
Arbeitsqualität im Fremdenverkehr

Paul Tschurtschenthaler

Fragen der Arbeitsqualität im Fremdenverkehr, aber auch in anderen Wirtschaftsbereichen boten schon immer reichlich Zündstoff in verschiedenen Diskussionen, und man wird auch in Zukunft weiter darüber sprechen, diskutieren und unterschiedlicher Meinung sein. Die Ebenen der Behandlung dieser Problematik aber divergieren: Zum einen werden krasse Einzelfälle von Beschäftigten im Fremdenverkehr herausgegriffen und journalistisch entsprechend ausgewertet¹. Derartige Berichte haben zweifellos ihre Funktion, weisen sie doch auf eklatante Mißstände hin. Als wissenschaftlich objektive Aussagen über die allgemeine Situation der Beschäftigten im Fremdenverkehr dürfen sie allerdings nicht herangezogen werden.

Die andere Ebene der Betrachtung dieses Problems versucht, anhand bestimmter Kriterien einer Gesamtbeurteilung der Situation der Arbeitswelt im Fremdenverkehr näher zu kommen. Abgestellt wird dabei nicht auf Einzelfälle, sondern auf die Grundgesamtheit². Mithilfe von Methoden der empirischen Sozialforschung werden zum einen objektive Sachverhalte der Beschäftigung im Fremdenverkehr eruiert (Arbeitszeit, Verdienste, Arbeitsunfälle etc.); darüberhinaus aber wird auch die subjektive Beurteilung ihrer Lage durch die Arbeitnehmer im Fremdenverkehr Gegenstand der wissenschaftlichen Untersuchung³.

1. „Arbeitsqualität“ im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik

Fragen der Arbeitsqualität gehören in den großen Bereich der Arbeitsmarktpolitik. Diese erweiterte Dimension der Beschäftigungspolitik ist erst jüngeren Datums. Im historischen Ablauf der Arbeits-

marktpolitik lassen sich 3 Phasen unterscheiden, wobei die jeweiligen Aufgabenbereiche aber kumulieren.

- Der *Beginn der Arbeitsmarktpolitik* in den zwanziger Jahren ist dadurch gekennzeichnet, aufgetretene Fehlentwicklungen am Arbeitsmarkt im nachhinein zu beseitigen bzw. die Folgen für die davon Betroffenen zu lindern. Diese nur reagierende Arbeitsmarktpolitik wurde
- in einer *zweiten Entwicklungsstufe* durch eine agierende Arbeitsmarktpolitik erweitert⁴, die bestrebt war, durch wirtschaftspolitische Maßnahmen überhaupt keine Fehlentwicklungen aufkommen zu lassen. Hauptmerkmal dieser Phase aber ist, daß sie nur auf quantitative Probleme des Arbeitsmarktes abstellte⁵.
- Relativ jüngeren Datums ist die *vorläufig letzte Entwicklungsstufe*, deren Leitgedanke durch das Schlagwort „*Humanisierung der Arbeit*“ zum Ausdruck kommt. Neben der Sicherheit der Arbeitsplätze spielen danach auch die Umstände des Arbeitens, die Arbeitsbedingungen eine vorrangige Rolle im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik. Im deutschen Sprachraum gehen die Bestrebungen zu einer „*Humanisierung des Arbeitslebens*“ zurück auf Anfang bis Mitte der siebziger Jahre⁶.

Für den Stellenwert, den Fragen der Arbeitsqualität im Rahmen der Arbeitsmarktpolitik einnehmen, sind zwei Hypothesen denkbar: *In Zeiten mit quantitativen Arbeitsmarktproblemen tritt die Frage der Arbeitsqualität in den Hintergrund. Umgekehrt aber steht sie in Zeiten der Vollbeschäftigung im Mittelpunkt der arbeitsmarktpolitischen Diskussion.* Dieser Gegensatz ist vielleicht etwas überspitzt dargestellt – eher müßte man von einer Verschiebung der Schwerpunkte der Arbeitsmarktpolitik von der quantitativen zur qualitativen Politik mit zunehmendem Beschäftigungsgrad sprechen.

Die zweite Hypothese schränkt daher etwas ein: *Die Frage der Arbeitsqualität wird in Zukunft immer relevant sein. Ursache dafür ist die bereits hohe Versorgung mit Konsumgütern und die bereits stark verkürzte Arbeitszeit; damit wird aber „die Verbesserung des Arbeitslebens zu einem vordringlichen Bedürfnis“⁷ breiter Bevölkerungsschichten.*

2. Problem der Definition der „Arbeitsqualität“

Im Gegensatz zur quantitativ orientierten Arbeitsmarktpolitik lassen sich die erklärten Ziele der qualitativen Arbeitsmarktpolitik

- *Humanisierung der Arbeitswelt*
- *Erreichung hochwertiger Beschäftigung*

nicht in enge Meßkonzepte zwingen. Entsprechend groß sind die Schwierigkeiten bei der *Formulierung der Zielinhalte* und bei der *Beurteilung des Erfolges* der qualitativen Arbeitsmarktpolitik.

Kernpunkt der qualitativen Arbeitsmarktpolitik ist die Klärung der Frage: Was ist „*Arbeitsqualität*“? Die empirische Sozialforschung zeigt,

daß die Arbeitsqualität durch zahlreiche Faktoren beeinflußt wird, die in ihrem Zusammenwirken die Qualität der Arbeit ausmachen. Es geht dabei z. B. um

- die Art der Arbeit und die Arbeitsinhalte
- die Ausstattung des Arbeitsplatzes
- das Ausmaß der täglichen und wöchentlichen Arbeitszeit
- die zeitliche Einteilung der Arbeit
- die Wahlmöglichkeiten bei der Arbeitszeit
- die Frage der adäquaten Entlohnung
- das Verhältnis zu den Vorgesetzten
- das Betriebsklima im allgemeinen
- die potentiellen Aufstiegsmöglichkeiten usw.

Im folgenden soll versucht werden, aus den nur spärlich vorhandenen empirischen Unterlagen und dem vorliegenden allgemeinen statistischen Material einigen Indikatoren der Arbeitsqualität im Fremdenverkehr konkrete Inhalte zu geben⁸. Insbesondere soll geprüft werden:

- die Frage der Identifikation der Beschäftigten im Fremdenverkehr mit ihrer Arbeit
- die Frage der Arbeitszeit
- die Frage der Entlohnung
- die Frage der Betroffenheit von Arbeitslosigkeit und der Fluktuation in der Beschäftigung und
- die Frage der äußeren Rahmenbedingungen der Arbeit.

Ein Vergleich mit dem vorher (auch nur beispielhaft) angeführten Kriterienkatalog für die Arbeitsqualität zeigt die Unvollständigkeit der Indikatoren; die statistische Landschaft aber gleicht in diesem Bereich einer weißen Landkarte. Es wartet ein breites Feld für die empirische Berufsforschung, insbesondere für interdisziplinäre Forschungsteams bestehend aus Psychologen, Soziologen, Betriebs- und Arbeitswissenschaftlern.

3. Empirische Befunde zu einigen Indikatoren der Arbeitsqualität im Fremdenverkehr

Im Fremdenverkehr ist eine breite Palette von Berufen vertreten. Die Lohnordnung für die Arbeiter in Tiroler Hotel-, Gast-, Kaffeehaus- und Beherbergungsbetrieben (Mai 1982) berücksichtigt insgesamt 36 Berufsgruppen. Es ist klar, daß bei einem solchen Spektrum nicht von *dem* Fremdenverkehrsberuf gesprochen werden kann. Die empirischen Untersuchungen müssen also in ihren Aussagen zwischen den verschiedenen Berufen unterscheiden; generalisierende Aussagen über Fremdenverkehrsberufe sind nur selten möglich.

3.1. Identifikation der unselbständig Beschäftigten mit ihrer Arbeit

Viele, aber sich nicht alle Bereiche der Arbeitswelt im Fremdenverkehr unterscheiden sich von industriellen Tätigkeiten „durch einen geringeren Grad der Mechanisierung, Maschinisierung und Automation“⁹. Der Spezialisierungsgrad der Arbeit ist folglich in diesem Wirtschaftszweig geringer, Monotonieerlebnisse sind dadurch seltener und die Möglichkeiten der persönlichen Arbeitsgestaltung sind größer. Ein Großteil der Tätigkeiten im Fremdenverkehr zeigt sich daher – wie generell im Dienstleistungssektor – von diesem Standpunkt im Vergleich zu vielen anderen Berufen (vor allem in der Industrie) als vorteilhafter.

In der Frage der Humanisierung der Arbeitswelt – wobei es zum gegenwärtigen Zeitpunkt im wesentlichen um die Verbesserung der Arbeitsbedingungen geht¹⁰ – rückt neben der Forderung nach ergonomischer Gestaltung der Arbeitsplätze,¹¹ „neben der (nach wie vor grundlegenden) Entlohnungsfrage und dem der technischen Situation jeweils anzupassenden Arbeitsschutz das Interesse an Verhaltens- und Entfaltungsspielräumen im Arbeitsbereich“¹² in den Vordergrund. Damit eng verbunden ist die Forderung nach einer Einschränkung der „technischen Arbeitsteilung“¹³ in den Betrieben. Auch von dieser Seite her kommen daher an sich viele Berufe in der Fremdenverkehrswirtschaft der Forderung nach humaneren Verhältnissen in der Arbeitswelt entgegen.

Für die Beurteilung der Identifikation mit dem Beruf kann die allgemeine Arbeitszufriedenheit herangezogen werden. Je zufriedener man mit dem Beruf ist, desto höher dürfte die Identifikation damit sein. Eine empirische Untersuchung bei Arbeitnehmern im Fremdenverkehr versuchte, über ein Bündel von Fragen, die durch den Interviewten eine persönliche Beurteilung

- der Freude und des Interesses an der Arbeit
- des Monotoniegrades der Arbeit
- der Verwertbarkeit seiner Fähigkeiten
- der Aufstiegsmöglichkeiten
- des Arbeitstempos
- der neuerlichen Berufswahl in der gegenwärtigen Arbeitssituation

erforderten, Aufschlüsse über die allgemeine Arbeitszufriedenheit zu erhalten. Dabei zeigte sich, daß der Zufriedenheitsgrad der Beschäftigten im Tiroler Fremdenverkehr im allgemeinen recht groß war¹⁴. Erwartungsgemäß aber divergierten die Ergebnisse vor allem nach den verschiedenen Berufspositionen. Insgesamt – also bei höchster Arbeitszufriedenheit – wären 40 Punkte möglich gewesen; im Mittel erreichten Oberkellner 32,2 Punkte, Küchenhilfskräfte aber nur 23,2 Punkte¹⁵. Generell wiesen gelernte Arbeitskräfte einen höheren Zufriedenheitsgrad auf als ungelernte; Arbeitnehmer in qualifizierten Berufen waren zufriedener als Beschäftigte in unqualifizierten Tätigkeiten¹⁶.

Dieses an sich durchaus positive Ergebnis muß jedoch etwas abgeschwächt werden: die Berufsgruppen mit den niedrigeren Zufrieden-

heitsgraden sind im gesamten Spektrum der Fremdenverkehrsberufe häufiger vertreten als jene mit höherem Zufriedenheitsgrad. Und: der Anteil der ungelernten Kräfte ist besonders im Fremdenverkehr sehr hoch. Die vermutete allgemein hohe Identifikation mit der beruflichen Tätigkeit im Fremdenverkehr und der für Tirol auch empirisch bestätigte relativ hohe Zufriedenheitsgrad (wobei allerdings eine Gegenüberstellung mit anderen Wirtschaftszweigen informativ wäre; vergleichbare empirische Grundlagen fehlen aber) stehen in gewissem Widerspruch zu anderen Statistiken (z. B. hohe Ausscheidequote aus Fremdenverkehrsberufen bei Lehrlingen¹⁷ und in mittleren Altersklassen¹⁸) und dürfen vor allem nicht darüber hinwegtäuschen, daß bei anderen Indikatoren der Arbeitsqualität der Fremdenverkehr hohe Anforderungen an die Beschäftigten dieses Wirtschaftszweiges stellt und zum Teil große Belastungen mit sich bringt. Mit Sicherheit trifft dies zu für die

3.2. Arbeitszeit der Erwerbstätigen im Fremdenverkehr

Die Statistik zeigt es: Nach der Land- und Forstwirtschaft ist der Fremdenverkehr jener Wirtschaftszweig, in dem die Erwerbstätigen die höchsten Arbeitszeiten leisten. Im Durchschnitt war in Österreich 1980 ein Erwerbstätiger 40,9 Stunden pro Woche beschäftigt, dagegen arbeitete ein Erwerbstätiger in der Land- und Forstwirtschaft 60,6 Stunden, im Fremdenverkehr 49,2 Stunden. Von allen 26 angeführten Wirtschaftsklassen wiesen überhaupt nur die Land- und Forstwirtschaft und der Fremdenverkehr höhere wöchentliche Arbeitszeiten als der Durchschnitt auf¹⁹.

Ein wesentlicher Grund für die höheren durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeiten in den beiden erwähnten Wirtschaftszweigen ist der dort hohe Anteil von Selbständigen und mithelfenden Familienangehörigen²⁰. Im Durchschnitt kamen in Österreich 1980 auf 100 Erwerbstätige 16,8 Selbständige und mithelfende Familienangehörige, in der Land- und Forstwirtschaft waren es dagegen 87,4, im Fremdenverkehr 34,7 (diese Zahl aus dem Mikrozensus wird durch die nichtlandwirtschaftliche Betriebszählung des Jahres 1976 voll bestätigt; der entsprechende Wert betrug hier 37,4²¹). Ähnlich ist die Situation in der BRD; auf 100 Erwerbstätige im Fremdenverkehr entfallen hier 46,3 Selbständige und mithelfende Familienangehörige²². Die durchschnittliche Arbeitszeit bei Selbständigen und Mithelfenden liegt aber beträchtlich höher als die der unselbständigen Arbeitnehmer (58,6 Stunden/Woche gegenüber 37,2 Stunden/Woche in Österreich 1980)²³. Allein aus der angeführten Erwerbstätigenstruktur ergeben sich daher die durchschnittlich höheren Wochenarbeitszeiten in Land- und Forstwirtschaft und Fremdenverkehr. Analysiert man aber nur die Verteilung der *durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit der Unselbständigen* des Jahres 1980 nach den einzelnen Wirtschaftsklassen, so führen in dieser Reihenfolge auch hier wiederum die Land- und Forstwirtschaft (43,9 Stunden) und der Fremdenverkehr (41,6 Stunden).

Der durchschnittliche unselbständige Arbeitnehmer in Österreich arbeitete dagegen nur 37,2 Stunden in der Woche²⁴. Der Fremdenverkehr liegt damit immerhin noch um 12 Prozent über dem österreichischen Durchschnitt; bezogen auf alle Erwerbstätigen (= Selbständige + mithelfende Familienangehörige + Unselbständige) lag der Fremdenverkehr um über 20 Prozent über dem österreichischen Mittelwert.

In der Beurteilung der Arbeitszeit deutet der Mikrozensus²⁵ darauf hin, daß der Fremdenverkehr nach der Land- und Forstwirtschaft den größten zeitlichen Arbeitseinsatz von den in diesem Wirtschaftszweig Erwerbstätigen fordert. Die zwei bereits oben erwähnten empirischen Untersuchungen bestätigen dieses Ergebnis; zum Teil bringen sie noch schwerere arbeitszeitliche Belastungen zutage: Tägliche Arbeitszeiten über acht²⁶ bzw. über zehn²⁷ Stunden sind demnach für das Küchen- und Servicepersonal eher die Regel als die Ausnahme.

Die Belastungen durch ein überdurchschnittliches Ausmaß der täglichen Arbeitszeit wird für viele Arbeitnehmer im Fremdenverkehr verschärft durch die Länge der Arbeitswoche. Für einen verschwindend kleinen Teil gilt die 5-Tage-Woche: Rund 70 Prozent der Arbeitnehmer im Tiroler Gastgewerbe haben nur einen Tag pro Woche frei.²⁸ In der BRD ist die Situation ähnlich: 86 Prozent der Köche haben eine 5½- oder 6-Tage-Woche ebenso wie 72 Prozent der Kellner²⁹.

So schwierig die Tatsache einer überdurchschnittlichen Arbeitszeit zu bewerten ist, so zeigt sich doch aus diesen (und anderen) Studien, daß der Frage der Arbeitszeitregelung im Fremdenverkehr für eine höhere Arbeitsqualität große Bedeutung zukommt:

- Zwei Drittel der befragten deutschen Köche sahen die Länge der Arbeitszeit als Hauptbelastung an³⁰.
- „Die Mehrzahl der Köche äußerte sich negativ zum Verhältnis von Arbeitszeit- und Freizeit. Die negativen Auswirkungen überlanger Arbeitszeiten, ungünstig gelegener Arbeitszeiten und geteilter Arbeitszeiten auf das Privatleben wurden herausgestrichen.“³¹.
- Bei den Ursachen für vorzeitige Lehrvertragslösungen im Tiroler Gastgewerbe stand die häufige bzw. regelmäßige Verletzung der gesetzlich vorgeschriebenen Arbeitszeit an erster Stelle³²; dies, obwohl die Lehrlinge bei ihrer Berufswahl vom Arbeitszeitproblem in dieser Wirtschaftssparte wußten³³.

Indirekt läßt sich das Problem der Arbeitszeit und -einteilung auch aus den Ergebnissen einer IFES-Befragung über das Freizeitverhalten Salzburger Arbeitnehmer aufspüren. Hier sind es insbesondere die Arbeiterinnen im Fremdenverkehr³⁴, die fast ausschließlich selbst bei einem 50prozentigen Zuschlag keine (weiteren) Überstunden leisten wollen. „Während von den Arbeiterinnen aus dem Bereich ‚Industrie und Gewerbe‘ immerhin 21 Prozent der Befragten bereit wären, bei Bezahlung eines 50prozentigen Zuschlages Überstunden zu leisten, ist dies lediglich bei 4 Prozent der gastgewerblichen Arbeiterinnen der Fall“³⁵.

Aus Untersuchungen des österreichischen Mikrozensus lassen sich

ebenfalls Hinweise dafür ablesen, daß im Beherbergungs- und Gaststättenwesen Fragen der Arbeitszeit bzw. der Arbeitszeiteinteilung (= Problem der sozial wirksamen Arbeitszeit) eine gewisse Brisanz haben. 16,6 Prozent der befragten unselbständig Beschäftigten im Fremdenverkehr mit einem Dienstgeberwechsel innerhalb des letzten Jahres gaben als Grund dafür die Arbeitszeit an; über alle Wirtschaftsklassen lag der respektive Prozentsatz nur bei 4,1 Prozent³⁶.

Ein weiteres Indiz für ein zweifellos virulentes Arbeitszeitproblem im Fremdenverkehr liefert der Tätigkeitsbericht der österreichischen Arbeitsinspektorate. In den Jahren 1980 und 1981 gab es über 7000 Beanstandungen hinsichtlich der Verletzung von Bestimmungen über die Arbeitszeit und der Ruhepausen und -zeiten³⁷. Davon entfielen rund 20 Prozent auf das Beherbergungs- und Gaststättenwesen; der Anteil der unselbständig Beschäftigten betrug Ende Juli 1980 aber nur 4,4 Prozent³⁸.

Verfolgt man jedoch die Anteile des Beherbergungs- und Gaststättenwesens an den Beanstandungen über Arbeitszeitregelungen seit 1975, so zeigt sich, daß 1975 – 1977 im Fremdenverkehr rund ein Drittel der Beanstandungen anfiel, ab 1978 der respektive Anteil aber auf rund ein Fünftel fiel. Dieses anteilmäßige Sinken ist aber nicht auf einen starken absoluten Rückgang in der Zahl der Beanstandungen im Fremdenverkehr zurückzuführen, sondern hat seine Ursache in einer starken Zunahme der Verletzungen diesbezüglicher Gesetze in der Wirtschaftsklasse „Verkehr, Nachrichtenübermittlung“. Auffallend aber ist, daß 1980 und 1981 die absolute Zahl der Beanstandungen insgesamt und auch im Fremdenverkehr stark zunahm; zwischen 1979 und 1981 verzeichneten sie – sowohl über alle Wirtschaftsklassen als auch rein auf den Fremdenverkehr bezogen – einen Anstieg von über 50 Prozent³⁹.

Überdurchschnittlich hoch ist auch der Anteil des Fremdenverkehrs an den Beanstandungen der Arbeitsinspektorate bezüglich der Einhaltung der gesetzlichen Bestimmungen über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen. Obwohl der Passus – „Zusammenfassend muß festgehalten werden, daß etwa 50 Prozent aller Beanstandungen betreffend die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen im Bereiche des Verwendungsschutzes auf das Beherbergungs- und Gaststättenwesen entfielen, und dies, obwohl der Anteil der dort beschäftigten Jugendlichen an der Gesamtzahl der jugendlichen Arbeitnehmer nur etwa 6,5 Prozent beträgt“⁴⁰ – ab dem Jahr 1978 nicht mehr aufscheint, hat diese Feststellung nach den Ergebnissen der Arbeitsinspektion nach wie vor Gültigkeit.

In bestimmten Berufsgruppen des Fremdenverkehrs – insbesondere beim Küchen- und Servicepersonal – ist das Arbeitszeitproblem aber nicht nur ein Problem der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit, sondern wird durch eine oft praktizierte Form der Schichtarbeit – der Teilschicht – noch vergrößert. Das Charakteristikum dieser Arbeitsform – zwei Arbeitszeitblöcke, die durch eine 2- bis 3stündige Pause unterbrochen sind – „verlängert die sozial-wirksame Arbeitszeit, die den tatsächlich mit der Arbeit zusammenhängenden Zeitaufwand mißt, auf täglich

ca. 11 bis 14 Stunden“.⁴¹ Die im Fremdenverkehr (allerdings unvermeidlichen) Nachfragespitzen zu Mittag und am Abend ziehen daher trotz der Freizeit am Nachmittag die Arbeitszeit in die Länge. Dies trifft insbesondere dann zu, wenn der Weg nach Hause zu weit ist, um die Pause dort verbringen zu können⁴².

Das Problem der Arbeitszeit im Fremdenverkehr ergibt sich zwingend aus dem typischen Nachfrageverlauf; insofern wird es auch nie gelingen, hier eine endgültige Lösung zu finden. Dennoch sind Versuche angebracht, die eine *Verbesserung* der Arbeitssituation versprechen. Zu denken wäre dabei an

- Ausnützung aller Rationalisierungsmöglichkeiten,
- betriebswirtschaftliche Studien über Arbeitsorganisation im Hotel- und Gastgewerbe und deren praktische Umsetzbarkeit (Ausbildung),
- klar durchdachte und *verbindliche* Dienstpläne,⁴³
- Schaffung von familiengerechtem Wohnraum in Fremdenverkehrszentren für die Arbeitnehmer im Fremdenverkehr (Minimierung von Wegzeiten).

3.3. Verdienste der Erwerbstätigen im Fremdenverkehr

Neben dem Arbeitszeitproblem war die Frage der Entlohnung der Arbeitnehmer im Fremdenverkehr schon immer Gegenstand hitziger Diskussionen. Und vor allem in diesem Wirtschaftszweig werden bei der Beurteilung der Einkommenssituation viele „wenn und aber“ von den jeweiligen Interessenvertretern eingebracht.

Zieht man Untersuchungen der Arbeiterkammern für Tirol, Salzburg und Wien heran, die auf der Auswertung der Lohnstufenstatistiken der jeweiligen Gebietskrankenkassen beruhen, so liegt das Beherbergungs- und Gaststättenwesen in der Reihung der Einkommen aller Arbeitnehmer nach Wirtschaftsklassen im unteren Drittel. Unter 25 ausgewiesenen Wirtschaftsklassen rangiert der Fremdenverkehr in Tirol an 20. Stelle⁴⁴; bei 57 ausgewiesenen Wirtschaftsklassen liegt in Salzburg der Fremdenverkehr an 45. Stelle⁴⁵ und in Wien nimmt unter 56 Wirtschaftsklassen das Beherbergungs- und Gaststättenwesen gar nur Rang 53 ein⁴⁶. In den Bundesländern Tirol und Salzburg liegen die Medianverdienste⁴⁷ im Fremdenverkehr bei den Arbeitnehmern insgesamt um rund 20 Prozent unter dem Gesamttiroler- bzw. Gesamtsalzbürger Durchschnitt, in Wien liegt er sogar um ein Drittel darunter. Geschlechtsspezifische Differenzen treten insofern auf, als bei den weiblichen Arbeitnehmern die Abweichungen vom allgemeinen Durchschnittseinkommen der Frauen geringer sind, ja bei den Arbeiterinnen in Tirol und Salzburg sogar über den Durchschnittseinkommen aller Wirtschaftszweige liegen.

Bezüglich der Zufriedenheit mit dem im Gastgewerbe erzielten Einkommen kann die von der Salzburger Arbeiterkammer in Auftrag

gegebene IFES-Studie beigezogen werden.⁴⁸ Auf die Frage: „Fühlen Sie sich im Vergleich zu anderen Leuten in Ihrem Beruf entsprechend Ihrer Leistung entlohnt?“ antworteten 55 Prozent aller Salzburger Arbeitnehmer mit ja, 27 Prozent mit nein und 18 Prozent gaben keine Antwort. Für die im Rahmen dieser Studie für den Wirtschaftszweig Fremdenverkehr verwertbare Klasse der weiblichen Arbeiterinnen war auffallend, daß die Unzufriedenheit hier mit 33 Prozent etwas größer war als im Durchschnitt der weiblichen Arbeiterinnen (29 Prozent). Geht man davon aus, daß der Zufriedenheitsgrad mit abhängig ist von der Abweichung vom Durchschnittseinkommen vergleichbarer sozialer Berufsklassen, ist der Schluß denkbar, daß hinsichtlich der Einkommenssituation bei den männlichen Arbeitern und den männlichen und weiblichen Angestellten ebenfalls eine gewisse Unzufriedenheit vorhanden ist. Arbeitnehmer im Tiroler Fremdenverkehr, die für ihre Berufswahl im Fremdenverkehr die Verdienstmöglichkeiten nannten, gaben innerhalb einer 5teiligen Notenskala einen durchschnittlichen Zufriedenheitsgrad mit dem Einkommen von 2,2 an. Männer sind dabei im Durchschnitt geringfügig unzufriedener als Frauen; den höchsten Unzufriedenheitsgrad haben Ausländer⁴⁹.

Im Spektrum der Fremdenverkehrsberufe streuen aber die Einkommen ganz beträchtlich. So verdiente z. B. ein Oberkellner inklusive aller Nebeneinnahmen im Mittel um rund 70 Prozent mehr als der Durchschnitt aller Berufe, dagegen aber liegen Küchenhilfskräfte mit einem um 24 Prozent niedrigeren Einkommen als der Durchschnitt am unteren Ende der Skala. Deutlich sind auch jene Berufssparten erkennbar, die ihr Einkommen durch den direkten Kontakt mit dem Gast aufbessern können: Oberkellner (deren Gesamteinkommen z. B. um fast 35 Prozent über ihrem Grundeinkommen liegt), Kellner, Geschäftsführer und Servierkräfte. Insbesondere das wenig qualifizierte Personal aber muß mit relativ geringem Einkommen das Auslangen finden⁵⁰:

Die angeführte Verdienstsituation darf aber gerade im Fremdenverkehr nicht kritiklos interpretiert werden. Zahlreiche Einflußfaktoren wirken auf die aus der offiziellen Einkommensstatistik ablesbare Einkommenslage. Zum Teil sind es Einflüsse, die auf eine Verbesserung der Situation hindeuten, zum Teil aber gehen die Wirkungen dahin, die Lage eher schlechter zu zeichnen. Zu berücksichtigen sind insbesondere:

- In die Berechnung der Median- und Durchschnittsverdienste geht die gerade im Fremdenverkehr relativ große Zahl von *Lehrlingen* mit ein. Lehrlingseinkommen scheinen in der Lohnstufenstatistik der Gebietskrankenkassen auf; Lehrlinge aber beziehen als Auszubildende nur ein geringeres Entgelt. Ein Vergleich mit dem Durchschnittseinkommen aller Arbeitnehmer verzerrt daher das Bild zuungunsten des Fremdenverkehrs. Z. B. liegen die Durchschnittseinkommen bei Männern im Tiroler Fremdenverkehr um rund 20 Prozent unter dem Gesamttiroler Durchschnitt; bei Eliminierung der Lehrlinge sind es aber nur noch minus 15 Prozent⁵¹. Bei den Frauen fällt das Lehrlingsproblem nicht ins Gewicht, weil ein Großteil der

niedrigen Einkommen dort auch auf Teilzeitbeschäftigte zurückzuführen sein dürfte.

- Ein relativ hoher Anteil von Teilzeitbeschäftigten drückt ebenfalls das Durchschnittseinkommen⁵². Da einer Teilzeitbeschäftigung in erster Linie von weiblichen Arbeitnehmern nachgegangen wird, der Frauenanteil an den Beschäftigten aber im Fremdenverkehr mit rund zwei Drittel ausgesprochen hoch ist, liegt die Vermutung nahe, daß dadurch das Durchschnittseinkommen im Fremdenverkehr etwas nach unten verzerrt ist.
- Ein eindeutig schlechteres Bild der Einkommenssituation ergibt sich im Fremdenverkehr aber durch die oben bereits erwähnten überdurchschnittlichen Arbeitszeiten⁵³. Liegen die Durchschnittswerte der Tiroler Arbeitnehmer des Gastgewerbes insgesamt nur um rund 15 Prozent unter dem Durchschnitt, so steigt diese Differenz unter Berücksichtigung der (aus dem Mikrozensus 1980 ermittelten) durchschnittlichen wöchentlichen Arbeitszeit auf fast 25 Prozent. Danach liegt der (Brutto-)Stundenlohn im Beherbergungs- und Gaststättenwesen bei ca. S 45,-, in der Gesamtwirtschaft jedoch bei rund S 59,- (jeweils Juli 1979). Noch gravierender erscheinen die Probleme, wenn man die durchschnittlichen Stundenverdienste aus der umfassenden Studie von Preglau⁵⁵ heranzieht: Der hier ausgewiesene durchschnittliche Nettostundenlohn von ca. S 26,- errechnete sich aus der durchschnittlichen täglichen Arbeitszeit und unter Einbezug der monatlichen arbeitsfreien Tage. Bei der Interpretation dieser Werte ist aber Vorsicht am Platz. Vor allem müßte geprüft werden, ob den Arbeitnehmern mit (im Erhebungszeitraum) geringer täglicher und wöchentlicher Freizeit nicht am Ende der Saison ein entsprechender Zeitausgleich gewährt wird, der das Bild doch etwas verändern würde. Zu kraß erscheinen die Gegensätze zur Berechnung der Stundenlöhne nach der offiziellen Lohnstufenstatistik und der Arbeitszeiterhebung des Mikrozensus, und zwar auch unter Berücksichtigung der Tatsache, daß hier Bruttoverdienste, bei Preglau aber Nettoverdienste ausgewiesen sind. Rechnet man den Bruttostundenverdienst im Gastgewerbe aus Lohnstufenstatistik und Mikrozensus näherungsweise in einen Nettobetrag um, so liegt dieser immer noch um rund 30 Prozent über dem der Studie von Preglau. Da es sich weiters bei letzterem ausgewiesenen Nettostundenlohn um den Gesamtlohn (incl. z. B. Trinkgelder), bei der Berechnung nach der Lohnstufenstatistik und dem Mikrozensus aber um den reinen Grundverdienst handelt, vergrößert sich die Differenz nochmals, u. z. auf ca. 50 Prozent.
- Die Frage des Zusammenhanges von Arbeitszeit und Verdiensten darf aber fairerweise nicht ausschließlich auf den Stundenverdiensten während der Hochsaison beurteilt werden. Vielmehr wäre es auch angebracht, einmal auf das *Verhältnis zwischen Jahresarbeitszeit und Jahresverdiensten* abzustellen und dieses Ergebnis mit anderen Wirtschaftszweigen zu vergleichen. Unter Umständen würde sich dadurch die Situation des Fremdenverkehrs innerhalb der

einzelnen Wirtschaftsklassen etwas verbessern. Leider fehlen für diese Berechnung die erforderlichen Unterlagen. (Dem Problem der oft erwünschten und keineswegs unfreiwilligen sowie regelmäßigen Arbeitslosigkeit in den Zwischensaisons und der Frage der Zahlung von Arbeitslosenunterstützungen aus allgemeinen Mitteln soll hier aber nicht nachgegangen werden).

- Bereits oben hat sich gezeigt, daß die Einkommensstatistik der Gebietskrankenkassen für einige Berufsgruppen des Fremdenverkehrs nicht die wahre Einkommenslage widerspiegelt. Unter Einbezug der *Nebeneinkommen* aus Trinkgeldern, Umsatzbeteiligung etc. ergeben sich leichte Verbesserungen in der Einkommenssituation des Beherbergungs- und Gaststättenwesens.
- Ebenfalls im Zusammenhang mit den Verdiensten ist die im Beherbergungs- und Gaststättenwesen oft übliche Zurverfügungstellung von *Unterkunft und Verpflegung* zu sehen, die eine Form der Naturalentlohnung darstellt und in die Lohnstatistik nicht oder nur unzureichend eingeht. Im Tiroler Gastgewerbe wohnten 1978 knapp über die Hälfte der Arbeitnehmer beim Betriebsinhaber⁵⁶. Da von allen befragten Arbeitnehmern fast 90 Prozent mit der Unterkunft „sehr zufrieden“ bzw. „im großen und ganzen zufrieden“ waren, kann durch den überwiegenden Teil der Arbeitnehmer eine Anerkennung der Unterkunft als Deputat angenommen werden. Aus den Ergebnissen der Befragung läßt sich weiters indirekt der Schluß ableiten, daß für Unterkunft kein Entgelt (bzw. nur das kollektivvertraglich vereinbarte) verlangt wird⁵⁷. Noch augenfälliger ist im Fremdenverkehr die Naturalentlohnung bei der Verpflegung. Fast 90 Prozent der Dienstnehmer aßen regelmäßig im Betrieb und waren dabei überwiegend „sehr zufrieden“ bzw. „im großen und ganzen zufrieden“. 93,8 Prozent derjenigen, die im Betrieb verpflegt wurden, zahlten dafür nichts, der Rest einen Sonderpreis⁵⁸. Es liegt daher stark die Vermutung nahe, daß Unterkunft und Verpflegung jeweils Gegenstand der Lohnabmachungen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sind. Die offizielle Lohnstatistik stellt insofern die Lage des Fremdenverkehrs in der Einkommenshierarchie der Wirtschaftszweige nicht korrekt dar und zeichnet sie schlechter als es der Realität (unter Berücksichtigung von Geld- und Natureinkommen) entspräche.
- Vor allem aber muß die Frage der Verdienste auch in Abhängigkeit vom Bildungsniveau und der beruflichen Qualifikation beurteilt werden. Generell ist der Fremdenverkehr eine Branche, in der der Anteil von Personen mit niedriger formaler Schulbildung und ohne berufliche Bildung überdurchschnittlich hoch ist. Nach den Ergebnissen der Volkszählung 1971 hatten in Österreich fast 70 Prozent der unselbständig Beschäftigten im Fremdenverkehr als höchste Bildungsstufe nur Pflichtschulabschluß ohne berufliche Lehrausbildung. Über alle unselbständig Erwerbstätigen lag dieser Prozentsatz knapp unter 50 Prozent⁵⁹. Wenn sich in der formalen und beruflichen Bildungsstruktur seit 1971 unter Umständen doch einiges geändert hat – die neueren Daten der Volkszählung 1981 liegen noch nicht vor

–, die Vermutung bleibt, daß die Qualifikationsstruktur im Fremdenverkehr nach wie vor unterdurchschnittlich ist. Im Beherbergungs- und Gaststättenwesen der BRD ist die Situation ähnlich: hier hatten 1978 rund 62 Prozent des Küchenpersonals keine abgeschlossene Berufsausbildung, Anteilswerte, die über dem gesamtdeutschen Durchschnitt lagen⁶⁰.

Interessant sind die Divergenzen, die sich aus der Beurteilung des Zusammenhangs zwischen der Qualifikationsstruktur und den Verdiensten nach dem Geschlecht ergeben: Obwohl Männer im Durchschnitt eine weit höhere formale und berufliche Ausbildung aufweisen als Frauen und die Qualifikationsstruktur der Männer weit weniger vom Gesamtdurchschnitt abweicht⁶¹, sind die Einkommensdifferenzen zwischen den männlichen unselbständig Beschäftigten im Fremdenverkehr und dem männlichen gesamtwirtschaftlichen Durchschnittseinkommen größer als die der Frauen⁶².

Zusammenfassend ist zum Problemkreis der Verdienste im Fremdenverkehr festzuhalten:

In den offiziellen Verdienststatistiken steht der Fremdenverkehr am unteren Ende der Rangskala. Gerade aber im Beherbergungs- und Gaststättenwesen sind einige Sonderfaktoren zu berücksichtigen, die auf die Einkommenssituation der Arbeitnehmer Rückwirkungen haben, und zwar sowohl in positiver als auch in negativer Richtung. Insbesondere sind dies

- der relativ hohe Anteil von Lehrlingen (+)
- das Problem der teilzeitbeschäftigten Frauen (+)
- das Ausmaß der Arbeitszeit (–)
- die saisonale Beschäftigung (+)
- die Frage der Nebeneinkommen (+)
- die Unterkunft und Verpflegung (+)
- die formale und berufliche Qualifikation (+)

Die in positiver Richtung wirkenden Einflüsse überwiegen zwar, es fehlen jedoch statistische Unterlagen zur Ermittlung von Gewichtungsfaktoren, die es ermöglichen, den jeweiligen Einfluß zu quantifizieren. Es muß daher bei dieser qualitativen Enumeration bleiben.

3.4. Saisonale Arbeitslosigkeit, betriebliche und sektorale Fluktuation

Saisonale Arbeitslosigkeit

Der jahreszeitliche Verlauf der Fremdenverkehrsnachfrage bringt zwangsläufig das Problem der saisonalen Arbeitslosigkeit mit sich. In den individuellen Auswirkungen bei einem Verlust des Arbeitsplatzes ist aber zwischen einer erwarteten und zeitlich auch absehbaren Einbuße des Arbeitsplatzes und einem plötzlichen und unvorhergesehenen Verlust der Beschäftigung zu unterscheiden. Viele persönliche Pro-

bleme der Arbeitslosigkeit für die davon Betroffenen werden daher bei der saisonalen Arbeitslosigkeit im Fremdenverkehr nicht aktuell. Sie ist daher im Problemkatalog nicht so sehr in den Vordergrund zu rücken. Für die genaue Beantwortung der Frage, ob diese vorübergehende Arbeitslosigkeit in Saisonberufen allgemein und im Hotel- und Gaststättenwesen im besonderen eine persönliche Belastung darstellt oder ob sie gleichgültig oder gar als erwünscht angesehen wird, fehlen Feldforschungen, die eine Antwort darauf zu geben vermögen.

Faktum aber ist, daß österreichische und deutsche Statistiken für das Hotel- und Gaststättenwesen überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenraten ausweisen. Nach den Ergebnissen des Mikrozensus 1980 betrug die Arbeitslosenquote im Gesamtdurchschnitt 2,2 Prozent, für die Wirtschaftsklasse 16 „Beherbergungs- und Gaststättenwesen“ lag der Wert aber bei 5,7 Prozent⁶³. Auch für die BRD zeigte sich ein ähnliches Ergebnis (z. B. gesamtwirtschaftliche Arbeitslosenquote 1977 4,6 Prozent, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe 8,6 Prozent⁶⁴). Diese hohen Quoten sind in erster Linie auf eine hohe Betroffenheit von Arbeitslosigkeit der Erwerbstätigen im Fremdenverkehr zurückzuführen. In der BRD, für die empirische Verlaufsuntersuchungen über Arbeitslose durchgeführt wurden, kamen auf 100 Beschäftigte „1977 immerhin 45 Fälle von Arbeitslosigkeit. Diese Quote ist von 1974 auf 1977 ständig gestiegen und liegt weit höher als in der Gesamtwirtschaft (17 Prozent). Dabei ist auch das Risiko der Mehrfacharbeitslosigkeit überdurchschnittlich hoch (170.000 Arbeitslosigkeitsfälle bezogen sich 1977 auf 110.000 Personen)“⁶⁵. Die häufige Betroffenheit durch Arbeitslosigkeit bestätigte sich auch im Bundesland Salzburg: Zwischen 1972 und 1976 waren fast 40 Prozent der weiblichen unselbständig Erwerbstätigen fünfmal oder öfter arbeitslos⁶⁶.

Die Tatsache einer überdurchschnittlichen Arbeitslosigkeit im Fremdenverkehr wird aber durch 2 Faktoren abgeschwächt:

- Zum einen ist – wie erwähnt – der beschäftigungslose Zustand sehr oft absehbar und das Finden einer neuen Stelle mit Beginn der Saison leichter als in anderen Wirtschaftszweigen. Als Indiz für das letztere – und damit wäre der zweite Punkt der Abschwächung angesprochen – gilt, daß
- die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit im Fremdenverkehr unter dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt liegt. So war in Deutschland im Durchschnitt 1977 ein Arbeitsloser über 14 Wochen ohne Beschäftigung; ein Arbeitsloser im Hotel- und Gaststättenwesen aber konnte nach „nur“ 10 Wochen eine neue Arbeitsstelle finden⁶⁷. In etwas abgeschwächter Form zeigen auch die Ergebnisse des österreichischen Mikrozensus in diese Richtung. Rund 54 Prozent der Arbeitslosigkeit im Beherbergungs- und Gaststättenwesen zwischen September 1977 und August 1978 dauerte nicht länger als drei Monate; im Durchschnitt der Gesamtwirtschaft lag dieser Wert bei knapp unter 50 Prozent⁶⁸. Ähnliche Tendenzen brachte auch eine Analyse der Arbeitslosigkeit im Bundesland Salzburg für das Gros der unselbständig Beschäftigten im Fremdenverkehr – die weibli-

chen Arbeiterinnen – zutage. Für 68,3 Prozent dieser Beschäftigungsgruppe im Fremdenverkehr dauerte die Arbeitslosigkeit nicht länger als 3 Monate; über alle Wirtschaftszweige waren es dagegen nur rund 60 Prozent⁶⁹. Diese Durchschnittszahlen dürfen aber nicht darüber hinwegtäuschen, daß unter Umständen für bestimmte Berufszweige innerhalb des Fremdenverkehrs die Situation in der Arbeitslosigkeit bedrückend werden kann. So lassen sich z. B. für „Portiere“ und „Geschäftsführer“ in der BRD Tendenzen zum Arbeitsplatzmangel erkennen mit der Konsequenz, daß die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit zunimmt. Umgekehrt aber besteht bei den Berufen „Köche“ und „Zimmermädchen“ in der BRD eine Tendenz zu Arbeitskräftemangel; die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit verkürzt sich dann entsprechend⁷⁰.

Betriebliche und sektorale Fluktuation

Der Fremdenverkehrsbranche haftet das Image einer hohen betrieblichen Fluktuation der Arbeitskräfte an. „A BRCA (British Hotels, Restaurants and Caterers Association) report (September 1974) states that staff turnover für all staff was in excess of 100 per cent, while in some establishments it was in excess of 160 per cent“⁷¹. Für Österreich und Deutschland liegen ebenfalls quantitative Bestätigungen dafür vor. 1975 war in Österreich für alle Arbeitnehmer eine Mobilitätsrate⁷² von 9,1 zu verzeichnen, für im Fremdenverkehr Beschäftigte lag sie dagegen bei 18,8; 1978 vergrößerte sich die Spanne zwischen Fremdenverkehr (24,2) und dem Gesamtdurchschnitt (8,5).⁷³ Auch eine Betriebsrätebefragung in Salzburger Unternehmen zeigte den Sektor „Beherbergungs- und Gaststättenwesen“ als absoluten Spitzenreiter in der Fluktuation der Arbeitskräfte. Nur 38,3 Prozent der Arbeitnehmer der befragten Fremdenverkehrsunternehmen waren länger als 3 Jahre im selben Betrieb⁷⁴. Bei diesem Ergebnis ist aber noch zu berücksichtigen, „daß im Bereich des Gastgewerbes in erster Linie Ganzjahresbetriebe erfaßt wurden. In Saisonbetrieben gibt es kaum Betriebsräte, jedoch die relativ größte Zahl beendeter Dienstverhältnisse“⁷⁵.

Aus den oben angeführten Daten läßt sich aber nicht eruieren, ob der Stellenwechsel innerhalb des Beherbergungs- und Gaststättenwesens oder ob der Arbeitsplatzwechsel von oder nach einem anderen Wirtschaftszweig erfolgte. Bei der hohen Zahl der Stellenwechsel liegt die Vermutung nahe, daß zumindest ein Großteil der Wechsler kurz- bis mittelfristig wiederum eine Stelle im Fremdenverkehr sucht und auch findet. In der wirtschaftssektoralen Herkunftsmatrix der Arbeitsplatzwechsler des österreichischen Mikrozensus Juni 1978 ist das Beherbergungs- und Gaststättenwesen nach dem Bauwesen der Wirtschaftszweig, dessen Arbeitnehmer nach einem Arbeitsplatzwechsel zum größten Teil aus demselben Wirtschaftssektor kommen⁷⁶. Indirekt läßt sich diese Tatsache auch aus einer Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit ablesen: Der

Anteil der Personen mit abgeschlossener betrieblicher Berufsausbildung und mehr als drei Arbeitgebern ist bei dem im jeweiligen Ausbildungssektor verbliebenen Arbeitnehmern im Gaststätten- und Beherbergungssektor mit 24 Prozent am größten; im Schnitt aller Arbeitnehmer liegt die entsprechende Verbleibquote nur bei 16 Prozent⁷⁷.

Die hohe betriebliche Fluktuation dürfte einen ihrer Hauptgründe in der Saisonalität der Fremdenverkehrsnachfrage haben. Diese führt – insbesondere im Falle von Einsaisonbetrieben – zwangsläufig zur Notwendigkeit eines Arbeitsplatzwechsels. Dazu kommt die in diesem Wirtschaftszweig vorherrschende Praxis, (auch in Ganzjahresbetrieben) befristete Arbeitsverträge abzuschließen⁷⁸, die einen Personal- bzw. Arbeitsplatzwechsel für beide Vertragsparteien ziemlich erleichtern. Vermutungen sprechen auch dafür, „daß in dieser Branche mit im Durchschnitt sehr geringer Betriebsgröße der Aufstieg verbreitet über einen häufigen Betriebswechsel erfolgt“⁷⁹. Dasselbe gilt generell bei einer Unzufriedenheit mit dem Arbeitsplatz hinsichtlich der Bezahlung, der Arbeitszeit und -einteilung, des Verhältnisses zu Mitarbeitern und Vorgesetzten, sonstiger allgemeiner Arbeitsbedingungen; Verbesserungen werden wohl eher über einen Stellenwechsel als in unmittelbaren Verhandlungen zwischen Arbeitnehmer und gegenwärtigem Arbeitgeber gesucht.

Eine allgemeine Beurteilung dieser hohen brancheninternen Mobilität fällt schwer; sie bringt sowohl Vor- als auch Nachteile. A priori ist sie nicht abzulehnen, bringt sie doch in vielen Fällen durch beruflichen Aufstieg sowie durch die mit einem Arbeitsplatzwechsel verbundene Abwechslung eine individuelle Verbesserung der Lebenssituation. Dieses Argument mag jedoch eher für jüngere Arbeitnehmer im Fremdenverkehr gelten. Global hilft die hohe Mobilitätsbereitschaft und -gewöhnung unter Umständen auch bei der Bekämpfung struktureller Arbeitslosigkeit. Andererseits aber dürfen negative Konsequenzen der großen Fluktuation nicht außer Acht bleiben. So können gravierende Schwierigkeiten im Betriebsablauf als Folge eines häufigen Personalwechsels eintreten. Abgeschwächt wird dieses potentielle Problem durch die vorherrschende klein- und mittelbetriebliche Struktur, in der der Eigentümer die Leitungsfunktionen wahrnimmt. Wenn weiters ein bestimmter Stock qualifizierten Personals längerfristig zur Verfügung stellt, dürften sich die negativen Auswirkungen auf den Betriebsablauf auf ein Minimum beschränken⁸⁰. In jedem Fall aber bringt es die hohe Personalfuktuation in Fremdenverkehrsbetrieben mit sich, daß die Kontakte zwischen den Arbeitnehmern erschwert werden, keine Organisation aller Arbeitnehmer (z. B. über einen Betriebsrat) zustande kommt und so von seiten der Arbeitnehmer nur wenig Einfluß auf die Arbeitsbedingungen in Betrieb genommen werden kann⁸¹. Diese Situation ist ihrerseits unter Umständen wieder für viele Arbeitnehmer ein Grund zum Arbeitsplatzwechsel: die hohe Fluktuation ist mit Ursache der hohen Fluktuation.

Schließlich bleibt noch die Frage der Attraktivität des Sektors

„Fremdenverkehr“ für die Arbeitnehmer offen. Ein Blick auf die Zahlen der wirtschaftssektoralen Mobilität würde zumindest tendenziell eine Antwort ermöglichen. Auch hier ist auf ein Forschungsdefizit zu verweisen, das klare und eindeutige Aussagen verhindert. Dennoch zeigt eine deutsche Untersuchung in diesem Zusammenhang zwei interessante Ergebnisse. Zwei Drittel aller 1974 im deutschen Fremdenverkehr tätigen Arbeitnehmer waren auch 5 Jahre später noch in dieser Sparte beschäftigt; gesamtwirtschaftlich aber lag die sog. Verbleibsquote bei fast drei Viertel. Diese relativ geringere intrasektorale Stabilität der Beschäftigung im Fremdenverkehr geht in erster Linie auf das Konto einer hohen Ausscheiderquote bei den Frauen⁸². Andererseits ist die Zugangsquote aus anderen Wirtschaftszweigen in Fremdenverkehrsberufe sehr groß. 46 Prozent der 1979 im Fremdenverkehr unselbstständig Tätigen arbeiteten 1974 noch in anderen Branchen. Im Durchschnitt aller Wirtschaftssektoren waren dies nur 21 Prozent⁸³. Stellt man aber nur auf Fachkräfte mit einer beruflichen Ausbildung ab, so weicht das Beherbergungs- und Gaststättenwesen nicht von der durchschnittlichen Verbleibquote ab: 1979 waren noch 52 Prozent aller Arbeitnehmer, die eine fremdenverkehrsspezifische Ausbildung hinter sich hatten, im Wirtschaftssektor ihrer Ausbildung⁸⁴.

Sind Fremdenverkehrsberufe aufgrund dieser (spärlichen) empirischen Befunde attraktiv? Die Antwort muß offen bleiben. Einerseits deutet die überdurchschnittliche Abgangsquote bei allen Beschäftigten auf eher unattraktive Betätigungsfelder hin. Dem steht aber entgegen, daß aus anderen Bereichen in starkem Ausmaß Arbeitnehmer in Fremdenverkehrsberufe drängen. Aus der wirtschaftssektoralen Mobilität des qualifizierten Personals läßt sich im Vergleich zu anderen Wirtschaftssektoren kein direkter Rückschluß auf die qualitative Beschäftigungssituation ziehen. Ergebnisse der angeführten Untersuchung, daß die Verwertbarkeit der betrieblichen Ausbildung im Fremdenverkehr in anderen Wirtschaftszweigen überdurchschnittlich gering ist und ein Berufswechsel in eine andere Branche für diesen Personenkreis ebenfalls überdurchschnittlich oft mit „dem Übergang in eine Tätigkeit als Hilfs- oder angelernter Arbeiter verbunden“⁸⁵ ist, sind bei der Interpretation der reinen quantitativen Verbleibquoten mit zu berücksichtigen.

3.5. Sonstige Arbeitsbedingungen im Fremdenverkehr

Die sonstigen Arbeitsbedingungen umfassen eine Palette von äußeren Rahmenbedingungen der Arbeit, z. B.

- Größe und Ausgestaltung der Betriebsräume
 - Sicherheit der Betriebsmittel
 - Umwelteinflüsse am Arbeitsplatz (Lärm, Klima, Gerüche, Staub und Schmutz, Erschütterungen etc.),
- die sich neben reinen Unannehmlichkeiten äußern können in

– Gesundheitsschädigungen als Folge der beruflichen Tätigkeit und in der Gefahr von Arbeitsunfällen.

Naturgemäß treten im Produktionssektor relativ häufiger Belastungen der Arbeitnehmer durch die oben angeführten Rahmenbedingungen auf als generell im Dienstleistungssektor. Arbeitnehmer im Fremdenverkehr haben daher in dieser Hinsicht einen komparativen Vorteil gegenüber Beschäftigten in vielen anderen Wirtschaftssparten. Die vorliegenden empirischen Befunde über Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten bestätigen die relativ gute Position bzw. das relativ geringe Gesundheitsrisiko des Fremdenverkehrs. Von insgesamt 102.360 der Arbeitsinspektion 1980 zur Kenntnis gelangten Arbeitsunfällen im Betrieb entfallen nur 1481 auf das Beherbergungs- und Gaststättenwesen; das sind 1,4 Prozent⁸⁶ bei einem Beschäftigungsanteil von 4,4 Prozent⁸⁷. Noch geringer ist der Anteil der Berufskrankheiten im Fremdenverkehr; nur 10 von 981 oder 1 Prozent der Fälle von Berufskrankheiten in Österreich im Jahre 1982 entfallen auf die Wirtschaftsklasse „Beherbergungs- und Gaststättenwesen“⁸⁸.

Neben den sicher extremen Indikatoren „Betriebsunfälle“ und „Berufskrankheiten“ für die Qualität der äußeren Rahmenbedingungen der Arbeit bestätigt auch der österreichische Mikrozensus September 1980 die Vermutung, daß die Arbeitsbedingungen in dieser Hinsicht durch die Beschäftigten bis auf wenige Ausnahmen günstiger beurteilt werden als in anderen Branchen. Von den Umwelteinflüssen ist eigentlich nur die Hitze im Küchenbereich und die schlechte Luft im gesamten Arbeitsbereich Gegenstand der Klage durch relativ viele Beschäftigte im Fremdenverkehr⁸⁹.

Die bisher recht positiv gezeichnete Situation in diesen Bereichen darf aber nicht den Anschein eines optimalen Zustandes erwecken. Vor allem bezüglich der Betriebsräume und der Sicherheit der Betriebsmittel gibt es noch zahlreiche Schwachstellen, läßt man als Indikatoren dafür die Beanstandungen des technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutzes durch die Arbeitsinspektorate gelten. Unter Ausschaltungen der Kritik an Ausgängen, Verkehrs- und Fluchtwegen (deren schlechter Zustand eher Gäste als Arbeitnehmer trifft), fallen von den 12.948 Beanstandungen der Betriebsräume im Jahr 1980 fast 1000 auf die Wirtschaftsklasse „Beherbergungs- und Gaststättenwesen“. Kritisiert wird dabei in erster Linie deren Größe, Ausgestaltung, Beleuchtung und Belüftung. Fast 12 Prozent aller Kritik an elektrischen Anlagen und Einrichtungen betreffen Unternehmen im Fremdenverkehr; Mängel im Zustand von Arbeitsmaschinen und Fördereinrichtungen sind ebenfalls häufig Gegenstand von Beanstandungen⁹⁰. Die Verbesserungsmöglichkeiten bei den angeführten äußeren Rahmenbedingungen liegen dabei in der Hauptsache in einer ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze, so z. B. insbesondere die Schaffung von Ruheräumen, die Verkürzung innerbetrieblicher Verkehrswege, die Vermeidung von Arbeit in unnatürlicher Haltung, die Beseitigung der räumlichen Beengtheit etc.,⁹¹ Fragen, die in erster Linie Arbeitswissenschaftler zu klären haben.

4. Epilog

Die Bedeutung des Fremdenverkehrs für zahlreiche regionale (Problem-) Gebiete ist Legende. Ebenso unumstritten ist, daß langfristig der Erfolg dieser Branche neben anderen Faktoren wesentlich von der Arbeitszufriedenheit der dort Erwerbstätigen abhängig ist. Der ständige persönliche Kundenkontakt erfordert freundliches und aufmerksames Personal, Eigenschaften, die von der Arbeitsmotivation und -identifikation, diese wiederum von der Arbeitsqualität, den Arbeitsbedingungen beeinflußt werden. Die Analyse einiger – zugegebenermaßen weniger – Indikatoren der Arbeitsqualität ergab für den Fremdenverkehr ein etwas zwiespältiges Bild und läßt keine unmittelbaren Schlüsse auf die allgemeine Situation zu. Eindeutig aber geht hervor, daß es insbesondere der große *Bereich der Arbeitszeit* – ihr Ausmaß, ihre Einteilungsmöglichkeit, ihre Vorhersehbarkeit etc. – ist, der von den Beschäftigten als Problemfeld für die Arbeitsqualität gesehen wird. Ansatzpunkte einer qualitativen Beschäftigungspolitik sind daher primär hier zu suchen.

Bisher nicht erwähnt – deshalb aber nicht minder wichtig – wurde die *Verantwortung des Gastes* zur Hebung der Arbeitsqualität im Fremdenverkehr. Erfolgt die Begegnung zwischen Gast und Personal auf der Ebene von Partnern und gleichberechtigten Menschen und nicht in einem Herr-Diener Verhältnis und spürt der Erwerbstätige im Fremdenverkehr die Anerkennung seiner Leistung, so hat dieser Faktor für Beschäftigte in dieser Branche unter Umständen in seiner individuellen Beurteilung der Arbeitsqualität einen höheren Stellenwert als viele andere der angeführten Bestimmungsgründe. In diesem Lichte möge der Slogan dieser Branche „Der Gast ist König“ von den „Königen“ überdacht werden.

Anmerkungen

- 1 Als Beispiele aus der letzten Zeit sei auf Reportagen und Berichte im Nachrichtenmagazin „Profil“ (z. B. Nr. 16/1979 „Viel Arbeit – wenig Geld“; Nr. 9 und 10/1980 „Der letzte Dreck“; Nr. 14/1980 „Dienen und schweigen“) und im ORF („Zahlen bitte“ – Ö-Regional/Studio Tirol, 26. März 1982) verwiesen. Im Anschluß an die Studie von Preglau M. et al. (1979) und an die erwähnte Profil-Serie gab die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol eine Dokumentation zum Arbeitskonflikt im Tiroler Gastgewerbe heraus, in der Stellungnahmen verschiedener Parteien zu diesem Konflikt gesammelt sind (siehe Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol [1980a]).
- 2 Spezielle Studien über die Arbeitsqualität im Fremdenverkehr sind zwar nicht neu, allerdings noch recht selten; z. B. Seiringer H. (1953) und aus jüngster Zeit Preglau M. et al. (1979), Bloß H. et al. (Hsg., 1981), Bundesministerium für Forschung und Technologie (Hsg., 1982).
- 3 Allgemein bekannt ist auch das Problem der Definition und Abgrenzung des „Fremdenverkehrs“. Aus Zweckmäßigkeitsgründen wird daher im folgenden die Beschäftigung im Fremdenverkehr gleichgesetzt mit der Beschäftigung im Beherbergungs- und Gaststättenwesen.
- 4 Vgl. Mertens D.-Kühl J. (1977), S. 281 f.
- 5 Mertens D.-Kühl J. (1977), S. 282. Ihren gesetzlichen Niederschlag fand diese Phase der

- Arbeitsmarktpolitik in Österreich im Arbeitsmarktförderungsgesetz 1968 – siehe dazu im Detail in Danimann F.-Steinbach G. (1972).
- 6 So läuft z. B. in der BRD seit 1974 ein Aktionsprogramm unter diesem Titel, in dem „durch praxisorientierte Forschungspolitik beispielhafte betriebliche Lösungsvorschläge zur Gestaltung menschengerechter Arbeitsbedingungen“ entwickelt und erprobt werden sollen – Bundesministerium für Forschung und Technologie (Hsg., 1982), S. 5.
 - 7 Engels W. (1978), S. 16.
 - 8 Das verwendete empirische Material bezieht sich vorwiegend auf die österreichische und deutsche Fremdenverkehrswirtschaft.
 - 9 Bundesministerium für Forschung und Technologie (Hsg., 1982), S. 36.
 - 10 Vgl. Molitor B. (1978), S. 180.
 - 11 Vgl. Steinmann H.-Heinrich M. (1978), S. 47.
 - 12 Molitor B. (1978), S. 180.
 - 13 Vgl. Steinmann H.-Heinrich M. (1978), S. 48.
 - 14 Vgl. Preglau M. et al. (1979), S. 82 ff., 177 ff. und 398 ff.
 - 15 Preglau M. et al. (1979), S. 177 und 179.
 - 16 Vgl. Preglau M. et al. (1979), S. 178.
 - 17 Vgl. Wieser I. (1980), S. 23.
 - 18 Darauf deutet das relativ geringe Durchschnittsalter gegenüber anderen Wirtschaftszweigen hin; siehe z. B. Bloß H. (1981), S. 21.
 - 19 Vgl. dazu Österreichisches Statistisches Zentralamt (1981), S. 21.
 - 20 Vgl. Österreichisches Statistisches Zentralamt (1981), S. 66 f.
 - 21 Österreichisches Statistisches Zentralamt (1979a), S. 42 f.
 - 22 Vgl. Kohler H. (1981), S. 45.
 - 23 Österreichisches Statistisches Zentralamt (1981), S. 85.
 - 24 Österreichisches Statistisches Zentralamt (1981), S. 85.
 - 25 Diese und auch alle nachfolgenden Ergebnisse des Mikrozensus sind gerade für die Wirtschaftsklasse „Fremdenverkehr“ (= Beherbergungs- und Gaststättenwesen) mit gewisser Vorsicht zu interpretieren. Der Mikrozensus in Österreich basiert auf Haushaltsbefragungen. Ein Gutteil der Beschäftigten im Fremdenverkehr – vor allem in den traditionellen österreichischen Ferienzentren – ist aber während der Saison nicht am Hauptwohnsitz anwesend und ist daher auch von den Interviewern des Statistischen Zentralamtes nicht anzutreffen. Bei Sondererhebungen des Mikrozensus wird aber in den meisten Fällen Selbstauskunft des Betroffenen notwendig sein. Diese Situation führt dazu, daß im Mikrozensus nur solche unselbständig Beschäftigte des Fremdenverkehrs erfaßt werden, die ihren ordentlichen Wohnsitz am Arbeitsort haben. Probleme der Arbeitswelt im Fremdenverkehr, die sich aus Problemen der Saisonarbeiter ergeben, sind daher aus den Statistiken des Mikrozensus nicht oder doch nur sehr unzureichend ablesbar. Dennoch darf man nicht in den Fehler verfallen, diese statistische Quelle ganz zu verwerfen; sie zeigt Tendenzen an, die um qualitative Aussagen hinsichtlich der saisonal Beschäftigten ergänzt werden können.
 - 26 Vgl. Bundesministerium für Forschung und Technologie (Hsg., 1982), S. 54, 57, 59, 64.
 - 27 Vgl. Preglau M. et al. (1979), S. 152.
 - 28 Vgl. Preglau M. et al. (1979), S. 156.
 - 29 Vgl. Bundesministerium für Forschung und Technologie (Hsg., 1982), S. 54 und 61.
 - 30 Vgl. Bundesministerium für Forschung und Technologie (Hsg., 1982), S. 54.
 - 31 Bundesministerium für Forschung und Technologie (Hsg. 1982), S. 57.
 - 32 Wieser I. (1980), S. 86.
 - 33 Vgl. Wieser I. (1980), S. 82 und 84.
 - 34 Die Besetzung der Kategorien „Arbeiter männlich“, „Angestellte männlich“ und „Angestellte weiblich“ im Fremdenverkehr ist zu klein, um die Ergebnisse interpretieren zu können.
 - 35 Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg (1979), S. 234.
 - 36 Vgl. Österreichisches Statistisches Zentralamt (1979), S. 80 f. und (1981a), S. 30 ff.
 - 37 Vgl. Amtliche Nachrichten des Bundesministeriums für Soziale Verwaltung und des Bundesministeriums für Gesundheit und Umweltschutz, 27. Jg., Nr. 11/1981, S. 638. Die Zahl beinhaltet nicht die Beanstandungen der Sonderbestimmungen für Lenker und Beifahrer von Kraftfahrzeugen.

- 38 Vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (1982), S. 142 f.
- 39 Vgl. Amtliche Nachrichten des Bundesministeriums für Soziale Verwaltung und des Bundesministeriums für Gesundheit und Umweltschutz, Nr. 11/laufende Jahre.
- 40 Vgl. Amtliche Nachrichten des Bundesministeriums für Soziale Verwaltung und des Bundesministeriums für Gesundheit und Umweltschutz, Nr. 11/laufende Jahre.
- 41 Bundesministerium für Forschung und Technologie (Hsg., 1982), S. 36.
- 42 Das Problem des Arbeitsweges war Gegenstand einer Arbeitnehmerbefragung im Bundesland Salzburg: „Wo viele Arbeitnehmer länger als 30 Minuten unterwegs sind, werden auch häufiger die Belastungen des Arbeitsweges mit jenen einer durchschnittlichen Arbeit gleichgesetzt“ (Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg [1979], S. 222). Im Durchschnitt haben die Beschäftigten im Hotel- und Gaststättenwesen keine längeren Wegzeiten von der Wohn- zur Arbeitsstätte als die Beschäftigten in anderen Wirtschaftszweigen (vgl. Österreichisches Statistisches Zentralamt [1980a], S. 268). Da aber dieser Weg im Gegensatz zu anderen Beschäftigten aufgrund der Arbeitszeiteinteilung für im Fremdenverkehr Tätige unter Umständen öfter zurückzulegen ist, erhöht sich die Gesamtdauer des täglichen Arbeitsweges. Bei Berücksichtigung der Saisonbeschäftigten (siehe dazu FN 25) aber tritt insgesamt wahrscheinlich wieder ein entgegengesetzter Einfluß auf die Dauer des täglichen Arbeitsweges ein.
- 43 Die empirische Feldstudie aus der BRD zeigt grobe Abweichungen zwischen der Arbeitszeit gemäß Dienstplänen und tatsächlich geleisteter Arbeitszeit auf (siehe dazu Bundesministerium für Forschung und Technologie [Hsg., 1982], S. 54, 60 und 64).
- 44 Vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol (1980), S. 15.
- 45 Vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg (1981), S. 32.
- 46 Vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (1982), S. 368 f.
- 47 Der Medianverdienst ist jener Verdienst, den 50 Prozent der Arbeitnehmer nicht erreichen bzw. über dem die Einkommen der anderen 50 Prozent liegen. Er betrug für Arbeitnehmer im Tiroler Fremdenverkehr brutto S 7431,- (Juli 1979), im Salzburger Fremdenverkehr brutto S 8207,- (Juli 1980) und im Wiener Beherbergungs- und Gaststättenwesen brutto S 6631,- (Juli 1980).
- 48 Vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg (1979), S. 194 f.
- 49 Vgl. Preglau M. et al. (1979), S. 311 ff.
- 50 Vgl. Preglau M. et al. (1979), S. 147.
- 51 Vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol (1980), S. 90 f.
- 52 Für die BRD belegt dies Kohler H. (1981), S. 33 f. und S. 43 f.; für Großbritannien Boella M. J. (1980), S. 29 und Medlik S.-Airey D. (1978), S. 175 f.
- 53 Erhärtet wird diese Feststellung durch den Mikrozensus September 1978 (Österreichisches Statistisches Zentralamt (1980a), S. 238): Leisteten demnach nur 12,7 Prozent der unselbständig Beschäftigten regelmäßig Überstunden, so waren es im Beherbergungs- und Gaststättenwesen 24,4 Prozent.
- 54 Vgl. Österreichisches Statistisches Zentralamt (1981), S. 85.
- 55 Preglau M. et al. (1979), S. 166 f.
- 56 Vgl. Preglau M. et al. (1979), S. 184.
- 57 Vgl. Preglau M. et al. (1979), S. 122 und 184.
- 58 Vgl. Preglau M. et al. (1979), S. 123.
- 59 Berechnet nach Österreichisches Statistisches Zentralamt (1974), S. 26 f. und 34 f.
- 60 Berechnet nach Hennings H.-Stoß F. (1981), S. 89 und 93; siehe auch Bloß H. et al. (Hsg., 1981), S. 6; Boella H. (1980), S. 29; Medlik S.-Airey D. (1978), S. 160 ff.
- 61 1971 hatten von den männlichen (weiblichen) unselbständig Erwerbstätigen 43,4 Prozent (80,1 Prozent) nur einen sonstigen oder Pflichtschulabschluß ohne Berufsausbildung, 4,1 Prozent (12,3 Prozent) hatten aber eine Lehrausbildung abgeschlossen. Im Durchschnitt aller männlichen (weiblichen) Unselbständigen lagen die entsprechenden Prozentsätze bei 41,3 Prozent (58,7) bzw. 42,9 (18,3) – berechnet nach Österreichisches Statistisches Zentralamt (1974), S. 26 f. und 34 f.; dasselbe Phänomen ist auch im Fremdenverkehr Großbritanniens feststellbar – vgl. Boella M. J. (1980), S. 189.
- 62 Siehe oben Kap. 3.3., 2. Absatz.
- 63 Vgl. Österreichisches Statistisches Zentralamt (1981), S. 66.
- 64 Vgl. Egle F. (1981), S. 61.
- 65 Egle F. (1981), S. 60.
- 66 Vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg (1979), S. 68.

- 67 Siehe Egle F. (1981), S. 60.
- 68 Vgl. Österreichisches Statistisches Zentralamt (1980a), S. 250.
- 69 Vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg (1979), S. 72.
- 70 Vgl. Egle F. (1981), S. 66 ff.
- 71 Boella M. J. (1980), S. 29.
- 72 Mobilitätsrate = $(\Sigma (\text{unselbständig Beschäftigte} \times \text{Zahl der Dienstgeberwechsel}) / (\Sigma \text{unselbständig Beschäftigte}) \times 100$, Österreichisches Statistisches Zentralamt (1979), S. 16.
- 73 Vgl. Österreichisches Statistisches Zentralamt (1979), S. 29.
- 74 Vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg (1979), S. 50.
- 75 Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg (1979), S. 50.
- 76 Vgl. Österreichisches Statistisches Zentralamt (1979), S. 72 f. – Dieses Ergebnis wird noch erhärtet durch die plausible Vermutung, daß durch die oft nur einsaisonale Beschäftigungsmöglichkeit im Fremdenverkehr zwischenbetriebliche Arbeitsplatzwechsel oft notwendig sind, die sich selbstverständlich in den Ergebnissen des Mikrozensus niederschlagen.
- 77 Vgl. König P. (1981), S. 119 f.
- 78 Vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg (1979), S. 55.
- 79 Bloß H. et al. (Hsg., 1981), S. 3.
- 80 Inwieweit ein Grundstock an Personal im Fremdenverkehr weniger Fluktuation ausgesetzt ist, läßt sich anhand des vorliegenden empirischen Materials nicht feststellen.
- 81 Vgl. Bundesministerium für Forschung und Technologie (Hsg., 1982), S. 42; Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg (1979), S. 50.
- 82 Vgl. König P. (1981), S. 122.
- 83 Vgl. König P. (1981), S. 123.
- 84 Vgl. König P. (1981), S. 121.
- 85 König P. (1981), S. 131.
- 86 Vgl. Amtliche Nachrichten des Bundesministeriums für Soziale Verwaltung und des Bundesministeriums für Gesundheit und Umweltschutz, Nr. 11/1981, S. 674. In den Jahren 1976–1979 lag dieser Prozentsatz immer zwischen 1,4 und 1,6 (vgl. ebenda, Nr. 11/laufende Jahre).
- 87 Prozentsatz berechnet nach dem Beschäftigtenstand zum 31. Juli 1980 – Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (1982), S. 142 f.
- 88 Vgl. Amtliche Nachrichten des Bundesministeriums für Soziale Verwaltung und des Bundesministeriums für Gesundheit und Umweltschutz, Nr. 11/1981, S. 679.
- 89 Vgl. Österreichisches Statistisches Zentralamt (1981a), S. 33 f.; dieses Ergebnis ist bestätigt in Österreichisches Statistisches Zentralamt (1980a), S. 290 ff.
- 90 Vgl. Amtliche Nachrichten des Bundesministeriums für Soziale Verwaltung und des Bundesministeriums für Gesundheit und Umweltschutz, Nr. 11/1981, S. 682 ff. Die Palette der Beanstandungen auf dem Gebiet des technischen und arbeitshygienischen Arbeitnehmerschutzes umfaßt beinahe 90 verschiedene Bereiche, sodaß für Details auf diese Publikation der Tätigkeit der Arbeitsinspektion verwiesen wird.
- 91 Ein detaillierter Problemerkatalog mit Verbesserungsvorschlägen und Lösungsmöglichkeiten findet sich in Bloß H. (1981), S. 146 ff. und in Bundesministerium für Forschung und Technologie (Hrsg., 1982), S. 69 ff.

Literaturverzeichnis

- Bloß H. et al. (Hsg., 1981), Zur Arbeitsmarktsituation im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Nr. 26, Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- Bloß H. (1981), Überblick über ausgewählte Untersuchungen der Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gaststättenwesen, in: Bloß H. et al. (Hsg., 1981), a. a. O., S. 137–166.
- Boella M. J. (1980), Personal Management in the Hotel and Catering Industry, London: Hutchinson (2nd edition).

- Bundesministerium für Forschung und Technologie (Hsg., 1982), Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Hotels und Gaststätten, Frankfurt – New York: Campus.
- Bundesministerium für Soziale Verwaltung, Bundesministerium für Gesundheit und Umweltschutz (lfd. Jahre), Amtliche Nachrichten, Wien: Bundesministerium für Soziale Verwaltung und Bundesministerium für Gesundheit und Umweltschutz.
- Danimann F.-Steinbach G. (1972), Arbeitsmarktförderungsgesetz, Wien: Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes.
- Egle F. (1981), Analyse der Arbeitslosen- und Offene-Stellen-Quoten im Hotel- und Gaststättengewerbe, in: Bloß H. et al. (Hsg., 1981), a. a. O., S. 49–76.
- Engels W. (Hsg., 1978), Neue Wege in der Arbeitswelt, Frankfurt – New York: Campus.
- Engels W. (1978), Der neue Rang der Arbeitswelt, in: Engels W. (Hsg., 1978), a. a. O., S. 9–25.
- Hennings H.-Stoß F. (1981), Zur Beschäftigungs- und Nachwuchssituation in den Gaststätten- und Beherbergungsfachberufen, in: Bloß H. et al. (Hsg., 1981), a. a. O., S. 77–111.
- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg (1979), Lebens- und Arbeitsbedingungen der Salzburger Arbeitnehmer, Salzburg: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg.
- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg (1981), Einkommensunterschiede der Arbeitnehmer in Salzburg, Salzburg: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg.
- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol (1980), Arbeitnehmer Einkommen in Tirol, Innsbruck: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol.
- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol (1980a), Dokumentation zum Arbeitskonflikt im Tiroler Gastgewerbe, in: Pressedienst der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol, Sondernummer 3/Mai 1981, Innsbruck: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol.
- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien (1982), Wirtschafts- und Sozialstatistisches Handbuch 1980, Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.
- Köhler H. (1981), Stand und Entwicklung von Jahresarbeitszeit, Arbeitsvolumen, Bruttoinlandsprodukt und Produktivität im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe von 1960 bis 1978, in: Bloß H. et al. (Hsg., 1981), a. a. O., S. 33–45.
- König P. (1981), Mobilität bei deutschen Erwerbstätigen im Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, in: Bloß H. et al. (Hsg., 1981), a. a. O., S. 113–134.
- Martin H.-P. (1980), Der letzte Dreck, in: Profil, 11. Jg., Nr. 9, S. 43–47 und Nr. 10, S. 50–51.
- Martin H.-P. (1980a), Dienen und Schweigen, in: Profil, 11. Jg., Nr. 14, S. 32–34.
- Medlik S.-Airey D. (1978), Profile of the Hotel and Catering Industry, London: Heinemann (2nd edition).
- Mertens D.-Kühl J. (1977), Arbeitsmarkt I: Arbeitsmarktpolitik, Artikel in Handwörterbuch der Wirtschaftswissenschaft, Bd. 1, S. 279–292.
- Molitor B. (1981), Arbeit und soziale Sicherung, in: Engels W. (Hsg., 1978), a. a. O., S. 180–195.
- Österreichisches Statistisches Zentralamt (1974), Der Bildungsstand der Bevölkerung – Ergebnisse der Volkszählung vom 12. Mai 1971, in: Beiträge zur österreichischen Statistik, Heft 309/18, Wien: Österreichisches Statistisches Zentralamt.
- Österreichisches Statistisches Zentralamt (1979), Arbeitsplatzwechsel – Ergebnisse des Mikrozensus Juni 1978, in: Beiträge zur österreichischen Statistik, Heft 555, Wien: Österreichisches Statistisches Zentralamt.
- Österreichisches Statistisches Zentralamt (1979a), Beherbergungs- und Gaststättenwesen 1976, in: Beiträge zur österreichischen Statistik, Heft 508/1, Wien: Österreichisches Statistisches Zentralamt.
- Österreichisches Statistisches Zentralamt (1980), Sonderformen der Arbeitszeiteinteilung – Ergebnisse des Mikrozensus Juni 1978, in: Beiträge zur österreichischen Statistik, Heft 569, Wien: Österreichisches Statistisches Zentralamt.
- Österreichisches Statistisches Zentralamt (1980a), Erhebung zur Lebenslage, in: Beiträge zur österreichischen Statistik, Heft 587, Wien: Österreichisches Statistisches Zentralamt.
- Österreichisches Statistisches Zentralamt (1981), Mikrozensus – Jahresergebnisse 1980,

- in: Beiträge zur österreichischen Statistik, Heft 623, Wien: Österreichisches Statistisches Zentralamt.
- Österreichisches Statistisches Zentralamt (1981a), Arbeitsbedingungen – Ergebnisse des Mikrozensus September 1980, in: Beiträge zur österreichischen Statistik, Heft 629, Wien: Österreichisches Statistisches Zentralamt.
- Preglau M.-Morel J.-Meleghy T.-Tafertshofer A. (1979), Arbeitnehmer im Tiroler Gastgewerbe, Innsbruck: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol.
- Seiringer H. (1953), Die soziale Lage der Arbeitnehmer im Fremdenverkehrsgewerbe Österreichs; Dissertation an der Universität Innsbruck, Innsbruck.
- Stackl E. (1979), Viel Arbeit – wenig Geld, in: Profil, 10. Jg., Nr. 16, S. 32.
- Steinmann H.-Heinrich M. (1978), Arbeitsteilung und Motivation, in: Engels W. (Hsg., 1978), a. a. O., S. 47–67.
- Wieser I. (1980), Lehrlinge in Tirol – Beiträge zur Situation der Lehrlinge in Tirol, Band 2: Vorzeitige Auflösung von Lehrverhältnissen, Innsbruck: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol.