

GASTHAUSSTERBEN IN TIROL – EINE EVALUIERUNG DER HINTERGRÜNDE UND HERAUSFORDERUNGEN

ZWISCHENBERICHT ALS BASIS WEITERER FORSCHUNGSINITIATIVEN
DES TOURISMUSFORSCHUNGSZENTRUMS TIROL

PROJEKTTEAM:

Alexander Plaikner, Hannes Klingler, Johanna Sparber, Laura Schlenck
KMU & Tourismus / Institut für Strategisches Management, Marketing und Tourismus
Universität Innsbruck

Oktober 2020

INHALT

1. Executive Summary	4
2. Einleitung und Hintergrund.....	4
3. Faktoren, die das Fortbestehen eines Gasthauses beeinflussen können (Literaturanalyse) ..	5
4. Zielsetzung und Forschungsfragen	7
5. Vorgehensweise - Empirik	7
6. Beantwortung der Forschungsfragen.....	14
7. Implikationen und Empfehlungen	15
8. Reflexion der Handlungsempfehlung/Ausblick.....	15
Literaturverzeichnis.....	18

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Hierarchisches Kodierungsmodell (MAXQDA, 2020)	8
Abbildung 2: Fact Box I	13
Abbildung 3: Fact Box II	17

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Soziodemographische Daten der Befragten	8
--	---

1. Executive Summary

In Österreich sind rund 99,6 % der Unternehmen klein- und mittelständische Unternehmen. In absoluten Zahlen sind das etwa 337.800, während zu den Sparten Beherbergung und Gastronomie im Jahr 2017 48.100 Unternehmen zählten. Diese hatten insgesamt 295.400 Beschäftigte und die Umsatzerlöse betragen 19 Milliarden Euro (KMU Forschung Austria, 2020).

Jährlich wurden in Österreich in den letzten Jahren zwischen 5.000 bis 6.900 Unternehmensübergaben, allein in der gewerblichen Wirtschaft, durchgeführt. Im Jahr 2018 fielen von den rund 6.500 Betriebsübernahmen 30 % auf die Sparte Tourismus und 24 % auf die Sparte Gastronomie (Huber, 2019).

Der gesellschaftliche Wandel nimmt einen wesentlichen Einfluss auf das „Gasthaussterben von traditionellen und regionalen Betrieben“. Durch das veränderte Freizeitverhalten der Gesellschaft gilt es für die GastronomInnen den Kunden einen Anreiz zu bieten, sie zu besuchen. Einfach nur Gasthaus zu sein reicht heute nicht mehr. Durch die Integration neuer Trends müssen sich die Betriebe von der Konkurrenz differenzieren. Gerade in einer Krisenzeit wie COVID-19 wird ersichtlich, dass Lieferservices und Takeaway immer beliebter und dem direkten Gasthausbesuch vermehrt vorgezogen werden. Betriebe sollten auch nach der Krise diese Services weiterhin anbieten und die damit verbundenen Chancen nutzen, um somit wettbewerbsfähig zu bleiben.

Auch die hohe Fluktuation der MitarbeiterInnen in der Gastronomie stellt eine große Herausforderung der Branche dar. Als ArbeitgeberIn gilt es sich heute von der Konkurrenz abzuheben und MitarbeiterInnen wertzuschätzen (Plaikner et al. 2019). Ansätze hierbei sind eine flexiblere Gestaltung der Arbeitspläne und regionale Boni. Ebenso zeigt die aktuelle Forschung, dass gerade für Tourismusunternehmen im Falle der Übernahme, ein gegenseitiges Vertrauen prägend für die Arbeitgebermarke ist (Peters et al. 2019).

Der aktuelle Stand der Fachliteratur zeigt auch den Handlungsbedarf für eine vertiefende Forschung zu dieser Thematik. Es gibt nur eine geringe Anzahl an wissenschaftlichen Arbeiten und Forschungsprojekten, welche sich mit der Gastronomie und Innovationen im Gastgewerbe in Österreich befassen.

Die vorliegende Arbeit setzte sich mit diesen Herausforderungen und Hintergründen des Gasthaussterbens auseinander und evaluiert das vor kurzem vom Land Tirol erarbeitete Maßnahmenpaket für betroffene JungunternehmerInnen und verweist im Speziellen auf den Bedarf, die Erforschung der Thematik Gasthausterben mit Fokus einer nachhaltigen Entwicklung eines regionalen Tourismus zu intensivieren.

2. Einleitung und Hintergrund

In Österreich ist die Gastronomie ein Teilbereich des Hotel- und Gastgewerbes und wird unter dem Titel „Gastgewerbe“ geführt. Um in Österreich einen gastronomischen Betrieb führen zu dürfen bedarf es einer Gewerbeberechtigung. Dies ist in der Gewerbeordnung geregelt (Fritz & Wagner, 2015).

Der EU-Ländervergleich unterstreicht die Wichtigkeit von Tourismus und Beherbergung in Österreich. Hierzulande stellte diese Branche im Jahr 2016 knapp 15 % aller KMU's, während europaweit der Durchschnitt bei nur 8 % liegt (Wirtschaftsstandort, 2018).

Rund 288.000 Personen sind in Österreich in der Gastronomie und Beherbergung tätig. Hier lag die Neugründungsquote im Jahre 2016 bei 7,5 %. Dies stellt den drittgrößten Wert dar, höhere Werte verzeichnen nur die Sparten Verkehr und sonstige Dienstleistungen. Die Schließungsquote ist mit 7,1

% jedoch auch die drittgrößte aller Sparten (Wirtschaftsstandort, 2018). Im Jahr 2018 wurden in der Sparte Gastronomie 1.032 Unternehmen neu gegründet, die Gründungsquote lag hier bei 2,9 % (Wirtschaftskammer Österreich, 2020).

Ein Gasthaus stellt in jeder Gemeinde einen wichtigen Beitrag zum gesellschaftlichen Leben dar, insbesondere, weil es von vielen als sozialer Begegnungsort angesehen wird. Laut dem Land Tirol (2020) bestanden 2012 im Bundesland 321 Wirtshäuser, während es 2018 nur noch 299 waren. Diese Zahlen sind ein Indiz für einen Negativtrend für die regionale Standortentwicklung in Tirol.

Die vorliegende Arbeit setzte sich mit den Herausforderungen und Hintergründen des Gasthaussterbens auseinander. Da vor kurzem vom Land Tirol ein Maßnahmenpaket gegen das Gasthaussterben erarbeitet wurde, in dem speziell JungunternehmerInnen, die vor kurzem einen Gastronomiebetrieb übernommen haben, unterstützt werden sollen, soll auch dieses Teil der Auswertungen in dieser Arbeit sein. Darüber hinaus gilt es aufzudecken, mit welchen Schwierigkeiten JungunternehmerInnen während des Prozesses der Gasthausübernahme konfrontiert sind, sowie welche behördlichen Auflagen als Herausforderung empfunden werden.

Es gibt einige Argumente, die für eine wissenschaftliche Forschung in der Gastronomie sprechen:

1. Essen und Trinken sind ein menschliches Grundbedürfnis und sind Bestandteil wirtschaftlicher und sozialer Strukturen sowie kultureller Gepflogenheiten
2. Regionale Gasthäuser sind ein elementarer Teil einer touristischen Infrastruktur für Touristen als auch der lokalen Bevölkerung.
3. Gasthäuser dienen auch als Vermittler der Regionalität heimischer landwirtschaftlicher Produkte und sichern eine regionale Nahrungsmittelversorgung
4. Die Auseinandersetzung mit der Gastronomie gibt Informationen darüber, wer wir sind und was wir wertschätzen (Watts, 2012).

3. Faktoren, die das Fortbestehen eines Gasthauses beeinflussen können (Literaturanalyse)

Wenn es in einem Familienunternehmen zu einer Übergabe kommt, wird von einer Unternehmensnachfolge innerhalb der Familie gesprochen. Bei dieser Art der Übernahme spielen die Soft Facts, sprich emotionale Faktoren, eine bedeutende Rolle. Jedes Familienunternehmen hat eine Geschichte, die oft Generationen zurück reicht. Dies ist zu meist auch bei Traditionsgasthäusern der Fall. Durch die gute Unternehmenskenntnis der ÜbernehmerInnen spielen die Hard Facts, wie beispielsweise Finanzdaten und Verträge, eine untergeordnete Rolle (Huber, 2019).

Ein Streitpunkt in Familienunternehmen ist häufig, dass die Familie immer zusammenarbeitet, aber zu wenig Zeit für familiäre Freizeitaktivitäten bleibt. Dadurch kann es zu einer Disharmonie in der Familie und dem Unternehmen kommen (Getz & Carlsen, 1999). Gleichzeitig hat ein hohes Maß an familiärer Beteiligung auch einen positiven Einfluss auf die Unternehmensleistung. (Rienda, Claver, & Rosario, 2020).

In einem Familienunternehmen ist durch die enge Zusammenarbeit das Gruppenverhalten von der gegenseitigen Unterstützung abhängig und spielt eine wichtige Rolle für den Wettbewerbsvorteil des Betriebes. Dieses Gruppenverhalten ist in Familienunternehmen mehr ausgeprägt als in nicht-familiären Betrieben und ist durch die enge Beziehung der Angehörigen zu erklären. (Royer & Bradley, 2019)

Eine Betriebsübergabe findet statt, wenn mehr als 50 % des Nennkapitals an eine andere Person veräußert wird. Hierbei ist es wesentlich, dass auch ein Wechsel der Machtverhältnisse stattfindet. (Huber, 2019)

Ein junger Mensch muss hierbei einige Eigenschaften und Kenntnisse mitbringen, um einen Familienbetrieb erfolgreich zu übernehmen. Erforderlich sind eine gute Ausbildung, gute Produktkenntnisse, finanzielles Geschick, Führungsqualität, die Kenntnis darüber, dass ein Unternehmen nicht von selbst läuft und das Wissen, dass in einem Familienunternehmen keine objektive Wirklichkeit existiert (Eigen, 2007). So sind Wirtshäuser keine trivialen Maschinen, Abläufe in der Serviceerstellung sind gut zu strukturieren und jeder Bereich sollte einer strengen betriebswirtschaftlichen Kalkulation unterliegen. Da Familien und Unternehmen systematisch eigentlich nicht zusammenpassen, ergeben sich für junge Menschen hier weitere Herausforderungen.

Außerdem gibt es noch einige Aspekte, die speziell eine familieninterne Nachfolge beeinflussen. Dazu gehören das entgegengebrachte Vertrauen an die ÜbernehmerInnen, die Interessen der ÜbergeberInnen außerhalb des Betriebes, die wahrgenommene Familienharmonie, die Beziehung zwischen ÜbergeberIn und ÜbernehmerIn, die Ausrichtung der persönlichen Interessen und die Bereitschaft den Betrieb zu übernehmen (Huber, 2019)

Spannungen in der Familie:

Familienunternehmen sind von einer familiären Struktur geprägt und der Rückhalt der Familie in der ersten Phase der Übernahme ist essenziell, da es auch beispielsweise zu Schwierigkeiten mit den Geschwistern kommen könnte. Dies ist der Fall, wenn mehrere Familienmitglieder an der Übernahme des Betriebs interessiert sind. Aus diesem Grund müssen die finanziellen Angelegenheiten vor und nach der Übergabe frühzeitig geregelt werden, um hier etwaiges Konfliktpotenzial zu vermeiden (Huber, 2019).

Spannungen im Bereich Unternehmen:

Stakeholder, zu denen bei Gasthäusern die MitarbeiterInnen, Kunden und Lieferanten gehören, machen sich natürlich auch Sorgen über ihre Zukunft. Hierfür können geänderte Prozesse und Strukturen Gründe sein. Um hier präventiv entgegenzuwirken, ist eine langfristige Planung und Kommunikation von Nöten, um die Spannungen und Ängste zu minimieren (Huber, 2019).

Spannungen im Bereich Übergeber:

Den ÜbergeberInnen, welche den Betrieb bereits seit Jahren führen, fällt es oft schwer loszulassen und der neuen Generation den Vortritt zu geben. Eine wichtige Basis hierfür ist ein bestehendes Fundament gegenseitigen Vertrauens (Huber, 2019).

Spannungen im Bereich Nachfolger:

ÜbernehmerInnen haben meist geplant, das Unternehmen nach der Übernahme neu zu gestalten. Folge hiervon kann eine Auflösung des grundlegenden Wesens des Unternehmens sein. In diesem Zusammenhang kann ein Interessenskonflikt mit den ÜbergeberInnen entstehen (Huber, 2019).

Gerade in der ersten Phase der Übernahme müssen die NachfolgerInnen Führungskompetenz beweisen, da sie in dieser Zeit von den ÜbergeberInnen besonders beobachtet werden. Es ist wichtig, dass sich die ÜbernehmerInnen diese Eigenschaften bereits vorher sehr gut aneignen konnten, um sich in dieser kritischen Zeit zu beweisen. Dieses Sich-Beweisen muss der/die ÜbernehmerIn durch Tatkraft und Stärke bewerkstelligen, um sich anschließend eine, auf Gegenseitigkeit beruhende, Vertrauensbasis zu erarbeiten und zu festigen (Huber, 2019).

Als Problemfelder bei der Übergabe in Familienunternehmen sind die UnternehmerInnen, ihre Nachfolger, die Familie und der eigentliche Prozess der Übergabe (Wulf und Stubner, 2008) festzustellen. Die Unternehmerpersönlichkeit ist die treibende Kraft im Unternehmen, denn diese plant nicht nur die strategischen und operativen Ziele, sondern haftet auch mit ihren Einlagen (Wulf

& Stubner, 2008). Mit der Übergabe wechselt nun diese Persönlichkeit und schafft damit Konfliktfelder uns teil ein Entscheidungsvakuum.

Vorteile:

Zu den Vorteilen einer Betriebsübernahme zählen die Übernahme eines bereits laufenden Betriebes. Es gibt bereits einen bestehenden Kunden- und Lieferantenstamm sowie ein eingespieltes Mitarbeiterteam als auch bestehende und bewährte Prozesse und Strukturen. Des Weiteren gibt es eine vorhandene Betriebsstätte. Der Betrieb ist bereits bekannt, hat ein Image und ein schnelles Wachstum ist möglich (Huber, 2019).

Nachteile:

Zu den Nachteilen einer Betriebsübernahme zählen der hohe finanzielle Erstaufwand für die Übernahme des Betriebes, die eventuelle Übernahme von Altlasten, bestehenden Strukturen und einer Unternehmenskultur sowie von Arbeitsverhältnissen und bestehenden Verträgen mit Lieferanten. Außerdem ist es unter Umständen notwendig, sich einem langen Orientierungsprozess auszusetzen und es besteht ein höheres Risiko im Vergleich zur Gründung (Huber, 2019).

4. Zielsetzung und Forschungsfragen

Aufbauend auf die oben aus der Literatur ausgearbeiteten Faktoren wird sich diese Arbeit mit den Herausforderungen und den Hintergründen des Gasthaussterbens befassen und diese Fakten kritisch hinterfragen. Weiters wurde, wie schon oben angeführt, vom Land Tirol ein Maßnahmenpaket gegen das Gasthaussterben erarbeitet. Dieses Paket ist vor allem an JungunternehmerInnen gerichtet, die vor kurzem einen Gastronomiebetrieb übernommen haben. In diesem Zusammenhang gilt es aufzudecken mit welchen Schwierigkeiten JungunternehmerInnen während des Prozesses der Übernahme konfrontiert und welche behördlichen Auflagen zu überwinden sind. Entsprechend dieser Anforderungen werden folgende Fragen empirisch untersucht:

- Welchen Einfluss haben die Auflagen der Betriebsanlagengenehmigungen auf das Gasthaussterben?
- Warum wird es für junge GastronomInnen immer schwieriger, den elterlichen Wirtshausbetrieb zu übernehmen?
- Welche kritischen Standortfaktoren sind für das Wirtshaussterben maßgeblich verantwortlich?

5. Vorgehensweise - Empirik

Für diese Studie wurden empirische Untersuchungen mittels qualitativen Interviews durchgeführt. Dabei lag das Augenmerk auf einer guten Aufteilung zwischen VertreterInnen der Behörden sowie der Gastronomie selbst. Das Ziel war es, GastronomInnen für ein Interview zu finden, die entweder kürzlich die Betriebsübergabe vollzogen oder die gerade ihren gastronomischen Betrieb geschlossen haben. Bezüglich der Behörden wurden Interviews mit den VertreterInnen der Bezirkshauptmannschaften, der Wirtschaftskammer Österreich und der Gemeinden vereinbart. Die Interviews dauerten im Durchschnitt 40 Minuten.

Es wurden insgesamt sieben Interviews mit Wirtsleuten und VertreterInnen der Behörden geführt, in denen fünf Themengebiete besprochen wurden. Als erstes wurde über eine allgemeine Einschätzung des Gasthaussterbens und die Gründe hierfür gesprochen. Als nächstes wurde das Thema Betriebsanlagengenehmigung behandelt. Anschließend wurde über den Übernahmeprozess und kritische Standortfaktoren, welche einen Einfluss auf das Gasthaussterben haben, diskutiert. Danach

Gasthaus als soziale Komponente:

Ein Gasthaus stellt ein Erlebnis dar. Dieses Erlebnis kann nur erfahren werden, wenn die Wirtsleute ihren Beitrag hierzu leisten. Sie müssen sich mit ihrem Betrieb identifizieren und ihren Gästen stets gute Laune vermitteln. Ein Gasthaus hat auch eine soziale Komponente, da es für viele als ein Raum der Kommunikation angesehen wird. Kommunikation wird als wichtiger psychischer Faktor angesehen, da angenommen wird, dass sich ein Mangel an sozialen Interaktionen schlecht auf die Gesundheit auswirkt.

„Das Wichtigste ist, man muss merken, wenn man rein geht, dass die Wirtsleute mit Leib und Seele Gasthaus sind und nicht Wirtshaus. Man muss merken, dass man Willkommen ist. Man soll nicht das Gefühl haben, dass sich der Wirt denkt „schon wieder ein Gast, um Himmels Willen“. Es kommt Gott sei Dank selten vor. Aber es kommt vor.“ (B2)

Gesellschaftlicher Wandel:

Der gesellschaftliche Wandel prägt die Situation des Gasthaussterbens in Tirol. Das Freizeitverhalten der Menschen, speziell das der Jugend, ist, aufgrund der veränderten beruflichen Ziele, ein anderes geworden. Außerdem wird das Freizeitangebot immer größer und somit die Alternativen vielfältiger. Speziell das vermehrte Sportbewusstsein trägt hierbei seinen Teil bei.

„Das Gasthaussterben ist eine Folge der Freizeitbeschäftigung und des menschlichen Verhaltens. Wenn ich zurückdenke an meine Jugendzeit vor 40 Jahren. Da war es normal, dass nach der Arbeit ein bestimmter Bevölkerungskreis ins Gasthaus gegangen ist. Wenn man da heimgefahren ist, vor dem Gasthaus Autos gestanden sind, hat man gewusst wer im Gasthaus sitzt. Dann ist man auch hinein gegangen. Und heute geht jemand heim und pflegt das Familienleben sicher viel mehr. Aber was vor allem ausschlaggebend ist, dass sich Sport und Freizeit gegenüber vor 40 Jahren grundlegend verändert haben.“ (B2)

Von den GastronomInnen wird auch angeführt, dass immer weniger junge Menschen in Gasthäuser gehen. Dies kann laut den GastronomInnen darauf zurückgeführt werden, dass die Interessen der Menschen sich verändert haben, oder gastronomische Betriebe mit anderen Merkmalen aufgesucht werden.

„Die Stammtische verschwinden auch. Das Gesamtbild Gasthaus ist veraltet. Es ist eher die ältere Generation, die ins Gasthaus geht. Es ist auch ein Wandel der Zeit.“ (W2)

Des Weiteren nimmt wohl die Schnelllebigkeit des Alltags einen Einfluss auf die Situation, da sich viele nicht mehr die Zeit für ein ruhiges und entspanntes Essen im Gasthaus nehmen.

„Der gesellschaftliche Wandel. Mir fällt auf, dass die Gesellschaft sich nicht mehr unbedingt Zeit nimmt, im Gasthaus zu sitzen. Den jungen Leuten ist das egal, wenn sie einen Pappteller in der Hand haben und beim Gehen ihren Kaffee trinken. Das hätten wir früher nicht gemocht. (W4)

Als Folge des gesellschaftlichen Wandels findet auch ein Strukturwandel statt. Der Wandel der Angebotsstruktur wird als Chance für die GastronomInnen und deren Betriebe gesehen. Der vermehrte Trend zu Apartments kann einen Vorteil für die traditionellen Gasthäuser hervorbringen. Dadurch, dass viele sich im Urlaub nicht mehr selbst versorgen möchten, könnten sie öfter in einem Gasthaus essen gehen. Es wird betont, dass diese Entwicklung beobachtet werden sollte und anschließend auf die Auswirkungen reagiert werden muss.

„Dieser Strukturwandel. Stichwort Privatzimmer verschwinden. Die klassische Privatzimmervermietung wird jetzt über die Apartments kombiniert. Das ist eine Entwicklung, die genau genommen die Wirtshäuser stärken würde, denn diese Leute gehen dann in die Wirtshäuser essen. Das wird spannend sein zu beobachten, wie sich das auswirkt.“ (B1)

Jedoch müssen sich die Gasthäuser an die veränderten Speisegewohnheiten der KundInnen anpassen. In der heutigen Gesellschaft ist nicht mehr nur die traditionelle und deftige Kost gefragt.

„Ich glaube dies haben gute Tiroler Wirtshäuser schon erkannt, dass man da das Angebot anpassen muss und die ganz deftigen Sachen anders zubereiten muss. Und auch etwas Leichteres anbieten muss. Auch da verändert sich was. Die deftige Kost ist man im ländlichen Raum eher gewöhnt als wie im urbanen Raum.“ (B1)

Des Weiteren nimmt das Bewusstsein der KundInnen bezüglich Regionalität zu und somit verändern sich die Wünsche und Bedürfnisse der Gäste. Diesen Trend gilt es, seitens der GastronomInnen auszunützen.

„Der Strukturwandel im Angebot, weil die Gästewünsche und deren Bedürfnisse sich wandeln. Wir haben wichtige Trends und Treiber, die da eine Rolle spielen. Etwas was den traditionellen Wirtshäusern extrem zugutekommt ist dieser Nachhaltigkeitstrend. Der Trend hin zur Regionalität. Das hilft den Wirtshäusern sehr massiv.“ (B1)

Die Struktur der Betriebe ist auch einem Wandel ausgesetzt. Heute gibt es nicht mehr nur das traditionelle Gasthaus, sondern eine Vielzahl von Alternativen, um günstige Mahlzeiten zu bekommen. Die Breite des Speisenangebotes steigt stetig und wird als Grund für weniger Gäste in den Wirtshäusern genannt.

„Heute gibt es Ethnoküche, IKEA, Mc Donalds, Burger King, Döner. Das Angebot hat sich um ein Stück vervielfacht und die Kunden sind in etwa gleich viel geblieben. Früher gab es alternativlos das Gasthaus und heute ist das Angebot dementsprechend mehr und somit verteilt sich natürlich auch der Kunde auf die verschiedenen Sparten.“ (B3)

Vereinsheime:

Die stetig steigende Zahl und der Ausbau von Vereinsheimen ist auch auf den gesellschaftlichen Wandel zurückzuführen. Die Meinung bezüglich der Vereinsheime und deren Einfluss auf das Gasthaussterben gehen auseinander. Seitens der GastronomInnen werden die Vereinsheime von allen Interviewpartnern als kritisch und als ein Faktor des Gasthaussterbens angesehen. Seitens der Behörden sind die Meinungen unterschiedlich. Auf Gemeindeebene wird das Vereinslokal nicht als Grund für das Gasthaussterben akzeptiert. Hierbei beruft man sich darauf, dass die Vereine trotz ihres Vereinslokals noch ins Gasthaus gehen. Die VertreterInnen der Wirtschaftskammer sehen dies etwas anders und geben den Vereinslokalen durchwegs eine Teilschuld. Die Verantwortung wird auch auf die Gemeinden abgewälzt, welche die Vereinslokale errichten ließen.

„Auch diese Argumente von den Vereinslokalen lasse ich nicht gelten. Weil es gibt zwar Vereinslokale, aber wenn ich es bei uns hernehme, ähnlich wie in anderen Gemeinden, dann werden die ganz wenig genutzt. Und dies sind auch wieder Personen die sonst gar nicht ins Gasthaus gehen würden. Aber durch die Vereinstätigkeit haben wir auch eine Frequenz in den Gasthäusern. Hätten wir keine Vereinstätigkeit ist diese Frequenz weg. Im Sommer wenn in der Turnhalle nichts los ist, dann ist auch danach nichts im Gasthaus los. Wenn keine Feuerwehrprobe, Musikprobe ist. Wenn die Feuerwehr danach noch ein Bier im Kameradschaftsraum trinkt, um die 10 gehen danach trotzdem noch ins Gasthaus. Und diese 10 würden dann auch im Gasthaus fehlen.“ (B2)

Auch wird das Ungleichgewicht bei behördlichen Vorgaben (z.B. Registrierkassenpflicht, Auflagen) angeführt.

Arbeitszeiten:

Das Finden von Personal wird von den befragten GastronomInnen als ein Problem genannt. Zum einen werden von den Befragten der gesellschaftliche Wandel als ein Grund für den Personalmangel und die Einstellung bezüglich der Arbeitszeiten bei den Jugendlichen genannt. Junge Leute haben es laut den GastronomInnen heutzutage viel leichter, einen anderen Job zu finden. Zum anderen ist die Arbeit in der Gastronomie sehr zeitintensiv und mit einem großen Stressfaktor verbunden. Diese Umstände schrecken viele Menschen von der Arbeit im Gastgewerbe ab.

„Viele junge Leute sind nicht mehr bereit so einen Betrieb Tag und Nacht zu führen. Früher haben die Wirtsleute 7 Tage die Woche in der Stube gelebt und die Gäste rund um die Uhr betreut. Ein junger Mensch sagt für den gleichen Gehalt kann ich arbeiten gehen und habe am Wochenende frei. Das ist ein großer Beweggrund bei den jungen Leuten.“ (B1)

Personalproblem:

Bei der Personalbeschaffung wird heute von den GastronomInnen mehr abverlangt als früher. Der Standard den man seinen Angestellten, speziell in der Freizeit, bieten muss, ist höher. Als eine Folge dessen muss sich ein Gastronomiebetrieb als attraktiver Arbeitsplatz von der Konkurrenz abheben, um geeignetes Personal zu generieren. Beispiele hierfür sind eine gut ausgestattete Unterkunft oder Freizeitangebote für die Angestellten.

„Mittlerweile wird sehr viel getan für die Mitarbeiter. Es werden Mitarbeiterhäuser gebaut. Die haben eine Ausstattung wie ein Hotel. Ohne Zuckerl'n bekommt man keine Mitarbeiter.“ (B1)

Seitens der GastronomInnen wird erläutert, dass man die Arbeitersituation einfacher und flexibler gestalten kann, wenn man die eigene Familie als Arbeitskraft im Betrieb zur Verfügung hat. Kurzfristige Absagen bei beispielsweise schlechtem Wetter sind bei externen Angestellten nur sehr schwer umsetzbar, da diese einen fixen Dienstplan fordern und ihre freien Tage bereits im Vorhinein planen.

„Was bei der Familie besser ist, dass man sie besser zum Arbeiten nehmen kann. Wenn es an einem Sonntag regnet kann ich das Familienmitglied anrufen und ihm sagen, dass ich ihn nicht brauche. Das kann ich mit einem externen Angestellten nicht machen, denn der hat einen Dienstplan und diesen will er haben.“ (W4)

Wirtshauspaket:

Das vom Land Tirol beschlossene Wirtshauspaket wird als guter Ansatz, jedoch nicht als eine Lösung für das Gasthaussterben angesehen. Die meisten Interviewpartner, speziell die GastronomInnen, sind der Meinung, dass es potenzielle ÜbernehmerInnen nicht zur Übernahme motiviert. Es wird davon ausgegangen, dass ÜbernehmerInnen sowieso übernehmen, wenn sie das möchten. In diesem Zusammenhang wird die Relevanz des Paketes kritisch betrachtet.

„Motiviert glaube ich nicht. Aber ich denke, dass dir die Entscheidung leichter gemacht wird. Wenn jemand darüber nachdenkt, dann hat er das ja sowieso schon am Schirm. Der macht das nicht davon abhängig ob er eine Förderung bekommt. Aber er sagt, wenn ich die Unterstützung bekomme, ist mein Risiko nicht mehr so hoch.“ (B3)

Betriebsanlagengenehmigung:

Die Behörden auf Bezirksebene betonen, dass seitens der Behörde sehr viel unternommen werde, um im Genehmigungsverfahren zu begleiten. Auch das Wirtshauspaket schließt sich hier an. Wirtschaftlich marode Betriebe können dadurch aber auch nicht gerettet werden. Hier wird eher auf die Wertschätzung und Unterstützung für Betriebe in Eigenverantwortung gesetzt.

„Auf der einen Seite versucht man mit Betriebsanlagensprechtagen diese technische Begleitung zu verbessern. Auf der anderen Seite baut man ein Förderprogramm auf, das eine Wirtshausprämie umfasst für alle Betriebe, die die letzten Betriebe je Gemeinde sind. Es ist ein Förderpaket, das die Wirtshäuser nicht retten wird. Das allein ist es nicht. Es ist ein Signal der Wertschätzung mit einer Hilfestellung und eine gewisse Erleichterung. Mehr kann die Politik nicht machen.“ (B1)

Übernahmeprozess:

Für junge Menschen und potenzielle ÜbernehmerInnen stellt sich das Arbeitsangebot sehr vielfältig dar. Aus diesem Grund entscheiden sich viele gegen die Gastronomie, da sie nicht mehr bereit sind, sieben Tage in der Woche zu arbeiten und diese Möglichkeit in anderen Berufssparten gegeben sind. Somit nehmen laut den InterviewpartnerInnen die Arbeitszeiten auch einen Einfluss auf die Entscheidung der möglichen ÜbernehmerInnen. Des Weiteren wird das eingeschränkte Freizeitverhalten als ein Grund angesehen, dass sich manche gegen die Übernahme entscheiden.

„Ich glaube für junge Menschen ist nur die persönliche Entscheidung, ob ich Gastronomie überhaupt will. Und ob ich so angehängt sein will. Wenn ich einen Gastronomiebetrieb führe, mache ich keine 40 Stunden. Dann kann ich nicht am Abend mit den Freunden weg gehen und ich kann auch nicht immer in den Urlaub fahren. Ich habe auch kein Wochenende. Ich glaube, dass dies viele von der Übernahme abschreckt. Die Freizeit, da ist keine mehr.“ (W4)

Der Investitionsbedarf ist als ein weiterer Grund gegen eine Übernahme anzusehen. Die ÜbernehmerInnen wollen dem Gasthaus neues Leben einhauchen und das Inventar erneuern. Sie wollen stets am neuesten Stand sein und den Gästen das Beste bieten, wodurch sie sich gleichzeitig von der Konkurrenz abheben können. Dadurch erhöht sich auch die Investitionssumme. Es ist laut den GastronomInnen wichtig, ein gewisses finanzielles Polster zu besitzen. Investitionen in der Gastronomie werden jedoch auch von Seiten der klassischen Kreditinstitute als risikoreich eingestuft.

„Denn meist ist vor der Übernahme Jahrzehnte keine Investition getätigt worden und alles ist veraltet. Und wenn das jetzt jemand übernimmt, will er dem einfach ein neues Gesicht geben. Weil nur durch ein neues Gesicht kann er es ändern. Und dadurch hat er natürlich riesige Investitionskosten. Dort sehe ich eher das Problem.“ (B2)

Die Integration der potenziellen ÜbernehmerIn in den Betrieb ist ein wichtiger Aspekt und wird als richtungsweisend eingestuft. Man sollte früh in den Betrieb eingearbeitet werden und gewisse Aufgaben übernehmen. Hier gilt es auch seitens der Eltern anzusetzen, da es sonst oft zu spät sein kann.

„Wenn junge bereits frühzeitig im Betrieb integriert sind und frühzeitig Verantwortung bekommen, funktioniert das. Das sieht man eindeutig. Es ist eine Frage, wie ich mit meinem Sohn oder meiner Tochter umgehe. Wenn man das kann, funktioniert es wunderbar. Wenn nicht wird es schwierig.“ (B1)

Rauchverbot:

Als letzter Aspekt wurde seitens der GastronomInnen das Nichtrauchergesetz angesprochen. Alle Befragten, welche sich über dieses Thema äußerten, stehen dem Nichtrauchergesetz naturgemäß kritisch gegenüber. Es ist zu erkennen, dass die Situation speziell bei den Nachtlokalen für die Anrainer keine angenehme ist. Durch die erhöhte Lautstärke der Gäste vor dem Lokal fühlen sich die Anrainer gestört. Dies führt zu vermehrtem Konfliktpotenzial zwischen den Beteiligten.

„Man braucht jetzt nur schauen. Viele Betriebe werden viele Weihnachtsfeiern gehabt haben. Dadurch bist du automatisch lauter, wenn du etwas konsumierst. Und jetzt stehen die ganzen Leute vor der Tür. Das ist für die Nachbarn nicht fein. Es ist für die Hotelgäste nicht fein, wenn du einen Stock darüber das Zimmer hast.“ (B3)

Das Rauchverbot führt bei manchen GastronomInnen zu Umsatzeinbußen. Speziell bei klassischen Kaffeehäusern und kleinen Pubs, die keinen Gastgarten besitzen, ist dies spürbar.

„Und auf der anderen Seite denk ich mir, jetzt reden wir alle von Wirtshaussterben und dann gibt es ein Rauchverbot. Das passt jetzt auch nicht zusammen. Weil wenn ich schaue, was bei uns noch geraucht worden ist.“ (B3)

Fact Box I:

- Ein Gastgewerbebetrieb ist für viele ein Kommunikationsort und hält die soziale Interaktion aufrecht.
- In der Gastronomie herrscht ein Fachkräftemangel, welcher seitens der InterviewpartnerInnen auf dem gesellschaftlichen Wandel, speziell bei den Jugendlichen, sowie dem immer größer werdenden Arbeitsangebot beruht.
- In den letzten Jahren wurden einige Vereinsheime ausgebaut oder neu gebaut. Sie werden seitens der UnternehmerInnen als ein Grund für das Gasthaussterben genannt.
- Das veränderte Freizeitverhalten macht die Situation für die traditionellen Gasthäuser schwieriger. Durch das Mehrangebot an Freizeitaktivitäten rückt der traditionelle Gasthausbesuch immer mehr in den Hintergrund. Von diesem Wandel profitieren jedoch die Almhütten und Ausflugsgasthäuser.
- Die Angebotsbreite von gastronomischen Betrieben ist breit gefächert. Daher müssen traditionelle Gasthäuser die neuen Trends in der Essenskultur annehmen und diese umsetzen, um konkurrenzfähig zu bleiben.
- Das Wirtshauspaket ist ein guter Ansatz, gehört aber zielgerichteter ausgeweitet. Es wird als eine Hilfestellung und ein Zeichen der Wertschätzung betrachtet, jedoch nicht als die Lösung des Problems.
- Potenzielle ÜbernehmerInnen stehen meist vor einem großen Investitionsbedarf. Man muss sich heute von der Konkurrenz differenzieren, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Investments in der Gastronomie werden jedoch als Risikokapital eingestuft.

Abbildung 2: Fact Box I

6. Beantwortung der Forschungsfragen

Welchen Einfluss haben die Auflagen der Betriebsanlagengenehmigungen auf das Gasthaussterben?

Oft erschwert die Betriebsanlagengenehmigungen einigen Wirtsleuten die Arbeit. Jedoch ist sie nicht, als der Grund für das Gasthaussterben in Tirol anzusehen. Von einigen Gastronomen wurde das nicht einheitliche Vorgehen bemängelt. Hier gäbe es große Unterschiede zwischen den Bezirken. Oft entsteht durch diverse Auflagen ein großer Investitionsbedarf für die UnternehmerInnen. Seitens der Behörden wird eine Angleichung und ein einheitliches Bild als wichtig angesehen und man befindet sich bereits im Aufarbeitungsprozess.

Warum wird es immer schwieriger für junge GastronomInnen den elterlichen Wirtshausbetrieb zu übernehmen?

Wenn junge GastronomInnen einen Betrieb übernehmen, ist das meist mit immensen Kosten verbunden. Sie müssen sich in dieser schnelllebigen Zeit mit vielen neuen Trends an die Konkurrenz anpassen, bestenfalls sogar abheben, was die Investitionskosten und die Risiken beträchtlich erhöht. Die Situation am Arbeitsmarkt erschwert die Übernahme zusätzlich. Durch das vielseitige Angebot am Arbeitsmarkt, sowie dem Fachkräftemangel, wird es immer schwieriger qualifiziertes Personal zu finden und zu halten. Meist sind in den zu übergebenden Betrieben die gelebten Muster der ÜbergeberInnen präsent. NachfolgerInnen bauen im Sinne der „Generativen Sozialisation“ (Aufwachsen im Betrieb) darauf auf, wollen aber in Zukunft neu strukturieren, um am neuesten Stand und konkurrenzfähig zu bleiben. Dadurch kann es zu Meinungsverschiedenheiten mit den ÜbergeberInnen, speziell in Familienbetrieben, kommen. Hier zeigen gerade aktuelle Forschungsergebnisse, dass ein Thematisieren der Familienwerte als „DANN“ eines Familienbetriebes im Rahmen des Übernahmeprozesses unumgänglich ist (Peters et al. 2019).

Welche kritischen Standortfaktoren sind für das "Wirtshaussterben" maßgeblich verantwortlich?

Die gesellschaftliche Situation hat sich grundlegend verändert. Das Freizeitverhalten ist im Wandel und es gibt eine große Zahl an Alternativen zu den Gasthäusern. Almhütten und Ausflugsghasthäuser profitieren von dieser veränderten Situation. Früher war es üblich, am Sonntag mit der ganzen Familie in das Gasthaus essen zu gehen. Heute geht der Trend zu einem Ausflug, der meist auch mit sportlicher Aktivität verbunden ist.

Das Angebot am Arbeitsmarkt ist vielfältiger geworden. Dadurch, dass die potenziellen ÜbernehmerInnen sehr viele Alternativen zum Gasthaus haben, müssen viele Betriebe schließen. Die Arbeitszeiten in der Gastronomie sind ein Faktor, weshalb viele von der Übernahme absehen. Es gibt kein Wochenende und man muss im Normalfall sieben Tage in der Woche dem Betrieb widmen. Darum schlagen viele einen anderen beruflichen Weg, mit geregelten Arbeitszeiten, ein. Die Situation am Arbeitsmarkt erschwert auch die Suche nach Personal. Dass immer weniger Menschen eine Ausbildung in der Gastronomie absolvieren, verschärft weiter den Fachkräftemangel. Wie auch bei den ÜbernehmerInnen spielen die Arbeitszeiten und die schwierige Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine wesentliche Rolle, weshalb sich die Arbeitskräfte gegen einen Beruf in der Gastronomie entscheiden.

Die Vereinsheime werden seitens der GastronomInnen als ein weiterer Grund für das Gasthaussterben genannt. Die Behörden sehen das aktive Vereinsleben hingegen als Unterstützung für die Gasthäuser.

7. Implikationen und Empfehlungen

Aus den Forschungsergebnissen dieser Vorstudie kann abgeleitet werden, dass der gesellschaftliche Wandel einen Einfluss auf das Gasthaussterben besitzt. Durch das veränderte Freizeitverhalten der Gesellschaft gilt es für die GastronomInnen den Kunden einen neuen Anreiz zu bieten. Einfach nur Gasthaus sein, reicht heute nicht mehr. Durch eine eingehende Beschäftigung mit neuen Trends müssen sich die Betriebe auch von der Konkurrenz (wie Fast Food, Pizzeria, Systemgastronomie,) gerade durch eine regionale Erlebnisgastronomie differenzieren. Während COVID-19 wurde ersichtlich, dass der Lieferservice oder das Essen zum Abholen immer beliebter und dem direkten Gasthausbesuch vorgezogen werden. Betriebe sollten daher auch nach der Krise diese Angebote mit der Traditionsgastronomie verbinden bzw. darauf aufbauen, um wettbewerbsfähig zu bleiben. Der Trend der steigenden Anzahl von Gästewohnungen und Apartments, bietet ein weiteres Potential in den Saisonen.

Die hohe Fluktuation der MitarbeiterInnen in der Gastronomie kann durch gezielte Mitarbeiterbindung (Employer Branding im Tourismus) verringert werden. Als Arbeitgebermarke gilt es, sich auch hier von der Konkurrenz abzuheben. Ansätze wären eine flexiblere Gestaltung der Arbeitspläne und regionale Bonifikationen (z.B. Freizeitangebote).

Der Übernahmeprozess muss bei den Betrieben durch gegenseitiges Vertrauen und Transparenz geprägt sein (Peters et al. 2019). Für die ÜbergeberInnen ist es oft ein schwieriger Schritt, sich von dem Betrieb zu lösen. Speziell in Familienbetrieben sollte daher darauf geachtet werden, dass der Nachwuchs bereits früh in das Unternehmen eingebunden wird und Familienwerte annehmen und adaptieren kann. Dadurch ist gewährleistet, dass der/die NachfolgerIn auch bei der stufenweisen Übernahme handlungsfähig bleibt und schrittweise Verantwortung übernimmt.

Die Aussagen dieser kleineren Voruntersuchung sind aufgrund des Umfanges von begrenzter Validität, jedoch zeigt sich ein klarer Handlungsbedarf für eine vertiefende Forschung zur Thematik des „Gasthaussterbens“ im Sinne einer Weiterentwicklung eines regionalen Tourismus. Die Analyse der vorliegenden Literatur zeigt, dass es nur eine geringe Anzahl an wissenschaftlichen Arbeiten und Forschungsprojekten vorliegt, welche sich mit der regionalen Gastronomie in Österreich befasst. Auch eine Analyse der Schlüsselbegriffe im Rahmen der vorliegenden Literaturrecherche zeigt auf, dass sich die Forschung zu meist nur auf den Tourismus als Ganzes und nicht spezifisch auf die regionale Traditionsgastronomie bezieht.

8. Reflexion der Handlungsempfehlung/Ausblick

Kritische Standortfaktoren haben speziell in ländlichen Regionen einen größeren Einfluss auf die örtliche Wirtschaft in den Gemeinden. Die ländliche Struktur ist in Tirol weit verbreitet. Das Bewusstsein für diesen Standortfaktor sollte noch stärker in die Kommunikation von Destinationen in Tirol aufgenommen werden, um die Gäste mehr in die Gastronomietradition zu involvieren (Li, Yu-hui, & Lean, 2017).

Gründe für Betriebsschließung sind vielfältig und meist ein Bündel negativer Einflüsse auf den Traditionsbetrieb. Die immer größer werdende, meist urbane Konkurrenz ist für die traditionellen Gasthäuser ein sehr entscheidender Punkt zum Überleben. Eine regionale Differenzierung wird eine immer entscheidendere Rolle spielen. Der soziale Wandel macht es für die Betriebe immer schwieriger, da das Freizeitangebot immens breit gefächert ist. Speziell in den traditionellen

Landgasthäusern sollte der technische Fortschritt nicht außer Acht gelassen werden. Für die Betriebe ist es oft entscheidend, sich von den alten Mustern zu lösen und einen neuen und moderneren Weg zu gehen (Solnet, Paulsen, & Cooper, 2010).

Die Herausforderung der Betriebsanlagengenehmigung und des Behördenverfahrens wurde als nicht einheitliches und transparentes Vorgehen der Behördenvertreter, vor allem wenn es um die Genehmigungen und Überprüfung der Auflagen geht, bemängelt. Hier wurde speziell das nicht übersichtliche Verfahren bei Erteilung eben dieser kritisiert. Schwierigkeiten zeigen sich bei der unterschiedlichen Beurteilung der Betriebsanlagen durch die Prüfer, da es hier zwei verschiedene Arten der Betriebsüberwachung gibt. Die Belastung bei der gewerbepolizeilichen Überprüfung für Kleinbetriebe besteht hierbei oft dadurch, dass eine Umsetzung nicht direkt möglich ist oder einen großen finanziellen Aufwand bedeutet. Dies kann sich nicht jeder Betrieb auf Anhub leisten und kann dadurch auch Liquiditätsprobleme, Betriebsstillstand oder weitere negative Effekte verursachen. Hier wird eine langfristige Überprüfung als vorteilhafter aufgezeigt, bei der die Wirtsleute fünf Jahre Zeit für die Umsetzung der Maßnahmen haben und diese zeitlich mit Zwischensaisonen oder geringer Auslastung abstimmen können. Auch soll dadurch die finanzielle Planbarkeit/Finanzrahmen der Traditionsbetriebe erleichtert werden (Rechtsinformationssystem des Bundes, 2020).

Der gesellschaftliche Wandel schreitet immer weiter voran und belastet speziell die traditionellen und regionalen Gastbetriebe. Das Freizeitverhalten hat sich verändert und das Angebot an sozialen Aktivitäten findet zumeist nicht mehr im Dorfkern, dem Standort der regionalen Betriebe, statt. Der gesellschaftliche Wandel nimmt auch Einfluss auf den Arbeitsmarkt und verstärkt den Fachkräftemangel in der Branche.

Guhleemann (2014) sieht den demographischen Wandel als einen Faktor, der den Fachkräftemangel verstärkt. Ein Ansatz, um hier entgegen zu wirken, wäre, den Fokus bei der Personalentwicklung nicht nur auf die herausragenden Talente zu beschränken, sondern auf alle auszuweiten. Dadurch könnte auch die Beschäftigungsfähigkeit erhöht werden und der Facharbeitermangel eingedämmt werden.

Die unregelmäßigen Arbeitszeiten in der Gastronomie schrecken viele, speziell im jungen Alter, von einer Ausbildung in der Gastronomie ab. Es muss viel mehr auf die Bedürfnisse der Angestellten eingegangen werden und wenn möglich muss der Dienstplan flexibler zu gestalten. Durch die flexibleren Arbeitszeiten können die ArbeitnehmerInnen längerfristig an das Unternehmen gebunden werden und ziehen nicht so schnell einen Wechsel des Arbeitsplatzes in Betracht. Teilzeitmodelle, wie diese nunmehr in der COVID-19 Krise gefördert werden, können dazu einen Ansatz bieten.

Gleichzeitig bietet die heutige Arbeitsmarktsituation viele Alternativen, die es den Angestellten leichter machen, den Beruf oder die Arbeitsstelle zu wechseln. Viele der Auszubildenden in der Gastronomie, speziell im Service, sind mit oft unvorhersehbar langen Arbeitszeiten konfrontiert und behindern massiv ein Familienleben. Die immer wechselnden Arbeitszeiten haben gerade auch auf die Auszubildenden oftmals Auswirkungen und bewirken ein reduziertes soziales Leben (Guhleemann, 2010).

Die Arbeit in der Gastronomie ist mit Stress verbunden. Dieser Stress begründet sich oftmals auf mehrere Ursachen. Nicht nur Motive wie Mehrarbeit verursachen Stress, sondern auch soziale Faktoren wie die Gruppenkohäsion unter den Angestellten.

Um die Stresssituation für die Angestellten im Gastgewerbe zu verbessern, müssen mehr Angestellte im Betrieb arbeiten. Der Fachkräftemangel erschwert dieses Vorhaben und auf den Schultern der Angestellten bleibt immer mehr Verantwortung. Diese Verantwortung verursacht wieder Stress für die Betroffenen (Lampert, 2013) und es gilt auf diesen gefährlichen Kreislauf einzuwirken.

Es ist äußerst wichtig, das Wirtshaupaket vermehrt zu kommunizieren, öffentlich zu machen und im oben angeführten Sinne zu präzisieren. Einige Befragte haben von diesem Paket nichts oder nur am Rande etwas mitbekommen. Der Familienbezug bei der Wirtshausprämie sollte überdacht werden. Wenn man dieses Kriterium fallen lässt, könnte es dem Gasthaussterben durch die Ansprache einer

größeren Menge von Leuten entgegenwirken. Die Sprechstage zur Betriebsanlage können den Wirtsleuten Einblicke in die Thematik geben und zum besseren Verständnis beitragen. Hiermit werden einige Schwierigkeiten bereits im Vorfeld aus dem Weg geräumt. Es gilt jedoch, dieses Angebot bei allen Wirtsleuten verstärkt zu kommunizieren, um Schwierigkeiten bei der Prüfung zu vermeiden. Diese Sprechstage könnten auch dazu genutzt werden, wie bereits oben erwähnt, den Standard der Prüfer auf ein Level zu bekommen und den gesamten Prozess der Betriebsanlagengenehmigung in ganz Tirol auf einer Ebene zu vereinheitlichen (Sax, 2019). Die aktuelle gemeinsame Initiative #dufehlst von der Wirtschaftskammer, Standortagentur und Tirol Werbung ist ein wichtiger und richtiger Schritt und gerade zeitgerecht. Eine Vertiefung dieser Studie in Zusammenarbeit mit dieser Initiative wird deshalb auch konkret angestrebt. Eine Anbindung zur angewandten Tourismusforschung im Rahmen des Tourismusforschungszentrums Tirol wird ausdrücklich empfohlen.

Fact Box II:

- Oft entsteht durch die verschiedenen Auflagen der Bezirke ein großer Investitionsbedarf für die UnternehmerInnen.
- Der gesamte Prozess der Betriebsanlagengenehmigung sowie der Standard der Prüfer sollte in ganz Tirol vereinheitlicht werden.
- Die hohen Investitionskosten, die langen Arbeitszeiten, die zahlreichen Alternativen für Gäste und der Mangel an Fachkräften erschweren das Erhalten eines Gasthauses.
- Aufgreifen neuer Trends, um sich von der Konkurrenz abzuheben, ist ausschlaggebend.
- Der gesellschaftliche Wandel hat große Auswirkungen auf Gasthäuser.
- Arbeitszeiten sollten angepasst werden, da sich diese negativ auf das soziale Leben auswirken können.
- Es müssen mehr Fachkräfte angestellt werden, um Stress zu vermeiden.
- Das Bewusstsein für die kritischen Standortfaktoren sollte in Tirol verstärkt kommuniziert werden, um die Gäste mehr in die Gastronomie zu involvieren.
- Das Wirtshauptpaket muss vermehrt kommuniziert und öffentlich gemacht werden.
- Initiativen wie #dufehlst von der Wirtschaftskammer, Standortagentur und Tirol Werbung sind wichtige und erwartungsvolle Schritte. Eine Zusammenarbeit mit dieser Initiative wird konkret angestrebt.
- Eine Anbindung zur angewandten Tourismusforschung im Rahmen des Tourismusforschungszentrums Tirol wird darüber hinaus ausdrücklich empfohlen.

Abbildung 3: Fact Box II

Literaturverzeichnis

- (20. 1 2020). Von KMU Forschung Austria: <https://www.kmuforschung.ac.at/zahlen-fakten/kmu-daten/> abgerufen
- David, Robert; Shin-Kap, Han. (2004). In A systematic assessment of the empirical support for transaction cost economics (S. 39-58). *Strategic Management Journal*.
- Eigen, P. (2007). „Was Du noch wissen solltest...“Der Generationswechsel in Familienunternehmen und das Ringen um eine tragfähige Wirklichkeit. Springer Verlag .
- Fritz, K.-P., & Wagner, D. (2015). *Forschungsfeld Gastronomie* . Wiesbaden : Springer Gabler .
- Getz, D., & Carlsen, J. (1999). Characteristics and goals of family and owner-operated businesses in the rural tourism and hospitality sectors. Faculty of Management University of Calgary.
- Guhlemann, K. (2010). Allein in der Nacht? Freizeitverhalten und gesellschaftliche Teilhabe von Auszubildenden in der Gastronomie . Sfs.
- Guhlemann, K. (2014). Jung, ausgebildet – weg. Wechselpläne und Fachkräftemangel. TU Dortmund.
- Huber, A. (2019). *Betriebsübergabe - Betriebsübernahme*. Wien: Linde Verlag.
- Lampert, C. (2013). *Hotel - und Barpsychologie*. Heidelberg: Springer Verlag .
- Land Tirol . (20. 1 2020). Von <https://www.tirol.gv.at/> abgerufen
- Li, H., Yu-hui, X., & Lean, Y. (2017). Predicting hospitality firm failure: mixed sample modelling. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Newbert, S. (2007). Empirical research on the resource-based view of the firm: an assessment and suggestions for future research. Pennsylvania: *Strategic Management Journal*.
- Peters, M.; Plaikner, A.; Heimerl, P.; Haid, M.; Kallmuenzer, A.; Sparber, J. (2019): Interne und externe Nachfolge in Tourismusunternehmen. Hg. v. Interfakultäres Forschungszentrum Tourismus & Freizeit. *KMU & Tourismus, Innsbruck*.
- Plaikner, A.; Situm, M.; Klingler, J.; Marcher, P.; Sparber, J. (2019): Wertschöpfung durch Wertschätzung der touristischen Arbeitgeberin. Hg. v. Interfakultäres Forschungszentrum Tourismus & Freizeit. *KMU & Tourismus, Innsbruck*.
- Rechtsinformationssystem des Bundes . (20. 1 2020). Von <https://www.ris.bka.gv.at> abgerufen
- Rienda, L., Claver, E., & Rosario, A. (2020). Family involvement, internationalisation and performance: An empirical study of the Spanish hotel industry. *Journal of Hospitality and Tourism Management*.
- Royer, S., & Bradley, L. (2019). Work group support as an undervalued resource of small family businesses. *Journal of Family Business Management*.
- Sax, B. (2019). *Tiroler Wirtshauspaket*. Landeszeitung Land Tirol, 5.
- Solnet, D., Paulsen, N., & Cooper, C. (2010). Decline and turnaround: A literature review and proposed research agenda for the hotel sector. *Journal of current Issues in Tourism*.
- Watts, S. (2012). *Food and the annales school*. New York: Oxford University Press.
- Wirtschaftskammer Österreich . (20. 1 2020). Von <https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/branchendaten-FV-TF.html> abgerufen
- Wulf, T., & Stubner, S. (2008). *Unternehmensnachfolge in Familienunternehmen - Untersuchungsmodell zur Analyse von Problemfeldern bei der Übergabe der Führungsrolle*. Leipzig : Leipzig Graduate School of Management.



IMPRESSUM:

Design & Formatvorlage: Werner Niederkircher, nuovoline.at

KMU & Tourismus / Institut für Strategisches Management, Marketing und Tourismus
Universität Innsbruck

KONTAKT:

Interfakultäres Forschungszentrum Tourismus & Freizeit
Sprecher: Mike Peters

Universität Innsbruck
Karl-Rahner-Platz 3
6020 Innsbruck
T +43 512 507 9560
www.tourismusforschung.tirol
kmu-tourismus@uibk.ac.at

