

Präsidentin des Nationalrates  
Mag. Barbara PRAMMER  
Parlament  
1017 Wien

XXIV. GP.-NR

9599 /AB

09. Jan. 2012

zu 9708 /J

Wien, am 5. Jänner 2011

Geschäftszahl:  
BMWfJ-10.101/0350-IK/1a/2011

In Beantwortung der schriftlichen parlamentarischen Anfrage Nr. 9708/J betreffend "Strukturmerkmale im Tourismus", welche die Abgeordneten Mag. Roman Haider, Kolleginnen und Kollegen am 9. November 2011 an mich richteten, stelle ich fest:

**Antwort zu den Punkten 1 und 2 der Anfrage:**

Die hohe Qualität der Tourismusausbildung in Österreich zeigt sich einerseits an der Vielzahl österreichischer Fachkräfte in Spitzenpositionen im internationalen Tourismus. Andererseits kommen viele ausländische Schüler/innen und Student/inn/en nach Österreich, um hier eine fundierte Tourismusausbildung zu erhalten. Das Angebot an Ausbildungseinrichtungen ist erfreulich hoch und wird auch entsprechend genutzt.

Die Lehrberufe im Tourismus bieten eine profunde, international anerkannte Ausbildung. Die Berufsbilder sind vor einigen Jahren auf den neuesten Stand gebracht worden. Das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend hat darüber hinaus eine Arbeitsgruppe der Sozialpartner initiiert, die die Struktur der einschlägigen Lehrberufe im Tourismus (Hotel- und Gastgewerbeassistent, Restaurantfachmann/frau, Gastronomiefachmann/frau, Koch/Köchin) einer grundsätzlichen Revision in Richtung Modularisierung unterziehen soll. Weiters wird es ab dem Jahr 2012 neue Leitfäden zur praktischen Gestaltung der Ausbildung in



den Betrieben geben, um einheitliche Standards zu schaffen und die Ausbilder bestmöglich zu unterstützen.

Gleichzeitig bietet der Tourismus Arbeitsplätze mit geringeren Einstiegshürden als in anderen Branchen. Der Bedarf an ungelernten Hilfskräften ist im Tourismus höher als in anderen Branchen und eröffnet die Chance, auch mit geringerer Qualifikation am Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein.

### **Antwort zu Punkt 3 der Anfrage:**

Der Tourismus bietet auch Jobs in strukturschwachen Regionen und ist in vielen Fällen für Frauen, die längere Anfahrtswege familienbedingt vermeiden wollen, attraktiv. Ebenso geboten werden Arbeitsplätze für Wiedereinsteigerinnen und Chancen für Teilzeitbeschäftigung.

### **Antwort zu den Punkten 4 bis 8 der Anfrage:**

Eine einschlägige Publikation des damaligen Bundesministeriums für Gesundheit und Frauen zeigt, dass der Anteil von Frauen in Führungspositionen im Vergleich zu anderen Sparten bereits derzeit mit rund 45% sehr hoch ist. Der Frauenanteil ist auch in allen Ausbildungseinrichtungen überdurchschnittlich hoch - sei es in der Lehrlingsausbildung, Kollegs oder Fachhochschulen. Damit wird auch in Zukunft der Anteil an Frauen in Führungspositionen ansteigend hoch sein.

Der Zugang von Frauen zu Führungspositionen, die Möglichkeit, ungünstige Arbeitszeiten mit familiärer Betreuung in Einklang zu bringen und eine längere Verweildauer bei demselben Arbeitgeber zu erreichen sind wichtige Aspekte der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Mein Ressort ist in diesem Themenfeld seit Jahren aktiv und stellt eine Reihe von Maßnahmen und Angeboten zur Verfügung, die darauf abzielen, auf breiter Ebe-

ne für die Vereinbarkeitsthematik zu sensibilisieren, Lösungsansätze aufzuzeigen und Best-Practice Beispiele zu verbreiten.

Dazu zählt das Audit *berufundfamilie*. Das Audit ist ein Managementinstrument für Unternehmen, das für sämtliche Branchen geeignet ist. Mit dem Audit wird die Familienfreundlichkeit des jeweiligen Unternehmens erhoben und durch die Entwicklung neuer maßgeschneiderter Maßnahmen weiterentwickelt. Im Rahmen des Audits erfolgt u.a. auch eine Auseinandersetzung mit den Themen Führungskultur, Personalentwicklung, Arbeitszeit und Arbeitsorganisation.

Unternehmen, die sich durch ihre Familienfreundlichkeit auszeichnen, können ihre Mitarbeiter/innen besser an das Unternehmen binden, wie wissenschaftliche Studien bestätigen.

Eine weitere Initiative für eine frauen- und familienfreundlichere Arbeitswelt und damit für mehr Wahlfreiheit insbesondere auch für Personen mit Betreuungspflichten ist der Staatspreis "Familienfreundlichster Betrieb".

Mit diesem Staatspreis werden jene österreichischen Unternehmen öffentlichkeitswirksam prämiert, die in ihrem Bereich Rahmenbedingungen geschaffen haben, die es ihren Mitarbeiter/inne/n ermöglichen, sowohl ihre beruflichen Chancen optimal zu nützen als auch, etwa durch Best-Practice Beispiele, Familie und Beruf bestmöglich zu vereinbaren.

Mit September 2011 habe ich das "Zukunftsforum Familie & Wirtschaft" gestartet. Dieser Veranstaltungszyklus, der durch sämtliche Bundesländer touren wird, soll für mehr Familienfreundlichkeit in Unternehmen und damit eine leichtere Vereinbarkeit von Familie und Beruf sorgen sowie den Unternehmen in der jeweiligen Region neue Impulse geben. Veranstaltungen haben bislang in Niederösterreich, in Oberösterreich und im Burgenland stattgefunden.

Daneben sind selbstverständlich alle Maßnahmen meines Ressorts, die der weiteren Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf dienen, wie etwa Gra-

tis-Kindergartenjahr oder die flexiblen Varianten des Kinderbetreuungsgeldes, in der Tourismusbranche von besonderer Bedeutung.

Weiters existieren Einzelprojekte auf Destinationsebene, so etwa das Pilotprojekt "Eltern im Tourismus - bedarfsorientierte Kinderbetreuung" in der Region Landeck.

Rund die Hälfte aller Arbeitsplätze im Tourismus hat vergleichbare Beschäftigungsverläufe wie andere Branchen. Vor allem aber bei Saisonbetrieben ist die Fluktuation systembedingt groß und daher ein Vergleich der Beschäftigungsdauer im Tourismus mit der in anderen Branchen nicht ohne weiteres möglich. Auch sind in einer so klein strukturierten Branche Aufstiegs- und Karrieremöglichkeiten systembedingt nicht immer gegeben und ist die Tätigkeitsdauer bei ein und demselben Arbeitgeber kürzer als in anderen Branchen. Initiativen zu Betriebsgrößenoptimierung wirken diesem Trend entgegen.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Hiller', written in a cursive style.