Unternehmen, die sich nicht mehr in der Lage sahen, alle erforderlichen Arbeitsplätze mit entsprechend qualifizierten Arbeitnehmern zu besetzen (Lebrenz/Regnet 2008: 56). Der starke rezessive Einschnitt im Jahr 2009 führte hier zwar zu einer gewissen Entspannung, aber auch bei geschrumpfter gesamtwirtschaftlicher Nachfrage blieb die Quote der Unternehmen mit Fachkräftemangel bei etwa 30 %. Dieser Wert hat sich in der Folge bei weiterer wirtschaftlicher Belebung wieder kontinuierlich erhöht.

Bezogen auf das Berufsspektrum wurde sehr häufig auf den Mangel an gewerblich-technischen Qualifikationen bis hin zu den Ingenieurberufen verwiesen. Zusätzliche Mangelsituationen wurden aber auch in vielen Gesundheits- und Sozialberufen erkenn-

bar. Eine weitere Ausprägung dieser Ungleichgewichte zeigte sich auch in den Berufssparten, die sich, gemessen an bereits länger bestehenden Personalengpässen, einer geringeren Wertschätzung durch die Arbeitssuchenden erfreuen. Beispiele liefern der hier zu behandelnde Bereich des Gastgewerbes oder auch das Spektrum der Logistik, die in den offenen Stellen der Statistik der Arbeitsagenturen dokumentiert werden.

Während Tätigkeiten im Rahmen einfacher Dienstleistungen, auch aufgrund der eher geringeren Vergütung, weniger attraktiv erscheinen, ergibt sich für kleine Betriebe eine oft noch größere Betroffenheit durch den Fachkräftemangel. Verschärft wird hier der Problemdruck durch ein oft eingeschränktes Handlungsspektrum bei der Bewältigung der damit einhergehenden Schwierigkeiten. Dazu zählen fehlende finanzielle Spielräume ebenso wie zeitliche Flexibilität etwa bei Qualifizierungsmaßnahmen oder auch fehlende Möglichkeiten im Spektrum des Personalmarketings.

Betrachtet man das Gesamtspektrum der Möglichkeiten zur Bekämpfung des Arbeitskräftemangels aus Unternehmersicht, so stehen qualifizierende Maßnahmen bei der vorhandenen Belegschaft an erster Stelle. Sie finden eine Ergänzung in Bemühungen um einen verstärkten Einsatz älterer Mitarbeiter sowie um die verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Beruf und werden vielfach auch begleitet von gezielten Anstrengungen zur Imageverbesserung und Rekrutierung von Arbeitskräften. Weitere Komponenten sind zudem Arbeitszeitmaßnahmen, Gestaltungsmöglichkeiten im Bereich Lohn und Gehalt oder auch die spezifische Verknüpfung von älteren und erfahrenen Mitarbeitern mit Jüngeren im Rahmen von Mentorenprogrammen (Lebrenz/Regnet 2008: 39).

Dies sind Ausschnitte aus einem sehr breiten Spektrum, das, wie beschrieben, von den kleineren und mittleren Betrieben nur in Bruchteilen genutzt wird oder genutzt werden kann. Flexibilität und Mitteleinsatz sind hier in deutlicher Weise begrenzt. Die Chancen, bei sinkendem Angebot Arbeitskräfte auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren, sind gerade für diese Unternehmen, insbesondere in der Problembbranche Gastgewerbe, häufig gering.

4 Der touristische Arbeitsmarkt

4.1 Statistische Auswertungen des touristischen Arbeitsmarktes

Die Erfassung und die Darstellung touristischer Arbeitsmarktstrukturen anhand der amtlichen Statistik sind nur annäherungsweise möglich. Kernproblem ist dabei vor allem die Einfachzuordnung von Betriebsstätten zu Wirtschaftszweigen und die Tatsache, dass sich touristische Funktionen auch in Wirtschaftszweigen verbergen, die eine solche Zuordnung zum Freizeitsektor primär nicht erwarten lassen. Die Querschnittsbranche Tourismus unterliegt dabei denselben Schwierigkeiten wie andere, durch die Statistik nicht abgedeckte Funktionsbereiche. Dazu zählen die Informations- und Kommunikationstechnologien, das Spektrum der Umweltangebote oder auch der Bereich Automotive.

Eine Annäherung in der Zuordnung einzelner Leistungsträger zur Tourismuswirtschaft und eine detaillierte Darstellung einer Gliederungssystematik findet sich in einer Definition nach Freyer (Freyer 2006: 122 ff.). Dabei erfolgt die Einteilung der Leistungsträger nach Tourismuswirtschaft im engeren Sinn, ergänzender Tourismuswirtschaft und touristischen Randbetrieben.

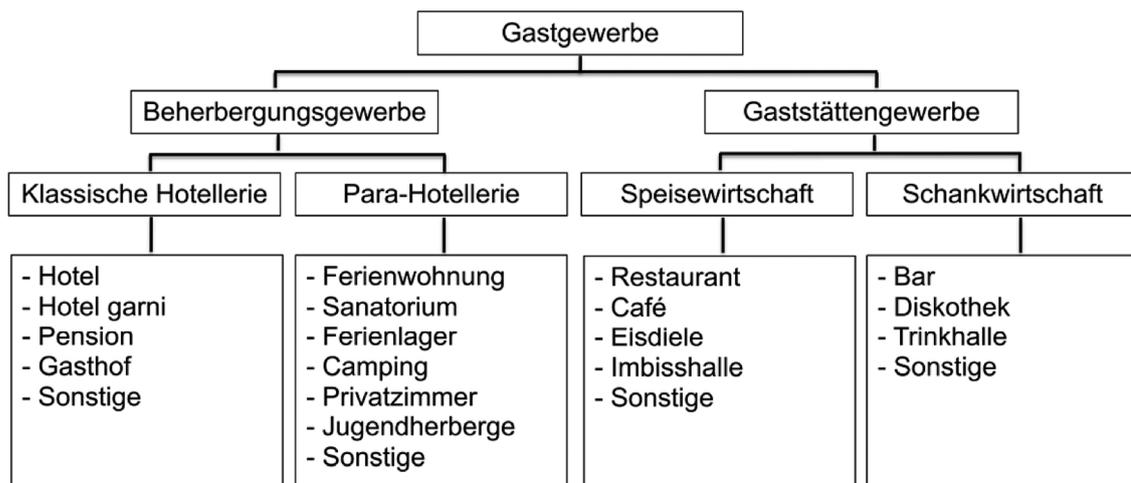
Die Unschärfen bei der Abschätzung der wirtschaftlichen Bedeutung des Tourismus wiederholen sich bei der Erfassung der Beschäftigten. Trotz der inhaltlichen Breite des Begriffs Tourismus, der die traditionelle Begrifflichkeit des Fremdenverkehrs abgelöst hat,

konzentrieren sich die quantitativen Betrachtungen des Arbeitsmarkts in der Bundesrepublik sehr stark auf den großen Bereich des Gastgewerbes. In den ergänzenden Beschäftigungsfeldern, etwa im Spektrum der touristischen Infrastruktur, in dem weiten Feld der Logistik und des Verkehrs, aber auch in spezifischen Bereichen wie der Reisevermittlung finden sich touristisch geprägte Arbeitsplätze in einer Quantität, welche die Zahlen des Gastgewerbes im engeren Sinn in der Regel übertreffen. Nicht eingerechnet sind die mittelbar über touristische Funktionen induzierten Arbeitsplätze, für die sich bestenfalls Schätzungen im regionalen Kontext darstellen lassen (Neumann/Bengsch 2009: 21 ff.).

4.2 Struktur der Arbeitsplätze im Gastgewerbe

Für die Bundesrepublik wird insgesamt ein Wert von 2,8 Mio. Beschäftigten im Tourismus angenommen (Klein 2011a: 4). Dies würde immerhin einem Anteilswert von knapp 7% aller Erwerbstätigen entsprechen. Während es sich dabei wie in Kapitel 4.1 beschrieben aber nur um einen Näherungswert handeln kann, liefert der Bezug auf den Kern des Gastgewerbes wesentlich konkretere Anhaltspunkte für die Bedeutung des Tourismus. In gewisser Weise hat diese Betrachtung den Charakter eines Indikators für die gesamte Freizeitwirtschaft. Wie stark differenziert das Gefüge der einzelnen Funktionsfelder des Gastgewerbes ist, spiegelt sich in Abbildung 3.

Abb. 3: Typisierung des Gastgewerbes

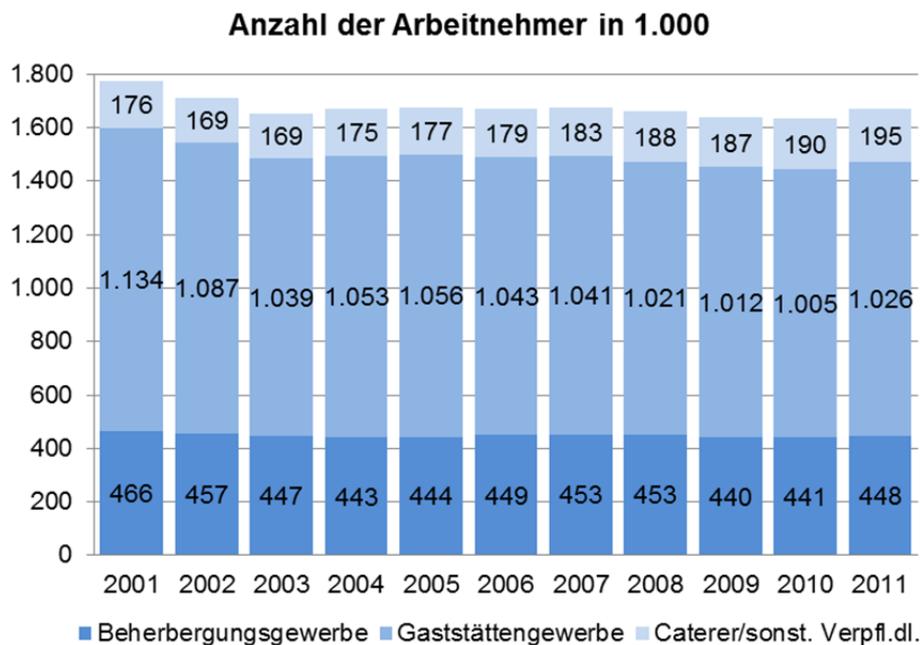


Quelle: Klein (2011a: 5)

Im Gesamtbereich des Gastgewerbes gibt es etwa 1,14 Mio. Arbeitsplätze in der Bundesrepublik. Davon entfallen rund 360.000, also etwa ein Drittel, auf das Beherbergungsgewerbe, während 800.000 Beschäftigte im Gaststättengewerbe angesiedelt sind (Klein 2011a: 4).

Bei der Veränderung der Gesamtzahl der Beschäftigten verzeichnet das Gastgewerbe, zumindest im Zeitraum 2001 bis 2010, eine leicht negative Tendenz (vgl. Abb. 4).

Abb. 4: Beschäftigungsentwicklung im Gastgewerbe 2001 bis 2011



Quelle: <http://www.dehoga-bundesverband.de/daten-fakten-trends/beschaeftigung>

Bei relativ stabiler Situation im Beherbergungsgewerbe in den letzten Jahren und einer leichten Wachstumstendenz im Bereich Pachtkantinen/Caterer ist bis 2010 ein signifikanter Rückgang der Anzahl der Arbeitnehmer in Gaststätten festzustellen. Hier hat sich die Zahl der Beschäftigten immerhin um 100.000 Arbeitnehmer reduziert. Stark gewachsen ist in dieser Zeit allerdings auch der Anteil geringfügig Beschäftigter.

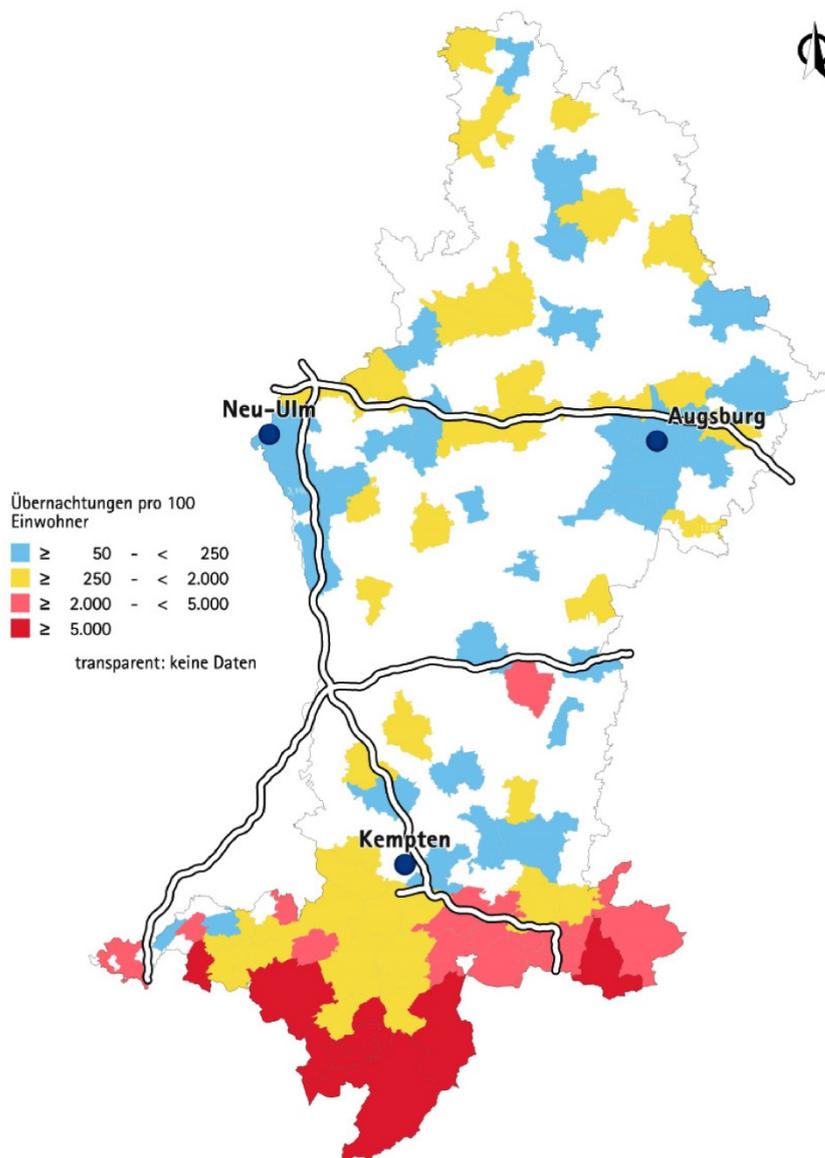
Im Regierungsbezirk Schwaben lag die Zahl der Beschäftigten im gesamten touristischen Sektor im Jahr 2011 in einer Größenordnung von rund 46.000. Davon zählten nach Angaben des Statistischen Landesamtes 20.581 Personen zum Bereich des Gastgewerbes. Bei, im Vergleich zur Bundesrepublik, leicht überdurchschnittlichem Besatz, liegt der Schwerpunkt der Beschäftigung aber in den alpinen und randalpinen Bereichen im Süden des Bezirks, in dem sich auch die 20 Millionen Gästeübernachtungen konzentrieren. Rund die Hälfte davon entfällt auf die Gemeinden entlang der Landesgrenze zu Österreich¹ (vgl. Abb. 5).

Im Allgäu (Landkreise Oberallgäu, Ostallgäu, Unterallgäu und Lindau) entfallen bei insgesamt rund 230.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten knapp 70.000 auf den Bereich des verarbeitenden Gewerbes (rund 31%). Die touristischen Angebote des Gesundheits- und Sozialwesens sowie des Gastgewerbes bilden aber einen zusätzlichen Block von rund 39.000 Beschäftigten (rund 17%), die noch ergänzt werden durch freizeitrelevante Teile beispielsweise des Einzelhandels und des Baugewerbes.² Gerade in den letztgenannten Branchenschwerpunkten dokumentieren sich starke Wechselwirkungen mit den touristischen Aktivitäten. Dies dokumentiert sich in den baulichen Investitionen im Freizeitbereich und in der Sortimentsstruktur des Einzelhandels.

¹ http://statistik.arbeitsagentur.de/SiteGlobals/Forms/Rubrikensuche/Rubrikensuche_Form.html?nn=31966&year_month=201112&pageLocale=de&view=processForm&topicId=230198®ionInd=701 (06.09.2013).

² Siehe Fußnote 1

Abb. 5: Touristische Intensität: Übernachtungen je 100 Einwohner (2011)



Quelle: Eigene Berechnungen nach LfStaD (2012a)

In Relation gesetzt zum Besitz mit Arbeitsplätzen in den einzelnen Branchen in Bayern insgesamt und in Schwaben, wird dieses Beziehungsgeflecht noch transparenter. Keinesfalls überraschend sind im Allgäu die überdurchschnittlichen Besatzkennziffern im Bereich des Gastgewerbes und auch im Bausektor. Positive Abweichungen finden sich trotz der Konzentration hochrangiger medizinischer und sozialer Versorgungseinrichtungen in Verdichtungsräumen auch in der Tourismusregion Allgäu. Eine Besonderheit, gerade im Vergleich zu Bayern, mag im Allgäu auch der überdurchschnittliche Besatz im verarbeitenden Gewerbe darstellen. Letzteres ist ein sicherlich sehr signifikantes Kennzeichen der Situation im Allgäu, wo im Kontrast zu den oberbayerischen Fremdenverkehrsgebieten auch die Industrie einen beachtlichen Besatz vorweisen kann (LfStaD 2012b: 106).

Erwartungsgemäß unterdurchschnittlich ist dagegen die Arbeitsplatzdichte im Bereich der unternehmensbezogenen Dienstleistungen und im Bereich Information und Kommunikation.

4.3 Qualifikation im Gastgewerbe

Die Struktur der Beschäftigung im Gastgewerbe zeigt eine starke Orientierung hin auf einfache Qualifikationsmuster. Akademische Abschlüsse spielen in der Branche mit einem Anteilswert von gerade einem Prozent nur eine äußerst untergeordnete Rolle. Verglichen mit einer grundsätzlich niedrigen Akademikerquote im industriegeprägten Schwaben zeigt sich dies eindrucksvoll. Dieses Bild findet eine Ergänzung in einer ebenso niedrigen Quote bei den Fachwirten von 1,5%. Im Kontrast dazu spielen gerade in den Servicebereichen die Gruppierungen ohne Berufsausbildung eine überdurchschnittliche Rolle. Sie erreichen immerhin einen Wert von knapp 25%. Eine weitere signifikante Komponente spiegelt sich in der starken Position der Auszubildenden wider. Sie erreichen einen Anteil von 14% an der Belegschaft bei einem Vergleichswert von rund 8% in der gesamten schwäbischen Wirtschaft (Klein 2011b: 9).

Einen Schwerpunkt der Beschäftigung im Tourismus bilden dagegen die Berufsgruppen mit einer abgeschlossenen dualen Ausbildung, sie stellen rund 60% der Mitarbeiter. Damit wird zusätzlich die große Bedeutung dieser Einfachqualifikationen unterstrichen; ein Umstand, der es der Branche aufgrund rückläufiger Ausbildungszahlen schwer macht, Arbeitskräfte in ausreichender Zahl zu rekrutieren.

Die charakteristische Zusammensetzung dieser Berufsgruppen in Schwaben zeigt die Struktur der derzeit in Ausbildung befindlichen Beschäftigten in diesem Sektor (vgl. Tab. 1).

Tab. 1: Anzahl der aktiven gastronomischen Ausbildungsberufe 2011 und Neuverträge 2012

Berufsbezeichnung	Anzahl aktive Verträge		Neuverträge 2012	
	31.12.2011	Anteil in %	zum 31.10.2012	Anteil in %
Fachkraft im Gastgewerbe	148	8	46	7
Restaurantfachmann/-fachfrau	149	8	53	8
Hotelfachmann/-fachfrau	721	39	279	41
Hotelkaufmann/-kauffrau	64	4	30	5
Fachmann/-frau für Systemgastro- nomie	99	5	24	4
Koch/Köchin	656	36	235	35
SUMME	1.837	100	667	100

Quelle: Eigene Berechnungen nach Daten der IHK Schwaben 2012

Tabelle 1 gibt die Ausbildungsaktivitäten in rund 6.000 Mitgliedsunternehmen der IHK Schwaben in dieser Branche wieder, von denen allerdings nur 800 im Handelsregister eingetragen sind. Der überwiegende Teil dieser Unternehmen zählt zum Bereich der nicht im Handels- und Genossenschaftsregister eingetragenen Betriebe mit den schon beschriebenen größeren Problemen bei der Akquise von Arbeitskräften.

Neben diesen Qualifizierungsmustern gibt es aber noch eine Reihe von Charakteristika in der Beschäftigungsstruktur, die bei der Bewertung der Arbeitsmarktsituation eine erhebliche Rolle spielen. Dazu zählt zunächst die Rolle der tätigen Inhaber und mithelfenden Familienangehörigen. In gewisser Parallelität zur früheren Situation in vielen landwirtschaftlichen Betrieben ist die Rolle der mithelfenden Familienangehörigen und natürlich der tätigen Inhaber gerade bei kleineren Unternehmen besonders stark ausge-

prägt. Daraus resultieren zum Teil Probleme für diese Familien, die von Fragen der Arbeitsbelastung bis hin zu Themen der sozialen Absicherung reichen.

Zudem erfolgt die Beschäftigung im Tourismus vielfach saisonal mit vielen negativen Konsequenzen für die Personalentwicklung. In dieser Konstellation sind qualifizierende Maßnahmen nur schwer umsetzbar. Eine Herausforderung bilden die meist kurze Verweildauer im Betrieb (Klein 2011b: 6) und die ausgeprägten Arbeitsspitzen, welche die Spielräume für Qualifikationsmaßnahmen einengen.

Hinzu kommt eine hohe Bedeutung der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund. Dies verbindet sich zumeist mit höheren Anforderungen der Unternehmen bei der Mitarbeitergewinnung und -bindung, die sich sowohl bei der Rekrutierung als auch bei der Integration zeigen.

Schließlich zeigen sich Fluktuation und Rotation des Personals als üblicher, zum Teil aber auch gewünschter Prozess. Häufige Fluktuation und Stellenwechsel wird im Bereich des Gastgewerbes vielfach als qualifizierende Maßnahme angesehen, die natürlich auch große Herausforderungen an die Betriebe stellt. So beträgt der Fluktuationskoeffizient in der Wirtschaft insgesamt 25,1, im Gastgewerbe hingegen 52,8. Der Fluktuationskoeffizient entspricht der Hälfte der Summe aus begonnenen und beendeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen einer Periode geteilt durch alle bestehenden Beschäftigungsverhältnisse (Klein 2011b: 6 f.).

Das Phänomen der großen Fluktuation ist natürlich unmittelbar assoziiert mit dem Phänomen der Saisonalität im Tourismus. Dieses spielt verstärkt im Bereich der Ferienaufenthalte eine große Rolle und wird dokumentiert im schwäbischen und Allgäuer Untersuchungsgebiet durch die Tatsache, dass zuletzt im Zeitraum 2012/2013 36,5% aller Übernachtungen im Winter stattfinden und 63,5% im Sommerhalbjahr. Diese Relation spiegelt sich fast identisch in der Verteilung der Gästeankünfte. Die mit der Saisonalität verknüpfte unterschiedliche Auslastung der vorhandenen Betten in einer Größenordnung von knapp 32% im Winter und 48% im Sommerhalbjahr liefert Hinweise auf die damit verbundenen Probleme beim Personaleinsatz. Bemühungen, dem durch saisonausgleichende Maßnahmen zu begegnen, ist bislang nur wenig Erfolg vergönnt. So ist die Zahl der Gästeübernachtungen im Regierungsbezirk Schwaben von 2002 bis 2013 in den jeweiligen Sommerhalbjahren um 17,1% gestiegen, im Winterhalbjahr um 18,7% (LfStad 2013; eigene Berechnungen). Eine Annäherung ist hier also nicht signifikant feststellbar, während bei den Gästeankünften sogar eher eine leichte Tendenz zur weiteren Konzentration auf das Sommerhalbjahr, auch in Zusammenhang mit einer steigenden Bedeutung von Besichtigungsreisen, zu verzeichnen ist. Auf das Phänomen der Saisonalität, das natürlich auch einen deutlichen Einfluss auf die Attraktivität der Beschäftigung in den touristischen Bereichen ausübt, soll hier im Folgenden allerdings nur noch randlich eingegangen werden, da es kein zentrales Element der hier beschriebenen Umbruchsituation ist.

5 Demographischer Wandel und Fachkräftemangel als Herausforderung für den Tourismus

Wie bereits in Zusammenhang mit der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung erwähnt, beeinflusst der demographische Wandel in mehrfacher Hinsicht die Struktur- und Prozessmuster des Tourismus. Neben der Arbeitsmarktkomponente strahlen diese Veränderungen insbesondere auf quantitative und qualitative Aspekte der Nachfrage aus. Wesentlich für diese Veränderungen ist aber nicht nur das Gesamtvolumen der Nachfrage, son-

dem sind auch die charakteristischen Verschiebungen in der Altersstruktur und in den sozioökonomischen Merkmalen der Nachfrager.

Hieraus resultieren im Zeitablauf stärkere Veränderungen im räumlichen Reiseverhalten über das gesamte Spektrum – von den Destinationswünschen über die Verkehrsmittelwahl bis hin zu den Schwerpunktsetzungen im Bereich der eigentlichen Freizeitaktivitäten (Grimm/Lohmann/Heinsohn et al. 2009: 4 ff.). Damit gehen auch Veränderungen in den Ansprüchen an die Freizeitinfrastruktur einher. Letzteres bildet sich in besonderer Weise in gestiegenen Qualitätsansprüchen beispielsweise bei den Übernachtungsmöglichkeiten ab. Eine besondere demographische Komponente ergibt sich letztlich auch aus der Veränderung der Unternehmerstrukturen selbst. Auf diese wird in Kapitel 6 noch näher eingegangen.

Bezogen auf die Arbeitsmarktsituation ist das Problem des Fachkräftemangels aktuell im Tourismus und insbesondere im Gastgewerbe durchaus mit dem gesamtwirtschaftlichen Spektrum vergleichbar.

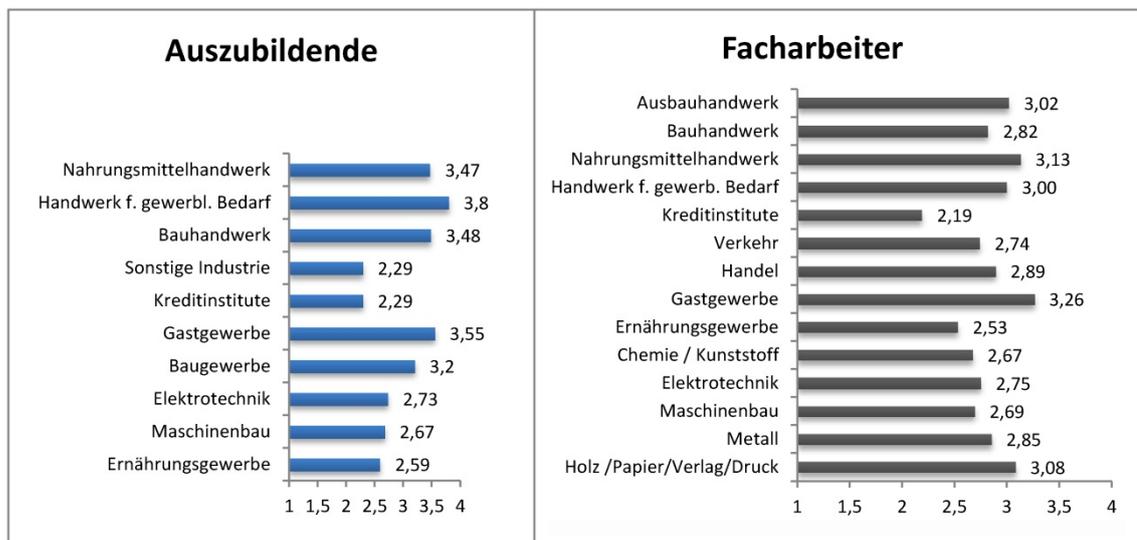
Mehrere stichprobenartige Befragungen, die seitens der IHK Schwaben in den letzten Jahren bei den Mitgliedsunternehmen durchgeführt wurden, belegen, dass der Problemdruck aufgrund fehlenden Personals mit großen Teilen von Industrie und Handwerk vergleichbar ist. Er wird im Bereich des Investitionsgütersektors übertroffen, während in anderen personen- und haushaltsbezogenen Dienstleistungen das Defizit an Fachkräften eher geringer ausgeprägt ist. Festzuhalten bleibt dabei, dass der Problemdruck im Gastgewerbe im Zeitablauf eine erheblich stärkere Dynamik entwickelt als in anderen Bereichen. Beeinflusst wird diese Entwicklung maßgeblich durch einen ausgeprägten Nachwuchsmangel, der sich auch in einem signifikant wachsenden Anteil älterer Mitarbeiter bereits heute niederschlägt. So ist der Anteil der über 50-Jährigen im Gastgewerbe von 13,2% im Jahr 2000 auf 17,7% im Jahr 2009 gestiegen (Klein 2011a: 29).

Besonders auffällig ist in diesem Zusammenhang ein geradezu erschreckend starker Rückgang der Ausbildungszahlen im Bereich des Gastgewerbes. Der derzeit in diesen Altersstufen zu beobachtende rückläufige Bevölkerungsanteil erfährt in den Ausbildungszahlen der Branche eine noch deutlich negativere Tendenz. So verzeichnet beispielsweise die IHK Schwaben einen kontinuierlichen Rückgang in den Eintragungen der gastgewerblichen Berufe in den letzten Jahren.

Vor dem Hintergrund der subjektiven Bewertung einzelner Berufsbilder führt die bereits beschriebene Selektivität bei der Berufswahl zu einer weitreichenden Umschichtung auf dem Ausbildungsmarkt. 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. Dadurch öffnet sich eine Schere zwischen steigenden Anforderungen der Branche an die Fachkräfte bei gleichzeitig unbefriedigender und tendenziell sinkender Qualifikation der Bewerber.

Bei hohen Ansprüchen an die Bewerber, vergleichbar mit der Situation in einigen Handwerkszweigen, wird die Eignung bei den Auszubildenden des Gastgewerbes in der Tendenz ebenso kritisch eingeschätzt wie etwa im Handwerk für den gewerblichen Bedarf oder im Bauhandwerk. Diese Struktur bildet sich auch im Spektrum der Facharbeiter ab. Einen Kontrast dazu bilden die Zufriedenheitsurteile bei den Kreditinstituten, die offensichtlich bezüglich der Qualifikation der dort verfügbaren Auszubildenden deutlich weniger Probleme erkennen (vgl. Abb. 6).

Abb. 6: Beurteilung des Qualifikationsniveaus der in der jüngeren Vergangenheit eingestellten Auszubildenden und Fachkräfte nach Branchen (Antworten in Schulnoten)



Quelle: Lebrecht/Regnet (2008: 65)

Der Versuch, die Bedeutung des Fachkräftemangels in der Tourismusbranche möglichst exakt zu quantifizieren, gestaltet sich aufgrund der sehr heterogenen Tätigkeitsfelder schwierig. Über mehrere Studien und Umfragen hinweg ergibt sich jedoch ein Bild, das weitgehend dem der Gesamtwirtschaft entspricht. Demzufolge führen knapp die Hälfte der Unternehmen an, dass sie große bzw. sehr große Probleme aufgrund des Fachkräftemangels erkennen. Dieser Wert wurde für den Bereich Schwaben durch ein Praxis-Projekt der Hochschule Kempten festgestellt. Hier verwiesen in einer Stichprobe von 120 Unternehmen knapp über 47% auf größere Einschränkungen im betrieblichen Ablauf (Klein 2011a: 19).

In den gastronomischen Bereichen ist der Problemdruck dabei um einiges größer, während sich die Situation im Beherbergungsgewerbe etwas entspannter darstellt. Hier erreicht die Quote der sich kritisch äussernden Unternehmen gerade 43%, während bei Gastronomieberufen 55% der Unternehmen erhebliche Probleme mit der Stellenbesetzung haben (Klein 2011a: 19).

Der Fachkräftemangel hat im Tourismus also bereits ein beachtliches Gewicht und wird unter den bereits beschriebenen Rahmenbedingungen weiter an Bedeutung zunehmen. Unter dem Gesichtspunkt der nicht unbeträchtlichen wirtschaftlichen Bedeutung des Tourismus in ländlichen Räumen ergibt sich daraus eine wichtige Aufgabe für die kommunale Wirtschaftsförderung.

Damit ist aber auch das Interesse an möglichst zuverlässigen Prognosen für die Entwicklung von Angebot und Nachfrage bei spezifischen Berufsgruppen in der jüngsten Vergangenheit stark angewachsen. Diese erfordern allerdings eine gewisse Fehlertoleranz bei den Schätzverfahren. Ein Teil der Unschärfe resultiert aus der Tatsache, dass sich demographische Prozesse über mehrere Jahre hinweg äußerst langsam vollziehen. Eine weitere Einschränkung ergibt sich aber auch durch die Anwendung auf relativ kleinräumliche Bezüge, die vielfach Einflussfaktoren unterworfen sind, wie etwa Wanderungsbewegungen, die im Langzeitmaßstab kaum zu prognostizieren sind.

Als beispielhaft für die gerade eben beschriebene Situation im Bereich Beherbergung und Gastronomie lassen sich die Prognosen einiger ausgewählter Berufsfelder für den Regierungsbezirk Schwaben darstellen. Sie basieren auf dem sogenannten Fachkräfte-monitor der bayerischen Industrie- und Handelskammern, einem von der Wifor GmbH in Darmstadt entwickelten Prognosemodell.

Auf der Angebotsseite gehen in diese Berechnungen die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und die ausschließlich geringfügig entlohnten Beschäftigten ein. Diese werden durch die Studien- und Ausbildungsabsolventen sowie Arbeitslose mit geringem Bedarf an Nachqualifizierung ergänzt. Die Nachfrage errechnet sich in diesem Modell auf der Basis der Beschäftigten. Weitere Komponenten sind hier ein struktur- und konjunkturbedingter Ergänzungsbedarf und ein Ersatzbedarf, der aus den demographischen Veränderungen resultiert. Kernstücke dieser Prognosen sind dabei die langfristigen Wachstums- und Erwerbstätigenprognosen der Prognos AG nach Wirtschaftszweigen.³

Die Nachfragespitzen folgen hier mittelfristig dem konjunkturellen Verlauf. Die Fachkräftesituation scheint in den touristischen Gebieten deutlich angespannter zu sein als etwa im großstädtischen Umfeld, da hier die Geschäftsreisen dominieren und eine entsprechend reduzierte Fluktuation auf der Personalseite vor dem Hintergrund einer zumeist fehlenden Saisonalität zu beobachten ist. Dass es durchaus auch Gemeinsamkeiten zwischen Hotellerie und Gastronomie gibt, zeigt sich bei der Analyse der Berufe mit höheren Qualifizierungen. Dieser Personenkreis ist erheblich besser vor Arbeitslosigkeit geschützt und hat grundsätzlich beste Erwerbchancen – ein Aspekt, der auch unterstreicht, dass die Karrierechancen in dieser Branche nicht unterschätzt werden sollten.

6 Arbeitsmarktrelevanz des demographischen Wandels der Unternehmerschaft

In der aktuellen Diskussion des demographischen Wandels spielen die Veränderungen auf der Unternehmenseite in wissenschaftlichen Analysen zumeist nur eine untergeordnete Rolle. Bei einer Betrachtung der Verhältnisse im Tourismus tritt die Bedeutung dieser Komponente deutlich in Erscheinung. Dies beruht auch darauf, dass das Gastgewerbe durch einen sehr hohen Anteil an tätigen Inhabern, bei oft relativ kleiner Belegschaft, geprägt ist. Insofern werden demographische Veränderungen bei der Gestaltung des Angebotsspektrums durch die Unternehmer unmittelbar wirksam.

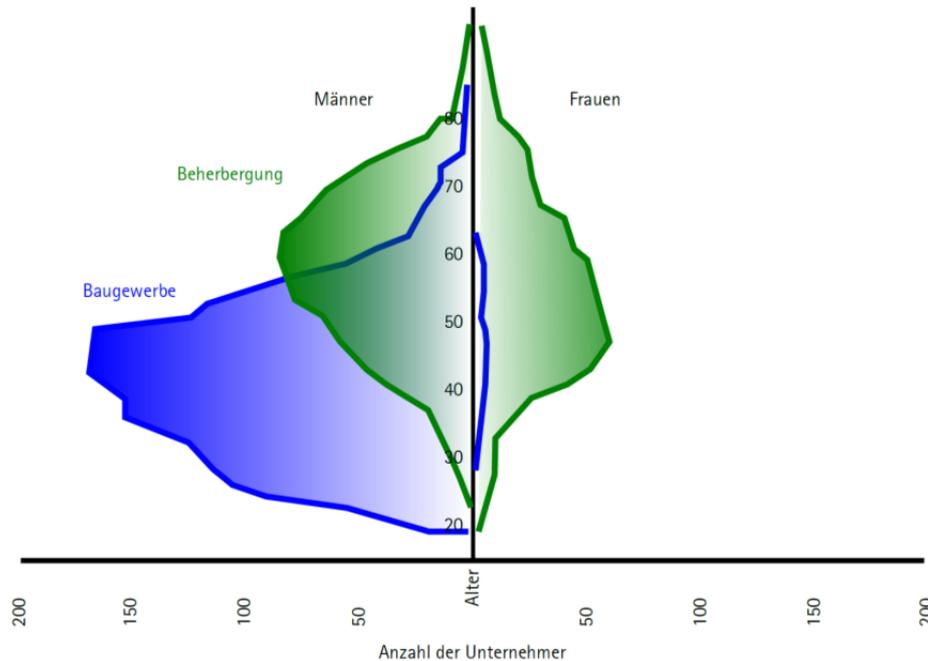
Im Wesentlichen gleicht die Alterspyramide der Unternehmer, auch geschlechtsspezifisch, sehr stark der gesamtgesellschaftlichen Entwicklung. Wesentliche Unterschiede ergeben sich durch die Tatsache, dass die Alterspyramide der Unternehmer erst ab etwa 20 Jahren besetzt ist, dass der Anteil der Unternehmerinnen im Gegensatz zu männlichen Unternehmern mit rund 30%, geringer ausfällt und dass die Altersstruktur durch einen höheren Besatz mit männlichen Unternehmern über 60 Jahren geprägt ist (vgl. Abb. 7).

Das Durchschnittsalter der Unternehmer beträgt 47,3 Jahre, im Bereich der Gastronomie erweist es sich mit 49 Jahren schon etwas höher, obwohl hier auch Angebotsformen vertreten sind, die üblicherweise von jüngeren Gastronomen getragen werden. Im Beherbergungsgewerbe rangiert der Altersdurchschnitt bei 57 Jahren und übertrifft dabei bei Weitem alle anderen Wirtschaftszweige. Am anderen Ende der Skala liegt etwa der

³ Vgl. <http://www.ihk-fachkraeftemonitor-bayern.de> (06.09.2013)

Sektor der Informations- und Kommunikationstechnologien mit einem Durchschnittsalter von 43 Jahren.

Abb. 7: Altersaufbau der schwäbischen Unternehmerschaft in den Branchen Baugewerbe und Beherbergung (2012)

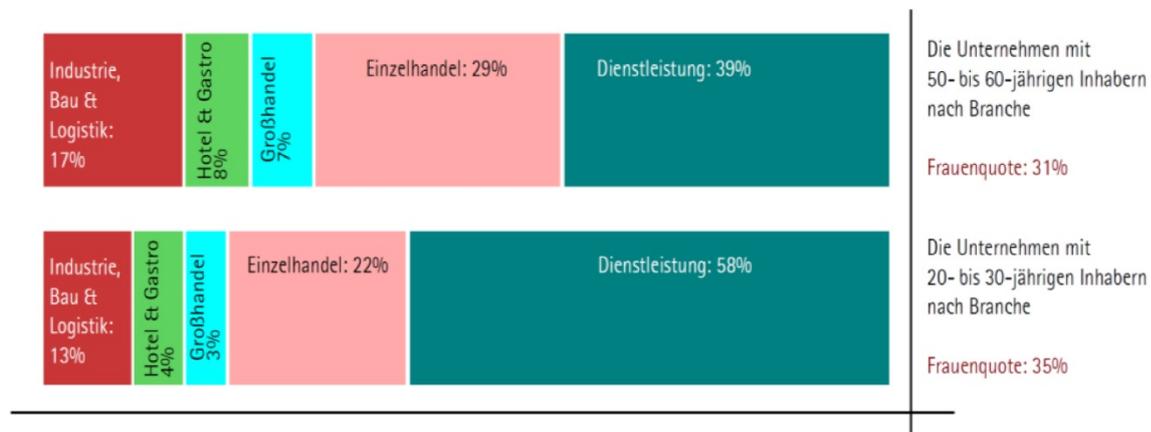


Quelle: Eigene Berechnungen der IHK Schwaben

In Abbildung 7 wird der Altersaufbau der Unternehmerschaft in der Beherbergung dem im Baugewerbe, einem von relativ jungen Betriebsleitern geprägten Wirtschaftszweig, gegenübergestellt. Auffällig ist neben dem starken Gewicht der älteren Jahrgänge vor allem auch das stärkere unternehmerische Engagement von Frauen in der Beherbergung. Sie erreichen immerhin einen Anteil von 40%, während der Anteil an weiblichen Führungskräften im Baugewerbe mit 2% relativ gering ist. Erkennbar wird aber auch die sehr kritische Situation für den Fortbestand vieler Unternehmen, die aus dem starken Besatz an Unternehmern über 65 Jahren in der Hotellerie resultiert.

So ergibt sich unter den schwierigen Rahmenbedingungen des Fachkräftemangels im Bereich Hotellerie und Gastronomie ein beachtliches Risiko, dass das regionale touristische Angebot im Zeitablauf beträchtlich schrumpfen könnte. Einen Anhaltspunkt dafür liefert eine Gegenüberstellung in der Verteilung der Unternehmen mit 50- bis 60-jährigen Inhabern bzw. 20- bis 30-jährigen Inhabern in den einzelnen Branchen. Hier wird eine Umorientierung bei den unternehmerischen Präferenzen klar erkennbar. Nicht unerwartet ist in der jüngeren Generation der Dienstleistungssektor wesentlich stärker vertreten als bei der Generation der 50- bis 60-Jährigen. Wenig Interesse für ein unternehmerisches Engagement jüngerer Akteure finden die Bereiche Hotellerie und Gastronomie. Sie erreichen nur noch die Hälfte des Anteils, der bei den Unternehmern von 50 bis 60 Jahren zu beobachten ist (vgl. Abb. 8).

Abb. 8: Branchenstrukturen von Unternehmern aus zwei Generationen (2012)



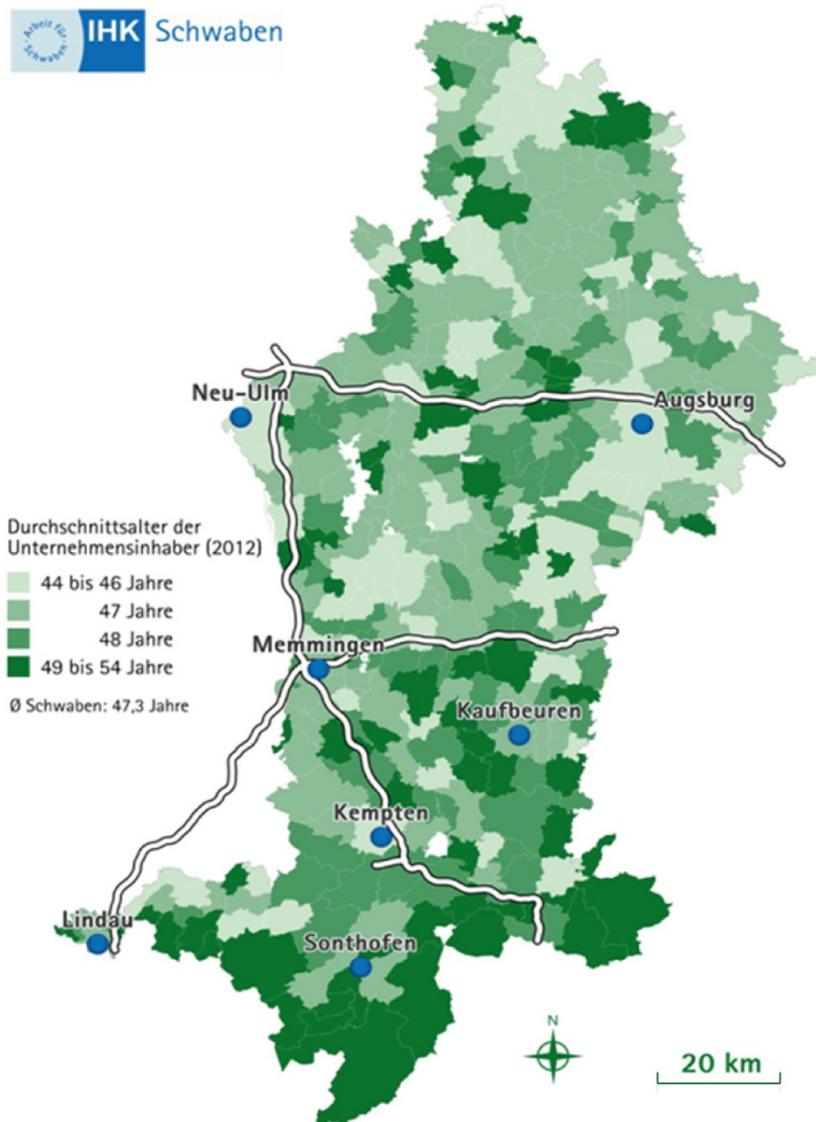
Quelle: Eigene Berechnungen der IHK Schwaben

Dass diese Situation auch bei kleinräumlicher Betrachtung zu erheblichen Herausforderungen führen kann, zeigt die Karte des Durchschnittsalters der Unternehmer, bezogen auf Gemeindebasis im Regierungsbezirk Schwaben für das Jahr 2012 (vgl. Abb. 9). Gerade in der Überlagerung der Wirtschaftszweige mit höherem Altersdurchschnitt ergeben sich besondere Problemzonen in den stark touristisch geprägten Regionen im Allgäu. Diese spezifische Struktur kennzeichnet speziell die elf südlicheren Randgemeinden in Schwaben, die fast 50% der touristischen Aktivitäten abdecken. Aufgrund der hohen wirtschaftlichen Bedeutung des Tourismus wird erkennbar, dass die Gefahr eines Wegbrechens spezifischer Angebotsstrukturen bei kleinen Pensionen und Beherbergungsbetrieben einen ausgesprochen negativen Trend auf dem Arbeitsmarkt durch die entfallenden Arbeitsplätze für Mitarbeiter und tätige Inhaber verursachen kann. Diese labile Situation verlangt ohne Zweifel nach entsprechenden Maßnahmen sowohl von Unternehmerseite wie auch vonseiten der Regionalpolitik.

7 Unternehmensspezifische Ansätze zur Lösung des Fachkräftemangels

Das Spektrum möglicher Handlungsansätze zur Behebung des Fachkräftemangels aus Unternehmersicht ist, wie bereits angesprochen, vielfältig. Dabei stehen Qualifizierungsmaßnahmen mit weitem Abstand an erster Stelle, gefolgt von Bemühungen um eine verstärkte Mitarbeiterbindung und, mit ebenfalls großer Bedeutung, Initiativen zu Verbesserungen in der Arbeitsorganisation und auf der Gehaltsseite (Lebrenz/Regnet 2008: 30 ff.). In diesem Zusammenhang wurde auch schon darauf verwiesen, dass die Handlungsspielräume in Abhängigkeit von der Unternehmensgröße zu bewerten sind, wobei kleinere Unternehmen in der Regel weniger Möglichkeiten haben, von sich aus weitreichende Akzente zu setzen.

Abb. 9: Das Durchschnittsalter der Unternehmer in den Städten und Gemeinden Schwabens (2012)



Quelle: Eigene Berechnungen der IHK Schwaben

Eine gewisse Sondersituation ergibt sich für die Unternehmen des Gastgewerbes. Zu der bekannten Kleinteiligkeit in der Betriebsgrößenstruktur kommt zusätzlich ein sehr spezifisches Arbeitsfeld, das mit erheblichen Imageproblemen zu kämpfen hat und auch von einer großen Personalfuktuation gekennzeichnet ist.

Abbildung 10 dokumentiert die Maßnahmen, die Unternehmen des Gastgewerbes in Schwaben bereits im Hinblick auf den Fachkräftemangel umgesetzt haben.

Abb. 10: Umgesetzte Maßnahmen gegen den Fachkräftemangel



Quelle: Klein (2011a: 23)

Durchaus vergleichbar zur Situation in anderen Wirtschaftszweigen, steht die Weiterbildung mit 51 % aller Nennungen an erster Stelle. An zweiter Stelle erfolgt die Berufsausbildung, allerdings ist der Anteil der Unternehmen, die sich hier engagieren, schon deutlich niedriger als in den übrigen Wirtschaftszweigen. Während sie dort etwa zwei Drittel aller Betriebe erreichen, sind es im Bereich des Gastgewerbes lediglich knapp 40%. Allerdings sind im Gastgewerbe die Möglichkeiten zur Ausbildung aufgrund des hohen Anteils Kleingewerbetreibender stärker begrenzt.

Nicht unerwartet spielt in dieser Analyse das Instrument der Zeitarbeit eine untergeordnete Rolle, da es bei kleineren Unternehmen eher selten Anwendung findet. Etwas überraschend ist allerdings in diesem Zusammenhang die eher schwächere Bedeutung des Themas „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Hier dürften die spezielle Arbeitssituation und auch das Thema der Saisonalität im Tourismus einen erheblichen Einfluss ausüben.

Demgegenüber sieht nahezu ein Drittel aller Unternehmen eine gewisse Chance in einer stärkeren Einbindung älterer Arbeitnehmer über 50 Jahre, ein Trend, der sich aktuell in der Beschäftigtenstatistik bereits dokumentiert. Während in anderen Branchen das Argument eines verbesserten Personalmarketings von fast jedem fünften Unternehmen genannt wird, sind es hier immerhin 27,5% der Befragten – ein Hinweis, dass Imageprobleme doch eine größere Rolle spielen.

Besonders bemerkenswert ist dagegen der stärkere Trend zur Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland. Immerhin 37% der Unternehmen versprechen sich davon eine Verbesserung ihrer Situation beim Fachkräftebedarf, auch wenn die Umsetzung dieses Wunsches vielfach mit Schwierigkeiten verbunden ist (Klein 2011a: 23).

8 Weitergehende Problemlösungsansätze durch die regionale Wirtschaftsförderung

Aufgrund der erheblichen Bedeutung des touristischen Arbeitsmarktes und der touristischen Wertschöpfung hat sich die regionale Wirtschaftsförderung in jüngster Vergangenheit stärker mit dem Thema der Fachkräftesicherung auseinandergesetzt. Ein durchaus strittig diskutiertes Thema ist dabei die Anwerbung von Fachkräften aus dem überregionalen bzw. internationalen Umfeld, der von den Unternehmen eine hohe Priorität

beigemessen wird. Das Potenzial, das der heimischen Tourismuswirtschaft offensteht, wird allerdings wohl vielfach überschätzt. Maßgeblich hierfür sind zum einen sprachliche Barrieren, zum anderen die oft kurze Verweildauer in den einzelnen Unternehmen, auch vor dem Hintergrund saisonaler Beschäftigungsspitzen. Weiter erschwerend sind aber auch die Anforderungen an das Arbeitsplatzumfeld. Hier geht es beispielsweise um die Wohnraumbeschaffung, um unterschiedliche Fragen der Integration oder auch um Infrastrukturansprüche, etwa im Bereich schulischer oder vorschulischer Einrichtungen. Die Wirtschaftsförderung ist in diesem Zusammenhang im Wesentlichen über den Aufbau von Relocation- oder Locationservices gefragt, also der gezielten Hilfe bei der Wohnraumsuche oder auch bei qualifizierenden Maßnahmen, etwa im Sprachenbereich.

Weitere Ansatzpunkte für unterstützende Maßnahmen zur Gewinnung von Fachkräften aus dem Ausland sind gezielte Werbeaktionen in den entsprechenden Quellgebieten. Die Möglichkeiten, die sich hier bieten, dürfen allerdings nicht überschätzt werden, da gerade im europäischen Umfeld bei teilweise günstigen Arbeitsmarktverhältnissen – mit Ausnahme Südeuropas – die Potenziale eher beschränkt sind.

Ganz grundsätzlich ist das Thema der Imageförderung für Tourismusberufe eines der ganz zentralen Anliegen. Angestrebt werden dabei vor allem Optimierungen bei der Qualität der Ausbildung. Wie geschildert, sind die Anforderungen in diesen Serviceberufen besonders hoch, während die Entlohnung in der Regel eher unterdurchschnittlich ausfällt. Diese Herausforderung wurde in der Branche auch erkannt und im Rahmen einer gewissen Selbstverpflichtung zur Sicherung der Qualität in der Ausbildung aufgegriffen. Im Rahmen eines Modellprojektes bei der IHK Schwaben wird aktuell eine Zertifizierung der Ausbildungsbetriebe in der Freizeitwirtschaft angestrebt. Wesentliche Kriterien sind hierbei unter anderem, neben der selbstverständlichen Erfüllung gesetzlicher Vorgaben, zusätzliche Leistungen des ausbildenden Betriebes bei der Vermittlung relevanter Fachkenntnisse, die Förderung eines von gegenseitiger Wertschätzung geprägten Betriebsklimas sowie alle Bemühungen zur Karriereförderung der Auszubildenden.

In diesem Zusammenhang wären sicherlich auch Überlegungen zu einer zeitgemäßen Gesetzgebung, z. B. im Bereich des Jugendarbeitsschutzes, durchaus sinnvoll, um hier vorhandene Barrieren für den Eintritt Jugendlicher in eine Karriere in den Tourismusberufen zu reduzieren.

Weitere wichtige Handlungsfelder sind daneben eine Verbesserung der Kontakte zwischen Schulen und Wirtschaft über sogenannte Schulpartnerschaften, aber auch die grundsätzliche Förderung von notwendigen allgemeinbildenden Qualifikationsmustern, wie etwa soziale Reife, in den Schulen.

Aufgrund der nicht unerheblichen Belastung, gerade im Bereich der beruflichen Ausbildung, spielt zudem eine verstärkte Netzwerkbildung zwischen den Unternehmen eine große Rolle. Im Hinblick auf die Imagewerbung sind solche Zusammenschlüsse sowie auch arbeitsteilige Prozesse gerade in der Kooperation kleiner Unternehmen oft die einzige Möglichkeit, die Branche positiv am Ausbildungsmarkt darzustellen. Weitere Aktionsfelder sind zudem die Mobilisierung älterer Arbeitnehmer und eine verstärkte Bemühung um die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Die beschriebene schwierige Situation in der Altersstruktur der Unternehmerschaft gibt zusätzlich Anlass zu verstärkten Beratungsleistungen, aber auch zu Unterstützungsleistungen im Bereich von Existenzgründungen und Nachfolgeprozessen.

Insgesamt muss also festgehalten werden, dass gerade in ländlichen Räumen die Bedeutung des Tourismus für den Arbeitsmarkt erheblichen Zukunftsrisiken ausgesetzt ist.

Angesichts der Konzentrationstendenzen in allen übrigen Bereichen und vielfach fehlender Alternativen im regionalen Arbeitsplatzangebot liegt die Herausforderung für die Wirtschaftsförderung auf der Hand, zumal die mittel- und langfristig wirkenden Komponenten des demographischen Wandels erste deutliche Spuren in dieser Branche hinterlassen.

Literatur

- BMWi – Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (2012): Wirtschaftsfaktor Tourismus Deutschland. Berlin.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2012): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2012. Bonn.
- Freyer, W. (2006): Einführung in die Fremdenverkehrsökonomie. München.
- Grimm, B.; Lohmann, M.; Heinsohn, K.; Richter, C.; Metzler, D. (2009): Auswirkungen des demographischen Wandels auf den Tourismus und Schlussfolgerungen für die Tourismuspolitik. Kurzfassung. Berlin.
- Klein, J. (2011a): Analyse des Fachkräftemangels im Gastgewerbe in der Region Schwaben. Konzeption, Durchführung und Auswertung einer Befragung. Kempten.
- Klein, J. (2011b): Analyse des Fachkräftemangels im Gastgewerbe in der Region Schwaben. Entwicklung lösungsorientierter Maßnahmen und Strategien zur Fachkräftesicherung und zur Steigerung der Attraktivität gastronomischer Berufe. Kempten.
- Klein, R.; Wettemann, J. (2011): Der demographische Wandel – Herausforderung für das Personalmanagement mainfränkischer Unternehmen. Würzburg. = Schriftenreihe der IHK Würzburg-Schweinfurt 27/2011.
- Koppel, O.; Plünnecke, A. (2009): Fachkräftemangel in Deutschland. Köln. = Forschungsberichte aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln 46.
- Lebreuz, C.; Regnet, E. (2008): Fachkräftemangel in Bayerisch-Schwaben. Augsburg.
- LfStaD – Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2011): Regionalisierte Bevölkerungsvorausberechnung für Bayern bis 2030. München. = Beiträge zur Statistik Bayerns 543.
- LfStaD – Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2012a): Tourismus in Bayern im Dezember und im Jahr 2011. München.
- LfStaD – Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2012b): Verarbeitendes Gewerbe in den kreisfreien Städten und Landkreisen Bayerns 2011. München.
- LfStaD – Bayerisches Landesamt für Statistik und Datenverarbeitung (2013): Tourismus in Bayern im April und im Winterhalbjahr 2012/2013. München.
- Neumann, A.; Bengsch, L. (2009): Wirtschaftsfaktor Tourismus in Thüringen. München.
- Niedersächsisches Institut für Wirtschaftsforschung (2012): Qualifikatorischer Strukturwandel und regionale Beschäftigungsentwicklung. Hannover. = Forschungsberichte des NIW 37.
- Schmidt, N. (2010): Auswirkungen des Strukturwandels der Wirtschaft auf den Bildungsstand der Bevölkerung. In: Wirtschaft und Statistik 6, 537-551.
- Wiesner, K.A. (2008): Strategisches Destinationsmarketing. Erfolgsfaktoren für touristische Organisationen und Leistungsträger. Meßkirch.

Autor

Peter Lintner, Augsburg