



National context report

Italy



www.tour-x.eu

Project No: 101056184

TourX CoVE for the Tourism Industry



Co-funded by
the European Union

Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor the granting authority can be held responsible for them.

Das Berufsbildungssystem in Italien

Das italienische Berufsbildungssystem ist von entscheidender Bedeutung, um den Menschen die für den Arbeitsmarkt erforderlichen Kompetenzen zu vermitteln. Mit seinem Schwerpunkt auf praktischer Ausbildung, Zusammenarbeit mit der Wirtschaft und Anpassungsfähigkeit an regionale Bedürfnisse zielt das Berufsbildungssystem darauf ab, die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und das Wirtschaftswachstum zu fördern. Es bietet einen umfassenden Rahmen für Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten im Tourismus- und Gastgewerbesektor. Das System umfasst verschiedene Arten von Einrichtungen, Qualifikationsstufen und Trägern. Der Lehrplan beinhaltet fächerübergreifende und fachspezifische Module, praktische Praktika sowie staatliche Prüfungen.

1. Arten von Einrichtungen

- **Berufsschulen:** Bieten drei- und fünfjährige Ausbildungsgänge an, wie z. B. den Bildungsgang „Enogastronomie und Hotellerie“, den Ausbildungsgang „Bar- und Servicetechniker“ sowie den Bildungsgang „Wirtschaftssektor – Tourismus“.
- **Technische Fachschulen:** Sie bieten Ausbildungsgänge im Wirtschaftsbereich mit Schwerpunkt auf Tourismus und Gastgewerbe an und verbinden so die Ausbildung mit dem Arbeitsmarkt.
- **Kurse der höheren technischen Ausbildung und Weiterbildung (HIVET):** Diese Kurse sollen die Verbreitung technischer und wissenschaftlicher Kenntnisse fördern, die bei der Planung und Entwicklung von Kultur- und Tourismusangeboten zum Einsatz kommen.
- **Hochschulen:** Bieten Studiengänge im Bereich Tourismus auf verschiedenen Ebenen an, darunter dreijährige Studiengänge sowie Kurse der höheren technischen Ausbildung und Weiterbildung.

2. Zugang und Studienverlauf:

- **Sekundarschulabschluss:** Mit einem Sekundarschulabschluss oder einem im Ausland erworbenen gleichwertigen Abschluss können Studierende die erste Stufe der Studiengänge im italienischen Hochschulsystem betreten.
- **Berufsschulen:** Studierende können sich für berufliche Aus- und Weiterbildungskurse einschreiben, die in dreijährige und fünfjährige Kurse unterteilt sind. Diese Kurse bieten eine spezialisierte Ausbildung in Bereichen wie Gastronomie, Werbung und Empfangsdienstleistungen sowie Tourismus.

3. Bildungswege:

- **Dreijährige Ausbildungsgänge:** Diese von berufsbildenden Schulen angebotenen Ausbildungsgänge vermitteln Kenntnisse und Fähigkeiten, um Abläufe im Gastronomiebereich selbstständig und verantwortungsbewusst zu gestalten. Der Schwerpunkt liegt auf der Anwendung und dem Einsatz grundlegender Methoden, Werkzeuge und Technologien.
- **Fünfstufige Ausbildungsgänge:** Diese Ausbildungsgänge werden an Berufsschulen und technischen Fachschulen angeboten und umfassen einen umfassenderen und spezialisierteren Lehrplan. Sie beinhalten eine fächerübergreifende zweijährige Phase sowie eine weitere dreijährige Ausbildungsphase, die durch einen spezifischeren Lehrplan gekennzeichnet ist.

4. Abschlüsse und Qualifikationen:

- **Berufsabschluss (EQF 4):** Schüler, die die dreijährigen berufsbildenden Ausbildungsgänge abschließen, erhalten einen Berufsabschluss, der ihre Kompetenzen bescheinigt und ihnen den Einstieg in die Arbeitswelt oder die Fortsetzung ihrer Ausbildung ermöglicht.
- **Höheres technisches Diplom (EQR-Stufe V):** Dieses wird von den Höheren Technischen Instituten (ITS) nach Abschluss einer spezialisierten Ausbildung verliehen und bescheinigt fortgeschrittene Fähigkeiten nach Abschluss der fünfjährigen berufsbildenden und technischen Ausbildungsgänge. Die Schüler müssen eine staatliche Prüfung bestehen, um ein Diplom (EQR-Stufe 4) zu erhalten, das ihnen den Zugang zu universitären Fachbereichen, zur höheren technischen Bildung und Ausbildung sowie zu Studiengängen an Höheren Technischen Instituten ermöglicht. Ein höherer Abschluss entspricht jeweils einem Master der Stufen I und II.
- **Bachelor-Abschluss (EQR-Stufe 6):** Wird nach Abschluss eines dreijährigen Studiengangs mit 180 universitären Leistungspunkten (CFU) und einer Verteidigung der Abschlussarbeit verliehen.
- **Zugang zum Masterstudium:** Inhaber eines Bachelor-Abschlusses können sich für Masterstudiengänge und andere Studiengänge der zweiten Stufe einschreiben.
- **Berufsqualifikationen:** Werden von regionalen Behörden auf verschiedenen Ebenen (EQF 3 und EQF 4) für die berufliche Bildung ausgestellt und ermöglichen den Zugang zur Weiterbildung oder zum Arbeitsmarkt.

5. Leitungsgremien

- **Einheitliche Konferenz:** Es handelt sich um ein unabhängiges Gremium, das das einheitliche Modell für Berufsqualifikationsnachweise genehmigt.
- **MIUR (Ministerium für Bildung, Universität und Forschung):** Beaufsichtigt das Bildungssystem, einschließlich der Finanzierung und der Vorschriften für die berufliche und höhere technische Bildung.
- **Regionalbehörden:** Sie genehmigen und akkreditieren Ausbildungsgänge und stellen sicher, dass diese auf die lokalen Unternehmen und die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes abgestimmt sind.
- **Europäischer Sozialfonds (ESF):** Eine externe Einrichtung, die Finanzmittel für Berufsbildungskurse, Weiterbildungen und grenzüberschreitende Austauschprogramme bereitstellt.
- **Akkreditierte Ausbildungsorganisationen:** Sie verwalten und organisieren Ausbildungskurse und stellen sicher, dass diese den regionalen und nationalen Standards für Qualität und Zertifizierung entsprechen.
- **Öffentliche Einrichtungen:** Arbeiten mit privaten Trägern zusammen, um Ausbildungsprojekte im Tourismus- und Gastgewerbesektor zu entwickeln und zu finanzieren.

Marktbedürfnisse im Tourismussektor in Italien

Die Tourismusbranche in Italien leistet einen wesentlichen Beitrag zur Wirtschaft, steht jedoch vor spezifischen Herausforderungen auf dem Arbeitsmarkt, die durch Verbraucherpräferenzen, die COVID-19-Pandemie und technologische Fortschritte beeinflusst werden. Im Jahr 2021 beschäftigte die Branche durchschnittlich 1.030.116 Arbeitnehmer, vorwiegend junge Menschen – 58 % waren unter 40 und 35,25 % unter 30, während nur 4 % über 60 waren. Frauen machten 52,7 % der Beschäftigten aus, was die Fähigkeit der Branche widerspiegelt, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu gewährleisten. Ausländische Arbeitskräfte stellten 23,9 % der Beschäftigten dar, was einem Jahresdurchschnitt von 246.467 entspricht. Bei den Arbeitsverträgen handelte es sich überwiegend um unbefristete Verträge (60,2 %), während 39,8 % befristet waren. Teilzeitarbeit war weit verbreitet und machte 54,4 % der Beschäftigten aus. Es gab 77.583 Auszubildende, die meisten davon in Teilzeit, und 14,7 % der Auszubildenden waren saisonal beschäftigt. Die Zahl der Gelegenheitsarbeiter lag im

Durchschnitt bei 98.462; sie waren überwiegend mit befristeten Verträgen beschäftigt und verdienten durchschnittlich 9.326 Euro.

Zudem verzeichnete die Beschäftigung im Tourismus vor der Pandemie ein robustes Wachstum mit einem jährlichen Anstieg von 1,4 % im Jahr 2019, womit sie die Gesamtwirtschaft übertraf. Allerdings hat die Branche seit langem mit Problemen hinsichtlich geringer vertraglicher Absicherung, niedriger Löhne und mangelnder Qualifikationsschutzmaßnahmen zu kämpfen, verbunden mit einer hohen Verbreitung irregulärer Beschäftigungspraktiken, einschließlich Schwarzarbeit. Im HORECA-Sektor wurden 2020 in fast 75 % der Fälle Verstöße gegen diese Schutzbestimmungen gemeldet, was insgesamt 10.472 bestätigte Verstöße ergab. Von 2020 bis 2021 stieg die Beschäftigung um 7,8 %, wodurch fast 75.000 neue Arbeitsplätze entstanden. Dennoch lag die Beschäftigung damit weiterhin 13,5 % unter dem Niveau vor der Pandemie. Die Zahl der Unternehmen in diesem Sektor stieg leicht um 2,8 % an, wobei über 80 % dieser Unternehmen im öffentlichen Sektor und 13,3 % im Beherbergungsgewerbe tätig waren.

Aktuelle Nachfrage nach Fähigkeiten und Qualifikationen

Auf dem italienischen Arbeitsmarkt besteht derzeit eine starke Nachfrage nach Kompetenzen wie Kundenservice, Anpassungsfähigkeit und der Bereitschaft, saisonale Tätigkeiten anzunehmen. Gleichzeitig gibt es Herausforderungen bei der Personalbeschaffung und sich wandelnde Erwartungen seitens der Arbeitnehmer. Im Folgenden werden die verschiedenen Situationen auf dem Arbeitsmarkt im Detail beschrieben.

1. Hohe Nachfrage nach bestimmten Berufen: Zu den gefragtesten Berufsprofilen in der Region Venetien zählen Restaurantkellner, Verkäufer im Einzelhandel, Köche, Barkeeper, Rezeptionisten und Reinigungspersonal im Beherbergungsgewerbe. Dies deutet auf eine starke Nachfrage nach Tätigkeiten hin, die in direktem Zusammenhang mit Kundenservice und Gastgewerbe stehen.

2. Saisonale und nicht-saisonale Beschäftigung: Es besteht eine bemerkenswerte Nachfrage sowohl nach saisonalen als auch nach nicht-saisonalen Arbeitskräften. Im Jahr 2022 verzeichnete der Tourismussektor in der Region Venetien einen deutlichen Anstieg der saisonalen Einstellungen, der das Niveau vor der Pandemie übertraf. Dies deutet darauf hin, dass Fähigkeiten im Zusammenhang mit saisonalen Tourismusaktivitäten sehr gefragt sind.

3. Jugendbeschäftigung: Die Einstellung junger Menschen im Tourismussektor hat zugenommen: Im Jahr 2022 wurden über 23.000 junge Menschen eingestellt, was einem Anstieg von 16 % gegenüber 2019 entspricht. Dieser Trend unterstreicht die Bedeutung von Einstiegspositionen und den Bedarf an Qualifikationen, die für jüngere Arbeitskräfte attraktiv sind.

4. Herausforderungen bei der Personalbeschaffung: Trotz des Arbeitskräftebedarfs gibt es Herausforderungen bei der Suche nach geeigneten Kandidaten. Der Tourismussektor hat Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Saisonkräften; der geschätzte Personalbedarf liegt bei etwa 300.000 bis 350.000 Arbeitskräften, von denen etwa 40 % schwer zu finden sind. Dies deutet auf eine Lücke zwischen dem Bedarf an Qualifikationen und den verfügbaren Arbeitskräften hin.

5. Wandel der Präferenzen der Arbeitnehmer: Die Pandemie hat viele Arbeitnehmer dazu veranlasst, stabilere und weniger anspruchsvolle Arbeitsplätze zu suchen, was zu einem Personalabbau im Tourismussektor geführt hat. Dieser Wandel unterstreicht die Notwendigkeit von Kompetenzen, die sich an veränderte Arbeitsmarktbedingungen und die Präferenzen der Arbeitnehmer anpassen lassen.

1. Berufe mit hoher Nachfrage:

Zu den wichtigsten Berufen zählen:

- Kellner
- Verkäufer im Einzelhandel
- Köche
- Barkeeper
- Rezeptionisten
- Reinigungspersonal
- Schalterangestellte
- Portiers

2. Gefragte Fähigkeiten:

- **Kundenservice:** Unverzichtbar für ein positives Gästerlebnis.
- **Sprachkenntnisse:** Wichtig für den Umgang mit internationalen Besuchern.
- **Digitale Kompetenzen:** Es besteht ein zunehmender Bedarf an Fachwissen in den Bereichen digitales Marketing und E-Commerce.
- **Technische Fähigkeiten:** Beherrschung von Immobilienverwaltungssystemen und Buchungssoftware.

3. Qualifikationen:

- Viele Positionen erfordern berufliche Qualifikationen aus Berufsbildungsprogrammen oder speziellen Schulungen, insbesondere für Köche und Manager im Gastgewerbe.

Der Tourismussektor in Italien sieht sich zwar einer hohen Nachfrage nach Fachkräften gegenüber, leidet jedoch gleichzeitig unter einem Fachkräftemangel. Diese Situation verdeutlicht die sich wandelnde Dynamik der Branche und unterstreicht den Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften, um

neue Herausforderungen und Chancen zu bewältigen. Im Folgenden wird näher auf den Fachkräftemangel und die Bereiche eingegangen, in denen sich neue Chancen eröffnen.

1. Berufe im Gastgewerbe und im Dienstleistungsbereich: Es herrscht ein erheblicher Fachkräftemangel in Berufen des Gastgewerbes wie Restaurantkellner, Köche, Barkeeper und Rezeptionisten. Die Nachfrage nach diesen Stellen ist gestiegen, insbesondere in der Region Venetien, wo sich der Tourismussektor nach der Pandemie wieder erholt. Die Einstellung von Saisonkräften hat zugenommen, was auf einen Bedarf an qualifiziertem Personal in diesen Bereichen hindeutet.

2. Digitale Kompetenzen: Die Pandemie hat die digitale Transformation im Tourismus beschleunigt und damit neue Chancen in Berufen geschaffen, die digitale Kompetenzen erfordern. Dazu gehören Positionen im Bereich des digitalen Marketings, des Online-Kundenservices und der Verwaltung virtueller Tourismuserlebnisse. Der Wandel hin zur Digitalisierung deutet auf einen wachsenden Bedarf an Schulungen und Qualifikationen in diesen Bereichen hin.

3. Tourismusmanagement und -planung: Da sich die Tourismusbranche an neue Verbraucherverhalten und -präferenzen anpasst, entsteht ein Bedarf an Fachkräften mit Kompetenzen im Tourismusmanagement und in der strategischen Planung. Dazu gehören Aufgaben mit den Schwerpunkten Nachhaltigkeit, Krisenmanagement und innovative Tourismuslösungen, die auf sich verändernde Marktdynamiken reagieren können.

4. Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften: Angesichts der anhaltenden Bedenken hinsichtlich Gesundheit und Sicherheit im Zuge der COVID-19-Pandemie steigt die Nachfrage nach Fachkräften, die die Einhaltung der Gesundheitsvorschriften im Tourismus- und Gastgewerbe gewährleisten können. Dazu gehören Aufgaben mit den Schwerpunkten Hygiene, Sicherheitsprotokolle und Risikomanagement.

5. Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Menschen: Die Tourismusbranche stellt zunehmend junge Menschen ein, wobei die Zahl der Einstellungen für Einstiegspositionen deutlich zunimmt. Dieser Trend eröffnet jungen Menschen neue Möglichkeiten für den Einstieg in das Berufsleben, insbesondere in Positionen, die weniger Erfahrung erfordern, aber Wege zur beruflichen Weiterentwicklung bieten.

6. Saisonale Beschäftigung: Der saisonale Charakter der Tourismusbranche schafft weiterhin Möglichkeiten für befristete und saisonale Beschäftigungsverhältnisse. Mit der Erholung des Tourismus besteht während der Hochsaison ein beständiger Bedarf an Arbeitskräften, was für viele ein Einstieg in den Arbeitsmarkt sein kann.

Die wichtigsten Bereiche mit Arbeitskräftemangel lassen sich wie folgt zusammenfassen:

1. Saisonarbeiter:

- Ein Mangel an 300.000 bis 350.000 Saisonarbeitern, von denen 40 % schwer zu finden sind, was durch die Pandemie noch verschärft wurde.

2. Fachkräfte:

- Mangel an Führungskräften wie Hotelmanagern und Veranstaltungskoordinatoren aufgrund von Personalabgängen in der Branche während der Pandemie.

3. Kochfachkräfte:

- Hohe Nachfrage nach qualifizierten Köchen, insbesondere in gastronomisch starken Regionen, wobei viele Betriebe Schwierigkeiten haben, geeignete Kandidaten zu finden.

Sich abzeichnende Chancen

1. Nachhaltiger Tourismus:

- Wachsender Bedarf an Fachkräften, die sich auf umweltfreundliche Praktiken und nachhaltige Gastlichkeit konzentrieren.

2. Digitale Transformation:

- Neue Aufgabenbereiche im digitalen Marketing, im Online-Kundenservice und in der Datenanalyse, da Unternehmen ihre Online-Präsenz ausbauen.

3. Einhaltung von Gesundheits- und Sicherheitsvorschriften:

- Steigende Nachfrage nach Fachkräften, die die Einhaltung von Gesundheitsvorschriften und Sicherheitsprotokollen gewährleisten.

4. Kultur- und Erlebnistourismus:

- Das wachsende Interesse an authentischen lokalen Erlebnissen schafft Chancen für Fachkräfte, die Kulturreisen und Veranstaltungen organisieren.

TourX

www.tour-x.eu



CAMERA DI COMMERCIO
ITALO - ELLENICA DI SALONICO



IME GSEVEE
Small European Institute of Education



REGIONAL
DEVELOPMENT
FUND
OF ATTICA



HELLENIC
OPEN
UNIVERSITY



EOPPEP
EUROPEAN ORGANIZATION OF PROFESSIONAL
AND TECHNICAL EDUCATION



CONFINDUSTRIA
Veneto SIAV s.r.l.



REGIONE DEL VENETO



Skills
Together



mundus



ASOFUER
ASSOCIATION OF SMALL BUSINESS
PROVIDERS OF HIGHER EDUCATION



ESCUOLA DE
HOSTELERIA
EUROPEA



universidade
de aveiro



DEHOGA
BRANDENBURG



AT
NATIONAL
INSTITUTE FOR
ADULT
EDUCATION



BK
BUNDESKAMMER
DER
BERUFLICHEN
BILDUNGSBEREITER

EVTA
EUROPEAN
VET
TRAINING
ASSOCIATION



EVBB
EUROPEAN
VET
TRAINING
ASSOCIATION



EUROPEAN
UNION

