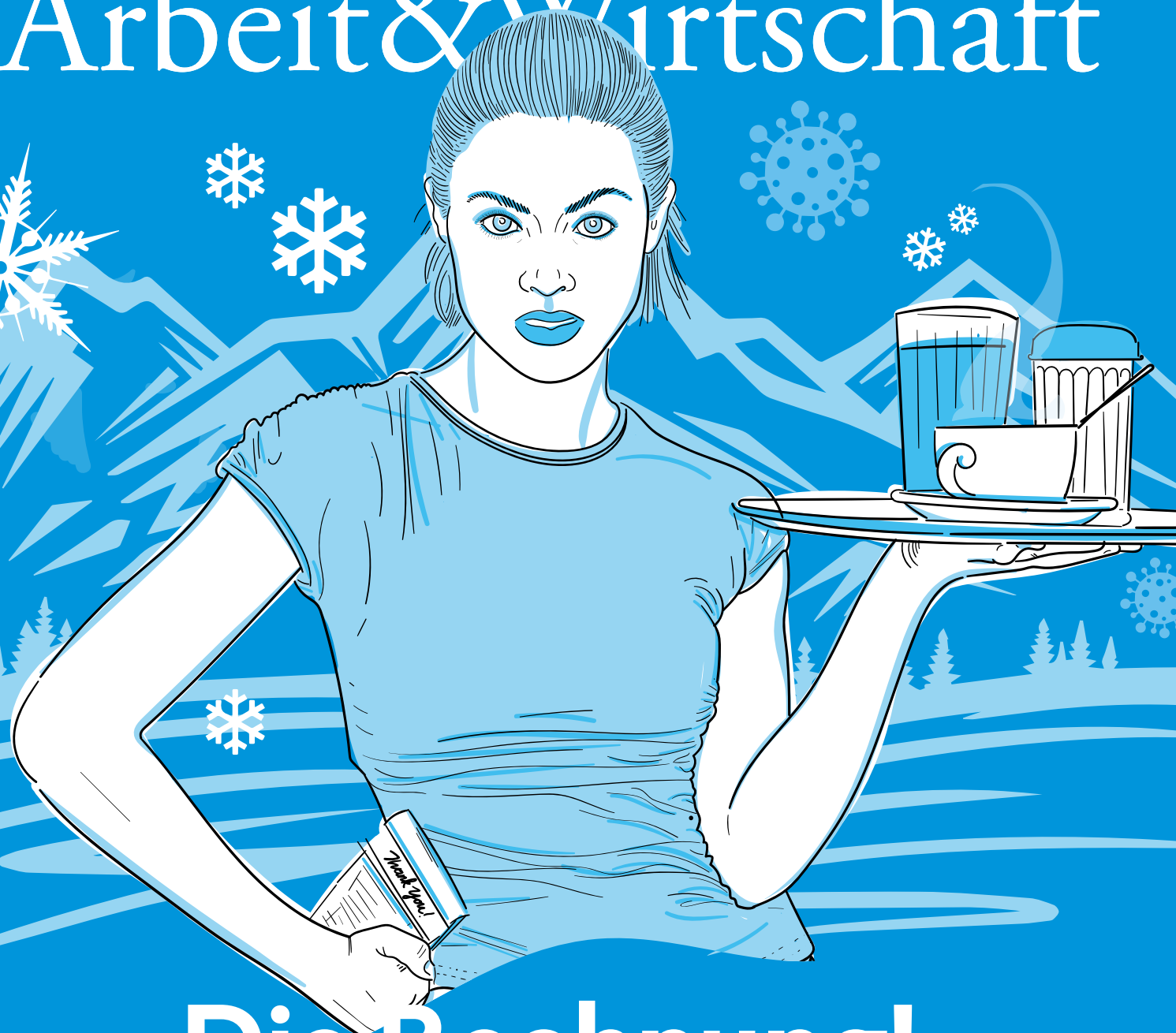


Arbeit & Wirtschaft



Die Rechnung!

Gastro- und Tourismusbeschäftigte schlittern seit Corona von Kurzarbeit zu Kurzarbeit. Die Arbeit ist hart, Aussichten und Gehälter schlecht. Wer kommt dafür auf?

Auf der Suche nach Plan B / 6

Eine Tiroler Ortschaft
zwischen Zukunft und Pleite

Eine unbelehrbare Branche / 20

vida-Chef Roman Hebenstreit
im großen Interview

MICHAEL MAZOHL CHEFREDAKTEUR
ANJA MELZER CHEFIN VOM DIENST
THOMAS JARMER ART DIRECTOR & LAYOUT
MARKUS ZAHRADNIK FOTOS
MIRIAM MONE ILLUSTRATIONEN
WOLFGANG DORNINGER LEKTORAT
SONJA ADLER SEKRETARIAT

Mitarbeiter:innen dieser Ausgabe

Sonja Adler, Christian Bunke, Peter Eder, Christian Domke Seidel, Wolfgang Dorninger, Johannes Greß, Heike Hausensteiner, Julia Hofmann, Thomas Jarmer, Stefan Mayer, Anja Melzer, Beatrix Mittermann, Patrick Mokre, Miriam Mone, Brigitte Pellar, Simon Theurl, Berend Tusch, Christina Weichselbaumer, Alexia Weiss, Markus Zahradnik

Redaktion Arbeit&Wirtschaft

Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 534 44-39263, Fax: (01) 534 44-100222
 redaktion@arbeit-wirtschaft.at

Redaktionskomitee

www.arbeit-wirtschaft.at/impresum

Herausgeber

Bundesarbeitskammer
 1040 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20–22 und
 Österreichischer Gewerkschaftsbund
 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1

Medieninhaber

Verlag des Österreichischen Gewerkschaftsbundes
 GmbH, 1020 Wien, Johann-Böhm-Platz 1
 Tel.: (01) 662 32 96-0, Fax: (01) 662 32 96-39793
 zeitschriften@oegbverlag.at
 www.oegbverlag.at

Hersteller

Walstead Leykam Druck GmbH & CO KG
 7201 Neudorf, Bickfordstraße 21

Verlagsort Wien**Herstellungsort** Neudorf**Abonnementverwaltung und Adressänderung**

Johannes Bagga, Daniel Kern
 Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien
 Tel.: (01) 662 32 96-0, aboservice@oegbverlag.at
 Einzelnummer: € 2,50 (inkl. MwSt.)
 Jahresabonnement Inland € 20,- (inkl. MwSt.)
 Ausland zuzüglich € 12,- Porto
 für Lehrlinge, Student*innen und Pensionist*innen
 ermäßigtes Jahresabonnement € 10,- (inkl. MwSt.)

Offenlegung gemäß Mediengesetz, § 25

www.arbeit-wirtschaft.at/offenlegung
 ZVR-Nr. 576439352 • DVR-Nr. 0046655
 ISSN (Print) 0003-7656, ISSN (Online) 1605-6493,
 ISSN (Blog) 2519-5492

Die in der Zeitschrift „Arbeit&Wirtschaft“ wiedergegebenen Artikel entsprechen nicht notwendigerweise der Meinung von Redaktion und Herausgeber. Jeder/ jede Autor*in trägt die Verantwortung für seinen/ihren Beitrag. Es ist nicht die Absicht der Redaktion, die vollständige Übereinstimmung aller Mitarbeiter*innen zu erzielen. Sie sieht vielmehr in einer Vielfalt der Meinungen die Grundlage einer fruchtbaren geistigen Auseinandersetzung. Die Redaktion übernimmt keine Gewähr für unverlangt eingesandte Manuskripte. Nachdrucke, auch auszugsweise, nur mit Zustimmung der Redaktion und mit Quellenangabe.

Hinter den Kulissen

Was für eine Recherchereise! Mitten im Übergang zum nationalen Lockdown in der vierten Corona-Welle waren unser Autor **Johannes Greß** und unser **Fotograf Markus Zahradnik** für die Coverstory in Tirol unterwegs. Was die beiden da so getrieben haben, lesen Sie ab **S. 6** und auch online!



In den Medien kursiert derzeit das Unwort „Fachkräftemangel“, gerade im Tourismus. Also hat sich unser Autor **Christian Bunke** das Ganze vorgeknöpft und ist für die Geschichte ab **S. 16** den wahren Hintergründen nachgegangen. Hier im Gespräch mit **vida-Generalsekretärin Anna Daimler**.

Gewiss ist das Ende des Jahres

ANJA MELZER
 CHEFIN VOM DIENST

Auf, zu, wieder auf, wieder zu, halb offen, dann halb geschlossen, offen, aber nur getestet, dann wieder offen für alle, dann plötzlich nur mehr offen für die einen und gar nicht mehr für die anderen und dann wieder ganz zu.

Seit zwei Jahren fressen sich die Nebenwirkungen der Corona-Pandemie nicht nur durch unser aller Leben, sondern ganz besonders durch die Tourismusbranche. Ein Großteil der Beschäftigten hat seit Krisenbeginn inzwischen mehr Tage in Kurzarbeit als im Dienst verbracht – sofern sie ihre Jobs überhaupt noch haben. Insbesondere Gastronomie und Beherbergung, also Bereiche, die davon leben, besonders kontaktfreudig zu sein, gelten als extrem stark betroffen und gebeutelt. Und auch in diesem Moment schallt es leider gänzlich unbesinnlich durchs Land: Das Weihnachtsgeschäft, so sagen viele, sei durch den aktuellen Lockdown und die Maßnahmenachwehen quasi gelaufen, dabei gehe es jetzt finanziell für alle um überlebenswichtige Erträge und Sicherheiten, viele Mitarbeiter:innen werden – gerade vor Weihnachten besonders dramatisch – noch vor Jahresende vor die Tür gesetzt.

Wie soll es also weitergehen für Tausende Beschäftigte in diesen Branchen, in denen bereits vor der Krise so einiges im Argen lag? Denn die Probleme sind alles andere als neu, sie haben sich lediglich verschärft. Mangelgehälter, wahnwitzige Arbeitszeiten, fehlende Bereitschaft zur Nachwuchsausbildung, extreme Personalfuktuation, ausgeprägte Saisonarbeit, schwache Betriebsratsstrukturen – die Liste ist lang. Über allen hängen breite Erschöpfung und beim Blick ins neue Jahr große Perspektivlosigkeit.

Auch für unsere Redaktion war diese Ausgabe ein bisschen wie eine Achterbahnfahrt. Während der Recherchen, für ein paar Autor:innen sogar direkt, als sie sich mitten in Winterregionen am anderen Ende Österreichs befanden, haben auch uns der Lockdown, geschlossene Hotels und Restaurants und dazu die ständigen Pressekonferenzen mit den sich ständig ändernden Neuigkeiten kalt erwischt. Doch wir haben nicht lockergelassen und nach Menschen gesucht, die die Arbeitsbedingungen im Tourismus hautnah kennen – sei es aus Betroffenen- oder auch aus Expert:innensicht. Eines ist klar: Zu tun gibt es viel. Wir zeigen, wo. ▮

Inhalt

MANGELWARE RESPEKT

16 Warum ist der Begriff „Fachkräftemangel“ problematisch? Christian Bunke hat die Zusammenhänge recherchiert. Und dabei zeigt sich schnell, worum es eigentlich geht: Mangelgehälter, grenzwertige Arbeitszeiten und viel zu wenig Wertschätzung.

MILLIARDEN AUF REISEN

28 Jede:r kennt Urlaubsplattformen wie Booking oder Airbnb. Doch was viel weniger Menschen wissen: Sie richten auch ganz schön viel Schaden an. Bei teils wahnwitzigen Gewinnen finden die Unternehmen immer wieder neue Steuer-schlupflöcher, schreibt Christian Domke Seidel.

DUCKEN ODER AUFMUCKEN

44 Insbesondere in den Tourismusbranchen fehlt oft eine gut ausgeprägte Betriebsratsstruktur. Damit büßen Arbeitnehmer:innen Mitspracherechte ein. Heike Hausensteiner traf einen jungen Mann, dem es gereicht hat und der selbst einen Betriebsrat gegründet hat.

Auf der Suche nach Plan B	6
Eine Reportage aus Tirol	
Wenn die Flugzeuge nicht mehr kommen	12
Dem Städtetourismus fehlen Perspektiven	
Wie sieht eine gute Zukunft für Tourismusbeschäftigte aus?	15
Die „große Frage“ dieses Mal beantwortet von Berend Tusch	
Eine unbelehrbare Branche	20
vida-Chef Roman Hebenstreit im Gespräch	
Alle Jahre wieder	24
Zahlen zur Beschäftigung im Tourismus auf einen Blick	
Saisonarbeit: „Alles ein Topfen“	26
Über abgründige Arbeitsbedingungen	
Auf Nummer sicher gehen	32
Sicherheit am Arbeitsplatz – und ganz viel Verwirrung	
Nonstop unter Strom	34
Über die Bedeutung des Urlaubs	
Kurzarbeit oder Kündigung?	37
A&W-Blog: Der Betriebsrat macht den Unterschied	
Warnung an Gäste: Achtung Ansteckungsgefahr!	38
Über den gewerkschaftlich historischen Kampf um die Gesundheit	
Wo geht's Richtung Zukunft?	40
Der globale Tourismus braucht einen Strukturwandel	
Probleme im Tourismus sind hausgemacht	46
Das letzte Wort hat der Salzburger AK-Präsident Peter Eder	



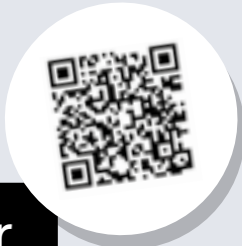
IHRE MEINUNG
ist uns
WICHTIG!

Große Leser:innenbefragung 2022

Unsere Räder stehen nicht still. Daher starten wir Anfang 2022 gemeinsam mit dem IFES (Institut für empirische Sozialforschung) eine große Leser:innen-Befragung. Sobald der Link zur Online-Umfrage aktiv ist, werden Sie auf all unseren Online-Kanälen und in der nächsten Print-Ausgabe darüber informiert. Wir freuen uns auf all Ihre Anregungen, Wertschätzung und Kritik, um die Arbeit&Wirtschaft gemeinsam weiterzuentwickeln.

Sie wollen uns Ihre Meinung unbedingt sagen?
Wir informieren Sie als Erste:

www.arbeit-wirtschaft.at/newsletter



Auf der Suche nach Plan B

Mit dem Tourismus kam der Wohlstand nach St. Johann. Und mit ihm die Abhängigkeit von einer Branche, deren destruktive Folgen unübersehbar sind. Ein Lokalausgang aus Tirol.

TEXT JOHANNES GRESS



Andreas Schramböck erinnert sich noch gut. Es war der 18. November 2005, als er sich für 270 Euro eine Saisonkarte für die St. Johanner Bergbahnen gekauft hatte. Und dann die ganze Saison nicht ein einziges Mal auf der Piste war, weil kein Schnee fallen wollte.

„Schifohrn is bärig“, heißt es im Programm zur Gemeinderatswahl 2016 seiner Partei, der Grünen St. Johann in Tirol. Aber seit Jahren werden die Bedingungen für Wintersport schwieriger. „Im Vergleich zu früher kommt der Schnee zwei, drei Wochen später – und ist auch zwei, drei Wochen früher wieder weg“, erinnert sich der 1980 geborene Gemeinderat.

Die auf 660 Metern im Leukental gelegene Gemeinde (Bezirk Kitzbühel) gerät unter Zugzwang. Um 1300 vor Christus wird dort erstmals Bergbau betrieben, in unterschiedlicher Intensität bis Mitte des 20. Jahrhunderts. Sukzessive entdecken Tourist:innen die Region für sich – und die Region die Portemonnaies der Tourist:innen. Der Wohlstand, den der Mitte der 1970er-Jahre einsetzende Massentourismus in St. Johann mit sich brachte, hinterlässt Spuren. Ökologische und soziale Spuren, sichtbare und unsichtbare. Schramböck deutet auf ein traditionsreiches Wirtshaus im St. Johanner Zentrum, das seit zwei Jahren leer steht, weil die Mietpreise seit Jahren ins Unendliche steigen. Ein paar hundert Meter weiter hält er vor dem Hotel Goldener Löwe – oder vor dem, was davon übrig ist: die „Löwengrube“. Seit drei Jahren klafft hier ein riesiges umzäuntes Loch, von Gestrüpp überwuchert, in bester Lage. Pläne für das Grundstück gebe es genug, aber die „Löwengrube“ wandert seit Jahren von Investor:innenhand zu Investor:innenhand.

„Die Gemeinde ist gespalten, zwischen denen, die profitieren – und denen, die nicht profitieren.“

Andreas Schramböck, Gemeinderat „Die Grünen“

Ein Chaletdorf, das keines sein will

Von der „Löwengrube“ aus zeigt Schramböck den Berg hoch, zum künftigen Chaletdorf, das man „Hoteldorf“ nennen solle, weil Chaletdorf mittlerweile zum Kampfbegriff wurde. Das Projekt „Kitz Alpen Resort“ ist eine Art Symbolbild für die Auseinandersetzung in einer Tourismusregion, die ökologische und soziale Ansprüche, Nachhaltigkeit und Tourismus irgendwie zu vereinbaren versucht. Vereinbaren muss. In den kommenden Jahren soll hier ein 4-Sterne-plus-Komplex mit zwölf Gebäuden, 269 Betten und einem Schwimmteich entstehen. Mit 13 Ja- und sechs Neinstimmen votierte der Gemeinderat im Februar dieses Jahres für den Bau



Grünen-Gemeinderat Andreas Schramböck vermisst einen Plan B für seine Heimatgemeinde. „Es geht um Investitionen. Um nichts anderes“, kritisiert er.

des Megaprojekts. Im Juni schritt das Land Tirol ein und stoppte das Vorhaben – um es mit geringfügigen Änderungen im Oktober doch zu genehmigen.

„Es geht um Investitionen! Um die Frage: Was zahlt sich aus? Um nichts anderes!“, kritisiert Schramböck. „Die Gemeinde ist gespalten, zwischen denen, die profitieren – und denen, die nicht profitieren.“

St. Johann ist kein Einzelfall. In Tirol gibt es Dutzende Gemeinden, die sich im Laufe des 20. Jahrhunderts zunächst vorsichtig, dann immer hastiger Richtung Tourismus, Richtung Massentourismus entwickelten. Klagen über die Umweltverschmutzung, die Landschaftszerstörung und den „Ausverkauf der Heimat“ gibt es seit Mitte der 1970er. Aufgrund des Wohlstandszuwachses, den der Ausverkauf mit sich brachte, blieben diese Klagen meist ungehört. Die ökologische und soziale Destruktivität der touristischen Monokultur schritt fort.

Fluch und Segen

Derzeit, da die Umwelt- und Klimakrise omnipräsent ist, wird ein weiterer Aspekt deutlich: die Abhängigkeit von der Branche. In Tirol wird jeder dritte Euro im Tourismus erwirtschaftet. Jeder vierte Arbeitsplatz hängt an der Branche. Bei den Wörtern Nachhaltigkeit und Umweltschutz schwingt immer auch etwas Bedrohliches mit: Rezession und Arbeitsplatzverlust.



Für Emanuel Straka, Landessekretär der Gewerkschaft vida Tirol, ist der Tourismus „einerseits Mitverursacher, andererseits Opfer“ der Umwelt- und Klimakrise. Der Bau diverser Chaletdörfer und Hotelkomplexe, künstliche Beschneigung und die Anreise Tausender Tourist:innen per Pkw und Flugzeug haben katastrophale ökologische Folgen, keine Frage. Andererseits zählt die Branche zu Tirols größten Arbeitgeber:innen und ist kulturell sehr bedeutend. Künftig müsse man im Tourismus für die Umwelt mehr Sorge tragen. „Aber man muss abwägen, mit feiner Klinge vorgehen“, betont Straka.

„Bei jedem Einzelnen muss es klick machen.“

Iris Kolb, „Postmarkt“ St. Johann

Hört man sich in St. Johann um, ist immer wieder vom „Kompromiss“ die Rede. Zwischen dem eigenen Beruf und dem Einkommen, der eigenen Identität – und der scheinbar nach wie vor abstrakten Bedrohung durch die Umweltkrise.

In einem Innenhof im Zentrum von St. Johann steht Iris Kolb im „Postmarkt“, einer Art Geschäft gewordenem Kompromiss zwischen Umwelt, Sozialem und Wirtschaft. Die gebürtige Augsburgerin studierte Kunstgeschichte und Lehramt, arbeitete im Personalmanagement und wechselte mit Ende dreißig in die Gastro. Zunächst in Gastein, seit 2016 in St. Johann. Offiziell ist sie im Hotel Post beschäftigt, die meiste Zeit verbringt sie in dem dazu-

gehörigen „Postmarkt“, einem Feinkostladen mit angeschlossenem Café. Tourismus, sagt die 53-jährige Kolb, die selbst „für Kunst und Bildung“ gerne reist, sei auch für St. Johann „Fluch und Segen“. Natürlich seien die Schneekanonen „der pure Wahnsinn“. Genau wie die Straßenzüge, die über Wochen komplett im Dunkeln liegen, weil die Besitzer:innen der Zweitwohnsitze eben gerade am Erstwohnsitz verweilen oder am Drittwohnsitz. „Aber wir leben von denen.“

Die Art von „Kompromiss“, den Kolb vor Augen hat, lagert in einer langen Kühltheke: Fleisch, Wurst und Käse, regional produziert, direkt vom Hersteller. In den hinteren Teilen des Ladens gibt's Schnaps, Pesto, Senfkaviar. Nicht nur Einheimische, auch Tourist:innen, ja, vor allem die Zweitwohnsitzer:innen kommen gerne in den Laden, verpflegen sich mit Pasta, Bio-Brot und Tiroler Prügeltorte. Regionale Produkte, gute Qualität, ökologisch nachhaltig; da sei es auch okay, wenn der Preis etwas höher ist. Geht es um die Verein-

„Die Herkunft von Lebensmitteln in der Gastro soll strikter gekennzeichnet werden. Langsam kommt Bewegung in die Sache.“

Martina Foidl, Tourismusbüro St. Johann

barkeit von Tourismus und Nachhaltigkeit, hegt Kolb einen pragmatischen Ansatz: „Du musst auch a G'schäft machen können.“ Und mit dem „G'schäft“ soll auch die ökologische Verantwortung der Kund:innen kommen. „Bei jedem Einzelnen muss es klick machen.“

Chutney und Kälbchen

Nur ein paar Meter weiter, im Büro des Tourismusverbands St. Johann, beobachtet auch Martina Foidl täglich, wie Umwelt, Mensch und Tourismus in Konflikt geraten. Mit ihrem Team sucht die stellvertretende Geschäftsführerin nach einem „Kompromiss zwischen Umwelt, Landwirtschaft, Jägerschaft, Freizeitsuchenden und Tourismus“. Zwei der insgesamt 20 Langlaufloipen bereite man mit Kunstschness auf. Das sei „nicht unbedingt klimafreundlich“, aber als absolutes Mindestangebot durchaus vertretbar. Ohne Beschneigung könne es auch auf den Skipisten nicht gehen.

Ansetzen will man im Tourismusbüro beim Verhalten der Gäste: So sollen diese vermehrt öffentlich anreisen, was in einzelnen Segmenten bereits 20 Prozent der Tourist:innen tun. Als Tourismusverband setzt man auf ökologische Alternativen zum Plastikmüllsack und produziert sämtliche Druckwerke CO₂-neutral. Die Herkunft von Lebensmitteln in der Gastro soll strikter gekennzeichnet werden. „Langsam“, bekräftigt Foidl, „kommt Bewegung in die Sache.“ Auch Unternehmen würden sich sukzessive anpassen, sich aus Eigeninitiative nach nachhaltigeren Alternativen umsehen.

Ein solches Unternehmen steht nur ein paar Kilometer von St. Johann entfernt, in Oberndorf. Das 4-Sterne-Hotel Penzinghof, direkt an der Skipiste gelegen, ist fast eine Art Mini-Dorf. „Geh' ma“,

Manche Entwicklungen im Ort seien „der pure Wahnsinn“. Aber am Ende „musst auch a G'schäft machen können“, weiß Iris Kolb.

sagt Georg Lindner, Bruder von Inhaberin Christine Lindner, und eilt aus dem Hoteleingang Richtung zugehörigem Dorfladen. Im Angebot: Käse, Joghurt, Chutney und Pesto, hergestellt von seinem Bruder; Suppen, Soßen und Gulasch von der Schwester.

Den Penzinghof betreiben die Lindners mittlerweile in dritter Generation. Das österreichische und das europäische Umweltzertifikat bekam das Hotel erst diesen Sommer verliehen, für Nachhaltigkeit und Regionalität, aber „das wurde uns von den Großeltern schon so vorgelebt“, schwärmt Lindner, während er zügigen Schrittes Richtung „Kälbchenkindergarten“ marschiert. In kleinen, mit Stroh ausgelegten Boxen liegen ein gutes Dutzend Kälber. Gäste führe er gern hierher. Die sollen schließlich wissen, wo ihre Lebensmittel herkommen. Mit einem kleinen Umweg über den Kuhstall lotst der 38-Jährige in eine Scheune. Vorbei an einem silbernen Audi Quattro geht's zur Hackschnitzelheizung, die das Hotel seit 15 Jahren mit Warmwasser versorgt. 95.000 Liter Heizöl und 20 Prozent der Heizkosten könne man so jährlich sparen, liest Lindner von einem Zettel ab.



Im Tourismusbüro von St. Johann sucht Martina Foidl nach einem „Kompromiss“ zwischen Tourismus und Umwelt. Keine einfache Aufgabe, aber „langsam kommt Bewegung in die Sache“.



Im Penzinghof sollen modern und traditionell, Luxus und Nachhaltigkeit Hand in Hand gehen. Georg Lindner setzt auf Innovation und Flexibilität.

Am Penzinghof sollen modern und traditionell, Luxus und Nachhaltigkeit Hand in Hand gehen. Die E-Tankstelle vorm Hotel hat Skihütten-Look. Die Zimmer sind in naturbelassenem Holz designt. Im Stock darüber warten 1.000 Quadratmeter Wellnessbereich auf die Gäste, Infinity-Pool inklusive. Während des Hahnenkammrennens quartiert Ex-Skiprofi Lindner die österreichischen Slalomfahrer im Haus ein. Insgesamt sei es aber ein buntes Publikum, das hier urlaube, „völlig querbeet“.

„Als Eigentümerfamilie muss man flexibel und innovativ sein.“

Georg Lindner, Hotel Penzinghof

Der Penzinghof liegt auf 710 Metern. Aus unternehmerischer Sicht, so Lindner, seien Beschneigungsanlagen natürlich ein Segen. Kunstschnee garantiere Schneesicherheit und könne die Saison bis Ende März strecken. Gleichzeitig sei man sich der umweltpolitischen Verantwortung natürlich bewusst. Für Gäste wolle man Alternativen zum klassischen Skitourismus anbieten, beispielsweise Schneeschuhwanderungen, Tourengehen oder Kutschenfahrten. Erst unlängst besuchten die Angestellten ein Seminar zum Thema „Umwelt und Nachhaltigkeit“. Mitarbeiter:innen lernten, besser darauf zu achten, rechtzeitig das Licht ab- und den Wasserhahn zuzudrehen. Auch die Handtücher müsse man nicht zwingend täglich waschen. „Als Eigentümerfamilie“, erklärt Lindner, „muss man flexibel und innovativ sein.“

Flexibel und innovativ. Kompromissbereitschaft. Eigeninitiative. Selbsterkenntnis. Die Frage ist: Reicht das? Denn die umwelt- und klimapolitischen Herausforderungen der kommenden Jahrzehnte sind enorm. Gerade für Österreich. Gerade für den Tou-

rismus. Während die weltweite Durchschnittstemperatur im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter, also ab circa 1750, um rund 1,2 Grad Celsius anstieg, wurde es hierzulande im Mittel rund zwei Grad heißer. Expert:innen prognostizieren einen Anstieg von bis zu vier Grad bis zur Jahrhundertmitte. Wegen der Abhängigkeit von Wetter und Umwelt ist der Wintertourismus besonders betroffen. Laut Prognosen wird es Schnee in den kommenden Jahrzehnten nur noch jenseits der 1.500-Meter-Marke geben.

„Es gibt keinen Plan B“

Künstliche Beschneigung mag das Problem lokal überbrücken können, verstärkt es aufgrund des hohen Wasser- und Energieverbrauchs aber insgesamt. Künstliche Beschneigung ist ein klassisches Beispiel für sogenannte „Rückkoppelungseffekte“, der propagierte Lösungsweg verschärft die Ursache nur noch weiter.

Für vermeintlich ökologische Alternativen wie Öko-Hotels und Schneeschuhwandern hat Matthias Koderhold wenig warme Worte übrig. Die Herausforderungen, vor denen der Tourismus steht, sind viel grundlegender, ist der Ökonom der Arbeiterkammer Niederösterreich überzeugt. Vor allem aufgrund des hohen Energieverbrauchs – Stichwort: Wellnessbereich – gehen im Wintertourismus 58 Prozent der CO₂-Emissionen auf das Konto der Beherbergungsbetriebe. Weitere 38 Prozent entfallen auf An- und Abreise der Gäste. Verkehrsemissionen könnten beispielsweise durch den Ausbau öffentlicher Verkehrsmittel reduziert werden, erklärt Koderhold. Der Emissionsreduktion von Unterkünften aber sind Grenzen gesetzt.

„Es braucht eine Gesamtstrategie!“, fordert Koderhold und warnt vor einem verengten, rein auf Emissionen beschränkten Blickwinkel. Tourismus ist nicht nur für den Ausstoß von Treibhausgasen verantwortlich, sondern produziert Müllberge, trägt zur Zerstörung von Flora und Fauna, zur Verschmutzung von Luft und Wasser, zu Bodenversiegelung und Erosion bei. Kurz: Er zerstört

genau das, worauf man in Tirol zu Recht stolz ist und warum Gäste aus aller Welt in Gemeinden wie St. Johann kommen. Eine solche Gesamtstrategie aber sei in St. Johann nicht erkennbar, kritisiert Gemeinderat Schramböck. Eher eine Art Realitätsverweigerung. Kaum einer in der Branche habe die tatsächliche Tragweite des Problems erfasst, kaum einer will die Tragweite erfassen. Nüchtern konstatiert er: „Es gibt keinen Plan B.“

Das liege auch an den Machtverhältnissen in der Gemeinde. Seit in St. Johann der politische Betrieb gemäß demokratischen Verfahren zelebriert wird, dominiert im Gemeinderat die ÖVP. Derzeit hält sie mit elf von 19 Sitzen die absolute Mehrheit. Naturgemäß sei der Gestaltungsspielraum der Opposition da begrenzt – und ein substanzieller Richtungswechsel schwierig. Im ÖVP-dominierten St. Johann sei eine Seilbahn eben „too big to fail“.

Ein Tourismus, der auf Massen und Naturzerstörung basiert, kann nicht nachhaltig sein, weder für Mensch noch für Natur.

Den Bau des umstrittenen Chaletdorfs verteidigten die Konservativen mit dem Hinweis auf die „Wertschöpfung für Ort und Region“. „Das Projekt ist zukunftsorientiert, bringt uns Einnahmen, auch für die Bergbahn“, wird Bürgermeister Hubert Almberger in lokalen Medien zitiert.

Umweltschutz am Frühstücksbuffet

Wie aber könnte ein solcher Richtungswechsel aussehen? Wie kann Tourismus naturverträglicher gestaltet werden, ohne dabei Wirtschaft und Kultur ganzer Regionen zu zerstören? Sommer- wie Win-

tertourismus, erklärt AK-Experte Koderhold, findet nicht im luftleeren Raum statt. Tourismus kann nicht getrennt von unserer Art zu leben, zu arbeiten und zu wirtschaften gedacht werden. In Koderholds Verständnis umfasst Nachhaltigkeit daher Natur und Mensch. Denn der Wintertourismus ist nicht nur für die Natur eine enorme Belastung, sondern auch für die Beschäftigten in der Branche, die oftmals unter der schlechten Bezahlung und den prekären Arbeitsbedingungen leiden. Und nicht zuletzt für die Ortsbewohner:innen, die mit steigenden Preisen aus ihrer Heimat verdrängt werden und sich von verkitschten Ortskernen entfremden. Ein Tourismus, der auf Massen und Naturzerstörung basiert, kann nicht nachhaltig sein, weder für Mensch noch für Natur. Hackschnitzelheizungen und Schneeschuhwandern seien da „maximal ein Tropfen auf dem heißen Stein“, kritisiert Koderhold. Insgesamt führe kein Weg an einem „Weniger“ vorbei. Das bedeutet zunächst: weniger Gäste, weniger Umsatz, weniger Arbeitsplätze. Aber auch weniger Umweltzerstörung, weniger Verkehr, weniger Lärm, weniger Luftverschmutzung, geringere Lebenshaltungskosten, kurz: mehr Lebensqualität.

Um den Arbeitsplatzverlust auszugleichen, fordert Koderhold eine generelle Reduktion der Arbeitszeit, mit Lohn- und Personalgleich. Außerdem brauche es Umschulungsprogramme, zum Beispiel Richtung Sozial-, Pflege- und Gesundheitsbereich. Branchen, die für Umwelt und Mensch nachhaltiger sind – aber in denen es genauso deutliche Verbesserungen in Sachen Einkommen, Arbeitsbedingungen und Personal braucht.

Tourismus nachhaltiger zu gestalten bedeutet, unsere Wirtschafts- und Lebensweise insgesamt zu verändern. Wird an einem Rädchen gedreht, müssen sich auch die anderen bewegen. Dass der Weg dorthin ein langer und beschwerlicher sein kann, weiß Hotel-Post-Mitarbeiterin Iris Kolb: vom Frühstücksbuffet. Gästen zu erklären, dass Lachs kein Menschenrecht ist und man sich deshalb dazu entschlossen habe, ihn morgens nicht mehr zu servieren, kann Anlass für kontroverse Diskussionen sein. ■

Wenn die Flugzeuge nicht mehr kommen

Die Pandemie hat vor allem den Städtetourismus hart getroffen. Mehr noch als der Tourismus am Land ist er von Gästen aus dem Ausland abhängig. Bleiben sie fort, steht alles still. Eine Momentaufnahme.

TEXT CHRISTIAN BUNKE

Zwischen 4.000 und 5.000 Kongresse und Firmenveranstaltungen finden jährlich in Wien statt. Das besagen Zahlen aus dem Jahr 2019, die von der Marketingorganisation WienTourismus in ihrem Strategiepapier „Reshaping Vienna“ wiedergegeben werden. 76 Prozent der Kongressgäste erreichen Wien mit dem Flugzeug, wird in einer Zukunftsvereinbarung zwischen der Stadt Wien und der Wirtschaftskammer aus dem Jahr 2018 festgehalten. Damals schien die Welt noch

in Ordnung. Dann kam Corona, und alles änderte sich: „2019 schrieb das bisher beste Kapitel in Wiens Tourismusgeschichte, 2020 das schlimmste seit dem Zweiten Weltkrieg“, heißt es in einer Analyse des Wiener Tourismusverbands.

Deutlich wird das am Beispiel des Hotels InterContinental in Wien, kurz InterConti genannt. Eigentlich könnte der Standort des InterConti nicht besser sein. Es liegt direkt am Ring, Stadtpark und Sehenswürdigkeiten wie der Stephansdom

oder die Staatsoper sind bequem zu Fuß erreichbar. 1.200 Quadratmeter Veranstaltungsfläche bieten Raum für internationale Meetings, Konferenzen und Kongresse, wie auf der Firmen-Homepage des Hotels nachzulesen ist.

Adieu Weihnachtsgeschäft!

„Die Kongresse haben für uns eine sehr große Bedeutung“, sagt Peter Styblo, seit sieben Jahren Betriebsratsvorsitzender im

InterConti. „Aber in der Pandemie sind sie nicht wirklich planbar. Noch drei Tage vor dem Lockdown Ende November hat es geheißen, für nicht geimpfte Personen wird es keine Einschränkungen geben. Wir hätten einige Veranstaltungen im Haus gehabt, zum Beispiel ein Boxturnier im Ballsaal. Das fällt jetzt weg. Auch Weihnachtsfeiern werden großteils storniert. Das Weihnachtsgeschäft ist gelaufen.“

Ob sich daran mittelfristig wieder etwas ändert, darüber ist sich Styblo nicht sicher. „Wir hoffen natürlich auf eine Erholung. Am Anfang hatten wir noch Videokonferenzen in unseren Räumen, da waren wenigstens noch einige Konferenzteilnehmer im Haus. Allerdings haben viele Firmen inzwischen gemerkt, dass man solche Veranstaltungen auch am Rechner durchführen kann. Trotzdem ist es vor Ort doch etwas anderes. Man sieht die anderen Teilnehmenden, man sieht etwas von der Stadt.“

Verwundbarer Städtetourismus

Allgemein hat sich durch Corona eine große Verwundbarkeit des Städtetourismus gezeigt, die auch viele Kenner:innen der Branche vorher so nicht am Schirm gehabt haben dürften: „Wir werden ja nicht nur

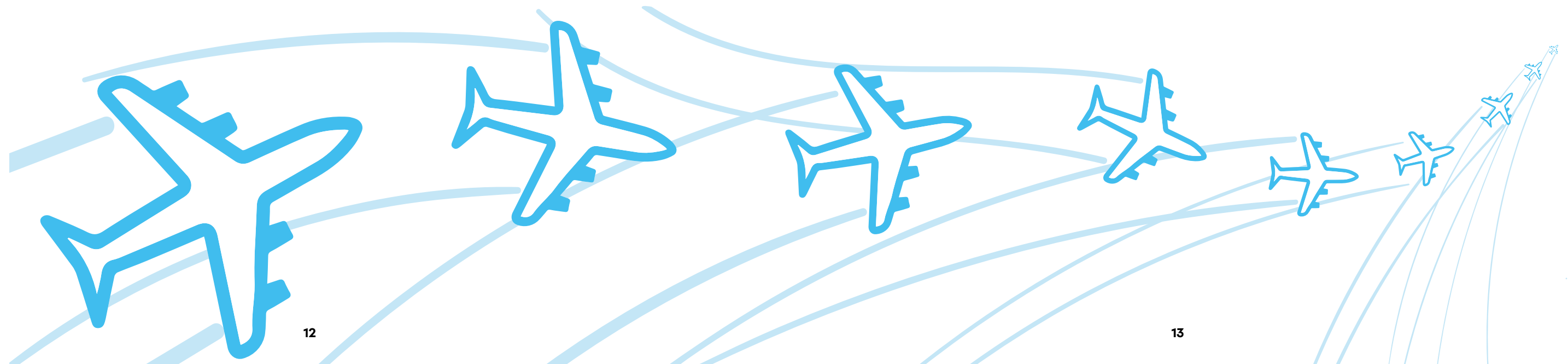
„Wir werden ja nicht nur durch die formalen Lockdowns gefährdet. Das Gleiche gilt, wenn der Flughafen gesperrt ist.“

Peter Styblo, Betriebsratsvorsitzender InterContinental

durch die formalen Lockdowns gefährdet. Das Gleiche gilt, wenn der Flughafen gesperrt ist. Und wenn Österreicher:innen nach Wien fahren, dann übernachten sie eher selten im Fünf-Sterne-Hotel“, sagt Styblo. „Die Gastronomie hat es da eine Spur besser, weil die auch von Einheimischen lebt. Was nur wenige Einheimische wissen, ist, dass es in den Hotels auch eine Gastronomie gibt. Die kann man besuchen, auch ohne im Hotel zu nächtigen. Da ist bei den meisten Menschen aber die Schwellenangst zu groß. Laufkundschaft haben wir kaum.“

Aleksandra Waldhauser vom Institut für empirische Sozialforschung (IFES) bestätigt diese Beobachtung. Sie ist Projektleiterin einer im April 2021 veröffentlichten Stu-

die über Hotellerie-Beschäftigte in Wien. „Diese Studie machen wir regelmäßig im Auftrag der Arbeiterkammer“, erzählt sie. „Doch dieses Mal ist aufgrund der Pandemie eine Vergleichbarkeit mit den vorhergehenden Jahren kaum gegeben.“ Stärker als andere Formen des Tourismus sei der Städtetourismus vom internationalen Reiseverkehr abhängig. „Als wir die Studie im März und April 2021 gemacht haben, war auch gerade Lockdown und die Unsicherheit unter den Befragten deshalb besonders groß. Dennoch gab es Hoffnungen auf den Herbst. Man hat geglaubt, dann wird alles wieder gut. Das dürfte sich jetzt wieder zerschlagen haben.“ Insgesamt haben 634 Beschäftigte von Wiener Hotelleriebetrieben





Peter Styblo, Betriebsratsvorsitzender im Hotel InterContinental in Wien: „In der Pandemie ist nichts mehr planbar.“
Das Weihnachtsgeschäft sei gelaufen.

an der Online-Befragung teilgenommen, die der Studie zugrunde liegt. Hier müsse berücksichtigt werden, dass Arbeitskräfte aus dem Ausland aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse in der Studie sehr wahrscheinlich unterrepräsentiert seien, so Waldhauser.

Dennoch spiegeln die Zahlen das Ausmaß wider, in dem die Pandemie das Leben der Beschäftigten beeinflusst hat. So heißt es in einer Zusammenfassung über das Thema Kurzarbeit: „83 Prozent der Befragten sind im selben Beherbergungsbetrieb wie vor der Corona-Pandemie beschäftigt, davon befinden sich 96 Prozent in Kurzarbeit (das entspricht einem Anteil von 79 Prozent der Befragten). Mehr als ein Drittel befindet sich seit März 2020 mehr als 50 Wochen in Kurzarbeit (36 Prozent), rund ein Viertel 41 bis 50 Wochen (23 Prozent).“

Was das konkret bedeutet, beschreibt Peter Styblo: „Die Belegschaft ist bei uns größtenteils stabil geblieben, auch weil wir untereinander ein gutes Klima haben. Aber es gab doch Rationalisierungen. Manche Kolleg:innen sind früher als geplant in Pension gegangen. Die Kurzarbeit hat Einschränkungen bedeutet. Wir sind eine Niedriglohnbranche. Jobs sind teilweise auf der Mangelliste, weil keiner unter den bestehenden Bedingungen arbeiten möchte.

Mit der Kurzarbeit ist in vielen Bereichen das Trinkgeld weggefallen. Bei steigenden Lebenshaltungskosten ist das eine zusätzliche Belastung.“

Steigende Belastung

Herrsche einmal kein Lockdown, könne es kurzzeitig zu Belastungsspitzen kommen, so Styblo, der aufgrund der Rationalisierungen im InterConti als Betriebsratsvorsitzender nicht mehr freigestellt ist. „Wir können solche Spitzen nicht mehr gut abdecken. Wir haben zwar nur knapp 40 Prozent des Geschäfts im Vergleich zur Vorkrisenzeit, aber wenn dann mal Vollbetrieb ist, bleibt es an wenigen Kräften hängen“, sagt er. „Hinzu kommt, dass es früher in Wien mehr Leasingfirmen gab, die im Notfall bei der Personalabdeckung geholfen haben. Jetzt gibt es nur noch eine solche Firma. Und die ist teurer geworden. Sie scheint am Wochenende mehr zu verlangen. Das ist in der Branche eine Besonderheit, denn normalerweise gibt es keine Wochenendzuschläge.“

Mit den sich stetig ändernden Corona-Maßnahmen werde es nicht einfacher, so Styblo. „Es geht durch die Medien, dass bald 2G plus für die Gastronomie kommt. Wie sollen wir das umsetzen?“ Dabei habe das Hotel viele Maßnahmen gesetzt: „Wir

haben seit Beginn der Krise eine Firmenteststraße. Wir machen ‚Alles gurgelt‘ im Betrieb. Und wir haben uns mit Erfolg als Betrieb am Impfprogramm beteiligt. Auch für die Drittimpfung gibt es im Haus eine große Bereitschaft mitzumachen.“

Für einen großen Teil der Hotellerie-Beschäftigten steht selbst ohne COVID-19 das tägliche Leben auf prekären Beinen. So gaben in der IFES-Studie 53 Prozent der teilnehmenden Empfangsbediensteten sowie 48 Prozent des teilnehmenden Küchen- und Servicepersonals an, „gerade so“ mit ihrem derzeitigen Einkommen auszukommen. Das bedeutet: Solange keine plötzlichen größeren Ausgaben anstehen, reichen die Löhne zum Überleben. 20 beziehungsweise 35 Prozent erklärten aber auch: „Es reicht nicht aus.“

Mit der Pandemie verschärfte sich die Situation deutlich. Auf die Frage, ob sich Corona auf ihre finanzielle Situation ausgewirkt habe, antworteten 64 Prozent der Studienteilnehmer:innen: „Ich musste Einsparungen machen.“ 56 Prozent gaben an, finanzielle Ressourcen angreifen zu müssen. 16 Prozent haben sich verschuldet, und neun Prozent konnten laut eigener Aussage Schulden oder Ratenzahlungen nicht mehr bedienen. Hier habe es eine Entwicklung gegeben, so Studienautorin Waldhauser: „Am Anfang der Krise ist die Zufriedenheit unter den Beschäftigten sogar gestiegen, weil sie froh waren, durch die Kurzarbeit noch einen Job zu haben. Doch mit dem Dahinschmelzen der Ersparnisse lässt dieser Effekt deutlich nach.“

Im InterConti Wien kommt hinzu, dass die dort Beschäftigten trotz des bis Pandemiebeginn anhaltenden Reisebooms in der Bundeshauptstadt schon seit Jahren einer unsicheren Zukunft entgegenblickten. „Das InterContinental Wien ist im Eigentum der Wert Invest GmbH“, sagt Peter Styblo. „Deren Eigentümer Michael Tojner hat schon vor Jahren den Abriss des Hotels angekündigt. Dann wären alle 150 Beschäftigten schlagartig ihren Job los. Bis heute wissen wir nicht, ob oder wann dieser Abriss kommt.“ ■

Wie sieht eine gute Zukunft für Tourismusbeschäftigte aus?

© Markus Zahradnik

Es ist ein Leichtes, diese Frage zu beantworten, denn es geht um ein gutes Leben für alle. Das heißt, wer im Tourismus Vollzeit arbeitet, muss damit auch ein gutes Leben finanzieren und definitiv eine Familie ernähren können. Das geht derzeit selbst in Tourismushochburgen oft nicht, wenn man sich Ausschreibungen von dort anschaut. Das heißt, das Wichtigste ist eine bessere Bezahlung, die nicht vom Trinkgeld abhängen darf. Eine gute Arbeitsumgebung muss außerdem verlässliche Dienstpläne bieten sowie an

die Lebensphasen der Beschäftigten angepasste Arbeitszeitmodelle. Das hat wiederum mit Familie zu tun, denn derzeit ist die Gastro äußerst familienunfreundlich. Als junger Mensch kann man das ein paar Jahre lang machen, doch sobald es in die Familienplanung geht, ist das Thema für viele erledigt. Hier gibt es interessante Ansätze einiger Gastronom:innen, aber es braucht diese Vereinbarkeit von Familie beziehungsweise Privatleben und Job für alle Kolleginnen und Kollegen, die allesamt aus Leidenschaft Gastgeber:innen sind.



BEREND TUSCH

STELLVERTRETENDER VORSITZENDER DER GEWERKSCHAFT VIDA

Mangelware Respekt

Großes Gejammer herrscht in der Gastronomie und der Hotellerie. Es fehlt an arbeitswilligen Fachkräften, behauptet die WKO. Doch fragt man die Beschäftigten, tritt ein ganz anderer Mangel zutage: ein Mangel an Lohn, an tolerablen Arbeitszeiten – und an Respekt.

TEXT CHRISTIAN BUNKE

Wer einmal in einer großen Küche gearbeitet hat, der kennt den dort herrschenden, militärisch anmutenden Kommandoton. Die allgegenwärtige Hektik macht eine klare und deutliche Ansprache nötig, allein schon, um Missverständnissen vorzubeugen. Schließlich ist der Kunde König. Wer das vegetarische Menü bestellt hat, der will am Ende kein Schweineschnitzel serviert bekommen.

Raoul beherrscht die klare Ansprache. Seit 22 Jahren arbeitet er in Österreich als Koch. Raoul ist nicht sein echter Name. Seine wahre Identität wollen wir schützen, denn die Arbeitgeber:innen in der Gastronomie mögen klare Worte nur in der Küche, nicht aber wenn es um eine Kritik des in der Branche vorherrschenden Geschäftsmodells geht. Und kritische Punkte hat Raoul, der von einem ganz anderen Kontinent nach Österreich gekommen ist, so einige anzubringen.

Raoul arbeitet in einem Restaurant für die gehobene Kundschaft, in einem der eher teuren Bezirke Wiens. „Seinen“ Laden bezeichnet er im Gespräch salopp als „Fast-Food-Bude für reiche Leute“. Auch sonst wählt er harte Worte. Sein Chef sei vom Typus „Donald Trump“, der mittels staatlicher Hilfgelder bislang gut



durch die Corona-Krise gekommen sei. „Er hat sechs bis sieben Autos und war lange im Urlaub“, sagt Raoul. Das liege aber teilweise auch an den Besonderheiten des Lokals: „Wir haben viele Stammkund:innen. Der Betrieb wurde auf Abholung und Lieferservice umgestellt. Lokale, die von der Laufkundschaft abhängig sind, können das natürlich nicht genauso machen.“

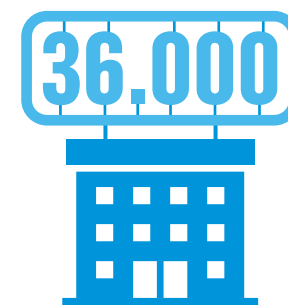
Im Restaurant seines Chefs arbeitet Raoul „wie ein Volltrottler, 70 bis 80 Stunden pro Woche, manchmal über 300 Stunden im Monat“. Die Entlohnung steht dazu in keinem Verhältnis – wenn sie denn kommt. Denn die Zahlungsmoral ist schlecht. „Ich habe 1.000 Euro offen. Ich habe Weihnachtsgeld offen. Außerdem habe ich 46 Urlaubstage offen. Manche Kolleg:innen haben 100 Urlaubstage offen“, erzählt Raoul. Legal kriegt er 1.600 Euro pro Monat. Der Rest des Lohnes wird „unter dem Tisch“, also schwarz, bezahlt. „Insgesamt kriege ich meistens 2.600 Euro im Monat, manchmal sind es 3.000. Ich kann aber sagen, dass ein McDonald’s-Mitarbeiter in Österreich mehr verdient als ein gelernter Koch.“

Ein Eimer mit Loch

Solche Arbeitsbedingungen können nicht nachhaltig sein. Sie sind es auch nicht. Das weiß Anna Daimler, Generalsekretärin der Gewerkschaft vida. Die vida ist im österreichischen Gewerkschaftsbund unter anderem auf Gastronomie und Hotelgewerbe spezialisiert. „Die Branche hat einen extremen Personalverschleiß“, sagt Daimler. „Zwischen 210.000 und 250.000 Leute sind in der Branche beschäftigt. 500.000 Leute wechseln innerhalb eines Jahres durch.“ Für diesen Durchlauferhitzer hat Anna Daimler ein eindringliches Sprachbild parat: „Es ist wie ein Kübel mit Loch. Oben werden die Beschäftigten eingefüllt. Unten fließen sie wieder heraus. Es gelingt der Branche nicht, die Leute zu halten.“ Die Branche habe schon vor zehn Jahren nach Fachkräften geschrien. „Gleichzeitig wurden aber die verfügbaren Ausbildungsplätze um ein Viertel reduziert.“ Und apropos McDonald’s: „Mit ihnen haben wir einen eigenen Kollektivvertrag, der tatsächlich besser ist als der Kollektivvertrag für die restliche Gastronomie.“

Arbeitssuchende im Tourismusbereich Winter 2021

Quelle: vida



vida-Generalsekretärin Anna Daimler über die Arbeitsbedingungen in Tourismus und Gastronomie: „Die Branche hat einen extremen Personalverschleiß.“

Zurück zu Raoul. „Ich habe zwei Kinder und bin geschieden“, sagt er. „Eh klar. Das geht den meisten Kolleg:innen so. Die sind alle frustriert. Wir arbeiten, wenn alle anderen nicht arbeiten. Wir arbeiten abends und an Feiertagen. Offiziell arbeiten wir drei Tage pro Woche, 13 Stunden pro Tag. In Wirklichkeit arbeiten wir fünf Tage durch. Die allermeisten Kolleg:innen haben keine Familie. Dafür fehlt einfach die Freizeit.“ Hier muss man wissen, dass es in der Gastronomie im Gegensatz zu vielen anderen Branchen keine Nacht-, Wochenend- oder Feiertagszuschläge gibt. Egal, wie mies die Arbeitszeiten sind, der Lohn bleibt immer gleich.

Solche Arbeitszeiten müssen kein Normalzustand sein. Das zeigt das Lokal „INIGO“ im ersten Wiener Bezirk, also der Nobelgegend schlechthin. Doch das INIGO ist keine Nobel-Location. Hier erhalten von Langzeitarbeitslosigkeit betroffene Menschen einen auf sechs Monate befristeten Arbeitsplatz. So werden sie dabei unterstützt, den Berufseinstieg wieder zu finden. Und das bereits seit 29 Jahren. „Es war nie einfach, die Leute weiterzuvermitteln“, sagt Trixi Pech, die Leiterin des Projekts. „Die Arbeitsbedingungen in der Branche sind nicht rosig. Und oft werden die Leute verheizt, in irgendeinem Betrieb. Auch wir streicheln die Leute nicht. Aber wir operieren mit Wertschätzung. Wir wollen es arbeitnehmer:innenfreundlich gestalten, schauen, dass die Leute nicht zu lange arbeiten.“ Wichtig seien scheinbare Kleinigkeiten, die aber in vielen Betrieben ignoriert werden: „Wir geben lobendes Feedback immer an unsere Mitarbeiter:innen weiter. Und jeder Kellner:in darf ihr oder sein Trinkgeld behalten, muss aber einen Teil an die Küchenbelegschaft abgeben, damit alle etwas davon haben.“

Gesucht wird die ganze Palette, von der Chefköchin über den Mehlspeisenkoch bis hin zur Gastgewerbepraktikantin.

Die Pandemie und die ständigen Lockdowns sind auch am INIGO nicht vorbeigegangen. „Es war ein ständiges Hochfahren und Runterfahren. Das war alles schwierig“, so Pech. „Wir kriegen unser Personal vom AMS zugebucht. Die kann man nicht auf Knopfdruck bestellen.“ Während der Pandemie habe das INIGO ein „traumhaftes Vermittlungsergebnis“ gehabt. „Wir hatten immer zu wenig Personal in unserem Haus, weil wir die Leute so schnell weitervermittelt haben.“ Daran habe man den Personalmangel in der Gastronomie gespürt. Ob die Branche daraus aber die Schlussfolgerung zieht, künftig mehr Wertschätzung ihren Beschäftigten gegenüber zu zeigen, daran hat sie ihre Zweifel: „Viele fordern ein Umdenken. Aber ich glaube leider nicht an den großen Wurf. Die meisten werden verwurstet werden wie bisher.“

Ein problematischer Begriff

Für den von Trixi Pech beschriebenen Zustand gibt es in der österreichischen Öffentlichkeit den Begriff des „Fachkräftemangels“. Sicher nicht ganz zufällig steht die Berufsgruppe der Köch:innen auch in den Tourismushochburgen Oberösterreich, Salzburg und Vorarlberg auf der Liste der Mangelberufe. Gesucht wird die ganze Palette, von der Chefköchin über den Mehlspeisenkoch bis hin zur Gastgewerbepraktikantin. In diesen Bundesländern kann somit auch Personal aus Drittstaaten außerhalb der EU angeworben werden, um die Lücken zu füllen.

Die Behauptung der Arbeitgeber:innen, dass man nirgends Personal bekommen könne, will Johannes Peyrl von der Arbeiterkammer Wien aber so nicht stehen lassen. Er ist Experte für die Bereiche Arbeitsmarkt und Integration. Der Begriff des „Fachkräftemangels“ sei definitorisch schwierig, so Peyrl: „Nur weil man Arbeitsplätze mit schlechten Arbeitsbedingungen nicht besetzen kann, ist das noch kein Mangel.“

Als Beispiel nennt Peyrl den Tourismus. Hier plant Arbeitsminister Martin Kocher (ÖVP) für das Jahr 2022 eine Erhöhung der Kontingente für Saisonarbeiter:innen um 60 Prozent, mit der Möglichkeit einer Überziehung bis zu 50 Prozent. Dies soll Tourismusbetrieben und Hotels den Einsatz von bis zu 3.000 Saisoniers aus Drittstaaten außerhalb der EU in der Hochsaison ermöglichen.

Laut Angaben der Gewerkschaft vida sind im Tourismusbereich aber in Österreich derzeit 36.000 Menschen auf Arbeitssuche. In der Gastronomie ist das Bild ähnlich. Hier waren im Juli 2020 noch 50.000 Personen aus der Branche ohne Arbeit, bei „nur“ 16.500 offenen Stellen. Aus diesem Pool sollte der Personalbedarf doch zu füllen sein.

Johannes Peyrl hat jedenfalls grundsätzliche Kritik am Konzept der Saisonarbeit. Diese sei ein „falsches Integrationsmodell“, da es für Arbeitnehmer:innen fast unmöglich sei, ihre Rechte gegenüber den Arbeitgeber:innen geltend zu machen. „Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten brauchen ein Visum und eine Arbeitsbewilligung“, so Peyrl. „Die Bewilligung erlischt mit dem Ende der Beschäftigung. Dann muss die Arbeitskraft Österreich wieder verlassen. Sie kann also nicht sagen: ‚Ich wechsle jetzt zu einem gescheiterten Arbeitgeber.‘ Sie ist darauf angewiesen, im nächsten Jahr zu ihrem oder ihrer alten Arbeitgeber:in zurückzukehren. Insgesamt befinden sich Arbeitskräfte aus Drittstaaten in einem Zustand der Rechtlosigkeit, ohne Anspruch auf Arbeitslosengeld oder andere Sozialleistungen.“ Sinnvoller als die Aufstockung des Kontingents für Saisonarbeiter:innen sei es, auf ohnehin in Österreich verfügbare Arbeitskräfte zuzugreifen. Das gelte insbesondere für Asylsuchende, deren Integration so gefördert werden könne, so Peyrl.

Mangel an Solidarität

Raoul erzählt, dass er vor 20 Jahren noch mit „lauter Österreicher:innen“ in der Küche gearbeitet habe. „Jetzt findest du keine: Österreicher:in mehr in der Küche. Es seien viele Ausländer:innen hier, auch viele ohne Aufenthaltsberechtigung. Sie haben nur sehr selten eine Ausbildung. Du musst ihnen alles zeigen, aber sie arbeiten hart. Viele kommen aus den Nachbarländern, zum Beispiel aus der Slowakei. In der Slowakei würden sie nur 800 Euro verdienen, hier sind es 2.400 Euro. Deshalb machen sie auch nie Probleme beim Chef.“ In Österreich wolle heute niemand mehr Koch oder Köchin werden. „Das ist eine andere Generation als wir damals. Meine Generation hat gelernt, die Schnauze zu halten. Bei den Jungen ist das nicht mehr so.“

Anna Daimler kann das gut nachvollziehen. Erstmals gebe es in der Branche mehr offene Lehrstellen als Lehrlinge. „Die Lehr-



„Saisonarbeitskräfte aus Drittstaaten brauchen ein Visum und eine Arbeitsbewilligung“, fordert AK-Arbeitsmarktexperte Johannes Peyrl.

linge sind ja nicht blöd. Die Jugendlichen treffen eine ganz rationale Entscheidung“, sagt sie. „Die Branche hat nicht den Ruf, mit Lehrlingen gut umzugehen. In der Pandemie konnten viele ihre Ausbildung nicht abschließen. Sie wurden aus der Lehre direkt in die Arbeitslosigkeit geschickt. Das berühmte Licht am Ende des Tunnels hat sich als entgegenkommender Zug erwiesen. Ich kann Kindern eher nicht raten, Köchin oder Kellner zu lernen.“

Außerdem sei ein Trend beobachtbar, sich bei Arbeitskräften zunehmend aus dem Ausland, auch aus Drittstaaten, zu bedienen. „Der österreichische Teich ist leergefischt, man bedient sich jetzt aus anderen Teichen“, sagt Daimler. „80 Prozent der in der Branche arbeitenden Menschen mit Migrationshintergrund kommen aus Ländern mit einem geringeren Einkommensniveau als Österreich. Die Branche bedient sich gerne der Lohnunterschiede in der EU. So ist die Gruppe der Ungar:innen besonders stark vertreten. Allerdings hat sich der Lohnunterschied zu Ungarn inzwischen reduziert, seitdem ist deren Zahl auch rückläufig.“

Unabhängig davon ist die COVID-Krise in der Branche auch ein Gesundheitsthema. „Es hat durchaus immer wieder Corona-Cluster in der Branche gegeben, von denen ist aber fast gar nichts nach außen gedrungen“, sagt Daimler. „Auf jeden Fall brauchen die Beschäftigten unsere Solidarität. Auch weil sie ja die jeweils geltenden Maßnahmen den Gästen gegenüber umsetzen müssen. Da geraten sie mitten zwischen die Fronten gesellschaftlicher Konflikte und werden dafür schlecht bezahlt.“

Für Raoul ist derweil klar, dass die Löhne in der Gastronomie auch jenseits von Corona zu niedrig sind. „Als Koch plane ich unter anderem Lebensmitteleinkäufe im Wert von Zehntausenden Euro. Aber im Umgang mit uns spiegelt sich das in keiner Weise wider.“ Und so zeigt sich auch hier: Der sogenannte „Fachkräftemangel“ ist in erster Linie ein Mangel an Lohn und Respekt. ►

DREI FRAGEN ZUM THEMA

an Anna Daimler, Generalsekretärin der Gewerkschaft vida

Wie reagiert die Branche auf den Winter-Lockdown im Jahr 2021?

Wir sind schon sehr gespannt, wie die Branche mit den Beschäftigten umgeht. Die Erfahrungen aus den vergangenen Lockdowns zeigen, dass überdurchschnittlich viele Beschäftigte in der Gastronomie und der Hotellerie freigestellt wurden. Keine Branche hat so wenig auf Kurzarbeit gesetzt. Gerade im ersten Lockdown haben viele ihren Job verloren. Wir haben auch gesehen, dass Leute schnell ihren Job verloren haben, aber später schnell wieder eingestellt worden sind.

Welche Themen haben in der Pandemie eine besonders große Rolle gespielt?

Generell gibt es einen Konflikt zwischen dem Gesundheitsschutz und den umsatzbezogenen Entlohnungsstrukturen. Gerade im Servicebereich machen Trinkgelder einen wichtigen Bestandteil des Gehalts aus. Mit der Kurzarbeit werden zwar 80 bis 90 Prozent des Lohns weiterbezahlt, aber die Trinkgelder fallen komplett weg. Gleichzeitig bleiben die Fixkosten wie Strom, Gas oder Miete für die Arbeitnehmer:innen gleich. Deshalb bekommen die in Kurzarbeit geschickten Arbeitnehmer:innen ab Dezember eine erhöhte Vergütung. Die Bemessungsgrundlage für das Kurzarbeitsgeld wird um fünf Prozent aufgestockt. Der Trinkgeldersatz ist nicht mehr freiwillig, sondern verpflichtend.

Wie würden Sie das sozialpartnerschaftliche Verhältnis zu den Arbeitgeber:innen in der Branche beschreiben?

Es ist schwierig. Es ist eine Branche, die kaum Kompromisse machen möchte. Als wir den Vorschlag zur Einführung einer Tourismuskasse gemacht haben, mit der zum Beispiel Urlaubsansprüche abgewickelt werden könnten, haben die Arbeitgeber:innen gesagt: Wenn wir diesen Begriff noch einmal verwenden, stehen sie auf und gehen. Aufgrund der hohen Inflation rechnen wir im neuen Jahr mit Kollektivvertragsverhandlungen. Die werden hart.

Eine unbelehrbare Branche

Der Tourismus zählt zu den besonders durch die Pandemie betroffenen Branchen. Arbeit&Wirtschaft sprach mit dem vida-Vorsitzenden Roman Hebenstreit über die Schwierigkeit, die Arbeitgeber:innenseite davon zu überzeugen, bessere Arbeitsbedingungen für ihre Mitarbeiter:innen zu schaffen.

INTERVIEW ALEXIA WEISS

Arbeit&Wirtschaft: „Wir haben geschlossen!“, heißt es derzeit wieder in Hotels und Gastronomie: Österreich befindet sich zum Zeitpunkt unseres Gesprächs im bereits vierten Lockdown, um eine neuerliche Welle an COVID-Erkrankungen zu brechen. Wie ist die Stimmung von Beschäftigten in der Tourismusbranche aktuell?

Roman Hebenstreit: Verständlicherweise nicht sonderlich gut. Wir reden da von Menschen, die jeden Lockdown am eigenen Leib gespürt haben, weil es immer auch automatisch um die eigene Existenz



ROMAN HEBENSTREIT

Roman Hebenstreit, geb. 1971 in der Oststeiermark, ist seit fünf Jahren vida-Vorsitzender. Der gelernte Maschinenschlosser arbeitete als Triebfahrzeugführer, bis er in die Gewerkschaftsarbeit wechselte. Er sitzt zudem dem Konzernbetriebsrat bei den ÖBB vor.

gegangen ist. Gerade der Tourismus ist ja bekanntlich nicht gerade ein Hochlohnssektor und ist zum Teil auch aufgebaut auf Trinkgeld. Und da hat es sehr lange gedauert, bis wir es geschafft haben – nämlich erst jetzt in der letzten Kurzarbeitsrunde –, wenigstens eine teilweise Entschädigung für diese Trinkgeldbestandteile zu bekommen.

Haben Sie das Gefühl, dass die Arbeitgeber:innenseite aus den vorangegangenen Erfahrungen gelernt hat und dieses Mal Dinge anders macht – Stichwort Kurzarbeit, Stichwort Kündigungen?

Mir wäre spontan nichts aufgefallen. Der Tourismus ist leider für mich in vielerlei Hinsicht auch eine etwas verlorene Branche, weil es wahnsinnig schwer ist, auf der Arbeitgeber:innenseite Bewegung zu schaffen. Der Tourismus ist beispielsweise die einzige Branche, bei der wir keine Einigung zu den jetzt gesetzlich angepassten Kündigungsfristen aufgrund der Angleichung von Arbeiter:innen und Angestellten durchbringen konnten. Da landen wir jetzt vor dem Höchstgericht. Ich würde die Branche durchwegs als eine definitiv unbelehrbare bezeichnen.

Haben Sie aber den Eindruck, dass es jetzt genauso viele Kündigungen gibt, wie es im ersten Lockdown gab?

Da hat es durchwegs eine Reduktion gegeben, und zwar aus einem in der Zwischenzeit absolut verständlichen Motiv, nämlich der Tatsache, dass man Angst hatte, dass man dann überhaupt niemanden mehr findet.

Im vergangenen Sommer konnte sich der Tourismus nach dem schwierigen Start ins Jahr 2021 etwas erholen. Für viele Tourismusbetriebe war es aber eben schwierig, Mitarbeiter:innen zu finden. Darüber klagte die Branche schon vor der Pandemie, inzwischen wechselten aber auch noch viele in andere Berufe. Was bedeutet das für die Arbeitsbedingungen jener, die weiter im Tourismus tätig sind?

Dass sich zum Guten bisher nichts verändert hat und langsam die Hoffnung schwindet. Es gibt den Referenzbudgetrahmen, den die Schuldnerberatung festlegt, ab welchem Nettoeinkommen ein normales Leben machbar ist. Der Medianwert des Tourismus liegt unter diesem Referenzbudgetwert, der aktuell bei etwa 1.460 Euro netto ist. Das heißt, wir haben in dieser Branche eine ziemliche Herausforderung, was die Rahmenbedingungen anlangt.

Da ist einerseits das Einkommen und die Tatsache, dass natürlich die Beschäftigungsbedingungen hier auch prekärere

„Es kann nicht nur Aufgabe der Gewerkschaften sein, für einen sozialen Ausgleich zu sorgen“, sagt vida-Chef Roman Hebenstreit über das Problemkind Tourismus.





Eine Tourismuskasse, wie sie der ÖGB fordert, wäre für alle Seiten von Vorteil, meint vida-Vorsitzender Roman Hebenstreit. Für die Arbeitnehmer:innen ginge es dabei um „Grundstabilität“.

sind. Da meine ich nicht, dass man am Wochenende und an den Feiertagen arbeitet, das weiß man, wenn man in den Tourismus geht, sondern eher die Tatsache, dass Planbarkeit oder Jobsicherheit mit großen Fragezeichen versehen sind. Wenn ich in diese Branche gehe, weiß ich in der Regel nicht: Wie lange habe ich diesen Job? Und wie sicher habe ich ihn? Und aufgrund der Volatilität der Dienste und der üblichen „Du bleibst heute da, weil wir dich brauchen“-Geschichte ist auch eine Freizeit- oder Lebensplanung immer schwieriger geworden. Deshalb ist auch die Flucht entsprechend groß.

Es wird also maximale Flexibilität eingefordert, aber diese wird nicht belohnt.

Es gibt natürlich Ausnahmen. Und es kommen auch mehr Qualitätsbetriebe zu uns, die fragen: Wie können wir die Branche attraktiver gestalten? Mit denen führen wir auch durchwegs vernünftige Gespräche. Schwieriger ist es mit der Gesamtbranche und auch mit dem Arbeitgeberverband, der Fachgruppe innerhalb der Wirtschaftskammer.

Etwas, was die Arbeitgeber:innenseite immer wieder beklagt, ist der sogenannte Fachkräftemangel.

Wir haben keinen Fachkräftemangel, sondern einen Bezahl- und Ausbildungsman- gel. Bezeichnend ist in dieser Branche auch, dass die Zahl der Lehrlinge um mehr als 30 Prozent rückläufig ist im letzten Jahrzehnt. Es bilden immer weniger Betriebe ihren Nachwuchs aus. Ich kann nicht auf der einen Seite rufen, dass der Nachwuchs fehlt, auf der anderen Seite aber keine Bereitschaft zeigen, für den eigenen Nachwuchs auch ein Stückchen selbst zu sorgen.

Die vida hat mit dem Konzept einer Tourismuskasse ein Modell vorgelegt, um beiden Seiten – Arbeitgeber:innen wie Beschäftigten – zu helfen. Wie sieht dieses Modell konkret aus?

Die Idee der Tourismuskasse war dem geschuldet, dass uns schon bewusst ist, dass am Markt ein hohes Maß an Flexibilität gefordert ist, aber dass es darum umso mehr Stabilität im Hintergrund braucht. Es gab den großen Aufschrei, Urlaub entsteht auch in der Kurzarbeit, die Unternehmen können sich das nicht leisten. Wir haben dann gesagt: Okay, wenn das so ist, dann wäre das durchaus etwas, was förderungswürdig wäre.

Das heißt, man hätte mit einer derartigen Tourismuskassa die Betriebe dort entlasten können, wo es zu dem Zeitpunkt unbedingt notwendig war, nämlich auf der

Eigenkapitalseite, indem man die Urlaubsrückstellungen auflösen und in eine derartige Kasse transferieren hätte können. Gleichzeitig hätte man seitens der Regierung ein gutes Gefäß gefunden, in das man auch gezielt fördern kann. Man hätte nämlich diese erstmalig entstandenen Urlaubsansprüche, so unser Vorschlag, auch durch eine Förderung bis zu einem gewissen Grad für einen bestimmten Zeitraum für die Branche übernehmen können. Und zusätzlich wäre natürlich ein derart stabiles Konstrukt mit einer Bundeshaftung belegt wie eine Versicherung. Das hätte die Möglichkeit gegeben zu sagen: Okay, du hast zwar einen Betriebswechsel von der Saison im Sommer auf den Winter, du hast dazwischen vielleicht Arbeitslosenzeiten, aber du hast hier fix dein Urlaubskonto, du erwirbst vielleicht die sechste Urlaubswoche, du hast deine Feiertagsentschädigung dort geparkt, du kannst dir damit vielleicht auch eine Saisonüberbrückung irgendwie leisten durch Stundenansparen etc. Zudem hätte man über derartige Konstrukte auch überbetriebliche Weiterbildungen und Ausbildungen organisieren können.

Wie waren die Reaktionen darauf?

Die Idee haben grundsätzlich viele für gut befunden mit Ausnahme der Regierung, die sich immer wieder darauf herausgeredet

hat, dass es da Widerspruch aus der Wirtschaft gibt. Natürlich gab es vereinzelt kritische Stimmen, man hat das dann fälschlicherweise daran aufgehängt, dass es damit zu einer Erhöhung der Lohnnebenkosten kommt, was insofern ein Blödsinn ist, weil es egal ist, ob ich diese Rückstellungen selbst bilden muss oder ob ich einen regelmäßigen Beitrag an eine Kassa abliefere, die diese Leistungen für mich erbringt.

Wie würden Beschäftigte und wie Betriebe von einer solchen Tourismuskassa profitieren?

Arbeitgeber:innen hätten auf jeden Fall durch die Eigenkapitalentlastung massiv und genau zum richtigen Zeitpunkt profitiert. Mittelfristig hätten sie davon profitiert, dass wir, wenn wir merken, dass es strukturelle Probleme im Tourismus gibt, weiterhin gezielt dort hineinfördern hätten können. Zudem ist es natürlich auch ein Bürokratieabbau, weil in den Unternehmen ja nicht selten Ressourcen damit gebunden sind, zum Beispiel Beendigungsansprüche zu berechnen, zu kontieren und auszubezahlen. Diese Aufgabe wäre zur Gänze an diese Kasse ausgelagert worden.

Für die Arbeitnehmer:innenseite wäre der große Vorteil der: Egal, in welchem Betrieb ich gerade tätig bin, ich habe eine Grundstabilität. Ich weiß, was mein Urlaubsanspruch ist. Ich kann mir sicher sein, dass die Abrechnung stimmt, das Geld kommt zur richtigen Zeit. Dazu kommt die Möglichkeit, Zeiten der Arbeitslosigkeit vielleicht auszupuffern oder Weiterbildungsmaßnahmen in Anspruch zu nehmen.

Jetzt fand gerade erst eine Regierungs- umbildung statt. Werden Sie das als Chance nutzen, um hier nochmals eine Gesprächsannäherung zu versuchen?

Wir versuchen uns darauf einzustellen, dass wir eines mit Sicherheit nicht mehr haben in diesem Land, nämlich Stabilität. Die Zeiten, in denen die Sozialpartnerschaft gut funktioniert hat, die sind definitiv vorbei. Das heißt für uns, das Lobbying anders zu

„Die Zeiten, in denen die Sozialpartnerschaft gut funktioniert hat, die sind definitiv vorbei.“

Roman Hebenstreit, vida-Vorsitzender

gestalten. Wir überlegen einen Schritt in die andere Richtung zu gehen, nämlich mit den berichtigten vernünftigen Kräften auf der Arbeitgeber:innenseite Lösungen zustande zu bringen.

Das wäre dann aber ein Modell, das auf Freiwilligkeit beruht.

Jein – es gibt ja mehrere Stakeholder in diesem System. Wir sind gerade dabei, auch auf Bundesländer zuzugehen, die durchaus Interesse haben, ihre Branche in ihrem Land zu unterstützen, zum Beispiel mit einer gezielten Landesförderung.

Mit welchen Bundesländern sind Sie da schon im Gespräch?

Wir waren mit allen Bundesländern im Gespräch. Jetzt ist durch diese dauernden Regierungsumbildungen nicht nur Stabilität verloren gegangen, sondern auch die Prioritäten haben sich verschoben. Vielleicht kommen wir da aber einen Schritt weiter.

Aus Krisen lernen: Situationen wie diese können jederzeit wieder auftreten. Wie kann künftig die Gesundheit von im Tourismus Beschäftigten noch besser als bisher geschützt werden?

Da würde ich beim klassischen Arbeitnehmer:innenschutz anfangen. Dass es viele Betriebe gibt, die den ignorieren, und dass wir gerade da zum Beispiel entgegen anderen Themen, die wir gerade diskutieren, von Anreizen reden – ich sage nur Arbeits-

inspektorat, Stichwort: Beraten statt bestrafen –, halte ich für den gänzlich falschen Weg. Da braucht es ganz klare Regeln. Da braucht es gute und regelmäßige Kontrollen und scharfe Strafen.

Geht es da vor allem um die Einhaltung der Ruhebestimmungen?

Wir haben ja nicht nur diese leidige Debatte um den elendigen 12-Stunden-Tag geführt, sondern im Zuge dessen heimlich, still und leise die Ruhezeiten gerade in dieser Branche zum Beispiel explizit noch mal verkürzt. Das hat zu diesem Leidensthema der geteilten Dienste geführt.

Was wünschen Sie sich nun von der Politik?

Es kann nicht nur Aufgabe der Gewerkschaften sein, für einen sozialen Ausgleich zu sorgen. Wenn es darum geht, das Gleichgewicht zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen in der Sozialpartnerschaft aufrechtzuerhalten, dann sind da viele in der Regierung schon über lange Zeit blind, weil wir zum Beispiel die Verpflichtung in jedem Unternehmen haben, in dem mehr als fünf Beschäftigte sind, einen Betriebsrat zu gründen. Ist das so? – Nein. Wird es sanktioniert? – Nein.

.....
& PODCAST

Das ausführliche Interview als Podcast finden Sie unter www.arbeit-wirtschaft.at/podcast

Alle Jahre wieder

...kommt der Lockdown für die Beschäftigten rund um den Wintertourismus, so auch heuer. Doch nicht nur jetzt, auch in den zahlreichen Corona-Schließungsphasen

in den vergangenen zwei Jahren waren insbesondere Beherbergung und Gastronomie mit am härtesten betroffen. Wir haben die wichtigsten Zahlen auf einen Blick.

Wo gab es die meisten Arbeitslosen im Tourismus?

Beherbergung	Gastronomie
6.002	12.463
Tirol	Wien

Quelle: AMS, Juni 2021

Angebot und Nachfrage Beherbergung & Gastronomie im Sommer 2021

HOTEL	Arbeitslose	offene Stellen
	16.816	5.184
	Arbeitslose	offene Stellen
	27.809	6.985

Quelle: AMS, Juni 2021

Auswirkungen am Arbeitsmarkt durch die Pandemie

Arbeitnehmer:innen
im Tourismus vor der Pandemie

320.000

Arbeitnehmer:innen
in Kurzarbeit bis Herbst 2021

155.000

Arbeitnehmer:innen,
die indessen ihren Job verloren haben

45.000

Quelle: vida

Durchschnittliches Jahresgehalt in Gastronomie und Hotellerie

€ 33.000

Quelle: Stepstone 2021

~~Trinkgelder & Zuschläge~~

Beides wird in der Corona-Kurzarbeit zum finanziellen Problem

Saisonarbeit: „Alles ein Topfen“

*Der Saisonarbeit im Tourismus eilt ein Ruf voraus:
unmenschliche Arbeitsbedingungen für einen Hungerlohn.
Wie lange geht das noch gut?*

TEXT JOHANNES GRESS

Aufrufe in den sozialen Medien, ob jemand ein Interview zu einem bestimmten Thema geben möchte, sind meist eine mühsame Angelegenheit. Anders beim Thema Tourismus. Hier scheint das Mitteilungsbedürfnis groß zu sein. „Das Leben ist kein Ponyhof“, ist noch einer der höflicheren Kommentare. Ein User kommentiert: „Alles ein Topfen.“

Schlechte Bezahlung, unbezahlte Überstunden, kaum Ruhezeiten, ein rauer Umgangston – kaum eine Branche hat einen schlechteren Ruf als die Saisonarbeit in den Hütten, Wirtshäusern und Hotels hierzulande. Ernst zu nehmende Bemühungen, an den Arbeitsbedingungen etwas zu ändern, beobachtet Berend Tusch, vida-Vorsitzender des Fachbereichs Tourismus, bei „maximal einem Drittel der Betriebe“.

Anna kennt die anderen zwei Drittel. Nachdem sie ihrem letzten Arbeitgeber einmal „die Wahrheit“ über die dortigen Arbeitsbedingungen gesagt hatte, möchte die Mitte-20-Jährige ihren Namen lieber nicht in der Zeitung lesen. Die Gastro kennt Anna im wahrsten Sinne des Wortes von Kindesbeinen an. Das Haus, in dem die Tirolerin aufgewachsen war, steht



**vida-Gewerkschaf-
ter Berend Tusch
ortet in der Saison-
arbeit oft „Mogel-
packungen“ und
fordert strukturelle
Veränderungen.**

*„So wie jetzt kann es
nicht mehr weitergehen.“*

Anna, Gastronomiefachfrau

neben einem Hotel. „Ich habe schon als Kind die Köche genervt“, erinnert sie sich. Der Berufsweg war vorgezeichnet: „Ich werde Köchin.“ Nach der Schule machte sie die Doppellehre zur Gastronomiefachfrau, zwei Jahre Küche, zwei Jahre Service. Das war anfangs „gewöhnungsbedürftig“, teilweise „schroff“, aber in Ordnung. Schließlich wusste Anna, auf was sie sich einließ. Nach ihrem Abschluss arbeitete sie vier Winter und einen Sommer als Saisonniere in verschiedenen Betrieben. „Es ist nicht alles schlecht“, beteuert sie. Zehn- oder Zwölf-Stunden-Schichten sind ihr „total egal“. Sie schwärmt von Kund:innen, die mit der Zeit zu Freund:innen wurden. „Eigentlich liebe ich die Gastro“, sagt Anna.

Trotz allem. Denn die Tirolerin kennt auch die Schattenseiten. Offiziell für 40 Wochenstunden angemeldet, arbeitete sie zu Hochzeiten das Doppelte. Bei einem Gehalt von maximal 1.800 Euro netto. Dazu kommen aggressive, alkoholisierte Arbeitskolleg:innen, Schreiereien. Überarbeitete, cholerische Chefs. Drogenmissbrauch. Einmal wurde sie in der Küche fast zusammengeschlagen.

Zwischen den Saisons, jeweils von April bis Juni, ging Anna stempeln. Das Monatsgehalt beträgt dann 1.200 Euro. Um ihre Pension sorgt sich die Mitte-20-Jährige bereits heute.

Gewerkschafter Tusch beobachtet, wie sich die Situation in der Branche seit Jahren zuspitzt. Vielerorts sei der Betrieb nur aufrechtzuerhalten, weil das Lohngefälle zu den österreichischen Nachbarländern derart hoch ist. „Solange ein Lehrer in Ungarn 400 Euro pro Monat verdient, werden sich Menschen finden, die bereit sind, diese Bedingungen zu akzeptieren“, ist sich Tusch sicher.

In der Branche brauche es dringend strukturelle Veränderungen. Tusch fordert faire und transparente Rahmenbedingungen für Angestellte: „Oft haben wir es hier mit Mogelpackungen zu tun.“ Es müsse von vornherein geregelt sein, wie Überstunden, Feiertage und Wochenendarbeit entlohnt werden. Auch Ruhezeiten müssten klarer definiert und die Sechs-Tage-Woche abgeschafft werden.

Zackbumm, gekündigt

Manche Betriebe seien durchaus bereit, sich anzupassen. „Aber weil es halt immer schon so war ...“, herrsche bei vielen Hoteliers und Gastronom:innen nach wie vor Stillstand. Vorschläge, etwas zu ändern, gebe es genug – „aber so mancher Gastronom hat eben lieber einen Oberklasse-SUV vor der Tür stehen statt anständigen Arbeitsbedingungen im eigenen Haus“. Wenn die derzeitige Zuspitzung etwas Gutes habe, dann, dass es so zu einem Umdenken kommen könnte. „Denn so wie jetzt kann es nicht mehr weitergehen.“

Falls sie kommen, für Anna werden diese Reformen zu spät kommen. Für sie ist das Kapitel Saisonarbeit abgeschlossen. Wegen der Bezahlung, den Arbeitsbedingungen, der Pension – und der Unsicherheit: In der Corona-Pandemie kündigte sie ihr Arbeitgeber von einem Tag auf den anderen, „zackbumm“. Seither arbeitet sie in einer Bäckerei. Exakt 38,5 Stunden pro Woche. Die Wochenenden sind frei, abends auch. Am Gehalt hat sich im Vergleich zu früher wenig verändert. „Ein Lottosechser“, schmunzelt Anna. ■

Milliarden auf Reisen

Plattformen wie Booking und Airbnb machen enorme Gewinne, obwohl sich ihre erbrachte Dienstleistung auf ein Minimum beschränkt. Den Schaden haben Länder und Hotels. Denn der Gesetzgeber hinkt der Digitalisierung noch hinterher.

TEXT CHRISTIAN DOMKE SEIDEL

Das kühle Meer an den Füßen, die frische Bergluft im Gesicht, der selbstgemachte Kuchen aus dem besten Restaurant der Stadt auf der Zunge. Das muss man erleben. Das lässt sich nicht digitalisieren. Könnte man meinen. Doch diverse Buchungsplattformen haben genau das auf sehr einträgliche Weise getan. Für Kund:innen ist ihr Service sogar (auf den ersten Blick) kostenlos. Doch irgendwo müssen die Einnahmen herkommen.

Airbnb und Booking sind zwei der prominentesten Buchungsportale der Welt. Über Airbnb können Immobilienbesitzer:innen ihre Wohnungen und Häuser an Urlauber:innen und Geschäftsreisende vermieten. Die Plattform ging Ende des Jahres 2020 – mitten in der Pandemie – an die Börse und ist derzeit rund 56 Milliarden Dollar wert. Bereits am ersten Tag verdoppelte sich der Kurs auf 146 Dollar.

Booking ist die zentrale und wertvollste Tochter der Booking Holding (ehemals Priceline Group), die derzeit an der Börse mit ungefähr 79 Milliarden Dollar bewertet wird. Zum Vergleich: Die TUI AG, immerhin der größte Reiseanbieter der Welt, wird auf 3,4 Milliarden Dollar geschätzt. Delta, die wertvollste Fluglinie der Welt, auf 5,1 Milliarden Dollar. Bei diesen Zahlen sollte im Hinterkopf mitschwingen, dass weder Airbnb noch Booking nennenswerte Immobilien besitzen. Oder einen Fuhrpark unterhalten. Sie stellen auch keine Produkte her, und selbst die erbrachte Dienstleistung basiert auf der Arbeit der Anbieter:innen, die alle Daten einpflegen. Airbnb und Booking verknüpfen in erster Linie Angebot und Nachfrage.

Das allerdings, trotz Corona, sehr erfolgreich. Das dritte Quartal 2021 war für Airbnb das lukrativste der noch jungen Firmengeschichte. Aus 2,2 Milliarden Dollar Umsatz konnte die Firma 834 Millionen Dollar Nettogewinn kitzeln. In nur einem Quartal während einer globalen Pandemie. Die Booking Holding (zu der mehr Portale gehören als nur booking.com) erwirtschaftete im gleichen Zeitraum einen Gewinn von 769 Millionen Dollar.

Die Vorteile dieser Portale für Kund:innen sind klar. Sie bieten Vergleichsmöglichkeiten, sind leicht zu bedienen und kostenlos. Doch irgendwoher müssen die Fabelgewinne kommen. Bei Booking stammen sie von den Hotels, die für eine Vermittlung im Durchschnitt zwischen 12 und 15 Prozent Kommission bezahlen. Dafür werden die Hotels auf der Plattform auch prominent vorgestellt. Anders ist es für sie schwer, digitale Aufmerksamkeit zu bekommen. Und auch das liegt an der Booking Holding. Der Konzern konnte es sich leisten, im Jahr 2019 satte 4,4 Milliarden Dollar allein für Performance-Marketing auszugeben. Möchte ein Hotel bei Google höher gerankt werden, würde das teuer werden.

„Die Plattformen sind aus Konsument:innensicht eine Verbesserung. Sie schaffen neue Optionen und die Möglichkeit, Angebote zu vergleichen. Aber wohnungs- und steuerpolitisch ergeben sich natürlich Fragen, die problematisch sind“, gibt sich Dominik Bernhofer diplomatisch. Er ist Ökonom und Leiter der Abteilung Steuerrecht in der Arbeiterkammer Wien.

„Problematisch“ ist beispielsweise, dass Booking zwar mit österreichischen Hotels und Tourist:innen Geschäfte macht, den Firmensitz aber in den Niederlanden hat. Entsprechend seien im Jahr 2020 genau null Euro Umsatzsteuer geflossen, wie das Momentum Institut recherchiert hat. Booking selbst antwortet zwar nicht auf einzelne Fragen von Arbeit&Wirtschaft, erklärt in einem Statement aber immerhin: „In Bezug auf Steuern ist Booking.com stets um die Einhaltung aller lokalen Gesetze, einschließlich der Steuergesetze, bedacht. Als niederländisches Unternehmen zahlt Booking.com alle anwendbaren Steuern in den Niederlanden, aber auch anwendbare Steuern, wo auch immer Booking.com tätig ist.“

Ein Problem ist, dass der Trend zur Digitalisierung des Urlaubs noch vergleichsweise neu ist, wenn man es in Legislaturperioden und Gesetzgebungsprozessen betrachtet. „Die Verwaltung muss Schritt halten mit der Digitalisierung. Diese Phänomene wollen und können wir nicht verhindern“, erklärt Iulia Leopold, stellvertretende Leiterin des Dezernats Grundlagen in der Abteilung Wirtschaft, Arbeit und Statistik der Stadt Wien. Und weiter: „Wir sind aber dafür, dass Online- und Offline-Geschäfte nach den gleichen Regeln stattfinden.“

Umsatzsteuer booking.com 2020 in Österreich

Quelle: Momentum Institut



„Wir wollen nur, dass die Online-Wirtschaft in geregelten Bahnen abläuft und dass wir eine Ansprechperson haben“, meint Iulia Leopold vom Dezernat Grundlagen in der Abteilung Wirtschaft, Arbeit und Statistik der Stadt Wien.

Doch das ist nicht immer so leicht, wie das Beispiel Airbnb beweist. Bucht ein Gast über Airbnb ein Zimmer, muss der Gast eine Ortssteuer bezahlen, die dann von der Stadt Wien beim Vermieter bzw. der Vermieterin eingesammelt wird. Das geht allerdings nur, wenn die Verwaltung auch davon weiß. Dazu musste zunächst die entsprechende Verordnung novelliert werden.

Airbnb weigerte sich jedoch, mit der Stadt zusammenzuarbeiten. „Es gab etliche Verhandlungen mit Airbnb – 2018 wurden die dann beendet, weil wir zu keinem Ergebnis gekommen sind.“ Zwar bekam das Unternehmen eine Frist gesetzt, um entsprechende Daten zu liefern, diese ließ das Unternehmen jedoch verstreichen. Aktuell läuft deswegen ein Verwaltungsstrafverfahren.

Doch einen Erfolg gibt es schon, wie auch Bernhofer erklärt: „Es hat sich viel getan in dem Bereich, und Österreich war ein Vorreiter. 2018 gab es ein E-Commerce-Paket, das eigentlich für Versandhändler gedacht war, aber auch Plattformen wie Airbnb erfasst. Seither müssen die Plattformen Aufzeichnungen über die Umsätze ihrer Nutzer:innen machen und auf Nachfrage zur Verfügung stellen. Plattformen mit mehr als einer Million Euro Umsatz müssen sie sogar automatisch melden.“ Aktuell arbeite die Verwaltung Wien an einem Programm, um die Daten auslesen zu können, so Leopold. In Salzburg seien die Erfahrungen allerdings nicht besonders gut gewesen. Die Datensätze seien schlicht ungenau. Ein Problem, das auch Bernhofer kennt: „Der Informationsaustausch allein bekämpft noch keine Steuerhinterziehung, es geht vor allem um die Auswertung und Verwertung der Informationen.“



Dominik Bernhofer, Leiter der Abteilung Steuerrecht in der Arbeiterkammer Wien, zu Urlaubsplattformen: „Der Informationsaustausch allein bekämpft noch keine Steuerhinterziehung.“ Er ortet auch weiterhin Schlupflöcher.

Airbnb beschäftigt die Verwaltung und Gerichte in Österreich auf vielen Ebenen. Parallel lief nämlich noch ein anderer Prozess, der bereits entschieden ist. Zugunsten Wiens. Airbnb ist es untersagt, auf der Plattform Gemeindewohnungen anzubieten. Die Plattform hat von der Stadt die Adressen von 220.000 Immobilien bekommen, die automatisch gesperrt sind. Zwar steht der Einspruch seitens Airbnb noch aus, doch es ist ein Etappensieg.

Und Wien ist längst nicht die einzige Stadt, die mit Airbnb um Regulierungen, Steuern, Recht und Gesetz ringt. Eine Allianz aus 25 Städten erhebt auf europäischer Ebene die Stimme für die regionalen Anliegen. Besonders schlimm war lange Zeit Amsterdam betroffen. Im Frühjahr 2021 gab es 16.200 Angebote in Hollands Hauptstadt. Ein Großteil in der Innenstadt, wo die ohnehin massive Wohnungsnot dadurch noch weiter verschärft wurde. Zum Vergleich: Wien hat mehr als doppelt so viele Einwohner:innen wie Amsterdam, aber aktuell nur rund 6.000 Wohnungen auf Airbnb. Um die Lage unter Kontrolle zu bringen, führte die niederländische Regierung eine Registrierungspflicht ein. Wer auf Airbnb seine Wohnung feilbieten will, muss in der Anzeige seine Registrierungsnummer mit angeben. Das Angebot brach daraufhin auf 2.900 Wohnungen ein.

In Wien ist die Lage weit weniger dramatisch. „Am Wohnungsmarkt gibt es viele Probleme, Airbnb ist da sicherlich nicht das einzige. Die Plattform ist ein gewisser Faktor, vor allem in den Ballungsräumen, aber auch nicht der größte“, setzt Bernhofer die Situation ins Verhältnis. Und Leopold ergänzt: „Das tut Wien nicht so weh wie Amsterdam, wo die gesamte Innenstadt vermietet wird.

Der Wohnungsmarkt ist aber auch bei uns ein Thema. Die Plattform hat Einfluss darauf, es ist aus unserer Sicht aber noch nicht so kritisch wie in anderen europäischen Metropolen.“

In Wien komme hinzu, dass sich die Wohnungen anders verteilen würden. „Wir haben festgestellt, dass der Airbnb-Slogan ‚Live like a local‘ unzutreffend ist, weil die meisten Wohnungen in der Innenstadt, an den Sehenswürdigkeiten oder in den Ausgevierteln sind“, so Leopold. Die klassischen Wohngebiete seien weit weniger betroffen.

Auch Booking findet sich regelmäßig vor Gericht wieder. In Österreich ist der Plattform beispielsweise seit dem Jahr 2017 die sogenannte Bestpreisklausel untersagt. Deutschland zog erst vier Jahre später nach. Bis dahin durfte das Portal seinen Partnerhotels verbieten, das Zimmer auf der eigenen Seite günstiger anzubieten. Hotels hatten also die Wahl, die Kommission, die sie an Booking zahlen, auch auf alle anderen Zimmer draufzuschlagen oder aber mit den Reservierungen, die über Booking kommen, ein weitaus schlechteres Geschäft zu machen.

Das ist doppelt ärgerlich. Denn Hoteliers entsteht durch Booking ein enormer Mehraufwand. Die Hotelbeschreibungen und Bilder müssen aktuell gehalten werden. Gerade das Einpflegen der Preise ist enorm komplex. Kommt dann eine Buchung, hat das Hotel die gesamte Arbeit. Es gibt kaum eine Leistung, die Booking dem Hotel abnehmen würde. Im Gegenteil. Eine ganze Weile versuchte das Portal sogar, den Hotels eine eigene Software anzubieten, mit der sie Buchungen und Kalkulationen hätten durchführen sollen. BookingSuites hieß das Angebot, das im Jahr 2020 beendet wurde.

Außerdem sind es die Hotelbetreiber:innen, die auf der Plattform eine gewisse Nähe vermitteln. Beim Klicken durch die Seite fällt nicht auf, dass es sich um den Baustein eines amerikanischen Milliardenkonzerns handelt, der in den Niederlanden sitzt. Weil es Hotelmitarbeiter:innen vor Ort sind, die alle Angaben einpflegen, entsteht ein Gefühl von Nähe und Ortskenntnis. Booking steuert dann stresssteigernde Banner bei, wie „nur noch ein Zimmer übrig“ oder „56 andere Nutzer haben sich dieses Hotel heute angeschaut“.

Die Frage ist natürlich, was sich ändern muss, damit Gesetzgeber und Verwaltung auf der einen und Plattformen auf der anderen Seite zukünftig auf Augenhöhe miteinander diskutieren können. Es kann nicht sein, dass es nur darum geht, regulatorische Schlupflöcher zu finden und auszunützen, bis sie gestopft sind. Das ewige Hin und Her müssen nämlich am Ende die Kund:innen bezahlen. Die Forderungen Leopolds sind deswegen eindeutig: „Wir sind nicht gegen die Online-Wirtschaft. Wir wollen nur, dass sie in geregelten Bahnen abläuft und dass wir eine Ansprechperson haben.“ Was sie damit meint, macht sie an einem Beispiel fest: „Wenn wir Steuerbescheide nach Irland schicken, werden die zwar zugestellt, Airbnb zahlt sie aber nicht. Wir können in Irland keine österreichischen Gesetze durchsetzen.“



Schon Anfang 2022 könnte sich in dieser Richtung etwas tun, meint sie: „Wir hoffen, dass sich durch Entwicklungen auf europäischer Ebene noch etwas bewegen wird bei den Plattformen. Die EU-Kommission will im ersten Quartal 2022 eine Regelung zur Kurzfristvermietung herausgeben.“

Ein Dauerbrenner am globalen Verhandlungstisch ist auch die Digitalsteuer. Auf EU-Ebene liegt sie aktuell auf Eis, weil sich die G20-Finanzminister auf eine globale Mindeststeuer einigten. Die USA – Heimat großer Tech-Konzerne – forderten daraufhin, die Digitalabgabe zu stoppen, um Firmen wie Amazon oder Google nicht doppelt zu besteuern. Ausgerechnet China treibt allerdings eine globale Abgabe dieser Art voran. Obwohl die Volksrepublik als eine der digitalsten Nationen der Welt gilt. Österreich hatte zwar eine Digitalsteuer, setzte sie aber aufgrund der Mindeststeuer aus.

Im nächsten Schritt plant die EU-Kommission jetzt eine Digitalabgabe, die so ausgestaltet ist, dass sie den Vorgaben der Welt handelsorganisation nicht widerspricht. Auch um den USA keine erneute Angriffsfläche zu bieten. Bernhofer freut sich zwar über die Pläne, bleibt jedoch skeptisch: „Es ist gerade viel in der Umsetzung. Die Frage ist dabei, ob das alles wie geplant funktioniert oder ob noch Schlupflöcher bleiben.“

Die Wünsche der Verwaltung sind tatsächlich sehr bescheiden. Leopold: „Wir wollen Daten. Wer an wen vermietet und wie lange. Damit wir unter anderem die Ortstaxe korrekt einheben können. Das ist unsere Forderung auf EU-Ebene.“ Erstaunlich, dass ausgerechnet mit hoch lukrativen und modernen Unternehmen über solche Grundlagen überhaupt noch gesprochen werden muss. ▮

FÜNF FAKTEN ZUM THEMA

1/ Geert-Jan Bruinsma gründete **Booking.com** bereits im Jahr 1996. Entscheidend war aber die Übernahme durch den Reiseanbieter Priceline Group (heute Booking Holdings) im Jahr 2005. Machte der Konzern im Jahr 2002 noch 19 Millionen Dollar Verlust, waren es im Jahr 2011 bereits 1,1 Milliarden Dollar Gewinn. Ein Großteil davon war dem Portal Booking.com zu verdanken. Im Rekordjahr 2019 waren es bereits 4,9 Milliarden.

2/ Das Angebot ist gigantisch. 28 Millionen Unterkünfte verteilen sich auf 138.000 Orte in 229 Ländern. Im Jahr 2017 liefen 65,6 Prozent aller Hotelbuchungen in Europa über die Seite. Die Marktmacht verdankt der Konzern auch exorbitanten Marketingausgaben. Für Google-Ads gab die Booking Holding im Jahr 2016 3,5 Milliarden Dollar aus. 4,4 Milliarden im Jahr 2019. Cashcow sind die Hotelbuchungen. Hier sind die Gebühren am höchsten. Airlines zahlen für Flugvermittlungen fast gar keine. Diesen Service unterhält Booking ausschließlich zur Kund:innenbindung.

3/ **Airbnb** ist deutlich jünger. Brian Chesky, Joe Gebbia und Nathan Blecharczyk gründeten das Portal im Jahr 2008. Aktuell gibt es 5,6 Millionen Airbnb-Wohnungen in 100.000 Städten in 220 Ländern. Airbnb stellt den Kontakt zwischen Mieter:in (zahlt eine Gebühr zwischen sechs und zwölf Prozent) und Vermieter:in (zahlt drei Prozent Gebühr) her. Gezahlt wird über die Plattform.

4/ Im Jahr 2013 konnte die Firma so 150 Millionen Dollar umsetzen – dank rund 10 Millionen Übernachtungen. Doch der Umsatz explodierte. Im zweiten Quartal 2019 machte die Firma mehr als eine Milliarde Dollar Umsatz – innerhalb von drei Monaten.

5/ Die umsatzstärkste Stadt ist New York. Dort ist es allerdings verboten, Wohnungen für weniger als dreißig Tage zu vermieten. Auch müssen Portale den Behörden sämtliche Daten übermitteln. Bei Verstößen drohen drakonische Geldstrafen.

Auf Nummer sicher gehen

Durch die COVID-19-Verordnungen des Gesundheitsministeriums wird die Fürsorgepflicht vonseiten der Dienstgeber:innen gegenüber den Dienstnehmer:innen aktuell breit diskutiert. Die sich oftmals ändernden Regelungen sorgen regelmäßig für Verwirrung.

TEXT STEFAN MAYER

Auf den zweiten Pandemieherbst folgt der zweite Pandemiewinter. Ein vierter Lock-down war in Österreich nötig, um die Fallzahlen zu dämpfen und die Intensivmedizin zu entlasten. Besonders in der kalten Jahreszeit sind Immunsysteme deutlich anfälliger für Krankheiten. Fest steht: Um die Risiken einer Corona-Ansteckung am Arbeitsplatz zu minimieren, braucht es klare Regelungen. Ob nun 2G, 2,5G, 3G oder 2G plus gilt, ist manchmal aber alles andere als klar.

Durch die unterschiedlichen Verordnungen kann man als Dienstnehmer:in schnell den Überblick verlieren. „Beide Seiten müssen sich hier informiert halten. Aber Arbeitgeber:innen müssen natürlich gegenüber den Dienstnehmer:innen klar kommunizieren, was gerade gilt“, sagt ÖGB-Arbeitsrechtsexperte Martin Müller. Gerade auf dem Land stelle sich häufig die Frage nach der Möglichkeit, sich testen zu lassen. Denn für einen PCR-Test muss man oftmals weit herumfahren. Allerdings: Es gibt keine Regelung, die Dienstgeber:innen verpflichtet, eine eigene Testinfrastruktur auszurollen. „Wenn ich als größerer Betrieb die Situation möglichst einfach gestalten möchte, dann sollte ich darauf schauen, dass das Testen im Betrieb möglich ist. Besonders am Land, wo Testmöglichkeiten oftmals weit entfernt sind“, meint Müller.

Das Bundesgesetzblatt regelt

Am Arbeitsplatz gelten die Regelungen des Bundesgesetzblattes für die Republik Österreich, das jeder Mensch über das Rechtsinformationssystem des Bundes (RIS) online abrufen kann. Kleinere und größere Unternehmen unterliegen nicht in allen Bereichen denselben Bestimmungen. So muss beispielsweise ein Unternehmen mit mehr als 51 Beschäftigten verpflichtend eine COVID-19-beauftragte Person bestellen, die zum Schutz der Mitarbeiter:innen ein Präventionskonzept ausarbeiten und umsetzen muss. Eine Empfehlung für alle Unternehmensgrößen ist hingegen das Ausüben von Homeoffice – „sofern dies möglich ist und Arbeitgeber und Arbeitnehmer über die Arbeitsverrichtung außerhalb der Arbeitsstätte ein Einverständnis finden“, wie der Gesetzgeber schreibt. Sollte ein physischer Kontakt in der Betriebsstätte nicht ausgeschlossen sein, so sind alle verpflichtet, einen aktuell gültigen 3G-Nachweis bei sich zu führen, und wenn auch beim Betreten des Unternehmens physischer Kontakt nicht ausgeschlossen werden kann, muss auf dem Weg zum Arbeitsplatz eine Maske getragen werden. Sollte man dort allerdings nur auf Menschen aus dem eigenen Haushalt treffen, entfällt diese Pflicht natürlich. Wenn ein Unternehmen diesen verordneten Maßnahmen nicht Folge leistet, läuft dieses Vorgehen der Fürsorgepflicht gegenüber den Angestellten und Arbeiter:innen zuwider, und der Betrieb muss mit einer Strafe rechnen. „Lange hat man von Kontaktreduzierung im privaten Umfeld gesprochen und dabei das berufliche Umfeld etwas vernachlässigt“, sagt Harald Bruckner von der AK Wien. Er befürwortet eine Paradigmen-Erweiterung in Richtung Arbeitsplatz.



Corona bringt Verwirrung, gerade am Arbeitsplatz. „Arbeitgeber:innen müssen gegenüber den Dienstnehmer:innen klar kommunizieren, was gerade gilt“, sagt ÖGB-Arbeitsrechtsexperte Martin Müller.

Sicher durch den Winter

Unternehmen können allerdings selbst aktiv werden und über die Verordnungen hinaus für Sicherheit ihrer Mitarbeiter:innen sorgen. Hinsichtlich einer (vielleicht doch noch möglichen) Wintersaison 2021/22 sind es vor allem die Hotellerie und die Gastronomie, in der Angestellte einem erhöhten Ansteckungsrisiko ausgesetzt sein werden. „Unangenehm für Beschäftigte in der Gastronomie kann es bei der Maskenpflicht werden. Zum Beispiel, wenn diese von einem aggressiven Gast nicht eingehalten wird und man diese Person darauf aufmerksam machen will. Hier hilft es, wenn mehr Personal eingesetzt wird. Dann ist die Chance, dass sich der Gast aggressiv verhält, geringer, und im Notfall können auch andere Angestellte intervenieren“, schlägt Müller vom ÖGB vor. Die Arbeitgeber:innen müssten allerdings immer darauf schauen, dass alle notwendigen Sicherheitsvorkehrungen, die uns bereits seit Beginn der Pandemie begleiten, berücksichtigt werden. „Die Arbeitgeber:innen müssen ausreichend FFP2-Masken für das Personal zur Verfügung stellen, genauso wie Desinfektionsmittel, und in Büros sind natürlich Plexiglaswände ein Thema“, ergänzt Bruckner. Manche Dienstgeber:innen wollen zudem Anreize zum Impfen setzen und der Impfpflicht zuvorkommen. So veranstalten Unternehmen teilweise eigene Impfaktionen oder versprechen einen zusätzlichen Urlaubstag, wenn sich Angestellte impfen lassen. Denn eines ist sicher: Je mehr geimpfte Personen zusammen arbeiten, umso sicherer ist der Arbeitsplatz. ▀

Nonstop unter Strom

Immer mehr Arbeit und Stress? Fehlende Grenzen zwischen Beruf und Privatleben? Herausforderungen aufgrund der Corona-Pandemie? Urlaub ist gerade in Zeiten wie diesen enorm wichtig. Ohne entsprechende Erholungsphasen drohen Arbeitnehmer:innen gesundheitliche Folgen.



TEXT BEATRIX MITTERMANN

Erst eins, dann zwei, dann drei, dann vier, dann steht (hoffentlich) der Urlaub vor der Tür. Die bevorstehende Weihnachtszeit läutet für viele auch die Saison des Winterurlaubs ein. Der Urlaub ist für Arbeitnehmer:innen enorm wichtig, denn nur durch die arbeitsfreie Zeit können sie sich erholen, abschalten und ihre Energien wieder aufladen. Das ist gerade jetzt, in Zeiten der Corona-Pandemie mit all ihren Herausforderungen, von großer Bedeutung, wie auch Johanna Klösch, Arbeits- und Organisationspsychologin in der Abteilung Sicherheit, Gesundheit und Arbeit in der Arbeiterkammer Wien, weiß: „Die Pandemie nagt nicht nur im privaten Bereich an der Psyche der Arbeitnehmer:innen, sondern führt auch am Arbeitsplatz zu arbeitsbedingten psychischen Gefahren.“ Herausforderungen wie steigender Zeit- und Leistungsdruck oder lange, verdichtete Arbeitszeiten sind nur einige Beispiele der Belastungen, mit denen Arbeitnehmer:innen in der Arbeit zu kämpfen haben. Aber auch im Homeoffice ergeben sich laut Klösch zahlreiche Herausforderungen: „Oft verschwimmen die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben, die Zeit für ‚echte‘ Erholung schwindet und bildet den Nährboden für Überforderung.“

Urlaub ist essenziell

All dies zeigt: Arbeitnehmer:innen brauchen Zeit für Erholung und haben auch ein Recht darauf. „Urlaub ist weder vom Himmel gefallen noch ein Weihnachtsgeschenk an die Beschäftigten“, bekräftigt Klösch. In Österreich haben Beschäftigte einen Anspruch auf fünf Wochen Urlaub pro Jahr. Dieser Urlaubsanspruch wurde von den Gewerkschaften über Jahrzehnte hinweg hart erkämpft.

Seit einiger Zeit wird zudem die Forderung nach der leichteren Erreichung einer sechsten Urlaubswoche laut. Bisher sehen die Regelungen vor, dass Arbeitnehmer:innen nach 25 Dienstjahren bei einem Arbeitgeber ein Anrecht auf eine sechste Urlaubswoche haben. „Doch die Zeiten haben sich geändert“, so Charlotte Reiff, Juristin in der Sozialpolitik und in der Bundesfrauenabteilung des ÖGB. Denn die Arbeitswelt sieht heute anders aus als noch zu Zeiten, in denen diese Regelungen getroffen wurden. Menschen wechseln ihre Arbeitsverhältnisse häufiger und kommen dadurch nur mehr selten auf 25 Dienstjahre bei nur einer einzigen Arbeitsstelle. „Wir fordern daher, dass die sechste Urlaubswoche für alle nach 25 Jahren Erwerbstätigkeit erreicht werden kann – unabhängig davon, bei wie vielen Dienstgeber:innen diese Erwerbsleistung erbracht wurde“, bekräftigt Charlotte Reiff. Auch das Urlaubsentgelt ist eine Sonderzahlung, die wir den Gewerkschaften verdanken. „Ohne Gewerkschaften und Kollektivverträge gäbe es diese Sonderzahlung nicht“, so Reiff.

Recht auf Erholung ohne Unterbrechung

Wie sollte dieser wohlverdiente Urlaub nun aussehen? Eines steht fest: Statt der Weihnachtsglocken sollten im Urlaub keinesfalls die Diensthandys klingeln. Doch wie der aktuelle Arbeitsklima-Index der Arbeiterkammer sichtbar gemacht hat, ist ein Viertel der Arbeitnehmer:innen auch im Urlaub erreichbar. Der Preis dafür ist die Gesundheit der Beschäftigten, so Klösch: „Ausreichend Regenerationsphasen sind wichtig, um gesund und arbeitsfähig zu bleiben.“ Auch Charlotte Reiff gibt diesbezüglich zu bedenken: „Im Urlaub

Regelung für eine sechste Urlaubswoche derzeit Dienstjahre im selben Arbeitsverhältnis

Dienstjahre	25
Urlaubswochen	06

„Es ist klar zu erkennen, dass viele Leute sich den Urlaub für ‚bessere Zeiten‘ aufheben wollen.“

Philipp Brokes, Arbeitsrechtsexperte
Arbeiterkammer Wien

erreichbar zu sein, schadet der Gesundheit. Es trägt dazu bei, dass Beschäftigte nicht abschalten können, und das kann zu psychischen Krankheiten führen.“ Im schlimmsten Fall sogar zum Burnout. Laut Reiff ist es Teil der Fürsorgepflicht der Arbeitgeber:innen, die Beschäftigten vor Stress und Burnout zu schützen sowie darauf zu achten, dass arbeitsfreie Zeiten eingehalten werden. Arbeitgeber:innen müssen klare Grenzen ziehen und einen störungsfreien Urlaub ermöglichen. Und dazu zählt eben auch, dass Mitarbeiter:innen im Urlaub bzw. am Wochenende nicht erreichbar sein müssen. Ansonsten verliert der Urlaub seine Bedeutung für die Regeneration und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer:innen.

Fragezeichen

Laut Philipp Brokes, Arbeitsrechtsexperte der Arbeiterkammer Wien, lässt sich heuer bei den Anfragen von Arbeitnehmer:innen bei der Arbeiterkammer ein gewisser Trend rund um das Thema Urlaub erkennen: „Dieses Jahr werden wir von Beschäftigten häufig mit der Frage konfrontiert, ob und wie viel Urlaub abgebaut werden muss. Es ist klar zu erkennen, dass viele Leute sich den Urlaub für ‚bessere Zeiten‘ aufheben wollen.“

Eine andere rechtliche Frage, die viele Arbeitnehmer:innen beschäftigt, betrifft mögliche Erkrankungen: Was passiert, wenn ich mich im Urlaub mit Corona anstecke? Gibt es Konsequenzen, wenn ich nach dem Urlaub in Quarantäne muss? Darf ich nur im Inland Urlaub machen? Der Arbeitsrechtsexperte verweist in diesem Zusammenhang auf das Epidemiegesetz. Durch dieses Gesetz ist bei einer Ansteckung oder Erkrankung, die in Österreich passiert, der Entgeltanspruch des bzw. der Arbeitnehmer:in gesichert. Und das unabhängig vom Impfstatus oder wie sich jemand angesteckt hat, da das Epidemiegesetz nicht nach Verschulden unterscheidet. Beschäftigte, die sich im Inland anstecken, brauchen keine Angst vor einem etwaigen Entgeltverlust während ihrer krankheitsbedingten Abwesenheit haben, so Brokes. Anders sieht das im Falle eines Urlaubes im Ausland aus, denn dort gilt das Epidemiegesetz nicht. So muss in diesem Fall laut dem Arbeitsrechtsexperten im Einzelfall



Gerade in Zeiten von Corona ist Urlaub essenziell, sagt Arbeits- und Organisationspsychologin Johanna Klösch von der Arbeiterkammer Wien.

eine Beurteilung erfolgen, die von mehreren Kriterien abhängen kann: Gab es eine erhöhte Reisewarnstufe bereits vor Antritt des Auslandsaufenthaltes? Hat man sich an die Regeln gehalten und sich unverschuldet angesteckt? Dies und viel mehr muss einzeln rechtlich beurteilt werden.

Kein Urlaub möglich?

Wer in der Debatte rund um den Urlaub häufig vergessen wird, sind Personen, die es sich – aus den unterschiedlichsten Gründen – nicht leisten können, Urlaub zu machen. Denn in Österreich leben laut Norman Wagner, dem politischen Experten für Armut und Armutsbekämpfung der Arbeiterkammer Wien, viele Menschen unter der Armutsgrenze. Konkret von Armutsgefährdung betroffen sind hierzulande 14 Prozent der Bevölkerung, also rund 1,2 Millionen Menschen, oder anders ausgedrückt: eine von acht Personen. Darunter fallen häufig Menschen mit ausländischer Staatsbürgerschaft, Personen, die aus gesundheitlichen Gründen nicht erwerbsfähig sind, Erwerbsarbeitslose, Ein-Eltern-Haushalte oder Paare mit mindestens drei Kindern. Hier ist die Problematik der fehlenden Erholung besonders hoch, weil oft gerade armutsbetroffene Menschen schlecht bezahlte, atypische oder womöglich sogar irreguläre Jobs haben, in denen sie keinen Anspruch auf Urlaub haben oder Druck auf sie ausgeübt wird, ihn nicht zu verbrauchen. In anderen Fällen fehlt schlicht das Geld oder es wohnen zu viele Leute auf zu wenig Raum und haben somit keine Möglichkeit zur Erholung. Was laut Wagner nicht vergessen werden dürfte: „Freizeit gestalten kostet Geld.“ Und das ist bei vielen in Österreich lebenden Personen schlichtweg nicht vorhanden. ■

DREI INFOS ZUR WINTER- URLAUBSZEIT

1/ Ständige Erreichbarkeit ade

Arbeitnehmer:innen haben ein Recht auf störungsfreie Freizeit. Während des Urlaubs ist zu vermeiden, dass Arbeitnehmer:innen erreichbar sein müssen, ihre Mails checken oder sich Gedanken machen müssen, was sie nach ihrer Rückkehr aus dem Urlaub erwartet. Johanna Klösch von der AK rät daher: „Lassen Sie die Arbeit dort, wo sie hingehört – am Arbeitsplatz. Schalten Sie das Handy ab und lesen Sie keine Mails. Nutzen Sie die Urlaubszeit für Dinge, die Ihnen Freude machen und durch die Sie Distanz zur Arbeit gewinnen. Ihre Gesundheit und Ihre Familie danken es Ihnen!“

2/ Wohlverdienten Urlaub beantragen

„Im Urlaubsrecht selbst hat sich mit Corona nichts verändert“, so Philipp Brokes von der AK. Er betont, dass das Beantragen von Urlaub nach wie vor nach dem gleichen Schema wie auch vor der Pandemie abläuft: Arbeitnehmer:innen stellen einen Urlaubsantrag, und Arbeitgeber:innen können diesem zustimmen oder ihn ablehnen. Urlaub ist jedoch weiterhin eine Vereinbarungssache zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in – einseitig kann kein Urlaub angeordnet werden!

3/ Urlaub abbauen wegen Kurzarbeit

Eine immer wieder auftretende Frage ist, ob Arbeitnehmer:innen Urlaub abbauen müssen, wenn oder bevor sie in Kurzarbeit gehen. Philipp Brokes klärt über die Regelungen auf: In der fünften Phase der Kurzarbeit, die seit 1. Juli 2022 gilt, ist es vorgesehen, dass Beschäftigte Urlaub abbauen, wenn der Betrieb Kurzarbeit für seine Beschäftigten in Anspruch nimmt. Konkret bedeutet das: Bei Inanspruchnahme der Kurzarbeit von länger als einem Monat müssen Beschäftigte eine Woche Urlaub abbauen. Dieser Abbau erhöht sich auf zwei Wochen bei Kurzarbeit von drei oder mehr Monaten.

BLOG

Simon Theurl, Abteilung Arbeitsmarkt und Integration der AK Wien
Patrick Mokre, Abteilung Wirtschaftswissenschaft der AK Wien
Julia Hofmann, Abteilung Wirtschaftswissenschaft der AK Wien

Zusammengefasst von Anja Melzer

Kurzarbeit oder Kündigung? Der Betriebsrat macht den Unterschied

Im März 2020 verhandelten die Sozialpartner in Österreich ein generöses und umfangreiches Kurzarbeitsmodell. Dieses ermöglichte es Unternehmen, ihre Arbeitskräfte zu halten und so wieder schnell auf die notwendigen Fachkräfte zurückzugreifen. Allerdings zeigte sich, dass es große strukturelle Unterschiede bei der Inanspruchnahme von Kurzarbeitsregelungen gab. Vor allem im Tourismus und im Gastgewerbe, aber auch in der Produktion und im Verkehr gab es verhältnismäßig viele wahrgenommene Kündigungen. Im Tourismus und Gastgewerbe ist die hohe Zahl an Kündigungen keineswegs verwunderlich: Dies sind generell Branchen mit hoher Arbeitnehmer:innen-Fluktuation. Kündigungen sind saisonabhängig auch üblicher als andernorts. Darüber hinaus waren der Tourismus und das Gastgewerbe von der Corona-Krise besonders stark betroffen.

Auch die Betriebsgröße war bei der Entscheidung für Kurzarbeit oder Kündigungen zentral. Kleinere und mittelgroße Betriebe setzten besonders stark auf Kurzarbeitslösungen. Ganz kleine (ein bis zehn Mitarbeiter:innen) und große Unternehmen (über 100) verzeichneten geringere Werte. Insbesondere bei ganz kleinen Firmen wurde eher auf Kündigungen zurückgegriffen. Die Daten zeigen, dass insbesondere im Tourismus und Gastgewerbe ein Betriebsrat nach Ansicht der Beschäftigten einen großen, positiven Unterschied in Hinblick auf Kurzarbeitslösungen machte: So kam es in Firmen mit Betriebsrat zu mehr Kurzarbeitslösungen (87 Prozent) als in Firmen ohne Betriebsrat (75 Prozent). Im Verkehr lag der Unterschied bei 83 Prozent (Betriebsrat vorhanden) zu 66 Prozent (kein Betriebsrat vorhanden). Auch in der Produktion ist der wahrgenommene positive Unterschied, den ein Betriebsrat macht, zwar etwas kleiner, aber dennoch vorhanden (75 Prozent zu 71 Prozent). Nur im Handel dreht sich der Zusammenhang um: Hier geben Beschäftigte in Betrieben ohne Betriebsrat eher an, dass es zu Kurzarbeitslösungen gekommen ist (75 Prozent), als in Betrieben mit Betriebsrat (54 Prozent). Studien zufolge sind in Österreich rund 57 Prozent der Arbeitnehmer:innen in einem Betrieb mit Betriebsrat tätig. Wie die Bewältigung der Corona-Krise zeigt, sollten Formen der betrieblichen Mitbestimmung allerdings aus- und nicht abgebaut werden.

So bekommen Sie alle aktuellen Beiträge direkt in Ihr Postfach:
A&W-Blog abonnieren unter awblog.at/blog-abo

Warnung an Gäste: Achtung Ansteckungsgefahr!

Gastronomiebeschäftigte hatten schon immer gefährliche und belastende Arbeitsbedingungen – umso mehr in Zeiten von Epidemien. Der Gewerkschaftskampf um soziale Verbesserungen war und ist deshalb immer auch ein Kampf um Gesundheit und Lebenschancen.

TEXT BRIGITTE PELLAR

Man schrieb das Jahr 1920. Die Pandemie, damals die „Spanische Grippe“, war vorbei. Dagegen grassierte die höchst ansteckende und tödliche Schwindsucht, die „Wiener Krankheit“ Lungentuberkulose, unvermindert weiter. Sie hatte die Grenzen der Arme-Leute-Viertel längst überschritten, obwohl sie dort nach wie vor die meisten Opfer fand. Auch der Einsatz der ersten Impfstoffe nützte angesichts der Wohnverhältnisse wenig. 1919 hatten in der Bundeshauptstadt nur acht Prozent aller Wohnungen ein eigenes WC und nur fünf Prozent Fließwasser, 73 Prozent höchstens 28 Quadratmeter. Zusätzlich besonders gefährdet waren aber Menschen, die unter noch schlechteren Bedingungen wohnen, leben und arbeiten mussten, wie die Beschäftigten im Gast- und Schankgewerbe. Ein Gewerkschaftsflugblatt schilderte ihre Wohn- und Arbeitssituation drastisch, als eine Kampagne für das Einhalten des vereinbarten, aber in der Praxis kaum zugestandenen wöchentlichen Ruhetags gestartet wurde: „Sie müssen täglich 14 bis 20 Stunden in rauchigen und staubigen Lokalen schwere Arbeit verrichten, sie haben keine Zeit zur Pflege und Erholung nach der Arbeit. Vier Stunden nach dem Verlassen des Betriebes müssen sie wieder roboten, trotzdem sie nahezu nicht geschlafen haben, denn schlafen in den verwanzten, schmutzigen Löchern ist unmöglich.“

Da hatte sich in den Anfangsjahren der Republik gegenüber den Zuständen zu Kaisers Zeiten noch nicht viel ändern können, die Rechtsverbindlichkeit von Kollektivverträgen galt ja erst ab 1920. Das „Flohkisterl“ in den Gaststuben, eine aufklappbare Sitzbank als Schlafplatz für Kellner und Lehrlinge, gehörte zwar dank dem Eingreifen der Gewerkschaft der Vergangenheit an, die Gesundheitsstatistik des Jahres 1904 hatte dagegen erschreckende Aktualität: 1904 registrierten allein die drei Wiener gastgewerblichen Krankenkassen 159 Sterbefälle, bei 83 davon war die Todesursache Tuberkulose. Die

Unterkunft von Kellnerlehrlingen am Dachboden eines Gasthauses vor dem Ersten Weltkrieg – keine Ausnahme von der Regel, auch nachdem das „Flohkisterl“ ausgedient hatte.



© Archiv der Gewerkschaft vida.

© Wien Museum/ Plakatsammlung

Es liege deshalb im Eigeninteresse des „Publikums“, die Forderung nach dem Einhalten des vereinbarten Ruhetags zu unterstützen.

fehlende Zeit für Körperpflege und Erholung sei, so die Gewerkschaft, die Hauptursache für diesen hohen Anteil an Schwindsüchtigen unter den Gastrobeschäftigten, die Lokale würden dadurch zu Hotspots der Ansteckung und auch die Gäste in hohem Maß gefährdet. Es liege deshalb im Eigeninteresse des „Publikums“, die Forderung nach dem Einhalten des vereinbarten Ruhetags zu unterstützen. Die große Zahl an kleinen, weit verstreuten Betrieben in der Branche erleichterte aber weiter die Umgehung der Arbeitszeit- und Arbeitnehmer:innenschutz-Vereinbarungen.

Die gesundheitliche Belastung der Gastrobeschäftigten blieb unter diesen Umständen überdurchschnittlich hoch, auch als die Lungentuberkulose vor allem durch die Gesundheits- und Wohnbaupolitik des „Roten Wien“ als Volkskrankheit zurückgedrängt und in der Zweiten Republik mithilfe einer Impfkampagne praktisch ausgerottet worden war. Das belegten 1993 die Ergebnisse einer Studie über die Arbeitsbedingungen in der niederösterreichischen Gastronomie: Fußschmerzen, Rheuma, Herz- und Lungenbeschwerden, Krampfadern, Bandscheibenschäden und Erkrankungen des zentralen Nervensystems waren die Hauptbeschwerden. Die Studie hatte den Zweck, den damals wie 2021 weit verbreiteten und von den Medien unterstrichenen Klagen der Arbeitgeber:innen über die „Flucht aus der Branche“ die Realität entgegenzustellen und die Berechtigung der Gewerkschaftsforderungen zu unterstreichen. Kein Wunder, stellte die HGPD (Gewerkschaft Hotel, Gastgewerbe, Persönlicher Dienst, seit 2006 Teil der Gewerkschaft vida) fest, dass eine Arbeit mit solchen gesundheitlichen Folgen alles andere als attraktiv sei. Qualifiziertes Personal werde nur dann ausreichend zu finden sein, wenn die Ausbildung verbessert werde, die Bedürfnisse der Arbeitnehmer:innen am Arbeitsplatz Berücksichtigung finden, eine bessere arbeitsmedizinische Betreuung gegeben sei und ein Kündigungsschutz für ältere Kolleg:innen eingeführt werde. ►

Das Geschichtsinstitut in der AK Wien betreut das größte AK- und Gewerkschaftsarchiv Österreichs und baut seine Sammlungen laufend aus. Sollten Sie, liebe A&W-Leser:innen, interessante Dokumente, Fotos, CDs, DVDs besitzen oder kennen, wäre es schön, wenn Sie mit den Kolleg:innen unter der E-Mail-Adresse office@ihsf.at Kontakt aufnehmen würden.

Nähere Informationen zum Institut für historische Sozialforschung/IHSF und seinen Projekten unter <https://ihsf.at>.

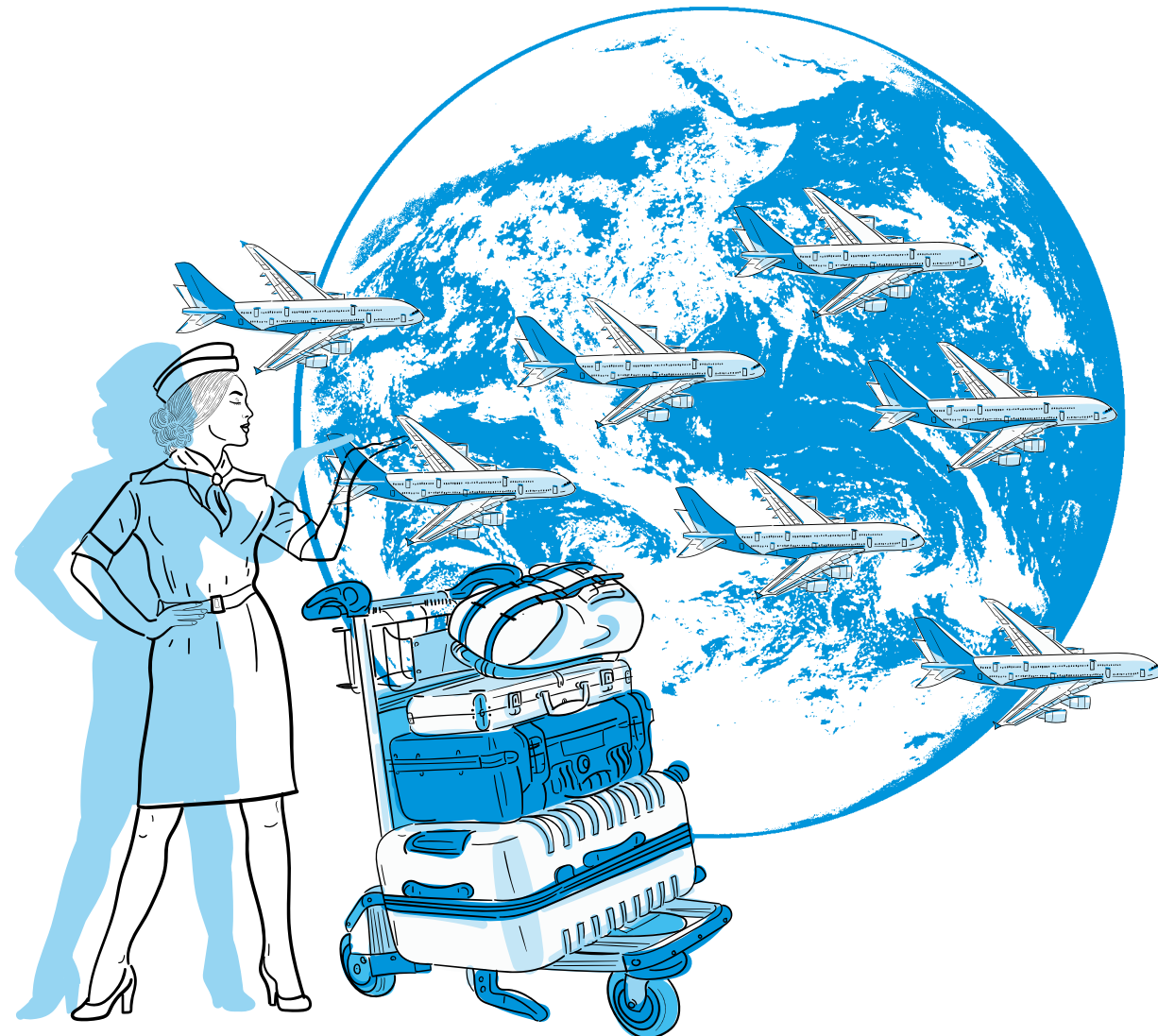


Plakat der Stadtverwaltung des „Roten Wien“ mit Information über die Tbc-Verbreitung und dem Aufruf zum Einhalten von Schutzmaßnahmen, vor allem Hygiene und ärztlicher Kontrolle.

Wo geht's Richtung Zukunft?

Der Tourismus auf der ganzen Welt sucht nach einer Zukunft. Vor der Corona-Krise halfen Improvisation und stete Investitionen, den Apparat am Laufen zu halten. Jetzt muss ein echter Strukturwandel her.

TEXT CHRISTIAN DOMKE SEIDEL



Wann wird's mal wieder richtig Winter? Gar nicht. Und Sommer? Auch nicht. Konnte die Tourismusbranche die ersten Ausläufer der Klimakatastrophe und des demografischen Wandels noch wahlweise kaschieren oder ignorieren, hat die Corona-Pandemie alle Probleme verstärkt und schonungslos aufgedeckt. Sie wirkte wie ein Röntgengerät, das Brüche, Risse und Splitter sichtbar macht. Klar kann es weitergehen, es muss sich nur etwas ändern. Zum Besseren.

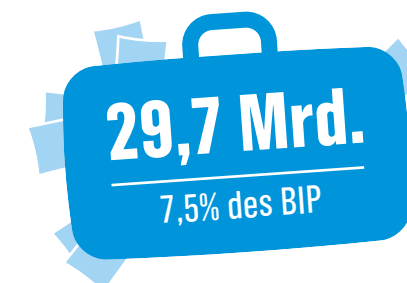
Es war eine einzige Party, die Spanien 2019 gefeiert hat. Rund 84 Millionen ausländische Gäste machten in dem Land Urlaub und brachten 92 Milliarden Euro mit. Inländische Tourist:innen noch gar nicht mit eingerechnet. Die Branche beschäftigte zu diesem Zeitpunkt 2,8 Millionen Menschen, die 14 Prozent zum Bruttoinlandsprodukt (BIP) beitrugen. Doch schon damals gab es Stimmen, die auf das sandige Fundament hinwiesen.

„Es gab immer schon Strukturprobleme im Tourismussektor. Das Problem war, dass vor der Pandemie diese Branche boomte. Etwas, das gut funktioniert, wollte die Regierung nicht ändern“, merkt Gonzalo Fuentes an. Er ist Leiter der Sektion Tourismus der Gewerkschaft Comisiones Obreras (CCOO) in Spanien. Der kurzfristige Boom geht auf einen anderen Wirtschaftsschock zurück: „Die Wirtschaftskrise von 2009 führte zu einer Reform der Arbeitsmarktpolitik im Jahr 2012. Seitdem laufen die Kollektivverträge automatisch aus, wenn sie nicht neu ausgehandelt werden. Selbst Branchentarifverträge, die vor der Arbeitsmarktreform Mindestvereinbarungen waren, konnten nach der Reform durch Betriebsvereinbarungen in ihren sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen herabgesetzt werden. Der Kündigungsschutz wurde gelockert, was zu einer größeren Arbeitsplatzunsicherheit geführt hat.“

Verdiente eine Reinigungskraft im Hotel vor dem Jahr 2012 rund 1.330 Euro, waren es nach der Reform nur noch 735 Euro. Die neuen Regelungen trafen auf Strukturen, die mit ganz anderen Voraussetzungen gewachsen waren. In den 1970ern und 80ern kamen Arbeiter:innen aus Europa und Südamerika nach Spanien und blieben einfach da. Weil die Arbeit einträglich war. Plötzlich hatten sie prekäre Jobs. Etwas, auf das die spanische Jugend keine Lust habe. Wer gut ausgebildet ist, der verlasse das Land, so Fuentes.

Wertschöpfung Tourismus in Österreich 2019

Quelle: WIFO



In Österreich gab es im Jahr 2019 die gleiche Party. Ausländische Tourist:innen trugen fast 21 Milliarden Euro ins Land. Die touristische Wertschöpfung lag mit direkten und indirekten Effekten bei 29,7 Milliarden Euro und trug 7,5 Prozent zum BIP bei, rechnet das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) vor.

„Der heimische Tourismus muss mehr Sensibilität beim Thema Klimawandel entwickeln.“

Franz Prettenthaler, Direktor des Instituts für Klima, Energie und Gesellschaft

Doch auch hierzulande hat die glänzende Fassade längst erste Risse bekommen. Denn natürlich ist auch in Österreich der Tourismus von Saisonarbeiter:innen abhängig. Gerade einmal 45 Prozent kommen von hier. Jede:r Fünfte aus Osteuropa, jede:r Siebte aus einem Drittstaat außerhalb der Europäischen Union. Wie prekär deren Arbeitsplätze tatsächlich sind, wurde in der Corona-Krise deutlich. Weil nur Anspruch auf Arbeitslosengeld hat, wer innerhalb der vergangenen zwei Jahre 52 Wochen in die Sozialversicherung eingezahlt hat, bekamen viele keine Leistungen, als im Rahmen der Pandemiebekämpfung der Tourismus zum Erliegen kam.

Dazu kommt der Klimawandel, den die Branche meist nur mit immer neuen Provisorien beantwortet. „Der heimische Tourismus muss mehr Sensibilität bei diesem Thema entwickeln. Man hat das lange Zeit ignoriert und die zusätzlichen Beschneidungskapazitäten als Qualität verkauft. Aber mangelnde Sensibilität bei diesem Thema kommt beim Kunden gar nicht mehr gut an“, urteilt Franz Prettenthaler, Direktor des Instituts für Klima, Energie und Gesellschaft am Joanneum in Graz und Mitherausgeber des Buches „Tourismus und Klimawandel“.

Prettenthaler merkt jedoch an, dass der Klimawandel bislang noch keine ökonomischen Auswirkungen auf den Tourismus gehabt habe: „Die Bereitschaft, auf Kunstsnee Ski zu fahren, ist ständig gewachsen, und die Wetterabhängigkeit und die Natursneeabhängigkeit haben abgenommen. Die neuen Angebote werden angenommen.“ Dazu komme zumindest im Wintertourismus ein Mangel an Alternativen. „Österreich galt bis vor Kurzem noch als besonders gefährdet, weil die Skigebiete niedrig gelegen sind. Wir sehen aber, dass auch internationale Skigebiete stark betroffen sind, weil dort die Beschneidungsmöglichkeiten nicht gegeben sind.“

Andere Faktoren hätten auf Österreich einen größeren Einfluss gehabt. Beispielsweise die Digitalisierung. Sie habe zu Konzentrationstendenzen geführt. „Tourismus-Hotspots werden zu immer hotteren Spots, weil Social-Media-Plattformen die Wahrnehmung der ohnehin stark frequentierten Plätze verstärkt.“

VIER FAKTEN ZU BILLIGFLIEGERN

In einem Sektor, der so auf Kostenersparnis getrimmt ist wie die Tourismusbranche, ist es unvermeidbar, dass Kund:innen enttäuscht von der Leistung sind. Falls diese überhaupt erbracht wurde. Mit den Trends zu Billigfluglinien und digitalen Buchungsportalen hat sich dieses Problem verschärft.

1 / So führte die Arbeiterkammer beispielsweise einen Prozess gegen eine Fluggesellschaft, bei der einerseits ein Online-Check-in nicht möglich war, andererseits der Check-in am Flughafen zwischen dreißig und fünfzig Euro extra kostete, wie Gabriele Zgubic-Engleder, Abteilungsleiterin Konsumentenpolitik der Arbeiterkammer Wien, berichtet.

2 / Im Rahmen der Corona-Krise kam es außerdem zu einer Welle an Beschwerden, weil sich Fluglinien weigerten, den Kaufpreis zurückzuerstatten. „Seit März 2020 verzeichneten die AK-Beratungsstellen in ganz Österreich rund 50.000 Beschwerden zu diesem Thema“, erklärt Zgubic-Engleder. Entsprechend fordert sie auch, dass die Praxis der Vorauszahlung geändert werden muss. Das Geld sollte erst am Tag des Fluges fällig werden.

3 / Doch auch die Politik müsse reagieren. Da die meisten Probleme mit Fluggesellschaften auftreten – deren Angebote aus Umweltgründen immer stärker in die Kritik geraten –, müssten attraktivere Bahnverbindungen geschaffen werden. Die öffentliche Förderung der Bahn spiele hierbei eine große Rolle.

4 / Wer die Streitigkeiten mit Reiseunternehmen minimieren wolle, sollte ein paar Grundregeln beachten. Kund:innen sollten beispielsweise nicht bei Portalen buchen, sondern bei den Fluglinien oder Hotels direkt. So könne die Verantwortung nicht von einer zur nächsten Partei geschoben werden. Auch ist es für Konsument:innen wichtig, ihre Rechte zu kennen, im Zweifel sollten die Expert:innen vom Konsumentenschutz der Arbeiterkammer hinzugezogen werden.

Die Sommermonate Juli und August sind mittlerweile in vielen Gebieten so heiß, dass die Tourist:innen auf die Schultersaison ausweichen.

Doch abseits der Berge zwingt der Klimawandel die Tourismusbranche zum Umdenken. Sizilien hat im August 2021 mit 48,8 Grad Celsius einen europäischen Temperaturrekord gemeldet. Die Sommermonate Juli und August sind mittlerweile in vielen Gebieten so heiß, dass die Tourist:innen auf die Schultersaison ausweichen – also die Monate vor und nach der vermeintlichen Hauptsaison. Der demografische Wandel unterstützt diese Tendenz. Immer mehr Menschen haben keine Kinder mehr im Haushalt und müssen auf die Schulferien keine Rücksicht nehmen.

Nur weil die Auswirkungen der Klimakatastrophe noch nicht im Geldbeutel der österreichischen Tourismusbranche spürbar sind, heiße das aber nicht, dass nicht gehandelt werden müsse. „Fakt ist, dass der österreichische Tourismus möglichst schnell zu einem klimaneutralen Produkt werden muss“, ermahnt Prettenthaler. Manche Lösungen sind naheliegend – die Umstellung von Ölheizungen auf eine umweltfreundlichere Variante zum Beispiel –, andere verlangen ein grundsätzliches Umdenken der Unternehmer:innen.

Auch das habe die Corona-Pandemie gezeigt. Zwar seien in dieser Zeit die Nächtigungen von ausländischen Tourist:innen um 41 Prozent zurückgegangen, die Transportemissionen seien aber um 80 Prozent eingebrochen. Prettenthaler rechnet vor, dass Gäste aus Asien, den USA und Australien nur 6,4 Prozent der Nächtigungen ausmachen würden, sie aber aufgrund der Anreise für die Hälfte aller Emissionen verantwortlich wären. Und weiter: „Wenn die Familie aus Köln am Abend vor dem Urlaub in ein Steak-Restaurant geht, verursacht sie dabei mehr CO₂ als mit der Anreise nach Österreich per Auto.“

Sich auf Kund:innen zu konzentrieren, die zum Skifahren nicht erst um die halbe Welt fliegen müssen, sind sogenannte „low hanging fruits“. Also Ziele, die erreichbar sind, ohne teure Projekte umsetzen zu müssen. Für komplexere Ideen gibt es unter anderem den Aufbau- und Resilienzplan. Weil die EU einerseits bis zum Jahr 2050 klimaneutral werden möchte und andererseits gerade in einer

Wirtschaftskrise im Zusammenhang mit einer globalen Pandemie steckt, werden Projekte im Bereich des Strukturwandels massiv gefördert, wenn sie die Wirtschaft – und damit den Tourismus – nachhaltiger und sozial gerechter machen.

Ballermann und Billigflüge

Vom Saulus zum Paulus könnte sich dabei Mallorca entwickeln. Vor der Pandemie kamen dort jährlich 29 Millionen Fluggäste und 1,6 Millionen Kreuzfahrtpassagier:innen an. 35 Prozent der Wirtschaftsleistung auf den Balearen hängen vom Tourismus ab. Der Regierung um Francina Armengol ist klar, dass Bettenburgen und Billigflüge die Insel zerstören werden. Längst lockt das Kleinod deswegen mit Golf- und Tennisplätzen reiche Kundschaft, die länger bleibt als für ein Trinkgelage. Sebastián Nadal, Vater von Tennisass Rafael Nadal, hat auf der Insel sogar die „Rafael Nadal Academy“ gegründet und wirbt auf der ganzen Welt um die Stars von morgen. Sogar ein ATP-Turnier findet mittlerweile auf Mallorca statt.

Die Unternehmer:innen und Kund:innen haben die Zeichen der Zeit erkannt. Seit dem Jahr 2003 hat sich die Zahl der Ausländer:innen, die auf Mallorca leben, auf 240.000 verdoppelt. Es werden internationale Schulen eröffnet, die sich am britischen und französischen Schulsystem orientieren. Abseits des Ballermanns spielen deutschsprachige Angebote kaum noch eine Rolle. Stattdessen hat die amerikanische Künstler:innen-Bohème die Insel für sich entdeckt. Im Jahr 2020 fand sogar die „Artfair Mallorca“ statt.

Ein Wandel, den Fuentes auch in anderen Tourist:innenregionen anstreben möchte. Die Zeit hält er für ideal: „Als die Pandemie ausbrach, wurden die von den Gewerkschaften und anderen Organisationen der Zivilgesellschaft angeprangerten Missstände deutlich. Damit eröffnete sich die Möglichkeit, Pläne vorzulegen und konkret darüber zu verhandeln, wie die strukturellen Probleme des Tourismus gelöst werden können. Denn die Pandemie hat gezeigt, dass wir so nicht weitermachen können.“

Um einen solchen Plan zu entwerfen, hat die CCOO mit fünf großen Umweltorganisationen (Greenpeace, WWF, Ecologistas en Acción, SEO/BirdLife und Friends of the Earth) zusammengearbeitet und die Schwachstellen im System aufgezeigt. Die klare Handlungsempfehlung ist, dass die Angebote nicht aus-, sondern umgebaut werden müssen. Die Grenzen in Bezug auf die Natur und das kulturelle Erbe müssten berücksichtigt werden.

Tourismus werde in Zukunft nur dann erfolgreich sein, wenn er den Beschäftigten eine gewisse Qualität der Arbeitsplätze bietet, die ökologischen Ressourcen und die biologische Vielfalt bewahrt und eine Emissionsreduzierung umsetzt. „Es geht darum, ein Modell zu finden, bei dem auf die Natur geachtet wird, das mit den EU-Geldern finanzierbar ist und das im Tourismusbereich nachhaltige Arbeitsplätze sichert“, so Fuentes. Und das alles nicht mehr auf dem Rücken wirtschaftlich Benachteiligter. „Es kann nicht so weitergehen, dass der Tourismus nur sehr wenigen Menschen Reichtum bringt.“

Was für den Sommer- und Strandtourismus in Spanien gilt, muss auch das oberste Ziel der österreichischen Skigebiete werden. Prettenthaler fordert vor allem die Politik auf, die Rahmenbedingungen zu verbessern. Vor allem im Bereich der Mobilität sei noch viel zu tun. Die Gebiete müssten für Anwohner:innen und Tourist:innen leicht und klimaneutral erreichbar sein. Unternehmer:innen sollten glaubwürdig konkrete Ziele kommunizieren und sie auch umgehend angehen. Ein klares Bekenntnis zur baldigen Klimaneutralität würde schließlich auch bei potenziellen Kund:innen gut ankommen.

Ob es etwas Schlechtes ist, dass die Tourismusbranche keinen Winter oder Sommer mehr wie früher erleben wird, hängt von den Betrieben ab. Sie haben es in der Hand, die zukünftigen Urlaube besser zu machen, als sie jemals waren.



Ducken oder aufmucken

Was tun Beschäftigte, die am Arbeitsplatz von Missständen betroffen sind? Manche beschwerten sich beim Arbeitgeber bzw. der Arbeitgeberin oder, sofern vorhanden, der Arbeitnehmer:innenvertretung. Andere verlieren ihren Job. Und einige gründeten einen Betriebsrat. Doch speziell im Tourismus ist das schwierig.

TEXT HEIKE HAUSENSTEINER



Beginnen hatte er sein Engagement für Arbeitnehmer:innen als Kochlehrling in einem großen Hotel einer US-amerikanischen Kette in Wien. In den 1970er-Jahren, mit 17, war Rudolf „Rudi“ Kaske einer der allerersten Jugendvertrauensräte des Landes, eine Art Betriebsrat für Auszubildende. Fast 50 Jahre hatte er verschiedene Funktionen in Arbeitnehmer:innenvertretungen inne, zuletzt an der Spitze der Arbeiterkammer (AK) und somit als Vorgänger von Renate Anderl.

Damals wie heute war das Einhalten des 8-Stunden-Tages in den touristischen Dienstleistungsbetrieben ein großes Problem. Momentan verschärft die Coronapandemie die Arbeitslage für alle – in der Tourismusbranche besonders. Gesetze sind dennoch einzuhalten. Ebenfalls als Mitarbeiter eines Wiener Hotels nahm deshalb Marcel Hortensky seinen ganzen Mut zusammen, prangerte Unregelmäßigkeiten im Betrieb an und gründete selbst einen Betriebsrat.

Marcel Hortensky vor dem Hotel, wo er einst einen Betriebsrat ins Leben rief, um sein Mitspracherecht angesichts interner Missstände zu erhöhen.

„Man hat ganz deutlich bei den KV-Verhandlungen der Metaller gesehen, was möglich ist.“

Berend Tusch, *vida* Fachbereich Tourismus

„Die Überstunden wurden nicht ordentlich abgegolten, mir wurden immer wieder ein paar Urlaubstage zu viel abgezogen“, erzählt der mittlerweile ehemalige Hotelangestellte und nunmehrige Gewerkschaftsmitarbeiter. Die Buchhaltung erledigte eine mit dem Hotelbetreiber befreundete Steuerberatungskanzlei – was Marcel Hortensky umso mehr den Verdacht schöpfen ließ, dass die Abrechnung bewusst zugunsten des Unternehmens erfolgte. „Das haben nicht alle Kolleg:innen so genau genommen. Jene aus osteuropäischen Ländern haben sich mit dem Gedanken zufriedengegeben, dass sie trotz der Unregelmäßigkeiten hier mehr verdienen als zu Hause.“

Aus eigenem Interesse boxte Hortensky schließlich mit Unterstützung der Gewerkschaft die Betriebsratsgründung durch. Was folgte, waren Versuche des Arbeitgebers, den jungen Arbeitnehmer:innenvertreter zu mobben und ihm Informationen vorzuenthalten, die Belegschaft mit falschen Auskünften zu manipulieren, sie auseinanderzudividieren oder ihr mit Kündigungen zu drohen. Das Arbeitsklima wurde – zusätzlich zur Pandemie – noch belastender. „Wenn der einzige Motivator die Angst vor dem Jobverlust ist, leidet die Arbeitsqualität. Das ist schade. Ein Betriebsrat ist wichtig und hilfreich, weil er niederschwellig Gespräche mit den Arbeitnehmer:innen zwischen Tür und Angel ermöglicht. Und Missstände gibt es überall im Tourismus,

vor allem in der Gastronomie.“ In Wirtschaftsbranchen mit saisonal stark schwankendem Beschäftigungsvolumen und hoher Personalfuktuation, wie etwa im Bau, Tourismus und in der Saison-Hotellerie, greift das Betriebsratsmodell nicht. Das bestätigt eine Analyse der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeit (FORBA). „Die Zwei-Saison-Betriebe haben zweimal vier Monate offen, die anderen einmal sechs bis acht Monate, und dann gehen die Mitarbeiter:innen und kommen wieder – oder es kommen neue. Da kriegen sie keinen Betriebsrat auf die Reihe, so schnell können sie gar nicht sein. Und es ist auch kein gewerkschaftliches Interesse, alle sechs Monate den gleichen Prozess zu durchlaufen – da versucht man, die Leute anders zu binden und zu gewinnen, aber nicht als Betriebsrat.“ So schildert die Lage laut FORBA-Studie Andreas Gollner, zuständiger Fachbereichssekretär in der Gewerkschaft *vida*. Sie vertritt die Interessen der 200.000 Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe und in der Systemgastronomie.

Die faktische Belegschaftsmacht ist abhängig von der Betriebsgröße. Tatsächlich ist das in Österreich etablierte Betriebsratsmodell in Unternehmen mit stark dislozierten Arbeitsstätten (Baustellen etc.) bzw. in Branchen mit saisonal stark schwankenden Belegschaftsgrößen offenbar nicht funktional. Laut FORBA wurden zwar gewerkschaftsintern alternative bzw.

zum Betriebsratsmodell „komplementäre Vertretungsstrukturen“ angedacht und in bestimmten Wirtschaftssegmenten auch (informell) realisiert. Beispielsweise die „Interessengemeinschaften“ der GPA oder im Bereich der Montagearbeit und teilweise der Leiharbeit die „Vertrauenspersonenstruktur“.

Verallgemeinerungsfähige Vertretungsmodelle wurden bisher nicht entwickelt. „Insbesondere wären betriebslokale oder lokal branchenbezogene oder rein lokale Lösungen in stark dezentral organisierten Unternehmen bzw. dislozierten Arbeitsstätten und Shopping-Centern notwendig – also dort, wo der Betriebsrat, selbst wenn er vorhanden ist, keine reale Chance hat, die Gesamtheit der Beschäftigten zu erreichen“, heißt es in der Untersuchung.

„Auch die Gewerkschaftsbewegung muss hier neue Wege gehen – das Thema Social Media zum Beispiel wird immer wichtiger“, unterstreicht auf Anfrage Berend Tusch, Vorsitzender des Fachbereichs Tourismus in der Gewerkschaft *vida*. „Solange sich die Arbeitgeber:innen aber nicht mit der großen Stärke der Arbeitnehmer:innen konfrontiert sehen, werden sie am Verhandlungstisch nicht nachgeben. Man hat ganz deutlich bei den KV-Verhandlungen der Metaller gesehen, was möglich ist. Diese Kraft hätten wir auch im Tourismus“, ist Arbeitnehmer:innenvertreter Tusch zuversichtlich. ■

Probleme im Tourismus sind hausgemacht



PETER EDER
AK-PRÄSIDENT UND
ÖGB-LANDESVORSITZENDER, SALZBURG

Wie das Amen im Gebet erschallen monatlich die Klagen der Wirtschaft über den „Fachkräftemangel“, besonders in jenen Branchen, die mit dem Fremdenverkehr in normalen Zeiten gutes Geld verdienen. Die derzeitige Situation – Stichwort Pandemie – ist für Gastronom:innen und Hoteliers natürlich kein Honiglecken, die Probleme dahinter schwelen aber schon lange und sind absolut hausgemacht.

Seit vielen Jahren sind Gastro und Tourismus – neben der Pflege – die Dauerbaustellen in unserer Wirtschaft, besonders auch in Salzburg. Und das, obwohl der Tourismus einen unglaublich wichtigen Stellenwert hat, zählen Beherbergung und Gastronomie doch zu den Stützen des heimischen Arbeitsmarktes. Saisonübergreifend arbeiten in den Fremdenverkehrs-Hotspots beispielsweise in den Innergebirgsbezirken vier von zehn Beschäftigten in diesen Branchen. Diese wirtschaftliche Bedeutung spiegelt sich aber paradoxerweise überhaupt nicht in den Rahmenbedingungen für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wider. In keiner Branche ist die Drop-out-Quote so hoch. Bereits vor der Corona-Krise hatten wir eine Ausstiegsrate von 70 Prozent nach sieben Jahren und 60 Prozent nach fünf Jahren. Genauso alarmierend ist die Situation bei den Lehrlingen: Nach sieben Jahren verlassen sechs von zehn Lehrlingen den Tourismus. Von den vier, die noch hier arbeiten, hat nur etwas mehr als die Hälfte aktuell eine durchgehende Beschäftigung.

Die Gründe für diese Entwicklungen höre ich zuhauf in meinen täglichen Gesprächen mit den Beschäftigten. Bestätigt werden diese Aussagen durch die Spezialauswertung des Arbeitsklima Index mit Fokus auf Gastronomie und Tourismus. Als wesentliche Belastungsfaktoren werden Zeitdruck, seelisch belastende Arbeit und unregelmäßige Arbeitszeiten genannt. Planbarkeit – etwa was Zeit für die Familie betrifft – ist ein Fremdwort. Hier gilt es anzusetzen, will man die Lage verbessern. Umso mehr stört mich die angekündigte Erhöhung des Saisonierkontingents durch Arbeitsminister Kocher. Das ist das falsche Signal, denn so wird wieder der Weg des geringsten Widerstandes gegangen, Lohndumping inklusive. Statt ständig auf Billigarbeitskräfte aus dem Ausland zu schießen, muss heimisches Personal motiviert und gewonnen werden. Dazu braucht es im Tourismus höhere Einkommen und bessere Regelungen in punkto Arbeitszeit, damit die dort Beschäftigten Familie und Freizeit nicht nur vom Hörensagen kennen. Ich bin überzeugt: Wenn die Rahmenbedingungen stimmen, lässt sich auch der Fachkräftebedarf decken! ■

© AK/wildbild

Aktuelle Bücher aus dem ÖGB-Verlag



Arbeitsverfassungsgesetz in Frage und Antwort

Thomas Kallab, Silvia Hruška-Frank

Ratgeber | 224 Seiten | 6. Auflage | 2021 | EUR 29,90
ISBN 978-3-99046-530-1

Die wesentlichen Bestimmungen des Arbeitsverfassungsgesetzes in Frage und Antwort werden auch für Nichtjuristen/innen leicht verständlich dargestellt. Das Buch richtet sich an Betriebsräte und Betriebsrätinnen, Interessenvertretungen sowie an die interessierte Öffentlichkeit. Es bietet auch den Arbeitnehmer/innen die Möglichkeit, sich von den Bestimmungen der Arbeitsverfassung ein anschauliches Bild zu machen. Der Text ist sachlogisch gegliedert. Auf die einzelnen Paragraphen, die dem Text zu Grunde liegen, wird jeweils verwiesen, sodass auch im Gesetzestext selbst nachgelesen werden kann.

Buch | e-book



Konfliktmanagementsystem für Unternehmen mit Betriebsrat

Werner Obermüller

Betriebsratsarbeit kompakt | 2021 | 176 Seiten | EUR 19,90
ISBN 978-3-99046-609-4

Konflikte kommen in Unternehmen oft erst zum Vorschein, wenn sie bereits eskaliert sind. Dann erst wird ein Konflikt bearbeitet, mit dem Ziel einer schnellstmöglichen, im Idealfall sofortigen Lösung. Kündigung ist dann oft scheinbar die beste und einzige Lösung. Doch ist sie das wirklich? Unbearbeitete Konflikte und daraus resultierende Kündigungen kosten dem Unternehmen viel Geld. Wenn der/die MitarbeiterIn dann auch noch zum Mitbewerber abwandert, hat das Unternehmen doppelt verloren. Dabei muss es gar nicht so weit kommen: Mithilfe eines Konfliktmanagementsystems – entwickelt vom und verankert im Betriebsrat – kann man konfliktbeladene Situationen zumeist noch rechtzeitig entschärfen. Als Betriebsrat kennen Sie Ihr Unternehmen besser als alle externen ExpertInnen. Nützen Sie und Ihr Unternehmen diesen wertvollen Vorteil!

Buch | e-book



Unser **Weihnachtsgeld** gibt es nur dank **starker** **Gewerkschaften!**

Das Weihnachtsgeld ist kein Geschenk des Himmels, starke Gewerkschaften müssen es jedes Jahr aufs Neue verteidigen.

Werde auch du Gewerkschaftsmitglied und kämpfe mit uns für deine Rechte!

oegb.at/mitgliedwerden

OGB

Ein Ersuchen des Verlages an den/die BriefträgerIn:
Falls Sie diese Zeitschrift nicht zustellen können,
teilen Sie uns bitte hier den Grund und gegebenenfalls
die neue oder richtige Anschrift mit

Straße/Gasse Haus-Nr./Stiege/Stock/Tür

Postleitzahl Ort

AW