



# Facts and Figures zum Arbeitsmarkt im Tourismus

Oktober 2016



Schweizerische Eidgenossenschaft  
Confédération suisse  
Confederazione Svizzera  
Confederaziun svizra

Eidgenössisches Departement für  
Wirtschaft, Bildung und Forschung WBF  
**Staatssekretariat für Wirtschaft SECO**  
Direktion für Standortförderung

# Impressum

## **Auftraggeber und Herausgeber**

Staatssekretariat für Wirtschaft SECO, Direktion für Standortförderung, Tourismuspolitik

## **Autoren**

*ECOPLAN, Forschung und Beratung in Wirtschaft und Politik*

Philipp Walker (Projektleiter)

Ursula Walther

Michael Marti

Stefan Suter

## **Begleitgruppe SECO**

Richard Kämpf

Christoph Schlumpf

## **Adresse**

ECOPLAN AG

Monbijoustrasse 14

CH-3011 Bern

Tel. +41 31 356 61 61

[www.ecoplan.ch](http://www.ecoplan.ch)

[bern@ecoplan.ch](mailto:bern@ecoplan.ch)

Der Bericht gibt die Auffassung des Projektteams wieder, die nicht notwendigerweise mit derjenigen des Auftraggebers bzw. der Auftraggeberin oder der Begleitorgane übereinstimmen muss.

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Einleitung</b> .....	<b>1</b>
1.1	Hintergrund.....	1
1.2	Definition der Tourismusbranchen .....	1
1.3	Übersicht über das Vorgehen und die verwendeten Datenquellen .....	3
<b>2</b>	<b>Bedeutung des Tourismussektors als Arbeitgeber</b> .....	<b>5</b>
2.1	Gesamtwirtschaftliche Bedeutung des Tourismus.....	5
2.2	Die Beschäftigten im Tourismussektor .....	7
<b>3</b>	<b>Attraktivität des Tourismussektors als Arbeitgeber</b> .....	<b>17</b>
3.1	Der Lohn ist nicht alles .....	17
3.2	Löhne im Tourismus.....	17
3.3	Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten .....	24
3.4	Arbeitsplatzsicherheit .....	30
3.5	Work-Life-Balance / Arbeitsbedingungen .....	33
<b>4</b>	<b>Zusammenfassung und Fazit</b> .....	<b>38</b>
	<b>Anhang A: Zuordnung Stattelitenkonto Tourismus zu Wirtschaftszweigen</b> .....	<b>41</b>
	<b>Literaturverzeichnis</b> .....	<b>44</b>

# 1 Einleitung

## 1.1 Hintergrund

Das Tourismus Forum Schweiz im Jahr 2016 ist dem Thema «Innovation im touristischen Arbeitsmarkt» gewidmet. Das SECO will die Entwicklungsmöglichkeiten des touristischen Arbeitsmarktes mit den Branchenspezialisten diskutieren. Im Fokus dieser Diskussion stehen zukunftsorientierte Themen, wie beispielsweise die attraktive Gestaltung des touristischen Arbeitsmarktes. Dabei geht es u.a. um folgende Aspekte:

- Karriereperspektiven im touristischen Arbeitsmarkt
- Erhöhung Attraktivität der Arbeitsstellen im Tourismus
- Nutzung moderner Technologien im Tourismus und Schaffung entsprechender Arbeitsplätze
- Attraktion für Jungunternehmen schaffen
- Chancen innovativer betrieblicher Weiterbildung
- Auswirkungen des Fachkräftemangels und der Beschränkung der Zuwanderung auf dem Arbeitsmarkt

Die hier präsentierten Facts & Figures dienen als Grundlage für die weiterführenden Fragestellungen der Tagung und umschreiben wichtige Aspekte des Arbeitsmarktes im Tourismus. Im Fokus stehen dabei insbesondere die Bedeutung sowie die Attraktivität des Tourismussektors als Arbeitgeber.

## 1.2 Definition der Tourismusbranchen

Bei den nachfolgenden Analysen der Tourismusbranche stützen wir uns auf das Satellitenkonto Tourismus der Schweiz. Gemäss diesem in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung separat erfassten Kontoplan besteht der Tourismus aus sämtlichen Tätigkeiten von Personen ausserhalb ihres gewohnten Umfelds. Demnach fallen unter Tourismus nicht nur Ferienreisen, sondern auch Tagesausflüge sowie sportliche und kulturelle Aktivitäten.<sup>1</sup>

Das Satellitenkonto ist nach Produkten gegliedert. Die Produkte sind Güter und Dienstleistungen, welche die Besucher konsumieren. Wie Abbildung 1-1 verdeutlicht, wird grundsätzlich zwischen tourismusspezifischen und nicht tourismusspezifischen Produkten unterschieden. Die **tourismusspezifischen Produkte** definieren sich dadurch, dass ihre touristische Verwendung einen erheblichen Anteil der gesamten Verwendung des Produkts oder an der gesamten touristischen Verwendung ausmacht. Sie werden wiederum in tourismuscharakteristische und tourismusverwandte Produkte aufgeteilt. Von uns werden nur die tourismuscharakteristischen

---

<sup>1</sup> BFS (2015), Das revidierte Satellitenkonto Tourismus 2011

BFS (2003), Satellitenkonto Tourismus der Schweiz.

Güter und Dienstleistungen untersucht, tourismusverwandte Güter und Dienstleistungen<sup>2</sup> werden nicht berücksichtigt.

Die **tourismuscharakteristischen Produkte** umfassen Güter und Dienstleistungen, deren touristischer Charakter weltweite Gültigkeit besitzt. Sie werden weiter in drei Gruppen unterteilt:<sup>3</sup>

- Beherbergung und Verpflegung: Darunter fallen die Hotellerie, Parahotellerie, Nutzung und Vermietung von Ferienwohnungen sowie Verpflegung in Gaststätten und Hotels.
- Der Passagierverkehr umfasst Eisenbahnen, Berg- und Seilbahnen, der Landverkehr, die Schifffahrt und der Luftverkehr sowie Hilfstätigkeiten im Verkehr und Vermietung von Transportfahrzeugen.
- Diverse Produkte wie Reisebüros und Reiseveranstalter, kulturelle Dienstleistungen, Dienstleistungen für Sport und Unterhaltung sowie verschiedene weitere Dienstleistungen.

Mit der Betrachtung der tourismuscharakteristischen Produkte ist unsere Studie somit umfassender als andere Studien<sup>4</sup> über den Arbeitsmarkt Tourismus, welche sich häufig auf die Beherbergung und Verpflegung beschränken.

**Abbildung 1-1: Touristische Güter und Dienstleistungen**



Quelle: Darstellung basierend auf BFS (2015, S. 12)

<sup>2</sup> Detailhandel, Tankstellen, Gesundheitswesen, Nachrichtenübermittlung und weitere touristische Dienstleistungen.

<sup>3</sup> BFS (2015), Das revidierte Satellitenkonto Tourismus 2011, S. 11.

BFS (2003), Satellitenkonto Tourismus der Schweiz, S. 27.

<sup>4</sup> Aeppli (2001), Volkswirtschaftliche Analyse der Probleme des Arbeitsmarktes im schweizerischen Gastgewerbe; BAK Basel (2016), Tourismus Benchmarking;

### 1.3 Übersicht über das Vorgehen und die verwendeten Datenquellen

Grundlage des Berichts bilden eine Literaturanalyse sowie die Auswertung unterschiedlicher Datenquellen. Zunächst werden die Zahlen des Satellitenkonto Tourismus (TSA) verwendet, um die Bedeutung des Tourismus als Arbeitgeber aufzuzeigen. Dabei werden alle Erhebungen des TSA (2001, 2005, 2008, 2011-2014) verwendet. Zu beachten ist, dass die Daten einen Strukturbruch aufweisen: Das Satellitenkonto Tourismus 2011 wurde aufgrund der Revision der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung im Jahr 2014 angepasst sowie mit der gleichzeitigen Aufnahme von neuen Datenquellen und Regelwerken weiterentwickelt. Die zeitliche Vergleichbarkeit in den desaggregierten Daten ist deshalb nicht möglich. Im Vergleich zu den Satellitenkonten der Jahre 2001, 2005 und 2008<sup>5</sup> kam es mit dem Satellitenkonto 2011 zu folgenden Veränderungen<sup>6</sup>:

- Beherbergung und Verpflegung: Mit NOGA 2008 konnten Beherbergung und Verpflegung erstmals getrennt erfasst werden, was insgesamt zu einer präziseren Erhebung und zu einer besseren Datenqualität führte.
- Passagierverkehr: In diesem Bereich konnten aktuellere Daten berücksichtigt und mit der Aufnahme der regionalen Flughäfen die Daten weiter verfeinert werden.
- Bei den übrigen Dienstleistungen wurden die Reisebüros mit NOGA 2008 erstmals separat erfasst.

Die nachfolgenden Auswertungen zum Arbeitsmarkt Tourismus basieren hauptsächlich auf der **Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE)**. Dabei wurden die Daten der Jahre 2003<sup>7</sup> bis 2015 berücksichtigt. Die meisten Auswertungen beziehen sich auf den Durchschnitt der Jahre 2009-2015; die einzelnen Jahre bis 2003 werden nur hinzugezogen, um Entwicklungen aufzuzeigen.

Zur Analyse des Arbeitsmarkts Tourismus werden aufbauend auf dem Satellitenkonto Tourismus anhand der Klassifikation der Wirtschaftszweige NOGA folgende Branchen bzw. Produktgruppen unterschieden: Beherbergung, Verpflegung, Reisebüros und Reiseveranstalter sowie touristischer Passagierverkehr. Beim Passagierverkehr werden ausschliesslich die Bergbahnen und Binnenschifffahrt berücksichtigt.<sup>8</sup> Im Gegensatz zur Eisenbahn<sup>9</sup> weisen Bergbahnen und Binnenschifffahrt einen starken touristischen Bezug auf. Wird der Eisenbahnverkehr,

---

<sup>5</sup> BFS (2003), Satellitenkonto Tourismus der Schweiz

BFS (2008), Satellitenkonto Tourismus der Schweiz, 2001 und 2005.

<sup>6</sup> BFS (2015), Das revidierte Satellitenkonto Tourismus 2011, S. 11.

<sup>7</sup> 2003 bietet sich als Ausgangspunkt an, weil damals das Ausländersample angepasst wurde (vgl. [www.bfs.admin.ch](http://www.bfs.admin.ch) > Infothek > Erhebungen und Quellen > SAKE, 07.07.2016). Somit sind die Zahlen der Vorjahre, v.a. im Tourismussektor nicht vergleichbar mit den darauffolgenden Jahren.

<sup>8</sup> Der Passagierflugverkehr unterscheidet sich wesentlich von den Bergbahnen und der Binnenschifffahrt. Um eine bessere Interpretation der Zahlen zu ermöglichen, wird daher der Passagierflugverkehr aus den Auswertungen ausgeschlossen.

<sup>9</sup> Zwar haben auch einzelne Eisenbahnstrecken – insbesondere bei der RHB oder der MGB sowie in der Region Berner Oberland – eine hohe touristische Bedeutung. Sie stellen aber gleichzeitig auch eine Grunderschliessung der Regionen mit dem öffentlichen Verkehr sicher.

der zu einem grossen Teil nicht touristisch ist, mitberücksichtigt, führt dies zu einem verzerrten Bild über den touristischen Arbeitsmarkt im Passagierverkehr.

Zu beachten ist, dass sich 2009 die Klassifikation der Wirtschaftszweige von NOGA 2002 auf NOGA 2008 änderte. Dies führt – wie beim Satellitenkonto Tourismus – zu einem Strukturbruch in der Datengrundlage, weshalb die Branchenauswertungen der Zeiträume 2003-2008 und 2009-2015 nicht miteinander vergleichbar sind. Eine detaillierte Auflistung der Wirtschaftszweige nach NOGA, deren Zuordnung zu den Tourismusprodukten sowie der Fallzahlen wird in Anhang A gegeben.

Ergänzend zu der SAKE wurden Daten der Lohnstrukturerhebung (LSE) des Bundesamtes für Statistik hinzugezogen, um die Entlohnung auf dem Arbeitsmarkt Tourismus genauer anzuschauen. Die LSE-Daten sind für den Zeitraum 2008 bis 2014 verfügbar. Zudem weisen sie die Branchen nach zweistelligen NOGA-Nummern aus, weshalb die betrachteten Tourismusgruppen etwas breiter gefasst sind als bei den SAKE-Datenauswertungen: Bei den LSE-Auswertungen bilden die Beherbergung und Verpflegung zusammen eine Gruppe (NOGA08 55-56), der Passagierverkehr wird nicht weiter unterteilt (NOGA08 49-52) und für die Reisebüros wird die Gruppe der «sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen» (NOGA08 77, 79-82) hinzugezogen.

Weitere in diesem Bericht verwendeten Datenquellen sind die Arbeitslosenstatistik des Staatssekretariats für Wirtschaft (SECO) sowie Sekundärquellen zu den Aus- und Weiterbildungen im Tourismus.<sup>10</sup>

Die ersten Ergebnisse des vorliegenden Berichts wurden an einem Expertenworkshop vom 9. Juni 2016 diskutiert. Die am Workshop teilnehmenden Expertinnen und Experten kamen aus dem Schweizer Tourismus-Verband, Branchenverbände der Hotellerie, Gastronomie und Seilbahnen sowie aus der Forschung.<sup>11</sup> Auf Grundlage der Rückmeldungen aus dem Expertenworkshops wurden die Ergebnisse weiter verfeinert und vertieft.

---

<sup>10</sup> Lehmann/Bandi/Lussi (2015), Aus- und Weiterbildungslandschaft im Tourismus; Lehmann/Bandi (2016): Tourismus im Ländervergleich; hotelleriesuisse/SGH (2015), Jahrbuch der Schweizer Hotellerie 2015.

<sup>11</sup> Teilgenommen haben namentlich Barbara Gisi (Direktorin Schweizer Tourismus-Verband), Max Züst (Direktor Hotel & Gastro formation), Daniel C. Jung (Leiter Berufsbildung & Dienstleistungen GastroSuisse), Ueli Schneider (Leiter Bildung hotelleriesuisse), Susanne Widmer (Wissenschaftliche Mitarbeiterin Seilbahnen Schweiz), Monika Bandi Tanner (Leitering Forschungsstelle Tourismus CRED), Michel Ferla (Corporate Communication EHL), Hannah Rychener Kistler (Direktorin IST). Weitere Teilnehmende stammten aus dem Ressort Tourismuspolitik des SECO, Ecoplan sowie Daniel Fischer & Partner.

## 2 Bedeutung des Tourismussektors als Arbeitgeber

### 2.1 Gesamtwirtschaftliche Bedeutung des Tourismus

Bevor wir uns mit den Eigenheiten des Arbeitsmarktes im Tourismus auseinandersetzen, werfen wir einen kurzen Blick auf die Bedeutung des Tourismus für die gesamte wirtschaftliche Wertschöpfung sowie für den Arbeitsmarkt. Im Jahr 2014 beträgt gemäss dem Satellitenkonto Tourismus (TSA) die **touristische Bruttowertschöpfung** insgesamt 17.4 Milliarden Franken. Gemessen an der gesamten volkswirtschaftlichen Bruttowertschöpfung beläuft sich der Tourismusanteil auf 2.8%. Davon fallen 2.1% auf die tourismuscharakteristischen Güter und Dienstleistungen.

Betrachtet man die Bruttowertschöpfung über die Zeit, fällt auf, dass der Anteil des Tourismus erstaunlich konstant ausfällt. Dies obwohl der Tourismus massgebend von exogen gegebenen, stark schwankenden Faktoren abhängig ist und das Wachstum der touristischen Bruttowertschöpfung im betrachteten Zeitraum insgesamt schwächer ausfällt als dasjenige der Gesamtwirtschaft. Noch anfänglich des neuen Jahrtausends wurde deshalb eher mit einer abnehmenden wirtschaftlichen Bedeutung des Tourismus gerechnet.<sup>12</sup> Abbildung 2-1 zeigt die Anteile des Tourismus an der volkswirtschaftlichen Bruttowertschöpfung sowie das Wachstum der Bruttowertschöpfung gegenüber der Vorperiode für den Zeitraum 2001 bis 2014. Dabei gilt zu berücksichtigen, dass sich die Daten vor und nach 2011 aufgrund der Revision des Satellitenkontos nicht vergleichen lassen.

---

<sup>12</sup> Vgl. Baumann/Schiess (2009): Die wirtschaftliche Bedeutung des Tourismus: Satellitenkonto Tourismus der Schweiz 2001 und 2005. S. 67.



**Abbildung 2-1: Anteil des Tourismus an der volkswirtschaftlichen Bruttowertschöpfung BWS in Prozent, 2001-2014**

	2001	2005	2008	2001-2008	
Anteil der touristischen Güter und Dienstleistungen an BWS (Wachstum BWS ggü. Vorperiode)	3.1%	2.9% (+1.9%)	2.9% (+17.1%)	(+19.3%)	
Anteil der tourismuscharakteristischen Güter und Dienstleistungen an BWS (Wachstum BWS ggü. Vorperiode)	2.3%	2.1% (+0.6%)	2.2% (+18.9%)	(+19.6%)	
Volkswirtschaftliche BWS (Wachstum BWS ggü. Vorperiode)		(7.8%)	(18.2%)	(+27.2%)	
Strukturbruch					
	2011	2012	2013	2014	2011-2014
Anteil der touristischen Güter und Dienstleistungen an BWS (Wachstum BWS ggü. Vorperiode)	2.8%	2.8% (+0.2%)	2.8% (+1.5%)	2.8% (+1.8%)	(+3.5%)
Anteil der tourismuscharakteristischen Güter und Dienstleistungen an BWS (Wachstum BWS ggü. Vorperiode)	2.1%	2.1% (-0.2%)	2.1% (+1.8%)	2.1% (+1.7%)	(+3.3%)
Volkswirtschaftliche BWS (Wachstum BWS ggü. Vorperiode)		(+1.1%)	(+1.8%)	(+1.3%)	(+4.3%)

Quellen: Satellitenkonto Tourismus des Bundesamts für Statistik und allgemeines Produktionskonto für die Bruttowertschöpfung der Jahre 2011-2014  
Hinweis: Die Werte des Satellitenkonto Tourismus für 2014 und der Bruttowertschöpfung 2013 und 2014 sind provisorisch.

Innerhalb der verschiedenen tourismuscharakteristischen Produktgruppen machen der Passagierverkehr und die Beherbergung die grössten Anteile an der touristischen Bruttowertschöpfung aus, gefolgt von der Verpflegung, Reisebüros und Reiseveranstalter sowie weiteren tourismuscharakteristischen Produkte, wie Abbildung 2-2 für das Jahr 2014 im Detail zeigt.

**Abbildung 2-2: Touristische Bruttowertschöpfung nach Produkten, 2014**

	Touristische Bruttowertschöpfung (in Mrd. CHF)	Anteil an touristischer Bruttowertschöpfung	Wachstum gegenüber 2011
Beherbergung	4.1	23.4%	+1.5%
Verpflegung in Gaststätten und Hotels	2.8	16.0%	-0.3%
Passagierverkehr	4.1	23.7%	+5.8%
Reisebüros und Reiseveranstalter	1.0	5.8%	+14.8%
Weitere tourismuscharakteristische Produkte	1.1	6.3%	+0.3%
<b>Total tourismuscharakteristische Produkte</b>	<b>13.1</b>	<b>75.2%</b>	<b>+3.1%</b>

Quelle: Satellitenkonto Tourismus des Bundesamts für Statistik  
Hinweis: Die Werte des Satellitenkonto Tourismus für 2014 sind provisorisch.

Im Vergleich zu seiner Bruttowertschöpfung hat der Tourismussektor eine überdurchschnittlich hohe Beschäftigung. So belief sich die **tourismusbezogene Beschäftigung** in den Jahren 2001 bis 2008 auf rund 140'000-150'000 Vollzeitäquivalente und von 2011 bis 2014 auf rund 170'000 Vollzeitäquivalente. Dies entspricht einem Anteil von ca. 4.2% resp. 4.5% aller Beschäftigten im zweiten und dritten Sektor<sup>13</sup>. Vor allem in den Jahren zwischen 2001 und 2008 reagierte die Beschäftigung im Tourismus stark auf die Konjunktur. In den Jahren 2001 bis 2005 ging die Beschäftigung des Tourismus stärker zurück als die Gesamtbeschäftigung des zweiten und dritten Sektors. In den Folgejahren von 2005 und 2008 stieg die Beschäftigung im Tourismus vergleichsweise stark an. Über den gesamten Zeitraum wuchs die Beschäftigung im Tourismus insgesamt weniger stark als diejenige des zweiten und dritten Sektors.

Aus der Betrachtung der Beschäftigung nach den tourismuscharakteristischen Produktgruppen geht hervor, dass die Verpflegung der grösste Arbeitgeber im Tourismus ist, gefolgt von der Beherbergung, dem Passagierverkehr sowie den Reisebüros und Reiseveranstalter, wie der Abbildung 2-3 für das Jahr 2014 zu entnehmen ist. Insgesamt vereinen die Beherbergung und Verpflegung in beiden betrachteten Zeiträumen 2001-2008 und 2011-2014 mehr als die Hälfte der touristischen Beschäftigten.

**Abbildung 2-3: Touristische Beschäftigung nach Produkten, 2014**

	Touristische Beschäftigte (in VZÄ) <sup>14</sup>	Anteil an touristischer Beschäftigung	Wachstum gegenüber 2011
Beherbergung	34'852	20.5%	1.9%
Verpflegung in Gaststätten und Hotels	46'543	27.4%	0.2%
Passagierverkehr	29'966	17.6%	7.2%
Reisebüros und Reiseveranstalter	12'773	7.5%	-1.6%
Weitere tourismuscharakteristische Produkte	8'552	5.0%	4.0%
<b>Total touristische Beschäftigung</b>	<b>170'118</b>	<b>100%</b>	<b>1.9%</b>

Quelle: Satellitenkonto Tourismus des Bundesamts für Statistik

Hinweis: Die Werte des Satellitenkonto Tourismus für 2014 sind provisorisch.

## 2.2 Die Beschäftigten im Tourismussektor

Die Auswertungen der SAKE Daten ermöglichen es, die Beschäftigten im Tourismussektor genauer zu untersuchen und mit anderen Branchen zu vergleichen. Allerdings wird dabei rasch

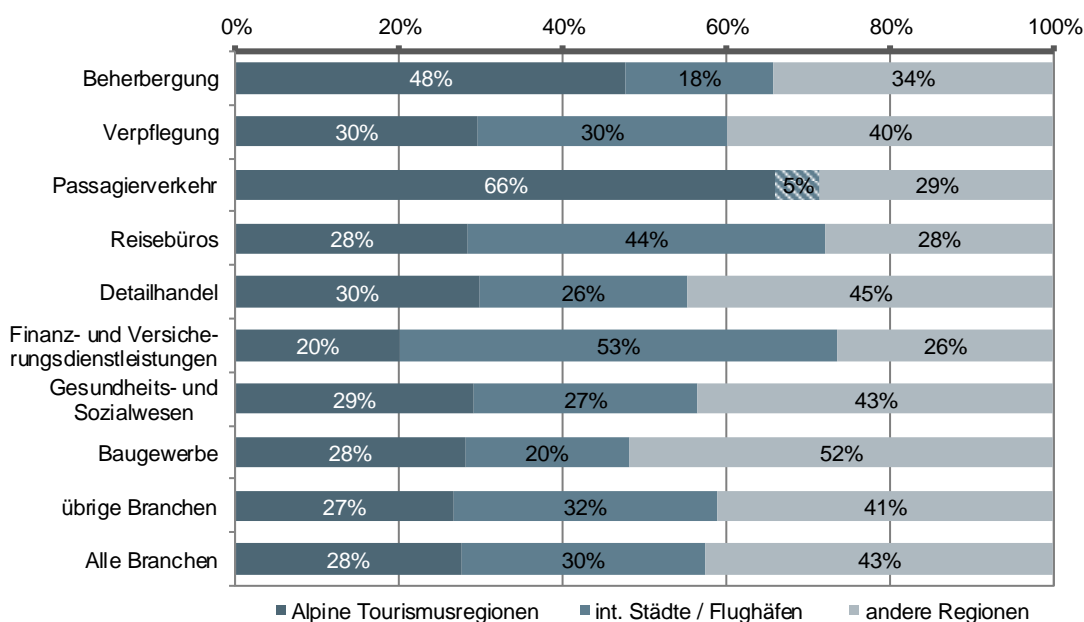
<sup>13</sup> Für den gesamten Zeitraum liefert die Beschäftigungsstatistik (BESTA) des Bundesamts für Statistik vergleichbare Zahlen für die Gesamtbeschäftigung (in Vollzeitäquivalenten) für die Sektoren II und III. Der Primärsektor wird in dieser Statistik jedoch nicht ausgewiesen.

<sup>14</sup> Die touristischen Beschäftigten werden anhand des sogenannten «Tourismusanteils» der Gesamtbeschäftigung in den interessierenden Wirtschaftszweigen ermittelt.

ersichtlich, dass sich die Beschäftigung je nach Produktgruppe und je nach Region unterscheiden. Deshalb wird die Analyse differenziert nach Produkt und Region durchgeführt. Für die regionale Analyse unterscheiden wir zwischen drei Regionen: der alpinen Tourismusregion (Kantone Wallis, Bern, Luzern, Graubünden und Tessin), den Städten mit internationalen Flughäfen (Kantone Basel-Stadt, Genf und Zürich) sowie den restlichen Kantonen.

Aus einer ersten Auswertung der Verteilung der Beschäftigten über die Tourismusregionen (Abbildung 2-4) lässt sich festhalten, dass insbesondere in der Beherbergung (48%) und im touristischen Passagierverkehr (66%) ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Beschäftigten in einer alpinen Tourismusregion tätig sind. Über alle Branchen arbeiten nur 27% der Beschäftigten in dieser Region. Dies verdeutlicht die hohe Bedeutung des Tourismus als Arbeitgeber in diesen Regionen.<sup>15</sup> Im Gegensatz dazu konzentrieren sich die Beschäftigten in Reisebüros tendenziell stärker in Städten mit internationalem Flughafen. In der Verpflegung unterscheidet sich die regionale Verteilung hingegen nicht von der Gesamtwirtschaft.

**Abbildung 2-4: Anteil Beschäftigte nach Tourismusregion und Branchen in Prozent**



Quelle: SAKE, Durchschnittswerte 2009 bis 2015  
 Hinweis: Aufgrund der geringen Fallzahl bei den Bergbahnen und der Binnenschifffahrt in den Städten mit internationalem Flughafen (weniger als 50 Beobachtungen) sind die Ergebnisse mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Mit Blick auf die persönlichen Merkmale wie Geschlecht, Alter und Herkunft der Beschäftigten im Tourismus zeigen die Auswertungen folgendes Bild: Im Tourismus arbeiten vergleichsweise viele Frauen, eher jüngere Personen sowie viele Personen mit ausländischer Herkunft und

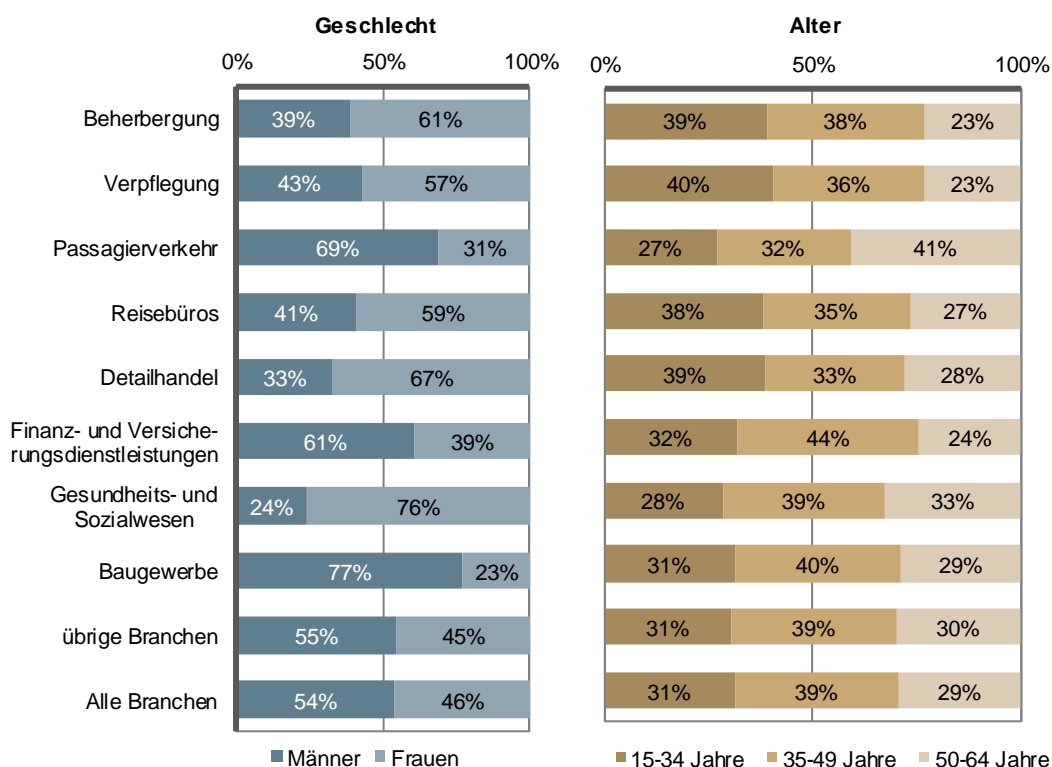
<sup>15</sup> Auch BAK Basel (2016, S. 32) weist auf die Bedeutung des Tourismus als Arbeitgeber insbesondere in Randregionen hin.

tiefem Bildungsniveau. Dies entspricht in etwa den bisherigen Analysen, auch wenn sich diese meist auf die Beherbergung und Verpflegung beschränken.

In der Beherbergung, Verpflegung und den Reisebüros besteht mit je rund 60% weibliche Beschäftigte ein vergleichsweise hoher **Frauenanteil** (vgl. Abbildung 2-5). Nur im Detailhandel sowie im Sozial- und Gesundheitswesen ist der Frauenanteil noch höher. Demgegenüber weist der touristische Passagierverkehr einen tiefen Anteil an weiblichen Beschäftigten auf, der in etwa mit demjenigen des Baugewerbes vergleichbar ist.

Weitere, hier nicht dargestellte Auswertungen nach Tourismusregionen zeigen zudem, dass in der Beherbergung der Frauenanteil in den alpinen Tourismusregionen und übrigen Regionen klar höher ist als in den Städten mit internationalem Flughafen (rund 60% vs. 51%). In den Reisebüros arbeiten umgekehrt die meisten Frauen in den Städten (64%) und dagegen weniger in den übrigen Regionen (57%) und alpinen Tourismusregionen (54%). In der Beherbergung ist der Frauenanteil über alle Regionen etwa gleich hoch und im touristischen Passagierverkehr lassen sich aufgrund der geringen Fallzahlen keine Aussagen dazu machen.

**Abbildung 2-5: Anteil Beschäftigte nach Geschlecht, Alter und Branchen in Prozent**



Quelle: SAKE, Durchschnittswerte 2009 bis 2015

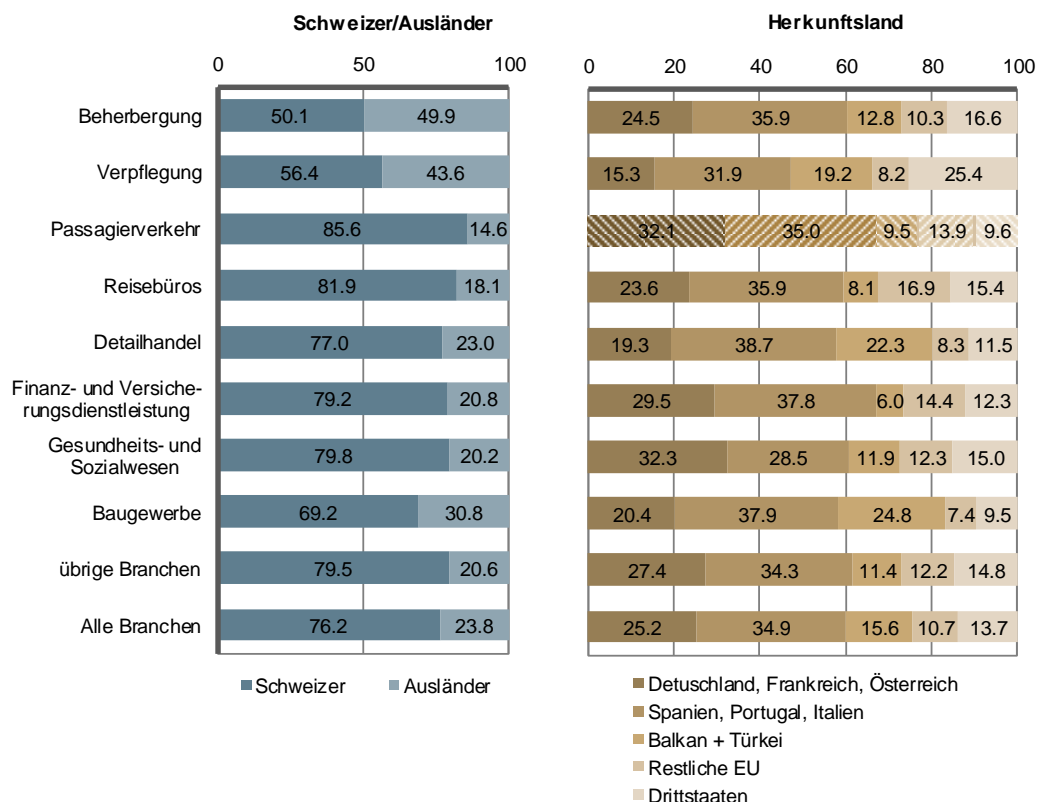
In der Beherbergung und Verpflegung arbeiten heute überdurchschnittlich viele **junge Personen**: Während über alle Branchen gut 30% aller Beschäftigten jünger als 35 Jahre alt sind,

sind es in der Beherbergung und Verpflegung annähernd 40% der Beschäftigten. Ebenso sind die Beschäftigten in den Reisebüros vergleichsweise jung. Dies ist gerade umgekehrt im touristischen Passagierverkehr mit einem unterdurchschnittlichen Anteil an Beschäftigten unter 50 Jahren und einem überdurchschnittlichen Anteil an Beschäftigten im Alter von 50-64 Jahren.

Ebenso geht hier aus weiteren, nicht dargestellten Auswertungen nach Tourismusregion hervor, dass die Beschäftigten in den touristischen Branchen in den Städten jünger sind als in den alpinen Tourismusregionen und übrigen Regionen: So sind in den Städten mit internationalen Flughäfen fast die Hälfte der Beschäftigten zwischen 15-34 Jahre alt; in den anderen Regionen sind es nur rund 35-40%. In den Städten mit internationalem Flughafen sind zudem 15-20% der Beschäftigten in der Beherbergung und Verpflegung 50-64-jährig, während in den anderen Regionen der Anteil der 50-64-jährigen Beschäftigten bei rund 25% liegt. In den Reisebüros sind die regionalen Unterschiede in der Altersstruktur der Beschäftigten weniger ausgeprägt. Zum Passagierverkehr sind aufgrund der geringen Fallzahlen keine Aussagen möglich.

Der Anteil **ausländischer Beschäftigter** ist in der Beherbergung und Verpflegung fast doppelt so hoch (50% resp. 44%) wie in der Gesamtwirtschaft (24%), wie Abbildung 2-6 zeigt. Im touristischen Passagierverkehr und in den Reisebüros ist der Anteil der ausländischen Beschäftigten dagegen vergleichsweise tief (18% resp. 15%).

Abbildung 2-6: Anteil Beschäftigte nach Herkunft und Branchen in Prozent



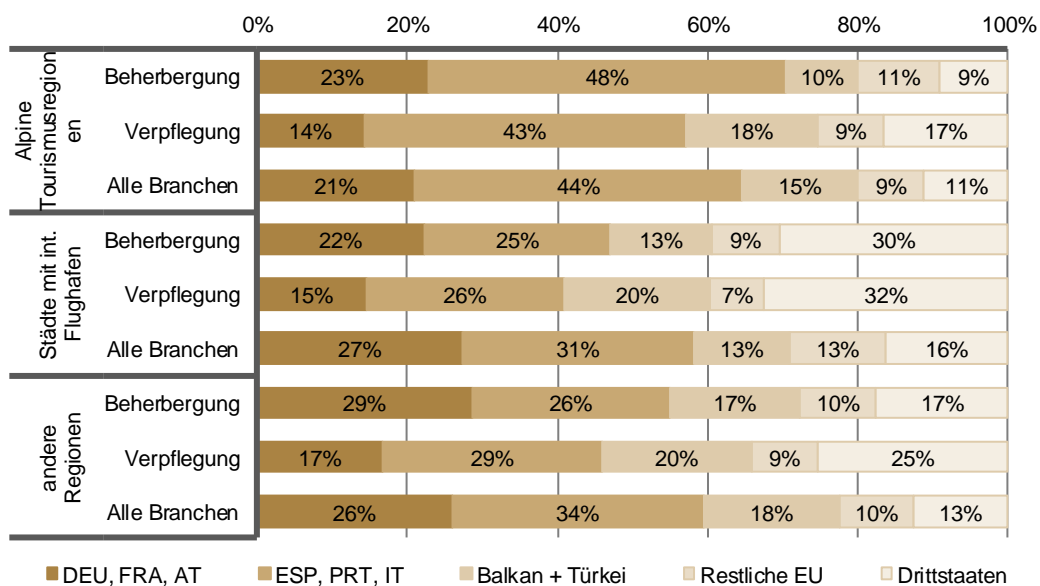
Quelle: SAKE, Durchschnittswerte 2009 bis 2015  
 Hinweis: Aufgrund der geringen Fallzahl bei den Bergbahnen und Binnenschifffahrt (weniger als 50 Beobachtungen pro Gruppe) sind die Ergebnisse mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Der Anteil ausländischer Beschäftigter in der Beherbergung und Verpflegung<sup>16</sup> unterscheidet sich dabei nur unwesentlich zwischen alpinen Tourismusregionen und den übrigen Regionen (Beherbergung 49% vs. 45%, Verpflegung 40% vs. 43%). Hingegen ist der Anteil ausländischer Beschäftigter in den Städten mit internationalem Flughafen deutlich höher in der Beherbergung (61%) und Verpflegung (49%). Deutliche regionale Unterschiede gibt es auch bezüglich der **Herkunftsländer der ausländischen Beschäftigten**<sup>17</sup>: In den alpinen Tourismusregionen stammen annähernd die Hälfte der ausländischen Beschäftigten aus den südeuropäischen Staaten Portugal, Spanien und Italien (Abbildung 2-7). Demgegenüber gibt es in den alpinen Tourismusregionen weniger Beschäftigte aus Drittstaaten als in den Städten mit internationalen Flughäfen.

<sup>16</sup> Für die anderen zwei Produkte sind aufgrund geringer Fallzahlen diesbezüglich keine zuverlässigen Aussagen möglich.

<sup>17</sup> Bezüglich der Herkunftsländer der Beschäftigten wird unterschieden zwischen den nördlichen Nachbarländern (Deutschland, Frankreich, Österreich), den südeuropäischen Staaten (Spanien, Portugal, Italien), den Balkanstaaten (Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Serbien) und der Türkei, der restlichen EU-28 Staaten sowie Drittstaaten.

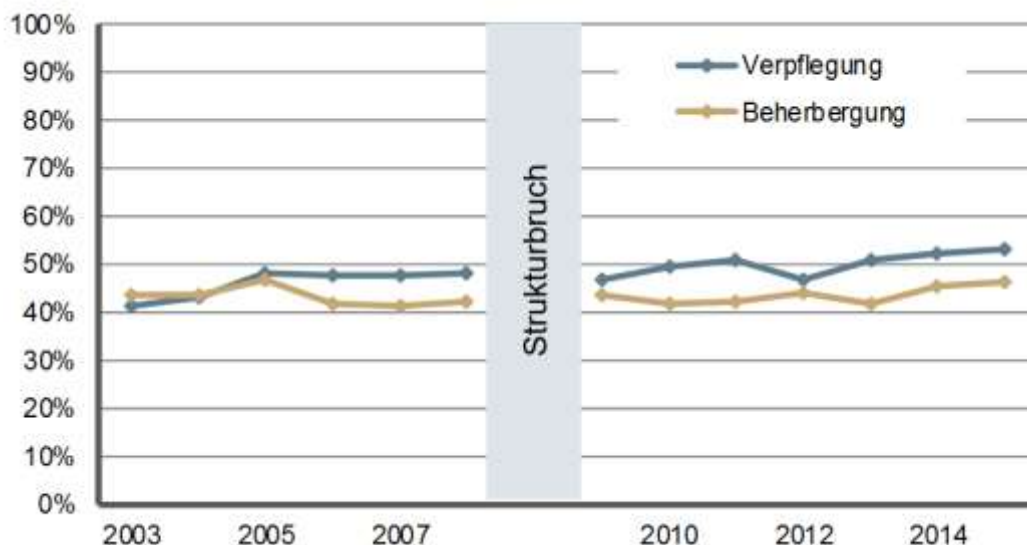
Abbildung 2-7: Anteil Beschäftigte nach Herkunftsländer, Tourismusregion und Branchen



Quelle: SAKE, Durchschnittswerte 2009 bis 2015

Eine Betrachtung über die Zeit des Anteils ausländischer Beschäftigter verdeutlicht, dass dieser bereits zu Beginn der 2000er Jahre vergleichsweise hoch war (Abbildung 2-8). In der Verpflegung stieg der Anteil ausländischer Beschäftigter in den beiden betrachteten Zeiträumen an; in der Beherbergung blieb er in etwa konstant. Die zeitliche Entwicklung verdeutlicht, dass ausländische Arbeitskräfte schon seit längerem einen wichtigen Bestandteil des touristischen Arbeitsmarktes sind und somit ausländische Arbeitsmärkte für den Tourismus eine wichtige Rekrutierungsbasis darstellen.

Abbildung 2-8: Entwicklung des Anteils ausländischer Beschäftigter 2003-2015



Quelle: SAKE

Bezüglich ihres **Bildungsniveau**<sup>18</sup> heben sich die Beschäftigten im Tourismussektor von allen Beschäftigten ab: Einerseits sind in der Beherbergung und Verpflegung der Anteil Beschäftigter mit obligatorischem Schulabschluss mit rund 30% fast drei Mal so hoch wie über alle Branchen betrachtet (11%). Dem Gastgewerbe wird aufgrund der Möglichkeiten, das es wenig qualifizierten Arbeitskräfte bietet, eine soziale Funktion zugesprochen. Allerdings ist das eher geringe Qualifikationsniveau der Branche auch mit einem gewissen Imageproblem verbunden.<sup>19</sup> Dagegen ist in der Beherbergung und Verpflegung der Anteil Beschäftigter mit Abschluss auf Tertiärstufe halb so hoch (19% resp. 15%) wie über alle Branchen betrachtet (37%). Andererseits finden sich im touristischen Passagierverkehr und in den Reisebüros ein hoher Anteil an Beschäftigten mit einem Abschluss auf Sekundarstufe II (60-70% vs. 51% über alle Branchen).

<sup>18</sup> Analog zur Definition des Bundesamtes für Statistik werden nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung folgende drei Bildungsniveaus unterschieden:

Obligatorische Schule: obligatorische Schule nicht abgeschlossen, obligatorische Schule abgeschlossen, Handelsschule oder Fachmittelschule (1 Jahr), Haushaltslehrjahr oder Sprachaufenthalt.

Sekundarstufe II: Anlehre, Lehre, vollzeitliche Berufsschule, Fachmittelschule, gymnasiale Maturität, Berufsmaturität, Lehrerseminar.

Tertiärstufe: Meisterdiplom, eidg. Fachausweis, Techniker- oder Fachschule, Höhere Fachschule, höhere technische Lehranstalt, Universitäre Hochschule, Fachhochschule, Pädagogische Hochschule, ETH.

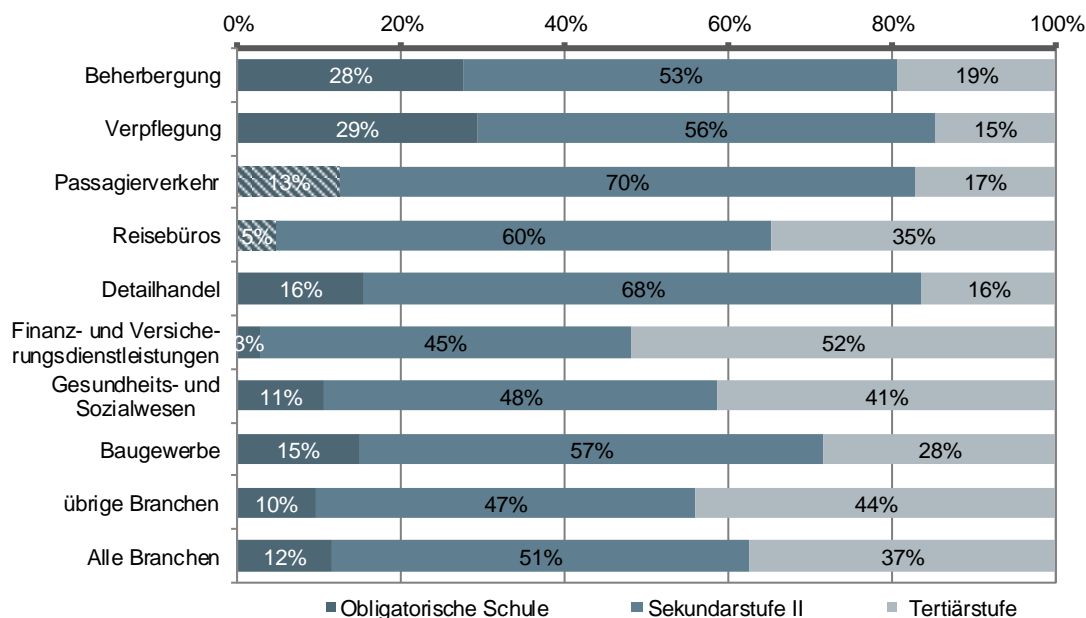
<sup>19</sup> BAK Basel weist zudem darauf hin, dass das Qualifikationsniveau im Schweizer Gastgewerbe das Qualifikationsniveau höher ist als in den umliegenden Ländern. Zudem stellen Lehmann und Bandi (2016, S. 25) über die letzten Jahre eine Verbesserung der Qualifikationsstruktur im Tourismus fest. Eine solche Tendenz lässt sich in der Auswertung der SAKE-Daten nicht erkennen.

BAK Basel (2016), Tourismus Benchmarking, S. 32; Lehmann/Bandi (2016): Tourismus im Ländervergleich.



Demgegenüber beschäftigen die Reisebüros etwas weniger Personen mit einem obligatorischen Abschluss und die Bergbahnen und Binnenschifffahrt weniger Personen mit einem Abschluss auf Tertiärstufe als über alle Branchen gesehen.

**Abbildung 2-9: Anteil Beschäftigte nach höchster abgeschlossener Ausbildung in Prozent**

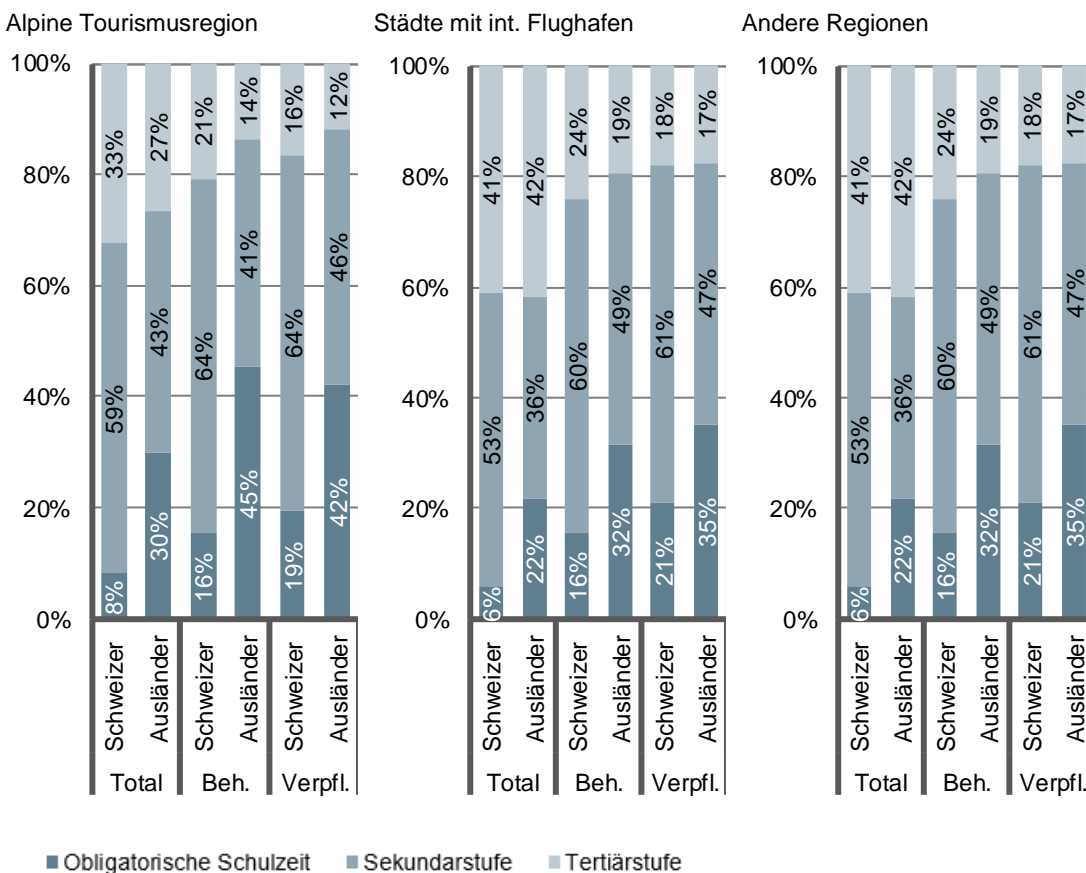


Quelle: SAKE, Durchschnittswerte 2009 bis 2015

Hinweis zu den schraffierten Flächen: Aufgrund der teilweise geringen Fallzahl bei den Bergbahnen und Binnenschifffahrt sowie Reisebüros (weniger als 50 Beobachtungen in der Gruppe mit obligatorischem Schulabschluss) sind die Ergebnisse mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Betrachtet man das Ausbildungsniveau der Beschäftigten in der Beherbergung und Verpflegung genauer nach Tourismusregion und Herkunft, lässt sich folgendes festhalten (vgl. Abbildung 2-10): Der Anteil Beschäftigten mit obligatorischem Schulabschluss ist sowohl unter den Schweizer wie auch den ausländischen Beschäftigten überdurchschnittlich hoch. Dabei ist insbesondere der Anteil ausländischer Beschäftigter mit obligatorischem Schulabschluss in den alpinen Tourismusregionen ausserordentlich hoch.

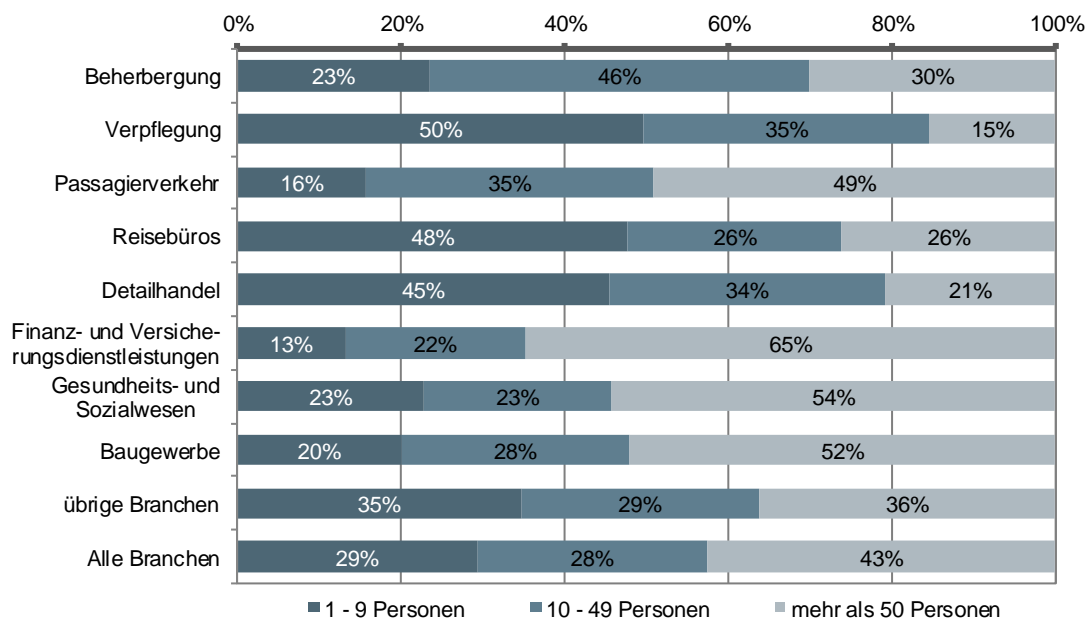
**Abbildung 2-10: Anteil Beschäftigte nach höchster abgeschlossener Ausbildung, Herkunft und Tourismusregion in Prozent**



Quelle: SAKE, Durchschnittswerte 2009 bis 2015  
 Hinweis: Die drei Abbildungen bilden jeweils die Gesamtwirtschaft (Total), die Beherbergung (Beh.) und Verpflegung (Verpfl.) ab.

Der touristische Arbeitsmarkt weist zudem einige Strukturmerkmale auf, welche seine in Kapitel 3 diskutierte Attraktivität massgeblich beeinflussen. So finden sich im Tourismus eher **kleine bis mittelgrosse Unternehmensstrukturen** (vgl. Abbildung 2-11): Fast die Hälfte aller Beschäftigten in der Verpflegung und Reisebüros arbeiten in Unternehmen mit 1-9 Personen; in der Gesamtwirtschaft sind es rund 30%. In der Beherbergung ist annähernd die Hälfte der Beschäftigten in mittelgrossen Unternehmen mit 10-49 Personen tätig (30% über alle Branchen). Demgegenüber sind die Beschäftigten in der Beherbergung (30%), Verpflegung (15%) und den Reisebüros (26%) vergleichsweise seltener in grösseren Unternehmen ab 50 Personen tätig. Im Vergleich dazu arbeiten die Beschäftigten im touristischen Passagierverkehr zwar vermehrt in grösseren (49%) und mittelgrossen (35%) Unternehmen, im Vergleich zum übrigen Passagierverkehr sind diese Anteile aber nach wie vor unterdurchschnittlich: Im gesamten Passagierverkehr arbeitet mit 65% der Beschäftigten ein höherer Anteil in grossen Unternehmen.

**Abbildung 2-11: Anteil Beschäftigte nach Unternehmensgrösse und Branche in Prozent**



Quelle: SAKE, Durchschnittswerte 2009 bis 2015

Die hohe Anzahl von kleineren Unternehmen spiegelt sich auch im Anteil der Selbständigerwerbende wieder. Besonders in der Verpflegung ist der Anteil an Selbständigerwerbenden mit 18% deutlich über dem Durchschnitt von allen Branchen (13%). Hierauf wird in Abschnitt 3.3 genauer eingegangen.

## 3 Attraktivität des Tourismussektors als Arbeitgeber

### 3.1 Der Lohn ist nicht alles

Bevor nachfolgend auf die Attraktivität des Tourismussektors als Arbeitgeber eingegangen wird, muss die Frage geklärt werden, was ein attraktiver Arbeitgeber für Eigenschaften mit sich bringt bzw. wann ein Sektor als attraktiv betrachtet werden kann. Dies kann anhand von Befragungen bei Universitätsabsolventinnen und -absolventen<sup>20</sup> wie auch von Mitarbeitenden<sup>21</sup> aufgezeigt werden. Aus ihnen geht hervor, dass immateriellen Faktoren bei der Bewertung eines Arbeitgebers ein höheres Gewicht zukommt als materiellen Faktoren. Folgende Eigenschaften werden von den Befragten am häufigsten als attraktiv genannt:

- **Eine gute Work-Life-Balance:** Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit sowie auch die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zählen zu den meistgenannten Eigenschaften einer attraktiven Arbeitsstelle.
- **Entwicklungsmöglichkeiten:** Eine attraktive Arbeitsstelle wird sehr häufig mit Perspektiven auf eine persönliche Entwicklung sowie mit einer herausfordernden Tätigkeit verbunden.
- **Arbeitsatmosphäre:** Ebenso wird eine positive Arbeitsatmosphäre mit kollegialem Umgang und inspirierenden Vorgesetzten sowie Kolleginnen und Kollegen sehr häufig als Eigenschaft einer attraktiven Arbeitsstelle verwendet.

Neben diesen Faktoren sind ein gutes Gehalt und die Arbeitsplatzsicherheit Teil einer attraktiven Arbeitsstelle. Beide Aspekte haben gemäss der Universum Studie aus 2014 bei Berufseinsteigerinnen und -einsteiger tendenziell an Bedeutung gewonnen.

Obwohl es sich bei oben aufgeführten Studien um Absolventen-Befragungen von Universtäten handelt, welche – wie in der obigen Auswertung gezeigt – nur begrenzt im Tourismus tätig sind, gelten diese Aussagen auch für die Tourismusbranche. Dies zeigt eine Studie aus dem Jahr 2010<sup>22</sup>, gemäss der eine deutliche Mehrheit der darin befragten, im Tourismus tätigen Arbeitnehmenden der Ansicht ist, dass die Attraktivität der Arbeit und der Branche wichtiger sind als der Lohn.

### 3.2 Löhne im Tourismus

Auch wenn die Löhne nicht zu den zentralsten Merkmalen eines attraktiven Arbeitsmarktes zählen, sind sie doch ein Indiz dafür. So werden vergleichsweise geringe Löhne im Tourismus

---

<sup>20</sup> Universum (2014), Universum Swiss Student Survey 2014, S.3; Bilanz (2014), Was Arbeitgeber attraktiv macht; EY (2013), Absolventenstudie 2012-2013, S. 23.

<sup>21</sup> Great Place to Work Switzerland (2016), Beste Arbeitgeber der Schweiz 2016, Medienmitteilung, S. 2

<sup>22</sup> VSTM/fit (2010): VSTM & fit Lohnstudie im Tourismus 2010, S. 6.

häufig als einer der Gründe von hoher Personalfuktuation und Abwanderung in andere Branchen genannt.<sup>23</sup> Basierend auf der Lohnstrukturerhebung (LSE) des Bundesamtes für Statistik der Jahre 2008 bis 2014 werden nachfolgend die Löhne im Tourismus nach verschiedenen Aspekten ausgewertet und verglichen. Dabei ist der Interpretation der Auswertungen zu beachten, dass die in der LSE ausgewiesenen touristischen Branchen breiter definiert sind als in den SAKE-Auswertungen (vgl. methodische Aspekte in Abschnitt 1.3).

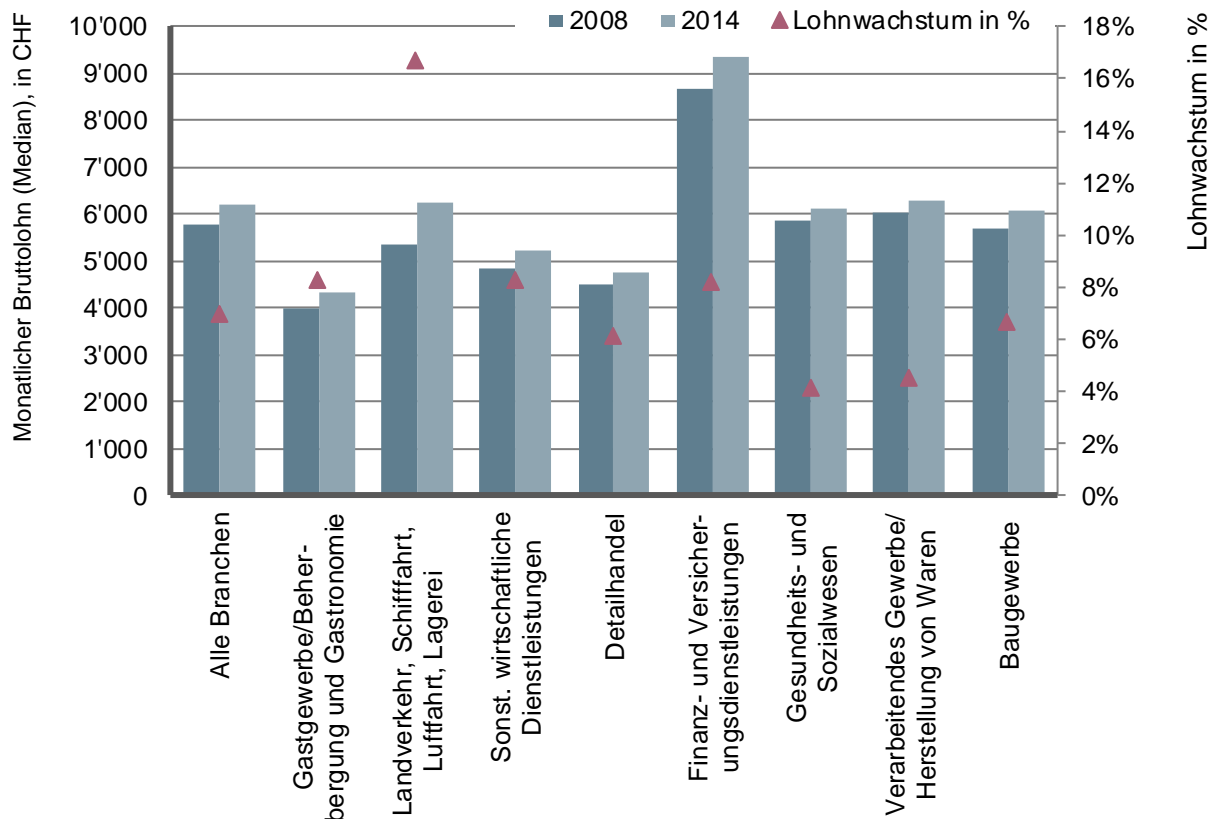
Aus einem **Branchenvergleich** geht hervor, dass die Löhne im Tourismus vergleichsweise tief sind (Abbildung 3-1): Sie liegen im Jahr 2014 unter dem gesamtschweizerischen Medianlohn von 6'189 Franken. Mit 4'333 Franken pro Monat besteht insbesondere im Bereich Beherbergung und Verpflegung ein sehr tiefer Medianlohn. Aber auch im Bereich der Reisebüros werden mit 5'237 Franken deutlich unterdurchschnittliche Löhne bezahlt. Hingegen entspricht der Medianlohn im Passagierverkehr im Jahr 2014 mit 6'253 Franken in etwa dem gesamtwirtschaftlichen Medianlohn. Dies verdankt die Branche einem überdurchschnittlichen Lohnwachstum seit 2008. Noch 2008 lagen die Löhne im Passagierverkehr deutlich unter dem Medianlohn. Allerdings ist offen, ob dieses starke Lohnwachstum auch im touristischen Passagierverkehr zu beobachten ist; dazu fehlt die Datengrundlage.

Auch die Medianlöhne in der Beherbergung und Verpflegung sowie den Reisebüros haben mit 8% eher überdurchschnittlich zugenommen. Dies ist unter anderem auf die Einführung eines Mindestlohnes mit dem Landes-Gesamtarbeitsvertrags des Gastgewerbes (L-GAV) im Jahr 2012 zurückzuführen. Insgesamt ist somit das Lohnwachstum im Tourismus im betrachteten Zeitraum höher als im Detailhandel, im Gesundheits- und Sozialwesen, dem verarbeitenden Gewerbe oder dem Baugewerbe.

---

<sup>23</sup> Lehmann/Bandi (2016): Tourismus im Ländervergleich.

Abbildung 3-1: Monatlicher Bruttolohn (Median) nach Branchen, 2008 und 2014



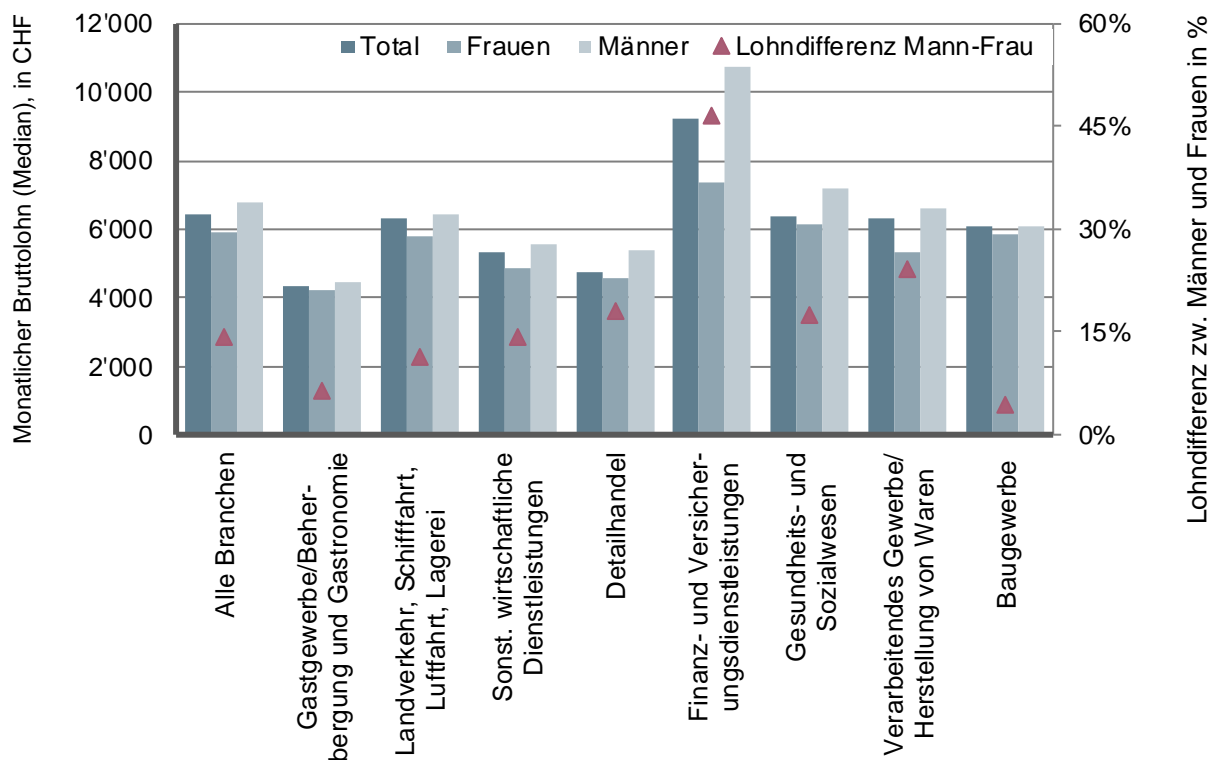
Quelle: Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik

Eine Betrachtung der Medianlöhne über alle Beschäftigte zeigt jedoch nicht ein vollständiges Bild über die Lohnsituation. Die Lohnhöhe eines einzelnen Arbeitnehmers ist von unterschiedlichen Faktoren wie der Qualifikation, der Erfahrung, der beruflichen Stellung und vom Geschlecht abhängig. Je nach Zusammensetzung der Beschäftigung sind demnach unterschiedliche Medianlöhne zu erwarten. Nachfolgend werden daher die Medianlöhne für einzelne Teilgruppen verglichen.

Gemäss Auswertungen der LSE Daten<sup>24</sup> bestehen heute nach wie vor Unterschiede bei den Löhnen von Männern und Frauen. Der hohe Frauenanteil unter den Beschäftigten im Tourismus könnte daher eine mögliche Erklärung für die tieferen Löhne sein. Allerdings unterscheiden sich im Tourismus die Medianlöhne von Männern und Frauen weniger stark als in anderen Branchen, wie aus nachfolgender Abbildung 3-2 deutlich wird. Im Bereich Beherbergung und Verpflegung ist die Differenz im Medianlohn zwischen Männer und Frauen klar tiefer als im schweizerischen Durchschnitt. Ebenso ist die Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen im Passagierverkehr leicht unterdurchschnittlich und bei den Reisebüros entspricht sie in etwa dem Schweizer Durchschnitt.

<sup>24</sup> BFS (2015), Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2012, Kommentierte Ergebnisse, S.16ff.

Abbildung 3-2: Monatlicher Bruttolohn (Median) nach Geschlecht und Branchen, 2014

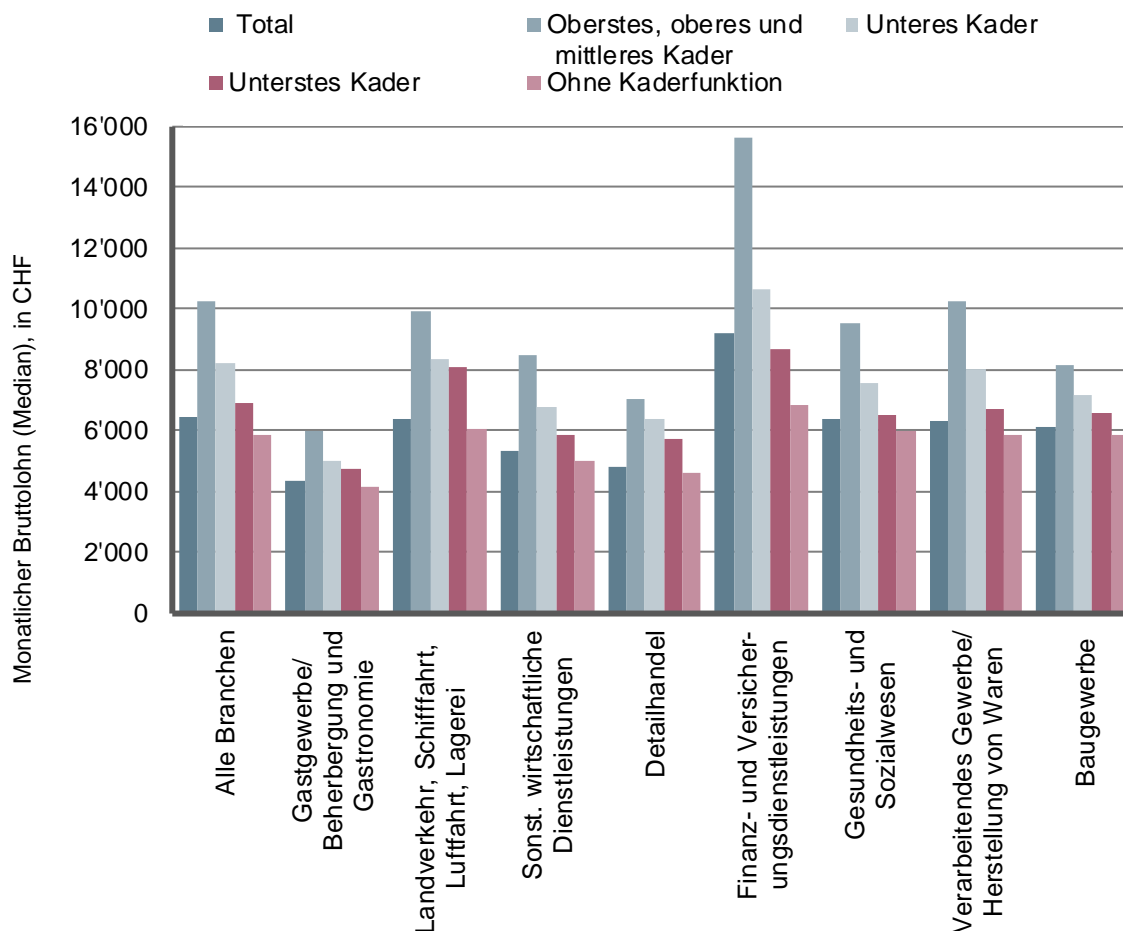


Quelle: Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik

Über den Zeitraum von 2008 bis 2014 hat die Differenz in den Medianlöhnen von Männern und Frauen zudem – wie für die gesamte Schweiz – abgenommen. Besonders reduziert hat sich in diesem Zeitraum die Medianlohndifferenz zwischen Männern und Frauen von 22% auf 14% bei den Reisebüros.

Weiter steigen die Medianlöhne grundsätzlich mit steigender **beruflicher Stellung** an. Allerdings zeigt Abbildung 3-3, das besonders in der Beherbergung und Verpflegung auf allen Stufen vergleichsweise tiefe Löhne angeboten werden. Zwar steigt auch hier der Lohn mit der Kaderstufe an, jedoch in geringerem Ausmass als in anderen Branchen. Bezüglich der beruflichen Stellung weisen einzig der Detailhandel und das Baugewerbe eine ähnliche Lohnentwicklung auf wie die Beherbergung und Gastronomie. Eine mögliche Erklärung hierfür ist, dass die Mindestlöhne sozialpartnerschaftlich festgelegt sind, wogegen im Kader die Löhne vollständig dem Markt ausgesetzt sind. Zudem liegt der Medianlohn des mittleren bis obersten Kaders in der Beherbergung und Verpflegung nur leicht über dem gesamtschweizerischen Medianlohn für Positionen ohne Kaderfunktion. Dies gilt ebenfalls für die Löhne in den Reisebüros, wenn auch das Niveau etwas höher ist. Hingegen kann der Medianlohn im Passagierverkehr über alle Kaderstufen gut mit den gesamtschweizerischen Niveaus mithalten. Der Lohn für die untersten Kader ist gar überdurchschnittlich hoch.

Abbildung 3-3: Monatlicher Bruttolohn (Median) nach beruflicher Stellung, 2014



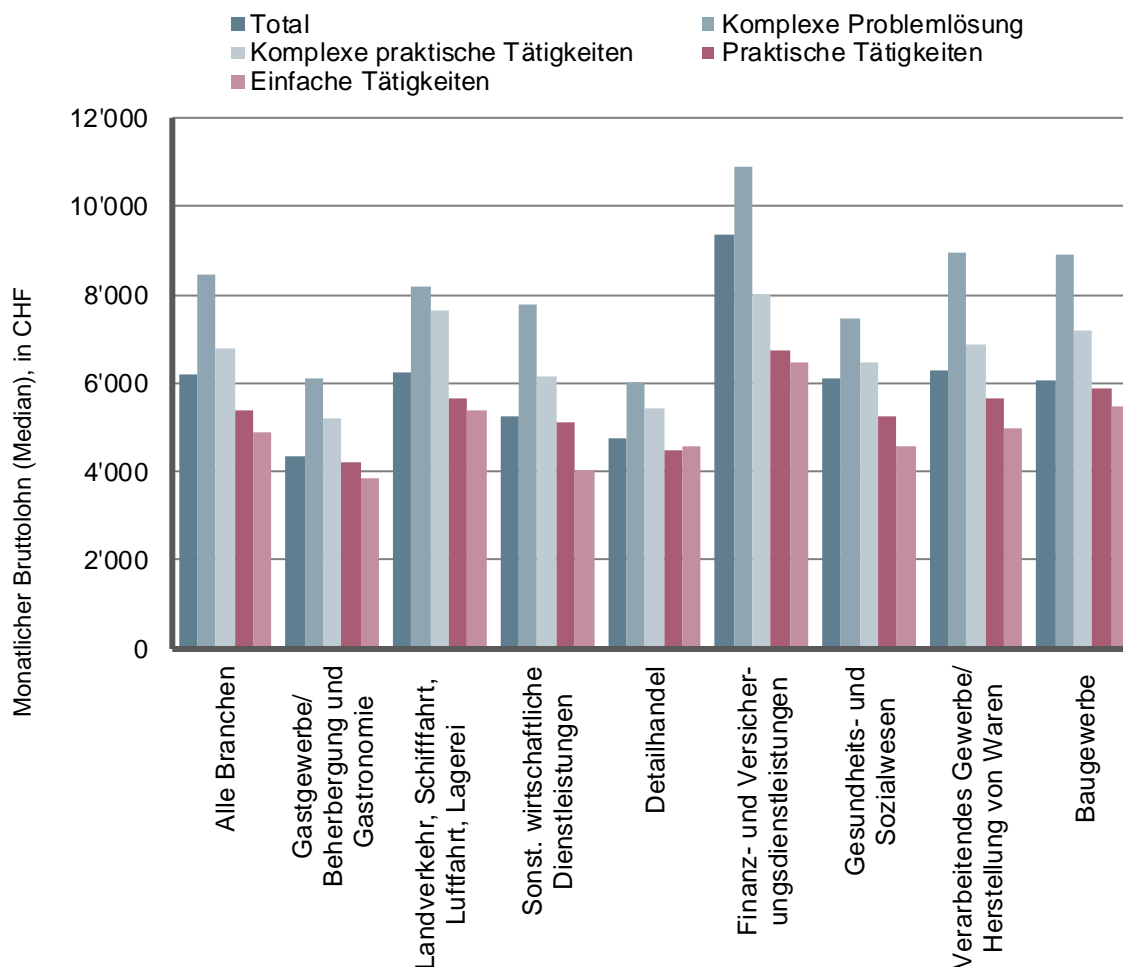
Quelle: Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik

Die berufliche Stellung macht noch keine Aussage über das für die Arbeit vorausgesetzte Kompetenzniveau. Dabei ist zu erwarten, dass ein höheres **Kompetenzniveau** auch mit einem höheren Lohn einhergeht. Aus der Abbildung 3-4 geht hervor, dass wiederum die Beherbergung und Verpflegung über alle Kompetenzniveaus hinweg tiefe Medianlöhne aufweisen. Nur der Detailhandel verfügt über ein ähnlich tiefes Niveau über alle Kompetenzstufen. Zudem sind auch die Lohndifferenzen zwischen dem tiefsten und höchsten Kompetenzniveau unterdurchschnittlich, was jedoch in erster Linie auf die tiefen Medianlöhne für komplexe Tätigkeiten zurückzuführen ist. Diese sind deutlich unter dem gesamtschweizerischen Niveau.

Im Gegensatz dazu können die Löhne im Passagierverkehr über alle Kompetenzniveaus gut mit dem gesamtschweizerischen Niveau mithalten. Sie sind insbesondere bei komplexen praktischen Tätigkeiten, aber auch bei einfachen Tätigkeiten überdurchschnittlich. Anders sieht die Situation bei den Reisebüros aus. Hier sind die Unterschiede zwischen den Kompetenzniveaus überdurchschnittlich hoch. Dabei fällt vor allem die Abstufung zwischen einfachen Tätigkeiten und praktischen Tätigkeiten überaus deutlich aus.



Abbildung 3-4: Monatlicher Bruttolohn (Median) nach Kompetenzniveau, 2014



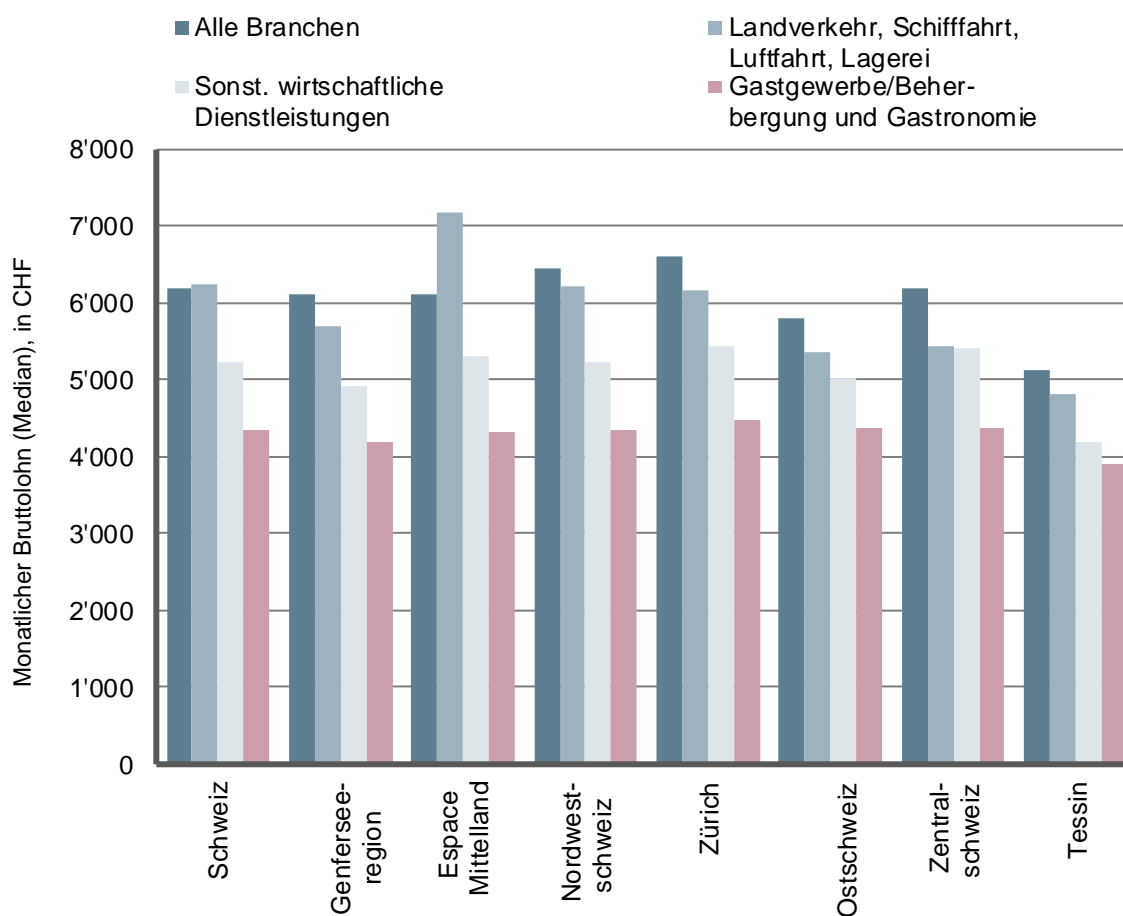
Quelle: Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik

Nicht nur persönliche Merkmale und das Anforderungsniveau können zu unterschiedlichen Löhnen führen. Auch der Arbeitsort hat einen wesentlichen Einfluss. Ein Vergleich der Medianlöhne im Tourismus über die Grossregionen (vgl. Abbildung 3-5) zeigt im Grundsatz das übliche Muster regionaler Lohnunterschiede. So sind in Zürich und der Nordwestschweiz die Löhne tendenziell höher als im schweizerischen Median, in der Westschweiz und vor allem im Tessin tiefer. Trotzdem fallen im Tourismussektor einige Besonderheiten auf:

- Im Bereich der Beherbergung und Verpflegung sind die Löhne über alle Grossregionen in etwa auf gleichem Niveau.
- Die Niveaus der Medianlöhne im Passagierverkehr variieren stark über die Grossregionen. Die auffällig hohen Medianlöhne im Espace Mittelland lassen sich mit den Hauptsitzen wichtiger nationaler Transportunternehmen wie SBB, PostAuto und BLS in dieser Region begründen. Es ist zu erwarten, dass sich der Personalmix in den Hauptsitzen vom übrigen Personalmix unterscheidet.

- Im Bereich der Reisebüros liegen die Medianlöhne in den Regionen Zürich und Zentralschweiz über dem gesamtschweizerischen Wert. Unterdurchschnittlich sind sie im Tessin, der Ostschweiz und der Genferseeregion, während sie im Espace Mittelland und der Nordwestschweiz ungefähr auf dem gesamtschweizerischen Niveau liegen.
- Weiter fällt auf, dass im Tessin die Diskrepanz zwischen dem Lohnniveau in der Beherbergung und Verpflegung und dem Lohnniveau aller Branchen weniger gross ist als in der restlichen Schweiz, was allerdings auch auf das generell tiefere Lohnniveau zurückzuführen ist.

Abbildung 3-5: Monatlicher Bruttolohn (Median) nach Grossregionen, 2014



Quelle: Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik  
 Hinweis: Im Bereich «Landverkehr, Schifffahrt, Luftfahrt, Lagerei» ist der Wert der Grossregion Nordwestschweiz mit statistischer Unsicherheit behaftet.

Für die **Beurteilung der Attraktivität der Löhne im Tourismus** ist es notwendig, zwischen den unterschiedlichen Produkten zu differenzieren. Insbesondere in der Beherbergung und Verpflegung sind die Löhne vergleichsweise tief, dies unabhängig von der beruflichen Stellung, dem Kompetenzniveau und dem Geschlecht. Die Löhne variieren auch innerhalb der Branche

weniger mit steigendem Kompetenzniveau oder mit steigender beruflicher Stellung. Hingegen sind die Lohnunterschiede zwischen Männern und Frauen und über die Regionen vergleichsweise gering. Einen möglichen Einfluss auf den geringen Lohn dürfte das relativ junge Alter der Beschäftigten, der hohe Frauenanteil sowie der vergleichsweise hohe Anteil ausländischer Beschäftigte in diesem Sektor haben. Diese drei Faktoren führen in der Tendenz zu tieferen Löhnen. Hinzu kommt, dass die Beherbergung und Verpflegung mit einem im Vergleich zu den Nachbarländern hohen Lohnniveau<sup>25</sup> weiterhin ausländische Arbeitskräfte anzuziehen vermag.

Etwas besser ist die Situation für Dienstleistungen in Reisebüros. Hier liegen die Medianlöhne zwar ebenfalls unterhalb des gesamtschweizerischen Niveaus. Mit zunehmenden Kompetenzniveau und höherer beruflicher Stellung steigen die Löhne aber vergleichsweise stark an.

Im Gegensatz dazu können die Löhne im Passagierverkehr gut mit dem gesamtschweizerischen Durchschnitt mithalten. Insbesondere für komplexe technische Tätigkeiten und das unterste Kader ist der Passagierverkehr ein im Vergleich zum Branchendurchschnitt finanziell sehr attraktiver Arbeitgeber. Überraschend ist allerdings, dass die Medianlöhne stark über die Grossregionen variieren. Dabei sind vor allem die Löhne in der Region Espace Mittelland aussergewöhnlich hoch. Das gute Abschneiden des Passagierverkehrs ist auf das aussergewöhnlich hohe Lohnwachstum seit 2008 zurückzuführen. Zwischen 2008 und 2014 betrug dieses rund 17%. Aber auch die Löhne der anderen Produktgruppen im Tourismus sind zwischen 2008-2014 leicht überdurchschnittlich gewachsen.

### 3.3 Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten

Die Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten werden vorgelagert einerseits durch das Ausbildungsniveau einer Person<sup>26</sup> und andererseits durch die Unternehmensstruktur beeinflusst. Die Auswertungen im Kapitel 2.2 zeigten, dass mehr als die Hälfte der Beschäftigten im Tourismussektor einen Abschluss auf Sekundarstufe II haben und somit grösstenteils auf eine berufliche Grundbildung aufbauen können. In der Beherbergung und Verpflegung ist daneben der Anteil Beschäftigter mit obligatorischem Schulabschluss vergleichsweise hoch. Weiter geht aus den Auswertungen hervor, dass annähernd drei Viertel der Beschäftigten in der Beherbergung, der Verpflegung und den Reisebüros in kleinen bis mittelgrossen Unternehmen arbeiten. Demgegenüber sind zwei Drittel der Beschäftigten im Passagierverkehr in grösseren Unternehmen tätig.

Auf Grundlage einer Sekundärdatenanalyse können hier die absolvierten Aus- und Weiterbildungen im Tourismus, die den Grundstein der Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten legen,

---

<sup>25</sup> BAK Basel (2016), Tourismus Benchmarking, S. 34f.

<sup>26</sup> Beispielsweise ist die Ausbildung in grösseren Unternehmen ein relevantes Kriterium, nach dem die Rekrutierungsverantwortlichen Kandidatinnen und Kandidaten auswählen (vgl. Ecoplan 2013).

näher beschrieben werden.<sup>27</sup> Neben verschiedenen beruflichen Ausbildungen enthält es eine Vielfalt an Aus- und Weiterbildungen auf Tertiärstufe. Die beruflichen Grundbildungen sind auch im Tourismus nach dem Inkrafttreten des revidierten Berufsbildungsgesetzes in 2004<sup>28</sup> reformiert worden. Treiber dazu waren einerseits die gesetzlichen Vorgaben und andererseits der von den Branchenverbänden erkannte Reformbedarf der Ausbildungen im Tourismus. Abbildung 3-6 zeigt die Entwicklung der Lehrabschlüssen im Zeitraum von 2003 bis 2013 in den hier betrachteten Branchen auf: Im Bereich Beherbergung und Verpflegung werden 5-6% aller Schweizer Lehrabschlüsse absolviert.<sup>29</sup> Das sind pro Jahr zwischen rund 1'900 (Jahr 2005) bis maximal rund 3'250 (Jahr 2011) 3-jährige Lehrabschlüsse mit EFZ sowie zwischen 400-900 2-jährige Lehrabschlüsse (EBA). Im Bereich der Reisebüros schliessen pro Jahr rund 200 Kaufmänner und -frauen eine Lehre mit EFZ ab; bei den Seilbahnen sind es rund 20 Personen pro Jahr mit EFZ oder EBA. Anzumerken ist, dass dabei die Anzahl Lehrabbrüche noch nicht berücksichtigt ist: Diese lag in der Beherbergung und Verpflegung mit gut 15% über dem gesamtschweizerischen Wert von rund 10%.<sup>30</sup>

---

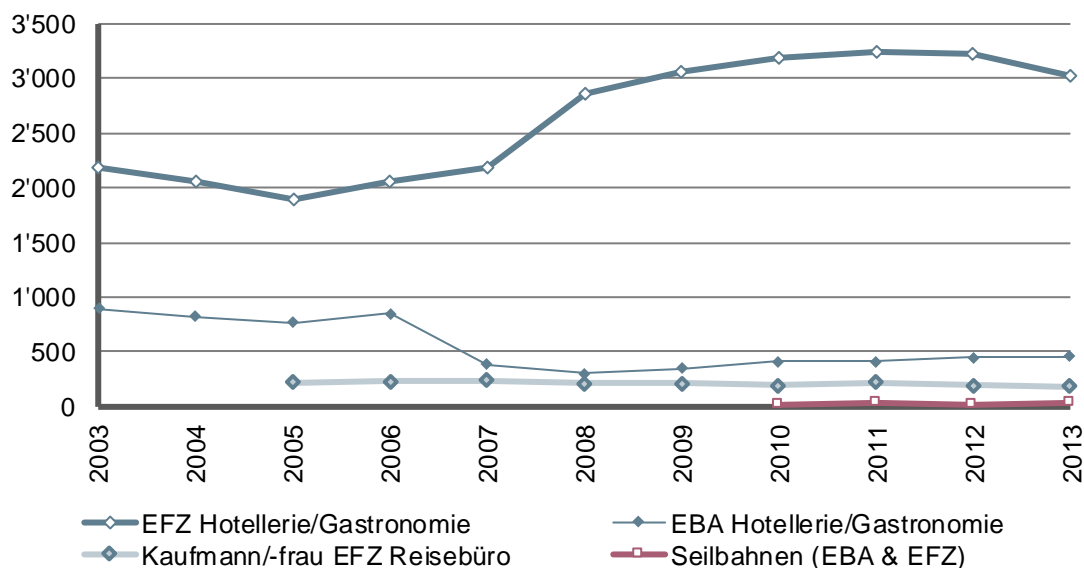
<sup>27</sup> Aufgrund der Datenlage ist es nicht möglich, Aussagen darüber zu machen, ob das Volumen an absolvierten Aus- und Weiterbildungen dem effektiven Bedarf der Tourismusbranchen entspricht. Ebenso sind keine Aussagen über den Stellenwert und die Förderung von Aus- und Weiterbildungen des Personals in touristischen Betrieben möglich.

<sup>28</sup> Bundesgesetz vom 13. Dez. 2002 über die Berufsbildung (Berufsbildungsgesetz, BBG, SR 412.10).

<sup>29</sup> Lehmann et al. (2015), Aus- und Weiterbildungen im Tourismus, S. 26.

<sup>30</sup> Lehmann et al. (2015), Aus- und Weiterbildungen im Tourismus, S. 49.

Abbildung 3-6: Anzahl Abschlüsse in der Beruflichen Grundbildung nach Branche, 2003-2013



Quellen: Lehmann et al. (2015), Aus- und Weiterbildungen im Tourismus, S. 26f; hotelleriesuisse/SGH (2015), Jahrbuch der Schweizer Hotellerie 2015, S. 49.  
Hinweis: Die ersten Abschlüsse mit Eidgenössischem Berufsattest (EBA) gibt es seit 2008, davor sind es Abschlüsse von 2-jährigen Ausbildungen.

Die Höhere Berufsbildung hat in den letzten Jahren allgemein wie auch im Tourismus an Bedeutung gewonnen. Abbildung 3-7 stellt die Abschlüsse der Höheren Berufsbildung zwischen 2003-2013 dar, insbesondere für den Bereich Beherbergung und Verpflegung. Ins Gewicht fallen dabei vor allem die Abschlüsse der Höheren Fachschulen, wobei das Diplom «Hotelière-Restauratrice» bzw. «Hotelier-Restaurateur» zu den meistgemachten Abschlüssen zählt.<sup>31</sup> Zusammen mit dem Diplom «Hotelmanager/in» wurden an höheren Fachschulen pro Jahr zwischen 300-500 Abschlüsse im Bereich der Beherbergung und Verpflegung abgeschlossen. Während dies in den Jahren 2003-2008 8-10% aller Abschlüssen an höheren Fachschulen entsprach, waren es in den darauffolgenden Jahren rund 6% aller Abschlüsse.<sup>32</sup> Die Zunahme der Abschlüsse an höheren Fachschulen in der Beherbergung und Verpflegung entspricht also einem allgemeinen Trend und fällt gar etwas schwächer aus als in anderen Bereichen.

Ebenso verzeichnet die Beherbergung und Verpflegung über die Jahre 2003-2013 eine Zunahme der abgeschlossenen Fachausweise von rund 100 auf 250 Abschlüsse pro Jahr. Damit konnte die Beherbergung und Verpflegung ihren Anteil an allen Fachausweisen von rund 1% auf 2% ausbauen.<sup>33</sup> Eine tendenziell abnehmende Bedeutung wird für die Höheren Fachprüfungen (HFP) in der Beherbergung und Verpflegung festgestellt.<sup>34</sup>

<sup>31</sup> Lehmann et al. (2015), Aus- und Weiterbildungen im Tourismus, S. 50.

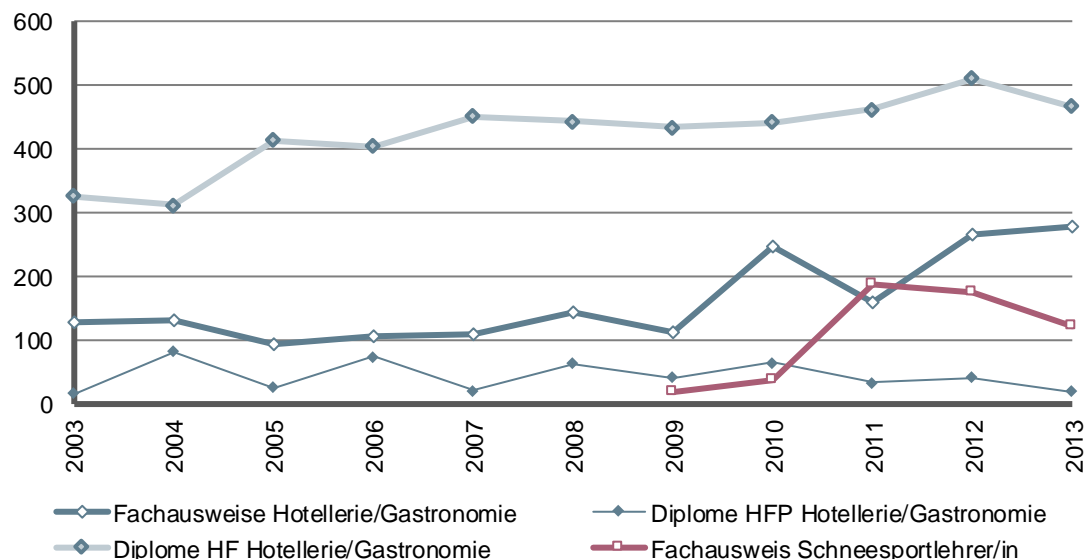
<sup>32</sup> hotelleriesuisse/SGH (2015), Jahrbuch der Schweizer Hotellerie 2015, S. 52.

<sup>33</sup> hotelleriesuisse/SGH (2015), Jahrbuch der Schweizer Hotellerie 2015, S. 52.

<sup>34</sup> Lehmann et al. (2015), Aus- und Weiterbildungen im Tourismus, S. 35.

Weitere wichtige Fachausweise (FA) im Bereich Tourismus sind der FA Schneesportlehrer/in (121 Abschlüsse in 2013), FA Tourismusassistent/in (47), FA Bergführer/in (25), FA Fachmann/-frau ÖV (15) sowie FA Seilbahnfachmann/-frau (ca. 17 Abschlüsse pro Jahr).<sup>35</sup>

Abbildung 3-7: Anzahl Abschlüsse in der Höheren Berufsbildung nach Branchen, 2003-2013



Quellen: Lehmann et al. (2015), Aus- und Weiterbildungen im Tourismus, S. 34f; hotelleriesuisse/SGH (2015), Jahrbuch der Schweizer Hotellerie 2015, S. 52.  
Hinweise: HFP = Höhere Fachprüfung; HF = Höhere Fachschule.

Zudem haben auch die Fachhochschulen in den letzten Jahren für die Aus- und Weiterbildung im Tourismus an Bedeutung gewonnen. Attraktiv an einem Studium an der Fachhochschule im Bereich Tourismus ist insbesondere das international anerkannte Bologna-System sowie der betriebswirtschaftliche Bezug, der auch den Zugang zu anderen Branchen offenlässt.<sup>36</sup>

Zusätzliche Auswertungen der SAKE-Daten zur beruflichen Stellung erlauben die Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten im Tourismussektor weiter zu beschreiben. Mit Blick auf die **berufliche Stellung** fällt auf, dass es insbesondere in der Beherbergung einen leicht überdurchschnittlichen Anteil Beschäftigter gibt, die einen Vorgesetztenfunktion ausüben oder gar selber in der Unternehmensleitung sind (Abbildung 3-8). Dabei übernehmen die Beschäftigten bereits im jungen Alter überdurchschnittlich häufig Verantwortung. Bereits 41% der 15-34 Jährigen haben eine Vorgesetztenfunktion inne, allerdings die Mehrheit als Arbeitnehmende. Dafür scheinen die Entwicklungsmöglichkeiten geringer zu sein: Mit zunehmenden Alter steigt der Anteil mit einer Vorgesetztenfunktion nur noch leicht auf 48% an und liegt für 50-64 Jährige gar unter dem Durchschnitt über alle Branchen.

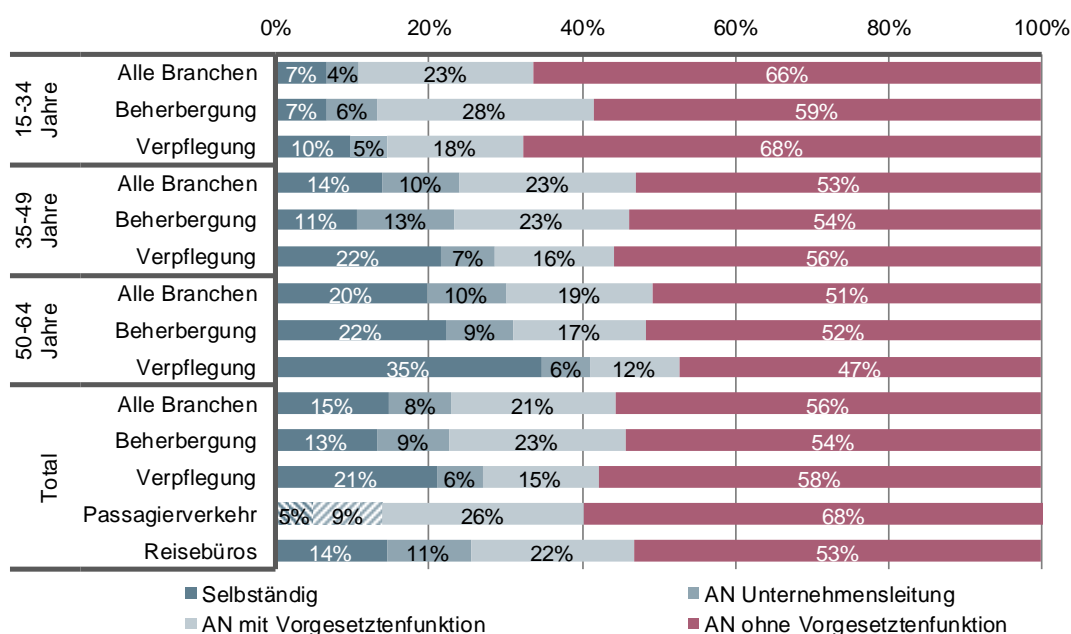
<sup>35</sup> Lehmann et al. (2015), Aus- und Weiterbildungen im Tourismus, S. 35.

<sup>36</sup> Lehmann et al. (2015), Aus- und Weiterbildungen im Tourismus, S. 52.

Anders ist es im Bereich der Verpflegung: Hier ist der Anteil junger Arbeitnehmenden mit Vorgesetztenfunktion unterdurchschnittlich, dafür ist aber bereits bei Jungen der Anteil von Selbständigerwerbenden mit 10% überdurchschnittlich hoch. Auch mit zunehmendem Alter scheint die Karriereentwicklung in erster Linie über die Selbstständigkeit zu funktionieren. Beschäftigte in der Verpflegung im Alter von über 50 Jahren sind mit 35% auffällig häufig selbstständig.

In den übrigen Produktgruppen ist die Datenbasis nicht ausreichend, um hierzu detailliertere Aussagen zu machen. Es lässt sich aber festhalten, dass im touristischen Passagierverkehr tendenziell ein unterdurchschnittlicher Anteil an Beschäftigten eine Vorgesetztenfunktion innehat oder in der Unternehmensleitung bzw. selbständigerwerbend ist. In den Reisebüros entsprechen die Zahlen in etwa den Anteilen über alle Branchen.

Abbildung 3-8: Anteil beschäftigte nach beruflicher Stellung und Alter in Prozent

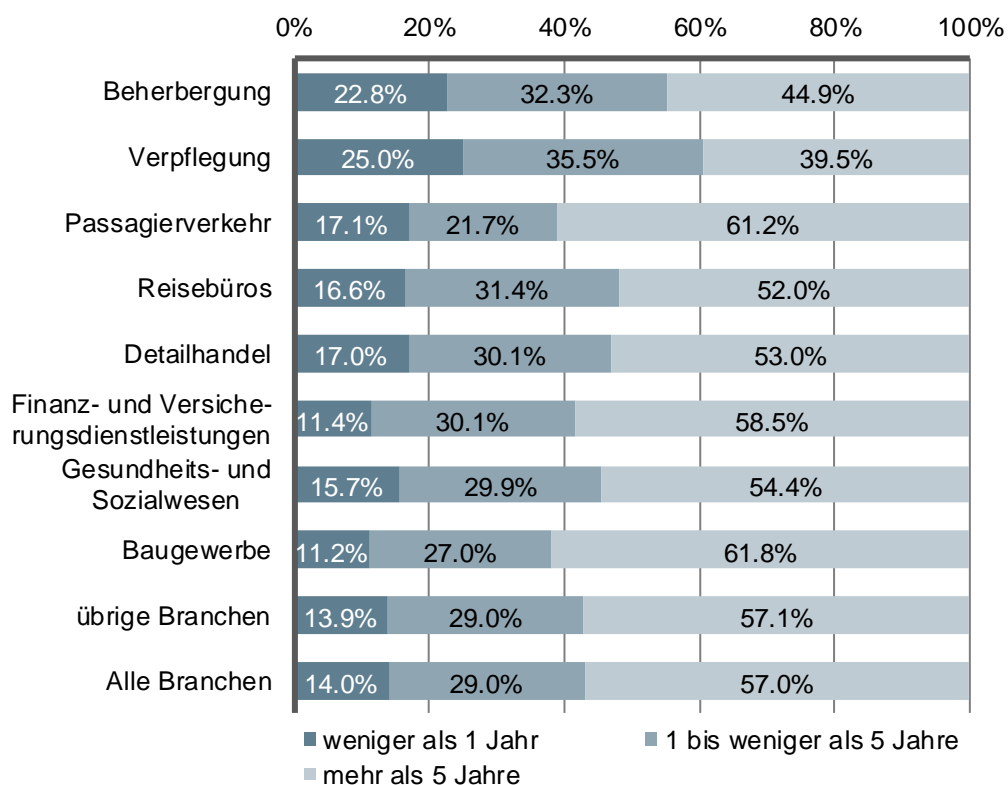


Quelle: SAKE, Durchschnittswerte 2009 bis 2015  
 Hinweis zu den schraffierten Flächen: Aufgrund der geringen Fallzahl bei den Bergbahnen und der Binnenschifffahrt (weniger als 50 Beobachtungen) sind die Ergebnisse mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Zudem kann die Betriebszugehörigkeitsdauer Aufschluss zu den Entwicklungs- und Karriere-möglichkeiten geben, indem sie aufzeigt, ob eine Entwicklung innerhalb des Betriebs möglich ist oder für den nächsten Karriereschritt der Betrieb gewechselt werden muss. Aus Abbildung 3-9 geht hervor, dass die Betriebszugehörigkeitsdauer insbesondere in der Beherbergung und Verpflegung vergleichsweise kurz, in den Reisebüros leicht unterdurchschnittlich lang und im touristischen Passagierverkehr eher überdurchschnittlich lang ist. In der Beherbergung und Verpflegung ist rund ein Viertel der Beschäftigten weniger als ein Jahr in ihrem Betrieb tätig, was fast doppelt so viel ist wie über alle Branchen gesehen (14%). Dagegen gehören in der Beherbergung und Verpflegung weniger als die Hälfte der Beschäftigten mehr als fünf Jahre

ihrem Betrieb an; im Passagierverkehr sind es 61%, in den Reisebüros 52% und über alle Branchen 57%. Die oft konstatierte hohe Personalfuktuation<sup>37</sup> auf dem touristischen Arbeitsmarkt bezieht sich daher insbesondere auf den Bereich Beherbergung und Verpflegung.

**Abbildung 3-9: Anteil Beschäftigte nach Betriebszugehörigkeitsdauer und Branchen in Prozent, 2009-2015**



Quelle: SAKE, Durchschnittswerte 2009 bis 2015

Über alles betrachtet kann für die Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten im Tourismussektor festgehalten werden, dass die Mehrheit der Beschäftigten auf einer beruflichen Grundbildung aufbaut. Im Passagierverkehr findet die Entwicklung und Karriere grösstenteils in grösseren Unternehmen statt. Obwohl in ihnen vergleichsweise viele Beschäftigte keine Führungsfunktion hat, ist die Betriebszugehörigkeitsdauer – vermutlich aufgrund der damit verbundenen Karrieremöglichkeiten – relativ hoch. In der Beherbergung haben vergleichsweise viele, auch junge Beschäftigte eine Führungsfunktion. Für die Beschäftigten in der Verpflegung scheint aufgrund der kleinräumigen Unternehmensstrukturen und der teilweise beschränkten Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb der Betriebe der Schritt in die Selbständigkeit eine wichtige Karrieremöglichkeit zu sein.

<sup>37</sup> Z.B. Lehmann/Bandi (2016): Tourismus im Ländervergleich.



### 3.4 Arbeitsplatzsicherheit

Die Betriebszugehörigkeitsdauer gibt nicht nur Aufschluss über die Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten (vgl. Kapitel 3.3), sondern auch über die Arbeitsplatzsicherheit. So lässt die eher kurze Betriebszugehörigkeitsdauer von Beschäftigten in Beherbergung und Verpflegung sowie in Reisebüros ebenfalls auf eine geringere Arbeitsplatzsicherheit schliessen.

Dies geht unter anderem aus einer Auswertung der befristeten Arbeitsverhältnisse hervor: Im touristischen Passagierverkehr (18%, Total Passagierverkehr 6%) und in der Beherbergung (16%) ist der Anteil Beschäftigter mit einer **befristeten Tätigkeit** doppelt so hoch wie über alle Branchen betrachtet (8%). Hingegen ist in den Bereichen Verpflegung sowie den Reisebüros der Anteil Beschäftigter mit befristeter Tätigkeit leicht unterdurchschnittlich (6.2-7%). Eine vertiefte Betrachtung nach Aufenthaltsstatus und Geschlecht zeigt, dass allgemein über alle Branchen und im Tourismussektor, mit Ausnahme der Verpflegung, der Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen unter Ausländern und Frauen etwas höher ist als unter Schweizern resp. Männern.

Die weitere Unterteilung nach Tourismusregion verdeutlicht, dass vor allem in den alpinen Tourismusregionen der Anteil an Beschäftigten mit einer befristeten Tätigkeit sehr hoch ist: In der Beherbergung geht dort jeder vierte und bei den Bergbahnen und in der Binnenschifffahrt schätzungsweise jeder fünfte Beschäftigte einer befristeten Tätigkeit nach (Abbildung 3-10).

**Abbildung 3-10: Anteil Beschäftigte mit einer befristeten Tätigkeit nach Tourismusregionen in Prozent**

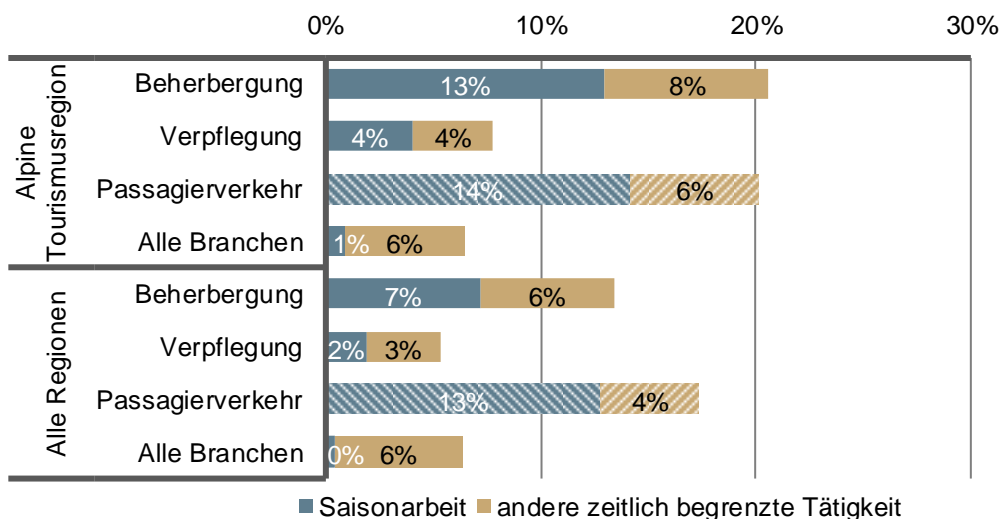
	Alle Regionen	Alpine Tourismusregionen	Andere Regionen	Städte mit int. Flughafen
Beherbergung	15.6%	24.6%	8.3%	(7.3%)
Verpflegung	7.0%	10.4%	5.9%	5.2%
Passagierverkehr	18.2%	(20.7%)	(15.8%)	*
Reisebüros	6.2%	(10.2%)	(3.8%)	(5.0%)
Alle Branchen	7.6%	7.8%	6.7%	8.5%

Quelle: SAKE, Durchschnittswerte 2009 bis 2015

Hinweis: Werte in Klammern sind aufgrund der kleinen Fallzahl (weniger als 50 Beobachtungen) mit grösster Vorsicht zu interpretieren.

Eine der wichtigsten Gründe für den hohen Anteil befristeten Tätigkeiten im Tourismus sind **Saisonstellen**, wie Abbildung 3-11 verdeutlicht. Bereits über die gesamte Schweiz gesehen ist der Anteil Beschäftigte mit einer Saisonstelle in der Beherbergung, dem touristischen Passagierverkehr und in der Verpflegung um ein Vielfaches höher als in der Gesamtwirtschaft. In den alpinen Tourismusregionen ist das Phänomen noch stärker ausgeprägt. Als «andere zeitlich begrenzte Tätigkeiten» gelten insbesondere Temporärarbeit, Stellen mit regelmässiger Wiederwahl und Praktika.

**Abbildung 3-11: Anteil Beschäftigte nach Art der zeitlich beschränkten Tätigkeit, Branche und Tourismusregion in Prozent**



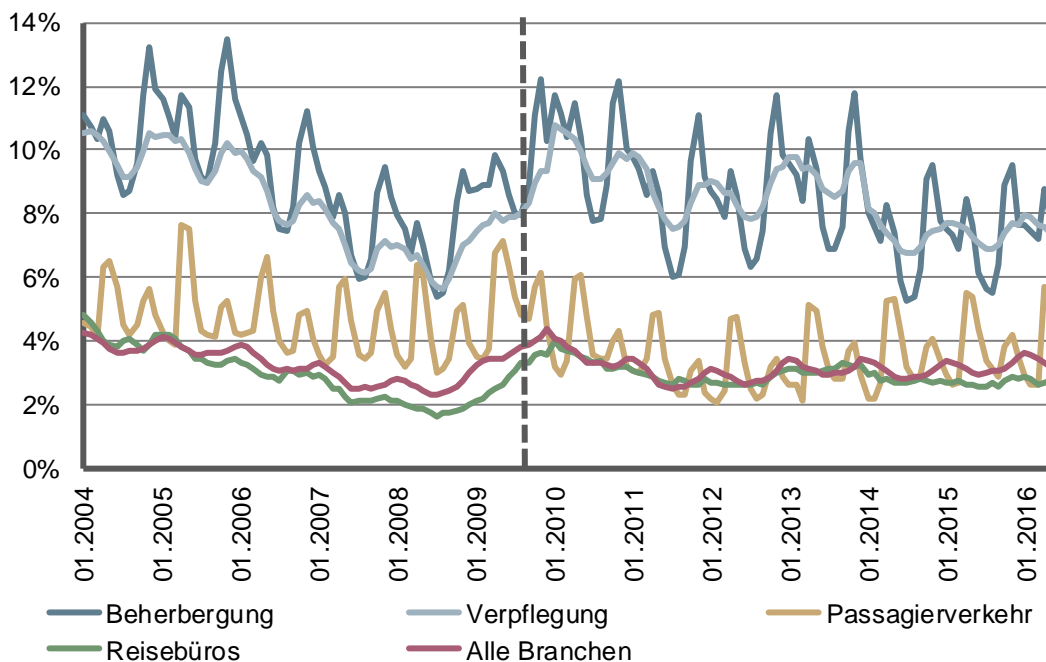
Quelle: SAKE, Durchschnittswerte 2009 bis 2015  
 Hinweis zu den schraffierten Flächen: Für die Reisebüros und die anderen Regionen lassen sich aufgrund der geringen Fallzahlen keine zuverlässigen Aussagen machen. Die Ergebnisse für den touristischen Passagierverkehr sind wegen der kleinen Fallzahl (N<50) mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Aufschluss über die Arbeitsplatzsicherheit gibt zudem die **Arbeitslosenstatistik**, bei welcher zwischen denselben Branchen unterschieden werden kann wie bei den SAKE-Auswertungen. Erstens sind bei der Betrachtung der Arbeitslosenquote über die Jahre 2004-2016 klare Niveauunterschiede zwischen den einzelnen Branchen zu erkennen (Abbildung 3-12). In der Beherbergung und Verpflegung ist die Arbeitslosenquote mit Werten von rund 6-13% überdurchschnittlich hoch. Sie ist damit zwei bis viermal so hoch wie die gesamtwirtschaftlichen Arbeitslosenquote von 3-4%. Ebenso liegt im touristischen Passagierverkehr die Arbeitslosenquote leicht über den schweizerischen Durchschnitt, v.a. in den Jahren 2004-2009, wo sie zwischen 5-6% schwankt. Dagegen folgt die Arbeitslosenquote der Reisebüros ziemlich genau dem gesamtschweizerischen Durchschnitt und liegt zeitweise gar etwas tiefer. Diesbezüglich ist anzumerken, dass die Zuteilung der Arbeitslosen zu einzelnen Branchen auf Basis der letzten Arbeitsstelle erfolgt und nicht auf Basis der Ausbildung oder der gesuchten Stelle. Da gerade die Verpflegung und Beherbergung gute Möglichkeiten für den Wiedereinstieg oder Teilzeiteinsätze und auch Stellen für Personen mit hohem Arbeitslosenerisiko (schlechte Ausbildung, ungenügende Sprachkenntnisse, Migrationshintergrund) anbietet, ist in dieser Branche mit einer höheren Grundarbeitslosigkeit zu rechnen.

Zweitens zeigen sich in der Beherbergung und Verpflegung sowie im touristischen Passagierverkehr starke saisonale Schwankungen in den Arbeitslosenzahlen. Dies ist angesichts des hohen Anteils an befristeten Tätigkeiten, darunter viele Saisonstellen, wenig überraschend. Entsprechend ist festzustellen, dass in der Beherbergung und Verpflegung die Arbeitslosenquote im Jahresverlauf in den Sommermonaten am tiefsten ist, im Herbst stark ansteigt und in den Wintermonaten wieder leicht sinkt. Im touristischen Passagierverkehr lässt sich gerade ein

gegenteiliger Verlauf feststellen: Hier ist die Arbeitslosenquote in den Wintermonaten tief und steigt in den Sommermonaten an. Bei den Reisebüros bestehen kaum saisonale Schwankungen in den Arbeitslosenzahlen.

Abbildung 3-12: Arbeitslosenquote nach Branchen



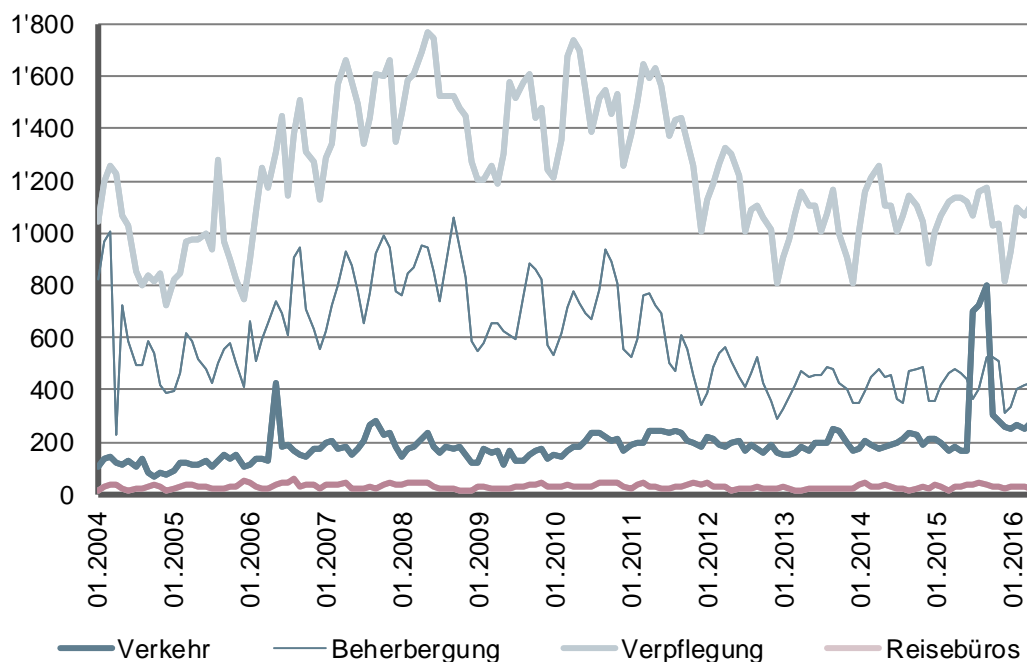
Quelle: Arbeitslosenstatistik des Staatssekretariats für Wirtschaft, Monatswerte von Januar 2004 bis Juni 2016  
Hinweis: Aufgrund einer Änderung der Nomenklaturen der Wirtschaftszweige gibt es einen Strukturbruch zwischen den Zahlen bis Mai 2009 und ab Juni 2009.

Ergänzend zu der Arbeitslosenstatistik zeigt die **Anzahl offener Stellen**, wie gesucht Arbeitskräfte in den verschiedenen Branchen sind. Zu den nachfolgenden Auswertungen ist anzumerken, dass für diese Zahlen nur eine breitere Branchenunterscheidung möglich ist und insbesondere im Passagierverkehr der Binnenschifffahrt und Bergbahnen nicht separat ausgewiesen werden kann, weshalb wir hier die gesamte Branche Passagierverkehr betrachten. Aus Abbildung 3-13 geht hervor, dass in der Verpflegung mit Abstand am meisten offene Stellen vorzufinden sind, gefolgt von der Beherbergung und auf wesentlich tieferem Niveau dem Passagierverkehr und den Reisebüros. Die Zahlen widerspiegeln zu einem grossen Teil die Grösse der Branchen. Allerdings sind Fachkräfte im Tourismus aber auch sehr gesucht, wobei vor allem in den Bereichen Verpflegung und Beherbergung – besonders bei guter Konjunktur – einige der meistgesuchten Berufe vorzufinden sind.<sup>38</sup> Wie bei den Arbeitslosenzahlen lassen

<sup>38</sup> Lehmann/Bandi (2016): Tourismus im Ländervergleich, S. 16.

sich im Gastgewerbe jedoch auch starke saisonale Schwankungen in der Anzahl offener Stellen erkennen. Die zwei im Passagierverkehr auftretenden Ausreisser nach oben sind auf einen starken Stellenausbau im Eisenbahn- bzw. Flugverkehr zurückzuführen.

Abbildung 3-13: Offene Stellen nach Branchen



Quelle: Arbeitslosenstatistik des Staatssekretariats für Wirtschaft, Monatswerte von Januar 2004 bis Mai 2016

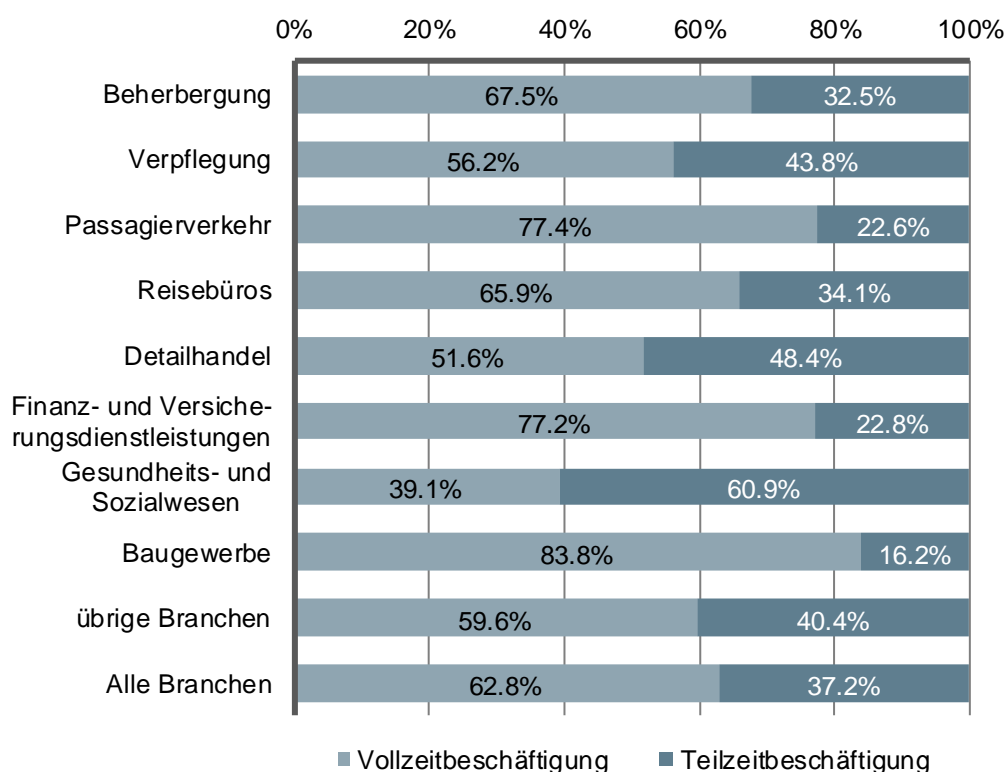
### 3.5 Work-Life-Balance / Arbeitsbedingungen

Die Arbeitsbedingungen im Tourismussektor und die zunehmend wichtige Ausgewogenheit zwischen Arbeit, Freizeit sowie Familie (vgl. Kapitel 3.1) werden nachfolgend ebenfalls auf der Grundlage der Auswertungen der SAKE-Daten dargestellt.

Hinsichtlich des **Beschäftigungsgrads** zeigen die Auswertungen (vgl. Abbildung 3-14), dass in der Verpflegung überdurchschnittlich viele Beschäftigte einem Teilzeiterwerb nachgehen im Vergleich über alle Branchen (48% vs. 37%). Im touristischen Passagierverkehr ist der Anteil Teilzeitbeschäftigter (22%) klar und in der Beherbergung (32%) und den Reisebüros (34%) leicht unterdurchschnittlich. Zudem ist mit Blick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie die Auswertung des Beschäftigungsgrads nach Altersklassen und Geschlecht aufschlussreich: In der Verpflegung ist der Anteil Teilzeitbeschäftigter vor allem unter den 15-34-Jährigen ausserordentlich hoch (51% vs. 31% über alle Branchen), während er bei den 35-49- sowie 50-64-Jährigen in etwa dem Schnitt über alle Branchen (37% resp. 39%) entspricht. Demgegenüber springt der Anteil an Teilzeitbeschäftigten in der Beherbergung und in den Reisebüros von rund

25% bei den 15-34-Jährigen auf 36% resp. 40% bei den 35-49-Jährigen. Während im Reisebüro der Anteil Teilzeitbeschäftigter unter den 50-64-Jährigen auf 29% zurückgeht, bleibt er in der Beherbergung auf 35%. Im touristischen Passagierverkehr ist der Anteil Teilzeitbeschäftigter bei den 35-49-Jährigen im Vergleich zu der jüngeren und älteren Altersgruppe leicht erhöht (22% vs. je rund 17%<sup>39</sup>). Ausserdem gehen Frauen im Tourismussektor wie auch in der Gesamtwirtschaft häufiger einem Teilzeiterwerb nach als Männer. Allerdings liegt der Anteil teilzeitarbeitender Frauen in der Beherbergung (46%), den Reisebüros (46%), dem touristischen Passagierverkehr (49%) und in der Verpflegung (60%) teilweise deutlich unter demjenigen der Gesamtwirtschaft (63%).

**Abbildung 3-14: Anteil Beschäftigte nach Beschäftigungsgrad und Branchen in Prozent**



Quelle: SAKE, Durchschnittswerte 2009 bis 2015

Als häufigster **Grund für eine Teilzeiterwerbstätigkeit** wird über alle Branchen familiäre und andere persönliche Verpflichtungen genannt (35%). Dies trifft auch auf die Beschäftigten in

<sup>39</sup> \* Aufgrund der kleinen Fallzahl bei den Bergbahnen und in der Binnenschifffahrt sind diese Resultate mit grosser Vorsicht zu interpretieren.

Reisebüros (42%), der Beherbergung (35%) und der Verpflegung (25%) zu, wenn auch in etwas unterschiedlichem Ausmass.<sup>40</sup> In der Beherbergung und Verpflegung nennen die Beschäftigten als zweitwichtigster Grund für die Teilzeiterwerbstätigkeit, dass sie keinen Vollzeiterwerb gefunden haben (14% resp. 18% vs. 8% über alle Branchen); bei den Reisebüros scheint dies kein wichtiger Grund für einen Teilzeiterwerb zu sein. Ein weiterer wichtiger Grund für Teilzeiterwerbstätigkeit ist das Absolvieren einer Ausbildung sowohl über alle Branchen (11%) als insbesondere auch in der Verpflegung (22%), den Reisebüros (15%\*) und der Beherbergung (12%). Im Gegensatz zur Gesamtwirtschaft, wo das fehlende Interesse an einem Vollzeiterwerb der zweithäufig genannte Grund für einen Teilzeiterwerb ist, spielt es in den Bereichen Beherbergung, Verpflegung und Reisebüros eine untergeordnete Rolle (rund 10% vs. 15% über alle Branchen).

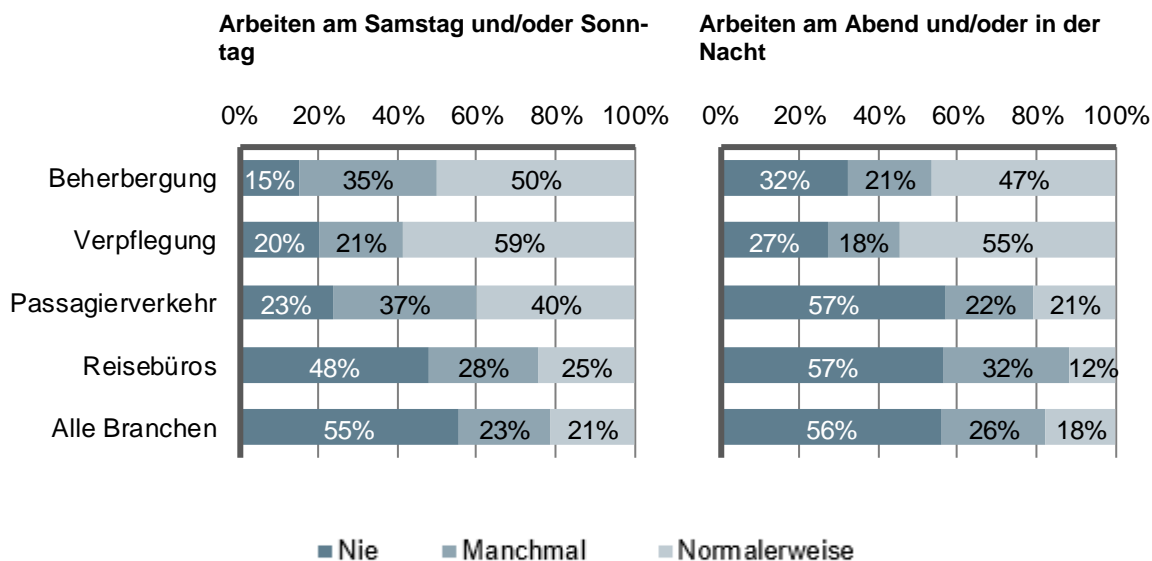
Bezüglich der **Auslastung der Beschäftigten** geht aus den Auswertungen hervor, dass die Beschäftigten im Tourismussektor nicht übermässig oft Mehrarbeit leisten: Über alle Branchen geben 40% der Beschäftigten an, «oft Mehrarbeit» zu leisten. In der Beherbergung, der Verpflegung und im Passagierverkehr sind es rund ein Drittel der Beschäftigten und in den Reisebüros 46% der Beschäftigten. Dagegen geben in der Verpflegung doppelt so viele Beschäftigte wie über alle Branchen an, unterbeschäftigt zu sein (15% vs. 7%). Ebenso ist in der Beherbergung der Anteil Unterbeschäftigter erhöht (9%), während er in den Reisebüros (6%) und im touristischen Passagierverkehr (5%\*) durchschnittlich ist.

Erwartungsgemäss leisten die Beschäftigten im Tourismussektor viel **Abend-, Nacht- und Wochenendarbeit**, wie nachfolgende Auswertungen zeigen (Abbildung 3-15). Über alle Branchen gesehen arbeiten rund 60% der Beschäftigten nie am Abend oder in der Nacht. Während dies ebenfalls auf die Beschäftigten in den Reisebüros und den touristischen Passagierverkehr zutrifft, stimmt dies nur für rund 30% der Beschäftigten in den Bereichen Beherbergung und Verpflegung. Im Passagierverkehr arbeiten 40% der Beschäftigten manchmal am Abend und in der Nacht (vs. 26% über alle Branchen) und in der Beherbergung und Verpflegung leisten 40% der Beschäftigte normalerweise Abend- und Nachtarbeit (vs. 12% über alle Branchen). Ähnlich sieht das Bild bei der Wochenendarbeit aus: Gut die Hälfte der Beschäftigten arbeitet nie am Samstag und rund drei Viertel nie am Sonntag. In der Beherbergung und Verpflegung liegt der Anteil Beschäftigter, der nie Samstag- bzw. Sonntagarbeit leistet, bei rund 20% resp. 30%. Im Passagierverkehr sind es jeweils 35% der Beschäftigten.

---

<sup>40</sup> Für den touristischen Passagierverkehr sind aufgrund der geringen Fallzahl dazu keine Aussagen möglich.

**Abbildung 3-15: Anteil Beschäftigte, die Wochenend- sowie Abend- und Nachtarbeit leisten nach Branchen in Prozent**



Quelle: SAKE, Durchschnittswerte 2009 bis 2015

Die **wöchentliche Arbeitszeit** nach Vertrag für Arbeitnehmende mit einem Vollzeitpensum ist im Schnitt über alle Branchen relativ ähnlich (Abbildung 3-16). In der Beherbergung, Verpflegung und im touristischen Passagierverkehr ist die durchschnittliche Wochenarbeitszeit nach Vertrag mit über 42 Stunden leicht höher als im Branchenschnitt. Die Selbständigerwerbenden geben über alle Branchen mit durchschnittlich 53 Stunden pro Woche eine höhere Wochenarbeitszeit an als die Arbeitnehmenden. Dabei heben sich die Selbständigerwerbenden in der Beherbergung und Verpflegung mit einem überdurchschnittlich hohem Wert von rund 60 Wochenarbeitsstunden deutlich ab. Hinsichtlich der **genommenen bezahlten Ferientage** liegen die Tourismusbranchen mit rund 23 Tagen in etwa auf dem gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt.

**Abbildung 3-16: Wochenarbeitszeit und Ferientage nach Branche (Vollzeitstellen)**

	<b>Arbeitnehmende:</b> Wöchentliche Arbeitszeit nach Vertrag (in Stunden, Mittelwert)	<b>Selbständigerwerbende:</b> Normale wöchentliche Arbeitszeit (in Stunden, Mittelwert)	Anzahl genommene bezahlte Ferientage (Mittelwert)
Beherbergung	42.6	59.6	24.8
Verpflegung	42.5	60.1	23.2
Passagierverkehr	42.6	*	22.5
Reisebüros	41.6	51.0	23.3
Detailhandel	41.8	50.7	23.1
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	41.8	48.5	25.8
Gesundheits- und Sozialwesen	42.3	49.8	25.1
Baugewerbe	41.7	49.1	23.9
Übrige Branchen	41.8	53.0	23.1
<b>Alle Branchen</b>	<b>41.8</b>	<b>51.0</b>	<b>23.4</b>

Quelle: SAKE, Durchschnittswerte 2009 bis 2015



## 4 Zusammenfassung und Fazit

Mit einer Bruttowertschöpfung von rund 17.4 Mia. Franken erwirtschaftet der Tourismus rund 2.8% der gesamten Bruttowertschöpfung der Schweiz. Zudem ist der Tourismus ein wichtiger Arbeitgeber: Rund 4.5% aller Beschäftigten im zweiten und dritten Sektor sind im Tourismus tätig. Dies entspricht gut 170'000 Vollzeitäquivalente. Somit stellt der touristische Arbeitsmarkt ein wichtiger Teilarbeitsmarkt der Schweiz dar, gerade auch in den alpinen Tourismusregionen. Auf Basis verschiedener Datenquellen gibt der vorliegende Bericht einen guten Überblick über die Attraktivität des Arbeitsmarkts im Tourismus. Allerdings ist festzuhalten, dass es «den Arbeitsmarkt» im Tourismus nicht gibt. Vielmehr unterscheidet sich der Arbeitsmarkt je nach Region (alpine Tourismusregion, Städte mit internationalem Flughafen oder übrige Regionen) und Produktgruppe (Beherbergung, Verpflegung, touristischer Passagierverkehr insb. Bergbahnen und Schiffsverkehr oder Reise- bzw. Tourismusbüros) stark voneinander. Dies wiederum ist keine neue Erkenntnis, sondern wurde bereits auch schon in früheren Studien vermerkt<sup>41</sup>.

Am deutlichsten unterscheidet sich der Passagierverkehr und die Verpflegung und Beherbergung. Bezüglich vieler Aspekte verhalten sich diese beiden Arbeitsmärkte gerade diametral zueinander. Hingegen sind sich Verpflegung und Beherbergung häufig sehr ähnlich. Dies zeigt sich unter anderem in der Zusammensetzung der Firmen und deren Beschäftigten in den beiden Gruppen. Während im Passagierverkehr in erster Linie grosse Unternehmen dominieren, in denen mehrheitlich Männer mittleren Alters mit einer soliden Grundausbildung arbeiten, ist der übrige touristische Arbeitsmarkt geprägt von vielen kleinen Unternehmen oder vielen Selbständigen. Die Angestellten sind mehrheitlich jung und weiblich. Zudem ist der Anteil ausländischer Arbeitskräfte sowie der Anteil Arbeitskräfte mit einem geringen Bildungsniveau überdurchschnittlich hoch. Der Arbeitsmarkt im Tourismus spricht demnach unterschiedliche Klientel an.

Ein wichtiger Aspekt für die Attraktivität eines Arbeitsmarktes ist das mögliche Einkommen. Allerdings ist diesbezüglich die Situation im Tourismus eher wenig attraktiv. Einzig im Passagierverkehr können die Löhne gut mit dem gesamtschweizerischen Durchschnitt mithalten. In der Beherbergung und Verpflegung sind die Löhne jedoch unabhängig von der beruflichen Stellung, dem Kompetenzniveau der Beschäftigung sowie dem Geschlecht vergleichsweise tief. Etwas besser sieht es für Dienstleistungen in Reisebüros aus. Allerdings liegen die Medianlöhne auch hier unterhalb des schweizerischen Durchschnittes.

Ebenso wichtig für die Attraktivität eines Arbeitsmarktes sind aber auch nichtmonetäre Faktoren wie Karriere und Entwicklungsmöglichkeit, eine gute Work-Life-Balance sowie Arbeitsplatzsicherheit. Jedoch schneidet der Arbeitsmarkt im Tourismus bei diesen wichtigen, nichtmonetären Faktoren ebenfalls eher weniger gut ab:

---

<sup>41</sup> Vgl. bspw. Lehmann/Bandi (2016): Tourismus im Ländervergleich.

- Aufgrund der Saisonalität ist die **Arbeitsplatzsicherheit** besonders in der Verpflegung und Beherbergung unterdurchschnittlich, was sich unter anderem in einem hohen Anteil an befristeten Arbeitsverhältnissen manifestiert. Hingegen zeigt die Betriebszugehörigkeitsdauer im Bereich Passagierverkehr, dass hier eine gute Arbeitsplatzsicherheit gegeben ist.
- Die Beschäftigten im Tourismussektor leisten im Vergleich zu anderen Branchen relativ häufig Wochenend- bzw. Abend- und Nachtarbeit. Dies erschwert die **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben**.
- Die kleinräumigen Unternehmensstrukturen, insbesondere im Bereich Verpflegung, führt dazu, dass die **Karriere- und Laufbahnmöglichkeiten** zudem eingeschränkt sind. Dies zeigt sich u.a. im hohen Anteil junger Selbständiger, für welche die Selbstständigkeit häufig ein wichtiger Karriereschritt darstellt.

Diesen unattraktiven Attributen können aber auch positive Aspekte gegenübergestellt werden.

- Die Tourismusbranche verfügt über ein breites und gutes Aus- und Weiterbildungsangebot, welches – gemäss Ansicht der Experten – viele Qualifikationen vermittelt, die auch ausserhalb der Tourismusbranche gefragt sind.
- Insbesondere in der Beherbergung können junge Arbeitskräfte zudem häufig schon früh Verantwortung übernehmen. Dadurch kann rasch erste Führungserfahrung gesammelt werden. Dies macht den Tourismus gerade auch für Berufseinsteiger interessant.
- Aufgrund der Saisonalität sowie der häufigen Wochenend- und Abendarbeit bietet der Tourismus für ein junges, flexibles Publikum spannende Einsatzmöglichkeiten, in denen sie beispielsweise in einem Nebenverdienst während dem Studium oder in einem Zwischenverdienst verschiedenen Erfahrungen sammeln können.
- Zudem sind im Tourismus viele offene Stellen verfügbar, darunter auch Arbeitsplätze für Personen mit geringerer Qualifikationen.

Für einzelne Gruppen von Arbeitnehmenden bietet der Tourismus daher interessante Möglichkeiten. Konkret sind dies:

- Einsteiger bzw. Wiedereinsteiger in die Arbeitswelt
- Junge, flexible und/oder abenteuerhungrige Personen, die einen Zwischen- oder Nebenverdienst suchen
- Personen mit fehlenden Bildungsabschlüssen oder mit Migrationshintergrund (Integrationsaspekt)

Gesamtheitlich gesehen muss der Arbeitsmarkt jedoch eher als wenig attraktiv eingestuft werden. Einerseits sind die Löhne vor allem in der Verpflegung und Beherbergung unterdurchschnittlich tief. Andererseits führen die anderen Faktoren wie Saisonalität, kleinräumiger Strukturen und ungewöhnlichen Arbeitszeiten dazu, dass wichtige Aspekte der Attraktivität wie Entwicklungsmöglichkeiten und Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit kaum gegeben sind. Diese Beobachtungen stellen insgesamt aber keine Überraschung dar, sondern stimmen mit früheren Studien sowie den allgemeinen Einschätzungen der Experten überein. Um langfristig im Kampf um qualifizierte Fachkräfte mithalten zu können, wird es für die Branche wichtig werden, die Attraktivität des Arbeitsmarktes zu steigern. Die Probleme des Arbeitsmarktes sind bekannt

und erkannt. Allerdings handelt es sich dabei mitunter auch um strukturell gegebene Probleme, welche nur bedingt angepasst werden können. Ein gutes Beispiel hierfür sind die Arbeitszeiten. Entsprechend herausfordernd ist die Suche nach geeigneten Lösungsansätzen. Sowohl die Analyse des Arbeitsmarktes als auch die Diskussion mit den Experten zeigen aber, dass durchaus Ansatzpunkte bestehen und teilweise in der Praxis bereits angewendet werden. Ohne im Detail darauf einzugehen können zum Beispiel folgende Stossrichtungen genannt werden:

- Die Attraktivität als Arbeitgeber kann durch eine gute Führungs- und Unternehmenskultur gesteigert werden.
- Überbetriebliche Initiativen können ein Ansatz sein, um die Attraktivität als Arbeitgeber der in der Regel kleinstrukturierten Tourismuswirtschaft zu steigern.
- Beispiele aus der Praxis zeigen, dass im Bereich HR bereits interessante Lösungsansätze zur Rekrutierung und Personalbindung existieren, die sich auch auf andere Unternehmen übertragen lassen.

Zudem ist zu erwarten, dass die allgemeinen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Entwicklungen auch starken Einfluss auf den Arbeitsmarkt im Tourismus haben werden. Insbesondere die häufig genannte 4. Industrielle Revolution und die damit verbundene zunehmende Digitalisierung dürften neue Möglichkeiten bieten, die es zu nutzen gilt. Für die Branchen gilt es nun, die identifizierten Herausforderungen anzupacken und mögliche Ansatzpunkte zu diskutieren.

## Anhang A: Zuordnung Stattelitenkonto Tourismus zu Wirtschaftszweigen

Abbildung 4-1: Zuordnung Stattelitenkonto Tourismus zu Wirtschaftszweigen gemäss NOGA 2002

ABBILDUNG 20: TOURISMUSPEZIFISCHE WIRTSCHAFTSZWEIGE (SPECIFIC TOURISM INDUSTRIES)		
A.1 Charakteristisch touristische Wirtschaftszweige (Characteristic Tourism Industries)		
Wirtschaftszweige gemäss NOGA-Klassifikation TSA Schweiz	TSA SCHWEIZ	UN, WTO, OECD, EUROSTAT (2000)
55.11 Hotels mit Restaurant 55.12 Hotels ohne Restaurant	<b>1. Beherbergung</b> 1.1 Hotellerie	<b>1. Accomodation services</b> 1.1 Hotels and other lodging services
55.21 Jugendherbergen und Hütten 55.22 Campingplätze 55.23A Ferienwohnungen, -häuser 55.23B Kollektivunterkünfte (ohne Hütten) 55.23C sonstiges Beherbergungsgewerbe	<b>1.2 Parahotellerie</b>	
Nutzung und Vermietung von Ferienwohnungen durch Eigentümer	1.3 Nutzung und Vermietung von Ferienwohnungen durch Eigentümer	1.2 Second home services
55.3 Restaurants, Tea-Rooms, etc. 55.4 Bars 55.52 Caterer	<b>2. Gaststättengewerbe</b>	<b>2. Food and beverage serving services</b>
60.1 Eisenbahnverkehr 60.21C Berg- und Spezialbahnen	<b>3. Passagierverkehr</b> 3.1a Eisenbahnen 3.1b Berg- und Spezialbahnen	<b>3. Passenger transport services</b> 3.1 Interurban railway transport services
60.21A Personenbeförderung im Nahverkehr 60.21B Personenbeförderung im Fernverkehr 60.22 Taxi 60.23 Sonst. Personenbeförderung im Landverkehr	<b>3.2 Landverkehr</b>	<b>3.2. Road transport services</b>
61.20A Personenbeförderung Binnenschifffahrt	<b>3.3 Schifffahrt</b>	<b>3.3 Water transport services</b>
62.1 Linienflugverkehr 62.2 Gelegenheitsflugverkehr (inkl. Charter)	<b>3.4 Luftverkehr</b>	<b>3.4 Air transport services</b>
63.21 sonstige Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Landverkehr 63.22 sonstige Hilfs- und Nebentätigkeiten für die Schifffahrt 63.23 sonstige Hilfs- und Nebentätigkeiten für die Luftfahrt	<b>3.5 Hilfstätigkeiten Verkehr</b>	<b>3.5 Supporting passenger transport services</b>
71.1 Vermietung von Automobilen 71.21 Vermietung von sonstigen Landfahrzeugen	<b>3.6 Vermietung von Transportfahrzeugen</b>	<b>3.6 Passenger transport equipment rental</b>
63.3 Reisebüros und Reiseveranstalter	<b>4. Reisebüros und Tourismusvereine</b> 4.1 Reisebüros und Tourismusvereine	<b>4. Travel ag., tour oper., tourist guide serv.</b> 4.1 Travel Agencies 4.2 Tour Operator 4.3 Tourist information and tourist guide
92 Unterhaltung, Kultur und Sport 92.31A Theater- und Ballettgruppen 92.31B Orchester, Chöre, Musiker 92.31C Selbständige bildende Künstler 92.31D Sonstige künstlerische Tätigkeiten und Darbietungen 92.32A Betrieb von Theatern, Opern, etc. 92.32B Sonstige Hilfsdienste des Kultur- und Unterhaltungswesens	<b>5. Kultur</b> 5.1 Darstellende Kunst und Kultur	<b>5. Cultural Services</b> 5.1 Performing Arts
92.52 Museen 92.53 Botanische und zoologische Gärten sowie Naturparks	<b>5.2 Museen und andere kulturelle Angebote</b>	<b>5.2 Museum and other cultural services</b>
92.61 Betrieb von Sportanlagen 92.62B Sonstige mit Sport verbundene Tätigkeiten	<b>6. Sport und Unterhaltung</b> 6.1 Sport	<b>6. Recreation and other entertainment services</b> 6.1 Sports and recreational sport services
92.13 Kinos 92.33 Schaustellergewerbe und Vergnügungsparks 92.34A Tanzschulen, Tanzlehrer 92.34B Diskotheken, Dancings, Night Clubs 92.34C Spielsalons 92.34D Weitere Kultur- und Unterhaltungseinrichtungen 92.51 Bibliotheken und Archive 92.71 Wett- und Lotteriewesen 92.72 Sonstige Dienstleistungen für Unterh./Erholung/Freizeit	<b>6.2 Unterhaltung</b>	<b>6.2 Other amusement and recreational services</b>

A.2 Tourismusverwandte Wirtschaftszweige (Connected Tourism Industries)			
Wirtschaftszweige gemäss NOGA-Klassifikation TSA Schweiz	TSA SCHWEIZ	UN, WTO, OECD, EUROSTAT (2000)	
62 Einzelhandel	Detailhandel		
50.10B Einzelhandel mit Automobilen	Tankstellen, Autoreparaturgewerbe Autohandel		
50.2 Instandhaltung und Reparatur von Automobilen			
50.4 Handel mit Motorrädern, Teilen und Zubehör			
50.5 Tankstellen			
gemäss Liste	Produktion dauerhafter touristischer Konsumgüter (Single Purpose Tourism Consumer Durable Goods)		
65.12B Kantonalbanken	Banken/Versicherungen		
65.12C Grossbanken			
65.12D Regionalbanken und Sparkassen			
65.12E Darlehenskassen und Raiffeisenbanken			
65.12F Handelsbanken			
67.13 Sonstige mit Kreditgewerbe verbundene Tätigkeiten			
66.03A Unfall- und Schadenversicherung	Aus- und Weiterbildung		
67.2 Sonstige mit Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten			
80.21B Maturitätsschulen	Aus- und Weiterbildung		
80.21C Diplommittelschulen			
80.30A Universitäten, Hochschulen			
80.30B Fachhochschulen			
80.30C Höhere Fachschulen			
80.30D Ausbildungsstätten der höheren Berufsbildung			
80.42B Künstlersche Schulen			
80.42C Sprachschulen			
85.12A Arztpraxen		Gesundheits- und Sozialwesen	
85.11A Spitäler für allgemeine Pflege			
85.11B Spezialkliniken			
85.11C Psychiatrische Kliniken	Nachrichtenübermittlung		
04.11 Post (ohne Autoreisepost)			
04.12 Sonstige Kurierdienste			
04.2 Fernmelddienste	Weitere touristische Dienstleistungen		
70 Immobilienwesen			
71.4 Vermietung von Gebrauchsgütern			
74.84C Ausstellungs- und Messeorganisation			
93.04A Saunas, Solarien			
93.04B Gynastik- und Fitnesszentren			
93.04C Sonstiges Körperpflegegewerbe			
93.05A Sonstige persönliche Dienstleistungen			
93.02A Coiffeursalons			
93.02B Kosmetikinstitute			
93.01A Wäscherei und chem. Reinigung			

Quelle: BFS (2003): Sattelitenkonto Tourismus der Schweiz. S. 87f.

**Abbildung 4-2: Zuordnung der Wirtschaftszweige nach NOGA08 zu den Produktgruppen im Tourismus**

NOGA08	Bezeichnung
<b>55</b>	<b>Beherbergung</b>
551001	Hotels, Gasthöfe und Pensionen mit Restaurant
551002	Hotels, Gasthöfe und Pensionen ohne Restaurant
551003	Verwaltung von Hotels, Gasthöfen und Pensionen
552001	Ferienwohnungen, Ferienhäuser
552002	Kollektivunterkünfte
552003	Verwaltung von Ferien- und Kollektivunterkünften
553001	Campingplätze
553002	Verwaltung von Campingplätzen
559000	Sonstige Beherbergungsstätten
<b>56</b>	<b>Gastronomie</b>
561001	Restaurants, Imbissstuben, Tea-Rooms und Gelaterias
561002	Restaurants mit Beherbergungsangebot
561003	Verwaltung von Restaurantbetrieben
562100	Event-Caterer
562900	Erbringung sonstiger Verpflegungsdienstleistungen
563001	Bars
563002	Diskotheken, Dancings, Night Clubs

<b>79</b>	<b>Reisebüros, Reiseveranstalter und Erbringung sonstiger Reservierungsdienstleistungen</b>
791100	Reisebüros
791200	Reiseveranstalter
799001	Reservationsdienst zur Beherbergung von Touristen
799002	Erbringung sonstiger Reservierungsdienstleistungen
<b>49-50</b>	<b>Touristischer Passagierverkehr</b>
493903	Personenbeförderung mittels Zahnrad-, Seilbahnen und Skiliften
503000	Personenbeförderung in der Binnenschifffahrt

Abbildung 4-3: SAKE: Anzahl Beobachtungen nach Branche

Bezeichnung	Fallzahl 2003-2008	Fallzahlen 2009-2015
Beherbergung	2'576	3'301
Verpflegung	4'948	7'816
Bergbahnen und Binnenschifffahrt	-	312
Reisebüros	627	915
Detailhandel (ohne Reparaturen)	12'024	17'770
Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	21'834	15'966
Gesundheits- und Sozialwesen	27'838	37'445
Baugewerbe	10'887	55'021
Übrige Branchen	74'327	127'591
<b>Total</b>	<b>170'716</b>	<b>266'137</b>

Quelle: SAKE

## Literaturverzeichnis

- Aeppli Roland (2001)  
Volkswirtschaftliche Analyse der Probleme des Arbeitsmarktes im schweizerischen Gastgewerbe. Bern.
- BAK Basel (2016)  
Tourismus Benchmarking – die Schweizer Tourismuswirtschaft im internationalen Vergleich, Schlussbericht zum «Internationalen Benchmarking Programm für den Schweizer Tourismus: Projektphase 2014-2015». Basel.
- BFS Bundesamt für Statistik (2003)  
Satellitenkonto Tourismus der Schweiz. Grundlagen, Methodik und Ergebnisse. Neuchâtel.
- BFS Bundesamt für Statistik (2008)  
Satellitenkonto Tourismus der Schweiz, 2001 und 2005. Grundlagen, Methodik und Ergebnisse. Neuchâtel.
- BFS Bundesamt für Statistik (2015)  
Das revidierte Satellitenkonto Tourismus 2011. Neuchâtel.
- BFS Bundesamt für Statistik (2015)  
Schweizerische Lohnstrukturerhebung 2012, Kommentierte Ergebnisse. Neuchâtel.
- Baumann Thomas, Schiess Ueli (2009)  
Die wirtschaftliche Bedeutung des Tourismus: Satellitenkonto Tourismus der Schweiz 2001 und 2005. In: Die Volkswirtschaft, 3-2009, S. 66-69.
- Bilanz (2014)  
Was Arbeitgeber attraktiv macht. Online-Ausgabe vom 15.06.2014. Online im Internet: <http://www.bilanz.ch/top100/was-arbeitgeber-attraktiv-macht-380658> (17.05.2016).
- EY Ernest & Young GmbH (2013)  
Absolventenstudie 2012-2013. Ergebnisbericht. Hamburg.
- Great Place to Work Switzerland (2016)  
Beste Arbeitgeber der Schweiz 2016. Medienmitteilung vom 14.04.2016. Zürich.
- hotelleriesuisse, SGH Schweizerische Gesellschaft für Hotelkredit (2015)  
Jahrbuch der Schweizer Hotellerie 2015. Bern/Zürich.
- Lehmann Friedli Therese, Bandi Monika (2016)  
Tourismus im Ländervergleich. Differenzen in den Bildungssystemen und Defizite zwischen Bildungs- und Arbeitsmarktentwicklung. In: Zeitschrift für Tourismuswissenschaft, Vol. 8, Heft 1.
- Lehmann Friedli Therese, Bani Monika, Lussi Simone (2015)  
Aus- und Weiterbildungslandschaft im Tourismus – Aktueller Überblick. CRED-Bericht Nr. 7. Bern.

Universum (2014)

Universum Swiss Student Survey 2014. Surprising results: Generation Y wants consistency. Medienmitteilung vom 12.06.2014. Basel.

VSTM/fit Verband Schweizer Tourismusmanager und Frauen im Tourismus (2010)

VSTM & fit Lohnstudie im Tourismus 2010. Bericht. Meggen.



**Staatssekretariat für Wirtschaft SECO**

Direktion für Standortförderung

Tourismuspolitik

Holzikofenweg 36, 3003 Bern

Tel. +41 58 462 27 58, Fax +41 58 463 12 12

[www.seco.admin.ch/tourismus](http://www.seco.admin.ch/tourismus), [tourismus@seco.admin.ch](mailto:tourismus@seco.admin.ch)