

# Sparkassen- Tourismusbarometer Schleswig-Holstein

Infothek zum Jahresbericht 2023 – Arbeitskräftemangel als Gefahr für die Qualitätssicherung

Tourismusverband  
Schleswig-Holstein

 Finanzgruppe

Sparkassen und Giroverband  
für Schleswig-Holstein





## Infothek zum Jahresbericht 2023 – Mitarbeitende gewinnen und halten

Anhang 1: Praxisbeispiele zum Thema „Mitarbeitende gewinnen und halten“ .....	3
Anhang 2: Ausgewählte Kennzahlen zum Wohnungsmarkt in den Kreisen und kreisfreien Städten in Schleswig-Holstein .....	8
Anhang 3: Checkliste   Kennzahlen zum Wohnungsmarkt .....	9



Anhang 1: Praxisbeispiele zum Thema „Mitarbeitende gewinnen und halten“

Gute Beispiele von Betrieben und Tourismusorganisationen aus Schleswig-Holstein:

**Hotel Seeblick auf Amrum**

Nachdem die Leiterin des Hotels Seeblick vier Jahre lang kein Haus für ihre Mitarbeitenden gefunden hat, musste sie sich entscheiden – entweder stellt man dem Personal die eigenen Ferienwohnungen zur Verfügung oder es kommt zu eingeschränkten Öffnungszeiten in Gastronomie und Spa. Das hätte ebenfalls zu Einbußen in den Einnahmen geführt. So hat man sechs der 14 Ferienwohnungen aus der Vermietung genommen und vermietet diese jetzt zu günstigen Konditionen an die eigenen Mitarbeitenden.<sup>1</sup> Neben der Bereitstellung von attraktivem Wohnraum für die Mitarbeitenden, hat das Hotel eine eigene Arbeitgebermarke entwickelt, um neue Mitarbeitende zu gewinnen und die bestehenden zu halten. Dabei werben sie nicht etwa um Mitarbeitende, sondern um „Seeblicker:innen“. Unterstützung kommt von der eigenen Mitarbeiterschaft. Das Hotel hat ein Provisionsprogramm ins Leben gerufen: unter dem Motto „sucht euch eure Kolleg:innen selbst aus“ lässt sich die Hotelführung bei der Vervollständigung des Teams helfen. Neben täglichen Mahlzeiten und Getränken bekommen „Seeblicker:innen“ eine übertarifliche Bezahlung, Sonn- und Feiertagszuschläge und ein Bonussystem. Außerdem ist das Hotel bei der Arbeitgeberbewertungsplattform kununu aktiv. Mit einem Score von 4,7 (von 5) und 100 % Weiterempfehlungsrate gehört das Unternehmen zu den kununu „Top Companies“.<sup>2</sup>

**Beach Diner Twisters /Sylt**

Um neue Mitarbeiter:innen zu gewinnen und die bestehenden zu binden, durchläuft das Beach Diner Twisters auf Sylt derzeit einen ganzheitlichen Umstrukturierungsprozess. Der inhabergeführte Betrieb hat es sich zur Aufgabe gemacht, ein komplett neues Arbeitskonzept zu entwickeln. Dazu hat er sich Unterstützung von einem externen Dienstleister geholt, der dabei hilft, aktuelle und ehemalige Teammitglieder zu interviewen, um die Bedürfnisse, Wünsche und Unsicherheiten der Mitarbeitenden zu erfassen. Der Prozess war dabei von Beginn an ergebnisoffen. Die Bemühungen kommen bei den Mitarbeiter:innen sehr gut an und sollen sich langfristig auf die Mitarbeiterzufriedenheit, -bindung, -gewinnung und Servicequalität auswirken. Als eine wichtige Maßnahme stellt das Beach Diner seinem Team auf Wunsch auch kostengünstigen Wohnraum zur Verfügung.<sup>3</sup>

**Gut Immenhof – Eigeninitiative bei der Bereitstellung von Wohnraum**

Das Gut Immenhof in Malente wurde im Jahr 2021 eröffnet. Schon bei der Planung des Hotels hat der Eigentümer den Bau von Mitarbeiterwohnungen eingeplant. Für die aktuell 93 Vollzeitkräfte stehen in einem Nebengebäude des Immenhofes 23 Wohnungen in unterschiedlichen Größen zur Verfügung, die den Mitarbeitenden zu einem niedrigeren Quadratmeterpreis zur Verfügung gestellt werden. Der Eigentümer hat die Wohnungen außerdem so gebaut, dass sie bei sinkendem Bedarf durch eigene Mitarbeiter auch an externe Interessenten vermietet werden können. So hat das Projekt auch das Potenzial, dem allgemeinen Wohnungsmangel entgegenzuwirken. Diese Maßnahme hilft dem Hotel nach eigener Aussage vor allem dabei, neue Mitarbeitende zu gewinnen.<sup>4</sup>

<sup>1</sup> [www.seeblicker.de](http://www.seeblicker.de); NDR April/2023

<sup>2</sup> [www.kununu.de](http://www.kununu.de)

<sup>3</sup> [www.twisters-sylt.business.site](http://www.twisters-sylt.business.site); Expertengespräch Mai 2023

<sup>4</sup> [www.gut-immenhof.de](http://www.gut-immenhof.de); Expertengespräch Mai 2023

### Nordsee Kollektiv

Aus der Idee, dass es besser ist, sich zusammenzutun, als sich gegenseitig das Personal abzuwerben, entstand in St.-Peter-Ording das Nordsee Kollektiv, ein Zusammenschluss von fünf Betrieben. Da in dem beliebten Ferienort Wohnraum schwer zu finden ist, entstand als eine der ersten Maßnahmen ein gemeinsames Crew-Haus. Neue Teammitglieder haben einen Ort zum Ankommen, können erste Kontakte knüpfen und gemeinsam die Crew-Card oder das eigene Fitnessstudio nutzen. In den nächsten Jahren sollen weitere gemeinsame Projekte folgen.<sup>5</sup>

### Sylt Marketing GmbH

Um dem Fachkräftemangel auf der Insel entgegenzuwirken, hat die Sylt Marketing GmbH (SMG) das Programm #Inselleben ins Leben gerufen. Mithilfe von gezieltem Außen- und Innenmarketing in Form einer inselweiten Jobbörse, einem multilingualen Berater:innenteam und gezielter Information auf der eigenen Webseite will die SMG potenzielle Arbeitskräfte und Betriebe unterstützen. Die SMG versteht und bewirbt die Insel hier nicht mehr nur als Urlaubsdestination, sondern als einen ganzheitlichen Lebens- und Erlebnisraum. Neben der Hilfe bei Job- und Mitarbeiter:innensuche, bietet die SMG auch Informationen und Unterstützung zum Thema Wohnungssuche.<sup>6</sup>

### Weitere Beispiele für qualitativen und bezahlbaren Wohnraum in Arbeitsplatznähe

In den Küstenorten Schleswig-Holsteins kommen Arbeitsverträge häufig nur dann zustande, wenn die Arbeitgeber:innen ihren (potenziellen) Mitarbeiter:innen Wohnraum zur Verfügung stellen bzw. vermitteln können. Betriebe in der ersten Reihe von hochfrequentierten Tourismusorten haben es besonders schwer adäquaten und bezahlbaren Wohnraum in der Nähe des Arbeitsortes aufzutun. Bei der Bereitstellung von Wohnraum geht es allerdings nicht nur darum, Übergangslösungen für den Einstieg zu finden. Es braucht Dauerlösungen. Einige Betriebe wollen diese Dauerlösungen durch das Erwerben und Renovieren von alten Gebäuden, leerstehenden Hotels oder Resthöfen im Hinterland schaffen. Dazu gehören unter anderem:

- SAND Lifestylehotel, Timmendorfer Strand,
- Landgasthof Restaurant Brechtmann, Scharbeutz-Schürsdorf,
- Hotel SlowDown, Travemünde,
- Bauer Martin – Ferienhof Bendfeldt, Bliesdorf,
- Grand Hotel Seeschlösschen, Timmendorfer Strand.

Da in ländlichen Gebieten ein Auto häufig unumgänglich ist, stellt das Hotel Sand seinen Mitarbeiter:innen E-Autos zur Verfügung, mit denen sie pendeln können. Doch damit Wohnraum in „zweiter Reihe“ die Situation erheblich verbessern kann, braucht es vor allem eine gute ÖPNV-Anbindung an die Küsten – und das auch zu den Tagesrandzeiten. Das Beispiel zeigt, dass auch die Mobilität einen wichtigen Beitrag dazu leisten kann, dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken.

<sup>5</sup> [www.nordsee-kollektiv.de](http://www.nordsee-kollektiv.de); Expertengespräch April 2022

<sup>6</sup> [www.sylt.de/inselleben](http://www.sylt.de/inselleben); Expertengespräch Mai 2023

### Gute Beispiele aus anderen Regionen:

#### **Team Gastro Urban Goslar**

Im niedersächsischen Goslar steht der Gastronom Alexander Scharf für einen echten Kulturwandel im Gastgewerbe. Das Gastro Urban entwickelt sich hin zu einem arbeitnehmerorientierten Unternehmen. Seine Mission ist die Begeisterung von Gästen und vor allem seiner Kolleg:innen. Dafür hat der Unternehmer gemeinsam mit den Teams seiner fünf Betriebe ein Manifest mit der Unternehmens-DNA entwickelt, führt regelmäßige Weiterentwicklungs-Workshops durch und setzt auf volle Transparenz. Der wichtigste Bleibegrund ist das wertschätzende Miteinander. Herr Scharf investiert dabei rund 80 Prozent seiner Arbeitszeit in die Personalarbeit und ist immer dicht an seinem Team. Eine echte Verschiebung der Schwerpunkte in Rolle und Aufgaben einer Führungskraft. Im Jahr 2022 wurde der Gastronom dafür bei den „fizz awards“ als „Arbeitgeber des Jahres“ ausgezeichnet.<sup>7</sup>

#### **Projekte ausgewählter Industrie- und Handelskammern**

Die Branchenverbände können ihre Mitglieder für die Notwendigkeit der Umsetzung von Mitarbeitergewinnungs- und Bindungsmaßnahmen sensibilisieren. Ein Beispiel dafür, wie Branchenverbände ihre Betriebe gezielt unterstützen können ist die **IHK Trier**, die das Unternehmensnetzwerk „Working Family“ als Arbeitgebermarke der gastgewerblichen Betriebe in Rheinland-Pfalz ins Leben gerufen hat. In der Working Family schließen sich Betriebe zusammen und können unter anderem eine eigene Stellenbörse nutzen, Informations-Podcasts hören oder Webinare besuchen.<sup>8</sup> Auch die **IHK Darmstadt** unterstützt ihre Betriebe und Regionen aktiv bei der Gewinnung von Fachkräften. Sie haben die Initiative „Ausgezeichnete Wohnorte für Fachkräfte“ gegründet, die als Zertifikat dienen und so die Attraktivität der Gemeinden steigern soll.<sup>9</sup>

<sup>7</sup> [www.gastrourban.de](http://www.gastrourban.de); Expertengespräch April 2022

<sup>8</sup> [www.working-family.de](http://www.working-family.de)

<sup>9</sup> [www.ihk.de/darmstadt](http://www.ihk.de/darmstadt)

### Schaffung von Wohnraum – Aktivitäten ausgewählter Kommunen in Schleswig-Holstein:

#### Grömitz

In Grömitz haben sich der Tourismus Service und die Gemeinde zusammengeschlossen, um bezahlbaren Wohnraum in der Stadt zu schaffen. Die Gemeinde stellt dafür ein ca. 6.000 Quadratmeter großes Grundstück zur Verfügung, auf dem ein ganz neues Wohnquartier für die lokale Bevölkerung und potenzielle Arbeitskräfte entstehen soll. In einem ersten Bauabschnitt baut die Kommune selbst durch das Land geförderte Sozialwohnungen. In einem nächsten Schritt soll dann eine Genossenschaft (oder eine andere geeignete Rechtsform; derzeit noch in Prüfung) aus ortsansässigen Betrieben gegründet werden, die den Wohnraum bauen und zweckgebunden an eigene Mitarbeitende vermieten können.<sup>10</sup>

#### Büsum

In Büsum steigen die touristischen Ankünfte seit der Deichverstärkung 2013, in dessen Folge die touristische Infrastruktur deutlich ausgebaut werden konnte. Gleichzeitig nimmt die Zuwanderung in die Gemeinde zu. Der dadurch verstärkte Wohnungsmangel wirkt sich auch auf die Fachkräfteverfügbarkeit vor Ort aus. Die Kommune hat frühzeitig reagiert – schon 2015 wurden Grundstücke mit einer Gesamtfläche von etwa 30 Hektar gekauft, die die Kommune über das Erbbaurecht bebauen lässt. Zu günstigen Konditionen wurde die Errichtung von insgesamt 90 geförderten Wohnungen, deren Mieten zwischen 6,50 € und 11 € gedeckelt sind, durch einen Investor veranlasst. Die Gemeinde, als Eigentümerin der Flächen, vermietet die Wohnungen zunächst an Personen, die bereits in Büsum arbeiten. Für die Auswahl der Mieter:innen wurde eine Matrix entwickelt, die dafür sorgt, dass Einheimische und potenzielles Personal für die Büsumer Betriebe eine passende Wohnung finden.<sup>11</sup>

#### Sylt:

Die Gemeinde Sylt hat zur Gewährleistung einer nachhaltigen Wohnraumpolitik folgendes Konzept entwickelt: Mit dem Kommunalen Liegenschaftsmanagement (KLM) hat die Gemeinde ein eigenes Wohnungsunternehmen gegründet, das heute rund 1.100 Wohnungen vermietet und verwaltet. Außerdem baut und saniert das KLM mit Unterstützung der Kommune Wohnraum. So ist das KLM zu einem der größten Abnehmer der sozialen Wohnraumförderung in Schleswig-Holstein geworden. Die von der KLM bebauten Grundstücke werden von der Kommune zur Verfügung gestellt, die bei Bedarf Ausbaubeiträge und Sondereffekte erstattet und die Grundstückspreise nicht mit in die Mieten einberechnet.<sup>12</sup>

<sup>10</sup> Lübecker Nachrichten (LN) Februar 2023; Expertengespräch April 2023

<sup>11</sup> Expertengespräch Mai 2023

<sup>12</sup> [www.klm-sylterwohnen.de](http://www.klm-sylterwohnen.de); Expertengespräch Mai 2023

### Weitere Beispiele und Tipps zum Thema Wohnraumförderung:

#### **Lfi Mecklenburg-Vorpommern: Bedarfsgerechtes Förderprogramm für Mitarbeiterwohnen in touristischen Gemeinden**

Das Landesförderinstitut in Mecklenburg-Vorpommern schafft ein gutes Beispiel für ein einschlägiges und transparentes Förderprogramm. Im Rahmen des Programms soll explizit die Schaffung von Mitarbeiterwohnungen in touristischen Schwerpunktgemeinden mit max. 500.000€ je Vorhaben gefördert werden. Ziel ist die Schaffung von bezahlbarem Wohnraum, der auf Dauer für Arbeitnehmer in touristischen Betrieben zur Verfügung gestellt wird.<sup>13</sup>

#### **„Job & Wohnen“**

Der „Deutsche Verband Job & Wohnen e.V.“ (DVJW) setzt sich für ein menschenwürdiges Wohnen, Arbeiten und Leben ein und hat sich das Schaffen von bezahlbarem Wohnraum und die Entwicklung von lebenswerten Wohnquartieren zur Aufgabe gemacht. Mit der "Job & Wohnen" Servicegesellschaft mbH unterstützt er das genossenschaftliche Bauen, indem Genossenschaften bei der Gründung, Konzeption und Umsetzung begleitet und beraten werden. Das hilft insbesondere kleinen Unternehmen, die für die Realisierung eigener „Werkwohnungen“ zu klein sind, gemeinsam mit anderen Wohnraum für Mitarbeitende zu schaffen. Durch die ganzheitliche, gemeinwohlorientierte Planung der Wohnquartiere werden zudem lebenswerte Orte geschaffen, die der gesamten Bevölkerung zugutekommen. Ein erstes Pilotprojekt, die „Havelschanze“ in Berlin, befindet sich derzeit in der Umsetzung und soll eine Art Blaupause für weitere genossenschaftliche Bauprojekte bilden. Das Grundstück sollte dabei von der Kommune zur Verfügung gestellt werden. Dr. Peter Diedrich von Job & Wohnen ist sich sicher, dass die Herausforderungen von heute und morgen nur gemeinsam gelöst werden können. Die Initialzündung muss dabei vor allem von übergeordneter Ebene kommen, beispielsweise Tourismus- oder Branchenverbänden.<sup>14</sup>

#### **Lesetipp zum Thema Mitarbeiterwohnen**

Je nach Rahmenbedingungen gibt es eine Reihe von Lösungsmodellen zum Thema Mitarbeiterwohnen. Die Firma Regiokontext hat sich in den letzten Jahren eine umfangreiche Expertise im Bereich des neuen Mitarbeiterwohnens aufgebaut und berät Kommunen, gewerbliche Unternehmen und Wohnungsunternehmen. Ihre Studie „Mitarbeiterwohnen – mehr als ein Instrument aktiver Personalpolitik“ enthält Beispiele und Interviews mit Experten verschiedener Branchen aus ganz Deutschland.<sup>15</sup>

<sup>13</sup> [www.lfi-mv.de](http://www.lfi-mv.de); Expertengespräch April 2023/2022

<sup>14</sup> [www.dvju.de](http://www.dvju.de); [www.jobundwohnenservice.de](http://www.jobundwohnenservice.de); Expertengespräch Mai 2023

<sup>15</sup> [www.mitarbeiterwohnen.de](http://www.mitarbeiterwohnen.de); Expertengespräch April 2022

### Anhang 2: Ausgewählte Kennzahlen zum Wohnungsmarkt in den Kreisen und kreisfreien Städten in Schleswig-Holstein

Stadt-/Landkreis	Miete €/ m <sup>2</sup> *	Jährlicher Wohnungsbedarf (2015-2030)	Fertiggestellte Wohnungen (2021)**
SK Flensburg	8,50	410	319
SK Kiel	8,64	1.437	632
SK Lübeck	9,69	707	914
SK Neumünster	7,54	252	197
LK Dithmarschen	6,95	307	755
LK Herzogtum Lauenburg	8,66	652	1.085
LK Nordfriesland	7,54	560	1.075
LK Ostholstein	8,60	567	1.015
LK Pinneberg	10,17	1.171	1.247
LK Plön	8,33	282	510
LK Rendsburg-Eckernförde	8,59	664	1.286
LK Schleswig-Flensburg	8,00	485	1.111
LK Segeberg	10,02	969	1.131
LK Steinburg	6,99	325	384
LK Stormarn	10,43	849	975
<b>Schleswig-Holstein gesamt</b>	<b>8,94</b>	<b>9.636</b>	<b>12.636</b>

\* Angebotsmieten von Wohnungen bei Wiedervermietung in mittlerer/guter Wohnlage in € je m<sup>2</sup> nettokalt

\*\* Baufertigstellungen von Wohnungen in Wohn- und Nichtwohngebäuden (einschl. Umbau) im Jahr

Quelle: dwif 2023, Daten Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumplanung, 2023, Ministerium für Inneres und Bundesangelegenheiten des Landes Schleswig-Holstein, 2017, Kreismonitor SH

### Anhang 3: Checkliste | Kennzahlen zum Wohnungsmarkt

Kennzahl	Ebene/Verfügbarkeit	Quelle	Anmerkung
Pendlerbeziehungen	Kreise/kreisfreie Städte	<u>Pendleratlas der Bundesagentur für Arbeit</u>	
	Gemeinden	<u>Pendleratlas Deutschland der Statistischen Ämter der Länder</u>	
Mietpreise	Kreise/kreisfreie Städte	<u>Bundesamt für Bauwesen und Raumordnung (BBSR)</u>	
	Gemeinden	Diverse Immobilien-Plattformen wie bspw. <u>immobilienscout24</u> oder <u>Wohnungsbörse</u>	Die Werte sind nicht objektiv, sondern basieren auf den Inseraten der Websites.
Leerstandsquote	Kreise/kreisfreie Städte	Einmalige Erhebung im <u>Zensus 2011</u> und in der <u>Wohnungsmarktproggnose 2030</u>	Der Zensus 2022 wird voraussichtlich Ende 2023 veröffentlicht. Darin sind erstmals Daten zu Dauer und Gründen von Leerstand enthalten.
Wohnungsbestand	Kreise/kreisfreie Städte	<u>Statistisches Landesamt für Hamburg und Schleswig-Holstein</u>	
	Gemeinden	<u>Regionaldaten des Statistischen Landesamtes für Hamburg und Schleswig-Holstein</u>	
Bautätigkeit	Kreise/kreisfreie Städte	<u>Regio to go von empirica regio</u>	
	Gemeinden	<u>Marktstudio von empirica regio</u>	Kostenpflichtig
Mietbelastungsquote bei den Geringverdienenden	Gemeinden	<u>Die Zeit</u>	
Mietbelastungsquote	Kreise	<u>Regio to go von empirica regio</u>	Kostenpflichtig

Quelle: dwif 2023

## Quellen Branchenthema

### Literatur

Bundesinstitut für Bau-, Stadt- und Raumforschung (Hrsg.): Fachbeitrag Wohnungsmieten. Bonn, 2023.

### Expert:innenengespräche

**Beach Diner Twisters Sylt**, Frau Ina Kluge (Mai 2023)

**DEHOGA Schleswig-Holstein**, Herr Axel Strehl (April 2023)

**Gastro Urban GmbH**, Gründer und Geschäftsführer, Herr Alexander Scharf (März 2022)

**Gemeinde Büsum**, Bürgermeister, Herr Hans-Jürgen Lütje (Mai 2023)

**Hotel Gut Immenhof**, Hoteldirektor, Herr Thilo Mühl (Mai 2023)

**IHK Flensburg**, Frau Sedef Atasoy & Frau Hannah Wilbert (April 2023)

**IHK Lübeck**, Frau Filia Severin (April 2023)

**Job & Wohnen**, 1. Vorsitzender, Herr Dr. Peter Diedrich (Mai 2023)

**Kommunales Liegenschaftsmanagement Sylt**, Geschäftsführer, Herr Marcus Kopplin (Mai 2023)

**Landesförderinstitut Mecklenburg-Vorpommern**, Frau Kerstin Treczoks (April 2022)

**Nordseekollektiv**, Geschäftsführerin, Frau Diana-Nadine Brammann (März 2022)

**RegioKontext**, Projektleiter integrierte Stadtentwicklung, Wohnungspolitik und Wohnungsmarktbeobachtung, Herr Simon Wieland (April 2022)

**Sylt Marketing GmbH**, Beraterin #Inselleben & Geschäftsführer, Frau Kathrin Barz & Herr Moritz Luft (April 2023)

**Tourismus-Service Grömitz**, Betriebsleiter, Herr Manfred Wohnrade (April 2023)

### Online-Quellen

[www.dvjw.de](http://www.dvjw.de)

[www.gastrourban.de](http://www.gastrourban.de)

[www.gut-immenhof.de](http://www.gut-immenhof.de)

[www.ihk.de/darmstadt](http://www.ihk.de/darmstadt)

[www.jobundwohnenservice.de](http://www.jobundwohnenservice.de)

[www.klm-sylterwohnen.de](http://www.klm-sylterwohnen.de)

[www.kununu.de](http://www.kununu.de)

[www.lfi-mv.de](http://www.lfi-mv.de)

[www.ln-online.de](http://www.ln-online.de)

[www.ndr.de](http://www.ndr.de)

[www.nordsee-kollektiv.de](http://www.nordsee-kollektiv.de)

[www.seeblicker.de](http://www.seeblicker.de)

[www.sylt.de](http://www.sylt.de)

[www.twisters-sylt.business.site](http://www.twisters-sylt.business.site)

## Impressum

### Herausgeber:

**Sparkassen- und Giroverband für Schleswig-Holstein**

Faluner Weg 6  
24109 Kiel

Gyde Opitz

Telefon (0 431) 5335 600

E-Mail [info@sgvsh.de](mailto:info@sgvsh.de)

### Tourismusverband Schleswig-Holstein e. V.

Wall 55  
24103 Kiel

Dr. Catrin Homp

Telefon (0 431) 560 105 0

E-Mail [info@tvsh.de](mailto:info@tvsh.de)

Folgen Sie uns jetzt auch auf LinkedIn 

[www.tourismusbarometer.sh](http://www.tourismusbarometer.sh)

### Bearbeitung:

**dwif-Consulting GmbH**

Büro Berlin  
Marienstraße 19/20  
10117 Berlin

Telefon (0 30) 7 57 94 90

E-Mail [info-berlin@dwif.de](mailto:info-berlin@dwif.de)

dwif – Büro München

Sonnenstraße 27  
80331 München

Telefon (0 89) 23 70 28 90

E-Mail [info@dwif.de](mailto:info@dwif.de)

[www.dwif.de](http://www.dwif.de)

### Bildnachweis:

JPS / EiderstedtFotos.de

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder in irgendeinem anderen Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Herausgebers reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden



[www.tourismusbarometer.sh](http://www.tourismusbarometer.sh)