

Branche mit Triple-Ü

Zwischen Überstunden, Überbelastung und Überdruss: Im Tourismus gehören überlange Arbeitszeiten ohnehin zum Alltag, nun gibt es weitere Verschlechterungen.

Beatrix Mittermann

Redakteurin des ÖGB-Verlags

Kennen Sie den schon? Kommt ein Kellner zum Vorstellungsgespräch in einen Gastronomiebetrieb. Personalchef: „Wie viel Erfahrung bringen Sie mit?“ Bewerber: „Ich habe 30 Jahre Erfahrung in der Branche.“ Personalchef: „Moment, Sie sind doch erst 25! Wie ist denn das möglich?“ Bewerber: „Überstunden.“

Was hier als Witz erzählt wird, ist für Beschäftigte im Hotel- und Gastgewerbe bitterer Arbeitsalltag. Und das nicht nur manchmal, sondern – besonders in der Hauptsaison – jeden Tag, denn in der Gastronomie gibt es kein „Heute wegen gestern geschlossen“, und Überstunden wurden schon vor Jahrzehnten von der Ausnahme zur Regel.

Canan Aytekin ist Leiterin der Fachbereiche der Gewerkschaft vida. Zu ihren Aufgaben zählt auch die Betreuung von Beschäftigten im Tourismus. „Die Tourismusbranche trifft das neue Arbeitszeitrecht besonders hart“, so Aytekin. „Und das, obwohl die Arbeitsbedingungen auch bisher schon alles andere als ideal waren.“

Vorauselender Gehorsam

Doch anstatt die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten im Tourismus zu verbessern, setzt die Regierung auf eine andere Strategie. **Mangelberufsliste** lautet das politische Zauberwort. „Wir haben erneut den Fall, dass sich die Wirtschaft im Tourismus etwas wünscht und die Regierung in vorauselendem Gehorsam

wieder nach dieser Pfeife tanzt“, kritisiert Berend Tusch, Vorsitzender des Fachbereichs Tourismus in der Gewerkschaft vida. Im Kern der Kritik steht ihm zufolge die Tatsache, dass durch die Öffnung des heimischen Arbeitsmarktes im Tourismus für Angehörige aus Drittstaaten dem Lohndumping der rote Teppich ausgerollt wird. „Es geht nicht darum, Fachkräfte zu lukrieren, was gesucht wird, sind Lohndrücker“, unterstreicht der vida-Gewerkschafter. Anstatt an langfristigen Verbesserungen der Arbeitsbedingungen zu arbeiten, werden durch die Veränderung der Mangelberufsliste „kurzfristig Personallücken gestopft“, so Tusch.

Aus mehreren Umfragen geht hervor: Beschäftigte der Branche bemängeln vor allem das niedrige Einkommen (derzeit liegt der Mindestlohn bei 1.500 Euro brutto), den hohen Druck und die Arbeitsbelastung, lange und unplanbare Arbeitszeiten sowie die schlechte Vereinbarkeit mit dem Privatleben. Die Sonderauswertung des Arbeitsklima Index Tourismus 2017 im Auftrag der AK Wien zeigt zudem, dass unter den von den Befragten genannten Belastungen vor allem die folgenden vier genannt wurden: physischer Stress und Zeitstress, Isolation am Arbeitsplatz, physische Belastungen und Innovationsstress.

Und dann kam im September letzten Jahres zu den ohnehin schon schlechten Arbeitsbedingungen auch noch ein weiterer Rückschlag hinzu: die „Flexibilisierung“ im Arbeitszeitgesetz. Im Tourismus brachte der 12-Stunden-Tag einige Verschlechterungen. Nicht

nur dass die gesetzlich zugelassene Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden täglich bzw. 60 Stunden wöchentlich ausgedehnt wird, was unterm Strich noch mehr Überstunden bedeutet.

Darüber hinaus müssen Überstunden nicht mehr gleich ausbezahlt werden, weil es nun möglich ist, Zeitsalden in den nächsten Durchrechnungszeitraum mitzunehmen. Aytekin sieht dies besonders kritisch: Für viele Beschäftigte im Tourismus ist der einzige Anreiz für die Überstundenerbringung deren finanzielle Abgeltung. Und genau dieser Anreiz geht verloren, wenn „bei einem mehrmaligen Übertrag in vielen Fällen die finanzielle Abgeltung wegfällt“, so Aytekin.

Kürzere Ruhezeiten

Eine weitere Verschlechterung ergibt sich durch die Verkürzung der Ruhezeiten. Diese betragen laut Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im Hotel- und Gastgewerbe bisher 11 Stunden (oder im Ausnahmefall 10 Stunden). Eine zusätzliche Verkürzung auf 8 Stunden Ruhezeit war zwar bisher laut Kollektivvertrag möglich, „jedoch mit der Einschränkung auf Saisonbetriebe, Vollzeitbeschäftigung und nur unter bestimmten Auflagen“, wie Aytekin betont. Diese Bedingungen fallen durch das neue Ruhezeitengesetz weg, sodass die achtstündige Ruhezeit bei geteilten Diensten zur Regel werden kann.

Für die Arbeitsrechtsexpertin Canan Aytekin stellt sich im Besonderen eine Frage: „Wie soll man in acht Stunden Ruhezeit und bei geteilten Diensten