



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. ■