



FOTO: SCHUTT

Ist das mein Bier? Die meisten Beschäftigten im Tourismus leiden unter Stress, überlangen Arbeitszeiten und geringer Bezahlung. Was geht das die Touristen an?

SCHWER ERTRÄGLICH

■ BESCHÄFTIGUNGSSITUATION IM TOURISMUS

Wirtschaftsfaktor Tourismus: Neben den Tourismusbeschäftigten sind auch Handel, Freizeitindustrie und regionale Zusammenhänge davon betroffen. Tourismus bedeutet aber nicht für alle Beteiligten nur Vergnügen und Erholung: Die Arbeitsbedingungen in dieser Branche sind nicht immer so, wie sie dem österreichischen Durchschnitt entsprechen: Saisonmuster, hohe Flexibilität, lange Arbeitstage und hohe psychische sowie physische Belastungen prägen die Beschäftigungssituation der im Hotel- und Gastgewerbe Tätigen. Wie steht es um die soziale Seite der Nachhaltigkeit im Tourismus? ■ Von Silvia Angelo

Tourismus ist in Österreich ein bedeutender Wirtschaftszweig: Die Reiseverkehrseinkünfte pro EinwohnerIn liegen hierzulande deutlich über jenen anderer touristisch attraktiver Länder, wie zum Beispiel Spanien, Griechenland oder der Türkei. Betrachtet man die tatsächlich geleistete Wertschöpfung des Beherbergungs- und Gaststättenwesens (ohne Vorleistungen), also jenes Sektors, den man traditionell als „Tourismus“ bezeichnet, so beträgt dieser Anteil im Jahr 2001 rund vier Prozent des BIP (Bruttoinlandsprodukt). Ein umfassenderer Ansatz zur Erfassung der tourismusbedingten Wertschöpfung wird seit kurzem mit dem sogenannten Touris-

MAG^A. SILVIA ANGELO ist Volkswirtin und Mitarbeiterin bei der Bereichsleitung Wirtschaft in der AK Wien.

BESCHÄFTIGUNGSSTRUKTUR

WEIBLICHE GASTFREUNDSCHAFT

Anteil an der Gesamtbeschäftigung im Beherbergungs- und Gaststättenwesen in Prozent

Jahr	Frauen	Ausländer/innen	Geringfügige
1995	59,5	27,6	8,7
1996	59,9	27,5	9,4
1997	60,4	26,7	10,2
1998	61,1	26,5	10,1
1999	61,3	26,7	11,0
2000	61,6	27,3	11,3
2001	61,5	28,1	11,4
2002	61,2	29,1	11,8
2003	61,0	30,5	12,0

QUELLE: DATEN 1995-2003: TOURISMUS IN ÖSTERREICH 2003: 37, DATEN 2003: AK WIEN

mus-Satellitenkonto vorgenommen: Dabei werden auch indirekte Effekte und ein weiterer Begriff von Tourismus mit berücksichtigt. Die direkte Wertschöpfung beträgt nach dieser Berechnung rund sieben Prozent des BIP. Zählt man die indirekte Wertschöpfung hinzu, so kommt man auf neun Prozent des BIP. Und werden auch noch die Freizeitausgaben hinzugerechnet, so beträgt der Anteil etwa 16 Prozent.

Was die Seite der Beschäftigterbetriebe betrifft, so ist Österreich durch eine kleinbetriebliche Struktur gekennzeichnet. Von allen unselbständig Beschäftigten arbeiten 94

Prozent in Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten, das sind rund 90 Prozent aller Betriebe.

Was für die einen Freizeitvergnügen bedeutet, ist für die anderen harte Arbeit. In Österreich sind etwa 150.000 Personen im Jahresdurchschnitt im Beherbergungs- und Gaststättenwesen beschäftigt. Damit ist die Beschäftigung im Tourismus in den letzten Jahren – konkret seit 1995 – zwar gestiegen, allerdings geringer als im Dienstleistungssektor insgesamt. Der überwiegende Teil der Beschäftigten sind Frauen und junge Menschen. Der Tourismus weist darüber hinaus

auch einen hohen Anteil nicht-österreichischer StaatsbürgerInnen und einen großen Anteil geringfügig Beschäftigter auf (siehe Tabelle Seite 22).

Diese Beschäftigten sehen sich am Arbeitsmarkt mit ganz speziellen Bedingungen konfrontiert. Durch die Abhängigkeit von der Tourismussaison gibt es wenig durchgängige Beschäftigungsverhältnisse: Auf Stoßzeiten folgen oftmals lange Ruhephasen, die Beschäftigten müssen sich auf kurze bzw. beschränkte Beschäftigungsdauer einstellen. Rund ein Viertel eines Jahres entfällt auf Arbeitslosigkeit bzw. Nicht-Erwerbstätigkeit. Wobei ein Drittel dann zu dem Arbeitgeber zurückkehren, den sie zuvor hatten. Dieses Saisonmuster ist auch für die öffentliche Hand, konkret das Arbeitsmarktservice bzw. die Arbeitslosenversicherung, eine spezielle Herausforderung, macht doch eine Vermittlung in der Zeit der Ruhephasen häufig wenig Sinn bzw. ist auch in den „Sauregurken-Zeiten“ sehr schwierig. Rund 60 Prozent der „RückkehrerInnen“ zum alten Dienstgeber werden während ihrer Unterbrechung als arbeitslos gemeldet. Trotzdem muss festgehalten werden, dass es eine große Zahl an Personen gibt, die im Tourismus beschäftigt sind und nach einem Dienstverhältnis – aufgrund der kurzen Beschäftigungsdauer – keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld erwerben konnten.

Was die Arbeitslosigkeit betrifft, so ist diese mit 17,3 Prozent im Jahr 2003 sehr hoch und liegt deutlich über der Gesamtarbeitslosenquote auf Registerbasis von sieben Prozent. Deutlich mehr als die Hälfte der Arbeitslosen in absoluten Zahlen sind Frauen, rund die Hälfte hat keine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Ausbildung.

Eine genaue Untersuchung der Arbeiterkammer hat durch eine personenbezogene Datenauswertung gezeigt, dass es sich um eine Branche mit hoher Fluktuation und wenig Kontinuität handelt. Die Betrachtung von Verbleibsverläufen der Beschäftigten in der Branche zeigt, dass fast die Hälfte der im Jahr 1995 Beschäftigten im Jahr 2001 nicht mehr im Tourismus beschäftigt ist. Im Durchschnitt aller Branchen reduziert sich das Beschäftigungsvolumen erst nach mehr als zehn Jahren um die Hälfte.

Auch die konkreten Arbeitsbedingungen im Tourismus unterscheiden sich deutlich von jenen in anderen Branchen. Dies ist an verschiedenen Faktoren, allen voran dem Einkommen und der Arbeitszeit, deutlich zu sehen. Darüber hinaus sind es aber noch die spezifischen gesundheitlichen Belastungen am Arbeitsplatz, die gerade in Kombination mit den Arbeitszeiten langfristig Probleme

TOURISMUSBERUFE

DIE HÄUFIGSTEN BELASTUNGEN



QUELLE: ARBEITSBEDINGUNGEN IM HOTEL- UND GASTGEWERBE- EINE BRANCHE IM WANDEL? AK WIEN, 2004



FOTO: SCHUH

Aufkochen für's Gästewohl. Doch brodeln tut's nicht nur in der Küche. Ist schlechte Entlohnung im Tourismus der Preis für „Wellness“ und Wohlbefinden der Gäste?

für die Betroffenen darstellen. Im folgenden sollen dazu einige Daten und Fakten dargestellt werden, um einen Überblick über die Branche – auch in Relation zu anderen Branchen – zu geben. Fest steht: Sowohl, was die Entlohnung, als auch das Ausmaß und die Lage der Arbeitszeit betrifft, gehören die im Tourismus Beschäftigten zu den am stärksten benachteiligten Arbeitskräften.

Im Beherbergungs- und Gaststättenwesen lag das Medianeinkommen der monatlichen Bruttoverdienste der unselbständig Beschäftigten 2002 mit 1.194,1 Euro um 36 Prozent unter jenem von anderen Branchen. Weniger verdienen nur Beschäftigte in privaten Haushalten und in der Landwirtschaft. Häufig wird hier das Argument vorgebracht, dass Trinkgelder in dieser Statistik nicht aufscheinen und einen hohen Einkommensanteil der Beschäftigten ausmachen. Dem ist allerdings nicht so: Nur ein geringer Teil der in diesem Bereich Tätigen kann überhaupt Trinkgelder lukrieren.

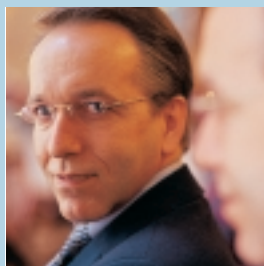
Auch was die Arbeitszeiten betrifft, so

sind die Beschäftigten in der Tourismusbranche eher die Ausnahme denn die Regel: Im Durchschnitt arbeiten die Hälfte der Beschäftigten zumindest manchmal am Samstag und fast ein Drittel an Sonntagen. Im Tourismus beträgt dieser Anteil 80 Prozent bzw. zwei Drittel. Fast ein Viertel der im Gastgewerbe und in Küchenberufen Tätigen leistet Überstunden. Diese Arbeitszeiten haben natürlich auf die Gesundheit der ArbeitnehmerInnen Auswirkungen.

Mittels Mikrozensus- bzw. Auswertungen der Allgemeinen Unfallversicherungsanstalt (AUVA) und Interviews wurde vom Forschungsinstitut Forba versucht, einzelne gesundheitsbelastende Faktoren der Tourismusbeschäftigten auszuwerten (siehe Grafik Seite 22). Das Institut kommt zu folgendem Schluss: „Der Faktor, der die Arbeit der im Beherbergungs- und Gaststättenwesen Beschäftigten am meisten prägt, ist Zeit“. Dadurch, dass Gäste – sei es in Hotels, sei es in Restaurants – immer zu bestimmten „Stoßzeiten“ kommen und dies gleichzeitig mit

dem Anspruch, dass der Kunde König ist, bewältigt werden muss, kommt es zu einem sehr hohen Zeitdruck für die Beschäftigten. Mehr als die Hälfte von ihnen nennen daher jeweils „Arbeit unter Zeitdruck“ (ca. 60 Prozent), „unregelmäßigen Arbeitsanfall“ (ca. 56 Prozent), und „dauernden Parteienverkehr“ (ca. 52 Prozent) als berufliche Belastung. Dieser Prozentsatz liegt über alle Branchen betrachtet wesentlich niedriger nämlich bei 40 Prozent bis max. 54 Prozent („Arbeit unter Zeitdruck“).

Darüber hinaus handelt es sich um Arbeitsplätze, die zum einen ein hohes Unfallrisiko (Stolpern, Ausgleiten, Werkzeuge), zum anderen aufgrund körperlich anstrengender Tätigkeiten eine hohe Krankheitshäufigkeit aufweisen. Einseitige Belastungen, wie Heben oder Tragen (Servicepersonal), Bücken (Etagenpersonal) führen zu entsprechenden Erkrankungen. Aber auch die Umwelteinflüsse, wie schlechte Luft bzw. Hitze in Restaurants oder Küchen, wirken sich auf den Gesundheitszustand der Er-



URLAUBSSKLAVEN?

Nachhaltigkeit hat im Tourismus, wenn es um die Ökologie geht, Eingang gefunden und lässt auch wirtschaftlich die Kassen klingeln. Doch wie steht es um die Sozialverträglichkeit, um die Beschäftigten in dieser Branche? Darüber sprach Wilfried Leisch mit dem Vorsitzenden der Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst (HGPD), **Rudolf Kaske**.

Arbeiten im Tourismus ist kein Honiglecken. Wie schaut es mit der Bezahlung aus?

Kaske: Die Beschäftigten im Tourismus verdienen ein Drittel weniger als der Durchschnittsösterreicher, das sind brutto nur ca. 1.200 Euro im Monat statt knapp 1.900 Euro. Das führt unter anderem zu einer sehr hohen Fluktuation: So werden 98 Prozent aller Beschäftigungsverhältnisse im Tourismus innerhalb eines Jahres begründet oder beendet, und vier von fünf MitarbeiterInnen, also 80 Prozent, scheiden spätestens nach zehn Jahren aus der Branche aus. Das ist ein Alarmzeichen.

Auch die Arbeitsbedingungen lassen oft zu wünschen übrig. Was sind die Hauptkritikpunkte der Gewerkschaft?

Kaske: Es sind vor allem drei Bereiche, in denen es große Unzufriedenheit gibt: Arbeitsklima, Bezahlung und Arbeitszeit. Der Arbeitsstress führt nicht selten zu einem für die Beschäftigten schwer zu ertragenden Umgangston im Betrieb. Es wird viel gefordert, der Lohn steht in keiner Relation zum Einsatz. Tourismus findet an 365 Tagen im Jahr, fast rund um die Uhr, statt. Neben der Länge stört die Beschäftigten vor allem die

Nichtkalkulierbarkeit der Arbeitszeit. Man geht morgens hinein und weiß nicht, wann man abends wieder heraus kommt. Wegen mangelnder oder fehlerhafter Dienstpläne und Arbeitszeitaufzeichnungen muss oft ums Geld für bereits erbrachte Leistungen gestritten werden.

Was kann im Sinne der sozialen Nachhaltigkeit die Lage der Beschäftigten im Tourismus verbessern?

Kaske: Es gibt so viele Gütesiegel, aber kein Sozialgütesiegel! Ich glaube, dass so ein Zertifikat für alle von Vorteil wäre. Es bietet Orientierung für Beschäftigte und Gast. Die MitarbeiterInnen sehen auf einem Blick: ja, in diesem Betrieb stimmen die Rahmen- und Arbeitsbedingungen. Für den Gast wiederum – selbst zum Großteil ArbeitnehmerInnen – ist sichtbar: in diesem Betrieb wird nicht nur auf Umwelt, Hygiene oder Qualität des Tourismusangebots Wert gelegt, sondern auch auf die soziale Qualität.

Welche Maßnahmen müssten dazu gesetzt werden?

Kaske: Ich habe dazu schon früher die Einrichtung eines Tourismusrates vorgeschlagen. Darin sollten die Sozialpartner, das Ministerium,

die Konsumenten, etc. vertreten sein. Zuerst müssen in den Betrieben die gesetzlichen Auflagen erfüllt werden, nachvollziehbar etwa durch Prüfungen des Arbeitsinspektorates. Dann stellt der Betrieb einen Antrag auf das Sozialgütesiegel. Schließlich prüft der Beirat nach Qualitätskriterien und vergibt bei Vorliegen der Voraussetzungen das Gütesiegel. Doch im zuständigen Ministerium ist diese Sache bisher nie über das Diskussionsstadium hinaus gekommen.

Gibt es bereits positive Beispiele?

Kaske: Es gibt genügend positive Einzelbeispiele, jeder kocht aber sein Süppchen für sich. Wir wollen, dass man die Best-Practice-Modelle regional wie national erweitert und für die ganze Branche umsetzt, sowie durch Verbundmaßnahmen ergänzt. Etwa durch Schaffung branchenübergreifender Karriere- und MitarbeiterInnenpools, um den MitarbeiterInnen Um- und Aufstiegschancen zu geben. Alle reden von Österreich als Land des Qualitätstourismus. Richtig. Das muss aber auch für die MitarbeiterInnen gelten: beim Arbeitsklima, bei der Arbeitszeit und bei der Bezahlung. Sonst gibt es für den Qualitätstourismus keine Zukunft.

werbstätigen aus. So gehören zu den häufigsten Invaliditätsursachen psychische Erkrankungen und Erkrankungen am Bewegungsapparat (Skelett, Muskeln, Bindegewebe).

Ein besonderes Problem im Tourismus stellen die sogenannten Saisoniers dar. Der rechtliche Status von Saisoniers, also jener ausländischen Beschäftigten, die über ein bestimmtes jährliches Kontingent in Österreich vor allem in der Landwirtschaft und im Tourismus einen Arbeitsplatz finden, führt aufgrund seiner wesentlichen Unterschiede gegenüber anderen in- und ausländischen Beschäftigten zu massiven Problemen für die Betroffenen. So ist die Mitnahme von Familienangehörigen nicht zulässig, genauso wenig wie der Wechsel des Arbeitsplatzes. Die Auflösung des Arbeitsverhältnisses führt im allgemeinen auch zur Beendigung des Aufenthaltsrechts. Die Beschäftigung ist auf die Dauer der zulässigen Einsatzperiode befristet. Für die Beschäftigten ist damit die Abhängigkeit vom Dienstgeber enorm. Die Praxis zeigt, dass berechtigte Ansprüche der Saisoniers, insbesondere bezüglich der Bezahlung, häufig nicht eingeklagt werden. Natürlich wünschen sich die Arbeitgeber immer mehr Saisoniers und suchen nach Möglichkeiten, die Kontingentplätze zu erweitern – was ihnen derzeit auch gut gelingt.

Diese Arbeitsform bringt allerdings sowohl die Saisoniers als auch alle anderen Beschäftigten unter Druck. Billige Arbeitskräfte konkurrieren hier mit anderen Beschäftigten, ungünstige Wirtschaftsstrukturen werden verfestigt, die Integration von MigrantInnen in den Arbeitsmarkt wird nicht wirklich gefördert.

Zusammenfassend lässt sich sagen: Die Tourismusbranche ist eine wichtige Stütze der österreichischen Wirtschaft. Gleichzeitig zeichnet sie sich durch eine schwierige und teilweise problematische Arbeitssituation aus. Notwendig wäre jedenfalls eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen, der Gesundheitsprävention am Arbeitsplatz und vor allem auch der beruflichen Qualifizierung und Weiterbildung. Zu diesem Zweck könnten regionale Branchenpools gebildet werden, die gerade auch für die vielen in Kleinbetrieben Beschäftigten den Zugang zu Weiterbildung ermöglichen. Wichtig wäre auch die Entwicklung von Ganzjahresbeschäftigungsmodellen, um die Nachteile des Saisonmusters in der Beschäftigung abzufedern. Was das Saisoniermodell betrifft, so muss die Zielrichtung jedenfalls eine Integration von ausländischen Beschäftigten sein. Eine Zwei-Klassengesellschaft bei der Beschäftigung darf es in keiner Branche geben. ■