

WORK FORce

HEALTH AND TOURISM

Interreg
Bayern-Österreich



Kofinanziert von der
Europäischen Union

Nachhaltige Strategien
zur Fachkräfteentwicklung in
Thermen- und Gesundheits-
destinationen in Bayern und
Österreich

Arbeitsuchenden-Befragung

Online-basierter Fragebogen

Befragungsrahmen

Befragungszeitraum

Februar 2025

Abgrenzung

Arbeitsuchende mit Berufserfahrung in den Branchen Gastronomie, Gesundheitswesen oder Tourismus aus Oberösterreich

Stichprobe

40 Teilnehmende

Datenerhebung

(Online-)Fragebogen im Rahmen zweier Informationsveranstaltungen des AMS Wels

Je nach Kombination der Antworten bis zu 23 geschlossene Auswahl- und Bewertungsfragen sowie offene Fragen – wobei nicht alle Fragen verpflichtend

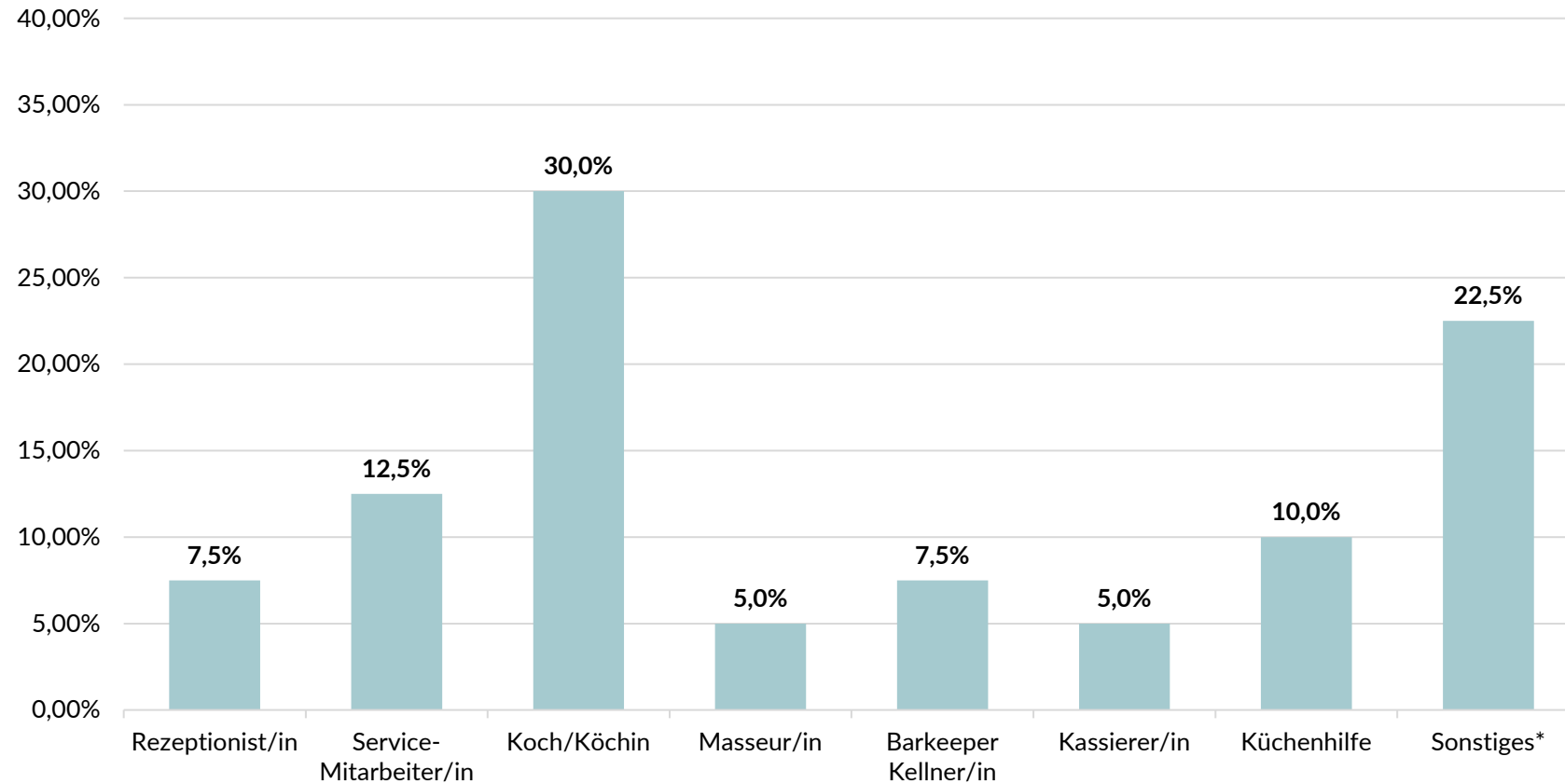
Datenanalyse

Deskriptive Analysen via SPSS

Datennutzung

Ableitung von Erkenntnissen sowie von Handlungsempfehlungen aufbauend auf Analyseergebnissen

Letzte Tätigkeit

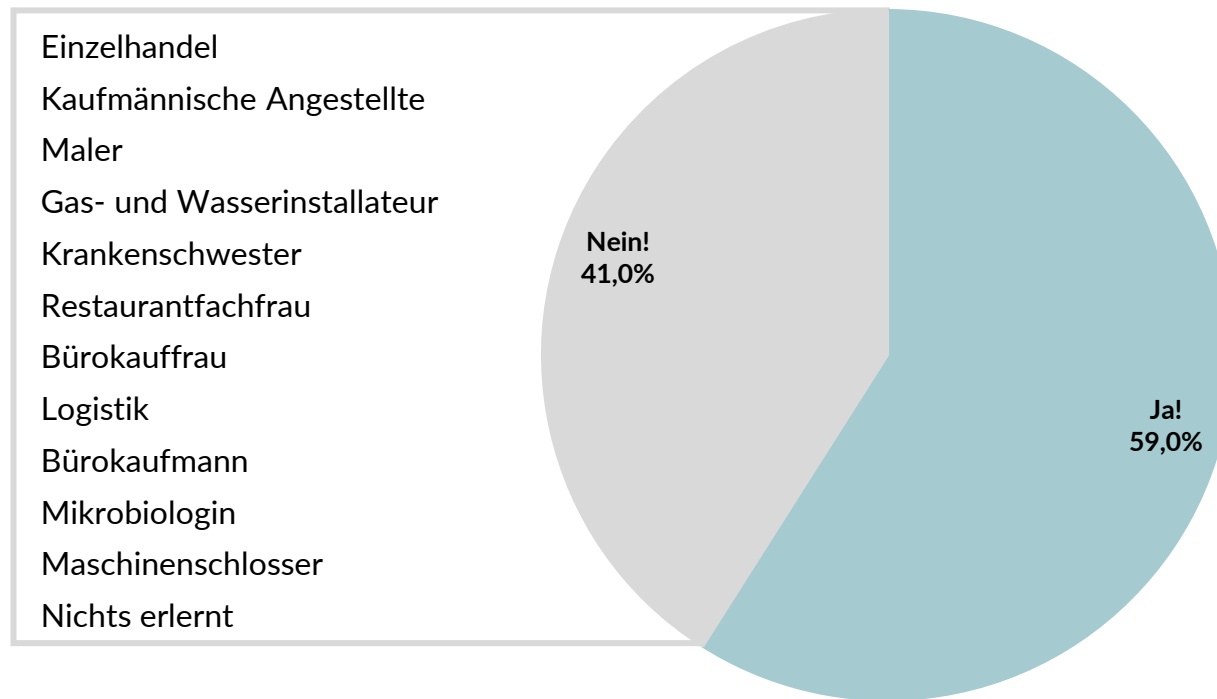


*Sonstiges: Reinigung, Security, Pfleger/in, Produktionsmitarbeiter/in, Eventmanager, Sporttherapeut/in, Selbstständigkeit

Quelle: Eigene Darstellung, 2025; n=40

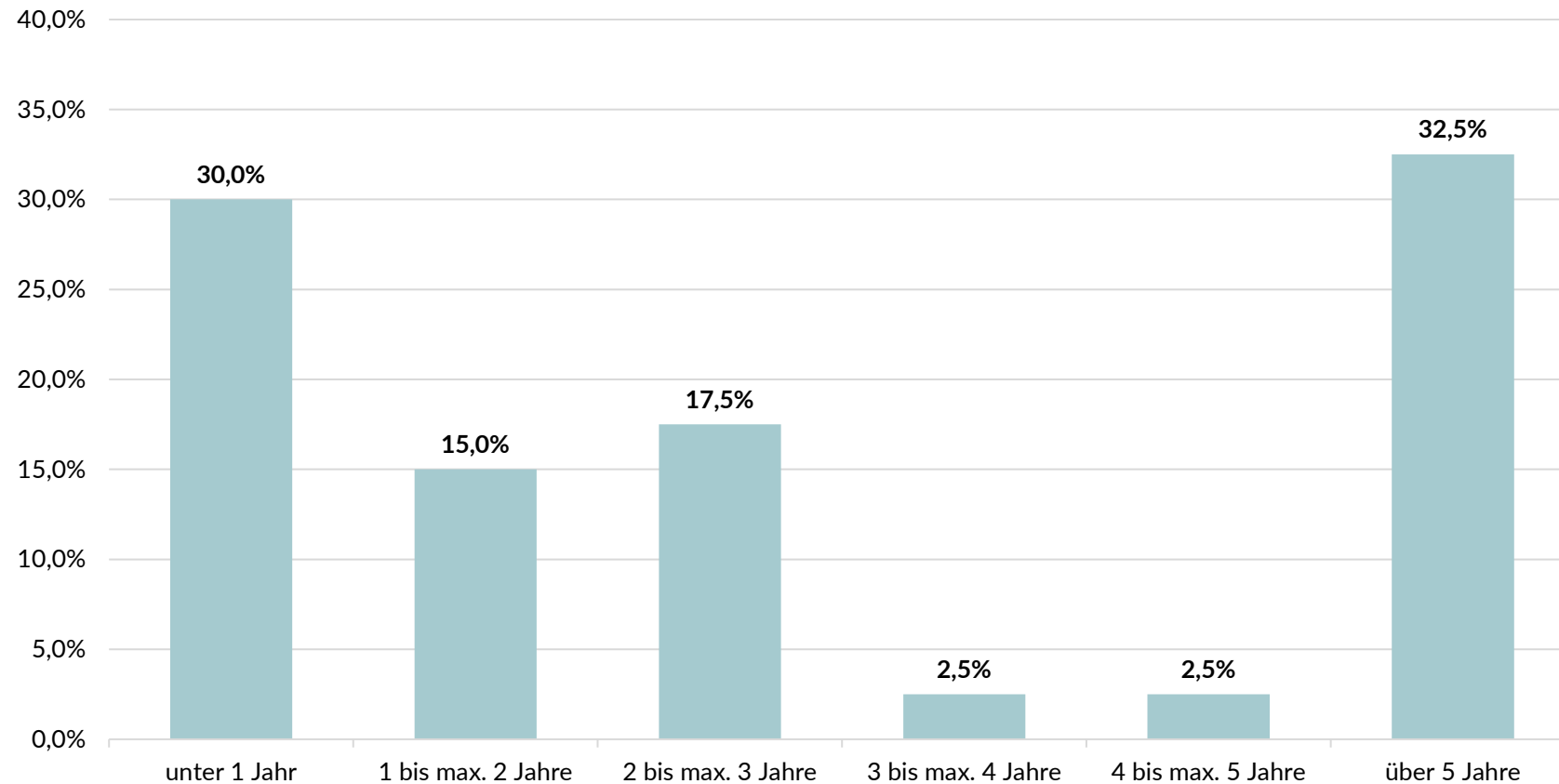
Letzte Tätigkeit vs. Erlernter Beruf

Entspricht deine letzte Tätigkeit deinem **erlernten Beruf**?



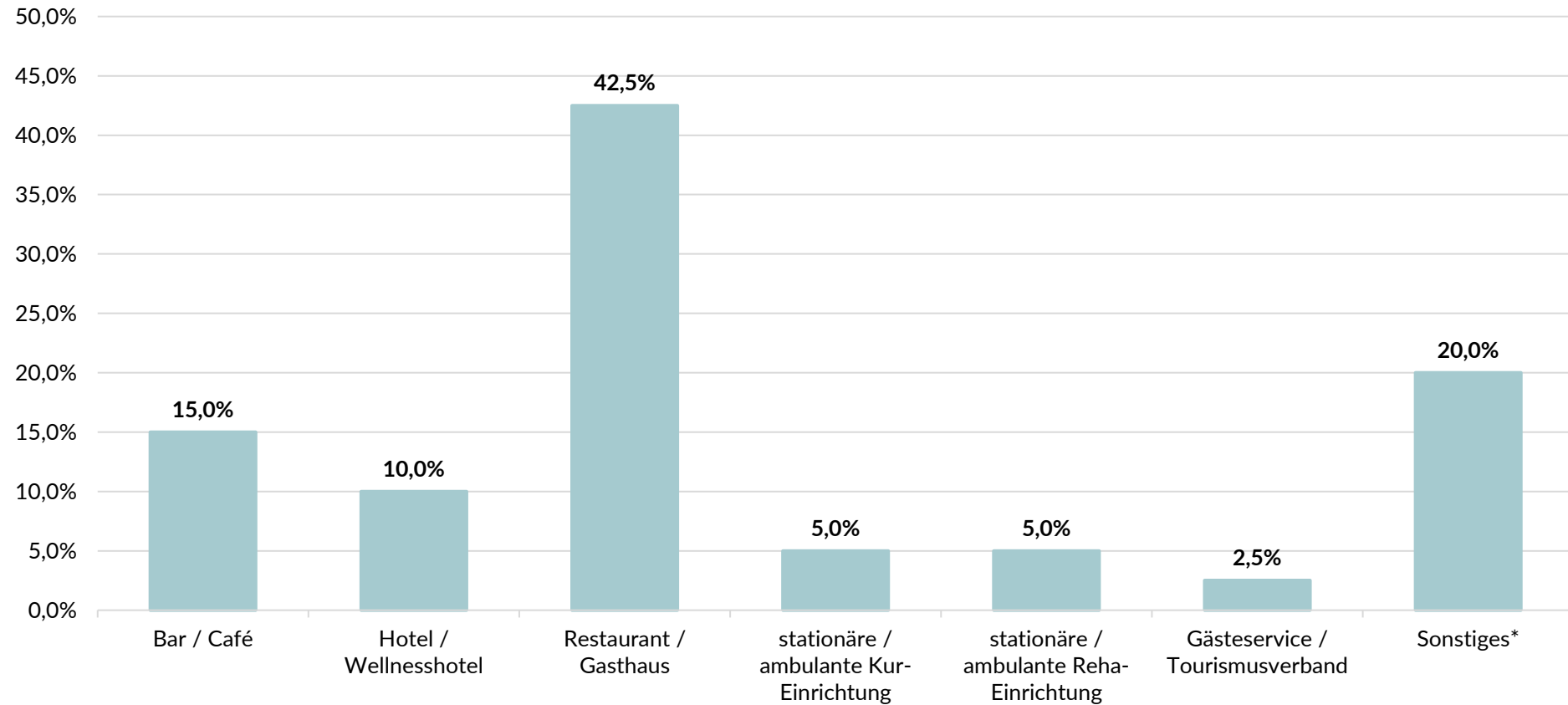
Quelle: Eigene Darstellung, 2025; n=40

Dauer der letzten Tätigkeit



Quelle: Eigene Darstellung, 2025; n=40

Letzter Arbeitsplatz

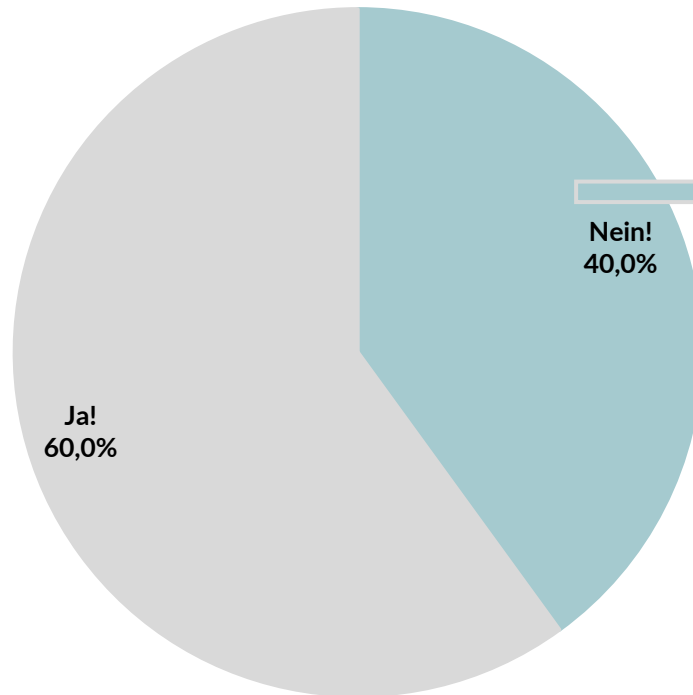


Sonstiges: u. a. Lebensmittelhandel, Schnellrestaurant, Pflegeheim, Baumarkt, Kantine

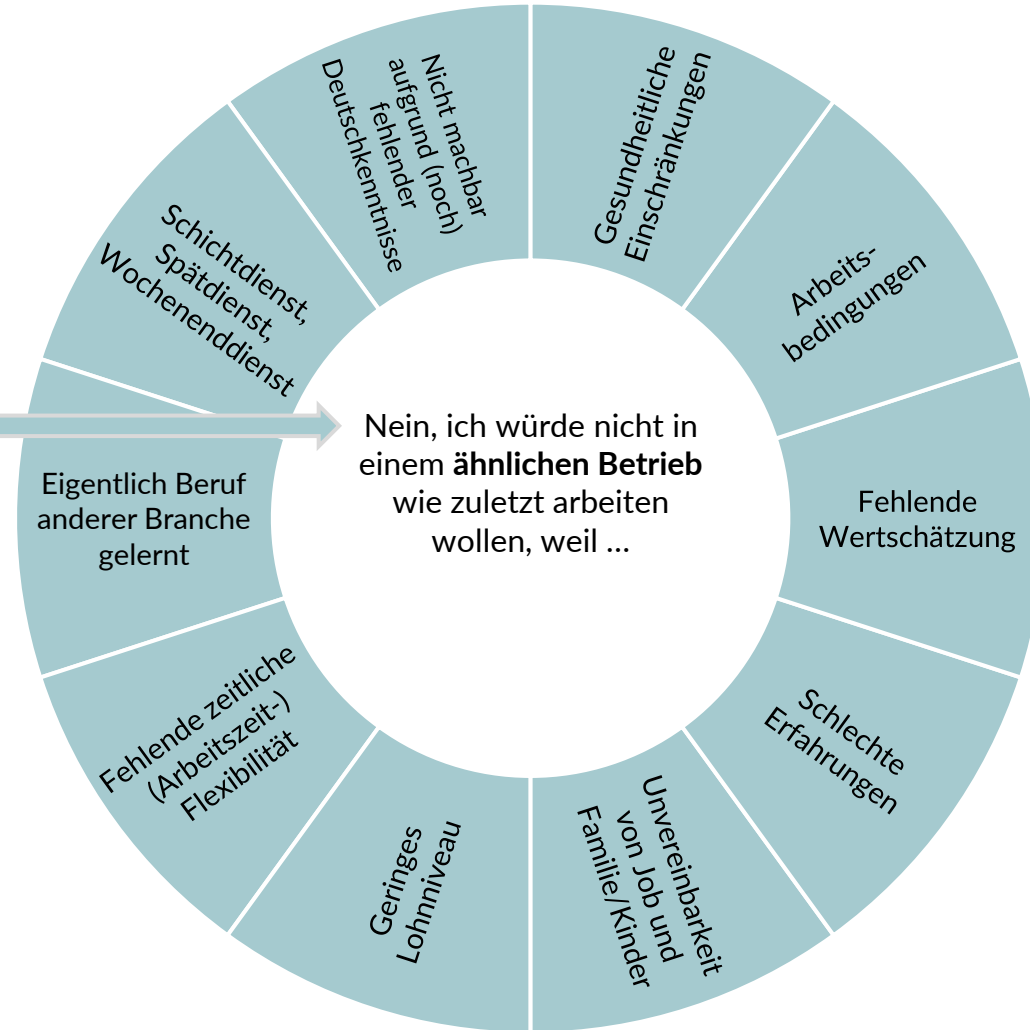
Quelle: Eigene Darstellung, 2025; n=40

Arbeit in ähnlichem Betrieb

Würdest du wieder in einem
ähnlichen Betrieb
wie zuletzt arbeiten wollen?

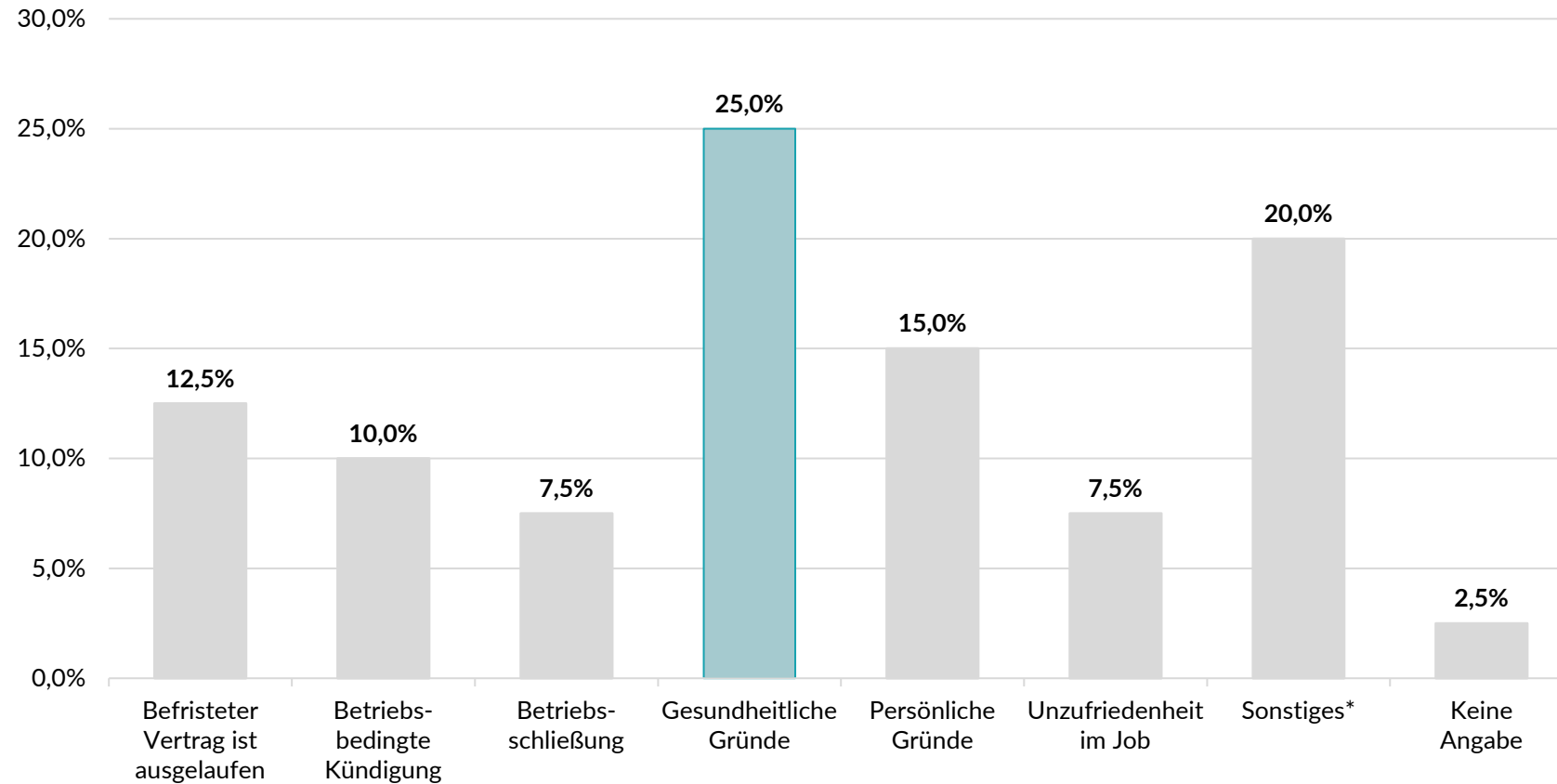


Quelle: Eigene Darstellung, 2025; n=40



Quelle: Eigene Darstellung, 2025; n=13
Filterfrage

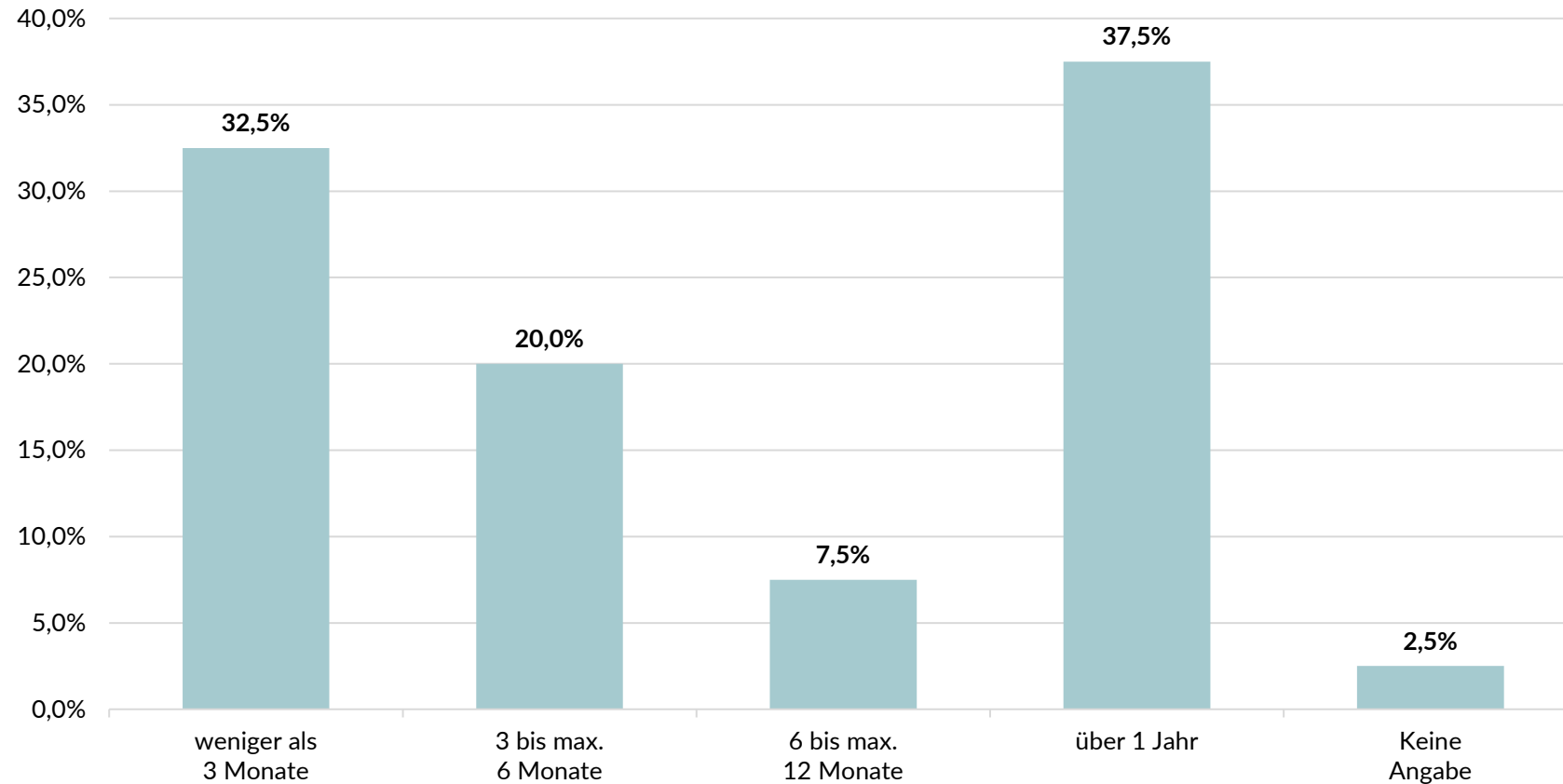
Grund für aktuelle Arbeitslosigkeit



*Sonstiges: u. a. Umzug, Schichtdienst, fehlende Kinderbetreuung, noch keine Jobzusage nach Ausbildung

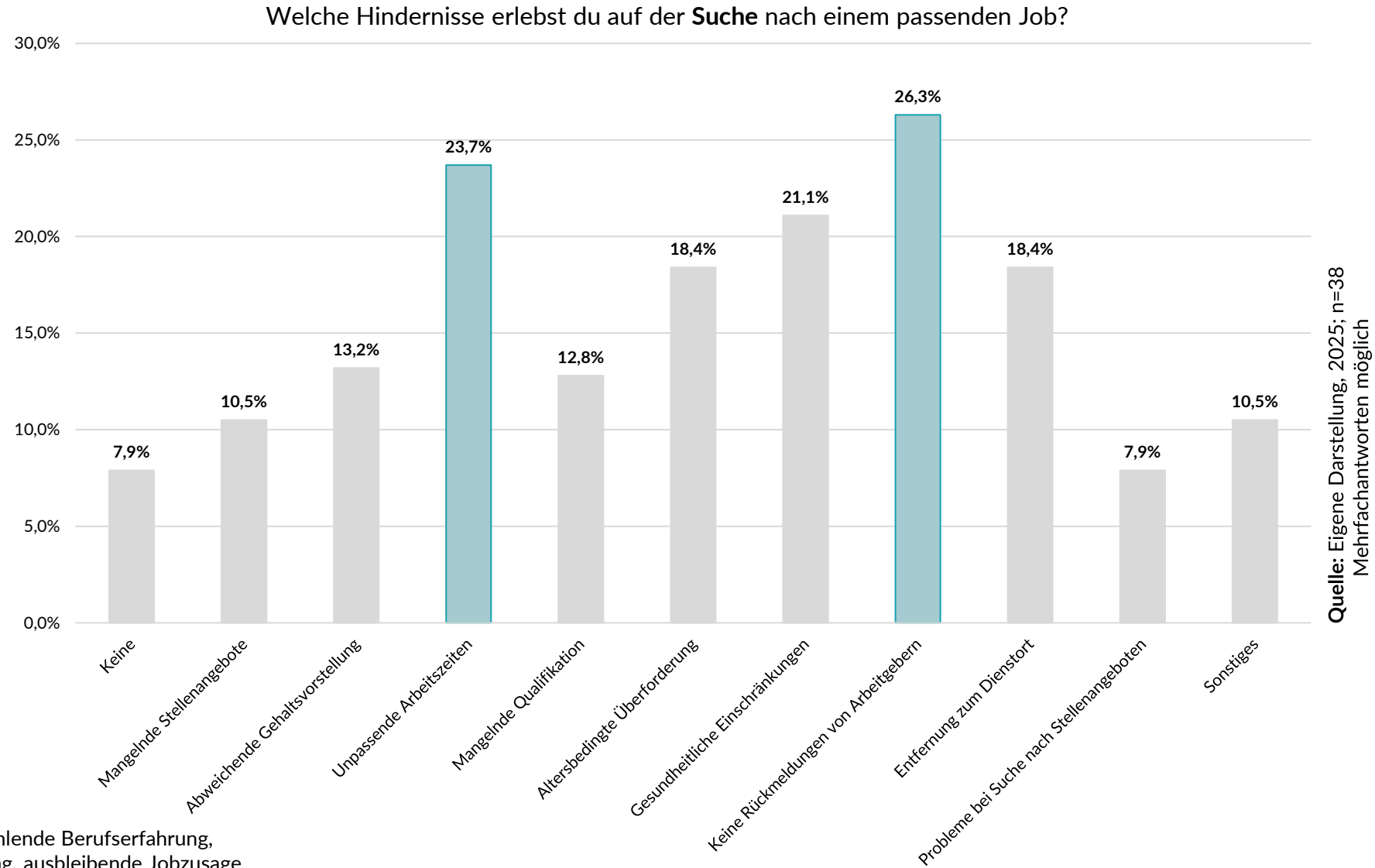
Quelle: Eigene Darstellung, 2025; n=40

Dauer der Arbeitslosigkeit

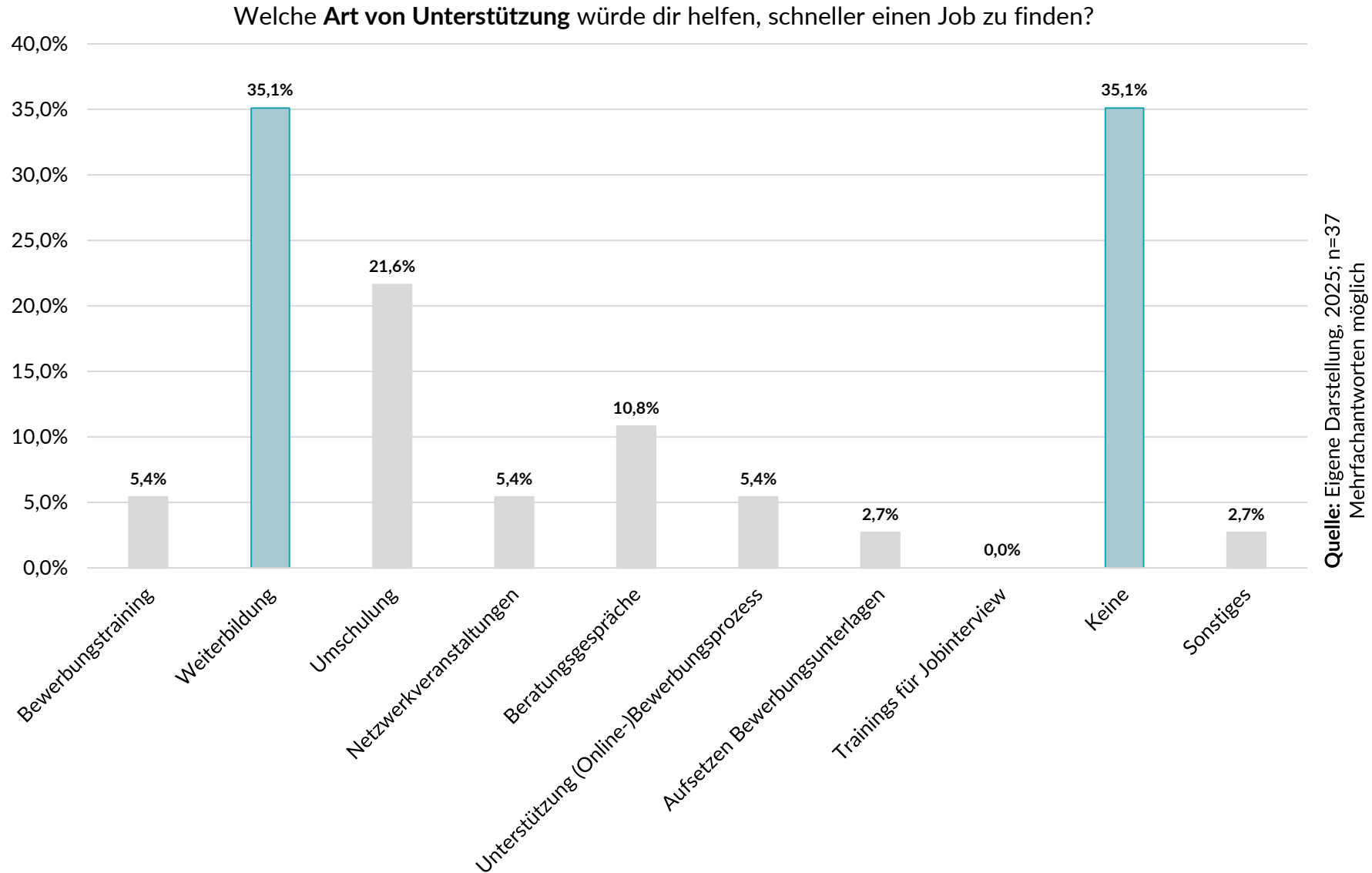


Quelle: Eigene Darstellung, 2025; n=40

Hindernisse bei Jobsuche

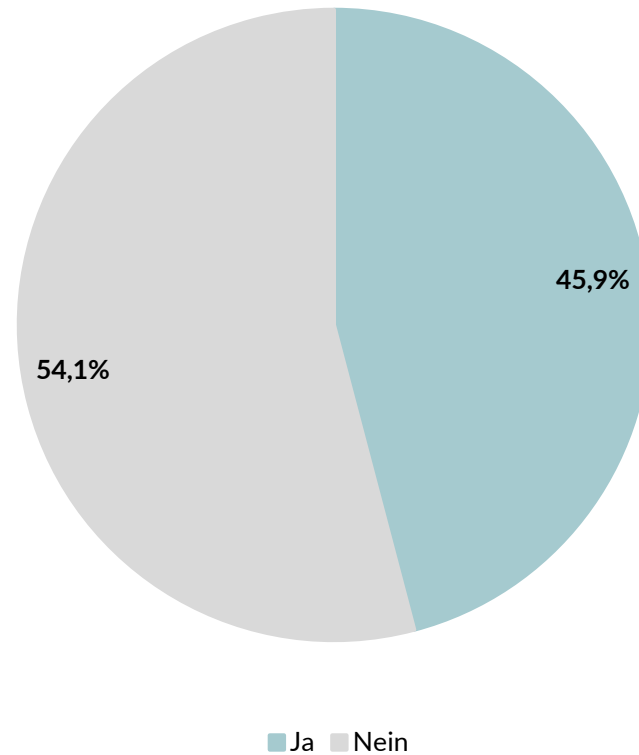


Unterstützung und Hilfe



Umzugsbereitschaft

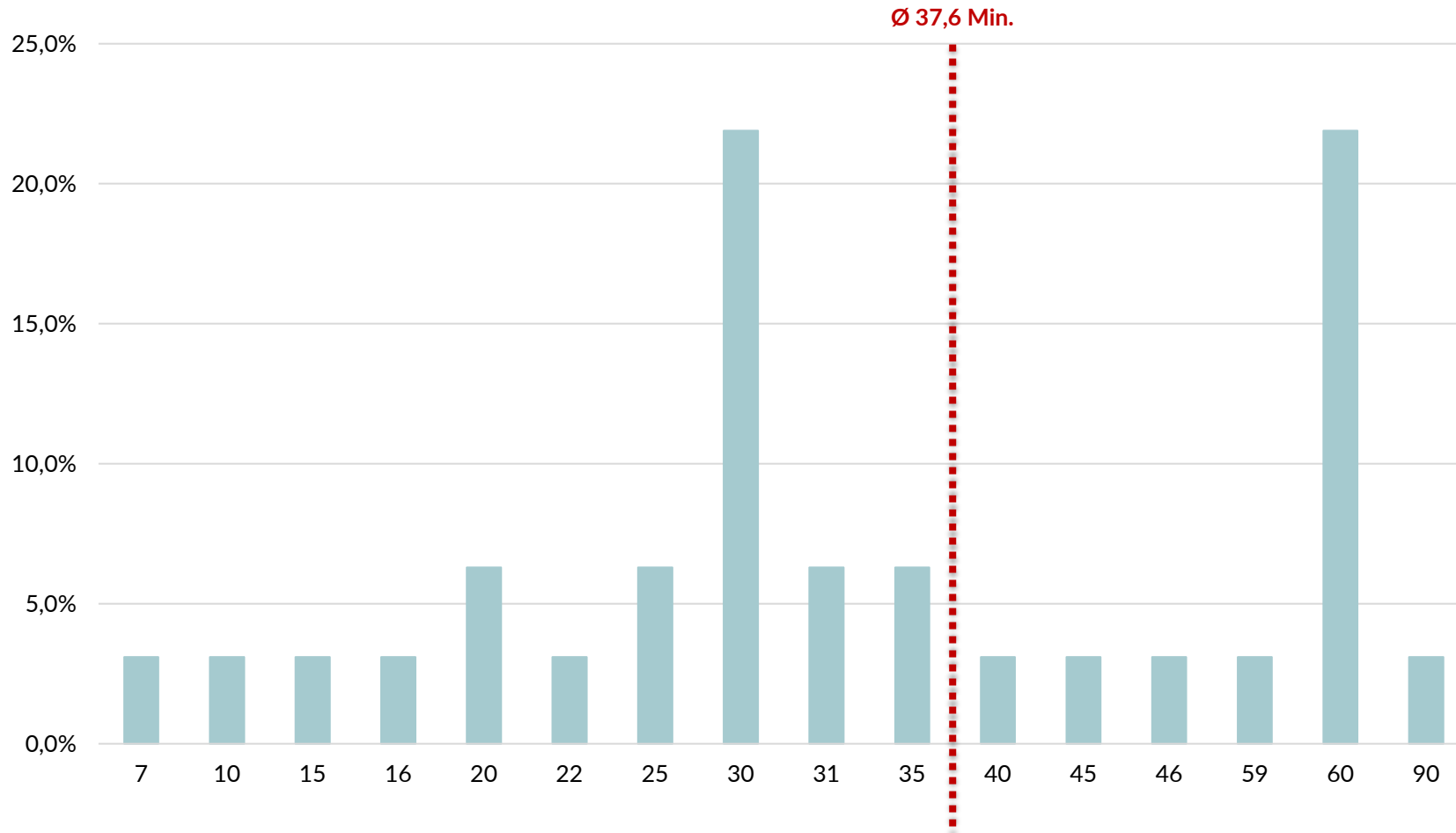
Bist du bereit, für eine neue Stelle umzuziehen?



Quelle: Eigene Darstellung, 2025; n=37

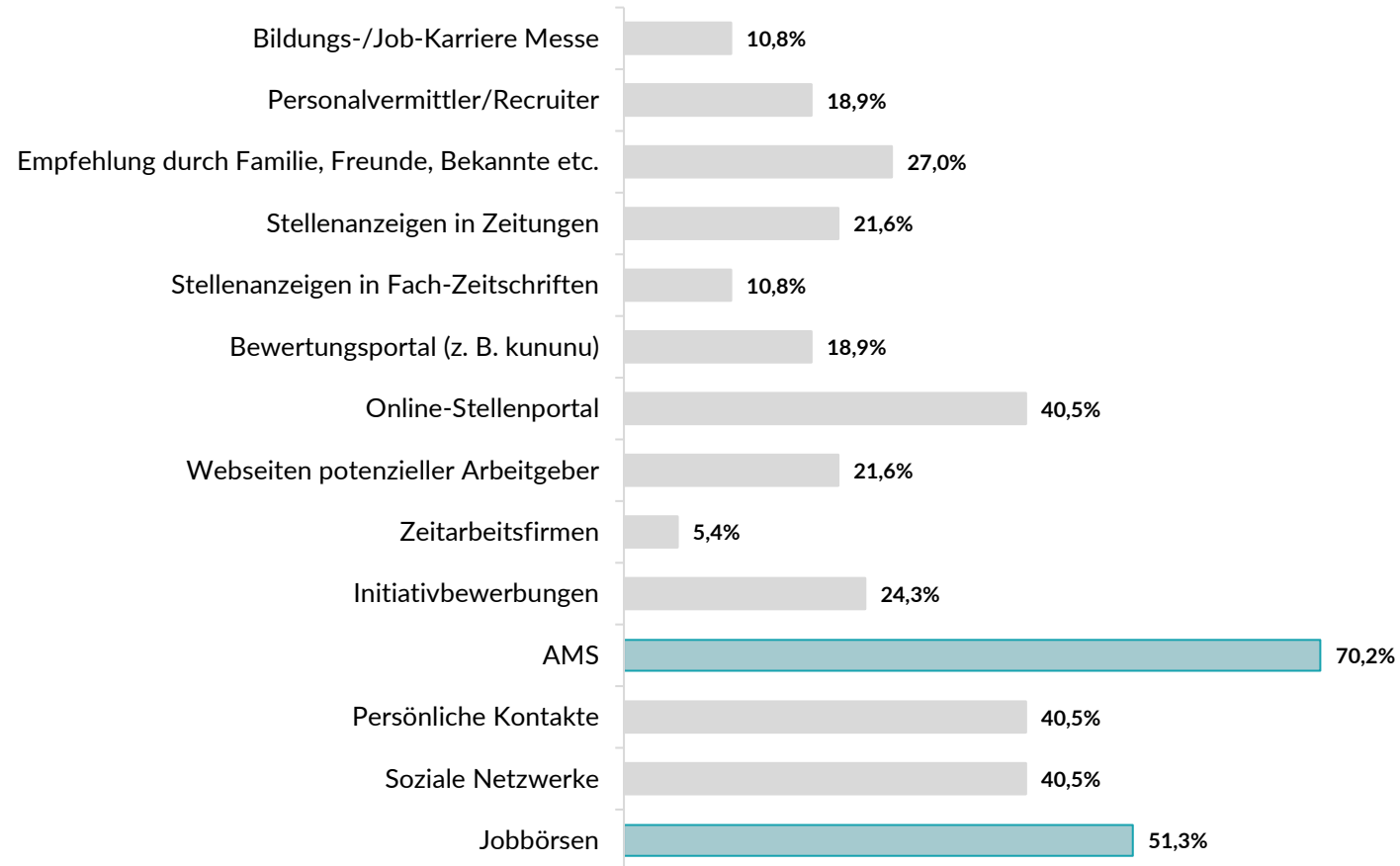
Tägliche Reisezeit (in Minuten)

Welche **tägliche Reisezeit** zwischen deinem Wohnort und Arbeitsort nimmst du maximal in Kauf (einfacher Weg)?



Quelle: Eigene Darstellung, 2025; n=32

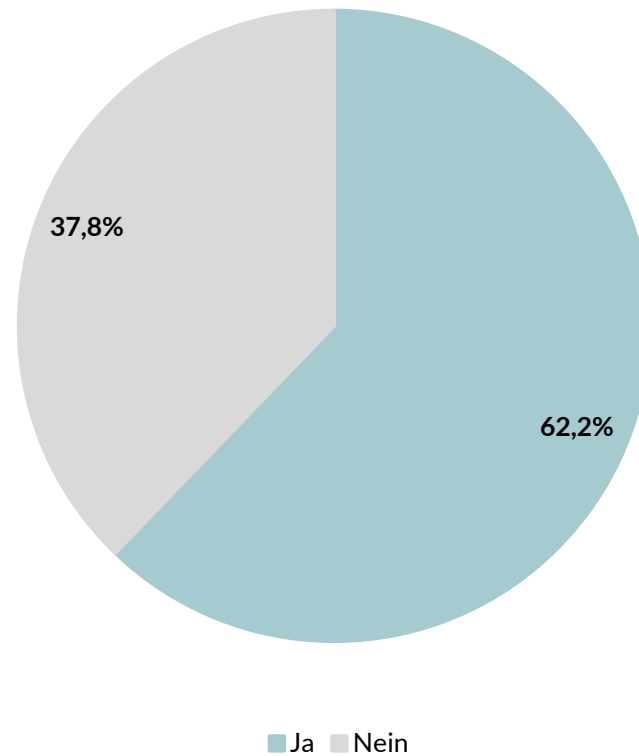
Suche nach Stellenangeboten



Quelle: Eigene Darstellung, 2025; n=37
Mehrfachantworten möglich

Tätigkeit in Thermendestinationen

Könntest du dir vorstellen in einer **Thermen- und Gesundheitsdestination** zu arbeiten?

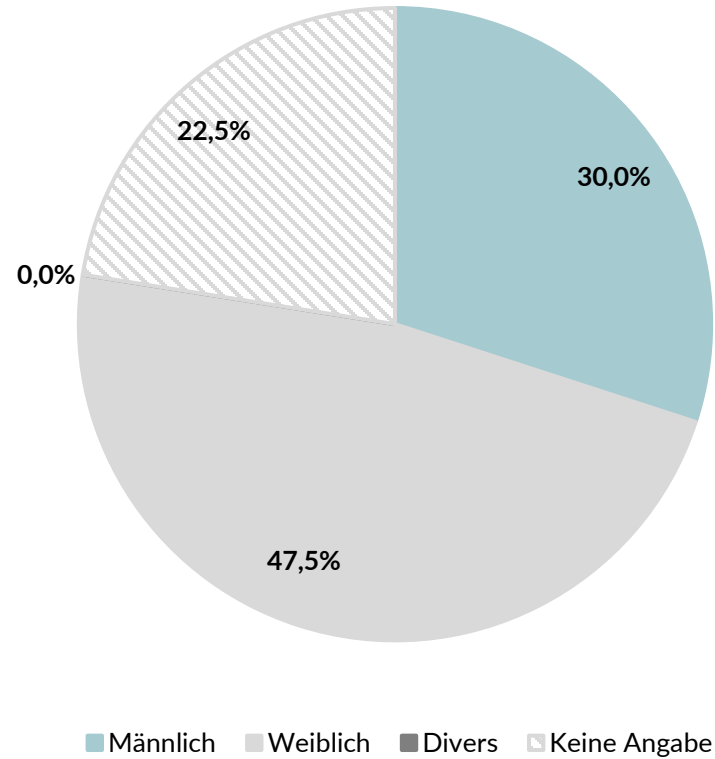


Quelle: Eigene Darstellung, 2025; n=37

Wahl eines Arbeitsplatzes

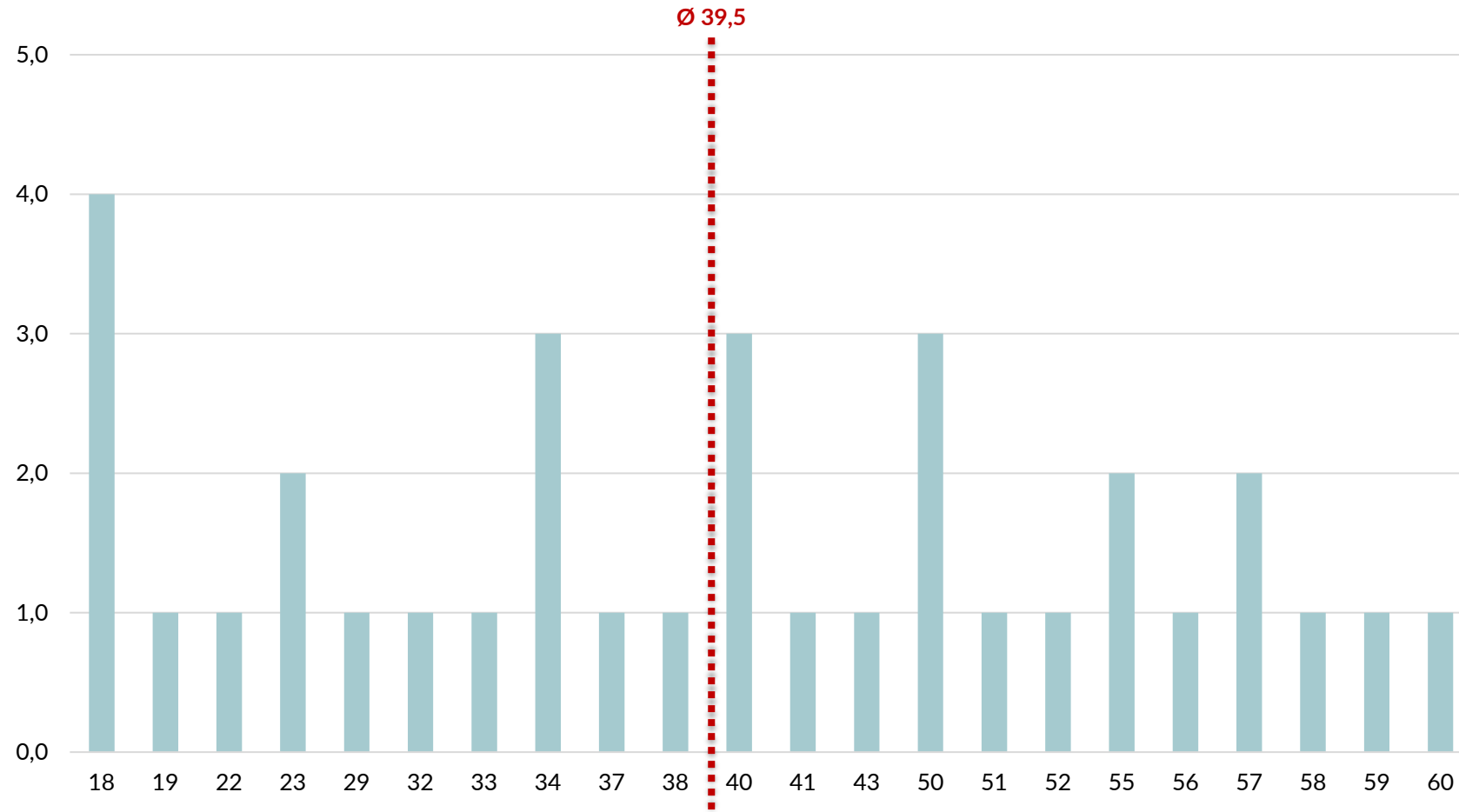


Geschlecht



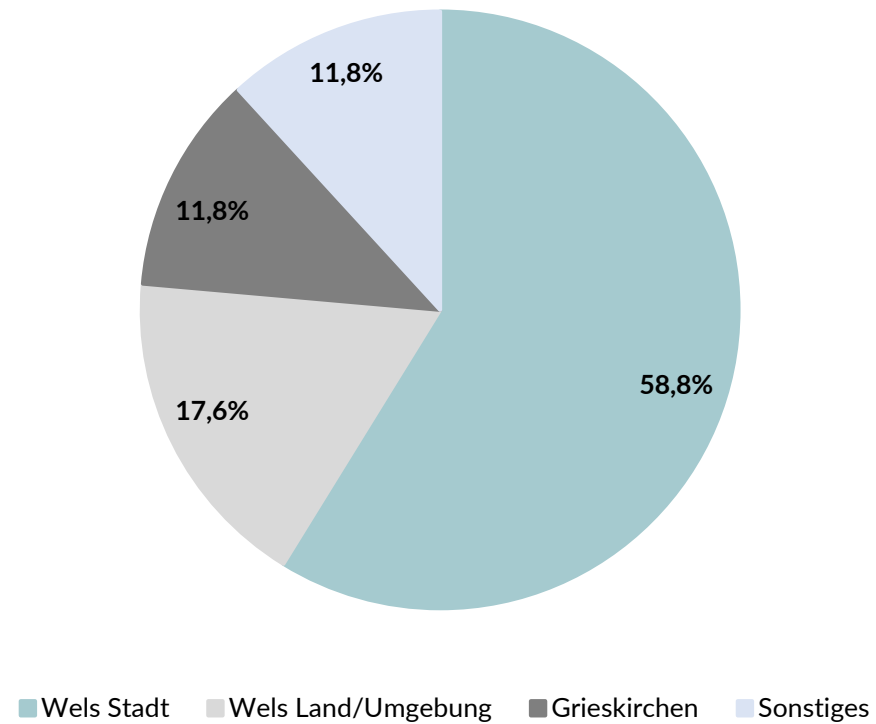
Quelle: Eigene Darstellung, 2025; n=40

Alter (in Jahren)



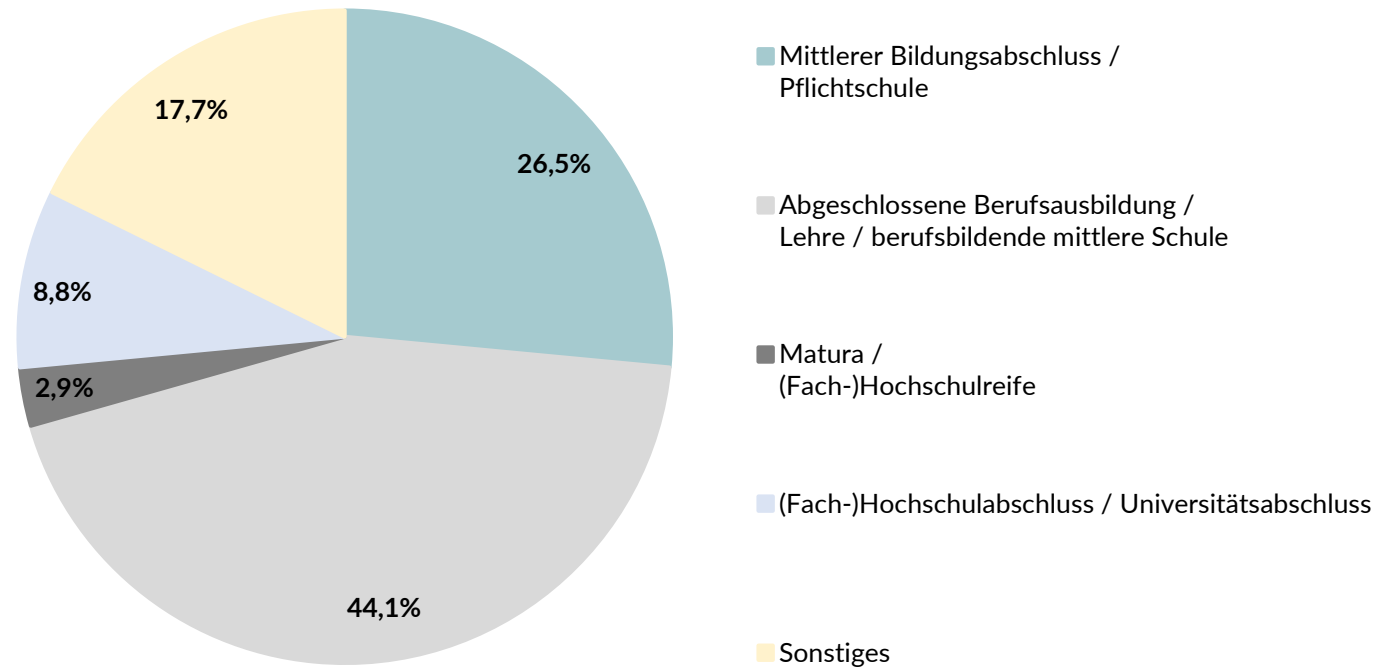
Quelle: Eigene Darstellung, 2025; n=34

Wohnort



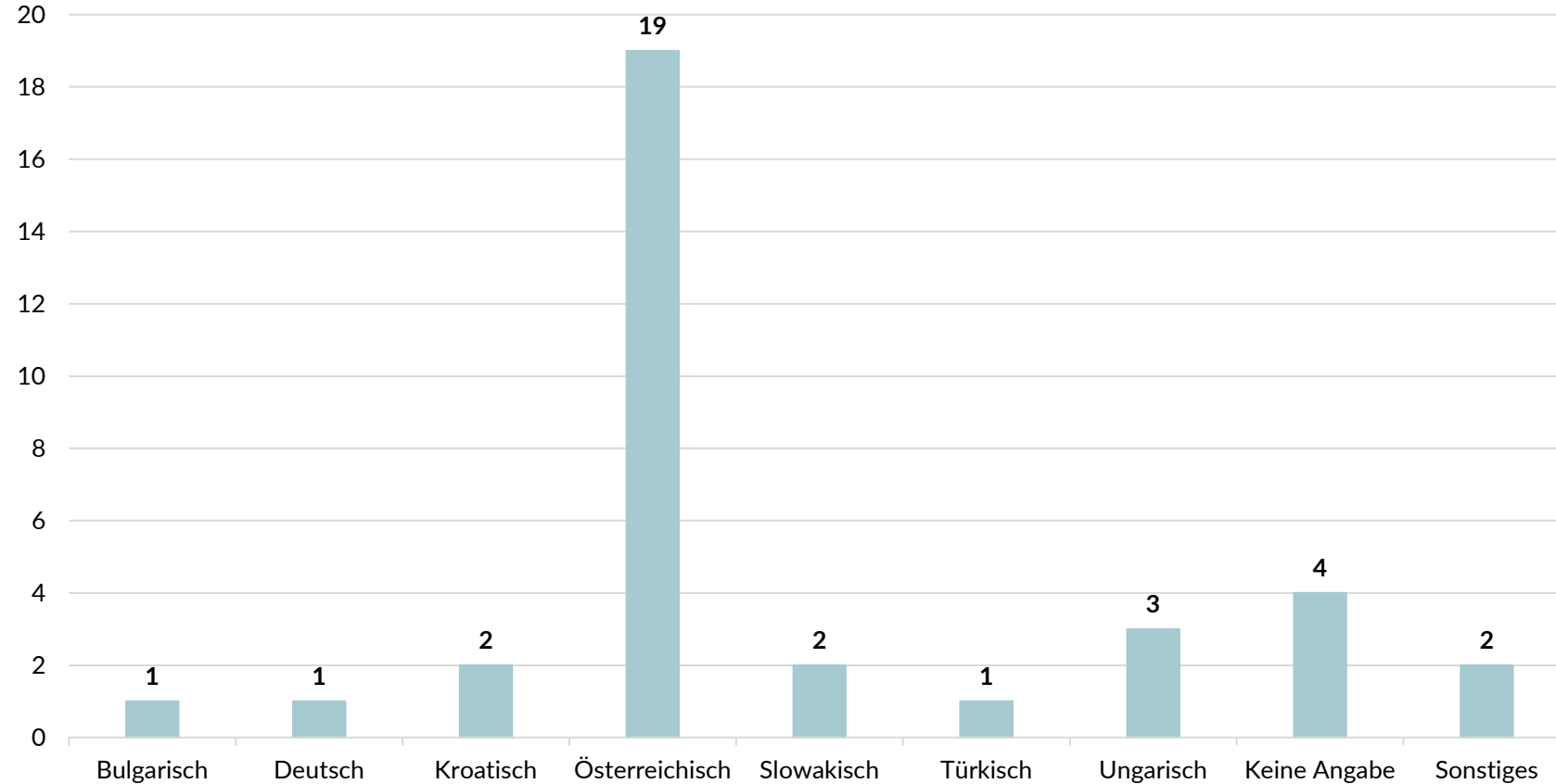
Quelle: Eigene Darstellung, 2025; n=34

Höchster Bildungsabschluss



Quelle: Eigene Darstellung, 2025; n=34

Staatsbürgerschaft



Quelle: Eigene Darstellung, 2024, n=34
Mehrfachantwort möglich

Zusammenfassung

Die häufigste ausgeübte letzte Tätigkeit war **Koch/Köchin** – grundsätzlich entsprach die letzte Tätigkeit **zu knapp 60 % auch dem erlernten Beruf**.

Nahezu jeder Dritte (32,5 %) war **mehr als 5 Jahre** in seiner letzten Tätigkeit beschäftigt.

Gesundheitliche Gründe sind die häufigste Ursache für die aktuelle Arbeitslosigkeit, aber auch persönliche Gründe und befristete Verträge.

Dennoch würden **60 % der Befragten wieder in einem ähnlichen Betrieb** wie zuletzt arbeiten - Ablehnungsgründe sind hingegen u. a. schlechte Arbeitsbedingungen, geringe Bezahlung und fehlende Work-Life-Balance.

Die Mehrheit könnte sich hierbei eine konkrete **Tätigkeit in Thermen- und Gesundheitsdestinationen** vorstellen.

Der **AMS sowie Jobbörsen** sind wichtige Ressourcen der Befragten bei der Jobsuche. Mögliche **Weiterbildungen** werden als eine wichtige Unterstützungsleistung gesehen.

Hindernisse bei der Jobsuche sind vor allem **fehlende Rückmeldungen** von Arbeitgebern und **unpassende Arbeitszeiten**.

Angemessenes Gehalt, gute Arbeitsatmosphäre und Arbeitsplatzsicherheit sind die wichtigsten Faktoren bei der Wahl eines Arbeitsplatzes.

Eine knappe Mehrheit der Befragten zeigt eine **Bereitschaft, für einen neuen Job umzuziehen**. Es besteht hingegen allgemein die Bereitschaft, im Durchschnitt **bis zu 40 Minuten einfache Reisezeit** zum Arbeitsplatz in Kauf zu nehmen.

Limitationen

Stichprobe

- nicht repräsentativ, da nur einzelne, projektrelevante Arbeitsuchende in Oberösterreich angefragt wurden

Variable Stichproben

- einzelne Fragestellungen waren nicht verpflichtend bzw. auch Möglichkeit *keine Angabe* zu machen; zudem reduziert durch einzelne Filterfragen

Dropouts

- Abbrüche im Laufe der Befragung, wodurch Stichprobe abnimmt

Motivation

- eigene Bereitschaft und Verständnis für Bedeutung der vorliegenden Befragung ist eine Black Box

Emotionalität

- manche Themen- und Fragestellungen, vor persönlichem Hintergrund und Empfinden, können Ergebnisse beeinflussen

Ernsthaftigkeit

- vereinzelt scheinen Aussagen nicht plausibel und können das Ergebnis dahingehend beeinflussen

Fokusgruppe Arbeitssuchende

Gruppendiskussion

Fokusgruppe

Befragungszeitraum

März 2025

Abgrenzung

Arbeitsuchende mit Berufserfahrung in den Branchen Gastronomie, Gesundheitswesen oder Tourismus aus Oberösterreich

Stichprobe

7 Teilnehmende

Datenerhebung

Fokusgruppendifkussion mit 4 Impulsthemen

Datenanalyse

Qualitative Analyse

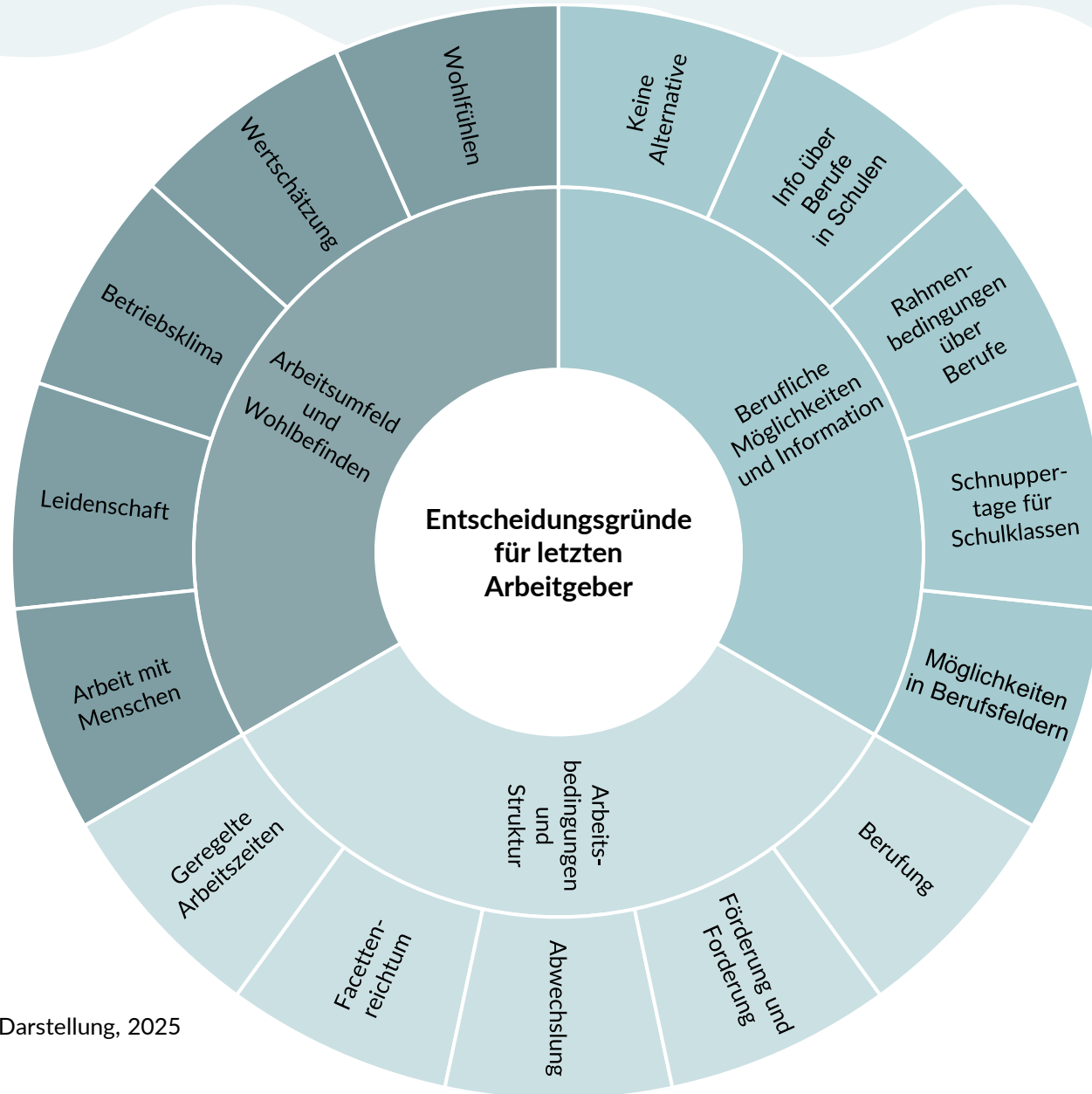
Datennutzung

Ableitung von Erkenntnissen sowie von Handlungsempfehlungen aufbauend auf Analyseergebnissen

Ziel

Meinungen, Einstellungen, Motive und Erfahrungen verstehen

Entscheidungsgründe für letzten Arbeitgeber (1)



Quelle: Eigene Darstellung, 2025

Entscheidungsgründe für letzten Arbeitgeber (2)

Ein **angenehmes Arbeitsumfeld**, in dem sich die Mitarbeitenden wohlfühlen und wertgeschätzt werden, ist entscheidend für die Wahl des Arbeitsplatzes. Ein **positives Betriebsklima** und die Möglichkeit, mit Leidenschaft und Engagement zu arbeiten, tragen hierbei wesentlich zur Zufriedenheit bei. Der Kontakt und die Zusammenarbeit mit anderen Menschen sind ebenfalls wichtige Faktoren für die Teilnehmenden der Fokusgruppe.

Geregelte Arbeitszeiten sind wichtig, auch hinsichtlich des privat zu organisierenden Umfeldes. Ein abwechslungsreicher Arbeitsalltag und die Möglichkeit, verschiedene Aufgaben zu bewältigen, werden geschätzt. Die Förderung durch den Arbeitgeber und spezifische Arbeitsbereiche bieten besondere Anreize.

In den Gruppengesprächen wurde betont, dass eine **ausreichende Einschulung** auf die Arbeitsbereiche als besonders wichtig erachtet wird, zugleich aber nicht immer erfolgt.

Die **Vielfalt der Berufsfelder und Weiterentwicklungsmöglichkeiten** sind entscheidend. Schnuppertage und frühzeitige Informationen über Berufe in (Pflicht-)Schulen unterstützen die Berufswahl und auch die Perspektive, somit würden Fachkräfte auch länger im Beruf verweilen, da sie wissen, was sie erwartet.

Beendigung des letzten Dienstverhältnisses (1)



Quelle: Eigene Darstellung, 2025

Beendigung des letzten Dienstverhältnisses (2)

Als Gründe für die Beendigung des Dienstverhältnisses konnten **vier Dimensionen** identifiziert werden. Von den Teilnehmenden wurden **externe wirtschaftliche Faktoren**, wie Veränderungen in der Wirtschaftslage, die zur Insolvenz oder Veränderung des Arbeitgebers führten, genannt.

Gesundheitliche Einschränkungen und langfristige Krankheiten als Dimension für **persönliche Gründe** wurden angeführt, die es den Betroffenen unmöglich machen, ihre Arbeit in der geforderten Art fortzusetzen. Dabei spielen gesundheitliche Gründe in allen Altersgruppen eine Rolle.

Als weitere Dimension werden **arbeitsvertragliche Gründe**, unter anderem aufgrund von Saisonarbeit und befristeten Verträgen, gesehen.

Die Dimension **betriebliche Gründe** als interner Faktor wurde unter anderem auf fehlende Weiterentwicklungsmöglichkeiten und auf Insolvenz des Arbeitgebers zurückgeführt.

Negative Aspekte (1)

| | | Handlungsfelder | | | | | |
|---------|---------------------------|--|--------------------------------------|---|--|--------------|--|
| | | Arbeitsbedingungen und Unterstützung | Pendeln und Verkehr | Berufliche Perspektiven und Qualifikationen | Arbeitsplatzpraktiken und Transparenz | Entlohnung | Leasing und Fremdfirmen |
| Akteure | Arbeitssuchende | | | Aussichtslosigkeit | Fehlende Transparenz | Imageproblem | |
| | Arbeitsvermittlung | Fehlende Unterstützung | | Qualitätsverlust durch Fluktuation | Umsatz auf Kosten von MA | | Leasingfirmen sind kostspielig Leasing als Überbrückung |
| | Arbeitgeber | Unterkünfte für MA Einschüchterung Ausbeutung Fehlende Menschlichkeit | | AG fordern viel und bieten wenig Wenig Qualifikation vs. Überqualifikation | Trinkgeldabgabe Nichteinhaltung von Vereinbarungen Fälschung v. Arbeitsstunden | Bezahlung | |
| | Öffentliche Institutionen | | Pendelzeiten Öffentlicher Verkehr | | Arbeitszeiten Ruhezeiten | | |

Quelle: Eigene Darstellung, 2025

Negative Aspekte (2)

Die Teilnehmenden beschreiben ein Gefühl von **Einschüchterung und Ausbeutung**, was ihre Arbeitsleistung und ihr Wohlbefinden beeinträchtigt. Bei Problemen mit Arbeitgebern fühlen sich die Teilnehmenden teils durch die **Interessenvertretungen** vernachlässigt. Es fehlt an **Menschlichkeit im Umgang** mit Problemen. Die **Unterkünfte für Mitarbeitende** sind oft unzureichend. Zu früheren Zeiten wurden solche vermehrt zur Verfügung gestellt (Saisonarbeit), heute muss dafür aufgefunden werden (was zu einer Minderung des Gehalts führt).

Lange Pendelzeiten und unzuverlässiger öffentlicher Nahverkehr sind belastend. In Bewerbungsgesprächen wird es zudem teils kritisch aufgenommen, wenn **kein eigenes Auto** vorhanden ist.

Die berufliche Situation von Langzeit-Arbeitsuchenden wird als **aussichtslos** beschrieben. Die Tourismusbranche erfordert teilweise **weniger Qualifikationen**, was zu einem Gefühl von geringer Wertschätzung führt. Dennoch kommt es vor, dass gerade bei hohem Erfahrungsgrad und ansteigendem Alter Personen als **überqualifiziert** angesehen werden und von einer Anstellung abgesehen wird. Es wird festgestellt, dass Arbeitgeber viel fordern, aber im Gegenzug wenig bieten. **Hohe Fluktuation** führt zu Qualitätsverlust in der Branche (früher haben sich Mitarbeitende gekannt, sind immer wieder in den Saisonbetrieb eingestiegen, was positive Wirkung auf das Arbeitsklima hatte).

Mitarbeitende empfinden, dass der Umsatz auf ihre Kosten geht. Es mangelt an Transparenz in vielen Bereichen. Es kommt vor, dass **Arbeitsstunden gefälscht** werden und **Trinkgelder abgegeben** werden müssen. Vereinbarungen und Ruhezeiten werden teilweise nicht eingehalten, die Arbeitszeiten sind oft ungünstig.

Die **Bezahlung** wird oft als unzureichend gesehen und es ergibt sich daraus ein Imageproblem für Arbeitnehmende.

Leasingfirmen sind teuer und werden als Überbrückung für kurzzeitige Engpässe genutzt. Dennoch werden Leasingfirmen als **angenehme Arbeitgeber** bezeichnet, da insbesondere auf **Einhaltung der Arbeitsgesetze** und der Bedingungen geachtet wird.

Hinweise und Wünsche (1)



Quelle: Eigene Darstellung, 2025

Hinweise und Wünsche (2)

Arbeitnehmende wünschen sich **bessere Sicherheitsmaßnahmen und Arbeitsschutz**, um ihre Gesundheit und ihr Wohlbefinden am Arbeitsplatz zu gewährleisten, dies wird speziell im Rückblick von älteren Teilnehmenden berichtet. Verbesserte ergonomische Bedingungen sind wichtig, um körperliche Belastungen zu reduzieren und die Produktivität zu steigern sowie bis ins fortgeschrittene Alter eine Tätigkeit zu ermöglichen.

Es gibt Bedenken, dass sich das Verhältnis von **Brutto- zu Nettolohn** im Laufe der letzten Jahre zum Nachteil der Mitarbeitenden verändert hat. Arbeitnehmende wünschen sich zusätzliche Vorteile und Vergünstigungen, die ihre Lebensqualität verbessern. **Kosten für Aus- und Weiterbildungen** sowie Zertifizierungen sollten vom Arbeitgeber/AMS/Förderungen übernommen werden.

Es besteht der Wunsch nach einer strengeren **Kontrolle der Arbeitsbedingungen**, um sicherzustellen, dass Standards eingehalten werden. Eine bessere **Kommunikation** zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitgeber ist notwendig, um Missverständnisse zu vermeiden und ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen. Es ist wichtig, dass HR-Abteilungen und Führungskräfte für **die Bedürfnisse und Sorgen** der Mitarbeitenden sensibilisiert werden.

Die Möglichkeit, an attraktiven Orten zu arbeiten, wird geschätzt. Ebenso die **Flexibilität, Arbeit und Reisen** zu kombinieren.

Es gibt Zweifel an der **Genauigkeit der Statistiken** über offene Stellen im Vergleich zu Arbeitssuchenden. Der Gedanke, dass jeder Mitarbeitende ersetzbar ist, wird wahrgenommen von den Arbeitssuchenden – dies **schmälert die Wertschätzung und Motivation** der Betroffenen.

Bewerbungserfahrungen (1)



Bewerbungserfahrungen (2)

Die **Freude und Leidenschaft** für den Beruf sind motivierend für die Wahl des Arbeitsplatzes. Ein Unternehmen mit positivem Image ist attraktiver für Bewerbende. **Empfehlungen** sowie **positive Berichte** von Bekannten spielen eine große Rolle bei der Entscheidung. Dennoch kommt es vor, dass die Entscheidung für eine Arbeitsstelle aus **Mangel an Alternativen** getroffen wird.

Kritisch wird wahrgenommen, dass viele Arbeitgeber eine abwertende Einstellung zu Institutionen wie dem **BBRZ (Berufliches Bildungs- und Rehabilitationszentrum)** haben, wenn dies im Lebenslauf angegeben wird. Eine **Stigmatisierung** wird daraus abgeleitet.

Klarheit über **Gehaltsangaben** ist wichtig für die Entscheidungsfindung. Über unkonkretes Anführen oder fehlende Hinweise von Gehaltsangaben wird berichtet. Die Nutzung von Standard-Stellenanzeigen wird kritisch gesehen, da kein genaues Bild über die angebotene Stelle abgeleitet werden kann.

Wenn im Lebenslauf oder im AMS-Profil Schlagworte wie *Tätigkeit in Gastronomiebereich* genannt sind, wird das als Einbahnsystem und alternativlos gesehen. **Unterschiedliche Informationsstände** zwischen HR und Abteilungsleitern können im Bewerbungsverfahren zu Problemen führen. Mangelnde Kommunikation sowie **ausbleibende Antworten auf Bewerbungen** sind frustrierend für Arbeitsuchende.

Bewerbungsportale und **Online-Suche** sind gängige Methoden, um Stellen zu finden. Lange Bewerbungsprozesse führen oft zu Frustration. Ältere Bewerbende und Personen mit körperlichen Einschränkungen haben Schwierigkeiten, eine Stelle zu finden, und fühlen sich mit **Vorurteilen** aufgrund des Alters oder Krankheit konfrontiert. **Diskriminierung** und starkes Konkurrenzdenken erschweren die Jobsuche zusätzlich.

Limitationen

Keine Repräsentativität

- Die Auswahl ist oft gezielt (nicht zufällig)
- Ergebnisse lassen sich nicht auf die Gesamtbevölkerung übertragen

Dominanz einzelner Teilnehmer

- Starke Persönlichkeiten können die Diskussion dominieren
- Andere Teilnehmende könnten sich dadurch nicht frei äußern oder ihre Meinung anpassen

Soziale Erwünschtheit

- Teilnehmende sagen möglicherweise das, was sie für richtig oder akzeptiert halten
- Ehrliche Meinungen können dadurch verzerrt werden

Interpretation ist subjektiv

- Die Auswertung hängt stark von den Moderationspersonen und den Forschenden ab
- Es besteht die Gefahr von Bias (z. B. selektive Wahrnehmung oder Interpretation)

Gruppendynamik beeinflusst Ergebnisse

- Die Diskussion kann in eine Richtung kippen, die nicht alle Meinungen abbildet
- Gruppendruck oder Harmoniebedürfnis kann zu Konsenszwang führen

Projektteam – Herausgeber

INTERREG BA0100029

| | |
|------------------|--|
| Sebastian Markov | Technische Hochschule Deggendorf |
| Corinna Pippirs | Technische Hochschule Deggendorf |
| Michaela Tauber | FH Gesundheitsberufe OÖ GmbH |
| Anita Mauerhofer | FH Gesundheitsberufe OÖ GmbH |
| Nadja Lill | Bezirk Niederbayern |
| Ralf Pade | Gasteiner Kur-, Reha- und Heilstollen Betriebsgesellschaft FlexCo |

Dezember 2025