



Der Arbeitsmarkt im Gastgewerbe



AMOSA
Arbeitsmarktbeobachtung
Ostschweiz, Aargau und Zug



Der Arbeitsmarkt im Gastgewerbe

AMOSA
Arbeitsmarktbeobachtung
Ostschweiz, Aargau und Zug

Impressum

Der Arbeitsmarkt im Gastgewerbe

Auftraggeber und Herausgeber

Verband Schweizerischer Arbeitsämter, Regionalgruppe Ostschweiz

Bezugsquelle

Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug (AMOSA)
www.amosa.net («Studien/Gastgewerbe»)

Projektleitung

Dr. Erika Meins, Michael Morlok
Natalie Känel (Stellvertretung)
Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug (AMOSA)
c/o Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich

Konzept, Produktion und Layout

Statistisches Amt des Kantons Zürich: Christian Pfister, Joaquin Ferrer
Konzept Kantonswappen: Jürg Büchi, Netzprinz, Zug

Druck

gdz AG, Zürich

© AMOSA

Zürich, November 2005

Inhalt

1. Ausgangslage	7
2. Situationsanalyse	8
3. Massnahmen	18
Anhang: Der Arbeitsmarkt im Gastgewerbe in Zahlen	20

Vorwort

Der Arbeitsmarkt kennt keine Kantonsgrenzen. Deshalb haben die Vorsteher der Ämter für Wirtschaft und Arbeit in den Kantonen Aargau, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Glarus, Graubünden, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau, Zug und Zürich die Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug (AMOSA) ins Leben gerufen. In Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Arbeitnehmern resp. deren Organisationen sowie mit weiteren betroffenen Institutionen werden arbeitsmarktrelevante Fragen untersucht. Ziel ist es, den Arbeitsmarkt besser zu verstehen und damit die Arbeit in den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) zielgerichtet wahrzunehmen.

Nach den Themen Arbeitsmarkt Finanzdienstleistungen und Jugendarbeitslosigkeit haben wir im dritten AMOSA-Projekt den Arbeitsmarkt im Gastgewerbe untersucht. Die Arbeitslosigkeit in dieser Branche hat ein für Schweizer Verhältnisse unüblich hohes Ausmass angenommen. Das ist umso problematischer, als dass das Gastgewerbe eine für den Arbeitsmarkt wichtige Branche ist. Es beschäftigt einerseits viele Arbeitnehmende, andererseits ist es eine der wenigen Wirtschaftssparten, die noch einen hohen Teil an Arbeitsplätzen für wenig Qualifizierte anbietet. Dies hat uns veranlasst, die aktuelle Situation und Entwicklung gemeinsam mit den Branchenverbänden genauer zu untersuchen.

Die Zahl der Arbeitsplätze im Gastgewerbe wird in den nächsten Jahren weiter abnehmen, falls sich die Konjunktur nicht merklich bessert. Um die Arbeitslosigkeit zu bekämpfen, ist es deshalb wichtig, dass bei zu besetzenden Stellen das brachliegende Potential der Arbeitslosen im Gastgewerbe stärker berücksichtigt wird. Gemeinsam mit den Sozialpartnern haben wir Massnahmen erarbeitet, mit deren Hilfe wir genau das erreichen wollen.

Wir haben gemeinsam viel gelernt. Ich danke allen Beteiligten und insbesondere den mitwirkenden Vertretern der Sozialpartner herzlich für ihr Engagement.

Für die Regionalkonferenz Ostschweiz des Verbandes der Schweizerischen Arbeitsämter

Paul Schwendener, Präsident
Chef KIGA des Kantons Graubünden

Projektorganisation

Auftraggeber

Verband Schweizerischer Arbeitsämter, Regionalgruppe Ostschweiz:
Arbeitsamt des Kantons Appenzell-Ausserrhoden, Arbeitsamt des Kantons Appenzell-Innerrhoden,
Kantonales Arbeitsamt Glarus, KIGA Graubünden, Amt für Arbeit St. Gallen,
Arbeitsamt des Kantons Schaffhausen, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau,
Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich sowie
Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau, wira des Kantons Luzern,
Amt für Arbeit des Kantons Obwalden, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug

Steuerungsausschuss

Dr. Florian Hew, GastroSuisse
Hans Hofstetter, wira Luzern
Peter Hohl, Swiss Catering Association
Hans Schnellli, Amt für Berufsbildung AR
Paul Schwendener (Vorsitz), KIGA Graubünden
Stefan Unternährer, Hotel & Gastro Union
Andreas Züllig, Hotelierverein Graubünden

Projektleitung

Dr. Erika Meins, Michael Morlok
Natalie Känel (Stellvertretung)

Projektteam

Andy Albin, KIGA Graubünden
Heinz Ammann, Amt für Wirtschaft und Arbeit Thurgau
Sandra Erne, Amt für Wirtschaft und Arbeit Aargau
Daniel Keiser, Amt für Wirtschaft und Arbeit Zürich
Markus Marti, Amt für Arbeit Obwalden
Dr. Erika Meins (AMOSA)
Michael Morlok (AMOSA)
Thomas Oegerli, Fachstelle für Statistik St. Gallen
Agatha Thürler, KIGA Graubünden

Kontakt

Projektleitung AMOSA
c/o Amt für Wirtschaft und Arbeit, Walchestrasse 19, Postfach
8090 Zürich
Tel. 043 259 26 77
kontakt@amosa.net
www.amosa.net

Zusammenfassender Schlussbericht

AMOSA

Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug

Die Berichterstattung über das Projekt «Der Arbeitsmarkt im Gastgewerbe» umfasst neben dem vorliegenden Schlussbericht folgende Berichte, welche im Internet unter www.amosa.net abrufbar sind:

- Arbeitsmarkt Gastgewerbe – Kantonale Steckbriefe
- Die Auswirkungen der Personenfreizügigkeit im Gastgewerbe
- Probleme der Wiedereingliederung bei Stellensuchenden im Gastgewerbe
- Ergebnisse des Workshops «Arbeitsmarkt Gastgewerbe 2005–2010»

Zusammenfassung

Im Gastgewerbe sind rund 240000 Arbeitnehmende tätig. Dies entspricht 5% der Arbeitnehmenden in der Schweiz. Das Gastgewerbe spielt jedoch nicht nur wegen der vielen Arbeitsplätze eine wichtige Rolle. Es handelt sich um eine der wenigen Branchen, die noch einen vergleichsweise grossen Teil an Tätigkeiten mit geringem Qualifikationsniveau anbietet. Dadurch, dass viele Hilfskräfte hier Arbeit finden, übernimmt das Gastgewerbe eine wichtige Funktion auf dem Arbeitsmarkt.

Diese Funktion des Gastgewerbes ist zurzeit aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit eingeschränkt. Seit Mitte 2001 hat sich die Zahl der Stellensuchenden in der Branche mehr als verdoppelt. Die Stellensuchendenquote im Schweizer Gastgewerbe ist 2004 auf einen Jahresdurchschnittswert von 12,7% angestiegen. In den AMOSA-Kantonen hat die Quote der Stellensuchenden im Gastgewerbe mit 12,2% den höchsten in den letzten zehn Jahren gemessenen Wert erreicht.

Um diese Entwicklung zu untersuchen, lancierten die Arbeitsmarktbehörden von zwölf Kantonen im Rahmen der Arbeitsmarktbeobachtung AMOSA ein Projekt zum Arbeitsmarkt Gastgewerbe. Neben den zwölf Kantonen beteiligten sich am Projekt die Branchenverbände GastroSuisse, Hotel & Gastro Union, Hotelierverein Graubünden und Swiss Catering Association. Ziel war es, gemeinsam die bisherige Entwicklung und die momentane Situation zu analysieren, eine Vorstellung über die Zukunft des Arbeitsmarktes und Massnahmen zur Bekämpfung von Arbeitslosigkeit zu erarbeiten.

Die Wahrscheinlichkeit, zur Gruppe der Stellensuchenden zu gehören, ist im Gastgewerbe mehr als doppelt so hoch wie in anderen Branchen. Gründe für die im Vergleich sehr hohe Arbeitslosigkeit sind die überdurchschnittliche Fluktuation in der Branche (bedingt durch Saisonalität, hohe Anzahl Handwechsel, Arbeitsbedingungen und ge-

ringe Möglichkeit zu betriebsinternen Wechseln) und der hohe Anteil an Arbeitnehmenden, die keine nachobligatorische Ausbildung abgeschlossen haben.

Der Arbeitsmarkt im Gastgewerbe ist durchlässig, d. h. die Eintrittshürden sind vergleichsweise tief und der Markt ist offen für Arbeitnehmende, die keine spezifischen Qualifikationen im Bereich ausweisen. Diese Durchlässigkeit macht den Arbeitsmarkt interessant für Arbeitskräfte, die noch nicht fest im Erwerbsprozess integriert sind. Es sind daher überdurchschnittlich viele junge, weibliche und ausländische Erwerbstätige im Gastgewerbe zu finden. Die Durchlässigkeit ist ein weiterer Erklärungsgrund für die höhere Arbeitslosigkeit im Gastgewerbe.

Die beteiligten kantonalen Behörden, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände haben Handlungsbedarf erkannt und Massnahmen erarbeitet: Im Wesentlichen sollen Arbeitgeber verstärkt auf die Instrumente und Angebote der Arbeitsmarktbehörden aufmerksam gemacht werden. Die öffentliche Arbeitsvermittlung soll ihre Arbeitgeberkontakte und Branchenkenntnisse erweitern. Sowohl die Qualifizierungsinstrumente wie auch die Vermittlung durch die Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) sollen evaluiert und verstärkt den Bedürfnissen der Arbeitgeber angepasst werden.

Mit diesen Massnahmen soll die Arbeitslosigkeit bekämpft und die Wiedereingliederung der Stellensuchenden im Gastgewerbe erleichtert werden. Beides wird in den nächsten Jahren von zentraler Bedeutung sein, denn mit einer Entspannung der Lage ist kaum zu rechnen. Die AMOSA-Expertengruppe geht davon aus, dass aufgrund des anhaltenden Preisdrucks eine weitere Verlagerung weg von personalintensiven Gastbetrieben hin zu Betrieben mit Selbstbedienungs- und Take-Away-Konzepten stattfinden und die Zahl der Arbeitsplätze weiter sinken wird.

1. Ausgangslage

Wichtige Rolle des Gastgewerbes auf dem Arbeitsmarkt

Im Gastgewerbe sind rund 240000 Arbeitnehmende tätig.¹ Dies entspricht 5% der Arbeitnehmenden in der Schweiz. In den Tourismuskantonen Graubünden, Obwalden und Appenzell Innerrhoden findet sich jeder zehnte Arbeitsplatz in einem Restaurant oder Hotel, einer Kantine, Cateringunternehmung oder Bar.

Beim Gastgewerbe handelt es sich um eine der wenigen Branchen, die noch einen vergleichsweise grossen Teil an Tätigkeiten mit geringem Qualifikationsniveau anbietet. Dadurch, dass viele Hilfskräfte hier Arbeit finden, übernimmt das Gastgewerbe eine wichtige Funktion auf dem Arbeitsmarkt.

Liberalisierungsschritte wie die Abschaffung der Polizeistunde, der Bedürfnisklausel und des Wirtepatents haben die Zahl der gastgewerblichen Betriebe in den letzten Jahren steigen lassen. Der Gesamtumsatz der Branche dagegen ist seit 2001 rückläufig. Dies hat deutliche Spuren bei der Zahl der Arbeitsplätze und entsprechend bei der Zahl der Stellensuchenden hinterlassen: Seit Mitte 2001 hat sich die Zahl der Stellensuchenden im Gastgewerbe mehr als verdoppelt. 2004 ist die Stellensuchendenquote schweizweit auf einen Jahresdurchschnittswert von 12,7% angestiegen. In den AMOSA-Kantonen wurde eine Quote von 12,2% gemessen. Es handelt sich in diesen Kantonen nicht nur um einen historischen Höchststand in der Branche Gastgewerbe selbst, sondern um die höchste Stellensuchendenquote, die in den letzten zehn Jahren in einer Wirtschaftssparte gemessen worden ist.

Projekt der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug

Ausgehend von der Erkenntnis, dass der Arbeitsmarkt keine Kantongrenzen kennt, haben sich die Ämter für Wirtschaft und Arbeit (AWA) bzw. die Kantonalen Industrie- und Ge-

werbeämter (KIGA) der Kantone Aargau, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Glarus, Graubünden, St. Gallen, Schaffhausen, Thurgau, Zug und Zürich zur Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug (AMOSA) zusammengeschlossen. Nach Projekten zum Arbeitsmarkt im Bereich Finanzdienstleistungen und zur Jugendarbeitslosigkeit² befasst sich das aktuelle Projekt mit dem Arbeitsmarkt im Gastgewerbe.

Am Projekt beteiligten sich neben den AMOSA-Kantonen die Kantone Luzern und Obwalden³ sowie die Branchenverbände GastroSuisse, Hotel & Gastro Union, Hotelierverein Graubünden und Swiss Catering Association. Ziel des Projekts war die Ausarbeitung einer gemeinsamen Vorstellung der Sozialpartner, der Arbeitsmarkt- und Berufsbildungsbehörden über die aktuelle Situation der Beschäftigung und der Arbeitslosigkeit. Es sollte gemeinsam beurteilt werden, wie sich der Arbeitsmarkt in den nächsten fünf Jahren entwickeln wird. Basierend auf diesen Resultaten sollten Massnahmen zur Prävention, zur Bekämpfung oder zum Umgang mit Arbeitslosigkeit identifiziert werden.

In einem ersten Schritt wurden mit einem Projektteam von Mitarbeitenden der beteiligten Kantone folgende Fragen untersucht: Wie hat sich der Arbeitsmarkt im Gastgewerbe entwickelt und welche Faktoren bestimmen die Entwicklung? Was kennzeichnet die Arbeitnehmenden dieser Branche? Wie viele Stellensuchende gibt es im Gastgewerbe und welches sind ihre Merkmale? Welches sind die schwerwiegendsten Hindernisse bei der Wiedereingliederung?

Im Rahmen eines Workshops hat sich eine Expertengruppe von 16 Branchen- und Arbeitsmarkt-Spezialisten mit der Zukunft des Arbeitsmarktes im Gastgewerbe auseinandergesetzt.⁴ Sie hat Trends identifiziert und Szenarien zu deren Auswirkung auf den Arbeitsmarkt über die nächsten fünf Jahre entwickelt.

Auf Basis der Erkenntnisse aus der Studie und dem Workshop haben die Arbeitsmarktbehörden mit den Sozialpartnern Massnahmen erarbeitet, welche helfen sollen, die Arbeitslosigkeit im Gastgewerbe zu vermindern.

¹ Quelle: Erwerbstätigenstatistik, Bundesamt für Statistik. Die Datenquellen sind, wenn nicht anders erwähnt, dem statistischen Anhang zu entnehmen.

² «Die Entwicklung des Arbeitsmarktes im Bereich Finanzdienstleistungen» (2003) und «Jugendarbeitslosigkeit – Situationsanalyse 04 und Massnahmen für die Zukunft» (2004). Schluss- und Arbeitsberichte sind abrufbar unter www.amosa.net.

³ Im folgenden bezeichnet «AMOSA-Kantone» die Gruppe der am Projekt beteiligten Kantone (inkl. der Kantone Luzern und Obwalden).

⁴ Teilnehmende des Workshops: Andy Albin (KIGA Graubünden), Kalle Becker (Gottlieb Duttweiler Lehrstuhl für Int. Handelsmanagement, Universität St. Gallen), Gianni Valeri (Adecco), Florian Hew (GastroSuisse), Peter Hohl (Swiss Catering Association), Michael Morlok (AMOSA), Annette Mützel (am-solutions), Bernhard Neidhart (Amt für Wirtschaft und Arbeit Kt. Zug), Matthias Oswald (Amt für Wirtschaft und Arbeit Kt. Zürich), Hans Schnell (Amt für Berufsbildung Kt. Appenzell Ausserrhoden), Paul Schwendener (KIGA Graubünden), Stephan Sigrist (Gottlieb Duttweiler Institut), Agatha Thürler (KIGA Graubünden), Stefan Unternährer (Hotel & Gastro Union), Roland Zegg (Grischconsulta AG, Moderation), Andreas Züllig (Hotelierverein Graubünden). Die im Workshop erarbeiteten gemeinsamen Vorstellungen beruhen auf den subjektiven Einschätzungen dieser Teilnehmenden.

2. Situationsanalyse 2005 und Trends bis 2010

Wahrscheinlichkeit stellensuchend zu sein im Gastgewerbe mehr als doppelt so hoch

Im Jahr 2004 waren im Gastgewerbe durchschnittlich 25 709 Stellensuchende bei den Regionalen Arbeitsvermittlungszentren (RAV) gemeldet.⁵ Dies entspricht 12,7% der Erwerbstätigen im Gastgewerbe (alle Branchen: 5,5%). In den AMOSA-Kantonen markiert das Jahr 2004 einen Höchststand der Stellensuchendenquote im Gastgewerbe. Auch landesweit wurde beinahe wieder das Ausmass von 1997/98 erreicht (siehe Abbildung 1). Im Durchschnitt ist die Quote seit 1995 2,7 mal so hoch wie die Quote über alle Branchen.

Im folgenden werden Stellensuchendenzahlen verwendet. Als stellensuchend gelten alle Personen, die beim RAV gemeldet sind und eine Stelle suchen. Zu den Stellensuchenden gehören zusätzlich zu den Arbeitslosen auch Personen mit einem Zwischenverdienst, in einem Beschäftigungsprogramm, einer Umschulung oder einer Weiterbildung.⁶

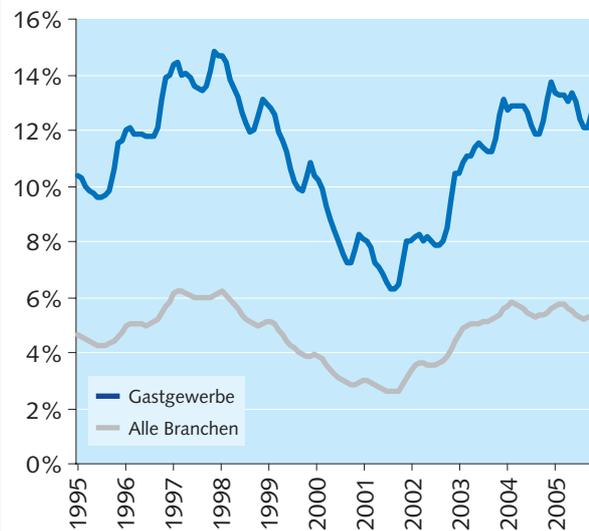
Der Arbeitsmarkt im Gastgewerbe ist in Bewegung

Ein Grund für die im Vergleich sehr hohe Arbeitslosigkeit ist die überdurchschnittliche Fluktuation in der Branche, welche zu Sucharbeitslosigkeit beim Übergang von einer Arbeitsstelle zu einer anderen führt. Arbeitnehmende im Gastgewerbe sind deutlich weniger lang im gleichen Betrieb beschäftigt als Erwerbstätige anderer Branchen. Fast ein Fünftel der Arbeitnehmenden (18%) ist weniger als sechs Monate im gleichen Betrieb tätig. Über alle Branchen beträgt dieser Anteil nur 7%. Auch bei der Betriebszugehörigkeit über eine Saison hinaus verweilen die Arbeitnehmenden im Gastgewerbe weniger lang in der gleichen Unternehmung. 35% der Arbeitnehmenden im Gastgewerbe sind lediglich zwischen sechs Monaten und zwei Jahren im gleichen Betrieb tätig (im Vergleich dazu alle Branchen: 25%).

Entsprechend ist der Anteil der Stellensuchenden im Gastgewerbe zwar wesentlich höher als in den anderen Branchen, hingegen sind die Stellensuchenden im Gastgewerbe unterdurchschnittlich lang beim RAV gemeldet (die durchschnittliche Dauer der Stellensuche betrug 2004 im Gastgewerbe 265 Tage, über alle Branchen 288 Tage).

Abbildung 1

Stellensuchendenquote im Gastgewerbe und über alle Branchen



Quelle: AVAM und Volkszählung 2000 (ganze Schweiz)

Die hohe Fluktuation im Gastgewerbe ist auf mehrere Ursachen zurückzuführen. Wichtige Faktoren sind die Saisonalität, der im Vergleich sehr hohe Handwechsel (jeder vierte gastwirtschaftliche Betrieb wechselt im Laufe eines Jahres seine Leitung⁷), die Arbeitsbedingungen und oft geringen Möglichkeiten für betriebsinternen Wechsel (die meisten Betriebe im Gastgewerbe sind Kleinstbetriebe).

Schwächere konjunkturelle Schwankungen als in anderen Branchen

Der Verlauf der Stellensuchendenquote im Gastgewerbe ist in erster Linie von der konjunkturellen Entwicklung abhängig. Allerdings ist der Arbeitsmarkt im Gastgewerbe träger als der Gesamtarbeitsmarkt und verhält sich unterdurchschnittlich konjunktursensitiv. Das Verhältnis zwischen den Stellensuchendenquoten im Gastgewerbe und dem Total aller Branchen variierte seit 1995 zwischen 2,2 und 2,9. Es zeigt sich, dass der Faktor kleiner wird, wenn die Anzahl Arbeitsplätze in der Gesamtwirtschaft sinkt und die Stellensuchendenquote wächst.

⁵ Wenn nicht anders erwähnt, beziehen sich die Angaben jeweils auf die ganze Schweiz.

⁶ Als nicht arbeitslose Stellensuchende gelten ausserdem Personen in der Rekrutenschule, Kranke und Personen, die über eine Stelle verfügen, aber bei einem RAV registriert sind.

⁷ Quelle: Branchenspiegel 2005, GastroSuisse.



Die Stellensuchendenquote im Gastgewerbe nimmt folglich langsamer zu als die allgemeine Stellensuchendenquote: Bei einem Wachstum der Quote über alle Branchen um 10% steigt sie im Gastgewerbe um 8%.⁸ Es muss dabei beachtet werden, dass im Gastgewerbe, welches auch bei guter konjunktureller Lage eine hohe Stellensuchendenquote aufweist, auch (prozentual) kleinere Verschiebungen der Quote einen starken Anstieg der Zahl der Stellensuchenden bedeuten.

Die Trägheit in Bezug auf die Zahl der Stellensuchenden kann durch eine höhere Sockelarbeitslosigkeit im Gastgewerbe erklärt werden. Auch in Zeiten tiefer Arbeitslosigkeit verharrt die Stellensuchendenquote im Gastgewerbe auf relativ hohem Niveau. Konjunkturelle Schwankungen verlieren daher relativ zur Gesamthöhe an Bedeutung im Gastgewerbe.

Die in vielen gastgewerblichen Bereichen stark ausgeprägte Saisonalität hat ebenfalls einen Einfluss auf den Verlauf der Stellensuchendenquote. Dieser Einfluss ist in Abbildung 2 gut erkennbar. Die Stellensuchendenzahlen sinken jeweils im März und den Monaten Mai bis Juli und steigen in den

Monaten September bis November.⁹ Die Saisonalität würde eine noch stärkere Wirkung zeigen, wenn sich nicht ein Teil der Arbeitskräfte vom Arbeitsmarkt zurückziehen würden, ohne sich beim RAV zu melden.¹⁰ Diese Arbeitnehmenden sind in den offiziellen, vom Staatssekretariat für Wirtschaft (seco) ausgewiesenen Arbeitsmarktzahlen nicht enthalten.

Die Zahl der Beschäftigten wird in den nächsten 5 Jahren weiter sinken

Die AMOSA-Expertengruppe geht davon aus, dass aufgrund des anhaltenden Preisdrucks auch über die nächsten Jahre eine Verlagerung weg von personalintensiven Gastbetrieben (darunter Gourmet-/Premiumrestaurants) hin zu Betrieben mit Selbstbedienungs- und Take-Away-Konzepten stattfinden wird. Dies hat neben der Verschiebung der Zahl der Betriebe zwischen diesen Geschäftsfeldern auch eine Auswirkung auf die Gesamtzahl der Arbeitnehmenden im Gastgewerbe. Man rechnet damit, dass bei gleichbleibender Konjunktur die Zahl der Arbeitnehmenden in den Städten bis 2010 leicht und in Tourismusregionen etwas stärker abnehmen wird.

Für die ganze Schweiz rechnet die Expertengruppe mit einer weiteren Abnahme der Arbeitsplätze über die nächsten fünf Jahre. Eine bessere konjunkturelle Lage könnte diesen Rückgang bremsen.¹¹

In Graubünden und Obwalden stammt jeder vierte Stellensuchende aus dem Gastgewerbe

Im interkantonalen Vergleich zeigen sich beträchtliche Unterschiede, was die arbeitsmarktliche Bedeutung der Branche Gastgewerbe betrifft (siehe Abbildung 3). Die Wichtigkeit der Branche in Bezug auf die Anzahl Arbeitsplätze tritt besonders in den Tourismus-Kantonen Graubünden, Obwalden und Appenzell Innerrhoden hervor. In Graubünden findet sich jeder achte Arbeitsplatz im Gastgewerbe.

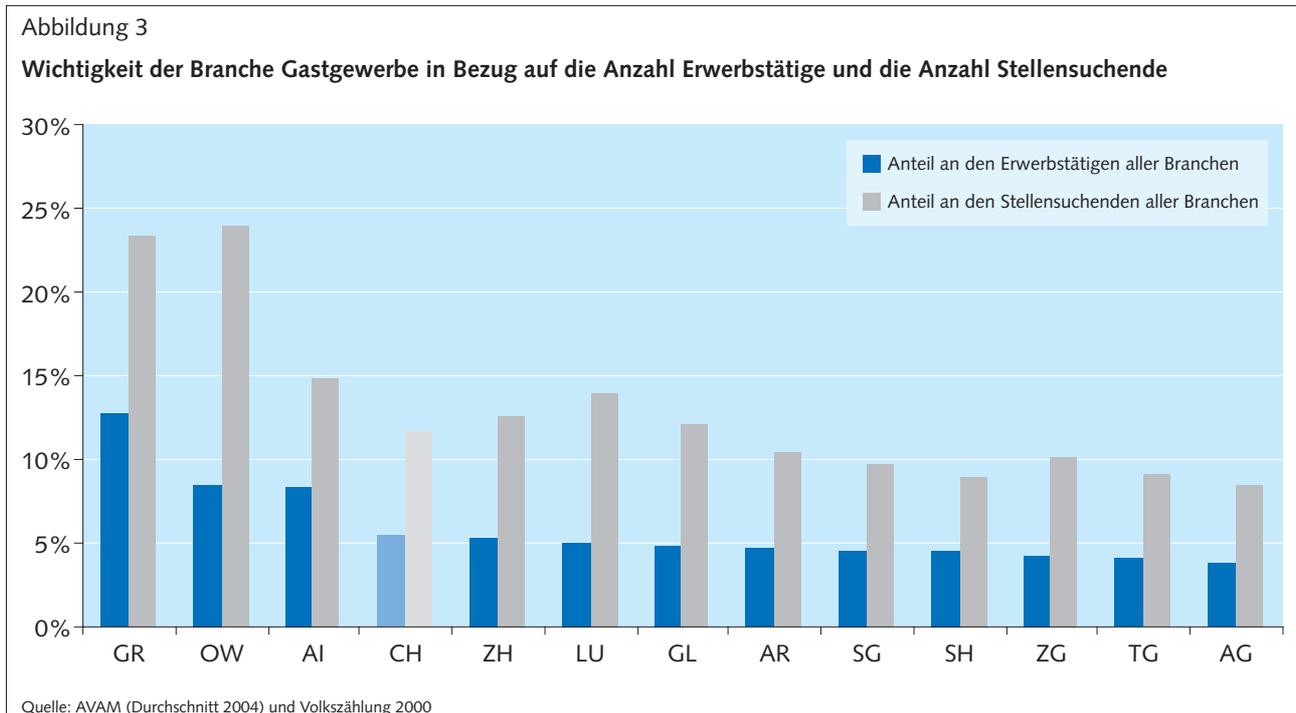
In Graubünden und Obwalden ist auch das Gewicht der Branche in Bezug auf die Stellensuchenden überdurchschnittlich. Fast jeder vierte Stellensuchende stammt in diesen beiden Kantonen aus dem Gastgewerbe. Dieser hohe Anteil ist eine Folge der verhältnismässig vielen Arbeitsplätze des Gastgewerbes in diesen Kantonen und der überdurchschnittlich hohen Arbeitslosigkeit in der Branche.

⁸ Quelle: AVAM (Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik), seco, und Volkszählung 2000, Bundesamt für Statistik. Schätzung der Regressionsfunktion mit saisonbereinigten Daten.

⁹ Der Anstieg der Zahl der Stellensuchenden zum Vormonat beträgt in den Monaten Oktober und November im Durchschnitt über die letzten zehn Jahre je 8%.

¹⁰ 63% der erwerbslosen Schweizer und Ausländer mit B- oder C-Ausweis aus der Branche Gastgewerbe melden sich bei einem RAV an (54% alle Branchen). Quelle: SAKE (Schweizerische Arbeitskräfteerhebung) 2004, Bundesamt für Statistik. Im Gastgewerbe gibt es ausserdem überdurchschnittlich viele ausländische Arbeitnehmende mit einer Kurzaufenthalterbewilligung. Von ihnen haben zur Zeit nur Arbeitnehmende aus EU15-Staaten die Möglichkeit, Leistungen der Schweizer Arbeitslosenversicherung zu beziehen.

¹¹ Neben der Konjunktur sind die gesetzgeberischen Rahmenbedingungen ein wichtiger Unsicherheitsfaktor (darunter: Mehrwertsteuer, Lebensmittelgesetzgebung, Gesetze zum Schutz der Nichtraucher, Promillegrenze, CO²-Abgabe).



Gleichzeitig fallen die beiden Kantone auch hinsichtlich der Wahrscheinlichkeit, eine Stelle im Gastgewerbe suchen zu müssen, auf. Gemeinsam mit den beiden Appenzell haben die Kantone Graubünden und Obwalden speziell tiefe Stellensuchendenquoten.¹² Besonders hoch hingegen ist die Wahrscheinlichkeit in den Kantonen Zürich (14,5%) und Luzern (13,3%). Landesweit liegt die Stellensuchendenquote im Gastgewerbe bei 12,7% (siehe Abbildung 4).

Die kantonalen Unterschiede beim Risiko des Stellenverlusts sind einerseits von der allgemeinen Arbeitslosigkeit in den Kantonen geprägt. Kantone mit einer hohen Arbeitslosigkeit über alle Branchen weisen auch im Gastgewerbe eine hohe Stellensuchendenquote aus. Andererseits hat die Struktur des Gastgewerbes (unter anderem die Bedeutung der Saisonalität, des Tourismus und die Zusammensetzung der Branche durch die einzelnen Betriebstypen) einen grossen Einfluss.

Zwei Drittel der Arbeitnehmenden im Verpflegungsgewerbe

Im Schweizer Gastgewerbe arbeiten 54% der Arbeitnehmenden in Restaurants, Imbissstuben und Tea-Rooms, 32%

in Hotels, Gasthöfen und Pensionen, 8% in Kantinen, 3% in Bars und Diskotheken und 2% in Cateringunternehmen.¹³ Die drei häufigsten Berufsgruppen sind: Servicepersonal (28% aller Arbeitnehmenden), Küchenpersonal (20%) sowie Geschäftsführerinnen und Geschäftsführer von Gaststätten und Hotels (9%).

Die verschiedenen Betriebstypen des Gastgewerbes sind unterschiedlich von Arbeitslosigkeit betroffen. Die Mitarbeitenden in Restaurants, Bars und Diskotheken weisen das höchste Risiko auf. Ihre Stellensuchendenquote beträgt 14,7%. Für die Arbeitnehmenden in Hotels und sonstigen Beherbergungsstätten beträgt die Quote 9,5% und für diejenigen in Kantinen und Cateringunternehmen 11,3%.

Löhne: tiefes Niveau, aber leicht überdurchschnittliches Wachstum

Die Löhne im Gastgewerbe wuchsen in der Periode 1993 bis 2004 um 0,7 Prozentpunkte stärker als die Löhne der Arbeitnehmenden aller Branchen (5,2% resp. 4,5%).¹⁴ Trotzdem zählen die Löhne im Gastgewerbe weiterhin zu den tiefsten. Der durchschnittliche Brutto-Monatslohn betrug im Jahr

¹² Das Risiko wird in den Wintertourismus-Kantonen durch die Quoten leicht unterschätzt, weil die Zahl der Erwerbspersonen Anfangs Dezember gemessen wird (Volkszählung), die Zahl der Stellensuchenden aber eine Durchschnittszahl über das ganze Jahr ist.

¹³ Das verbleibende Prozent der Erwerbstätigen arbeitet im «sonstigen Beherbergungsgewerbe» (Jugendherbergen und Hütten, Campingplätze, Ferienwohnungen und weitere). Quelle: Volkszählung 2000. Die Unterscheidung nach Betriebstypen unterliegt Unschärfen, da viele Mischformen auftreten (darunter: Hotels, die Verpflegung anbieten; Restaurants mit Beherbergungsangebot). Die vorliegenden Berechnungen beziehen sich auf die Einteilung nach der Allgemeinen Systematik der Wirtschaftszweige (NOGA).

¹⁴ Inflationsbereinigte Zahlen. Quelle: Schweizerischer Lohnindex 2004, Bundesamt für Statistik.

Abbildung 4

Wahrscheinlichkeit, zur Gruppe der Stellensuchenden zu gehören



Quelle: AVAM (Durchschnitt 2004) und Volkszählung 2000

2002 bei einem 100%-Pensum 3 660 CHF (alle Branchen: 5 379 CHF).¹⁵ Die Löhne im Gastgewerbe sind auch dann unterdurchschnittlich, wenn man die weniger hohen Qualifikationsansprüche im Gastgewerbe berücksichtigt. Der Durchschnittslohn für Tätigkeiten, die vom Bundesamt für Statistik als «einfach und repetitiv» klassifiziert werden, beträgt im Gastgewerbe 3 320 CHF (alle Branchen: 4 175 CHF). Bei diesen Zahlen muss berücksichtigt werden, dass sie nur den fixen monatlichen Bruttolohn wiedergeben und allfällige Trinkgelder, welche für einen Teil der Arbeitnehmenden im Gastgewerbe relevant sind, nicht berücksichtigen.

Wochenend- und Nachtarbeit ist im Gastgewerbe weit verbreitet: Über die Hälfte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer arbeitet normalerweise am Wochenende (52%, über alle Branchen: 21%) und am Abend oder in der Nacht (54%, über alle Branchen: 17%).

Der Anteil von Teilzeitangestellten unterscheidet sich nicht wesentlich von dem anderer Branchen. Im Gastgewerbe arbeiten 38% in einem teilzeitlichen Arbeitsverhältnis (über alle Branchen: 34%).¹⁶

Ein Viertel der Arbeitnehmenden ohne erlernten Beruf

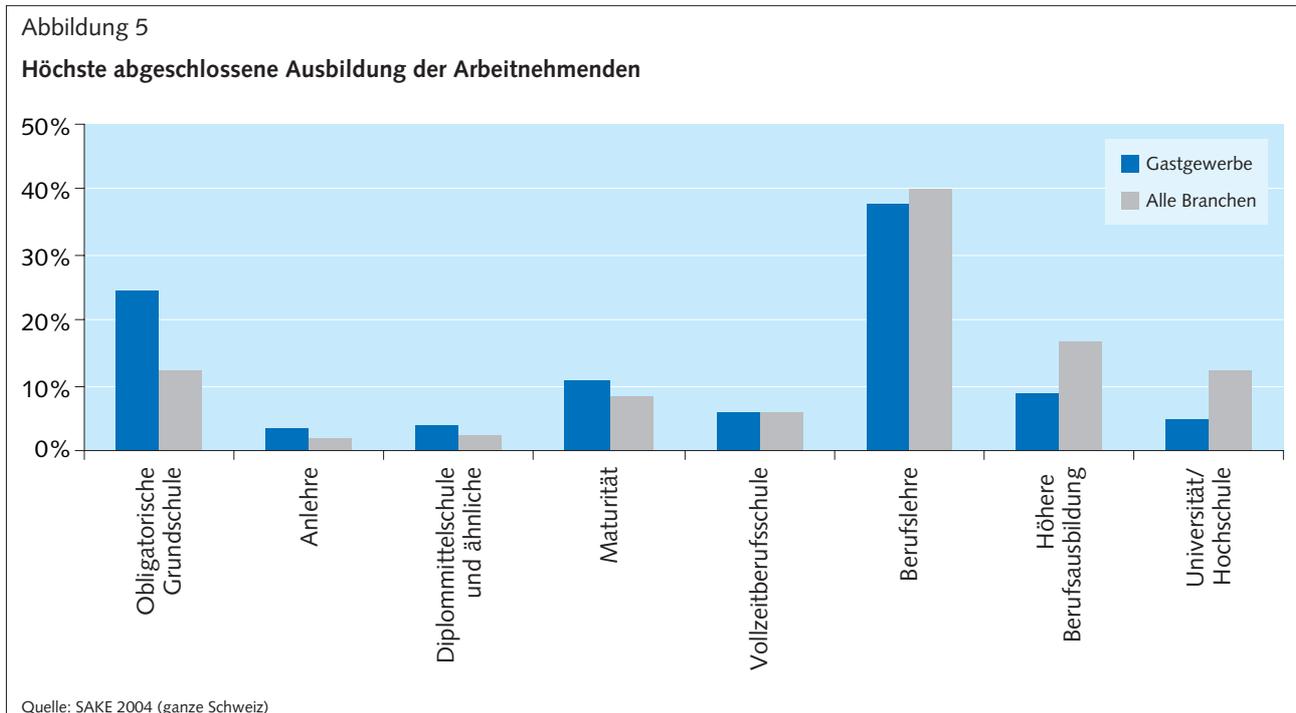
Das Qualifikationsniveau im Gastgewerbe ist im Vergleich zu den anderen Branchen eher tief (siehe Abbildung 5). Der Anteil der Arbeitnehmenden, welche nur die obligatorische Schule besucht haben, ist doppelt so hoch wie über alle Branchen: Fast jeder vierte Arbeitnehmende hat keinen Beruf erlernt oder eine weiterführende Ausbildung genossen. Entsprechend ist der Anteil jener, welche eine höhere Berufsausbildung oder einen Hochschulabschluss aufweisen, bedeutend kleiner als in anderen Branchen.

Für Arbeitnehmende, die nur die obligatorische Schule besucht haben, ist die Wahrscheinlichkeit, eine Stelle suchen zu müssen, höher als für Arbeitnehmende mit einem zusätzlichen Abschluss. Sie liegt über alle Branchen betrachtet bei 7,4%, gegenüber 5,0% für Arbeitnehmende mit zusätzlicher Ausbildung (Gastgewerbe: 15,8% bzw. 11,0%). Der hohe Anteil der niederqualifizierten Arbeitnehmenden trägt dazu bei, dass die Arbeitslosigkeit im Gastgewerbe höher ist als in anderen Branchen.

Im Gastgewerbe werden zurzeit rund 7 000 Lehrlinge ausgebildet. Damit kommen auf 100 Erwerbstätige im Gastge-

¹⁵ Es handelt sich bei diesen Zahlen um den Medianwert, das heisst für die Hälfte der Arbeitnehmenden liegt der standardisierte Lohn (Vollzeitäquivalent basierend auf 4 1/3 Wochen à 40 Arbeitsstunden) über, für die andere Hälfte unter dem ausgewiesenen Wert. Quelle: Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2002, Bundesamt für Statistik.

¹⁶ Quelle: SAKE 2004.



werbe 4,5 Lehrlinge (über alle Branchen: 4,9).¹⁷ Die Zahl der Lehrlinge weicht im Gastgewerbe also nicht besonders von den übrigen Branchen ab.¹⁸ Die Herausforderung im Gastgewerbe liegt vielmehr darin, trotz der vielerorts als unattraktiv geltenden Arbeitsbedingungen das ausgebildete Personal nicht an andere Branchen zu verlieren.

Dies wird die Branche auch in den nächsten Jahren herausfordern. Die AMOSA-Expertengruppe rechnet damit, dass die Zahl der qualifizierten Fachkräfte, die in der Branche verbleiben, über die nächsten fünf Jahre eher sinken wird. Verbessert sich die Konjunktur, ist es daher wahrscheinlich, dass vermehrt eine Ausweitung auf Arbeitskräfte aus den neuen EU-Mitgliedstaaten stattfindet (siehe Abschnitt über die Personenfreizügigkeit Seite 14–16).

Der Arbeitsmarkt im Gastgewerbe ist durchlässig: viele Quereinsteiger

Der Arbeitsmarkt im Gastgewerbe ist durchlässig, d. h. die Eintrittshürden sind vergleichsweise tief und der Markt ist offen für Arbeitnehmende, die keine spezifischen Qualifikationen im Bereich ausweisen. Die meisten Arbeitnehmenden im Gastgewerbe arbeiten in Berufen, die sie ursprüng-

lich nicht erlernt haben. Die Zahl der Quereinsteiger ist also hoch. Bei den Geschäftsführerinnen und Geschäftsführern haben nur 19% den Beruf erlernt, vom Servicepersonal sind es 27% und vom Küchenpersonal 51%.¹⁹

Die Durchlässigkeit des Arbeitsmarktes macht das Gastgewerbe interessant für Arbeitskräfte, die noch nicht fest im Erwerbsprozess integriert sind. Sie führt aber auch zu tieferen Löhnen und zu einem höheren Risiko der Arbeitslosigkeit. In Kombination mit den gleichzeitig als relativ schlecht wahrgenommenen Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe führt die tiefe Entlohnung dazu, dass bereits besser in den Arbeitsmarkt integrierte in andere Branchen wechseln.

Überdurchschnittlich viele junge, weibliche und ausländische Erwerbstätige weisen eine geringe Verankerung im Arbeitsmarkt auf. Unter Jungen gibt es viele Arbeitnehmende mit wenig Erfahrung in der Arbeitswelt, unter Frauen verhältnismässig viele Teilzeiterwerbstätige oder Arbeitnehmende mit einem familienbedingten Unterbruch der Erwerbstätigkeit. Ausländer sind im Durchschnitt aufgrund von Migration, befristeten Arbeitsbewilligungen und Sprachbarrieren weniger im Erwerbsprozess integriert als Schweizer. Die drei Gruppierungen sind überdurchschnittlich häufig im Gastgewerbe zu finden.

¹⁷ Quelle: SAKE 2004. Die absolute Zahl der Lehrlinge und die Lehrlingsquote im Gastgewerbe sind statistisch nur bedingt zuverlässig. Genauere Zahlen werden durch die Statistik der Lehrverträge und Lehrabschlussprüfungen, Bundesamt für Statistik, ausgewiesen. Diese beziehen sich aber auf die Ausbildungsfelder, nicht Branchen.

¹⁸ Da im Gastgewerbe bisher auch überdurchschnittlich viele zweijährige Berufslehren abgeschlossen wurden, ist die Ausbildungsintensität (gemessen in: Lehrabschlüsse/Erwerbstätige) mindestens so hoch wie die in den übrigen Branchen.

¹⁹ Der Durchschnitt liegt im Gastgewerbe bei 32%, über alle Branchen bei 37% (SAKE 2004).

Arbeitnehmende über 40 Jahre sind überdurchschnittlich häufig stellensuchend

Der Anteil der 15–24-Jährigen beträgt im Gastgewerbe 22% gegenüber 14% in der Gesamtwirtschaft. In Hotels sind überdurchschnittlich viele junge Arbeitnehmende beschäftigt (Anteil der 15–24-Jährigen: 26%), in Kantinen besonders wenige (8%). Nur 9% der Beschäftigten im Gastgewerbe sind 55–64-Jährige im Vergleich zu 14% über alle Branchen.²⁰ Im Gastgewerbe sind folglich überdurchschnittlich viele junge Arbeitnehmende beschäftigt.

Die im Gastgewerbe verbleibenden älteren Arbeitnehmenden haben ein – im Vergleich zu den anderen Branchen – hohes Risiko stellensuchend zu werden. Die Stellen-suchendenquote beträgt bei den Über-40-Jährigen 12,2% (Gesamtwirtschaft: 4,8%). Bei den 15–24-Jährigen kann ein umgekehrtes Phänomen festgestellt werden. Die Stellen-suchendenquote dieser Altersgruppe ist mit 11,5% tiefer als bei den anderen Altersgruppen, obwohl sie in der Gesamtwirtschaft eine überdurchschnittlich hohe Quote aufweisen (6,9%).

Die AMOSA-Expertengruppe rechnet im Fall einer Besserung der konjunkturellen Lage mit einer weiteren Abnahme des Durchschnittsalters der Arbeitnehmenden im Gastgewerbe. Bei tiefer Arbeitslosigkeit bestehen mehr Möglichkeiten für ältere Arbeitnehmende, in anderen Branchen einzusteigen. Gleichzeitig haben Migrantinnen und Migranten (häufig jüngere Arbeitnehmende) aufgrund der stärkeren Nachfrage durch Schweizer Arbeitgeber mehr Möglichkeiten, in der Schweiz zu arbeiten.

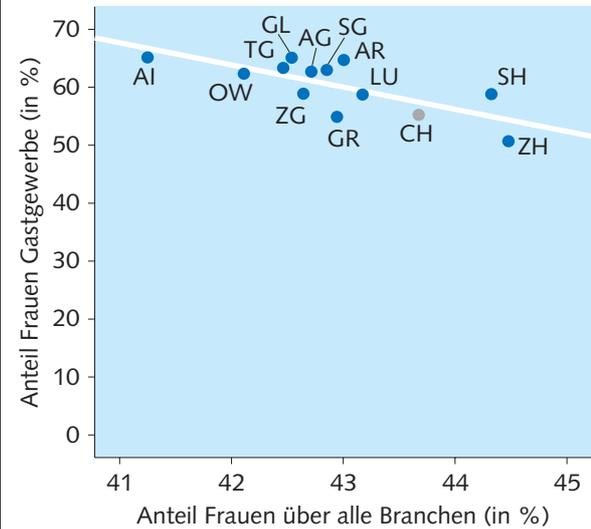
Frauenanteil im Gastgewerbe in ländlichen Regionen besonders hoch

Im Gastgewerbe ist ein Frauenanteil zu beobachten, der ein Viertel höher ist als in anderen Branchen. Während der Anteil der Frauen an den Arbeitnehmenden in der Gesamtwirtschaft seit 1995 gestiegen ist (von 42% auf 44%), ist der Anteil im Gastgewerbe leicht im Sinken begriffen (von 57% auf 56%).²¹

Betrachtet man die Unterschiede zwischen den untersuchten Kantonen, so zeichnet sich folgender Zusammenhang ab: Je kleiner der Anteil der Frauen an allen Erwerbstätigen in einem Kanton, desto höher ist ihr Anteil bei den Arbeitnehmenden im Gastgewerbe.

Abbildung 6

Zusammenhang zwischen der Partizipation der Frauen im Gastgewerbe und in allen Branchen



Quelle: Volkszählung 2000 (ganze Schweiz)

Tendenziell ist die Arbeitsmarkt-Partizipation von Frauen in ländlichen Kantonen niedriger. Der Anteil der Frauen im Gastgewerbe ist entsprechend im Kanton Glarus und den beiden Appenzell überdurchschnittlich hoch (unter den Schweizer Arbeitnehmenden beträgt der Frauenanteil im Kanton Glarus gar 74% und 68% in den beiden Appenzell).

Die Wahrscheinlichkeit, zur Gruppe der Stellensuchenden zu gehören, ist für Frauen im Gastgewerbe grösser als für Männer (13,2% zu 12,1%). Dies widerspiegelt die Situation in der Gesamtwirtschaft (5,8% zu 5,3%). Die Kantone unterscheiden sich jedoch beträchtlich: Während die Wahrscheinlichkeit für Frauen im Gastgewerbe in den beiden Appenzell mehr als 30% höher ist als für Männer, haben Frauen in den Kantonen Schaffhausen, Zug und Obwalden ein kleineres Risiko, stellenlos zu werden.

Der Frauenanteil variiert beträchtlich von Betriebstyp zu Betriebstyp: In Bars und Diskotheken beträgt er 61%, sowohl in Hotels wie Restaurants 56%, in Kantinen 47% und bei Caterern 40%. Frauen sind folglich überdurchschnittlich häufig in jenen Bereichen des Gastgewerbes tätig, deren Arbeitsbedingungen als beschwerlich wahrgenommen werden.²²

²⁰ Quelle: Volkszählung 2000.

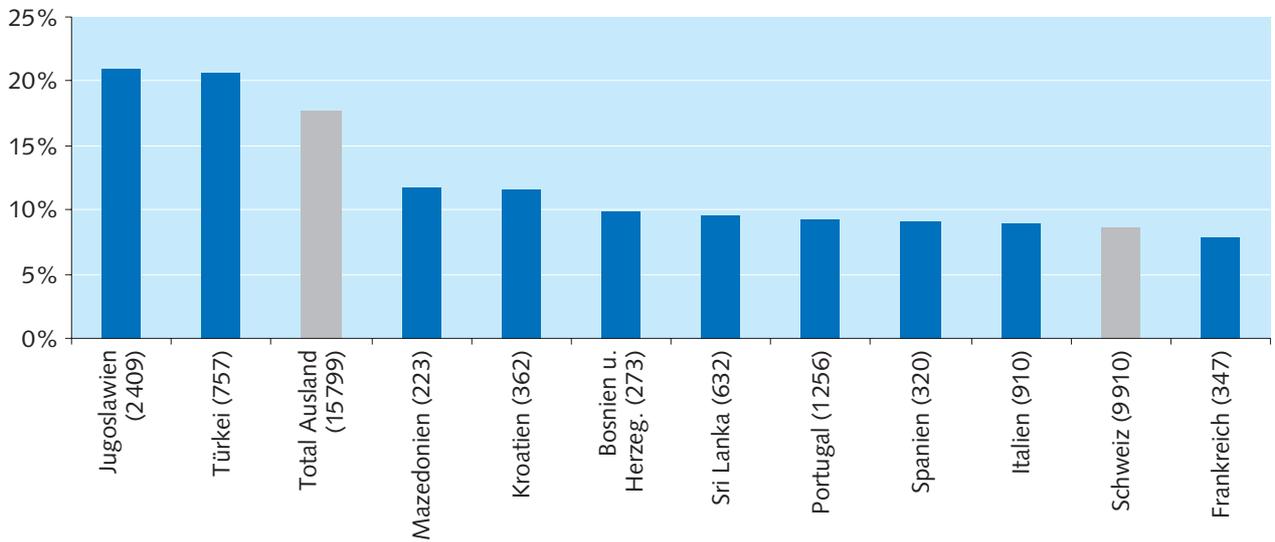
²¹ Quelle: Erwerbstätigenstatistik des Bundesamtes für Statistik, 1995–2004.

²² Quelle: Volkszählung 2000.

Abbildung 7

Stellensuchendenquote nach Nationalität.

Verzeichnet sind die zehn Nationen mit der höchsten Anzahl Stellensuchenden (in Klammern aufgeführt)



Quelle: AVAM (Durchschnitt 2000)²³ und Volkszählung 2000 (Gastgewerbe, ganze Schweiz)

Je tiefer der Anteil Frauen im Gastgewerbe, desto höher der Anteil Ausländer

In Kantonen, in denen anteilmässig weniger Frauen im Gastgewerbe tätig sind, arbeiten mehr Ausländer in der Branche. Dies ist nicht nur eine Auswirkung der Tatsache, dass ausländische Arbeitskräfte überdurchschnittlich häufig männlichen Geschlechts sind. Untersucht man den Zusammenhang zwischen dem Anteil Ausländer und dem Anteil der Frauen unter den Schweizer Arbeitnehmenden in den Kantonen, zeigt sich das gleiche Bild. Es kann daher von einer Substitutionswirkung einer relativ gering im Arbeitsmarkt verankerten Gruppe auf eine andere gesprochen werden.

Geringerer Unterschied zwischen Ausländern und Schweizern beim Risiko stellensuchend zu werden

Der Ausländeranteil ist im Gastgewerbe rund doppelt so hoch wie in anderen Branchen (41% zu 22%). Speziell hoch ist der Anteil in Graubünden (47%) und Zürich (46%), bei den anderen AMOSA-Kantonen liegt er unter dem Schweizer Durchschnitt.²⁴ In der Schweiz haben Ausländer statistisch gesehen eine höhere Wahrscheinlichkeit stellensuchend zu werden als Schweizer. Dies trifft auch im Gastgewerbe zu: Die Stellensuchendenquote von Ausländern beträgt 17,8%

gegenüber 8,7% bei Schweizern. Im Vergleich zu anderen Branchen ist der Unterschied zwischen den Quoten aber kleiner: Während über alle Branchen gemessen Ausländer eine 2,36 Mal höhere Wahrscheinlichkeit aufweisen, eine Stelle suchen zu müssen, beträgt dieser Faktor im Gastgewerbe 2,05.

Die Spannweite zwischen den verschiedenen Nationalitäten ist sehr gross: Eine speziell hohe Wahrscheinlichkeit stellensuchend zu sein haben jugoslawische (Stellensuchendenquote: 21,0%) und türkische Arbeitnehmende (20,7%). Französische Arbeitskräfte im Gastgewerbe hingegen sind mit kleinerer Wahrscheinlichkeit stellensuchend als Schweizerische.

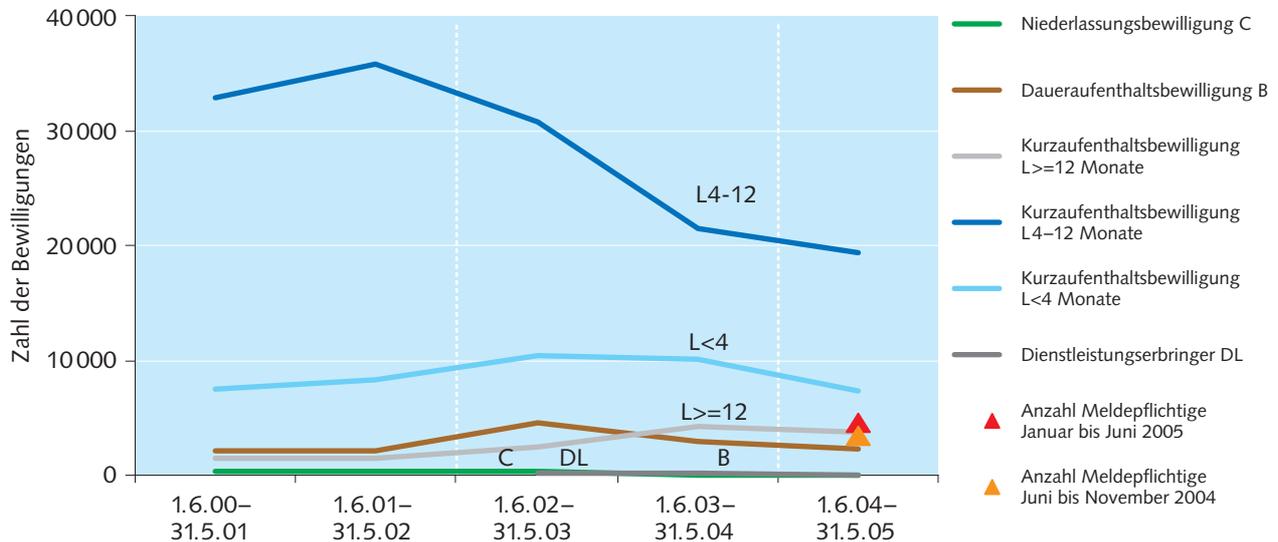
Zahl der EU15/EFTA-Erwerbstätigen seit Wegfall des Inländervorrangs nicht gestiegen

Mit dem Inkrafttreten des bilateralen Abkommens über den freien Personenverkehr am 1. Juni 2002 hat die schrittweise Öffnung der Arbeitsmärkte in der Schweiz und den 15 bisherigen EU-Mitgliedstaaten begonnen. Im Rahmen des vereinbarten Übergangsregimes fiel der Inländervorrang am 1. Juni 2004 weg. Bis Ende Mai 2007 gilt eine Kontingentierung, mit der die Zulassung ausländischer Erwerbstätiger

²³ Das Jahr 2000 wurde gewählt, weil beim Berechnen der dargestellten Quoten die Zahl der Erwerbspersonen (letzte Erhebung: Volkszählung 2000) als Basis hinzugezogen wurde. Die Berechnung von Stellensuchendenquoten zu einem späteren Zeitpunkt kann Verzerrungen unterliegen, da Migrationsbewegungen seit 2000 in der Zahl der Stellensuchenden, jedoch nicht in der Zahl der Erwerbspersonen reflektiert werden.

²⁴ Quelle: Volkszählung 2000.

Abbildung 8

Neuerteilte Bewilligungen EU15/EFTA und Meldepflichtige im Gastgewerbe²⁵

Quelle: Bundesamt für Migration (ganze Schweiz)

zum Schweizer Arbeitsmarkt reguliert wird. Pro Jahr werden maximal 15 300 Daueraufenthaltsbewilligungen und 115 700 Kurzaufenthaltsbewilligungen (für eine Dauer von vier bis zwölf Monaten) erteilt. Bewilligungen für den Aufenthalt unter vier Monaten sind nicht kontingentiert.

Die Entwicklung der Zahl der neuerteilten Bewilligungen bei EU15/EFTA-Erwerbstätigen im Gastgewerbe ist in Abbildung 8 wiedergegeben. Für das Gastgewerbe sind nach wie vor die Kurzaufenthaltsbewilligungen bis zu vier Monaten wichtig. Die Zahl der bewilligten Kurzaufenthalte unter vier Monaten ist im Gastgewerbe nur schwach gesunken, während in den übrigen Branchen über die letzten vier Jahre eine Halbierung der Zahl dieses Bewilligungstyps stattgefunden hat.

In den übrigen Branchen macht ein relativ viel bedeutenderer Anteil von EU15/EFTA-Erwerbstätigen nicht wie bisher von Kurzaufenthaltsbewilligungen unter vier Monaten, sondern vom neu eingeführten und bewilligungsfreien Meldeverfahren Gebrauch.²⁶ Während das Meldeverfahren im Gastgewerbe in den ersten sechs Monaten eher schwach genutzt wurde, fand im zweiten Halbjahr nach der Einführung ein deutlicher Zuwachs statt. Die Zahl der Meldepflichtigen

wuchs um 34% an (alle Branchen 18%).²⁷ Kurzaufenthaltsbewilligungen mit einer Dauer von vier bis zwölf Monaten werden im Gastgewerbe mit sinkender Tendenz erteilt und statt dessen vermehrt bereits erteilte Kurzaufenthaltsbewilligungen erneuert (Bewilligung L >= 12 Monate).

Betrachtet man alle Aufenthaltsarten, so scheint die Zahl der neu eingereisten EU15/EFTA-Erwerbstätigen seit dem 1. Juni 2004 im Gastgewerbe stabil geblieben zu sein, während bei den übrigen Branchen eher eine Zunahme erfolgt ist. Statistisch kann aber nicht ausgewiesen werden, ob tatsächlich weniger Erwerbstätige aus EU15 und EFTA von einer Bewilligung Gebrauch machen, oder ob die sinkende Zahl der Bewilligungen aus einer neuen Bewilligungspraxis der Kantone resultiert. Unter anderem könnte eine Rolle spielen, dass die Kantone vermehrt eine einzige Bewilligung, die Winter- und Sommersaison im Gastgewerbe abdeckt, erteilen (statt einzelne Bewilligungen für die beiden Saisons).

Am 1. Juni 2007 werden die bestehenden Kontingente abgeschafft und es gilt die volle Freizügigkeit für Erwerbstätige aus EU15 und EFTA.²⁸ Bei gleichbleibender Konjunktur in der Schweiz wird allerdings weiterhin nur mit einer eher schwa-

²⁵ Die Punktlinien markieren das Inkrafttreten des Freizügigkeitsabkommens (1.6.2002) und den Wegfall des Inländervorrangs (1.6.2004).

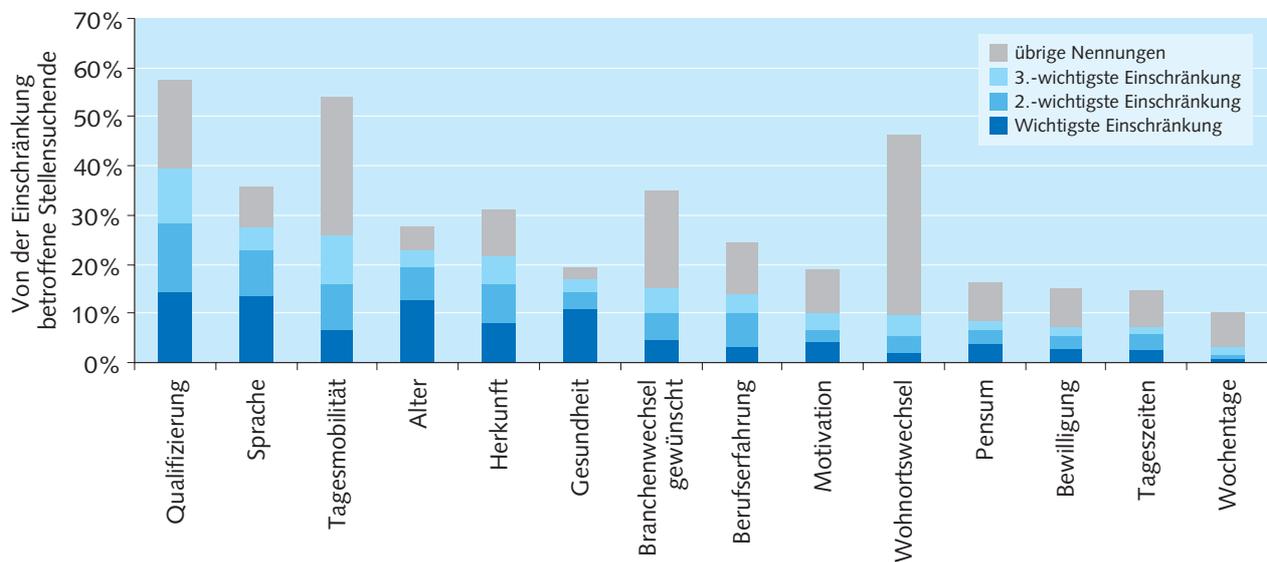
²⁶ Ein präziser Vergleich zwischen den im Bewilligungsverfahren erteilten Bewilligungen und der Anzahl Personen, welche vom Meldeverfahren Gebrauch machen, ist aufgrund der Datenlage nicht möglich. Die Zahlen zum Meldeverfahren können nicht direkt mit den Bewilligungszahlen verglichen werden, weil es sich um die Anzahl Personen handelt, die sich gemeldet haben, nicht um die Zahl der Meldungen (meldet sich eine Person mehrmals während einer der sechsmonatigen Vergleichsperioden, so wird sie nur ein einziges Mal verzeichnet).

²⁷ Die Wachstumsquoten basieren auf der Zahl der Meldepflichtigen in den beiden sechsmonatigen Vergleichsperioden des Bundesamtes für Migration, Juni bis November 2004 und Januar bis Juni 2005. Die beiden Halbjahreszahlen dürfen nicht aggregiert werden; eine Jahreszahl kann zum jetzigen Zeitpunkt vom Bundesamt für Migration nicht berechnet werden. Beim Vergleich der beiden Halbjahresperioden muss berücksichtigt werden, dass die beiden Perioden unterschiedlichen saisonalen Effekten unterliegen.

²⁸ Eine besondere Schutzklausel bei übermässiger Zunahme der Einwanderung gilt bis 2014.

Abbildung 9

Einschränkungen bei Stellensuchenden im Gastgewerbe nach 14 Themenfeldern



Quelle: Eigene Datenerhebung (AMOSA-Kantone, Stichtag 31. Juli 2005)

chen Nutzung der Personenfreizügigkeit durch ausländische Arbeitnehmende gerechnet: Die Nachfrage nach Arbeitskräften im Schweizer Gastgewerbe wird in den nächsten Jahren vermutlich eher sinken und durch den Landes-Gesamtarbeitsvertrag (L-GAV) im Gastgewerbe ist ein Lohndruck auf schweizerische Arbeitnehmende nur sehr eingeschränkt möglich. Bei einer entspannteren Lage auf dem Arbeitsmarkt im Gastgewerbe wird die Personenfreizügigkeit stärker genutzt werden.²⁹

Ungenügende Qualifizierung, Sprachkenntnisse und Mobilität wichtigste Hürden für Stellensuchende

Um die Probleme bei der Wiedereingliederung von Stellensuchenden genauer identifizieren zu können, bewerteten RAV-Personalberater bei einer Stichprobe von 2000 zufällig ausgewählten Stellensuchenden des Gastgewerbes die Hürden bei der Stellensuche.³⁰ Bei der Erhebung wurden die Stellensuchenden nach einem Katalog von 14 Einschränkungen aus den Kategorien «Wissen» (Qualifizierung, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse), «Können» (Pensum, Tageszeiten, Wochentage, Mobilität, Wohnortwechsel, Gesundheit, Alter) und «Wollen» (Wunsch nach Branchenwechsel,

Motivation) beurteilt. Es muss bei den folgenden Resultaten berücksichtigt werden, dass die Chancen einer erfolgreichen Wiedereingliederung nicht nur von der individuellen Arbeitsmarktfähigkeit abhängen. Sie werden auch durch die Anzahl offener Stellen bedingt.

«Ungenügende Qualifizierung» sticht als ein speziell grosses Hindernis hervor: Es tritt bei über der Hälfte der Stellensuchenden im Gastgewerbe auf. Darüber hinaus wird bei zwei Dritteln der stellensuchenden Personen, welche dieses Hindernis aufweisen, das Problem vom betreuenden RAV-Personalberater als wichtig bezeichnet (d. h. in der Erhebung als wichtigste, zweit- oder drittwichtigste Einschränkung vermerkt). Berufserfahrung als informelle Seite der Qualifizierung hingegen wurde im Vergleich zur formellen Qualifizierung erstaunlich wenig als kritischer Faktor bezeichnet.

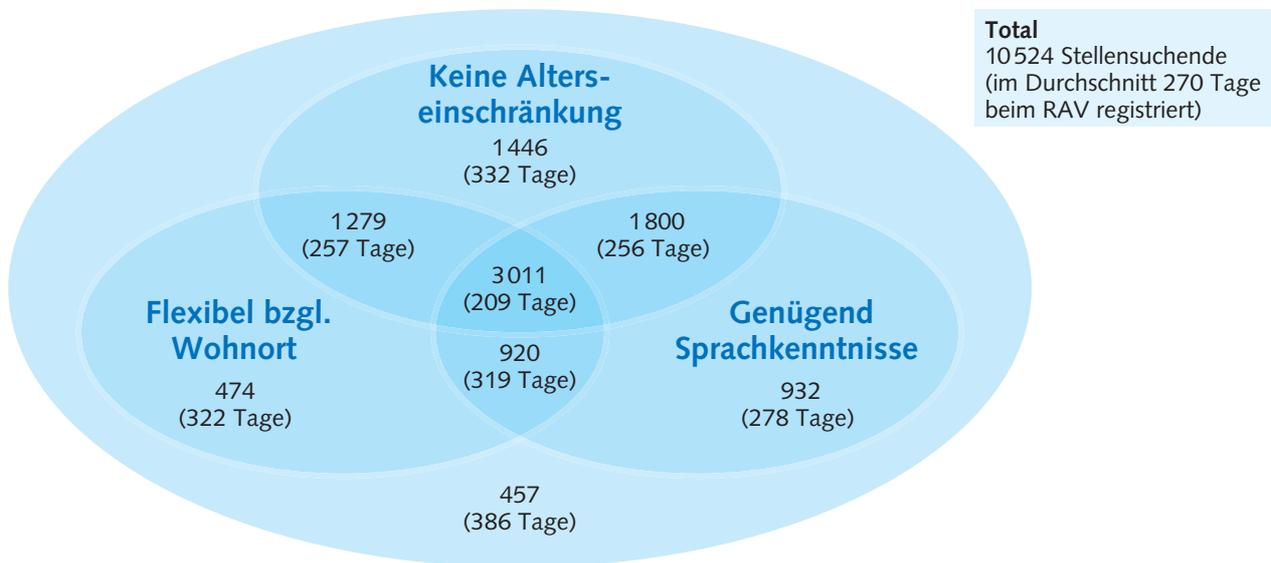
Mangelnde Sprachkenntnisse als dritter «Wissens»-Faktor schränken ebenfalls stark ein. Unter ausländischen Stellensuchenden treten sie bei jeder zweiten Person auf (52%); bei 80% dieser Personen werden ungenügende Sprachkenntnisse als gravierendes Hindernis bezeichnet (wiederum im oben erwähnten Sinne).³¹

²⁹ Neben der Konjunktur sind weitere Unsicherheitsfaktoren die Implementierung der Arbeitsmarktbeschränkungen und der Zeitpunkt des Wegfalls des Inländervorrangs gegenüber den neuen EU-Staaten.

³⁰ In den AMOSA-Kantonen waren am Stichtag 31. Juli 2005 10524 Stellensuchende aus der Branche Gastgewerbe bei den RAV registriert. Aus diesen wurde eine geschichtete Zufallsstichprobe von 2360 Stellensuchenden gezogen (Schichtung nach Kanton, Geschlecht und Heimat (Schweiz/Ausland)). 2032 der 2360 ausgewählten Fälle wurden durch die RAV-Personalberaterinnen und -Personalberater beurteilt. Die maximale Abweichung bei den Häufigkeiten der Nennungen in Abbildung 9 zu den Werten in der Grundgesamtheit beträgt mit einer 95%-Wahrscheinlichkeit 2,7 Prozentpunkte (detailliertere Angaben finden sich im Arbeitsbericht «Probleme der Wiedereingliederung bei Stellensuchenden im Gastgewerbe»).

³¹ Die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt wird auch durch Herkunft und Arbeitsbewilligungen erschwert. Naturgemäss betreffen diese Probleme ausländische Stellensuchende. Unter ihnen sind 44% resp. 25% von diesen beiden Problemfeldern betroffen.

Abbildung 10

Zahl der Stellensuchenden und durchschnittliche Länge der Stellensuche, nach Gruppen³²

Eigene Datenerhebung (AMOSA-Kantone, Stichtag 31. Juli 2005)

Unter den Einschränkungen der Kategorie «Können» tritt Mobilität äusserst häufig auf (70% der Stellensuchenden weisen entweder eine Einschränkung bei ihrer Tagesmobilität (Pendlermobilität), den Möglichkeiten des Wohnortswechsels oder beiden auf). Eingeschränkte Tagesmobilität wurde überdies bei einem Drittel der Stellensuchenden als eines der drei wichtigsten Probleme registriert. Frauen und Stellensuchende mit einer Hilfsfunktion sind überdurchschnittlich von dieser Einschränkung betroffen.

Einschränkungen bei Pensum, Arbeitszeiten und -tagen betreffen 24% der stellensuchenden Personen. Sie treten fast ausschliesslich bei Frauen auf. Probleme durch Alter und Gesundheit werden überdurchschnittlich häufig bei Schweizer Stellensuchenden registriert. Sie schränken in einem starken Ausmass ein: Treten sie auf, werden die Einschränkungen in 83% resp. 87% der Fälle als eine der drei wichtigsten Hürden eingeschätzt.

Nennungen der Kategorie «Wollen» (Branchenwechsel gewünscht oder generell ungenügende Motivation bei der Stellensuche) sind von durchschnittlicher Häufigkeit. Der Wunsch, in eine andere Branche zu wechseln, wird bei einem Drittel der Stellensuchenden verzeichnet.

Sprachkenntnisse, Alter und Wohnortmobilität beeinflussen die Dauer der Stellensuche stark

Von den untersuchten Personen waren 23% seit verhältnismässig kurzer Zeit (weniger als drei Monate) auf Stellensuche. 22% waren zwischen drei und sechs Monaten und 26% zwischen einem halben und einem ganzen Jahr auf Stellensuche. 28% der untersuchten Stellensuchenden waren Langzeitarbeitslose, die bereits länger als ein Jahr beim RAV registriert sind.

Von den untersuchten Problemen der Stellensuche sind mangelnde Sprachkenntnisse, Einschränkungen bei Alter und Wohnortswechsel speziell wichtige Erklärungsgrössen für die Dauer der Stellensuche. Stellensuchende mit genügenden Sprachkenntnissen sind im Durchschnitt 64 Tage weniger lang beim RAV registriert als Stellensuche ohne diese Kenntnisse (247 resp. 311 Tage). Um die gleiche Dauer verkürzt sich die Stellensuche, wenn keine Einschränkung beim Alter verzeichnet worden ist (252 resp. 316 Tage).³³ Personen, die keine Einschränkung bezüglich Wohnortmobilität aufweisen, sind im Durchschnitt 50 Tage weniger lang beim RAV registriert.

³² Unter den Stellensuchenden, die genügend Sprachkenntnisse aber eine Altersbeschränkung aufweisen, sind diejenigen, die flexibel bezüglich ihrem Wohnort sind, länger stellensuchend als jene, die nicht flexibel sind. Dies kann durch die Tatsache erklärt werden, dass die Stellensuchenden, die ihren Wohnort wechseln können, im Durchschnitt weniger Berufserfahrung und mehr gesundheitliche Probleme aufweisen.

³³ Einschränkungen in Bezug auf das Alter wurden bei Stellensuchenden im Alter von 40 in 21 von 100 untersuchten Stellensuchenden verzeichnet, im Alter von 45 bei 41% und im Alter von 50 bei 76% der Stellensuchenden.

Werden die Stellensuchenden des Gastgewerbes hinsichtlich diesen drei Merkmalen analysiert (Abbildung 10), so ist festzustellen, dass immerhin rund ein Drittel der Stellensuchenden keine dieser Einschränkungen aufweist. Diese Stellensuchenden sind im Durchschnitt während 209 Tagen stellensuchend. Die restlichen Stellensuchenden weisen eine oder mehrere Einschränkungen auf und dementsprechend werden ihre Chancen bei der Vermittlung als kleiner eingeschätzt. Sowohl bezüglich Sprachkenntnisse, Alter wie auch Wohnortwechsel eingeschränkt sind 457 Stellensuchende; sie sind im Durchschnitt 386 Tage auf Stellensuche.

Jeder vierte Stellensuchende weniger als ein Jahr Berufserfahrung

Von den untersuchten Stellensuchenden weisen 24% weniger als ein Jahr Erfahrung im Gastgewerbe auf. Es handelt sich hierbei um Quereinsteiger aus anderen Branchen oder um Arbeitnehmende mit wenig Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt insgesamt (die Quote ist vor allem unter den jüngeren Stellensuchenden hoch). Ein Teil der Quereinsteiger hat nur vorübergehend ein Einkommen im Gastgewerbe gefunden, wird aber in der Arbeitslosen- und Stellensuchendenstatistik trotzdem der Branche Gastgewerbe zugeteilt (die Zuteilung erfolgt nach der letzten Tätigkeit, wie sie bei der Registrierung im RAV verzeichnet wurde). Diese kurzfristigen Quereinsteiger sind ein zusätzlicher Erklärungsfaktor, weshalb die Stellensuchendenquote im Gastgewerbe höher als in anderen Branchen ist.

3. Massnahmen

Die AMOSA-Expertengruppe geht davon aus, dass aufgrund des anhaltenden Preisdrucks eine weitere Verlagerung weg von personalintensiven Gastbetrieben hin zu Selbstbedienungs- und Take-Away-Konzepten stattfinden wird. Bei gleichbleibender Konjunktur rechnet sie mit einem weiteren Stellenabbau. Die daraus resultierende Arbeitslosigkeit ist nicht nur konjunktureller, sondern mindestens zum Teil auch struktureller und längerfristiger Natur.

Die Projektpartner haben gemeinsam den Handlungsbedarf identifiziert und Massnahmen erarbeitet. Die Massnahmen basieren auf der Erkenntnis, dass die Zusammenarbeit zwischen den gastgewerblichen Arbeitgebern und ihren Verbänden, der Arbeitnehmerorganisation und den kantonalen Arbeitsmarktbehörden verbessert werden muss, um das vorhandene brachliegende Potential der Stellensuchenden besser zu nutzen und die Arbeitslosigkeit wirksamer zu bekämpfen.

Arbeitgeber besser über Angebot der Arbeitsmarktbehörden informieren

Viele Arbeitgeber kennen die Instrumente und Angebote der Arbeitsmarktbehörde kaum oder nehmen diese in einem negativen Licht wahr. Im Gastgewerbe mit sehr vielen Klein- und Kleinstbetrieben verschärft sich diese Problematik. Das Personalmanagement weist in solchen kleineren Firmen meist ein geringeres Mass an Professionalität auf. Die Kenntnisse der Arbeitgeber über das Angebot und die Instrumente der Arbeitsmarktbehörden soll vergrössert werden durch:

- Informationsveranstaltungen der Arbeitsmarktbehörden für Arbeitgeber im Gastgewerbe
- Erstellen und Verteilen einer Informationsbroschüre, welche gastgewerbsspezifisch über die Angebote der Arbeitsmarktbehörden informiert, in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern
- Nutzung der Verbandspresse zur Information von Arbeitgebern (Artikel und Annoncen)
- Intensivierte Kontaktpflege zwischen den kantonalen Arbeitsmarktbehörden und Branchenverbänden des Gastgewerbes auf kantonaler und regionaler Ebene

Branchenkenntnisse der RAV-Personalberater erweitern

Für die Tätigkeit der RAV-Personalberater sind Arbeitgeberkontakte von zentraler Bedeutung, da sie die Vermittlung bei offenen Stellen erleichtern. Die Kontakte sind aber auch wichtig, damit die RAV-Personalberater wissen, was der gastgewerbliche Arbeitsmarkt zurzeit fordert. Die Branchenkenntnisse der RAV-Personalberater sollen erweitert werden durch:

- Kontaktaufnahme mit mehr Arbeitgebern durch RAV-Personalberater
- Branchen-Spezialisierung der RAV-Personalberater wo möglich und noch nicht vorhanden, so dass in möglichst vielen RAV ein spezialisierter Ansprechpartner für Arbeitgeber wie Stellensuchende aus dem Gastgewerbe existiert
- Schnuppertage für RAV-Personalberater in gastgewerblichen Betrieben
- Nutzung von Verbandsveranstaltungen für Informationsaustausch

Qualifizierungsinstrumente der Arbeitsmarktbehörden verbessern

Ungenügende Qualifizierung und Sprachkenntnisse wurden als die zwei wichtigsten Hürden bei der Wiedereingliederung von Stellensuchenden in das Erwerbsleben identifiziert. Um dem Rechnung zu tragen, sollen die bestehenden Qualifizierungsinstrumente auf ihre Effizienz und Effektivität überprüft werden:

- Evaluation des bestehenden Qualifizierungsangebots der Arbeitsmarktbehörden und Anpassung an die Bedürfnisse der Arbeitgeber. Unter anderem soll geprüft werden, inwiefern formelle Qualifizierungsinstrumente, die bereits auf dem Markt bestehen, genutzt werden können.

Vermittlungsleistung der Arbeitsmarktbehörden optimieren

Bei der Vermittlung handelt es sich um eine zentrale Leistung der RAV, welche einen grossen Einfluss auf die Wahrnehmung durch die Arbeitgeber hat. Den kantonalen Arbeitsmarktbehörden wird empfohlen:

- Vermittlung noch stärker nur unter qualitativen und nicht quantitativen Gesichtspunkten durchführen
- Für RAV-Personalberater verbindlich definieren, was qualitative Vermittlung bedeutet

November 2005, Michael Morlok

Anhang Der Arbeitsmarkt im Gastgewerbe in Zahlen

Die im Bericht verwendeten Daten stammen aus verschiedenen Datensätzen. Allfällige Abweichungen zwischen den Resultaten erklären sich in erster Linie durch inhaltliche Faktoren: Die Daten unterscheiden sich bezüglich den Befrag-

ten, über die etwas ausgesagt wird (beispielsweise sind in der Volkszählung Ausländer aller Bewilligungstypen enthalten, bei SAKE nur Ausländer mit B- oder C-Bewilligung), bezüglich dem Merkmal, das erhoben wird (Definition der Konstrukte, Wahl des Indikators resp. Formulierung der Frage), oder dem Zeitpunkt der Erhebung. Der Zeitpunkt ist aufgrund der Saisonalität gerade im Gastgewerbe wichtig.

Kurzbeschreibung der in der Publikation verwendeten Datenquellen³⁴

	Untersuchungsgegenstand	Erfasste Personen/ Stichprobengrösse	Periodizität/ Referenzperiode
AVAM (Informationssystem für die Arbeitsvermittlung und Arbeitsmarktstatistik)	Arbeitslosigkeit	(Arbeitslose sowie nicht arbeitslose) Stellensuchende, die beim RAV registriert sind/Vollerhebung	Auswertung zu beliebigem Stichtag möglich/Ergebnisse im Bericht beziehen sich auf den letzten Tag des Monats
ETS (Erwerbstätigenstatistik)	Eckdaten zu den Erwerbstätigen	In der Schweiz erwerbstätige Personen, die während mindestens einer Stunde pro Woche einer produktiven Arbeit nachgehen/Synthesestatistik ³⁵	Quartals- und Jahresstatistik/ letzter Arbeitstag des jeweiligen Quartals
GGG (Grenzgängerstatistik)	Zahl und Merkmale der Grenzgänger	Erwerbstätige ausländischer Nationalität mit einer spezifischen Grenzgärgbewilligung (Ausweis G), welche in der Schweiz einer bezahlten Tätigkeit nachgehen/Synthesestatistik ³⁶	Quartalsstatistik/ letzter Arbeitstag des jeweiligen Quartals
SAKE (Schweiz. Arbeitskräfteerhebung)	Erwerbsverhalten	Schweizer und Ausländer mit B- oder C-Bewilligung. ³⁷ / Stichprobeumfang: 54 000	Jährlich/2. Quartal (April bis Juni)
Schweiz. Lohnindex (Lohnentwicklungsstatistik)	Entwicklung der Löhne	Arbeitnehmende des 2. und 3. Sektors/Hochrechnung aufgrund von 260 000 Unfallmeldungen	Jährlich/Kalenderjahr
Schweiz. Lohnstruktur-erhebung	Lohnstruktur, Merkmale der Arbeitnehmenden und der Arbeitsplätze	Arbeitnehmende des 2. und 3. Sektors (nicht berücksichtigt sind u. a. Arbeitnehmende von Unternehmen mit weniger als 2 Angestellten)/ Stichprobenumfang: 1,1 Millionen	Alle 2–3 Jahre (letztmals 2002)/ Monat Oktober
Volkszählung	Demografische, räumliche, soziale und wirtschaftliche Entwicklung	Einwohner der Schweiz/Vollerhebung	Alle 10 Jahre (letztmals 2000)/ Dezember 2000
ZAR (Zentrales Ausländerregister)	Ausländische Wohnbevölkerung	Ausländische Wohnbevölkerung (ohne Asylsuchende und Personen mit Diplomatenstatus)/Vollerhebung	Auswertung drei Mal jährlich (April, August, Dezember)/ bezieht sich auf die 12 Monate vor Auswertungsdatum

³⁴ Ausführlichere Informationen finden sich auf folgender Webseite des Bundesamts für Statistik: http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/de/index/infothek/erhebungen_quellen.html.

³⁵ ETS ist eine Synthesestatistik. Die wichtigsten Quellen sind die Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE), das Zentrale Ausländerregister (ZAR) und die Beschäftigungsstatistik (BESTA).

³⁶ GGS ist eine Synthesestatistik. Die Quellen sind die Beschäftigungsstatistik (BESTA), die eidgenössische Betriebszählung (BZ) und das zentrale Ausländerregister (ZAR).

³⁷ In unseren Analysen haben wir nur Personen analysiert, die das Gastgewerbe als die Branche ihrer Haupterwerbstätigkeit betrachten. Diese Personen entsprechen 95% der Zahl der Erwerbspersonen aus Haupt- und Nebenerwerbstätigkeit im Gastgewerbe.

1. Beschäftigung³⁸

		Erwerbstätige alle Branchen (3 959 102)	Erwerbstätige Gastgewerbe (1 49 379)	Erwerbstätige Restaurants (81 936)	Erwerbstätige Hotels (46 328)
Betriebstyp	Restaurants	–	57%	100%	–
	Hotels	–	32%	–	100%
	Bars und Diskotheken	–	4%	–	–
	Kantinen	–	(3%)	–	–
	Caterer	–	(2%)	–	–
	sonstige Beherbergungsgewerbe	–	(2%)	–	–
Männeranteil		55%	41%	41%	42%
Altersklasse	15–24 Jahre	14%	22%	21%	22%
	25–39 Jahre	35%	40%	41%	41%
	40 Jahre und älter	52%	38%	38%	37%
Höchste abgeschlossene Ausbildung (ohne Lehrlinge)	Obligatorische Grundschule	12%	24%	26%	22%
	Anlehre, angelernt	2%	3%	(4%)	()
	DMS und andere	3%	4%	(3%)	()
	Berufslehre	40%	38%	38%	38%
	Vollzeitberufsschule	6%	6%	(4%)	(8%)
	Maturität	8%	11%	(13%)	(9%)
	Höhere Berufsausbildung	17%	9%	(8%)	(12%)
	Universität/Hochschule	12%	5%	5%	()
Häufigste ausgeübte Berufe (ohne Lehrlinge)	Servicepersonal		28%	33%	21%
	Küchenpersonal		20%	23%	17%
	Geschäftsführer/innen von Gaststätten und Hotels		9%	9%	(10%)
Häufigste erlernte Berufe (ohne Lehrlinge)	Kein Beruf erlernt	10%	23%	24%	21%
	Küchenpersonal		15%	15%	17%
	Servicepersonal		11%	12%	11%
	Verkäufer/innen, Detailhandelsangestellte		7%	(7%)	(5%)
	Kaufmännische Angestellte sowie Büroberufe		5%	(4%)	(5%)
	Geschäftsführer/innen von Gaststätten und Hotels		3%	(2%)	(4%)
Betriebszugehörigkeitsdauer (ohne Lehrlinge)	Weniger als 6 Monate	7%	18%	19%	17%
	6–11 Monate	6%	10%	11%	(8%)
	1–2 Jahre	19%	25%	25%	24%
	3–4 Jahre	15%	12%	10%	14%
	5 Jahre und mehr	54%	35%	34%	37%
Wochenendarbeit (ohne Lehrlinge)	Nie	52%	20%	18%	15%
	Manchmal Sa. oder So. (entlohnt)	17%	25%	24%	33%
	Manchmal Sa. oder So. (unentgeltlich)	9%	4%	(4%)	(4%)
	Normalerweise am Samstag	12%	20%	25%	10%
	Normalerweise am Sonntag	0%	(2%)	(2%)	()
	Normalerweise am Samstag und Sonntag	9%	30%	28%	36%

³⁸ Quelle: SAKE 2004. In Klammer aufgeführt sind Ergebnisse, die statistisch nur bedingt zuverlässig sind. Leere Klammern markieren Ergebnisse, die entfallen, weil sie statistisch nicht sicher genug sind.

1. Beschäftigung³⁸ (Fortsetzung)

		Erwerbstätige alle Branchen (3 959 102)	Erwerbstätige Gastgewerbe (1 49 379)	Erwerbstätige Restaurants (81 936)	Erwerbstätige Hotels (46 328)
Abend-/ Nachtarbeit (ohne Lehrlinge)	Nie	55%	27%	23%	26%
	Manchmal (Abend oder Nacht)	28%	20%	21%	19%
	Normalerweise am Abend	12%	42%	47%	42%
	Normalerweise in der Nacht	1%	(3%)	()	()
	Normalerweise am Abend und in der Nacht	4%	9%	(7%)	(10%)
Anzahl Stunden pro Woche (ohne Lehrlinge)	1– 9 Std./Woche	8%	10%	12%	7%
	10–19 Std./Woche	8%	11%	12%	8%
	20–29 Std./Woche	11%	10%	10%	8%
	30–39 Std./Woche	10%	8%	7%	9%
	40–42 Std./Woche	46%	39%	37%	45%
	43 Std./Woche und mehr	18%	22%	22%	23%
zeitlich be- grenzter Vertrag (ohne Lehrlinge)		5%	9%	(8%)	(15%)
Grund für Verlassen des letzten Jobs (ohne Lehrlinge)	Entlassung	17%	18%	()	()
	Begrenzter Arbeitsvertrag	16%	(19%)	()	()
	Arbeitsbedingungen	22%	26%	()	()
	Wunsch auf Wechsel	18%	(16%)	()	()
	Andere	28%	20%	()	()
Lehrlinge		4,9%	(4,5%)	(4,5%)	(4,7%)

2. Ausländische Erwerbstätige

		Erwerbstätige alle Branchen (3 959 102)	Erwerbstätige Gastgewerbe (1 49 379)	Erwerbstätige Restaurants (81 936)	Erwerbstätige Hotels (46 328)
Häufigste Nationalitäten³⁹	Schweiz	79%	59%	59%	57%
	Portugal	2%	8%	9%	(9%)
	Italien	6%	5%	6%	(4%)
	Frankreich	2%	3%	(3%)	(3%)
	Serbien und Montenegro	1%	3%	2%	(4%)
	Türkei	1%	(3%)	(4%)	–
	Deutschland	2%	3%	2%	(5%)
	Kosovo	1%	2%	(2%)	(3%)
	Sri Lanka	0%	(2%)	(2%)	–
	Kroatien	1%	(2%)	(2%)	(2%)

³⁸ Quelle: SAKE 2004. In Klammer aufgeführt sind Ergebnisse, die statistisch nur bedingt zuverlässig sind. Leere Klammern markieren Ergebnisse, die entfallen, weil sie statistisch nicht sicher genug sind.

³⁹ Quelle: SAKE 2004.

2. Ausländische Erwerbstätige (Fortsetzung)

		Erwerbstätige alle Branchen (3 789 416)	Erwerbstätige Gastgewerbe (176 728)
Aufenthaltsstatus⁴⁰	Niederlassungsbew. (C)	15%	20%
	Jahresaufenthaltsbew. (B)	5%	13%
	Saisonbewilligung (A) ⁴¹	0%	3%
	Asylsuchende (N) und Vorläufig aufgen. (F)	0%	3%
	Kurzaufenthaltsbew. (L)	0%	1%
<hr/>			
Nicht ständige ausländische Wohnbevölkerung⁴²		Alle Branchen (53 643)	Gastgewerbe (16 409)
Kurzaufenthalter >4 <12 Monate	Total	34 946	12 133
	Portugal	34%	36%
	Deutschland	27%	28%
	Italien	9%	11%
	Frankreich	9%	11%
	andere	21%	14%
Kurzaufenthalter ≤4 Monate	Total	12 342	2 058
	Portugal	7%	29%
	Deutschland	38%	26%
	Italien	16%	16%
	Frankreich	10%	10%
	andere	28%	18%
Dienstleistungserbringer ≤4 Monate	Total	3 602	13
	Deutschland	68%	33%
	Österreich	7%	26%
	Italien	10%	15%
	Grossbritannien	3%	13%
	andere	12%	13%
Musiker	Total	1 276	738
	Albanien	8%	12%
	Ukraine	11%	11%
	Slowakei	6%	11%
	Türkei	5%	9%
	andere	70%	70%
Tänzerinnen	Total	1 477	1 466
	Ukraine	30%	30%
	Rumänien	14%	14%
	Russland	13%	13%
	Dominikanische Rep.	12%	12%
	andere	31%	31%
<hr/>			
Grenzgänger⁴³		174 307	11 396

⁴⁰ Quelle: Volkszählung 2000.⁴¹ Die Saisonbewilligung wurde inzwischen abgeschafft.⁴² Quelle: Zentrales Ausländerregister (ZAR) 2004/ Durchschnitt April, August, Dezember⁴³ Quelle: Grenzgängerstatistik (GGs) 2004.

3. Arbeitslosigkeit

Stellensuchende ⁴⁴		Stellensuchende alle Branchen (220 508)	Stellensuchende Gastgewerbe (25 709)
Berufliche Funktion	Hilfsfunktion	32%	53%
	Fachfunktion	55%	40%
	Kader	6%	5%
	Lehrling	1%	1%
Ausländeranteil		41%	62%
Häufigste Nationalitäten	Serbien und Montenegro	7%	9%
	Portugal	4%	5%
	Sri Lanka	1%	4%
Häufigste Muttersprachen	Deutsch	36%	27%
	Französisch	19%	12%
	Portugiesisch	4%	9%
	Serbo-kroatisch	3%	9%
Durchschnittliche Dauer in Tagen		288	265

Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu sein (Stellensuchendenquote)⁴⁵

		Alle Branchen	Gastgewerbe
Altersklasse	Durchschnitt	5,5%	12,7%
	15–24 Jahre	6,9%	11,5%
	25–39 Jahre	5,9%	13,7%
	40 Jahre und älter	4,8%	12,2%
Geschlecht	Frauen	5,8%	13,2%
	Männer	5,3%	12,1%
Betriebstyp	Restaurant, Bars, Diskotheken	–	14,7%
	Hotel	–	9,5%
	Kantinen, Caterer	–	11,3%
Nationalität	Total Ausländer (15799) ⁴⁶	9,9%	17,8%
	Schweizer (9910)	4,2%	8,7%
	Jugoslawien (2409)	11,4%	21,0%
	Portugal (1256)	4,9%	9,2%
	Italien (910)	5,2%	9,0%
	Türkei (757)	11,8%	20,7%
	Sri Lanka (632)	7,2%	9,5%
	Kroatien (362)	4,8%	11,6%
	Frankreich (347)	5,3%	7,8%
	Spanien (320)	4,7%	9,1%
	Bosnien und Herzegowina (273)	4,7%	9,8%
	Mazedonien (223)	5,3%	11,8%

⁴⁴ Quelle: AVAM 2004.

⁴⁵ Berechnet nach der Formel: Stellensuchende AVAM 2004/(Erwerbstätige Volkszählung 2000 + Stellensuchende AVAM 2004). Im Nenner wird die Stellensuchendenzahl deshalb addiert, weil die in der Volkszählung erfassten Erwerbslosen keinem Wirtschaftszweig zugeteilt werden können.

⁴⁶ Aufgeführt sind die zehn ausländischen Nationalitäten mit den meisten Stellensuchenden im Gastgewerbe (Zahl der Stellensuchenden in Klammern). Ab hier werden AVAM Daten vom Jahr 2000 verwendet, weil beim Berechnen der dargestellten Quoten die Zahl der Erwerbspersonen (letzte Erhebung: Volkszählung 2000) als Basis hinzugezogen wurde. Die Berechnung von Stellensuchendenquoten zu einem späteren Zeitpunkt kann Verzerrungen unterliegen, da Migrationsbewegungen seit 2000 in der Zahl der Stellensuchenden, jedoch nicht in der Zahl der Erwerbspersonen reflektiert werden.

Der Arbeitsmarkt kennt keine Kantonsgrenzen

Für eine rasche und nachhaltige Wiedereingliederung von Stellen Suchenden braucht es adäquate Informationen zum Arbeitsmarkt. Diese systematisch und wissenschaftlich zu erheben und zu analysieren ist das Ziel der Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug (AMOSa).

Ausgehend von der Erkenntnis, dass der Arbeitsmarkt keine Kantonsgrenzen kennt, haben sich die Ämter für Wirtschaft und Arbeit (AWA) bzw. die kantonalen Industrie- und Gewerbeämter (KIGA) der Kantone Aargau, Appenzell Innerrhoden, Appenzell Ausserrhoden, Glarus, Graubünden, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau, Zug und Zürich zur gemeinsamen Arbeitsmarktbeobachtung zusammengeschlossen.

Mit substantiellen Informationen soll schrittweise das Verständnis für den kantonsübergreifenden Arbeitsmarkt verbessert werden. Diese Grundlagen sollen dazu dienen, die bestehenden Qualifizierungsangebote anzupassen sowie neue zu entwickeln und die Förderung von Stellen Suchenden durch die öffentliche Arbeitsvermittlung zu erleichtern.

www.amosa.net