

Martin Mayerl, Norbert Lachmayr

► **Deckung des Fachkräftebedarfs durch Ausbildung? Berufswahlverhalten und Laufbahnentwicklung am Beispiel des Tourismussektors**

In Österreich wird im Tourismussektor in vielen Regionen ein eklatanter Fachkräftemangel diagnostiziert. Eine Möglichkeit, diesen Fachkräftemangel zu bekämpfen, ist die Ausbildung von jungen Menschen in verschiedenen tourismusbezogenen beruflichen Ausbildungsrichtungen und -formen. Der Beitrag widmet sich der Frage, inwieweit junge Menschen, die sich in einschlägigen Ausbildungsformen befinden, auch eine Berufsausübung im Tourismussektor nach Ausbildungsende planen. Auf der Grundlage einer eigens durchgeführten Erhebung in der Region Tirol zeigt sich, dass die Realisierung des Wunschberufes sowie reale berufliche Erfahrungen, die im Zuge der touristischen Ausbildung gemacht wurden, einen Einfluss auf den weiteren Berufsverbleib haben. Die Deckung des Fachkräftebedarfs ist daher aus betrieblicher Sicht gestaltbar.

1 Der Fachkräftemangel im Tourismus als arbeitsmarktpolitisches Problem: Ausbildung als Lösung?

„Betriebe suchen weiter händeringend Köche und Kellner“, so lautete eine Schlagzeile der Tageszeitung Der Standard vom 26.05.2019. Die Branche Tourismus/Gastronomie wird in der Öffentlichkeit wiederkehrend als zentrales Beispiel für einen immer größer werdenden Fachkräftemangel genannt. Entsprechende wissenschaftliche Befunde zum Fachkräftemangel verwendeten etwa den Indikator Stellenandrang (offene Stellen zu gemeldeten Arbeitslosen) oder basieren auf Unternehmensbefragungen (Probleme bei der Rekrutierung von Fachkräften). Beide Zugänge werden als problematisch eingestuft, da damit vor allem interessenpolitische Aspekte bedient werden (vgl. FINK u. a. 2015). In Bezug auf die Branche Tourismus/Gastronomie scheint es aber einen Konsens unter den bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Akteursgruppen zu geben, dass ein Fachkräftemangel vor allem auf regionaler Ebene vorliegt.

Aus unternehmerischer Sicht können Fachkräfte aus mehreren Rekrutierungskanälen gewonnen werden. Als Königsweg gilt in Ländern mit einem starken dualen System die Ausbildung von jungen Menschen zu qualitativ hochwertigen Fachkräften (vgl. BRÜGGEMANN/DEUER 2015, S. 10; SCHLÖGL/MAYERL 2016, S. 88). Allerdings zeigt sich, dass sich der Fachkräftebedarf auch am Lehrstellenmarkt des dualen Systems spiegelt (vgl. DORNMAYR/WINKLER 2018). In Branchen mit hohem Fachkräftemangel können offene Lehrstellen kaum besetzt werden. Österreichische Unternehmensbefragungen verweisen in diesem Kontext häufig auf eine mangelnde Ausbildungsreife bei den jungen Menschen (vgl. DORNMAYR/LENGAUER/RECHBERGER 2019). In diesem Beitrag soll jedoch nicht eine defizitäre Perspektive – der Begriff der Ausbildungsreife ist ohnehin ideologisch konnotiert (vgl. DOBISCHAT/KÜHNLEIN/SCHURGATZ 2012) – auf die Jugendlichen eingenommen werden, sondern danach gefragt werden, warum es Betrieben nicht gelingt, durch die Ausbildung von jungen Menschen den Fachkräftebedarf zu decken. Diese Frage verweist auf zumindest zwei Dimensionen:

1. Warum entscheiden sich zu wenige junge Menschen für eine Ausbildung im jeweiligen Berufsbereich?
2. In welchem Ausmaß planen die jungen Menschen, die sich bereits für eine berufliche Ausbildung in einer Branche mit Fachkräftemangel entschieden haben, ihre weitere berufliche Laufbahn in oder außerhalb des Ausbildungsberufes/-feldes fortzuführen?

Dieser Beitrag geht vor allem auf die zweite Dimension ein.¹

2 Vielfältige Berufsausbildungsformen in der Sekundarstufe II im Berufsbereich Tourismus/Gastronomie

In Österreich befinden sich rund 80 Prozent der Schüler/-innen in der Sekundarstufe II in einer Form der beruflichen Ausbildung (vgl. STATISTIK AUSTRIA 2019). Berufsausbildung ist in Österreich – und dies ist ein internationales Alleinstellungsmerkmal – nach einer dualistischen Struktur (vgl. LASSNIGG 2011) aufgebaut, die sich in ein breites berufliches Spektrum ausdifferenziert (vgl. EDER 2018). Die dualistische Struktur drückt sich darin aus, dass es neben der dualen Ausbildung (Lehrausbildung) auch ein gleichgewichtiges berufsbildendes vollzeitschulisches Berufsbildungswesen gibt.² Das vollzeitschulische Bildungswesen differenziert sich in zwei Niveaus:

1 Dies ist auch der Anlass und Kontext, innerhalb dessen ein entsprechendes Projekt von der Arbeiterkammer Tirol dazu beauftragt wurde, das die Grundlage für diesen Beitrag darstellt und von beiden Autoren bearbeitet wurde.

2 Einen genauen Überblick bietet <https://www.bildungssystem.at/> (Zugriff: 12.12.2019).

1. Die berufsbildende mittlere Schule (BMS) vermittelt eine vollständige Berufsausbildung;
2. die berufsbildende höhere Schule (BHS) zielt auf eine höhere Berufsausbildung mit einer allgemeinen Hochschulberechtigung.

Dieses institutionalisierte Ausbildungsangebot spiegelt sich auch im Berufsbereich Tourismus/Gastronomie wider (vgl. BMWFJ 2010). In der dualen Ausbildung gibt es sieben Lehrberufe, die diesem Berufsspektrum zuordenbar sind, dazu gehören beispielsweise Gastronomiefachmann/-frau (4 Jahre), Hotel- und Gastgewerbeassistent/-in (3 Jahre), Koch/Köchin (3 Jahre). BMS-Ausbildungsrichtungen sind die Hotelfachschule und die Tourismusfachschule (3 Jahre). Die Höhere Lehranstalt für Tourismus ist die BHS-Ausbildungsform (5 Jahre).

Die beiden Ausbildungsformen Lehre und BMHS (kurz für: berufsbildende mittlere und höhere Schulen) differieren zumindest in drei Aspekten wesentlich:

1. **Berufsbezogene Qualifizierungsziele:** Die Lehrausbildung bezieht sich auf einen spezifischen Ausbildungsberuf, der gleichzeitig auch der Erwerbsberuf sein sollte. Die BMHS qualifizieren nach einem Berufsfeldkonzept (Qualifizierung für ein breites berufliches Spektrum, z. B. Tourismus) (vgl. LASSNIGG 2012a).
2. **Modelle des beruflichen Lernens:** Die Lehrausbildung (duale Ausbildung) basiert primär auf einem Modell des arbeitsintegrierten Lernens (z. B. finden 77 % der Ausbildungszeit im Beruf Gastronomiefachmann/-frau im Betrieb statt). In der Tourismusfachschule hingegen werden nur 15 Prozent der Ausbildungszeit im Betrieb verbracht (in Form von Pflichtpraktika: 16 Wochen); in der Höheren Lehranstalt für Tourismus 17 Prozent (Pflichtpraktika: 32 Wochen) (vgl. SCHLÖGL/STOCK/MAYERL 2019, S. 278).³ Das Pflichtpraktikum muss im Tourismus als Arbeitsverhältnis eingestuft werden (vgl. AK YOUNG 2018). Die Pflichtpraktika haben vor allem eine Orientierungsfunktion im beruflichen Ausbildungsfeld (vgl. HEINRICHS/REINKE/GRUBER 2020).
3. **Zugangsberechtigungen:** Absolvierende einer BHS erwerben mit der Diplom- und Reifeprüfung eine allgemeine Hochschulberechtigung. Absolvierende einer BMS bzw. Lehre können durch die Ablegung einer Berufsreifeprüfung oder einer Studienberechtigungsprüfung eine allgemeine bzw. fach einschlägige Hochschulberechtigung erwerben.

In den letzten Jahren zeigen sich dabei – selbst bei Berücksichtigung des demografischen Wandels – erhebliche Veränderungen im Berufswahlverhalten in der Branche Tourismus und Gastronomie. So ist die Anzahl der Lehrlinge im Zeitraum zwischen 2008 und 2018 in der Branche Tourismus/Gastronomie um 38 Prozent zurückgegangen, während die Zahl der Lehrlinge allgemein in diesem Zeitraum um 18 Prozent zurückgegangen ist (vgl. DORNMAYR/

3 Pflichtpraktika gibt es auch in anderen Fachbereichen (z. B. kaufmännische Schulen). Dazu liegen entsprechende Ergebnisse einer Evaluierung vor (vgl. LACHMAYR/MAYERL 2017; 2019).

NOWAK 2019, S. 153). Im vollzeitschulischen Bildungswesen gewinnt insbesondere der BHS-Anteil zu. Zwischen dem Schuljahr 2010/2011 ist die Zahl der Schüler/-innen um vier Prozent angestiegen, während aber jene des BHS-Tourismus um zwölf Prozent zurückgegangen ist. In den touristischen Fachschulen (BMS) beträgt der Rückgang sogar 48 Prozent, während sich die BMS-Schüler/-innenzahl allgemein um 16 Prozent reduziert hat. Statistisch lässt sich ein deutlicher Rückgang der Ausbildungsnachfrage von Jugendlichen im Tourismus festhalten, wobei die Gründe dafür noch unverstanden sind.

3 Der Übergang zwischen beruflicher Ausbildung und Erwerbsberuf als „zweite Schwelle/Phase“ eines lebenslangen Prozesses der Berufsorientierung

Berufsorientierung kann sich definieren lassen als „ein lebenslanger Prozess der Annäherung und Abstimmung zwischen Interessen, Wünschen, Wissen und Können des Individuums auf der einen und den Möglichkeiten, Bedarfen und Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt auf der anderen Seite“ (DEEKEN/BUTZ 2010, S. 19). In diesem Kontext wird darauf verwiesen, dass Berufsorientierung nicht nur in „formell organisierten Lernumgebungen“, sondern auch „informell im alltäglichen Lebensumfeld stattfindet“ (DEEKEN/BUTZ 2010, S. 19; dazu auch HIRSCHI/BAUMELER 2013). Das breite Spektrum der Literatur fokussiert auf den Übergang zwischen Schule und Beruf, verhandelt also überwiegend Fragen, wie Berufsorientierung in der Schule didaktisch zu konzeptualisieren ist (vgl. SCHUDY 2002, S. 9, zitiert nach ANSLINGER/HEIBÜLT/MÜLLER 2014, S. 1). Allerdings zeigt sich auch, dass sich der Horizont der Forschung zunehmend auf die Untersuchung lebenslanger Berufsorientierung ausweitet (vgl. exemplarisch etwa das Paradigma des *Life Design*, SAVICKAS 2012).

Lebenslange Laufbahnentwicklung kann dabei als ein dynamischer Prozess verstanden werden, der in und außerhalb der Person verortet werden kann (vgl. HIRSCHI/BAUMELER 2013, S. 31). So werden in diesem Kontext von der einflussreichen „social learning theory of career decision making“ (KRUMBOLTZ/MITCHELL/JONES 1976, S. 71) etwa neben individuellen Merkmalen (Geschlecht, Interessen etc.) auch Umweltbedingungen als zentrale Entscheidungsfaktoren hervorgehoben. Unter Umweltbedingungen sind hier etwa das Ausbildungsangebot oder die Form von verschiedenen sozialen und institutionellen Selektionsprozessen zu definieren. Dazu kommen noch individuelle Erfahrungen, die sich vor und während der Berufswahl ergeben. Der entscheidende Punkt dabei ist:

„Mit jedem Zugewinn an Lernerfahrungen verändern sich Präferenzen, Sichtweisen und Einstellungen (generalisierte Selbstbeobachtungen und -Weltanschauungen), die wiederum den Blick erweitern oder die momentane berufliche Situation beeinflussen“ (ANSLINGER/HEIBÜLT/MÜLLER 2014, S. 5).

Die individuellen Lernerfahrungen sind dabei ein komplexer Mix aus geplanten und ungeplanten Situationen, die wesentlich zukünftige Handlungen und Laufbahnentscheidungen prägen (vgl. KRUMBOLTZ 2009).

In diesem Beitrag wird insbesondere auf die „zweite Phase“ von beruflichen Orientierungsprozessen fokussiert. Diese Phase bezieht sich nachfolgend auf die primäre Ausbildungsentscheidung, also auf die berufliche Ausbildung und den anschließenden Übergang in eine berufliche Tätigkeit. Die primäre Ausbildungsentscheidung ist damit eine Lebensphase, in der wichtige Orientierungs- und Entscheidungsprozesse stattfinden, aber die weitere berufliche Laufbahnentwicklung nicht vollständig determiniert ist.

4 Betriebliche Lernort Erfahrung und der weitere Verbleib im Beruf

Berufliche Erfahrungen in der realen Arbeitswelt bekommen daher angesichts des Fachkräftemangels einen höheren Stellenwert (vgl. BRÜGGEMANN/DEUER 2015). Die primäre Ausbildungsentscheidung hat sich im Kontakt mit der realen Arbeitswelt zu bewähren, zumal sich betriebliche Berufsorientierung häufig an der Grenzlinie zum Marketing bewegt. Dies kann insbesondere in Branchen mit geringen Bewerber/-innenzahlen beobachtet werden (vgl. HEISLER 2014).

Wird ein erweitertes Verständnis von Berufsorientierung zugrunde gelegt, nämlich dass sie „bei der Entwicklung einer Ausbildungs- und Arbeits-, aber auch Lebensperspektive (nicht nur) im Anschluss an die Schule [unterstützt]“ (DEEKEN/BUTZ 2010, S. 5f.), so kann Berufsorientierung auch als eine pädagogische Aufgabe der Berufsbildung verstanden werden. Deutlich zeigt sich dies etwa an den Bildungs- und Lernzielen der Pflichtpraktika an berufsbildenden Vollzeitschulen in Österreich (siehe Kapitel 2). In Branchen mit einem Fachkräftemangel müssten Betriebe daher ein besonderes Interesse haben, die Orientierungsfunktion während der Ausbildung gut zu erfüllen bzw. als Qualitätsmerkmal eines beruflichen Ausbildungsangebots im Sinne einer investitionsorientierten Strategie (vgl. SCHÖNFELD u. a. 2010) zu definieren.

Betriebliche Lernort Erfahrung ist aus Sicht der Literatur eine zentrale Ressource für berufliche Orientierungsprozesse und berufliches Laufbahnverhalten. Eine zentrale Aufgabe von betrieblicher Ausbildung ist es, nicht nur berufliche Kompetenzentwicklung zu befördern, sondern auch eine berufliche Identität zu entwickeln (vgl. WEISS 2008, S. 166) und an einer beruflichen Gemeinschaft mitsamt ihren Symbolwelten zu partizipieren (vgl. WENGER 1998). Gerade das „kasuistische Lernen“ am Lernort Betrieb stellt ein zentrales Element von beruflicher Sozialisierung, Identitätsentwicklung und beruflichem Lernen dar (vgl. LEMPERT 2006, S. 418). Unter den Bedingungen des stetigen Wandels in der Arbeitswelt werden dem Subjekt lebenslange Orientierungsleistungen abverlangt, um die (berufliche) Identitätsentwicklung und Laufbahnentwicklung aufeinander abzustimmen. Neuere Konzepte der Laufbahnadaptabilität versuchen dies zu berücksichtigen. Aus dieser Perspektive sind berufliche Erstausbildungen besonders verdichtete Gelegenheiten, um sich mit der beruflichen Zukunft

zu beschäftigen, die eigene Person und die (berufliche) Umwelt zu erkunden sowie laufbahnbezogene Selbstwirksamkeitserwartungen zu entwickeln (vgl. KIRCHKNOPF/KÖGLER 2018, S. 106).

Aus diesem theoretischen Kontext leitet sich die empirische Fragestellung für den weiteren Beitrag ab: Welche Effekte haben die primäre Ausbildungsentscheidung und die Erfahrungen im Lernort Betrieb während der Ausbildung auf die weitere berufliche Perspektive?

5 Erhebungsdesign, Datengrundlage und Auswertung

Im Auftrag der Arbeiterkammer Tirol wurde dazu vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung eine empirische Erhebung mit Fokus auf Tourismus und Gastronomie durchgeführt. Zielgruppe der Erhebung waren jungen Menschen, die sich im letzten Jahr ihrer Ausbildung in der Sekundarstufe II im Berufsbereich Tourismus/Gastronomie befanden. Die Erhebung wurde bei drei Ausbildungsformen durchgeführt: duale Ausbildung (Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau, Systemgastronomiefachmann/-frau, Hotelkaufmann/-frau, Hotel- und Gastgewerbeassistent/-in, Gastronomiefachmann/-frau), BMS (Hotelfachschule) und BHS (Höhere Lehranstalt für Tourismus). Für die Interpretation ist zu berücksichtigen, dass die Stichprobe junge Menschen umfasst, die bereits am Ende der Ausbildung stehen, aber nicht jene, die bereits während der Ausbildung abgebrochen haben (*Drop-outs*). Einerseits hat die Zielgruppe daher bereits ausgedehnte berufliche Erfahrungen am Lernort Betrieb gemacht, andererseits steht diese Gruppe vor einer weiteren Entscheidungsphase, dem Übergang in den Arbeitsmarkt oder einer weiterführenden Ausbildung.

Die Befragung erfolgte in Form einer standardisierten Onlinebefragung, die zwischen Februar und Juli 2019 durchgeführt wurde. Zentrale Themenblöcke waren: Aspekte zur primären Ausbildungsentscheidung, Erfahrungen mit dem Lernort Betrieb und berufliche Perspektiven im Anschluss an die Ausbildung.

Insgesamt umfasst die Stichprobe 279 auswertbare Antworten (duale Ausbildung: 123, BHS: 110, BMS: 46). Alle Standorte in Tirol haben an der Befragung mit mindestens einer Klasse teilgenommen. 64 Prozent der Personen in der gesamten Stichprobe sind weiblich, wobei dieser Anteil in der BHS (79 %; BMS: 60 % und Lehre: 61 %) höher ist als in den beiden anderen Ausbildungsformen. Das Alter der Befragten entspricht insbesondere bei den vollzeitschulischen Ausbildungsformen den entsprechenden Schulstufen (BHS: 90 % zwischen 18 und 19 Jahren, BMS: 81 % zwischen 16 und 17 Jahren, Lehre: 69 % zwischen 18 und 20 Jahren). Die große Mehrheit hat einen Wohnort in Tirol, wobei Personen, die einen Wohnort im Ausland haben (11 von 123), fast zur Gänze eine Lehrausbildung absolvieren. Aufgrund der geringen Fallzahl kann die Stichprobe keinen Anspruch auf Repräsentativität stellen; es steht vielmehr der explorative Charakter im Vordergrund.

In der folgenden empirischen Darstellung sollen ausgewählte, aber für die Fragestellung relevante Themenfelder zunächst anhand von einfachen Statistiken (Häufigkeiten, Mittelwerte) deskriptiv dargestellt und beschrieben werden. Anhand einer Faktorenanalyse wer-

den verschiedene Dimensionen innerhalb von Itembatterien zusammengefasst und mittels Mittelwertbildung entsprechende Indikatoren berechnet. Im Anschluss daran wird eine lineare Regressionsanalyse durchgeführt, um Einflüsse und Effekte auf einen geplanten Berufsverbleib zu prüfen.

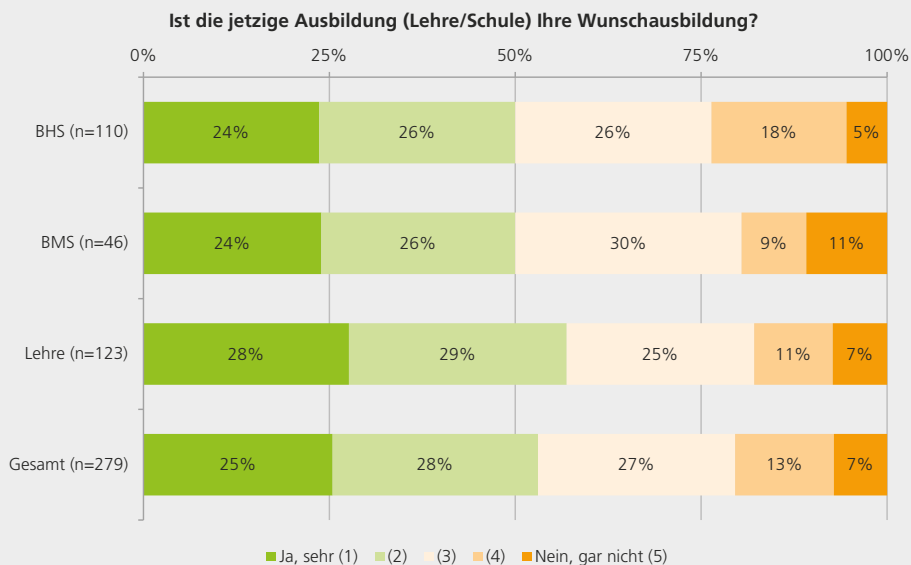
6 Primäre Berufswahl: Entscheidung für eine berufliche Ausbildung im Tourismus

Zur Untersuchung der primären Berufswahl werden hier zwei Dimensionen exemplarisch ausgewählt, die Wahl der aktuellen Ausbildung als primäre Ausbildungspräferenz sowie zentrale Motive für die Berufswahl.

6.1 Ausbildungswahl im Tourismus ist ambivalent

In der Literatur wird festgestellt, dass die primäre Berufswahl zwar nicht die weitere berufliche Laufbahn determiniert, aber doch in gewisse Bahnen lenkt (vgl. Kapitel 3). Rund die Hälfte der jungen Menschen, die sich in einer beruflichen Ausbildung im Bereich Tourismus/Gastronomie befinden, geben retrospektiv an, dass dies ihre Wunschausbildung ist. Das Antwortverhalten variiert aber kaum nach den verschiedenen Ausbildungsformen (vgl. Abb. 1).

Abbildung 1: Wunschausbildung



Quelle: Tourismuserhebung 2019/österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung, eigene Berechnungen

Die Ergebnisse indizieren, dass sich rund 20 Prozent der jungen Menschen in einer Ausbildung befinden, die nicht ihre Wunschausbildung darstellt. Dies könnte auf ein Allokationsproblem zwischen Angebot und Nachfrage nach beruflicher Ausbildung hindeuten oder aber auch auf Defizite im vorgelagerten beruflichen Orientierungsprozess. Weitere Analysen deuten darauf hin, dass beide Aspekte eine Rolle zu spielen scheinen: Zum einen gibt nur ein Anteil von 37 Prozent an, sich vor der Berufswahl sehr gut informiert zu haben. Zum anderen wurden häufig auch weitere Ausbildungsalternativen erwogen, die sich nicht realisiert haben. Zusätzlich wurde die Ausbildungsplatzsuche im Bereich Tourismus als sehr einfach erlebt (vgl. MAYERL/LACHMAYR 2019, S. 20–28). Aus der Perspektive der Laufbahnentwicklung und der betrieblichen Berufsorientierung stellt sich daher die Frage, wie sich jene jungen Menschen nach dem Abschluss der Ausbildung orientieren, die eine Ausbildung absolvieren, die sie nicht als ihre Wunschausbildung bewerten.

6.2 Arbeitsmarktorientierung als zentrale Motive der Berufswahl

Berufswahlmotive treten insbesondere dann in den Fokus, wenn es darum geht zu untersuchen, warum Menschen sich für spezifische Ausbildungsrichtungen bzw. eine Berufsausübung entscheiden (vgl. z. B. für die Lehrerbildung ROTHLAND 2010). Im Anschluss an Heckhausen und Schulz (1995) können Berufswahlmotive als Ressourcen in der Berufsorientierung betrachtet werden, die zum Abgleich von Anforderungen beruflicher Tätigkeiten und individuellen Zielen in individuellen Abwägungsprozessen beitragen (vgl. KELLER-SCHNEIDER 2009).

Im Folgenden sollen die empirischen Ergebnisse zu Berufswahlmotiven in der Branche Tourismus/Gastronomie dargestellt (vgl. Tabelle 1) und diskutiert werden. Dazu wurden Items auf Basis einer retrospektiven Einschätzung formuliert. Aus methodischer Sicht ist hier zu berücksichtigen, dass Einschätzungen einerseits durch mittlerweile erworbene berufliche Erfahrungen in der Ausbildung beeinflusst sein könnten (vgl. dazu MÜLLER 2016). Andererseits können mit Verweis auf das komplexe Verhältnis von individueller Motivation/Interessen und Umweltbedingungen bei Entscheidungsprozessen entsprechende Einschätzungen zu individuellen Berufswahlmotiven nie von den kontextuellen Bedingungen getrennt bewertet werden. Vor dem Hintergrund dieser methodischen Einschränkungen werden Berufswahlmotive in explorativer Weise untersucht.

Für das gegenständliche Berufsfeld zeigt sich, dass arbeitsmarktbezogene Aspekte eine zentrale Rolle bei der Berufswahl von jungen Menschen in der Branche Tourismus/Gastronomie spielen. Dazu zählen etwa ein großes Ausbildungsangebot, hohe Arbeitsplatzsicherheit und internationale Beschäftigungsmöglichkeiten. Hier zeigt sich, dass gerade der Fachkräftemangel selbst ein konstituierender Aspekt ist, warum sich junge Menschen für einen touristischen Beruf entscheiden. Ein Fachkräftemangel verschiebt die Arbeitsmarktmacht zugunsten der verfügbaren Arbeitskräfte. Im Verhältnis dazu werden Faktoren wie hoch flexible Arbeitszeiten oder gute Einkommensmöglichkeiten von den jungen Menschen etwas weniger gut bewertet.

Tabelle 1: Motive der Berufswahl

		Mittelwert (Standardabweichung)					Faktorenanalyse: standardisierte Ladungen der Mustermatrix		
		BHS	BMS	Lehre	Gesamt	Gesamt (n)	Arbeitsmarkt- bezogener Faktor	Intrinsischer Faktor	Sozialkapital- bezogener Faktor
Item Nr.	Items (1 = „stimme nicht zu“ bis 5 = „stimme nicht zu“)								
1	Das Ausbildungsangebot ist groß.	1,94 (1,21)	1,95 (0,96)	1,94 (1,14)	1,94 (1,14)	267	0,66		
2	Die Arbeitsplatzsicherheit ist hoch.	2,04 (1,24)	1,98 (1,07)	1,96 (1,05)	1,99 (1,13)	270	0,68		
3	Die Aufstiegsmöglichkeiten sind gut.	2,35 (1,30)	2,25 (1,22)	1,97 (1,13)	2,16 (1,22)	272	0,68		
4	Die Spezialisierungsmöglichkeiten sind gut.	2,00 (1,09)	2,16 (0,95)	2,06 (1,12)	2,05 (1,08)	272	0,76		
5	Ich kann die Welt kennenlernen/es gibt internationale Beschäftigungsmöglichkeiten.	1,68 (1,04)	1,71 (0,82)	1,69 (1,00)	1,69 (0,99)	272	0,45		
6	Ich habe Eltern und Verwandte in Tourismus/Gastronomie.	2,93 (1,80)	3,02 (1,59)	3,07 (1,78)	3,00 (1,75)	269		0,53	
7	Ich habe Freunde in Tourismus/Gastronomie.	2,78 (1,60)	2,80 (1,49)	2,69 (1,54)	2,74 (1,55)	270		0,68	
8	Ich habe den Traum vom eigenen Restaurant, Hotel oder Betrieb.	3,37 (1,50)	2,98 (1,42)	3,02 (1,55)	3,15 (1,51)	273		0,42	
9	Ich interessiere mich für die Aufgaben und Tätigkeiten in Tourismus/Gastronomie.	2,66 (1,32)	2,77 (1,12)	2,11 (0,99)	2,44 (1,18)	273		0,96	
10	Es gibt gute Einkommensmöglichkeiten.	2,79 (1,36)	2,75 (1,24)	2,52 (1,15)	2,67 (1,25)	272	0,31		
11	Es gibt flexible Arbeitszeiten (Saisonarbeit, Wochenendarbeit, Nachtarbeit etc.).	3,42 (1,51)	2,91 (1,48)	3,09 (1,38)	3,19 (1,46)	270			0,27

Quelle: Tourismuserhebung 2019/Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung, eigene Berechnungen. Ergebnisse einer explorativen Faktorenanalyse. Es werden die jeweils höchsten Ladungen angegeben. Methode: minres, Rotation: oblimin. 3 Faktoren anhand des Screeplots bestimmt.

Kontrastierend zu den externen Arbeitsmarktbedingungen in der Branche, werden intrinsische Berufswahlmotive von den jungen Menschen weniger stark betont, wie etwa ein spezifisches Interesse für die Tätigkeiten und Aufgaben in diesem Berufsbereich. Auf soziales Kapital gerichtete Motive mögen zwar für eine kleine Gruppe relevant sein, für die Mehrzahl ist dies aber kein ausschlaggebender Faktor der Berufswahl (wohl auch dadurch bedingt, dass nicht alle jungen Menschen Eltern, Verwandte und Freunde im Berufsfeld haben).

7 Erfahrungen am Lernort Betrieb

Für die Laufbahnentwicklung werden nicht nur individuelle Faktoren als relevant erachtet, sondern auch Umweltbedingungen (vgl. Kapitel 3). In diesem Kontext werden verschiedene Indikatoren zu betrieblichen Rahmenbedingungen in der Ausbildung sowie qualitativer Aspekte der Ausbildung am Lernort Betrieb dargestellt.

7.1 Betriebliche Rahmenbedingungen werden je nach Ausbildungsform unterschiedlich bewertet

Die Items zu betrieblichen Rahmenbedingungen fokussieren dabei auf den betrieblichen Teil der dualen Ausbildung sowie auf die letzte Praktikumserfahrung im Rahmen der Pflichtpraktika für vollzeitschulische Ausbildungsformen (vgl. Kapitel 2). Je nach Ausbildungsform wird eine unterschiedliche Zeitspanne der Ausbildung im Lernort Betrieb verbracht.

Tabelle 2: Betriebliche Rahmenbedingungen

		„Wie würden Sie Arbeitsbedingungen im letzten Praktikum/im Ausbildungsbetrieb bewerten? Wie zufrieden oder nicht zufrieden waren/sind Sie mit ...“											
		Mittelwert (Standardabweichung)						Faktorenanalyse: standardisierte Ladungen der Mustermatrix					
Item Nr.	Items (1 = „stimme nicht zu“) bis 5 = „stimme nicht zu“)	BHS	BMS	Lehre	Gesamt	Gesamt (n)	Arbeitsklima (cronbach's Alpha: 0,90)	Arbeitszeit (cronbach's Alpha: 0,89)	Einkommen				
1	... dem Umgang zwischen den Kollegen und Kolleginnen?	1,8 (1,09)	1,96 (1,19)	2,48 (1,26)	2,13 (1,22)	272	0,71						
2	... dem Führungsstil der Vorgesetzten?	2,23 (1,41)	2,11 (1,22)	2,85 (1,31)	2,49 (1,37)	269	0,82						
3	... der Wertschätzung Ihrer Arbeitsleistungen?	2,03 (1,22)	2,16 (1,26)	2,99 (1,26)	2,48 (1,32)	270	0,85						
4	... den Mitsprachemöglichkeiten in der Arbeit?	2,3 (1,27)	2,64 (1,25)	2,95 (1,33)	2,65 (1,32)	270	0,74						
5	... der Lage der Arbeitszeit (z. B. Tagesarbeit, Nachtarbeit, Feiertage)?	1,93 (1,2)	2,24 (1,37)	2,88 (1,32)	2,4 (1,35)	271		0,69					
6	... dem Umfang der Arbeitszeit (z. B. Dauer eines Arbeitstages, Ruhezeiten)?	1,85 (1,12)	2,18 (1,32)	3,06 (1,34)	2,44 (1,37)	270		0,90					
7	... der Planbarkeit der Arbeitszeit (z. B. regelmäßige, unregelmäßige Arbeitszeiten)?	2,03 (1,31)	2,33 (1,51)	3,23 (1,36)	2,61 (1,47)	271		0,82					
8	... der Vereinbarkeit zwischen Arbeitszeiten und Freizeit/leben (z. B. Freundinnen/Freunde, Hobbys)?	1,93 (1,17)	2,62 (1,48)	3,31 (1,36)	2,66 (1,45)	269		0,74					
9	... der Höhe des Einkommens (inkl. Trinkgeld)?	2,66 (1,29)	2,53 (1,32)	3,3 (1,32)	2,93 (1,35)	268			0,57				
10	... den Aufgaben und Tätigkeiten?	2,3 (1,21)	2,22 (1,15)	2,54 (1,2)	2,39 (1,2)	269	0,67						
11	... der Betreuung durch den Auszubildenden oder die Auszubildende oder Vorgesetzten?	2,15 (1,31)	2,29 (1,16)	3,01 (1,34)	2,56 (1,36)	270	0,80						
12	... der technischen Ausstattung des Arbeitsplatzes?	2,07 (1,25)	2,09 (1,05)	2,43 (1,19)	2,23 (1,2)	269							

Quelle: Tourismuserhebung 2019/österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung, eigene Berechnungen. Ergebnisse einer explorativen Faktorenanalyse. Es werden die jeweils höchsten Ladungen angegeben. Methode: minres, Rotation: oblimin. 3 Faktoren anhand des Screeplots bestimmt.

Es ist daher anzunehmen, dass sich dies auch in der Wahrnehmung der betrieblichen Rahmenbedingungen ausdrückt. Lehrlinge bewerten die betrieblichen Rahmenbedingungen in allen Items durchgehend schlechter als Schüler/-innen im Rahmen ihres Pflichtpraktikums. Besonders deutlich sind die Unterschiede einerseits hinsichtlich arbeitszeitbezogener Faktoren wie Umfang, Planbarkeit und Lage der Arbeitszeit und andererseits in der sozialen Integration und Akzeptanz innerhalb der betrieblichen Arbeitsorganisation (Tabelle 2). Neben dem unterschiedlichen Integrationsgrad der Lehrlinge in die betriebliche Organisation könnten auch unterschiedliche Tätigkeitsprofile eine Rolle spielen. So zielt etwa die Ausbildung der BHS auf leitende oder managementbezogene Tätigkeiten ab, von denen anzunehmen ist, dass sie unterschiedlichen Arbeitszeitregimes (aufgrund unterschiedlicher Positionen innerhalb der Organisationen) zugeordnet sind.

Vor dem Hintergrund einer ambivalenten primären Berufswahlentscheidung (Wunschberuf vs. Nicht-Wunschberuf) wäre noch zu untersuchen, inwieweit Erfahrungen in der realen Berufs- und Arbeitswelt auf eine Veränderung des Berufswahlverhaltens hinwirken. Dies wäre vor allem aus der Sicht der betrieblichen Berufsorientierung und des Fachkräftemangels hoch relevant.

7.2 Ausbildungsqualität: ein geringer Grad an Reflexivität

In die empirische Analyse soll miteinbezogen werden, ob sich die subjektiv wahrgenommene Qualität der Ausbildung auch auf den weiteren Prozess der beruflichen Orientierung auswirkt. Da sich die Form der Integration des Lernortes Betrieb je nach Ausbildungsform unterscheidet (vgl. Kapitel 2), wurden dazu entsprechende kurze Itembatterien sowohl für die duale Ausbildung als auch für die vollzeitschulischen Ausbildungsformen formuliert.

Tabelle 3: Ausbildungsqualität

		„Wie würden Sie Ihre Ausbildung bewerten?“ (Lehre) bzw. „Wie würden Sie Ihr letztes Praktikum bewerten?“ (BMS/BHS)				Mittelwert (Standardabweichung)		Faktorenanalyse: standardisierte Ladungen der Mustermatrix	
		BHS	BMS	Lehre	Gesamt	Gesamt (n)	Qualität Lehre (Cronbach's Alpha: 0,84)	Qualität Praktika (Cronbach's Alpha: 0,79)	
Item Nr.	Items (1 = „stimme zu“ bis 5 = „stimme nicht zu“)	-	-	3,62 (1,36)	3,62 (1,36)	110	0,78		
1	Es wird regelmäßig besprochen, wie ich mit der Ausbildung zurechtkomme.	-	-	2,93 (1,27)	2,93 (1,27)	110	0,78		
2	Die Tätigkeiten entsprechen den Ausbildungszielen in meinem Berufsbild.	-	-	3,47 (1,46)	3,47 (1,46)	110	0,67		
3	Es gibt einen Ausbildungsplan für meine betriebliche Ausbildung.	-	-	2,85 (1,49)	2,85 (1,49)	109	0,78		
4	Ich fühle mich von meinen Ausbildern bzw. Ausbilderinnen gut unterstützt.	2,63 (1,42)	2,76 (1,28)	-	2,67 (1,38)	150		0,64	
5	Es wurde regelmäßig besprochen, wie ich im Praktikum zurechtkomme.	1,96 (1,22)	1,98 (1,14)	-	1,97 (1,2)	150		0,67	
6	Ich konnte einen umfassenden Einblick in die Arbeitswelt von Betrieben im Tourismus gewinnen.	2,23 (1,26)	2,53 (1,24)	-	2,32 (1,25)	149		0,58	
7	Ich konnte die in der Schule erworbenen Fähigkeiten im Praktikum anwenden.	3,09 (1,42)	3,22 (1,36)	-	3,13 (1,4)	149		0,58	
8	Das Praktikum hat mich bestärkt, einen Beruf im Tourismus auszuüben.	2,07 (1,29)	2,16 (1,26)	-	2,09 (1,28)	149		0,82	
9	Ich fühle mich von verantwortlichen Personen im Betrieb gut unterstützt.								

Quelle: Tourismuserhebung 2019/österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung, eigene Berechnungen. Ergebnisse einer explorativen Faktorenanalyse: jeweils 1 Faktor, da bei Schülern bzw. Schülerinnen und Lehrlingen unterschiedliche Itembatterien verwendet wurden. 1 Faktor anhand des Screeplots bestimmt.

In Bezug auf die Ausbildungsqualität in der dualen Ausbildung zeigen sich bei allen Items sehr hohe Mittelwerte, was auf eine subjektiv wahrgenommene, geringe Ausbildungsqualität hinweist. Die Lernenden geben etwa an, dass es kaum betriebliche Ausbildungspläne für ihre Ausbildung gibt oder eine regelmäßige Reflexion ihres Ausbildungsfortschrittes erfolgt. In der Berufspädagogik wird Reflexivität jedoch als eine zentrale Voraussetzung für gelingende Kompetenzentwicklung im Prozess der Arbeit hervorgehoben (vgl. etwa DEHNBOSTEL 2007).

Die Qualität der Praktika wird von Schülern und Schülerinnen der berufsbildenden Vollzeitschulen im Vergleich dazu etwas besser eingeschätzt. Praktika sind demnach gut geeignet, um einen umfassenden Einblick in die Arbeitswelt zu bekommen und in der Schule erworbene Fähigkeit in der Realität anzuwenden. Bemerkenswert ist jedoch, dass diese (negativen) Erfahrungen nach der subjektiven Einschätzung der Schüler/-innen nicht dazu beitragen, die primäre Berufswahl zu stärken und zu stabilisieren (vgl. hoher Mittelwert, d. h. niedrige Zustimmung bei Item Nr. 8, in Tabelle 3). Dieses Ergebnis ist ein Indikator dafür, dass Erfahrungen in der realen Arbeitswelt nicht immer zu einer Verfestigung der primären Berufswahlentscheidung beitragen, sondern im Gegenteil zu neuen beruflichen Orientierungsprozessen führen können, wenn sich die Realität nicht an den subjektiven Erwartungen bewähren kann.

8 Effekte auf das weitere berufliche Laufbahnverhalten

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse einer multivariaten Analyse anhand von mehreren linearen Regressionsmodellen vorgestellt (vgl. Tabelle 5). Als abhängige Variable wurde in den einzelnen Modellen der geplante Berufsverbleib bzw. Berufswechsel definiert (vgl. Tabelle 4). Die Häufigkeitsauszählung nach Ausbildungsform ergibt, dass Personen in einer Lehre häufiger planen, den Ausbildungsberuf nach dem Ende der Ausbildung auszuüben. Dies wird auch gestützt durch das bildungsbezogene Erwerbskarrierenmonitoring (bibEr) der Statistik Austria (Abschlussjahr 2014/2015). Diese zeigt, dass Personen, die eine Lehre absolviert haben, 18 Monate später zu 73 Prozent erwerbstätig sind, aber sich nur zu fünf Prozent in weiterführenden Ausbildungen befinden. Im Vergleich dazu befinden sich 38 Prozent der BMS-Absolvierenden und 42 Prozent der BHS-Absolvierenden in Erwerbstätigkeit, jedoch 44 Prozent (BMS) und 48 Prozent (BHS) in weiterführenden Ausbildungen.⁴ Ein Berufswechsel bedeutet daher in vielen Fällen bei BMHS-Schülern und -Schülerinnen den Anschluss in einer weiterführenden Ausbildung. Zur Kontrolle dieses Effektes wird die Ausbildungsform als unabhängige Variable in das Regressionsmodell aufgenommen.

4 Quelle: Statistik Austria, bildungsbezogenes Erwerbskarrierenmonitoring (bibEr) im Auftrag von BMA5GK und AMS. Erstellt am 17.12.2018.

Tabelle 4: Verteilung der Variable „weiterer Berufsverbleib“

„Planen Sie, nach Ende der Ausbildung einen Beruf im Bereich Tourismus und Gastronomie auszuüben? Wenn Sie Präsenzdienst, Zivildienst, ein freiwilliges Sozialjahr und anderes absolvieren, beziehen Sie sich bitte auf die Zeit danach.“

Ausbildungsform	ja	eher ja	eher nein	nein	n (gültig)	n (fehlende Werte)
BHS	23%	21%	36%	20%	104	6
BMS	27%	23%	27%	23%	44	2
Lehre	38%	31%	21%	10%	121	2
Gesamt	30%	26%	28%	16%	269	10

Quelle: Tourismuserhebung 2019/österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung, eigene Berechnungen.

Dazu werden weitere Variablen zu individuellen Merkmalen der Lernenden wie Geschlecht und Haushaltssprache als Kontrollvariablen in das Modell inkludiert (jedoch aus Darstellungsgründen nicht in Tabelle 5 ausgewiesen).

Anhand des Modells 1 (siehe Tabelle 5) wird der Zusammenhang zwischen der Bewertung der primären Ausbildung (Wunschberuf vs. kein Wunschberuf, vgl. Kapitel 6) und einem geplanten Verbleib im Beruf mit der linearen Regressionsanalyse modelliert. Der Regressionskoeffizient zeigt unter Kontrolle der Ausbildungsformen, dass es einen stark positiven und hoch signifikanten Zusammenhang zwischen der Realisierung des Wunschberufes und dem Berufsverbleib gibt (M1.0, Koeffizient: 0,44). Junge Menschen, die im Bereich Tourismus und Gastronomie die Realisierung ihres Berufswunsches sehen, haben eine höhere Motivation, auch in diesem Berufsbereich zu verbleiben.

Tabelle 5: Untersuchung von Einflussvariablen auf den Berufsverbleib anhand von linearen, multivariaten Regressionsmodellen

		Abhängige Variable: Verbleib im Beruf (1=Ja bis 4=Nein)											
Unabhängige Variablen		M1.0	M2.1	M2.2	M2.3	M2.4	M3.1	M3.2	M3.3	M3.4			
		B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	B	
(Konstante)		2,22*** (2,03-2,42)	2,13*** (1,89-2,36)	2,14*** (1,94-2,35)	2,12*** (1,88-2,35)	2,15*** (1,94-2,36)	2,14*** (1,89-2,40)	2,08*** (1,84-2,33)	2,65*** (2,43-2,88)	2,63*** (2,43-2,84)			
Wunschausbildung ¹ (1=ja sehr bis 5=gan nicht)		0,44*** (0,35-0,53)	-	0,41*** (0,32-0,50)	-	0,42*** (0,32-0,51)	-	0,4*** (0,24-0,57)	-	0,39*** (0,27-0,52)			
Arbeitsbedingungen - Arbeitsklima ¹ (1=sehr zufrieden bis 5=nicht zufrieden)		-	0,24*** (0,12-0,35)	0,11* (0,00-0,22)	-	-	-	-	-	-			
Arbeitsklima x Wunschausbildung ¹		-	-	0,03* (-0,05-0,10)	-	-	-	-	-	-			
Arbeitsbedingungen - Arbeitszeit ¹ (1=sehr zufrieden bis 5=nicht zufrieden)		-	-	-	0,21*** (0,10-0,32)	0,1* (0,00-0,20)	-	-	-	-			
Arbeitszeit x Wunschausbildung ¹		-	-	-	-	-0,01 (-0,08-0,06)	-	-	-	-			
Ausbildungsqualität - Lehre ¹ (1=stimme zu bis 5=stimme nicht zu)		-	-	-	-	-	0,27** (0,11-0,42)	0,06 (-0,10-0,23)	-	-			
Ausbildungsqualität Lehre x Wunschausbildung ¹		-	-	-	-	-	-	0,04 (-0,08-0,15)	-	-			
Qualität Praktikum - Schule ¹ (1=stimme zu bis 5=stimme nicht zu)		-	-	-	-	-	-	-	0,36*** (0,19-0,52)	0,24** (0,09-0,40)			
Qualität Praktikum - Schule x Wunschausbildung ¹		-	-	-	-	-	-	-	-	-0,06 (-0,18-0,05)			
Ausbildungsform (Ref. Lehre)													
BHS		0,35** (0,12-0,59)	0,57*** (0,29-0,86)	0,46*** (0,21-0,71)	0,64*** (0,34-0,94)	0,49*** (0,23-0,76)	-	-	-	-			
BMS		0,39* (0,08-0,69)	0,62** (0,27-0,98)	0,52** (0,21-0,83)	0,61** (0,25-0,97)	0,49** (0,18-0,81)	-	-	-0,05 (-0,41-0,32)	0,01 (-0,32-0,34)			
Beobachtungen		265	260	260	262	262	107	107	146	146			
R ² / R ² korrigiert		0,360 / 0,345	0,194 / 0,174	0,381 / 0,361	0,183 / 0,164	0,376 / 0,356	0,207 / 0,176	0,368 / 0,330	0,190 / 0,162	0,365 / 0,332			

Quelle: Tourismuserhebung 2019/österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung, eigene Berechnungen.
 Anmerkung: ¹ = Variablen wurden mittelwertzentriert. B = Nicht standardisierte Koeffizienten. Konfidenzintervalle (0,95) werden in Klammern angeführt. Weitere Kontrollvariablen in den Modellen: Geschlecht und Haushaltssprache.
 *** p < 0,001, ** p < 0,01, * p < 0,05.

In den Modellen 2 (Subindizes 1 bis 4) werden Effekte der Bedingungen in der realen Arbeitswelt während der betrieblichen Ausbildungsphasen anhand der zwei extrahierten Dimensionen Arbeitsklima und Arbeitszeit (siehe Kapitel 7.1) geprüft. Die Ergebnisse legen die Schlussfolgerung nahe, dass die im Zuge der betrieblichen Ausbildung bzw. in den Betriebspraktika erlebten Arbeitsbedingungen einen Effekt auf die weitere Berufsorientierung der jungen Menschen haben. Insbesondere die Dimensionen Arbeitsklima (M2.1, Koeffizient: 0,24) und Arbeitszeit (M2.3, Koeffizient: 0,21) haben einen signifikanten Effekt auf einen geplanten Verbleib im Beruf. Je positiver das Arbeitsklima und die Aspekte zur Gestaltung der Arbeitszeit während der Ausbildung wahrgenommen werden, desto eher planen die jungen Menschen einen Verbleib in diesem Berufsfeld. Zur Prüfung der Robustheit dieses Effektes wird in den Modellen 2.2 und 2.4 zusätzlich die Variable Wunschberuf (als Indikator für die primäre Ausbildungswahl) als Interaktionsvariable eingefügt. Die Ergebnisse zeigen, dass der vorher festgestellte Haupteffekt der Ausbildungsbedingungen zwar nicht ganz verschwindet, aber sich deutlich verringert, während sich der Haupteffekt der Wunschausbildung nicht verändert. Das heißt, wenn der Indikator Wunschausbildung konstant gehalten wird (z. B. Tourismus = Wunschberuf), erhöht sich die Wahrscheinlichkeit des weiteren Berufsverbleibes geringfügig, wenn gute Arbeitsbedingungen gegeben sind. Vor diesem Hintergrund ist es nicht weiter überraschend, dass keine Interaktionseffekte festgestellt werden können, d. h., es finden sich keine Hinweise darauf, dass junge Menschen sich durch „besonders“ gute Arbeitsbedingungen für einen Berufsverbleib überzeugen lassen, wenn die Ausbildungswahl nicht ihren Wunschberuf widerspiegelt.

In den Modellen 3 wird der Zusammenhang zwischen der Qualität der betrieblichen Ausbildung (Lehre) bzw. des betrieblichen Praktikums (Schule) und dem Berufsverbleib untersucht. Dazu werden getrennt nach Ausbildungsform (Lehre und berufsbildende Vollzeitschulen) jeweils eigene Indikatoren zur betrieblichen Ausbildungsqualität bzw. zum betrieblichen Praktikum gebildet (vgl. Kapitel 7.2). Die Regressionskoeffizienten modellieren einen starken Zusammenhang zwischen der Qualität in den betrieblichen Ausbildungsphasen und der Wahrscheinlichkeit eines Berufsverbleibes. Überraschenderweise ist dieser Effekt bei den vollzeitschulischen Berufsbildungsformen (M3.3, Koeffizient: 0,36) auf einem ähnlichen Niveau wie bei der Lehre (M3.1, Koeffizient: 0,27; Konfidenzintervalle überschneiden sich aber sehr stark), wenngleich aufgrund der unterschiedlichen Messung der Qualität kein direkter Vergleich vorgenommen werden kann. Demnach haben Praxiserfahrungen für Schüler/-innen einen großen Einfluss auf den Berufsverbleib, obwohl eine vergleichsweise geringere Zeit am Lernort Betrieb verbracht wird.

Wird hingegen die Variable Wunschberuf in die Modelle inkludiert, so verschwindet bei der Ausbildungsform Lehre der Haupteffekt der Ausbildungsqualität auf den Berufsverbleib, d. h., eine höhere Ausbildungsqualität führt zu keinem höheren Berufsverbleib, wenn die Variable Wunschberuf konstant gehalten wird (M3.2). Im Gegensatz dazu bleibt bei der Ausbildungsform Schule der Haupteffekt jedoch erhalten, wenngleich sich kein Interaktionseffekt ergibt (M3.4). Eine hohe Qualität des Praktikums korrespondiert mit einer höheren

Wahrscheinlichkeit des Berufsverbleibs, unabhängig davon, ob die Ausbildung dem primären Berufswunsch entspricht.

9 Fachkräftesicherung im Tourismus: eine Frage der betrieblichen Gestaltung der Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen?

In der Branche Tourismus und Gastronomie gibt es eine hohe Fachkräftenachfrage, die durch den Arbeitsmarkt – nach Auskunft der Tourismusbetriebe – kaum bedient werden kann. In diesem Kontext war es die zentrale Aufgabe zu untersuchen, welchen Beitrag die berufliche Erstausbildung zur Deckung des Fachkräftebedarfs leisten kann. Ergänzend zur Sichtweise der Betriebe auf den Fachkräftemangel (vgl. etwa DORNMAYR/WINKLER 2018) fokussiert diese Studie auf die Berufswahl Tourismus und Gastronomie vor, während und nach der Ausbildung aus der Perspektive von jungen Menschen und zukünftigen Fachkräften. Die berufliche Erstausbildung von jungen Menschen über die Ausbildungsformen Lehre, berufsbildende mittlere und höhere Schule ist eine wichtige Quelle zur Deckung des Fachkräftebedarfs. Die vorliegende Studie macht sichtbar, dass die primäre Berufswahlentscheidung zwar für die weitere berufliche Laufbahnentwicklung ein prägendes Ereignis darstellt, allerdings nicht vollkommen dadurch determiniert wird. Erfahrungen, die während der Ausbildung im Lernort Betrieb gemacht werden, haben eine Orientierungsfunktion für das nachfolgende Berufswahlverhalten.

Ein zentrales Ergebnis des vorliegenden Beitrags ist, dass die realisierte Berufswahl im Bereich Tourismus und Gastronomie bei einem relevanten Anteil nicht mit der präferierten Berufswahl übereinstimmt. Die multivariate Auswertung zeigt, dass diese primäre Ausbildungsentscheidung noch nach dem Ende der Ausbildung weiterwirkt. Je eher der Berufswunsch mit der primären Ausbildungsentscheidung eingelöst wurde, desto wahrscheinlicher ist aus der Sicht der jungen Menschen ein Berufsverbleib nach der Ausbildung. Genau an diesem Punkt entsteht offensichtlich eine Lücke zwischen dem realisierten Ausbildungsangebot und den verfügbaren, ausgebildeten Fachkräften nach der Ausbildung. Ein Teil der jungen Menschen könnte das günstige Ausbildungsangebot dazu nutzen, um eine formale berufliche Qualifikation – und im Falle der berufsbildenden Schulen weitere Zugangsvoraussetzungen – zu erwerben. Die Ergebnisse verweisen darauf, dass gute Arbeitsbedingungen nur einen kleinen Effekt auf den Berufsverbleib haben, wenn dieser durch den primären Berufswunsch kontrolliert wird. Oder anders formuliert: Aus betrieblicher Sicht gelingt es nur teilweise, durch gute Arbeitsbedingungen eine eventuellen nicht tourismusbezogenen primären Berufswunsch zu „korrigieren“. Umgekehrt bedeutet dies aber auch, dass sich bei jungen Menschen mit einem Wunschberuf im Bereich Tourismus durch schlechte Arbeitsbedingungen die Wahrscheinlichkeit eines weiteren Berufsverbleibes nur in kleinem Ausmaß reduziert.

Aus methodischer Sicht ist bei dieser Interpretation allerdings etwas Vorsicht geboten. Die Variable Berufswunsch kann einen Teil des Effektes der Arbeitsbedingungen auf den

Berufsverbleib erklären. Darin spiegelt sich ein Zusammenhang zwischen der Variable Berufswunsch und den Arbeitsbedingungen. Eine mögliche Erklärung dafür könnte sein, dass junge Menschen mit Berufswunsch im Tourismusbereich Betriebe mit guten Arbeitsbedingungen auswählen – oder aber auch, dass qualitativ hochwertige Ausbildungsbetriebe jene jungen Menschen mit hohem Vertrauen in ihre Berufswahl eher für ihr Ausbildungsangebot rekrutieren. Für diese Interpretation sprechen die Ergebnisse der Modelle 3. In der Ausbildungsform Lehre kann der Effekt der Ausbildungsqualität fast vollständig durch die Einbeziehung der Variable Wunschberuf erklärt werden (M3.1 und M3.2), während dies bei der Ausbildungsform Schule nicht zutrifft (M3.3 und M3.4). Betriebliche Rekrutierungsprozesse spielen bei der Ausbildungsform Lehre eine größere Rolle (Ausbildung findet in der Mehrheit im Betrieb statt) als bei der Praktikumsvergabe an Schüler/-innen von Tourismusschulen. Bei Schülern und Schülerinnen hingegen kann die Qualität der Praktikumserfahrung eine erhebliche Orientierungsleistung für den weiteren Berufsverbleib entfalten.

Im Anschluss an diese Befunde gilt es, aus der Perspektive der Branche gezielte und differenzierte Strategien zu entwickeln, um die Lücke zwischen dem Ausbildungsangebot und dem auf diesem Wege rekrutierten Fachkräftepotenzial zu schließen. Die Ergebnisse der hier vorliegenden Analyse deuten darauf hin, dass die Verbesserung der Arbeitsbedingungen sowie der Ausbildungsqualität einen kleinen Beitrag leisten können, um den Berufsverbleib von sich in Ausbildung befindlichen jungen Menschen im Bereich des Tourismus und der Gastronomie zu verbessern. Über gute Arbeits- und Ausbildungsbedingungen können sich Betriebe einen Vorteil am Ausbildungsmarkt verschaffen, um für junge motivierte Menschen als Ausbildungs- und Arbeitsort attraktiv zu sein.

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

Eine zusätzliche Komplexitätsdimension zeigt sich in den institutionellen Spezifika des österreichischen Berufsbildungssystems (vgl. LASSNIGG 2012b), die auch Auswirkungen auf

die Deckung des Fachkräftebedarfs haben. Am Ende einer beruflichen Erstausbildung überlagern sich im Wesentlichen zwei Entscheidungsachsen:

1. (vorläufiges) Ende der formalen Ausbildung oder weiterführende Ausbildung (vertikale Dimension) und
2. Verbleib im einschlägigen Bereich oder Wechsel in einen anderen Fachbereich (horizontale Dimension).

Das institutionelle Ausbildungssystem bietet hier verschiedene Anschlussmöglichkeiten. Es ist dabei anzunehmen, dass die vertikale Dimension durch branchenspezifische Bedingungen nur bedingt beeinflusst werden kann und vielmehr mit sozialen Bildungsaspirationen zusammenhängt. Vor allem die Entscheidung für eine BHS wird häufig sehr bewusst aufgrund der damit erworbenen Zugangsberechtigungen zum tertiären Sektor getroffen (vgl. etwa SCHLÖGL/LACHMAYR 2004). Hier wären noch weitere Forschungsanstrebungen angezeigt, um den Zusammenhang zwischen den institutionellen Bedingungen des Ausbildungssystems und der Deckung des Fachkräftebedarfs näher zu untersuchen.

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

„dass sich Angebote zur Berufsorientierung an den jeweils spezifischen Interessen und Bedürfnissen der Jugendlichen orientieren [müssen]. Sie dürfen nicht als Instrument missverstanden werden, junge Menschen vorschnell auf das regional verfügbare Angebot an Ausbildungsmöglichkeiten auszurichten“ (WEISS 2014, S. 3).

Literatur

- AK YOUNG (Hrsg.): Pflichtpraktikum. Wien 2018. URL: <http://www.akyounng.at/2do-arbeiten-in-den-ferien-pflichtpraktikum.html> (Zugriff: 15.09.2020)
- ANSLINGER, Eva; HEIBÜLT, Jessica; MÜLLER, Moritz: Berufsorientierung, Lebenslanges Lernen und dritter Bildungsweg – Zur Entwicklung beruflicher Orientierung im Lebenslauf anhand zweier Fallstudien. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online (2014) 27. URL: <https://www.bwpat.de/ausgabe/27/anslinger-etal> (Zugriff: 09.04.2021)
- BRÜGGEMANN, Tim; DEUER, Ernst: Der Übergang Schule – Beruf – eine unternehmerische Herausforderung. In: BRÜGGEMANN, Tim; DEUER, Ernst (Hrsg.): Berufsorientierung aus

- Unternehmenssicht. Fachkräfterekrutierung am Übergang Schule – Beruf. Bielefeld 2015, S. 9–16
- BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, FAMILIE UND JUGEND (BMWFJ) (Hrsg.): Ein Job im Tourismus – Ausbildungsmöglichkeiten in Österreich. Wien 2010
- DEEKEN, Sven; BUTZ, Bert: Berufsorientierung. Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung. Bonn 2010
- DEHNBOSTEL, Peter: Lernen im Prozess der Arbeit. Münster 2007
- DERSTANDARD: Betriebe suchen weiter händeringend Köche und Kellner. 26.05.2016. URL: <https://www.derstandard.at/story/2000103825377/tourismusbetriebe-leiden-immer-staerker-unter-fachkraeftemangel> (Zugriff: 09.04.2020)
- DOBISCHAT, Rolf; KÜHNLEIN, Gertrud; SCHURGATZ, Robert: Ausbildungsreife – Ein umstrittener Begriff beim Übergang Jugendlicher in eine Berufsausbildung. Düsseldorf 2012
- DORNMAYR, Helmut; LENGAUER, Birgit; RECHBERGER, Marlies: Betriebliche AusbilderInnen in Österreich – Erfahrungen, Herausforderungen, Wünsche. Wien 2019
- DORNMAYR, Helmut; NOWAK, Sabine: Lehrlingsausbildung im Überblick 2019. Wien 2019
- DORNMAYR, Helmut; WINKLER, Birgit: Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel – Fachkräfte radar II. Wien 2018
- EDER, Ferdinand: Die Sekundarstufe II: Schule und/oder/statt Beruf? In: ALTRICHTER, Herbert; HANFSTINGL, Barbara; KRÄINER, Konrad; KRÄINZ-DÜRR, Marlies; MESSNER, Elgrid; THONHAUSER, Josef (Hrsg.): Baustellen in der österreichischen Bildungslandschaft: Zum 80. Geburtstag von Peter Posch. Münster 2018, S. 54–75
- FINK, Marcel; TITELBACH, Gerlinde; VOGTENHUBER, Stefan; HOFER, Helmut: Gibt es in Österreich einen Fachkräftemangel? Eine Analyse anhand von ökonomischen Knappheitsindikatoren. Wien 2015
- FRICK, Georg; GREGORITSCH, Petra; HOLL, Jürgen; KERNBEISS, Günter: Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage. Entwicklung und Prognosen 2014 bis 2019. Wien 2015
- HECKHAUSEN, Jutta; SCHULZ, Richard: A Life-Span Theory of Control. In: Psychological Review 102 (1995) 2, S. 284–304
- HEINRICHS, Karin; REINKE, Hannes; GRUBER, Maximilian: Betriebspraktika als Maßnahme der Berufsorientierung oder berufsfachlichen Kompetenzentwicklung? Eine Lehrplananalyse zu Zielen und Typen von Praktika im österreichischen Schulsystem. In: bwp@Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online (2020) Spezial PH-AT1. URL: <https://www.bwpat.de/ausgabe/spezial-ph-at1/heinrichs-et-al> (Zugriff: 03.05.2021)
- HEISLER, Dietmar: Berufsorientierung im Spannungsfeld von Bildung und Marketing. In: bwp@Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online (2014) 27. URL: <https://www.bwpat.de/ausgabe/27/heisler> (Zugriff: 09.04.2021)
- HIRSCHI, Andreas; BAUMELER, Franziska: Berufswahltheorien – Entwicklung und Stand der Diskussion. In: BRÜGGEMANN, Tim; RAHN, Sylvia (Hrsg.): Berufsorientierung. Münster u. a. 2013, S. 31–42

- KELLER-SCHNEIDER, Manuela: Berufswahlmotive und ihre Bedeutung für die Bewältigung der Herausforderungen im Berufseinstieg. 2009. URL: https://phzh.ch/MAP_DataStore/53623/publications/2009_Keller-Schneider_Berufswahlmotive_EABest.pdf (Zugriff: 26.02.2020)
- KIRCHKNOPF, Sebastian; KÖGLER, Christina: Die Bedeutung der Laufbahnadaptabilität für den berufs- und wirtschaftspädagogischen Diskurs. Konstruktverständnis und Forschungsdesiderate. In: WITTMANN, Eveline; FROMMBERGER, Dietmar; ZIEGLER, Birgit (Hrsg.): Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2018. Leverkusen-Opladen 2018, S. 95–110
- KRUMBOLTZ, John D.: The Happenstance Learning Theory. In: Journal of Career Assessment 17 (2009) 2, S. 135–154
- KRUMBOLTZ, John D.; MITCHELL, Anita M.; JONES, G. Brian: A Social Learning Theory of Career Selection. In: The Counseling Psychologist 6 (1976) 1, S. 71–81
- LACHMAYR, Norbert; MAYERL, Martin: Das Pflichtpraktikum an kaufmännischen Schulen. Erste bundesweite Evaluierung. In: WISO – Wirtschafts- und sozialpolitische Zeitschrift des ISW 42 (2019) 2, S. 37–52
- LACHMAYR, Norbert; MAYERL, Martin: Evaluierung des Pflichtpraktikums an kaufmännischen Schulen. Wien 2017
- LASSNIGG, Lorenz: Beruflichkeit in Österreich: Institutioneller Rahmen für komplexe Koordination und vieldeutige Versprechungen. In: BOLDER, Axel; DOBISCHAT, Rolf; KUTSCHA, Günter; REUTTER, Gerhard (Hrsg.): Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt. Wiesbaden 2012a, S. 189–217.
- LASSNIGG, Lorenz: Die berufliche Erstausbildung zwischen Wettbewerbsfähigkeit, sozialen Ansprüchen und Lifelong Learning – eine Policy-Analyse. In: HERZOG-PUNZENBERGER, Barbara (Hrsg.): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012 – Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen. Bd. 2. Graz 2012b, S. 313–354
- LASSNIGG, Lorenz: The ‘duality’ of VET in Austria: institutional competition between school and apprenticeship. In: Journal of Vocational Education & Training 63 (2011) 3, S. 417–438
- LEMPERT, Wolfgang: Berufliche Sozialisation und berufliches Lernen. In: ARNOLD, Rolf; LIPSMAYER, Antonius (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. Wiesbaden 2006. S. 413–420
- MAYERL, Martin; LACHMAYR, Norbert: Ausbildung und Branchenerfahrungen im Tiroler Tourismus aus Sicht junger Erwachsener. Wien 2019
- MAYERL, Martin; SCHLÖGL, Peter; SCHMÖLZ, Alexander: Wie wird berufliches Lernen im Betrieb organisiert? Empirische Einblicke in den betrieblichen Teil der dualen Ausbildung in Österreich. In: SWS-Rundschau 59 (2019) 3, S. 234–254
- MÜLLER, Christoph E.: Wirkungsbewertung mittels retrospektiver Pretests: Eine kritische Würdigung. In: Zeitschrift für Evaluation 15 (2016) 2, S. 221–239
- ROTHLAND, Martin: Berufsorientierung und -motivation in der konsekutiven Lehrerbildung: diffus, trügerisch und defizitär? In: Die deutsche Schule 102 (2010) 1, S. 21–36

- SAVICKAS, Mark L.: Life Design: A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. In: *Journal of Counseling & Development* 90 (2012) 1, S. 13–19
- SCHLÖGL, Peter; LACHMAYR, Norbert: Soziale Situation beim Bildungszugang. Motive und Hintergründe von Bildungswegentscheidungen in Österreich. Wien 2004
- SCHLÖGL, Peter; MAYERL, Martin: Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Teilbericht im Rahmen der *ibw-öibf*-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß 19c BAG)“. Wien 2016
- SCHLÖGL, Peter; STOCK, Michaela; MAYERL, Martin: Berufliche Erstausbildung: Herausforderungen und Entwicklungsaufgaben in einem bedeutsamen Bildungssegment Österreichs. In: BREIT, Simone; EDER, Ferdinand; KRAINER, Konrad; SCHREINER, Claudia; SEEL, Andrea; SPIEL, Christiane (Hrsg.): *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2018. Fokussierte Analysen und Zukunftsperspektiven für das Bildungswesen. Band 2.* Graz 2019, S. 269–305
- SCHÖNFELD, Gudrun; WENZELMANN, Felix; DIONISIUS, Regina; PFEIFER, Harald; WALDEN, Günter: Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der vierten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung. Bonn 2010. URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/6218> (Zugriff: 09.04.2021)
- STATISTIK AUSTRIA (Hrsg.): *Bildung in Zahlen. Tabellenband 2017/18.* Wien 2019
- SUPER, Donald: *The psychology of careers: An introduction to vocational development.* New York 1957
- WEISS, Reinhold: Berufsorientierung als Bildungsauftrag verstehen und gestalten. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 43 (2014) 1, S. 3. URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/7189> (Zugriff: 09.04.2021)
- WEISS, Reinhold: Qualität betrieblicher Ausbildung: Qualitätsmanagement, Personalzertifizierung und Ausbildungsorganisation. In: BALS, Thomas; HEGMANN, Kai; WILBERS, Karl (Hrsg.): *Qualität in Schule und Betrieb: Forschungsergebnisse und gute Praxis. Tagungsband zu den 15. Hochschultagen Berufliche Bildung 2008 in Nürnberg.* Köln 2008, S. 163–170
- WENGER, Etienne: *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity.* Cambridge 1998