

Probleme der Wiedereingliederung bei Stellensuchenden im Gastgewerbe

Ein Arbeitsbericht des Projekts „Der Arbeitsmarkt im Gastgewerbe“

Michael Morlok
November 2005

AMOSA **Arbeitsmarktbeobachtung Ostschweiz, Aargau und Zug**

Die Berichterstattung über das Projekt Gastgewerbe umfasst neben dem vorliegenden Arbeitsbericht einen zusammenfassenden Schlussbericht und folgende Arbeitsberichte, welche im Internet unter www.amosa.net abrufbar sind:

- Probleme der Wiedereingliederung bei Stellensuchenden im Gastgewerbe
- Arbeitsmarkt Gastgewerbe – Kantonale Steckbriefe
- Ergebnisse des Workshops „Arbeitsmarkt Gastgewerbe 2005 – 2010“

Inhaltsverzeichnis

1. Ungenügende Qualifizierung, Sprachkenntnisse und Mobilität häufigste Hürden für Stellensuchende im Gastgewerbe	4
2. Sprachkenntnisse, Alter und Wohnortmobilität beeinflussen die Dauer der Stellensuche stark	9
3. Jeder vierte Stellensuchende weniger als ein Jahr Berufserfahrung.....	10
Anhang.....	11

Projektorganisation

Auftraggeber

Verband Schweizerischer Arbeitsämter, Regionalgruppe Ostschweiz:

Arbeitsamt des Kantons Appenzell Ausserrhoden, Arbeitsamt des Kantons Appenzell Innerrhoden, Kantonales Arbeitsamt Glarus, KIGA Graubünden, Amt für Arbeit St. Gallen, Arbeitsamt des Kantons Schaffhausen, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Thurgau, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich sowie

Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Aargau, wira des Kantons Luzern, Amt für Arbeit des Kantons Obwalden, Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zug

Steuerungsausschuss

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

Projektleitung

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

Projektteam

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

Kontakt

Bei Fragen zu diesem Arbeitsbericht können Sie mit der Projektleitung Kontakt aufnehmen:

Projektleitung AMOSA, c/o Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich, Walchestrasse 19, Postfach, 8090 Zürich, Tel. 043 259 26 77/36

kontakt@amosa.net, www.amosa.net

Probleme der Wiedereingliederung bei Stellensuchenden im Gastgewerbe

Um die Probleme bei der Wiedereingliederung von Stellensuchenden genauer identifizieren zu können, bewerteten RAV-Personalberaterinnen und -berater bei einer Stichprobe von 2000 zufällig ausgewählten Stellensuchenden des Gastgewerbes die Hürden auf der Stellensuche.¹ Bei der Erhebung wurden die Stellensuchenden nach einem Katalog von 15 Einschränkungen aus den Kategorien „Wissen“ (Qualifizierung, Berufserfahrung Sprachkenntnisse), „Können“ (Pensum, Tageszeiten, Wochentage, Mobilität, Wohnort, Gesundheit, Alter) und „Wollen“ (Wunsch nach Branchenwechsel, Motivation, Nachfolgevertrag²) beurteilt (siehe Abbildung 9).³ Es muss bei den folgenden Resultaten berücksichtigt werden, dass die Chancen einer erfolgreichen Wiedereingliederung nicht nur von der individuellen Arbeitsmarktfähigkeit abhängen. Sie werden auch durch die Anzahl offener Stellen bedingt.

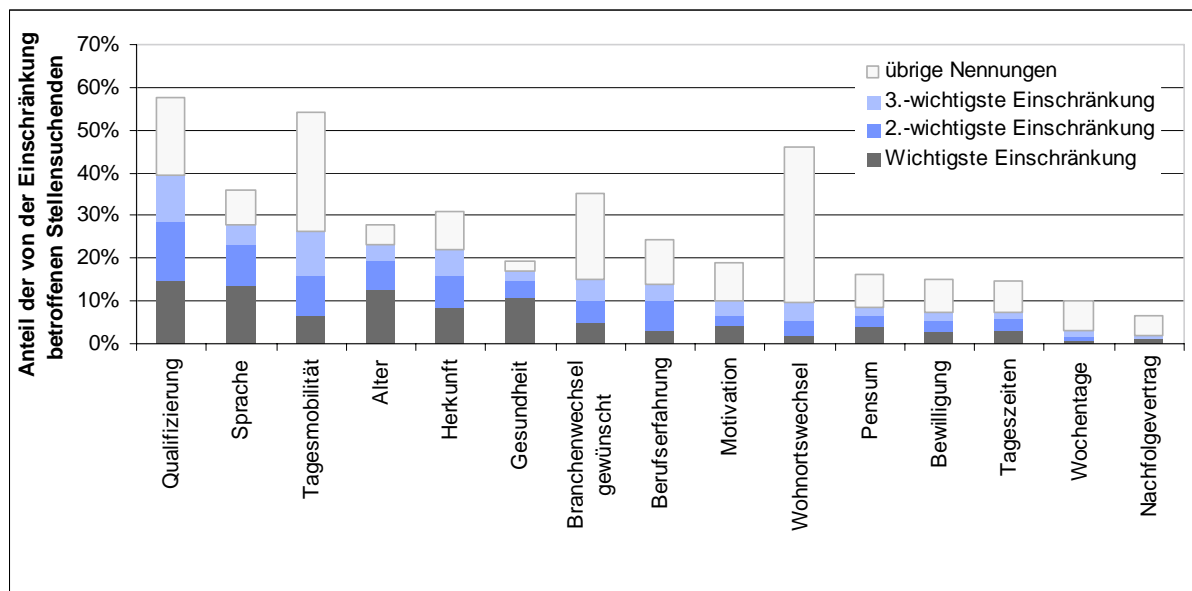


Abbildung 1: Einschränkungen bei Stellensuchenden im Gastgewerbe nach 15 Themenfeldern

Die Personalberater der RAV vermerkten bezüglich den von ihnen betreuten Stellensuchenden, ob diese eine oder mehrere der 15 Einschränkungen aufweisen. Der Anteil der

¹ In den AMOSA-Kantonen waren am Stichtag 31. Juli 2005 10'524 Stellensuchende aus der Branche Gastgewerbe bei den RAV registriert. Aus diesen wurde eine geschichtete Zufallsstichprobe von 2360 Stellensuchenden gezogen (Schichtung nach Kanton, Geschlecht und Heimat (Schweiz/Ausland)). 2022 der 2360 ausgewählten Fälle wurden beurteilt und konnten in der Datenanalyse verwendet werden. Die maximale Abweichung bei den Häufigkeiten der Nennungen in Abbildung 9 (Gesamtbalken) zu den Werten in der Grundgesamtheit beträgt mit einer 95%-Wahrscheinlichkeit 2.7 Prozentpunkte. Bei den Berechnungen nach Untergruppen (Abbildungen 2 bis 10) beträgt die maximale Abweichung 5%. Die im Text genannten Resultate entsprechen den auf die Grundgesamtheit von 10'524 Stellensuchenden hochgerechneten Ergebnisse.

² Ein Nachfolgevertrag (beispielsweise für die nächste Saison) wird im folgenden als Einschränkung behandelt, weil er die Vermittlung der stellensuchenden Person für die Zeit bis zum erneuten Antritt der Stelle erschwert.

³ Erhebungsraster siehe Anhang 2

Stellensuchenden, die eine Einschränkung aufweisen, wird in Abbildung 1 durch die Gesamthöhe der Balken repräsentiert.

In einem zweiten Schritt registrierten die RAV-Personalberater, welche der Einschränkungen die wichtigste, zweit- oder dritt wichtigste Hürde für die stellensuchende Person bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt darstellt (in Abbildung 1 sind diese Anteile farblich gekennzeichnet).

1. Ungenügende Qualifizierung, Sprachkenntnisse und Mobilität häufigste Hürden für Stellensuchende im Gastgewerbe

Ungenügende Qualifizierung sticht als eine speziell hohe Hürde hervor. Sie tritt bei über der Hälfte der Stellensuchenden auf. Darüber hinaus wird bei zwei Dritteln der stellensuchenden Personen, welche dieses Hindernis aufweisen, das Problem vom betreuenden RAV-Personalberater als wichtig bezeichnet (d.h. in der Erhebung als wichtigste, zweit- oder dritt wichtigste Einschränkung vermerkt). Speziell häufig tritt das Merkmal bei Stellensuchenden, die in einer Hilfsfunktion tätig waren, und bei ausländischen Stellensuchenden auf (siehe Abbildung 2 – zur Vereinfachung der Darstellung werden die drei wichtigsten Einschränkungen in den Abbildungen 2 bis 10 jeweils kumuliert als blauer Balken dargestellt⁴).

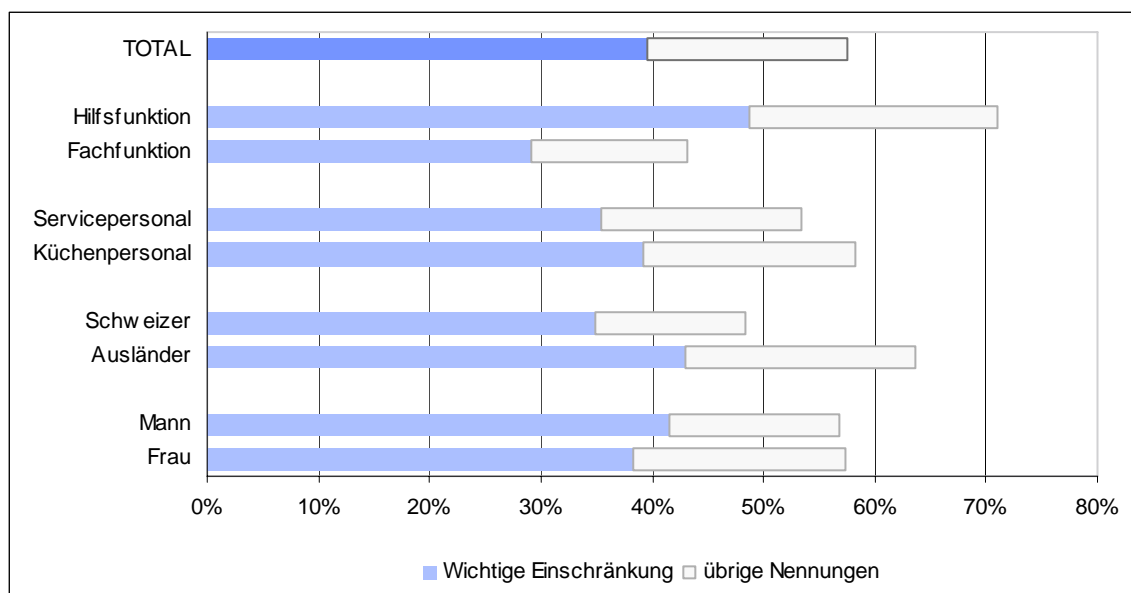


Abbildung 2: Ungenügende Qualifizierung

Berufserfahrung als informelle Seite der Qualifizierung wurde im Vergleich zur formellen Qualifizierung erstaunlich selten genannt. Rund ein Viertel der Stellensuchenden weist **ungenügende Berufserfahrung** auf.⁵ Die RAV-Personalberater schätzen diese Einschränkung über alle Stellensuchenden bei nur 14% als wichtige Hürde (im oben erwähnten Sinne) ein. Bei den untersuchten Gruppen gibt es nur schwache Abweichungen von diesem Mittelwert.

⁴ Unter den Berufskategorien wurden nur die Gruppen Service- und Küchenpersonal dargestellt. Stellensuchende dieser beiden Berufskategorien entsprechen 66.8% aller Stellensuchenden im Gastgewerbe. Neben Fach- und Hilfspersonal gibt es ebenfalls weitere Funktionsgruppen. Die beiden aufgezeigten Gruppen weisen 92.2% aller Stellensuchenden im Gastgewerbe auf.

⁵ Ungenügende Berufserfahrung wurde in der Erhebung definiert als „weniger als ein Jahr Berufserfahrung“.

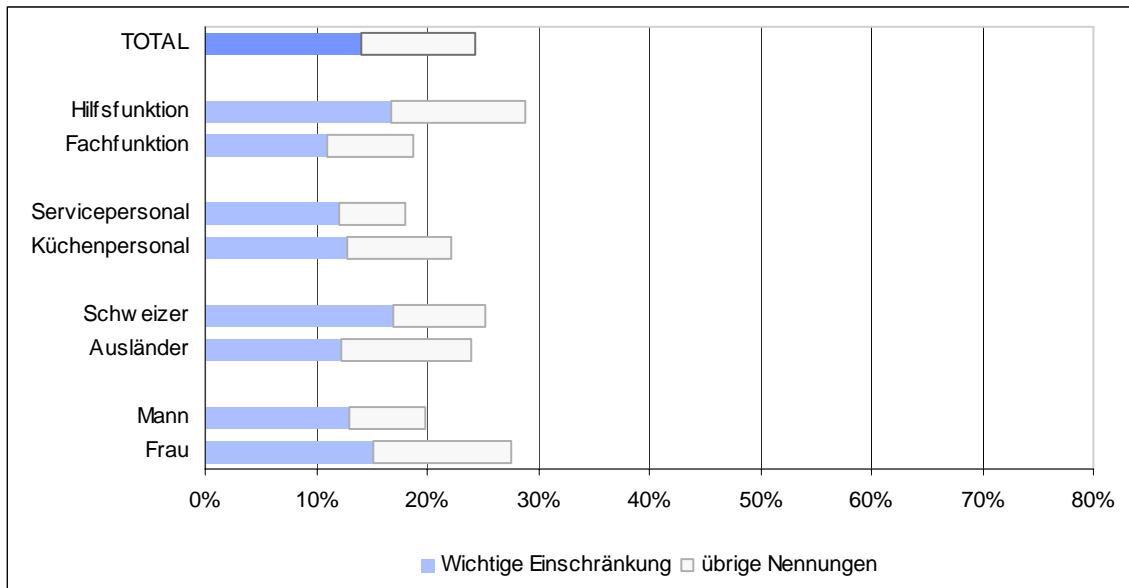


Abbildung 3: Ungenügende Berufserfahrung

Mangelnde Sprachkenntnisse als dritter „Wissens“-Faktor schränken ebenfalls stark ein. Unter den ausländischen Stellensuchenden tritt die Einschränkung bei jeder zweiten Person auf (52%) und bei 42% der ausländischen Stellensuchenden werden ungenügende Sprachkenntnisse als gravierendes Hindernis bezeichnet.

Die Einschränkung tritt – abgesehen von der Gruppe der ausländischen Stellensuchenden - beim Hilfs- und Küchenpersonal und bei den männlichen Stellensuchenden überdurchschnittlich häufig auf. Die überdurchschnittlich hohen Anteile der Einschränkung bei diesen Gruppen erklären sich aus dem jeweils hohen Ausländeranteil.

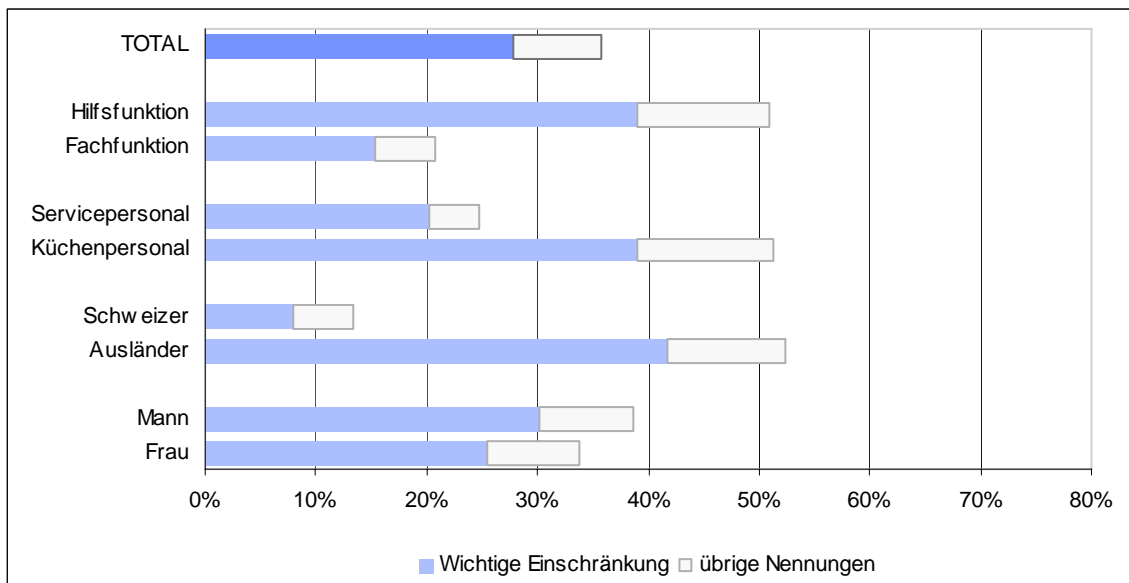


Abbildung 4: Ungenügende Sprachkenntnisse

Die Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt wird ausserdem durch die **Herkunft** und die **Arbeitsbewilligung** der stellensuchenden Person erschwert. Naturgemäss betreffen auch

diese Probleme vor allem ausländische Stellensuchende. 44% unter ihnen erleben aufgrund ihrer Herkunft Probleme auf der Stellensuche, 30% schwerwiegende. Probleme im Zusammenhang mit einer Arbeitsbewilligung erschweren 25% der ausländischen Stellensuchenden (12% wichtige Einschränkungen) die Suche nach einer neuen Stelle.

Unter den Einschränkungen der Kategorie „Können“ tritt **Mobilität** äusserst häufig auf. 70% der Stellensuchenden weisen entweder eine Einschränkung bei ihrer Tagesmobilität (Pendlermobilität), den Möglichkeiten des Wohnortswechsels oder beiden auf. Eingeschränkte Tagesmobilität wurde überdies bei einem Drittel der stellensuchenden Personen als eines der drei wichtigsten Probleme registriert. Mobilität ist für alle untersuchten Gruppen eine häufige und folgenschwere Einschränkung, Frauen und Hilfskräfte sind aber überdurchschnittlich betroffen.

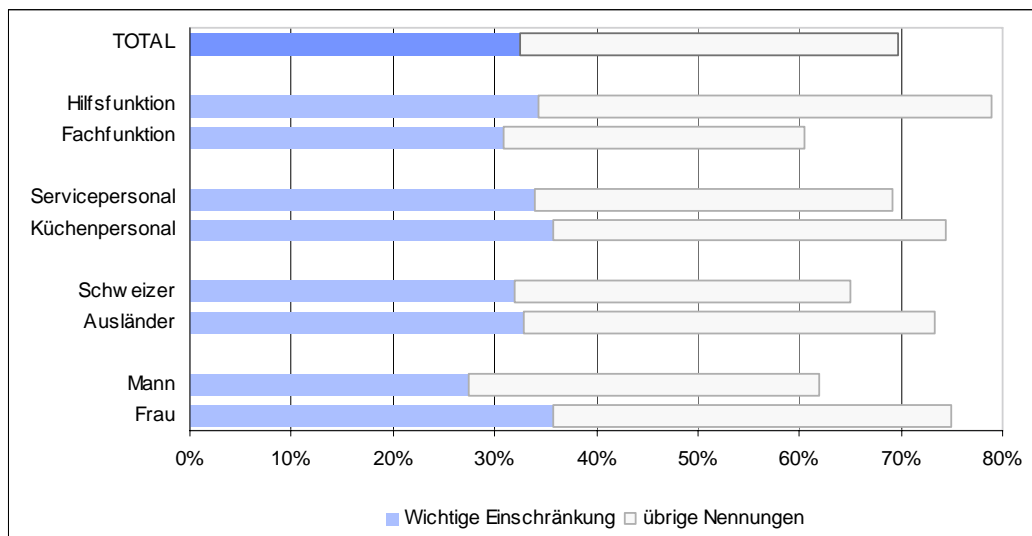


Abbildung 5: Wohnortwechsel oder Pendlermobilität

Einschränkungen bei **Pensum, Arbeitszeiten und -tagen** betreffen 24% der stellensuchenden Personen. Sie treten weit überdurchschnittlich bei Frauen auf (und als Folge häufiger bei Schweizern und Servicemitarbeitenden, weil diese Gruppen überdurchschnittlich viele Frauen aufweisen).

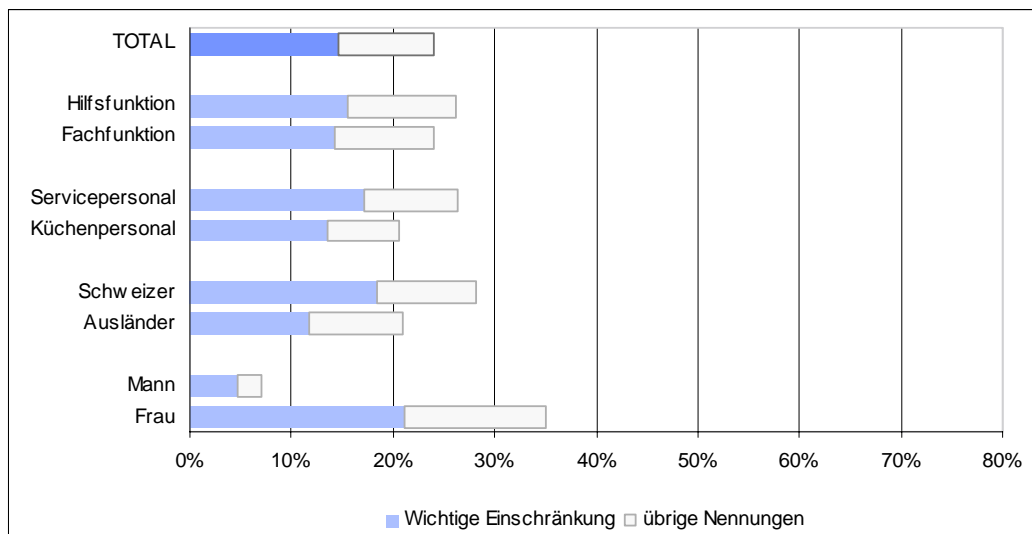


Abbildung 6: Pensum, Tageszeit und Wochentag

Fast jeder dritte Stellensuchende im Gastgewerbe erfährt durch sein **Alter** bedingte Schwierigkeiten bei der Stellensuche. Diese Hürde aus der Kategorie „Können“ tritt am

häufigsten bei Schweizern auf, und schränkt Stellensuchende in einem starken Ausmass ein: Tritt sie auf, wird sie in 83% der Fälle als eines der drei wichtigsten Probleme für die Wiedereingliederung im Arbeitsmarkt eingeschätzt.

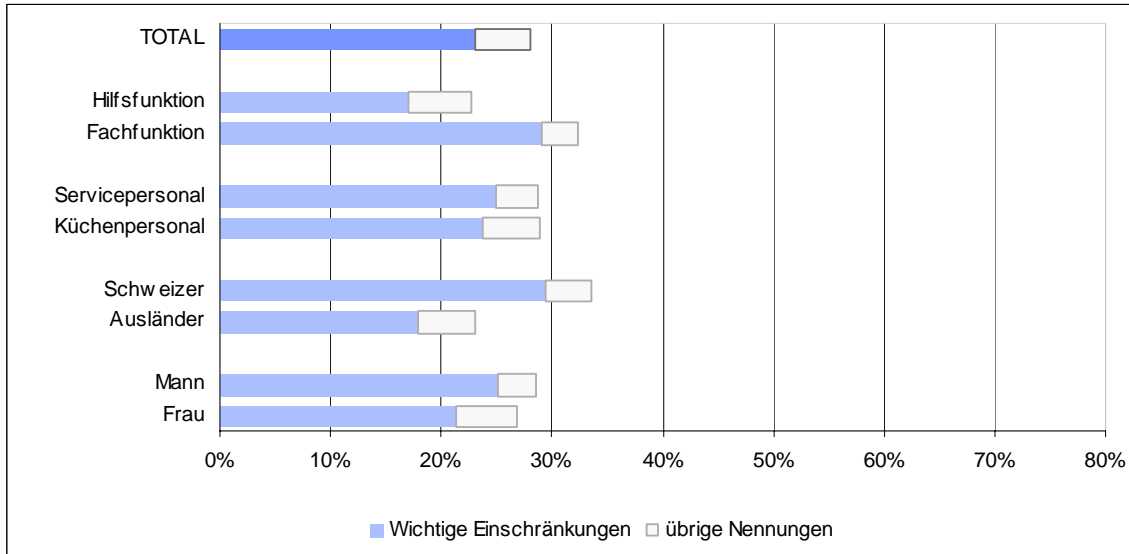


Abbildung 7: Alter

Auch durch die **Gesundheit** bedingte Probleme auf der Stellensuche haben eine zentrale Bedeutung, wenn sie auftreten: in 87% der genannten Fälle schätzen die RAV-Personalberater sie als eine der drei wichtigsten Hürden ein. Sie tritt durchschnittlich bei fast jedem fünften Stellensuchenden des Gastgewerbes als erschwerender Faktor auf und unter den Schweizer Stellensuchenden bei jedem vierten.

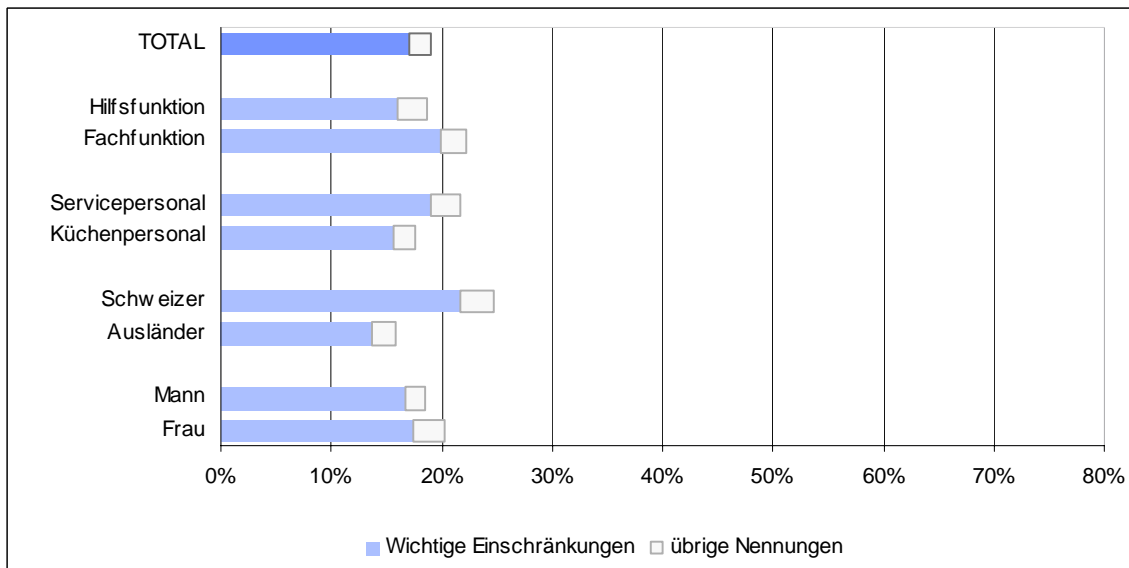


Abbildung 8: Gesundheit

Nennungen der Kategorie „Wollen“ (Branchenwechsel gewünscht oder generell ungenügende Motivation bei der Stellensuche) sind im Vergleich zu den anderen Hürden von durchschnittlicher Häufigkeit. Ein Drittel der Stellensuchenden hat den **Wunsch, in eine andere Branche zu wechseln**. Bei 15% wird der Wunsch als wichtige Einschränkung bei der

Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt erfasst, deutlich häufiger bei Frauen, Schweizern, Service- und Fachpersonal.

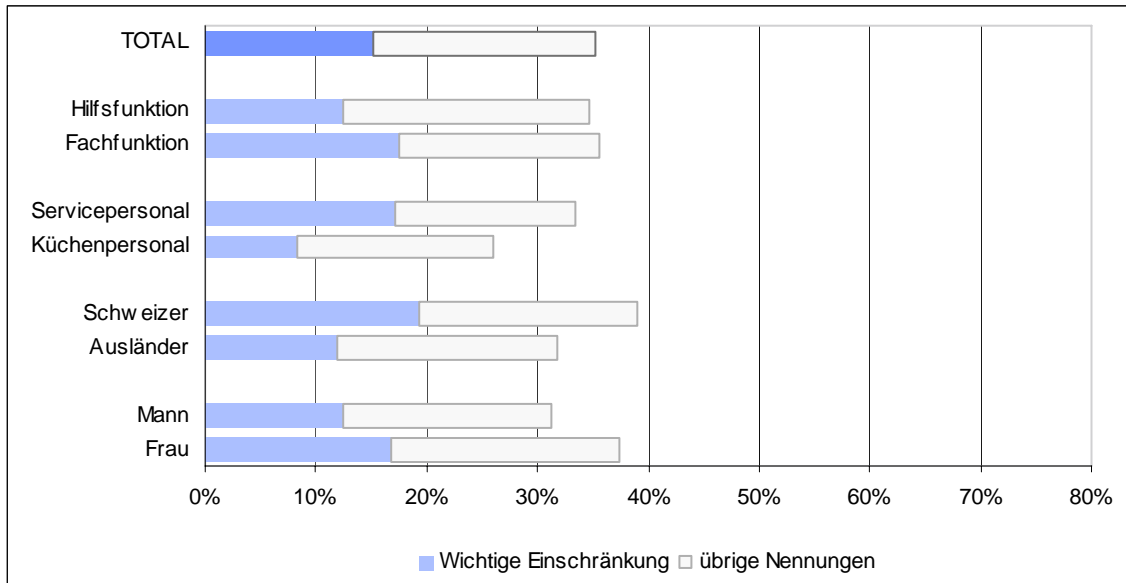


Abbildung 9: Branchenwechsel gewünscht

Ungenügende Motivation bezüglich der Stellensuche wird von den RAV-Personalbratern bei jeder fünften stellensuchenden Person im Gastgewerbe genannt, nur bei der Hälfte davon wurde dies jedoch als grosses Problem verzeichnet. Bei Schweizern wurde ungenügende Motivation deutlich häufiger als bei Ausländern als Problem vermerkt.

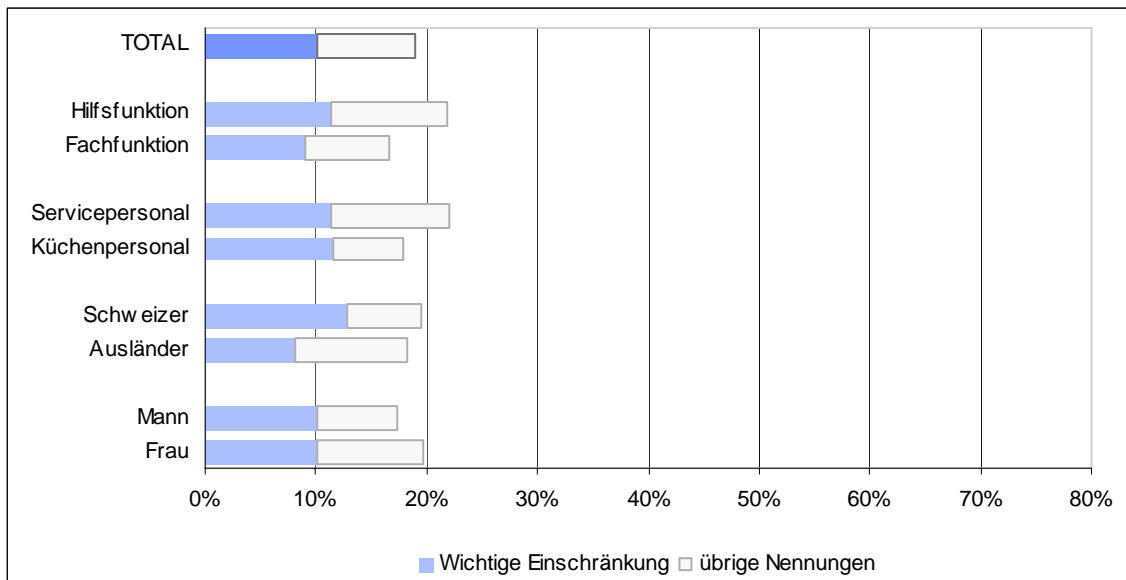


Abbildung 10: Motivation Stellensuche

Ein **Nachfolgevertrag** ist 7% der stellensuchenden Personen bereits zugesichert. Bei nur 2% der Stellensuchenden wurde die Existenz eines Nachfolgevertrags jedoch als problematisch verzeichnet. Es gibt diesbezüglich keine grossen Unterschiede zwischen den untersuchten Gruppen.

2. Sprachkenntnisse, Alter und Wohnortmobilität beeinflussen die Dauer der Stellensuche stark

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

Von den untersuchten Problemen der Stellensuche sind mangelnde Sprachkenntnisse, Einschränkungen bei Alter und Wohnortwechsel speziell wichtige Erklärungsgrössen für die Dauer der Stellensuche. Stellensuchende mit genügenden Sprachkenntnissen sind im Durchschnitt 64 Tage weniger lang beim RAV registriert als Stellensuche ohne diese Kenntnisse (247 resp. 311 Tage). Um die gleiche Dauer verkürzt sich die Stellensuche, wenn keine Einschränkung beim Alter verzeichnet worden ist (252 resp. 316 Tage).⁶ Personen, die keine Einschränkung bezüglich Wohnortmobilität aufweisen, sind im Durchschnitt 50 Tage weniger lang beim RAV registriert.

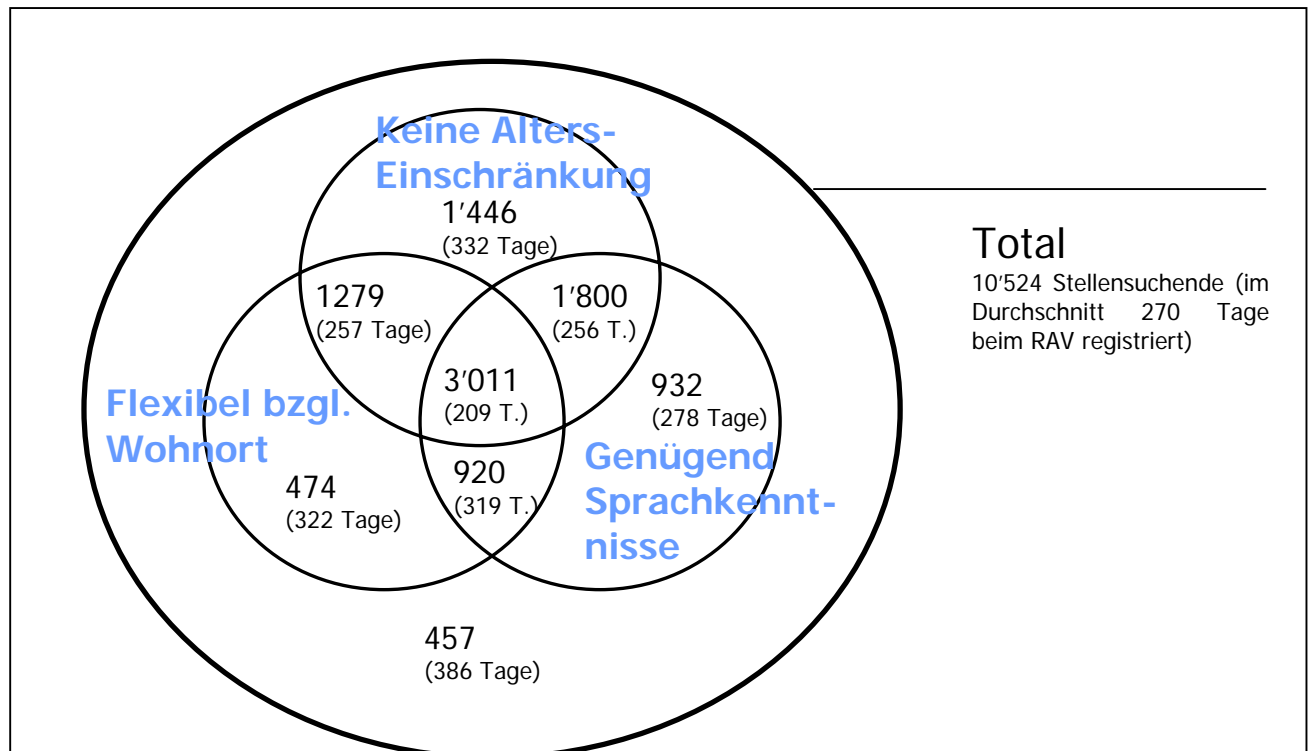


Abbildung 10: Zahl der Stellensuchenden und durchschnittliche Länge der Stellensuche, nach Gruppen⁷

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

Werden die Stellensuchenden des Gastgewerbes hinsichtlich diesen drei Merkmalen analysiert (Abbildung 10), so ist festzustellen, dass immerhin rund ein Drittel der Stellensuchenden keine

⁶ Einschränkungen in Bezug auf das Alter wurden bei Stellensuchenden im Alter von 40 in 21 von 100 untersuchten Stellensuchenden verzeichnet, im Alter von 45 bei 41% und im Alter von 50 bei 76% der Stellensuchenden.

⁷ Unter den Stellensuchenden, die genügend Sprachkenntnisse aufweisen, sind diejenigen, die flexibel bezüglich ihrem Wohnort sind, länger stellensuchend als jene, die nicht flexibel sind. Dies kann durch die Tatsache erklärt werden, dass die Stellensuchenden, die ihren Wohnort wechseln können, im Durchschnitt weniger Berufserfahrung und mehr gesundheitliche Probleme aufweisen.

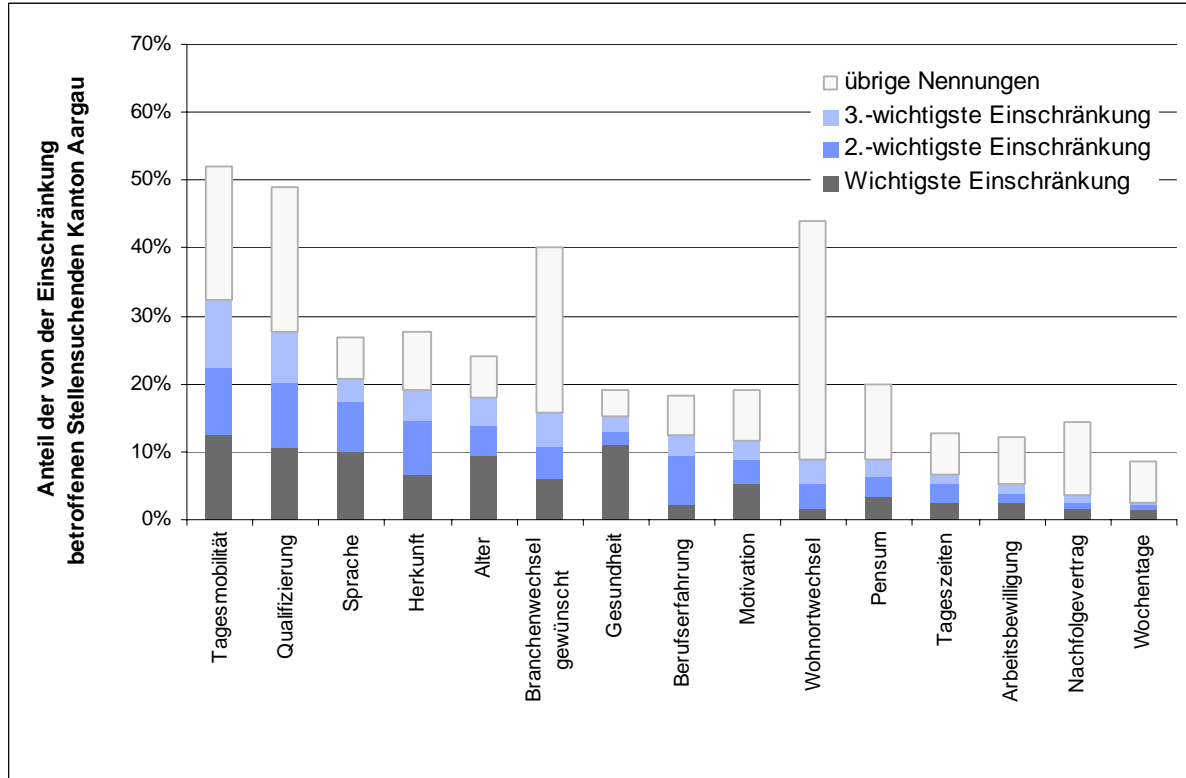
dieser Einschränkungen aufweist. Diese Stellensuchenden sind im Durchschnitt während 209 Tagen stellensuchend. Die restlichen Stellensuchenden weisen eine oder mehrere Einschränkungen auf und dementsprechend werden ihre Chancen bei der Vermittlung als kleiner eingeschätzt. Sowohl bezüglich Sprachkenntnisse, Alter wie auch Wohnortswechsel eingeschränkt sind 457 Stellensuchende; sie sind im Durchschnitt 386 Tage auf Stellensuche.

3. Jeder vierte Stellensuchende weniger als ein Jahr Berufserfahrung

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

Anhang : Auswertungen Kantone

Probleme bei der Stellensuche im Kanton Aargau¹



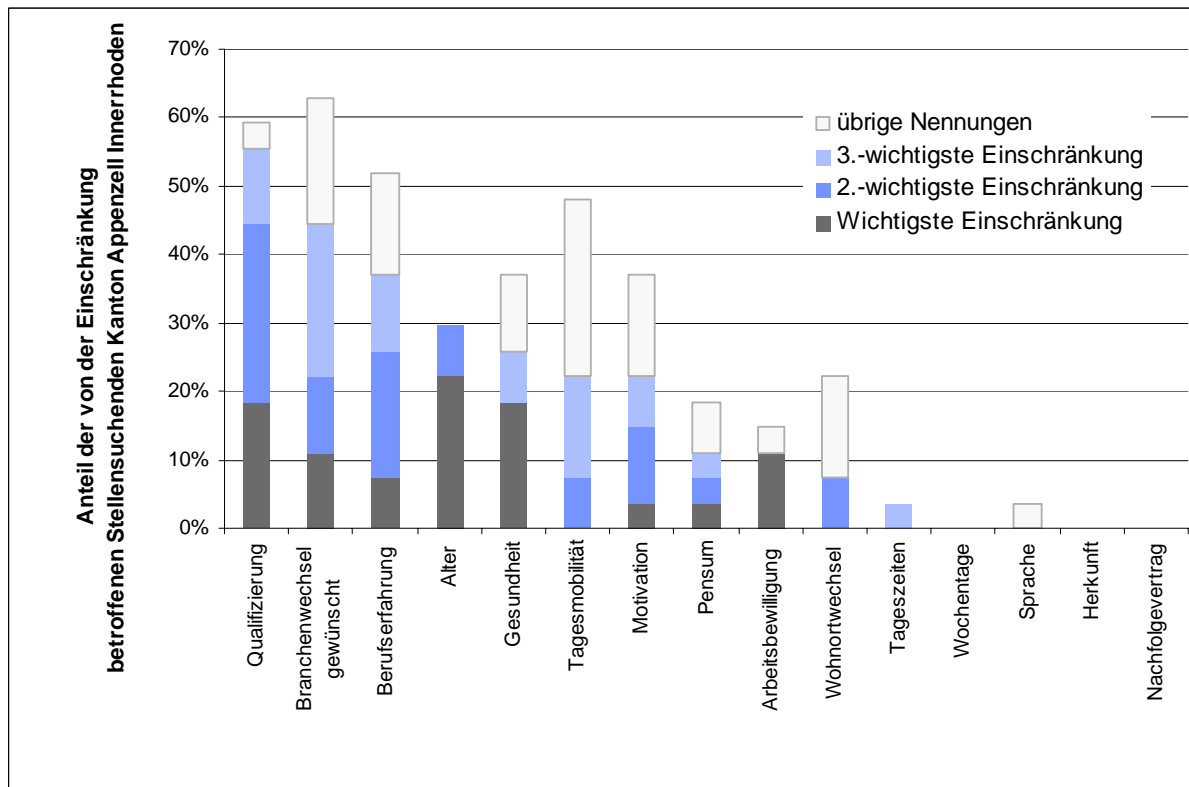
Wichtigste Probleme aus Sicht der RAV-Personalberater²

	AMOSA	AARGAU				
		Total	Service	Küche	Fachfunktion	Hilfsfunktion
Qualifizierung	40%	28%	27%	21%	20%	35%
Sprache	27%	21%	12%	32%	11%	33%
Tagesmobilität	26%	32%	36%	35%	26%	41%
Alter	23%	18%	18%	15%	25%	8%
Herkunft	22%	19%	15%	23%	16%	24%
Gesundheit	17%	15%	17%	14%	19%	12%
Branchenwechsel	15%	16%	18%	9%	18%	12%
Berufserfahrung	14%	12%	11%	10%	11%	12%
Motivation	10%	12%	12%	13%	12%	12%
Wohnortwechsel	9%	9%	12%	7%	11%	7%
Pensum	9%	9%	12%	8%	10%	8%
Bewilligung	7%	5%	2%	12%	2%	9%
Tageszeiten	7%	7%	10%	6%	5%	9%
Wochentage	3%	2%	3%	2%	2%	4%
Nachfolgevertrag	2%	4%	5%	2%	4%	3%

¹ Die Anzahl der untersuchten Stellensuchenden im Kanton Aargau beträgt 285 (Stichprobe aus der Grundgesamtheit der 1'336 Stellensuchenden). Die maximale Abweichung bei den Häufigkeiten der Nennungen in der Abbildung (Gesamtbalken) zu den Werten in der Grundgesamtheit beträgt mit einer 95%-Wahrscheinlichkeit 5.1 Prozentpunkte.

² Angaben beziehen sich auf die Häufigkeit, mit welcher die Einschränkung als eine der drei wichtigsten Probleme bei der Stellensuche genannt wurde.

Probleme bei der Stellensuche im Kanton Appenzell Innerrhoden¹



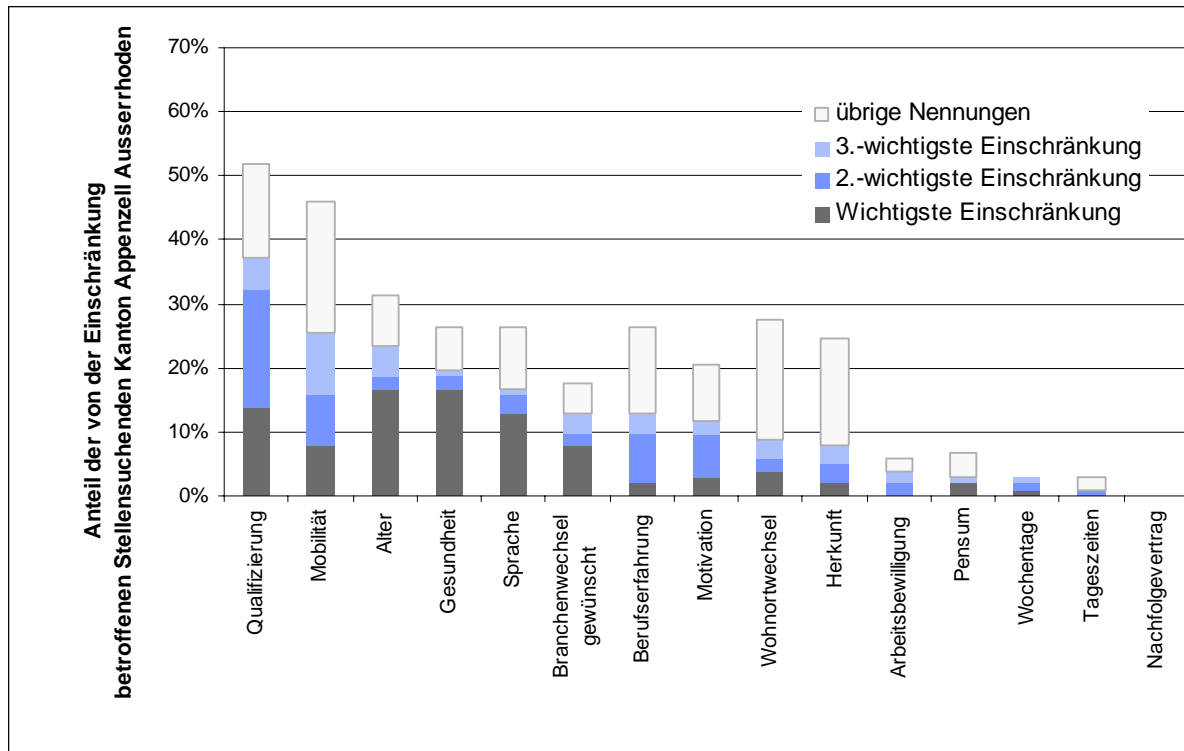
Wichtigste Probleme aus Sicht der RAV-Personalberater²

	AMOSA	APPENZELL INNERRHODEN				
		Total	Service	Küche	Fachfunktion	Hilfsfunktion
Qualifizierung	40%	56%	17%	40%	42%	67%
Sprache	27%	0%	0%	0%	0%	0%
Tagesmobilität	26%	22%	17%	20%	17%	27%
Alter	23%	30%	67%	20%	50%	13%
Herkunft	22%	0%	0%	0%	0%	0%
Gesundheit	17%	26%	17%	40%	17%	33%
Branchenwechsel	15%	44%	50%	40%	50%	40%
Berufserfahrung	14%	37%	50%	0%	50%	20%
Motivation	10%	22%	0%	40%	8%	33%
Wohnortwechsel	9%	7%	17%	0%	17%	0%
Pensum	9%	11%	17%	20%	8%	13%
Bewilligung	7%	11%	17%	40%	8%	13%
Tageszeiten	7%	4%	0%	0%	0%	7%
Wochentage	3%	0%	0%	0%	0%	0%
Nachfolgevertrag	2%	0%	0%	0%	0%	0%

¹ Die Anzahl der untersuchten Stellensuchenden im Kanton Appenzell Innerrhoden beträgt 27 (alle Stellensuchenden wurden untersucht).

² Angaben beziehen sich auf die Häufigkeit, mit welcher die Einschränkung als eine der drei wichtigsten Probleme bei der Stellensuche genannt wurde.

Probleme bei der Stellensuche im Kanton Appenzell Ausserrhoden¹



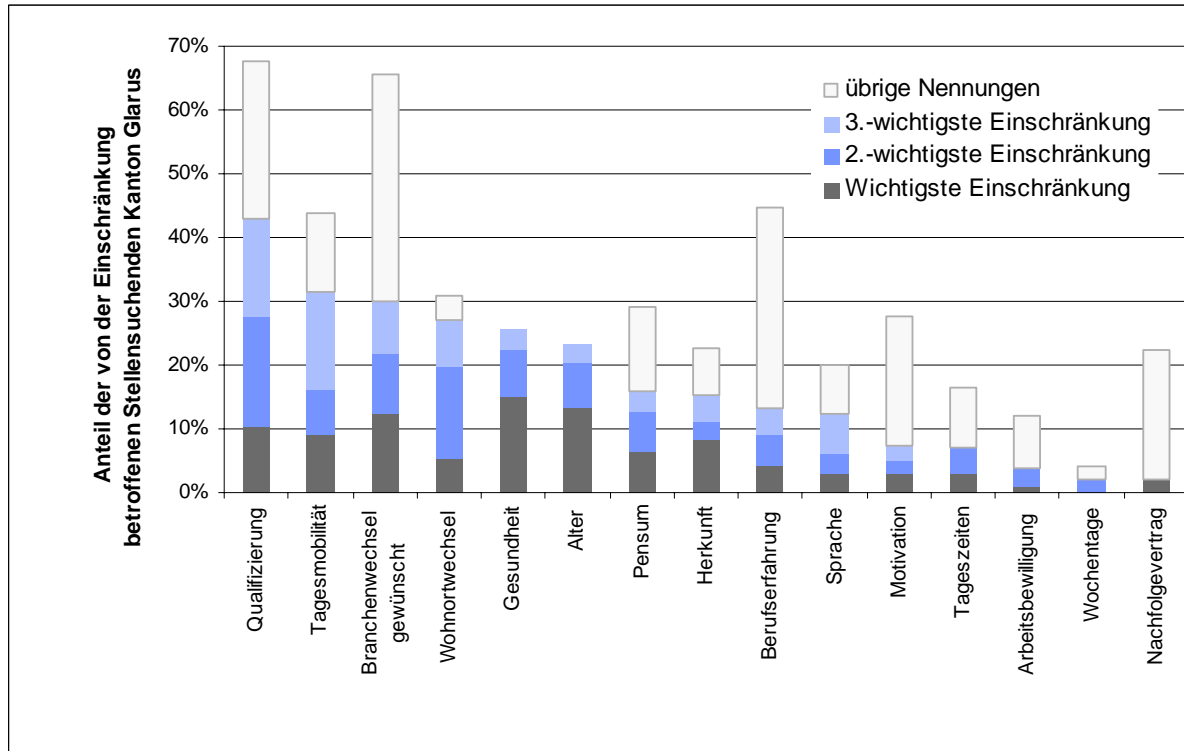
Wichtigste Probleme aus Sicht der RAV-Personalberater²

	AMOSA	APPENZELL AUSSERRHODEN				
		Total	Service	Küche	Fachfunktion	Hilfsfunktion
Qualifizierung	40%	37%	33%	50%	30%	49%
Sprache	27%	17%	5%	44%	6%	32%
Tagesmobilität	26%	25%	23%	31%	24%	29%
Alter	23%	24%	26%	13%	36%	2%
Herkunft	22%	8%	13%	6%	8%	10%
Gesundheit	17%	20%	21%	13%	12%	29%
Branchenwechsel	15%	13%	13%	6%	14%	12%
Berufserfahrung	14%	13%	15%	13%	6%	20%
Motivation	10%	12%	21%	19%	10%	17%
Wohnortwechsel	9%	9%	10%	0%	10%	7%
Pensum	9%	3%	5%	0%	2%	5%
Bewilligung	7%	4%	3%	19%	2%	7%
Tageszeiten	7%	1%	3%	0%	0%	2%
Wochentage	3%	3%	3%	6%	2%	5%
Nachfolgevertrag	2%	0%	0%	0%	0%	0%

¹ Die Anzahl der untersuchten Stellensuchenden im Kanton Appenzell Ausserrhoden beträgt 102 (alle Stellensuchenden wurden untersucht).

² Angaben beziehen sich auf die Häufigkeit, mit welcher die Einschränkung als eine der drei wichtigsten Probleme bei der Stellensuche genannt wurde.

Probleme bei der Stellensuche im Kanton Glarus¹



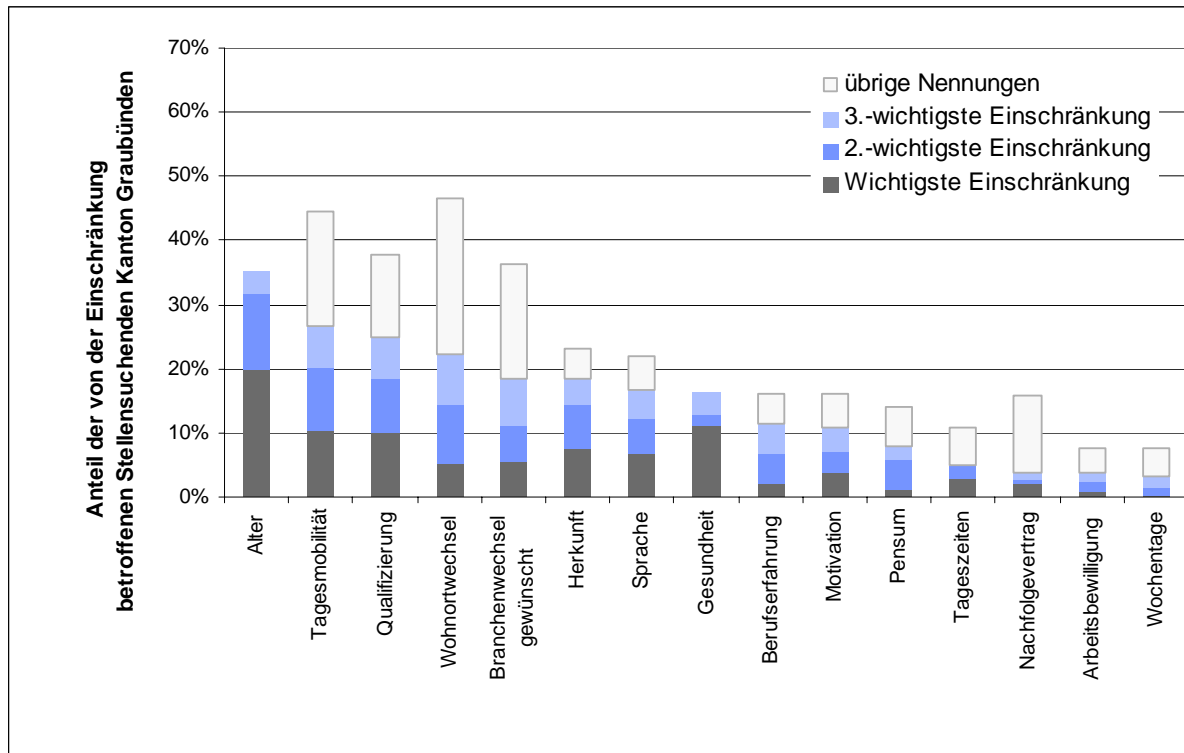
Wichtigste Probleme aus Sicht der RAV-Personalberater²

	AMOSA	GLARUS				
		Total	Service	Küche	Fachfunktion	Hilfsfunktion
Qualifizierung	40%	43%	27%	36%	48%	41%
Sprache	27%	12%	0%	18%	6%	15%
Tagesmobilität	26%	31%	22%	45%	23%	40%
Alter	23%	23%	23%	18%	29%	15%
Herkunft	22%	15%	13%	33%	9%	22%
Gesundheit	17%	25%	36%	0%	23%	26%
Branchenwechsel	15%	30%	41%	9%	39%	30%
Berufserfahrung	14%	13%	5%	18%	17%	9%
Motivation	10%	7%	5%	9%	3%	9%
Wohnortwechsel	9%	27%	23%	19%	21%	36%
Pensum	9%	16%	9%	19%	12%	19%
Bewilligung	7%	4%	4%	9%	3%	3%
Tageszeiten	7%	7%	9%	13%	9%	7%
Wochentage	3%	2%	5%	0%	3%	2%
Nachfolgevertrag	2%	2%	0%	4%	0%	0%

¹ Die Anzahl der untersuchten Stellensuchenden im Kanton Glarus beträgt 98 (Stichprobe aus der Grundgesamtheit der 154 Stellensuchenden). Die maximale Abweichung bei den Häufigkeiten der Nennungen in der Abbildung (Gesamtbalken) zu den Werten in der Grundgesamtheit beträgt mit einer 95%-Wahrscheinlichkeit 5.4 Prozentpunkte.

² Angaben beziehen sich auf die Häufigkeit, mit welcher die Einschränkung als eine der drei wichtigsten Probleme bei der Stellensuche genannt wurde.

Probleme bei der Stellensuche im Kanton Graubünden¹



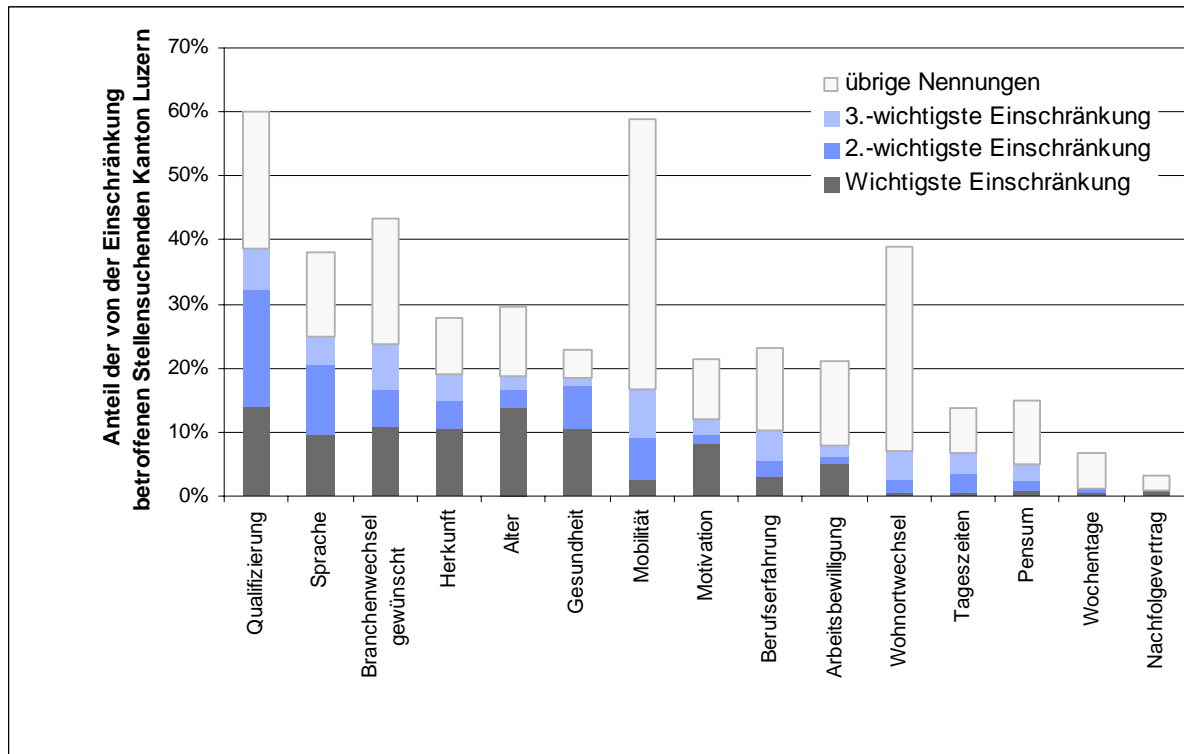
Wichtigste Probleme aus Sicht der RAV-Personalberater²

	AMOSA	GRAUBÜNDEN				
		Total	Service	Küche	Fachfunktion	Hilfsfunktion
Qualifizierung	40%	25%	12%	33%	18%	32%
Sprache	27%	17%	5%	33%	8%	26%
Tagesmobilität	26%	27%	32%	29%	24%	31%
Alter	23%	35%	33%	28%	37%	30%
Herkunft	22%	18%	21%	28%	11%	27%
Gesundheit	17%	17%	17%	15%	16%	18%
Branchenwechsel	15%	19%	18%	17%	23%	12%
Berufserfahrung	14%	11%	12%	5%	11%	11%
Motivation	10%	11%	12%	7%	10%	13%
Wohnortwechsel	9%	22%	27%	15%	23%	20%
Pensum	9%	8%	12%	7%	7%	9%
Bewilligung	7%	4%	6%	3%	1%	7%
Tageszeiten	7%	5%	8%	4%	8%	2%
Wochentage	3%	3%	4%	2%	2%	3%
Nachfolgevertrag	2%	4%	3%	0%	4%	3%

¹ Die Anzahl der untersuchten Stellensuchenden im Kanton Graubünden beträgt 253 (Stichprobe aus der Grundgesamtheit der 820 Stellensuchenden). Die maximale Abweichung bei den Häufigkeiten der Nennungen in der Abbildung (Gesamtbalken) zu den Werten in der Grundgesamtheit beträgt mit einer 95%-Wahrscheinlichkeit 4.9 Prozentpunkte.

² Angaben beziehen sich auf die Häufigkeit, mit welcher die Einschränkung als eine der drei wichtigsten Probleme bei der Stellensuche genannt wurde.

Probleme bei der Stellensuche im Kanton Luzern¹



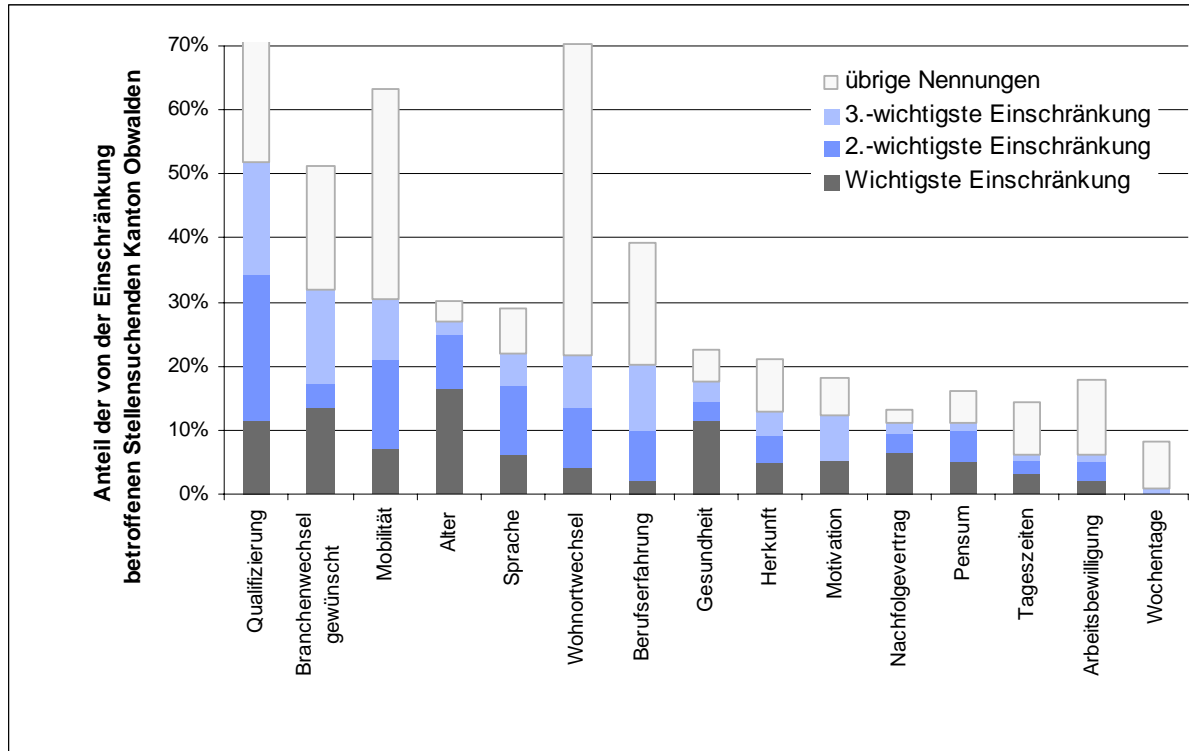
Wichtigste Probleme aus Sicht der RAV-Personalberater²

	AMOSA	LUZERN				
		Total	Service	Küche	Fachfunktion	Hilfsfunktion
Qualifizierung	40%	39%	32%	41%	24%	55%
Sprache	27%	25%	14%	41%	15%	36%
Tagesmobilität	26%	17%	19%	21%	14%	17%
Alter	23%	19%	19%	21%	25%	11%
Herkunft	22%	19%	9%	30%	14%	26%
Gesundheit	17%	18%	26%	17%	22%	15%
Branchenwechsel	15%	24%	24%	12%	29%	19%
Berufserfahrung	14%	10%	5%	14%	7%	13%
Motivation	10%	12%	13%	16%	8%	16%
Wohnortwechsel	9%	7%	4%	11%	7%	7%
Pensum	9%	5%	6%	4%	5%	5%
Bewilligung	7%	8%	2%	21%	4%	12%
Tageszeiten	7%	7%	8%	11%	6%	8%
Wochentage	3%	1%	1%	2%	1%	1%
Nachfolgevertrag	2%	1%	2%	0%	2%	0%

¹ Die Anzahl der untersuchten Stellensuchenden im Kanton Luzern beträgt 201 (Stichprobe aus der Grundgesamtheit der 1'097 Stellensuchenden). Die maximale Abweichung bei den Häufigkeiten der Nennungen in der Abbildung (Gesamtbalken) zu den Werten in der Grundgesamtheit beträgt mit einer 95%-Wahrscheinlichkeit 5.9 Prozentpunkte.

² Angaben beziehen sich auf die Häufigkeit, mit welcher die Einschränkung als eine der drei wichtigsten Probleme bei der Stellensuche genannt wurde.

Probleme bei der Stellensuche im Kanton Obwalden¹



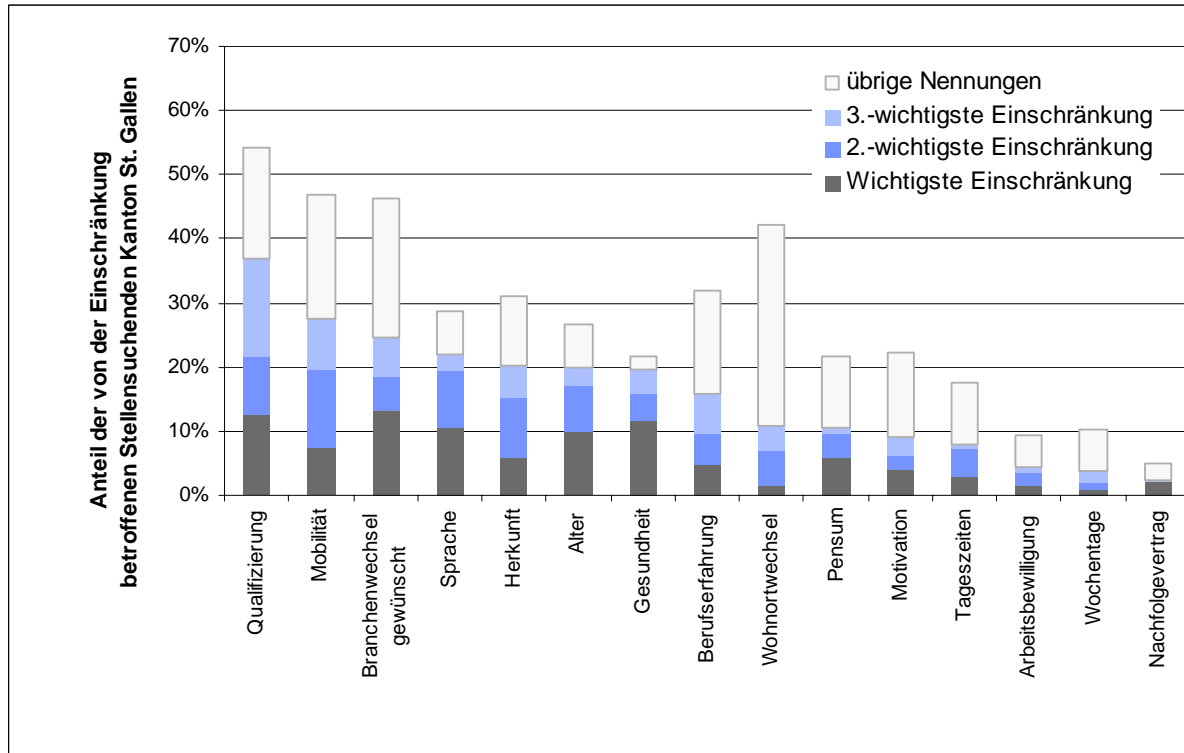
Wichtigste Probleme aus Sicht der RAV-Personalberater²

	AMOSA	OBWALDEN				
		Total	Service	Küche	Fachfunktion	Hilfsfunktion
Qualifizierung	40%	52%	50%	50%	42%	57%
Sprache	27%	22%	21%	22%	5%	45%
Tagesmobilität	26%	30%	32%	41%	41%	21%
Alter	23%	27%	21%	35%	27%	25%
Herkunft	22%	13%	11%	15%	5%	25%
Gesundheit	17%	18%	14%	19%	15%	25%
Branchenwechsel	15%	32%	40%	4%	40%	23%
Berufserfahrung	14%	20%	11%	24%	22%	16%
Motivation	10%	12%	10%	12%	14%	9%
Wohnortwechsel	9%	22%	29%	19%	24%	12%
Pensum	9%	11%	18%	7%	12%	13%
Bewilligung	7%	6%	7%	7%	7%	7%
Tageszeiten	7%	6%	11%	8%	9%	5%
Wochentage	3%	1%	0%	4%	2%	0%
Nachfolgevertrag	2%	11%	3%	15%	7%	13%

¹ Die Anzahl der untersuchten Stellensuchenden im Kanton Obwalden beträgt 97 (Stichprobe aus der Grundgesamtheit der 104 Stellensuchenden). Die maximale Abweichung bei den Häufigkeiten der Nennungen in der Abbildung (Gesamtbalken) zu den Werten in der Grundgesamtheit beträgt mit einer 95%-Wahrscheinlichkeit 2.5 Prozentpunkte.

² Angaben beziehen sich auf die Häufigkeit, mit welcher die Einschränkung als eine der drei wichtigsten Probleme bei der Stellensuche genannt wurde.

Probleme bei der Stellensuche im Kanton St. Gallen¹



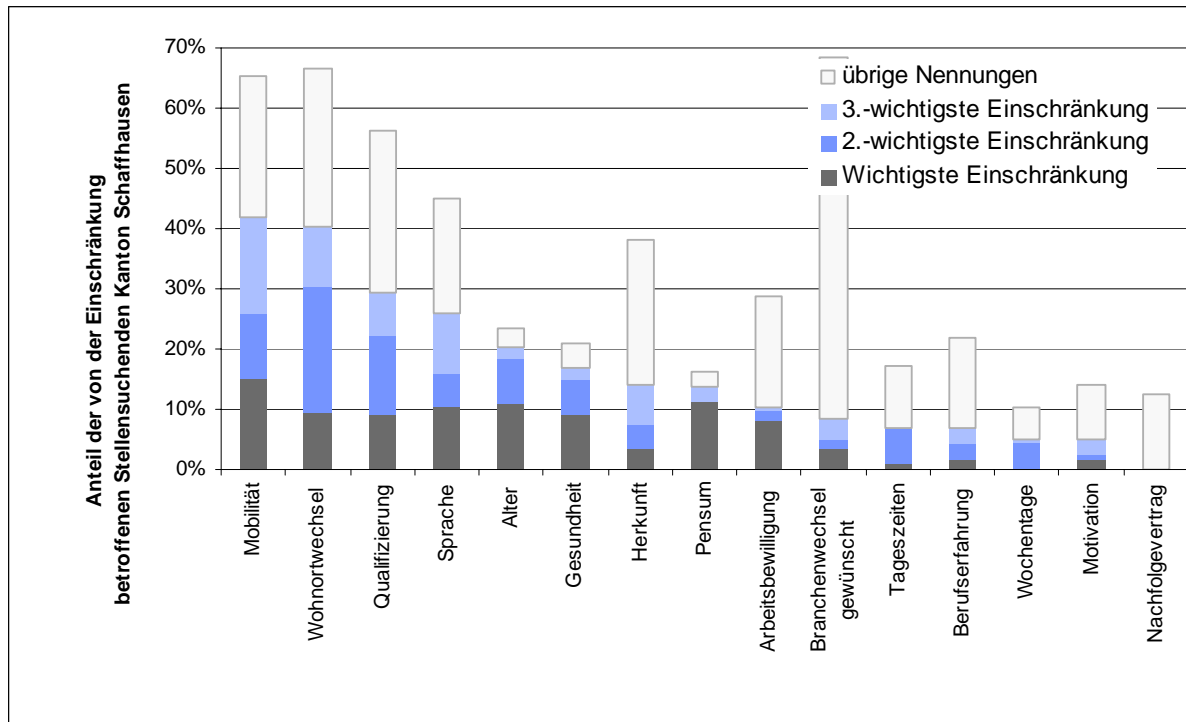
Wichtigste Probleme aus Sicht der RAV-Personalberater²

	AMOSA	ST. GALLEN				
		Total	Service	Küche	Fachfunktion	Hilfsfunktion
Qualifizierung	40%	37%	35%	40%	31%	42%
Sprache	27%	22%	15%	34%	8%	35%
Tagesmobilität	26%	27%	25%	33%	25%	31%
Alter	23%	20%	20%	17%	21%	17%
Herkunft	22%	20%	22%	20%	16%	25%
Gesundheit	17%	20%	18%	17%	24%	16%
Branchenwechsel	15%	25%	20%	19%	27%	21%
Berufserfahrung	14%	16%	15%	13%	16%	14%
Motivation	10%	9%	4%	13%	8%	9%
Wohnortwechsel	9%	11%	14%	7%	15%	8%
Pensum	9%	10%	11%	11%	10%	11%
Bewilligung	7%	4%	4%	5%	3%	6%
Tageszeiten	7%	8%	11%	11%	8%	9%
Wochentage	3%	4%	1%	5%	5%	3%
Nachfolgevertrag	2%	2%	0%	1%	3%	2%

¹ Die Anzahl der untersuchten Stellensuchenden im Kanton St. Gallen beträgt 201 (Stichprobe aus der Grundgesamtheit der 1'184 Stellensuchenden). Die maximale Abweichung bei den Häufigkeiten der Nennungen in der Abbildung (Gesamtbalken) zu den Werten in der Grundgesamtheit beträgt mit einer 95%-Wahrscheinlichkeit 5.3 Prozentpunkte.

² Angaben beziehen sich auf die Häufigkeit, mit welcher die Einschränkung als eine der drei wichtigsten Probleme bei der Stellensuche genannt wurde.

Probleme bei der Stellensuche im Kanton Schaffhausen¹



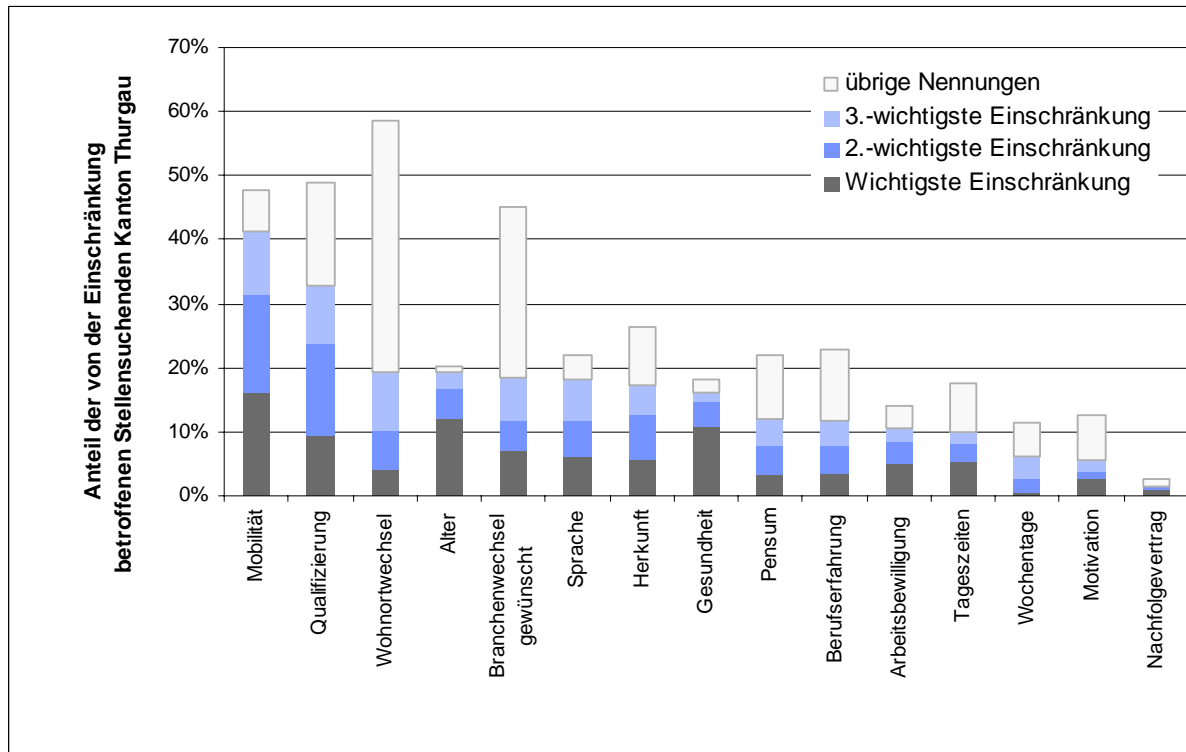
Wichtigste Probleme aus Sicht der RAV-Personalberater²

	AMOSA	SCHAFFHAUSEN				
		Total	Service	Küche	Fachfunktion	Hilfsfunktion
Qualifizierung	40%	29%	26%	31%	15%	42%
Sprache	27%	26%	5%	52%	10%	42%
Tagesmobilität	26%	42%	36%	52%	35%	47%
Alter	23%	20%	28%	15%	25%	16%
Herkunft	22%	14%	2%	21%	8%	16%
Gesundheit	17%	17%	26%	11%	23%	13%
Branchenwechsel	15%	8%	7%	7%	8%	8%
Berufserfahrung	14%	7%	3%	2%	2%	5%
Motivation	10%	5%	5%	0%	4%	3%
Wohnortwechsel	9%	40%	49%	39%	48%	37%
Pensum	9%	14%	21%	10%	17%	13%
Bewilligung	7%	10%	0%	21%	4%	17%
Tageszeiten	7%	7%	10%	6%	8%	7%
Wochentage	3%	5%	8%	4%	2%	8%
Nachfolgevertrag	2%	0%	0%	0%	0%	0%

¹ Die Anzahl der untersuchten Stellensuchenden im Kanton Schaffhausen beträgt 119 (Stichprobe aus der Grundgesamtheit der 192 Stellensuchenden). Die maximale Abweichung bei den Häufigkeiten der Nennungen in der Abbildung (Gesamtbalken) zu den Werten in der Grundgesamtheit beträgt mit einer 95%-Wahrscheinlichkeit 5.2 Prozentpunkte.

² Angaben beziehen sich auf die Häufigkeit, mit welcher die Einschränkung als eine der drei wichtigsten Probleme bei der Stellensuche genannt wurde.

Probleme bei der Stellensuche im Kanton Thurgau¹



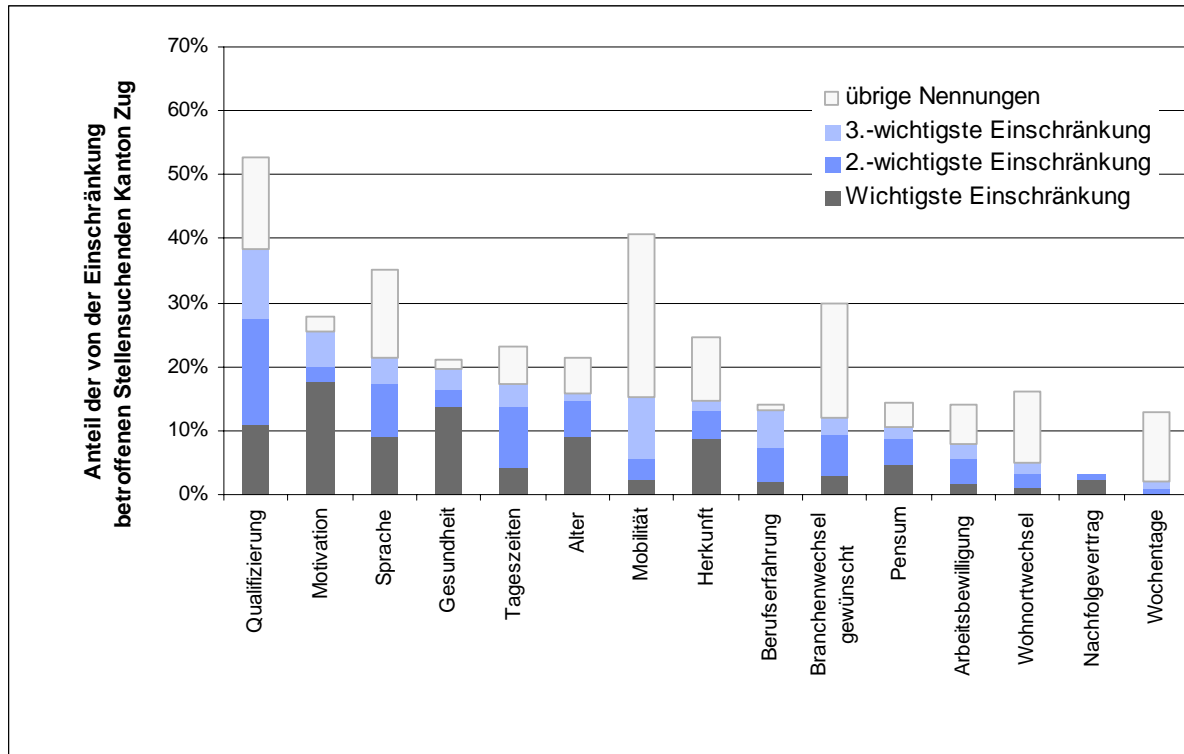
Wichtigste Probleme aus Sicht der RAV-Personalberater²

	AMOSA	THURGAU				
		Total	Service	Küche	Fachfunktion	Hilfsfunktion
Qualifizierung	40%	33%	41%	27%	26%	42%
Sprache	27%	18%	13%	29%	10%	32%
Tagesmobilität	26%	41%	35%	50%	37%	47%
Alter	23%	19%	19%	16%	24%	12%
Herkunft	22%	17%	16%	15%	12%	23%
Gesundheit	17%	16%	12%	22%	14%	16%
Branchenwechsel	15%	18%	26%	12%	23%	13%
Berufserfahrung	14%	12%	10%	14%	10%	14%
Motivation	10%	6%	10%	3%	6%	5%
Wohnortwechsel	9%	19%	19%	21%	27%	9%
Pensum	9%	12%	13%	8%	13%	14%
Bewilligung	7%	11%	3%	13%	3%	21%
Tageszeiten	7%	10%	20%	5%	12%	10%
Wochentage	3%	6%	11%	2%	6%	7%
Nachfolgevertrag	2%	2%	3%	0%	2%	1%

¹Die Anzahl der untersuchten Stellensuchenden im Kanton Thurgau beträgt 192 (Stichprobe aus der Grundgesamtheit der 476 Stellensuchenden). Die maximale Abweichung bei den Häufigkeiten der Nennungen in der Abbildung (Gesamtbalken) zu den Werten in der Grundgesamtheit beträgt mit einer 95%-Wahrscheinlichkeit 5.5 Prozentpunkte.

²Angaben beziehen sich auf die Häufigkeit, mit welcher die Einschränkung als eine der drei wichtigsten Probleme bei der Stellensuche genannt wurde.

Probleme bei der Stellensuche im Kanton Zug¹



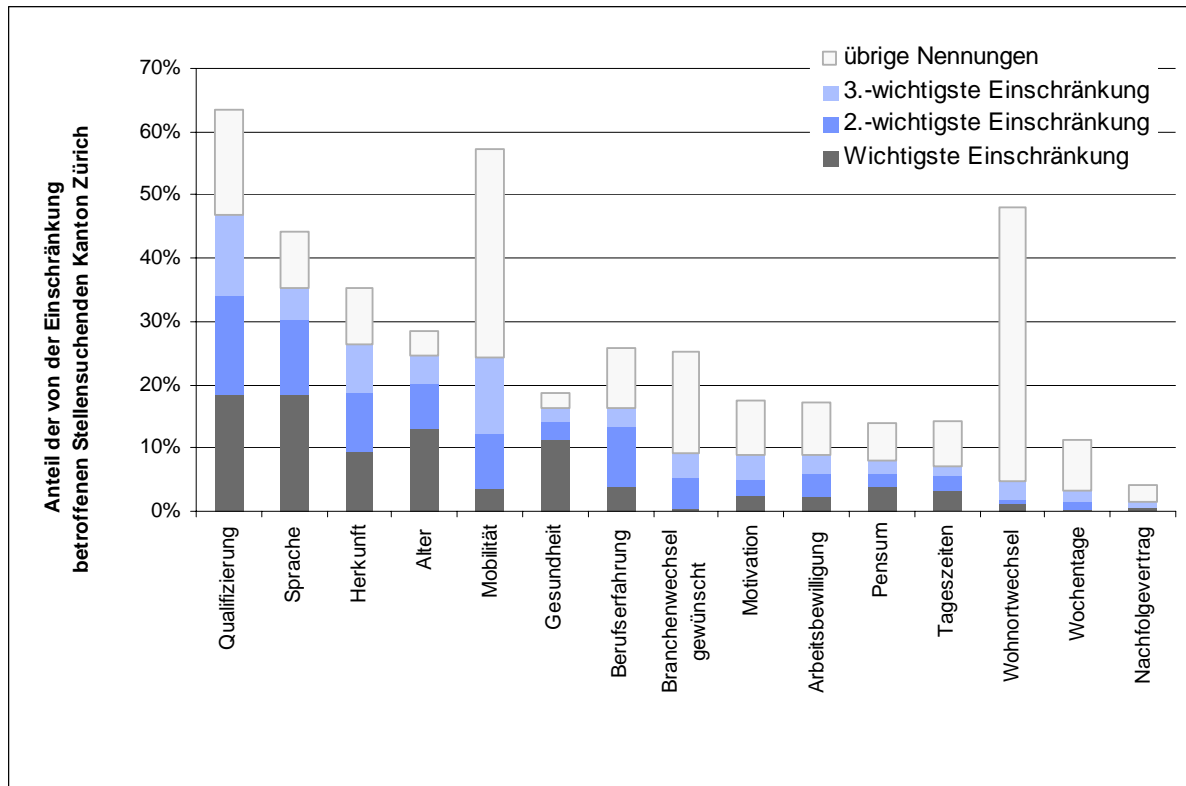
Wichtigste Probleme aus Sicht der RAV-Personalberater²

	AMOSA	ZUG				
		Total	Service	Küche	Fachfunktion	Hilfsfunktion
Qualifizierung	40%	38%	22%	49%	12%	58%
Sprache	27%	21%	14%	29%	10%	36%
Tagesmobilität	26%	15%	26%	14%	18%	12%
Alter	23%	16%	9%	12%	20%	7%
Herkunft	22%	15%	10%	21%	11%	19%
Gesundheit	17%	20%	20%	23%	16%	23%
Branchenwechsel	15%	12%	10%	14%	9%	12%
Berufserfahrung	14%	13%	5%	13%	8%	19%
Motivation	10%	26%	29%	37%	29%	25%
Wohnortwechsel	9%	5%	8%	0%	6%	3%
Pensum	9%	11%	4%	11%	12%	4%
Bewilligung	7%	8%	11%	10%	6%	11%
Tageszeiten	7%	17%	7%	18%	17%	16%
Wochentage	3%	2%	0%	0%	3%	2%
Nachfolgevertrag	2%	3%	3%	3%	7%	2%

¹ Die Anzahl der untersuchten Stellensuchenden im Kanton Zug beträgt 109 (Stichprobe aus der Grundgesamtheit der 314 Stellensuchenden). Die maximale Abweichung bei den Häufigkeiten der Nennungen in der Abbildung (Gesamtbalken) zu den Werten in der Grundgesamtheit beträgt mit einer 95%-Wahrscheinlichkeit 7.5 Prozentpunkte.

² Angaben beziehen sich auf die Häufigkeit, mit welcher die Einschränkung als eine der drei wichtigsten Probleme bei der Stellensuche genannt wurde.

Probleme bei der Stellensuche im Kanton Zürich¹



Wichtigste Probleme aus Sicht der RAV-Personalberater²

	AMOSA	ZÜRICH				
		Total	Service	Küche	Fachfunktion	Hilfsfunktion
Qualifizierung	40%	47%	42%	46%	36%	55%
Sprache	27%	35%	30%	46%	23%	46%
Tagesmobilität	26%	24%	24%	29%	19%	29%
Alter	23%	25%	29%	21%	34%	19%
Herkunft	22%	26%	25%	32%	25%	29%
Gesundheit	17%	16%	19%	16%	20%	16%
Branchenwechsel	15%	9%	13%	2%	9%	9%
Berufserfahrung	14%	16%	14%	15%	11%	21%
Motivation	10%	9%	12%	9%	8%	10%
Wohnortwechsel	9%	5%	7%	4%	7%	3%
Pensum	9%	8%	11%	5%	6%	9%
Bewilligung	7%	9%	6%	17%	7%	11%
Tageszeiten	7%	7%	9%	6%	7%	8%
Wochentage	3%	3%	5%	2%	3%	4%
Nachfolgevertrag	2%	1%	2%	1%	3%	0%

¹ Die Anzahl der untersuchten Stellensuchenden im Kanton Zürich beträgt 288 (Stichprobe aus der Grundgesamtheit der 4'718 Stellensuchenden). Die maximale Abweichung bei den Häufigkeiten der Nennungen in der Abbildung (Gesamtbalken) zu den Werten in der Grundgesamtheit beträgt mit einer 95%-Wahrscheinlichkeit 5.3 Prozentpunkte.

² Angaben beziehen sich auf die Häufigkeit, mit welcher die Einschränkung als eine der drei wichtigsten Probleme bei der Stellensuche genannt wurde.

Anhang 2: Erhebungsraster „Stellensuchende im Gastgewerbe“

Sind bei der stellensuchenden Person Einschränkungen der Vermittelbarkeit vorhanden?

Bitte tragen Sie eine 1 ein, wenn die entsprechende Einschränkung vorhanden ist. Andernfalls lassen Sie das Feld leer.

E1: Kann die stellensuchende Person nur zu einem Teilzeitpensum arbeiten?

E2: Kann die stellensuchende Person nur zu gewissen Tageszeiten arbeiten?

E3: Kann die stellensuchende Person nur an gewissen Wochentagen arbeiten?

E4: Ist die Mobilität der stellensuchenden Person eingeschränkt (z.B. kein eigenes Auto)?

E5: Ist es der stellensuchenden Person nicht möglich, ihren Wohnort zu wechseln?

E6: Ist die stellensuch. Person durch ihre Sprachkenntnisse bei der Suche eingeschränkt?

E7: Ist die stellensuch. Person aufgrund ihres Herkunftslandes bei der Suche eingeschränkt?

E8: Ist die stellensuch. Person aufgrund ihrer Arbeitsbewilligung bei der Suche eingeschränkt?

E9: Ist die stellensuchende Person gesundheitlich eingeschränkt (inkl. Sucht)?

E10: Ist die stellensuchende Person aufgrund ihres Alters bei der Suche eingeschränkt?

E11: Weist die stellensuchende Person keine oder ungenügende formelle Qualifikationen im Gastgewerbe auf?

E12: Hat die stellensuchende Person weniger als ein Jahr Berufserfahrung im Gastgewerbe?

E13: Wurde der stellensuchenden Person ein Nachfolgevertrag zugesichert (z.B. für die nächste Saison)? [Ein Nachfolgevertrag ist bei dieser und der nächsten Frage als Einschränkung zu behandeln]

E14: Möchte die stellensuchende Person in einer anderen Branche als dem Gastgewerbe tätig sein?

E15: Ist die stellensuchende Person grundsätzlich hinsichtlich der Stellensuche demotiviert?

Welche sind die wichtigsten Einschränkungen?

Bitte tragen Sie in die Spalte mit dem Titel „1.“ diejenige Einschränkung ein, welche die stellensuchende Person bei ihrer Suche nach einer neuen Stelle am stärksten hindert. Verwenden Sie dazu die Einschränkungs-codes, wie Sie oben verzeichnet sind (E1 bis E14). Es steht Ihnen auch offen, eine Einschränkung zu vermerken, die unter E1 bis E14 nicht genannt wird.

In die Spalten mit den Titeln „2.“ und „3.“ tragen Sie bitte analog die zweit- und drittstärkste Einschränkung ein.

Würden Sie die stellensuchende Person einem Arbeitgeber für eine offene Stelle empfehlen?

**Bitte beantworten Sie diese Frage mit den Zahlen 1, 2, 3 oder 4.
1 steht für „Ja“, 2 für „Eher Ja“, 3 für „Eher Nein“ und 4 für „Nein“**