

Plesky Roman, Leitgeb Birgit, PejkoVIC Jelena

**Welche Faktoren haben Einfluss
auf die Art der Beschäftigungsformen im
Gastgewerbe in Wien?**



Bakkalaureat-Arbeit –Empirische Sozialforschung - Februar 2006

Inhaltsverzeichnis:

VORWORT:	5
EINLEITUNG:	6
1. BEHERBERGUNGS- UND GASTSTÄTTENWESEN:	8
1.1. BEGRIFFSABGRENZUNGEN:	8
1.1.1. Abgrenzung Beherbergungs- und Gaststättenwesen:	8
1.1.2. Beschäftigungsbereiche:	9
2. BESCHÄFTIGUNGSFORMEN:	9
2.1. LANGFRISTIGE BESCHÄFTIGUNGSFORMEN:	9
2.1.1. Arbeitsverhältnis:	10
2.1.2. Arbeitsverhältnis - Geringfügig Beschäftigte:	10
2.1.3. Arbeitsverhältnis – Teilzeitbeschäftigung:	11
2.1.4. Freier Dienstvertrag:	11
2.1.5. Werkvertrag:	11
2.2. BEFRISTETE BESCHÄFTIGUNGSFORMEN:	12
2.2.1. Lehrling:	12
2.2.2. Volontär:	12
2.2.3. Feriapraktikant:	12
2.2.4. Leiharbeit:	12
3. BETRIEBSGRÖÖE:	13
4. ÖFFNUNGSZEITEN:	14
5. KUNDENFREQUENZ:	15
6. ALTER:	16
7. BILDUNGSSTRUKTUR:	16
8. GESCHLECHT:	16
9. DAUER DER BESTEHUNG EINES BETRIEBES:	17
10. NATIONALITÄT:	17
11. FRAGESTELLUNG, HYPOTHESEN, OPERATIONALISIERUNG:	17
11.1. FRAGESTELLUNG:	18
11.2. HYPOTHESE 1. - BETRIEBSGRÖÖE:	18
11.3. HYPOTHESE 2. - ÖFFNUNGSZEITEN:	19
11.4. HYPOTHESE 3. - KUNDENFREQUENZ:	19
11.5. HYPOTHESE 4. - ALTER:	20
11.6. HYPOTHESE 5. - BILDUNG:	21
11.7. HYPOTHESE 6. - GESCHLECHT:	21
11.8. HYPOTHESE 7. - BETRIEBSDAUER:	21
11.9. HYPOTHESE 8. - NATIONALITÄT:	22
11.10. WEITERE EINFLUSSFAKTOREN:	22
12. THEORIEFUNDIERUNG:	23
12.1. MAKROÖKONOMISCHE THEORIEN:	23
12.1.1. Theorie der Klassiker:	23
12.1.2. Keynesianische Theorie:	24
12.2. MIKROÖKONOMISCHE THEORIEN:	26
12.2.1. Das neoklassische Grundmodell:	26
12.3. SOZIALPOLITISCHE REGELUNGEN:	27

13. AUSWAHL DER METHODIK:	28
13.1. ALLGEMEINE METHODEN:.....	28
13.1.1. <i>Qualitative Methoden</i>	28
13.1.2. <i>Quantitative Methoden</i>	28
13.1.3. <i>Qualitative und quantitative Sozialforschung</i>	29
13.1.4. <i>Vor- und Nachteile der qualitativen und quantitativen Sozialforschung</i>	29
13.2. UNSERE METHODENAUSWAHL UND DEREN BEGRÜNDUNG:.....	30
13.3. VOR- UND NACHTEILE UNSERER METHODENAUSWAHL:.....	30
14. FORSCHUNGSDESIGN:	31
14.1. LEITFADENINTERVIEW:.....	31
14.1.1. <i>Unser Experteninterview</i> :.....	32
14.1.2. <i>Der Leitfaden für das Interview</i> :.....	32
14.1.3. <i>Das Protokoll für unser Experteninterview</i> :.....	33
14.2. DER FRAGEBOGEN:.....	36
14.2.1. <i>Unser Fragebogen</i> :.....	37
15. DATENERHEBUNG UND AUSWERTUNG:	40
15.1. DIE METHODEN DER AUSWERTUNG:.....	41
15.2. DIE FESTLEGUNG DER VARIABLEN:.....	41
15.2. DIE NEU ENTSTANDENEN VARIABLEN:.....	42
15.3. DESKRIPTIVE STATISTIK:.....	43
15.4. ÜBERPRÜFUNG DER HYPOTHESEN:.....	53
15.4.1. <i>Normalverteilung</i> :.....	54
15.4.2. <i>Korrelation</i> :.....	55
15.4.3. <i>Die nominal skalierten Variablen</i> :.....	56
15.4.4. <i>Die ordinal skalierten Variablen</i> :.....	58
15.4.5. <i>Die metrisch skalierten Variablen</i> :.....	64
16. SCHLUSSFOLGERUNG:	70
LITERATUR:	74
INTERNETQUELLEN:	76

Abbildungsverzeichnis:

ABBILDUNG 1 Struktur des Gastgewerbes (Quelle: In Anlehnung an Henschel S. 4-6) ... Seite 7

ABBILDUNG 2: Betriebsgrößen (Quelle: Wikipedia – Online Enzyklopädie) Seite 13

ABBILDUNG 3: Unser Fragebogen (Das Original)..... Seite 39

Diagramme und Tabellen der Auswertung Seiten 43 bis 69



Vorwort:

Mehr denn je bestimmt heute bezahlte Arbeit den gesellschaftlichen Wert des Einzelnen. In Abwandlung eines Zitats des französischen Philosophen René Descartes scheint die Devise zu gelten: „Ich arbeite, also bin ich.“ Das war nicht immer so. „Ersichtlich ruht das Glück in der Muße. Denn wir treiben unsere Geschäfte, um Muße zu haben ...“, meinte noch Aristoteles zu einer Zeit, da die Griechen mit Verachtung auf die Arbeit blickten. Die Römer kannten überhaupt nur zwei edle und freie Berufe: den Landbau und den Kriegsdienst. Das Handwerk wurde als schmutzige Kunst erachtet, für dessen Verrichtung Sklaven gehalten wurden. Erst mit dem Ende des Mittelalters und dem wirtschaftlichen Aufstieg des Bürgertums in der Renaissance setzte sich ein auf christlichen Grundsätzen basierendes Arbeitsethos („Bete und arbeite“) durch, das vor allem in seiner protestantischen Ausprägung die Einstellung zu Arbeit nachhaltig bestimmte.¹ Verstärkt wurde diese Entwicklung durch die ökonomischen und demografischen Krisen des Spätmittelalters, die dazu führten, dass man in den Städten im 14. und 15. Jahrhundert begann, die zunehmende Armut zu fürchten, die anschwellende Bettelei zu stigmatisieren und den Müßiggang zu bekämpfen. Es setzte sich die Positivnormung der Arbeit, des Fleißes, der Ordnung und der Disziplin durch. Arbeit – in erster Linie qualifizierte, berufsförmige Arbeit – wurde nun mit Wohlstand und Glück, Müßiggang mit Armut und Unsittlichkeit assoziiert.²

Einen in Europa wesentlichen Einschnitt in der Wahrnehmung und Definition von Arbeit bildete die industrielle Revolution. War Arbeit die Jahrhunderte zuvor kein zeitlich abgegrenzter Abschnitt, sondern ein Teil des Lebensalltags gewesen, so wurde mit dem Aufkommen industrieller Produktionsstrukturen plötzlich damit begonnen, den Tag in Arbeitszeit und Freizeit zu unterteilen. In der frühen Industriegesellschaft konnte sich zunächst nur das Bürgertum erlauben, Frauen nicht in die Erwerbstätigkeit einzubinden. Im Arbeitermilieu war weibliche Erwerbstätigkeit stets Zwang und keine Wahl gewesen. Erst im Zuge des „Wirtschaftswunders“, nach dem Zweiten Weltkrieg, entwickelte sich der „Alleinverdiener“ auch in Österreich zum Leitbild. Die Männer verließen zur Arbeit das Haus, den Frauen blieb es überlassen, den häuslichen Bereich zu leiten. Als Zugeständnis an die Emanzipation durfte die Partnerin allenfalls ein bisschen dazuverdienen.³ Für die Männer war wirkliche Arbeit untrennbar mit dem Gang zu einem Arbeitsplatz verbunden und war etwas, das sie in den Jahren nach der Ausbildung bis zum Ausscheiden aus dem Erwerbsleben fast täglich ausübten. Nach und nach verschmolz das Konzept der Erwerbstätigkeit mit moralischer Bedeutung und persönlicher Identität. Arbeitslosigkeit bedeutete nun den Verlust des gesellschaftlichen Wertes eines Menschen.⁴

Die während der industriellen Revolution entstandene Arbeitsorganisation und das christliche Arbeitsethos prägen noch heute unser Bild von Arbeit. Der Begriff „Arbeit“ wird von den meisten nach wie vor auf den Bereich bezahlter Erwerbstätigkeit eingeeengt und lässt sozial wichtige Tätigkeiten wie Hausarbeit oder ehrenamtliche Tätigkeiten außer Acht. Freilich weist die Arbeitswelt der Gegenwart im Vergleich zu damals gravierende Unterschiede auf. Schritt für Schritt ist es als Folge von Protesten, Aufständen und Bemühungen der Arbeiterbewegung zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen gekommen. Dies betrifft sowohl die Arbeitszeit als auch

¹ Keller (2001), S. 6.

² Kocka (2000), S. 478.

³ Gesterkamp (2000), S. 133.

⁴ Franks (2000), S. 63

die arbeits- und sozialrechtliche Absicherung von Arbeitsverhältnissen. In Österreich wurden diesbezüglich zwischen 1916 und 1934 sowie in den Jahrzehnten nach dem Zweiten Weltkrieg die größten Fortschritte erzielt. Wesentlich war allerdings, dass der „Adressat“ arbeits- und sozialrechtlicher Regelungen jene in der Nachkriegszeit vorherrschende Form des Arbeitsverhältnisses war, die heute als Normalarbeitsverhältnis bezeichnet wird. Darunter wird jener Typus von Arbeitsverhältnis verstanden, der durch abhängige, vollzeitliche, kontinuierliche und auf geregelter Arbeitszeit und geregelter Einkommen basierende Tätigkeit charakterisiert wird. Alle Beschäftigungsverhältnisse, die dieser Norm nicht entsprechen, werden in der Literatur unter dem Sammelbegriff⁵ „Atypische Beschäftigungsverhältnisse“ zusammengefasst. In der vorliegenden Arbeit wird diese Kategorisierung übernommen.⁶

Einleitung:

Die sozialen und ökonomischen Veränderungen der vergangenen Jahre spiegeln sich auch in unserer Arbeitswelt wider. Seit mehr als zwei Jahrzehnten sind international weit einschneidende Veränderungen am Arbeitsmarkt und im Beschäftigungssystem zu konstatieren. Erwerbslosigkeit ist zu einem andauernden Problem geworden, von dem immer mehr Menschen, zum Teil immer länger betroffen waren und sind. Deshalb schenken wir besondere Bedeutung der seit den 70er Jahren vorkommenden Ausbreitung von Beschäftigungsformen, die vom so genannten Normalarbeitsverhältnis abweichen. Unter „Normalarbeitsverhältnis“ wird jener Typus von Beschäftigungsverhältnissen verstanden, der durch abhängige, vollzeitige und dauerhafte Beschäftigung mit geregelter Normalarbeitszeit, mit kontinuierlichem Entgelt und Bestandsschutzgarantien gekennzeichnet ist und im wesentlichen auf männliche Erwerbsbiographien zutrifft und (noch immer) zutrifft.⁷

Im Gastgewerbe kommen die atypischen Beschäftigungsformen immer häufiger vor. Ziel dieser Studie ist es zu erläutern, warum das so ist und vor allem von welchen Einflussfaktoren die Vielfältigkeit der Beschäftigungsverhältnisse in gastronomischen Betrieben abhängen.

Warum aber haben wir uns als Zielbranche die Gastronomie ausgesucht? Dies hat gleich mehrere Gründe.

Grund 1.

Der erste und wahrscheinlich wichtigste Grund, warum wir uns für die Tourismuswirtschaft entschieden haben, ist das persönliche Interesse. Einer der Verfasser dieser Studie arbeitet schon seit 13 Jahren in dieser Branche und hat daher schon Erfahrung sammeln können.

Grund 2.

Die Tourismuswirtschaft Österreichs nimmt im internationalen Wettbewerb eine herausragende Stellung ein. Im Jahr 2004 wurden 28,5 Mio. Ankünfte und 117,2 Mio. Nächtigungen erzielt.

⁵ Es handelt sich bloß um einen Sammelbegriff und um keine Definition, da der Begriff in anderen Ländern nicht gebräuchlich ist bzw. nicht unbedingt dieselben Formen der Arbeit mit einschließt. Abgesehen davon orientiert sich der Begriff sehr stark an einer männerzentrierten Erwerbswelt, deren atypische, nicht der Norm entsprechende Erscheinungsformen für Frauen nicht diesen Charakter haben (z. B. Teilzeit).

⁶ Kirisitz 2002 S. 11-14.

⁷ Tálos 1999 S.7.

Der allgemein feststellbare Trend nach Kurzurlaubsreisen setzte sich fort. Ca. 90.000 Betriebe werden diesem wichtigen Wirtschaftszweig zugerechnet. Rund 500.000 Menschen leben in Österreich direkt oder indirekt zumindest teilweise vom Tourismus. Allein in der Gastronomie und Hotellerie sind im Jahresdurchschnitt fast 160.000 Mitarbeiter beschäftigt. Die Einnahmen aus dem Tourismus von Gästen aus dem Ausland betragen im Jahr 2004 rund 15 Milliarden Euro, die erwirtschaftete direkte und indirekte Wertschöpfung der Tourismus- und Freizeitwirtschaft lag lt. TSA (Transportation Security Administration) bei ca. 16,4 % des BIP. Durch entsprechende Strukturverbesserungen stieg der Umsatz im Verhältnis zu den Nächtigungen überproportional. Bei den Tourismuseinnahmen liegt Österreich lt. WTO weltweit an 7. Stelle. Von den größeren entwickelten Ländern ist unsere Alpenrepublik im Jahr 2004 mit rund € 1.533,- touristischer Auslandseinnahmen Pro-Kopf der Wohnbevölkerung die Nr. 1. Damit kommt der Tourismus- und Freizeitwirtschaft innerhalb der heimischen Volkswirtschaft eine zentrale Rolle bei der Einkommens- und Beschäftigungssicherung sowie beim Ausgleich der Leistungsbilanz zu. Die Kehrseite der Medaille sind die teilweise für die Mitarbeiter unerträglichen Arbeitsverhältnisse, die durch die zunehmende Arbeitslosigkeit entstanden sind.

Aber auch die Diskriminierung der Frauen ist noch immer ein großes Problem speziell in der Gastronomie. So werden z. B. Frauen, die bereits eine Familie haben, nicht in Führungspositionen befördert, da sie mit den Familienproblemen vorbelastet sind.

Eine Abhilfe gegen die oben genannten Schwierigkeiten sollen die atypischen Beschäftigungsformen schaffen.

Grund 3.

Gastronomiebetriebe als Dienstleistungsunternehmen lassen sich von anderen Branchen insofern abgrenzen, als dass sie folgende Besonderheiten in der Produktion aufweisen: Das produzierte Gut ist immateriell, individuell, nicht lagerbar, simultan in Produktion und Verwertung, es besteht ein direkter Kontakt zwischen Anbietern und Nachfragern, es ist standortgebunden, und die Messung und Bewertung der Dienstleistung ist problematisch. Im Vergleich zu anderen Dienstleistungsbranchen zeichnet sich das Gastgewerbe außerdem durch ein relativ stabiles Angebot sowie regional und zeitlich unterschiedlich hohen Nachfrageschwankungen aus. Weiters ist es personalintensiv und hinsichtlich seiner Leistungserstellungs- und Servicefunktion in Qualität und Quantität insbesondere von den zur Verfügung stehenden Human Resources – den Mitarbeitern – abhängig.

Verlauf der Studie:

Zu Beginn werden die Begriffe des „Beherbergungs- und Gaststättenwesens“ erklärt und abgegrenzt sowie auf die Bedeutung dieser Branchen für Österreich infolge ihrer Beschäftigungsverhältnisse hingewiesen. Als Nächstes definieren wir die Arten der Beschäftigungsformen.

Nachdem wir die wichtigsten Begriffe erläutert haben, können wir dann mit der Formulierung der Hypothesen sowie der Subhypothesen (Hilfshypothesen) und deren Operationalisierung beginnen. Daraus folgend werden die passenden Theorien abgeleitet.

Weiters werden wir im Rahmen unserer Untersuchung einen brauchbaren Fragebogen samt seiner Kodierung entwerfen und die Befragung durchführen.

Die Resultate der Erhebung werden fachgerecht analysiert und mit einer Datenbearbeitungssoftware ausgewertet. Danach folgt die Interpretation und Schlussfolgerung.

1. Beherbergungs- und Gaststättenwesen:

Das Gastgewerbe ist eigentlich ein Zweig der Tourismus und Freizeitwirtschaft, der in drei weitere Dimensionen unterteilt ist. Zum einen ist das die Gastronomie, zum anderen das Beherbergungsgewerbe sowie die Kantinen und Caterer – siehe Abbildung 1.

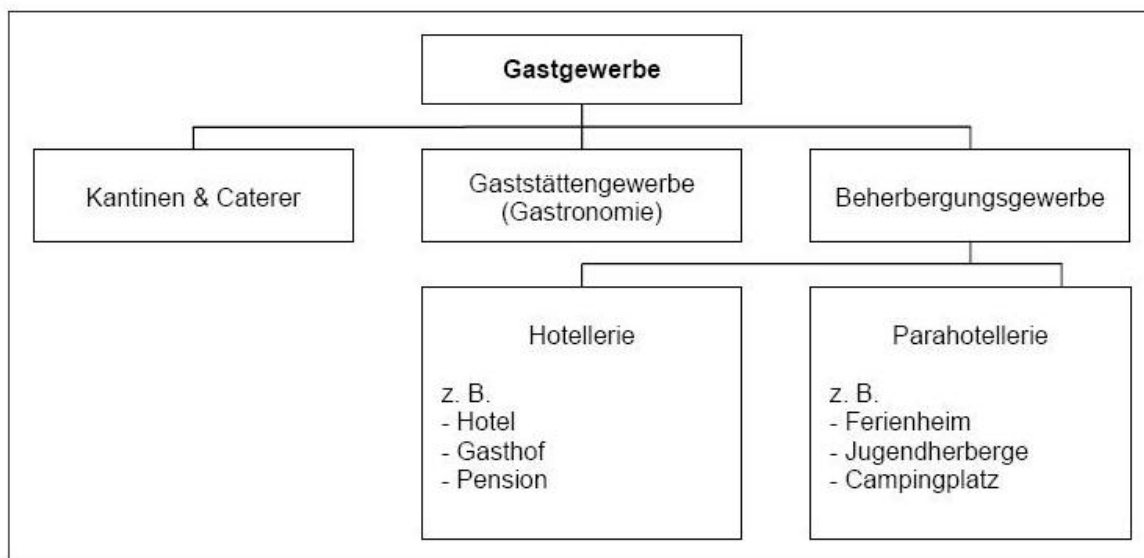


ABBILDUNG 1 Struktur des Gastgewerbes (Quelle: In Anlehnung an Henschel S. 4-6)

1.1. Begriffsabgrenzungen:

Die Untersuchung des Arbeitsmarktes im Beherbergungs- und Gaststättenwesen setzt voraus, dass gewisse Begriffe klar definiert werden, um den von dieser Branche ausgehenden Beschäftigungseffekt zu beurteilen.

1.1.1. Abgrenzung Beherbergungs- und Gaststättenwesen:

Es bestehen grundsätzlich zwei Ansätze zur Messung der Beschäftigung im Gesamtsystem „Tourismus“⁸. Der erste basiert auf der Nachfrage oder den Ausgaben der Touristen, der Sektor wird definiert durch die Güter und Dienstleistungen die von Touristen gekauft werden. Der zweite Ansatz wird aus der Perspektive des Angebots oder der Produktion von Gütern und Dienstleistungen für Reisende gesehen. Die vorliegende Arbeit zur Analyse des Arbeitsmarktes im Beherbergungs- und Gaststättenwesen bedient sich letzterem.

Es kann jedoch nicht dargestellt werden, wie viele Arbeitsplätze in welchem Ausmaß direkt und vor allem indirekt vom Fremdenverkehr abhängen. Sowohl definitorische Unschärfen als auch insbesondere Messprobleme machen es schwierig, die zugrunde liegenden Strukturen exakt ab-

⁸ Unter Tourismus oder Fremdenverkehr versteht man die „Gesamtheit der Beziehungen und Erscheinungen, die sich aus der Ortsveränderung und dem Aufenthalt von Personen ergeben, für die der Aufenthaltsort weder hauptsächlich und dauernder Wohn- noch Aufenthaltsort ist.“ (Kaspar 1996, S. 16).

zubilden und Daten aufzubereiten. Es wird vielmehr die Wirtschaftsklasse Beherbergungs- und Gaststättenwesen als Kernbereich der Tourismusbeschäftigung näher untersucht; dies auch deswegen, weil hier die spezifischen Saisonschwankungen sehr gut sichtbar gemacht werden können. Dabei muss jedoch stets im Auge behalten werden, dass – je nach Definition – nicht notwendigerweise alle Arbeitsplätze dieser Wirtschaftsklasse dem Fremdenverkehr zuzuordnen sind.⁹ Darauf soll auch weiter unten im Kapitel 1.1.2. eingegangen werden.

Beherbergungswesen:

Zum Beherbergungswesen zählen die (ÖNACE¹⁰) 551 „Hotels, Gasthöfe, Pensionen und Hotels garnis“ sowie 552 „Sonstiges Beherbergungswesen“ (z.B. Jugendherbergen, Schutzhütten, Campingplätze und Privatzimmervermietung).¹¹

Gaststättenwesen:

Zum Gaststättenwesen zählen die Branchengruppen (ÖNACE) 553 „Restaurants, Gasthäuser, Imbissstuben, Caféhäuser und Eissalons“, 554 „Sonstige Gaststättenwesen“ (z.B. Schankbetrieb, Bars, Diskotheken) und 555 „Kantinen und Caterer“¹².

1.1.2. Beschäftigungsbereiche:

Touristische Umsätze werden in den verschiedensten Wirtschaftsbereichen erzielt, wobei die wenigsten Angebotsbereiche ausschließlich von der touristischen Nachfrage abhängen. Aus den Abgrenzungskriterien Nachfrager, Absatzintensität und Art der Leistungserstellung ergeben sich drei große Bereiche der tourismusabhängigen Leistungserstellung, wobei versucht wird, Beherbergungs- bzw. Gaststättenwesen einem dieser Bereiche zuzuordnen.¹³

2. Beschäftigungsformen:

2.1. Langfristige Beschäftigungsformen:

„Beschäftigung“ ist ein allgemein gehaltener sprachlicher Begriff. Im Wirtschaftsleben kommen aber sehr viele Arten von Beschäftigung vor. Im Folgenden soll daher ein kur-

⁹ vgl. Leodolter 2003, S. 35

¹⁰ Es handelt sich bei der ÖNACE 2003 um die österreichische Version der NACE Rev.1.1 = Das Akronym NACE leitet sich aus der französischen Bezeichnung der Europäischen Wirtschaftstätigkeitenklassifikation ab: "Nomenclature générale des activités économiques dans le communautés européennes.), also jener europäischen Wirtschaftstätigkeitenklassifikation, die gemäß Europäischer Kommissionsverordnung (Verordnung (EG) Nr. 29/2002 der Kommission vom 19.12.2001) seit 1. Jänner 2003 für alle Mitgliedstaaten verbindlich anzuwenden ist.

¹¹ Smeral 2004, S. 1

¹² Smeral 2004, S. 1

¹³ vgl. Freyer 2001, S. 110 ff

zer Überblick über häufig vorkommende rechtliche Typen von Beschäftigungen gegeben werden.¹⁴

2.1.1. Arbeitsverhältnis:

Arbeitnehmer ist, wer seine Arbeitskraft in einem Verhältnis persönlicher Abhängigkeit gegen Entgelt einem Arbeitgeber zur Verfügung stellt. Besondere Merkmale sind Weisungsgebundenheit, Bindung an Arbeitszeiten und Einordnung in eine betriebliche Ablauforganisation.

Man unterscheidet Arbeiter und Angestellte. Es gelten alle arbeitsrechtlichen Gesetze, wie z.B. Angestelltengesetz oder Arbeitszeitgesetz, aber auch die in der jeweiligen Branche anzuwendenden Kollektivverträge. Die Arbeitnehmer werden vom Arbeitgeber zur Sozialversicherung bei der Gebietskrankenkasse angemeldet.

2.1.2. Arbeitsverhältnis - Geringfügig Beschäftigte:

Ein Beschäftigungsverhältnis gilt dann als geringfügig, wenn das gebührende Entgelt folgende Beträge nicht übersteigt:

Beschäftigung für eine kürzere Zeit als einen Kalendermonat, für einen Arbeitstag:

- ab dem Jahr 2005: EUR 24,84
- im Jahr 2004: EUR 24,28
- im Jahr 2003: EUR 23,76

Beschäftigung für mindestens einen Kalendermonat oder auf unbestimmte Zeit:

- ab dem Jahr 2005: EUR 323,46
- im Jahr 2004: EUR 316,19
- im Jahr 2003: EUR 309,38

Für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer gelten – mit Ausnahme der Kündigungsregelung im Angestelltengesetz – dieselben arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie für alle übrigen Arbeitnehmer. So haben geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer beispielsweise auch Anspruch auf fünf bzw. sechs Wochen Urlaub pro Arbeitsjahr sowie Anspruch auf Pflegefreistellung. Dauerte das Arbeitsverhältnis mindestens drei Jahre, gebührt auch geringfügig beschäftigten Arbeitnehmern eine Abfertigung alt unter denselben Voraussetzungen wie allen übrigen Arbeitnehmer.

¹⁴ Wirtschaftskammern Österreichs: Merkblatt Beschäftigungsformen, 2004 (Betrifft alle Beschäftigungsformen)

2.1.3. Arbeitsverhältnis – Teilzeitbeschäftigung:

Teilzeitbeschäftigung liegt vor, wenn die vereinbarte Wochenarbeitszeit die gesetzliche Normalarbeitszeit (40 Stunden) oder eine durch den Kollektivvertrag festgelegte kürzere Normalarbeitszeit im Durchschnitt unterschreitet. Ausmaß und Lage der Arbeitszeit und ihre Änderung sind zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu vereinbaren. Teilzeitbeschäftigte dürfen wegen der Teilzeitarbeit gegenüber vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmern nicht benachteiligt werden, es sei denn, sachliche Gründe rechtfertigen eine unterschiedliche Behandlung. Bei den tatsächlichen Löhnen und bei firmeninternen Zulagen oder freiwilligen Sozialleistungen ist keine Schlechterstellung erlaubt. Diese sind zumindest im Verhältnis der regelmäßigen Teilzeitarbeit zur gesetzlichen oder (kürzeren) kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit zu gewähren.

2.1.4. Freier Dienstvertrag:

Ein freier Dienstvertrag liegt vor, wenn sich jemand gegen Entgelt verpflichtet, für einen anderen (=Auftraggeber) seine Arbeitskraft zur Verfügung zu stellen, ohne sich in persönliche Abhängigkeit zu begeben. Diese persönliche Unabhängigkeit besteht vor allem darin, dass keine Bindung an Arbeitszeit und Arbeitsort und keine Kontrolle durch den Auftraggeber gegeben ist. Möglich ist auch eine Vereinbarung, dass sich der freie Dienstnehmer vertreten lassen kann.

Freie Dienstnehmer haben keine Ansprüche aus arbeitsrechtlichen Bestimmungen (z.B. keinen Anspruch auf Urlaub, Krankentgelt, Abfertigung etc.). Sehr wohl ist aber eine Kündigungsfrist einzuhalten. Der Auftraggeber hat den freien Dienstnehmer bei der Gebietskrankenkasse anzumelden.

2.1.5. Werkvertrag:

Der Werkvertragsnehmer verpflichtet sich zur Erbringung eines Erfolges oder zur Herstellung eines Werkes. Er arbeitet dabei auf eigenes wirtschaftliches Risiko, in der Regel nach eigenem Plan, meistens mit eigenen Betriebsmitteln. Im Gegensatz zum Arbeitsverhältnis und zum freien Dienstvertrag muss er also einen Erfolg erbringen.

Das Honorar kalkuliert der Werkvertragsnehmer und vereinbart es mit dem Werkbesteller. Der Werkvertragsnehmer arbeitet somit selbständig und unabhängig, es sind lediglich fachliche Anweisungen zur Ausführung des Werkes denkbar (Pflichtenheft). Auch muss der Werkvertragsnehmer für Fehler (Gewährleistung) einstehen. Der Werkvertragsnehmer kann theoretisch selbst Arbeitnehmer einsetzen oder Teile des Auftrages an Subunternehmer weitergeben (außer bei vertraglichem Verbot). Eine Sozialversicherungspflicht besteht im Regelfall bei der Sozialversicherungsanstalt der gewerblichen Wirtschaft als gewerblicher Unternehmer (Gewerbeschein in den meisten Fällen nach der Gewerbeordnung erforderlich) oder als so genannter „Neuer Selbstständiger“.

2.2. Befristete Beschäftigungsformen:

2.2.1. Lehrling:

Lehrlinge werden auf Grund eines Lehrvertrages zur Erlernung eines Lehrberufs fachlich ausgebildet und im Rahmen dieser Ausbildung verwendet. Es handelt sich somit um ein spezielles Ausbildungs- und Arbeitsverhältnis. Es besteht Berufsschulpflicht.

Wesentliche Rechtsgrundlagen sind das Berufsausbildungsgesetz und der Lehrvertrag. Die Entlohnung erfolgt als Lehrlingsentschädigung laut dem in der jeweiligen Branche anzuwendenden Kollektivvertrag. Im Wesentlichen gelten praktisch alle arbeitsrechtlichen Bestimmungen wie bei einem Arbeitsverhältnis. Der Lehrling wird vom Lehrberechtigten zur Sozialversicherung bei der Gebietskrankenkasse angemeldet.

2.2.2. Volontär:

Volontäre sind Personen, die zum Zweck einer (ergänzenden) Ausbildung kurzfristig in einem Unternehmen beschäftigt werden. Die Ausbildung muss auf jeden Fall im Vordergrund stehen, Arbeitsleistungen kommen nur untergeordnet vor, soweit sie mit der Ausbildung zusammenhängen.

Der Volontär ist nicht Arbeitnehmer. Es gelten keinerlei arbeitsrechtliche Bestimmungen. Allenfalls kann als Anerkennung die Zahlung eines geringen Taschengeldes vereinbart werden. Das Taschengeld sollte deutlich unter der Entlohnung eines Arbeitnehmers liegen.

2.2.3. Ferialpraktikant:

Ferialpraktikanten sind Schüler oder Studierende, die als Ergänzung zu einer schulischen Ausbildung ein von der jeweiligen Schule vorgeschriebenes Pflichtpraktikum absolvieren müssen. Der Ausbildungszweck steht im Vordergrund. Der Ferialpraktikant darf sich im Betrieb betätigen, aber nicht als Vertretung für einen anderen Arbeitnehmer in den Ferien eingesetzt werden (dann liegt ein Arbeitsverhältnis vor!). Es besteht keine Arbeitspflicht. Fachliche Anweisungen und Anweisungen zum Arbeitnehmerschutz können selbstverständlich gegeben werden. Ferialpraktikanten haben keine Ansprüche auf Grund arbeitsrechtlicher Bestimmungen. Ein Taschengeld kann frei vereinbart werden. Wenn ein Taschengeld gezahlt wird, sind Ferialpraktikanten bei der Gebietskrankenkasse anzumelden.

2.2.4. Leiharbeit:

Arbeitnehmerüberlassung zeichnet sich nach österreichischem Recht durch ein spezifisches Dreiecksverhältnis zwischen Leiharbeitnehmer, Verleihunternehmen und Entleihunternehmen aus: Der Leiharbeitnehmer ist bei einer so genannten Zeitarbeitsfirma angestellt. Er hat dort die üblichen Arbeitnehmerrechte. Der Leiharbeitnehmer erbringt seine Arbeitsleistung im Gegen-

satz zu einem „normalen“ Arbeitnehmer allerdings nicht im Verleihunternehmen, sondern wird von diesem an ein anderes Unternehmen ausgeliehen. In den Entleihfirmen wiederum haben die dortigen Vorgesetzten des Leiharbeitnehmers die Weisungsbefugnis über den Leiharbeitnehmer und die Verantwortung für den Arbeitsschutz. So müssen für Nachfragespitzen keine Arbeitskräfte gesucht und eingestellt werden. Bei Nachlassen der Nachfrage kann auf die Arbeitskräfte ohne Entlassungen verzichtet werden. Zwischen den Leiharbeitnehmern und den entleihenden Unternehmen kommt keinerlei vertragliche Bindung zustande. Grundlage für die Tätigkeit der Zeitarbeitsunternehmen ist das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG).

3. Betriebsgröße:

Wirtschaftliche Betriebe werden in Klein- und Mittelunternehmen (KMU) einerseits und Großunternehmen andererseits unterteilt. Die Definition von Großunternehmen variiert je nach Branche und Land, wobei quantitative Kriterien im Übergangsbereich von 500 – 1000 Mitarbeitenden eine untergeordnete Rolle spielen. Als quantitative Kriterien gelten *Mitarbeiterzahlen* von über 500, *Bilanzsummen* von über 50 Mio. Euro oder *Jahresumsätze* von über 50 Mio Euro. Als wichtigste qualitative Kriterien gelten die divergierenden Verhältnisse im Kapitaleigentum zwischen Geschäftsführer (CEO - Chief Executive Officer) und Verwaltungsrat (VR) und die formell geteilte Organisation zwischen operativer Geschäftsführung und strategischer Unternehmensleitung (Agency-Modell, wonach der CEO vom VR eingesetzt wird).

Aus der betriebswirtschaftlichen Sicht wird die Führung von Großunternehmen als Regelfall der allgemeinen BWL angesehen, die der KMU als Spezialfall. In der Praxis stellen Großunternehmen quantitativ allerdings nur einen Bruchteil der Wirtschaft dar. In der Europäischen Union sind weniger als 1% der Wirtschaftseinheiten als Großunternehmen zu qualifizieren.

Mikro-, klein- und mittelgroße Unternehmen sind sozial und wirtschaftlich wichtig, da sie 99% aller Unternehmen in der EU darstellen, etwa 65 Millionen Arbeitsplätze bieten und eine wichtige Quelle für unternehmerische Initiative und Innovation sind. Oftmals stehen sie aber speziellen Schwierigkeiten gegenüber. Um diese auszugleichen, bewilligen gemeinschaftliche und nationale Rechtsvorschriften KMU verschiedene Vorteile. Zur Vermeidung von Verzerrungen im Binnenmarkt, ist jedoch eine rechtlich sichere und leicht anzuwendende KMU-Definition notwendig.¹⁵

¹⁵ Online Enzyklopädie „Wikipedia“

Unternehmens-Kategorien	Zahl der Mitarbeiter	Umsatz	oder	Bilanzsumme
mittelgroß	< 250	≤ € 50 Millionen		≤ € 43 Millionen
klein	< 50	≤ € 10 Millionen		≤ € 10 Millionen
mikro	< 10	≤ € 2 Millionen		≤ € 2 Millionen

Da diese Einteilung EU-weit Gültigkeit hat, ist sie nicht auf Österreich maßgeschneidert. Aus diesem Grund fügen wir noch eine 4. und eine 5. Zeile hinzu, die uns bei der Erstellung des Fragebogens hilft. Wir wollen nämlich in unserer Studie, die für Österreich typischen kleinen Betriebe berücksichtigen.

mini	< 5	< € 500.000	< € 500.000
extra-mini	< 3	< € 250.000	< € 250.000

ABBILDUNG 2. Betriebsgrößen (Quelle: Wikipedia – Online Enzyklopädie)

4. Öffnungszeiten:

Bestimmungen, die Öffnungszeiten der Betriebe regeln, beeinflussen unser gesellschaftliches Zusammenleben in ganz besonderer Weise. Oft hängen unsere familiären, kulturellen, religiösen und sportlichen Interessen auch davon ab, zu welchen Zeiten wir über unsere Zeit im Sinne von "Verfügbarkeit" überhaupt disponieren können.

Die Öffnungszeiten der Betriebe haben Auswirkungen auf die Arbeits- und Ruhezeiten der Arbeitnehmer. Sie sind daher immer wieder Gegenstand heftiger Auseinandersetzungen. Die Materie ist nicht leicht zu überblicken, da sie in verschiedenen Normen (Gesetze, Verordnungen) verstreut ist. So wird die Öffnungszeit im Handel durch das Öffnungszeitengesetz 2003 und neun Verordnungen auf Bundesländerebene geregelt. Dazu kommen neben Regelungen, die sich auf Märkte oder Messen beziehen, noch die Bestimmungen des Betriebszeitengesetzes, die das Offenhalten von Betrieben regeln und die der Gewerbeordnung unterliegen. Im Gastgewerbe kommen zudem noch das Veranstaltungsgesetz und die Sperrstundenverordnung, die sich nach Bundesländern unterscheidet, zur Anwendung.

Hier ein Auszug aus der Sperrstundenverordnung für Wien:

Verordnung des Landeshauptmannes von Wien, mit der die Sperrstunde und die Aufsperrstunde im Gastgewerbe festgelegt werden (Sperrzeitenverordnung 1998)
Auf Grund des § 152 Abs. 1 und 7 der Gewerbeordnung 1994, BGBl. Nr. 194, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 116/1998, wird verordnet:

§ 1. (1) Für die einzelnen Betriebsarten der Gastgewerbe werden der Zeitpunkt, in dem die Gastgewerbebetriebe geschlossen werden müssen (Sperrstunde), und der Zeitpunkt, in dem sie geöffnet werden dürfen (Aufsperrstunde), für Wien wie folgt festgelegt:¹⁶

Betriebsart	Sperrstunde Aufsperrstunde	
	Uhr	Uhr
a) Hotel, Gasthof	24	6
b) Gasthaus	2	6
c) Restaurant, Kaffeerestaurant	2	6
d) Buffet, Imbißstube	24	6
e) Branntweinschenke	19	5
f) Bar	4	10
g) Eissalon	23	8
h) Kaffeehaus	2	6
i) Espresso	2	6
j) Kaffeeconditorei	23	6
k) übrige Betriebsarten	24	6

In unserer Studie unterscheiden wir vereinfacht Betriebe, die 24 Stunden offen haben und Betriebe, die weniger als 24 Stunden offen sind.

5. Kundenfrequenz:

Die Kundenfrequenz ist definiert als eine Anzahl der Kunden, die in einem definierten Zeitraum in einem Geschäft bzw. Lokal einkaufen bzw. konsumieren.

Aus der Sicht eines Unternehmers stellt sich immer wieder die Frage, warum die Kunden sich mit ihren Besuchen und Einkäufen oftmals nur auf einen Tag oder zwei Tage in der Woche konzentrieren, während an anderen Tagen das Geschäft überhaupt nicht oder nur wenig besucht wird. Es sieht manchmal fast so aus, als ob die Kunden sich untereinander abgestimmt hätten, um am selben Tag einzukaufen und an anderen Tagen konzentriert das Ladengeschäft zu meiden. Es ist natürlich klar, dass an klassischen Verkaufstagen wie samstags und zwischen Feiertagen in der Regel besser verkauft wird als an sonstigen Wochentagen, genauso wie es ein offensichtliches jahreszyklisches Kaufverhalten gibt.

Aber ganz unabhängig von diesen Tagen lassen sich oftmals deutliche Übereinstimmungen bei den Kundenbesuchen und den Verkäufen beobachten, die nicht zufällig sein können, sich aber dennoch nicht erklären lassen. So gibt es nicht nur Tage, sondern auch Wochen mit durchge-

¹⁶ Landesgesetzblatt für Wien

hend guten Verkäufen im Gegensatz zu anderen Wochen, in denen sehr wenig umgesetzt wird. Alle Versuche, diese Übereinstimmungen der Kundenbesuche in Bezug zu gesellschaftlichen Ereignissen oder sonstigen jahreszyklischen Bedingungen zu bringen, sind gescheitert.¹⁷

Weder das Wetter noch politische Ereignisse oder Ferienzeiten konnte jemand in logischen Bezug zu den Schwerpunkten der Kundenfrequenz setzen. Im Gegenteil, oft läuft der Verkauf konträr zu unseren Vorannahmen: Manchmal ist der Kundenbesuch gerade gut, wenn das Wetter sehr unangenehm ist, das Gleiche gilt bei gemütsbelastenden Ereignissen wie Naturkatastrophen oder Kriegsbedrohungen. Im Gastgewerbe trifft dieses Phänomen nicht so stark zu, weil man über ein Reservierungssystem verfügt. Andererseits bekommt man öfters das „Murphy's law“ zu spüren, z.B. immer dann, wenn gerade wenig Personal eingeteilt ist möchten sehr viele Gäste ohne Reservierung in einem Lokal konsumieren.

6. Alter:

Spezifisch für den Tourismussektor ist der hohe Anteil von Jungen und der geringere Anteil älterer Arbeitskräfte. Die Arbeitsstruktur im Tourismussektor ist jedoch stark schwankend und unterscheidet sich zudem klar zwischen den verschiedenen Wirtschaftszweigen wie Beherbergungswesen, Gaststättenwesen etc.

Wird die Altersverteilung der Arbeitslosen in der Tourismusbranche jener der Arbeitslosen aller Wirtschaftsklassen gegenübergestellt, zeigt sich eine starke Konzentration der Tourismusarbeitslosen in der Gruppe der 25- bis 44-Jährigen.¹⁸

7. Bildungsstruktur:

In der österreichischen Wirtschaft überwiegt der Lehr- und Fachschulabschluss als höchstes, abgeschlossenes Ausbildungsniveau. Es ist ein hoher Anteil an Beschäftigten mit maximal einem Pflichtschulabschluss und eine geringe Bedeutung von höheren Qualifikationsabschlüssen. Die Bildungsstruktur in Gastronomiebetrieben weist einen hohen Anteil an formal unqualifizierten Arbeitskräften auf.¹⁹

8. Geschlecht:

Die Analyse der geschlechtsspezifischen Beschäftigungsstruktur zeigt einen hohen Anteil an weiblichen Arbeitskräften. Dieser Zusammenhang macht sich auch in der Arbeitslosenstatistik bemerkbar – d.h. es gibt mehr weiblichen Arbeitslose.²⁰

¹⁷ Online Enzyklopädie „Wikipedia“

¹⁸ Smeral 2004 S. 54 und 67

¹⁹ Smeral 2004 S. 58 und 67

²⁰ Smeral 2004 S. 56 und 63

9. Dauer der Bestehung eines Betriebes:

Grundsätzlich lässt sich beobachten, dass größere Betriebe eher länger dem Markt erhalten bleiben als kleinere Familienbetriebe. Man kann dies aber nicht verallgemeinern, da es zu viele Einflussfaktoren gibt, auf die wir hier nicht näher eingehen wollen. Dies würde den Rahmen dieser Studie sprengen.

10. Nationalität:

In der Tourismusbranche liegt der Ausländeranteil unter den Standardbeschäftigten, wie sämtliche Studien belegen, ziemlich hoch. Zum Beispiel war dieser Anteil 2001 bei 29%. Dazu kommen noch die Saisoniers und nicht zu vergessen die Schwarzarbeiter, die auch meistens Ausländer sind. Bei den Tourismusarbeitslosen belegen die Inländer (laut einer WIFO-Studie) einen höheren Anteil als die Ausländer.²¹

11. Fragestellung, Hypothesen, Operationalisierung:

Nachdem wir die wichtigsten Begriffe definiert haben, können wir nun zum Wesentlichen übergehen.

Der ausschlaggebende Punkt dieses Thema zu wählen war für uns die Annahme, dass Arbeitnehmer, die schon erwerbslos sind, lieber auf die neuen atypischen Arbeitsmodelle zurückgreifen. Sie bedienen sich dieser neuen Möglichkeit um wirtschaftlich stabil zu bleiben und zumindest irgendeine bezahlte Beschäftigung zu haben.

Wie wir uns schon alle gedacht haben, könnte die Heterogenität der Beschäftigungsverhältnisse, also die Vielfältigkeit der verschiedenen Vertragsformen der Beschäftigung, von vielen Einflussfaktoren abhängen. Vermutlich spielen hier auch die sozialen und kulturellen Aspekte eine gar nicht so uninteressante Rolle. Außer Acht werden unter anderem in dieser Studie die diversen Umwelteinflüsse sowie die beruflichen Belastungen gelassen. Für uns sind vor allem die Arbeitszeiten und Arbeitsverhältnisse der Gegenstand der Untersuchung. Wir konzentrieren uns hier auf die etwas einfacher greifbaren und dadurch auch leichter messbaren Faktoren wie z.B. die Größe des Betriebes, oder den Standort der Lokalität. Mittels eines Fragebogens werden wir ermitteln, welche möglichen Faktoren die Heterogenität der Beschäftigung in dem österreichischen Beherbergungs- und Gaststättenwesen beeinflussen. Da es sich bei unserer Arbeit um ein eher kleineres Projekt handelt, beschränken wir unsere Untersuchungsobjekte regional auf die Hauptstadt Wien.

²¹ Smeral 2004 S. 54 und 62

11.1. Fragestellung:

Die Hauptfrage lautet:

„Welche Faktoren haben Einfluss auf die Art der Beschäftigungsform im Gastgewerbe in Wien?“

Da diese Frage mehrere Einflussfaktoren beinhaltet, ist sie in diesem Zustand nicht operationalisierbar. Deshalb werden wir sie in den nächsten Schritten auf präzise definierte Hypothesen aufteilen. Als erste Hypothese bestimmen wir die Größe eines Unternehmens als Einflussfaktor

11.2. Hypothese 1. - Betriebsgröße:

Je größer der Gastgewerbebetrieb ist, desto vielfältiger ist die Art der Beschäftigungsverhältnisse.

Begründung der Hypothese:

Während der Karriere im Gastgewerbe, hat einer der Verfasser dieser Studie die Erfahrung gemacht, je größer die gastronomischen Betriebe sind, desto flexiblere Arbeitskräfte benötigen sie. Dies ist darauf zurückzuführen, dass die großen Unternehmen viel mehr Events und Veranstaltungen betreuen und organisieren, als die KMU. Diese Veranstaltungen wie beispielsweise Hochzeiten, Firmen-Meetings oder Tanzbälle werden aus Konkurrenzgründen immer kurzfristiger aufgenommen. Dadurch brauchen diese Betriebe viel flexiblere Arbeitskräfte, die bei Abruf bereitstehen. Diese Arbeitskräfte sind aber nicht fix angestellt. In der Zeit, wo wenige Veranstaltungen gebucht werden, wären sie überflüssig und man müsste sie kündigen. Also werden sie als Teilzeitbeschäftigte oder geringfügig Beschäftigte angestellt. Noch flexibler ist ein Unternehmen, wenn es Aushilfen mit einem freien Dienstvertrag bindet.

Nicht zu vergessen ist die Problematik der Kleinunternehmen, die immer vermehrt aus Kostengründen auf Schwarzarbeiter zurückgreifen müssen.

Das Ziel dieser Untersuchung ist zu erfahren, ob es tatsächlich stimmt, dass die größeren Betriebe mehr unterschiedliche Vertragsformen verwenden als die KMU, oder ob die oben genannte Erfahrung nur ein Zufall war.

Variablen – Indikatoren:

Die Beschäftigungsformen sind unsere abhängige Variable die in verschiedenen Ausprägungen, wie wir schon weiter oben erläutert haben, vorkommen. Nur als schnelle Rekapitulation, es gibt die Fixe Einstellung bzw. Vollbeschäftigung (Kollektivvertrag für Arbeiter bzw. Angestellte), die Teilzeitbeschäftigung, die Geringfügige Beschäftigung, den Freien Dienstvertrag, die Leiharbeit, Befristete Arbeitsverhältnisse, sowie den Werkvertrag. Diese Ausprägungen werden auch Indikatoren oder manifeste Variablen genannt. Diese sind direkt beobachtbar.

Die unabhängige Variable ist in unserer ersten Subhypothese die Größe eines Betriebes, die wir durch die Mitarbeiteranzahl und die Umsatzhöhe operationalisieren.

Als nächstes betrachten wir die Öffnungszeiten, die im Gastgewerbe von großer Bedeutung sind.

11.3. Hypothese 2. - Öffnungszeiten:

Die zweite Hilshypothese lautet also:

Je flexibler die Öffnungszeiten eines Gastgewerbebetriebes sind, desto vielfältiger ist die Art der Beschäftigungsverhältnisse.

Begründung der Hypothese 2.:

In der heutigen Wirtschaftslage ist jeder gewinnorientierte Unternehmer froh, wenn ihm der Gesetzgeber gewisse ZuckerlIn einräumt, die seine marktwirtschaftliche Lage verbessern. Eine solche Freiheit sind die Öffnungszeiten. Manche anderen Branchen träumen von so einem Freiraum, den die gastgewerblichen Unternehmen genießen. Für das Gastgewerbe selbst kann es unter Umständen jedoch ein Grund zum Konkurs sein. Wenn man z.B. aus Konkurrenzgründen die volle Kapazität der Öffnungszeiten ausnützen muss, braucht man zusätzliches Personal, das zusätzliche Kosten verursacht. Da ist man mit der Annahme, dass solche Betriebe flexible Beschäftigungsformen willkommen heißen, sicherlich nicht weit entfernt. Ob dies in der Realität zutrifft, wird hoffentlich unsere Studie beantworten können.

Variablen – Indikatoren:

Die abhängige Variable bleibt samt ihren Indikatoren natürlich gleich, wie schon vorher in der ersten Subhypothese.

Die unabhängige Variable sind logischerweise die Öffnungszeiten, die in den verschiedensten Varianten vorkommen können. Es gibt Betriebe, die nur Frühstück und Mittagessen anbieten und es gibt Betriebe, die z.B. nur Abendessen anbieten. Diese haben dementsprechend nur am Abend offen. Wir einigen uns der Einfachheit halber auf zwei Kategorien: Betriebe die Non Stop (24 Stunden) offen haben, und auf Betriebe, die eben nicht 24 Stunden offen sind.

Der dritte mögliche Einflussfaktor auf die Beschäftigungsheterogenität könnte der Standort sein. Daraus leitet sich unsere letzte Hilshypothese ab:

11.4. Hypothese 3. - Kundenfrequenz:

Je frequenter der Standort des Gastronomiebetriebes, desto vielfältiger ist die Art der Beschäftigungsverhältnisse.

Begründung der Hypothese 3.:

Jeder von uns hat schon bestimmt etwas über saisonale Schwankungen gehört. Diese sind z.B. in einem Skigebiet gut vorstellbar, aber haben wir Ähnliches auch in Wien? Auch wenn es manche Betriebe lieber gar nicht wahr haben wollen – ja, sehr wohl. Auch Wien bleibt nicht von diesem Einflussfaktor verschont. Wir haben den Sommertourismus, die Saison der Konferenzen, die Ballsaison oder z.B. die Pratersaison. Ob jedoch dieser saisonale Unterschied die Heterogenität der Beschäftigungsverhältnisse beeinflusst, wird uns das Resultat unserer Arbeit liefern.

Variablen – Indikatoren:

Die abhängige Variable bleibt selbstverständlich wieder die Gleiche, die Indikatoren zu ändern hätte auch keinen Sinn. Bei der Operationalisierung müssen wir hoch oder schwach frequentierte Umgebung messen. Die Frequenz des Standortes wird normalerweise so gemessen, indem man die in eine Stunde vorbeigehende Personen zählt. Die Problematik der Verzerrung liegt darin, dass wir hier kein Zufallsprinzip anwenden können, da es sehr wahrscheinlich kein Zufall ist, dass gewisse Personen zur gewissen Zeit genau an diesem Ort vorbeigehen. Es ist trotzdem vernünftig, die Frequenz an der Zahl der konsumierenden Gäste pro Tag, also Kundenfrequenz, zu operationalisieren, auch wenn diese Variable wieder von anderen Faktoren wie Standort beeinflusst wird. Doch gibt es leider keine genaue Methode, die diese Unterschiede kompensieren könnte.

11.5. Hypothese 4. - Alter:

Je jünger die Person, die über Personalfragen entscheidet, desto vielfältiger ist die Art der Beschäftigungsformen.

Begründung der Hypothese 4.:

Ältere Leute sind eher altmodisch und mögen keine Modernisierung. Man kann sogar behaupten, sie fürchten sich vor Änderungen. Wir gehen also von der Annahme aus, dass ältere Menschen eher dazu tendieren, eingelaufene Schienen zu befahren und sich keine zusätzliche und anstrengende Arbeit aufzwingen lassen.

Variablen – Indikatoren:

Unsere abhängige Variable bleibt samt den Indikatoren wie immer auch in allen folgenden Hypothesen gleich. Die unabhängige Variable ist in diesem Fall das Alter. Wir operationalisieren das Alter mit dem von jedem leicht eruierten Geburtsdatum.

11.6. Hypothese 5. - Bildung:

Je gebildeter die Person, die über Personalfragen entscheidet, desto vielfältiger ist die Art der Beschäftigungsformen.

Begründung der Hypothese 5.:

Gebildete Personen haben natürlich gute Übersicht über die Vorteile der atypischen Beschäftigungen. Die Motivation, das erworbene Wissen auch einzusetzen, steigert sich unter anderem dadurch, dass diese Personen an dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens finanziell beteiligt sind bzw. dass ihre Mühe belohnt wird. Wir nehmen hier einfach an, dass Personen mit einem höheren abgeschlossenen Bildungsgrad gebildeter und damit intelligenter sind.

Variablen – Indikatoren:

Die unabhängige Variable ist demnach die Schulbildung, die wir mit mehreren Indikatoren messen werden. Die Indikatoren sind die erreichten Abschlüsse der jeweiligen Schulsysteme. Wir haben uns für unsere Zwecke darauf geeinigt, dass wir die Pflichtschule, die Berufsschule, die Matura (auch Berufsreifeprüfung oder Studienberechtigungsprüfung) und die Hochschule sowie weiterbildende Kurse oder Seminare als ausreichend betrachten.

11.7. Hypothese 6. - Geschlecht:

Wenn die Person, die über Personalfragen entscheidet, weiblich ist, ist die Art der Beschäftigungsformen vielfältiger.

Begründung der Hypothese 6.:

Wir sind der Ansicht, dass Frauen familienfreundlicher als Männer denken. So wird z. B. eine Personalchefin für ihre Mitarbeiter eine Teilzeitbeschäftigung bevorzugen, weil dann die Arbeitnehmer mehr Zeit für die Familie haben und ausgeglichener sind.

Variablen – Indikatoren:

Für diese Hypothese ist die unabhängige Variable das Geschlecht. Wir können das Geschlecht bekanntlich mit den Operanden männlich und weiblich messen.

11.8. Hypothese 7. - Betriebsdauer:

Existiert der Betrieb angenommen schon länger als 10 Jahre, dann trifft man weniger atypische Beschäftigungsformen an.

Begründung der Hypothese 7.:

Hier nehmen wir an, dass vor 10 Jahren die atypischen Beschäftigungsformen noch nicht so gängig waren, und dass sich die Betriebe schon damals andere Lösungen ausgedacht haben, die sie bis dato benutzen.

Variablen – Indikatoren:

Die Dauer der Betriebsbestehung ist unsere unabhängige Variable. Sie wird in Jahren gemessen.

11.9. Hypothese 8. - Nationalität:

Wenn der potenzielle Arbeitnehmer ein Ausländer ist, ist seine Bereitschaft eine atypische Beschäftigung anzunehmen größer als bei einem Österreicher.

Begründung der Hypothese 8.:

Bei dieser These muss man aufpassen, dass wir hier nicht ein Vorurteil ansprechen. Grundsätzlich glauben wir, dass die Ausländer ärmer als die Inländer sind und deshalb von einem Einkommen abhängiger sind. Es ist auch etwas schwieriger für einen Ausländer eine Stelle zu finden als für einen Inländer. Diese Erfahrung hat zumindest einer der Autoren dieser Studie gemacht. Leider müssen wir den migrantischen Hintergrund außer Acht lassen, weil es sehr unwahrscheinlich ist, dass der Arbeitgeber sich darüber informiert, ob sein Arbeitnehmer gebürtiger Österreicher ist, oder nicht. Und da sich unser Fragebogen an die Arbeitgeber richtet, können wir keine Fragen stellen, die nur der Arbeitnehmer selbst beantworten kann.

Variablen – Indikatoren:

Hier ist es nur allzu einleuchtend, dass die unabhängige Variable die Staatsangehörigkeit ist. Der für uns einzig vernünftig Indikator ist der Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft. Die Operanden sind demnach österreichische und nicht österreichische Staatsbürgerschaft.

11.10. Weitere Einflussfaktoren:

Wir listen hier noch weitere Einflussfaktoren, die uns zu schwer und kompliziert erscheinen oder bei denen wir Schwierigkeiten mit der Operationalisierung haben, auf:

- ▶ Bereitschaft der Person, die über die Personaleinstellung entscheidet, Schwarzarbeiter zu beschäftigen.
- ▶ Solvenz bzw. Insolvenz eines Betriebes
- ▶ Familienmitglieder eines Familienbetriebes, die zeitweise bzw. spontan aushelfen
- ▶ Arbeitsrechtliche Bestimmungen und Sicherheiten der verschiedenen Beschäftigungsformen

- ▶ Wachstum eines Betriebes
- ▶ Zusatzverdienstmöglichkeiten wie Trinkgeld, Umsatzbeteiligung etc.
- ▶ Makroökonomische Einflussfaktoren wie z.B. die Inflationsrate oder die Arbeitslosigkeit
- ▶ Einflussfaktoren aus der Sicht des Arbeitnehmers wie z.B. Aufstiegsmöglichkeit oder infrastrukturelle Erreichbarkeit des Betriebes

12. Theoriefundierung:

Da sich unsere Studie in das Thema Arbeitsgesellschaft einordnen lässt, ist es nur einleuchtend, dass wir uns auf die Theorien des Arbeitsmarktes abstützen. Die Darstellung der Arbeitsmarkttheorien erfolgt getrennt nach mikro- und makroökonomischen Theorien, in der Mikroökonomie stehen das wirtschaftliche Verhalten von Einzelnen und die Wechselbeziehungen zwischen Haushalten und Unternehmen im Vordergrund. Hingegen richtet die Makroökonomie ihr Hauptaugenmerk auf gesamtwirtschaftliche Aggregat-Größen, die in der Regel wirtschaftspolitische Ziele darstellen, wie z.B. den Beschäftigungsgrad²².

12.1. Makroökonomische Theorien:

Die Makroanalyse ist vor allem eine Totalanalyse, d.h. es wird versucht, alle relevanten Fragen zu erörtern, wohingegen in der Mikroökonomie bewusst nur Teilaspekte untersucht werden. In der makroökonomischen Analyse rückt der Aspekt der allgemeinen Abhängigkeit aller Größen voneinander stärker in den Vordergrund. Wenn es darum geht, alle Wechselwirkungen simultan zu erfassen, sind jedoch auch makroökonomische Modelle überfordert. Die einzelnen im Folgenden dargestellten Modelle unterscheiden sich also dadurch voneinander, dass jeweils ganz bestimmte Zusammenhänge in den Vordergrund gestellt werden.

Aus der Vielzahl der makroökonomischen Lehrbücher zur Arbeitsmarkttheorie werden im folgenden vorerst die zwei hervorgehoben, die im deutschen Sprachraum besonders Beachtung gefunden haben, nämlich das Modell von Keynes und jenes der Klassiker.

12.1.1. Theorie der Klassiker:

Es ist eigentlich unrichtig, von *der* klassischen Theorie zu sprechen, vielmehr handelt es sich bei dem Modell der Klassiker um einen gemeinsamen Nenner der ökonomischen Analysekonzeption und der Sicht der Wirkungszusammenhänge in der Zeit von David Ricardo (1772-1823) bis ungefähr 1930. Zu den weiteren Vertretern der Klassik gehören u.a. Adam Smith (1723-1790), John Stuart Mill (1806-1873), Thomas Robert Malthus (1766-1834), Jean-Baptiste Say (1767-1832) und Karl Marx (1818-1883). Unter dem analytischen Aspekt ist es zweckmäßig, diese Sichtweisen zu einem geschlossenen Konzept zusammenzufassen, um eine Kontrastierung zum von Keynes entwickelten Alternativkonzept zu bewirken.

²² vgl. Schmid/von Dosky 1990, S. 4

Die Klassiker waren von der Existenz eines immanenten Gleichgewichts der Volkswirtschaft bei Vollbeschäftigung überzeugt, dies basiert auf der Annahme vollkommen flexibler Löhne und Preise sowie der Gültigkeit des Sayschen Theorems „Das Angebot schafft sich seine eigene Nachfrage“. Diese These des französischen Ökonomen Jean-Baptiste Say impliziert, dass auf den Gütermärkten eine generelle Ungleichgewichtssituation nicht möglich ist, da Preis- und Mengenanpassungen zu einer Gleichheit von gesamtwirtschaftlichem Angebot und gesamtwirtschaftlicher Nachfrage führen. Es kann also nur freiwillige Arbeitslosigkeit geben.²³ Der Arbeitsmarkt steht im gesamtwirtschaftlichen Modell der Klassiker im Mittelpunkt, der Lohn sorgt hier – analog zum Preis auf dem Gütermarkt – für eine quantitative Gleichheit von Angebot und Nachfrage. Die Nachfragekurve stellt die aggregierten einzelbetrieblichen Grenzwertproduktkurven dar, ihr Verlauf ist bestimmt durch die Grenzproduktivität der Arbeit und damit durch die Produktionsfunktion. Die Flexibilität des Lohnsatzes garantiert zusammen mit der Annahme vollkommener Konkurrenz ein Gleichgewicht bei Vollbeschäftigung. Der Lohnsatz pendelt sich so ein, dass alle tatsächlich beschäftigt werden, die zum jeweiligen Lohnsatz bereit sind zu arbeiten.²⁴

Aufgrund der Annahme flexibler Löhne und der generellen Gültigkeit des Sayschen Theorems stellen Probleme des Arbeitsmarktes und der Beschäftigung für die Klassiker kein zentrales volkswirtschaftliches Problem dar. Der Wettbewerb am Arbeitsmarkt und die Flexibilität des Reallohns sorgen für eine Vollbeschäftigung von Arbeitswilligen. „Eine Erhöhung der Beschäftigung führt zu einer Erhöhung der Nachfrage in einem Umfang, der gewährleistet, dass die – via Produktionsfunktion – erhöhte Ausbringungsmenge (das Angebot auf dem Gütermarkt) auch tatsächlich abgesetzt werden kann (Saysches Theorem)“²⁵. Dabei erkennen die Klassiker sehr wohl an, dass die Struktur von Angebot und Nachfrage nicht übereinstimmen muss, jedoch decken sich Gesamtangebot und Gesamtnachfrage.

Die Sicherung der Vollbeschäftigung ist für die Klassiker somit nicht das vorrangige Ziel der Wirtschaftspolitik, vielmehr liegt ihr zentrales volkswirtschaftliches Problem in der Steuerung des Preisniveaus.²⁶

12.1.2. Keynesianische Theorie:

Die hohen Arbeitslosenzahlen während der Weltwirtschaftskrise (1929-1936) begründeten Zweifel an der von den Klassikern behaupteten immanenten Tendenz zum Vollbeschäftigungsgleichgewicht und der Funktion des Lohnsatzes als Steuerungsmechanismus. Vor diesem Hintergrund löste John Maynard Keynes (1883-1946) mit seinem Werk „The General Theory of Employment, Interest and Money“ (1936) die sogenannte „Keynesian Revolution“ aus.

Keynes behält trotz seiner Kritik an der Klassik und Neoklassik deren theoretische Grundlagen bei, insofern hält er an der homo-oeconomicus-Unterstellung der rational handelnden Wirtschaftssubjekte fest, d.h. an der Orientierung des individuellen Verhaltens an Nutzen- bzw. Gewinnmaximierung, der Gültigkeit des Ertragsgesetzes und der Bestimmung der Arbeitsnachfrage mit Hilfe des Grenzproduktivitätstheorems. Seine Kritik richtet sich hingegen auf die Tatsache,

²³ vgl. Zerche et al. 2000, S. 226

²⁴ vgl. Zerche et al. 2000, S. 227

²⁵ vgl. Zerche et al. 2000, S. 231

²⁶ Huber 2005 S. 11-12 und 76-111

dass die Annahmen der klassischen Theorie entweder überhaupt nie oder nur äußerst selten eintreten, was es unmöglich macht, wirtschaftliche Probleme in der Realität zu lösen.²⁷

Keynes konzentriert seine Kritik auf die Gültigkeit des Sayschen Theorems. Da Arbeitslosigkeit in dieser Epoche offensichtlich nicht mehr nur als konjunkturelle oder saisonale Friktionerscheinung gesehen werden konnte, ist für ihn nicht das Preisniveau, sondern das Beschäftigungsproblem die zentrale Frage.

Quantität und Qualität des vorhandenen Kapitals und der verfügbaren Arbeitskräfte sowie die Produktionstechnik sind in Keynes' Theorie gegeben und als konstant zu unterstellen. Er bevorzugt eine kurzfristige Betrachtung, denn „in the long run we are all dead“.²⁸

Keynes vertritt die These einer fehlenden Flexibilität der Geldlöhne nach unten, da in der Realität der Arbeitsmarkt durch kollektive Lohnfindung und Organisation der Arbeitskräfte in Gewerkschaften charakterisiert ist und eben nicht durch einen Konkurrenzmechanismus gelenkt wird. Basierend auf den weiterhin gültigen Annahmen der Neoklassik besteht eine funktionale Abhängigkeit der Arbeitsnachfrage vom Reallohn. Keynes' Arbeitsangebotsfunktion orientiert sich an einem fixierten Erwerbspotenzial, bedingt durch den materiellen Zwang zur Arbeit und feste Arbeitszeiten. Mit anderen Worten, die Arbeitskräfte sind mehr oder weniger gezwungen, Arbeit unabhängig vom herrschenden Reallohniveau anzubieten. Arbeitskräfte sind prinzipiell daran interessiert, ihren erreichten Lebensstandard zu halten, kurzfristig sind sie aber bereit, eine Verschlechterung dessen zu akzeptieren, wenn diese durch Preiserhöhungen auf den Gütermärkten ausgelöst wird. Liegt der Grund hingegen in einer Flexibilität der Geldlöhne nach unten, werden sich Arbeitskräfte zur Wehr setzen und Arbeitslose es ablehnen, zu niedrigeren Nominallöhnen zu arbeiten als die Beschäftigten. Demzufolge wird ein einmal erreichtes Nominallohniveau stabile Züge annehmen und der Lohn seine markträumende Funktion verlieren.²⁹

Das Saysche Theorem kehrt sich für Keynes und die Keynesianer um, bei ihnen dominiert die Nachfrage. Keynes' Meinung nach ist der Umfang der Beschäftigung eine Funktion der gesamtwirtschaftlichen Produktion. Diesem Produktionsvolumen entsprechen Einkommen, die wiederum Güternachfrage induzieren. Die binnenwirtschaftliche Gesamtnachfrage setzt sich im Keynes'schen Konzept aus der effektiven Konsumnachfrage und der Investitionsnachfrage zusammen. Die Nachfrage nach Konsumgütern hängt im Wesentlichen von der Kaufkraft, also dem Einkommen der Verbraucher ab. Wenn die Konsumnachfrage das gleiche Ausmaß hätte wie die gesamtwirtschaftliche Produktion, bestünde für die Beschäftigungssituation kein Problem. Jedoch verwenden Menschen immer nur einen bestimmten Teil ihres Einkommens für Konsumzwecke und sparen den Rest. Die bemerkbare Realeinkommensabhängigkeit des Konsums wird von Keynes dahingehend präzisiert, dass die marginale Konsumneigung zwar positiv, aber kleiner als eins ist. Folglich nimmt der Durchschnittskonsum bei steigendem Einkommen ab.³⁰

Keynes ergänzt weiters die Funktion des Geldes als Tauschmittel um die Funktion als generelles Wertaufbewahrungsmittel zum einen, zum anderen negiert er den Realitätsbezug des Zinsmechanismus auf den Finanzmittelmärkten.

Der Zinsmechanismus ist entgegen der Ansicht der Klassiker für Keynes kein geeignetes Instrument der Koordination von Spar- und Investitionsplänen. Zusätzliche Ersparnisse führen nicht unbedingt zu vermehrten Investitionen, Konsum und Ersparnis sind nicht zins-, sondern einkommensabhängig. Der Zinsmechanismus am Finanzmittelmarkt regelt nicht die Ungleichgewich-

²⁷ vgl. Schmid/von Dosky 1990, S. 78

²⁸ Zerche et al. 2000, S. 233

²⁹ vgl. Schmid/von Dosky 1990, S. 80 f

³⁰ vgl. Heidrich 1998, S. 60 f

te am Gütermarkt, dies geschieht nämlich durch Mengenanpassung am Gütermarkt mit entsprechenden Folgewirkungen am Arbeitsmarkt. Das Niveau der effektiven Nachfrage am Gütermarkt determiniert also das Volumen der Beschäftigung, Arbeitslosigkeit kann demnach nur Folge einer unzureichenden effektiven Nachfrage sein. Im Vergleich zur Klassik kommt deshalb dem Arbeitsmarkt nur eine untergeordnete Rolle zu, er wird zur abhängigen Variable der Gütermärkte und verliert so seine Selbststeuerungsfähigkeit.³¹

Mit seinen Ausführungen begründet Keynes die Forderung nach einer speziellen Beschäftigungspolitik. Da er die Ansicht vertritt, die vorhandene Arbeitslosigkeit sei unfreiwilliger Natur³², ist bei ihm die Wiederherstellung der Vollbeschäftigung Hauptziel staatlicher Wirtschaftspolitik. Eine Beeinflussung der effektiven Nachfrage ist also der zentrale Ansatzpunkt der Beschäftigungspolitik, denn private Wirtschaftssubjekte schaffen es nicht aus eigener Kraft, durch mangelnde effektive Nachfrage hervorgerufene Unterbeschäftigung zu beseitigen. Abhilfe kann durch einen Nachfrageschub über zusätzliche Investitionen von staatlicher Seite geschaffen werden, Lohnsenkungen hingegen sind ineffizient, ebenso gezielte Zinssenkungen zur Auslösung von Investitionen. Es bleibt „nur die Möglichkeit, die fehlende gesamtwirtschaftliche Nachfrage über eine gezielte Steuer- und Ausgabenpolitik zu erzeugen“.³³

12.2. Mikroökonomische Theorien:

Da es sich hier um ein mikroökonomisches Problem handelt, sind mikroökonomische Arbeitstheorien a priori adäquater als die vorhin besprochenen Makrotheorien.

12.2.1. Das neoklassische Grundmodell:

Das neoklassische Grundmodell des Arbeitsmarktes bildet das Fundament für die Weiterentwicklung der Arbeitsmarkttheorien in der neuen Mikroökonomie.

Die neoklassischen Ansätze haben ihre geistige Wurzel generell in der (allgemeinen) Gleichgewichtstheorie, deren zentrales Forschungsthema die Funktionsweise einer Marktwirtschaft mit flexiblen Preisen ist. Ein allgemeines Gleichgewicht existiert, wo das „gleichgewichtige“ Preissystem dafür sorgt, dass die verschiedenen Pläne der Marktteilnehmer aufeinander abgestimmt und alle Märkte geräumt sind.

Der Arbeitsmarkt wird genau so betrachtet wie der Gütermarkt, dem so genannten „Auktionsmarktmodell“ liegen folgende Prämissen zugrunde:³⁴

- Auf dem Arbeitsmarkt befindet sich eine Vielzahl von Marktteilnehmern, nämlich Arbeitgeber und Arbeitnehmer.
- Die Marktteilnehmer verfügen über alle relevanten Informationen, es herrscht also völlige Markttransparenz.

³¹ vgl. Schmid/von Dosky 1990, S. 79

³² „Arbeiter sind unfreiwilligerweise arbeitslos, wenn im Falle einer geringen Preissteigerung von Lohngütern im Verhältnis zum Geldlohn sowohl das gesamte Angebot von Arbeit, das bereit wäre, zum laufenden Geldlohn zu arbeiten, als auch die gesamte Nachfrage nach Beschäftigung zu diesem Lohn größer wäre als die bestehende Beschäftigungsmenge.“ (Keynes, 1936; zitiert in: Heidrich 1998, S. 63)

³³ vgl. Schmid/von Dosky 1990, S. 82 f

³⁴ vgl. Schmid/von Dosky 1990, S. 4 f

- Die Arbeitnehmer verhalten sich als Nutzenmaximierer, wobei sie sowohl das erzielbare Einkommen als auch die restliche verfügbare Freizeit in ihre Entscheidungen einbeziehen. Die Unternehmer verhalten sich als Gewinnmaximierer.
- Die Marktteilnehmer sind völlig mobil.
- Das Arbeitsangebot ist homogen.
- Die Markträumung wird durch völlige Preis- bzw. Lohnflexibilität garantiert.
- Der Faktor Zeit wird vernachlässigt, d.h. die Wirtschaftssubjekte reagieren mit unendlicher Anpassungsgeschwindigkeit.³⁵

12.3. Sozialpolitische Regelungen:

Atypische Beschäftigungsnormen machen zurzeit zwar nur einen geringen Teil an Beschäftigungsverhältnissen in Österreich aus, aber sie sind im Wachsen. Sie stellen Zugangskanäle zum Arbeitsmarkt und Alternativen zur Erwerbstätigkeit dar.

Sozialpolitische Regelungen tragen zur Gestaltung und Absicherung atypischer Beschäftigung bei, in der Form, dass sie zu einer Brücke sowohl bei Beschäftigung als auch zur Sicherung materieller und sozialer Aspekte werden können. Es ist auf jeden Fall zwischen einer zeitlich geregelten, arbeits- und sozialrechtlich abgesicherten Teilzeitarbeit und einer diskontinuierlichen, sozialversicherungsrechtlich nur selektiv erfasste Scheinselbständigkeit zu unterscheiden.

Atypische Beschäftigung ist nicht generell mit prekärer Beschäftigung gleichzusetzen. Kurzer Zeithorizont, hohes Risiko des Jobverlustes, geringe Kontrolle der Arbeitsbedingungen und der Löhne seitens der Beschäftigten, wenig Schutz und soziale Sicherheit durch Gesetz oder Kollektivvertrag und niedriges Einkommen sind Kriterien für Prekarität. Zusammenfassend kann man sagen, dass Instabilität, Mangel an Schutz, Unsicherheit sowie soziale und ökonomische Schwäche das Konzept der Prekarität bilden. Eine Kombination dieser Faktoren und nicht die einzelne Dimension macht prekäre Jobs aus. Dies hat zur Folge, dass das Ausmaß der Prekarität der verschiedenen Beschäftigungsformen sehr variiert. Es ist falsch, atypisch mit prekär gleichzusetzen, jedoch geht die Entwicklung bei atypischer Erwerbsarbeit in Richtung Prekarität. Daher entsteht eine Verschlechterung der Arbeitsmarktbedingungen. Es besteht nämlich ein Zusammenhang zwischen Erwerbslosigkeit und Wachstum präkerer Beschäftigung. Atypische Formen der Beschäftigung hätten aber nicht grundsätzlich gar keinen oder nur einen geringeren Schutz vor verschiedenen sozialen Risiken, wie zB Krankheit, Alter, Arbeitslosigkeit. Sie sind vielmehr von sozialstaatlichen Sicherungsstandards auf der einen Seite sowie hochgradiger Prekarität auf der anderen Seite gekennzeichnet.³⁶

³⁵ Huber 2005 S. 11-12 und 76-111

³⁶ Vgl. Tálos 1999 S. 417 - 419

13. Auswahl der Methodik:

Nachdem wir den theoretischen Part abgeschlossen haben, bleiben uns doch noch ein paar Begriffe, die wir definieren müssen, bevor wir zu dem eigentlichen Teil der Studie übergehen können. Das allerwichtigste bei dem Beginn einer Erhebung bzw. einer Untersuchung ist es einmal die richtige Methodik anzuwenden und zum andern das richtige Forschungsdesign aufzustellen. Diejenigen, die mit diesen Begriffen noch nichts anfangen können, werden wir diese wichtigen Termine erklären.

13.1. Allgemeine Methoden:

Soziologische Gegebenheiten, die den Menschen in seiner Vergesellschaftung zum Inhalt haben, lassen sich einerseits quantitativ-empirisch beschreiben und erhellen, andererseits ist gerade für ein tieferes Verständnis dieser Zusammenhänge eine qualitative Analyse und Bewertung sowie in einem weiteren Schritt auch eine geisteswissenschaftliche Auseinandersetzung unerlässlich.

Die allgemeinen Methoden unterscheiden sich grundsätzlich in qualitative und quantitative Erhebungsmethoden. Diese werden wir jetzt etwas näher erläutern, damit die Vorteile dieser Methoden für unsere Studie besser nachzuvollziehen sind.

13.1.1. Qualitative Methoden

Die qualitative Methodologie hat sich zu einem eigenständigen Paradigma entwickelt und inzwischen mehrere fundierte Forschungsansätze hervorgebracht. Mit ihrer Hilfe sollen Phänomene und Sichtweisen in ihrer inneren, argumentativen und praktischen Struktur erhellt werden. Wird ein qualitativer Ansatz im Zusammenhang mit einer quantitativen Erhebung verfolgt, so kann dieser eine inhaltliche Zuordnung des quantitativ Erhobenen ermöglichen. Dabei soll die Sicht der jeweils Betroffenen, und gelegentlich auch der Forschenden, systematisch reflektiert werden. Elaborierte Methoden der qualitativen Sozialforschung:

- ▶ biografische Methode
- ▶ Einzelfallstudie
- ▶ Diskursanalyse
- ▶ grounded Theory
- ▶ objektive Hermeneutik
- ▶ qualitative Inhaltsanalyse
- ▶ qualitatives Interview
- ▶ teilnehmende Beobachtung.

13.1.2. Quantitative Methoden

Die quantitative Methode ist eine Vorgehensweise in der empirischen Sozialforschung, zur numerischen Darstellung empirischer Sachverhalte. Quantitative Methoden betreffen die Bereiche

der Stichprobenauswahl, der Datenerhebung (Messung) und der Datenanalyse. Mittels quantitativer Methoden wird beispielsweise versucht Wahlverhalten, Konsumverhalten, Heiratsverhalten oder Migration zu untersuchen. Häufig kommen in Wahlanalysen und in der Markt- und Meinungsforschung neben den quantitativen Methoden auch qualitative Methoden zur Anwendung, wie etwa halb strukturierte Interviews. Eine mögliche Unterscheidung der verschiedenen Gebiete der quantitativen Methoden:

- ▶ Methoden der Datenerhebung (Codierung von Interviews und Beobachtungen, Fragebogen)
- ▶ Deskriptive Statistik (beschreibende Statistik, z.B. Median, Varianz)
- ▶ Inferenzstatistik (auf der Wahrscheinlichkeit beruhende Verfahren, Stochastik, Signifikanztests wie Chi-Quadrat; Auswahl von Stichproben)
- ▶ multivariate Statistik (Faktorenanalyse, Clusteranalyse)
- ▶ Die sozialwissenschaftliche Netzwerkanalyse

In Abhängigkeit von der Anzahl der betrachteten unabhängigen Variablen unterscheidet man ein- und mehrfaktorielle Untersuchungen, und in Abhängigkeit von der Anzahl abhängiger Variablen univariate und multivariate Verfahren (etwa Faktorenanalyse und Clusteranalyse).

Häufig werden quantitative Methoden in den Sozialwissenschaften als Gegensatz zu den qualitativen Methoden gesehen. Dies muss jedoch nicht zwangsläufig der Fall sein, da es durchaus möglich ist eine Kombination beider Methoden zu verwenden.

13.1.3. Qualitative und quantitative Sozialforschung

Häufig wird die quantitative Sozialforschung in den Sozialwissenschaften als Gegensatz zur qualitativen Sozialforschung gesehen. Wichtig ist dabei immer das eigene Erkenntnisinteresse, das die Auswahl der Methoden bestimmt. Qualitative Verfahren werden oft benutzt, wenn der Forschungsgegenstand neu ist oder um das Forschungsgebiet zu explorieren und Hypothesen zu entwickeln. Quantitative Methoden setzen Hypothesen voraus, die dann getestet werden.

In der quantitativ verfahrenen Sozialforschung werden zählbare Eigenschaften gemessen. Die häufigsten Datenerhebungsverfahren in den Sozialwissenschaften sind die Befragung, die Beobachtung, das Experiment und die Inhaltsanalyse. Es sind aber durchaus andere Messmethoden anwendbar, wie beispielsweise die Lost-Letter-Technik, bei der verloren gegangene Briefe in einem Amt/Behörde gezählt werden können.

13.1.4. Vor- und Nachteile der qualitativen und quantitativen Sozialforschung

Kritisiert wird an der quantitativen Sozialforschung häufig, dass sie sich zu wenig auf die Befragten einstellt. Die Tatsache, dass jeder Befragte die gleichen Fragen bekommt, stellt nicht sicher, dass jeder Befragte diese auch gleich interpretiert.

13.2. Unsere Methodenauswahl und deren Begründung:

Als wir mit dieser Studie begonnen haben, dachten wir, dass wir unsere Erhebungen mit Hilfe der Instrumente der quantitativen Methodik durchführen werden. Je tiefer wir jedoch in die Materie eintauchten, desto komplizierter kristallisierte sich die ganze Untersuchung heraus. Wir waren immer mehr der Meinung, dass sich für unsere Studie die qualitative Methodik besser eignete. Mit einigen Leitfadeninterviews könnten wir ziemlich gute Resultate erheben. Dagegen sprechen aber zwei wichtige Faktoren. Zum einen wer würde uns ehrliche Antworten liefern auf so sensible Fragen wie Umsatz, Arbeitszeiten, Kundenfrequenz etc.? Höchstwahrscheinlich würden viele nur schätzen oder einfach lügen, da sie einen Kaffeebesuch eines Arbeitsinspektors befürchten. Zum anderen sind die meisten Messwerte bzw. Ausprägungen intervall- oder rational skaliert. Diese Gründe haben uns dazu bewegt die Untersuchung mithilfe eines anonymen Fragebogens zu erheben. Wobei anonym hier ausschlaggebend ist. Jedes Unternehmen kann in aller Ruhe ohne irgendwelche Tonbandaufzeichnungen ihren Fragebogen wahrheitsgemäß ausfüllen, ohne dass sie irgendwelche Konsequenzen zu befürchten haben muss. Nach dem Anraten unserer Betreuerin Frau Mag. Dr. Susanne Pernicka, haben wir ein Leitfadeninterview gemacht, und zwar ein Experteninterview. Mit diesem Interview wollen wir unsere Hypothesen überprüfen und hoffen auch den einen oder anderen Tipp für unseren Fragebogen zu bekommen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass wir einen Methodenmix anwenden. Das Leitfadeninterview (qualitative Methode) mit Herrn Maggale stellt die explorative Phase dar. Auf Basis dieses Interviews arbeiten wir dann unseren Fragebogen (quantitative Methode) aus, welches unsere Haupterhebungsphase ist.

13.3. Vor- und Nachteile unserer Methodenauswahl:

Das größte Problem, mit dem jeder Forscher oder Autor einer Erhebung zu kämpfen hat, ist eindeutig die Ehrlichkeit bei der Beantwortung. Es ist prinzipiell egal welche Instrumente man sich bedient, wenn die Antworten nicht korrekt sind. Eine Möglichkeit dieses Risiko zu mindern, ist, wie ich schon vorhin erwähnt habe, die Anonymität. Diese ist natürlich bei unserer Untersuchungsart besser nachvollziehbar als bei einem Interview. Die befragten Unternehmen können sich darauf verlassen, dass ihre Angaben nicht zugeordnet werden können und werden daher beim Ausfüllen nicht von irgendwelchen Hintergedanken abgelenkt. Ein weiterer Vorteil ist der Zeitfaktor. Wir haben gegenüber einem Interview einen riesigen zeitlichen Vorsprung. Bei einem Interview wäre es besser, wenn mindestens zwei Forscher anwesend sind, damit sich einer völlig auf das Gespräch konzentriert und der andere mitschreibt bzw die Gesten, Mimik des Interviewpartners notiert. Im Gegensatz dazu können wir unseren Fragebogen ganz gemütlich verteilen und nach ein paar Tagen wieder ausgefüllt einsammeln. Damit können wir viel mehr gastronomische Betriebe einbeziehen.

Die Nachteile bei unserer Erhebungsmethodik liegen vorwiegend darin, dass standardisierte Fragen an alle Arten der Gastronomiebetriebe gerichtet werden müssen. Wir verteilen immer den gleichen Fragebogen an die jeweiligen Betriebe, dh wir haben keinen speziellen Fragebögen für die verschiedenen Unternehmen. Bei einem Interview würden wir sehr wahrscheinlich bei unseren Fragen die Größe und die Art des Betriebes berücksichtigen. Weiters kann uns bei ei-

nem Fragebogen passieren, dass die Unternehmen manche Fragen nicht verstehen oder nicht verstehen wollen und diese einfach nicht ausfüllen. So ein unvollständig ausgefüllter Fragebogen ist grundsätzlich nicht verwendbar.

14. Forschungsdesign:

Im engeren Sinn versteht man unter Forschungsdesign die (Entscheidung über die) Anlage einer Untersuchung als Experiment oder als (quasi- oder nicht-experimentelle) Querschnitt- oder Längsschnitt-Untersuchung. Im weiteren Sinn versteht man unter Forschungsdesign die Gesamtheit aller Entscheidungen, welche das Vorgehen der Untersuchung betreffen, also z.B. auch die Definition der Grundgesamtheit der Untersuchung, die Spezifikation der Stichprobe und des Auswahlverfahrens sowie das Verfahren der Datenerhebung.

Das Forschungsdesign ist eng verbunden mit dem formulierten Problem und den daraus abgeleiteten Forschungszielen.

Man unterscheidet drei Arten von Forschungsdesigns:

- ▶ *Exploratives Design* (exploratory research): Ist wenig Wissen über das zu untersuchende Thema vorhanden, führt man eine explorative Studie durch, um einen ersten Einblick zu bekommen. Explorative Forschung ist sehr flexibel. Mögliche Methoden sind
 - Fokusgruppeninterviews
 - Expertengespräche
 - Literaturrecherche.
- ▶ *Deskriptives Design* (descriptive research): Deskriptive Forschung ist nicht sehr flexibel, das Problem kann bereits präzisiert werden. Ziele der deskriptiven Forschung können sein:
 - Zielgruppen zu beschreiben,
 - Häufigkeiten zu berechnen,
 - Voraussagen zu treffen.
- ▶ *Kausales Design* (causal research): Kausale Designs haben zum Ziel, Zusammenhänge zwischen Variablen aufzudecken. Oft wird hierzu ein Experiment durchgeführt.³⁷

14.1. Leitfadeninterview:

Ein Interview, das das zu erhebende Thema zwar in Form eines Leitfadens vorstrukturiert (der je nach Forschungszweck sehr grob- bis feinmaschig, sehr allgemein bis sehr konkret sein kann), im allgemeinen aber auf standardisierte Fragen und vor allem auf standardisierte Antwortvorgaben verzichtet. Auch soll dem Leitfaden im Allgemeinen nicht sklavisch gefolgt werden; er ist vielmehr in der Abhängigkeit vom Interviewverlauf flexibel zu handhaben. Insbesondere darf der Leitfaden nicht zum Anlass genommen werden, der Reihe nach nur die verschiedenen Themen

³⁷ Wirtschaftslexikon Online

"abzuhaken" - vielmehr geht es im Leitfadeninterview darum, offen zu sein für die Perspektive der befragten Person, für Neues, Ungereimtheiten, usw.³⁸

Es werden verschiedene Typen des Leitfadeninterviews unterschieden:

- ▶ Das fokussierte Interview
- ▶ Das halb standardisierte Interview
- ▶ Das problemzentrierte Interview
- ▶ Das Experteninterview
- ▶ Das ethnographische Interview

14.1.1. Unser Experteninterview:

Wir haben uns dazu entschieden, wie oben bereits erwähnt, ein Experteninterview durchzuführen. Wir haben dem Bundessekretär der ÖGB, Herrn Robert Maggale als Gastgewerbeexperten empfohlen bekommen und erfreulicherweise konnten wir ein Interview mit ihm vereinbaren und auch durchführen.

14.1.2. Der Leitfaden für das Interview:

(Gerichtet an Herrn Robert Maggale Bundessekretär für das Gastgewerbe bei der ÖGB)

Wir suchen Herrn Maggale in seinem Büro (Hohenstaufengasse 10) auf. Wir stellen uns kurz vor (Name, Studenten am BWZ) und bedanken uns, dass er sich für das Interview Zeit genommen hat. Weiters erklären wir ihm kurz unser Projekt und legen ihm unsere Ziele dar. Bevor wir mit dem Interview beginnen, fragen wir, ob wir das Interview auf einem Tonband aufnehmen dürfen, damit wir uns das mühsame Mitschreiben ersparen können und uns ganz auf das Interview konzentrieren können.

Unsere Problemerkklärung sieht wie folgt aus:

Problemerkklärung:

Wir machen im Rahmen unserer Bakkalaureatsarbeit eine Untersuchung bezüglich der Beschäftigungsformen im Gastgewerbe. Wir möchten herausfinden, welche Faktoren die Art bzw. die Heterogenität der Beschäftigung beeinflussen.

Zu diesem Zweck arbeiten wir einen Fragebogen aus, der sich an die Lokalbesitzer bzw. Personen, die über die Personaleinstellung entscheiden, richtet.

Fragestellung an den Experten:

Hier wenden wir die Trichtertechnik an. Wir beginnen mit allgemeinen Fragen, nämlich:

Wissen Sie, welche Beschäftigungsformen man generell im Gastgewerbe antrifft?

Wenn ja, welche kommen am häufigsten vor?

³⁸ ILMES (Internet-Lexikon der Methoden der Sozialforschung)

Dann folgen präzisere Fragen:

Welche Beschäftigungsform wird Ihrer Meinung nach in der Zukunft an Bedeutung gewinnen?

Welche Faktoren haben Einfluss auf die Art der Beschäftigungsform im Gastgewerbe?

Glauben Sie, dass unsere bisherigen Einflussfaktoren (unsere Hypothesen) für die Studie relevant sind?

Was sollten wir bei der Erstellung unseres Fragebogens beachten?

Zum Abschluss des Interviews stellen wir noch folgende Fragen:

Haben Sie Anregungen, Verbesserungsvorschläge u.Ä. für unsere Arbeit? Fallen Ihnen noch Punkte ein, die wir noch nicht besprochen haben und die Sie für wichtig erachten?

Am Ende des Interviews bedanken wir uns bei Herrn Maggale für die Bereitschaft an diesem Gespräch teilzunehmen.

14.1.3. Das Protokoll für unser Experteninterview:

Am 10. 1. 2006 trafen wir uns um 10 Uhr in der Hohenstaufengasse 10. Wir hatten einen Termin mit Herrn Robert Maggale, der für Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe und persönliche Dienste zuständig ist. Er ist der Bundessekretär für das Gastgewerbe und somit „unser Experte“ für das Leitfadeninterview.

Nach einer kurzen Einführung und Vorstellung unsererseits ging es auch schon los.

Die folgenden Informationen stammen von Herrn Maggale und entstammen seinem Wissen, seinen Erfahrungen und Einschätzungen.

Auf die Frage, welche generellen Beschäftigungsformen man im Gastgewerbe antreffe, meinte Herr Maggale, alle. Das reicht von der Normalarbeitszeit, über die Teilzeitarbeit (im Allgemeinen entweder 20, 25 oder 30 Stunden pro Woche), die geringfügige Beschäftigung (Diese nimmt immer mehr im Gastronomiebereich an Bedeutung zu.) und über die illegale Beschäftigung (Schwarzarbeit). Laut Herrn Maggale arbeitet jeder Zweite, der in der Gastronomie beschäftigt ist, schwarz. Somit überholt die Schwarzarbeit im Gastgewerbe sogar das Baugewerbe.

Welche Formen der Schwarzarbeit kommen vor:

1. Es wird z.B. eine Teilzeitbeschäftigung von 20 Stunden pro Woche vereinbart. Werden aber mehr Stunden gearbeitet, dann wird dieser Mehrbetrag an Arbeitsstunden nicht wie gesetzlich vorgeschrieben verrechnet, sondern schwarz ausbezahlt.
2. Arbeitnehmer aus Drittstaaten, die keine Arbeitsbewilligung haben, arbeiten schwarz, weil sie keine andere Alternative haben und irgendwie über die Runden kommen müssen.
3. Viele Studenten sind geringfügig beschäftigt. Arbeiten sie jedoch mehr, dann wird der Rest schwarz ausbezahlt. Da viele Studenten Stipendien und Beihilfen bekommen, ist es ihnen sogar lieber, wenn sie offiziell weniger verdienen, damit sie nicht gewisse Einkommensgrenzen überschreiten.
Ein Beispiel: Die Einkommensgrenze für den Bezug der Familienbeihilfe liegt bei € 8.725 pro Jahr.

Die traurige Bilanz ist, dass ca 2/3 der geringfügig Beschäftigten und ca 2/3 der Teilzeitbeschäftigten einen Teil ihres Lohnes schwarz bekommen.

Laut Herrn Maggale ist die häufigste Beschäftigungsform die Teilzeitarbeit (das ist alles bis 40 Stunden, also auch 38 Stunden) und die geringfügige Beschäftigung. In der Zukunft werden sicherlich die atypischen Beschäftigungsformen zunehmen. Es wird keine Stehzeiten mehr geben - der Arbeiter wird nur dafür bezahlt, wenn er tatsächlich arbeitet. Die Arbeitnehmer werden flexibler werden müssen. Sie werden kurzfristig erfahren, wann sie heute arbeiten müssen. Heutzutage gibt es zwar laut Kollektivvertrag keine Rufbereitschaft, aber die Praxis sieht leider anders aus. Ein Beispiel: In einem Fremdenverkehrsort kommt ein Reisebus an. Die Köche, Kellner werden kurzfristig davon verständigt. Das heißt also, dass es die Rufbereitschaft in der Praxis gibt.

In der Zukunft werden höchstwahrscheinlich die geringfügigen Arbeitsverträge zunehmen, weil sie für den Arbeitgeber eine Reihe von Vorteilen bieten. So z.B. die niedrige Belastung der Sozialabgaben, sowie die Möglichkeit die Mehrstunden schwarz auszuzahlen. Nach einer kurzen Diskussion haben wir uns darauf geeinigt, dass in der etwas weiterliegenden Zukunft die Arbeitnehmer eher mit freien Dienstverträgen gebunden werden oder, dass sie überhaupt als Selbstständige beauftragt werden. Die Richtung ist eigentlich klar zu erkennen. Die Arbeitgeber versuchen die ganzen Zusatzkosten auf die Arbeitnehmer zu überwälzen. Man vergisst aber dabei die Tatsache, dass, wenn die Arbeitnehmer die Sozialleistungen etc. selbst mitfinanzieren müssen, dass sie für den Arbeitgeber kaum mehr leistbar werden.

Unsere nächste Frage war: „Was sollen wir bei der Erstellung des Fragebogens hinsichtlich der Umsätze beachten?“

Herr Maggale meinte, wir sollen auf jeden Fall Bruttobeträge erfragen und keine Nettobeträge, weil man diese besser vergleichen könne und außerdem sind die noch nicht durch irgendwelche Manipulationen verzehrt. Außerdem sollten wir auf jeden Fall den Fragebogen anonym durchführen, damit wir ehrliche Antworten bekommen, zB bei der Frage, wie viele Stunden Arbeitnehmer in der Woche arbeiten.

Die Umsätze hängen von den saisonellen Schwankungen, von aktuellen Messen und Kongressen und vom Standort ab. Hier kommen noch die wirklich bedeutenden Veranstaltungen dazu wie z. B. der in Moment stattfindende EU-Vorsitz oder das Jahr des Mozarts.

In der Praxis bekommen viele Arbeitnehmer im Gastgewerbe All-inklusive Beträge. Das heißt, sie bekommen z.B. monatlich € 1.500 und darin sind dann schon mögliche Feiertagszuschläge und Überstunden enthalten.

Leider ist es in Österreich im Gastgewerbe oft der Fall, dass der Arbeitgeber keinen Dienstplan erstellt. Der Grund ist: Wenn dies auffliegen würde, müsste er nur einmal (eine generelle) Strafe zahlen. Würde er einen Dienstplan führen, jedoch falsch, dann müsste er für jeden betroffenen Arbeitnehmer zahlen. Da ihn dies mehr kostet, erstellt der Arbeitgeber keinen Dienstplan.

Warum sind in Österreich so viele Schwarzarbeiter im Gastgewerbe tätig?

Die Antwort ist einfach – wegen des Konkurrenzdruckes. In Wien gibt es ein Überangebot an gastronomischen Betrieben. Man muss sich zwischen österreichischer und ausländischer Küche entscheiden. Da man in Österreich ohne Probleme eine Konzession mieten kann, ist es ein Kinderspiel, einen gastronomischen Betrieb zu eröffnen. Vor allem für Personen aus den Drittstaaten ist die Selbstständigkeit eine Möglichkeit, dass sie dann legal in Österreich arbeiten können.

Denn damit haben sie dann automatisch auch eine Niederlassungsbewilligung für Österreich in der Tasche. Somit ist der Markt in Österreich überfüllt. Das Problem ist jedoch, dass der Markt nicht alles regelt, wie so oft behauptet wird. Die beste Möglichkeit, um sich über Wasser halten zu können, ist, indem man Schwarzarbeiter beschäftigt und sich so die Sozialversicherung und die Lohnsteuer erspart. Leider erfordert das der harte Machtkampf nur allzu oft. Ferner sei zu sagen, dass es in Österreich noch immer Betriebe gibt, die nicht in die Mitarbeitervorsorgekasse einzahlen. Leider wird das jedoch als Kavaliersdelikt angesehen. Im Vergleich dazu: Würde jedoch ein Angestellter eine Wurstsemmel stehlen, dann wäre er als Dieb abgestempelt. Herr Maggale will hiermit auf die Doppelmoral des Gesetzgebers aufmerksam machen.

Weiters sei erwähnt, dass es in Österreich zu einem Verdrängungskampf kommt. Der große Betrieb verdrängt den kleinen. Es ist zu beobachten, dass es zurzeit zB im Wellnessbereich starke Machtkämpfe gibt.

Der neu eingeführte Dienstleistungsscheck wird auch nichts an der Schwarzarbeit ändern. Herr Maggale ist der Ansicht, dass die meisten Leute, die schwarzarbeiten, dies auch in Zukunft tun wollen, weil sie entweder keine Aufenthaltsbewilligung haben oder sie nur nebenbei arbeiten und daher ohnehin versichert sind. Der weitere Nachteil dieser Erneuerung ist, dass man erst am Arbeitsort versichert ist. Würde aber ein Unfall auf dem Weg zur Arbeit passieren, bestünde keine Unfallversicherung, weil der Dienstleistungsscheck erst im Nachhinein, also nach vollbrachter Arbeit ausgestellt wird.

Welche Einflussfaktoren bezüglich der verschiedenen Beschäftigungsformen im Gastgewerbe sollen wir beachten?

Auf diese Frage meinte Herr Maggale, dass die Kundenfrequenz eine wichtige Rolle spielt. (Somit hat er unsere Hypothese bestätigt.) Wir sollten z.B. im Fragebogen folgende Frage hineinnehmen: „Wie viele Kunden haben sie durchschnittlich im Monat?“ Wir sollen nach Monaten fragen und nicht pro Jahr. Der Grund ist, dass es in Wien saisonabhängige Betriebe gibt, wie z.B. die Gasthäuser im und um den Prater. Außerdem meinte er, dass es Unterschiede zwischen den Bezirken gibt. In der Innenstadt sind eher die typischen Sightseeing-Touristen und zB im 20sten Bezirk finden wir eher Konferenz-Touristen, weil in der Nähe das Austria Center liegt. Herr Maggale schlägt uns vor, Wien auf vier Bereiche aufzuteilen, die ungefähr die gleiche Art von Tourismus aufweisen. Dies wäre jedoch für eine Fragebogenerhebung nicht zulässig, da die betroffenen Unternehmen sich selbst schwer einordnen würden. Wenn wir diese Aufteilung vornehmen würden, würden wir damit gegen die Anonymität verstoßen.

Ferner spielen Großveranstaltungen eine wichtige Rolle, wie z.B. Kongresse, Messen. Es zeigt sich der Trend, dass die Besucher viel ausgeben, weil die Firma ihnen den Aufenthalt bezahlt. Die Buchungen werden immer kurzfristiger, die Leute bleiben nicht mehr eine ganze Woche, sondern nur 2 bis 3 Tage. In dieser kurzen Zeit, geben sie aber mehr aus als früher in einer ganzen Woche.

Ein weiterer Einflussfaktor auf die Beschäftigungsformen ist laut Herrn Maggale die Ausbildung der Arbeitnehmer. Ist ein Arbeitnehmer gut ausgebildet, dann hat er mehrere Wahlmöglichkeiten und kann sich somit seinen Arbeitsplatz und auch die Art seiner Beschäftigung aussuchen. Fakt ist, dass die Arbeitgeber leider nur wenig in die Aus- und Weiterbildung ihrer Arbeitnehmer investieren. Sie verlangen z.B., dass der Rezeptionist mehrere Fremdsprachen spricht, aber sie finanzieren ihm keine Kurse.

Herr Maggale vertritt die Meinung, dass viele Arbeitgeber zu kurzfristig denken. Sie sind froh, wenn sie einen billigen Arbeitnehmer gefunden haben. Sie berücksichtigen aber nicht, dass dessen Fehler viel kosten kann. Diese Missgeschicke unterlaufen jedoch öfters den schlecht ausgebildeten Arbeitskräften. Ein Beispiel über das kurzfristige Denken wäre Folgendes: In Tirol werden z.B. auf den Skihütten viele deutsche Kellner und Köche angestellt. Somit geht aber die österreichische Mentalität verloren. Das kann zur Unzufriedenheit der ausländischen Kunden führen und längerfristig gesehen zu Umsatzrückgängen. Sie sind enttäuscht, dass sie keinen „echten“ Österreicher kennen lernen mit dem typischen österreichischen Dialekt und Schmah.

Hiemit hängt auch noch ein neu entstandenes Phänomen zusammen. Es wurde folgendes beobachtet: Stammt zB die Person, die über die Personalauswahl entscheidet aus Köln, dann wird diese in Zukunft ebenfalls wieder Personen aus dieser Stadt, dieser Umgebung anstellen. Sie entscheidet nicht nach den Qualifikationen der zukünftigen Arbeitnehmer, sondern nach der Herkunft. Deshalb ist die Nationalität auch ein wichtiger Faktor, der die Personalentscheidungen beeinflussen kann.

Zum Abschluss haben wir Herrn Maggale unsere daheim ausgearbeiteten Hypothesen vorgelesen und ihn nach seiner Meinung darüber gefragt. Er empfand diese als sehr gut.

Unser Leitfadenterview hat circa 90 Minuten gedauert und Herr Maggale war ein sehr aufkunftsfreudiger uns sehr gastfreundlicher Interviewpartner.

14.2. Der Fragebogen:

Einen guten und brauchbaren Fragebogen zu erstellen ist eine ziemlich komplizierte und anspruchsvolle Arbeit. Man muss dabei eine ganze Reihe von Regeln berücksichtigen. Wer schon einmal einen Fragebogen selbst erstellt hat, der weiß wovon ich spreche. An diese Stelle füge ich die wichtigsten Regeln ein, die man bei der Fragebogenherstellung unbedingt beachten muss.

Die Regeln von Edwards:

Man vermeide Feststellungen, die sich auf Vergangenheit oder Gegenwart beziehen.

Man vermeide Feststellungen, die sich auf Tatsächliches beziehen oder so interpretiert werden könnten.

Man vermeide Feststellungen, die sich auf mehr als eine Weise interpretieren lassen.

Man vermeide Feststellungen, die entweder von fast jedem oder fast niemandem bejaht werden können.

Man wähle eine einfache, klare, direkte Sprache.

Feststellungen sollten kurz sein und nur selten mehr als zwanzig Wörter enthalten.

Jede Feststellung sollte nur einen einzigen vollständigen Gedanken enthalten.

Man vermeide Wörter, die von den beantwortenden Personen nicht verstanden werden,

Man vermeide den Gebrauch doppelter Verneinung.

Bevor Fragen formuliert werden, muss das Studienziel genau definiert werden. Die Auswahl der Frageitems muss sich strikt am Studienziel orientieren. Die Reihenfolge der Fragen ist auch e-

norm wichtig uns soll nach Trichterprinzip durchgeführt werden. Auch ein schönes Layout des Fragebogens ist wichtig. Die Antwortkategorien sollen wirklich gut überlegt sein, damit später keine Probleme bei der Kodierung entstehen.

14.2.1. Unser Fragebogen:

Bevor wir anfangen unsere Fragen zu formulieren und sie geeigneterweise anzuordnen, ist es sicherlich sinnvoll die Indikatoren nochmals geordnet aufzulisten, um überprüfen zu können, dass man nichts ausgelassen hat und auf nichts vergessen hat.

Indikatoren die das Unternehmen betreffen:

Arten der Beschäftigung
Mitarbeiterzahl
Nationalität der AN
Umsatzhöhe
Non-Stop Betrieb
Kundenfrequenz
Standort - Bezirk
Dauer der Bestehung

Indikatoren die auf die Person gerichtet sind, die über Personalfragen entscheidet:

Alter
Bildung
Geschlecht
Position

Formulierung der Fragen:

Fragen an die auszufüllende Person:

1. Wie alt sind Sie?
 - Bis 25 Jahre
 - 25 – 35
 - 35 – 45
 - Über 45
2. Ihr Geschlecht ist
 - weiblich
 - männlich
3. Welche Position üben Sie in diesem Betrieb aus?
 - Besitzer,
 - Personalchef,
 - Sonstiges _____
4. Welche höchste abgeschlossene Ausbildung haben Sie absolviert?
 - Pflichtschule
 - Lehre - Welche? _____
 - Matura (oder Berufsreifeprüfung, oder Studienberechtigungsprüfung)
 - Hochschulabschluss - Welchen? _____
 - Sonstiges _____
5. Haben Sie in den letzten 5 Jahren einen Weiterbildungskurs oder Seminar absolviert?
 - Ja
 - Nein

6. Wie lange arbeiten Sie schon in diesem Betrieb?
_____ Jahre

7. Wie lange sind Sie schon in dieser Branche tätig?
_____ Jahre

Fragen, die sich auf das Unternehmen beziehen:

8. Dieser Betrieb ist ein:

- Restaurant oder Gasthaus
 Hotel
 Systemgastronomisches Betrieb (z.B. Betriebsküche)
 Sonstiges _____

9. Wie lange besteht schon dieses Unternehmen?
_____ Jahre

10. In welchem Bezirk befindet sich dieser Betrieb?
_____ Bezirk

11. Ist dieses Unternehmen durchgehend offen?
 Ja, Nein

12. Wie hoch war der Bruttoumsatz im letzten Geschäftsjahr?
 bis 250 000 € 250 001 – 500 000 €
 500 001 – 2 000 000 € 2 000 001 – 10 000 000 €
 mehr als 10 000 000 €

13. Geben Sie bitte an, wie viele Mitarbeiter in welcher Art jeweils beschäftigt sind und ob sie österreichische Staatsbürger sind.

	Mitarbeiteranzahl	davon österreichische Staatsbürger	davon keine österreichische Staatsbürger
Vollzeit			
Teilzeit			
Geringfügig			
Freier Dienstvertrag			
Werkvertrag			
Lehrling			
Volontär			
Ferialpraktikant			
Leiharbeiter			

14. Wie viele der obengenannten Arten der Beschäftigung kommen in diesem Unternehmen vor?
_____ Beschäftigungsarten

15. Wie hoch schätzen Sie die Kundenfrequenz im letzten Geschäftsjahr?
_____ Kunden pro Geschäftsjahr

16. Wie hoch schätzen Sie die Kundenfrequenz im letzten Monat?
_____ Kunden pro Monat

Beschäftigungsformen im Wiener Gastgewerbe und ihre Einflussfaktoren
Fragebogen wird benötigt für eine Exkavateursarbeit

Fragen an die auszufüllende Person:

- Wie alt sind Sie?
 Bis 25 Jahre
 25 – 35
 35 – 45
 Über 45
- Ihr Geschlecht ist
 weiblich männlich
- Welche Position üben Sie in diesem Betrieb aus?
 Besitzer, Personalchef, Sonstiges _____
- Welche höchste abgeschlossene Ausbildung haben Sie absolviert?
 Pflichtschule
 Lehre - Welche? _____
 Matura (oder Berufreifeprüfung, oder Studienberechtigungsprüfung)
 Hochschulabschluss - Welchen? _____
 Sonstiges _____
- Haben Sie in den letzten 5 Jahren einen Weiterbildungskurs oder ein Seminar absolviert?
 Ja Nein
- Wie lange arbeiten Sie schon in diesem Betrieb?
 _____ Jahre
- Wie lange sind Sie schon in dieser Branche tätig?
 _____ Jahre

Fragen, die sich auf das Unternehmen beziehen:

- Dieser Betrieb ist ein:
 Restaurant oder Gasthaus
 Hotel
 Systemgastronomischer Betrieb (z.B. Betriebsküche)
 Sonstiges _____

9. Wie lange besteht schon dieses Unternehmen?
 _____ Jahre

10. In welchem Bezirk befindet sich dieser Betrieb?
 I - - - - - Bezirk

11. Ist dieses Unternehmen durchgehend offen?
 Ja, Nein

12. Wie hoch war der Bruttoumsatz im letzten Geschäftsjahr?
 bis 250 000 € 250 001 – 500 000 €
 500 001 – 2 000 000 € 2 000 001 – 10 000 000 €
 mehr als 10 000 000 €

13. Geben Sie bitte an, wie viele Mitarbeiter in welcher Art jeweils beschäftigt sind und ob sie österreichische Staatsbürger sind.

	Mitarbeiteranzahl	davon österreichische Staatsbürger	davon keine österreichischen Staatsbürger
Vollzeit			
Teilzeit			
Geringfügig			
Freier Dienstvertrag			
Werkvertrag			
Lehrvertrag			
Volontär			
Ferienpraktikant			
Leiharbeiter			

14. Wie viele der oben genannten Arten der Beschäftigung kommen in diesem Unternehmen vor?
 _____ Beschäftigungsarten

15. Wie hoch schätzen Sie die Kundenfrequenz im letzten Geschäftsjahr?
 _____ Kunden pro Geschäftsjahr

16. Wie hoch schätzen Sie die Kundenfrequenz im letzten Monat?
 _____ Kunden pro Monat

Hiermit bestätigen wir, dass Ihre Angaben absolut anonym ausgewertet werden und lediglich für diese Arbeit verwendet werden. Vielen Dank für Ihre ehrlichen Angaben.

ABBILDUNG 3. Unser Fragebogen

Die Kodierung der Fragen:

Frage	Kodierung	Einheit	Skala
F 1	0;1;2;3	Jahre	Ordinal
F 2	0;1		Nominal
F 3	0;1;2		Ordinal
F 4	0;1;2;3;4		Ordinal
F 5	0;1		Nominal
F 6	#,##	Jahre	Ratio
F 7	#,##	Jahre	Ratio
F 8	0;1;2;3		Ordinal
F 9	#,##	Jahre	Ratio
F10	1###	Bezirk	Ordinal
F11	0;1		Nominal
F12	0;1;2;3;4	Euro	Ordinal
F 13.1.	#	Mitarbeiterzahl	Ratio
F 13.2.	#	Mitarbeiterzahl	Ratio
F 13.3.	#	Mitarbeiterzahl	Ratio
F 13.4.	#	Mitarbeiterzahl	Ratio
F 13.5.	#	Mitarbeiterzahl	Ratio
F 13.6.	#	Mitarbeiterzahl	Ratio
F 13.7.	#	Mitarbeiterzahl	Ratio
F 13.8.	#	Mitarbeiterzahl	Ratio
F 13.9.	#	Mitarbeiterzahl	Ratio
F 13. A	#	Kein Staatsbürger	Ratio
F 13. B	#	Kein Staatsbürger	Ratio
F 13. C	#	Kein Staatsbürger	Ratio
F 13. D	#	Kein Staatsbürger	Ratio
F 13. E	#	Kein Staatsbürger	Ratio
F 13. F	#	Kein Staatsbürger	Ratio
F 13. G	#	Kein Staatsbürger	Ratio
F 13. H	#	Kein Staatsbürger	Ratio
F 13. I	#	Kein Staatsbürger	Ratio
F 14	#	Beschäftigungen	Ratio
F 15	#	Kunden	Ratio
F 16	#	Kunden	Ratio

Die Kodierung der Fragen ist aus der Tabelle ziemlich einleuchtend abzulesen. Lediglich die Frage Nummer dreizehn ist etwas komplizierter, da sich zwei Kodierungen innerhalb einer Frage befinden. Wir könnten diese Frage auch auf zwei eigenständige Fragen aufteilen: Und zwar die Frage nach der Anzahl der jeweils angeführten Beschäftigungsformen und dann noch nach der österreichischen Staatszugehörigkeit wieder bei allen Beschäftigungsarten. Wir wollen uns aber nicht wiederholen und möchten natürlich den Fragebogen so einfach wie möglich gestalten, damit wir zu schnellen und korrekten Daten kommen. Außerdem können wir die zweite Spalte in derselben Frage als eine Überprüfung benutzen.

15. Datenerhebung und Auswertung:

Die Daten werden mittels eines Fragebogens erhoben. Wir haben die Unternehmen persönlich bzw. telefonisch kontaktiert. Außerdem haben wir unseren Fragebogen für eine Onlinebefragung umgestaltet. Diese erwies sich, wie wir schon dachten, als enttäuschend, was die Rücklaufquoten betrifft. Aus dreiundfünfzig E-Mails, die wir einzeln wegschickten, damit sie nicht im Spam-Ordner ungelesen landen, sind lediglich fünf richtig und komplett ausgefüllt zurückgekommen. Dies entspricht zirka einer zehnpromzentigen Rücklaufquote und das im Februar, wo in Wien

eigentlich die wenigsten Übernachtungen pro Jahr verzeichnet werden. Also an der Zeit mangelte es nicht. Vielmehr an der Auskunftsbereitschaft. Die kleineren Betriebe wussten plötzlich ihre Umsatzzahlen nicht mehr und die Kundenfrequenz konnten auch nur wenige abschätzen. Die häufigste Ausrede war, dass die Unternehmen die Buchführung outsourcen und daher die genauen Zahlen nicht kennen. Die größeren Hotels waren fast alle sehr auskunftsbereit und haben sich oft für das Interesse an ihren Häusern bedankt. Ein paar wenige wurden durch die interne Unternehmenspolitik bei der Weitergabe der Informationen gehindert. Die meisten Fragebögen in der Hotelkategorie kamen von den Direktoren zurück. Ich nehme an, dass diese Personen selbst einmal eine Studie geschrieben haben und wissen daher wie wichtig ihre Teilnahme an dieser Untersuchung ist. Insgesamt haben wir 31 Fragebögen erhoben, was bei einer Dreiteilung den Durchschnitt von ca. zehn Bögen pro Person bedeutet.

15.1. Die Methoden der Auswertung:

Die Auswertung werden wir mit Hilfe der dafür vorgesehenen und spezialisierten Software SPSS vornehmen. Grundsätzlich werden verschiedene Methoden für unterschiedlich skalierte Variablen verwendet. So werden z.B. für die nominal skalierten Variablen die deskriptive Statistik, die Häufigkeitsverteilung sowie die schließende Statistik angewendet. Die Beschreibung der Variablen und der Hypothesen ist das Hauptziel dieser Analyse.

Die ordinal skalierten Variablen werden mit Hilfe von Korrelationen sowie Häufigkeitsverteilungen und deskriptiver Statistik auf die Hypothesen-Aussagen getestet.

Die metrisch skalierten Variablen werden mit der Regression, Varianzanalyse, Korrelation und mit der deskriptiven Statistik analysiert.

Wir werden bei unserer Untersuchung die deskriptive Statistik, die Häufigkeitsverteilungen, die Regression, und die Korrelation durchführen. Außerdem werden wir die Veranschaulichung der Ergebnisse durch die grafische Darstellung hervorheben. Diese geschieht in Form von Histogrammen, Box-Plots und Kreisdiagrammen.

15.2. Die Festlegung der Variablen:

Der Richtigkeit und Vollständigkeit halber legen wir nun unsere, in den Kapiteln zwei bis zehn beschriebenen, Variablen fest, damit wir dann die Hypothesen definieren können. Dies ist für die Schlussfolgerung notwendig. Die Hypothese wird entweder bestätigt oder abgelehnt. In unserem Fall ist das dann die klare Antwort auf der Frage ob unsere abhängigen Variablen einen signifikanten Einfluss auf die unabhängigen Variablen ausüben. In der Alltagssprache heißt es, ob die in von uns überlegten Indikatoren tatsächlich eine Auswirkung auf die Vielfältigkeit der Beschäftigungsformen herbeiführen.

Die Variablen haben wir bereits in dem Kapitel elf festgelegt und operationalisiert. Also ist die Bezeichnung „Festlegung“ in diesem Fall streng genommen nicht richtig. Hier werden wir lediglich jeder Variablen einen Index zuordnen. Die abhängigen Variablen, also die Beschäftigungsformen werden wir mit dem Buchstaben „Y“ bezeichnen. Da wir mehrere Arten haben, wird jede mit einem Index versehen.

Y ₁	:	Vollzeit	Y ₆	:	Lehrling
Y ₂	:	Teilzeit	Y ₇	:	Volontär
Y ₃	:	Geringfügig	Y ₈	:	Ferialpraktikant
Y ₄	:	Freier Dienstvertrag	Y ₉	:	Leiharbeiter
Y ₅	:	Werkvertrag			

Die unabhängigen Variablen bezeichnen wir mit dem Buchstabe „X“, der Index dient wieder der Differenzierung.

X ₁	:	Größe eines Betriebes	X ₄	:	Alter der befragten Person
X ₂	:	Öffnungszeiten	X ₅	:	Bildung der befragten Person
X ₃	:	Kundenfrequenz	X ₆	:	Geschlecht der befr. Person
			X ₇	:	Dauer der Betriebsexistenz
			X ₈	:	Nationalität der Beschäftigten

Unsere Hypothesen haben wir auch schon in dem Kapitel elf formuliert. Hier erfolgt nur noch die mathematische Darstellung:

$$H_0 : X_1 = X_2 = X_3 = X_4 = X_5 = X_6 = X_7 = X_8 = 0$$

$$H_1 : X_1 \neq X_2 \neq X_3 \neq X_4 \neq X_5 \neq X_6 \neq X_7 \neq X_8 \neq 0$$

H₀ entspricht der Behauptung, dass weder X₁ noch X₂ oder X₃ bzw. X₄, X₅, X₆, X₇, X₈ einen Einfluss auf die Vielfaltigkeit der Beschäftigungsarten nachweislich ausüben. Diese Hauptthesen werden mit der Regression untersucht und auf Signifikanz überprüft. Die Ablehnung jeder einzelnen unabhängigen Variablen bedeutet, dass diese die unabhängige Variable nicht relevant ändern kann. Diese Aussagen sind dann die Antworten auf unsere Fragestellungen der jeweiligen Hypothesen.

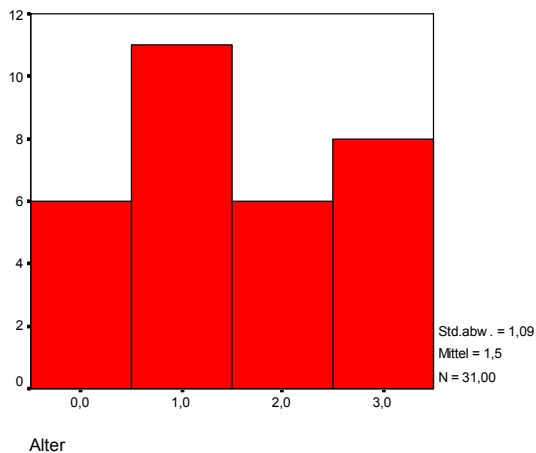
15.2. Die neu entstandenen Variablen:

Bei der Dateneingabe sind uns noch zwei Variablen aufgefallen. Es sind keine zusätzlichen Variablen im engeren Sinne, sondern viel mehr sind sie eine Aggregation bereits bestehender Variablen. Konkret handelt es sich um eine Zusammenfassung der Frage dreizehn. Hier haben wir die gesamte Mitarbeiteranzahl und die Anzahl aller nicht österreichischen Mitarbeiter als neue Variablen festgelegt. Diese neuen Variablen sind nicht für unsere Erhebungen unbedingt notwendig, aber für die Übersicht und für den Vergleich der Unternehmen untereinander sehr gut geeignet. Außerdem ist es nicht immer sinnvoll jede Beschäftigungsart mit jeder unabhängigen Variable zu vergleichen. Dies kann man an einem Beispiel verständlich machen: Man nehme die abhängige Variable „Lehrling“, die mit der unabhängigen Variable „Öffnungszeiten“ zu vergleichen wäre. Dies ergibt aber wenig Sinn, da Lehrlinge nur bis zu gewissen Zeiten je nach Alter arbeiten dürfen und den gesetzlichen Schutz genießen. Deshalb wird diese Beschäftigungsart von den Öffnungszeiten nicht wirklich beeinflusst. In diesem Fall ist es einfach geschickter alle Beschäftigungsformen zu aggregieren und erst dann diesen Vergleich durchzuführen.

15.3. Deskriptive Statistik:

In diesem Kapitel werden wir alle Variablen der Reihe nach, wie sie in dem Fragebogen vorkommen, (d.h. erste Variable ist die Variable aus der Frage 1 – das Alter der befragten Person, die zweite Variable bezieht sich auf das Geschlecht – Frage 2, usw.) deskriptiv analysieren.

ALTER.



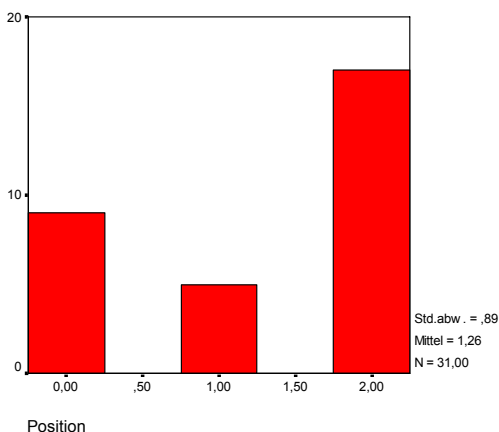
Die Gruppen 0 – 3 sind die vier von uns bestimmten Altersgruppen. Die Gruppe 0 sind die bis 25-jährigen, die Gruppe 1 erfasst die 25- bis 35-jährigen, die Gruppe 2 beinhaltet die 35- bis 45-jährigen und die letzte Gruppe zeigt die über 45-jährigen an. Die meisten Personen sind zwischen 25 und 35 Jahre alt.

GESCHLECHT:

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 (w.)	13	41,9	41,9	41,9
	1 (m.)	18	58,1	58,1	100,0
	Gesamt	31	100,0	100,0	

Aus dieser Häufigkeitstabelle erkennt man, dass von den insgesamt 31 befragten Personen 13 weiblich und 18 männlich sind.

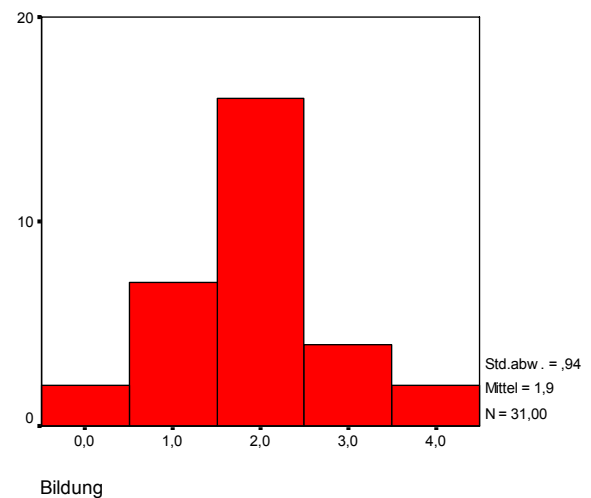
POSITION:



Die Position der befragten Personen haben wir in drei Kategorien aufgeteilt. Die Kategorie 0 sind die Besitzer, die Kategorie 1 sind die Personalchefs und die Kategorie 2 umfasst sonstiges. Unter sonstiges fallen Direktoren, Abteilungsleiter und Geschäftsführer. Die meisten Personen gehören der Kategorie 2 an.

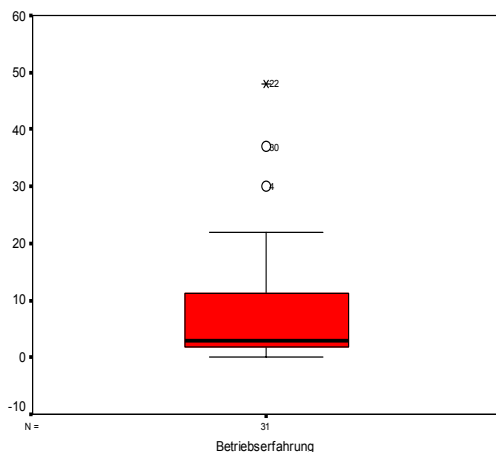
BILDUNG:

In unserem Fragebogen haben wir fünf Kategorien bezüglich der höchsten abgeschlossenen Ausbildung unterteilt. Kategorie 0 bedeutet Pflichtschulabschluss, Kategorie 1 Lehre, Kategorie 2 Matura (bzw. Berufsreifeprüfung oder Studienberechtigungsprüfung), Kategorie 3 Hochschulabschluss und die letzte Kategorie sonstiges (z.B. Fachschule). Am häufigsten, wie man aus dem Histogramm ablesen kann, kommt die Kategorie 2 vor.

**WEITERBILDUNG:**

Auf unsere Frage: „Haben Sie in den letzten 5 Jahren einen Weiterbildungskurs oder ein Seminar absolviert?“ haben 19 Personen (Das entspricht 61,3 %) mit Ja und 12 Personen mit Nein geantwortet. Das heißt, fast zwei Drittel der Befragten haben sich in den letzten 5 Jahren weitergebildet.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 (Ja)	19	61,3	61,3	61,3
	1 (Nein)	12	38,7	38,7	100,0
	Gesamt	31	100,0	100,0	

BETRIEBSERFAHRUNG

Boxplot oder auch **Box & Whisker - Diagramme** genannt, sind beliebte Darstellungsformen, da sie einerseits einen grafischen Überblick über die zugrunde liegenden Daten liefern und andererseits wichtige Maßzahlen direkt ablesbar sind.

Die äußere Abgrenzungen („Whisker“) geben Maximum und Minimum der Beobachtungen an. Das Rechteck („Box“) dazwischen wird vom 1. und 3. Quartil begrenzt und umfasst somit die Hälfte der Beobachtungen. Die Trennlinie innerhalb des Rechtecks liegt am Median.

Median ist eine Zahl, so dass die Hälfte der Daten kleiner oder gleich und mindestens die Hälfte der Daten größer oder gleich dieser Zahl sind.

Die drei anderen Punkte in der Grafik, oberhalb des Boxplots sind so genannte Ausreißer – das sind Stichproben, die nicht dem Durchschnitt entsprechen.

Univariate Statistiken

			Statistik	Standardfehler
Betriebserfahrung	Mittelwert		8,9410	2,0600
	95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	4,7340	
		Obergrenze	13,1479	
	5% getrimmtes Mittel		7,4686	
	Median		3,0000	
	Varianz		131,545	
	Standardabweichung		11,4693	
	Minimum		,17	
	Maximum		48,00	
	Spannweite		47,83	
	Interquartilbereich		10,5000	
	Schiefe		2,076	,421
	Kurtosis		4,267	,821

In dieser Tabelle sind die wichtigsten Daten zusammengefasst. Hier eine kurze Erklärung:

Mittelwert: Ist gleich dem Wert der Beobachtungen einer Stichprobe mit n identischen Beobachtungen, der zum gleichen Gesamtwert führt. Mittelwert ist also der Durchschnitt.

Varianz: Ist das Quadrat der Streuung um einen Mittelwert (Mittlere quadratische Abweichung). Die Varianz beschreibt, wie weit Werte vom Mittelwert der Stichprobe entfernt sind.

Standardabweichung: Da sich die Varianz sehr schlecht zum Vergleichen mit den Einzelergebnissen eignet, da wir Quadrate gebildet haben, ziehen wir zur Bereinigung dieses Fehlers die Wurzel aus der Varianz und erhalten somit die Standardabweichung.

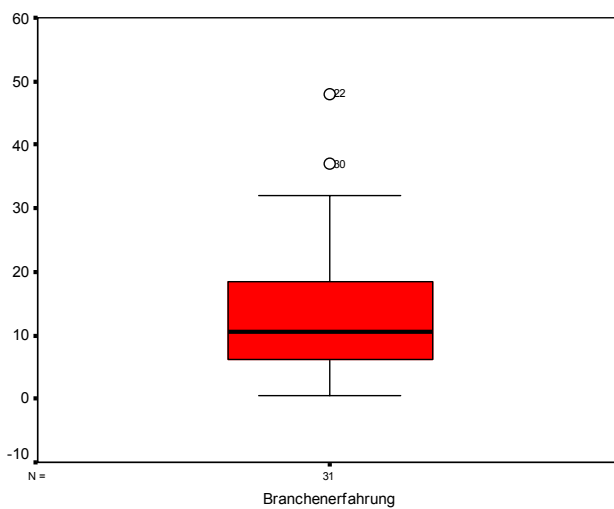
Die Interpretation des Boxplots ist ziemlich einfach. Die befragten Personen sind durchschnittlich dem Arbeitgeber bzw. dem Betrieb drei Jahre treu. Die Beschäftigungsverhältnisse fangen hier mit zwei Monaten (0,17) an und erreichen ein Maximum von 48 Jahren. Die meisten Personen unserer Befragung bleiben im Unternehmen zwischen 4 und 13 Jahre.

BRANCHENERFAHRUNG

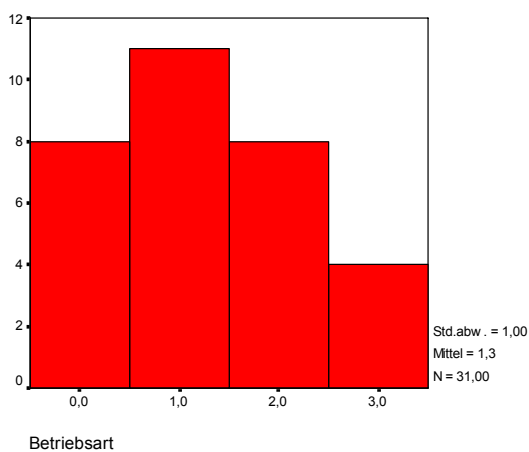
Hier haben wir das gleiche Spiel nur sind die Personen nicht dem Betrieb treu sondern dem Beruf bzw. der Branche. Dies ist im Gastgewerbe eher von kurzer Dauer, da hier, laut den großen statistischen Erhebungen, die Fluktuationsrate eine der Größten ist. Aus unseren Daten geht hervor, dass der Durchschnitt zehn Jahre in dieser Branche tätig ist. Die anderen Daten sind genauso zu interpretieren wie schon oben beschrieben.

Univariate Statistiken

			Statistik	Standardfehler
Branchenerfahrung	Mittelwert		14,1774	2,1232
	95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze	9,8413	
		Obergrenze	18,5135	
	5% getrimmtes Mittel		13,2652	
	Median		10,5000	
	Varianz		139,742	
	Standardabweichung		11,8213	
	Minimum		,50	
	Maximum		48,00	
	Spannweite		47,50	
	Interquartilbereich		14,0000	
	Schiefe		1,175	,421
	Kurtosis		,923	,821



BETRIEBSART:



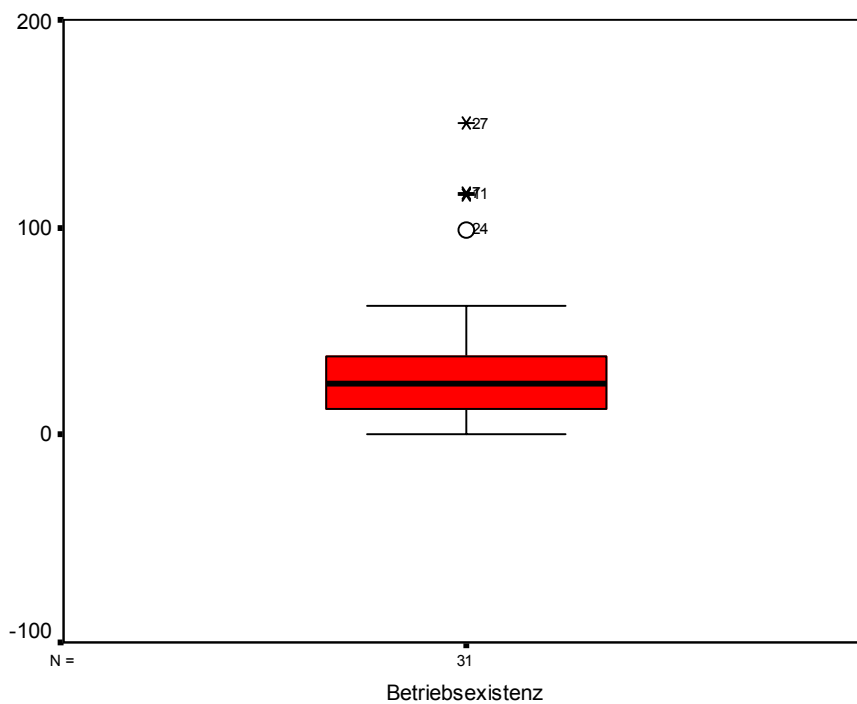
Wir haben die gastgewerblichen Betriebe in Restaurant oder Gasthaus (Kategorie 0), Hotel (Kategorie 1), Systemgastronomie (Kategorie 2) und sonstige (Kategorie 3) unterteilt. Unter sonstiges sind bei unserer Untersuchung gemischte Betriebe zu verstehen. Unser Ziel war es, von den Kategorien 0 bis 2 ungefähr gleich viele Stichproben zu erheben. Da in unserem Fall vier gemischte Betriebe vorgekommen sind, haben wir von Kategorie 0 und 2 jeweils „nur“ 8 Stichproben erhalten. Die meisten Fragebögen sind von den Hotels zurückgekommen, nämlich 11.

BETRIEBSEXISTENZ

Unsere untersuchten Betriebe bestehen durchschnittlich seit 25 Jahren. Die Mehrheit der Unternehmen bestehen zwischen 21 und 48 Jahre.

Univariate Statistiken

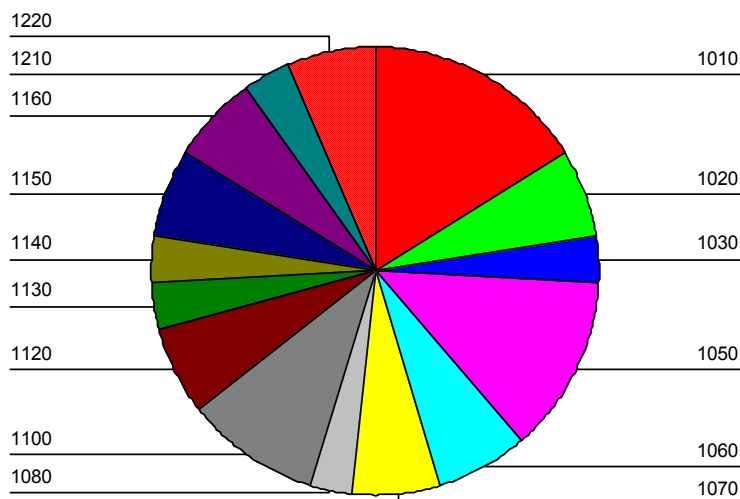
		Statistik	Standardfehler
Betriebsexistenz	Mittelwert	35,0645	6,6878
	95% Konfidenzintervall des Mittelwerts	Untergrenze 21,4063 Obergrenze 48,7228	
	5% getrimmtes Mittel	31,2007	
	Median	25,0000	
	Varianz	1386,512	
	Standardabweichung	37,2359	
	Minimum	,50	
	Maximum	150,00	
	Spannweite	149,50	
	Interquartilbereich	28,0000	
	Schiefe	1,826	,421
	Kurtosis	2,754	,821



STANDORT NACH BEZIRKEN:

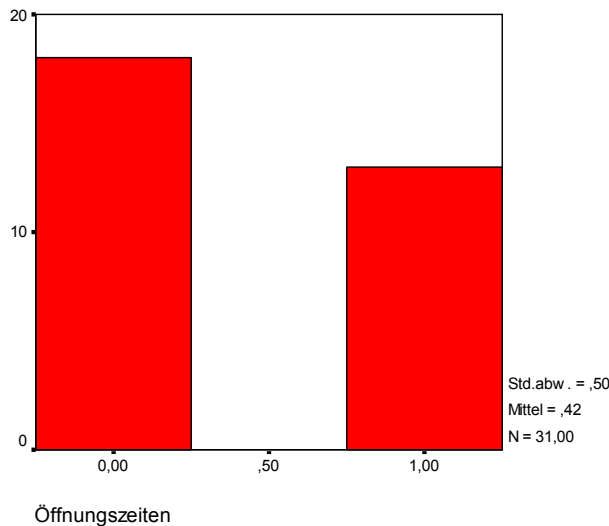
Bei unserer Erhebung haben wir Betriebe aus fünfzehn Bezirken berücksichtigt. Da im ersten Bezirk die meisten gastgewerblichen Betriebe vorkommen, haben auch wir hier die häufigsten Fragebögen (zirka 16 %) erhoben.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1010	5	16,1	16,1	16,1
	1020	2	6,5	6,5	22,6
	1030	1	3,2	3,2	25,8
	1050	4	12,9	12,9	38,7
	1060	2	6,5	6,5	45,2
	1070	2	6,5	6,5	51,6
	1080	1	3,2	3,2	54,8
	1100	3	9,7	9,7	64,5
	1120	2	6,5	6,5	71,0
	1130	1	3,2	3,2	74,2
	1140	1	3,2	3,2	77,4
	1150	2	6,5	6,5	83,9
	1160	2	6,5	6,5	90,3
	1210	1	3,2	3,2	93,5
	1220	2	6,5	6,5	100,0
	Gesamt	31	100,0	100,0	



ÖFFNUNGSZEITEN:

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0 (Non-Stop-Betr.)	18	58,1	58,1	58,1
	1 (kein Non-Stop-B.)	13	41,9	41,9	100,0
	Gesamt	31	100,0	100,0	



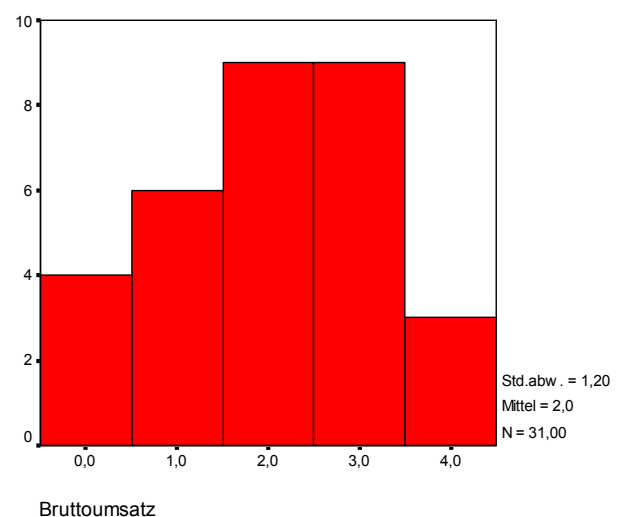
Überraschenderweise haben laut unserer Erhebung 18 aus 31 Betrieben durchgehend geöffnet. Darunter befinden sich nicht nur Hotels, sondern auch Restaurants und Gasthäuser sowie Bars.

UMSATZ:

Unsere „Angstfrage“ nämlich den Bruttoumsatz im letzten Geschäftsjahr zu erheben war wie erwartet ziemlich unbeliebt, obwohl wir fünf Kategorien zur Auswahl vorgegeben haben. Die Kategorie 0 umfasst den Bruttoumsatz bis 250 000 €, Kategorie 1 den Bruttoumsatz von 250 001 bis 500 000 €, Kategorie 2 den Bruttoumsatz von 500 001 bis 2 000 000 €, Kategorie 3 den Bruttoumsatz von 2 000 001 bis 10 000 000 €, und die letzte Kategorie den Bruttoumsatz von mehr als 10 000 000 €.

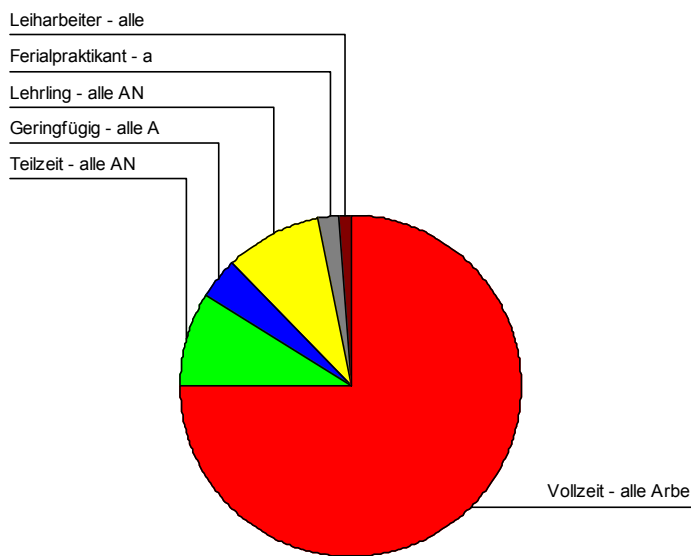
Diese Einteilung haben wir deshalb vorgenommen, damit wir die Betriebe in „Extra-mini“, „Mini“, „Mikro“, „Klein“ und „Groß“ unterteilen können. Die häufigsten Be-

triebsgrößen waren laut unserer Erhebung die Mikro- und die Kleinbetriebe.

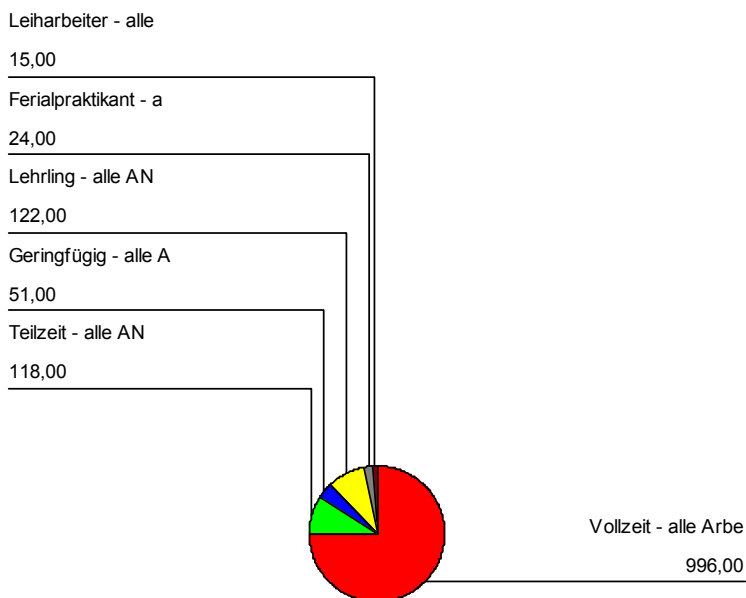


UMSATZ	Kateorien	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	0	4	12,9	12,9	12,9
	1	6	19,4	19,4	32,3
	2	9	29,0	29,0	61,3
	3	9	29,0	29,0	90,3
	4	3	9,7	9,7	100,0
	Gesamt	31	100,0	100,0	

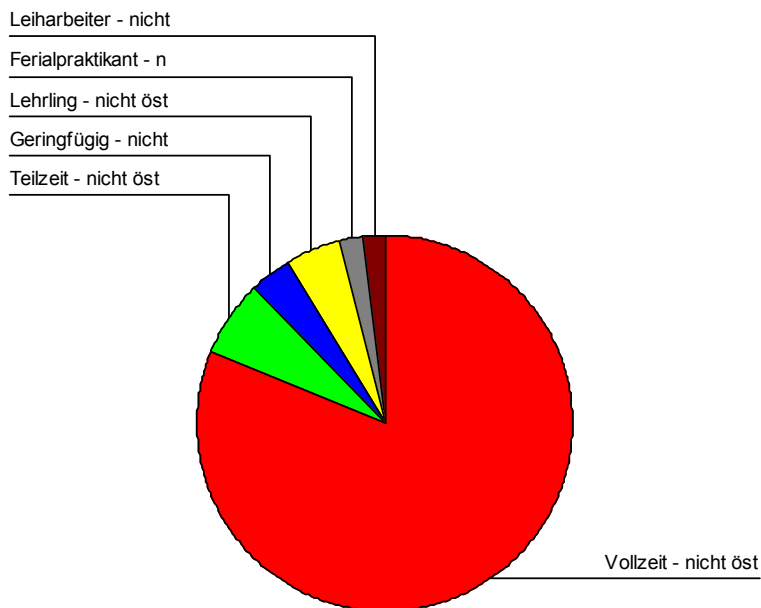
BESCHÄFTIGUNGSFORMEN:



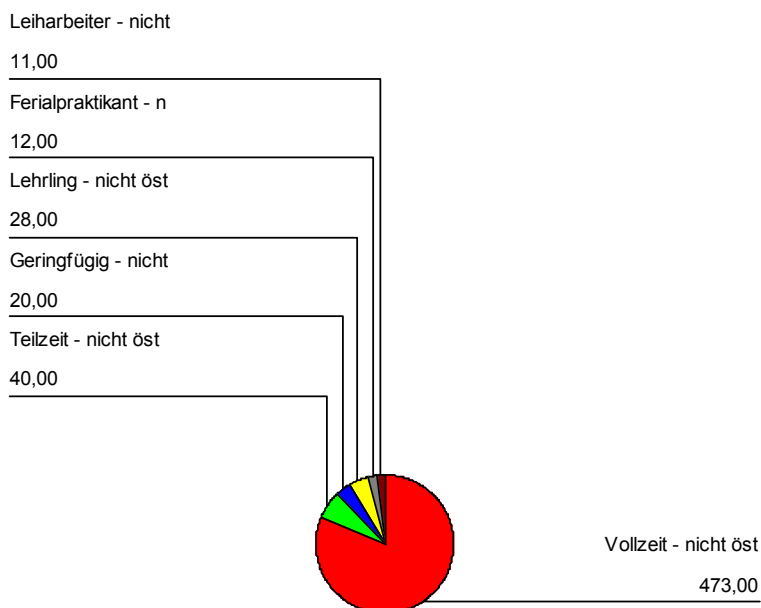
Kreisdiagramm I.



Kreisdiagramm 2.



Kreisdiagramm 3.



Kreisdiagramm 4.

Aus diesen Kreisdiagrammen sind die verschiedenen Beschäftigungsarten ersichtlich. Freier Dienstvertrag, Werkvertrag und Volontär kommen in unseren Daten nicht vor. Die zwei oberen Diagramme stellen die gesamte Mitarbeiteranzahl dar und die darunterliegenden zeigen alle nicht österreichischen Mitarbeiter an. Das 2. Diagramm ist das gleiche Diagramm wie das 1. nur enthält es zusätzlich die Werte. Das Selbe gilt für das 4. und 3. Kreisdiagramm. Das 1. und das 3. Kreisdiagramm enthalten dieselbe Reihenfolge. Die meisten Mitarbeiter sind Vollzeit beschäftigt,

am zweithäufigsten trifft man die Teilzeitarbeiter in den Betrieben an, dann die Lehrlinge, gefolgt von den Geringfügig Beschäftigten, an vorletzter Stelle die Ferialpraktikanten und an letzter Stelle die Leiharbeiter. Es sei aber zu erwähnen, dass zwischen Vollzeit und den anderen Beschäftigungsarten anteilmäßig große Unterschiede bestehen.

DIE NEUE VARIABLE „ALLE ARBEITNEHMER“

Deskriptive Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
alle AN Gesamt	31	2	345	42,77	76,16
Gültige Werte (Listenweise)	31				

Aus dieser Tabelle ist ersichtlich, dass das kleinste Unternehmen 2 Mitarbeiter und der größte Betrieb 345 Arbeitnehmer beschäftigt.

DIE ZWEITE NEUE VARIABLE „ALLE NICHT ÖSTERREICHISCHEN ARBEITNEHMER“

Deskriptive Statistik

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
alle nicht österreichischen.AN	31	0	131	18,84	34,35
Gültige Werte (Listenweise)	31				

Unter den befragten Betrieben gibt es tatsächlich solche, die keinen einzigen Nichtösterreicher beschäftigen. Das ist im Gastgewerbe und noch dazu in Wien eher unüblich. Das Maximum von 131 nichtösterreichischen Arbeitnehmern ist meiner Meinung nach eher eine Ausnahme. Der Durchschnitt von den nicht österreichischen Beschäftigten beträgt ca. 19 Personen.

HETEROGENITÄT:

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
Heterogenität	31	1	6	2,77	1,15

Aus der Tabelle ist ersichtlich, dass im Durchschnitt 2,77 verschiedene Beschäftigungsarten pro Betrieb vorkommen. Vereinfacht lässt sich sagen, dass die Heterogenität der verschiedenen Arten der Beschäftigung drei ist.

KUNDENFREQUENZ – JAHRESDURCHSCHNITT:

Die durchschnittliche Kundenfrequenz pro Jahr variiert zwischen 900 und 536 045 Kunden. Die Zahl 900 erschien uns untertrieben, ist aber grundsätzlich möglich, wenn zB ein Betrieb nicht das ganze Jahr hindurch geöffnet hat.

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
Kundenfrequenz Jahresdurchschnitt	31	900	536045	146408,81	188370,05

KUNDENFREQUENZ – JÄNNER 2006

Da wir die Erhebung im Februar durchgeführt haben, beziehen sich unsere Daten auf den Monat Jänner 2006. Wie allgemein bekannt ist, ist Jänner bzgl. Besucherzahlen, der schwächste Monat in Wien. Deshalb haben wir diese Frage gesondert behandelt.

	N	Minimum	Maximum	Mittelwert	Standardabweichung
Kundenfrequenz letzter Monat	31	150	44000	8613,90	12821,51

15.4. Überprüfung der Hypothesen:

Der Sinn eines statistischen Tests ist es, Hypothesen zu prüfen. Man legt zunächst die Null-Hypothese (H_0) fest, so dass es keine (statistischen) Signifikanz (z.B. keinen Gruppenunterschied) gibt. Die alternative Hypothese (H_1) spezifiziert die zu testende Frage (z.B. dass ein Gruppenunterschied besteht). Eine Teststatistik wird mit einem passenden Verfahren berechnet: Unter der Grundannahme, dass die Null-Hypothese stimmt, wird gefragt, wie wahrscheinlich es ist, eine Teststatistik zu H_1 zu erhalten, die größer (extremer) ist, als die erhaltene: Dieser Wert ist die Signifikanz.

Der P-Wert: Signifikanz

Signifikanz (p) wird als Wahrscheinlichkeit ausgedrückt: $0 \leq p \leq 1$ (0 heißt: kann auf keinen Fall passieren; 1 heißt: passiert auf jeden Fall). Der Begriff Signifikanz bedeutet: Wie hoch ist die Wahrscheinlichkeit, dass ich meine Ergebnisse falsch interpretiere? Oder aber auch: Wie sicher kann ich sein, dass meine Ergebnisse auf die reelle Welt übertragbar sind?

Dabei werden zwei Arten von Fehlentscheidungen unterschieden:

Fehler Typ I

Verwirft man die Null-Hypothese, obwohl sie eigentlich korrekt ist, dann macht man einen so genannten Fehler Typ I. Anders gesagt: man "findet" einen Unterschied, der per Zufall in dieser Stichprobe vorkam, aber in der Bevölkerung gar nicht existiert.

Fehler Typ II

Akzeptiert man die Null-Hypothese, obwohl sie eigentlich falsch ist, dann macht man einen Fehler Typ II: Es ist ein Unterschied vorhanden, aber man findet ihn nicht.

Der Alpha-Wert

Bevor man eine Studie unternimmt, setzt man den Signifikanzwert fest, der erreicht werden muss, um die Nullhypothese zu verwerfen. Dieser Wert wird als „Alpha“ bezeichnet. Traditionsgemäß wird häufig ein Alpha-Wert von 0,05 gewählt. Das bedeutet: "Ich akzeptiere ein Risiko von 5% ($100 \times 0,05$), dass ich einen Fehler Typ I mache" (d.h.: ich finde eine "Signifikanz", die rein zufällig in meiner Stichprobe vorkommt, die aber sonst gar nicht existiert).

5% Risiko mag in Studien akzeptabel sein, wo Messfehler gering bzw. die Konsequenzen eines Fehlentschlusses nicht allzu wichtig sind. In anderen Fällen sind Werte von 0,01 (1% Risiko eines Fehlers), 0,001 (0,1% Risiko) oder gar noch kleiner angemessen und in seriösen Publikationen durchaus üblich.³⁹

Da wir Variablen haben, die unterschiedliche Eigenschaften aufweisen, werden wir verschiedene Tests durchführen müssen. Wir werden die unabhängigen Variablen nach ihren Skalen sortieren und dann die dazugehörigen Tests durchführen. Klarerweise sind das nicht die gleichen Tests. D.h. wir können nicht die gleichen Tests z.B. für ordinal skalierte und metrisch skalierte Variablen verwenden.

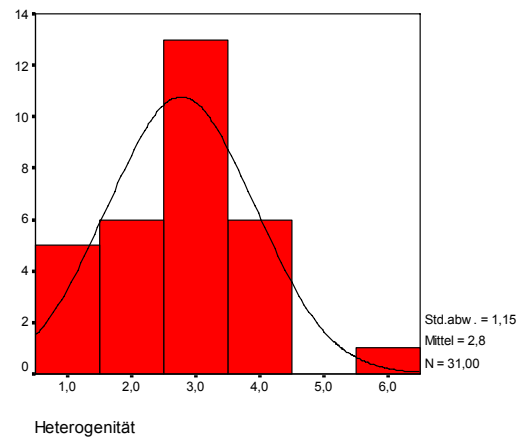
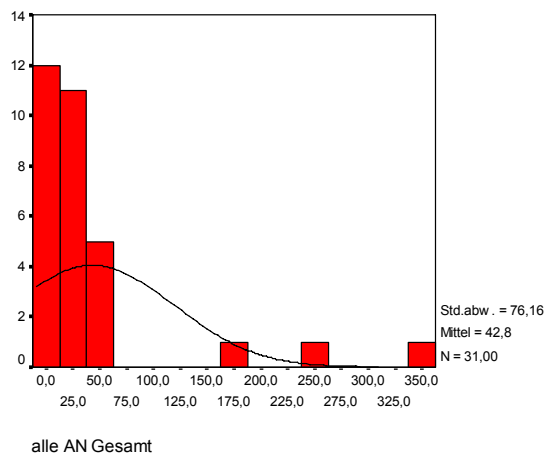
15.4.1. Normalverteilung:

Um unsere Hypothesen testen zu können haben wir uns erstmal überlegen müssen, welche abhängige Variable wir für den Vergleich hernehmen. Wir haben nämlich gleich zwei Möglichkeiten zur Auswahl. Erstens ist es die Heterogenität selbst. Heterogenität ist die Anzahl der verschiedenen Beschäftigungsformen. Die zweite Möglichkeit ist die Variable „Alle Arbeitnehmer gesamt“. Wie der Name schon verrät sind hier alle Arbeitnehmer in einem Unternehmen zusammengefasst. Für den Sachverhalt sind beide Variablen gleich gut, obwohl sie ganz andere Werte und Eigenschaften aufweisen. Welche von denen ist aber für unsere Untersuchung geeigneter? Es ist allgemein bekannt, dass eine Voraussetzung für die üblichen parametrischen Tests bei den metrisch skalierten Variablen die sogenannte "Normalität" der zu untersuchenden Variablen ist. Da beide Variablen metrisch skaliert sind, schauen wir uns die Normalverteilung dieser beiden Variablen an.⁴⁰

Aus den folgenden grafischen Darstellungen ist ersichtlich, dass die Heterogenität eine viel bessere Normalverteilung aufweist als die konkurrierende Variable. Das beweist die Gaußsche Glockenkurve, die bei der Heterogenität nahezu eine perfekte Form verläuft. Dies ist der Grund, warum wir bei allen Hypothesenüberprüfungen diese abhängige Variable mit den anderen unabhängigen Variablen vergleichen und testen.

³⁹ Wiseman 2004

⁴⁰ Brannath W. / Futschik A. 1999



15.4.2. Korrelation:

Die Korrelation ist eine Beziehung zwischen zwei oder mehreren quantitativen statistischen Variablen. Wenn sie besteht, ist noch nicht gesagt, dass eine Größe die andere kausal beeinflusst, oder dass beide von einer dritten Größe kausal abhängen, oder dass überhaupt ein Kausalzusammenhang besteht.

Es gibt positive und negative Korrelationen. Ein Beispiel für eine positive Korrelation (je mehr, desto mehr) ist: Je mehr Futter, desto dickere Kühe. Ein Beispiel für eine negative Korrelation (je mehr, desto weniger) ist: Je mehr Verkauf von Regenschirmen, desto weniger Verkauf von Sonnencreme.

Häufig benutzt man zu Recht die Korrelation, um einen Hinweis darauf zu bekommen, ob zwei statistische Größen ursächlich miteinander zusammenhängen. Das funktioniert immer dann besonders gut, wenn beide Größen durch eine "Je...desto" Beziehung miteinander zusammenhängen und eine der Größen nur von der anderen Größe abhängt.

Die Korrelation beschreibt aber nicht unbedingt eine Ursache-Wirkungs-Beziehung in die eine oder andere Richtung. So darf man über die Tatsache, dass man Feuerwehren oft bei Bränden findet, nicht folgern, dass Feuerwehren die Ursachen für Brände seien.

Die direkte Kausalität kann auch gänzlich fehlen. So kann es durchaus eine Korrelation zwischen dem Rückgang der Störche im Burgenland und einem Rückgang der Anzahl Neugeborener geben, diese Ereignisse haben aber nichts miteinander zu tun - weder bringen Störche Kinder noch umgekehrt. Das heißt, sie haben kausal allenfalls über eine dritte Größe etwas miteinander zu tun (Scheinkorrelation), etwa über die Verstädterung, die sowohl Nistplätze vernichtet als auch Kleinstfamilien fördert.

Da wir die Korrelation mit der SPSS-Software berechnen, ist sie mit größter Vorsicht zu genießen. Hier die genauere Erklärung da zu:

Je mehr Tests durchgeführt werden, desto "überhöht" sind die üblichen Signifikanzangaben. Mit einem einzigen Test und einem Alphaswert von 0,05 ist die Wahrscheinlichkeit, die Null-Hypothese korrekterweise zu akzeptieren $(1 - 0,05) = 0,95$. Führen wir zwei (unabhängige) Tests durch, so wird diese Wahrscheinlichkeit deutlich reduziert: $0,95^2 = 0,90$, was eine ebenso deutliche Änderung des entsprechenden Alphaswerts von 0,05 auf 0,1 bedeutet. Diese Fehlerquelle ist allgemein als Alpha-Fehler-Kumulierung bekannt.

Schon bei fünf Variablen führen zu $\frac{1}{2}n(n-1) = 10$ Korrelationskoeffizienten und 10 damit verbundenen Signifikanztests. Mit einem Alpha von 0,05 ist nun die Wahrscheinlichkeit, H_0 korrekterweise zu akzeptieren nur noch $(1 - 0,05)^{10} = 0,60$ mit einem entsprechenden, veränderten und völlig unakzeptablen Alpha von 0,40. Dieser Gedanke führt zur einfachen Bonferroni-Korrektur: Man multipliziert das einfache Signifikanzniveau p mit der Anzahl der Tests. Liegen diese so veränderten Signifikanz-Werte immer noch unter dem ursprünglichen Alpha (hier: 0,05), so können sie als signifikant betrachtet werden.⁴¹ Es ist bedauerlich, dass SPSS diese Korrektur als Option nicht anbietet. Deshalb messen wir diesen Ergebnissen nicht allzu große Bedeutung zu. Es sei noch zu erwähnen, dass der Korrelationskoeffizient immer zwischen 1 (starke positive Korrelation) und -1 (starke negative Korrelation) liegt. Hat der Korrelationskoeffizient den Wert 0 besteht keine Korrelation.

In der Tabelle weisen alle mit einem bzw. zwei Sternen markierten Korrelationskoeffizienten einen positiven bzw. negativen Zusammenhang auf.

Korrelationen

		Alter	Geschlecht	Bildung	Betriebsexistenz	Öffnungszeiten	Bruttoumsatz	alle nicht österreichischen.AN	Kundenfrequenz Jahresdurchschnitt	Heterogenität
Alter	Korrelation nach Pearson	1,000	,043	,050	,180	-,287	-,064	-,097	-,572**	-,223
	Signifikanz (2-seitig)		,817	,789	,333	,118	,731	,603	,001	,227
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Geschlecht	Korrelation nach Pearson	,043	1,000	-,018	,175	-,073	-,032	,085	-,195	-,112
	Signifikanz (2-seitig)	,817		,923	,345	,698	,863	,650	,293	,548
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Bildung	Korrelation nach Pearson	,050	-,018	1,000	,164	,018	,357*	,229	-,011	,287
	Signifikanz (2-seitig)	,789	,923		,377	,923	,049	,216	,954	,117
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Betriebsexistenz	Korrelation nach Pearson	,180	,175	,164	1,000	-,225	,340	,498**	-,117	,089
	Signifikanz (2-seitig)	,333	,345	,377		,225	,061	,004	,529	,636
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Öffnungszeiten	Korrelation nach Pearson	-,287	-,073	,018	-,225	1,000	-,356*	-,317	,139	,112
	Signifikanz (2-seitig)	,118	,698	,923	,225		,049	,082	,455	,548
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Bruttoumsatz	Korrelation nach Pearson	-,064	-,032	,357*	,340	-,356*	1,000	,663**	,207	,516**
	Signifikanz (2-seitig)	,731	,863	,049	,061	,049		,000	,265	,003
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
alle nicht österreichischen.AN	Korrelation nach Pearson	-,097	,085	,229	,498**	-,317	,663**	1,000	,045	,550**
	Signifikanz (2-seitig)	,603	,650	,216	,004	,082	,000		,810	,001
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Kundenfrequenz Jahresdurchschnitt	Korrelation nach Pearson	-,572**	-,195	-,011	-,117	,139	,207	,045	1,000	,249
	Signifikanz (2-seitig)	,001	,293	,954	,529	,455	,265	,810		,177
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31
Heterogenität	Korrelation nach Pearson	-,223	-,112	,287	,089	,112	,516**	,550**	,249	1,000
	Signifikanz (2-seitig)	,227	,548	,117	,636	,548	,003	,001	,177	
	N	31	31	31	31	31	31	31	31	31

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.

15.4.3. Die nominal skalierten Variablen:

Da nominal skalierte Variablen keine numerische Bedeutung besitzen, hat es auch keinen Sinn, sie mathematisch zu behandeln. Betrachten wir zunächst unsere erste nominal skalierte Variable, nämlich das Geschlecht. Die einzigen Überlegungen, die hier in Frage kämen, sind die, die sich mit den Häufigkeiten (wie viele männliche, wie viele weibliche Personen) oder mit den relativen

⁴¹ Bortz 1999

Häufigkeiten (z.B.: sind signifikant mehr männliche als weibliche Personen in der Stichprobe) befassen. Natürlich können solche Variablen zudem als Gruppierungsvariablen (auch – kontext-abhängiger – "Faktor", "unabhängige Variable" genannt) benutzt werden. Erst im Zusammenhang mit anderen Variablen eines höheren Skalenniveaus werden solche Hypothesen getestet.

GESCHLECHT

Gruppenstatistiken

	Geschlecht	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Heterogenität	0 weiblich	13	2,92	1,19	,33
	1 männlich	18	2,67	1,14	,27

Test bei unabhängigen Stichproben

	Levene-Test der Varianzgleichheit		T-Test für die Mittelwertgleichheit							
	F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz		
								Untere	Obere	
Heterogenität	Varianzen sind gleich	,823	,372	,608	29	,548	,26	,42	-,61	1,12
	Varianzen sind nicht gleich			,604	25,325	,551	,26	,42	-,62	1,13

Die Hypothesen haben wir schon öfters definiert. Hier nochmals in mathematischer Form:

H_0 : Die Vielfalt der Beschäftigungsformen hängt nicht vom Geschlecht der befragten Person ab.

H_1 : Die Vielfalt der Beschäftigungsformen hängt vom Geschlecht der befragten Person ab.

Die Differenzen der Erwartungswerte haben unabhängige Stichproben, wobei die Varianzen unbekannt sind, d.h. wir haben hier zwei Annahmen: Die Varianzen sind gleich, oder ungleich. Das Konfidenzintervall ist 95 %, das bedeutet, die Breite der Stichprobe ist sehr groß. Wir untersuchen das Geschlecht - der P-Wert (Signifikanz) liegt über der Grenze von 0,05, d.h. H_0 kann nicht verworfen werden. Im Klartext heißt es, dass die Vielfalt der Beschäftigungsarten nicht vom Geschlecht der befragten Person abhängt.

ÖFFNUNGSZEITEN

Gruppenstatistiken

Öffnungszeiten	N	Mittelwert	Standardabweichung	Standardfehler des Mittelwertes
Heterogenität 0 Non-Stop-Betrieb	18	2,67	1,33	,31
1 kein Non-Stop-Betr.	13	2,92	,86	,24

Test bei unabhängigen Stichproben

	Levene-Test der Varianzgleichheit	T-Test für die Mittelwertgleichheit								
		F	Signifikanz	T	df	Sig. (2-seitig)	Mittlere Differenz	Standardfehler der Differenz	95% Konfidenzintervall der Differenz	
									Untere	Obere
Heterogenität	Varianzen sind gleich	3,011	,093	-,608	29	,548	-,26	,42	-1,12	,61
	Varianzen sind nicht gleich			-,651	28,756	,520	-,26	,39	-1,06	,55

Die Hypothesen lauten:

H_0 : Die Vielfalt der Beschäftigungsformen hängt nicht von den Öffnungszeiten eines Betriebes ab.

H_1 : Die Vielfalt der Beschäftigungsformen hängt von den Öffnungszeiten eines Betriebes ab.

Der P-Wert ist wieder größer als α ($0,548 > 0,05$) und damit kann die Null-Hypothese nicht verworfen werden. Also haben die Öffnungszeiten (besser gesagt, ob ein Betrieb durchgehend offen ist oder nicht) keinen Einfluss auf die Beschäftigungsvielfalt.

15.4.4. Die ordinal skalierten Variablen:

Ordinal skalierte Werte besitzen die Eigenschaften einer Nominalskala, geben aber zusätzlich die Rangreihe der Messungen wieder.

Z. B.: Eine Person der Altersgruppe "1" ist jünger als eine der Altersgruppe "2", die wiederum jünger als eine der Gruppe "3". Man kann aber nicht behaupten, Personen der Altersgruppe "3" wären dreimal so alt wie Personen der Gruppe "1".

Für ordinal skalierte Variablen kommen nichtparametrische Tests in Frage, die speziell u.a. für dieses Skalierungsniveau entwickelt wurden.

Wir bedienen uns hiermit dem χ^2 -Test und der Kreuztabelle.

AUSBILDUNG

Bildung * Heterogenität Kreuztabelle

Anzahl		Heterogenität					Gesamt
		1	2	3	4	6	
Bildung	0	1		1			2
	1	2	1	3	1		7
	2	2	4	6	3	1	16
	3		1	2	1		4
	4			1	1		2
Gesamt		5	6	13	6	1	31

Aus dieser Kreuztabelle lässt sich der Zusammenhang der beiden Variablen ablesen. Manche Leser werden sich jetzt wundern, warum die Heterogenität die Kategorie 5 nicht anzeigt. Dies ist deshalb so, weil die Heterogenität gar nicht in Kategorien unterteilt ist. Sie ist eine metrisch skalierte Variable. Nur durch Zufall gab es unter den untersuchten Betrieben keinen, der seine Mitarbeiter in 5 verschiedene Beschäftigungsformen eingestellt hat.

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	7,047^a	16	,972
Likelihood-Quotient	8,613	16	,928
Zusammenhang linear-mit-linear	2,476	1	,116
Anzahl der gültigen Fälle	31		

a. 24 Zellen (96,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5.
Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,06.

Der zweite Teil der Ausgabe enthält unter anderem den Pearson'schen Chi-Quadrat-Test, der die Unabhängigkeit der beiden Variablen testet: Ist dieser Wert signifikant, so sind die beiden Klassifizierungen nicht voneinander unabhängig. Bei einem Signifikanzniveau α wird H_0 abgelehnt, wenn $\chi^2 > \chi^2(1-\alpha; (m-1)(r-1))$, dem $(1-\alpha)$ -Quantil der χ^2 -Verteilung mit $(m-1)(r-1)$ Freiheitsgraden ist. Also muss der Chi-Quadrat-Wert größer als die Asymptotische Signifikanz sein, damit die Null-Hypothese abgelehnt werden kann. In unserem Fall in Zahlen ausgedrückt: $7,047 > 0,972$.

H_0 : Die Vielfalt der Beschäftigungsformen hängt nicht von der Bildung der befragten Person ab.

H_1 : Die Vielfalt der Beschäftigungsformen hängt von der Bildung der befragten Person ab.

Die Signifikanz ist kleiner als der Chi-Wert und deshalb wird die H_0 zugunsten der H_1 verworfen. Man kann auch diese Entscheidung immer dann treffen, wenn der χ^2 Wert ungleich Null ist. Es besteht also ein Zusammenhang zwischen den zwei Variablen und anhand der Ergebnisse können wir behaupten, dass die Heterogenität der Beschäftigungsformen in einem Unternehmen sehr wohl von der Bildung bzw. der Ausbildung der befragten Person abhängt.

Symmetrische Maße

		Wert	Asymptotischer Standardfehler ^a	Näherungsweise T ^b	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	,287	,132	1,615	,117 ^c
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	,283	,154	1,586	,124 ^c
Anzahl der gültigen Fälle		31			

a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

c. Basierend auf normaler Näherung

STANDORT NACH BEZIRKEN

Standort - Bezirk * Heterogenität Kreuztabelle

Anzahl		Heterogenität					Gesamt
		1	2	3	4	6	
Standort	1010			2	3		5
- Bezirk	1020			2			2
	1030					1	1
	1050	1	2	1			4
	1060	1	1				2
	1070	1	1				2
	1080		1				1
	1100		1	2			3
	1120	1		1			2
	1130			1			1
	1140				1		1
	1150			2			2
	1160	1		1			2
	1210				1		1
	1220			1	1		2
Gesamt		5	6	13	6	1	31

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	74,572^a	56	,049
Likelihood-Quotient	54,392	56	,536
Zusammenhang linear-mit-linear	,003	1	,958
Anzahl der gültigen Fälle	31		

- a. 75 Zellen (100,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,03.

Symmetrische Maße

		Wert	Asymptotischer Standardfehler ^a	Näherungsweise T ^b	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	-,010	,173	-,051	,959 ^c
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	-,072	,202	-,389	,700 ^c
Anzahl der gültigen Fälle		31			

- a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.
 b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.
 c. Basierend auf normaler Näherung

H₀ : Die Vielfalt der Beschäftigungsformen hängt nicht vom Standort eines Betriebes ab.

H₁ : Die Vielfalt der Beschäftigungsformen hängt vom Standort eines Betriebes ab.

Wie uns schon die Daten verraten, ist die Vielfältigkeit der Beschäftigungsformen in einem Unternehmen vom Standort abhängig. Die Nullhypothese wurde zugunsten der Alternativhypothese verworfen.

ALTER

Die Hypothesen lauten:

H₀ : Die Vielfalt der Beschäftigungsformen hängt nicht vom Alter der befragten Person ab.

H₁ : Die Vielfalt der Beschäftigungsformen hängt vom Alter der befragten Person ab.

Alter * Heterogenität Kreuztabelle

Anzahl		Heterogenität					Gesamt
		1	2	3	4	6	
Alter	0	1	1	2	2		6
	1	1	1	6	2	1	11
	2	2		3	1		6
	3	1	4	2	1		8
Gesamt		5	6	13	6	1	31

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	10,981^a	12	,531
Likelihood-Quotient	11,141	12	,517
Zusammenhang linear-mit-linear	1,498	1	,221
Anzahl der gültigen Fälle	31		

- a. 20 Zellen (100,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner
5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,19.

Symmetrische Maße

		Wert	Asymptotischer Standardfehler ^a	Näherungsweise T ^b	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	-,223	,154	-1,234	,227 ^c
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	-,244	,175	-1,353	,187 ^c
Anzahl der gültigen Fälle		31			

- a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.
b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.
c. Basierend auf normaler Näherung

Die Entscheidung fällt zugunsten der Alternativhypothese H₁, was wiederum bedeutet, dass die Heterogenität der Beschäftigungsformen vom Alter der befragten Person beeinflusst wird.

UMSATZ

Bruttoumsatz * Heterogenität Kreuztabelle

Anzahl		Heterogenität					Gesamt
		1	2	3	4	6	
Bruttoumsatz	0	2		2			4
	1		3	3			6
	2	2	3	3	1		9
	3	1		4	4		9
	4			1	1	1	3
Gesamt		5	6	13	6	1	31

Chi-Quadrat-Tests

	Wert	df	Asymptotische Signifikanz (2-seitig)
Chi-Quadrat nach Pearson	26,756^a	16	,044
Likelihood-Quotient	25,704	16	,058
Zusammenhang linear-mit-linear	7,980	1	,005
Anzahl der gültigen Fälle	31		

- a. 25 Zellen (100,0%) haben eine erwartete Häufigkeit kleiner 5. Die minimale erwartete Häufigkeit ist ,10.

Symmetrische Maße

		Wert	Asymptotischer Standardfehler ^a	Näherungsweise T ^b	Näherungsweise Signifikanz
Intervall- bzgl. Intervallmaß	Pearson-R	,516	,134	3,242	,003 ^c
Ordinal- bzgl. Ordinalmaß	Korrelation nach Spearman	,521	,135	3,288	,003 ^c
Anzahl der gültigen Fälle		31			

- a. Die Null-Hypothese wird nicht angenommen.
 b. Unter Annahme der Null-Hypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.
 c. Basierend auf normaler Näherung

H₀ : Die Vielfalt der Beschäftigungsformen hängt nicht vom Umsatz eines Betriebes ab.

H₁ : Die Vielfalt der Beschäftigungsformen hängt vom Umsatz eines Betriebes ab.

Hier lagen wir mit der Vermutung, dass der Bruttoumsatz die Heterogenität der Beschäftigungsverhältnisse beeinflusst, wieder richtig. Die Nullhypothese wurde verworfen.

15.4.5. Die metrisch skalierten Variablen:

Das Programm SPSS fasst Intervall- und Verhältnisskalen unter dem gemeinsamen Begriff "metrisch" zusammen.

Intervallskalierte Werte besitzen die Eigenschaften nominaler und ordinaler Skalen und zusätzlich die, dass der Abstand zwischen den Messwerten aussagekräftig ist.

Beispiel: Bei der Temperatur ist der Unterschied zwischen 100°C und 110°C genauso groß wie der zwischen 1000°C und 1010°C . Dasselbe gilt innerhalb der Fahrenheit-Skala. Der Wert 0° hat jedoch weder bei der Celsius- noch bei der Fahrenheit-Skala den Sinn einer absoluten Nulltemperatur ("überhaupt keine Wärme").

Eine Verhältnisskala besitzt alle Eigenschaften der ordinalen, nominalen und Intervall-Skalen und zusätzlich die, dass der Nullpunkt eine Bedeutung hat: Die Kelvin'sche Temperaturskala ist eine solche Skala: "0" heißt dort wirklich "keine Wärme". Weitere Beispiele: Alter (im Gegensatz zu einer Gruppierung von Altersangaben); oder die Anzahl pro Tag gerauchter Zigaretten.

Metrisch skalierte Variablen können untereinander mit der Regression berechnet und mit dem T-Test (einfache Regression) bzw. mit dem F-Test (Mehrfachregression) ausgewertet und auf Signifikanz geprüft werden.

Erklärung der Regressionsanalyse

Es wird eine metrische Variable y betrachtet, die von einer oder mehreren metrischen unabhängigen Variablen bestimmt wird. Ein Beispiel wäre die Abhängigkeit der Arbeitslosenzahl von den Exporten und dem Inlandskonsum. Mit Hilfe der Regressionsanalyse wird die Struktur der Abhängigkeit zwischen y und den unabhängigen Variablen untersucht. Die interessierende Variable y wird Kriterium, abhängige Variable oder Zielvariable und die erklärenden Variablen x werden so oder unabhängige Variablen oder Regressoren genannt. Es werden allerdings auch immer häufiger die Bezeichnungen Response-Variable für y und Prediktor-Variablen für x verwendet. Verbreitet ist auch die Bezeichnung endogene Variable (y) und exogene Variable (x).

Ein spezielles Verfahren der Regressionsanalyse ist die lineare Regression, bei der angenommen wird, dass ein interessierendes Merkmal y gut durch eine lineare Kombination anderer Merkmale x erklärt werden kann. Die Gewichtung der Einflüsse der erklärenden Merkmale wird dabei aus Daten geschätzt.

Betrachtet man den Fall mit nur einer unabhängigen Variablen, so spricht man von linearer Einfachregression, den Fall mit 2 oder mehr unabhängigen Variablen bezeichnet man als multiple lineare Regression und X ist dann als Vektor aufzufassen.

Dies kann erweitert werden zu dem Fall mit mehreren unabhängigen Variablen, die von mehreren abhängigen Variablen erklärt werden, wobei abhängige Variablen der einen Gleichung als unabhängigen Variablen in einer anderen Gleichung erscheinen können. y und x sind dann Vektoren (Ökonometrisches Modell).

Bezüglich der theoretischen Fundierung unterscheidet man in der Statistik zwischen

- *Deskriptiver Regression*: Hier werden die Einflüsse nur analytisch berechnet, auf Rückschlüsse auf die zu Grunde liegende Grundgesamtheit wird verzichtet.
- *Wahrscheinlichkeitstheoretisch basierter Regression*: Hier werden Schätzungen eines statistischen Regressionsmodells mit Schätz- und Testverfahren analysiert.⁴²

BETRIEBSERFAHRUNG

Aufgenommene/Entfernte Variable^a

Modell	Aufgenommene Variablen	Entfernte Variablen	Methode
1	Betriebserfahrung	,	Eingeben

- a. Alle gewünschten Variablen wurden aufgenommen.
b. Abhängige Variable: Heterogenität

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	,108 ^a	,012	-,023	1,16

- a. Einflussvariablen : (Konstante), Betriebserfahrung

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Signifikanz
		B	Standardfehler	Beta		
1	(Konstante)	2,870	,266		10,806	,000
	Betriebserfahrung	-1,07E-02	,018	-,108	-,582	,565

- a. Abhängige Variable: Heterogenität

⁴² Draper, R. und Smith H. 1998

Die Spalte B in der letzten Tabelle gibt Auskunft über die Gleichung der Regressionsgerade:
 $\hat{y} = 2,870 - 1,075E-02 * x$

Mann muss sich fragen, wie gut die geschätzte Regressionsgleichung den Zusammenhang der Daten tatsächlich beschreibt. Eine Größe zur Beurteilung der Güte der Schätzung ist das Bestimmtheitsmaß $\Rightarrow r^2$

Es gilt $r^2=1$ wenn alle Störterme 0 sind, d.h. die Daten auf einer Hyperebene liegen. Auch die Wurzel r wird manchmal betrachtet (multiple Korrelation).⁴³

Die Spalte T gibt die Teststatistik für b_0 und b_1 . Rechts davon in der Spalte Signifikanz befinden sich die entsprechenden P-Werte.

Die Hypothesen lauten:

H_0 : Die Vielfalt der Beschäftigungsformen hängt nicht von der Betriebserfahrung der befragten Person ab.

H_1 : Die Vielfalt der Beschäftigungsformen hängt von der Betriebserfahrung der befragten Person ab.

Der P-Wert ist 0,565 und somit größer als $\alpha = 0,05$ also kann H_0 nicht verworfen werden!

Also ist die Betriebserfahrung nicht als ein Einflussfaktor der Vielfalt der Beschäftigungsarten anzusehen.

BRANCHENERFAHRUNG

Aufgenommene/Entfernte Variablen^b

Modell	Aufgenommene Variablen	Entfernte Variablen	Methode
1	Branchenerfahrung ^a	,	Eingeben

a. Alle gewünschten Variablen wurden aufgenommen.

b. Abhängige Variable: Heterogenität

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	,183 ^a	,033	,000	1,15

a. Einflussvariablen : (Konstante), Branchenerfahrung

⁴³ Schönfeld P. 1969

Koeffizienten

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Signifikanz
		B	Standardfehler	Beta		
1	(Konstante)	3,025	,325		9,319	,000
	Branchenerfahrung	-1,77E-02	,018	-,183	-1,001	,325

a. Abhängige Variable: Heterogenität

H₀ : Die Vielfalt der Beschäftigungsformen hängt nicht von der Branchenerfahrung der befragten Person ab.

H₁ : Die Vielfalt der Beschäftigungsformen hängt von der Branchenerfahrung der befragten Person ab.

Die Signifikanz von 0,325 bedeutet die Ablehnung der Alternativhypothese, was wiederum bedeutet, dass die Branchenerfahrung keinen Einfluss auf die Heterogenität der Beschäftigungsverhältnisse hat.

BETRIEBSEXISTENZ**Modellzusammenfassung**

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	,089 ^a	,008	-,026	1,16

a. Einflußvariablen : (Konstante), Betriebsexistenz

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Signifikanz
		B	Standardfehler	Beta		
1	(Konstante)	2,679	,289		9,277	,000
	Betriebsexistenz	2,728E-03	,006	,089	,479	,636

a. Abhängige Variable: Heterogenität

H₀ : Die Vielfalt der Beschäftigungsformen hängt nicht von der Betriebsexistenz ab.

H₁ : Die Vielfalt der Beschäftigungsformen hängt von der Betriebsexistenz ab.

Mit dem Wert von 0,636 wird die H_0 nicht abgelehnt Die Dauer der Bestehung eines Betriebes übt also keinen Einfluss auf die Vielfältigkeit der Beschäftigungsarten aus.

NATIONALITÄT

Modellzusammenfassung

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	,550 ^a	,303	,279	,97

a. Einflußvariablen : (Konstante), alle nicht österreichischen.AN

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Signifikanz
		B	Standardfehler	Beta		
1	(Konstante)	2,428	,200		12,129	,000
	alle nicht österreichischen.AN	1,836E-02	,005	,550	3,548	,001

a. Abhängige Variable: Heterogenität

H_0 : Die Vielfalt der Beschäftigungsformen hängt nicht von der Nationalität der Mitarbeiter ab.

H_1 : Die Vielfalt der Beschäftigungsformen hängt von der Nationalität der Mitarbeiter ab.

Der P-Wert ist hier mit 0,001 kleiner als Alpha (0,05). Die Nullhypothese wird also verworfen. Es spielt also eine Rolle, ob ein Mitarbeiter ein Ausländer ist. Die Interpretation dieses Ergebnisses ist klar. Die nicht österreichischen Staatsbürger weisen eine höhere Heterogenität der Beschäftigungsformen auf als die österreichischen Mitarbeiter.

Siehe unten den Vergleich, wo wir alle Beschäftigungsarten die von nichtösterreichischen Arbeitnehmern besetzt wurden, auflisten. Dies entspricht einer Mehrfachregression, da wir mehrere abhängige Variable auf einmal betrachten. Bei der Mehrfachregression ist zusätzlich ein F-Test erforderlich, der in der unteren Tabelle abzulesen ist. An dem Ergebnis ändert sich dadurch aber trotzdem nichts.

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Signifikanz
		B	Standardfehler	Beta		
1	(Konstante)	2,050	,191		10,742	,000
	Vollzeit - nicht öst. AN	1,112E-02	,006	,297	1,860	,075
	Teilzeit - nicht öst. AN	,368	,098	,598	3,768	,001
	Geringfügig - nicht öst. AN	1,511E-02	,122	,018	,124	,902
	Lehrling - nicht öst. AN	,107	,303	,229	,354	,727
	Ferialpraktikant - nicht öst. AN	-,108	,693	-,116	-,156	,878
	Leiharbeiter - nicht öst. AN	4,152E-02	,146	,072	,285	,778

a. Abhängige Variable: Heterogenität

ANOVA

Modell		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
1	Regression	25,200	6	4,200	7,089	,000^a
	Residuen	14,219	24	,592		
	Gesamt	39,419	30			

a. Einflußvariablen : (Konstante), Leiharbeiter - nicht öst. AN, Geringfügig - nicht öst. AN, Vollzeit - nicht öst. AN, Teilzeit - nicht öst. AN, Lehrling - nicht öst. AN, Ferialpraktikant - nicht öst. AN

b. Abhängige Variable: Heterogenität

KUNDENFREQUENZ**Modellzusammenfassung**

Modell	R	R-Quadrat	Korrigiertes R-Quadrat	Standardfehler des Schätzers
1	,249 ^a	,062	,029	1,13

a. Einflußvariablen : (Konstante), Kundenfrequenz Jahresdurchschnitt

Koeffizienten^a

Modell		Nicht standardisierte Koeffizienten		Standardisierte Koeffizienten	T	Signifikanz
		B	Standardfehler	Beta		
1	(Konstante)	2,553	,258		9,875	,000
	Kundenfrequenz Jahresdurchschnitt	1,513E-06	,000	,249	1,383	,177

a. Abhängige Variable: Heterogenität

H_0 : Die Vielfalt der Beschäftigungsformen hängt nicht von der Kundenfrequenz eines Betriebes ab.

H_1 : Die Vielfalt der Beschäftigungsformen hängt von der Kundenfrequenz eines Betriebes ab.

Die Nullhypothese darf nicht verworfen werden, da der P-Wert größer als Alpha ist. Die Kundenfrequenz übt also keinen Einfluss auf die Vielfältigkeit der Beschäftigungsformen aus.

16. Schlussfolgerung:

Mit Hilfe der atypischen Beschäftigungsformen, dazu zählen die Summe aus geringfügiger Beschäftigung, Werkverträgen und freien Dienstverträgen, versucht man, die sozialen und ökonomischen Veränderungen der Vergangenheit im Arbeitsmarkt zu integrieren. Man will die zunehmende Arbeitslosigkeit eindämmen. Was kennzeichnet nun die atypischen Beschäftigungsformen? Bei zB Werkverträgen und freien Dienstverträgen sind die Arbeitnehmer nicht voll versichert, erhalten keine Abfertigung, haben keinen Urlaubsanspruch, und bekommen auch kein Urlaubsgeld. Es stimmt zwar, dass atypische Beschäftigungsnormen zurzeit nur einen geringen Teil an Beschäftigungsverhältnissen in Österreich ausmachen, aber es stimmt auch, dass sie im Wachsen sind. Sie stellen Zugangskanäle zum Arbeitsmarkt und Alternativen zur Erwerbstätigkeit dar. Wie wir schon am Anfang unserer Studie erwähnt haben, ist atypische Beschäftigung nicht generell mit prekärer Beschäftigung (kurzer Zeithorizont, hohes Risiko des Jobverlustes, geringe Kontrolle der Arbeitsbedingungen und der Löhne seitens der Beschäftigten, wenig Schutz und soziale Sicherheit durch Gesetz oder Kollektivvertrag und niedriges Einkommen) gleichzusetzen, aber die Entwicklung bei atypischer Erwerbsarbeit geht in Richtung Prekarität. Leider besteht nämlich ein Zusammenhang zwischen Erwerbslosigkeit und Wachstum präkerer Beschäftigung. Unser Ziel der Studie ist es, die verschiedenen Einflussfaktoren auf die Art der Beschäftigungsformen im Gastgewerbe in Wien herauszufinden und zu analysieren. Aus diesem Grund haben wir acht Hypothesen aufgestellt. Mit Hilfe des Statistikprogramms SPSS haben wir nun jede einzelne Hypothese, genauer gesagt, deren Indikatoren analysiert und sind dabei auf bemerkenswerte Ergebnisse gestoßen. Somit haben wir von insgesamt 12 Faktoren bestimmen können, ob sie einen Einfluss auf die Heterogenität der Beschäftigungsformen haben.

Im Folgenden liste ich noch einmal kurz jede einzelne Hypothese mit ihren Indikatoren auf. Unsere erste Hypothese lautet: „Je größer der Gastgewerbebetrieb ist, desto vielfältiger ist die Art der Beschäftigungsverhältnisse.“ Die Indikatoren sind die Mitarbeiteranzahl und die Umsatzhöhe. Um die Größe des Betriebes zu ermitteln, reicht es, wenn nur einer der beiden Indikatoren eine gewisse Grenze erreicht – siehe Seite 14. Abbildung 2. Wie zu erwarten war, hat der Indikator „Umsatz“, dem wir den Indikator „Mitarbeiterzahl“ vorgezogen haben, einen Einfluss auf die Heterogenität.

Die zweite Hypothese ist: „Je flexibler die Öffnungszeiten eines Gastgewerbebetriebes sind, desto vielfältiger ist die Art der Beschäftigungsverhältnisse.“ Hier sind unsere Indikatoren non-

stop Betriebe und Betriebe, die eben nicht 24 Stunden geöffnet haben. Hier ist es genau der umgekehrte Fall wie bei den oben erwähnten Indikatoren, weil nun die Öffnungszeiten keinen Einfluss auf die Beschäftigungsvielfalt ausüben.

„Je frequenter der Standort des Gastronomiebetriebes, desto vielfältiger ist die Art der Beschäftigungsverhältnisse.“, ist unsere dritte Hypothese. Die Kundenfrequenz ist hier unser Indikator. Dieser Indikator hat keinen signifikanten Einfluss auf die Heterogenität.

Unsere vierte Hypothese lautet: „Je jünger die Person, die über Personalfragen entscheidet, desto vielfältiger ist die Art der Beschäftigungsformen.“ Hier ist das Geburtsdatum als unser Indikator zu nennen. Das Alter der befragten Person hat einen Einfluss auf die Wahl der verschiedenen Beschäftigungsarten.

„Je gebildeter die Person, die über Personalfragen entscheidet, desto vielfältiger ist die Art der Beschäftigungsformen.“, ist die fünfte Hypothese. Die verschiedenen Abschlüsse der jeweiligen Schulsysteme sind hier unsere Indikatoren. Wenig überraschend hat die Schulbildung der befragten Personen einen Einfluss auf die Vielfältigkeit der Beschäftigungsformen.

Die sechste Hypothese lautet: „Wenn die Person, die über Personalfragen entscheidet, weiblich ist, ist die Art der Beschäftigungsformen vielfältiger.“ Unsere Indikatoren waren „männlich“ bzw. „weiblich“. Hier wurde unsere Nullhypothese nicht verworfen, das heißt, dass das Geschlecht der befragten Person keinen Einfluss auf die Heterogenität hat.

Die siebente Hypothese heißt: „Existiert der Betrieb angenommen schon länger als 10 Jahre, dann trifft man weniger atypische Beschäftigungsformen an.“ Hier ist der Indikator die Dauer der Betriebsbestehung, welche in Jahren gemessen wird. Bei unserer Untersuchung ist jedoch herausgekommen, dass die Betriebsexistenz keinen Einfluss auf die Heterogenität der Beschäftigungsarten hat.

Unsere achte und letzte Hypothese war: „Wenn der potenzielle Arbeitnehmer ein Ausländer ist, ist seine Bereitschaft eine atypische Beschäftigung anzunehmen größer als bei einem Österreicher.“ Die Nationalität der Mitarbeiter, also der Besitz der österreichischen Staatsbürgerschaft oder eben einer anderen, ist entscheidend bei der Auswahl der Beschäftigungsarten.

Aus den Fragen unseres Fragebogens sind noch zusätzliche Hypothesen entstanden. Es war zwar nicht so geplant, da die Fragen entweder als Kontrollfragen fungieren sollten oder als Hilfestellung damit wir eine Richtlinie haben. So z.B. die Frage nach dem Standort hatte ursprünglich eine Orientierungsfunktion, damit wir Fragebögen aus unterschiedlichen Bezirken erheben können und wir uns nicht nur auf bestimmte Bezirke konzentrieren.

Die durch diese Umstände entstanden Hypothesen lauten also: „Die Vielfalt der Beschäftigungsformen hängt vom Standort eines Betriebes ab.“ Die Bezirke haben sich als ein beeinflussender Faktor herausgestellt. Die Kumulierung der Hotels in der Innenstadt ist also sicherlich kein Zufall. Viele erfolgreiche Unternehmen meinen nicht umsonst, dass „der Standort die Hälfte des Erfolgs ist“!

Weiters haben wir uns mit der Betriebs- und Branchenerfahrung befasst. Diese Fragen dienten eigentlich zur Kontrolle. Wir wollten die Angaben aus der ersten Frage, die nach dem Alter fragt, überprüfen. Diese Fragen, wie wir durch Zufall herausgefunden haben, eignen sich wunderbar für weitere Hypothesen, welche lauten: „Die Vielfalt der Beschäftigungsformen hängt von der Betriebserfahrung der befragten Person ab.“ und „Die Vielfalt der Beschäftigungsformen hängt von der Branchenerfahrung der befragten Person ab.“ Sie wurden beide abgelehnt, dh die

Betriebserfahrung und die Branchenerfahrung haben laut unseren Ergebnissen keinerlei Einfluss auf die Heterogenität der Beschäftigungsformen.

Der Leser wird sich vielleicht nun fragen, warum die Hälfte unserer Alternativhypothesen abgelehnt wurde. Mögliche Gründe wären: Unser Hypothesen waren schlicht und einfach falsch, wir haben zu wenige Fragebögen (sprich: zu wenig Stichproben) ausgeteilt, das Ergebnis war reiner Zufall, oder die befragten Personen haben nicht ehrlich geantwortet. Leider wird man auf diese Frage nie eine wirkliche Antwort bekommen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Mitarbeiteranzahl, der Umsatz, das Alter, die Ausbildung der befragten Personen, die Nationalität der Mitarbeiter sowie der Standort des Betriebes Faktoren sind, die einen Einfluss auf die Art der Beschäftigungsformen im Gastgewerbe in Wien haben.

Die Überlegung, jede einzelne Beschäftigungsform auf die ganze Palette der Hypothesentests zu überprüfen, geisterte in unseren Köpfen. Der Umfang der Auswertung würde sich dadurch vervierfachen und die Übersicht würde eindeutig verloren gehen. Wir wollen jedoch weder den Leser überfordern noch den Rahmen dieser Arbeit sprengen.

Am Schluss möchten wir unbedingt noch einmal erwähnen, dass die Schwarzarbeit im Gastgewerbe in Österreich sehr verbreitet ist, wie zB eine aktuelle Schwerpunktkontrolle der Finanzbehörde in Kärnten zeigt. Von zehn überprüften Skischulen wurden sieben beanstandet. Außerdem beschäftigt jede zweite Skihütte illegale Mitarbeiter (In- wie Ausländer), einige von ihnen bezogen Arbeitslose.⁴⁴ Hätten wir die Schwarzarbeit bei unserer Untersuchung berücksichtigen können – was aber nicht möglich ist, weil die befragten Personen darüber sicherlich keine ehrliche Auskunft geben – dann wäre es durchaus möglich, dass unsere Ergebnisse anders aussehen würden.

Wir haben während dieser Arbeit neue Erfahrungen sammeln können, die wir für unser weiteres Leben mitnehmen. Bei der Erhebung konnten wir viele neue mehr oder weniger einflussreiche Menschen kennen lernen. Die Mehrheit von ihnen war freundlich und auskunftsbereit. Die berühmte österreichische Gastfreundlichkeit hat eben nicht umsonst so einen guten Ruf!

Jedoch der größte Gewinn, der bei dieser Zusammenarbeit entstanden ist, – neben unserer Studie – ist die neu gewonnene Freundschaft zwischen den Kollegen des Teams. Obwohl es anfangs Unstimmigkeiten gegeben hat, hat mit der Zeit die Zusammenarbeit sehr gut funktioniert, wie man am Ergebnis sehen kann!

⁴⁴ ORF Teletext, abgerufen am 24. 02. 2006



V ielen D ank an H errn

Robert Maggale,

**der uns im R ahmen unseres E xperteninter-
views sehr geholfen hat!**

W ir danken hiermit F rau

Mag. Dr. Susanne Pernicka,

**die uns stets mit vielen T ipps und F achlitera-
tur-E mpfehlungen bestens versorgt hat.**

**V ielen D ank auch an alle U nternehmen,
die an unserer B efragung
teilgenommen haben!!!**



Leitgeb Birgit
0051605



Plesky Roman
0201657



Pejkovic J elena
9953187

Literatur:

- Bortz, J.: Statistik für Sozialwissenschaftler. Berlin: Springer-Verlag 1999
- Branath, W. und Futschik A.: Statistik im Studium der Wirtschaftswissenschaften. 2. Auflage, Wien: WUV Studienbücher Wirtschaftswissenschaften 1999
- Draper, R. und Smith H.: Applied Regression Analysis, New York: Wiley 1998
- Franks, S.: Unsichtbare Arbeit: Der Geschlechter-Evergreen?, in: Jan Engelmann/Michael Wiedemeyer, (Hrsg.): Kursbuch Arbeit. Ausstieg aus der Jobholder-Gesellschaft – Start in eine neue Tätigkeitskultur?, Stuttgart/München, 2000, S. 62–76.
- Freyer, W.: Tourismus. Einführung in die Fremdenverkehrsökonomie. 7. Aufl., München: Oldenbourg 2001
- Gesterkamp, T.: Mann gönnt sich ja sonst nichts, in: Jan Engelmann/Michael Wiedemeyer (Hrsg.): Kursbuch Arbeit. Ausstieg aus der Jobholder-Gesellschaft – Start in eine neue Tätigkeitskultur?, Stuttgart/München, 2000,
- Huber, S.: Erklärungshypothesen der Arbeitslosigkeit im Beherbergungs- und Gaststättenwesen auf Basis der Arbeitsmarkttheorien, Diplomarbeit WU Wien 2005
- Kaspar, C.: Die Tourismuslehre im Grundriss. 5. Aufl., Bern u.a.: Verlag Paul Haupt 1996
- Keller, F.: Meine Zeit ist mein Leben. Lob der Faulheit – Über die vergessene Kunst des Müßiggangs, Wiener Zeitung, 17. August 2001
- Kirisits, M.: Schein und sein der neuen Arbeitswelt, AK Plus, Graz 2002
- Kocka, J.: Arbeit früher, heute, morgen: Zur Neuartigkeit der Gegenwart, in: Jürgen Kocka/Claus Offe (Hrsg.): Geschichte und Zukunft der Arbeit, Frankfurt/Main, 2000, S. 476–492.
- Leodolter, S.: Tourismus in Österreich: Zukunftsbranche oder Einstieg in die Arbeitslosigkeit?, Wien: AK Wien 2003
- Opfer, G.: Numerische Mathematik für Anfänger, 2. Auflage, Vieweg Verlag 1994
- Schmid, H./von Dosky, D.: Oekonomik des Arbeitsmarktes, Bd. I. Arbeitsmarkttheorien: Stärken und Schwächen, Bern, Stuttgart: Paul Haupt 1990
- Schoenfeld, P.: Methoden der Ökonometrie, Berlin, Frankfurt, 1969

Smeral, E./Huemer, U./Mahringer, H./Novotny, B./Smeral, K.: **Strukturanalyse des Arbeitsmarktes im Beherbergungs- und Gaststättenwesen, Wien: Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung 2004**

Talos, E.: **Atypische Beschäftigungen, Wien – Manz 1999**

Wiseman, M.: **SPSS für Windows: Eine Einführung. München: Leibniz-Rechenzentrum der Bayerischen Akademie der Wissenschaften 2004**

Zerche, J./W./Klittingberger, D.: **Arbeitsmarktpolitik und –theorie, München: R. Oldenbourg 2000**

Wirtschaftskammern Österreichs: Merkblatt Beschäftigungsformen 2004

Internetquellen:

Arbeitsmarktservice Österreich:

<http://www.ams.or.at> abgefragt am: 21.11.2005, 30.11.2005

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit:

<http://www.bmwa.gv.at/BMWA/Themen/Tourismus/Tourismusstatistik/default.htm>
abgefragt am: 22.11.2005

Der Wegweiser durch die Ämter in Österreich

<http://www.help.gv.at> abgefragt am: 1.12.2005

Europäische Kommission: Beschäftigung und Tourismus:

Handlungsmaximen für Maßnahmen. Schlussbericht, 1997. Verfügbar von:
<http://europa.eu.int/comm/enterprise/services/tourism/tourism-publications/documents/luxfinrep.pdf>, abgefragt am: 02.12.2005

ILMES (Internet-Lexikon der Methoden der Sozialforschung)

<http://www.lrz.muenchen.de> abgefragt am 12.1.2006

Online Lexikon – Enzyklopädie

<http://de.wikipedia.org> abgefragt am: 21.11.2005, 1.12.2005

Rechtsinformationssystem

<http://www.ris.bka.gv.at> abgefragt am: 21.11.2005

Wiener Stadtverwaltung

<http://www.wien.gv.at> abgefragt am: 1.12.2005

Wirtschaftskammer Österreich

<http://portal.wko.at> abgefragt am: 30.11.2005

Wirtschaftslexikon

<http://www.wiwi-treff.de/home/mlexikon.php?mpage=beg/forschdesign.htm>
abgefragt am: 12.1.2006

