

WORK FORce AND HEALTH TOURISM

Interreg
Bayern-Österreich  Kofinanziert von der
Europäischen Union

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

Mitarbeitenden-Befragung

Online-basierter Fragebogen

Befragungsrahmen

Befragungszeitraum

April - Mai 2024

Abgrenzung

Mitarbeitende in den teilnehmenden Betrieben (Thermen, Kliniken, Kur- und Reha-Einrichtungen etc.)
in den Thermendestinationen

Stichprobe

434 Teilnehmende

Datenerhebung

Online-Umfrage mit – je nach Kombination der Antworten – bis zu 52 geschlossenen Auswahl- und
Bewertungsfragen sowie offenen Fragen

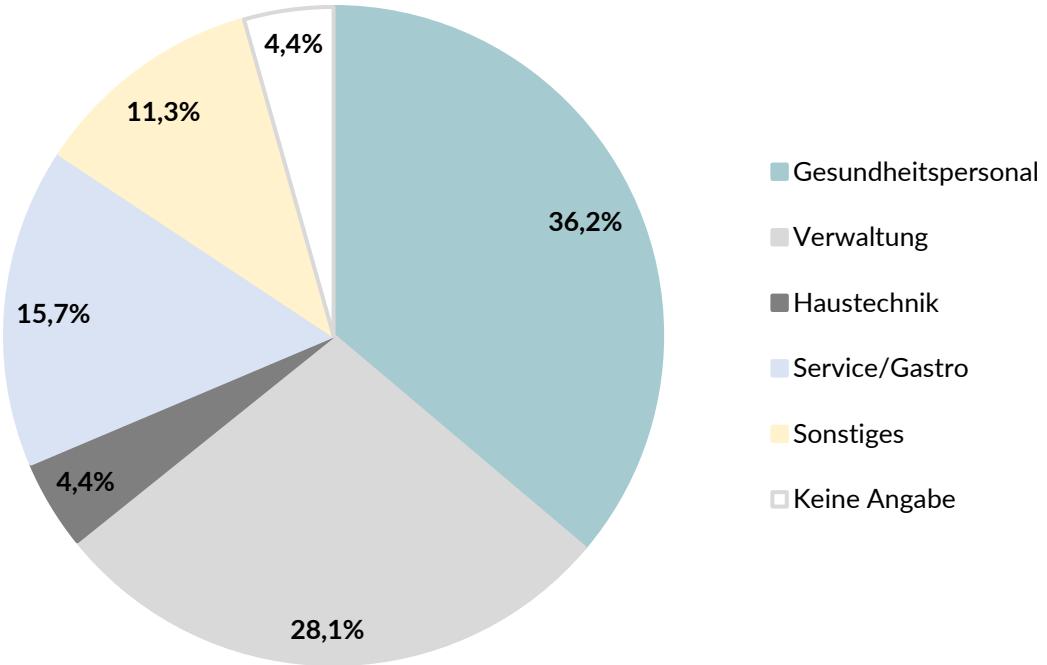
Nicht alle Fragen verpflichtend

Erarbeitung des Fragebogens durch Projektteam in Rücksprache mit beteiligten Experten

Datennutzung

Ableitung von Erkenntnissen sowie von Handlungsempfehlungen aufbauend auf Analyseergebnissen

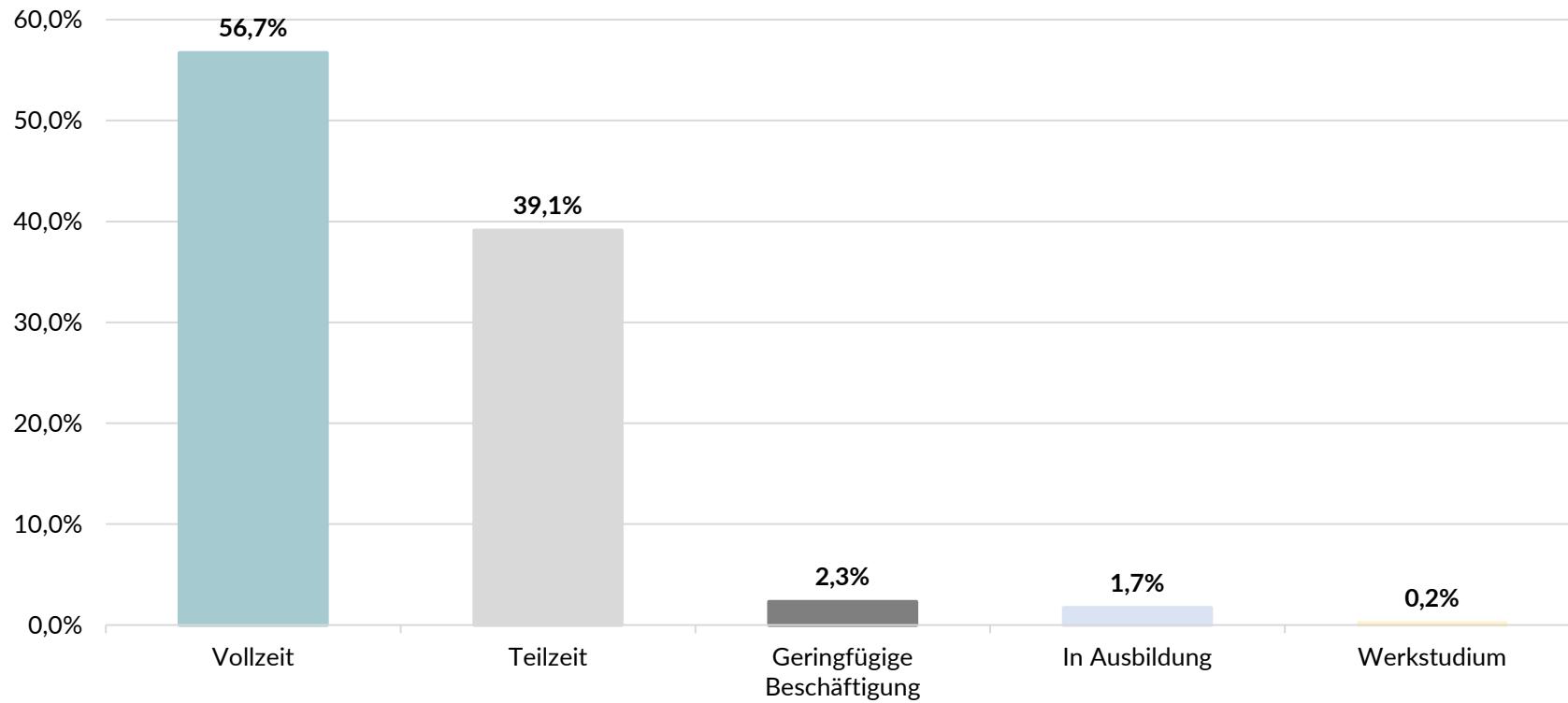
Berufsgruppen



Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=434*

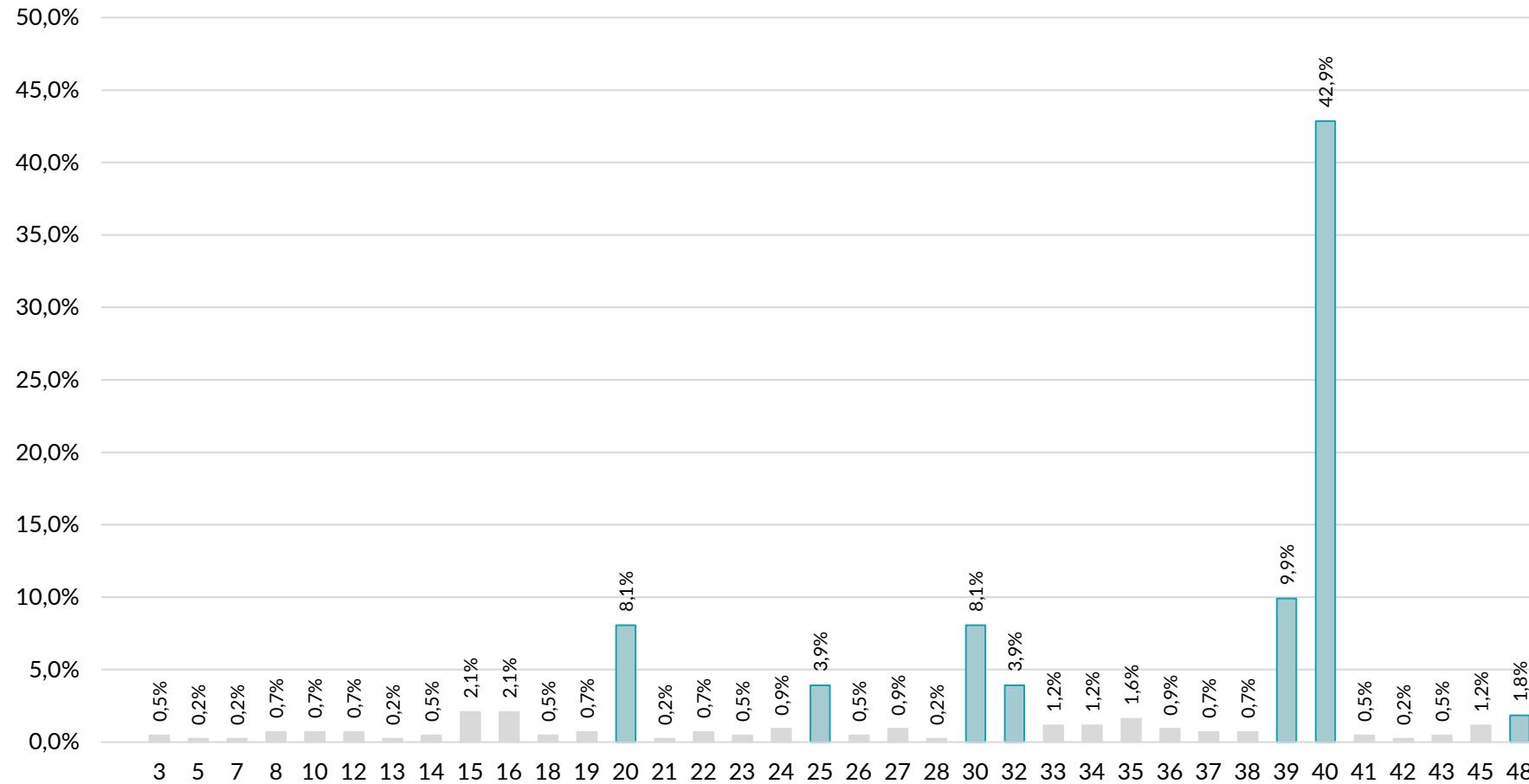
* **Gesundheitspersonal** (bspw. Physiotherapeut/in, Heilmasseur/in, Medizinische/r Bademeister/in)
Verwaltung (bspw. Buchhalter/in, Personaler*in, Sekretär/in)
Haustechnik (bspw. Hausmeister/in, Techniker/in, IT-Angestellte/r)
Service / Gastro (bspw. Rezeptionist/in, Kellner/in, Küchenangestellte/r)

Anstellungsverhältnis



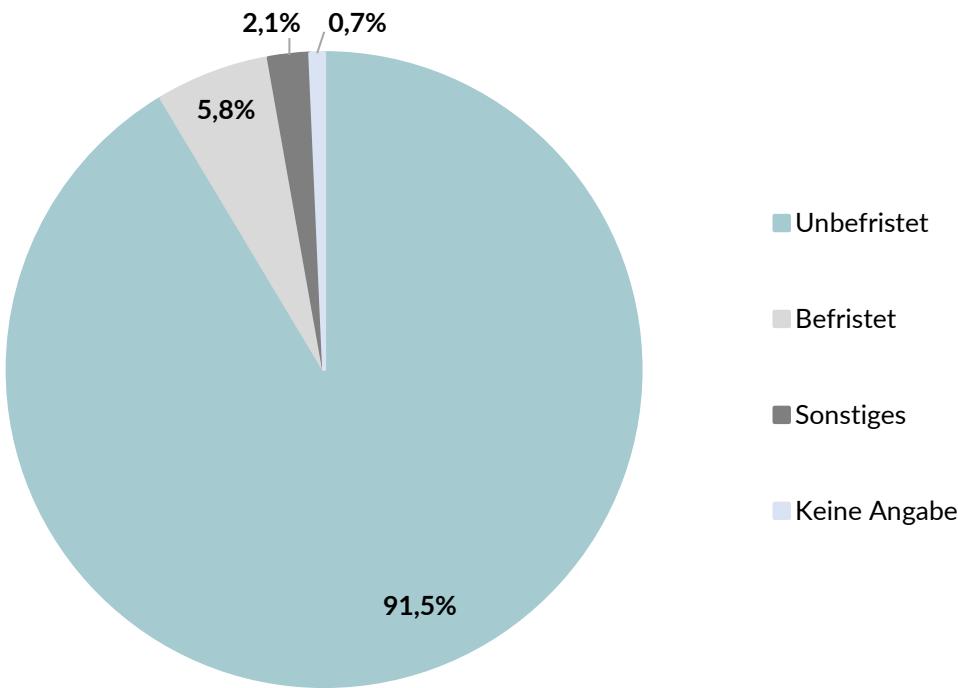
Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=432

Wöchentliche Arbeitszeit in Stunden



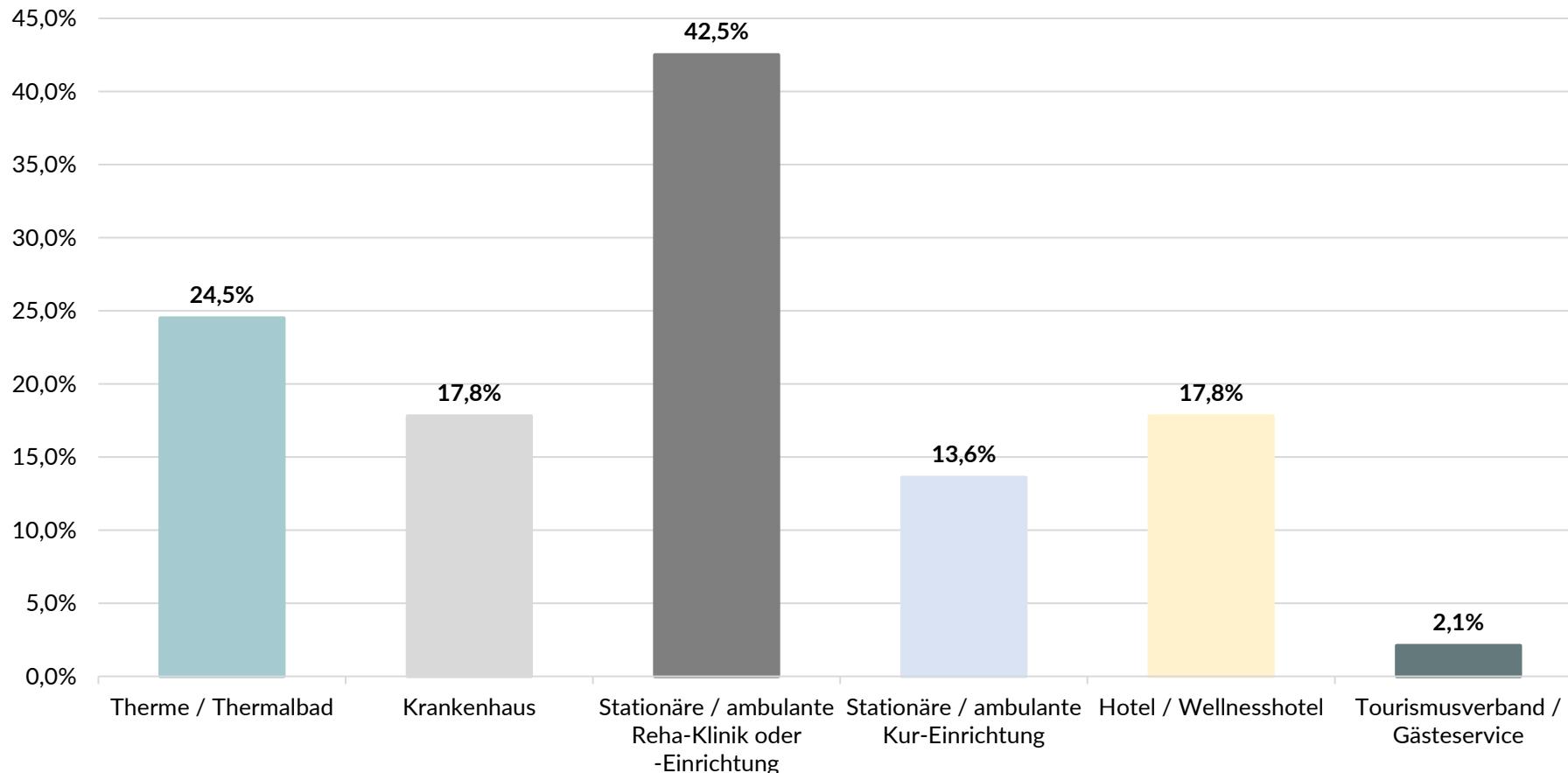
Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=434

Befristung



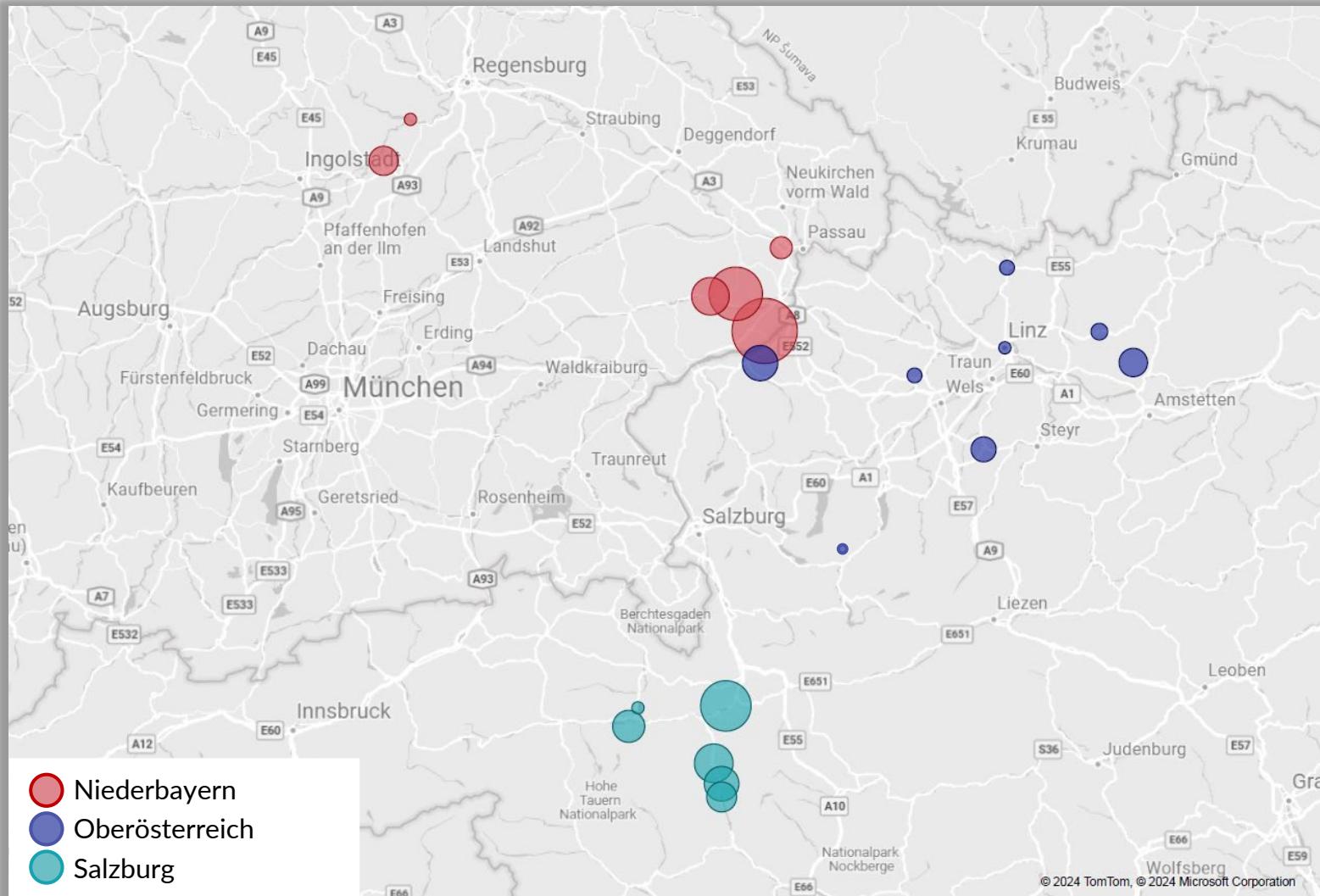
Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=434

Umfeld Arbeitgeber

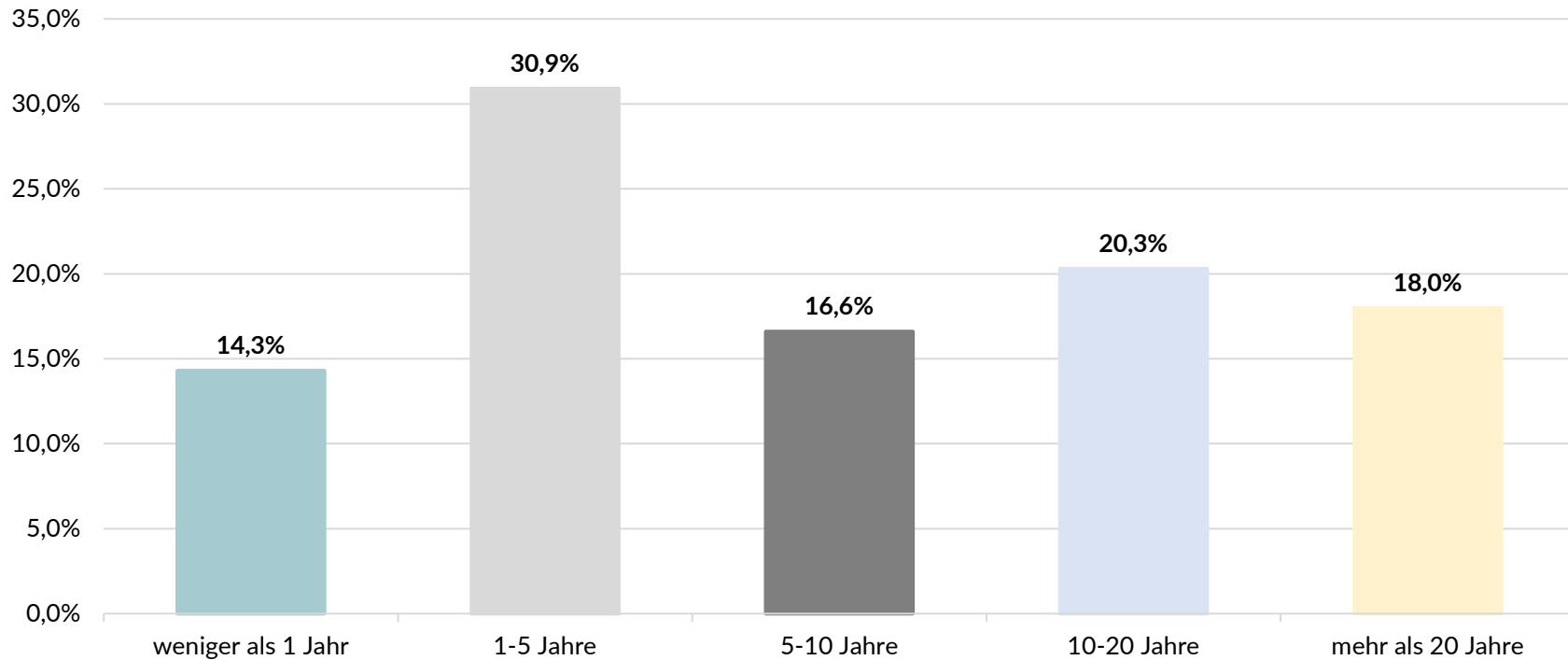


Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=428
Mehrfachantworten möglich

Tätigkeitsorte / Arbeitgeber

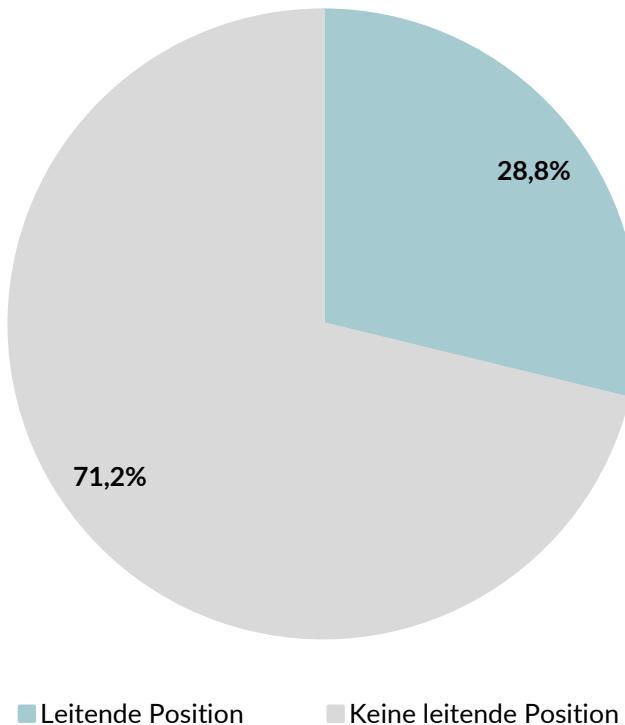


Dauer der Anstellung



Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=434

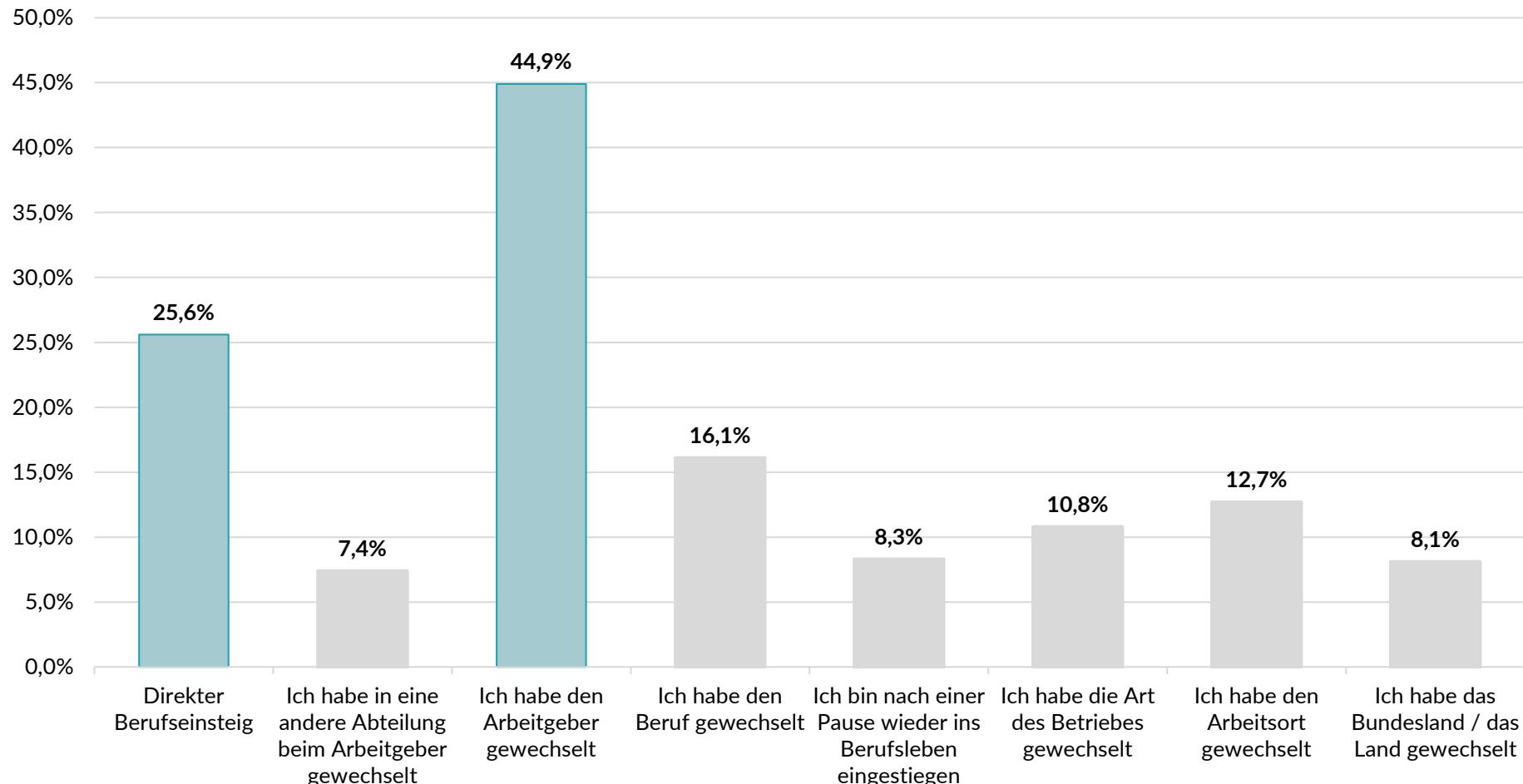
Leitende Position



Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=434

Hintergrund des Tätigkeitsbeginns

Wie bist Du zu
Deinem jetzigen
Arbeitsplatz
gekommen?



Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=428
Mehrfachantworten möglich

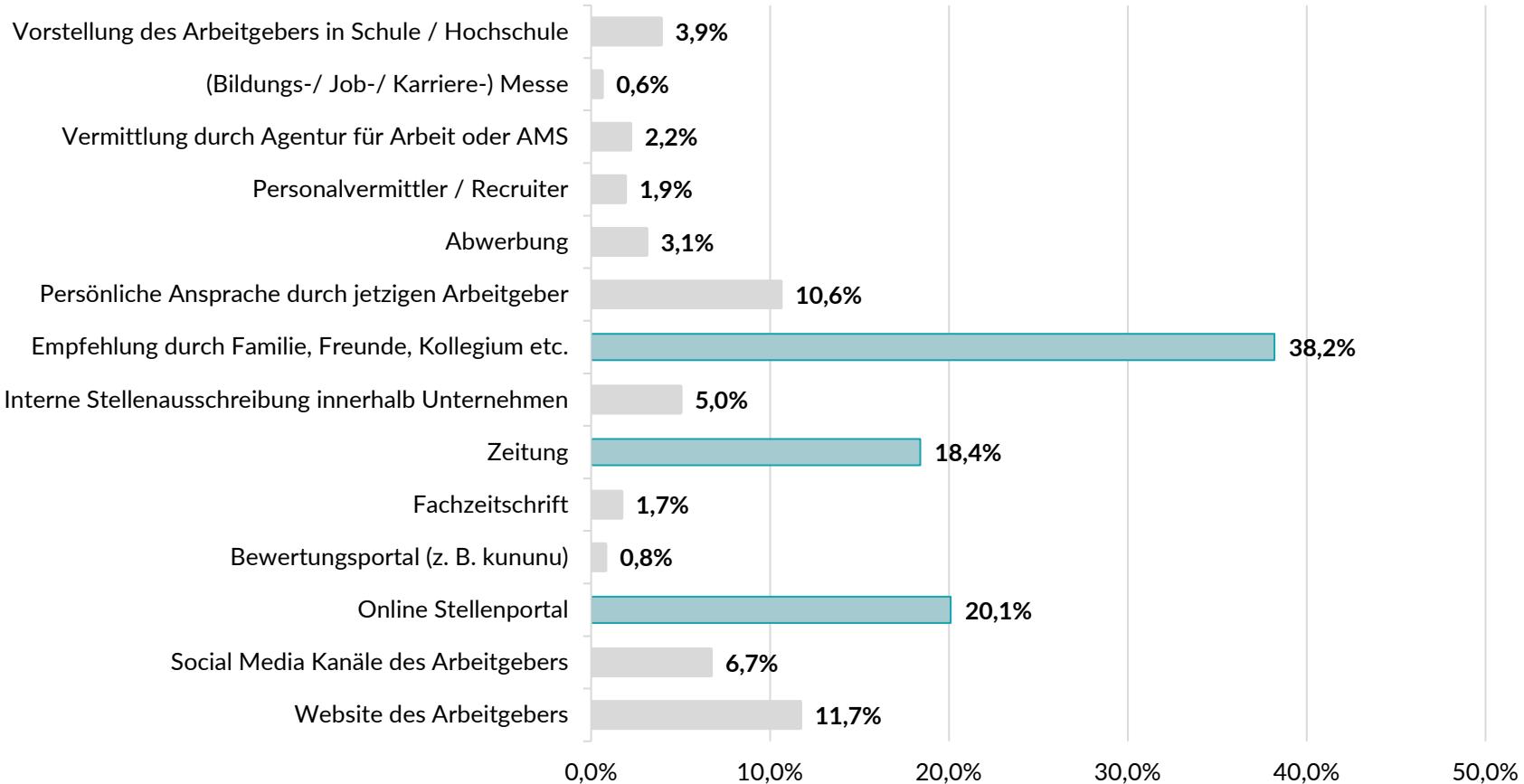
Gründe für aktuelle Stelle



Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=333;
Mehrfachantworten möglich; nur Antworten mit mind. 4 Nennungen dargestellt

Jobfindung

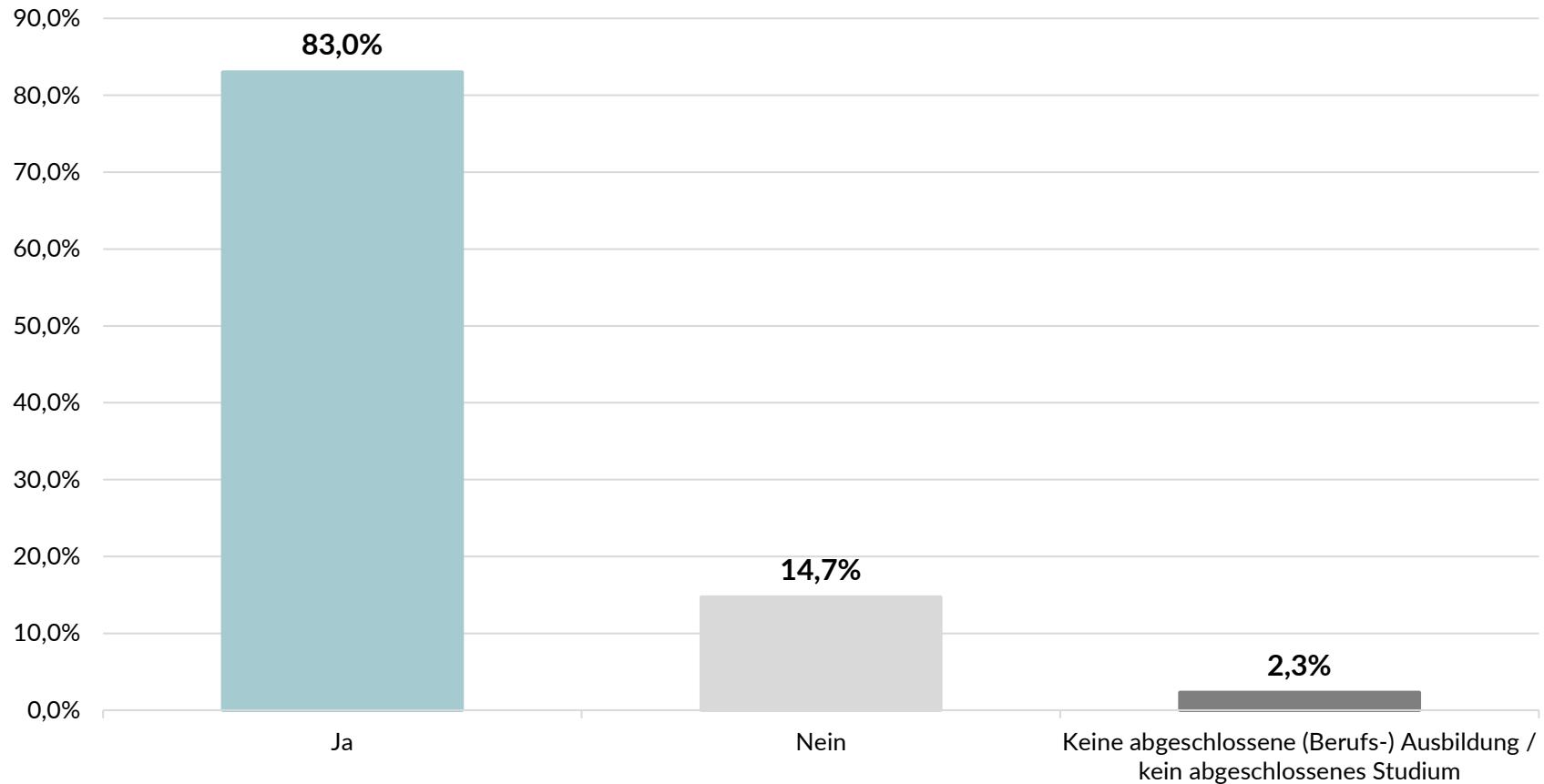
Wie sind Sie auf
Ihre aktuelle
Stelle bei Ihrem
Arbeitgeber
aufmerksam
geworden?



Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=359
Mehrfachantworten möglich

Ort der Ausbildung

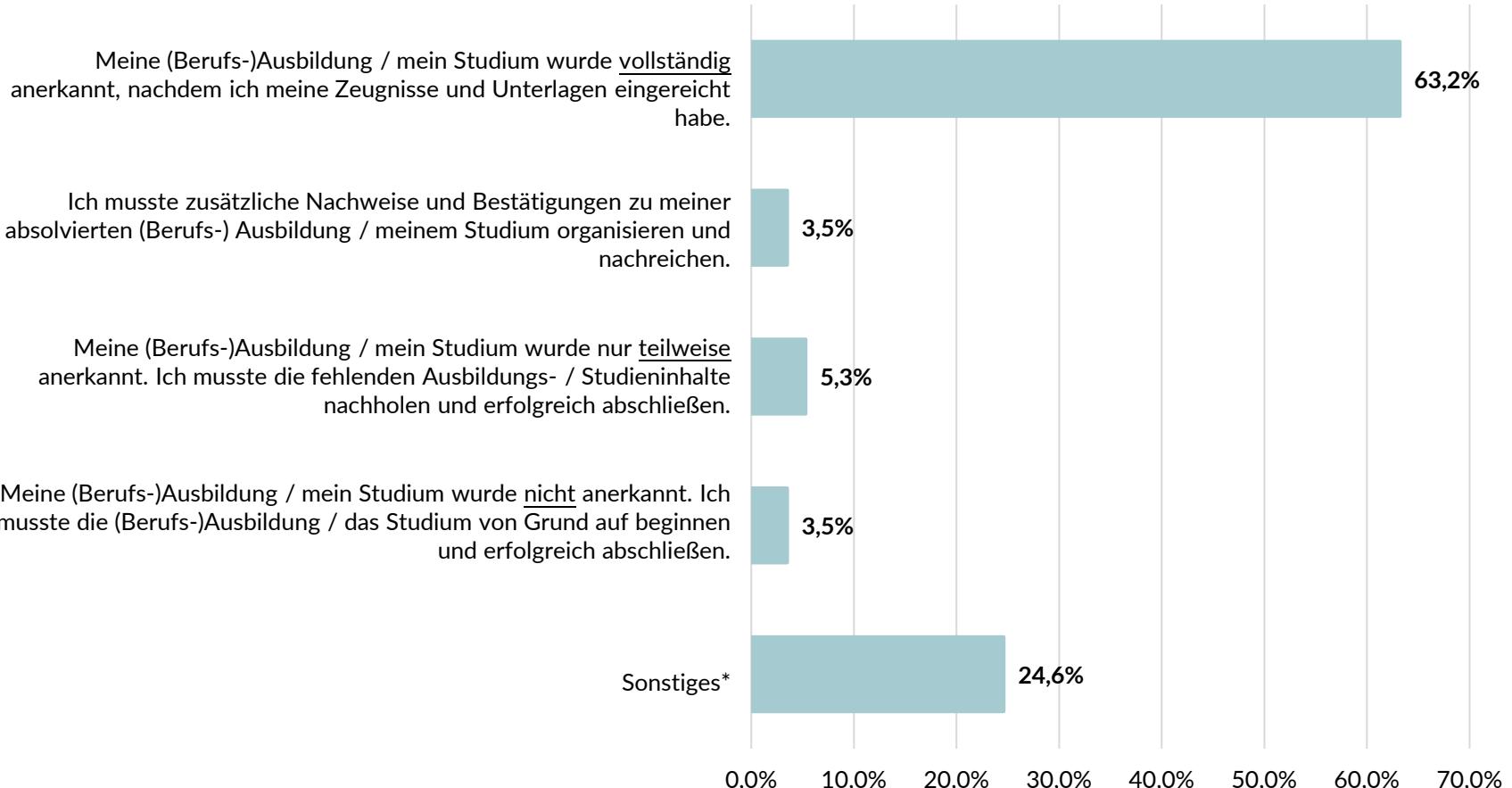
Haben Sie Ihre
(Berufs-)Ausbildung
und/oder Ihr
Studium **in dem
Land absolviert, in
dem Sie jetzt tätig
sind?**



Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=388

Anerkennung der Ausbildung

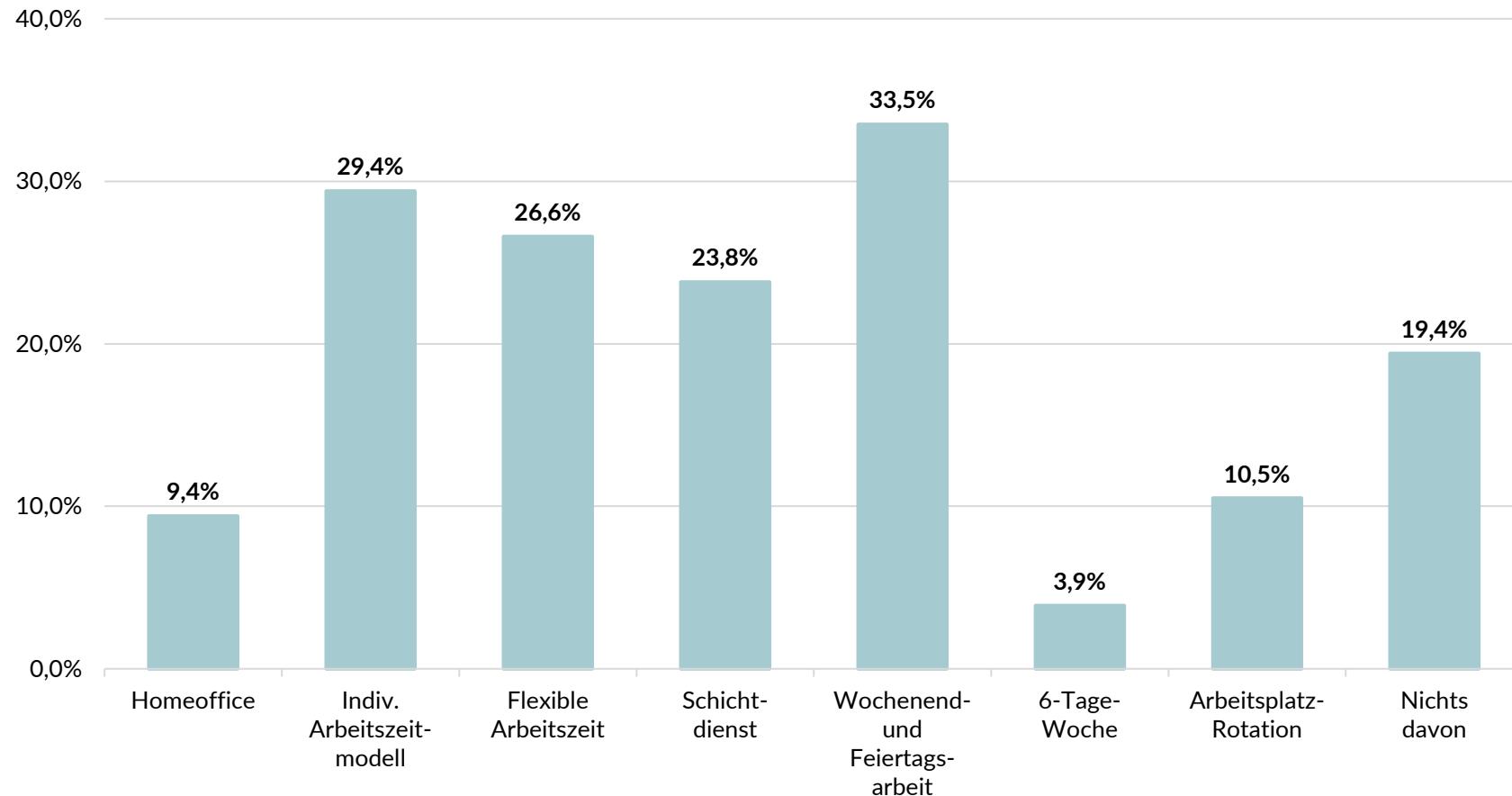
Wenn die (Berufs-)Ausbildung und/oder Studium **nicht** im Land der aktuellen Tätigkeit gemacht wurde:



Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=57
Filterfrage

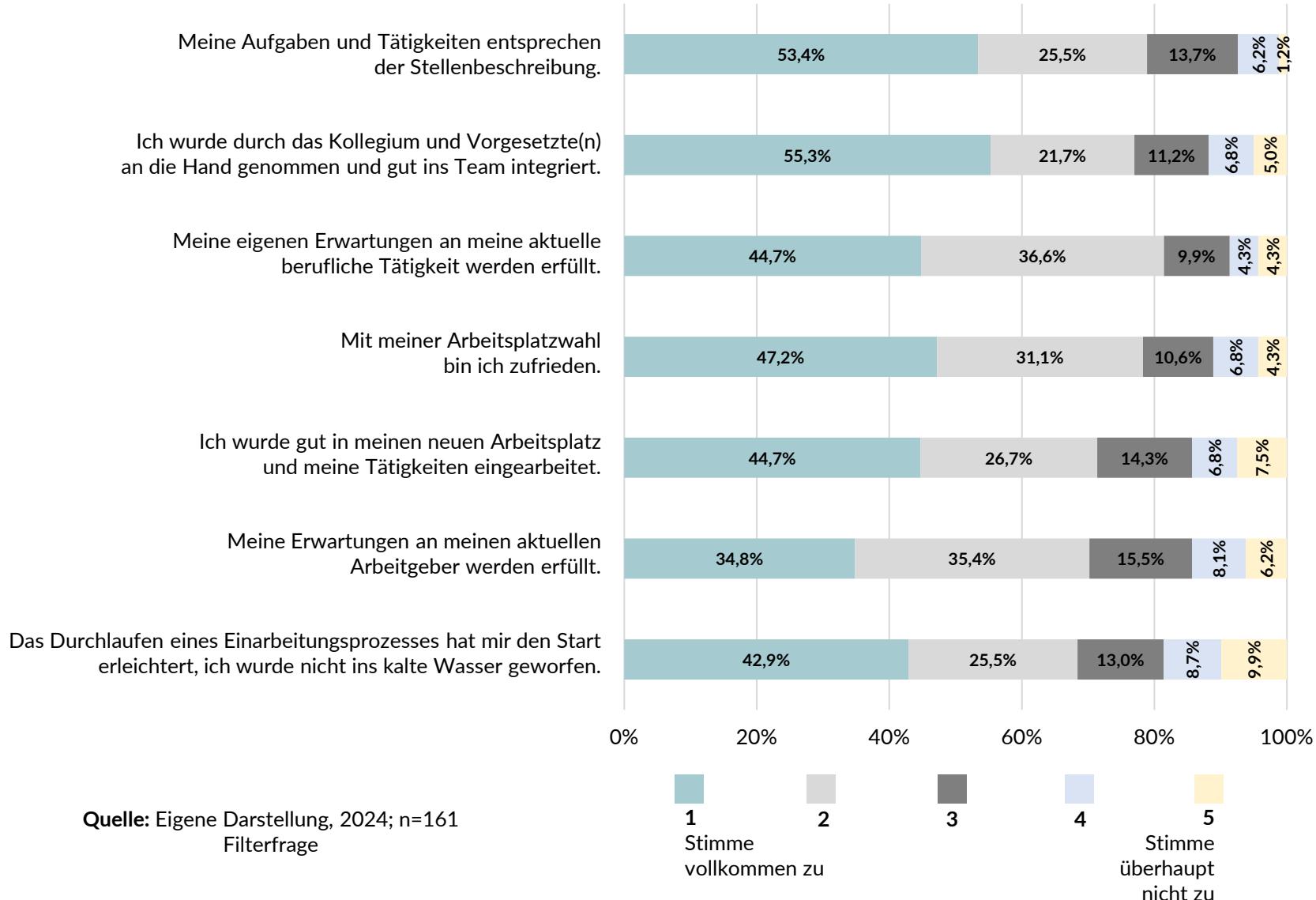
*Sonstiges: u. a. Anerkennungsprozess nicht notwendig oder schlicht nicht durchgeführt, andere Ausbildung

Rahmenbedingungen Anstellung

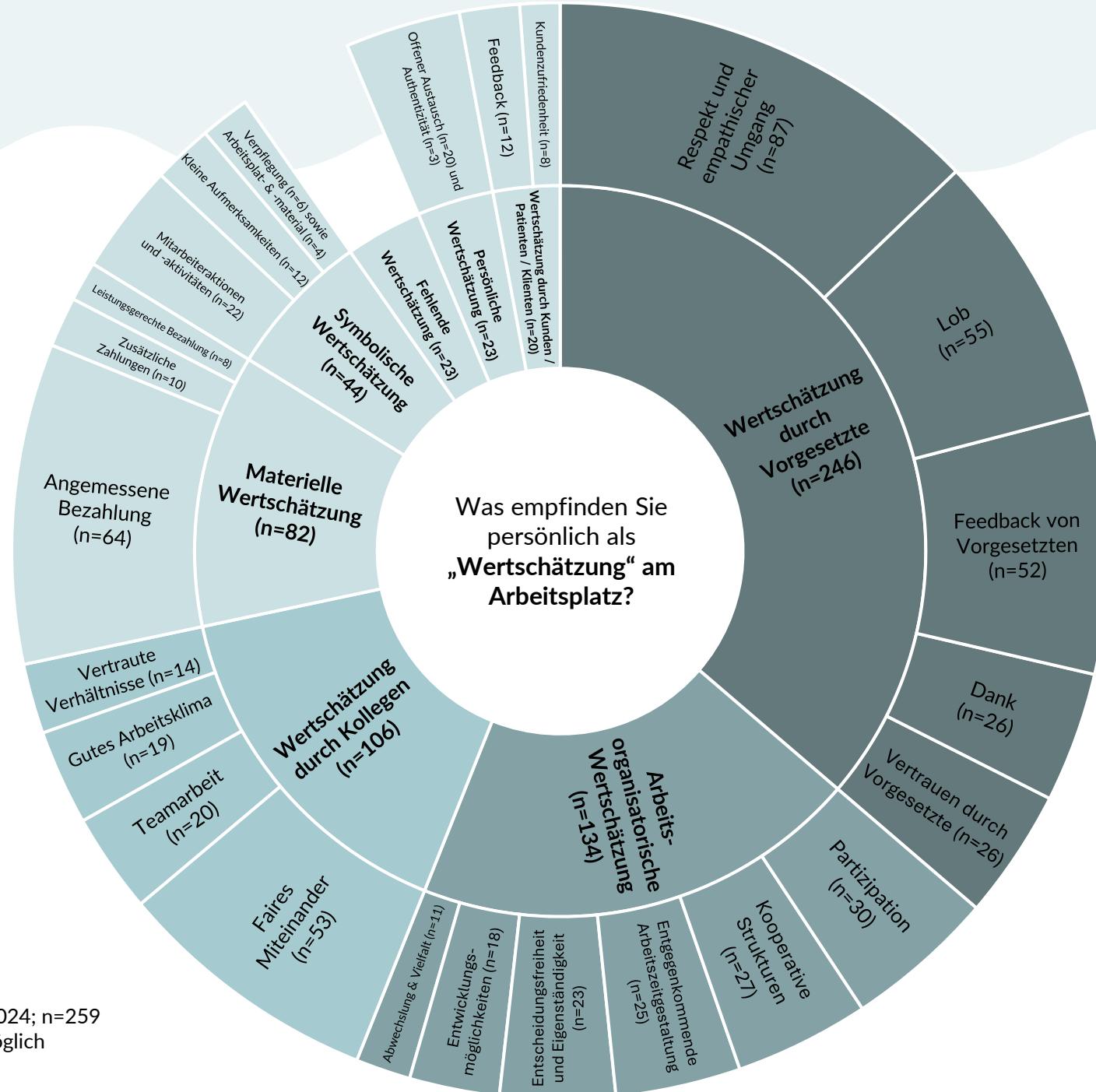


Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=361
Mehrfachantworten möglich

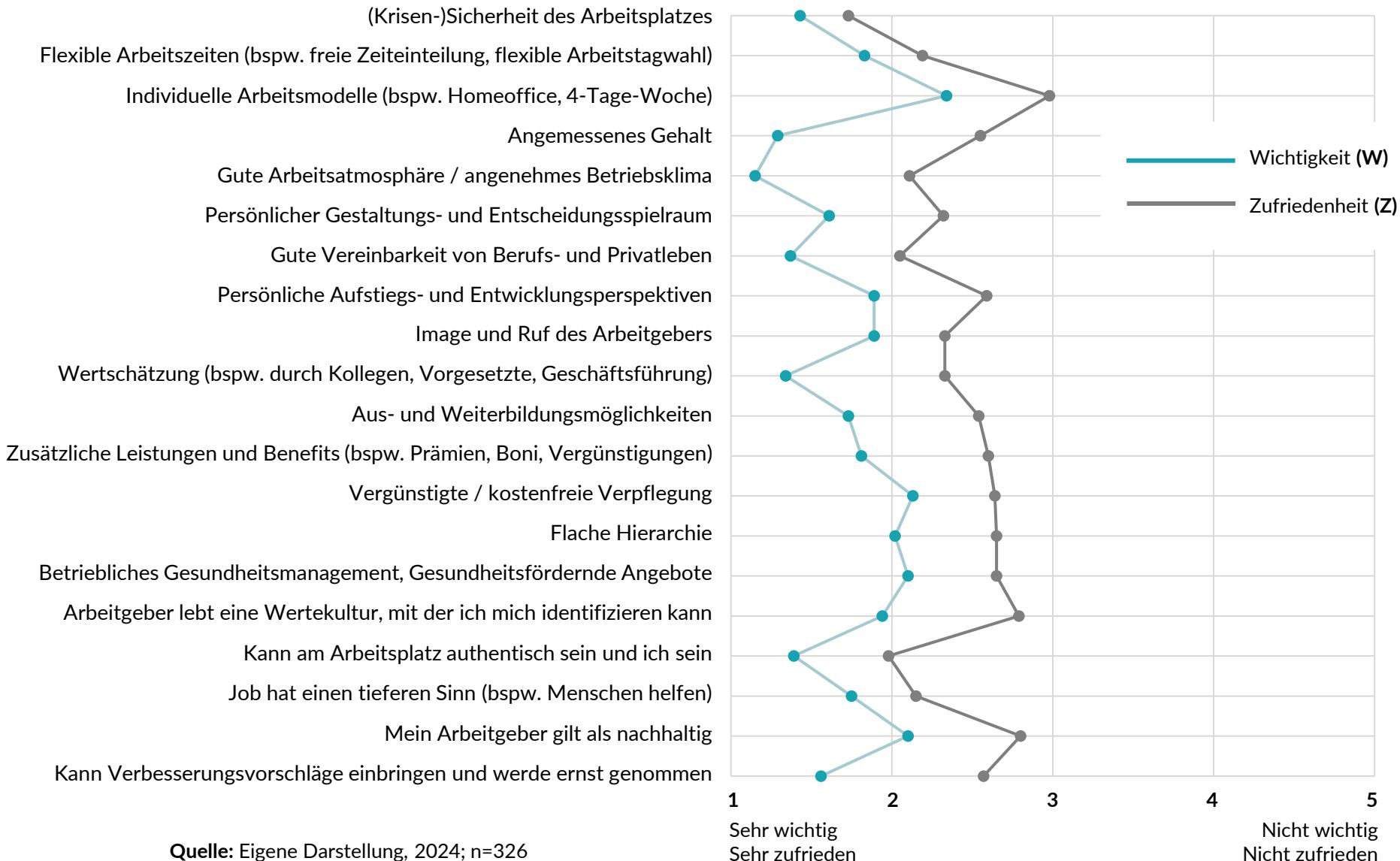
Einstieg beim Arbeitgeber



Wertschätzung

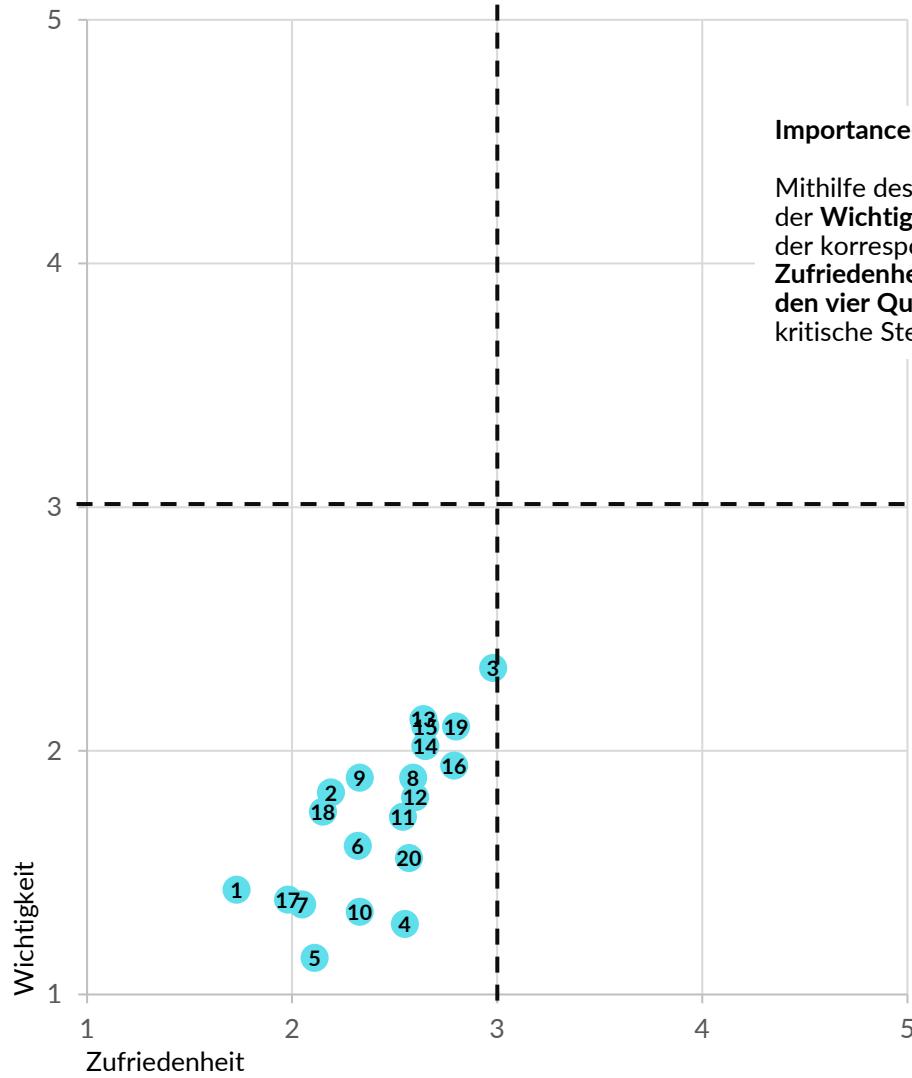


Wahl des Arbeitsplatzes (1)



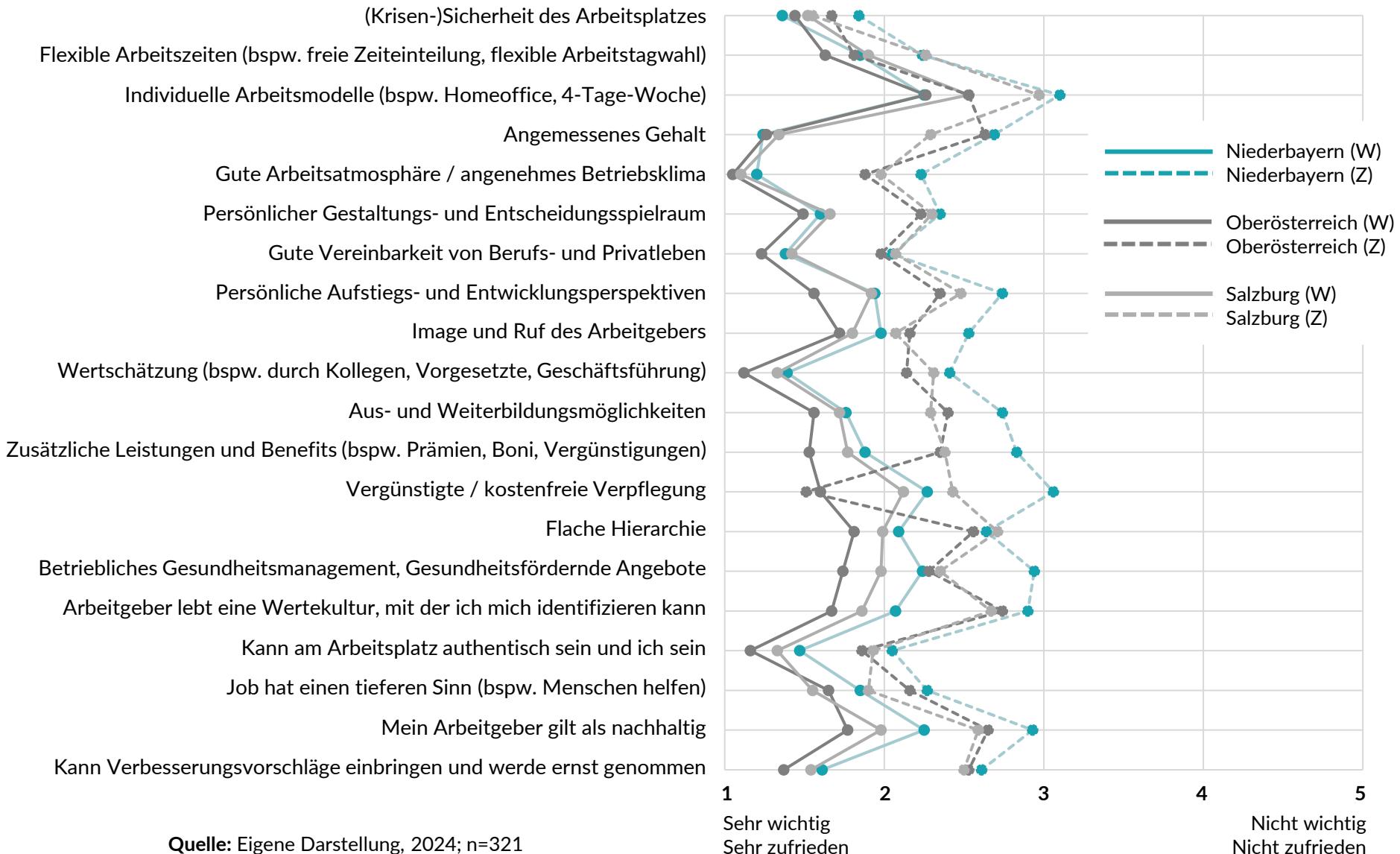
Wahl des Arbeitsplatzes (2)

1. (Krisen-)Sicherheit des Arbeitsplatzes
2. Flexible Arbeitszeiten (bspw. freie Zeiteinteilung, flexible Arbeitstagwahl)
3. Individuelle Arbeitsmodelle (bspw. Homeoffice, 4-Tage-Woche)
4. Angemessenes Gehalt
5. Gute Arbeitsatmosphäre / angenehmes Betriebsklima
6. Persönlicher Gestaltungs- und Entscheidungsspielraum
7. Gute Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
8. Persönliche Aufstiegs- und Entwicklungsperspektiven
9. Image und Ruf des Arbeitgebers
10. Wertschätzung (bspw. durch Kollegen, Vorgesetzte, Geschäftsführung)
11. Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten
12. Zusätzliche Leistungen und Benefits (bspw. Prämien, Boni, Vergünstigungen)
13. Vergünstigte / kostenfreie Verpflegung
14. Flache Hierarchie
15. Betriebliches Gesundheitsmanagement, Gesundheitsfördernde Angebote
16. Arbeitgeber lebt eine Wertekultur, mit der ich mich identifizieren kann
17. Kann am Arbeitsplatz authentisch sein und ich sein
18. Job hat einen tieferen Sinn (bspw. Menschen helfen)
19. Mein Arbeitgeber gilt als nachhaltig
20. Kann Verbesserungsvorschläge einbringen und werde ernst genommen

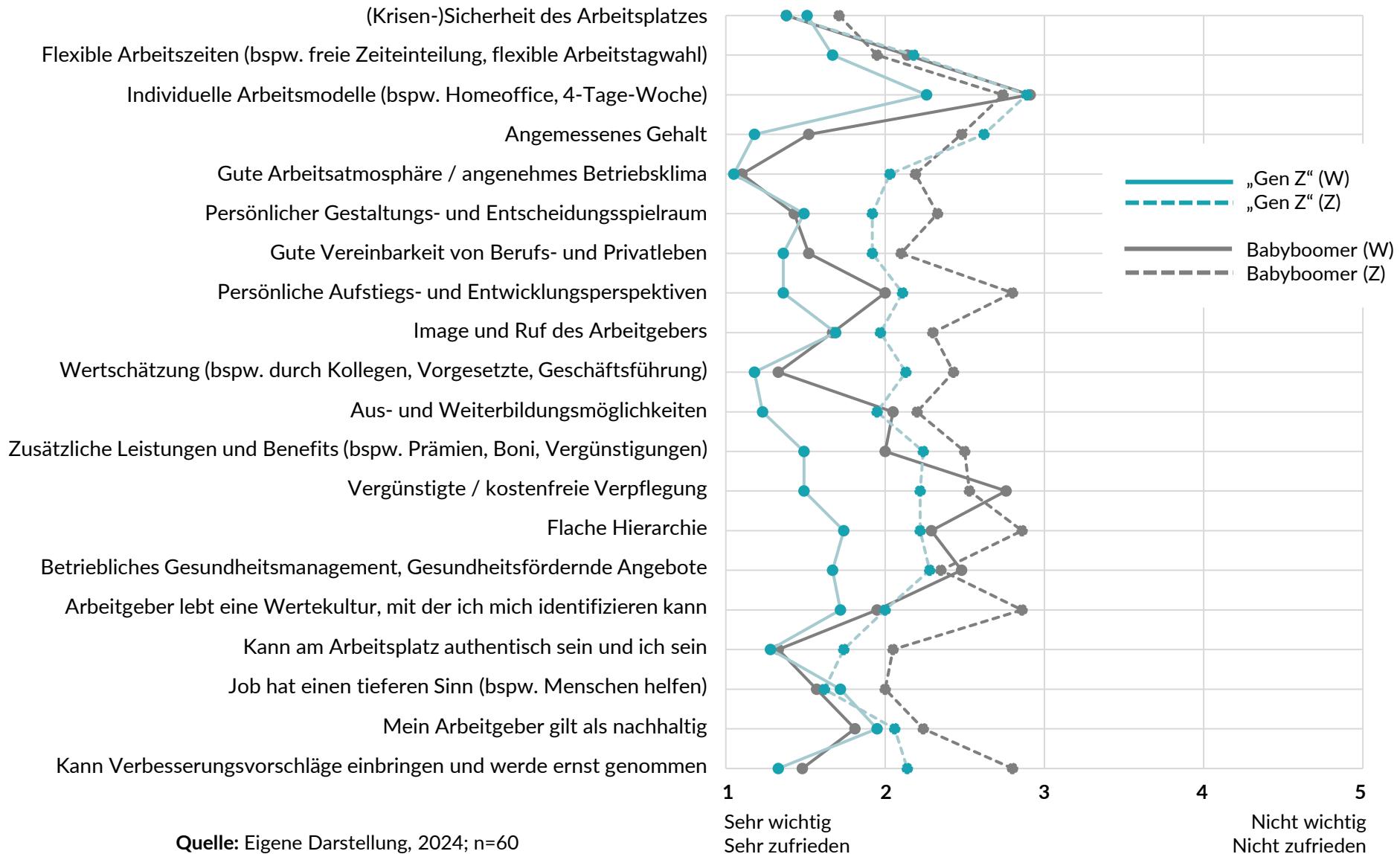


Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=326

Wahl des Arbeitsplatzes (3)



Wahl des Arbeitsplatzes (4)



Gruppierung der Mitarbeitenden

<p>Eigenschaft: karriereorientiert</p> <p>Beschreibung: Diese Gruppe benötigt</p> <ul style="list-style-type: none">• klare, persönliche Aufstiegs- und Karrierelperspektiven• individuelle Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten <p>Charakteristika: "Treibende" / „Karrieretyp“ - Ø 44,7 Jahre</p>	<p>Eigenschaft: wohlfühlorientiert</p> <p>Beschreibung: Diese Gruppe benötigt</p> <ul style="list-style-type: none">• eine gute Arbeitsatmosphäre• Wertschätzung (bspw. durch Kolleginnen/Kollegen, Vorgesetzte, Geschäftsführung)• Möglichkeit, authentisch zu sein/bleiben, ohne sich verstellen zu müssen. <p>Charakteristika: "Teamplayer" / „Kollegentyp“ - Ø 38,6 Jahre</p>
<p>Eigenschaft: werteorientiert</p> <p>Beschreibung: Diese Gruppe möchte, dass</p> <ul style="list-style-type: none">• der Job einen tieferen Sinn hat• der Arbeitgeber eine Wertekultur lebt, als nachhaltig gilt sowie guten Ruf & Image hat• Ideen und Verbesserungsvorschläge eingebracht werden können und ernst genommen werden <p>Charakteristika: „Gestaltende“ - Ø 38,0 Jahre</p>	<p>Eigenschaft: sicherheitsorientiert</p> <p>Beschreibung: Diese Gruppe empfindet</p> <ul style="list-style-type: none">• ein angemessenes Gehalt• einen (krisen)sicheren Arbeitsplatz als entscheidend <p>Charakteristika: „Stabilitätssuchende“ - Ø 47,9 Jahre</p>

Positives an Arbeitgeber und Job



„Was gefällt Ihnen an Ihrer jetzigen Tätigkeit bei Ihrem aktuellen Arbeitgeber besonders gut?“

Quelle: eigene Darstellung, 2024; n=258, Mehrfachantworten möglich

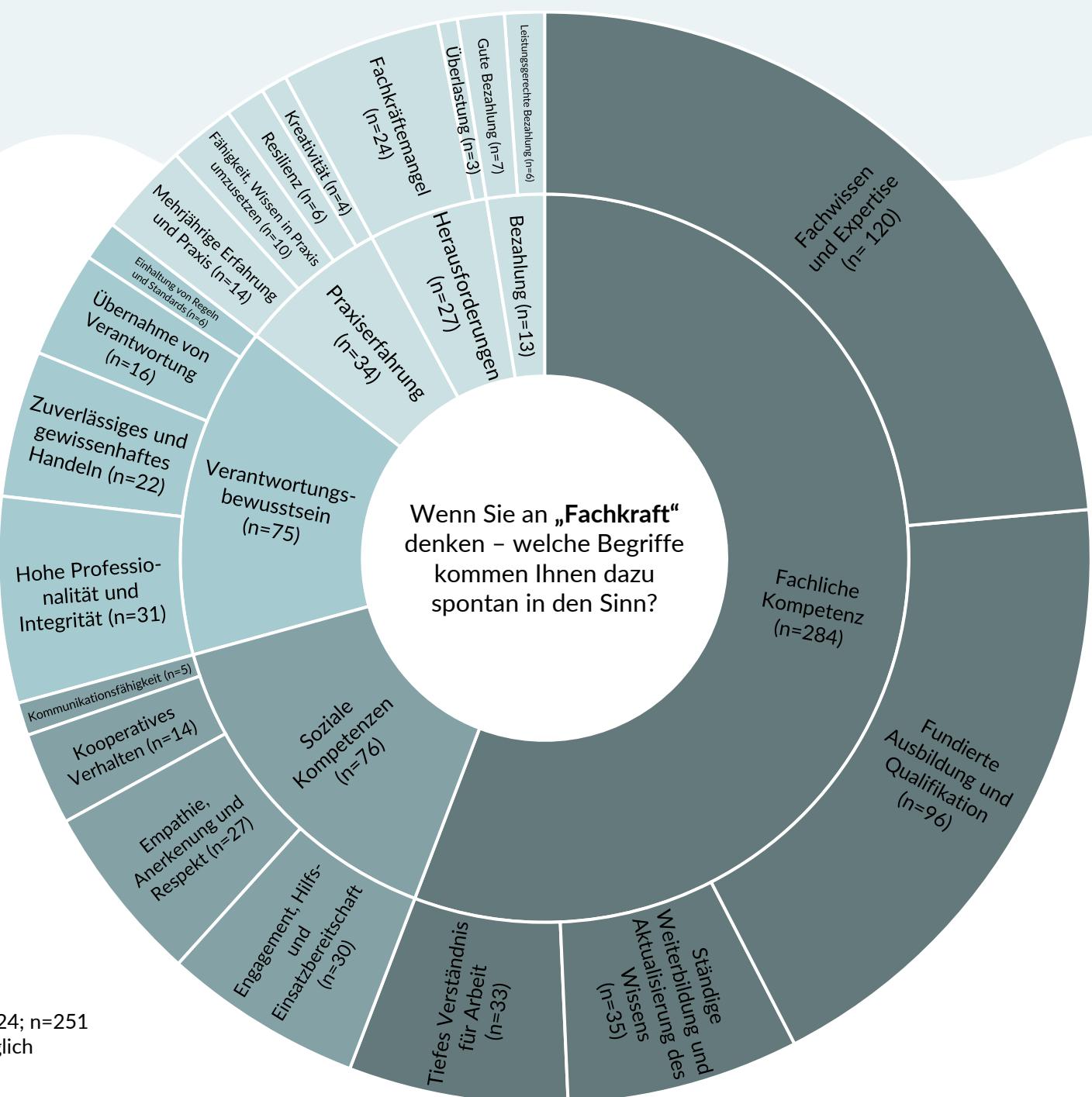
Negatives an Arbeitgeber und Job



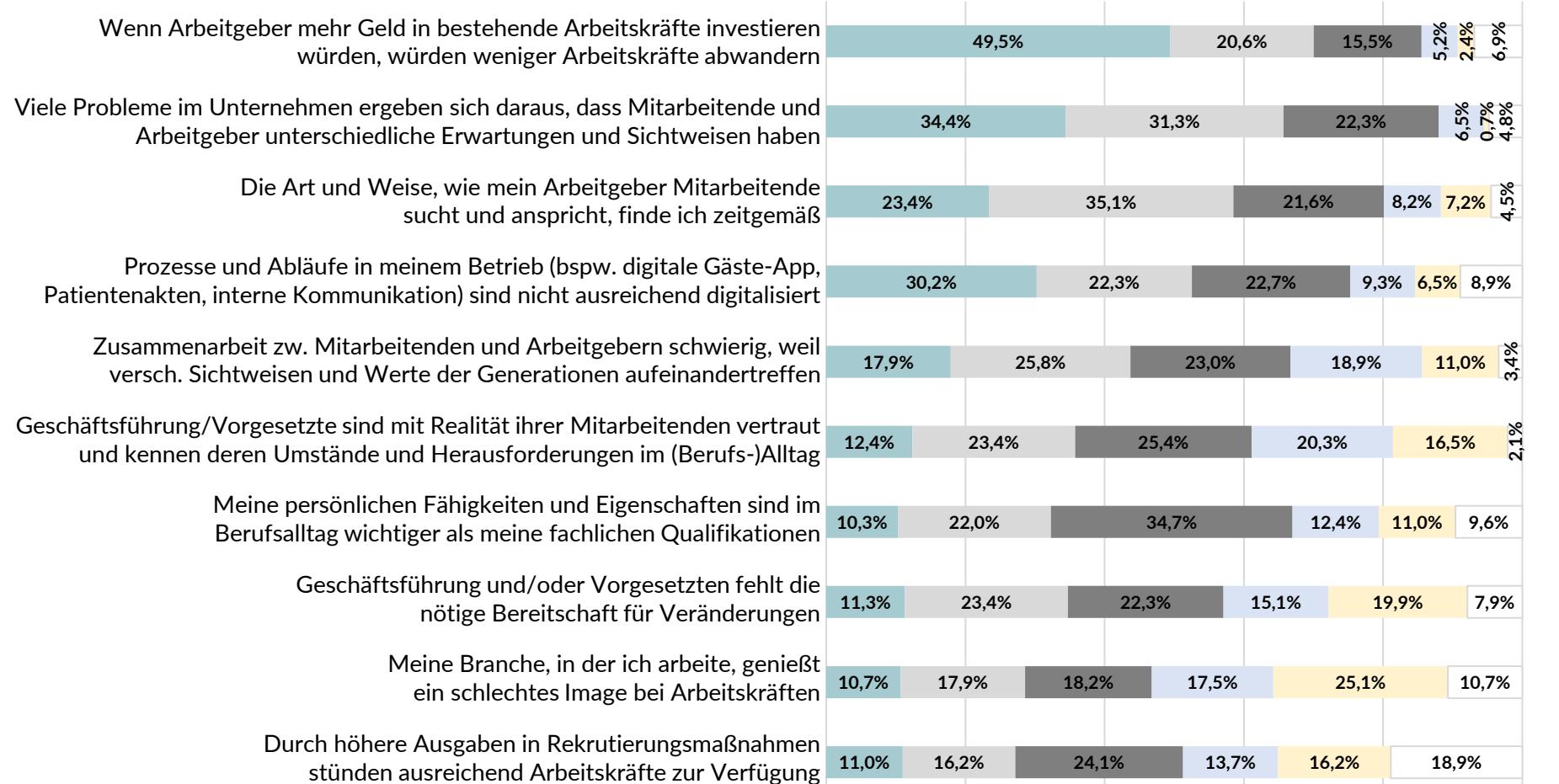
„Was gefällt Ihnen dagegen nicht so gut?“

Quelle: eigene Darstellung, 2024; n=233, Mehrfachantworten möglich

„Fachkraft“



Situation in Thermendestinationen

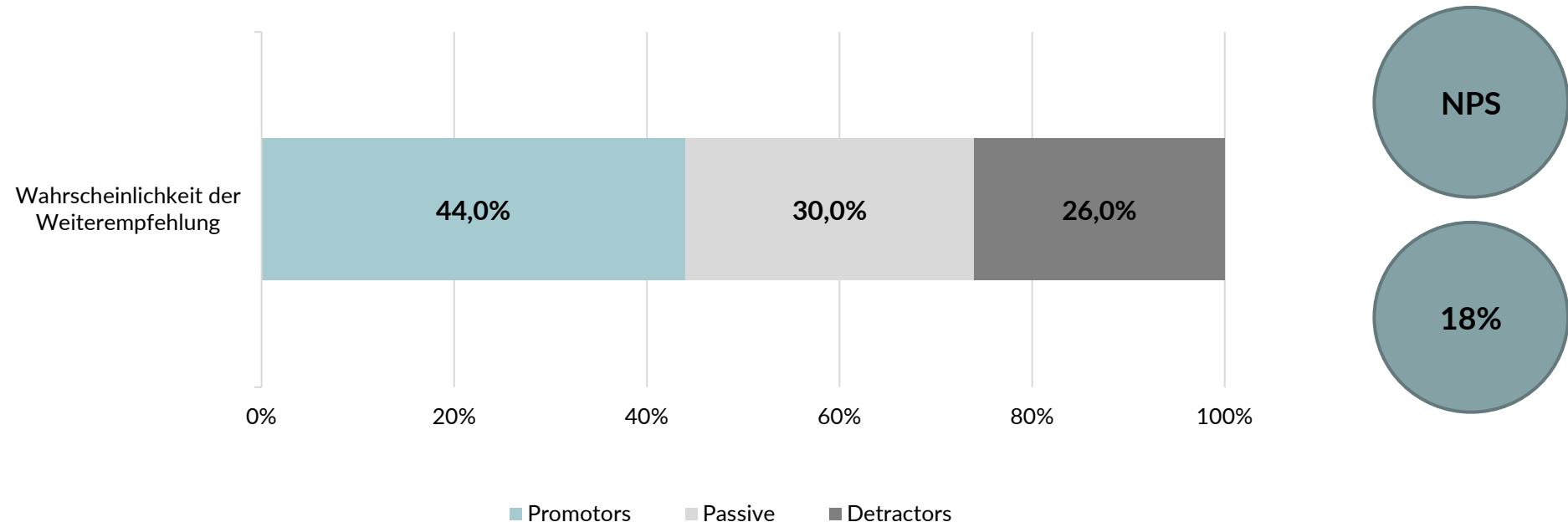


Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=291

0% 20% 40% 60% 80% 100%

1 2 3 4 5
Stimme vollkommen zu Stimme überhaupt nicht zu
Keine Angabe / Kann ich nicht beurteilen

Empfehlung des Arbeitgebers

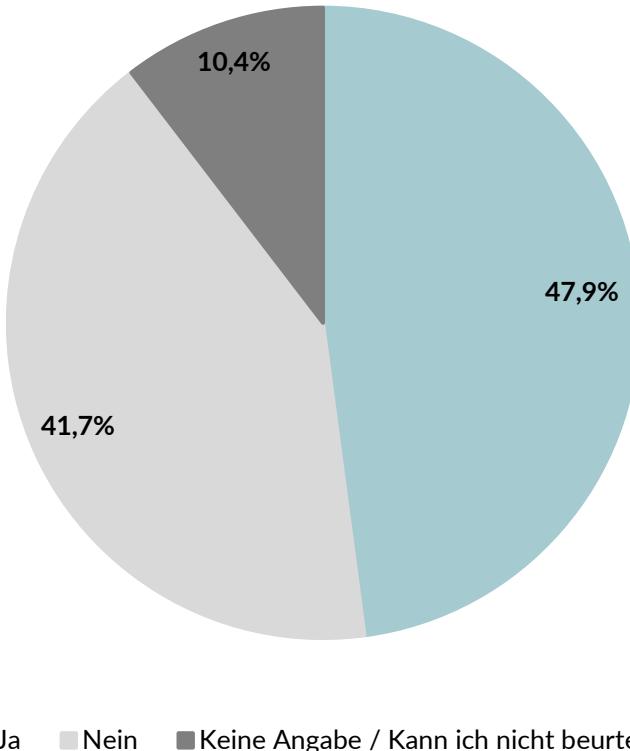


Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=288

Der **Net Promoter Score**, kurz NPS, ist eine Kennzahl, die Aufschluss über die Weiterempfehlung eines Arbeitgebers durch seine Mitarbeitenden geben kann.

Personalmangel

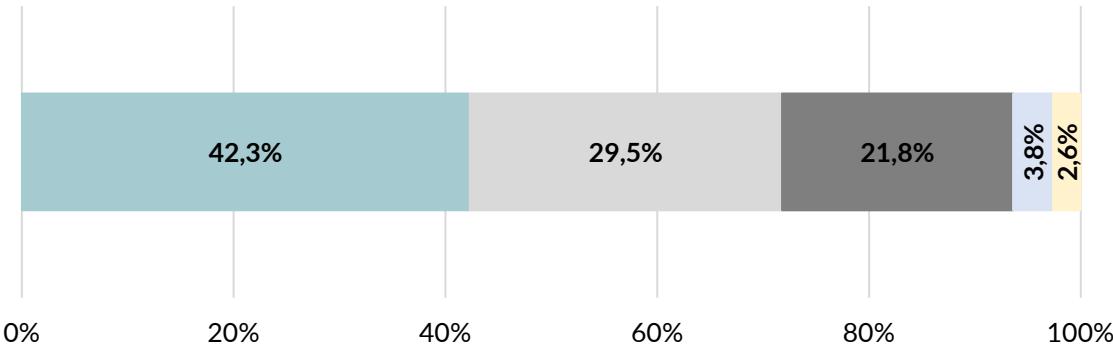
Herrscht in Ihrer Abteilung / in Ihrem Tätigkeitsbereich ein **Personalmangel**?



Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=288

Besetzung offener Stellen

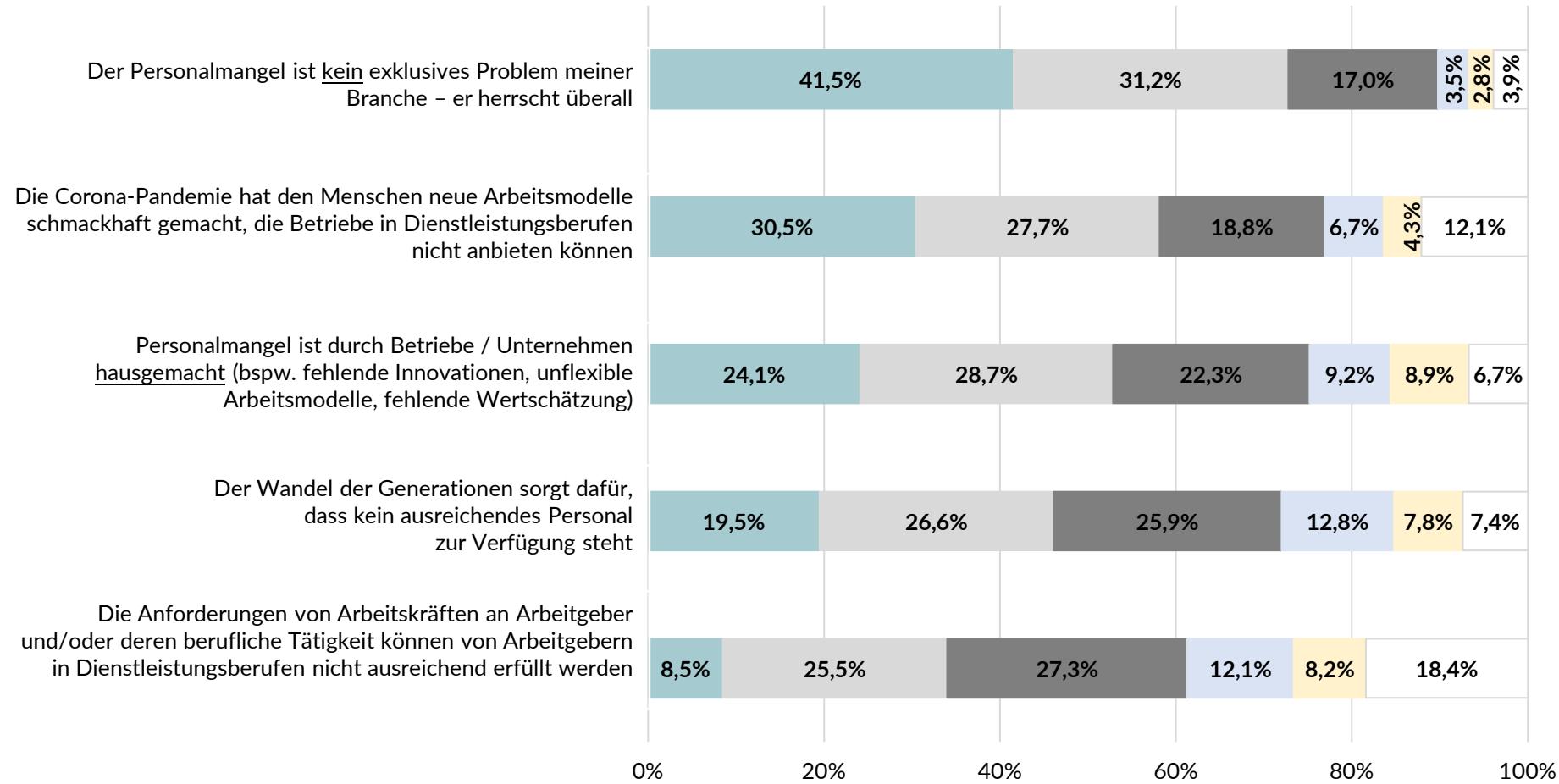
An Befragte in leitender Position:
Mein Unternehmen hat **Probleme**, offene
Stellen mit dem dafür qualifizierten
Personal zu besetzen



Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=78
Filterfrage



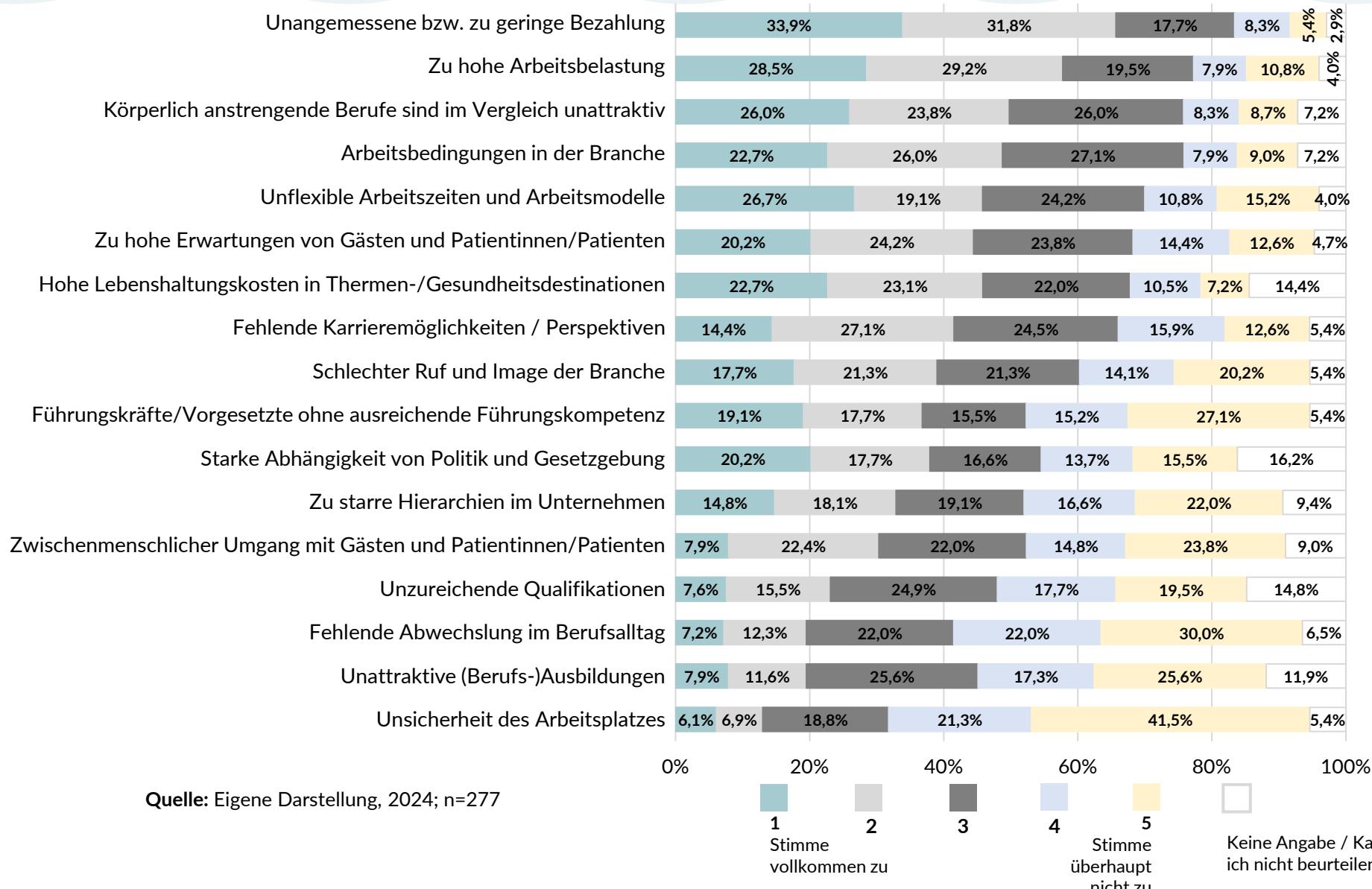
Meinungen zum Personalmangel



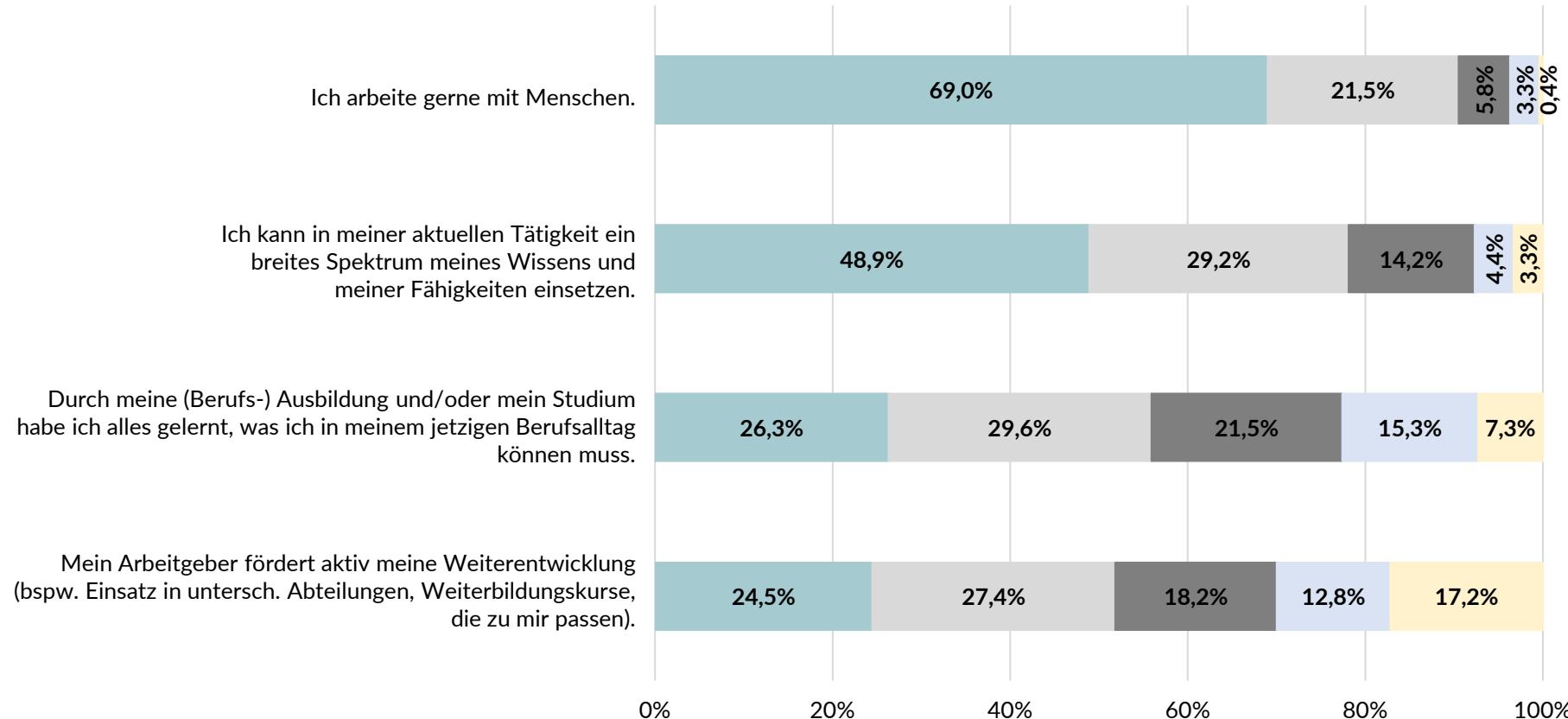
Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=282

1 Stimme vollkommen zu
2
3
4
5 Stimme überhaupt nicht zu
Keine Angabe / Kann ich nicht beurteilen

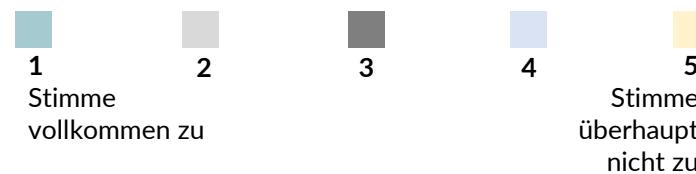
Gründe für Personalmangel



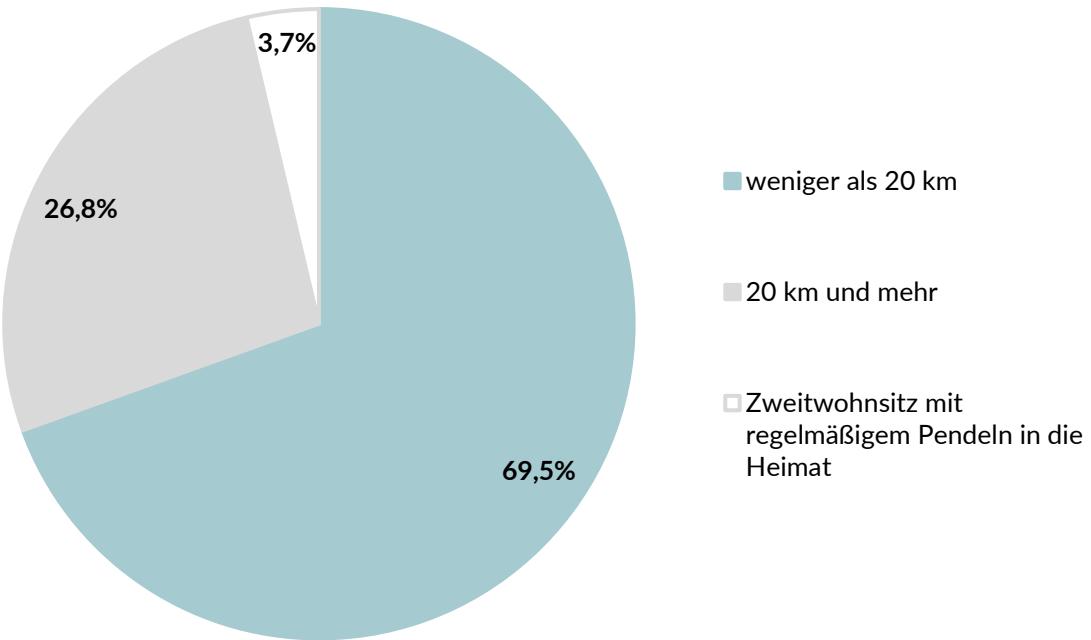
Berufsalltag



Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=274

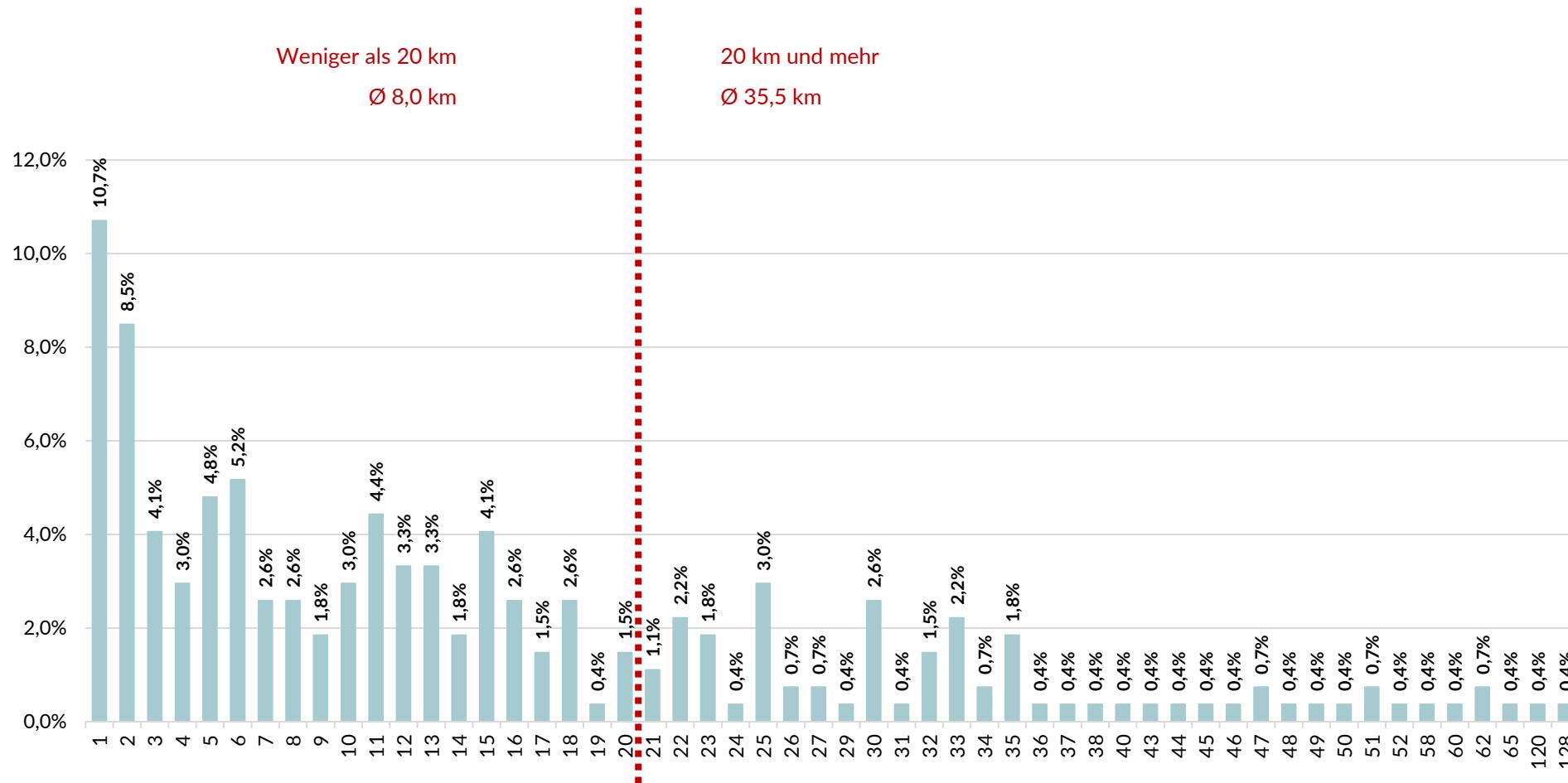


Entfernung Wohn- und Arbeitsort



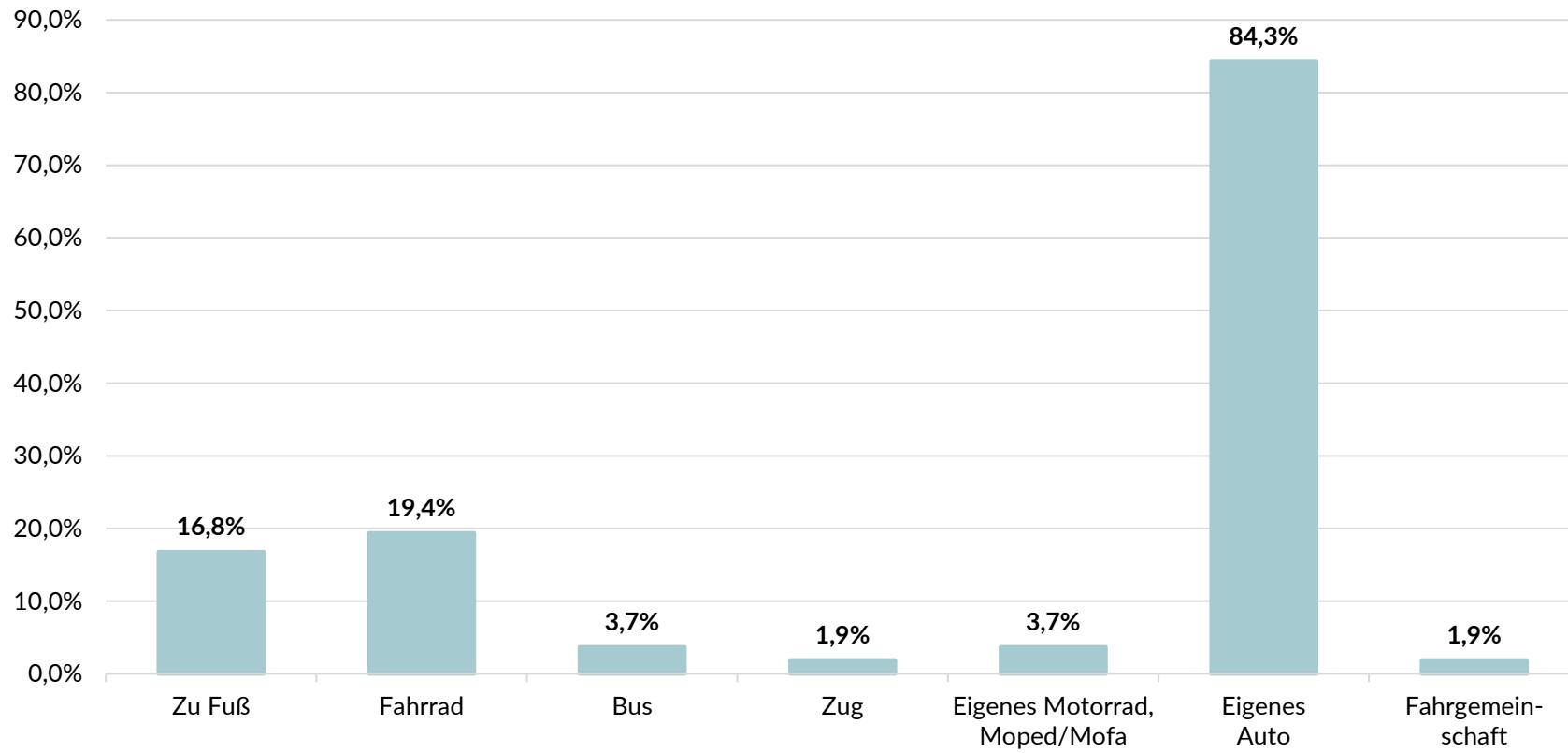
Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=269

Einfacher täglicher Arbeitsweg (in km)



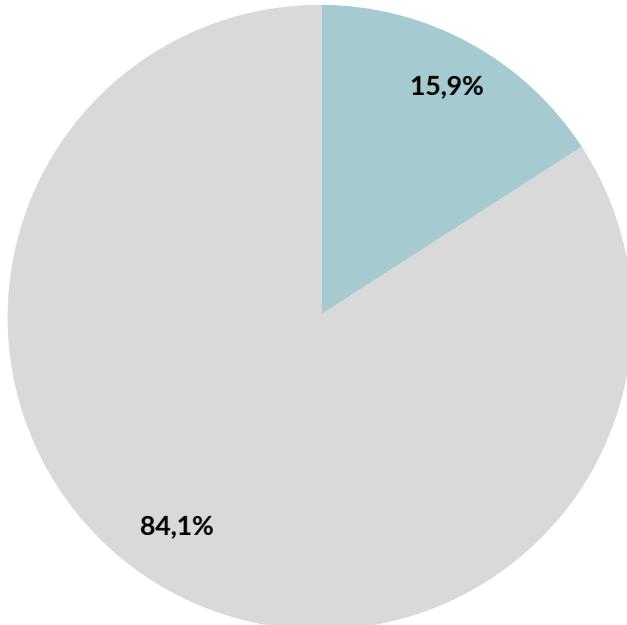
Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=270

Verkehrsmittel am Arbeitsweg



Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=268
Mehrfachantworten möglich

Wohnortwechsel für Arbeitsplatz



■ Ja, ich habe für den Arbeitgeber bzw. meine Anstellung meinen Wohnort gewechselt oder einen Zweitwohnsitz angemeldet.

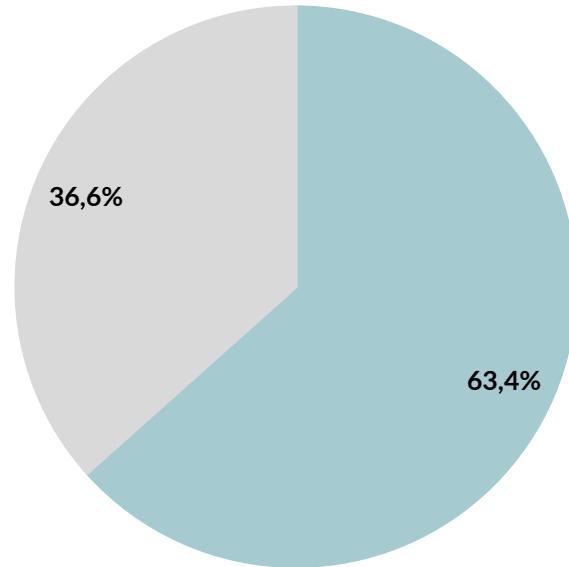
■ Nein, der Wohnort wurde nicht gewechselt.

Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=270

Abhängigkeit der Jobwahl von Ort

Wenn die Befragten eigens für ihren Arbeitsplatz umgezogen sind:

„War die Entscheidung für Ihren aktuellen Job beim jetzigen Arbeitgeber **abhängig von den Lebensbedingungen und der Lebensqualität am Wohn- bzw. Arbeitsort**?“

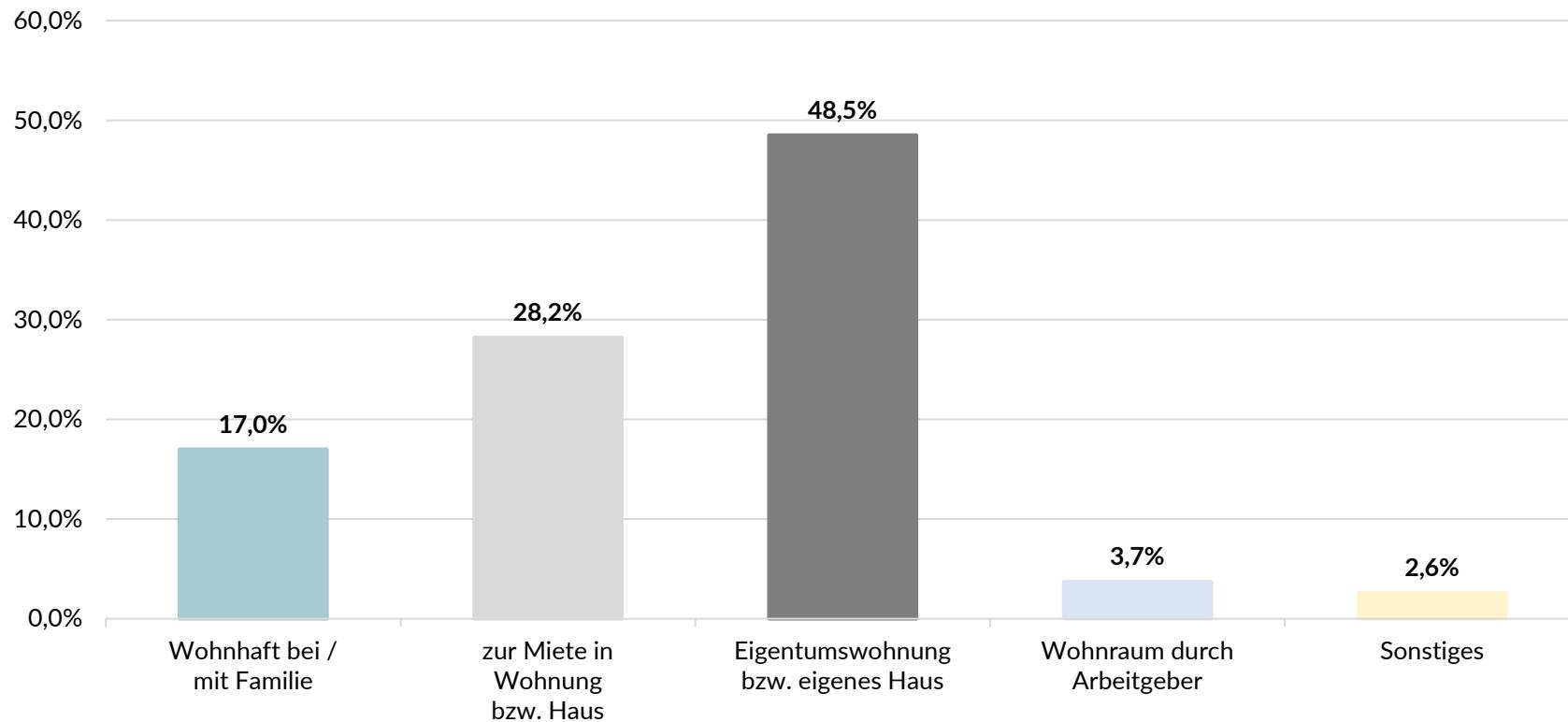


■ Ja, ich hätte den Job nicht angenommen, wenn die Lebensbedingungen und die Lebensqualität an meinem neuen Wohn- bzw. Arbeitsort nicht meinen Vorstellungen entsprochen hätten.

■ Nein, der neue Wohn- bzw. Arbeitsort hatte keinen Einfluss auf meine Entscheidung für den neuen Job bzw. den neuen Arbeitgeber.

Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=41
Filterfrage

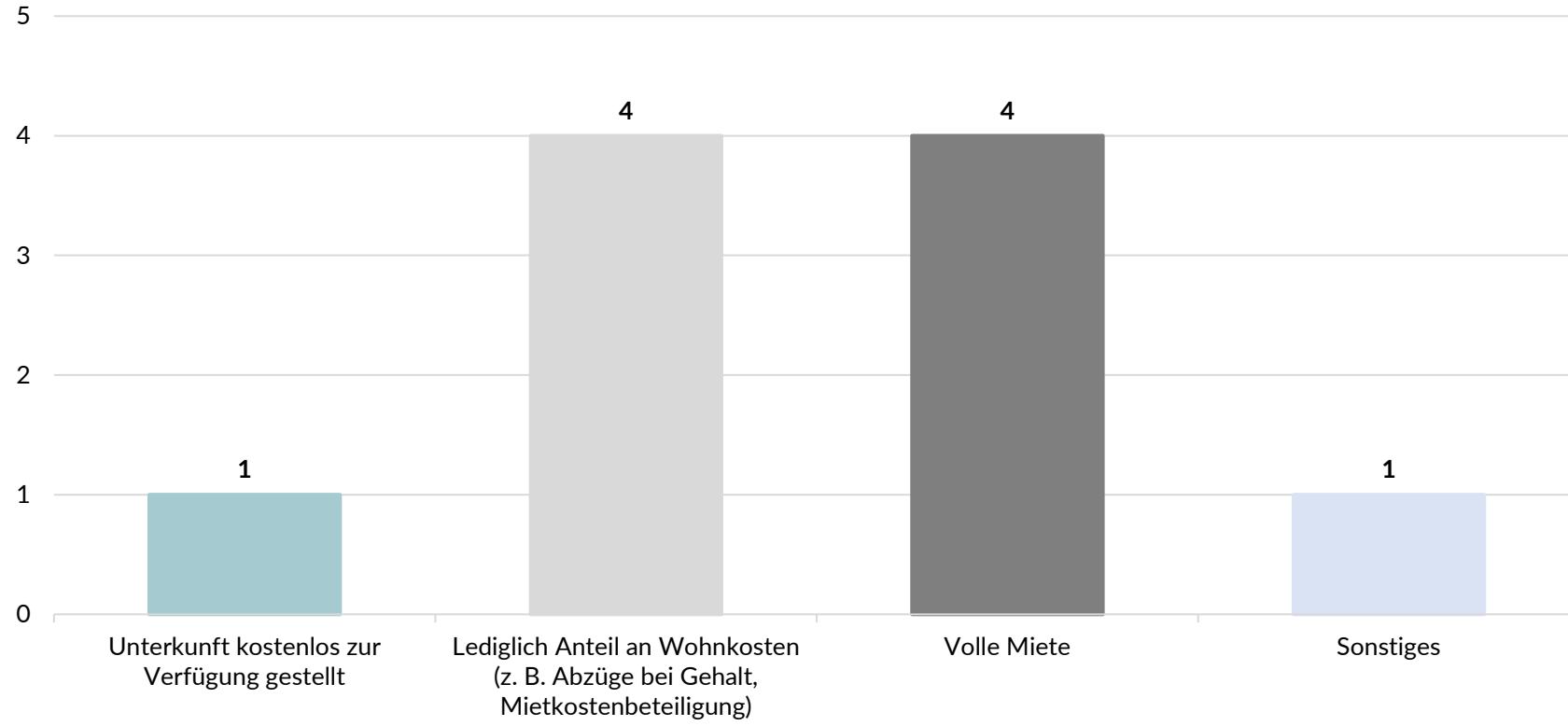
Wohnverhältnisse



Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=270

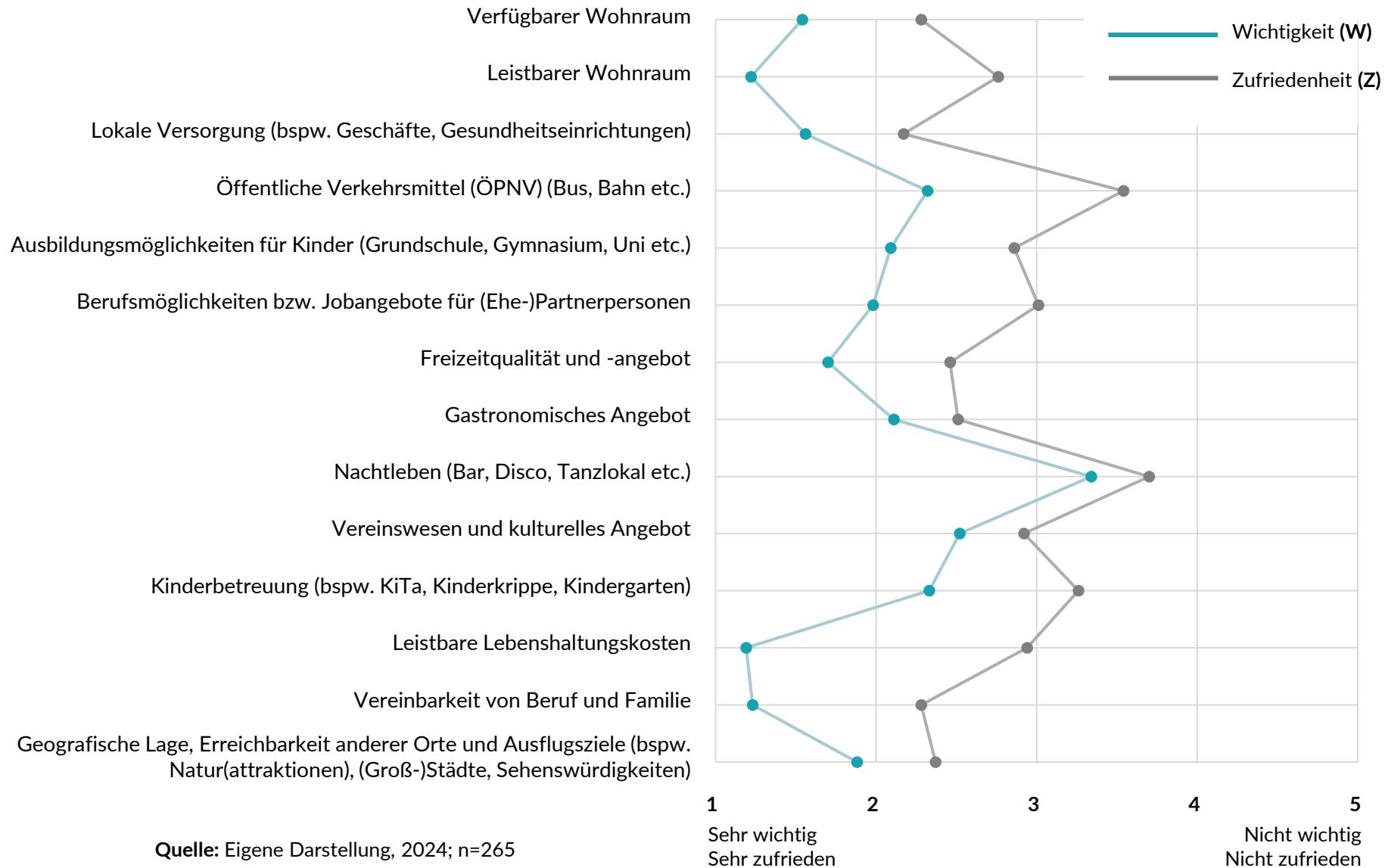
Wohnraum durch Arbeitgeber

Wenn Wohnraum
durch Arbeitgeber:



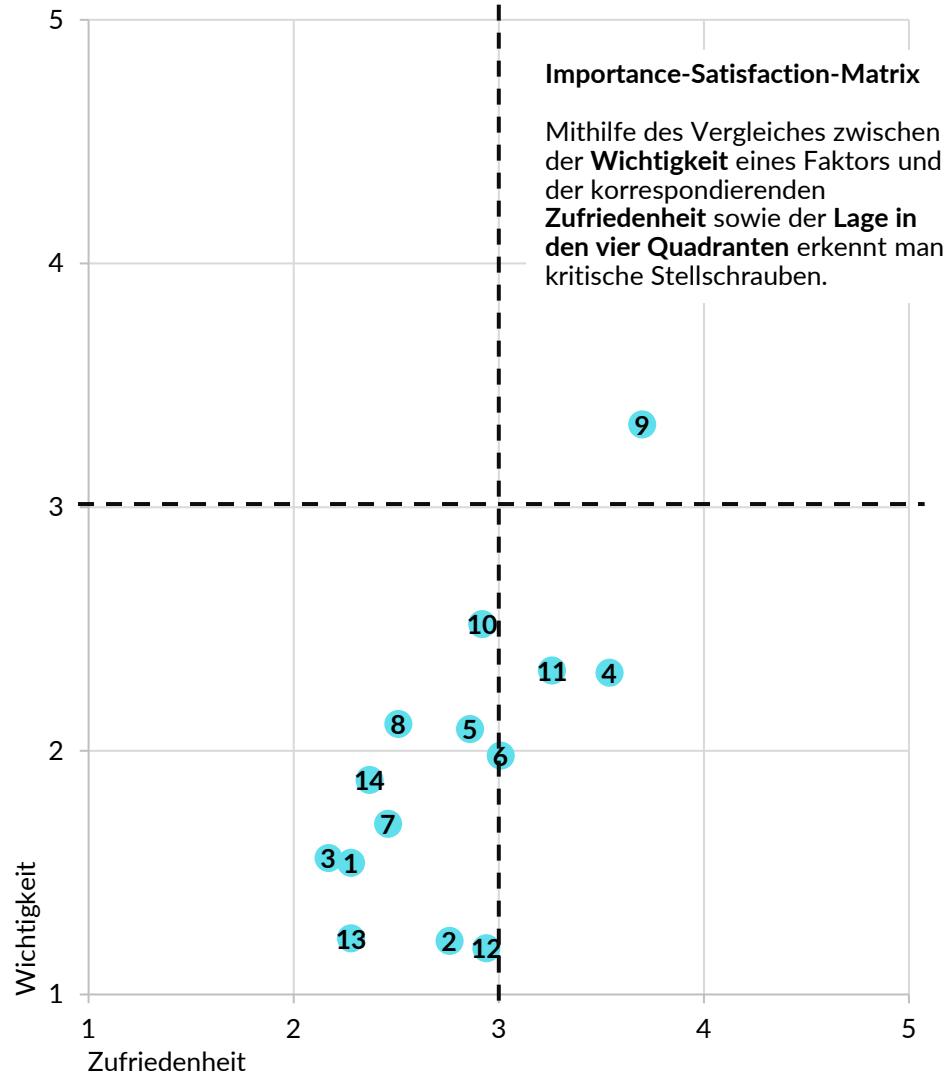
Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=10
Filterfrage

Wahl des Wohnortes (1)

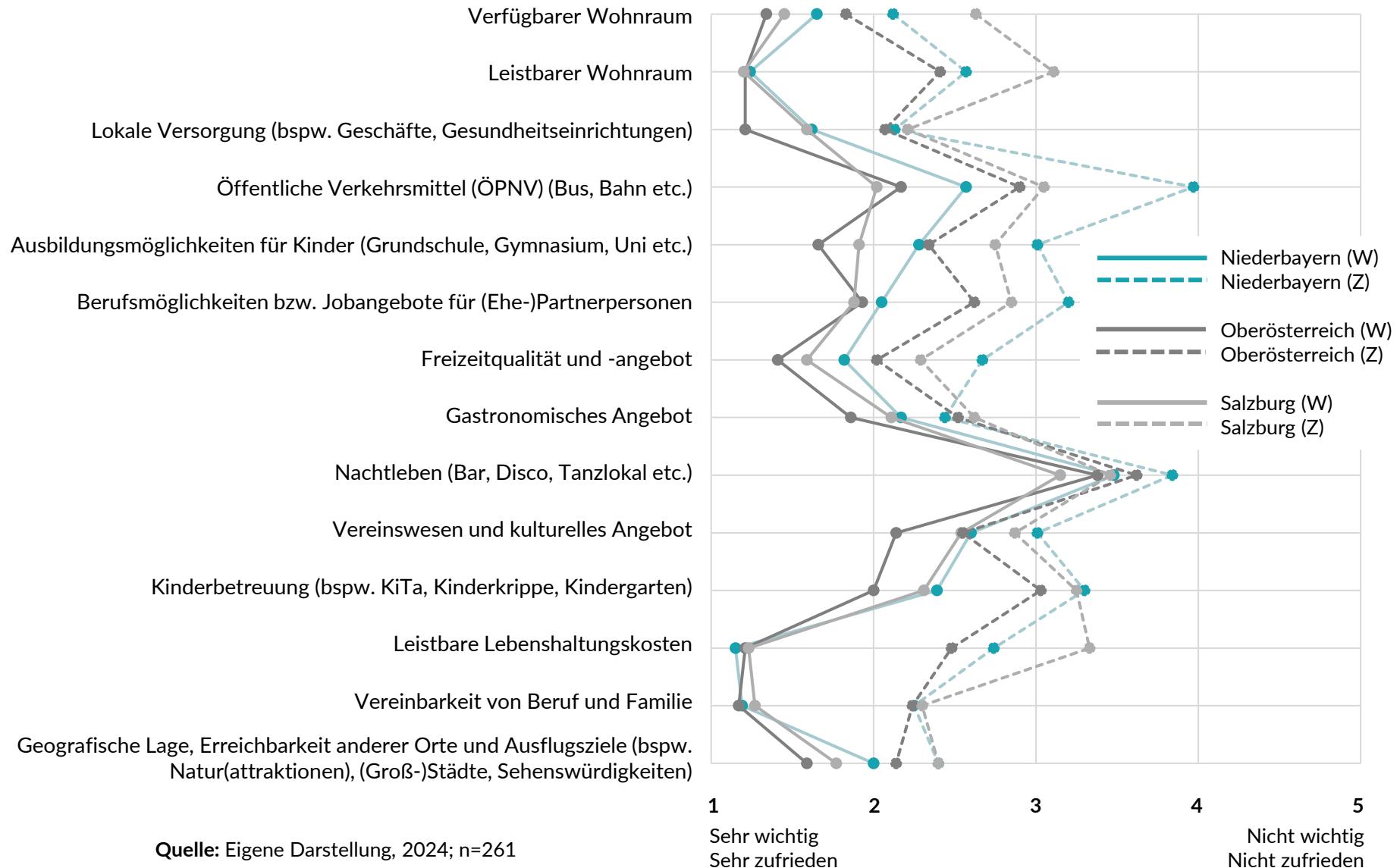


Wahl des Wohnortes (2)

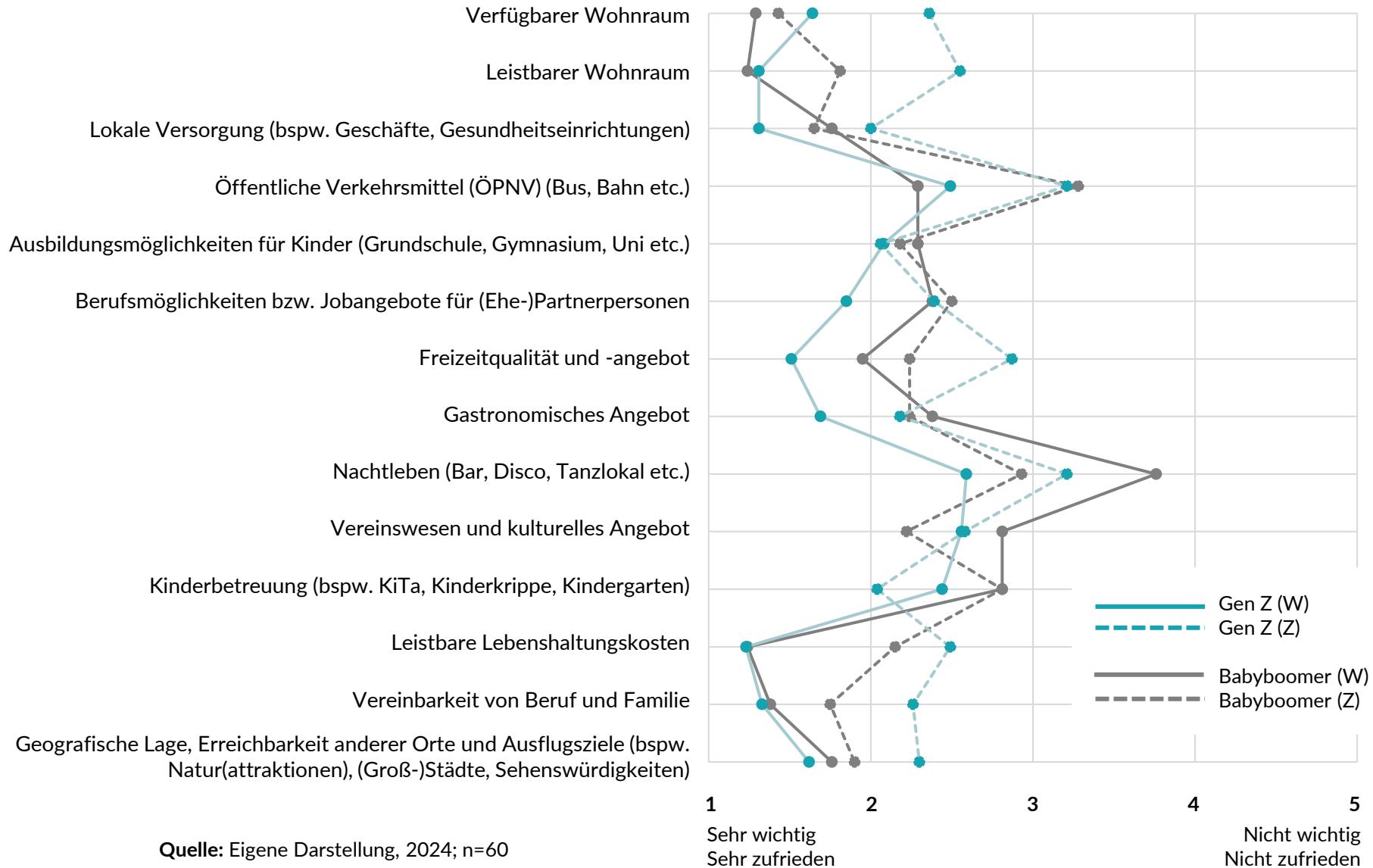
1. Verfügbarer Wohnraum
2. Leistbarer Wohnraum
3. Lokale Versorgung (bspw. Geschäfte, Gesundheitseinrichtungen)
4. Öffentliche Verkehrsmittel (ÖPNV) (Bus, Bahn etc.)
5. Ausbildungsmöglichkeiten für Kinder (Grundschule, Gymnasium, Uni etc.)
6. Berufsmöglichkeiten bzw. Jobangebote für (Ehe-)Partnerpersonen
7. Freizeitqualität und -angebot
8. Gastronomisches Angebot
9. Nachtleben (Bar, Disco, Tanzlokal etc.)
10. Vereinswesen und kulturelles Angebot
11. Kinderbetreuung (bspw. KiTa, Kinderkrippe, Kindergarten)
12. Leistbare Lebenshaltungskosten
13. Vereinbarkeit von Beruf und Familie
14. Geografische Lage, Erreichbarkeit anderer Orte und Ausflugsziele (bspw. Natur(attraktionen), (Groß-)Städte, Sehenswürdigkeiten)



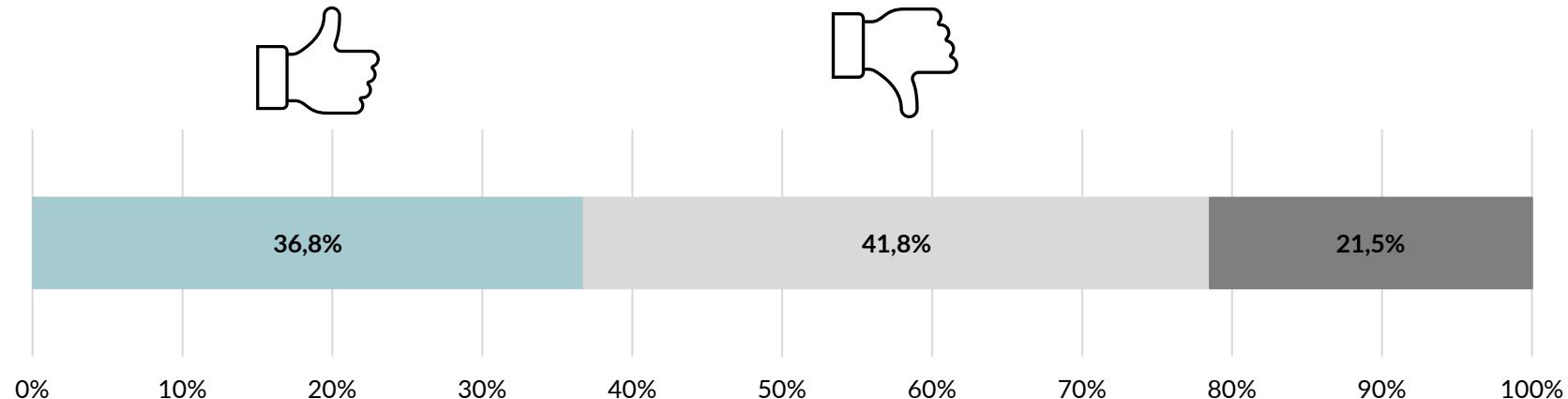
Wahl des Wohnortes (3)



Wahl des Wohnortes (4)



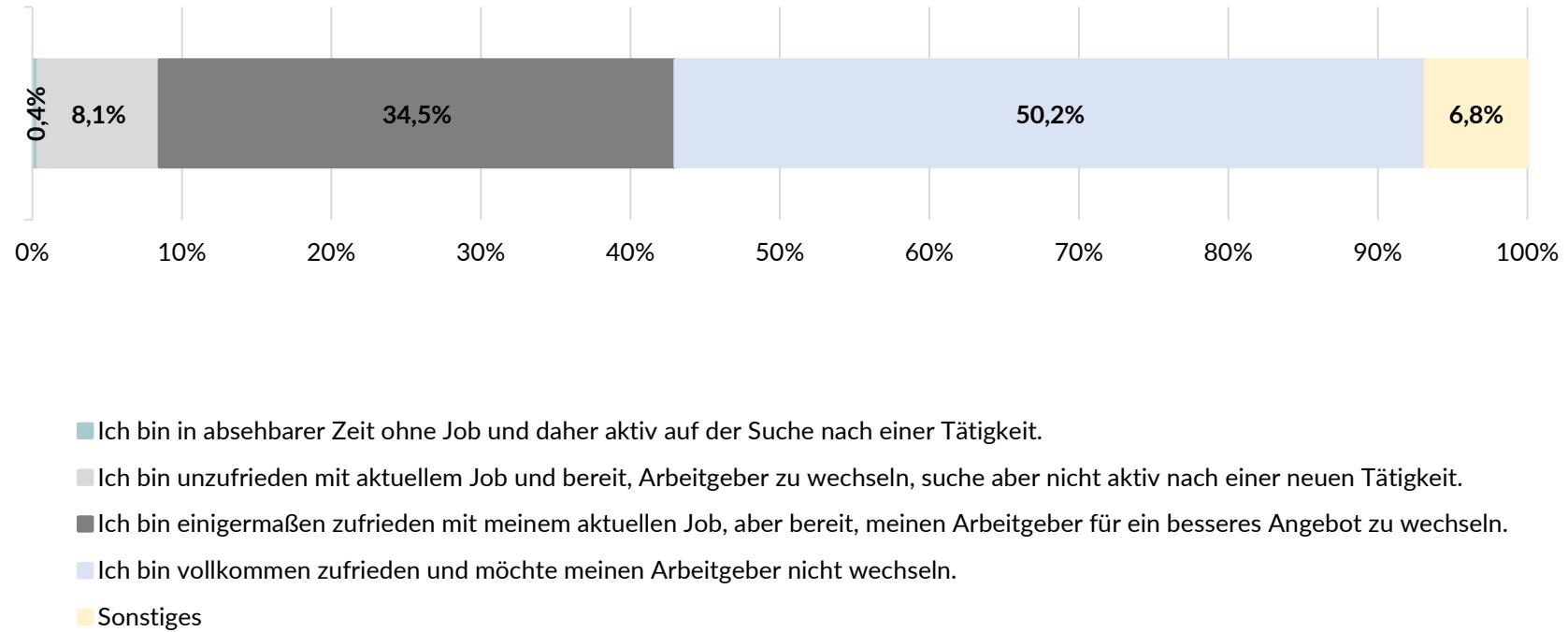
Arbeiten, wo andere Urlaub machen



- Das unterstreicht sehr gut die hohe Lebensqualität und die Attraktivität eines Wohn- und Arbeitsortes in einer Tourismusregion.
- Das vernachlässigt begleitende (Lebens-)Umstände an einem Ort, der hauptsächlich auf den Tourismus ausgelegt ist.
- Keine Angabe / Kann ich nicht beurteilen

Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=261

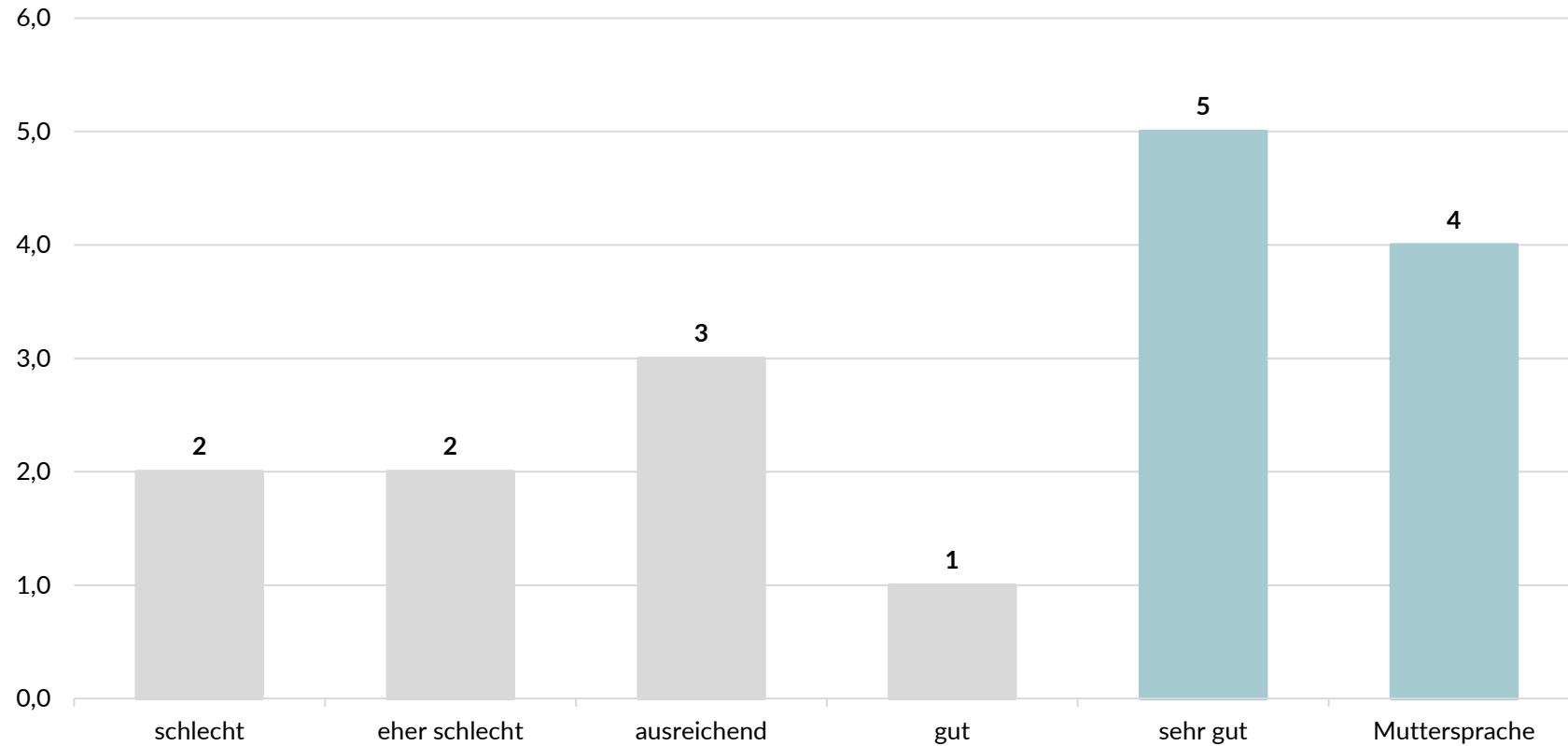
Wechselbereitschaft



Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=235

Internationale Fachkräfte

Deutschkenntnisse



Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=17
Filterfrage

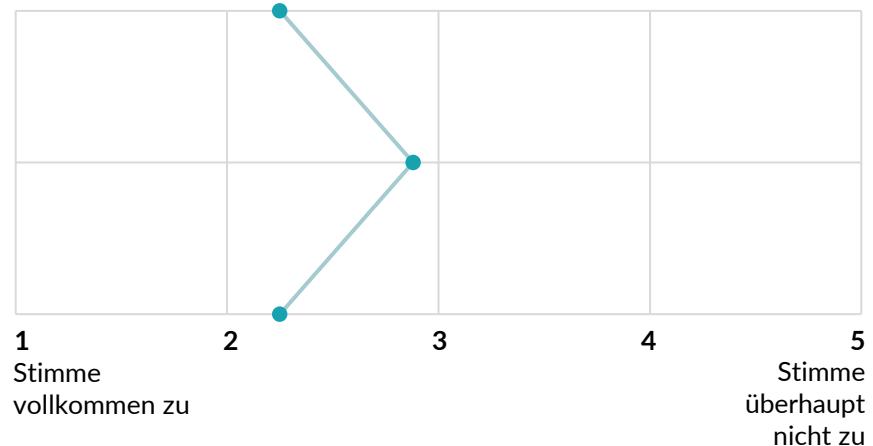
Deutschkenntnisse (2)

Wenn meine **Deutschkenntnisse** besser wären...

...würde ich mich mehr integriert fühlen.

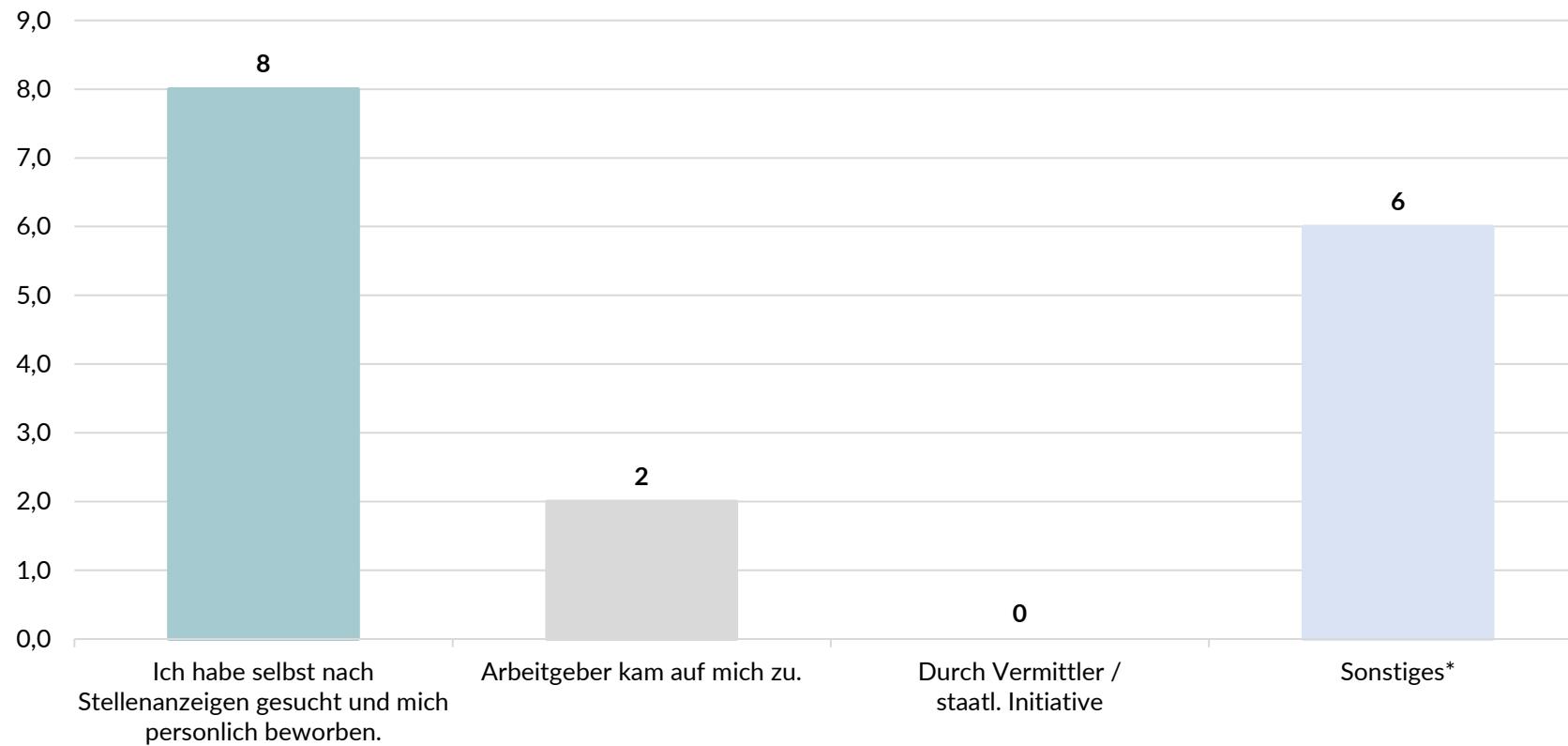
...würde es mir leichter fallen, neue Kontakte zu knüpfen.

...käme ich im Berufsalltag besser zurecht.



Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=8
Filterfrage

Jobsuche

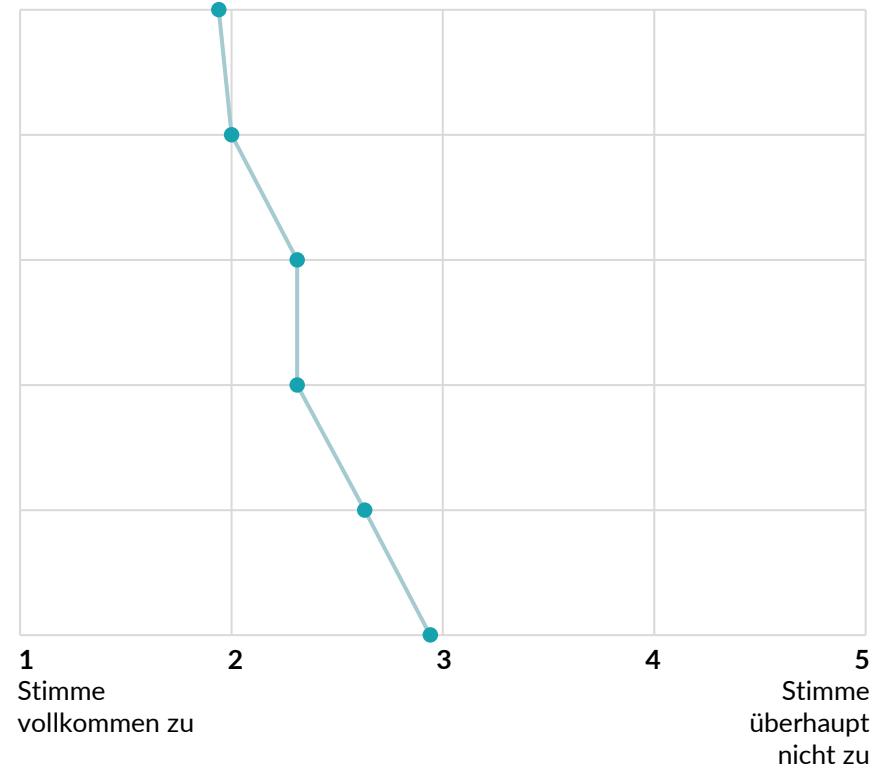


Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=16
Filterfrage

*Sonstiges: u. a. direkte/private Vermittlung

Berufs- und Lebensalltag

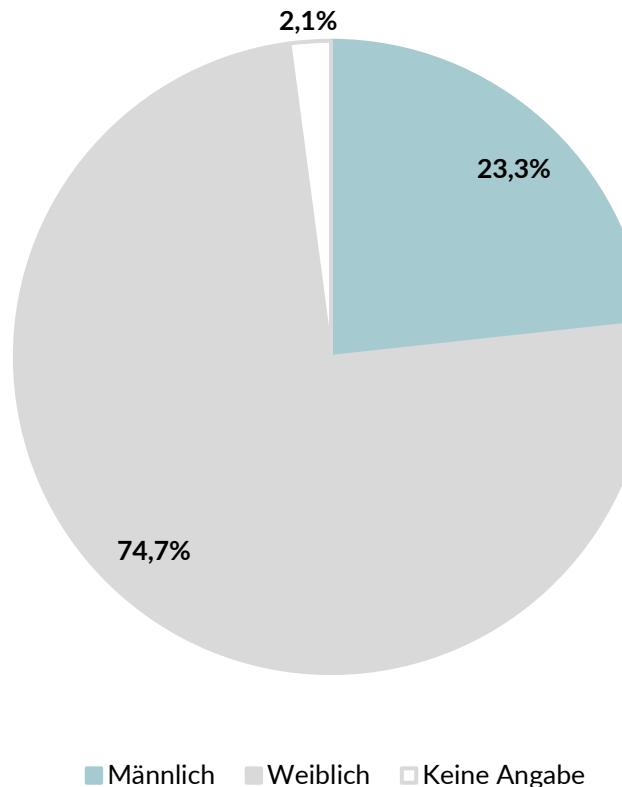
- Der Umgang und die Zusammenarbeit mit den Vorgesetzten funktionieren problemlos.
- Der Kontakt und Austausch mit Gästen und Patientinnen/Patienten gelingt ohne Schwierigkeiten.
- Ich fühle mich durch mein Kollegium gut aufgenommen.
- Ich fühle mich an meinem Wohnort wohl.
- Mein Arbeitgeber sorgt aktiv dafür, mich in den Berufsalltag zu integrieren.
- An meinem neuen Wohnort fällt es mir leicht, neue Kontakte zu knüpfen und Freundschaften außerhalb meines Arbeitsplatzes zu finden.



Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=17
Filterfrage

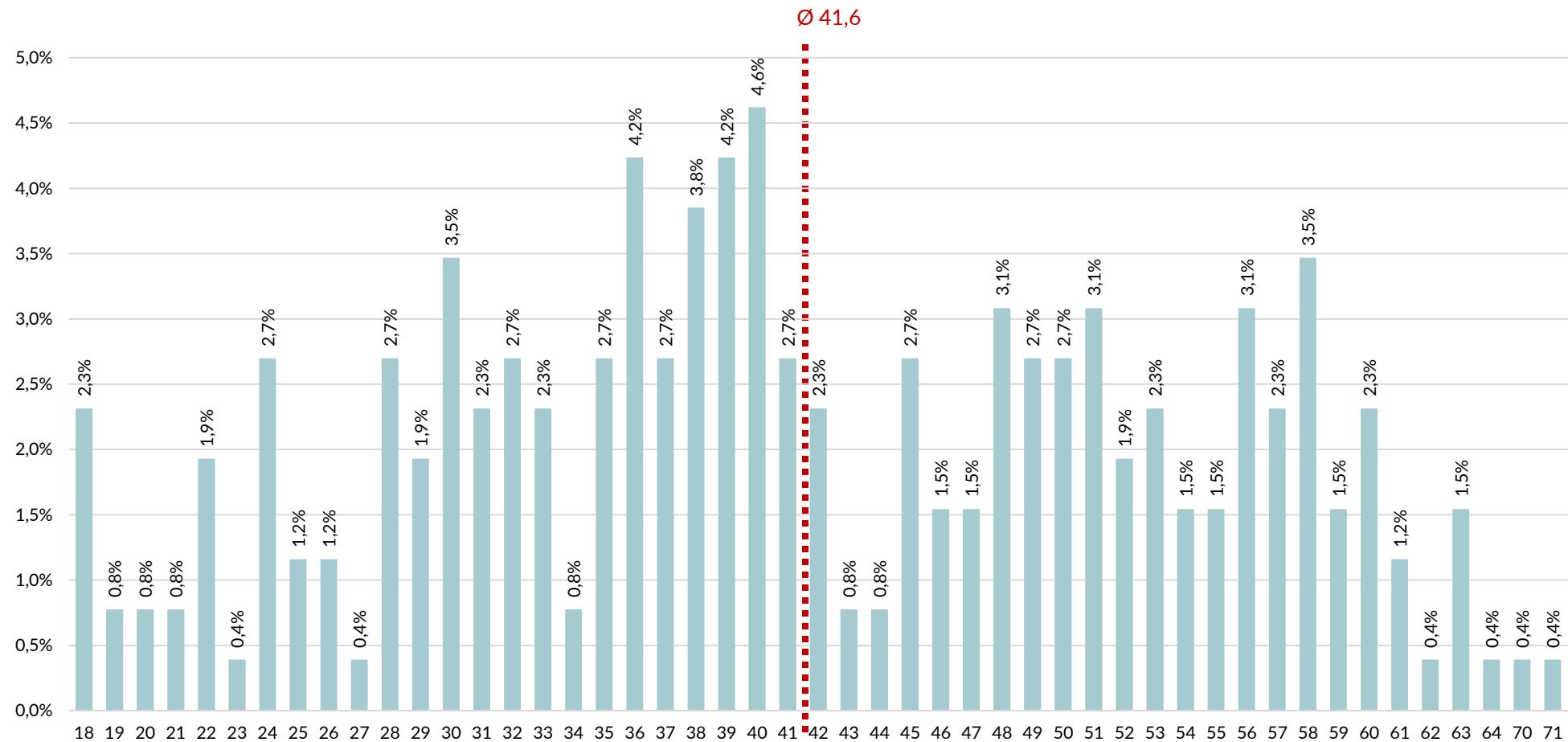
Soziodemografische Daten

Geschlecht



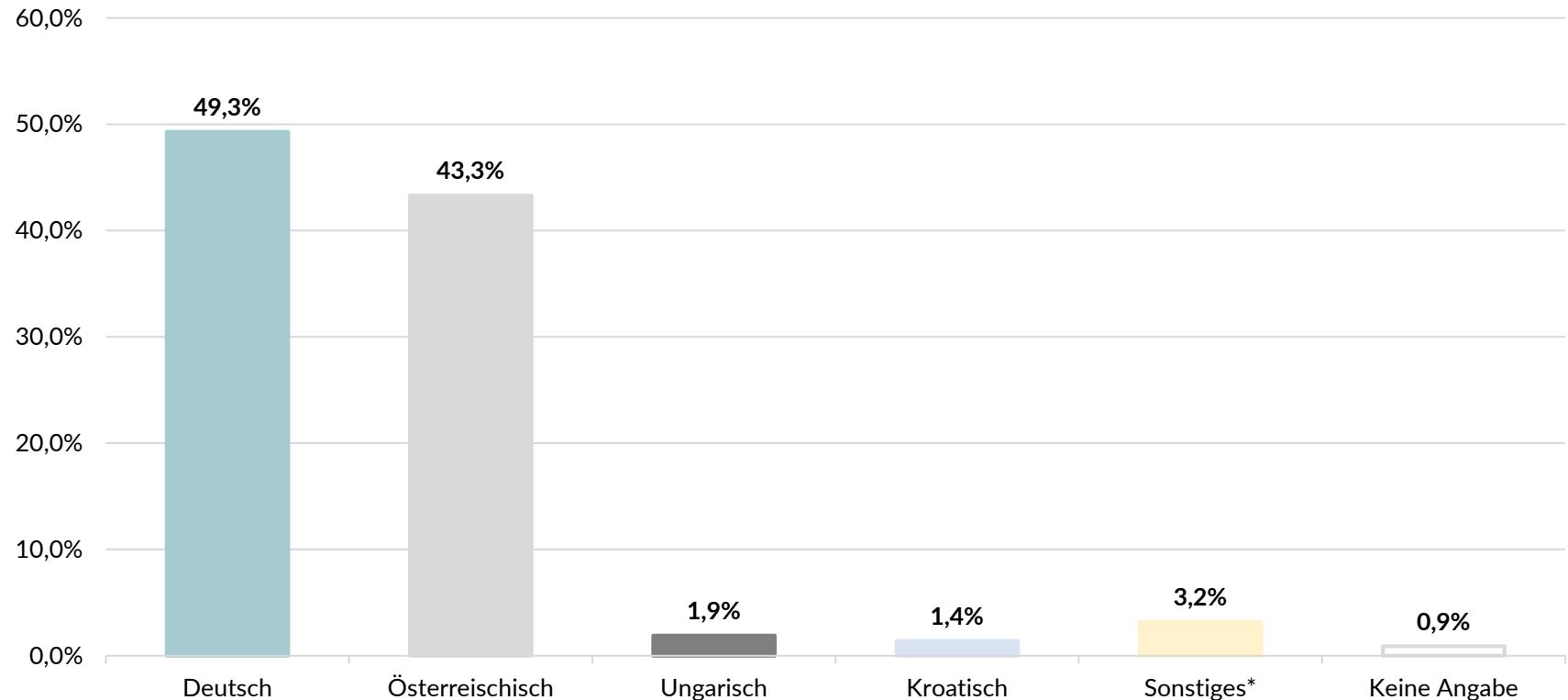
Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=434

Alter



Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=257

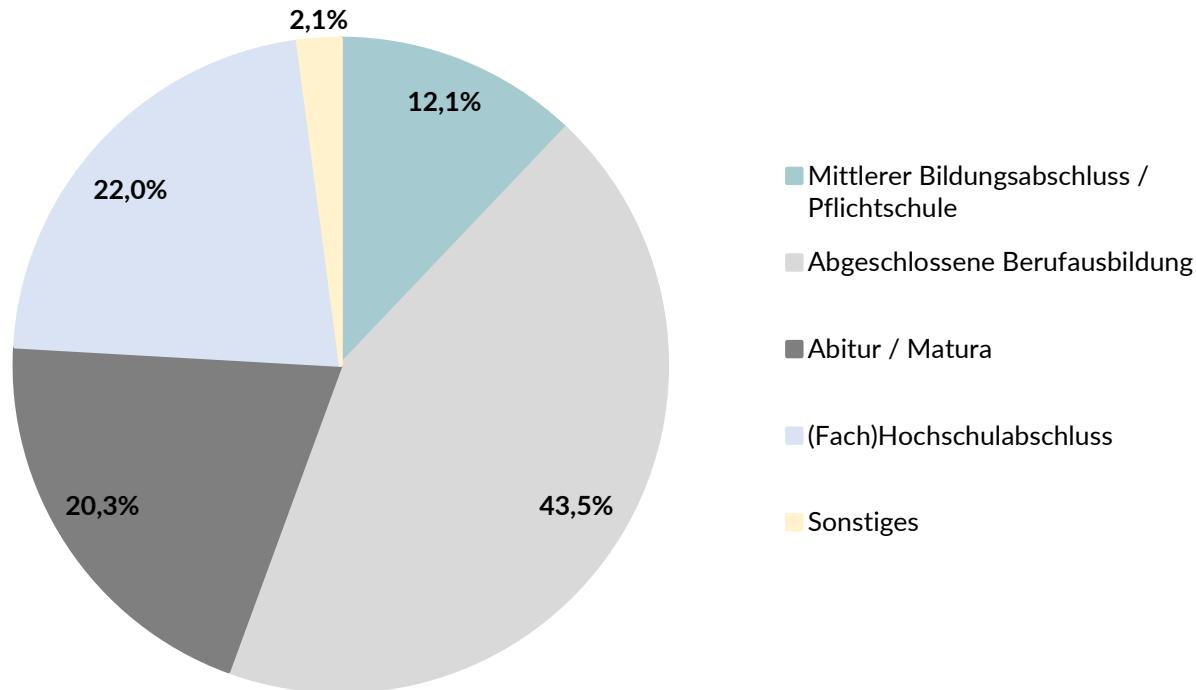
Staatsbürgerschaft



Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=432

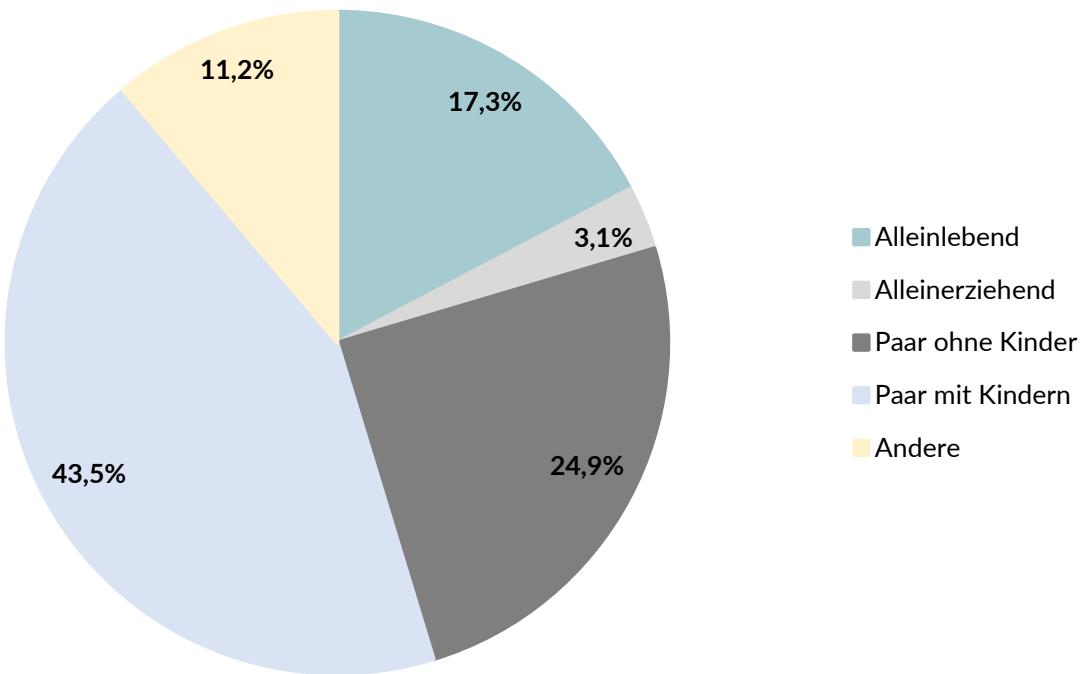
*Sonstiges: Tschechisch, Polnisch, Rumänisch, Slowakisch

Bildungsabschluss



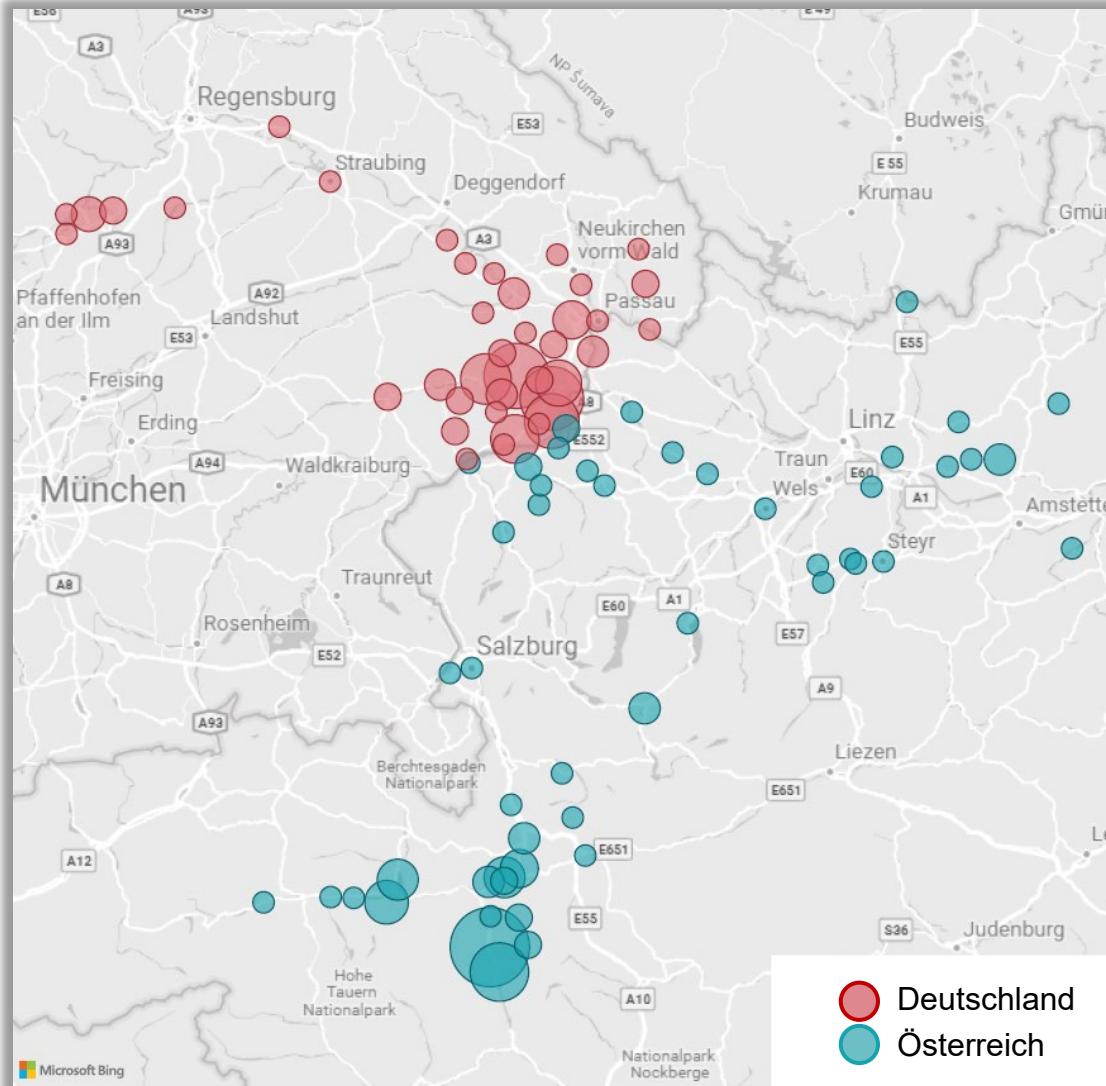
Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=428

Wohnsituation



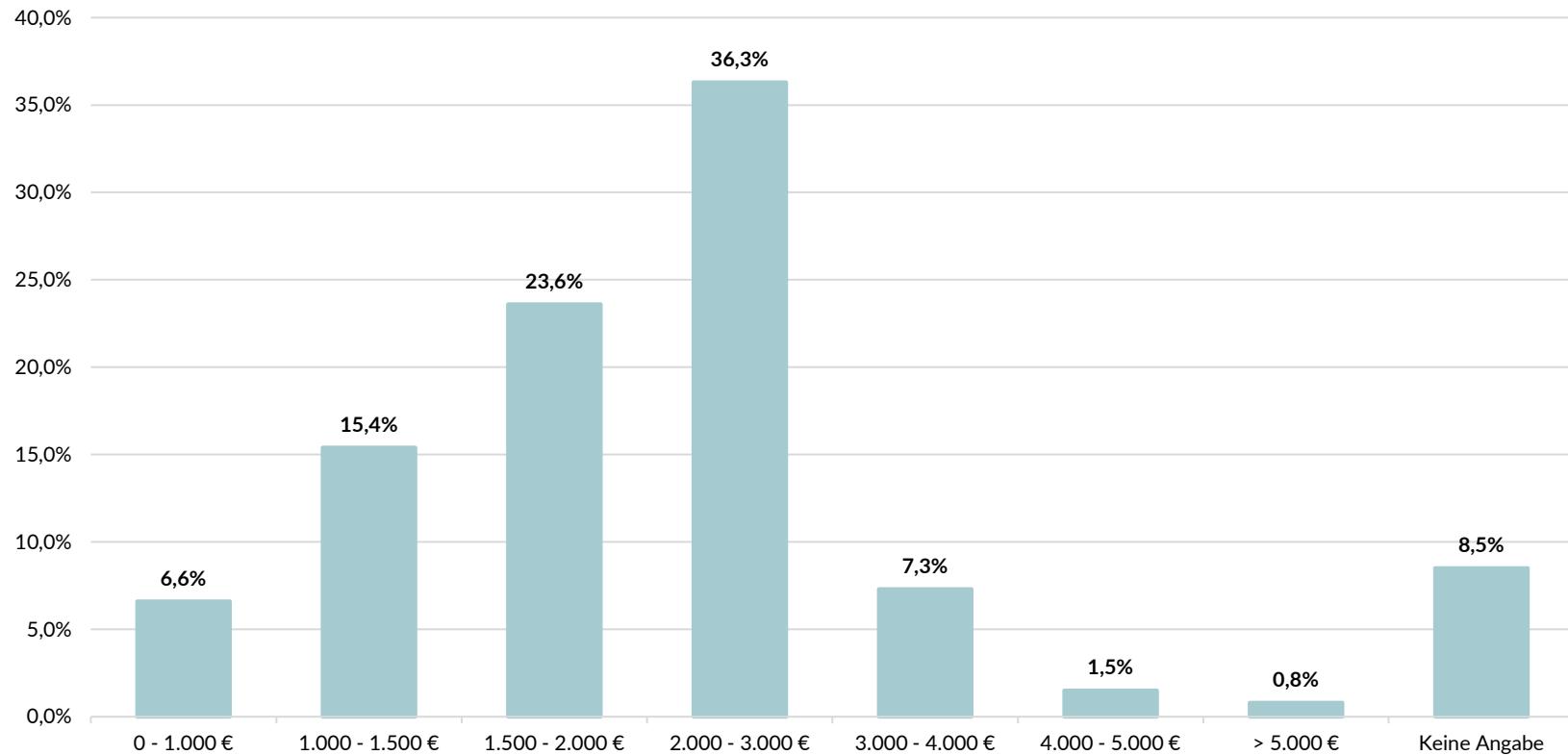
Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=270

Wohnorte



Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=257

Nettoeinkommen pro Monat

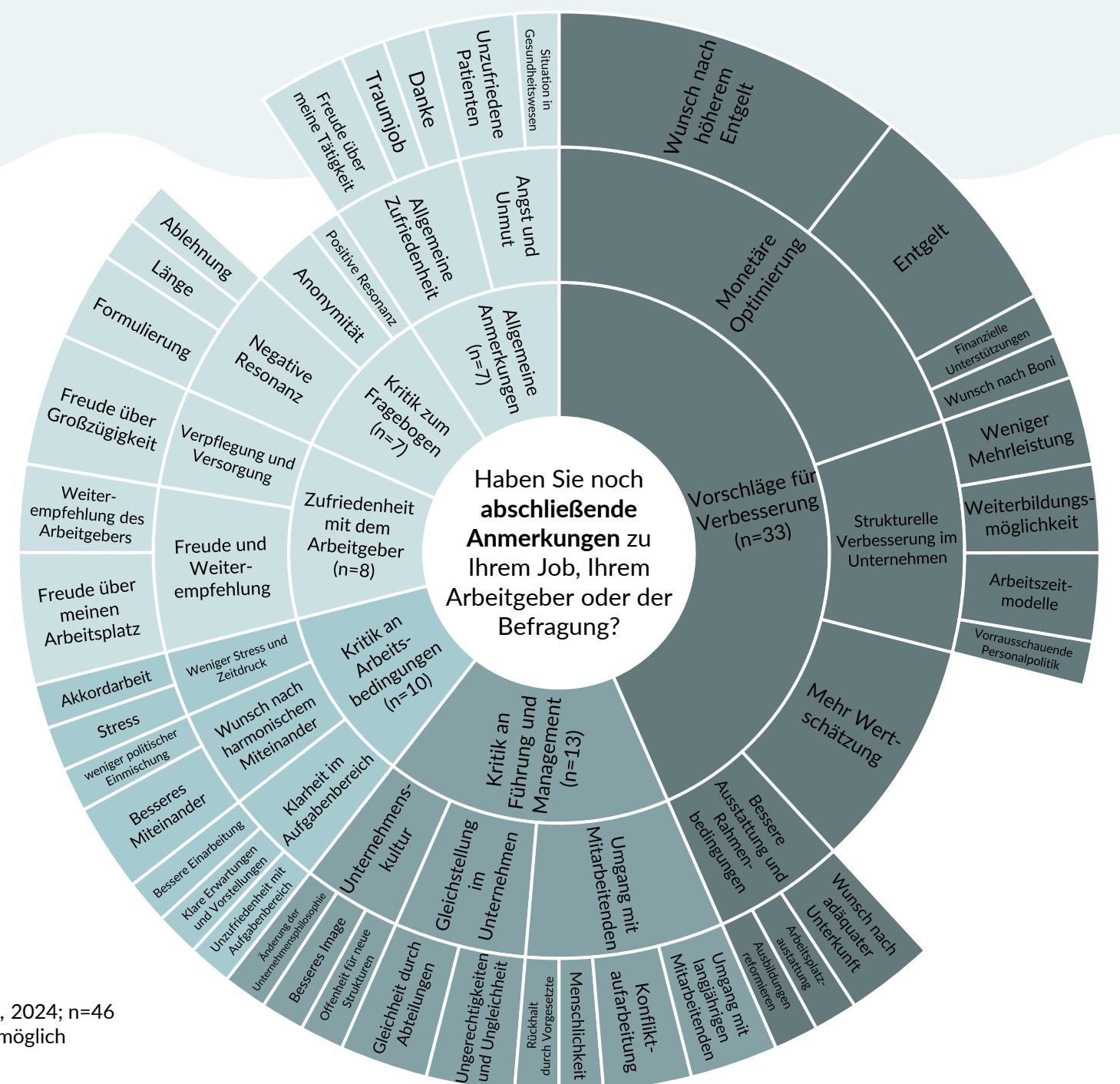


Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=259

Anregungen und Kommentare

durch Befragte

Anmerkungen



Quelle: Eigene Darstellung, 2024; n=46
Mehrfachantworten möglich

Anmerkungen

1. Verbesserungsvorschläge

Die meisten Rückmeldungen betreffen konkrete Verbesserungsvorschläge in Bezug auf Arbeitsprozesse, Kommunikation und die Unternehmenskultur. Viele Mitarbeitende äußern den Wunsch nach effizienteren Strukturen, einer klareren Aufgabenverteilung sowie besseren Arbeitsbedingungen.

2. Kritik an Führung und Management

Es gibt Rückmeldungen zu mangelnder Transparenz, fehlender Wertschätzung und unzureichender Kommunikation. Einige fordern mehr Einbindung in Entscheidungsprozesse sowie eine bessere Führungskultur.

3. Arbeitsbedingungen und Stress

Hier stehen Themen wie hohe Arbeitsbelastung, fehlende Ressourcen und hoher Zeitdruck im Vordergrund. Mitarbeitende wünschen sich eine Reduzierung von Mehrarbeit sowie flexiblere Arbeitszeitmodelle.

4. Monetäre Aspekte und Wertschätzung

Viele Anmerkungen beziehen sich auf die Vergütung, inklusive des Wunsches nach Gehaltserhöhungen und einer besseren finanziellen Anerkennung für Mehrleistung, einer gerechteren Entgeltstruktur und zusätzlichen Benefits.

5. Unternehmenskultur und Mitarbeiterumgang

Ein wertschätzender Umgang und respektvolles Miteinander werden als zentral beschrieben, daher beklagen einige Mitarbeitende eine fehlende Anerkennung ihrer Leistungen und wünschen sich eine offenere Kommunikationskultur.

6. Strukturelle und organisatorische Verbesserungen

Es gibt Anregungen zur Optimierung interner Abläufe, besseren Arbeitsmaterialien sowie klareren Verantwortlichkeiten. In manchen Abteilungen scheint der Wunsch nach besserer Abstimmung groß zu sein.

7. Zufriedenheit und Positives

Trotz der Kritik gibt es auch positive Rückmeldungen. Mitarbeitende schätzen ihren Arbeitsplatz, empfinden Freude an ihrer Tätigkeit und würden den Arbeitgeber weiterempfehlen.

Insgesamt zeigt sich ein differenziertes Bild: Während einige Aspekte der Arbeit geschätzt werden, dominieren Verbesserungsvorschläge, insbesondere zu Führung, Arbeitsbelastung und finanziellen Rahmenbedingungen.

Zusammenfassung

der Befragungsergebnisse

Zusammenfassung (1)

Während rund 57 % der Befragten in Vollzeit arbeiten, ist mit **39 % ein erheblicher Anteil der Beschäftigten in Teilzeit** angestellt. Dies ist insofern interessant, als ein Aufstocken der Teilzeitarbeit den Fachkräftemangel deutlich abfangen könnte.

Der Großteil der Beschäftigten mit **92 %** ist **unbefristet angestellt**.

Die Dauer der aktuellen Anstellung zeigt ein breites Spektrum: **14 %** der Befragten gehören **seit weniger als einem Jahr** dem Betrieb an, wohingegen **18 % der Befragten seit mehr als 20 Jahren (!)** im jeweiligen Betrieb tätig sind.

Dabei haben mit rund **29 %** viele der Befragten zugleich **eine leitende Position** im Betrieb inne.

Der Ausgangspunkt für die Bewerbung auf die aktuelle Stelle waren mit **38 % allen voran Empfehlungen durch Familie, Freunde, das Kollegium**, also insbesondere der direkte Draht. Weitere wichtige Quellen sind mit **20 % Online-Stellenportale** sowie mit **18 % klassisch Zeitungen**.

Die Befragten gaben vielfältige Rahmenbedingungen zu ihrer Anstellung an. Rund **ein Drittel** (34 %) arbeitet an **Wochenenden und Feiertagen**, während **29 % individuelle Arbeitszeitmodelle** nutzen können und **27 % von flexiblen Arbeitszeiten** profitieren.

83 % der Befragten haben eine (Berufs-)Ausbildung und/oder ein Studium in dem Land absolviert, in dem sie nun tätig sind (Deutschland/Österreich). Für knapp **15 %** ist dies nicht der Fall, hierbei wurden die **(Berufs-)Ausbildung und/oder das Studium aber größtenteils vollständig anerkannt**.

Der **Einstieg beim Arbeitgeber scheint grundsätzlich gut zu gelingen**, die Rückmeldungen sind hierbei größtenteils positiv. Unter anderem schätzen die Befragten, dass **die Aufgaben und Tätigkeiten der Stellenbeschreibung entsprechen** und sie zudem durch **das Kollegium und Vorgesetzte an die Hand genommen und gut ins Team integriert wurden**.

Zusammenfassung (2)

Bei der grundsätzlichen Wahl eines Arbeitsplatzes spielt für die Befragten eine **gute Arbeitsatmosphäre / angenehmes Betriebsklima** die wichtigste Rolle, noch vor einem **angemessen Gehalt** auf dem zweiten Platz. Zudem sind **Wertschätzung** sowie **gute Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben** essenzielle Faktoren für die Befragten. Es scheinen also neben klassischen harten Faktoren wie Gehalt **insbesondere weiche Faktoren entscheidend**.

Ein genauerer Blick auf die jüngeren Arbeitnehmenden der **Generation Z** entkräftet hierbei ein gängiges Narrativ, dass diese nicht mehr arbeiten möchten – vielmehr spiegeln sie die vorliegenden Ergebnisse als **kritische Macher** wider.

Als wertschätzend wird insbesondere **Wertschätzung durch Vorgesetzte** (Respekt, Lob, Feedback, Dank) empfunden, aber auch **arbeitsorganisatorische Wertschätzung** (Partizipation, Kooperation, Entscheidungsfreiheit im Berufsalltag) sowie **Wertschätzung durch das Kollegium** (Faires Miteinander, Teamarbeit, Arbeitsklima). Kleine Gesten und Aufmerksamkeiten in diesem Bereich können hier **bereits sehr essenziell zur Arbeitsplatzzufriedenheit** beitragen.

Grundsätzlich lassen sich anhand der vielen Faktoren vier verschiedene charakteristische Profile für Mitarbeitende ableiten/identifizieren: **karriereorientierte Treibende**, **wohlfühlorientierte Teamplayer**, **werteorientierte Gestaltende** sowie **sicherheitsorientierte Stabilitätssuchende**.

Zusammenfassung (3)

Positiv bewerten die Befragten an ihrer aktuellen Tätigkeit beim jeweiligen Arbeitgeber insbesondere den **Teamzusammenhalt**, eine **abwechslungsreiche Tätigkeit** sowie die Möglichkeit **eigenverantwortlich zu arbeiten**.

Negativ empfinden sie hingegen insbesondere die **belastenden Arbeitsstrukturen**, **unzureichende Vergütung und Entwicklungsmöglichkeiten** sowie ein **problematisches Arbeitsklima**.

Zur grundsätzlichen Situation in Thermen- und Gesundheitsdestinationen meinen die Befragten vorrangig, dass **weniger Arbeitskräfte abwandern würden, wenn Arbeitgeber mehr Geld in bestehende Arbeitskräfte investieren würden** sowie, dass **sich viele Probleme im Unternehmen daraus ergeben, dass Mitarbeitende und Arbeitgeber unterschiedliche Erwartungen und Sichtweisen haben**.

Mit rund **48 %** empfindet nahezu **jeder zweite Befragte einen Personalmangel** in seiner Abteilung bzw. seinem Tätigkeitsfeld. Über 70 % der Befragten in leitender Position (n=78) geben zudem an, **Probleme zu haben, offene Stellen mit dem dafür qualifizierten Personal zu besetzen**. Wesentliche Gründe hierfür werden in einer **unangemessenen Bezahlung**, einer **zu hohen Arbeitsbelastung** sowie in der Tatsache gesehen, dass **körperlich anstrengende Berufe im Vergleich zu beispielsweise Büroberufen unattraktiv sind**.

Die Weiterempfehlungsrate des Arbeitgebers (gemessen im Net Promoter Score) ist mit **18 %** eher gering. Zugleich ist die Wechselbereitschaft der Befragten durchaus hoch, knapp **43 %** können sich einen **sofortigen Arbeitgeberwechsel vorstellen**. Da die Befragten größtenteils in der Branche verbleiben, scheint vordergründig die Treue zur Branche und zum eigenen Beruf gegeben, nicht aber zum Arbeitgeber.

Zusammenfassung (4)

Rund **70 %** der Befragten haben **weniger als 20 km an einfachem, täglichen Arbeitsweg** – im Durchschnitt sind es **8 km**. Für diesen Arbeitsweg nutzen rund **85 % ein eigenes Auto als Verkehrsmittel**.

84 % der Befragten sind für ihre aktuelle Tätigkeit **nicht umgezogen**.

Rund **70 %** haben für ihre aktuelle Tätigkeit **den Arbeitgeber gewechselt** oder sind als **Berufseinsteiger** in den Betrieb eingestiegen, haben wiederum selten den Arbeitsort oder gar das (Bundes-)Land hierfür gewechselt. Die Arbeitskräfte **scheinen größtenteils vor der Haustür zu sein**.

Dies unterstützt der Fakt, dass der **kurze Arbeitsweg bzw. die Nähe zum Wohnort der wichtigste Faktor** für die Wahl der aktuellen Tätigkeit ist.

Für die grundsätzliche **Wahl eines Wohnortes** sind **leistbare Lebenshaltungskosten, leistbarer Wohnraum** sowie die **Vereinbarkeit von Beruf und Familie** am wichtigsten. Große Differenzen in Wichtigkeit und Zufriedenheit bei Befragten zeigen sich bei den Themen **öffentliche Verkehrsmittel, Kinderbetreuung, Berufsmöglichkeiten bzw. Jobangebote für (Ehe-)Partner** sowie **leistbare Lebenshaltungskosten** (diese Faktoren weisen jedoch regionale Unterschiede auf).

Der oft genutzte Slogan zur Ansprache von Fachkräften „**Dort arbeiten, wo andere Urlaub machen**“ scheint zunehmend entkräftet: Mit **42 %** sieht die Mehrheit der Befragten dies als **Argument skeptisch**, da dies aus ihrer Sicht begleitende (Lebens-)Umstände an einem Ort, der hauptsächlich auf den Tourismus ausgelegt ist (zum Beispiel höhere Lebenshaltungskosten, viele Urlauber im eigenen Alltag, saisonabhängiges Freizeitangebot) vernachlässigt.

Arbeitsplatzzufriedenheit scheint in Summe weit mehr als nur von Arbeitgeber und Job abzuhängen, auch **Lebensqualität, -umfeld und -alltag spielen für die allgemeine Zufriedenheit eine wesentliche Rolle**.

Limitationen

Stichprobe

- nicht repräsentativ für gesamte gesundheitstouristische Branche / vorliegenden Programmraum

Variable Stichproben

- bei einzelnen Fragestellungen, da nicht stets verpflichtend bzw. auch Möglichkeit *keine Angabe* zu machen; zudem reduziert durch Filter

Dropouts

- sorgen für Abbrüche im Laufe der Befragung, wodurch Stichprobe zunehmend abnimmt

Motivation

- sowie Bereitschaft und Verständnis für Bedeutung der Befragung wie auch Erlaubnis und Anreiz durch Arbeitgeber, ehrliches Feedback zu geben, sind eine Black Box

Emotionalität

- vieler Themen- und Fragestellungen vor persönlichem Hintergrund kann Ergebnisse beeinflussen

Staatsangehörigkeit

- beinahe ausschließlich Deutsch und Österreichisch, somit Aussagekraft manch spezifischer Fragestellung eingeschränkt

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