



CoVEs für die Tourismusbranche

TourX



D5.1 – POLITISCHE EMPFEHLUNGEN

ERASMUS+

Projektdauer: 48 Monate

Fördervereinbarungsnummer: 101056184 ERASMUS-EDU

PROJEKTINFORMATIONEN

Projektakronym	TourX
Projekttitel	CoVEs für die Tourismusbranche
Projektnummer	101056184
EU-Programm	ERASMUS-EDU-2021-PEX-COVE – Partnerschaft für Exzellenz – Zentren für berufliche Exzellenz
Projekt-Website	Tour-x.eu

Erstellt von

Organisation	EVTA
Autoren	Patricia Tejada, Chuol Dojiok,
Mitautoren	Projektkonsortium
Datum	26.6.2025
Version	V1.1
Verbreitungsstufe	Öffentlich

Geprüft von	Landkreis SPN and AVT
Datum der Überprüfung	26.05.2025
Annahme-Status	Angenommen o Noch zu prüfen Abgelehnt o

Inhaltsverzeichnis

1. Zusammenfassung	6
2. Einleitung	7
3. Hintergrund und Begründung	9
4. Ziele	13
5. Methodik	16
6. Politische Empfehlungen der einzelnen Wissensdreiecke (KT) und Dachorganisationen	18
Griechenland	18
Verbesserung und Modernisierung der beruflichen Tourismusausbildung durch Überarbeitung der Lehrpläne, Integration von Modulen zu digitalen und grünen Kompetenzen, Einführung flexibler Lernformate und Ausrichtung der Ausbildung auf die tatsächlichen Bedürfnisse der Branche.....	18
Modernisierung der Tourismusausbildung an griechischen Universitäten: Anpassung der Lehrpläne an die Marktanforderungen in Bezug auf Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Inklusion und Beschäftigungsfähigkeit ...	19
Stärkung des Tourismussektors in der Region Attika: Ein regionaler politischer Rahmen für nachhaltige, inklusive und intelligente Entwicklung	21
Tipps für eine praxisnahe und kosteneffiziente Schulung der Beschäftigten im Tourismussektor	23
Integration grüner und digitaler Kompetenzen in regionale Berufsbildungsstrategien für KMU im Tourismus	24
Deutschland	26
Förderung digitaler Kompetenzen für Tourismusberufe	26
Nachhaltigkeit als Kernkompetenz in der Tourismusausbildung	27
Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen für Ausbildungsprogramme im Tourismus	28
Finanzielle Unterstützung für KMU bei der Tourismusausbildung.....	29
Förderung hybrider Lern- und Arbeitsmodelle im Tourismus	29
Verbesserung der Karrieremodelle durch neue Qualifikationen zur Steigerung der Attraktivität von Tourismusberufen	30
Vereinfachung der Anerkennung ausländischer Qualifikationen für Tourismus.....	31
Verbesserung der sozialen Absicherung von Saisonarbeitern im Tourismus	32
Spanien	32
Integration von Nachhaltigkeit als Querschnittsthema in die berufliche Ausbildung im Tourismus.	32
Einbindung strategischer digitaler Kompetenzen, die auf das touristische Umfeld der Inseln zugeschnitten sind.	33
Verstärkte Ausbildung in neuen Kompetenzen, multikulturellem Kundenservice und wichtigen Fremdsprachen. Die Befragten betonten die Bedeutung von multikulturellem Kundenservice, Führungsqualitäten, Change Management und Kommunikation. Die am meisten nachgefragten Sprachen waren Englisch, Deutsch und Französisch.....	34
Förderung praktischer Partnerschaften zwischen beruflicher Bildung und Wirtschaft, um die Ausbildung besser auf die tatsächlichen Bedürfnisse der Branche abzustimmen.	34
Italien	35
Förderung eines nachhaltigen Tourismus durch integrierte Kompetenzentwicklung und finanzielle Anreize.....	35
Beschleunigung der digitalen Transformation im Tourismus durch gezielte Schulungen und Infrastrukturförderung.....	38
Verbesserung der interkulturellen Kompetenz für ein globales Tourismuserlebnis	41
Förderung sozialer Inklusion und menschenwürdiger Arbeit im Tourismussektor	44

China	47
Optimierung der Struktur und des Aufbaus der beruflichen Bildung im Tourismus	47
Zusammenarbeit zwischen Schule und Unternehmen sowie Integration in die Industrie und der beruflichen Bildung	48
Stärkung des Lehrpersonals im Tourismusbereich	51
Verbesserung des Internationalisierungsgrades der beruflichen Bildung in Tourismusfachrichtungen	53
Dachverbände	54
Stärkung von Mobilität, Anerkennung und lebenslangem Lernen in der beruflichen Bildung im Tourismus ..	54
Stärkung von Partnerschaften zwischen verschiedenen Interessengruppen für Innovationen in der beruflichen Bildung im Tourismus	56
Ausweitung der finanziellen und politischen Unterstützung für die berufliche Bildung im Tourismus und für KMU	58
Vereinfachung des Nachhaltigkeitsberichts und der Compliance für KMU	61
Anreize für die Einführung einer Kreislaufwirtschaft im Tourismus	63
7. TOURX-Empfehlungen	66
Empfehlung 1: Modernisierung der Lehrpläne in der touristischen Berufsausbildung für zukünftige Kompetenzen	66
Modernisierte Lehrpläne – gemeinsam mit den Interessengruppen entwickelt und sowohl auf die Bedürfnisse der Branche als auch auf regionale strategische Prioritäten abgestimmt – werden Absolventen hervorbringen, die über relevante digitale, ökologische und zwischenmenschliche Kompetenzen verfügen. Sie werden für Arbeitgeber sofort von Nutzen sein und dazu beitragen, Qualifikationslücken in Bereichen wie Technologieeinsatz oder nachhaltiger Betriebsführung zu schließen. Ausbildungsprogramme, die auf den realen Bedürfnissen und zukünftigen Trends basieren, werden eine widerstandsfähigere und innovativere Belegschaft im Tourismus fördern. Die Einbettung von Barrierefreiheit, modularen Bildungswegen und Mikro-Zertifikaten gewährleistet Inklusivität und die Abstimmung auf langfristige territoriale Strategien.	67
Empfehlung 2: Digitale Innovation in die Tourismusausbildung integrieren	67
Empfehlung 3: Nachhaltigkeit und grüne Kompetenzen in die Tourismusausbildung integrieren	69
Empfehlung 4: Stärkung der Partnerschaften zwischen beruflicher Bildung und Wirtschaft im Bereich praktischer Kompetenzen	72
Empfehlung 5: Verbesserung der Mobilität und der Anerkennung von Qualifikationen im Tourismus	74
Empfehlung 6: Aufstockung der Mittel und Anreize für die Tourismusausbildung und KMU	77
Empfehlung 7: Reform und Vereinfachung der rechtlichen Rahmenbedingungen zur Unterstützung der beruflichen Bildung im Tourismus	79
Empfehlung 8: Förderung hybrider und flexibler Lernmodelle in der beruflichen Bildung im Tourismus	82
Empfehlung 9: Verbesserung der Attraktivität und Qualität von Berufen im Tourismus...	84

Empfehlung 10: Stärkung der Ausbildung von Lehrkräften und der Einbindung in die Branche	85
Empfehlung 11: Förderung internationaler Zusammenarbeit und Sprachkenntnisse	87
Empfehlung 12: Einrichtung regionaler Kompetenzzentren und Wissensnetzwerke	89
Empfehlung 13: Förderung der Einbindung von Interessengruppen und partizipativer Steuerung	90
Empfehlung 14: Integration von Bildungswegen für lebenslanges Lernen im Tourismus	92
Empfehlung 15: Einführung einer vorausschauenden Kompetenzanalyse und einer datengestützten Planung im Tourismus	94
Empfehlung 16: Förderung von Innovation und Unternehmertum durch die berufliche Bildung im Tourismus	96
8. Erfahrungen und Übertragbarkeit.....	98
8.1 Wege zur Übertragung und Anpassung in ganz Europa	98
8.2 Erkenntnisse aus den Wissensdreiecken	99
8.3 Finanzierungsmechanismen zur Unterstützung der Übertragung	102
8.4 Abstimmung der Rahmenbedingungen und Prioritäten auf EU-Ebene	104
9. Konsultationen mit Interessengruppen	107
10. Schlussfolgerungen	110

1. Zusammenfassung

Das TourX-Projekt vereint eine paneuropäische Partnerschaft aus Anbietern beruflicher Bildung, Dachverbänden, Behörden und Akteuren der Branche, um den Tourismussektor durch Kompetenzentwicklung, Innovation und Exzellenz zu stärken. Vor dem Hintergrund einer sich rasch wandelnden Tourismuslandschaft, die von digitaler Transformation, Nachhaltigkeitsanforderungen und sich verändernden Arbeitsmarktdynamiken geprägt ist, zielt das Projekt darauf ab, ein umfassendes Paket politischer Empfehlungen zu liefern, die den aktuellen und zukünftigen Qualifikationsbedürfnissen gerecht werden.

Dieser Bericht präsentiert 16 integrierte politische Empfehlungen, die im Rahmen des Arbeitspakets 5 (WP5) entwickelt wurden und sich auf die kollektive Intelligenz und praxisbasierten Erkenntnisse der Partner der Wissensdreiecke (KT) des Projekts in Spanien, Deutschland, Griechenland, China und Italien sowie von Dachverbänden auf EU-Ebene stützen. Die Empfehlungen gliedern sich in vier Säulen: Modernisierung der Lehrpläne, systemweite Innovation, inklusive Governance und strategische Investitionen.

Durch die Zusammenarbeit von 23 Partnern in 7 Ländern (einschließlich China) und unter Rückgriff auf die Erkenntnisse der TourX Hospitality Toolbox sowie umfangreiche Konsultationen mit Interessengruppen befassen sich die Empfehlungen mit entscheidenden Aspekten wie Qualifikationsintelligenz, rechtlicher Interoperabilität, Zugang zu Finanzmitteln, Einbindung von KMU und Bildungsinnovation. Das Projekt hat seine Arbeit stark an den Prioritäten der EU ausgerichtet, insbesondere am Pakt für Kompetenzen, am Green Deal und am Übergangspfad für den Tourismus.

TourX schlägt nicht nur Reformen vor, sondern liefert auch praktische Modelle, die europaweit und international repliziert werden können, und bekräftigt damit die Rolle der beruflichen Bildung im Tourismus als Säule für nachhaltiges Wachstum, Innovation und soziale Inklusion in der Zeit nach der Pandemie.

2. Einleitung

Der Tourismussektor ist ein Eckpfeiler der Wirtschaft der Europäischen Union, trägt etwa 10 % zum BIP bei und beschäftigt über 12,3 Millionen Menschen in 2,3 Millionen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU). Seine Rolle bei der Förderung der regionalen Entwicklung, des kulturellen Austauschs und des sozialen Zusammenhalts unterstreicht seine Bedeutung. Der Sektor steht jedoch vor tiefgreifenden Herausforderungen, darunter die durch die COVID-19-Pandemie verursachten Umbrüche, rasante technologische Fortschritte und der zunehmende Druck, nachhaltige Praktiken einzuführen. Diese Entwicklungen haben erhebliche Qualifikationslücken in der Belegschaft offenbart, was innovative Ansätze in der allgemeinen und beruflichen Bildung erforderlich macht, insbesondere durch Initiativen zur Weiterqualifizierung und Umschulung.

Als Reaktion auf diese Herausforderungen zielt das TourX-Projekt darauf ab, die berufliche Bildung (VET) im Tourismus- und Gastgewerbesektor zu transformieren. TourX – CoVE for the Tourism Industry (Projekt Nr. 101056184) ist eine internationale Initiative, die von der Europäischen Kommission im Rahmen ihres Programms für allgemeine und berufliche Bildung – Erasmus+ – kofinanziert wird. Das Projekt wird von AKMI, einem führenden Anbieter beruflicher Bildung in Griechenland, gemeinsam mit einem Konsortium aus 22 weiteren Organisationen aus 7 Ländern geleitet: Griechenland, Italien, Spanien, Deutschland, Portugal, Belgien und China. Die Laufzeit der Aktivitäten ist auf vier Jahre festgelegt, bei einem Budget von ca. 4 Millionen Euro. TourX ist Teil einer von der Europäischen Kommission im Rahmen der „Partnership for Excellence“ ins Leben gerufenen Leitinitiative, deren Ziel es ist, die bestehenden Grenzen der beruflichen Bildung in Europa zu erweitern.

TourX umfasst die Entwicklung und Umsetzung von 6 Arbeitspaketen, 31 Aufgaben und 22 Deliverables. Zu den Zielen der Projektstruktur gehört die Erstellung von Bildungsinstrumenten und -ressourcen, die darauf abzielen, das Konzept der beruflichen Exzellenz konkret umzusetzen. Diese Instrumente fallen unter den Oberbegriff „Hospitality Toolbox“ und umfassen Instrumente zur Unterstützung der Steuerung von CoVEs auf regionaler Ebene, Kompetenzanalysen, die Nachverfolgung von Absolventen der beruflichen Bildung, Bildungs- und Finanzierungslösungen für kleine und mittlere Unternehmen, Mikro-Zertifikate sowie die Internationalisierung von Berufsbildungszentren.

Deliverable 5.1: Politische Empfehlungen ist ein Eckpfeiler des Arbeitspakets 5, dessen Schwerpunkt auf der Förderung nachhaltiger und systemischer Auswirkungen im

Tourismussektor durch verbesserte Berufsbildungssysteme liegt. Der Hauptzweck dieser Empfehlungen besteht darin, umsetzbare Erkenntnisse und Strategien zur Stärkung des touristisch ausgerichteten Berufsbildungsangebots sowohl auf EU- als auch auf nationaler Ebene bereitzustellen. Aufbauend auf den Erfahrungen und Erkenntnissen aus der Umsetzung des TourX-Projekts, insbesondere der Pilotdurchführung der TourX Hospitality Labs Toolbox, befassen sich diese Empfehlungen mit kritischen Bereichen, die für die Anpassung und das Wachstum des Sektors notwendig sind.

Das Ergebnis umfasst zentrale Aspekte wie rechtliche Rahmenbedingungen, Finanzierungsmechanismen und die Interoperabilität bestehender „Centers of Vocational Excellence“ (CoVEs). Indem er einen klaren Weg für die Übernahme und Nachahmung erfolgreicher Maßnahmen aufzeigt, zielt er darauf ab, politische Entscheidungsträger und Interessengruppen mit praktischen Instrumenten auszustatten, um das Berufsbildungsangebot an die sich wandelnden Anforderungen der Tourismusbranche anzupassen. Diese Empfehlungen reagieren nicht nur auf unmittelbare Herausforderungen wie Fachkräftemangel und Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte, sondern bieten auch einen langfristigen Rahmen für den Aufbau von Resilienz und die Förderung nachhaltigen Wachstums.

3. Hintergrund und Begründung

Qualifikationslücken und Bedarf an Personalentwicklung

Der Tourismussektor spielt eine zentrale Rolle im wirtschaftlichen und sozialen Gefüge der Europäischen Union, wobei sein Beitrag zum BIP in den Ländern des TourX-Wissensdreiecks besonders bedeutend ist. Laut dem EU-Tourismus-Dashboard (2024) machte der Tourismus 18 % des BIP Italiens, 13 % in Griechenland, 12,3 % in Spanien und 11 % in Deutschland aus. Diese Zahlen unterstreichen nicht nur die entscheidende wirtschaftliche Bedeutung des Sektors, sondern zeigen auch seine Anfälligkeit auf: Jegliche Herausforderungen im Zusammenhang mit der Arbeitskraft haben direkte und unverhältnismäßige Auswirkungen auf die Volkswirtschaften, insbesondere in Regionen, die stark vom Tourismus abhängig sind.

Trotz dieser entscheidenden Rolle sieht sich der Sektor weiterhin mit anhaltenden und wachsenden Qualifikationslücken konfrontiert. Die COVID-19-Pandemie hat Veränderungen im Verbraucherverhalten und in den Betriebsmodellen beschleunigt und eine rasche Digitalisierung sowie eine stärkere Fokussierung auf nachhaltige Praktiken erzwungen. Vielen Fachkräften im Tourismus fehlen jedoch die erforderlichen Kompetenzen, um sich an diese Veränderungen anzupassen. Die weitverbreitete Einführung digitaler Technologien, von Online-Buchungssystemen bis hin zu datengesteuerten Kundenerlebnissen, hat die Fähigkeit des Sektors überholt, angemessene Schulungen und Unterstützung für seine Arbeitskräfte bereitzustellen. Gleichzeitig erfordert der Übergang zu umweltfreundlicheren und nachhaltigeren Tourismusmodellen neue Fähigkeiten, die noch nicht vollständig in bestehende Ausbildungswege integriert sind.

Die TourX-Bedarfsanalyse (TNA) hat in den teilnehmenden Ländern kritische Bereiche für die Weiterqualifizierung und Umschulung aufgezeigt. Zu den gemeinsamen Prioritäten zählen digitales Marketing, Customer-Relationship-Management-Systeme (CRM) und Ökotourismus. Es zeigten sich auch nationale Unterschiede: Italien und Portugal haben einen dringenden Bedarf an grünen Kompetenzen zur Unterstützung einer nachhaltigen Tourismusentwicklung festgestellt, während Griechenland besonderen Wert auf die Verbesserung der Servicequalität und die Stärkung mehrsprachiger Kommunikationsfähigkeiten legt. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass der Fachkräftemangel nicht nur eine allgemeine sektorale Herausforderung darstellt, sondern auch einen spezifischen Engpass, der die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und Widerstandsfähigkeit tourismusabhängiger Regionen beeinträchtigt.

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, ist es unerlässlich, Programme zur Weiterqualifizierung und Umschulung in den Kern der Berufsbildungssysteme zu integrieren. Dies erfordert einen systemischen Ansatz, der die Lücke zwischen Bildung, Wirtschaft und Politik überbrückt. Das vom TourX-Projekt geförderte „Wissensdreieck“-Modell dient als wirksamer Mechanismus zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungsanbietern, Tourismusunternehmen und politischen Entscheidungsträgern. Durch die Ausrichtung des Bildungsangebots auf die tatsächlichen Bedürfnisse der Branche erhöht dieses Modell die Relevanz und Wirkung von Berufsbildungsprogrammen und stellt sicher, dass diese sowohl den aktuellen Marktanforderungen als auch zukünftigen Trends gerecht werden.

Letztendlich ist die Bewältigung des Qualifikationsdefizits nicht nur eine Frage der Personalentwicklung, sondern eine strategische Priorität für die wirtschaftliche Stabilität von Regionen, in denen der Tourismus einen Eckpfeiler des BIP darstellt. Eine Belegschaft, die über digitale, grüne und kundenorientierte Kompetenzen verfügt, wird unerlässlich sein, um die Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten, die Erholung nach der Pandemie zu unterstützen und langfristige Widerstandsfähigkeit angesichts künftiger Umbrüche zu gewährleisten.

Nachhaltiger Tourismus und technologischer Wandel

Die COVID-19-Pandemie hat deutlich gemacht, wie wichtig es für den Tourismussektor ist, Nachhaltigkeit und digitale Transformation in den Vordergrund zu stellen. Diese beiden Übergänge stehen im Mittelpunkt der strategischen Vision der Europäischen Union, insbesondere wie sie im **EU-Übergangspfad für den Tourismus** dargelegt ist. Dieser umfassende Rahmen nennt 27 Handlungsfelder, die den Sektor zu mehr Widerstandsfähigkeit, Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit führen sollen.

Ein Schwerpunkt des Übergangspfads für den Tourismus ist die Integration von Nachhaltigkeit in die Tourismuspraxis. Dazu gehören die Förderung der Prinzipien der Kreislaufwirtschaft, die Verringerung des ökologischen Fußabdrucks und die Verbesserung des Schutzes kultureller und natürlicher Ressourcen. So betonen die Handlungsfelder beispielsweise die Notwendigkeit eines nachhaltigen Konsums, einer klimaneutralen Mobilität und der Entwicklung von Modellen für einen Kreislauftourismus. Diese Initiativen stehen im Einklang mit den Zielen der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) und setzen sich für einen verantwortungsvollen Tourismus ein, der wirtschaftliches Wachstum und Umweltschutz in Einklang bringt.

Die Umsetzung nachhaltiger Praktiken steht jedoch vor Herausforderungen wie Widerständen gegen Veränderungen, begrenzten Überwachungsmechanismen und einem Mangel an

wirksamen Bewertungsinstrumenten. Das **TourX-Projekt** geht diese Hindernisse an, indem es seine Kooperationsnetzwerke und digitalen Plattformen nutzt, insbesondere die transnationale Kooperationsplattform TourX. Dies erleichtert die Institutionalisierung nachhaltiger Praktiken innerhalb der Tourismusbetriebe und stellt sicher, dass Nachhaltigkeit zu einem Kernbestandteil der Unternehmensphilosophie der Branche wird.

Gleichzeitig bietet die digitale Transformation des Tourismus sowohl Chancen als auch Herausforderungen. Neue Technologien wie künstliche Intelligenz (KI), virtuelle Realität (VR) und Big-Data-Analysen revolutionieren die Dienstleistungserbringung und die Kundenbindung. Dennoch haben viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU) aufgrund begrenzter Ressourcen Schwierigkeiten, diese Innovationen einzuführen. Der Übergangspfad unterstreicht die Bedeutung der Förderung digitaler Befähigung, der Verbesserung von Datenaustauschpraktiken und der Förderung von Innovation durch technologiegestützte Reiseziele.

Rechtliche Herausforderungen in der beruflichen Bildung im Tourismus

Die rechtlichen Rahmenbedingungen stellen Herausforderungen für die Umsetzung neuer Tourismuspolitiken und deren Integration in bestehende Rahmenwerke dar. Eines der drängendsten Probleme ist die geringe Mobilität von Tourismusfachkräften in der EU, die trotz Bemühungen zur Förderung der Freizügigkeit enttäuschend begrenzt bleibt. Eine wesentliche Ursache hierfür ist die uneinheitliche Anerkennung von Qualifikationen in den EU-Mitgliedstaaten, was es Fachkräften erschwert, grenzüberschreitend zu arbeiten. Ebenso schafft die langsame Einführung digitaler Mikro Zertifizierungen Hindernisse für die Modernisierung von Ausbildungsansätzen. Darüber hinaus stellen Datenschutzvorschriften Hindernisse bei der Implementierung digitaler Tools für den Kundenservice und die betriebliche Effizienz dar.

Um die Durchführbarkeit der vorgeschlagenen Maßnahmen zu gewährleisten, müssen politische Empfehlungen diese rechtlichen Fragen angehen, indem sie sich für eine vereinfachte Anerkennung von Qualifikationen, die Integration digitaler Nachweise und die Einhaltung der EU-Datenschutzgesetze einsetzen. Da die Anerkennung von Qualifikationen jedoch in die nationale Zuständigkeit fällt, ist es entscheidend, eine größere Bereitschaft unter den Mitgliedstaaten zu fördern. In diesem Zusammenhang ist die Interoperabilität des TourX-Netzwerks mit bestehenden Zentren für berufliche Exzellenz unerlässlich, um diese Ziele zu erreichen.

Finanzierungsmöglichkeiten und finanzielle Einschränkungen

Die Erholung und Transformation des Tourismussektors erfordern erhebliche Investitionen, insbesondere für KMU, die das Rückgrat der Branche bilden. Die Ergebnisse der TNA zeigen, dass Akteure in Ländern wie Deutschland und Italien die Finanzierung durchweg als entscheidendes Hindernis für die Umsetzung innovativer Ausbildungsmaßnahmen und nachhaltiger Praktiken hervorheben. Strategien zur Sicherung der Finanzierung, wie die Nutzung von EU-Programmen wie dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und Erasmus+, stehen im Mittelpunkt dieser politischen Empfehlungen. Diese Initiativen stellen Ressourcen für den Aufbau digitaler Infrastruktur, für Module zum nachhaltigen Tourismus sowie für die berufliche Weiterbildung von Tourismusausbildern bereit.

Die Begründung für diese politischen Empfehlungen ergibt sich aus der dringenden Notwendigkeit, die Qualifikationslücke zu schließen, nachhaltige Praktiken zu fördern, rechtliche Herausforderungen zu bewältigen und Finanzmittel zur Unterstützung der Erholung und des Wachstums des Tourismussektors zu sichern. Der Fokus des TourX-Projekts auf die Stärkung der Widerstandsfähigkeit der Arbeitskräfte, die Nutzung des digitalen und grünen Wandels sowie die Förderung der internationalen Zusammenarbeit bietet einen soliden Rahmen für diese Maßnahmen. Durch die Umsetzung dieser Empfehlungen können die Interessengruppen zu einer wettbewerbsfähigeren, nachhaltigeren und inklusiveren Tourismusbranche in der Zeit nach der Pandemie beitragen.

4. Ziele

Das TourX-Projekt entwickelt eine Reihe von 16 politischen Empfehlungen, die darauf abzielen, die Kapazitäten der Anbieter beruflicher Bildung (VET) zu stärken, die Widerstandsfähigkeit der Arbeitskräfte zu verbessern und nachhaltige sowie innovative Praktiken innerhalb des Tourismussektors zu fördern. Diese Empfehlungen basieren auf Erkenntnissen und Erfahrungen, die im Laufe des Projekts gesammelt wurden, insbesondere durch die Umsetzung der TourX Hospitality Labs Toolbox und die Einbindung regionaler Wissensdreiecke.

Das vorrangige Ziel besteht darin, umsetzbare Strategien bereitzustellen, die es den Berufsbildungssystemen ermöglichen, sich an die sich wandelnden Bedürfnisse der Tourismusbranche anzupassen, insbesondere in den Bereichen Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Personalentwicklung. Durch die Förderung einer engeren Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungsanbietern, Akteuren der Branche und politischen Entscheidungsträgern zielt TourX darauf ab, bestehende Qualifikationslücken zu schließen und den Übergang des Sektors hin zu einer wettbewerbsfähigeren und widerstandsfähigeren Zukunft zu unterstützen.

Diese Empfehlungen stehen in engem Einklang mit zentralen Strategien der Europäischen Union, darunter der EU-Übergangspfad für den Tourismus, die Europäische Kompetenzagenda und der Pakt für Kompetenzen, und gewährleisten so die Kohärenz mit übergeordneten politischen Prioritäten. Durch die Bewältigung struktureller Herausforderungen wie der Anerkennung von Qualifikationen, Finanzierungsbarrieren und der digitalen Integration trägt TourX zum übergeordneten EU-Ziel bei, Zentren für berufliche Exzellenz (Centres of Vocational Excellence, CoVEs) zu fördern, die regionale Entwicklung und Innovation vorantreiben.

1. Verankerung der Empfehlungen in den aktuellen politischen Rahmenwerken der EU

Politische Empfehlungen ausdrücklich mit der Europäischen Qualifikationsagenda und relevanten EU-Rahmenwerken verknüpfen, darunter die Union of Skills, die Empfehlung des Rates zur beruflichen Bildung, Lehrlingsausbildungen, Mikro-Qualifikationen und die Osnabrücker Erklärung. Dies stärkt die Legitimität und Akzeptanz der Empfehlungen auf nationaler und EU-Ebene.

2. RIS3-Strategien in die berufliche Bildung und die Tourismusentwicklung integrieren

Stärkung der Verbindung zwischen Berufsbildungsökosystemen und regionalen Strategien für intelligente Spezialisierung (RIS3) durch die Förderung der Zusammenarbeit verschiedener

Interessengruppen zwischen Berufsbildungsanbietern, Akteuren des Tourismussektors und Behörden. Auf der Grundlage des Jahresberichts „TourX D2.1 Transnational Ecosystem for Excellence in Tourism“ unterstützt dieses Ziel den Kapazitätsaufbau und fördert die aktive Beteiligung der beruflichen Bildung an der RIS3-Governance, um sicherzustellen, dass die Kompetenzentwicklung die regionalen Prioritäten der Tourismusinnovation widerspiegelt, insbesondere im Hinblick auf den nächsten RIS3-Programmplanungszyklus (2025–2030).

3. Abstimmung der Berufsbildungsstrategien auf Markt- und Branchenbedürfnisse

Um sicherzustellen, dass der Tourismussektor wettbewerbsfähig und widerstandsfähig bleibt, müssen die Berufsbildungsstrategien auf die sich wandelnden Marktanforderungen in Bereichen wie Digitalisierung, Nachhaltigkeit und Kundenbindung reagieren. Die Ausrichtung der Berufsbildungslehrpläne auf diese Prioritäten ist unerlässlich, um die Lernenden mit Kompetenzen auszustatten, die für Industrie 4.0 und den ökologischen Wandel relevant sind.

Dieses Ziel spiegelt zentrale EU-Strategien wider, darunter die Europäische Kompetenzagenda, den Pakt für Kompetenzen und die Empfehlung des Rates zur beruflichen Bildung (2020), die alle eine engere Zusammenarbeit zwischen Bildungsanbietern und der Industrie fordern. Die Osnabrücker Erklärung unterstreicht zudem die Notwendigkeit von Partnerschaften zur Förderung digitaler und grüner Kompetenzen, während der Fokus der EU auf Mikro-Zertifikaten agile Lösungen für die Weiterqualifizierung bietet.

4. Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit und Widerstandsfähigkeit der Arbeitskräfte

Unterstützung der Weiterqualifizierung und Umschulung von Fachkräften im Tourismus, um festgestellte Qualifikationslücken zu schließen, insbesondere in den Bereichen grüne Praktiken, digitale Technologien und übergreifende Kompetenzen wie Anpassungsfähigkeit und kulturelle Sensibilität. Dadurch wird sichergestellt, dass die Arbeitskräfte wettbewerbsfähig bleiben und sich an künftige Umbrüche anpassen können.

5. Institutionalisation von Nachhaltigkeit in der Tourismusbildung

Integration von Nachhaltigkeit als Kernelement in Berufsbildungsprogramme durch die Einbettung grüner Kompetenzen und Prinzipien des Ökotourismus in Bildungsrahmenwerke. Dieses Ziel unterstützt den Green Deal der EU und die Ziele für nachhaltige Entwicklung und stellt sicher, dass der Tourismussektor zu einer nachhaltigen Zukunft beiträgt.

6. Europa als führendes Reiseziel für nachhaltigen Tourismus unterstützen

Die Ambition der EU vorantreiben, „Destination Europe“ als weltweit führendes Ziel für nachhaltigen und wettbewerbsfähigen Tourismus zu positionieren. Dazu gehört die Stärkung des regionalen Markenimages und der Exzellenz, während KMU im Tourismus dabei unterstützt werden, sich an den Nachhaltigkeitsbenchmarks und Wettbewerbsrahmen der EU wie dem „Compass for Competitiveness 2025“ auszurichten. Darüber hinaus ist die Stärkung der Kapazitäten von KMU im Tourismus durch gezielte Maßnahmen in der beruflichen Bildung unerlässlich, um ihre Ausrichtung auf die Wettbewerbsziele der EU zu ermöglichen und regionale Exzellenz zu fördern.

7. Sektorübergreifende Zusammenarbeit und Innovation stärken

Förderung von Partnerschaften zwischen Berufsbildungseinrichtungen, Tourismusunternehmen und politischen Entscheidungsträgern, um Innovation und Wissensaustausch zu fördern. Diese Kooperationen werden die Entwicklung innovativer Ausbildungsmodule und die Übertragung bewährter Verfahren auf andere Regionen unterstützen.

8. Erleichterung der politischen Harmonisierung und rechtlichen Angleichung

Beseitigung rechtlicher und institutioneller Hindernisse, um die nahtlose Anerkennung von Qualifikationen und die Interoperabilität der Berufsbildungssysteme in allen EU-Mitgliedstaaten sicherzustellen. Dazu gehört das Eintreten für die Einführung digitaler Qualifikationsnachweise und standardisierter Rahmenwerke, um die Arbeitskräftemobilität und Inklusion zu verbessern.

5. Methodik

Die Ausarbeitung der TourX-Polit empfehlungen erfolgte im Rahmen eines strukturierten, partizipativen und iterativen Prozesses, der sich von September 2024 bis Mai 2025 erstreckte. Dieser Prozess sollte sicherstellen, dass die Empfehlungen sowohl evidenzbasiert als auch in der Realität des Tourismussektors verankert sind, und gleichzeitig eine breite Einbindung der Interessengruppen fördern.

Als Leiter von Aufgabe 5.1 koordinierte die EVTA den Gesamtprozess und stellte methodische Anleitung sowie Qualitätssicherung bereit. Um einen einheitlichen Ansatz im gesamten Konsortium zu gewährleisten, entwarf die EVTA zwei zentrale Dokumente und verteilte diese: die *Leitlinien zur Ausarbeitung von politischen Empfehlungen* und die *Leitlinien für Konsultationen*. Die Leitlinien für die Ausarbeitung umrissen einen klaren Rahmen für die Definition von Zielen, die Identifizierung von Zielgruppen, die Strukturierung von Empfehlungen und die Gewährleistung der Übereinstimmung mit bestehenden Politiken und Strategien. Sie betonten zudem die Bedeutung evidenzbasierter Inhalte und der Anwendung bewährter Verfahren. Die Leitlinien für Konsultationen lieferten hingegen einen methodischen Ansatz für die Einbindung von Interessengruppen und legten Konsultationsmethoden, Kriterien für die Auswahl der Interessengruppen sowie Berichtsverfahren detailliert fest.

Aufbauend auf den Arbeiten der Arbeitspakete 2 und 3, insbesondere den Länderberichten und der Analyse des Ausbildungsbedarfs (TNA), wurde jedes Wissensdreieck (KT) mit der Ausarbeitung von vier politischen Empfehlungen beauftragt. Diese Entwürfe wurden entwickelt, um nationale und regionale Prioritäten anzugehen und gleichzeitig zum übergeordneten Ziel der Stärkung des touristisch orientierten Berufsbildungsangebots auf europäischer Ebene beizutragen.

Nach der Erstellung der ersten Entwürfe wurde eine spezielle Konsultationsphase eingeleitet, um die Empfehlungen durch den direkten Austausch mit wichtigen Interessengruppen zu validieren und zu ergänzen. Gemäß den Konsultationsrichtlinien wandte sich jedes Wissensdreieck an ein breites Spektrum von Interessengruppen, darunter Berufsbildungsanbieter, politische Entscheidungsträger, Branchenvertreter, Zentren für berufliche Exzellenz (CoVEs) sowie Experten für Finanzierungsmechanismen, rechtliche Rahmenbedingungen und Tourismusentwicklung. Ziel war es, qualitative Erkenntnisse zu gewinnen, die Durchführbarkeit der vorgeschlagenen Empfehlungen zu validieren, bestehende Hindernisse zu identifizieren und bewährte Verfahren zu ermitteln.

Um den unterschiedlichen Bedürfnissen und Kontexten jedes Wissensdreiecks gerecht zu werden, wurden verschiedene Konsultationsmethoden eingesetzt. Dazu gehörten strukturierte Interviews, die entweder online oder persönlich durchgeführt wurden, Fokusgruppendifkussionen mit ausgewählten Interessengruppen, Online-Umfragen zur Erfassung breit angelegter Beiträge sowie schriftliches Feedback für Teilnehmer, die nicht an interaktiven Sitzungen teilnehmen konnten. In einigen Fällen wurden Diskussionsveranstaltungen und Webinare organisiert, um eine gemeinsame Reflexion über die Empfehlungsentwürfe zu ermöglichen. Unabhängig vom Format folgten alle Konsultationen einem strukturierten Ansatz, um Konsistenz und eine qualitativ hochwertige Datenerhebung zu gewährleisten.

Während des gesamten Konsultationsprozesses waren alle Partner dafür verantwortlich, ihre Aktivitäten transparent und systematisch zu dokumentieren. Dazu gehörten das Führen von Anwesenheitslisten, das Verfassen von Sitzungsprotokollen, das Zusammenfassen der wichtigsten Erkenntnisse und die Gewährleistung der Einhaltung der DSGVO. Quantitative Daten aus Umfragen und qualitative Erkenntnisse aus Interviews und Fokusgruppen wurden sorgfältig analysiert und zusammengefasst.

Das gesammelte Feedback wurde anschließend in die politischen Empfehlungen integriert. Jedes Wissensdreieck überarbeitete seine ersten Entwürfe und bezog dabei die Perspektiven der Interessengruppen ein, um die Relevanz, Anwendbarkeit und Umsetzbarkeit der Empfehlungen zu verbessern. Dieser iterative Prozess stellte sicher, dass die endgültigen Empfehlungen nicht nur mit den strategischen Zielen von TourX im Einklang standen, sondern auch die tatsächlichen Bedürfnisse und Erwartungen des Tourismus- und Berufsbildungssektors in den teilnehmenden Ländern widerspiegeln.

Die daraus resultierenden politischen Empfehlungen sind somit das Ergebnis eines Co-Creation-Prozesses, der strategische Koordination auf europäischer Ebene mit Bottom-up-Beiträgen regionaler Interessengruppen verbindet. Diese Methodik hat sichergestellt, dass die Endergebnisse fundiert und praxisnah sind und als Grundlage für die Politikgestaltung sowohl auf nationaler als auch auf EU-Ebene dienen können.

6. Politische Empfehlungen der einzelnen Wissensdreiecke (KT) und Dachorganisationen

Griechenland

Verbesserung und Modernisierung der beruflichen Tourismusbildung durch Überarbeitung der Lehrpläne, Integration von Modulen zu digitalen und grünen Kompetenzen, Einführung flexibler Lernformate und Ausrichtung der Ausbildung auf die tatsächlichen Bedürfnisse der Branche.

Die berufliche Tourismusbildung in Griechenland ist mit einer erheblichen Kluft zwischen Ausbildungsinhalten und den tatsächlichen Anforderungen des Arbeitsmarktes konfrontiert, insbesondere im Bereich digitaler und grüner Kompetenzen. Vielen Absolventen fehlt es an praktischer Erfahrung und dem Umgang mit digitalen Tools oder nachhaltigen Praktiken, während Tourismusunternehmen Schwierigkeiten haben, ausreichend ausgebildetes Personal zu finden. Der Übergang zu einem nachhaltigeren und technologieorientierten Tourismusmodell erfordert eine systematische Überarbeitung der Lehrpläne und eine engere Zusammenarbeit zwischen Bildungseinrichtungen und der Branche.

Empfehlungen

Um die Herausforderungen erfolgreich zu bewältigen und die Chancen zu nutzen, die der digitale und grüne Wandel im Tourismussektor bietet, wird empfohlen, **die Berufsbildungsprogramme im Tourismusbereich zu verbessern und zu modernisieren**. Dies sollte Folgendes umfassen:

- **Die Integration digitaler Kompetenzen auf allen Bildungsebenen**, die Themen wie Online-Buchungsmanagement, digitales Marketing, Datenmanagement, den Einsatz digitaler Tools für die Kundenkommunikation und Cybersicherheit abdeckt. Dies wird dazu beitragen, den anerkannten Wissensmangel hinsichtlich des digitalen Wandels im Tourismussektor zu beheben.
- **Einführung und Stärkung der Ausbildung in grünen Kompetenzen und nachhaltigen Praktiken**, einschließlich Abfallwirtschaft und Recycling, Energie- und Wassereinsparung, Förderung lokaler und biologischer Produkte sowie Förderung nachhaltiger Tourismusmodelle. Dies entspricht dem wachsenden Trend zum grünen Tourismus und dem gestiegenen Umweltbewusstsein der Touristen.

- **Schwerpunkt auf praktischer Erfahrung und Anbindung an den Arbeitsmarkt** durch Praktika in Tourismusunternehmen und die Zusammenarbeit mit Fachleuten aus der Branche, um maßgeschneiderte Ausbildungsprogramme zu entwickeln, die den lokalen und regionalen Bedürfnissen entsprechen. Dies wird die von Pädagogen hervorgehobene Kluft zwischen Theorie und Praxis überbrücken.
- **Schaffung von Möglichkeiten zur beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung** für Beschäftigte im Tourismussektor, insbesondere während der Wintermonate, mit Schwerpunkt auf digitalen und grünen Kompetenzen. Dies wird dazu beitragen, wichtige Mitarbeiter zu halten und die Fluktuation zu verringern.
- **Förderung der Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungsanbietern, Tourismusunternehmen und Behörden**, um den Qualifikationsbedarf zu ermitteln und wirksame Ausbildungsprogramme zu entwickeln.

Erwartete Auswirkungen

Die vorgeschlagene Modernisierung der beruflichen Tourismusbildung soll Arbeitskräfte hervorbringen, die besser gerüstet sind, um den digitalen und ökologischen Anforderungen eines sich rasch wandelnden Tourismussektors gerecht zu werden. Durch die Integration digitaler und grüner Kompetenzen in die Lehrpläne erwerben die Lernenden Fähigkeiten in Bereichen wie Online-Buchungssystemen, digitalem Marketing, Energieeffizienz und nachhaltigen Tourismuspraktiken. Dies wird ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern und es Tourismusunternehmen ermöglichen, wettbewerbsfähigere, verantwortungsbewusstere und technologiegestützte Dienstleistungen anzubieten. Die Stärkung der Verbindungen zur Industrie und der Ausbau der Weiterbildungsmöglichkeiten – insbesondere in der Nebensaison – werden dazu beitragen, Personalengpässe zu verringern, die Fluktuation zu senken und sicherzustellen, dass die Mitarbeiter über neue Technologien und Nachhaltigkeitsstandards auf dem Laufenden bleiben. Letztendlich sollen diese Maßnahmen nicht nur den einzelnen Fachkräften zugutekommen, sondern auch der Qualität der Dienstleistungen, der Widerstandsfähigkeit der lokalen Wirtschaft und der langfristigen Nachhaltigkeit des Tourismussektors.

Modernisierung der Tourismusbildung an griechischen Universitäten: Anpassung der Lehrpläne an die Marktanforderungen in Bezug auf Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Inklusion und Beschäftigungsfähigkeit

Absolventen von Tourismusstudiengängen an griechischen Universitäten treten oft mit begrenzten Kenntnissen über digitale Tools, Konzepte des nachhaltigen Tourismus und praktische Branchenabläufe in den Arbeitsmarkt ein. Diese Qualifikationslücke gefährdet nicht

nur die Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen, sondern auch die langfristige Wettbewerbsfähigkeit der griechischen Tourismusbranche in einem globalen Kontext, der zunehmend von digitaler Transformation und Klimabewusstsein geprägt ist.

Empfehlungen

Wir empfehlen eine mehrstufige Lehrplanreform und eine stärkere Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und Wirtschaft, die speziell auf griechische Hochschuleinrichtungen zugeschnitten ist, die Tourismusstudiengänge anbieten.

- Digitale Tourismus-Technologien: Plattformen, Datenanalyse, KI-Anwendungen im Gastgewerbe.
- Nachhaltiger und verantwortungsvoller Tourismus: Umweltauswirkungen, Umweltzertifizierungen, Anpassung an den Klimawandel.
- Krisen- und Risikomanagement im Tourismus: insbesondere als Reaktion auf globale Schocks (z. B. Pandemien, Waldbrände).
- Integration der interdisziplinären Entwicklung von Soft Skills (z. B. Fremdsprachen, kulturelles Bewusstsein, digitale Kommunikation).
- Einrichtung von Beiräten mit Akteuren der Tourismusbranche (Hotels, Reiseveranstalter, DMOs, SETE).
- Praktika oder praxisorientiertes Lernen verpflichtend machen, koordiniert durch Erasmus+-Praktika oder nationale Programme.
- Unterstützung von Gastvorträgen, Fallstudien und praxisorientierten Projekten unter der Leitung von Fachleuten aus der Branche.
- Einführung von Micro-Credential-Programmen (5–10 ECTS), die sowohl Studierenden als auch erwachsenen Lernenden entstehen, in folgenden Bereichen:
 - Intelligenter Tourismus & Innovation
 - Förderung des kulturellen Erbes
 - Nachhaltiges Destinationsmanagement
 - Inklusive und barrierefreie Tourismusdienstleistungen
 - Förderung der Anerkennung nichtformalen Lernens (z. B. Erasmus+ Jugend, Freiwilligenarbeit im Tourismus) in Form von akademischen Leistungspunkten.
- Einführung eines jährlichen Feedback-Kreislaufs durch Umfragen unter Absolventen und Arbeitgebern.
- Einrichtung von Gremien zur Überprüfung der Lehrpläne mit gemischter Besetzung aus Wissenschaft und Praxis.

- Anpassung der Lehrplanziele an den Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) und die ESG (Standards und Leitlinien für die Qualitätssicherung im Europäischen Hochschulraum).

Erwartete Auswirkungen

Die Umsetzung dieser politischen Empfehlungen dürfte die **Beschäftigungsfähigkeit und Anpassungsfähigkeit** griechischer Tourismusabsolventen erheblich verbessern. Durch die Ausrichtung der Studiengänge auf die aktuellen Bedürfnisse des Arbeitsmarktes und neue Branchentrends werden die Absolventen besser mit den Fähigkeiten ausgestattet, die für eine wettbewerbsfähige und sich wandelnde globale Tourismusbranche erforderlich sind.

Darüber hinaus wird die Förderung engerer Verbindungen zwischen Wissenschaft und Tourismusbranche **Innovation und Nachhaltigkeit** in den Lehrplänen und bei der Leistungserbringung fördern. Gemeinsame Anstrengungen werden die Entwicklung zukunftsorientierter Ausbildungsprogramme vorantreiben, die sowohl regionale wirtschaftliche Prioritäten als auch übergeordnete europäische Ziele widerspiegeln und damit die **Gesamtqualität und Relevanz** der Tourismusausbildung verbessern.

Diese Bemühungen werden auch zum **internationalen Ansehen der griechischen Tourismusausbildung** beitragen und ihre Position innerhalb des Europäischen Hochschulraums stärken. Durch die Unterstützung der Integration der Erasmus+-Prioritäten und der laufenden Hochschulreformen werden die griechischen Berufsbildungs- und Hochschulsysteme deutliche Fortschritte in Richtung **Exzellenz, Mobilität und sektorübergreifendes Engagement** demonstrieren.

Stärkung des Tourismussektors in der Region Attika: Ein regionaler politischer Rahmen für nachhaltige, inklusive und intelligente Entwicklung

Attika ist eine der wirtschaftlich und kulturell dynamischsten Regionen Griechenlands und beherbergt die Hauptstadt Athen, bedeutende Kulturerbestätten, Kreuzfahrthäfen und aufstrebende Kreativbranchen. Dennoch steht die Region vor entscheidenden Herausforderungen im Tourismusmanagement, darunter saisonale Überkonzentration, unzureichende regionale Diversifizierung, ungenutzte Kulturgüter und ein Qualifikationsdefizit bei den Arbeitskräften im Tourismus. Eine kohärente regionale Tourismuspolitik ist erforderlich, um nachhaltiges Wachstum, digitale Transformation und inklusive Teilhabe zu fördern, insbesondere im Hinblick auf die Erholung nach der Pandemie und die Ziele der grünen Wende.

Obwohl Attika über 35 % der jährlichen Touristenankünfte Griechenlands verzeichnet, ist die touristische Entwicklung der Region ungleichmäßig und konzentriert sich vor allem auf Athen, die Akropolis und den Kreuzfahrthafen Piräus.

Randgebiete (z. B. Lavrio, Salamina, Ostattika) sind nach wie vor unterentwickelt oder nur unzureichend an die Tourismuswirtschaft angebunden. Darüber hinaus ist die regionale Tourismusbelegschaft – insbesondere Jugendliche und Frauen – unzureichend auf neue digitale, grüne und kundenorientierte Aufgabenbereiche vorbereitet. Es mangelt an einer strukturierten Zusammenarbeit zwischen Hochschulen, Kommunalverwaltungen, KMU und der Zivilgesellschaft bei der Tourismusplanung und -innovation.

Politische Ziele

- Förderung eines nachhaltigen und ausgewogenen Tourismus in der gesamten Region Attika, um den Druck auf das Zentrum von Athen zu verringern und wirtschaftliche Vorteile neu zu verteilen.
- Förderung der Kompetenzentwicklung und Innovation im Tourismus durch Bildung, berufliche Bildung und digitale Instrumente.
- Förderung der regionalen Zusammenarbeit zwischen Kommunen, Hochschulen und Unternehmen zur gemeinsamen Entwicklung von Tourismusstrategien, die auf die lokalen Stärken abgestimmt sind.

Empfehlungen

- **Einrichtung regionaler Tourismus-Innovationszentren und -räte:** Schaffung von Innovationszentren mit mehreren Interessengruppen und eines Regionalen Tourismusrats in Attika unter Einbeziehung von Universitäten, lokalen Behörden, Tourismusunternehmen und der Zivilgesellschaft. Diese Gremien werden gemeinsam regionale Strategien entwickeln, eine kooperative Governance fördern und die Tourismusentwicklung auf die RIS3-Prioritäten, die EU-Klimaziele und Modelle für intelligenten Tourismus abstimmen.
- **Entwicklung spezialisierter und inklusiver Ausbildungsprogramme:** Angebot gezielter Schulungen in Bereichen wie digitaler Tourismus, nachhaltiges Destinationsmanagement und kulturelles Unternehmertum. Einbindung von Erasmus+-Mobilitäts- und Kooperationsprojekten zur Weiterqualifizierung lokaler Jugendlicher und Fachkräfte, um die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und gleichzeitig den regionalen Kapazitätsaufbau zu fördern.
- **Förderung einer nachhaltigen und dezentralen Tourismusinfrastruktur:** Investitionen in grüne und auf dem Kulturerbe basierende Tourismusrouten (z. B. Wein-, Meeres- und

Kulturtourismus) sowie Unterstützung bei der Einrichtung kleiner Besucherzentren, digitaler Storytelling-Seiten und verbesserter Verkehrsanbindungen. Diese Maßnahmen werden eine ausgewogene territoriale Entwicklung fördern und den Druck auf überbesuchte Gebiete verringern.

- **Digitale Innovation und intelligente Technologien im Tourismus nutzen:** Entwicklung einer regionalen digitalen Plattform, die offene Daten, kulturelle Kartierung, Buchungstools und das Management von Besucherströmen in Echtzeit bündelt. Förderung des Einsatzes von KI, IoT und Big Data zur Verbesserung der Tourismusüberwachung, Krisenreaktion und Ressourceneffizienz bei gleichzeitiger Förderung digitaler Co-Creation-Projekte durch EU-Fördermittel.
- **Stärkung von gemeindebasierten und kulturerbeorientierten Tourismusmodellen:** Unterstützung von Genossenschaften und lokalen Tourismusinitiativen, die die Einwohner aktiv einbeziehen, immaterielles Kulturerbe bewahren und zu einer inklusiven und resilienten Entwicklung der Reiseziele beitragen. Eine enge Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Tourismus und der GNTO wird ein einheitliches Branding gewährleisten und die Sichtbarkeit der regionalen Identität maximieren.

Erwartete Auswirkungen

- Diversifizierte und widerstandsfähige Tourismuswirtschaft in der gesamten Region Attika
- Verbesserte Qualifikationen und Beschäftigungsfähigkeit für lokale Jugendliche, Frauen und Fachkräfte
- Bessere ökologische und kulturelle Nachhaltigkeit in der Tourismuspraxis
- Verbesserte Lebensqualität für die Einwohner und ausgewogene territoriale Entwicklung

Tipps für eine praxisnahe und kosteneffiziente Schulung der Beschäftigten im Tourismussektor

Kompetenzen in den Bereichen *Digitalisierung*, *grüner Wandel* und *interkulturelle Kompetenz* prägen die sich abzeichnende Landschaft im Tourismussektor. Die Nachfrage nach diesen Kompetenzen ergibt sich aus den sich wandelnden Standards und Erwartungen der Kundschaft in diesen Branchen. Die Priorisierung dieser Kompetenzbereiche variiert je nach Sektor.

Der Bedarf an solchen Kompetenzen ist nicht in allen tourismusbezogenen Sektoren gleich. Im Gegenteil, die spezifischen Anforderungen an den Kompetenzmix unterscheiden sich erheblich, insbesondere unter Berücksichtigung geografischer Faktoren. Die Aus- und Weiterbildung aller

an der Tourismus-Wertschöpfungskette beteiligten Akteure ist das einzige Mittel, um ihre Kompetenz und ihr Serviceniveau zu verbessern.

Empfehlungen

- **Zu den Schulungskosten:** Aufgrund der hohen Fluktuation der Beschäftigten in den genannten Branchen sollten sowohl Arbeitnehmer als auch Arbeitgeber Anreize erhalten, um eine gerechte Kostendeckung zu gewährleisten (z. B. Verpflichtung der Arbeitnehmer, Kostenzuschüsse usw.).
- **Zur Art der Schulung:** Die Schulung der Arbeitnehmer sollte sich gezielt auf die Themenbereiche sowie auf die Tiefe und den Umfang konzentrieren, in denen bei den Begünstigten Qualifikationslücken bestehen. Es dürfen keine weiteren ergänzenden Themen einbezogen werden. Schulungsprogramme sollten in erster Linie so konzipiert sein, dass sie dem Lernenden und nicht dem Schulungsanbieter zugutekommen.

Zudem sollte die Schulung ausschließlich während der Wintersaison stattfinden, wobei Zeiten mit hoher touristischer Nachfrage auszuschließen sind.

Erwartete Auswirkungen

Die Schulung wird für beide Seiten (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) attraktiver, da sie deren Zeit respektiert, unnötige Aktivitäten und Themen vermeidet und eine Lösung für das Problem der Investitions- und Arbeitsplatzsicherheit bieten kann.

Integration grüner und digitaler Kompetenzen in regionale Berufsbildungsstrategien für KMU im Tourismus

Der im Rahmen von Aufgabe 5.1.2 des TourX-Projekts durchgeführte Konsultationsprozess zielte darauf ab, systematisch von den Interessengruppen geleitete Erkenntnisse zu sammeln, die die Entwicklung robuster, kontextsensitiver und evidenzbasierter politischer Empfehlungen untermauern würden. Die Entscheidung für ein qualitatives Konsultationsmodell beruhte auf der Erkenntnis, dass der Tourismus- und Gastgewerbesektor – insbesondere in Regionen mit saisonaler Wirtschaft und fragmentierten Ausbildungsökosystemen – politische Maßnahmen benötigt, die sowohl die Realitäten vor Ort widerspiegeln als auch in der Lage sind, systemische Herausforderungen in großem Maßstab anzugehen.

Stakeholder aus den Hotelverbänden Nordgriechenlands betonten immer wieder die **dringende Notwendigkeit, sowohl das Umweltbewusstsein als auch die digitale Kompetenz** der Belegschaft in kleinen und mittleren Tourismusunternehmen (KMU) **zu stärken**. Während Nachhaltigkeit und digitale Transformation als entscheidend für die langfristige

Wettbewerbsfähigkeit anerkannt werden, **fehlen** den Mitarbeitern oft **die grundlegenden Kenntnisse und Fähigkeiten**, um diese Praktiken umzusetzen.

Empfehlungen

- **Digitale und ökologische Kompetenzen als Kernbestandteile der touristischen Berufsausbildung verankern:** Machen Sie digitale und Nachhaltigkeitskompetenzen zu einem grundlegenden Bestandteil aller Ausbildungsgänge im Gastgewerbe – und nicht zu optionalen Extras. Konzentrieren Sie sich auf praktische Anwendungen wie Property-Management-Systeme (PMS), Online-Bewertungsmanagement, energiesparenden Betrieb und Abfallreduzierung. Diese Kompetenzen sollten anhand von Fallstudien aus der Praxis lokaler Unternehmen vermittelt und durchgängig in den Lehrplan integriert werden.
- **Entwicklung modularer, zugänglicher und gemischter Lernwege:** Entwicklung **prägnanter, modularer Schulungseinheiten**, die über **gemischte Lernformate** vermittelt werden können, darunter mobile-first, asynchrones E-Learning und kurze Präsenzworkshops. Diese Flexibilität ermöglicht die Teilnahme in abgelegenen oder netzwerkarmen Gebieten und trägt der Saisonalität im Tourismus Rechnung. Vorrang für Vermittlungsformate, die auf die Bedürfnisse von KMU und Tourismusbeschäftigten zugeschnitten sind.
- **Qualitätssicherung durch zertifizierte Trainer und Micro-Credentials etablieren:** In **Train-the-Trainer-Programme** investieren und die Zertifizierung von Ausbildern in digitalen Tools und Nachhaltigkeitsstandards fördern. **Anerkannte Micro-Credentials** (z. B. „Eco-Ready Staf“, „Digital Front Desk Operator“) einführen, die **den EQF-Stufen 4–5** entsprechen und die internationale Anerkennung sowie die Mobilität von Tourismusfachkräften unterstützen.
- **Entwicklung von Schulungsinhalten in Zusammenarbeit mit Branchen- und Nachhaltigkeitsexperten:** Bildung von Schulungskonsortien mit Berufsbildungsanbietern, Hotelverbänden, Handelskammern, NGOs sowie Technologie- und Umweltpartnern. Diese Kooperationen gewährleisten aktuelle, praxisorientierte Lerninhalte, die die für Tourismus-KMU relevanten aktuellen Tools, Technologien und Nachhaltigkeitsbenchmarks widerspiegeln.
- **Integration von Überwachung, Wirkungsanalyse und finanziellen Anreizen:** Einführung **von Leistungsindikatoren nach der Schulung** – wie z. B. reduzierter Energie- oder Wasserverbrauch –, um greifbare Nachhaltigkeitsergebnisse zu erfassen. Förderung des Einsatzes digitaler Tools zur Überwachung (z. B. CO₂-Rechner, Apps zur Erfassung

des Verbrauchs) und Unterstützung der Teilnahme an Schulungen durch Kof nanzierung aus EU- oder regionalen Entwicklungsfonds.

Erwartete Auswirkungen

Die Integration grüner und digitaler Kompetenzen in regionale Berufsbildungsstrategien für KMU im Tourismussektor dürfte die Anpassungsfähigkeit, Nachhaltigkeit und langfristige Wettbewerbsfähigkeit des Sektors erheblich stärken. Durch die Einbettung von Kompetenzen für die doppelte Transformation in Ausbildungsprogramme werden KMU im Tourismus – insbesondere in abgelegenen oder saisonabhängigen Regionen – besser gerüstet sein, umweltfreundliche Praktiken einzuführen und digitale Technologien in ihrem täglichen Betrieb zu nutzen. Mikrozertif kate werden die Mobilität der Arbeitskräfte und die Anerkennung von Weiterbildungsbemühungen verbessern, während modulare, f exible Durchführungsformate das Lernen für Saisonarbeiter zugänglicher machen. Es wird erwartet, dass verstärkte lokale Allianzen zwischen Berufsbildungsanbietern, Hotelverbänden und Behörden die Relevanz der Ausbildung erhöhen, die Teilnahmequoten verbessern und die kontinuierliche beruf iche Weiterentwicklung fördern. Letztendlich wird die Ausrichtung der Ausbildung auf messbare Ergebnisse (z. B. Energieeinsparungen, digitale Transformation) zu den übergeordneten Zielen der Umweltverantwortung, Innovation und sozialen Inklusion innerhalb der regionalen Tourismuswirtschaft beitragen.

Deutschland

Förderung digitaler Kompetenzen für Tourismusberufe

Die Digitalisierung verändert den Tourismusmarkt rasant. Viele Unternehmen und Beschäftigte verfügen jedoch nicht über die notwendigen digitalen Kompetenzen, um mit neuen Technologien wie Big Data, virtuellen Erlebnisräumen oder künstlicher Intelligenz (KI) zu arbeiten. Dies mindert die Wettbewerbsfähigkeit, Widerstandsfähigkeit und Innovationskraft der Branche.

Empfehlungen:

- Weiterentwicklung und Ausbau modularer Aus- und Weiterbildungsprogramme zu digitalen Kompetenzen wie Online-Marketing, CRM-Systemen, Buchungsplattformen und KI-gestütztem Kundenservice
- Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungsanbietern, Tourismusunternehmen und Technologieunternehmen zur Entwicklung praxisorientierter Schulungen

- Integration von Online-Kursen in bestehende Berufsbildungsprogramme, um den Zugang zu erleichtern
- Einführung und Anerkennung von Mikrozertifikaten für digitale Kompetenzen, um kontinuierliches Lernen zu erleichtern
- Nutzung von EU-Förderprogrammen zur Finanzierung der Entwicklung neuer Bildungs- und Ausbildungsprogramme
- Zuschüsse für KMU, die in digitale Schulungen für Mitarbeiter investieren

Erwartete Auswirkungen:

- **Verbesserte Beschäftigungsfähigkeit** von Fachkräften und gesteigerte Attraktivität von Berufen im Tourismus
- **Höhere Teilnahme an Weiterbildungen** durch leicht zugängliche Mikro-Zertifikate
- **Stärkere Vernetzung** zwischen Bildung und Wirtschaft durch praxisorientierte Programme
- **Gesteigerte Innovationskraft** dank besserer Nutzung von Datenanalyse, digitalen Diensten und KI
- **Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit** von Tourismusunternehmen durch eine effizientere Nutzung digitaler Instrumente

Nachhaltigkeit als Kernkompetenz in der Tourismusausbildung

Die Tourismusbranche muss sich stärker auf Nachhaltigkeitsziele konzentrieren, um dem Klimawandel entgegenzuwirken und langfristig wettbewerbsfähig zu bleiben. Viele Fachkräfte sind jedoch nicht ausreichend auf nachhaltige Praktiken vorbereitet.

Empfehlungen:

- Verankerung von Nachhaltigkeitsthemen in Berufsbildungsprogrammen: Kreislaufwirtschaft, CO₂-Reduktion, nachhaltige Mobilität, umweltfreundliche Hotels
- Zusammenarbeit mit Umweltorganisationen zur Entwicklung praxisorientierter Ausbildungskurse
- Entwicklung anerkannter Zertifikate für Nachhaltigkeitskompetenzen in Tourismusberufen
- Staatliche Anreize für Unternehmen, die nachhaltige Ausbildungsprogramme anbieten
- Verknüpfung von Nachhaltigkeitszertifikaten mit Förderprogrammen für Unternehmen
- Nutzung von EU-Initiativen zur Finanzierung

Erwartete Auswirkungen:

- **Sensibilisierung und Befähigung** der Mitarbeiter, im Unternehmen klimafreundlich zu handeln
- **Gesteigerte Attraktivität für junge Fachkräfte**, die sich stärker an ökologischen Werten orientieren
- **Steigerung der Glaubwürdigkeit** nachhaltiger Tourismusangebote
- **Langfristige Kosteneinsparungen** durch energieeffiziente und ressourcenschonende Prozesse
- **Stärkung regionaler Wirtschaftskreisläufe** durch Förderung nachhaltiger Mobilität und regionaler Produkte

Verbesserung der rechtlichen Rahmenbedingungen für Ausbildungsprogramme im Tourismus

Unterschiedliche Systeme zur Anerkennung von Qualifikationen in den EU-Mitgliedstaaten erschweren die Mobilität von Fachkräften. Zudem fehlen standardisierte Regelungen für digitale Qualifikationen.

Empfehlungen

- Harmonisierung der Berufsbildungsabschlüsse im Tourismussektor auf EU-Ebene
- Anpassung arbeitsrechtlicher Regelungen an neue Beschäftigungsformen (z. B. digitale Nomaden, hybride Arbeitsmodelle)
- Zusammenarbeit zwischen der EU und den Mitgliedstaaten bei der Anerkennung digitaler Berufsbildungsabschlüsse
- Einführung international anerkannter digitaler Zertifikate für Tourismusberufe
- Förderung digitaler Plattformen für den europaweiten Austausch von Fachkräften

Erwartete Auswirkungen:

- **Stärkung des europäischen Binnenmarktes** durch harmonisierte Ausbildungsstandards
- **Rechtssicherheit für neue Arbeitsmodelle**, was die Attraktivität hybrider Arbeitsplätze erhöht

- **Erhöhte Mobilität** von Fachkräften innerhalb der EU durch die Anerkennung digitaler Qualifikationen
- **Wettbewerbsvorteil für Unternehmen, die Ausbildungsangebote bereitstellen**, da digitale Qualifikationen modern und flexibel einsetzbar sind

Finanzielle Unterstützung für KMU bei der Tourismusbildung

Viele kleine und mittlere Unternehmen (KMU) verfügen nicht über die finanziellen Mittel, um in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter zu investieren. Dies verschärft den Mangel an gut ausgebildeten Fachkräften.

Empfehlungen:

- Einführung eines „Weiterbildungsbudgets“ für KMU, das gezielt für Fortbildungen genutzt werden kann
- Einführung von Förderprogrammen für KMU zur Finanzierung von Weiterbildungen in den Bereichen Digitalisierung und Nachhaltigkeit
- Steuerliche Anreize für Unternehmen, die in Berufsbildungsprogramme investieren
- Nutzung bestehender EU-Förderprogramme wie des Europäischen Sozialfonds (ESF) und Erasmus+ zur Finanzierung von Ausbildungsnetzwerken im Tourismus
- Stärkere Einbindung von Tourismusorganisationen in die Vergabe von Fördermitteln

Erwartete Auswirkungen:

- **Zunahme von Weiterbildungsmaßnahmen** in KMU, die bisher aus Kostengründen darauf verzichtet haben
- **Verbesserung der Qualifikationen der Beschäftigten**, was zu besserem Service und höherer Kundenzufriedenheit führt
- **Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit** kleiner Unternehmen gegenüber großen Unternehmen
- **Langfristige Bindung** qualifizierter Mitarbeiter durch Entwicklungsperspektiven

Förderung hybrider Lern- und Arbeitsmodelle im Tourismus

Die Digitalisierung ermöglicht neue Arbeitsformen, doch viele Berufe im Tourismus sind nach wie vor stark auf physische Präsenz ausgerichtet. Gleichzeitig herrscht Fachkräftemangel, der durch flexible Arbeits- und Ausbildungsmodelle gemildert werden könnte.

Empfehlungen

- **Anpassung der Ausbildungsrichtlinien** für duale Ausbildungsmodelle mit digitalen Komponenten
- **Entwicklung hybrider Berufsbildungsprogramme**, die Online- und Präsenzunterricht kombinieren
- **Förderung von Remote-Arbeitsplätzen** im Tourismus, insbesondere für administrative und kreative Tätigkeiten (z. B. Marketing, Kundenservice).
- **Anreize für Unternehmen**, die Remote-Arbeit ermöglichen, z. B. durch steuerliche Vergünstigungen
- **Ausbau von Coworking Spaces** in Tourismusregionen für ortsunabhängiges Arbeiten
- **Förderung von Pilotprojekten**, die den Einsatz digitaler Technologien für die praktische Online-Ausbildung erproben.

Erwartete Auswirkungen:

- **Förderung einer digitalen Lernkultur** und des Innovationsgeistes in Unternehmen
- **Flexibilisierung von Aus- und Weiterbildung**, wodurch neue Zielgruppen erreicht werden (z. B. Wiedereinsteiger, Teilzeitbeschäftigte)
- **Abbau des Fachkräftemangels** durch attraktivere Arbeitsbedingungen (Homeoffice, ortsunabhängige Tätigkeiten)
- **Effizientere Personalausbildung**, insbesondere in ländlichen Gebieten ohne lokale Ausbildungsmöglichkeiten

Verbesserung der Karrieremodelle durch neue Qualifikationen zur Steigerung der Attraktivität von Tourismusberufen

Viele junge Menschen empfinden Tourismusberufe als unattraktiv, insbesondere aufgrund unsicherer Arbeitszeiten und begrenzter Karrieremöglichkeiten. Dies führt zu einem Mangel an jungen Talenten in der Branche.

Empfohlene Maßnahmen und Umsetzung:

- **Schaffung klarer Karrierewege** mit transparenten Aufstiegsmöglichkeiten
- **Einführung eines Mentoring-Programms** für junge Berufseinsteiger durch erfahrene Branchenvertreter

- **Förderung der Zusammenarbeit** zwischen Unternehmen und Hochschulen zur Entwicklung neuer Studien- und Weiterbildungsmodelle
- **Entwicklung einer zentralen Informationsplattform** zu Karrierewegen im Tourismus

Erwartete Auswirkungen:

- **Veränderung des Images von Tourismusberufen** hin zu modernen, nachhaltigen Arbeitsfeldern
- **Höhere Motivation und Bindung** junger Fachkräfte durch klare Entwicklungsperspektiven
- **Förderung weiblicher Fachkräfte** durch vorhersehbare Karrierewege
- **Stärkung des Fachkräftenachwuchses**, insbesondere in strukturschwachen Regionen

Vereinfachung der Anerkennung ausländischer Qualifikationen für Tourismus

Im Tourismus herrscht ein großer Fachkräftemangel, doch die bürokratischen Hürden für ausländische Fachkräfte sind hoch. Viele qualifizierte Arbeitskräfte können nicht schnell in den Arbeitsmarkt integriert werden.

Empfehlungen

- Beschleunigung und Vereinfachung der Anerkennungsverfahren für ausländische Qualifikationen in Tourismusberufen
- Anpassung der gesetzlichen Anforderungen für eine schnellere berufliche Anerkennung
- Einführung eines digitalen Anerkennungsverfahrens mit standardisierten Abläufen
- Unterstützung durch Sprach- und Integrationskurse für ausländische Fachkräfte
- Finanzierung von beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen für ausländische Fachkräfte

Erwartete Auswirkungen:

- **Effizienzsteigerung** bei Anerkennungsverfahren durch Digitalisierung und Standardisierung
- **Schnellere Integration** qualifizierter ausländischer Fachkräfte in den Arbeitsmarkt
- **Verringerung des Fachkräftemangels**, insbesondere in Engpassberufen
- **Erhöhte Vielfalt** in Tourismusunternehmen, um neue Zielgruppen anzusprechen

Verbesserung der sozialen Absicherung von Saisonarbeitern im Tourismus

Viele Beschäftigte im Tourismus arbeiten saisonal in befristeten Arbeitsverhältnissen. Dies führt zu finanzieller Unsicherheit und mindert die Attraktivität der Branche.

Empfehlungen:

- **Gesetzliche Anpassungen** zur Gewährleistung der sozialen Absicherung von Saisonarbeitern (z. B. durch flexible Rentenmodelle oder Arbeitslosenunterstützung)
- **Anreize für Unternehmen**, Saisonarbeiter für längere Zeiträume zu beschäftigen (z. B. Steuererleichterungen für unbefristete Arbeitsverträge)
- **Förderung von Weiterbildungsprogrammen** in der Nebensaison zur Verbesserung der Beschäftigungsaussichten
- **Förderung von Unternehmen**, die nachhaltige Beschäftigungsmodelle anbieten.

Erwartete Auswirkungen:

- **Stabilere Beschäftigungsverhältnisse** in der Branche, was zu einer höheren Arbeitszufriedenheit führt.
- **Geringere Fluktuation** dank mehr Sicherheit und Planungssicherheit.
- **Verbesserte Lebensqualität** für Beschäftigte in saisonalen Betrieben, insbesondere in strukturschwachen Regionen.
- **Steigerung der Attraktivität** von Saisonarbeit für neue Zielgruppen (z. B. Studierende, ältere Arbeitnehmer).

Spanien

Integration von Nachhaltigkeit als Querschnittsthema in die berufliche Ausbildung im Tourismus.

Nachhaltigkeit wurde von den Befragten als oberste Priorität hervorgehoben. Zu den genannten Schlüsselbereichen gehören Energieeffizienz, Abfall- und Wasserwirtschaft, Kreislaufwirtschaft, Denkmalschutz und die Förderung lokaler Produkte.

Empfehlungen:

- Einführung spezieller Module zum nachhaltigen Tourismus in allen Ausbildungsprogrammen.
- Schulung des Lehrpersonals zu Themen im Zusammenhang mit nachhaltigem Tourismus.
- Partnerschaften mit lokalen Unternehmen aufbauen, die sich für verantwortungsvollen Tourismus engagieren, um praxisorientierte Praktika anzubieten.

Erwartete Auswirkungen:

- Anpassung der Ausbildungsprogramme an die Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs) und das vom europäischen Markt geforderte Modell für nachhaltigen Tourismus.
- Verbesserte Beschäftigungsfähigkeit von Absolventen mit ökologischem und sozialem Bewusstsein.

Einbindung strategischer digitaler Kompetenzen, die auf das touristische Umfeld der Insel zugeschnitten sind.

Als besonders wertvoll wurden folgende digitale Tools identifiziert: CRM-Systeme, Online-Buchungsplattformen, künstliche Intelligenz, digitales Marketing und Big Data – diese gelten als unverzichtbar für die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit lokaler Unternehmen.

Empfehlungen:

- Bieten Sie praxisorientierte Schulungen in den Bereichen CRM, tourismusorientierte KI, Datenanalyse und Prozessautomatisierung an.
- Aktualisieren Sie die Lehrpläne der beruflichen Bildung, um digitale Tools für das Tourismusmanagement einzubeziehen.
- Förderung von Kooperationsprojekten mit lokalen Unternehmen zur Entwicklung praxisnaher digitaler Kompetenzen.

Erwartete Auswirkungen:

- Verbesserte betriebliche und wirtschaftliche Effizienz lokaler Tourismusunternehmen.
- Bessere Abstimmung der Berufsbilder auf die aktuellen Anforderungen des digitalen Marktes.

Verstärkte Ausbildung in neuen Kompetenzen, multikulturellem Kundenservice und wichtigen Fremdsprachen.

Die Befragten betonten die Bedeutung von multikulturellem Kundenservice, Führungsqualitäten, Change Management und Kommunikation. Die am meisten nachgefragten Sprachen waren Englisch, Deutsch und Französisch.

Empfehlungen:

- Entwicklung von Microlearning-Modulen zu neuen Kompetenzen mit Schwerpunkt auf dem Tourismus.
- Verbesserung des Sprachenlernens durch aktive, lokal angepasste Methoden.
- Schließen Sie Vereinbarungen mit Unternehmen, um realistische Kundenservicesimulationen durchzuführen.

Erwartete Auswirkungen:

- Verbesserte Qualität des touristischen Erlebnisses.
- Stärkere Einbindung lokaler Fachkräfte in die internationale Tourismusbranche.

Förderung praktischer Partnerschaften zwischen beruflicher Bildung und Wirtschaft, um die Ausbildung besser auf die tatsächlichen Bedürfnisse der Branche abzustimmen.

Die Teilnehmer betonten die dringende Notwendigkeit, die Lücke zwischen Ausbildung und praktischer Erfahrung zu schließen. Zu den Vorschlägen gehörten duale Ausbildungsprogramme, die Einbindung der Wirtschaft in die Lehrplangestaltung und mehr praxisorientierte Lernmöglichkeiten.

Empfehlungen:

- Förderung von Vereinbarungen zwischen Berufsbildungszentren und Unternehmen für duale Ausbildung und verlängerte Praktika.
- Einbeziehung von Vertretern der Industrie in Lehrplanbeiräte.
- Förderung gemeinsamer Initiativen (Wettbewerbe, Betriebsbesichtigungen, Mentoring) zwischen Schülern und Unternehmen.

Erwartete Auswirkungen:

- Direkte Abstimmung zwischen erworbenen Kompetenzen und den Anforderungen des Arbeitsmarktes.
- Höhere unmittelbare Beschäftigungsquoten für Absolventen der beruflichen Bildung

Italien

Förderung eines nachhaltigen Tourismus durch integrierte Kompetenzentwicklung und finanzielle Anreize

Der Tourismussektor in Venetien und darüber hinaus steht vor erheblichen strukturellen und operativen Herausforderungen bei der echten Integration von Nachhaltigkeitsprinzipien. Wie im PSTV hervorgehoben, sind die Auswirkungen des Klimawandels ein zentrales Anliegen für den Sektor.

Eines der größten Hindernisse ist der Mangel an qualifiziertem Personal. Diese Herausforderung wird durch den **dynamischen Charakter der Nachhaltigkeit selbst** verschärft, da sich Vorschriften, bewährte Verfahren und technologische Lösungen ständig weiterentwickeln. Der PRT 2025–2027 hebt „Qualità Sostenibile“ (nachhaltige Qualität) als Schlüsselthema hervor und verweist auf dessen klare Verbindungen und Verflechtungen mit anderen Themen wie allgegenwärtiger Innovation, Modellen und Produkten sowie Governance.

Diese Herausforderungen treffen kleine und mittlere Unternehmen (KMU) besonders hart, da sie einen bedeutenden Teil des regionalen Tourismussektors ausmachen.

Viele KMU sträuben sich gegen nachhaltige Praktiken oder sind sich der unmittelbaren Vorteile und der langfristigen Notwendigkeit dieser nicht bewusst; oft betrachten sie diese als kostspielige Belastung statt als wertvolle Chance. Häufig verfügen sie nur über **begrenzte finanzielle und personelle Ressourcen**, um in nachhaltige Initiativen, umfassende Schulungen oder die komplexen Prozesse zu investieren, die für Umweltzertifizierungen erforderlich sind. Darüber hinaus

wird der derzeitige Umweltzertifizierungsprozess oft als zu komplex und umständlich empfunden, was es Unternehmen erschwert, ihn ohne spezielle Schulungen in ihre Betriebsabläufe zu integrieren. Dies behindert letztlich die Fähigkeit von KMU, ihre Fortschritte im Bereich Nachhaltigkeit genau zu messen und diese einer zunehmend umweltbewussten Kundschaft transparent und effektiv zu vermitteln.

Eine zentrale Herausforderung besteht darin, Nachhaltigkeitsziele mit wirtschaftlicher Wettbewerbsfähigkeit in Einklang zu bringen, damit nachhaltige Praktiken die Unternehmen nicht unangemessen belasten oder ihre Marktposition beeinträchtigen. Die derzeitigen Überwachungs- und Bewertungssysteme für Nachhaltigkeit sind oft nicht ausreichend an die begrenzten Ressourcen von KMU angepasst, was eine transparente Berichterstattung erschwert.

Nachhaltigkeit stellt ein strategisches Ziel für den Sektor in Venetien dar. Der PRT 2025–2027 definiert einige konkrete Maßnahmen zu dessen Erreichung. Er fördert Initiativen zur Abschaffung von Einwegprodukten, die Einführung von Maßnahmen der Kreislaufwirtschaft und die Optimierung von Verpackungen sowie die Reduzierung von Lebensmittelabfällen als Teil seiner Strategie zur täglichen Umsetzung von Nachhaltigkeit.

Neben den oben genannten Herausforderungen steht der Sektor der beruflichen Bildung zudem vor weiteren Schwierigkeiten bei der Suche nach und Gewinnung von Ausbildern mit fundiertem, aktuellem Fachwissen in den Bereichen nachhaltige Tourismuspraktiken, Prinzipien der Kreislaufwirtschaft und grüne Technologien, was es für Ausbildungsorganisationen schwierig macht, Schritt zu halten und die künftig von der Branche benötigten „grünen“ Kompetenzen zu antizipieren.

Empfehlungen:

- a) Schaffung von Anreizen für die Einführung von **Maßnahmen der Kreislaufwirtschaft** in Tourismusunternehmen. Der Einsatz von **Selbstbewertungstools** kann Unternehmen dabei helfen, ihr Programm zur schrittweisen Verbesserung der Nachhaltigkeit zu definieren, ausgehend von realisierbaren Lösungen – wie beispielsweise der Optimierung von Verpackungen und der Reduzierung von Lebensmittelabfällen. Andererseits kann die Schulung des Personals die Einführung nachhaltiger Praktiken durch alle Mitarbeiter in allen Geschäftsprozessen erleichtern.
- b) Integration von **Nachhaltigkeitskriterien** in Qualitätszertifizierungsprozesse und das Tourismusmarketing, um Kunden anzusprechen, die diesen Werten Priorität einräumen.
- c) Entwicklung und Umsetzung **neuer Schulungskurse mit Schwerpunkt auf „grünen“ Kompetenzen** für den Tourismussektor, gepaart mit **beruflicher Weiterbildung für Ausbilder** zur Aktualisierung ihres Wissens. Die TourX-Programme zur Weiterqualifizierung und Umschulung stellen einen Ausgangspunkt für die weitere Umsetzung im Laufe der Zeit dar.

- d) Schaffung von **Finanzierungsquellen**, die es Unternehmen und Mitarbeitern ermöglichen, gemeinsam in spezialisierte Nachhaltigkeitskurse zu investieren, die von den CoVEs-Netzwerken angeboten werden.
- e) Förderung **öffentlich-privater Partnerschaften** unter Einbeziehung regionaler Stellen, Unternehmen und Bildungseinrichtungen, um Ausbildungsexperimente auf lokale Strategien und die Bedürfnisse der Interessengruppen abzustimmen und innovative Berufsbildungsprogramme zu erproben.
- f) Die Teilnahme an Initiativen europäischer Projekte wie TourX fördern, um **Zugang zu Finanzmitteln zu erhalten und internationale Kooperationen zu stärken**. Insbesondere **Studienbesuche und Mobilitätsprogramme** eröffnen Unternehmen Zugang zu neuen Ideen, Lösungen und Kontakten. Dies kann im Laufe der Zeit zu Netzwerken zwischen vorbildlichen Unternehmen führen, um den Austausch bewährter Verfahren zu erleichtern und nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit zu fördern.

Erwartete Auswirkungen:

Diese Maßnahmen werden die Fähigkeit des Tourismussektors stärken, nachhaltige Praktiken einzuführen, die Ressourceneffizienz zu verbessern und sich an den Klimawandel anzupassen.

Unternehmen, insbesondere KMU, werden besser gerüstet sein, um Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, ihre Auswirkungen zu messen und diese effektiv an Kunden und Interessengruppen zu kommunizieren, wodurch ihre Wettbewerbsfähigkeit und Attraktivität gesteigert wird.

Die Arbeitskräfte werden über die erforderlichen „grünen“ Kompetenzen verfügen und so zu einem nachhaltigeren und widerstandsfähigeren Tourismusökosystem beitragen.

Beschleunigung der digitalen Transformation im Tourismus durch gezielte Schulungen und Infrastrukturförderung

Der Tourismussektor in Venetien erkennt zwar die unbestreitbare Bedeutung der Digitalisierung an, steht jedoch vor vielfältigen Herausforderungen, wenn es darum geht, die digitale Transformation vollständig zu nutzen und voranzutreiben. Ein grundlegendes Problem ist **der ungleiche Zugang zu und die unterschiedliche Beherrschung der erforderlichen digitalen Technologien**. Dies geht über die bloße Verfügbarkeit von Hardware hinaus und umfasst eine zuverlässige Internetinfrastruktur, insbesondere in abgelegeneren oder weniger entwickelten Tourismusgebieten. Für Studierende kann dies hingegen eine Ungleichheit in ihrer Fähigkeit bedeuten, uneingeschränkt an digital gestützten Lernumgebungen teilzunehmen, während es für Ausbilder und Lehrkräfte ihre Möglichkeiten einschränken kann, modernste digitale Lehrpläne anzubieten. Der „*Piano Strategico del Turismo Veneto*“ (PRT) 2025–2027 identifiziert „Technologische Innovation und KI“ als „aktuelles Thema“ für Unternehmen und Reiseziele bis 2027 und stellt fest, dass die Entwicklung technologiegestützter Dienstleistungen die Kundenerwartungen neu definiert und die Einführung digitaler Dienste während der Pandemie beschleunigt hat.

Ein erheblicher Engpass ist die **Entwicklung fortgeschrittener digitaler Kompetenzen bei Ausbildern und Lehrkräften**. Vielen derzeitigen Ausbildern fehlen, obwohl sie Experten im Tourismus sind, die speziellen Fähigkeiten, die erforderlich sind, um neue digitale Werkzeuge und Strategien zu vermitteln, die die moderne Tourismusbranche prägen. Dies führt zu einer Kluft zwischen den Anforderungen der Branche und dem angebotenen Ausbildungsangebot. Darüber hinaus macht es die **rasante und ständige Weiterentwicklung digitaler Technologien und Marktanforderungen** äußerst schwierig, den zukünftigen Ausbildungsbedarf vorherzusehen, wodurch die Gefahr besteht, dass aktuelle Bildungsangebote schnell veralten. Der PRT 2025–2027 erwähnt zudem, dass die mit künstlicher Intelligenz verbundene Revolution erhebliche Auswirkungen auf die Erstellung und Personalisierung von Inhalten sowie auf die Datenanalyse haben wird.

Die Entwicklung des Humankapitals ist für die Verwirklichung dieser Vision unerlässlich und bildet die Grundlage der vorgestellten politischen Empfehlungen.

Die digitale Kluft verschärft sich aufgrund eines Mangels an maßgeschneiderter technischer Unterstützung und zugänglichen Schulungsangeboten, die auf die besonderen Bedürfnisse und begrenzten Ressourcen von KMU zugeschnitten sind

Datengestützte Planung steht im Mittelpunkt der Strategie, wobei das Dashboard des „Osservatorio del Turismo Regionale Federato“ (Regionales Tourismusobservatorium, OTRF) als fortschrittliches digitales Ökosystem zur Analyse einer breiten Palette von Daten dient, darunter Daten aus dem Gastgewerbe, Online-Reputation und Tourismusausgaben. Die PTA 2025 zielt darauf ab, diese Infrastruktur zu konsolidieren und auszubauen, ihre Analysefähigkeiten zu verbessern und den Zugang zu Informationen für Unternehmen zu erleichtern. Außerdem sollen Prognosemodelle gestärkt werden, um die Planung und Personalisierung des Tourismusangebots zu erleichtern.

Eine der wichtigsten Initiativen fördert die Umwandlung von Reisezielen in „**Smart Tourism Destinations**“. Dabei stehen digitale Innovation, effiziente Managementmodelle und die Entwicklung nachhaltiger Tourismusprodukte im Vordergrund. Zudem werden neue digitale Plattformen eingeführt, um das digitale Ökosystem zu verbessern und sowohl Besuchern als auch Anbietern umfassende Tools zur Verfügung zu stellen.

Empfehlungen:

- a) Strategien umsetzen, um allen Studierenden und Lehrkräften in der Tourismusbildung **einen universellen Zugang zu den notwendigen digitalen Technologien** zu gewährleisten.
- b) Bieten Sie spezialisierte Schulungskurse zu **digitalen Kompetenzen** an, die **auf den Tourismussektor zugeschnitten sind** und Bereiche wie digitales Marketing und Online-Reservierungsmanagement abdecken.
- c) Priorisieren Sie die Entwicklung **fortgeschrittener digitaler Kompetenzen bei Ausbildern** und Lehrkräften im Tourismussektor durch spezielle Programme. Beziehen Sie den Einsatz digitaler Tools ein, um die Interaktivität und das Engagement in den Schulungskursen zu steigern. Das TourX-Ausbilderprogramm bietet eine Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung.
- d) **Plattformen für die „Vermittlung“ von Studierenden/Arbeitnehmern an Tourismusunternehmen** einrichten und dabei digitale Tools für effektivere Verbindungen nutzen. Zu diesem Zweck stellt das Graduate Students' Tracking System (GSTS) einen guten Ausgangspunkt dar. Dieses Tool kann in Verbindung mit dem TourX Skills Watchtower als Prognoseinstrument für den Ausbildungsbedarf in Zusammenarbeit mit Unternehmen und Alumni dienen.
- e) Förderung **öffentlich-privater Partnerschaften**, um sicherzustellen, dass die berufliche Bildung den vom Markt geforderten digitalen Kompetenzen entspricht, wie im PRT 2025–2027

dargelegt, sowie Unterstützung von Micro-Credential-Programmen zur Weiterqualifizierung von Arbeitnehmern.

- f) Bieten **Sie KMU gezielte technische Unterstützung und spezifische Schulungen an**, um ihnen die Einführung digitaler Tools für die Unternehmensführung, das Online-Marketing und die Kundenkommunikation zu erleichtern, mit dem Ziel, die bestehende digitale Kluft zu überwinden.
- g) Integration von Virtual-Reality- und Augmented-Reality-Lösungen, um **praktische Simulationen und immersive Schulungserfahrungen** im Tourismus anzubieten.

Erwartete Auswirkungen:

Diese Maßnahmen werden die digitale Kluft im Tourismussektor überbrücken, insbesondere für KMU, was zu einer verbesserten betrieblichen Effizienz, einer verstärkten Online-Präsenz und einer besseren Kundenbindung führt. Die Arbeitskräfte werden entscheidende digitale Kompetenzen erwerben, was Innovation fördert und den Sektor an die sich wandelnde digitale Landschaft anpasst. Die verbesserte digitale Infrastruktur und die erweiterten Kompetenzen werden zudem zu einem sichereren und anpassungsfähigeren Tourismus-Ökosystem beitragen.

Die Verknüpfung von OTRF-Daten mit regelmäßigen Untersuchungen zu Beschäftigung und Qualifikationen im Tourismus, wie im TourX Skills Watchtower vorgeschlagen, kann präzise Entscheidungen über Investitionen in Humankapital ermöglichen. Dies kann einen bedeutenden Fortschritt darstellen, der über allgemeine Schulungsbedürfnisse hinausgeht und zu einer gezielten Kompetenzentwicklung auf der Grundlage von Markt- und Arbeitsmarktkenntnissen führt.

Verbesserung der interkulturellen Kompetenz für ein globales Tourismuserlebnis

Der Tourismussektor in Venetien, der zunehmend globaler wird und von internationalen Besuchern sowie vielfältigen Mitarbeitern abhängig ist, steht vor oft übersehenen, aber entscheidenden Herausforderungen beim Aufbau einer effektiven interkulturellen Kommunikation. Der „Piano Strategico del Turismo Veneto“ (PRT) 2025–2027 hebt globale Tourismus-Trends hervor, darunter die wachsende Zahl internationaler Touristen und Verschiebungen in den Quellmärkten, wie das robuste Wachstum aus den USA, China und Indien sowie das rasante Wachstum aus Ländern wie der Tschechischen Republik, Ungarn und Polen. Diese Trends unterstreichen den zunehmenden Bedarf an interkultureller Kompetenz.

Vor diesem Hintergrund stellt **der Mangel an Ausbildern**, die nicht nur über ausgezeichnete Kommunikationsfähigkeiten, sondern auch über **ein tiefgreifendes und differenziertes Verständnis** der für den Tourismuskontext spezifischen **interkulturellen Dynamiken** verfügen, ein Problem dar, das angegangen werden muss.

Trainer müssen über grundlegende Sprachkenntnisse hinausgehen und Themen wie kulturelle Sensibilität, Körpersprache, Etikette und Konfliktlösung in verschiedenen Kulturen abdecken

Dieser Mangel an Fachkompetenz bei den Ausbildern wirkt sich unmittelbar auf die Entwicklung entscheidender Fähigkeiten bei Studierenden und Beschäftigten aus. Es ist dringend erforderlich, sicherzustellen, dass die Akteure im Tourismussektor nicht nur die notwendigen fachlichen Kompetenzen (z. B. Hotelmanagement, Buchungssysteme) erwerben, sondern auch **wesentliche überfachliche (Soft) Skills, die für eine effektive interkulturelle Kommunikation unerlässlich sind**. Dazu gehören aktives Zuhören, Empathie, Anpassungsfähigkeit, kulturelle Intelligenz und die Fähigkeit, mit unterschiedlichen Perspektiven umzugehen. Der PRT 2025–2027 betont die „civiltà dell’accoglienza“ (Kultur der Gastfreundschaft) als einen Schlüsselaspekt der sozialen Nachhaltigkeit.

Die Anpassung der Ausbildungsinhalte an die vielfältigen kulturellen und sprachlichen Gegebenheiten der Lernenden, insbesondere in einer Region wie Venetien, die Besucher aus verschiedenen Teilen der Welt anzieht, erhöht die Komplexität zusätzlich.

Die Herausforderung, ausländische Arbeitskräfte in lokale Tourismus-Teams zu integrieren, wo kulturelle Missverständnisse oder ein Mangel an spezifischer Unterstützung eine effektive Zusammenarbeit und Dienstleistungserbringung behindern können, kann ein Hindernis für die Gewinnung internationaler Talente darstellen.

Trotz der anerkannten Vorteile **bleibt die Förderung des kulturellen Austauschs und der internationalen Mobilität sowohl für Studierende als auch für Ausbilder eine erhebliche Herausforderung**. Zu den praktischen Hindernissen zählen häufig finanzielle Einschränkungen, bürokratische Hürden bei internationalen Praktika, Visumsprobleme und ein Mangel an etablierten Netzwerken für solche Austauschprogramme. Dies schränkt den Kontakt mit vielfältigen kulturellen Umfeldern ein, der entscheidend ist, um interkulturelle Kompetenzen über das theoretische Lernen hinaus wirklich zu bereichern.

Empfehlungen:

- a) **Integrieren Sie Themen wie Vielfalt, Multikulturalismus und Inklusion** in Ausbildungsmodule, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf der aktiven Einbindung lokaler Gemeinschaften für eine Tourismusentwicklung liegen sollte, die lokale Interessengruppen respektiert.
- b) Entwicklung von **Micro-Credential-Programmen für übergreifende Kompetenzen** mit speziellen Modulen zu Herausforderungen der interkulturellen Kommunikation. Die TourX-Programme zur Weiterqualifizierung und Umschulung umfassen Soft-Skills-Schulungen, die anhand der über den „Skills Anticipation Mechanism (Skills Watchtower)“ gesammelten Daten angepasst werden können. Dies wird Unternehmen dabei helfen, die Servicequalität zu verbessern, kulturelle Missverständnisse zu vermeiden und die Loyalität einer internationalen Kundschaft zu stärken.
- c) Förderung **einer engeren Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Berufsbildungseinrichtungen** zur Bewertung und Verbesserung interkultureller Strategien und Praktiken.
- d) **Schaffung von Anreizen** für den Aufbau **interkultureller Austauschnetzwerke** zwischen Tourismusunternehmen aus verschiedenen Regionen oder Ländern.
- e) **Förderung internationaler Mobilität und interkultureller Weiterbildungsmöglichkeiten** für Studierende, Ausbilder, Unternehmer und Fachkräfte durch europäische Projekte. Das TourX-Mobilitätsprogramm wird ein echtes Netzwerk aus Unternehmen, Berufsbildungseinrichtungen, Hochschulen und öffentlichen Institutionen aufbauen und damit den Weg für weitere Initiativen ebnen, die möglicherweise zu regelmäßigen Austauschprogrammen führen.
- f) Einführung eines **„Interkulturellen Mentoring-Programms für Mitarbeiter“**, unterstützt durch die TourX SME Technical Support Box, um das Bewusstsein für kulturellen Wandel in

Unternehmen zu fördern und neuen Mitarbeitern mit unterschiedlichem Hintergrund individuelle Unterstützung zu bieten.

Erwartete Auswirkungen:

Diese Maßnahmen werden die interkulturelle Kompetenz der Beschäftigten im Tourismussektor erheblich verbessern, was zu einer höheren Servicequalität und einem bereichernden Kundenerlebnis für eine vielfältige internationale Kundschaft führt. Sie werden zudem ein integrativeres und von Verständnis geprägtes Arbeitsumfeld in Tourismusunternehmen fördern und kulturelle Missverständnisse abbauen.

Die Branche wird besser aufgestellt sein, um globale Arbeitskräfte anzuziehen und zu binden und ein breiteres Spektrum internationaler Besucher anzusprechen.

Förderung sozialer Inklusion und menschenwürdiger Arbeit im Tourismussektor

Der Tourismussektor in Venetien steht trotz seines Potenzials als Motor für lokale Entwicklung und sozialen Zusammenhalt vor erheblichen und vielschichtigen Herausforderungen bei der Förderung echter sozialer Inklusion und der Gewährleistung menschenwürdiger Arbeitsbedingungen. Der „*Piano Strategico del Turismo Veneto*“ (PRT) 2025–2027 identifiziert das Missverhältnis zwischen Arbeitsnachfrage und -angebot als zentrales Problem und stellt fest, dass der Tourismussektor mit einem Attraktivitätsverlust auf dem Arbeitsmarkt und **Schwierigkeiten bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter** zu kämpfen hat.

Eine große Herausforderung besteht darin, **benachteiligte Gruppen** – wie NEETs, Migranten, Menschen mit Behinderungen und Personen aus benachteiligten Verhältnissen – **effektiv** in Ausbildungsprogramme und später in die Beschäftigung **zu integrieren und dort zu halten**. Diese Gruppen sind aufgrund verschiedener Faktoren, darunter fehlende Grundkompetenzen, unzureichende Unterstützungsstrukturen und persönliche Umstände, oft einem höheren Risiko ausgesetzt, die berufliche Ausbildung abzubrechen. Der PRT 2025–2027 erwähnt zudem ausdrücklich Inklusion und Barrierefreiheit als Unterthema innerhalb von „Impresa e lavoro“ (Unternehmen und Arbeit). Er verweist auch auf „Inklusivität“ als einen vorrangigen Schwerpunkt, sowohl für die an den Angeboten teilnehmenden sozialen Gruppen als auch für Touristen, mit einem Fokus auf „universelles Design“ von Einrichtungen und spezialisierter Gastfreundschaft.

Darüber hinaus wirken sich anhaltende **Vorurteile und systemische Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt** unverhältnismäßig stark auf diese schutzbedürftigen Personen aus. Arbeitgebern fehlen möglicherweise das notwendige Wissen und die Ressourcen, um unterschiedlichen Bedürfnissen gerecht zu werden (z. B. Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderungen, Dienstleistungen für ältere Kunden/alleinreisende Frauen usw.). Sie verlassen sich oft auf informelle Rekrutierungskanäle oder zögern, in langfristige berufliche Weiterentwicklung zu investieren.

Die Branche hat mit der weit verbreiteten Wahrnehmung – und oft auch der Realität – von unsicheren Arbeitsplätzen und fehlenden beruflichen Aufstiegsmöglichkeiten zu kämpfen. Dies trägt zu einer hohen Fluktuationsrate und zu Schwierigkeiten bei der Gewinnung und Bindung qualifizierter Fachkräfte bei. Der PRT 2025–2027 nennt Arbeitsbedingungen und Sicherheit in kritischen Umgebungen sowie die Zufriedenheit der Arbeitnehmer nicht nur am Arbeitsplatz als relevante Themen. Es besteht ein dringender Bedarf, durchgängig **würdige und gerechte**

Arbeitsbedingungen zu gewährleisten und dabei Themen wie unregelmäßige Arbeitszeiten, die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie faire Löhne anzugehen.

Über diese internen Herausforderungen hinaus hat der Tourismussektor Schwierigkeiten, **die positiven Aspekte und Karrieremöglichkeiten** in seinen verschiedenen Berufen **wirksam zu vermitteln**. Dazu gehört es, Wege für berufliches Wachstum, die Entwicklung von Fähigkeiten und den bereichernden Charakter der Kundeninteraktion hervorzuheben, die oft von den erwähnten negativen Stereotypen überschattet werden. Diese Kommunikationslücke behindert die Bemühungen, neue Talente zu gewinnen und ein professionelleres Image der Branche zu fördern.

Schließlich bleiben die Anpassung **von Ausbildungsprogrammen** an die vielfältigen Lernbedürfnisse und spezifischen Anforderungen von Menschen aus verschiedenen benachteiligten Verhältnissen sowie die Gewährleistung einer aktiven, sinnvollen Einbindung lokaler Gemeinschaften in Inklusionsprozesse komplexe Unterfangen.

Empfehlungen:

- a) Entwicklung und Durchführung von **Ausbildungskursen, die für alle zugänglich sind**, einschließlich Studierender mit Behinderungen oder aus benachteiligten Verhältnissen.
- b) **Die Gleichstellung der Geschlechter** innerhalb von Ausbildungsprogrammen und im gesamten Tourismussektor aktiv fördern.
- c) Einführung einer „**sozial integrativen Marke im Gastgewerbe**“ auf regionaler oder nationaler Ebene zur Zertifizierung von Tourismusunternehmen, die integrative Maßnahmen sowohl für Mitarbeiter (einschließlich schutzbedürftiger Gruppen und Migranten) als auch für Kunden (mit besonderen Bedürfnissen hinsichtlich Barrierefreiheit oder kultureller Vielfalt) umsetzen. CoVEs sollten eine Schlüsselrolle bei der Entwicklung der Kriterien und der Beratung für diese Marke spielen.
- d) Förderung **strukturierter Kooperationen zwischen Tourismusunternehmen, Arbeitsvermittlungsdiensten, Vermittlungsagenturen und Organisationen des dritten Sektors**, um die Beschäftigung schutzbedürftiger Personen zu erleichtern. Dies sollte die Schaffung spezieller Wege des arbeitsbasierten Lernens (WBL) und die Bereitstellung personalisierter Unterstützung für ihre Integration am Arbeitsplatz umfassen.
- e) **Nutzung des Tourismus als Instrument für soziale Inklusion** durch die Entwicklung relevanter Kompetenzen in Zusammenarbeit mit Berufsbildungsorganisationen.

- f) **Sensibilisierung von Lernenden und Ausbildern/Lehrkräften** für die entscheidende Bedeutung der **sozialen Inklusion** im Tourismussektor. Dies kann durch die Integration von Themen wie Vielfalt, Multikulturalismus und Inklusion in Ausbildungsmodule geschehen, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf der aktiven Einbindung lokaler Gemeinschaften für eine Tourismusentwicklung liegt, die lokale Akteure respektiert.
- g) Entwicklung von **Instrumenten und Kursen zur Weiterqualifizierung und Umschulung von NEETs**, um deren Integration in die Tourismus-Wertschöpfungskette zu erleichtern.
- h) **Breit angelegte Sensibilisierungskampagnen** für jüngere Generationen **starten** (z. B. durch „Tage der offenen Tür“ und „Feierlichkeiten für die besten Absolventen“), um die Attraktivität von Berufen im Tourismus zu steigern und positive Erfahrungsberichte sowie Karrierewege aufzuzeigen.
- i) **Die** interne (unter Tourismusunternehmen) und externe (gegenüber potenziellen Mitarbeitern) **Kommunikation** neu definieren und **verbessern**, um gängige Vorurteile hinsichtlich der Qualität und Sicherheit von Arbeitsplätzen auszuräumen, wobei die Möglichkeiten für Vollzeitbeschäftigung und berufliche Weiterentwicklung hervorgehoben werden.
- j) **Direkte Zusammenarbeit mit Unternehmen** (z. B. durch Praktikumsvereinbarungen), um notwendige Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen zu definieren, wobei der Schwerpunkt auf Prioritäten im Zusammenhang mit Inklusion liegt.

Erwartete Auswirkungen:

Diese Empfehlungen werden zu einem inklusiveren und gerechteren Tourismussektor führen, die Integration benachteiligter Bevölkerungsgruppen fördern und würdige Beschäftigungsmöglichkeiten schaffen.

Eine bessere Kommunikation kann eine vielfältige Belegschaft anziehen und binden, indem sie Herausforderungen bei der Personalbeschaffung angeht und das Image der Arbeitsplatzqualität verbessert.

Das Label „Sozial integrative Gastgewerbemarken“ wird Unternehmen, die sich für Inklusion engagieren, anerkennen und fördern und so positive Veränderungen in der gesamten Branche vorantreiben. Letztendlich wird dies zu einem Tourismussektor führen, der repräsentativer, widerstandsfähiger und sozial verantwortlicher ist.

China

Optimierung der Struktur und des Aufbaus der beruflichen Bildung im Tourismus

Die Gestaltung und Struktur der Studiengänge im Bereich der touristischen Berufsausbildung sind nicht ganz sinnvoll, und es besteht eine Lücke zu den Entwicklungsanforderungen der Tourismusbranche. Einige Tourismusstudiengänge weisen unklare Merkmale und eine ungleichmäßige Entwicklung auf.

Empfehlungen

Durch die Optimierung der Struktur und des Aufbaus der beruflichen Bildung im Tourismus können die Gesamtqualität und die Anpassungsfähigkeit der beruflichen Bildung im Tourismus verbessert werden, um den vielfältigen Anforderungen der Entwicklung der Tourismusbranche gerecht zu werden. Zielgruppe: Berufsschulen für Tourismus, Abteilungen für Tourismusbildung. Interessengruppen: Tourismusunternehmen, Tourismusverbände, Experten für Tourismusbildung.

- Die zuständigen Regierungsbehörden Chinas leiten die Fachschulen für Tourismus an, ihre eigenen Stärken zu bündeln, sich wissenschaftlich fundiert und präzise zu positionieren und fachliche Besonderheiten zu entwickeln.
- Das chinesische Bildungsministerium wird in Zusammenarbeit mit der Nationalen Tourismusverwaltung eine Reihe von nationalen Modell- und charakteristischen Fachstandorten auswählen und aufbauen, um eine Gruppe von Tourismusfachbereichen zu bilden, die den Anforderungen entspricht und ausgeprägte Merkmale aufweist.
- Aufbau einer „Nationalen Informationsplattform für Beschäftigung in der touristischen Berufsausbildung“, um in Echtzeit eine Verbindung zwischen dem Beschäftigungsbedarf der Unternehmen und den Stellensuchabsichten der Studierenden herzustellen.
- Das „1+X-Zertifizierungssystem“ soll umgesetzt und Branchenzertifizierungen (wie Qualifikationen für Reiseleiter und Hotelmanagement) in das Punktesystem integriert werden.

Erwartete Auswirkungen:

Das perfekte System zur Talentförderung bietet den Studierenden einen klaren Karriereweg. Schüler der beruflichen Sekundarstufe können über Aufnahmeprüfungen an höhere Berufsschulen wechseln, um dort weiterzulernen; Studierende an höheren Berufsschulen können ihre akademischen Qualifikationen durch den Wechsel vom Junior College zum Bachelor-Studium oder durch die Teilnahme an Aufnahmeprüfungen für Masterstudiengänge verbessern; und Bachelor-Studierende und darüber haben die Möglichkeit, in Tourismusforschungsinstitute, große Tourismusunternehmen usw. einzutreten, um dort Management- oder Forschungsaufgaben zu übernehmen. Gleichzeitig sind die Standards der Talentförderung auf verschiedenen Ebenen miteinander verknüpft, und die Studierenden können ihre Kenntnisse und Fähigkeiten beim Lernen auf verschiedenen Ebenen schrittweise verbessern.

Relevante Belege:

- Das chinesische Bildungsministerium und die Staatliche Tourismusverwaltung Chinas haben gemeinsam ein Dokument herausgegeben, das die Optimierung der Struktur der beruflichen Tourismusausbildung und die Stärkung des Aufbaus von Vorzeige- und charakteristischen Fachbereichen fordert. Die Praxis hat gezeigt, dass ein unverwechselbarer Studiengang der beruflichen Tourismusausbildung die Wettbewerbsfähigkeit der Studierenden auf dem Arbeitsmarkt und ihre Karriereaussichten verbessern kann.
- Das Lausanne Hotel Management Institute (EHL) in der Schweiz hat durch ein Kursmodell nach dem Prinzip „Theorie + Praxis + Innovation“ eine Beschäftigungsquote von 98 % bei seinen Absolventen erreicht.
- Im Jahr 2023 führte die Provinz Zhejiang die „Plattform für Beschäftigung in der beruflichen Bildung“ als Pilotprojekt ein, wodurch die Effizienz bei der Anwerbung von Studierenden um 50 % gesteigert und die Rekrutierungskosten für Unternehmen um 30 % gesenkt werden konnten.

Zusammenarbeit zwischen Schule und Unternehmen sowie Integration in die Industrie und die berufliche Bildung

Das Fehlen eines langfristig stabilen Kooperationsmechanismus bei der Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen hat aufgrund der niedrigen Gehälter von Absolventen in der Tourismusbranche zu einem Talentabfluss geführt. Der praxisorientierte Unterricht in der

beruf iche Bildung im Tourismusbereich ist relativ schwach, und es besteht eine gewisse Kluft zwischen ihm und den tatsächlichen Bedürfnissen der Unternehmen.

Empfehlungen

Zielgruppe: Berufsschulen für Tourismus, Tourismusunternehmen.

Beteiligte: Verbände der Tourismusbranche, Bildungsbehörden, Schüler und Eltern

Durch die Vertiefung der Zusammenarbeit zwischen Schule und Unternehmen sowie die Integration von Industrie und Bildung sollen die Praxisnähe und Relevanz der beruflichen Bildung im Tourismus verbessert und hochqualifizierte Fachkräfte sowie Führungskräfte im Dienstleistungsbereich ausgebildet werden, die den Entwicklungsbedürfnissen der Tourismusbranche entsprechen. Zum Beispiel:

- Förderung der Pilotphase eines modernen Ausbildungssystems durch gemeinsame Einschreibung, gemeinsame Ausbildung und integrierte Bildung zwischen Schulen und Unternehmen.
- Unterstützung von Tourismusunternehmen bei der Gründung von Berufsbildungsgruppen im Tourismusbereich und Nutzung der wichtigen Rolle dieser Gruppen bei der Förderung der organischen Integration der Tourismus-Wertschöpfungskette und der touristischen Berufsbildungskette.
- Förderung von „Praktika am Arbeitsplatz“-Modellen wie „mehrsemestrig, segmentiert“ und „abwechselndes Arbeiten in Hoch- und Nebensaison“.
- Steuererleichterungen und -befreiungen für Unternehmen gewähren, die sich intensiv an der Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen beteiligen (z. B. Senkung der Bildungszuschläge um 10 % bis 15 %).

Erwartete Auswirkungen:

Dieses Kooperationsmodell ist von großer Bedeutung für die Entwicklung der beruflichen Bildung, die persönliche Entwicklung der Studierenden, den Fortschritt der Unternehmen sowie den sozialen und wirtschaftlichen Wohlstand. Die erwarteten Auswirkungen zeigen sich vor allem in folgenden Aspekten: Verbesserung der beruflichen Fähigkeiten der Studierenden. Die Unternehmen bieten den Studierenden im Rahmen der Kooperation zahlreiche Möglichkeiten zur praktischen Anwendung. Die Studierenden können in einer realen Arbeitsumgebung wiederholt üben, um ihre handwerklichen Fähigkeiten und ihre Präzision zu verbessern. Am Beispiel des Studiengangs Kochkunst lässt sich dies verdeutlichen: Wenn Studierende in der Schulküche

üben, sind sie durch die Ausstattung, die Zutaten usw. eingeschränkt, und ihre praktischen Möglichkeiten sind begrenzt. Während des Praktikums in der Hotelküche müssen sie täglich an der Zubereitung einer großen Anzahl von Gerichten mitwirken. Von der Zubereitung der Zutaten über die Kochtechniken bis hin zur Präsentation der Gerichte können sie sich umfassend üben und ihre Kochfähigkeiten rasch verbessern.

Während der Praktika können die Studierenden ein tieferes Verständnis für Branchentrends und die Anforderungen der Unternehmen an Arbeitskräfte gewinnen und so ihre berufliche Ausrichtung und ihre Entwicklungsziele klarer definieren. Beispielsweise können Tourismusstudierende während eines Praktikums in einem Hotel feststellen, dass sie sich mehr für Hotelmarketing oder Kundenservice interessieren, und dann im weiteren Studium ihre entsprechenden Fähigkeiten gezielter verbessern, um sich auf ihre zukünftige berufliche Entwicklung vorzubereiten.

Relevante Belege:

- *Der Beschluss des Staatsrats zur Beschleunigung der Entwicklung der modernen beruflichen Bildung* wurde 2014 veröffentlicht. Darin wird die „Integration von Industrie und Bildung sowie die Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen“ als zentraler Weg für die Entwicklung der beruflichen Bildung vorgeschlagen. Industrieunternehmen werden dazu ermutigt, sich an der Talentförderung zu beteiligen, und Modelle wie die „moderne Lehre“ werden gefördert.
- Im Jahr 2018 veröffentlichten sechs Ministerien, darunter das chinesische Bildungsministerium, die Nationale Entwicklungs- und Reformkommission sowie das Ministerium für Industrie und Informationstechnologie, die „*Maßnahmen zur Förderung der Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen in berufsbildenden Schulen*“: Darin werden die Formen der Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen (wie der gemeinsame Aufbau von Ausbildungsstätten, Auftragsunterricht, Praktika am Arbeitsplatz usw.) klargestellt. Unternehmen können durch steuerliche Anreize, finanzielle Zuschüsse und andere Mittel unterstützt werden.
- Sanya Zhongrui Hotel Management Vocational College: In Zusammenarbeit mit Marriott, Hilton und anderen Konzernen im Rahmen von „Auftragsklassen“ erzielen Absolventen ein Einstiegsgehalt, das 20 % über dem Branchendurchschnitt liegt.
- Guilin Tourism College: Bietet zweisprachige Kurse zum Thema „ASEAN-Tourismuskultur“ an, mit einem Anteil von 15 % internationaler Studierender, die auf den südostasiatischen Arbeitsmarkt ausgerichtet sind.

- Im Rahmen des deutschen „dualen Systems“ werden 80 % der Lehrveranstaltungen für Tourismusstudierende in Unternehmen absolviert, und die Vermittlungsquote liegt bei über 85 %.

Stärkung des Lehrpersonals im Tourismusbereich

Das Lehrpersonal für die berufliche Bildung im Tourismusbereich ist unzureichend, und es mangelt an erfahrenen Lehrkräften mit praktischer Erfahrung. Die Lehrmethoden und -mittel einiger Lehrkräfte sind relativ rückständig, was es schwierig macht, sich an die vielfältigen Anforderungen der sich rasch entwickelnden Tourismusbranche anzupassen. Der praktische Unterricht in der beruflichen Bildung im Tourismusbereich ist relativ schwach, und es besteht eine gewisse Kluft zwischen ihm und den tatsächlichen Bedürfnissen der Unternehmen.

Empfehlungen

Zielgruppe: Lehrkräfte und Mitarbeiter von Berufsschulen im Tourismusbereich.

Beteiligte: Bildungsbehörden, Tourismusunternehmen, Schüler und Eltern

Durch die Stärkung des Lehrkörpers in der touristischen Berufsausbildung, die Verbesserung der fachlichen Qualität und des Unterrichtsniveaus der Lehrkräfte sowie die Bereitstellung starker Unterstützung für die Entwicklung der touristischen Berufsausbildung. Zum Beispiel:

- Verbesserung der Bewertungs- und Einstellungsverfahren für Vollzeitlehrkräfte sowie Erhöhung des Anteils an Personal mit praktischer Erfahrung in Unternehmen, fortgeschrittenen technischen Fähigkeiten und Managementtalenten, die als Vollzeitlehrkräfte tätig sind.
- Das System, wonach neue Lehrkräfte zunächst ein Praktikum absolvieren, bevor sie ihre Stelle antreten, sowie regelmäßige Praktika für Lehrkräfte strikt umsetzen.
- Lehrkräfte dazu ermutigen, an Unternehmenspraktika, internationalen Kurzaustauschprogrammen, wissenschaftlichen Forschungsprojekten sowie Innovations- und Unternehmeraktivitäten teilzunehmen, um ihre praktischen Fähigkeiten und ihr Unterrichtsniveau zu verbessern.
- Einführung des „dualen Mentorensystems“: Unternehmensexperten übernehmen mehr als 30 % des praktischen Unterrichts.

Erwartete Auswirkungen:

Lehrkräfte können sich durch die Teilnahme an Branchenschulungen, Unternehmenspraktika, akademischen Austauschprogrammen und anderen Aktivitäten über neue Entwicklungen, Technologien und Trends in der Tourismusbranche auf dem Laufenden halten und dieses aktuelle Wissen in den Unterricht integrieren. Mit dem Aufkommen des Smart Tourism nehmen Lehrkräfte beispielsweise Inhalte wie Big-Data-Analysen und die Anwendung künstlicher Intelligenz in Tourismusdienstleistungen in den Lehrplan auf, um die Lehrinhalte zeitgemäßer und praxisorientierter zu gestalten.

Hochqualifizierte Lehrkräfte sind eher bereit, neue Lehrmethoden und Technologien auszuprobieren, wie projektbasiertes Lernen, Fallstudienunterricht, virtueller Simulationsunterricht usw. Am Beispiel des projektbasierten Lernens können Lehrkräfte die Studierenden dazu anregen, an praktischen Projekten wie der Gestaltung von Tourismusrouten und der Planung von Tourismusmarketing teilzunehmen, damit die Studierenden in der Praxis lernen und wachsen können und ihre Teamfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit und Innovationsfähigkeit gefördert werden.

Relevante Belege:

- A. *Im Jahr 2019 veröffentlichten das Bildungsministerium, die Nationale Entwicklungs- und Reformkommission, das Finanzministerium und das Ministerium für Humanressourcen und soziale Sicherheit den „Umsetzungsplan zur Vertiefung der Reform des Aufbaus des „Dual-Lehrer“-Lehrerteams in der beruflichen Bildung in der neuen Ära“, in dem klar festgestellt wird, dass der Aufbau eines hochwertigen „Dual-Lehrer“-Lehrerteams eine grundlegende Aufgabe bei der Beschleunigung der Modernisierung der beruflichen Bildung ist. Es wurden konkrete Ziele vorgeschlagen, beispielsweise soll bis 2022 der Anteil der „Dual-Lehrer“ an den Fachlehrkräften an Berufsschulen mehr als die Hälfte betragen, und es sollen 100 Ausbildungszentren für „Dual-Lehrer“ im Rahmen von Schul-Unternehmens-Kooperationen sowie 100 nationale Praxiszentren in Unternehmen eingerichtet werden.*
- B. 90 % der Lehrkräfte an japanischen Berufsschulen für Tourismus verfügen über mehr als drei Jahre Berufserfahrung, und die Bewertungen der praktischen Fähigkeiten der Studierenden liegen um 30 % höher als an vergleichbaren Einrichtungen in China.

Verbesserung des Internationalisierungsgrades der beruflichen Bildung in Tourismusfachrichtungen

Der Internationalisierungsgrad der beruflichen Bildung im Tourismus ist nicht hoch und es mangelt an der Angleichung an internationale Spitzenstandards. Einige chinesische Berufsschulen für Tourismus weisen Einschränkungen im internationalen Austausch und in der Zusammenarbeit auf.

Empfehlungen

- Unterstützung der Berufsschulen im Tourismusbereich bei der Durchführung von internationalem Austausch und Zusammenarbeit, beim Erlernen fortschrittlicher Bildungskonzepte und bei der Einführung hochwertiger Bildungsressourcen.
- Erweiterung der Kanäle für Praktika und Schulungen im Ausland sowie Ausweitung des Umfangs von Auslandspraktika.
- Die Umsetzung hochrangiger und vorbildlicher chinesisch-ausländischer Kooperationsprojekte im Bildungsbereich fördern.
- Zusammenarbeit mit Tourismusbehörden oder Branchenverbänden aus anderen Ländern sowie mit der UNWTO, um ein „Internationales Zertifizierungssystem für Tourismusfachkräfte“ zu entwickeln und zweisprachigen Unterricht sowie Praktika im Ausland zu fördern.
- Unterstützung von Berufsschulen und ausländischen Tourismusfachschulen bei der gemeinsamen Einrichtung von „grenzüberschreitenden Mikro-Studiengängen“ (z. B. internationales Ausstellungsmanagement).

Erwartete Auswirkungen:

Die Verbesserung des Internationalisierungsgrades der beruflichen Tourismusbildung wird vielschichtige positive Auswirkungen mit sich bringen, die Aspekte wie Bildungsqualität, studentische Entwicklung, Unterstützung durch die Industrie und internationalen Einfluss abdecken:

Verbesserung der Bildungsqualität und der Ressourcen, sprunghafter Anstieg der Fähigkeiten und Wettbewerbsfähigkeit der Studierenden, gemeinsamer Aufbau von Ausbildungszentren durch Hochschulen und ausländische Tourismusunternehmen sowie maßgeschneiderte Ausbildung von Fachkräften, die internationalen Standards entsprechen. Beispielsweise die Ausbildung von Fachkräften für die Planung von Kultur- und Tourismusprojekten für Länder entlang der „Belt and Road“-Initiative, um chinesischen Unternehmen bei der „Globalisierung“

zu helfen. Hochschulen und Universitäten treten Organisationen wie der World Tourism Alliance bei und bauen Kooperationsbeziehungen zu Hunderten von Hochschulen und Universitäten weltweit auf. So werden beispielsweise im Rahmen des Projekts „Luban Workshop“ Tourismus-Ausbildungszentren in Südostasien und Afrika errichtet, um das chinesische Berufsbildungsmodell zu exportieren.

Relevante Belege:

- SHRM Singapore hat durch vollständig englischsprachige Lehrveranstaltungen und globale bezahlte Praktikumsprogramme eine internationale Beschäftigungsquote von über 40 % für seine Studierenden erreicht
- Das australische TAFE-System: Durch das „Skills Passport“-System können Studierende ihre beruflichen Fähigkeiten über Staats- und Landesgrenzen hinweg zertifizieren lassen.

Dachverbände

Stärkung von Mobilität, Anerkennung und lebenslangem Lernen in der beruflichen Bildung im Tourismus

Um die Karrierechancen und die Flexibilität im Tourismussektor zu verbessern, müssen berufliche Qualifikationen breit anerkannt sein und die Bildungswege eine kontinuierliche Weiterqualifizierung ermöglichen. Ein stärker standardisierter europäischer Rahmen für die Anerkennung von Qualifikationen in der touristischen Berufsbildung wird die grenzüberschreitende Beschäftigung erleichtern und es Fachkräften ermöglichen, ohne Qualifikationslücken zwischen Ländern zu wechseln. Gleichzeitig werden flexible und modulare Lernangebote es den Arbeitnehmern ermöglichen, ihre Kompetenzen während ihrer gesamten beruflichen Laufbahn zu aktualisieren, ohne aus dem Erwerbsleben auszusteigen. Zusammen werden diese Ansätze eine widerstandsfähigere und mobilere Belegschaft im Tourismus schaffen, die besser auf die sich wandelnden Bedürfnisse der Branche und die EU-Prioritäten in Bezug auf Kompetenzen und Mobilität abgestimmt ist.

Politische Empfehlungen:

- **Verbesserung der Anerkennung und Übertragbarkeit von Qualifikationen im Tourismusbereich in ganz Europa:** Stärkung des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQF) und Förderung der Entwicklung eines grenzüberschreitenden „Tourismus-

Kompetenzpasses“, um die gegenseitige Anerkennung von Kompetenzen zu ermöglichen. Diese Instrumente werden die internationale Mobilität erleichtern und es Fachkräften im Tourismus ermöglichen, ihre Qualifikationen innerhalb der EU problemlos anzuerkennen und zu übertragen.

- **Förderung modularer und auf Mikro-Zertifikate ausgerichteter Bildungswege für flexibles Lernen:** Unterstützung der Einführung von aufeinander aufbauenden Kursen und Mikro-Zertifikaten, die es Lernenden ermöglichen, Qualifikationen schrittweise aufzubauen. Diese modularen Lernangebote sollten online, in Teilzeit oder in Blended-Learning-Formaten zugänglich sein, um es derzeitigen Beschäftigten zu erleichtern, sich weiterzubilden oder umzuschulen, ohne ihren Arbeitsplatz zu verlassen.
- **Das lebenslange Lernen im Tourismus an den strategischen Zielen der EU ausrichten:** Sicherstellen, dass alle Berufsbildungs- und Weiterbildungsprogramme die Ziele der EU für nachhaltigen Tourismus und wichtige Markttrends wie Digitalisierung und ökologischer Wandel widerspiegeln. Das lebenslange Lernen im Tourismus muss Fachkräfte darauf vorbereiten, sich an neue Instrumente, sich wandelnde Kundenerwartungen und branchenspezifische Innovationen anzupassen.
- **Beseitigung rechtlicher und administrativer Hindernisse für die Arbeitskräftemobilität:** Vereinfachung von Verfahren, die die grenzüberschreitende Mobilität von Fachkräften im Tourismus verhindern oder erschweren, einschließlich der Entsendung von Arbeitnehmern und der Teilnahme an Ausbildungsprogrammen im Ausland. Die Beseitigung dieser bürokratischen Hindernisse kommt insbesondere KMU zugute und fördert eine mobilere, anpassungsfähigere und regional ausgewogene Erwerbsbevölkerung.

Erwartete Auswirkungen:

- **Verbesserte grenzüberschreitende Mobilität:** Durch eine transparentere Angleichung und Anerkennung von Qualifikationen wird es für Fachkräfte im Tourismus einfacher, in verschiedenen EU-Ländern zu arbeiten, ohne sich unnötig umschulen zu müssen, wodurch bestehende Qualifikationslücken geschlossen werden.
- **Höhere Anpassungsfähigkeit der Arbeitskräfte:** Modulare Kurse und Mikro-Zertifikate werden es den Arbeitnehmern erleichtern, sich spontan neue Kompetenzen anzueignen, wodurch die Arbeitskräfte agil bleiben und neuen Marktanforderungen (wie neuen digitalen Tools oder Nachhaltigkeitspraktiken im Tourismus) gerecht werden können.

- **Kultur des lebenslangen Lernens:** Ein größeres Angebot an flexiblen Lernmöglichkeiten und Anreizen für die kontinuierliche Weiterentwicklung wird eine Kultur des lebenslangen Lernens im Tourismus fördern, was zu einer stetigen Weiterqualifizierung der Arbeitskräfte führt.
- **Wirtschaftswachstum und Schaffung von Arbeitsplätzen:** Eine mobile und sich kontinuierlich weiterbildende Belegschaft kann Arbeitskräftemangel und saisonale Spitzen besser bewältigen und so die Produktivität steigern. Regionen mit Qualifikationsdefiziten können qualifizierte Arbeitskräfte anziehen, und eine gut ausgebildete, mobile Belegschaft wird eine stärkere Tourismuswirtschaft in der gesamten EU unterstützen.
- **Stärkere Ausrichtung auf die politischen Ziele der EU:** Bemühungen zur Harmonisierung von Qualifikationen und zur Förderung der Mobilität stehen im Einklang mit den europäischen Zielen für einen **Europäischen Bildungsraum** sowie den **digitalen und grünen Wandel** und tragen zu einem stärker integrierten und wettbewerbsfähigen europäischen Arbeitsmarkt im Tourismus bei.

Stärkung von Partnerschaften zwischen verschiedenen Interessengruppen für Innovationen in der beruflichen Bildung im Tourismus

Damit die berufliche Bildung im Tourismus auf sich rasch ändernde Qualifikationsanforderungen reagieren kann, ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Bildungsanbietern, Akteuren der Branche (einschließlich KMU) und politischen Entscheidungsträgern erforderlich. Partnerschaften zwischen verschiedenen Interessengruppen – wie regionale Qualifikationsräte, Branchenallianzen oder Wissensnetzwerke – können dazu beitragen, dass Lehrpläne relevant bleiben, praxisorientierte Lernmöglichkeiten gefördert werden und Innovationen bei den Ausbildungsmethoden vorangetrieben werden. Die TourX-Konsultationen unterstrichen, wie wichtig es ist, kleinere Unternehmen in solche Kooperationen einzubeziehen, da ihnen oft die Ressourcen fehlen, um sich eigenständig zu engagieren. Initiativen wie der „Pact for Skills in Tourism“ haben bereits gezeigt, wie wertvoll koordinierte Maßnahmen zur Schließung von Qualifikationslücken sind. Aufbauend auf diesen Modellen werden stärkere Partnerschaften die Lücke zwischen Berufsbildungseinrichtungen und den alltäglichen Bedürfnissen von Tourismusunternehmen schließen.

Politische Empfehlungen:

- Einrichtung **regionaler Kompetenzzentren und Branchenbeiräte** für den Tourismus. Diese Plattformen sollten Berufsbildungseinrichtungen, Tourismusunternehmen (große und kleine), lokale Behörden und andere Interessengruppen zusammenbringen, um gemeinsam den Qualifikationsbedarf zu ermitteln und Ausbildungsinhalte anzupassen. Regionale Zentren können Ausbildung und Lehrlingsausbildung auf die spezifischen Bedürfnisse der lokalen Tourismusmärkte zuschneiden und gleichzeitig Erkenntnisse auf nationaler Ebene austauschen.
- Förderung **öffentlich-privater Partnerschaften (ÖPP)** zur Ausweitung des praxisorientierten Lernens. Die Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungseinrichtungen und Unternehmen sollte gefördert werden, um mehr Lehrstellen, Ausbildungsplätze und Praktikumsprogramme im Tourismus zu schaffen. KMU sollten (finanziell oder logistisch) dabei unterstützt werden, sich an diesen Partnerschaften zu beteiligen, damit die Lernenden praktische Erfahrungen in einem breiteren Spektrum von Unternehmensumgebungen sammeln können.
- **Vereinfachung der Kooperationsprozesse** und Abbau bürokratischer Hürden, die KMU daran hindern, sich an Berufsbildungsinitiativen zu beteiligen. Beispielsweise sollten die administrativen Anforderungen für Unternehmen, die Praktikanten aufnehmen oder an EU-finanzierten Projekten teilnehmen, vereinfacht werden, und kleinen Unternehmen sollten Vorlagen und Unterstützung durch Vermittler zur Verfügung gestellt werden, um ihre Beteiligung zu erleichtern.
- **Den Wissensaustausch und gemeinsame Innovationsprojekte** zwischen Bildungseinrichtungen und der Industrie fördern. Schaffen Sie Plattformen (virtuelle Netzwerke, jährliche Foren usw.), auf denen Berufsbildungseinrichtungen, Tourismusunternehmen und Technologieanbieter bewährte Verfahren austauschen, gemeinsam innovative Schulungsinstrumente (wie Simulatoren oder E-Learning-Inhalte) entwickeln und gemeinsam Herausforderungen im Bereich der Qualifikationen angehen können (z. B. die Entwicklung von Schulungen für neue Technologien oder nachhaltige Praktiken).

Erwartete Auswirkungen:

- **Höhere Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen:** Durch erweiterte Möglichkeiten des praxisorientierten Lernens und der Ausbildung am Arbeitsplatz werden Berufsbildungsschüler mit praktischen Fähigkeiten und Erfahrungen ausgestattet,

wodurch sie nach ihrem Abschluss besser auf den Arbeitsmarkt vorbereitet und für Arbeitgeber attraktiver sind.

- **Mehr Innovation in der Ausbildung:** Eine engere Zusammenarbeit zwischen Pädagogen und Branchenexperten wird die Entwicklung modernster Ausbildungsmethoden, Lehrpläne und Materialien fördern (beispielsweise durch die Verwendung realer Fallstudien aus der Branche oder den Einsatz neuer Technologien im Unterricht). Dadurch wird sichergestellt, dass die Tourismusausbildung den Veränderungen in der Branche immer einen Schritt voraus ist.
- **Einbeziehung von KMU in die Kompetenzentwicklung:** Durch den Abbau von Hindernissen und die Bereitstellung von Unterstützung werden sich mehr Kleinst- und Kleinunternehmen im Tourismusbereich an Ausbildungspartnerschaften beteiligen. Diese Inklusivität bedeutet, dass die Vorteile von Innovationen in der beruflichen Bildung (wie maßgeschneiderte Ausbildungsprogramme oder der Zugang zu Auszubildenden) sich auf den gesamten Sektor erstrecken und nicht nur größeren Unternehmen zugutekommen.
- **Anpassungsfähige lokale Arbeitskräfte:** Regionale Kompetenzzentren und Interessenverbände werden die Ausbildung kontinuierlich an die lokalen Entwicklungen im Tourismus anpassen, was zu Arbeitskräften führt, die sich rasch an Veränderungen der Touristenprofile, saisonale Trends oder neue Chancen in ihrer Region anpassen können.
- **Stärkere regionale Wirtschaftssysteme:** Wenn die Ausbildung eng auf die Bedürfnisse der lokalen Industrie abgestimmt ist, trägt sie unmittelbar zum Wirtschaftswachstum bei. Gut konzipierte lokale Partnerschaften tragen dazu bei, dass Strategien zur Tourismusentwicklung (z. B. die Einführung von Ökotourismus oder digitalen Dienstleistungen) durch die richtigen Qualifikationen unterstützt werden, wodurch nachhaltiges Wachstum und Beschäftigung in diesen Regionen gefördert werden.

Ausweitung der finanziellen und politischen Unterstützung für die berufliche Bildung im Tourismus und für KMU

Der eingeschränkte Zugang zu Finanzmitteln ist ein großes Hindernis, das sowohl Berufsbildungseinrichtungen als auch KMU im Tourismus daran hindert, Ausbildungsprogramme zu modernisieren, in neue Technologien zu investieren und innovative Projekte zu verfolgen. Zwar gibt es zahlreiche Förderprogramme (Erasmus+, ESF+, Aufbau- und Resilienzfazilität usw.), doch wiesen die Interessengruppen darauf hin, dass diese oft schwer zu durchschauen oder nicht auf die Bedürfnisse kleinerer Organisationen zugeschnitten sind. Der Ausbau und die Anpassung der

f finanziellen Unterstützung auf EU-, nationaler und regionaler Ebene werden dazu beitragen, eine hochwertige berufliche Bildung zu gewährleisten, die Wettbewerbsfähigkeit von KMU zu stärken und kontinuierliche Innovationen im Tourismussektor zu fördern. Insbesondere die Vereinfachung der Förderverfahren und die Schaffung von auf KMU zugeschnittenen Instrumenten werden eine breitere Beteiligung – auch von Kleinunternehmen – an Ausbildungs- und Entwicklungsinitiativen ermöglichen.

Politische Empfehlungen:

- **Ausweitung und Diversifizierung der Finanzierung für die berufliche Bildung im Tourismus und die Personalentwicklung:** Erhöhung der Investitionen auf EU-, nationaler und regionaler Ebene in die tourismusorientierte berufliche Bildung durch die Einrichtung oder Stärkung spezieller Finanzierungslinien zur Modernisierung der Ausbildungsinfrastruktur, zur Aktualisierung der Lehrpläne und zur Unterstützung der Umschulung der bestehenden Arbeitskräfte. Sicherstellung, dass die Finanzierungsprioritäten strategische EU-Ziele wie Nachhaltigkeit, digitale Transformation und Inklusion widerspiegeln.
- **Schaffung KMU-freundlicher Finanzinstrumente zur Förderung von Innovation und Kompetenzentwicklung:** Entwicklung maßgeschneiderter Finanzierungsinstrumente für KMU im Tourismus, darunter Innovationsgutscheine, steuerliche Anreize, Mikrokredite und Ausbildungszuschüsse. Diese Mechanismen sollten einfach, der Unternehmensgröße angemessen und leicht zugänglich sein – damit kleine Unternehmen in Weiterqualifizierung, Technologieeinführung und Nachhaltigkeitspraktiken investieren können.
- **Stärkung öffentlich-privater Koinvestitionsmodelle in der Tourismusbildung und -innovation:** Unterstützung gemeinsamer Finanzierungspartnerschaften zwischen Behörden, privaten Investoren und Branchenverbänden zur Kofinanzierung von Kompetenzzentren für berufliche Bildung, Innovationslabors und Inkubatoren im Tourismussektor. Diese Partnerschaften können vielfältige Ressourcen nutzen, um die Entwicklung und Skalierung innovativer Ausbildungsmodelle zu beschleunigen.
- **Gewährleistung eines gerechten Zugangs zu Finanzmitteln durch Vereinfachung und regionale Ausrichtung:** Vereinfachung der Finanzierungsverfahren, Verringerung des Verwaltungsaufwands und Angebot technischer Unterstützung, um Zugangsbarrieren für kleine Organisationen und Erstantragsteller abzubauen. Bereitstellung gezielter Zuschüsse für Berufsbildungseinrichtungen in ländlichen, abgelegenen oder

wirtschaftlich benachteiligten Gebieten, um territoriale Ungleichheiten zu beseitigen und eine ausgewogene regionale Entwicklung zu fördern.

Erwartete Auswirkungen:

- **Stärkere Berufsbildungseinrichtungen:** Durch erhöhte und leichter zugängliche Finanzmittel können Berufsschulen und Ausbildungszentren ihre Ausstattung modernisieren, Lehrmaterialien aktualisieren und ihr Angebot erweitern. Diese finanzielle Nachhaltigkeit führt zu einer höheren Ausbildungsqualität für Schüler und Auszubildende.
- **Verbesserte Wettbewerbsfähigkeit von KMU:** Dank größerer Unterstützung können KMU im Tourismusbereich in die Qualifizierung ihrer Belegschaft investieren und neue Technologien oder nachhaltige Praktiken einführen. Auf lange Sicht wird dies die Produktivität, die Servicequalität und die Innovationskraft in Tausenden von kleinen Tourismusunternehmen verbessern und sie wettbewerbsfähiger machen.
- **Beschleunigter digitaler und ökologischer Wandel:** Zweckgebundene Mittel und Anreize (wie Innovationsgutscheine und Steuererleichterungen) werden die Integration digitaler Tools (z. B. Reservierungssysteme, Datenanalyse oder Virtual Reality) und nachhaltiger Betriebsabläufe (Energieeffizienz, Abfallreduzierung usw.) im Tourismussektor beschleunigen. Dies treibt die Fortschritte bei der Erreichung der Ziele der ökologischen und digitalen Transformation voran.
- **Inklusives Wachstum:** Durch maßgeschneiderte Förderungen und den Abbau von Bürokratie erhalten mehr Akteure – darunter kleine familiengeführte Tourismusunternehmen und Bildungsanbieter in weniger entwickelten Gebieten – Zugang zu Unterstützung. Diese breitere Beteiligung stellt sicher, dass die Vorteile von Innovation und Kompetenzentwicklung über Regionen und Gemeindegrößen verteilt sind und sich nicht nur auf ressourcenstarke Organisationen konzentrieren.
- **Kontinuierliche Innovation:** Ein Förderumfeld, das Experimente und Zusammenarbeit fördert (durch öffentlich-private Koinvestitionen und Innovationszuschüsse), wird einen positiven Innovationskreislauf in Gang setzen. Erfolgreiche neue Ausbildungsmodelle oder Technologien können erprobt und skaliert werden, wodurch der europäische Tourismussektor an der Spitze der weltweiten Best Practices in den Bereichen Qualifizierung und Bildung bleibt.

Vereinfachung der Nachhaltigkeitsberichts s und der Compliance für KMU

Neue Anforderungen an die Nachhaltigkeitsberichterstattung wirken sich zunehmend auf die Tourismusbranche aus – insbesondere die EU-Richtlinie zur Nachhaltigkeitsberichterstattung von Unternehmen (CSRD), die bestimmte Berichtspf ichten in den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG) auf die Lieferketten ausweitet. Die aktuellen Berichtsrahmen sind jedoch oft komplex, langwierig und technisch, was die Einhaltung der Vorschriften für KMU erschwert und ihre Begeisterung für Nachhaltigkeitsinitiativen dämpfen kann. Eine Vereinfachung dieser Prozesse und ihre Anpassung an die Kapazitäten kleinerer Unternehmen wird die Transparenz und das Engagement verbessern. Wenn die Nachhaltigkeitsberichterstattung unkompliziert und verhältnismäßig ist, können sowohl interne als auch externe Stakeholder die Fortschritte eines Unternehmens bei der Erreichung seiner Nachhaltigkeitsziele leichter bewerten, was zu einer besseren Entscheidungsfindung und einem stärkeren Vertrauen in das Engagement der Tourismusbranche für verantwortungsvolle Praktiken führt.

Politische Empfehlungen:

- **Vereinfachung der Rahmenbedingungen für die Nachhaltigkeitsberichterstattung für KMU:** Sicherstellen, dass Nachhaltigkeitsrichtlinien und -berichte in einer verständlichen Sprache verfasst sind und sich auf eine Reihe von für den Tourismus relevanten Kernkennzahlen konzentrieren (z. B. Energieverbrauch, Abfallreduzierung, Auswirkungen auf die Gemeinschaft). Regulierungsrahmen wie die CSRD sollten den Grundsatz der Verhältnismäßigkeit anwenden und vereinfachte Formate sowie flexible Anforderungen für kleine und Kleinstunternehmen im Tourismusbereich zulassen.
- **Digitale Tools und technische Unterstützung für die Umsetzung bereitstellen:** Entwickeln Sie benutzerfreundliche digitale Berichtstools, Vorlagen und Dashboards, die auf KMU zugeschnitten sind. Ergänzen Sie diese durch Schulungs- und Beratungsangebote – wie Helpdesks, Workshops und Mentoring –, um Unternehmen bei der Datenerhebung, den Berichtsprozessen und der Angleichung an internationale Rahmenwerke wie GRI oder die SDGs zu unterstützen.
- **Förderung einer zielgerichteten und zielgruppenspezifischen Nachhaltigkeitskommunikation:** Unterstützung von Tourismusorganisationen bei der Erstellung maßgeschneiderter Nachhaltigkeitsberichte für verschiedene Interessengruppen. Dazu gehören prägnante, visuelle Zusammenfassungen für Touristen und Partner sowie detailliertere Compliance-Dokumentationen für

Regulierungsbehörden. Eine klare Kommunikation fördert Transparenz, Vertrauen und das Engagement der Interessengruppen.

Erwartete Auswirkungen:

- **Verstärktes Engagement der Stakeholder:** Durch eine Vereinfachung der Sprache und die Konzentration auf Schlüsselkennzahlen werden Nachhaltigkeitsberichte verständlicher. Nicht-Fachleser – von Mitarbeitern und lokalen Gemeinschaften bis hin zu Touristen, die Dienstleister auswählen – werden die Nachhaltigkeitsbemühungen des Unternehmens besser verstehen und unterstützen, was zu einem insgesamt stärkeren Engagement führt.
- **Verbesserte Managemententscheidungen:** Eine klarere und prägnantere Berichterstattung hilft Geschäftsinhabern und Führungskräften, Trends und Probleme in ihrer Nachhaltigkeitsleistung zu erkennen. Sie können fundiertere und zeitnahe Entscheidungen treffen (z. B. wo in Energieeinsparungen investiert oder welche Praktiken geändert werden sollen), basierend auf zuverlässigen, leicht lesbaren Daten. Dies führt zu einer effektiveren Zuweisung von Ressourcen für Nachhaltigkeitsziele.
- **Geringerer Verwaltungsaufwand:** Insbesondere für kleine Unternehmen bedeutet eine optimierte Berichterstattung Zeit- und Kosteneinsparungen. Durch die Angleichung der Berichte an gemeinsame Rahmenwerke und die Bereitstellung digitaler Tools sinkt der Aufwand für die Einhaltung von Nachhaltigkeitsvorschriften. Dadurch werden Ressourcen in KMU freigesetzt, die sich auf die Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen statt auf Papierkram konzentrieren können, während die regulatorischen Erwartungen weiterhin erfüllt werden.
- **Mehr Transparenz und Vertrauen:** Wenn Tourismusunternehmen (unabhängig von ihrer Größe) ihre ökologische und soziale Leistung offen und klar kommunizieren, schafft dies Vertrauen bei Kunden, Partnern und Regulierungsbehörden. Das Bekenntnis zu einer transparenten Berichterstattung signalisiert Verantwortungsbewusstsein. Auf lange Sicht kann dies den Ruf europäischer Tourismusunternehmen als wirklich nachhaltige und vertrauenswürdige Marken stärken.
- **Eine stärkere Nachhaltigkeitskultur:** Durch den Zugang zu Nachhaltigkeitsdaten werden Mitarbeiter auf allen Ebenen befähigt, sich für die Unternehmensziele zu engagieren. Wenn die Mitarbeiter klare Belege für Fortschritte (oder verbesserungsbedürftige Bereiche) sehen, sind sie eher bereit, Ideen einzubringen und

Eigeninitiative zu zeigen. Dies fördert eine Kultur der kontinuierlichen Verbesserung und Innovation bei den Nachhaltigkeitspraktiken innerhalb der Organisation.

Anreize für die Einführung einer Kreislaufwirtschaft im Tourismus

Tourismusbetriebe können erhebliche Abfallmengen verursachen und große Mengen an Ressourcen verbrauchen, insbesondere an beliebten Reisezielen. Die Einführung eines Kreislaufwirtschaftsansatzes – der die Reduzierung von Abfall, die Wiederverwendung von Materialien und das Recycling in den Vordergrund stellt – kann den ökologischen Fußabdruck des Tourismus drastisch verringern und gleichzeitig neue Geschäftsmöglichkeiten eröffnen. Der Übergang zu Kreislaufmodellen erfordert jedoch oft Vorabinvestitionen und Änderungen an etablierten Praktiken. Durch die Einführung starker Anreize und die Anerkennung von Initiativen zur Kreislaufwirtschaft können politische Entscheidungsträger und Branchenführer kleine und mittlere Tourismusunternehmen dazu ermutigen, in Bereichen wie Abfallwirtschaft, Produktdesign und Ressourceneffizienz innovativ zu sein. Solche Anreize werden grüne Innovationen fördern, die Ressourceneffizienz verbessern und den Sektor mit globalen Nachhaltigkeitszielen in Einklang bringen.

Politische Empfehlungen

- **Schaffung steuerlicher Anreize für Kreislaufwirtschaftspraktiken:** Gewährung von Steuervergünstigungen wie Mehrwertsteuersenkungen, Steuergutschriften oder beschleunigte Abschreibungen für Tourismusunternehmen, die in Lösungen der Kreislaufwirtschaft investieren (z. B. Anschaffung wiederverwendbarer/wiederbefüllbarer Ausrüstung, Installation von Wasser-/Energiesparsystemen oder Entwicklung von Kreislaufprodukten). Finanzielle Anreize tragen dazu bei, die Anfangskosten auszugleichen und Vorreiter zu belohnen.
- **Direkte finanzielle Unterstützung für Kreislaufinitiativen anbieten.** Förderprogramme oder zinsgünstige Darlehen für KMU einrichten, die konkrete Projekte der Kreislaufwirtschaft umsetzen – z. B. die Einrichtung von Recycling- und Kompostieranlagen vor Ort, die Durchführung von Upcycling-Workshops für Altmaterialien oder die Schaffung von Sharing-Plattformen für Ausrüstung. Diese Unterstützung senkt das Risiko für kleine Unternehmen, mit Kreislaufmodellen zu experimentieren.
- **Förderung kreislaufwirtschaftlicher Beschaffung und Lieferantenauswahl:** Regierungen und größere Unternehmen in der Tourismus-Wertschöpfungskette sollten

Beschaffungsrichtlinien einführen, die Anbieter bevorzugen, die Kreislaufmodelle nutzen. So könnten beispielsweise Hotels oder Reiseveranstalter Lieferanten, die recycelte Materialien verwenden, Verpackungen minimieren oder Rücknahmesysteme für Produkte anbieten, den Status eines bevorzugten Lieferanten oder Rahmenverträge für Großeinkäufe gewähren.

- **Vorreiter der Kreislaufwirtschaft anerkennen und belohnen:** Es sollten Zertifizierungsprogramme oder Auszeichnungen geschaffen werden, um Tourismusbetriebe öffentlich anzuerkennen, die sich durch vorbildliche Praktiken der Kreislaufwirtschaft auszeichnen (wie z. B. die Erreichung von Null-Abfall oder die Nutzung von 100 % erneuerbaren Ressourcen in bestimmten Betriebsabläufen). Diese positive Anerkennung kann als Marketinginstrument für diese Unternehmen dienen und andere dazu inspirieren, diesem Beispiel zu folgen.
- **Co-Branding und Marketing für öko-innovative Produkte unterstützen:** Tourismusverbände und Branchenverbände sollten KMU dabei unterstützen, Produkte oder Dienstleistungen zu bewerben, die aus zirkulären Innovationen hervorgehen – zum Beispiel Souvenirs aus recyceltem Meeresplastik oder Touren, die Reisende über lokale Nachhaltigkeitsbemühungen aufklären. Gemeinsame Marketingkampagnen können diese Angebote hervorheben und zirkulären Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil verschaffen.
- **Kriterien der Kreislaufwirtschaft bei öffentlichen Fördermitteln und Genehmigungen berücksichtigen:** Wenn Behörden tourismusbezogene Zuschüsse, Lizenzen oder Genehmigungen (wie Lizenzen für Festivals, Konzessionen in Parks usw.) vergeben, sollten Kriterien oder Bonuspunkte für Kreislaufwirtschaftspläne einbezogen werden. Dies ermutigt Veranstalter und Tourismusunternehmen, Maßnahmen zur Abfallreduzierung und Wiederverwendung von Anfang an zu integrieren.

Erwartete Auswirkungen

- **Geringerer ökologischer Fußabdruck:** Eine breite Einführung der Kreislaufwirtschaft im Tourismus wird die Menge an Deponieabfällen deutlich reduzieren und den Verbrauch von Primärressourcen senken. Mehr Recycling, Wiederverwendung und Aufarbeitung bedeuten weniger Umweltverschmutzung und Treibhausgasemissionen, was dazu beiträgt, dass Tourismusdestinationen attraktiv bleiben und sich an den Bemühungen zur Eindämmung des Klimawandels ausrichten.

- **Wirtschaftliche Vorteile und Schaffung von Arbeitsplätzen:** Kreislaufwirtschaftliche Praktiken können neue Geschäftsmodelle und lokale Unternehmen fördern – von Reparaturdiensten und Recyclinganlagen bis hin zur kreativen Wiederverwendung von Materialien (wie die Umwandlung alter Hotelbettwäsche in lokales Kunsthandwerk). Diese Aktivitäten schaffen Arbeitsplätze und halten den wirtschaftlichen Wert innerhalb der Gemeinden im Umlauf, wovon insbesondere KMU und Unternehmer profitieren, die sich Nischen in der Kreislaufwirtschaft erschließen können.
- **Einstellungswandel bei den Akteuren:** Durch die Förderung kreislaufwirtschaftlicher Ansätze treibt die Politik einen umfassenderen Einstellungswandel bei den Akteuren im Tourismus voran – bei Geschäftsinhabern, Mitarbeitern und sogar Touristen. Sie ermutigt alle, „Abfall“ als Ressource zu betrachten und Nachhaltigkeit zu schätzen. Wenn sich diese Praktiken etablieren, wird Nachhaltigkeit von einer Nischenfrage zu einem integralen Bestandteil des täglichen Betriebs und der Verbrauchererwartungen.
- **Abstimmung auf globale Nachhaltigkeitsziele:** Die Umsetzung der Kreislaufwirtschaft bringt den Tourismussektor in Einklang mit internationalen Rahmenwerken wie den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung (insbesondere SDG 12 zu verantwortungsvollem Konsum und verantwortungsvoller Produktion). Sie bereitet Unternehmen zudem auf künftige Vorschriften vor, die Abfallreduzierung oder Recycling vorschreiben könnten, und macht den Sektor damit zukunftsfähig.
- **Innovation und Wettbewerbsfähigkeit:** Tourismusunternehmen, die bei Kreislaufprozessen innovativ sind, werden ihre Effizienz steigern (und oft langfristig Kosten senken, indem sie Material und Abfallentsorgung einsparen). Darüber hinaus können Reiseziele, die für nachhaltige, kreislaforientierte Praktiken bekannt sind, ein wachsendes Segment umweltbewusster Reisender anziehen, was diesen Orten und Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil verschafft.

7. TOURX-Empfehlungen

Empfehlung 1: Modernisierung der Lehrpläne in der touristischen Berufsausbildung für zukünftige Kompetenzen

Kontext

Der Tourismussektor entwickelt sich rasant weiter, geprägt von Digitalisierung, Nachhaltigkeitsanforderungen und sich wandelnden Erwartungen der Reisenden. Viele Lehrpläne der beruflichen Bildung im Tourismus sind veraltet oder nicht auf die Bedürfnisse der Branche abgestimmt, was dazu führt, dass Absolventen nicht über die erforderlichen neuen Kompetenzen verfügen. Dieses Missverhältnis bei den Qualifikationen untergräbt das Wachstum, da Unternehmen Schwierigkeiten haben, Fachkräfte zu finden, die sich mit neuen Technologien oder umweltfreundlichen Praktiken auskennen. Es bedarf eines kooperativeren, zukunftsorientierten Ansatzes – eines Ansatzes, der Akteure aus der Branche und der Gesellschaft aktiv einbezieht und die Ausbildung auf regionale Tourismusstrategien für Innovation und Nachhaltigkeit abstimmt.

Empfehlungen

- **Gemeinsame Gestaltung von Tourismuslehrplänen mit Akteuren der Branche:** Berufsbildungsanbieter sollten eng mit Vertretern des Tourismussektors (einschließlich Unternehmen des Gastgewerbes, Destinationsmanagern und Tourismusverbänden) zusammenarbeiten, um sicherzustellen, dass die Ausbildungsprogramme den neuesten Marktanforderungen entsprechen. Regelmäßige Konsultationsrunden, Partnerschaften im Rahmen des Wissensdreiecks, Lehrplanbeiräte und gemeinsame Pilotprojekte sollten zu einem Standardmechanismus für die Lehrplanentwicklung werden.
- **Zukunftsorientierte Kompetenzen als Kernkomponenten verankern: Wichtige übergreifende Kompetenzen** sollten in alle Tourismusprogramme integriert werden, darunter nicht nur digitale Kompetenz, Datenanalyse und interkulturelle Kommunikation, sondern auch exzellenter Kundenservice, Sprachkenntnisse und Kenntnisse über barrierefreies Design. Diese Kompetenzen (z. B. Verwaltung von Online-Plattformen, Eingehen auf vielfältige Gästebedürfnisse) sollten durch praktische Projekte vermittelt und anhand von Branchenstandards bewertet werden, damit Absolventen auf intelligente, inklusive Tourismusdestinationen vorbereitet sind.

- **Flexible, aufeinander aufbauende Bildungswege ermöglichen:** Durch den Einsatz modularer Kursstrukturen und Mikro-Zertifikate können Lernende (einschließlich Arbeitnehmer, die sich weiterbilden möchten) im Laufe der Zeit Qualifikationen aufbauen. Aufeinander aufbauende Zertifikate und Regelungen zur Anrechnung von Leistungspunkten fördern das lebenslange Lernen und ermöglichen es Beschäftigten im Tourismus, ihre Kompetenzen in Bereichen wie Nachhaltigkeit oder digitales Marketing zu aktualisieren, ohne sich für einen vollständigen Studiengang einschreiben zu müssen. Diese Flexibilität macht die berufliche Bildung attraktiver und passt sie besser an die Dynamik von Karrieren im Tourismus an.

Erwartete Auswirkungen

Modernisierte Lehrpläne – gemeinsam mit den Interessengruppen entwickelt und sowohl auf die Bedürfnisse der Branche als auch auf regionale strategische Prioritäten abgestimmt – werden Absolventen hervorbringen, die über relevante digitale, ökologische und zwischenmenschliche Kompetenzen verfügen. Sie werden für Arbeitgeber sofort von Nutzen sein und dazu beitragen, Qualifikationslücken in Bereichen wie Technologieeinsatz oder nachhaltiger Betriebsführung zu schließen. Ausbildungsprogramme, die auf den realen Bedürfnissen und zukünftigen Trends basieren, werden eine widerstandsfähigere und innovativere Belegschaft im Tourismus fördern. Die Einbettung von Barrierefreiheit, modularen Bildungswegen und Mikro-Zertifikaten gewährleistet Inklusivität und die Abstimmung auf langfristige territoriale Strategien.

Empfehlung 2: Digitale Innovation in die Tourismusbildung integrieren

Kontext

Digitale Technologien verändern den Tourismus durch Online-Plattformen, virtuelle Erlebnisse, Datenanalyse und die Automatisierung von Dienstleistungen. Vielen Beschäftigten im Tourismus und KMU fehlen jedoch fortgeschrittene digitale Kompetenzen, und Berufsbildungsprogramme verfügen oft nur über begrenzte digitale Inhalte oder veraltete Ausbildungsmethoden. Die COVID-19-Pandemie hat die Bedeutung der digitalen Bereitschaft (z. B. virtuelle Touren, Remote-Arbeit, Online-Marketing) im Tourismus deutlich gemacht. Ohne die Einbeziehung digitaler Innovationen läuft die Tourismusbildung Gefahr, den Anschluss zu verlieren, und der Sektor könnte in einer digitalen Wirtschaft mit Wettbewerbsproblemen und mangelnder Widerstandsfähigkeit zu kämpfen haben.

Empfehlungen:

- **Aktualisierung der Berufsbildungslehrpläne um neue digitale Tourismus-Technologien:** Einbindung strukturierter Module zu tourismus-spezifischen digitalen Kompetenzen. Dazu gehören Schulungen in Online-Marketing und Markenbildung, Datenanalyse für das Gastgewerbe, E-Commerce und Buchungssysteme sowie der Einsatz immersiver Technologien (virtuelle/erweiterte Realität) zur Bereicherung von Reiseerlebnissen. Den Schwerpunkt auf praktische Übungen mit realen Plattformen legen und aktuelle Themen wie KI-Anwendungen im Kundenservice oder intelligente Destinationsmanagementsysteme einführen, damit die Studierenden lernen, Technologie zur Verbesserung touristischer Dienstleistungen einzusetzen.
- **Modernisierung der Infrastruktur und Überwindung der digitalen Kluft:** Investition in moderne digitale Einrichtungen für die berufliche Bildung – von Simulationslabors, die mit branchenüblicher Software ausgestattet sind, bis hin zu E-Learning-Plattformen, die hybrides Lernen ermöglichen. Sicherstellung einer zuverlässigen Internetverbindung und des Zugangs zu digitalen Tools für alle Ausbildungszentren, auch in ländlichen oder abgelegenen Regionen, damit kein Lernender oder Ausbilder zurückbleibt. Lehrkräfte sollten in Blended-Learning-Methoden geschult werden, die Präsenzunterricht mit Online-Modulen und Simulatoren kombinieren, um zeitgemäße Arbeitsumgebungen widerzuspiegeln.
- **Partnerschaften mit der Tech-Branche eingehen und KMU unterstützen:** Kooperationen mit Technologieunternehmen, Innovationslabors und Destinationsmanagement-Organisationen aufbauen, um gemeinsam digitale Ausbildungsinhalte zu entwickeln und Fachwissen bereitzustellen. Solche Partnerschaften können Berufsschülern und Mitarbeitern Zugang zu den neuesten Tools (z. B. Reservierungssystemen, Daten-Dashboards) und Zertifizierungen ermöglichen. Gleichzeitig sollten Sie die Beratung und Betreuung auf KMU im Tourismussektor ausweiten, um ihnen bei der Einführung digitaler Lösungen zu helfen – beispielsweise durch das Angebot von Kursen oder Vor-Ort-Schulungen zu CRM-Systemen, Cybersicherheit oder digitalen Zahlungsplattformen. Würdigen und fördern Sie Unternehmen, die in die digitale Weiterqualifizierung ihrer Belegschaft investieren, und schaffen Sie so eine Kultur der kontinuierlichen digitalen Innovation.

Erwartete Auswirkungen

Die Stärkung digitaler Kompetenzen in der Tourismusausbildung wird eine Belegschaft hervorbringen, die Technologien nutzen kann, um touristische Erlebnisse und Geschäftsabläufe zu verbessern. Die Mitarbeiter werden in der Lage sein, mit neuen digitalen Diensten (wie interaktiven virtuellen Rundgängen oder effizientem E-Commerce für Reisebuchungen) innovativ zu sein, wodurch der Tourismussektor wettbewerbsfähiger und widerstandsfähiger gegenüber Störungen wird. Für Lernende in der beruflichen Bildung erhöht die Vertrautheit mit digitalen Tools ihre Beschäftigungsfähigkeit in einem Markt, der technikaffine Fachkräfte zunehmend schätzt. Langfristig wird eine weit verbreitete digitale Kompetenz in der Tourismusbranche Produktivitätssteigerungen ermöglichen, Innovationen fördern (z. B. neue Start-ups im Bereich Tourismus-Technologie) und es dem Sektor ermöglichen, sich schnell an zukünftige technologische Veränderungen oder Herausforderungen anzupassen. Letztendlich macht die Integration digitaler Innovationen in die Ausbildung die Arbeitskräfte im Tourismus zukunftssicher und hilft Reisezielen, die Vision des „Smart Tourism“ zu verwirklichen.

Empfehlung 3: Nachhaltigkeit und grüne Kompetenzen in die Tourismusausbildung integrieren

Kontext

Nachhaltigkeit ist angesichts des Klimawandels und der wachsenden Nachfrage nach verantwortungsbewusstem Reisen zu einer strategischen Priorität für die Tourismusbranche geworden. Regulierungsbehörden und Verbraucher erwarten zunehmend, dass Tourismusunternehmen umwelt- und sozialbewusst agieren. Dennoch wird Nachhaltigkeit in der traditionellen Tourismusausbildung oft eher als Nebensache denn als Kernkompetenz behandelt. Vielen Beschäftigten und KMU fehlt das Wissen über umweltfreundliche Praktiken – von Energieeffizienz und Abfallreduzierung bis hin zur Erfassung des CO₂-Fußabdrucks oder der Entwicklung von gemeindebasiertem Tourismus. Kleine Tourismusunternehmen können nachhaltige Maßnahmen aufgrund komplexer Zertifizierungsprozesse und begrenzter Ressourcen zudem als Kostenbelastung empfinden. Diese Lücke erschwert es der Branche, Standards für „nachhaltige Qualität“ umzusetzen oder Ziele der Kreislaufwirtschaft zu erreichen. Die Verankerung grüner Kompetenzen in der gesamten beruflichen Bildung – unterstützt durch Anreize und vereinfachte Wege für Unternehmen – ist unerlässlich, um einen echten Übergang zu nachhaltigen Tourismusmodellen voranzutreiben.

Empfehlungen:

- **Nachhaltigkeit zu einem Kernbestandteil aller Programme machen:** Die Qualifikationsstandards der beruflichen Bildung überarbeiten, um Wissen und Praktiken im Bereich des nachhaltigen Tourismus in den Vordergrund zu stellen. Verpflichtende Lernergebnisse in den Bereichen Umweltmanagement, Klimaanpassung, Prinzipien der Kreislaufwirtschaft und soziale Unternehmensverantwortung definieren. Neue Ausbildungsmodule zu Themen wie ressourceneffizienter Hotelbetrieb, Gestaltung von Ökotourismus-Produkten oder nachhaltige Lebensmittelversorgungsketten entwickeln und Weiterbildungsmöglichkeiten für Ausbilder anbieten, damit diese in Bezug auf grüne Innovationen auf dem neuesten Stand bleiben. Indem „grüne Kompetenzen“ als grundlegend (auf einer Stufe mit betrieblichen oder digitalen Kompetenzen) behandelt werden, wird die Berufsausbildung konsequent Fachkräfte hervorbringen, die in der Lage sind, Nachhaltigkeit in jeder touristischen Funktion umzusetzen.
- **Ausweitung des praxisorientierten Lernens durch grüne Partnerschaften:** Ermutigung von Berufsbildungsanbietern zur Zusammenarbeit mit ökologisch zertifizierten Tourismusunternehmen, Umweltbehörden und lokalen Gemeinschaftsinitiativen, um Lernenden praktische Erfahrungen im Bereich Nachhaltigkeit zu vermitteln. Diese öffentlich-privaten Allianzen sollten die Ausbildung auf regionale Nachhaltigkeitspläne abstimmen und das Experimentieren mit realen Lösungen ermöglichen. Beispielsweise könnten Studierende und Unternehmen im Rahmen des Lehrplans gemeinsam Pilotprojekte zur Abfallreduzierung und zum Recycling, Energiesparmaßnahmen im Gastgewerbe oder Projekte zur Erhaltung des Kulturerbes durchführen. Ein solches „Learning-by-doing“ in Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren stärkt nicht nur grüne Kompetenzen, sondern hilft Unternehmen auch dabei, tragfähige Nachhaltigkeitsmaßnahmen (wie den Verzicht auf Einwegplastik oder die Optimierung der Lebensmittelabfallbewirtschaftung) zu identifizieren, die langfristig umgesetzt werden können.
- **KMU mit Instrumenten, Anreizen und Anerkennung unterstützen:** Stellen Sie benutzerfreundliche Toolkits und Checklisten zur Selbstbewertung bereit, die kleinen Tourismusunternehmen helfen, schrittweise umweltfreundlichere Praktiken einzuführen und ihre Fortschritte zu verfolgen. Vereinfachen Sie Umweltzertifizierungs- und Berichtsprozesse, damit sie für KMU erreichbar sind, und konzentrieren Sie sich dabei auf einen klaren Kernsatz von Kennzahlen (z. B. Wasserverbrauch, Abfallrecyclingquote). Politische Entscheidungsträger sollten finanzielle Anreize bieten – zum Beispiel kofinanzierte Ausbildungszuschüsse oder Steuervergünstigungen –, um Unternehmen

und ihre Mitarbeiter zu ermutigen, Zeit in Nachhaltigkeitsschulungen und -zertifizierungen zu investieren. Darüber hinaus sollten die Schulungsergebnisse mit regionalen Qualitätssiegeln (z. B. „*Qualità Sostenibile*“ in Venetien) und Marketingkampagnen verknüpft werden, um „grüne“ Spitzenleistungen anzuerkennen: Unternehmen, die einen nachhaltigen Betrieb erreichen, könnten eine Öko-Zertifizierung erhalten oder in Werbeaktionen vorgestellt werden, um umweltbewusste Kunden anzusprechen. Diese kombinierten Maßnahmen werden Nachhaltigkeit von einem vermeintlichen Kostenfaktor in eine Chance für Innovation und einen Wettbewerbsvorteil auf dem Tourismusmarkt verwandeln.

Erwartete Auswirkungen

Indem Nachhaltigkeit fest in die Tourismusausbildung integriert und ihre Umsetzung am Arbeitsplatz gefördert wird, wird die Branche ihren Wandel hin zu einem umweltfreundlicheren und widerstandsfähigeren Modell beschleunigen. Absolventen und umgeschulte Arbeitskräfte werden über das Fachwissen verfügen, um energiesparende Technologien, Abfallreduzierungsprogramme und nachhaltige Beschaffungsentscheidungen umzusetzen und so Tourismusunternehmen dabei zu helfen, ihren ökologischen Fußabdruck zu verringern. Insbesondere für KMU wird der Zugang zu maßgeschneiderten Instrumenten und Kofinanzierungen die Hindernisse für Maßnahmen verringern – sie werden in der Lage sein, Verbesserungen (z. B. Senkung der Energiekosten oder Emissionen) zu messen und diese einer zunehmend umweltbewussten Kundschaft glaubwürdig zu vermitteln. Im Laufe der Zeit wird die breite Einführung nachhaltiger Praktiken nicht nur die Ressourceneffizienz und die Einhaltung von Umweltvorschriften verbessern, sondern auch die Attraktivität der Reiseziele und den Markenwert steigern (als Regionen, die für „qualitativ hochwertigen nachhaltigen Tourismus“ bekannt sind). Die Kompetenz der Arbeitskräfte im Bereich grüner Fähigkeiten wird dazu beitragen, Klimaziele zu erreichen und die natürlichen und kulturellen Ressourcen zu schützen, von denen der Tourismus abhängt. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Verankerung von Nachhaltigkeit als Eckpfeiler der beruflichen Bildung einen positiven Kreislauf schafft: Gut ausgebildete Arbeitskräfte treiben umweltfreundlichere Geschäftsabläufe voran, was wiederum die Wettbewerbsfähigkeit steigert und den Weg für die langfristige Tragfähigkeit des Tourismus ebnet. Die Verknüpfung mit regionalen Gütesiegeln und Governance stellt sicher, dass Nachhaltigkeit nicht nur ein Ausbildungsergebnis, sondern auch eine anreizgesteuerte Praxis ist, die die Wettbewerbsfähigkeit und den Markenwert erhöht.

Empfehlung 4: Stärkung der Partnerschaften zwischen beruflicher Bildung und Wirtschaft im Bereich praktischer Kompetenzen

Kontext

Eine anhaltende Herausforderung in der touristischen Berufsbildung ist die Kluft zwischen dem Lernen im Klassenzimmer und den praktischen Kompetenzanforderungen in der Praxis. Arbeitgeber stellen oft fest, dass Absolventen zwar theoretisch qualifiziert sind, es ihnen jedoch an praktischer Erfahrung und Vertrautheit mit dem Tagesgeschäft mangelt. Kleine und mittlere Tourismusunternehmen – von Hotels und Restaurants bis hin zu Reiseveranstaltern – sehen sich zudem mit Hindernissen bei der Zusammenarbeit mit Ausbildungsanbietern konfrontiert, was zu einem Mangel an Ausbildungs- und Praktikumsplätzen führt. Ohne starke Partnerschaften zwischen Berufsbildungseinrichtungen und der Industrie besteht die Gefahr, dass Lehrpläne veralten und den Lernenden das praxisnahe Lernen entgeht, das ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessert. Die Stärkung dieser Verbindungen, unter anderem durch strukturierte Kooperationsplattformen und Anreize für Unternehmen, wird sicherstellen, dass die Ausbildung bedarfsorientiert bleibt und die Lernenden vor ihrem Abschluss Erfahrungen in realen Umgebungen des Gastgewerbes und des Tourismus sammeln.

Empfehlungen:

- **Ausbau von Lehrstellen und Praktika:** Förderung formeller Vereinbarungen zwischen Berufsbildungseinrichtungen und Tourismusunternehmen zur Umsetzung dualer Ausbildungsmodelle. Die Lernenden sollten ihre Lernzeit zwischen Unterricht im Klassenzimmer und strukturierter Ausbildung am Arbeitsplatz in realen Arbeitsumgebungen (Hotels, Sehenswürdigkeiten, Reisebüros usw.) aufteilen. Diese Lehrstellen oder Langzeitpraktika müssen gut betreut und auf den Lehrplan abgestimmt sein, damit die praktische Erfahrung das theoretische Wissen ergänzt. Der Ausbau des arbeitsbasierten Lernens (mit klaren Lernergebnissen und Mentoring) vermittelt den Lernenden wichtige Erfahrungen in den Bereichen Kundenservice, Betriebsabläufe und Problemlösung vor Ort.
- Einrichtung regionaler Tourismus-Kompetenzräte und „Hospitality Labs“: Schaffung von Multi-Stakeholder-Plattformen auf regionaler oder Branchenebene, die Berufsbildungsanbieter, Tourismusunternehmen (einschließlich KMU), Branchenverbände und lokale Behörden zusammenbringen. Diese Räte oder

Kompetenzcluster sollten regelmäßig zusammentreffen, um das Ausbildungsangebot auf die aktuellen Arbeitsmarktbedürfnisse und Innovationsziele in der Region abzustimmen. Nutzung von „Hospitality Labs“ als strukturierte Innovations- und Ausbildungsräume, in denen Berufsbildungsanbieter, KMU und Behörden gemeinsam praktisches Lernen gestalten und nachhaltige sowie digitale Lösungen erproben. Sie können gemeinsam die Relevanz der Lehrpläne überprüfen, den künftigen Qualifikationsbedarf prognostizieren (beispielsweise aufgrund neuer touristischer Entwicklungen oder Trends) und Initiativen wie Jobmessen, Gastvorträge oder die Einrichtung lokaler Ausbildungszentren koordinieren. Durch die Institutionalisierung des Dialogs zwischen Berufsbildung und Wirtschaft (im Gegensatz zu Ad-hoc-Kontakten) stellen die Regionen sicher, dass die Ausbildung kontinuierlich an die sich wandelnde Tourismuslandschaft angepasst wird und dass Arbeitgeber direkten Einfluss auf die Gestaltung der Ausbildungsinhalte haben.

- **Anreize für die Beteiligung der Wirtschaft an der Ausbildung schaffen:** Mehr Unternehmen dazu ermutigen, sich aktiv an der Berufsausbildung zu beteiligen, indem Kosten gesenkt und ihre Beiträge anerkannt werden. Dies kann finanzielle Anreize wie Steuergutschriften, Ausbildungszuschüsse oder Fördermittel für Unternehmen umfassen, die Auszubildende aufnehmen, Mitarbeiter für die Lehrtätigkeit als nebenberufliche Ausbilder freistellen oder in die Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiter investieren. Behörden und Kammern können zudem Auszeichnungen, Zertifizierungen oder öffentliche Anerkennung für „berufsbildungsfreundliche“ Unternehmen anbieten, die sich durch die Betreuung von Auszubildenden oder die gemeinsame Entwicklung von Lehrplänen auszeichnen. Solche Anreize motivieren nicht nur große Unternehmen zur Zusammenarbeit mit Schulen, sondern beziehen auch kleine Familienbetriebe ein, denen es andernfalls möglicherweise an Kapazitäten mangeln würde. Das Ergebnis ist ein erweitertes Ausbildungsökosystem, in dem sich Unternehmen als Mitbildner verstehen und davon profitieren, einen Nachschub an Fachkräften mitzugestalten.

Erwartete Auswirkungen

Eine engere Zusammenarbeit zwischen der Berufsbildung und der Industrie wird Arbeitskräfte hervorbringen, die über stärkere praktische Fähigkeiten verfügen und einen reibungsloseren Übergang in die Beschäftigung finden. Studierende, die im Rahmen ihres Studiums eine umfangreiche Ausbildung am Arbeitsplatz absolvieren, treten bereits mit Kenntnissen über Arbeitsplatzstandards, Kundenerwartungen und betriebliche Abläufe in den Arbeitsmarkt ein – was sie vom ersten Tag an zu

produkt von Mitarbeitern macht. Unternehmen profitieren davon, dass sie Zugang zu Talenten erhalten, die auf ihre Bedürfnisse zugeschnitten ausgebildet wurden; viele Praktikanten oder Auszubildende können als Festangestellte übernommen werden, was die Rekrutierungskosten und die Fluktuation senkt. Langfristig sorgt eine Kultur der Partnerschaft dafür, dass Ausbildungsprogramme flexibel bleiben: Wenn sich Branchentrends verschieben (beispielsweise hin zu neuen digitalen Tools oder Nachhaltigkeitspraktiken), passen Unternehmen und Bildungseinrichtungen die Inhalte gemeinsam an und beugen so Qualifikationsdefiziten vor. Dieser kontinuierliche Feedback-Kreislauf trägt auch dazu bei, Jugendarbeitslosigkeit und Personalengpässe zu bekämpfen, da die Berufsbildung schnell auf die Nachfrage reagieren kann (z. B. durch eine Ausweitung der Ausbildung für Reiseleiter, wenn eine Region eine neue Kulturroute entwickelt). Letztendlich steigert die Verankerung praktischer Zusammenarbeit – einschließlich der möglichen Nutzung von Hospitality Labs oder Ausbildungshotels als gemeinsame Lernorte – die Servicequalität in der gesamten Branche, da die Absolventen sowohl über theoretisches Wissen als auch über praktische Erfahrung verfügen. Dies fördert zudem das gegenseitige Verständnis: Bildende Einrichtungen verstehen die Realitäten der Branche besser, und Arbeitgeber gewinnen Vertrauen in das Berufsbildungssystem als zuverlässige Quelle für qualifizierte Arbeitskräfte.

Empfehlung 5: Verbesserung der Mobilität und der Anerkennung von Qualifikationen im Tourismus

Kontext

Der Tourismus ist eine globale Branche, und die Möglichkeit für Arbeitskräfte, zwischen Regionen oder Ländern zu wechseln, bereichert den Talentpool und verbreitet bewährte Verfahren. Uneinheitliche Qualifikationsrahmen und bürokratische Hürden erschweren es Tourismusfachkräften jedoch oft, ihre Kompetenzen grenzüberschreitend (oder sogar zwischen verschiedenen Regionen desselben Landes) anerkennen zu lassen. Ein in einem europäischen Land erworbenes Diplom im Gastgewerbe, eine Reiseleiterlizenz oder andere Qualifikationsnachweise werden in einem anderen Land möglicherweise nicht vollständig verstanden oder akzeptiert, was Mobilität und berufliche Weiterentwicklung behindert. Zudem werden neue Lernformen – wie Mikro-Qualifikationen, Online-Kurse oder informelle Ausbildung am Arbeitsplatz – nicht immer offiziell anerkannt, was ihren Wert einschränkt. Diese Hindernisse verringern die Flexibilität des Arbeitsmarktes im Tourismus und können Einzelpersonen davon abhalten, eine Karriere zu verfolgen oder sich weiterzubilden, wenn sie befürchten, dass ihre Qualifikationen nicht übertragbar sind. Die Verbesserung der Anerkennung und Vergleichbarkeit

von Kompetenzen bei gleichzeitiger Förderung des internationalen Austauschs wird dazu beitragen, eine dynamischere und besser qualifizierte Belegschaft im Tourismus aufzubauen.

Empfehlungen:

- **Qualifikationen angleichen und gegenseitig anerkennen:** Nationale und regionale Tourismusqualifikationen sollten einem gemeinsamen Referenzrahmen wie dem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) zugeordnet werden, um die Transparenz zu verbessern. Regierungen und Akkreditierungsstellen sollten bilaterale oder multilaterale Abkommen schließen, um die wichtigsten Tourismusqualifikationen der jeweils anderen Seite anzuerkennen – beispielsweise indem sie vereinbaren, dass ein zertifiziertes Diplom im Hotelmanagement oder ein Reiseleiterzertifikat in einem Land der Qualifikation in einem anderen Land gleichwertig ist. Dies kann die Harmonisierung bestimmter Lehrplanstandards oder Kompetenzdefinitionen erfordern. Durch die Vereinfachung der Anerkennung formaler Berufsbildungsabschlüsse können Tourismusfachkräfte leichter zwischen EU-Mitgliedstaaten (und Partnerländern) wechseln, saisonale oder Qualifikationslücken schließen und Reiseziele mit vielfältigem Fachwissen bereichern.
- **Einführung eines Tourismus-Kompetenzpasses mit modularen Qualifikationsnachweisen:** Entwicklung eines digitalen „Kompetenzpass“-Systems für Tourismusfachkräfte, in dem alle relevanten Zertifizierungen, Kurse und Sprachkenntnisse erfasst werden, die eine Person erwirbt. Dieser Pass würde es ermöglichen, neben vollständigen Qualifikationen auch stapelbare Mikro-Qualifikationsnachweise (z. B. ein Abzeichen für nachhaltiges Tourismusmanagement, ein Zertifikat für Weintourismus, eine Erste-Hilfe-Ausbildung usw.) zu sammeln. Er würde es sowohl Studierenden als auch derzeit Beschäftigten ermöglichen, ihre Kompetenzen kontinuierlich auszubauen und diese formal anerkennen zu lassen. Die länderübergreifende Standardisierung eines solchen Systems bedeutet, dass jemand, der sich in einem neuen Bereich weiterbildet, diese Leistung überall im europäischen Tourismussektor nutzen kann. Es fördert zudem das lebenslange Lernen, da selbst Kurzurse oder betriebliche Weiterbildungsmodule einen sichtbaren, übertragbaren Wert für die eigene Karriere hätten.
- **Ausbau internationaler Mobilitätsprogramme in der beruflichen Bildung:** Programme wie Erasmus+ sollen gestärkt und diversifiziert werden, um insbesondere in der Tourismusausbildung mehr Austauschmöglichkeiten zu bieten. Dies umfasst nicht nur

Studienaustausche, sondern auch grenzüberschreitende Lehrlingsausbildungen, Praktika und die Mobilität von Fachkräften (Lehreraustausch oder Entsendungen von Fachkräften aus der Wirtschaft ins Ausland). Partnerschaften zwischen Tourismusfachschulen in verschiedenen Ländern für gemeinsame Projekte oder Netzwerke zum Wissensaustausch fördern (beispielsweise durch die Zusammenführung von Schulen in einer Küstentourismusregion mit solchen in einer Berg- oder Städtetourismusregion, um voneinander zu lernen). Indem mehr Lernende und Lehrkräfte dabei unterstützt werden, internationale Erfahrungen zu sammeln – und indem Tourismusunternehmen in diese Austauschnetzwerke einbezogen werden –, kann die Branche interkulturelle Kompetenz, Sprachkenntnisse und eine breitere Perspektive auf Dienstleistungsinnovationen fördern.

Erwartete Auswirkungen

Eine einfachere Anerkennung von Qualifikationen und größere Mobilität werden den Tourismusarbeitsmarkt flexibler und widerstandsfähiger machen. Arbeitnehmer haben die Freiheit, Chancen in verschiedenen Regionen oder Ländern zu nutzen, ohne sich von Grund auf neu ausbilden lassen zu müssen, was Regionen dabei hilft, Arbeitskräftemangel zu beheben (z. B. können erfahrene Mitarbeiter aus einem Gebiet umziehen, um in der Hochsaison ein anderes Gebiet zu unterstützen). Wenn Fachkräfte sich bewegen und vermischen, nehmen sie ihr Wissen mit – und verbreiten so bewährte Verfahren, neue Dienstleistungsideen und einen multikulturellen Ansatz in der Gastfreundschaft. Für die Beschäftigten erhöht das Wissen, dass ihre Diplome, Zertifikate und Kompetenzen über ihre Heimatregion hinaus anerkannt werden, die Attraktivität einer Investition in die berufliche Bildung im Tourismus erheblich, da sich dadurch europäische (sogar globale) Karriereperspektiven eröffnen. Im Laufe der Zeit werden Fortschritte bei gemeinsamen Rahmenwerken und einem Qualifikationspass auch die Qualitätskonvergenz vorantreiben: Ausbildungsprogramme in den verschiedenen Ländern werden verbessert, um gemeinsame Standards zu erfüllen, und innovative Kurse, die sich an einem Ort als wirksam erweisen, können an anderer Stelle übernommen werden. All diese Effekte tragen zu einer stärker integrierten europäischen Tourismusbelegschaft bei, die sowohl hochqualifiziert ist als auch in der Lage ist, auf die Bedürfnisse der Branche zu reagieren, wo immer diese entstehen, und dadurch die Servicequalität und Wettbewerbsfähigkeit im gesamten Tourismussektor zu verbessern.

Empfehlung 6: Aufstockung der Mittel und Anreize für die Tourismusausbildung und KMU

Kontext

Die Umgestaltung der Tourismusausbildung und die Weiterqualifizierung der Arbeitskräfte erfordern angemessene finanzielle Investitionen, was oft ein Hindernis darstellt. Berufsbildungseinrichtungen haben möglicherweise mit begrenzten Budgets für die Aktualisierung von Lehrplänen, Ausrüstung oder Einrichtungen zu kämpfen (z. B. den Bau einer Lehrküche oder eines VR-Labors für den Tourismus). Gleichzeitig arbeiten viele kleine Tourismusunternehmen mit knappen Margen und können es sich nicht ohne Weiteres leisten, Mitarbeiter für Schulungen freizustellen oder externe Kurse zu bezahlen, insbesondere wenn sie unter unmittelbarem Druck stehen. Ambitionierte Initiativen – wie die Integration fortschrittlicher digitaler Tools in den Unterricht, die Einführung neuer Nachhaltigkeitsprogramme oder die Ermöglichung internationaler Austauschprogramme – erfordern häufig Mittel, die über die regulären Zuweisungen hinausgehen. Ohne gezielte Förder- und Anreizprogramme besteht die Gefahr, dass selbst gut konzipierte politische Reformen nicht in großem Maßstab umgesetzt werden: Berufsbildungsanbieter könnten notwendige Modernisierungen hinauszögern, und KMU könnten weiterhin zögern, sich an Schulungen zu beteiligen, wodurch Qualifikationslücken fortbestehen (insbesondere bei den kleineren Betreibern, die das Rückgrat des Tourismussektors bilden). Daher müssen Behörden und Industriepartner zusammenarbeiten, um Ressourcen zu mobilisieren und die Kosten für den Aufbau von Exzellenz in der touristischen Berufsbildung zu teilen.

Empfehlung:

- **Investitionen in moderne Berufsbildungsinfrastruktur und -lehrpläne ankurbeln:** Auf EU-, nationaler und regionaler Ebene sollten zweckgebundene Mittel bereitgestellt werden, um die Ausbildung im Tourismus zu modernisieren. Regierungen sollten Instrumente wie den Europäischen Sozialfonds Plus (ESF+), die Aufbau- und Resilienzfazilität oder Fonds für den ökologischen Wandel nutzen, um die Berufsbildungsinfrastruktur zu modernisieren – beispielsweise durch die Schaffung modernster Ausbildungszentren für das Gastgewerbe, digitaler Simulationslabore oder Demonstrationsstandorte für Nachhaltigkeit. Die Mittel sollten auch die Entwicklung neuer Lehrpläne und Unterrichtsmaterialien zu neuen Themen (Digitalisierung,

nachhaltiger Tourismus, barrierefreie Tourismusedienstleistungen usw.) unterstützen. Durch die Bereitstellung von Mitteln für Innovationen in der touristischen Berufsbildung stellen politische Entscheidungsträger sicher, dass ein Mangel an Finanzmitteln die Einführung moderner, hochwertiger Ausbildungsangebote, die auf strategische Prioritäten (wie den doppelten digitalen und grünen Wandel) abgestimmt sind, nicht behindert.

- **Schaffung von Anreizen für die Beteiligung von Arbeitgebern an der Ausbildung:** Tourismusunternehmen, insbesondere KMU, sollten dazu ermutigt werden, in Humankapital zu investieren, indem ein Teil der Kosten übernommen wird. Dies kann Zuschüsse oder Gutscheine zur Kofinanzierung externer Ausbildungsprogramme für Mitarbeiter, Steuerabzüge für Ausgaben für Mitarbeiterschulungen oder Lohnzuschüsse für Arbeitgeber umfassen, die Auszubildende einstellen oder bezahlten Ausbildungsurlaub gewähren. Solche Maßnahmen machen es für kleine Unternehmen finanziell tragbar, ihre Belegschaft kontinuierlich weiterzubilden. Erwägen Sie darüber hinaus die Einrichtung gemeinsamer Ausbildungsfonds oder öffentlich-privater Finanzierungsmodelle, bei denen sowohl Arbeitgeber als auch die Regierung Beiträge leisten (z. B. Matching Funds), um die Mitarbeiterentwicklung zu unterstützen. Durch den Abbau finanzieller Hürden werden sich mehr Unternehmen an Berufsbildungseinrichtungen beteiligen (z. B. durch die Förderung maßgeschneiderter Kurse oder die Entsendung von Mitarbeitern zu Zertifizierungsmaßnahmen), wodurch das allgemeine Qualifikationsniveau in der Branche angehoben wird.
- **Unterstützung von Lernenden durch Stipendien und kostenteilende Ausbildungsprogramme:** Finanzielle Unterstützung für Personen, die eine Berufsausbildung im Tourismusbereich absolvieren oder sich weiterbilden. Stipendien oder Beihilfen können gezielt an Studierende aus benachteiligten Verhältnissen oder an diejenigen vergeben werden, die sich für spezialisierte Bereiche wie Ökotourismus oder Kulturerbe-Management entscheiden, die von der Gesellschaft benötigt werden. Für Arbeitnehmer sollten kofinanzierte Ausbildungsprogramme entwickelt werden, bei denen lokale Behörden, Ausbildungsanbieter und Arbeitgeber die Kosten für Kurzurse oder Umschulungsprogramme teilen (dies ist besonders nützlich für die Weiterqualifizierung arbeitsloser Tourismusfachkräfte oder von Personen, die aus rückläufigen Teilsektoren wechseln). Durch die Entlastung bei den persönlichen Bildungskosten – beispielsweise durch die Gewährung von Unterhaltsbeihilfen während eines Mobilitätsaustauschs oder die Übernahme von Prüfungsgebühren für eine

Zertifizierung – ermutigen diese Programme mehr Menschen, sich für Tourismusausbildungen und lebenslanges Lernen anzumelden, auch mitten im Berufsleben.

Erwartete Auswirkungen

Dank größerer finanzieller Unterstützung werden Berufsbildungseinrichtungen im Tourismusbereich in die Lage versetzt, hochmoderne Programme und Einrichtungen anzubieten, wodurch sichergestellt wird, dass die Ausbildung mit den Entwicklungen der Branche Schritt hält. Moderne Ausstattung und gut ausgestattete Lehrpläne werden die Qualität der Ausbildung verbessern und Absolventen hervorbringen, die mit den neuesten Tools und Standards (z. B. digitale Gästemanagementsysteme oder nachhaltige Betriebstechniken) vertraut sind. Für die Branche bedeuten diese Anreize, dass sich viel mehr KMU aktiv an Ausbildungsnetzwerken beteiligen werden – statt Ausbildung als Luxus zu betrachten, werden kleine Hotels, Restaurants und Reiseagenturen verfügbare Zuschüsse oder Steuererleichterungen in Anspruch nehmen, um ihre Mitarbeiter weiterzubilden. Dies führt zu einer einheitlich qualifizierten Belegschaft in der gesamten Branche, nicht nur in Großstädten oder großen Unternehmen, sondern auch in ländlichen, kleinen Betrieben. Im Laufe der Zeit werden beständige Finanzierungsströme Innovationen fördern: Schulen und Unternehmen können neue Ausbildungsansätze (wie virtuelle Praktika oder gemeindebasierte Hospitality Labs) erproben, da sie wissen, dass Unterstützung verfügbar ist, und erfolgreiche Modelle können dann ausgeweitet werden. Entscheidend ist, dass diese Maßnahmen durch die Verringerung der finanziellen Belastung für den Einzelnen den Zugang zu Berufen im Tourismus und zu Weiterbildungsmöglichkeiten erweitern und so zur Inklusion beitragen. Langfristig sorgen solide Finanzierungs- und Anreizstrukturen dafür, dass die Personalentwicklung im Tourismus als Priorität des öffentlichen und privaten Sektors erhalten bleibt, was zu höherer Produktivität, besserer Servicequalität und einer Belegschaft führt, die sich kontinuierlich weiterbildet.

Empfehlung 7: Reform und Vereinfachung der rechtlichen Rahmenbedingungen zur Unterstützung der beruflichen Bildung im Tourismus

Kontext

Veraltete oder starre Vorschriften können Innovationen in der Tourismusausbildung verlangsamen und die Zusammenarbeit behindern. In einigen Ländern ist der rechtliche Rahmen für die berufliche Bildung (Akkreditierungsstandards, Genehmigungsverfahren für Lehrpläne,

Qualifikationsanforderungen für Ausbilder usw.) schwerfällig, was die schnelle Einführung neuer Kurse oder die Anerkennung neuartiger Lernformen (wie Mikro-Zertifikate oder informelle Ausbildung) erschwert. Ebenso können komplexe Arbeits- und Bildungsgesetze das praxisorientierte Lernen oder partnerschaftliche Kooperationen zwischen verschiedenen Einrichtungen einschränken – beispielsweise durch Beschränkungen für Lehrlingsausbildungen in bestimmten Berufen oder fehlende gesetzliche Regelungen für gemeinsame Abschlüsse zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung. Die Gewährleistung eines flexiblen und förderlichen rechtlichen Umfelds ist entscheidend für die Umsetzung der anderen politischen Empfehlungen: Es sollte eine schnelle Anpassung der Lehrpläne an neue Qualifikationsanforderungen, eine reibungslose Anerkennung von Kompetenzen und die Integration von Initiativen wie dem TourX-Modell in die gängige Praxis ermöglichen. Darüber hinaus kann die Vereinfachung regulatorischer Anforderungen (insbesondere in Bezug auf Compliance und Berichterstattung) mehr Arbeitgeber und Ausbildungsanbieter dazu ermutigen, sich an innovativen Programmen zu beteiligen, ohne bürokratische Hürden befürchten zu müssen.

Empfehlungen:

- **Straffung der Aktualisierung von Lehrplänen und Qualifikationen:** Überarbeitung der Akkreditierungs- und Qualifikationsrahmen, um eine schnellere Einführung neuer Ausbildungsprogramme oder -module zu ermöglichen. Beispielsweise sollte ein beschleunigtes Verfahren zur Genehmigung von branchenanerkannten Mikro-Zertifikaten im Tourismus geschaffen werden (die Bereiche wie künstliche Intelligenz im Gastgewerbe oder Gesundheitsprotokolle im Pandemiefall abdecken), damit Berufsbildungsanbieter innerhalb von Monaten statt Jahren auf dringenden Qualifikationsbedarf reagieren können. Ebenso sollten modulare Lehrplanaktualisierungen ermöglicht werden, ohne ganze Qualifikationen zu überarbeiten – dies könnte bedeuten, dass Bildungseinrichtungen unter leichter behördlicher Aufsicht mehr Autonomie erhalten, um Wahlfächer oder Spezialisierungen zu erproben, die auf lokale Tourismus-Trends abgestimmt sind. Solche Reformen gewährleisten weiterhin die Qualitätskontrolle, beseitigen jedoch unnötige bürokratische Verzögerungen und sorgen so für eine agile Berufsbildung.
- **Flexible Lern- und Karrierewege ermöglichen:** Gesetze anpassen, um nicht-traditionelle Bildungswege im Tourismus zu unterstützen, und die Einbettung von Reformen in regionale Verwaltungsstrukturen fördern, damit Gesetzesänderungen mit

den territorialen Innovations- und Qualifikationsstrategien im Einklang stehen. Dies kann bedeuten, dass bereits erworbene Kenntnisse und Berufserfahrung offiziell für Qualifikationen anerkannt werden (sodass beispielsweise Saisonarbeiter ihre Erfahrung in Leistungspunkte umwandeln können). Dazu kann auch die Zulassung von hybriden Programmen (die berufliche und akademische Elemente kombinieren) oder doppelten Qualifikationen gehören – z. B. könnte ein Studierender gleichzeitig ein Berufsbildungsdiplom im Tourismus und ein entsprechendes Zertifikat einer Universität oder einer Berufsorganisation erwerben. Die rechtliche Anerkennung von stapelbaren Qualifikationen und Credits für lebenslanges Lernen wird Arbeitnehmern helfen, ihre Karriere reibungsloser voranzutreiben. Regierungen sollten zudem die Verfahren zur Anerkennung ausländischer Qualifikationen in Tourismusberufen vereinfachen, indem sie Genehmigungszeiten verkürzen und administrative Hürden abbauen (im Einklang mit den Zielen von Empfehlung 5 durch rechtliche Instrumente).

- **Vereinfachung der Compliance für Ausbildungsinitiativen und KMU:** Überprüfung und Vereinfachung von Vorschriften, die die Durchführung von Tourismusausbildungen und die Beteiligung von KMU betreffen. Für Ausbildungsanbieter sollte der übermäßige Verwaltungsaufwand bei der Gründung von Partnerschaften oder dem Zugang zu öffentlichen Mitteln reduziert werden – ein digitales One-Stop-Portal für alle Compliance-Einreichungen kann dabei helfen. Für Unternehmen sollte sichergestellt werden, dass alle Anforderungen für die Aufnahme von Auszubildenden oder Praktikanten (wie Versicherungen, Sicherheitsvorschriften oder Mentorenzertifizierungen) klar und nicht übermäßig belastend sind, möglicherweise durch die Bereitstellung standardisierter Leitfäden oder rechtlicher Vorlagen. Im Bereich der Nachhaltigkeit und der Einhaltung von Qualitätsstandards sollte auf leicht verständliche Leitlinien und harmonisierte Standards hingearbeitet werden, damit KMU im Tourismus ihre ausbildungsbezogenen Verpflichtungen leichter erfüllen können (z. B. das Verständnis der Kriterien für das Angebot anerkannter Ausbildungsplätze oder die Teilnahme an staatlich geförderten Weiterbildungsprogrammen). Ein klarerer, schlankerer Rechtsrahmen gibt sowohl Bildungsanbietern als auch Arbeitgebern das Vertrauen, innovativ zu sein und sich an Berufsbildungsinitiativen zu beteiligen.

Erwartete Auswirkungen

Ein flexiblerer und förderlicherer Rechtsrahmen wird die Entwicklung der beruflichen Bildung im Tourismus beschleunigen. Bildungseinrichtungen werden in der Lage sein, ihre Lehrpläne an die Entwicklungen in der Branche anzupassen – beispielsweise durch die rasche Integration neuer

digitaler Kompetenzen oder von Gesundheits- und Sicherheitsprotokollen nach Bedarf –, ohne durch Bürokratie behindert zu werden. Dies bedeutet, dass die Kompetenzen der Absolventen besser auf die aktuellen Marktanforderungen abgestimmt sind, was den Arbeitgebern zugutekommt und den Fachkräftemangel verringert. Arbeitnehmer werden einen reibungsloseren Karriereverlauf und mehr Mobilität erleben: Da Gesetze vielfältige Lernergebnisse anerkennen, kann ein Arbeitnehmer leichter mitten in seiner Karriere seine Qualifikationen erweitern oder mit seinen Qualifikationen ins Ausland wechseln, da er weiß, dass das Rechtssystem diese Schritte unterstützt. Vereinfachte Vorschriften werden auch mehr kleine Unternehmen dazu ermutigen, an Ausbildungs- und Zertifizierungsprogrammen teilzunehmen, da die Einhaltung der Vorschriften unkompliziert und nicht abschreckend ist. Insgesamt wird die Beziehung zwischen der Tourismusbranche und dem Bildungssystem durch eine modernisierte Gesetzgebung kooperativer und dynamischer – es geht weniger darum, Checklisten abzuarbeiten, sondern vielmehr darum, Ergebnisse wie besser ausgebildetes Personal und hochwertige, sichere Ausbildungserfahrungen zu erzielen. Langfristig untermauern diese Rechtsreformen ein reaktionsfähiges Berufsbildungsökosystem, das sich kontinuierlich an Veränderungen im Tourismussektor anpassen und diese antizipieren kann, wodurch die Widerstandsfähigkeit und Innovationsfähigkeit des Sektors gestärkt werden.

Empfehlung 8: Förderung hybrider und flexibler Lernmodelle in der beruflichen Bildung im Tourismus

Kontext

Traditionelles Lernen im Klassenzimmer allein entspricht möglicherweise nicht mehr vollständig den Bedürfnissen der heutigen Lernenden oder Beschäftigten im Tourismus. Viele Beschäftigte im Tourismus arbeiten zu unregelmäßigen Zeiten oder saisonal, was die Teilnahme an Vollzeitkursen erschwert; gleichzeitig hat die Pandemie gezeigt, dass das Lernen oft online oder in Blended-Learning-Formaten fortgesetzt werden kann. Zudem legt die Tourismusbranche Wert auf praktische Erfahrung und den schnellen Erwerb von Fähigkeiten, was flexiblere Ausbildungsangebote erfordert (wie E-Learning-Module am Arbeitsplatz, Abendkurse oder intensive Bootcamps in der Nebensaison). Ohne die Einführung hybrider (online/offline) und flexibler Lernmodelle laufen Berufsbildungsprogramme Gefahr, bereits im Berufsleben stehende Personen auszuschließen und verpassen die Chance, Technologie zur Bereicherung der Ausbildung zu nutzen.

Empfehlungen:

- **Implementierung hybrider Lernstrategien, die Theorie und Praxis verbinden:** Entwicklung von Kursformaten, bei denen der theoretische Unterricht online stattfindet, während die praktische Ausbildung in physischen Umgebungen wie simulierten Hotelräumen oder Praktika vor Ort durchgeführt wird. Dies macht das Lernen zugänglicher, ohne die Qualität der Lernerfahrung zu beeinträchtigen.
- **Modulare und saisonale Lernformate anbieten:** Entwerfen Sie kurze Trainingseinheiten und modulare Kurse, die die Lernenden in ihrem eigenen Tempo absolvieren können. Planen Sie Kurse in der Nebensaison oder in Teilzeitformaten, um berufstätigen Lernenden und den Tourismuskalendern besser gerecht zu werden. Stellen Sie sicher, dass flexible Durchführungsformen inklusiv sind, indem Sie auf Barrierefreiheit, digitale Inklusion und die Teilhabe benachteiligter Gruppen achten
- **Ausbildung von Ausbildern und Akkreditierung flexibler Unterrichtsmodelle:** Vermitteln Sie Pädagogen die Fähigkeiten, ansprechende digitale Inhalte zu vermitteln und Lernende aus der Ferne zu betreuen. Regierungen und Akkreditierungsstellen sollten Lernergebnisse aus Online- und Blended-Learning-Kursen als Teil formaler Qualifikationen anerkennen.

Erwartete Auswirkungen

Die Einführung hybrider und flexibler Lernmodelle wird den Zugang zu Tourismusausbildung und Weiterbildung erweitern. Arbeitnehmer, die bisher keine Vollzeitkurse besuchen konnten, können ihre Fähigkeiten durch Online-Module oder flexible Zeitpläne weiterentwickeln, was zu einer besser qualifizierten bestehenden Belegschaft führt. Studierende profitieren von einer bereichernden Lernerfahrung, die Theorie und Praxis verbindet und Technologien nutzt, um reale Szenarien zu simulieren (beispielsweise die Nutzung von Virtual Reality zum Üben von Reiseleitung). Was die Ergebnisse angeht, wird dieser Ansatz Absolventen hervorbringen, die sich im selbstgesteuerten Lernen auskennen – eine wertvolle Kompetenz in der sich ständig wandelnden Tourismusbranche – und die im Rahmen ihrer Ausbildung im Umgang mit den neuesten digitalen Tools für die Zusammenarbeit geschult wurden. Der Tourismussektor als Ganzes wird von einem inklusiveren Ausbildungssystem profitieren: Mehr Menschen können an der beruflichen Bildung teilnehmen (einschließlich derjenigen in abgelegenen Gebieten oder mit Berufstätigkeit), wodurch sich der Talentpool vergrößert. Darüber hinaus bedeutet die

Flexibilität, Online-Kursinhalte schnell zu aktualisieren, dass die Ausbildung mit neuen Entwicklungen Schritt halten kann und der Branche kontinuierlich aktuelles Wissen zuführt.

Empfehlung 9: Verbesserung der Attraktivität und Qualität von Berufen im Tourismus

Kontext

Berufe im Tourismus und im Gastgewerbe leiden oft unter einem Imageproblem – sie werden manchmal als schlecht bezahlt, stark saisonabhängig oder unsicher wahrgenommen und bieten nur begrenzte Aufstiegsmöglichkeiten. Dies hat zu Schwierigkeiten geführt, neue Talente für den Sektor zu gewinnen und erfahrene Arbeitskräfte zu halten. Zu den Faktoren, die dazu beitragen, gehören lange oder unregelmäßige Arbeitszeiten, begrenzter sozialer Schutz (z. B. für Saisonarbeiter, die mit Beschäftigungslücken konfrontiert sind) und unklare Karrierewege. Wenn diese Probleme nicht durch politische Maßnahmen angegangen werden, führen selbst die besten Ausbildungsprogramme möglicherweise nicht zu einer starken Belegschaft, da Absolventen sich für andere Branchen entscheiden oder den Sektor nach kurzer Zeit wieder verlassen könnten.

Empfehlungen:

- **Schaffung fairer Arbeitsstandards und sozialer Absicherung in der Tourismusbranche:** Umsetzung von Maßnahmen zur Gewährleistung fairer Löhne, angemessener Arbeitszeiten und Sicherheit in der Nebensaison durch Leistungen wie saisonale Arbeitslosenversicherung oder subventionierte Fortbildungen. Diese Schutzmaßnahmen erhöhen die Arbeitsplatzsicherheit und tragen zur Professionalisierung der Arbeit im Tourismus bei.
- **Entwicklung strukturierter Karriereleitern und deren Verknüpfung mit der Berufsberatung:** Gestaltung klarer beruflicher Laufbahnen innerhalb des Tourismussektors, beispielsweise vom Rezeptionisten über den Front-Office-Manager bis hin zum Betriebsleiter. Integration dieser Laufbahnen in die Berufsberatung, um Lernenden zu helfen, Wachstumspotenzial und langfristige Chancen zu erkennen. Einbeziehung spezifischer Maßnahmen zur Förderung der Jugendbeschäftigung und Verknüpfung des beruflichen Aufstiegs mit regionalen Markeninitiativen wie Gütesiegeln für nachhaltigen Tourismus.

- **Förderung von Karrieren im Tourismus durch Sensibilisierungskampagnen und Ausbildungsanreize:** Starten Sie nationale oder regionale Kampagnen, um das Image von Berufen im Tourismus zu verbessern, Erfolgsgeschichten zu feiern und neue digitale und grüne Berufsbilder (z. B. Nachhaltigkeitskoordinatoren, Tourismusdatenanalysten) zu fördern. Ermutigen Sie Unternehmen, Ausbildungsleistungen mit Beförderungen oder Lohnerhöhungen zu belohnen.

Erwartete Auswirkungen

Durch die Verbesserung von Löhnen, Arbeitsbedingungen und beruflicher Klarheit werden Arbeitsplätze im Tourismus sowohl für Berufseinsteiger als auch für bestehende Beschäftigte attraktiver. Die Verknüpfung von Karrieremöglichkeiten mit Markeninitiativen steigert das Ansehen der Branche und stimmt die Karrierewege junger Menschen auf nachhaltige regionale Strategien ab. Bessere Sozialversicherungs- und Arbeitsstandards werden Burnout und Fluktuation verringern und dafür sorgen, dass qualifizierte Fachkräfte länger in der Branche bleiben, wodurch wertvolle Kompetenzen und Erfahrungen in der Branche erhalten bleiben. Da immer mehr Menschen den Tourismus als eine tragfähige langfristige Karriere (und nicht nur als einen befristeten Job) betrachten, wird die Branche von einer stabileren und professionelleren Belegschaft profitieren. Klare Aufstiegsmöglichkeiten und Belohnungen für die Weiterqualifizierung werden die kontinuierliche berufliche Weiterentwicklung fördern, was zu höherer Servicequalität und Innovation führt, da die Mitarbeiter mehr Fachwissen in ihre Aufgaben einbringen. Im Laufe der Zeit werden diese Verbesserungen auch das Ansehen von Berufen im Tourismus in der Öffentlichkeit steigern und dazu beitragen, vielfältige Talente anzuziehen, darunter auch hochqualifizierte Fachkräfte, die den Sektor andernfalls möglicherweise übersehen würden. Kurz gesagt: Wenn der Tourismus zu einer ersten Wahl (statt einer Notlösung) wird, wird dies das der Branche zur Verfügung stehende Humankapital erheblich verbessern, was für ihre Nachhaltigkeit und Wettbewerbsfähigkeit entscheidend ist.

Empfehlung 10: Stärkung der Ausbildung von Lehrkräften und der Einbindung in die Branche

Kontext

Die Qualität der beruflichen Bildung im Tourismus hängt stark von den Lehrkräften und Ausbildern ab, die den Lehrplan vermitteln. In vielen Fällen verfügen Berufsschullehrer

möglicherweise nicht über aktuelle Branchenerfahrung oder es fehlt ihnen an Schulungen zu neuen pädagogischen Methoden und Inhalten (digitale Tools, neue Nachhaltigkeitspraktiken usw.). Der Tourismus ist ein sich schnell wandelnder Sektor; ohne kontinuierliche berufliche Weiterbildung könnten Lehrkräfte daher veraltete Inhalte vermitteln oder innovative Lehransätze verpassen. Darüber hinaus kann ein begrenzter Austausch zwischen der Branche und den Lehrkräften zu einer Kluft führen, in der Lehrkräfte die aktuellen Herausforderungen der Branche nicht kennen und Fachleute aus der Branche nicht in den Unterricht eingebunden sind. Die Verbesserung der Kompetenzen und der Branchenkenntnisse der Lehrkräfte ist unerlässlich, um sicherzustellen, dass sie das aktuelle Wissen und die praktischen Fähigkeiten, die die Studierenden benötigen, effektiv vermitteln können.

Empfehlungen:

- **Investieren Sie in gezielte Weiterbildungsprogramme für Lehrkräfte:** Organisieren Sie regelmäßige Fortbildungsworkshops zu digitalen Tourismus-Tools, der Integration von nachhaltigem Tourismus und sich wandelnden Standards im Kundenservice. Die Schulungsinhalte sollten auf Marktveränderungen und pädagogische Innovationen abgestimmt sein.
- **Förderung von Praxiseinsätzen in der Branche für Lehrkräfte:** Förderung und Unterstützung von Kurzzeitpraktika für Berufsausbilder in Tourismusunternehmen wie Hotels, Reiseveranstaltern oder Restaurants. Diese intensiven Erfahrungen ermöglichen es den Lehrkräften, aktuelles Wissen und praktische Einblicke in ihren Unterricht einzubringen.
- **Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Industrie und Lehrkräften sowie der Einstellungsstandards:** Laden Sie Branchenexperten zur Teilnahme am Unterricht ein (z. B. Co-Teaching, Gastvorträge) und überarbeiten Sie die Einstellungskriterien für Lehrkräfte, um aktuelle Berufserfahrung stärker zu gewichten. Auch internationale Lehreraustausche sollten gefördert werden, um Perspektiven zu erweitern.

Erwartete Auswirkungen

Besser ausgebildete und mit der Branche vernetzte Lehrkräfte werden die Qualität der beruflichen Bildung im Tourismusbereich deutlich verbessern. Die Studierenden profitieren von einem Unterricht, der auf den aktuellen Gegebenheiten der Branche basiert und effektive, moderne Lehrmethoden nutzt. Die Kurse werden dynamischer und relevanter, da die Lehrkräfte neue Fallstudien, Technologien und Praktiken einbeziehen, die sie kennengelernt haben. Dies

wiederum führt zu Absolventen, die besser auf die aktuellen Bedürfnisse der Arbeitgeber abgestimmt sind. Für die Lehrkräfte selbst werden ein verstärkter Kontakt zur Branche und Fortbildungen ihr Selbstvertrauen und ihre Begeisterung stärken, Stagnation verringern und die Arbeitszufriedenheit verbessern. Auf systemischer Ebene schaffen engere Verbindungen zwischen Schulen und der Branche durch Lehreraustausch und Gastdozenten einen wechselseitigen Wissenstransfer – die Bildung informiert die Branche über theoretische Fortschritte, und die Branche informiert die Bildung über praktische Entwicklungen. All dies trägt zu einem positiven Kreislauf der Qualitätsverbesserung in der Entwicklung touristischer Kompetenzen bei und führt letztlich zu einer fachlich gut ausgebildeten und anpassungsfähigen Belegschaft.

Empfehlung 11: Förderung internationaler Zusammenarbeit und Sprachkenntnisse

Kontext: Der Tourismus ist eine globale Branche, und selbst lokale Tourismusdestinationen bedienen Besucher aus aller Welt. Daher profitieren Tourismusfachkräfte in hohem Maße von internationaler Erfahrung und fundierten Sprachkenntnissen. Derzeit legen nicht alle Berufsbildungsprogramme im Tourismusbereich den erforderlichen Schwerpunkt auf Fremdsprachenkenntnisse oder kulturelles Bewusstsein. Darüber hinaus gibt es ungenutzte Möglichkeiten für die internationale Zusammenarbeit zwischen Ausbildungseinrichtungen – beispielsweise den Austausch bewährter Verfahren oder die Ermöglichung von Auslandsaufenthalten für Studierende –, die manchmal durch fehlende Netzwerke oder mangelnde Unterstützung behindert werden. Ohne eine gezielte Fokussierung auf Sprachen und internationalen Austausch sind die Arbeitskräfte möglicherweise weniger gut darauf vorbereitet, auf vielfältige Märkte einzugehen oder globale Best Practices im Bereich der Tourismusdienstleistungen zu übernehmen.

Empfehlungen:

- **Fremdsprachenunterricht in der touristischen Berufsausbildung verpflichtend machen:** Von den Lernenden verlangen, dass sie praktische, arbeitsplatzrelevante Kenntnisse in mindestens einer (idealerweise zwei) Fremdsprachen erwerben, die auf die Trends bei den Inbound-Besuchern abgestimmt sind. Angewandtes Sprachenlernen in tourismusbezogenen Kontexten priorisieren, wie z. B. Szenarien an der Hotelrezeption oder Dialoge bei geführten Touren.

- **Internationale Austauschprogramme und Partnerschaften fördern:** Formelle Kooperationen zwischen Berufsbildungseinrichtungen in verschiedenen Ländern aufbauen, um die Mobilität von Lernenden und Personal, gemeinsame Projekte und den Austausch von Lehrplänen zu ermöglichen. EU-Programme wie Erasmus+ sowie bilaterale Abkommen nutzen, um diese Austauschprogramme zu unterstützen.
- **Interkulturelle Kompetenz in alle Ausbildungsprogramme integrieren:** Stellen Sie sicher, dass die Lernenden Kompetenzen in kultureller Sensibilität und internationalem Gästeservice erwerben, auch wenn sie nicht ins Ausland reisen. Dies könnte Fallstudien, Gastredner mit unterschiedlichem Hintergrund oder simulierte Szenarien aus dem globalen Tourismus umfassen

Erwartete Auswirkungen

Die Betonung von Sprach- und internationalen Kompetenzen wird Tourismusfachkräfte hervorbringen, die effektiv mit einem breiten Spektrum an Gästen kommunizieren und in multikulturellen Teams arbeiten können. Verbesserte Sprachkenntnisse (insbesondere in Englisch und anderen wichtigen Sprachen) steigern direkt die Servicequalität und die Gästezufriedenheit an den Reisezielen, da das Personal ohne Sprachbarrieren auf die Bedürfnisse eingehen kann. Die durch internationale Austauschprogramme gewonnenen Erfahrungen erweitern die Perspektiven der Lernenden und machen sie anpassungsfähiger und innovativer – so könnte beispielsweise ein Student, der ein Praktikum im Ausland absolviert hat, eine neue Praxis im Gastgewerbe, die er dort gelernt hat, in einem Unternehmen in seiner Heimatstadt einführen. Für die Branche ist eine Belegschaft mit globalem Bewusstsein und Sprachkenntnissen entscheidend, um internationale Touristen anzuziehen und zu betreuen und damit die Wettbewerbsfähigkeit eines Reiseziels zu steigern. Langfristig wird die internationale Zusammenarbeit zwischen Berufsbildungseinrichtungen zu einer Harmonisierung der Qualitätsstandards und zur Verbreitung bewährter Verfahren führen und so die Ausbildungsergebnisse länderübergreifend verbessern. Dies schafft ein stärker global vernetztes Netzwerk für Exzellenz im Tourismus, das im Einklang mit der Idee von über nationale Grenzen hinausreichenden „Centers of Vocational Excellence“ steht.

Empfehlung 12: Einrichtung regionaler Kompetenzzentren und Wissensnetzwerke

Kontext

Die Entwicklung von Kompetenzen im Tourismusbereich umfasst oft eine Vielzahl von Akteuren – Bildungsanbieter, Unternehmen der Branche, Kommunalverwaltungen und manchmal auch Forschungseinrichtungen –, doch diese Akteure agieren möglicherweise isoliert voneinander. Ein koordinierter Ansatz ist erforderlich, um den regionalen Tourismusbedürfnissen ganzheitlich gerecht zu werden. Das Konzept der „Wissensdreiecke“ oder „Centers of Vocational Excellence“ (CoVEs) betont die Integration von Bildung, Wirtschaft und Regierung, um Innovationsökosysteme in der beruflichen Bildung zu schaffen. In einigen Regionen fehlt eine formelle Struktur für eine solche Zusammenarbeit, was dazu führt, dass Chancen verpasst werden, Ressourcen zu teilen, Doppelarbeit zu vermeiden und strategisch auf die lokale Tourismusentwicklung ausgerichtete Qualifikationen zu planen (beispielsweise durch die Verknüpfung des Ausbildungsangebots mit der Strategie einer Region zur Entwicklung von Ökotourismus oder Kulturtourismus). Ohne die Institutionalisierung dieser Partnerschaften könnte die Zusammenarbeit eher auf temporären Projekten als auf einem nachhaltigen Netzwerk beruhen.

Empfehlungen:

- **Schaffung regionaler Zentren oder Netzwerke, die wichtige Akteure zusammenbringen:** Aufbau strukturierter Partnerschaften, die Berufsbildungseinrichtungen, Hochschulen, KMU im Tourismus, große Arbeitgeber, Kommunalverwaltungen und Branchenverbände zusammenführen. Diese Einrichtungen sollten gemeinsam Lehrpläne entwerfen, Innovationsprojekte koordinieren und Kooperationsinitiativen durchführen, die auf regionale Tourismusstrategien abgestimmt sind.
- **Sicherstellung öffentlicher Unterstützung und Einrichtung von Koordinationsstrukturen:** Die Behörden sollten dazu ermutigt werden, diese Zentren durch Finanzierung, politische Anerkennung und formelle Vereinbarungen zu unterstützen. Es sollte eine federführende Einrichtung benannt werden, die für die Koordinierung der Akteure und die Leitung gemeinsamer Aktivitäten wie angewandte Forschung, gemeinsame Ausbildung und politischer Dialog zuständig ist.

- **Regionale Kompetenzzentren zu einem europäischen Netzwerk verbinden:**
Gegenseitiges Lernen und den Austausch bewährter Verfahren zwischen den Zentren fördern (z. B. im Bereich digitaler Tourismusinnovationen oder Ausbildungsmodelle). Diese Zentren sollten zudem als Plattformen für Rückmeldungen an die Politik dienen und die Entscheidungsfindung auf EU-Ebene aus der Perspektive der Basis mitgestalten.

Erwartete Auswirkungen

Die Einrichtung dieser Kompetenzzentren wird ein strukturiertes Umfeld für eine kontinuierliche Zusammenarbeit schaffen, das über die Laufzeit einzelner Projekte hinausgeht. Die Regionen werden von Schulungen profitieren, die auf ihr spezifisches Tourismusprofil und ihren Personalbedarf zugeschnitten sind, was die Qualität und Einzigartigkeit ihrer Tourismusangebote verbessern kann. Die direkte Einbindung von Arbeitgebern und Behörden bedeutet, dass Schulungsinitiativen auf große Akzeptanz stoßen und schnell in der Praxis umgesetzt werden – z. B. könnten Absolventen des CoVE direkt in neue lokale Tourismusunternehmen einsteigen, da diese Unternehmen die Ausbildung mitgestaltet haben. Im Laufe der Zeit können diese Hubs zu Innovationsmotoren werden, in denen neue Ideen für Tourismusdienstleistungen oder Ausbildungsmethoden erprobt und bewertet werden, was zur Wettbewerbsfähigkeit der Region beiträgt. Der vernetzte Charakter stellt sicher, dass Lernen und Innovation nicht isoliert bleiben: Eine in einem Zentrum gefundene Lösung (z. B. eine erfolgreiche Methode zur Schulung von Reiseleitern im Umgang mit intelligenter Technologie) kann über das Netzwerk verbreitet werden und so den Gesamtstandard der touristischen Berufsbildung auf breiter Front anheben. Darüber hinaus liefern diese Zentren politischen Entscheidungsträgern erprobte Modelle und Belege dafür, was bei der Kompetenzentwicklung funktioniert, und unterstützen so eine intelligentere Politik auf nationaler und EU-Ebene.

Empfehlung 13: Förderung der Einbindung von Interessengruppen und partizipativer Steuerung

Kontext

Eine wirksame Tourismusbildungspolitik profitiert von den Erkenntnissen eines breiten Spektrums von Interessengruppen – darunter Akteure der Branche, Lehrkräfte, Lernende, lokale Gemeinschaften und Regierungsbehörden. Die Politikgestaltung und Steuerung in der beruflichen Bildung kann jedoch manchmal von oben nach unten erfolgen, wobei der direkte

Input der Akteure vor Ort begrenzt ist. Im Tourismussektor, in dem die Gemeinschaft und die lokale Kultur integraler Bestandteil des Produkts sind, kann der Ausschluss lokaler Stimmen (wie Anwohnerverbände oder lokale Tourismusverbände) aus Diskussionen über Ausbildung und Personalentwicklung zu Diskrepanzen führen. Wenn politische Maßnahmen zudem ohne die Zustimmung der Interessengruppen formuliert werden, kann die Umsetzung unter mangelnder Begeisterung oder mangelndem Verständnis seitens derjenigen leiden, die sie umsetzen sollen. Derzeit verfügen nicht alle Regionen oder Länder über regelmäßige Foren oder Mechanismen, um Rückmeldungen von Interessengruppen zu Fragen der beruflichen Bildung im Tourismus und der Beschäftigung einzuholen.

Empfehlung:

- **Einrichtung nationaler und regionaler Interessengruppenräte mit Schwerpunkt auf touristischen Qualifikationen:** Einrichtung formeller Beratungsgremien, in denen regelmäßig Vertreter von Berufsbildungseinrichtungen, Tourismusunternehmen (einschließlich KMU), Arbeitnehmerorganisationen, Studierenden, Kommunalverwaltungen und der Zivilgesellschaft zusammenkommen, um zu politischen Maßnahmen zu beraten, Ausbildungsergebnisse zu überwachen und auf Veränderungen am Arbeitsmarkt zu reagieren.
- **Schaffung inklusiver Konsultationsmechanismen zu Ausbildungsreformen:** Nutzung digitaler Plattformen und öffentlicher Konsultationsinstrumente, um Beiträge von Tourismusfachleuten und Interessengruppen zu wesentlichen Lehrplanaktualisierungen, Finanzierungsinitiativen oder Qualifikationsstrategien einzuholen. Gewährleistung von Transparenz durch Veröffentlichung darüber, wie die Beiträge der Interessengruppen politische Entscheidungen beeinflussen.
- **Dialoge zur Kompetenzentwicklung in die Tourismuspolitik integrieren:** Stadt- und regionale Tourismusbehörden dazu ermutigen, Berufsbildungs-Arbeitsgruppen oder Bildungsunterausschüsse einzurichten, die sich mit Hochschulen und Ausbildungsanbietern abstimmen. Diese Gruppen können lokale Kulturgüter, Nachhaltigkeitsziele und Tourismusstrategien mit relevanten Berufsbildungsinhalten verknüpfen.

Erwartete Auswirkungen

Ein stärkeres Engagement der Interessengruppen wird zu reaktionsfähigeren und besser akzeptierten Strategien in der Tourismusbildung führen. Wenn die von den Strategien

Betroffenen an deren Gestaltung mitwirken, sind die daraus resultierenden Maßnahmen wahrscheinlich realitätsnah – Ausbildungsprogramme werden tatsächliche Qualifikationslücken angehen, die Unternehmen und Gemeinden beobachten, und sie werden praktisches Wissen aus der Praxis einbeziehen. Dies führt auch zu einer reibungsloseren Umsetzung: Wenn beispielsweise Hoteliers an der Gestaltung eines Ausbildungsprogramms mitwirken, ist es wahrscheinlicher, dass sie Praktikumsplätze anbieten und sich für das Programm einsetzen. Beiträge der Gemeinschaft können sicherstellen, dass die Tourismusentwicklung durch Qualifizierungsmaßnahmen mit den lokalen Werten und Bedürfnissen im Einklang steht und so zu einem nachhaltigen Tourismus beiträgt, der lokale Unterstützung genießt. Im Laufe der Zeit schafft partizipative Governance Vertrauen zwischen den Interessengruppen und politischen Entscheidungsträgern; sie schafft einen Feedback-Kreislauf, in dem sich die Politik auf der Grundlage gelebter Erfahrungen kontinuierlich verbessert. Das Berufsbildungssystem im Tourismus wird so anpassungsfähig, demokratisch und inklusiv, was seine Wirksamkeit und Innovationskraft steigern kann. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass der Sektor durch die Einbeziehung aller Interessengruppen ein Gefühl der gemeinsamen Verantwortung für die Ziele der Personalentwicklung gewinnt, was zu gemeinsamen Anstrengungen bei deren Erreichung führt.

Empfehlung 14: Integration von Bildungswegen für lebenslanges Lernen im Tourismus

Kontext: Die Tourismusbranche ist durch rasche Veränderungen gekennzeichnet – sei es aufgrund von Technologie, Verbrauchertrends oder unerwarteten Krisen –, was bedeutet, dass sich die Qualifikationsanforderungen für Arbeitsplätze ständig ändern. Bereits im Tourismus beschäftigte Arbeitnehmer (vom Servicepersonal an vorderster Front bis hin zu Führungskräften) benötigen während ihrer gesamten Laufbahn Möglichkeiten zur Weiterqualifizierung oder Umschulung, um mit diesen Veränderungen Schritt zu halten. Das lebenslange Lernen im Tourismus ist jedoch oft unterentwickelt: Mitarbeiter haben nach der Erstausbildung möglicherweise keinen einfachen Zugang zu Weiterbildungen oder erhalten keine formelle Anerkennung für neue, am Arbeitsplatz erworbene Kompetenzen. Ohne klare Wege für die Weiterbildung (wie die Möglichkeit, für Fortgeschrittenenkurse in die berufliche Ausbildung zurückzukehren oder im Laufe der Zeit neue Qualifikationen zu erwerben) kann die bestehende Belegschaft in einer Sackgasse landen, und die Branche könnte mit einem Qualifikationsrückstand konfrontiert werden. Dies wirkt sich auch auf die berufliche Mobilität

aus – beispielsweise fehlt einer Rezeptionistin möglicherweise der Weg, sich für eine höhere Position wie das Destinationsmarketing weiterzubilden, ohne wieder eine Vollzeitausbildung aufzunehmen, was unter Umständen nicht realisierbar ist.

Empfehlungen:

- **Modulare und aufeinander aufbauende Wege des lebenslangen Lernens schaffen:** Kurze, akkreditierte Schulungsmodule und Micro-Credentials in Bereichen entwickeln, die auf die sich wandelnden Anforderungen des Tourismus reagieren, etwa digitales Marketing, nachhaltiges Tourismusmanagement, Datenanalyse, Sprachen und Kundenservice. Die Lernangebote sollten so gestaltet sein, dass Beschäftigte einzelne Module absolvieren und diese schrittweise zu umfassenderen oder höherwertigen Qualifikationen kombinieren können. Die Kurse sollten in flexiblen Formaten angeboten werden - darunter Teilzeit-, Online-, Blended-Learning- und Angebote außerhalb der Hauptsaison -, damit Saisonarbeitskräfte und bereits Beschäftigte teilnehmen können, ohne den Arbeitsmarkt verlassen zu müssen.
- **Anerkennung und Kumulation von Kompetenzen, die im Laufe der beruflichen Laufbahn erworben werden, stärken:** Mechanismen schaffen, die es Tourismusfachkräften ermöglichen, Lernergebnisse aus unterschiedlichen Wegen - darunter Berufsbildung, Kurzurse, Berufserfahrung und nichtformales Lernen - formell anerkennen zu lassen und darauf aufzubauen. Die Anerkennung früher erworbener Kenntnisse und Kompetenzen (Recognition of Prior Learning, RPL) sollte ermöglichen, am Arbeitsplatz entwickelte Kompetenzen - etwa Sprachkenntnisse, Erfahrung im Kundenservice oder der sichere Umgang mit Buchungssystemen - zu bewerten und zu zertifizieren. Diese Mechanismen sollten mit nationalen und europäischen Qualifikationsrahmen verknüpft werden, damit Beschäftigte anerkannte Kompetenzen schrittweise ansammeln und für weitere Bildung oder beruflichen Aufstieg nutzen können.
- **Beteiligung der Arbeitgeber und Berufsberatung für kontinuierliche berufliche Entwicklung unterstützen:** Tourismusunternehmen dazu ermutigen, lebenslanges Lernen aktiv zu unterstützen, indem sie Bildungsurlaub ermöglichen, sich an Kursgebühren beteiligen, arbeitsplatzbezogene Schulungen anbieten und Beschäftigten die Teilnahme an kontinuierlicher beruflicher Weiterbildung ermöglichen. KMU, die möglicherweise über weniger Ressourcen für Investitionen in die Weiterbildung ihrer Mitarbeitenden verfügen, sollten besonders unterstützt werden. Gleichzeitig sollten Tourismusbeschäftigten Berufsorientierungs- und Beratungsangebote zur Verfügung stehen, die ihnen helfen, geeignete Lernwege zu identifizieren und zu verstehen, wie zusätzliche Weiterbildung den Wechsel in neue oder höher qualifizierte Funktionen unterstützen kann.

Erwartete Auswirkungen: Eine starke Kultur des lebenslangen Lernens im Tourismus sorgt dafür, dass die Belegschaft flexibel bleibt und neue Anforderungen der Branche ohne große Lücken erfüllen kann. Die Beschäftigten können ihre Kompetenzen regelmäßig aktualisieren, was bedeutet, dass Tourismusunternehmen neue Technologien oder Praktiken schnell einführen können, da sie wissen, dass ihre Mitarbeiter lernen und sich anpassen können (zum Beispiel durch Schulungen des bestehenden Personals zu Gesundheits- und Sicherheitsprotokollen für den Betrieb nach der Pandemie oder zur Nutzung einer neuen Buchungssoftware). Diese kontinuierliche Weiterentwicklung führt zu höherer Arbeitszufriedenheit und Mitarbeiterbindung, da die Beschäftigten einen Weg sehen, sich

beruflich weiterzuentwickeln, anstatt in ihrer Rolle in eine Sackgasse zu geraten. Die Möglichkeit, im Laufe der Zeit neue Qualifikationen zu erwerben, eröffnet zudem Chancen für den beruflichen Aufstieg – talentierte Personen können in höhere Positionen aufsteigen oder in neu entstehende Rollen (wie z. B. Nachhaltigkeitskoordinator) wechseln, indem sie sich schrittweise die erforderlichen Fähigkeiten aneignen. Für die Branche insgesamt trägt lebenslanges Lernen zu einer Kultur der Exzellenz bei: Anstatt für jeden neuen Qualifikationsbedarf neue Talente hinzuziehen zu müssen, fördert die Branche ihre eigenen Mitarbeiter, was kosteneffizient ist und institutionelles Wissen aufbaut. Langfristig wird der Tourismus über eine erfahrenere, vielseitigere und loyalere Belegschaft verfügen, die in der Lage ist, Innovationen voranzutreiben und hohe Servicestandards aufrechtzuerhalten, selbst wenn sich der Markt weiterentwickelt.

Empfehlung 15: Einführung einer vorausschauenden Kompetenzanalyse und datengestützten Planung im Tourismus

Kontext: Eine der Herausforderungen bei der Abstimmung der Ausbildung auf die Bedürfnisse der Branche besteht darin, vorherzusehen, welche Kompetenzen in Zukunft benötigt werden. Der Tourismussektor wird von Trends wie demografischen Veränderungen (z. B. Zunahme chinesischer Touristen), technologischen Fortschritten (KI im Kundenservice, Blockchain bei Buchungen) und globalen Ereignissen (Pandemien, Klimaereignisse) beeinflusst, die fast über Nacht neue Kompetenzanforderungen schaffen können. In der Vergangenheit waren viele Ausbildungsprogramme reaktiv – sie wurden erst angepasst, nachdem Qualifikationsdefizite offensichtlich geworden waren. Ohne einen proaktiven Ansatz zur Qualifikationsprognose (manchmal auch als „Qualifikationsbeobachtungsstelle“ oder „Observatorium“ bezeichnet) besteht die Gefahr, dass Berufsbildungsprogramme stets hinter den Veränderungen in der Branche zurückbleiben. Umgekehrt können fundierte Daten zu den Anforderungen des Arbeitsmarktes und zu Zukunftsprognosen politische Entscheidungen und die Gestaltung von Lehrplänen maßgeblich beeinflussen und verbessern.

Empfehlungen:

- **Einrichtung oder Integration eines speziellen Mechanismus zur Vorausschau auf Qualifikationsbedarfe im Tourismus:** Einrichtung einer branchenspezifischen Beobachtungsstelle oder Einbindung des Tourismus in nationale Arbeitsmarktinformationssysteme. Diese Stelle sollte Trends bei der Schaffung von

Arbeitsplätzen, technologische Umbrüche und neu entstehende Berufsbilder (z. B. Nachhaltigkeitsbeauftragte, Designer für digitale Erlebnisse) beobachten.

- **Nutzung von Daten aus verschiedenen Quellen und regelmäßige Veröffentlichung von Erkenntnissen:** Sammeln und analysieren Sie Informationen aus Stellenanzeigen, Arbeitgeberumfragen, Studien zum Touristenverhalten und EU-weiten Datensätzen. Verbreiten Sie Prognosen und Berichte über Qualifikationslücken, die Berufsbildungseinrichtungen, Lernenden und politischen Entscheidungsträgern als Orientierung dienen können.
- **Einbeziehung der Erkenntnisse in die Planungs- und Beratungssysteme der beruflichen Bildung:** Sicherstellen, dass die Ergebnisse der Beobachtungsstelle in die Lehrplanentwicklung, Ausbildungsinvestitionen und die Karriereberatung für Lernende einfließen. Kanäle für die Zusammenarbeit mit Berufsberatern, Akteuren aus der Industrie und Behörden entwickeln, um auf die gesammelten Daten zu reagieren.

Erwartete Auswirkungen

Ein datengestützter Ansatz für die Qualifikationsplanung wird die touristische Aus- und Weiterbildung wesentlich anpassungsfähiger und zukunftssicherer machen. Durch die Vorwegnahme von Bedürfnissen können Bildungsanbieter Kurse aktualisieren, bevor ein Mangel akut wird – beispielsweise durch die Einführung eines Programms zur Datenanalyse im Gastgewerbe genau dann, wenn Hotels beginnen, datengestützte Entscheidungsfindung in großem Umfang einzuführen. Dies hilft auch den Unternehmen, da sie weniger mit Fachkräftemangel konfrontiert sind und sich darauf verlassen können, dass das Bildungssystem das benötigte Fachwissen rechtzeitig bereitstellt. Für Lernende stärkt dies das Vertrauen, dass die von ihnen angestrebten Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt geschätzt werden, da diese Qualifikationen auf zukunftsorientierten Erkenntnissen basieren. Politische Entscheidungsträger profitieren davon, dass sie Investitionen (Finanzierungsaspekt von Empfehlung 6) gezielt in Bereiche lenken können, die für die Zukunft des Tourismus von strategischer Bedeutung sind, und so eine bessere Rendite der Ausgaben sicherstellen. Im weiteren Sinne bedeutet ein gut informiertes System zur Kompetenzentwicklung, dass die Arbeitskräfte im Tourismus bei der Einführung von Innovationen eine Vorreiterrolle einnehmen können, anstatt hinterherzuhinken – und so regionalen oder globalen Wettbewerbern einen Schritt voraus sind. Letztendlich trägt eine vorausschauende Planung zu einem widerstandsfähigeren Tourismussektor bei, der sich schnell an Veränderungen anpassen kann, weil seine Mitarbeiter zur richtigen Zeit über die richtigen Kompetenzen verfügen.

Empfehlung 16: Förderung von Innovation und Unternehmertum durch die berufliche Bildung im Tourismus

Kontext

Der Tourismus ist ein Sektor, der reif für Innovationen ist – von Tech-Start-ups, die neue Reiseerlebnisse bieten, bis hin zu Sozialunternehmen, die lokale Gemeinschaften einbeziehen. Die traditionelle Berufsbildung konzentriert sich jedoch oft darauf, die Lernenden auf bestehende Arbeitsplätze vorzubereiten, anstatt sie zu befähigen, neue Unternehmen oder innovative Lösungen zu schaffen. Angesichts von Herausforderungen wie der Marktsättigung in bestimmten Reisezielen oder der Notwendigkeit neuer Geschäftsmodelle nach der Pandemie ist die Entwicklung einer unternehmerischen Denkweise bei Tourismusfachkräften von entscheidender Bedeutung. Zudem würden viele Regionen von einer Diversifizierung ihres Tourismusangebots profitieren, und diese entsteht oft aus neuen Geschäftsideen (Ökotouren, kulturelle Immersionsprogramme usw.), die ausgebildete Unternehmer vorantreiben können. Ohne die Integration von Innovation und Unternehmertum in die Ausbildung könnte der Sektor auf einheimische Innovationen verzichten und Schwierigkeiten haben, sich mit neuen Produkten und Dienstleistungen zu erneuern.

Empfehlung:

- **Unternehmerisches Denken in den Kernlehrplan der beruflichen Bildung integrieren:** Module zu Geschäftsplanung, Produktinnovation, digitalem Marketing und kundenorientiertem Design einbeziehen. Lernenden ermöglichen, an praktischen unternehmerischen Simulationen zu arbeiten, wie z. B. der Präsentation eines nachhaltigen Tourismusprodukts oder der Entwicklung eines Prototyps für Tourismus-Technologie.
- **Einrichtung von Inkubationszentren und Hospitality Labs innerhalb der Berufsbildungseinrichtungen:** Zusammenarbeit mit Business-Accelerators, Tourismusverbänden und Universitäten, um Mentoring, Arbeitsräume und Startkapital für studentengeführte Projekte oder Start-ups anzubieten. Einbindung erfolgreicher Unternehmer, um die Teilnehmer zu inspirieren und anzuleiten.
- **Verbindung der beruflichen Bildung mit breiteren Innovations- und Start-up-Ökosystemen:** Informieren Sie Absolventen über relevante Fördermittel, Wettbewerbe oder Finanzierungsmöglichkeiten für Innovationen. Fördern Sie das Intrapreneurship,

indem Sie den Studierenden beibringen, wie sie Innovationen innerhalb von Unternehmen umsetzen können, und nicht nur eigene Unternehmen gründen.

Erwartete Auswirkungen

Durch die Förderung des Unternehmertums in der Tourismusbildung werden wir mehr Absolventen sehen, die nicht nur für die Übernahme von Arbeitsplätzen gerüstet sind, sondern auch Arbeitsplätze schaffen können. Kurzfristig könnte dies zu einem Anstieg von Kleinstunternehmen und innovativen Projekten führen, die von jungen Menschen im Tourismussektor geleitet werden – was Kreativität einbringt und möglicherweise Lücken im Markt schließt (zum Beispiel neue Touren, die auf Nischeninteressen abzielen, oder Apps, die die Orientierung von Touristen in einer Stadt verbessern). Diese neuen Unternehmen können die lokale Wirtschaft beleben und die Wettbewerbsfähigkeit von Reisezielen steigern. Für diejenigen, die in etablierte Unternehmen eintreten, bedeutet eine innovationsorientierte Denkweise, dass sie zur Weiterentwicklung dieser Unternehmen beitragen können – solche Mitarbeiter könnten die Einführung neuer Technologien vorantreiben oder neue Dienstleistungen entwickeln, die das Kundenerlebnis verbessern. Im Laufe der Zeit macht eine Innovationskultur den Tourismussektor widerstandsfähiger und anpassungsfähiger; angesichts sich ändernder touristischer Präferenzen oder globaler Umbrüche wird eine Branche, die von kreativen Problemlösern und Unternehmern geprägt ist, neue Wege finden, sich neu auszurichten. Darüber hinaus steigert die Verankerung des Unternehmertums in der beruflichen Bildung das Ansehen der Berufsausbildung, indem sie diese mit dynamischen Karrieremöglichkeiten in Einklang bringt, und befähigt Menschen mit handwerklichem Hintergrund, Führungskräfte und Innovatoren zu werden, wodurch der gesamte Sektor vorangetrieben wird.

8. Erfahrungen und Übertragbarkeits

8.1 Wege zur Übertragung und Anpassung in ganz Europa

Der Ansatz des TourX-Projekts ist als **transnationales Modell** konzipiert, das in verschiedenen europäischen Kontexten repliziert und angepasst werden kann. Durch die Schaffung eines **Netzwerks von Centres of Vocational Excellence (CoVEs) im Tourismus** hat TourX ein Kooperationsmodell erprobt, das Berufsbildungseinrichtungen, Unternehmen und öffentliche Behörden aus verschiedenen Regionen zusammenbringt – die alle durch gemeinsame Aktivitäten auf gemeinsame Ziele hinarbeiten. Dieser Bottom-up-Ansatz, der sich auf das *Wissensdreieck* stützt, dient **anderen EU-Mitgliedstaaten** als **Wegweiser für** die Einführung ähnlicher Strukturen. Die Methodik wird als „*gebrauchsfertiges Rezept*“ für Tourismus-Ökosysteme präsentiert und bietet Instrumente und Praktiken, die **europaweit und darüber hinaus** breit angewendet werden können. In der Praxis bedeutet dies, dass Regionen, die mit Qualifikationslücken im Tourismus konfrontiert sind, ihre eigenen Exzellenzzentren oder „Hospitality Labs“ (wie von TourX pilotiert) einrichten und die TourX-Toolbox nutzen können, um lokale Bedürfnisse anzugehen. Entscheidend ist, dass das Modell flexibel ist: Es lässt sich auf verschiedene Verwaltungsebenen (regional oder national) skalieren und an spezifische Tourismusrisiken oder Arbeitskräfteprofile anpassen. Der Fall Venedig unterstrich, dass die Einbettung von Innovationen in der beruflichen Bildung in regionale Governance-Rahmenwerke (z. B. den „Piano Strategico del Turismo 2025–2027“) Nachhaltigkeit und die Integration in langfristige Strategien gewährleistet. TourX zeigte, dass die Abstimmung auf intelligente Spezialisierung, Nachhaltigkeitsprioritäten und regionale Markeninitiativen die Übertragbarkeit effektiv und für politische Entscheidungsträger und Unternehmen attraktiv macht.

Wichtig ist, dass TourX auch **das internationale Potenzial** seines Modells demonstrierte. Einer der Projektpartner außerhalb der EU (in China) bot ein Testfeld für die Anpassung europäischer Best Practices an einen anderen nationalen Kontext. Diese Zusammenarbeit zeigte, dass der TourX-Ansatz – mit seinem Schwerpunkt auf branchenorientierter Kompetenzentwicklung und kontinuierlichem Lernen – auch über die Grenzen Europas hinaus Anklang findet. Dies eröffnet Möglichkeiten für internationalen Wissenstransfer und Partnerschaften und deutet darauf hin, dass andere Länder oder Regionen (beispielsweise in Asien oder Amerika) das *TourX-Modell* replizieren könnten, um ihre Ausbildungsökosysteme im Tourismus- und Gastgewerbe zu modernisieren. Durch die Darstellung von Erfolgen in einem Nicht-EU-Kontext unterstreicht TourX, dass sein Rahmenkonzept nicht EU-spezifisch,

sondern global relevant ist und eine Blaupause für **die Weiterqualifizierung von Arbeitskräften im weltweiten Tourismus** bietet.

8.2 Erkenntnisse aus den Wissensdreiecken

Ein wesentlicher Bestandteil der Entwicklung von TourX war die **Pilotumsetzung in fünf Ländern** – Griechenland, Deutschland, Spanien und China –, die jeweils wertvolle Erkenntnisse lieferten. Diese Pilotprojekte dienten als Fallstudien und zeigten sowohl bewährte Praktiken als auch lokal aufretende Herausforderungen auf. Zu den wichtigsten gewonnenen Erkenntnissen gehören:

- **Griechenland:** Das griechische Pilotprojekt verdeutlichte, wie wichtig es ist, Berufsbildungsprogramme auf *die tatsächlichen Bedürfnisse der Branche* und regionale Prioritäten abzustimmen. Ein lokales „Hospitality Lab“ in der Region Attika ermöglichte eine enge Zusammenarbeit zwischen Tourismusunternehmen, Berufsbildungseinrichtungen und Behörden. Das Feedback der Interessengruppen in Griechenland hob erhebliche Lücken bei **der digitalen Kompetenz und den grünen Kompetenzen** der Absolventen hervor, was die Notwendigkeit einer Modernisierung der Lehrpläne verdeutlichte. Die Maßnahmen des Projekts (z. B. die Einführung von Modulen zu digitalem Marketing und nachhaltigem Tourismus) zeigten, dass **eine Aktualisierung der Lehrpläne** in Zusammenarbeit mit der Industrie die Beschäftigungsfähigkeit der Absolventen schnell verbessern und dem Arbeitskräftemangel entgegenwirken kann. Eine besondere Herausforderung in Griechenland war die Saisonabhängigkeit des Tourismus; daher unterstrich das Pilotprojekt den Wert von Weiterbildungsprogrammen außerhalb der Saison (z. B. Winterkurse), um qualifizierte Arbeitskräfte das ganze Jahr über zu halten. Die Erfahrungen in Griechenland bestätigen, dass ein kontinuierlicher Dialog mit der Industrie (durch Wissensdreiecke und regionale Kompetenzpartnerschaften) entscheidend ist, um die Ausbildung relevant zu halten.
- **Deutschland:** In Deutschland (mit Schwerpunkt auf der Region Brandenburg) zeigte das Pilotprojekt den Nutzen **starker Branchenverbände** und der dualen Ausbildungstradition für die Gestaltung einer exzellenten beruflichen Bildung im Tourismus. Die lokale Umsetzung wurde von Partnern wie dem regionalen Gastgewerbeverband unterstützt, der dabei half, den Qualifikationsbedarf zu ermitteln und KMU zu mobilisieren. Eine gewonnene Erkenntnis war die Notwendigkeit, **touristische Berufe attraktiv zu gestalten** – deutsche Akteure stellten Schwierigkeiten fest, junge Menschen für die Branche zu gewinnen, was zum Teil auf die Wahrnehmung von unsicheren oder saisonalen Arbeitsverhältnissen zurückzuführen war. Dies führte zu Empfehlungen wie der Entwicklung neuer Karrierewege und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen (z. B. hybride Ausbildungsmodelle, Sozialversicherung für

Saisonarbeiter), um die Branche attraktiv zu machen. Das deutsche Pilotprojekt zeigte auch die Bedeutung datengestützter Planung: Die Einrichtung eines regionalen „Kompetenz-Wachturms“ zur Erfassung von Arbeitsmarktdaten half bei der Bedarfsprognose, machte jedoch auch Herausforderungen beim Datenaustausch und bei der Standardisierung zwischen den Regionen deutlich. Insgesamt unterstrich der Fall Deutschland, wie **öffentlich-private Zusammenarbeit**, unterstützt durch regionale Behörden, Innovationen in den Lehrplänen vorantreiben kann (z. B. die Integration von KI-Tools und Nachhaltigkeitspraktiken in Berufsbildungsprogramme) und gleichzeitig strukturelle Probleme wie die grenzüberschreitende Anerkennung von Qualifikationen angeht.

- **Spanien:** In Spanien konzentrierte sich das Pilotprojekt auf eine stark vom Tourismus geprägte Region (die Kanarischen Inseln) und veranschaulichte, wie der TourX-Ansatz Regionen unterstützen kann, die stark vom Tourismus abhängig sind. Eine wichtige Erkenntnis war die Wirksamkeit der Anpassung von Berufsbildungsinitiativen an **regionale Entwicklungsstrategien**. Spanische Akteure integrierten die Schulungsmodule von TourX in lokale Prioritäten wie Ökotourismus und die digitale Transformation von Tourismusdienstleistungen. Das Pilotprojekt war erfolgreich bei der Einbettung von **Nachhaltigkeit** in die Ausbildung – beispielsweise durch Module zu Kreislaufwirtschaft, Energieeffizienz in Hotels und nachhaltiger Mobilität, die mit den Zielen der Inseln für den ökologischen Wandel im Einklang standen. Rückmeldungen aus Spanien zeigten, dass die frühzeitige Einbindung **der Regionalregierung und der Tourismusverbände** dazu beitrug, die Wirkung zu vergrößern (z. B. durch die regionenweite Einführung neuer Lehrpläne). Allerdings wurden Herausforderungen bei der Erreichung kleinerer, über die Inseln verstreuter Unternehmen festgestellt; um dem entgegenzuwirken, nutzte das Projekt Blended Learning und mobile Schulungseinheiten, wodurch der Zugang für KMU verbessert wurde. Der spanische Fall bestätigte, dass **Flexibilität und die Einbindung von Akteuren** auf regionaler Ebene entscheidend sind: Durch die Anpassung der TourX-Toolbox an den lokalen Kontext (wie sprachliche Anforderungen und Kulturerbetourismus) erzielte das Pilotprojekt eine hohe Akzeptanz und zeigte verbesserte Kompetenzen bei den Teilnehmern (einschließlich besserer Fremdsprachenkenntnisse und Kundendienstfähigkeiten, die zuvor als Defizite identifiziert worden waren). Diese Erfahrung dient als Modell für die Übertragbarkeit auf andere Regionen, insbesondere solche mit ausgeprägten lokalen Tourismusprodukten oder geografischen Einschränkungen.
- **Italien:** Das italienische Wissensdreieck lieferte ein starkes regionales Modell für die Verknüpfung der beruflichen Bildung mit territorialen Tourismusentwicklungsstrategien. Eine

wichtige Erkenntnis war die Wirksamkeit der Einbettung von Innovationen in der beruflichen Bildung in regionale Governance-Rahmenwerke wie den Piano Strategico del Turismo (PRT) 2025–2027. Das Pilotprojekt förderte einen inklusiven und partizipativen Co-Design-Prozess, bei dem KMU, Berufsschulen, Tourismusverbände und die Zivilgesellschaft einbezogen wurden, um Ausbildungsbedürfnisse zu definieren, die auf nachhaltige, intelligente und barrierefreie Tourismusziele abgestimmt sind. Eine weitere wichtige Erkenntnis war der Einsatz von „Hospitality Labs“ und lokalen Experimenten als Mechanismen zur Entwicklung neuer Ausbildungsformate, wobei der Schwerpunkt stark auf Barrierefreiheit, digitaler Inklusion und Jugendbeschäftigung lag. Der italienische Fall zeigte auch, wie regionale Markeninitiativen, wie das Tourismuslabel „Qualità Sostenibile“, mit Berufsbildungsinhalten und -zertifizierungen verknüpft werden können, was einen klaren Anreiz für Lernende und Unternehmen darstellt, grüne und Qualitätsstandards zu übernehmen. Schließlich unterstrich das Modell Venetiens die Bedeutung von Rahmenwerken für lebenslanges Lernen, die in regionale Innovationssysteme eingebettet sind, und zeigte, wie Mikro-Zertifizierungen und modulare Ausbildung skaliert werden können, wenn sie mit Strategien zur intelligenten Spezialisierung koordiniert werden.

- China (internationales Pilotprojekt): Die Einbindung eines chinesischen Partners (Chengdu, China) bot eine einzigartige Perspektive, um die TourX-Konzepte in einem internationalen Umfeld zu testen. Eine Erkenntnis aus China war die Bedeutung kultureller und systemischer Anpassung: Europäische Berufsbildungsmodelle mussten an Chinas Bildungsrahmen und Branchenpraktiken angepasst werden. Die Pilotaktivitäten (wie der Austausch von Lehrplänen und das Benchmarking von Hospitality Labs) zeigten, dass Kernkomponenten der TourX-Toolbox zwar auf andere Länder übertragbar sind, jedoch eine Lokalisierung erfordern – beispielsweise die Anpassung an lokale Qualifikationsstandards und die Landessprache. Chinesische Akteure schätzten den Fokus auf Tools zur Kompetenzanalyse und Kooperationsplattformen und stellten fest, dass solche Ansätze dazu beitragen könnten, ihre eigenen Qualifikationslücken im Tourismusbereich zu schließen. Ein bemerkenswertes Ergebnis war das gegenseitige Lernen: EU-Partner gewannen Einblicke in innovative Praktiken im chinesischen Tourismussektor (wie den Einsatz fortschrittlicher digitaler Plattformen im Gastgewerbe), während chinesische Partner den Wert des umfassenden Ansatzes von TourX für berufliche Exzellenz erkannten. Das Pilotprojekt in China bekräftigte die Vorstellung, dass das TourX-Modell die internationale Zusammenarbeit in der Tourismusbildung inspirieren kann. Es stellte zudem die Führungsrolle der EU bei Innovationen in der beruflichen Bildung unter Beweis und ebnet möglicherweise den Weg für künftige Partnerschaften und

Austauschprogramme, die das TourX-Netzwerk weltweit ausweiten. Zusammenfassend bestätigt das internationale Pilotprojekt die globale Übertragbarkeit der Erkenntnisse von TourX – und zeigt, dass der Ansatz bei entsprechender Anpassung die Ökosysteme für Tourismuskompetenzen in unterschiedlichen sozioökonomischen Kontexten stärken kann.

8.3 Finanzierungsmechanismen zur Unterstützung der Übertragung

Die Ausweitung des TourX-Ansatzes auf andere Regionen erfordert den strategischen Einsatz von **Finanzierungs- und Unterstützungsmechanismen**. Zur Erleichterung der Replikation und Anpassung stehen eine Vielzahl von Finanzierungsinstrumenten auf EU-Ebene und regionaler Ebene zur Verfügung:

- **Erasmus+ (Partnerschaften für Exzellenz):** Erasmus+ stellte die Anschubfinanzierung für TourX als Projekt im Rahmen des „Centre of Vocational Excellence“ bereit. Andere Regionen oder Konsortien, die ähnliche Initiativen ins Leben rufen möchten, können Erasmus+-Ausschreibungen (insbesondere CoVE oder Innovationspartnerschaften) nutzen, um neue Netzwerke für Exzellenz im Tourismus anzustoßen. Dieses Programm fördert die länderübergreifende Zusammenarbeit und Innovation in der beruflichen Bildung und eignet sich daher ideal für die Einführung von Pilotprojekten nach dem Vorbild von TourX. Allerdings ist Erasmus+ wetbewerbsorientiert und projektbasiert; Interessengruppen haben angemerkt, dass es zwar Innovationen anregt, eine längerfristige oder breitere Umsetzung jedoch zusätzliche Ressourcen erfordern könnte.
- **Europäischer Sozialfonds Plus (ESF+):** Sobald ein Modell wie TourX erprobt wurde, gilt ESF+ als eines der am besten geeigneten Programme zur Finanzierung einer breiteren Umsetzung und Institutionalisierung. ESF+ kann den Kapazitätsaufbau in der allgemeinen und beruflichen Bildung auf nationaler und regionaler Ebene unterstützen, einschließlich Lehrplanreformen, der Ausbildung von Ausbildern und Investitionen in Ausrüstung oder Infrastruktur für die berufliche Bildung. Eine aus TourX hervorgehende politische Empfehlung lautet, im Rahmen des ESF+ spezielle Förderlinien für die Einrichtung oder den Betrieb regionaler Kompetenzpartnerschaften im Tourismus zu schaffen. Durch die Nutzung des ESF+ können Mitgliedstaaten oder Regionen Aktivitäten im Stil von TourX in ihre regulären Förderprogramme integrieren – beispielsweise durch die Finanzierung laufender „Hospitality Labs“ oder regionaler Kompetenzbeobachtungsstellen als Teil ihrer operativen Programme.

- **Interreg (Europäische territoriale Zusammenarbeit):** Für grenzüberschreitende Regionen oder länderübergreifende Tourismuseinheiten bieten Interreg-Programme (im Rahmen des Europäischen Fonds für regionale Entwicklung) Fördermittel zur Förderung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit an. Da der Ansatz von TourX von Natur aus kooperativ und transnational ist, könnte Interreg genutzt werden, um das Modell in benachbarten Regionen zu replizieren, die gemeinsame Tourismuskonzepte oder Herausforderungen haben. So könnten beispielsweise Regionen in verschiedenen Ländern rund um dasselbe Meeresbecken oder Gebirge gemeinsam ein Netzwerk von Hospitality Labs aufbauen. Die TourX-Auswertung hat ergeben, dass eine Interreg-Förderung wertvoll wäre, sobald regionale Partnerschaften bereit sind, grenzüberschreitend zusammenzuarbeiten. Dieser Mechanismus stellt sicher, dass Wissenstransfer und Synergien zwischen den Ländern entstehen, was das gesamte europäische Ökosystem für Tourismuskompetenzen stärkt.
- **Regionale und nationale Finanzierung:** Neben EU-Programmen können auch **nationale oder regionale Entwicklungsfonds** eine Rolle spielen. Regierungen können einen Teil ihrer Budgets (oder EU-Strukturfonds wie den EFRE) für Investitionen in Exzellenzzentren für die berufliche Bildung, digitale Plattformen oder Ausbildungsprogramme für den Tourismus bereitstellen. Beispielsweise könnte eine regionale Behörde eine lokale Beobachtungsstelle für Tourismuskompetenzen finanzieren oder Berufsfachschulen Zuschüsse zur Übernahme der TourX-Toolbox-Komponenten gewähren. Einige Regionen könnten TourX-Folgeaktivitäten in ihre **Strategien für intelligente Spezialisierung** einbinden und regionale Innovationsfonds nutzen, um die Dynamik aufrechtzuerhalten. Darüber hinaus können öffentlich-private Partnerschaften (z. B. die Kofinanzierung von Ausbildungszentren durch die Industrie) die Wirkung verstärken; Tourismusunternehmen könnten Ressourcen beisteuern, wenn sie direkte Vorteile in der Personalentwicklung erkennen.
- **Andere EU-Initiativen:** Neben den genannten großen Fonds gibt es weitere potenzielle Quellen wie **Erasmus+-Mobilitätszuschüsse** (zur Unterstützung des Austauschs von Personal und Studierenden im Rahmen von Internationalisierungsbemühungen), **Erasmus für junge Unternehmer** (für Unternehmertum im Tourismus) oder die **Aufbau- und Resilienzfähigkeit** in den Wiederaufbauplänen der Länder (von denen einige Maßnahmen zur Ausbildung digitaler und grüner Kompetenzen beinhalten). Darüber hinaus wurden Programme wie **Erasmus+ Forward-Looking Projects** und **Blueprint for Sectoral Cooperation on Skills** in verwandten Sektoren genutzt, um neue Ausbildungsinhalte und Partnerschaften zu entwickeln, und könnten Wege sein, um die Ergebnisse von TourX weiter auszubauen. Die Abstimmung der

TourX-Replikation mit solchen Finanzierungsmöglichkeiten wird die finanzielle Nachhaltigkeit erhöhen.

Bei der Planung der Replikation kann eine Kombination dieser Finanzierungsmechanismen genutzt werden. So könnte eine Region beispielsweise mit einem kleinen Erasmus+-Projekt beginnen, um ihr Tourism CoVE zu planen, sich dann ESF+-Mittel für die Ausweitung von Ausbildungsprogrammen sichern und Interreg nutzen, um mit benachbarten Regionen zum Wissensaustausch zusammenzuarbeiten. Durch die proaktive **Zuordnung von Finanzierungsquellen zu spezifischen Bedürfnissen** (Infrastruktur, Lehrplanentwicklung, Personalschulung usw.) können die Akteure einen soliden Finanzplan zur Aufrechterhaltung und Erweiterung des TourX-Modells erstellen. Insbesondere haben sich die TourX-Partner für eine Vereinfachung der Antragsverfahren und die Bereitstellung gezielter Zuschüsse für Initiativen im Bereich der beruflichen Bildung im Tourismus eingesetzt, was darauf hindeutet, dass die politischen Entscheidungsträger sicherstellen müssen, dass diese Finanzierungsströme für Berufsbildungsanbieter und KMU zugänglich sind.

8.4 Abstimmung der Rahmenbedingungen und Prioritäten auf EU-Ebene

Der TourX-Ansatz steht in engem Einklang mit mehreren wichtigen EU-Initiativen, was seine Relevanz unterstreicht und seine Übertragbarkeit auf andere Mitgliedstaaten erleichtert. Diese Angleichung stellt sicher, dass die Ausweitung von TourX zu übergeordneten europäischen Zielen beiträgt:

- **Pakt für Kompetenzen (Tourismus-Ökosystem):** TourX verkörpert den kooperativen, auf mehrere Interessengruppen ausgerichteten Geist des *EU-Pakts für Kompetenzen*. Tatsächlich wurde das Projekt in Zusammenarbeit mit der „Large Skills Partnership for Tourism“ des Pakts gefördert, wobei eine Vernetzung mit Hunderten von Organisationen stattfand, um den TourX-Ansatz zu verbreiten. Der Pakt für Kompetenzen im Tourismus zielt darauf ab, bis 2030 jährlich 60 % der Beschäftigten im Tourismussektor weiterzubilden oder umzuschulen, um Herausforderungen wie Saisonabhängigkeit und Qualifikationslücken in der Branche anzugehen. TourX trägt direkt zu diesem Ziel bei, indem es Strukturen (wie regionale Kompetenzpartnerschaften und Ausbildungsprogramme) schafft, die eine kontinuierliche Weiterqualifizierung ermöglichen. Durch die Nachahmung von TourX werden andere Regionen ihr Engagement für die Ziele des Pakts stärken – indem sie die öffentlich-private Zusammenarbeit bei der Kompetenzentwicklung fördern und das Ausbildungsangebot im Tourismus deutlich ausbauen. Im Wesentlichen dient TourX als praktische Umsetzung der

Grundsätze des Pakts und setzt hochrangige Verpflichtungen in konkrete Maßnahmen vor Ort um.

- **Europäischer Green Deal und Nachhaltigkeitsziele:** Ein Eckpfeiler von TourX ist die Integration nachhaltiger Tourismuspraktiken in die berufliche Bildung – was im Einklang mit der Betonung des EU-Green Deal auf umweltfreundlichere Industrien und den Kampf gegen den Klimawandel steht. Die Aktualisierungen des TourX-Lehrplans (z. B. Module zu Energieeffizienz, Kreislaufwirtschaft im Tourismus, Ökotourismus) stehen im Einklang mit der Vision des Grünen Deals, dass alle Sektoren zur Klimaneutralität beitragen sollen. Der Europäische Grüne Deal und die damit verbundenen SDG-Verpflichtungen unterstreichen den Bedarf an Arbeitskräften, die in grünen Praktiken und Ressourceneffizienz geschult sind. Indem TourX die Lernenden mit grünen Kompetenzen ausstattet und nachhaltige Betriebsabläufe im Gastgewerbe fördert (wie in den Pilotprojekten zu sehen), trägt es zur Verwirklichung dieser Ziele bei. Die Verbreitung von TourX wird dazu führen, dass mehr Tourismusfachkräfte in der Lage sind, umweltfreundliche Praktiken umzusetzen – von der Abfallreduzierung in Hotels bis hin zur Anleitung von Touristen zu nachhaltigem Verhalten –, und so das Tourismusökosystem in Richtung der Ziele des Green Deal vorantreiben. Darüber hinaus steht die Betonung der Nachhaltigkeit in TourX im Einklang mit den Werten jüngerer Generationen und unterstützt indirekt den Green Deal, indem neue Talente für einen grüneren Tourismussektor gewonnen werden.
- **Übergangspfad für den Tourismus:** Der „Übergangspfad für den Tourismus“ der Europäischen Kommission (veröffentlicht im Jahr 2022) skizziert einen Fahrplan mit **27 Handlungsfeldern**, um den Tourismussektor grüner, digitaler und widerstandsfähiger zu machen. Der Ansatz von TourX ergänzt diesen Fahrplan in hohem Maße. So fordert der Übergangsplan beispielsweise kreislaufwirtschaftlichere und umweltfreundlichere Dienstleistungen, einen verbesserten Datenaustausch und eine verbesserte Barrierefreiheit im Tourismus – alles Bereiche, die TourX durch seine Schulungen zur Nachhaltigkeit, seine „Skills Intelligence“-Tools und seinen Fokus auf Inklusion bei der Kompetenzentwicklung abdeckt. Durch die Stärkung der Kompetenzbasis unterstützt TourX indirekt viele Maßnahmen des Plans: Eine in digitalen Tools versierte Belegschaft wird innovative und barrierefreie Tourismusedienstleistungen ermöglichen, und eine in Nachhaltigkeit geschulte Belegschaft wird Praktiken der Kreislaufwirtschaft in der Branche vorantreiben. Darüber hinaus betont der „Übergangspfad“ die gemeinsame Gestaltung und das Engagement der Interessengruppen; TourX ist ein Beispiel für die gemeinsame Gestaltung durch Interessengruppen in der beruflichen Bildung, da es durch umfangreiche Konsultationen und Partnerschaften in jeder Region entwickelt wurde. Indem

Regionen TourX nachahmen, setzen sie Teile des „Übergangspfad“ effektiv um – insbesondere die Aspekte der Humankapitalentwicklung, die für einen erfolgreichen Übergang entscheidend sind.

Die Ausweitung des TourX-Modells in Europa wird **die politischen Rahmenbedingungen der EU stärken**. Die Ausrichtung des Projekts auf den „Pakt für Kompetenzen“ stellt sicher, dass die Bemühungen zur Übertragung des Modells auf europäischer Ebene politische Unterstützung und Akzeptanz in der Bevölkerung finden, da sie zu einem übergeordneten Ziel der Arbeitskräfteentwicklung beitragen. Die Ausrichtung auf den „Green Deal“ garantiert, dass die übertragenen Ausbildungsprogramme die Umweltziele Europas unterstützen und den Tourismussektor nachhaltiger gestalten. Schließlich bedeutet die Ausrichtung auf den „Übergangspfad für den Tourismus“, dass TourX ein Instrument sein kann, um viele der für die Zukunft der Branche angestrebten strategischen Veränderungen zu erreichen. Diese Synergie mit den EU-Rahmenwerken verleiht dem TourX-Ansatz nicht nur Glaubwürdigkeit, sondern eröffnet auch Möglichkeiten für politische Unterstützung und Finanzierung. Politische Entscheidungsträger und Interessengruppen in anderen Mitgliedstaaten können darauf vertrauen, dass sie durch die Übernahme der TourX-Strategien zu „gewonnenen Erkenntnissen und Übertragbarkeit“ nicht isoliert arbeiten, sondern Teil einer größeren europäischen Bewegung hin zu einem **grüneren, digitaleren und widerstandsfähigeren Tourismussektor** sind. Diese Kohärenz mit den Prioritäten auf EU-Ebene wird die Übernahme der TourX-Empfehlungen in verschiedenen Ländern erleichtern und die langfristige Nachhaltigkeit und Wirkung des Vermächnisses des Projekts sicherstellen.

9. Konsultationen mit Interessengruppen

Um sicherzustellen, dass die politischen Empfehlungen auf den tatsächlichen Bedürfnissen basieren, und wie in Punkt 5. Methodik erwähnt, führte das TOUR-X-Konsortium eine Reihe von Konsultationen mit Interessengruppen in mehreren Ländern und auf europäischer Ebene durch. Die Hauptziele dieses Prozesses bestanden darin, Feedback von wichtigen Akteuren aus den Bereichen Tourismus und berufliche Bildung einzuholen, vorläufige Ergebnisse zu validieren und unterschiedliche Perspektiven in die Empfehlungen einfließen zu lassen. Es wurde eine Kombination verschiedener Methoden eingesetzt – darunter Online-Umfragen, halbstrukturierte Treffen/Workshops (häufig über die regionalen „Wissensdreiecke“ des Projekts) und spezielle Veranstaltungen für Interessengruppen –, um die Teilnehmer in einen offenen Dialog einzubinden. Dieser Ansatz ermöglichte es dem Projekt, Interessengruppen einzubeziehen, die das „Wissensdreieck“ aus beruflicher Bildung, Industrie (insbesondere KMU im Tourismus) und Behörden in jeder Zielregion repräsentieren. Alle individuellen Beiträge wurden vertraulich behandelt (die Namen der Teilnehmer wurden in den Berichten anonymisiert), um offenes und ehrliches Feedback zu fördern.

An den Konsultationsaktivitäten war eine breite Mischung verschiedener Interessengruppen aus dem Tourismus- und Bildungssystem beteiligt. In jedem Land oder jeder Region waren folgende Gruppen vertreten:

- **Anbieter und Einrichtungen der beruflichen Bildung:** z. B. Tourismusfachschulen, Berufsbildungszentren und Universitäten, die Tourismusstudiengänge anbieten.
- **Vertreter der Industrie (KMU und Verbände):** z. B. kleine und mittlere Tourismus-/Gastgewerbeunternehmen, Wirtschaftsverbände und Handelskammern, die Arbeitgeber im Tourismus vertreten.
- **Politische Entscheidungsträger:** z. B. regionale Entwicklungsagenturen, kommunale oder regionale Regierungsstellen sowie nationale Qualifikationsgremien, die an der Tourismus- oder Bildungspolitik beteiligt sind.
- **Auf EU-Ebene:** Am Konsultationsprozess der Interessengruppen war eine vielfältige Gruppe von Vertretern aus dem Bildungs- und Wirtschaftssektor beteiligt. Einerseits brachten Berufsbildungsanbieter, Ausbildungszentren und Koordinatoren europäischer Kompetenzpartnerschaften institutionelle Perspektiven zu Lehrplangestaltung, Mobilität, Zugang zu Finanzmitteln und grenzüberschreitender Zusammenarbeit ein. Andererseits lieferten kleine und mittlere Tourismusunternehmen, Innovationsmanager und

Unternehmensberater Einblicke in die operativen Herausforderungen, denen KMU in Bereichen wie der digitalen Transformation, der Einhaltung von Nachhaltigkeitsstandards und der Personalentwicklung gegenüberstehen. Mehrere Teilnehmer hatten zudem beratende oder leitende Funktionen in Plattformen auf EU-Ebene, Handelskammern oder branchenspezifischen politischen Gremien inne, wodurch sichergestellt wurde, dass die Konsultation sowohl Erfahrungen an der Basis als auch strategische politische Standpunkte widerspiegelte.

Diese vielschichtige Einbindung stellte sicher, dass bei der Ausarbeitung der Empfehlungen sowohl Stimmen der Angebotsseite (Bildungs-/Ausbildungsanbieter) als auch der Nachfrageseite (Arbeitgeber aus der Branche) sowie der politischen Entscheidungsträger Gehör fanden.

Tabelle 1 unten bietet einen Überblick über die Methodik der Stakeholder-Konsultation und deren Reichweite in jedem Zielland bzw. jeder Zielregion. Sie listet die verwendeten Methoden sowie die wichtigsten Arten der jeweils konsultierten Stakeholder auf. Sie umfasst das TOURX-Wissensdreieck (Italien, Griechenland, Deutschland, Spanien), ein internationales Partnerland (China) und die EU-Ebene (paneuropäische Dachverbände).

Land	Konsultationsmethodik	Hauptsächlich konsultierte Interessengruppen
Griechenland	Nationaler <i>Wissensdreieck</i> -Workshop; Beiträge von Interessengruppen aus Online-Umfragen	Anbieter beruflicher Bildung; KMU-/Wirtschaftsverbände und Kammern; regionale Behörden
Deutschland	Regionale Treffen mit Interessengruppen (Brandenburger <i>Wissensdreieck</i>); Fokusgruppe mit lokalen Tourismusverbänden	Anbieter beruflicher Bildung; Verbände der Tourismusbranche; Vertreter lokaler/regionaler Behörden
Spanien	Regionaler Workshop auf den Kanarischen Inseln (Cluster <i>Fuerteventura</i>); Konsultation im Rahmen einer Folgebefragung	Berufsbildungseinrichtungen; Verband der KMU im Tourismus; lokale Kommunalbehörden
Italien	Workshops zum Wissensdreieck in Venetien; partizipative Co-Design-	Berufsbildungseinrichtungen; KMU; regionale Tourismusverbände; zivilgesellschaftliche Organisationen; regionale Entscheidungsträger

	Tref en; Einbindung in die regionale Tourismusstrategie	
China	EU-China-Berufsbildungsforum 2024 (Chengdu) und Studienbesuche	Berufsschulen und -institute; Vertreter der Tourismus- und Gastgewerbebranche; Bildungsbehörden (regional)
EU-Ebene	Expertenrunde in Brüssel und gezielte Tref en mit Interessengruppen	Europäische Berufsbildungsnetzwerke; Verbände, EU-Entscheidungsträger, Tourismusexperten

Tabelle 1: Überblick über die Konsultationen der Interessengruppen nach Land/Region – Methoden, Umfang der Einbindung und Kategorien der Interessengruppen.

Insgesamt war der Konsultationsprozess mit den Interessengruppen umfassend und inklusiv. In den untersuchten Kontexten – **Griechenland, Deutschland, Spanien, Italien, China und auf EU-Ebene** – bezog das Konsortium insgesamt weit über hundert Interessengruppen ein. Im Mittelpunkt des Prozesses standen Zusammenarbeit und Zuhören: Die Interessengruppen wurden eingeladen, Erfahrungen auszutauschen, die Machbarkeit der vorgeschlagenen Maßnahmen zu prüfen und etwaige Lücken oder zusätzlichen Bedarf aufzuzeigen. Dieser Ansatz trug dazu bei, einen Konsens zu erzielen und sicherzustellen, dass die abschließenden politischen Empfehlungen praxisnah und relevant sind und von denjenigen unterstützt werden, die sie umsetzen oder von ihnen betroffen sind. Das Feedback und die Ergebnisse dieser Konsultationen wurden im Rahmen des Projekts sorgfältig analysiert und bilden eine solide Evidenzbasis für die in diesem Ergebnisdokument vorgestellten Empfehlungen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Konsultationen mit den Interessengruppen eine entscheidende Rückkopplungsschleife im TOUR-X-Projekt darstellten und den Bottom-up-Ansatz stärkten.

10. Schlussfolgerungen

Die im Rahmen des Arbeitspakets 5 von TourX entwickelten politischen Empfehlungen bieten eine umfassende, zukunftsorientierte Strategie zur Modernisierung und Anpassung der beruflichen Bildung im Tourismus an die sich wandelnden Gegebenheiten der Branche. Die behandelten Herausforderungen – darunter der digitale und grüne Wandel, regionale Ungleichheiten, Arbeitskräftemangel und Einschränkungen für KMU – sind komplex und miteinander verflochten. Durch die Zusammenarbeit verschiedener Interessengruppen und das regionale Engagement hat TourX jedoch gezeigt, dass praktische, inklusive und systemische Lösungen realisierbar sind.

Die Empfehlungen sind keine abstrakten Ideale, sondern basieren auf Daten, Konsultationen mit Interessengruppen und Pilotaktivitäten in den Ländern des TourX-Wissensdreiecks und darüber hinaus. Ihr Erfolg liegt in ihrer Anpassungsfähigkeit: Sie tragen sowohl den gemeinsamen europäischen Prioritäten als auch den spezifischen Bedürfnissen der regionalen Tourismuswirtschaften Rechnung.

Entscheidend ist, dass TourX das Potenzial des Modells der „Centres of Vocational Excellence“ (CoVE) im Tourismus bestätigt hat und gezeigt hat, dass Innovation und Exzellenz in der Ausbildung Wettbewerbsfähigkeit, Nachhaltigkeit und Gerechtigkeit fördern können. Die in den Pilotprojekten demonstrierte Kombination aus Digitalisierung, grünen Kompetenzen, lebenslangen Lernwegen und flexiblen Ausbildungsmodellen bietet eine Blaupause für die Übertragung auf andere Regionen in Europa und darüber hinaus. Mit Blick auf die Zukunft fordern die Empfehlungen die politischen Entscheidungsträger auf EU- und nationaler Ebene, Berufsbildungseinrichtungen, Akteure der Branche und regionale Behörden dazu auf, die vorgeschlagenen Maßnahmen zu übernehmen und auszuweiten. Durch koordiniertes Handeln können diese Akteure sicherstellen, dass die Arbeitskräfte im Tourismus nicht nur für die aktuellen Anforderungen, sondern auch für die Veränderungen von morgen gerüstet sind.

TourX bekräftigt die Bedeutung der beruflichen Bildung im Tourismus als strategischen Wegbereiter für eine grüne, digitale und inklusive Zukunft Europas. Durch die Förderung der Zusammenarbeit über CoVEs, die Stärkung partizipativer Governance und die Einbettung der Ausbildung in regionale Innovationssysteme hat das Projekt ein Modell geschaffen, das sowohl übertragbar als auch global relevant ist.

