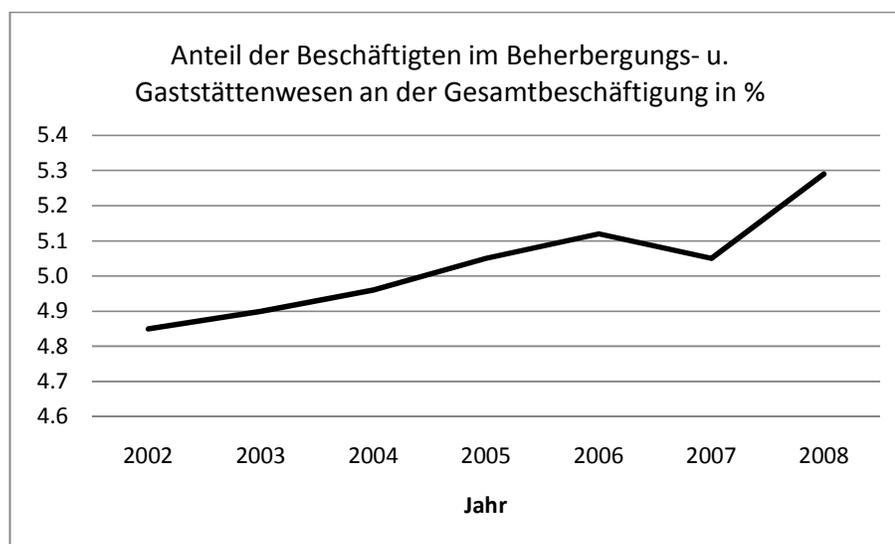


## Der touristische Arbeitsmarkt als Chance für Frauen – Status Quo und Zukunftsperspektiven

Autorinnen: Dagmar Lund-Durlacher, Ulrike Bauernfeind, Anja Hergesell, MODUL University Vienna, Department for Tourism and Hospitality Management, Am Kahlenberg 1, 1090 Wien

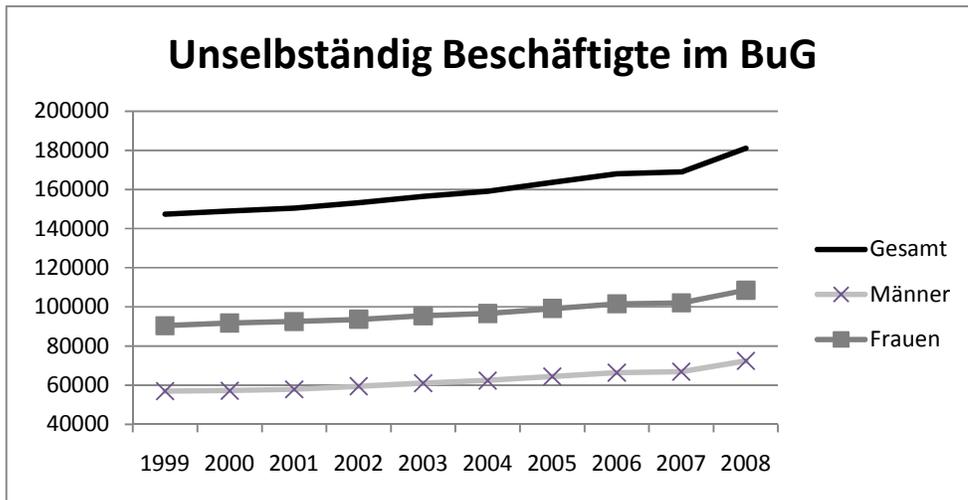
Das Beherbergungs- und Gaststättenwesen (BuG) spielt in Österreich eine zentrale Rolle als Arbeitgeber (Biehl, Schöberl et al. 2006). Der Anteil der Branche an der Gesamtbeschäftigung ist auch in den letzten 6 Jahren gestiegen (Abbildung 1), wobei der Anteil der Frauen an den unselbstständig Beschäftigten im BuG trotz regionaler Unterschiede (Biehl, Schöberl et al. 2006) traditionell überwiegt und im Jahr 2008 bei 60% lag (Abbildung 2).

**Abbildung 1:** Anteil der Beschäftigten im Beherbergungs- u. Gaststättenwesen an der Gesamtbeschäftigung



Quelle: Eigene Darstellung basierend auf Wirtschaftskammer Österreich 2009, S. 13

**Abbildung 2:** Entwicklung der Unselbständig Beschäftigten im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (Jahresdurchschnittswerte)



Quelle: BALIweb 2009

Beobachtbar ist dabei, dass der Anteil der weiblichen Beschäftigten, die Teilzeit arbeiten, von 21,4% (1994) auf 34,6% (2007) anstieg (Wiedenhofer-Galik 2008). Smeral et al. (2008) stellen vor allem in personalintensiven operativen Tätigkeitsbereichen, d.h. im Housekeeping, Service und in der Küche, einen Überhang an Frauen fest, wobei insbesondere in letzteren Bereichen ein sehr hoher Anteil an jüngeren Beschäftigten zu verzeichnen ist. Ein Grund hierfür könnte die Beliebtheit damit verbundener Lehrberufe im BuG sein (Abbildung 3).

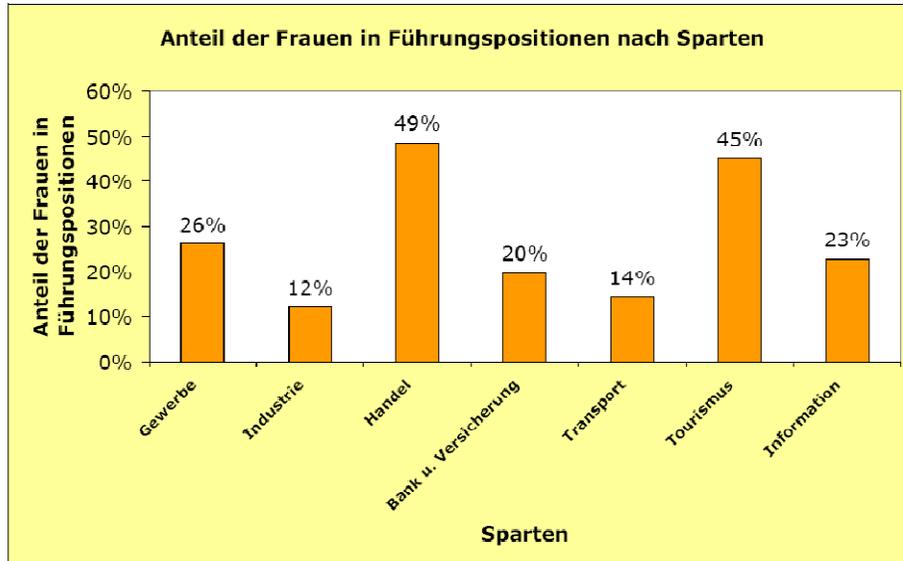
**Abbildung 3:** Die zehn häufigsten Lehrberufe 2008

weibliche Lehrlinge			männliche Lehrlinge		
Lehrberuf	Anzahl	Anteil an den weiblichen Lehrlingen insgesamt in %	Lehrberuf	Anzahl	Anteil an den männlichen Lehrlingen insgesamt in %
1. Einzelhandel insgesamt *)	10.730	24,0	1. Kraftfahrzeugtechnik	6.536	7,5
2. Bürokauffrau	5.585	12,5	2. Elektroinstallationstechnik	4.859	5,6
3. Friseurin und Perückenmacherin (Stylistin)	5.388	12,0	3. Maschinenbautechnik	4.628	5,3
4. Restaurantfachfrau	2.219	5,0	4. Einzelhandel insgesamt *)	4.440	5,1
5. Köchin	1.830	4,1	5. Koch	3.753	4,3
6. Gastronomiefachfrau **)	1.657	3,7	6. Tischlerei	3.562	4,1
7. Hotel- und Gastgewerbeassistentin	1.320	2,9	7. Maurer	3.138	3,6
8. Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	1.039	2,3	8. Metalltechnik - Metallbearbeitungstechnik	2.963	3,4
9. Verwaltungsassistentin	899	2,0	Sanitär- und Klimatechniker - Gas- und		
10. Blumenbinderin und -händlerin (Floristin)	828	1,8	9. Wasserinstallation & Sanitär- und Klimatechniker - Heizungsinstallation	2.353	2,7
<b>Summe "TOP-10"</b>	<b>31.495</b>	<b>70,3</b>	10. Maler und Anstreicher	2.021	2,3
<b>Insgesamt</b>	<b>44.784</b>	<b>100,0</b>	<b>Summe "TOP-10"</b>	<b>38.253</b>	<b>43,9</b>
			<b>Insgesamt</b>	<b>87.096</b>	<b>100,0</b>

Quelle:Wirtschaftskammer Österreich 2009, S. 18

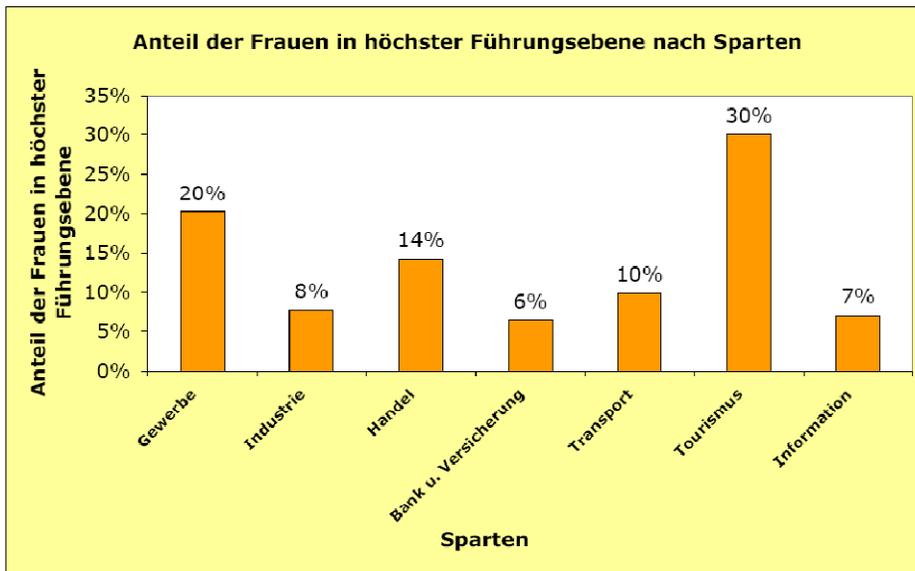
Neben operativen Tätigkeiten sind Frauen im Branchenvergleich auch zu einem höheren Anteil in Managementpositionen zu finden (Abbildung 4), wobei insbesondere der Anteil der leitenden Führungskräfte im Tourismus wesentlich über dem aller anderen Branchen liegt (Abbildung 5). Auch der Anteil am mittleren Management ist nur mit dem im Handel anzutreffenden Frauenanteil vergleichbar (Abbildung 6).

**Abbildung 4:** Die Vertretung von Frauen in Führungspositionen nach Sparten



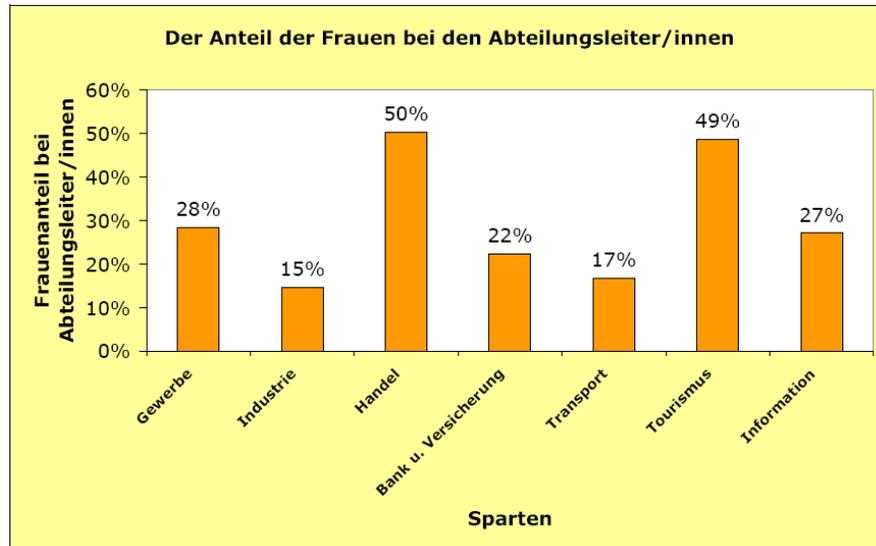
Quelle: Fuchshuber 2006, S. 40

**Abbildung 5:** Anteil der Frauen in höchster Führungsebene nach Sparten



Quelle: Fuchshuber 2006, S. 41

**Abbildung 6:** Der Anteil der Frauen bei den Abteilungsleitungsfunktionen nach Sparten



Quelle: Fuchshuber 2006, S. 41

Die Einkommensschere zwischen Mann und Frau ist im BuG ebenfalls geringer als in anderen Branchen, wobei jedoch bei genauer Betrachtung der absoluten Stundenlöhne deutlich wird, dass im Vergleich Beschäftigte im BuG ein geringeres Einkommen haben als in anderen Branchen (Tabelle 1). Unberücksichtigt bleiben in diesen Einkommenszahlen jedoch Sachleistungen wie Kost und Logis, die im BuG durchaus üblich sind und einen nicht unerheblichen Einkommensbestandteil bilden.

**Tabelle 1:** Bruttostundenverdienste ohne Mehr- und Überstunden nach Wirtschaftstätigkeit (Oktober 2006)

<b>Wirtschaftstätigkeit</b>	<b>Insgesamt: Median in EUR</b>	<b>Männer: Median in EUR</b>	<b>Frauen: Median in EUR</b>	<b>Einkommensdifferenz in EUR</b>
Bergbau u. Gewinnung v. Steinen u. Erde	12,39	12,56	11,32	1,24
Sachgütererzeugung	12,59	13,38	10,04	3,34
Energie- u. Wasserversorgung	17,67	18,50	14,82	3,68
Bauwesen	11,86	11,94	10,59	1,35
Handel; Instandhaltung u. Reparatur v. Kraftfahrzeugen u. Gebrauchsgütern	9,81	11,55	8,89	2,66
Beherbergungs- u. Gaststättenwesen	7,44	7,95	7,19	0,76
Verkehr u. Nachrichtenübermittlung	11,48	11,76	10,21	1,55
Kredit- u. Versicherungswesen	16,62	19,48	14,37	5,11
Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung v. Unternehmensbezogenen Dienstleistungen	10,70	12,01	8,98	3,03
Unterrichtswesen	13,16	16,22	11,82	4,40
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	11,69	13,38	11,34	2,04
Erbringung v. sonstigen öffentlichen u. persönlichen Dienstleistungen	10,78	12,38	9,49	2,89
<b>Produzierender Bereich</b>	12,43	12,91	10,18	2,73
<b>Dienstleistungen</b>	10,80	12,11	9,61	2,50
<b>Insgesamt</b>	11,48	12,57	9,71	2,86

Quelle: Angepasst nach Geisberger 2008, S. 832

Das BuG ist, wie oft beschrieben, eine „Frauenbranche“, die einerseits durch einfache Zugangsmöglichkeit sowie durch ihre Flexibilität berufliche Möglichkeiten für Frauen in verschiedenen Lebensphasen bietet, andererseits jedoch hinsichtlich bspw. Arbeitsanforderungen und Entlohnung auf Dauer unattraktiv wirken kann und einen Branchenwechsel fördert. Der Arbeitsmarkt ist also aufgrund seiner Beschäftigungsstruktur aber auch der grundlegenden Eigenschaften des Tourismus sehr dynamisch. Es herrscht eine sehr hohe Arbeitslosenquote von 16,5% im Jahre 2007 (Smeral, Huber et al. 2008). Gleichzeitig melden eine Vielzahl von Unternehmen Probleme bei der Besetzung offener Stellen.

Insbesondere die Suche nach operativem Personal gestaltet sich laut den Betrieben trotz der Beliebtheit von Tourismus spezifischen Ausbildungsformen (siehe Abbildung 3) schwierig (Smeral, Huber et al. 2008). Dieser Gegensatz deutet laut Studie (Smeral, Huber et al. 2008) auf Strukturungleichgewichte zwischen dem Arbeitsangebot und der –nachfrage bzgl. Qualifikation, Alter, räumlicher und zeitlicher Verfügbarkeit sowie Einkommenserwartungen. Smeral et al. (2008) warnen vor einer Zuspitzung der Situation aufgrund des demographischen Wandels.

Die derzeitige Situation und deren Aussichten bildeten den Ausgangspunkt für diese Studie. Ziel der Studie war, den Status quo und die Charakteristika des touristischen Arbeitsmarktes aus Frauensicht zu beleuchten und darauf basierend die Zukunftschancen zu bewerten und Strategien zur Stärkung und Ausweitung des weiblichen Arbeitskräfteangebots aufzuzeigen. Damit bereichert die Studie die bisher überwiegend auf statistischen Daten begründeten Erkenntnisse zum touristischen Arbeitsmarkt und unterstützt die Entwicklung von Lösungsansätzen, indem Einsichten zur Arbeit im BuG aus der Perspektive der Betroffenen gewonnen werden. Basierend auf komplementären qualitativen Forschungsmethoden versuchte die Studie nicht, repräsentative Antworten zu geben, sondern explorativ Probleme und mögliche Lösungsansätze aufzuzeigen und so die Komplexität des Themas zu reflektieren.

Viele Probleme von Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt - und dies bezieht sich nicht nur auf das Beherbergungs- und Gaststättenwesen - lassen sich auf das tradierte Rollenverständnis von Mann und Frau zurückführen. Die geschlechtsspezifische Trennung zwischen (männlicher) außerhäuslicher Erwerbsarbeit und (weiblicher) Hausarbeit inklusive Kinderbetreuung wird immer noch von breiten Bevölkerungsschichten erwartet (Gomiltschak, Haller, Höllinger 2000). Dies führt dazu, dass Frauen bei Familiengründung entweder keiner Erwerbsarbeit nachgehen oder verstärkt in Teilzeitarbeit und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen zu finden sind - 74% der geringfügig Beschäftigten im BuG sind Frauen (vgl. Biehl, Schöberl et al. 2006) - die ihnen einerseits nur eingeschränkte Verdienstmöglichkeiten und soziale Absicherung bieten. Andererseits bieten diese an sich wenig attraktiven Teilzeit-Beschäftigungsverhältnisse Frauen mit Kindern die Möglichkeit, einer geregelten Arbeit nachzugehen und somit - wenn auch in einem geringeren Umfang - im Arbeitsprozess zu verbleiben. Die Wiederaufnahme einer Vollzeitstelle ist somit wesentlich einfacher als nach einer längeren Kinderpause. Die Arbeit im BuG ist für Frauen mit Familie jedoch meist nur möglich, wenn eine ausreichende, räumlich nahe gelegene und zeitlich flexible Kinderbetreuung vorhanden ist. Bisher stehen jedoch weder öffentliche noch private Kinderbetreuungseinrichtungen in ausreichendem und bedarfsgerechtem Maße zur Verfügung. Europaweit zeigt sich, dass Österreich mit seinen

Kinderbetreuungseinrichtungen weit unter dem Durchschnitt liegt (Eurostat 2006 zitiert in Europäische Kommission 2008). Bei der Organisation der Kinderbetreuung für im BuG-Beschäftigte ist insbesondere auf den zeitlichen Bedarf bezüglich saisonaler Spitzenzeiten zu achten. Die Organisation der sehr wichtigen Wochenend-, Abend-, Feiertags- und Ferienbetreuung ist notwendig, damit Frauen den Betrieben in diesen Spitzenzeiten zur Verfügung stehen können. Eine kurzfristige Maßnahme wäre, vermehrt Gästekindergärten für Kinder der Beschäftigten zu öffnen. Mittelfristig sind auch die Öffnung von Betriebskindergärten und eine Zusammenarbeit von Betrieben (z. B. Hotelkooperationen) sinnvoll, um die notwendige Kinderbetreuung zu schaffen bzw. zu erweitern. Mittel- bis langfristig ist es des Weiteren notwendig, bei den öffentlichen Kindergärten und Horten bedarfsgerechte, längere und flexiblere Öffnungszeiten einzuführen, die sich an den Bedürfnissen der Betriebe und ArbeitnehmerInnen orientieren. Auch andere Berufsgruppen, wie der Handel oder Pflegeberufe, würden davon profitieren. Privates Engagement, z.B. (Leih)-Großeltern, Nachbarn, sollte, wie in der Altenpflege, ideell und finanziell gefördert werden. In diesem Zusammenhang sind insbesondere auch Schulkinder zu berücksichtigen, für die nach der Schule und in den Ferienzeiten eine Betreuung vorhanden sein muss.

Neben den häufig nicht ausreichenden Kinderbetreuungsangeboten stellen auch die Kosten für die Kinderbetreuung in Österreich für viele Frauen eine Barriere dar; die Nettokinderbetreuungskosten gemessen am Nettofamilieneinkommen einer Doppelverdienerfamilie sind am dritthöchsten innerhalb der EU und belaufen sich auf ca. 15% (OECD 2007 zitiert in Europäische Kommission 2008). Vor allem für Frauen in einer Teilzeitbeschäftigung lohnt sich eine Beschäftigung bei gleichzeitig anfallenden hohen Kinderbetreuungskosten finanziell meist nicht und sie bleiben zu Hause.

Gegenwärtig sind jedoch positive Veränderungen hinsichtlich der Schaffung zusätzlicher Kinderbetreuungsplätze durch die öffentliche Hand sowie auch hinsichtlich finanzieller Entlastung wie z.B. durch die Einführung des steuerlichen Absetzbetrages für die Kinderbetreuung festzustellen.

Generell stellt sich die Einkommenssituation im Beherbergungs- und Gaststättenwesen für Frauen meist wenig attraktiv dar. Obwohl die Einkommensschere zwischen Männern und Frauen im BuG geringer ist als in vielen anderen Branchen, werden Frauen doch häufig schlechter entlohnt als Männer (siehe Tabelle 1). Vor allem die Praxis eines niedrigen Kollektivlohns sowie zusätzlichen Trinkgeldes als Lohnbestandteil wird nachteilig gesehen, da dieser niedrige Kollektivlohn vor allem in Hinsicht auf Arbeitslosen- und Pensionsansprüche negative Auswirkungen hat. Eine Angleichung der Löhne der weiblichen Beschäftigten an die der männlichen Löhne ist geboten. Ein regelmäßiges Überwachen der Lohnentwicklung bei Männern und Frauen könnte das nötige öffentliche Bewusstsein für

Veränderungen schaffen. Auch würde ein Umdenken in der Gesellschaft hinsichtlich des Status der Frau als "Nebenverdienerin" einen positiven Einfluss auf Entlohnungsunterschiede haben.

Neben der für Frauen allgegenwärtigen Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wirken sich auch die im BuG vorherrschenden Arbeitsbedingungen für Frauen besonders nachteilig aus. Die besonderen Arbeitszeiten (Abend-, Wochenend-, Feiertagsarbeit), häufiger Zeitdruck und Stress, hohe Anforderungen hinsichtlich der sozialen Kompetenz der MitarbeiterInnen sowie häufig auch eine starke körperliche Belastung sind Negativfaktoren, die jedoch auch in manch anderen Dienstleistungsberufen feststellbar sind. Allerdings wird das Ausmaß der insbesondere in Saisonbetrieben anfallenden Überstunden als körperlich und auch psychisch äußerst belastend empfunden, das die notwendige Regeneration der MitarbeiterInnen nicht gewährleistet. Hier ist vor allem auf betrieblicher Ebene großes Verbesserungspotential gegeben. Vorschläge in diese Richtung sind die Erhöhung der MitarbeiterInnenanzahl und eine damit einhergehende Senkung der Überstunden, sowie Job Rotationen, die Verbesserungen hinsichtlich eintöniger oder einseitig körperlich belastender Tätigkeiten erzielen könnten. Durch eine verbesserte Personaleinsatzplanung, eine bessere Arbeitsorganisation in Spitzenzeiten und praktikable Zeitausgleichsregelungen könnten Entlastungen für MitarbeiterInnen erreicht werden. Für Frauen, die durch Kinderbetreuung zeitlich eingeschränkt sind, sind flexible Arbeitszeiten, die eine Berücksichtigung persönlicher Bedürfnisse ermöglichen, wichtig. Führungskompetenz und Mitarbeiterorientierung der UnternehmerInnen und Vorgesetzten spielen ebenfalls eine wesentliche Rolle bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Weiterbildungsangebote für UnternehmerInnen bzw. Personalverantwortliche in diesen Bereichen sind hier als ein wesentlicher Erfolgsbaustein zu sehen.

Die sexuelle Konnotation mancher Berufe im Beherbergungs- und Gaststättenwesen ist ausgeprägt und ein Grund, weshalb vor allem junge Frauen mit gutem Aussehen für Positionen mit Gästekontakt bevorzugt eingestellt werden. Sexuelle Belästigung im BuG ist ein Problem und muss als solches thematisiert und betroffenen Frauen Hilfestellungen angeboten werden. ArbeitgeberInnen müssten hier in den Betrieben Aufklärungsarbeit leisten und versuchen, durch die Etablierung von Anlaufstellen im Betrieb für Fälle sexueller Belästigung Unterstützung für MitarbeiterInnen zu schaffen. Weiterhin könnten Helpdesks, Anlaufstellen und Coachingangebote, betroffenen Frauen helfen, mit dem Problem besser umzugehen bzw. für solche Situationen gewappnet zu sein. Auch in der Aus- und Weiterbildung sollte Prophylaxe in Bezug auf sexuelle Belästigung ein wichtiger Baustein werden. Im (Praxis-) Unterricht der Schulen wäre es wichtig, Informationen und Aufklärung über sexueller Belästigung zu bieten.

Viele Frauen werden in BuG-Berufen noch immer diskriminiert. Für Frauen ist es häufig schwieriger, in ihrem Arbeitsbereich respektiert zu werden, und sich gegenüber Männern durchzusetzen. Führungspositionen werden noch immer von Männern dominiert, wobei allerdings der Führungskräfteanteil der Frauen im BuG im Vergleich zu anderen Branchen höher ist (siehe Abbildungen 4, 5, 6). Betroffene Frauen schreiben jedoch Männern die besseren Aufstiegschancen und Karrieremöglichkeiten zu, d.h. Frauen glauben, dass sie härter arbeiten müssten um aufzusteigen. Als Gründe dafür werden u.a. die bessere Vernetzung unter Männern, aber hauptsächlich die Obsorge der Frauen für die Familie als Barriere für die Karriereentwicklung gesehen. Auch können Frauen mit Familie aufgrund ihrer eingeschränkten Mobilität Karrieresprünge seltener wahrnehmen. Bemängelt werden in diesem Zusammenhang ebenfalls die geringen Weiterbildungsmöglichkeiten, die sich MitarbeiterInnen im BuG bieten. Formale Schulungsmaßnahmen und Weiterbildung sind insbesondere in kleinen Unternehmen kaum verankert; „Learning by doing“ ist das vorherrschende Motto. Im Falle von Weiterbildungsangeboten, unterstützen Betriebe vorwiegend männliche Dienstnehmer, da Männer eher in führenden Positionen des BuGs gesehen werden. Die Karrierechancen für Frauen im BuG werden jedoch vor allem in der Stadt- und Kettenhotellerie bei entsprechendem Arbeitseinsatz und zeitlicher und örtlicher Flexibilität, die mit Kindern nicht immer gegeben ist, als gut eingeschätzt.

In der Karriereentwicklung könnten Frauen durch Coaching und MentorInnen unterstützt werden. Frauen sollten aktiv in Weiterbildungsprogramme eingebunden werden und für Führungspositionen in Betracht gezogen werden. Hier sind vor allem die UnternehmerInnen gefragt, die steuernd Einfluss nehmen könnten. Unterstützend könnten zudem das AMS, die Wirtschaftskammer und die öffentliche Hand tätig werden. Natürlich hängen die Karrierechancen einer Frau auch von der Möglichkeit der ausreichenden Teilnahme am Erwerbsleben ab und somit wieder von den Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Das traditionelle Rollenverständnis erschwert die Entfaltung des vollen Potentials weiblicher Beschäftigter. Es ist ein langfristiger Umdenkprozess in der Gesellschaft notwendig, um von typischen Frauenjobs und Frauentätigkeiten hin zu einer Gleichbehandlung von Mann und Frau am Arbeitsmarkt zu kommen. Diese Gleichbehandlung muss bereits in der Ausbildung gelebt werden und in den betrieblichen Alltag einfließen.

Unterbrechen Frauen ihren Beruf für einige Jahre um sich der Kindererziehung zu widmen, so ist ein Wiedereinstieg in den Arbeitsprozess schwer. Gerade für ältere Frauen mit erwachsenen Kindern gibt es kaum Wiedereinstiegsmöglichkeiten in das Beherbergungs- und Gaststättenwesen, da in dieser Branche vor allem junge MitarbeiterInnen, die körperlich fit sind, gefragt sind. Damit lässt die Branche ein großes Potential an gut ausgebildeten, erfahrenen und familiär meist unabhängigen MitarbeiterInnen außer

Acht. Auf betrieblicher Ebene sollte deshalb der Wiedereinstieg nach einer Babypause so einfach wie möglich gestaltet werden und Schulungsmaßnahmen, durchaus auch von öffentlicher Seite gefördert, sollten den Wiedereinstieg erleichtern.

Noch immer ist das Image der Berufe im Beherbergungs- und Gaststättenwesen schlecht, da es mit geringem Status und niedrigen Qualifikationen verbunden wird. Auch der Begriff des „Dienens“ gepaart mit einer körperlichen und psychischen Belastung weckt negative Assoziationen. Besonders die größtenteils durch Frauen besetzten Berufe im BuG sind oftmals durch ein schlechtes Image geprägt. Eine Aufwertung der frauentypischen Tätigkeiten, z. B. durch Aus- und Weiterbildung im Bereich Housekeeping, könnte eine Imageverbesserung unterstützen. Diskriminierende und wenig imagefördernde Bezeichnungen wie z.B. Putzkraft, Stubenmädchen/-bursche sollten der Vergangenheit angehören. Auch die Präsenz weiblicher Hoteliers oder Spitzenköchinnen in den Medien könnten das Image positiv beeinflussen.

Eine Imageverbesserung der Tätigkeiten im BuG ist dringend erforderlich. Eine gesellschaftlich differenziertere Sichtweise weg vom Dienen hin zum Gastgeben ist anzustreben. Aufklärungskampagnen über die Wichtigkeit des Tourismus für das österreichische BIP und die Beschäftigung könnten eine Verbesserung bringen. Bei Imagekampagnen sollten die durchaus zahlreichen positiven Aspekte einer Tätigkeit im BuG hervorgehoben werden. Die Arbeit im BuG steht für Abenteuer, Abwechslung, die Arbeit mit Menschen. Eine Vielfalt an Orten, Kulturen und Sprachen können auf diesem Wege kennengelernt werden. Außerdem steht der österreichische Tourismus für Qualität. Dies sind nur einige Dinge, die die positiven Merkmale eines Tourismusberufes betonen. Bessere Ausbildung geht ebenfalls oft mit einem besseren Image einher. Ausbildungs- und Weiterbildungsförderung seitens der öffentlichen Hand aber auch der Arbeitgebervertretungen wäre hilfreich. Die Ausbildung muss auf hohem Niveau erfolgen. Zusatzqualifikationen, die Verbindung einer Lehre mit Matura und eine ausgewogene Geschlechtermischung könnten zu einem attraktiveren Image der Berufe beitragen. Eine tatsächliche Verbesserung des Images kann wohl nur langfristig erfolgen und muss Maßnahmen seitens der Unternehmen und deren Vertretungen, der Politik als auch der Gesellschaft beinhalten.

Zusammenfassend betrachtet ist das BuG eine Branche mit ganz speziellen Anforderungen an die ArbeitnehmerInnen, wobei diese in der Ferienhotellerie verstärkt wirksam werden. Saisonale Spitzenzeiten sowie die Notwendigkeit erhöhter Mobilität sind arbeitsimmanente Charakteristika, die nicht unmittelbar beeinflussbar sind, aber für ungebundene und mobile junge Menschen durchaus attraktiv sein können. Auch für Frauen bietet das BuG gute Beschäftigungsmöglichkeiten, obwohl es

durchaus Verbesserungspotentiale zur Attraktivitätssteigerung der Arbeitsplätze gibt. Die größten Probleme für Frauen stellen die noch immer in der Gesellschaft verankerten tradierten Rollenbilder dar, die Frauen hauptsächlich in der Rolle der „Hausfrau“ und „Mutter“ sehen und nicht als voll Erwerbstätige. Dies trägt dazu bei, dass viele Frauen bei Familiengründung ganz aus dem Erwerbsleben aussteigen oder häufig in schlecht bezahlten Nebenbeschäftigungen tätig sind. Um Frauen im Arbeitsprozess zu halten ist es in einem ersten Schritt unumgänglich, ausreichende, bedarfsgerechte und auch finanziell leistbare Kinderbetreuungseinrichtungen zu schaffen. Langfristig ist ein Umdenken in der Gesellschaft zur Rolle der Frau erforderlich, um vom Frauenbild „Mutter“ und „Hausfrau“ bzw. Teilzeitbeschäftigte, weg und hin zur voll erwerbstätigen Frau zu kommen.

## Quellenverzeichnis

- BALIweb. (2009). "Beschäftigung, Unselbständig Beschäftigte." <http://www.dnet.at/bali>, abgefragt am 1.8.2009.
- Biehl, K., S. Schöberl, et al. (2006). Arbeiten im Tourismus: Chance oder Falle für Frauen? Verkehr und Infrastruktur. K. Biehl and R. Kaske. Wien, Arbeiterkammer Wien.
- Europäische Kommission (2008). Bericht der Kommission an das europäische Parlament, den Rat, den europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen. Umsetzung der Barcelona-Ziele auf dem Gebiet der Betreuungseinrichtungen für Kinder im Vorschulalter. Brüssel, Europäische Kommission: 11.
- Fuchshuber, E. (2006). Auf Erfolgskurs - Die Repräsentanz von Frauen in Führungspositionen in österreichischen Unternehmen sowie in der Selbstverwaltung. Wien, Bundesministerium für Gesundheit und Frauen & Frau in der Wirtschaft Österreich.
- Geisberger, T. (2008). "Verdienststrukturerhebung 2006 - Ergebnisse im Überblick." Statistische Nachrichten **9/2008**: 827-837.
- Gomilschak, M., Haller, M., Höllinger, F. (2000). "Weibliche Erwerbstätigkeit und Einstellungen zur Rolle von Frauen. Ein Vergleich zwischen 20 Ländern." in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 3/2000. <http://www.kfunigraz.ac.at/~gomilsch/publi/pubhome.html>, abgefragt am 25.8.2009.
- Smeral, E., P. Huber, et al. (2008). Ausbildungserfordernisse und Arbeitskräftebedarf im österreichischen Beherbergungs- und Gaststättenwesen. Wien, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung.
- Wiedenhofer-Galik, B. (2008). "Entwicklung der Teilzeiterwerbstätigkeit." Statistische Nachrichten **12/2008**.
- Wirtschaftskammer Österreich (2009). Tourismus in Zahlen: Österreichische und internationale Tourismus- und Wirtschaftsdaten. Wien, WKÖ. **45**: 80.