

**EUROPEAN TOURISM LIAISON COMMITTEE (ETLC)**  
**c/o ECF-IUF Rue Fossé aux Loups 38 B - 1000 Brüssel**  
**Tel : ++32-2-218 77 30 Fax : ++ 32-2-218 30 18**

**WELCHE ARBEITSPLÄTZE**  
**ENTSTEHEN IN DER TOURISMUS-BRANCHE?**

**Christian JUYAUX**

**ACCUEIL ET SERVICES**  
**Tour ESSOR - 14 rue de Scandicci - 93508 PANTIN Cedex**  
**Tel : 33 1 48 10 54 40 Fax : 33 1 48 10 54 45**

## **Inhalt :**

### **I - Ist die Beschäftigung in der Tourismus-Branche eine Chance ?**

- Die Koordinierung der gewerkschaftlichen Anstrengungen im Rahmen des ETLC
- Welche Arbeitsplätze werden in der Tourismus-Branche überhaupt geschaffen ?

### **II - Die Methodik unserer Vorgehensweise**

- Unzuverlässige Daten über den sozialen Bereich und die Wirtschaft
- Die verschiedenen Berufe, Arbeitsplätze und Qualifikationen

### **III - Die Ergebnisse der Fragebogenaktion unter den Mitgliedern der "SETA-UITA", der "Euro FIET" und der FST**

- Die Tourismus-Branche: es entstehen zwar Arbeitsplätze, diese sind jedoch untypisch
- Die Arbeitsbedingungen sind schwierig
- Nur wenige gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer in einer Vielzahl kleiner Tourismus-Unternehmen
- Die vorhandenen Qualifikationen und Ausbildungsgänge
- Die Rolle des Tourismus in Europa

### **IV - Interviews mit den Funktionären der Hotel- und Gaststättengewerkschaften in Dänemark, Italien, den Niederlanden, Österreich und Spanien**

- Beschäftigung
- Arbeitsbedingungen
- Sozialer Dialog
- Qualifikationen und Berufsausbildung
- Der Tourismus in Europa

## V - Perspektiven und Möglichkeiten für die Zukunft

*Die Mitglieder des Führungsausschusses dieser Studie: :*

Kerstin HOWALD	Koordination ETLC
Nicola KONSTANTINOU	Euro FIET
Christine MASON	GD XXII Abteilung Tourismus
Manuel RUIZ	GD V Sozialer Dialog nach Sektoren

### I - Ist die Beschäftigung in der Tourismus-Branche eine Chance ?

Für viele junge Leute stellen die Berufe der Touristikbranche **einen Einstieg in den Arbeitsmarkt** dar, denn der Umgang mit Menschen und die Entdeckung der touristischen Aktivitäten entsprechen ihren Interessen.

Darüber hinaus ist die in vielen Fällen mögliche freie Unterbringung und Verpflegung in einer touristischen Struktur ein wichtiger Kostenvorteil für junge Leute, die im Erwerbsleben Fuß fassen möchten.

Der Tourismus ist entsprechend eine der wichtigsten Wirtschaftsbranchen für die **soziale und berufliche Eingliederung** von Jugendlichen zu einem Zeitpunkt, da die Mitgliedsländer der Europäischen Union mit einer hohen Arbeitslosigkeit Jugendlicher unter 25 Jahren zu kämpfen haben.

Der schwankende Aktivitätsverlauf im Tourismus bewirkt jedoch, daß im wesentlichen nur atypische Arbeitsplätze (Saison- oder Teilzeitarbeitsplätze, usw.) geschaffen werden. Aufgrund dieser Unsicherheit der Arbeitsplätze und der oft schwierigen Arbeits- und Lebensbedingungen ist der Tourismus eine Branche, die von einer hohen Fluktuation und der Gefahr des Abgleitens in die Marginalität vieler junger Menschen geprägt ist.

Wie kann man diese Sachlage ändern, um den Beschäftigten in diesen Berufen eine Perspektive für die **persönliche und berufliche Zukunft** aufzuzeigen?

### Die Koordinierung der gewerkschaftlichen Anstrengungen im Rahmen des l'ETLC (European Tourism Liaison Committee)

Im Rahmen der Umsetzung der europäischen Sozialpolitik haben die SETA-UITA (1), die Euro FIET (2) und die Fédération Européenne des Transports (Europäischer Verband

für Transportwesen) 1995 einen Ausschuß, den Europäischen Verbindungsausschuß für Tourismus (ETLC), ins Leben gerufen, der die nachfolgenden Hauptziele verfolgt:

- Den Ausbau der europäischen Kooperation der Gewerkschaften in den transnationalen Tourismus-Unternehmen (Hotelbereich, Gastronomie, Reiseveranstalter, Reisebüros, usw.)
- Den Austausch von Informationen über die Beschäftigungslage, die Arbeitsbedingungen und das gewerkschaftliche Engagement der Arbeitnehmer der Touristikindustrie
- Die Förderung der beruflichen Grundausbildung und der Fort- und Weiterbildung im Bereich Tourismus.
- Die Organisation von gemeinsamen Veranstaltungen zum Thema Tourismus.

Der Europäische Verbindungsausschuß für Tourismus ist somit eine Struktur, die die Tätigkeit der Gewerkschaften in diesem Bereich koordinieren, die Politik der Europäischen Union im Tourismussektor beeinflussen und die Anerkennung der Menschen fördern soll, die durch ihre Arbeit den Tourismus in Europa tragen und ermöglichen.

*(1) SETA-UITA : Europäische Gewerkschaft der Arbeitnehmer des Gastronomiebereichs, Hotels, Gaststätten und Restaurants*

*(2) Euro FIET : Regionale Organisation des internationalen Verbands der Angestellten und Techniker*

### **Welche Arbeitsplätze werden in der Tourismus-Branche überhaupt geschaffen ?**

Ihr wirtschaftlicher Stellenwert, der meistens unter dem Bereich Konsum zusammengefaßt wird, ermöglicht nur schwer eine genaue Definition und Abgrenzung der Aktivitäten in der Tourismus-Branche. Vom Transport über die Gastronomie bis hin zu marktbestimmten Dienstleistungen, alle diese gewerblichen Bereiche sind mehr oder weniger an der Erbringung von Dienstleistungen für die Touristen beteiligt.

Wie sehen die direkten und indirekten Arbeitsplätze in diesem Sektor und die sozialen Bedingungen der einzelnen betroffenen Berufszweige in den wichtigsten Tourismus-Gebieten in Europa aus?

Mit Hilfe dieser Studie schaffte der Europäische Verbindungsausschuß für Tourismus in Verbindung mit den Gewerkschaftsverbänden der Arbeitnehmer in dieser Branche die Voraussetzungen für :

- Eine bessere Einschätzung der sozio-ökonomischen Gegebenheiten, als Beitrag zur Förderung der Beschäftigung in der Tourismus-Branche.
- Die Gegenüberstellung und Auswertung der nationalen Erfahrungen und Praktiken im Rahmen des sozialen Dialogs
- Die Planung von Initiativen im Bereich Beschäftigung und Ausbildung im touristischen Hotelbereich auf europäischer Ebene.

Während der Wandel des Konsumverhaltens, der Arbeitsorganisation und der Raumplanung die Nachfrage der Touristen nach und nach verändert, bietet sich den Arbeitnehmern und ihren gewerkschaftlichen Organisationen durch eine bessere Kenntnis der sozialen Aspekte des Tourismus die Möglichkeit, diesen Entwicklungen vorzugreifen und die Arbeitnehmer, die heute in dieser Branche beschäftigt sind, besser auf die Kompetenzen und Anforderungen im Servicebereich des europäischen Tourismus von morgen vorzubereiten.

## **II - Die Methodik unserer Vorgehensweise**

Es wurde ein Erfahrungs- und Informationsaustausch zwischen den einzelnen Mitgliedsorganisationen der europäischen Gewerkschaftsverbände aus dem Tourismus-Bereich durchgeführt, damit man einen besseren Überblick über die Gegebenheiten in der Touristik-Branche gewinnt.

Zu diesem Zweck wurde eine dokumentarische Bestandsaufnahme erstellt, so daß die Mitglieder des Führungsausschusses dieser Studie einen Fragebogen mit geschlossenen Fragen zum Thema Beschäftigung, Arbeitsbedingungen, sozialer Dialog, Qualifikation, Ausbildungsgänge und Tourismus in Europa ausarbeiten können.

28 Mitgliedsorganisationen aus den 13 Ländern der Europäischen Union haben sich an dieser Umfrage beteiligt, und angesichts der ermutigenden Ergebnisse hat der Führungsausschuß beschlossen, die Umfrage inhaltlich mit Hilfe von halb verlaufsgesteuerten Gesprächen mit den Gewerkschaftsverbänden der 6 Länder (Dänemark, Deutschland, Irland, Italien, Niederlande, Spanien) zu vertiefen.

Die hohe Rücklaufquote der Fragebögen und die Qualität der im Laufe der Gespräche gesammelten Antworten bestätigen die Richtigkeit des gewählten methodischen Ansatzes.

## Unzuverlässige Daten über den sozialen Bereich und die Wirtschaft

Die fehlende allgemeingültige Definition der Tourismus-Aktivität in den einzelnen europäischen Ländern erschwert das Zusammentragen präziser Daten über das tatsächliche wirtschaftliche und soziale Gewicht dieses Wirtschaftszweigs in Europa, oder machen die Erfassung zuverlässiger Daten sogar ganz unmöglich.

Die "Groupe de Haut Niveau" (GHN), die sich mit den **neuen Partnerschaften für Beschäftigung im europäischen Tourismus** befaßt hat und an der sich 1998 führende Persönlichkeiten aus diesem Sektor beteiligten, bestätigt, daß **5% des BIP, 6% der Gesamtbeschäftigung** und mehr als 30% der Dienstleistungen des Außenhandelsvolumens der Europäischen Union direkt auf den Tourismus zurückgehen.

Die internationale Touristenzahl dürfte von 335 Millionen Personen 1995 auf 527 Millionen im Jahre 2010 steigen.

Die "Groupe de Haut Niveau" geht gestützt auf ihre gemeinsamen Erfahrungen und auf der Grundlage einer qualitativen und quantitativen Analyse des verfügbaren Datenmaterials davon aus, daß der Tourismus-Sektor in den kommenden 10 Jahren jährliche Zuwachsraten verzeichnen wird, die weit über dem durchschnittlichen Wachstum der Wirtschaft im allgemeinen liegen dürften:

nach Umsatz: zwischen 2,5 und 4 %

nach Arbeitsplätzen: zwischen 1 und 1,5 %

das entspricht 2,2 bis 3,3 Millionen zusätzlicher Arbeitsplätze in der Tourismus-Branche in den nächsten 10 Jahren.

## Die verschiedenen Berufe, Arbeitsplätze und Qualifikationen

Es ist auf der Ebene der Europäischen Gemeinschaft recht schwierig, die Arbeitsplätze und Qualifikationen im Tourismus zu erfassen, da die Methoden der Erhebung je nach Land unterschiedlich sind.

Dennoch können die Berufsprofile, die in den wichtigsten Berufszweigen des europäischen Tourismus zu finden sind, wie folgt zusammengefaßt werden:

### **. . Die Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe :**

Sie sind mit Abstand zahlenmäßig am häufigsten vertreten und umfassen die Arbeitsplätze in den Küchen, im Service im Restaurant, sowie die Arbeitsplätze an der Hotelrezeption

und im Zimmerservice.

**· · Die Berufe im Erlebnis-Tourismus :**

Hierzu gehören die Arbeitsplätze in den Feriendörfern, Familienpensionen, Ferienunterkünften, Jugendherbergen, usw.

Sie können in 6 Hauptfunktionen unterteilt werden wie: Empfang, Betreuung, Verpflegung, Wartung und Überwachung, Haushaltsarbeiten und Verwaltung.

**· · Die Berufe in den Reisebüros :**

Hierzu gehören die Arbeitsplätze, die in den Reisebüros und bei Reiseveranstaltern erforderlich sind, wie Reisekaufmann /-frau, Reise- und Package-Planer, Reiseführer und Begleitpersonal, örtlicher Vertreter von Reiseveranstaltern oder Leiter eines Reisebüros.

**· · Die Berufe in den Tourismus-Informationszentren und Fremdenverkehrsämtern :**

Zu den wichtigsten Funktionen zählen die Touristik-Hostessen, die Beauftragten für Tourismusentwicklung, die Fremdenführer und Dolmetscher, die Leiter eines Ferienortes oder eines Fremdenverkehrsamtes.

**· · Die neuen Berufe im Touristik- und Freizeitbereich :**

Hierzu gehören die Tätigkeiten in Freizeitparks, die Verantwortlichen für Freizeitimmobilien oder Ferienhäuser auf dem Lande.

**III - Die Ergebnisse der Fragebogenaktion unter den Mitgliedern der  
SETA-UITA,  
der Euro FIET und der FST**

**17 Gewerkschaftsverbände in den 13 Mitgliedsländern der Europäischen Union** haben den Fragebogen beantwortet, daß heißt, 28 Mitglieder der SETA-UITA, der Euro FIET und der FST.

**Tabelle A :**

			<b>SETA-UITA</b>	<b>Euro FIET</b>	<b>F.S.T</b>
B	Belgien	CSC-CCAS	Ψ	Ψ	
		LBC-NVK	Ψ	Ψ	
N	Norwegen	FLT		Ψ	
DK	Dänemark	RBF	Ψ		
FIN	Finnland	HRHL	Ψ		
F	Frankreich	CFDT Services	Ψ	Ψ	
L	Luxemburg	OGBL	Ψ	Ψ	Ψ
S	Schweden	HRF		Ψ	
		NGG	Ψ		
D	Deutschland	DAG		Ψ	
E	Spanien	FECOHT CCOO	Ψ	Ψ	
		FLICAMS-CGIL	Ψ	Ψ	
I	Italien	UILTUCS	Ψ	Ψ	
IRL	Irland	SIPTU		Ψ	Ψ
NL	Niederlande	FNV	Ψ		
		HGPD	Ψ	Ψ	
A	Österreich	GPA	Ψ	Ψ	
			<b>14 Mitglieder</b>	<b>12 Mitglieder</b>	<b>2</b>
<b>Mitglieder</b>					



## Das gewerkschaftliche Engagement nach touristischen Branchen

**Tabelle B :**

	Hotels-Gaststätten Restaurants	Feriedörfer Familienpensionen	Freizeitparks Reiseveranstalter	Reisebüros Reiseveranstalter	Tourismus-Informationszentren Fremdenverkehrsamt	Reiseführer
B	Ψ	Ψ	Ψ	Ψ		
N	Ψ	Ψ				
DK		Ψ		Ψ		
FIN		Ψ		Ψ		
F	Ψ	Ψ	Ψ	Ψ	Ψ	
L	Ψ			Ψ		
S	Ψ	Ψ	Ψ			
D	Ψ	Ψ	Ψ	Ψ	Ψ	
E	Ψ	Ψ				
I		Ψ		Ψ	Ψ	Ψ
IRL		Ψ		Ψ	Ψ	Ψ
NL		Ψ		Ψ		
A	Ψ	Ψ			Ψ	Ψ

Obwohl die Gewerkschaftsverbände Arbeitnehmer aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe und den Feriedörfern (mit Ausnahme von Luxemburg) zu ihren Mitgliedern zählen, ist die Werbung von Mitgliedern in den anderen gewerblichen Branchen, die den Tourismus abdecken, von einem Land zum anderen verschieden. Nur in Italien und Irland findet man Mitglieder für den gesamten Tourismus.



## Die Tourismus-Branche: Es entstehen zwar Arbeitsplätze, diese sind jedoch atypisch

Gewerkschaftsverbände in 7 Ländern sind der Auffassung, daß die Arbeitsplätze in der Tourismus-Branche zwischen 5 und 10% der gesamten Anzahl der Arbeitsplätze ihres Landes ausmachen (wobei Spanien über 10 % liegt).

Die Gewerkschaftsverbände in den Ländern im Norden Europas geben an, daß die Beschäftigung im Tourismus-Bereich dort unter 5 % liegt.

In 4 Ländern (Deutschland, Spanien, Italien und Frankreich) wird die Anzahl der in der Touristikindustrie beschäftigten Arbeitnehmer auf 500 000 bis 1 Million und darüber geschätzt.

Doch der Anteil der Saisonarbeitskräfte ist sehr hoch und liegt in Italien und Frankreich bei mehr als 50 % der Arbeitnehmer dieses Bereichs. In Österreich, Dänemark und Norwegen liegt der Prozentsatz der saisonabhängigen Arbeitsverträge zwischen 30 und 50 %. In den 6 restlichen Ländern liegt diese Zahl über 10 %.

## Schwierige Arbeitsbedingungen

In 8 Ländern beträgt die **Arbeitszeit in der Tourismus-Branche mehr als 40 Wochenstunden**, in Irland sogar mehr als 48 Stunden pro Woche.

mehr als 48 Std.	IRL								
zwischen 45 Std. und 48 Std.									
zwischen 40 und 44 Std.	F	L	D	E	I	NL	A		
weniger als 40 Std.	B	N	DK	FIN	S				

- Durchschnittliche Arbeitszeit über 40 Stunden (Tabelle C)

In 5 Ländern liegt der **Prozentsatz der Arbeitnehmer mit einem befristeten Arbeitsvertrag bei mehr als 30 %**, wobei diese Zahl in Frankreich auf über 50 % steigt.

Mehr als 50 %	F								
zwischen 30 % und 50 %	FIN	I	NL	A					
zwischen 10 % und 30 %	B	N	DK	L	S	D	E	IRL	
weniger als 10 %									

- Ein hoher Anteil atypischer Arbeitsplätze (Tabelle D)

Des gleichen sind in den Niederlanden **mehr als 50 % der Arbeitnehmer von Teilzeitarbeit betroffen** und in den skandinavischen Ländern 30 bis 50 %, während dieser Prozentsatz im restlichen Europa zwischen 10 und 30 % der Arbeitsplätze liegt.

mehr als 50 %	NL								
zwischen 30 % und 50 %	FIN	S							
zwischen 10 % und 30 %	B	N	DK	F	D	E	I	IRL	A
weniger als 10 %									

- Anteil der Teilzeitarbeit (Tabelle E)

In den 8 Ländern Nordeuropas liegen **die Löhne und Gehälter in der Tourismus-Branche über 1000 Ecu pro Monat** und in den 6 Ländern Südeuropas unter diesem Betrag.

mehr als 1500 Ecu	N	DK	S	D	NL
zwischen 1000 und 1500 Ecu		B	FIN	A	
zwischen 500 und 1000 Ecu		F	L	I	
weniger als 500 Ecu	E	IRL			

- Löhne und Gehälter über 1000 Ecu pro Monat (Tabelle F)

#### **IV - Nur wenige gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer in einer Vielzahl keiner Tourismus-Unternehmen**

Außer Finnland, Schweden und Irland, wo mehr als die Hälfte der Arbeitnehmer gewerkschaftlich organisiert sind, liegt der **Prozentsatz der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer unter 30 %**, in Deutschland, Frankreich und Luxemburg sogar unter 10 %.

Mehr als 50 %	FIN	S	IRL					
zwischen 30 % und 50 %		DK						
zwischen 10 % und 30 %		B	N	E	I	NL	A	
weniger als 10 %	F	L	D					

- Relativ niedriger Prozentsatz von gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmern (Tabelle G)

8 Länder von 13 verzeichnen einen **Anteil kleiner Unternehmen über 70 %**.

Mehr als 70 %	B	FIN	F	S	D	E	I	A
zwischen 50 und 70 %		IRL						
zwischen 30 und 50 %		N	DK	NL				
weniger als 30 %	L							

- Ein hoher Prozentsatz kleiner Unternehmen (Tabelle H)

Dennoch ist **der branchenspezifische soziale Dialog in allen Ländern vorhanden**, mit Ausnahme von Luxemburg.

### Qualifikation und existierende Ausbildungsgänge

In allen Ländern entsprechen die wichtigsten Qualifikationen denen des Hotel- und Gaststättengewerbes: Koch, Leiter eines Hotels und Restaurants, Empfangschef, Wirtschafter, Kellner, Barkeeper, Angestellter für den Etagenservice.

Auch wenn die Berufe in einer Reiseagentur, als Betreuer für Touristen und Verantwortlicher für Beschaffung, in 8 von 13 Ländern anerkannt sind, ist die Funktion des Animateurs in 5 Ländern, darunter Frankreich und Spanien, eine Besonderheit.

In 11 Ländern von 13 werden im Rahmen der beruflichen Grundausbildung in einer Ausbildungsstätte oder in einer Lehre **konkrete Berufsausbildungsmöglichkeiten angeboten**.

Des gleichen ist das duale Ausbildungssystem, wie auch die Fort- und Weiterbildung im Laufe des ganzen Arbeitslebens in 11 von 13 Ländern konkretisiert.

## In einer Ausbildungsstätte

A  
NL  
I  
E  
D  
L  
F  
FIN  
DK  
N  
B  
A NL IRL E D S L F FIN N B DK FIN F L S D E I  
IRL NL A  
B  
N  
DK  
FIN  
F  
S  
D  
E  
I  
IRL  
A

## Duales Ausbildungssystem in einem Unternehmen

- Es werden konkrete Ausbildungsgänge angeboten (Tabelle I)

In den meisten Ländern, das heißt 8 von 13, **werden die beruflichen Qualifikationen von den Behörden und Ausbildungseinrichtungen anerkannt.** In mehr als der Hälfte der

Länder, das heißt 7 von 13, geschieht dies durch die **branchenspezifischen Tarifverträge**.

### Die branchenspezifischen Tarifverträge

A  
IRL  
I  
D  
F  
DK  
IRL I E D L F N B N F IRL  
N  
F  
L  
D  
E  
I  
IRL

### Örtliche und nationale Behörden

- Die Anerkennung der Qualifikationen (Tabelle J)

### Die Rolle des Tourismus in Europa

Bei diesem Thema sollte jede Organisation die drei möglichen Antworten hierarchisch gewichten, von der Einschätzung sehr wichtig bis zu kaum wichtig.

- **Der Tourismus in Europa ist ein Sektor, auf dem unsichere Arbeitsplätze geschaffen werden.** Vor allem die Länder, die über einen hohen Prozentsatz von

Arbeitsplätzen im Tourismus verfügen, wie Frankreich, Italien, Spanien, Deutschland und Belgien, sind von dieser Behauptung betroffen.

- **Der Tourismus in Europa ist ein Sektor für den Einstieg Jugendlicher und die berufliche Qualifizierung der Arbeitnehmer.** Hiervon sind hauptsächlich die Länder Nordeuropas betroffen wie Schweden, die Niederlande und die Angestelltengewerkschaften in Deutschland und Österreich.
- **Der Tourismus in Europa ist ein Sektor für die geographische Mobilität, der die Erlernung einer Sprache und die Begegnung mit der europäischen Kultur ermöglicht.** Dies betrifft vor allem die Skandinavier, Norweger und Finnen, die deutschen und österreichischen Arbeitnehmer, wie auch einen italienischen Verband (UILTUCS).

Es wird angemerkt, daß alle Verbände den Fragebogen unter Berücksichtigung ihrer tatsächlichen Gegebenheiten und der mehr oder weniger wichtigen Rolle beantwortet haben, die den Arbeitsplätzen in der europäischen Tourismus-Branche ihrer Ansicht nach zukommen sollte.

#### **IV - Die Interviews mit Gewerkschaftsfunktionären aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe**

Nach Abschluß der Befragung der Mitglieder hat der Führungsausschuß die Durchführung von halb-verlaufsgesteuerten Interviews mit einigen leitenden Funktionären der Hotel- und Gaststättengewerkschaft zu den Themen Beschäftigung, Ausbildung und zur sozialen Problematik des Tourismus in Europa beschlossen.

Es wurde ein Gesprächsführer verfaßt, damit den Gewerkschaftsfunktionären mehrerer Länder die gleichen Fragen gestellt werden können.

Der Führungsausschuß legte Wert darauf, Gewerkschaftsführer zu befragen, die sich durch einen unterschiedlichen geschichtlichen Hintergrund und soziale Kulturen auszeichnen.

Aus Österreich :                      Rudolf KASKE, Generalsekretär der HGPD  
    Erich KOSCHITZ, Gewerkschaftsdelegierter des Holiday Inn  
Wien  
    Helmut                      KRIST,                      Gewerkschaftssekretär                      der  
Angestelltengewerkschaft GPA

Aus Spanien : Fernando MEDINO und Amador ESCRIBANO MUNOZ, der  
FECOHT CC.OO  
Javier SIGUERO der FETESE UGT

Aus Italien : Antonio ZILLI, nationaler Gewerkschaftssekretär der  
UILTUCS  
Claudio TREVES, nationaler Gewerkschaftssekretär FILCAMS  
CGIL  
Antonio MICHELAGNOLI, nationaler Gewerkschaftssekretär  
FISASCAT CISL

Aus den Niederlanden : Paul ABRAS, Koordinator für internationale Angelegenheiten  
der  
HORECABOND FNV

Aus Dänemark : Aage JENSEN der RBF

Die irischen Gewerkschaftsmitglieder der SIPTU sind auf die von uns vorgeschlagene Begegnung nicht eingegangen.

## Beschäftigung

### **1) Welche Arbeitsplätze hängen in ihrem Land direkt vom Tourismussektor ab?**

Das Fehlen einer allgemeingültigen Definition des Tourismus und die Abgrenzung der verschiedenen Aktivitätsbereiche sowie die Vielzahl der Tarifverträge und Vereinbarungen der Berufszweige ermöglichen keine einheitliche Betrachtungsweise der Arbeitsplätze auf diesem Sektor.

Die italienischen Gewerkschaftsführer legen eine erschöpfende Aufstellung der Berufszweige vor, die direkt vom Tourismus betroffen sind, wie das **Hotel- und Gaststättengewerbe, Reisebüros, Badeeinrichtungen, Campingplätze, Feriendörfer, Thermalbäder, Skilifte, Freizeitparks, die Veranstaltung von Kongressen, sowie die freiberuflichen Tätigkeiten der Führer, Begleiter und der Kongreß-Hostessen.**

Aage JENSEN von der dänischen Gewerkschaft beschreibt den Arbeitsplatz in der Touristikbranche wie folgt : « **Eine Vielzahl verschiedener Arten von Arbeitsplätzen,**

angefangen mit denen in den Hotel-Restaurants bis hin zu den Fahrern von Touristenbussen sowie Arbeitsplätze in kleineren Einzelhandelsgeschäften ».

## 2) Wieviele Arbeitnehmer sind auf diesem Sektor tätig ?

- In Österreich verdankt **1 Arbeitnehmer von 6 seinen Arbeitsplatz dem Tourismus** und 142 700 Angestellte sind im Hotel- und Gaststättengewerbe tätig. Rund 10 000 Personen sind in Reisebüros beschäftigt. In dieser Branche sind **hauptsächlich weibliche Arbeitskräfte beschäftigt** (61,6 %) und während der Saison beläuft sich diese Zahl sogar auf 2/3 des Personals.

**Das Alter der meisten Arbeitnehmer liegt zwischen 20 und 35 Jahren**, wobei das Durchschnittsalter im Tourismus bei 31 Jahren liegt. Junge Arbeitnehmer zwischen 15 und 19 Jahren machen 8,5 % der Angestellten im Hotel- und Gaststättengewerbe aus.

- In Spanien sind **487 400** von 786 000 Erwerbstätigkeiten im Hotel- und Gaststättengewerbe **Angestellte**, das entspricht 62 % der Arbeitsplätze in diesem Sektor. Der Anteil der weiblichen Arbeitskräfte liegt bei 42,5 % im Hotel- und bei 32,5 % im Gaststättengewerbe, wobei die Tendenz der **Feminisierung der Arbeitsplätze** jedoch steigt. Mehr als **die Hälfte der Arbeitnehmer ist unter 34 Jahre alt** und in der Hotelbranche entfallen 20,4 % der Arbeitsplätze auf Jugendliche von 16 bis 24 Jahren. Im Gaststättengewerbe liegt diese Zahl bei 11,1 %.

- In den Niederlanden zählt der Bereich Hotels, Gaststätten, Restaurants und Freizeitparks **250 000 Arbeitsplätze**, das heißt 3,3 % der gesamten Arbeitsplätzezahl. In dieser Zahl sind 26 300 Arbeitgeber enthalten.

**52 % der Arbeitskräfte** in diesem Sektor **sind Frauen**, und der Anteil der weiblichen Beschäftigten, der in den Jahren 1992 bis 1997 noch bei bis zu 55 % lag, ist mittlerweile rückläufig. Der Tourismus ist ein Sektor, der hauptsächlich **junge Leute beschäftigt**, denn das Durchschnittsalter der Arbeitnehmer liegt bei 23 Jahren.

- In Italien wird die Beschäftigtenzahl im Tourismus auf rund 1 014 000 Personen geschätzt, die insgesamt einer Vollzeitbeschäftigung nachgehen, **darunter 553 100 Angestellte**, die sich wie folgt verteilen: 330 000 ständig Beschäftigte, 81 000 Personen, die im Tourismus als Zweitbeschäftigung tätig sind, sowie 142 000 Personen, die nicht auf einer regelmäßigen Basis beschäftigt sind. Die Verteilung der Arbeitsplätze auf **Männer und Frauen** ist **gleich** und in Saison-Unternehmen sind die **Angestellten im Durchschnitt recht jung**.

- In Dänemark sind **65 000 Arbeitnehmer** im Hotel- und Gaststättengewerbe tätig, **63 % hiervon sind Frauen**. Die Hälfte der Beschäftigten im Tourismus sind **unter 30 Jahren**.

### 3) Wie können die Saisonschwankungen der Beschäftigtenzahlen beziffert werden ?

- Während sie in **Österreich nur schwach ausgeprägt** sind : eine Zunahme von 13 % im Juli und ein Rückgang von 13 % im April und November 1997, das heißt, eine Schwankungsbreite von 26 % über das Jahr verteilt,
- Sind in **Spanien 47 % der Arbeitsplätze saisonabhängig**, was hauptsächlich in den Küstengebieten (Balearen, Andalusien, Katalonien) und weniger in den Städten zum Tragen kommt.
- In Italien liegt die Saisonschwankung **über 50 %** der normalen Arbeitsplätze und sogar bei 60 % für jene Arbeitnehmer, die im Tourismus einer Zweitbeschäftigung nachgehen.
- In Dänemark **verdoppelt sich die Anzahl der Angestellten** in den 3 bis 4 Saisonmonaten im Sommer.
- In den Niederlanden verzeichnet man in den vergangenen Jahren eine zunehmende Unsicherheit der Arbeitsplätze, da die Zahl der Gelegenheitsarbeiter (85 200) und der Teilzeitarbeitskräfte (17 000) zu Lasten der Saisonkräfte (13 000) ansteigt, während 160 300 Arbeitnehmer in diesem Sektor über einen unbefristeten Arbeitsvertrag verfügen.

### 4) Welche Kategorie von Arbeitsplätzen entsteht in diesem Sektor ?

• In Dänemark wären hier vor allem die Arbeitsstellen als **Koch, Kellner, Service-Personal, Touristenführer sowie Angestellte in kleinen Einzelhandelsgeschäften (Souvenirläden) oder in Wasser- und Freizeitpark** zu nennen.

*\* Hierbei handelt es sich um Arbeitnehmer, die über eine zweite Arbeitsstelle verfügen, entweder im Tourismus, oder in einem anderen Sektor, einschließlich der Angestellten des öffentlichen Sektors.*

• In Spanien entstehen Arbeitsplätze vor allem **in den neuen Formen des Tourismus, wie im Time-Sharing, im Natur-Tourismus auf dem Lande, im Kultur- und Tagungstourismus, in Freizeitparks, usw.**

• In Österreich kann man eine Unternehmenskonzentration im **Reisebüro-Bereich** verzeichnen, während die **Anzahl der Arbeitnehmer gleich bleibt**. Im **Hotel- und Gaststättengewerbe**, das in den vergangenen drei Jahren eine schlechte Saison verkraften

mußte, verzeichnet man einen **Rückgang der Anzahl der Saisonarbeiter** bei einer gleichzeitigen **Stabilisierung der Anzahl der das ganze Jahr über beschäftigten Angestellten**, da sich der **Städte-Tourismus entwickelt**.

- Die niederländischen Arbeitgeber haben beschlossen, **ihr Personal an das Unternehmen zu binden**, um den **professionellen Anforderungen** im Tourismus gerecht werden zu können. Dies führte in den Jahren 1995 bis 1997 zu einer Abnahme der Zeitarbeits- und Saisonkräfte (von 82 100 auf 67 100) sowie zu einer Zunahme der unbefristeten Arbeitsverträge (von 132 500 auf 160 000).

- In Italien verzeichnet man **eine starke Zunahme der Teilzeitarbeit** : 80 % im Gaststättengewerbe und nahezu 30 % in der Hotelbranche, wobei diese **Art Arbeitsplätze tendenziell zunimmt**: mehr als 20 % in den Hotels und Ferienwohnanlagen und mehr als 50 % in den Restaurants, Bars und Gaststätten.

##### **5) Inwiefern ist der Tourismus in Ihrem Land ein Sektor, der Arbeitsplätze schafft?**

- Obwohl man in Österreich vor allem eine Zunahme der Teilzeitarbeitsplätze verzeichnet, sind die **Arbeitsstellen in der Touristik-Branche** in Spanien vor dem Hintergrund einer negativen Beschäftigungsentwicklung des Landes in den Jahren 1993-94 **um 10 %**, seit 1996 jedoch nur um 5 % **gestiegen**. Von 1993 bis 1997 hat die Zahl der in Spanien im Tourismus tätigen Arbeitnehmer um 136 400 zugenommen.

·. Des gleichen ist die Beschäftigtenzahl in den Niederlanden in 5 Jahren im Bereich der HORECA Freizeit **um 150 000 auf 227 000** Arbeitnehmer gestiegen.

- Italien verzeichnete in den vergangenen 2 Jahren, nach einem erheblichen Rückgang der Beschäftigtenzahlen in den Jahren 1992 bis 1995, wieder einen Anstieg **der Arbeitsplätze im Tourismus um 14 %**.

- In Dänemark erleben derzeit alle Formen des Tourismus einen Aufschwung. Entsprechend steigt die Aktivität in diesem Sektor **pro Jahr um 25 % an**, wodurch jedes Jahr 8 000 bis 10 000 zusätzliche Arbeitsplätze geschaffen werden.

### **Arbeitsbedingungen**

#### **1) Wie hoch ist die gesetzliche, tarifvertragliche und tatsächliche Arbeitszeit in dieser**

## Branche ?

- In Österreich beträgt die gesetzliche Arbeitszeit **40 Stunden bei einer 5-Tage-Woche** in einer Vielzahl von kleinen Unternehmen ohne Gewerkschaftsvertreter, während die tatsächliche Arbeitszeit im Hotel- und Gaststättengewerbe zwischen **50 und 60 Stunden pro Woche** liegt.

Der Tarifvertrag für die österreichischen Reisebüros sieht eine Wochenarbeitszeit von **38,5 Stunden** vor, aber in Wirklichkeit liegt sie wohl eher bei **fast 45 Stunden pro Woche**, und dies, obwohl die Reisebüros von samstags 13 Uhr bis montags schließen müssen.

- In Spanien beträgt die gesetzliche Arbeitszeit **auf Landesebene 38 bis 40 Stunden** und die auf Provinzebene ausgehandelten Tarifverträge sehen für insgesamt **1 860 pro Jahr gearbeitete Stunden** arbeitsfreie Tage vor. In diesem Land ist die in der Tourismus-Branche tatsächlich geleistete Arbeitszeit höher als in den anderen Wirtschaftssektoren.

- Entsprechend dem Branchen-Tarifvertrag, der in den touristischen Einrichtungen eingehalten wird, beträgt die Arbeitszeit in den Niederlanden im Bereich der **HORECA Freizeit 38 Stunden**, wobei die Möglichkeit besteht, in einem Zeitraum von 8 Wochen zusätzliche 24 Stunden zu arbeiten.

- In Italien beträgt die gesetzliche Arbeitszeit **40 Stunden pro Woche**. Laut Tarifvertrag steht den Arbeitnehmern ein zusätzlicher halber Tag Urlaub zu, der bezahlt werden muß und nicht gearbeitet werden darf. In der Realität beträgt die maximale Arbeitszeit **10 Stunden pro Tag** und in der Saison kann sie sogar auf **12 Stunden** steigen.

- In Dänemark beträgt die gesetzliche Arbeitszeit **37 Stunden pro Woche**, wobei die Arbeitszeit entsprechend einem für die Hotel- und Gaststättenbranche abgeschlossenen Tarifvertrag auf der Grundlage von 2 Wochen berechnet wird. In der Realität kann sie **12 Stunden pro Tag an 5 aufeinanderfolgenden Tagen** erreichen, während 3 Ruhetage vorgesehen sind. In der Praxis führen die Arbeitnehmer **einen Zeiterfassungsbogen**, der jeden Tag vom Arbeitgeber oder dem entsprechenden Vorgesetzten abgezeichnet wird.

## 2) Gibt es spezifische Arbeitsverträge in dieser Branche ?

- In den 5 Ländern existieren **unbefristete Vollzeit- und Teilzeitarbeitsverträge** (die Dauerarbeitsverträge in Spanien) **und die befristeten Arbeitsverträge, die sogenannten Saisonverträge**. In Hotel- und Tourismusbereich findet man somit Gelegenheitsarbeiter in Spanien, die "Extras" in Dänemark, die mindestens 5 Stunden arbeiten müssen, sowie Studenten, die nur an den Wochenenden beschäftigt werden.

- In Italien ist die **Zeitarbeit** in diesem Sektor noch wenig verbreitet.

### 3) Welche Löhne und Gehälter werden den Arbeitnehmern gezahlt ?

- Obwohl der nationale Tarifvertrag für die Hotel- und Gaststättenbranche in **Österreich ein qualifikationsabhängiges garantiertes Mindestgehalt** vorsieht, erhalten Arbeitnehmer, die in der Betreuung der Kunden tätig sind, **einen Prozentsatz in Höhe von 10,5 bis 15 % vom Umsatz**.

- In Spanien ist diese Umsatzbeteiligung hingegen aufgrund der tarifvertraglichen Regelungen praktisch fast ganz verschwunden (weniger als 10 % der Arbeitnehmer), aber in verschiedenen Vereinbarungen auf Unternehmensebene sind **Formen der Gewinnbeteiligung in Abhängigkeit von der Produktivität** vorgesehen.

- Des gleichen erhalten die Arbeitnehmer in Italien aufgrund des Wegfalls der Umsatzbeteiligung im Hotel- und Gaststättengewerbe ihr Gehalt auf einer monatlichen Basis und die auf Landesebene für diesen Sektor geltenden Mindestgehälter werden **alle 2 Jahre neu ausgehandelt**. In der Praxis beziehen qualifizierte Arbeitnehmer unter Umständen Gehälter, die das 3-fache des tariflichen Mindestbetrags erreichen können.

- In den Niederlanden und in Dänemark werden **garantierte Mindestgehälter ausgehandelt**, und für die weniger qualifizierten Arbeitnehmer, die älter als 22,5 Jahre sind, liegen sie in den Niederlanden leicht über dem gesetzlich vorgesehenen Mindestgehalt. Jugendliche im Alter von 16 bis 22 Jahren verdienen 40 bis 95 % des tariflich festgelegten Gehalts in Abhängigkeit von ihrem Lebensalter.

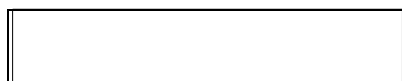
### 4) Gelten für den Tourismus besondere Normen für die Betriebshygiene und den Arbeitsschutz ?

- In den 5 Ländern, in denen in den Unternehmen eine **Konzertierung im Hinblick auf die Betriebshygiene und den Arbeitsschutz** mit den Gewerkschaftsvertretern stattfindet, verfügen letztere in Österreich über ein Veto-Recht; in Spanien wird der Beauftragte für den Arbeitsschutz von der Gewerkschaftsvertretung ernannt; in den Niederlanden sind Kommissionen für Betriebshygiene und Arbeitssicherheit Bestandteil des Betriebsrats. In Italien wird diese Funktion von den Beauftragten für Betriebshygiene und Arbeitssicherheit wahrgenommen.

- In Dänemark gibt es ein besonderes paritätisches Gremium für Arbeitsmedizin und die spanischen Gewerkschaftsvertreter planen die Einrichtung von **regional tätigen branchenspezifischen Kommissionen**, die die Einhaltung der europäischen Normen und Richtlinien im Hinblick auf die Sicherheit der Kunden und Angestellten in der Tourismus-Branche überwachen sollen.
- In Österreich müssen alle Arbeitnehmer der Hotel- und Gaststättenbranche über ein **besonderes Gesundheitszeugnis** verfügen, das regelmäßig kontrolliert und verlängert wird.

##### 5) Sind in diesem Sektor Klassifizierungssysteme vorhanden ?

- In 5 Ländern sind in den nationalen Tarifverträgen Klassifizierungssysteme vorgesehen.
- In Österreich umfassen sie alle Arbeitsstellen und Berufe im Tourismus in den 5 Funktionsbereichen des Hotel- und Gaststättengewerbes sowie in den 5 Gruppen von Reisebüros.
- In Spanien ist das Klassifizierungssystem für das Hotel- und Gaststättengewerbe in 5 Klassifizierungsstufen unterteilt.
- In den Niederlanden existieren im nationalen Tarifvertrag für Hotels, Gaststätten und Bars 11 Klassifizierungsstufen sowie 9 Klassifizierungsstufen im Tarifvertrag für Freizeitparks.
- In Italien sieht der nationale Tarifvertrag für Tourismus ein einziges Klassifizierungssystem mit 10 Ebenen für den gesamten Sektor vor, das klassifizierende Kriterien berücksichtigt (z.B. Autonomie, Verantwortung und technische Fähigkeiten).
- In Dänemark sind die Qualifikationsstufen in den verschiedenen Berufen Gegenstand von Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern.



## Sozialer Dialog

### 1) Wie hoch ist die Anzahl der Gewerkschaftsmitglieder in diesem Sektor ?

- Der Prozentsatz der Gewerkschaftsmitglieder im Hotel- und Gaststättengewerbe liegt **für den gesamten Sektor** im Durchschnitt zwischen **18 und 20 %**, in Großhotels aber bei mehr als 60 %. Im Reisebüro-Bereich schwankt der Prozentsatz der gewerkschaftlich organisierten Arbeitnehmer zwischen **10 und 60 %**, je nach Größe des Unternehmens.
- In Spanien wird der Prozentsatz der Gewerkschaftsmitglieder in diesem Sektor auf **15 %** geschätzt, mit **mehr als 25 % in den Hochburgen des Tourismus** und zwischen **35 und 40 %** in den Großhotels.
- In Italien liegt der Prozentsatz der gewerkschaftlich organisierten Angestellten zwischen **25 und 30 % der im Tourismus insgesamt tätigen Arbeitnehmer**, obwohl dieser Sektor mehr als 85 % Kleinunternehmen zählt.
- In den Niederlanden sind die **27 500** Angestellten der HORECA Freizeit in der HOREGABOND-FNV Mitglieder und **600 bis 800 Arbeitnehmer** Mitglieder von CNV HORECA. In Dänemark sind **28 000 der insgesamt 65 000** Arbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe (43 %) Mitglieder der Gewerkschaft RBF.

### 2) Wie ist der soziale Dialog in der Tourismus-Branche in Ihrem Land organisiert ?

- In Österreich findet der soziale Dialog zwischen den Angestelltengewerkschaften, die in **Berufsbranchen** organisiert sind (Hotel- und Gaststättenbranche, Reisebüros, Tourismus), und den Arbeitgebern statt, die in der Sektion Tourismus der Branche Handel zusammengefaßt sind.
- In Spanien hingegen erfolgt der branchenspezifische soziale Dialog auf Provinzebene (mit 60 regional geltenden Tarifverträgen), aber ein nationales Tarifabkommen von Juni 1996 faßt den gesamten Sektor zusammen.
- In den Niederlanden wird **der branchenspezifische nationale Tarifvertrag** für die Dauer von 2 Jahren abgeschlossen.
- In Italien finden **alle 4 Jahre neue Verhandlungen der Sozialpartner im**

**Hinblick auf den Tarifvertrag für den Sektor des Tourismus** statt, wobei die Löhne und Gehälter jedoch alle 2 Jahre neu verhandelt werden.

- In Dänemark erfolgt der soziale Dialog im Rahmen einer **3-Parteien-Konzertierung**, und zwar zwischen den Arbeitgebern von HORESTA, dem Ministerium für Handel und Industrie, unter dessen Zuständigkeit die Tourismus-Branche fällt, und der Gewerkschaft RBF.

### **3) Gibt es im Tourismus spezifische lokal, regional und national geltende Tarifverträge ?**

- In Österreich finden die Verhandlungen zwischen den Sozialpartnern **in den Unternehmen**, wo Gewerkschaftsvertreter ernannt werden können, auf **lokaler Ebene** zwischen der Gewerkschaft und den durch die Handelskammer vertretenen Arbeitgeber und auf **nationaler Ebene** im Rahmen der Tarifverträge und -abkommen der verschiedenen Branchen statt.
- Des gleichen werden in Spanien die Löhne und Gehälter, die Arbeitszeit, die Sozialleistungen, usw. auf **territorialer oder regionaler Ebene** zwischen den Sozialpartnern verhandelt; während die Klassifizierungssysteme, die Berufsausbildung, die interne Betriebsordnung und die Vermittlung, die Einstellungsmodalitäten und die Probezeit, die Arbeitssicherheit und Betriebshygiene sowie die Rechte der Gewerkschaftsvertreter, usw. auf **nationaler Ebene** verhandelt werden.
- In den Niederlanden bestehen keine lokalen oder regionalen Tarifverträge für Unternehmen, es existieren lediglich **3 nationale und branchenspezifische Tarifverträge** für die Kollektiv-Gastronomie, die Hotels, Restaurants, Cafés, Bars und die Freizeitparks.
- Im **nationalen Tarifvertrag für die Tourismus-Branche in Italien** ist das Recht der Arbeitnehmer auf Information und Befragung niedergelegt, sowie Aspekte der Beschäftigung und Ausbildung und die Bildung einer nationalen paritätisch zusammengesetzten Schlichtungskommission. Auf regionaler Ebene können territorial begrenzte Zusatzverträge ausgehandelt werden, die dann für jene Unternehmen Anwendung finden, für die keine besonderen Verträge vorhanden sind.
- In Dänemark gibt es lediglich einen **nationalen Tarifvertrag für die Hotel- und**

**Gaststättenbranche**, wobei die Möglichkeit besteht, Verträge auf Unternehmensebene abzuschließen, die von der lokalen Gewerkschaft ausgehandelt werden, sofern keine Gewerkschaftsvertreter vorhanden sind.

#### **4) Wer sind auf der Arbeitgeberseite die Ansprechpartner in diesem Sektor?**

- Die Arbeitgeber im Hotelgewerbe, der Gastronomie, Reisebüros und im Freizeitbereich sind in Österreich in der **Sektion Tourismus der Handelskammern** zusammengefaßt, die auf nationaler und lokaler Ebene die Verhandlungen führen.
- In Spanien sind die Arbeitgeber in **3 Arbeitgeberverbänden für das Hotelgewerbe** (Zontur, der Spanische Verband für die Hotelbranche und der Spanische Verband für Restaurants, Cafeterias und Bars) zusammengeschlossen.
- In den Niederlanden existieren **2 Arbeitgeberverbände** :  
1 für das Hotel- und Gaststättengewerbe : HORECA Nederland  
1 für Freizeit- und Erholungsparks : RECRON
- In Italien sind die **3 Ansprechpartner auf der Arbeitgeberseite** die Confindustria, vor allem für die Hotelketten und die Thermalbäder, sowie die Cofeserconti und die Conf commercia für alle restlichen kleinen und mittleren Unternehmen der Tourismus-Branche.
- In der Hotel- und Restaurantbranche gibt es **in Dänemark nur einen einzigen Arbeitgeberverband**, der HORESTA, während die Cafeterias und Supermärkte in einem anderen Verband zusammengeschlossen sind.

#### **5) Wie tragen die Ergebnisse des branchenspezifischen sozialen Dialogs dazu bei, Ihre gewerkschaftlichen Ziele zu verwirklichen ?**

- In Österreich finden seit zwei Jahren auf regionaler Ebene, das heißt, **auf Länderebene die intensivsten Verhandlungen statt**, doch dies führt zu Schwierigkeiten im Bereich der Löhne und Gehälter sowie zu Diskrepanzen auf dem Arbeitsmarkt.
- Bei der Neuverhandlung eines nationalen branchenspezifischen Abkommens in den Niederlanden versammelt die Gewerkschaft alle ihre lokalen und regionalen Mitglieder, um **die Liste der zu verhandelnden Forderungen zu erstellen**.

Darüber hinaus verfügt die Gewerkschaft in zahlreichen branchenspezifischen paritätisch zusammengesetzten Ausschüssen über Sitze, um ihren Einfluß in den Bereichen **Ausbildung, Beschäftigung und Qualifikation**, sowie in paritätisch durchgeführten Projekte geltend zu machen, die die Eingliederung von Arbeitssuchenden in die Berufe der Branche ermöglichen.

- In Italien, ist die Verhandlung zwischen den Tarifpartnern und **die paritätisch organisierte Aktivität** aufgrund der Zersplitterung der Arbeitnehmerorganisationen schwierig, mit Ausnahme der Aspekte, die die Berufsausbildung betreffen.
- In Dänemark hingegen funktioniert ein **ständiger Dialog zwischen 3 Parteien** in den Bereichen Hotel und Tourismus, und in Abhängigkeit von den verschiedenen Problemstellungen finden Zusammenkünfte der drei Parteien zum Zweck regelmäßiger Besprechungen und Konsultationen statt.  
Die Sozialpartner in diesem Land sind an branchenspezifischen und paritätisch organisierten Institutionen beteiligt, wie beispielsweise am Zentrum für Tourismus-Entwicklung für die berufliche Grundausbildung.

## Berufliche Qualifikationen und Ausbildung

### 1) Über welche beruflichen Qualifikationen verfügen die Arbeitnehmer in diesem Sektor hauptsächlich ?

- In Österreich werden sie paritätisch in den Tarifverträgen festgelegt. In Spanien sind sie im nationalen Tarifabkommen von Juni 1996 definiert, in dem **36 berufliche Qualifikationsebenen für das Hotel- und Gaststättengewerbe festgelegt wurden**.
- In den Niederlanden haben die Sozialpartner **109 Qualifikationen festgelegt, die unter 8 Hauptfunktionen zusammengefaßt sind**. Hierzu gehören der Restaurantbereich, der Service-Personal in der Bar, die Angestellten für den Etagenservice und die Reinigung, Techniker und Wartungspersonal, das Personal an der Hotelrezeption, für Bankette, die Zimmerreservierung und den Vertrieb sowie die Angestellten in der Verwaltung und der Direktion.
- In Italien entsprechen die Qualifikationen den **traditionellen Berufen des Hotel- und Gaststättengewerbes** : Koch, Angestellter für den Etagenservice, Barkeeper,

Kellner, Portier, Empfangschef, Gepäckträger, usw. sowie denen des Tourismus, wie Angestellte in einem Reisebüro, Kongreßpersonal, Betreuer, Touristenführer, Strandwarte, usw.

- Auch in Dänemark entsprechen die beruflichen Qualifikationen denen der traditionellen Qualifikationen des Hotelgewerbes, wie **Koch, Empfangschef, Kellner, Angestellter für den Etageservice**. In der Schnell-Gastronomie (Cafeteria) findet man aber auch **polyvalentere** Arbeitsplätze, die die Zubereitung von Mahlzeiten, Tätigkeiten im Service und auch die Arbeit der Kassiererin umfassen.

## 2) Wie und durch wen erfolgt die Anerkennung ?

- In Österreich durch ein duales Ausbildungssystem in Form von einer Lehre (1/5 der Zeit in einer Berufsschule und 4/5 der Zeit im Unternehmen).
- In Spanien hingegen werden die beruflichen Qualifikationen durch **die branchenspezifischen Sozialpartner und eine nationale Prüfbehörde** festgelegt, die auch die Abschlußzeugnisse ausstellt.
- In den Niederlanden sind die beruflichen Qualifikationen und Profile **durch einen nationalen und branchenspezifischen Tarifvertrag geregelt**. Diese werden von den Unternehmen und den Arbeitnehmern anerkannt und im Falle von Streitigkeiten kann sich jede Partei an einen **nationalen und paritätisch zusammengesetzten Ausschuß** wenden.
- In Italien ist es im Gegensatz dazu der **Arbeitgeber**, der die Qualifikation entsprechend der absolvierten Ausbildung und der vorhandenen Berufserfahrung anerkennt.  
Für bestimmte Funktionen ist **ein vom Staat oder der Region ausgestelltes Abschlußzeugnis erforderlich**, damit ein Arbeitnehmer die Tätigkeit des Touristenführers oder Strandwarts ausüben kann.
- In Dänemark erfolgt die Anerkennung der Qualifikationen durch das **Ministerium für Ausbildung** im Rahmen einer **paritätischen Entscheidung**, die von den Vertretern der Arbeitgeber und Arbeitnehmer des Sektors getroffen wird.  
Die Gewerkschaft ist an der Einstufung und an der Abnahme der Prüfungen für die Berufsabschlüsse beteiligt.  
Aufgrund der Reform des Ausbildungssystems in diesem Land sind die in der Vergangenheit vorhandenen 82 Ausbildungsgänge auf 25 geschrumpft und die

Berufsanfänger werden heute mehr und mehr für ein polyvalentes Kompetenzprofil ausgebildet.

### 3) Welche Institutionen findet die berufliche Grundausbildung für die verschiedenen Berufe im Tourismus statt ?

- Die gesetzlich vorgeschriebene Mindestschulpflicht liegt in **Österreich** bei 9 Jahren. Die **Lehrlingsausbildung** beginnt demnach mit 15 Jahren und endet zwischen dem 18. und 19. Lebensjahr mit dem Abschluß des **Gesellen**, während die Lehre in den Reisebüros nach dem Abitur oder der Touristik-Schule beginnt und mit dem Abschluß des **Büroangestellten** endet.
- In Spanien besuchen Schüler und Studenten Fachschulen oder Fakultäten für Tourismus sowie **ein nationales Institut, das INEM**, das Arbeitssuchende ausbildet.  
In den Unternehmen wird die berufliche Fort- und Weiterbildung von der **FORCEM, einer paritätisch organisierten Ausbildungseinrichtung**, übernommen, und jeder Angestelltengewerkschaftsverband verfügt über seine eigene Einrichtung (das IFES für die FETESE-UGT und die FOREM für die CCOO).
- In den Niederlanden liegt die berufliche Grundausbildung sowie die Fort- und Weiterbildung in den Händen einer **paritätisch zusammengesetzten Ausbildungseinrichtung (S.V.H)**, die dem Ministerium für Ausbildung untersteht. **Öffentliche Schulen** bereiten in einem 4-jährigen Ausbildungsgang auf leitende Tätigkeiten vor und **3 Hochschulen** bieten den Studenten eine Ausbildung für die Direktorenlaufbahn an.
- In Italien können die Auszubildenden in **staatlichen regionalen oder nationalen Schulen**, wie das Technische Institut für Tourismus, einen 5-jährigen Ausbildungsgang absolvieren.
- In Dänemark werden die Jugendlichen in **staatlichen technischen Schulen** ausgebildet, es stehen jedoch darüber hinaus auch private **Ausbildungszentren** für Arbeitnehmer und Arbeitslose zur Verfügung, deren Ausbildung von den Arbeitgebern oder vom Arbeitsamt finanziert wird, wobei der Auszubildende unter Umständen eine Eigenbeteiligung zu zahlen hat.

### 4) Welche beruflichen Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten stehen den Arbeitnehmern der Tourismus-Branche zur Verfügung

- In Österreich sind es die Handelskammern, die die **Ausbildungsverträge zwischen dem jungen Auszubildenden und dem Unternehmen** unterzeichnen, während die Gewerkschaften die Qualität der Ausbildung am Arbeitsplatz überwachen. Nach dem Abschluß der Ausbildung erfolgt die Bewertung der Leistung des Jugendlichen auf paritätische Art und Weise.  
Die branchenübergreifende Vereinbarung von Dezember 1996 im Hinblick auf die Politik im Bereich Berufsausbildung in Spanien bietet den **Arbeitnehmern die Möglichkeit, eine Ausbildung** entweder im Unternehmen, durch die Gewerkschaft oder in zugelassenen Ausbildungszentren **in Anspruch zu nehmen**.
- In den Niederlanden können die Arbeitnehmer beantragen, daß **65 % der Kosten für die berufliche Fort- und Weiterbildung** übernommen werden. Diese werden von einer paritätisch zusammengesetzten Struktur erstattet, die von den Institutionen dieses Sektors finanziert wird.
- In Italien **sieht das neue System der Lehrlingsausbildung** im Unternehmen eine Lehrzeit von maximal 4 Jahren und die Absolvierung von 120 Stunden pro Jahr in einem Ausbildungszentrum sowie ein Tutorium im Unternehmen vor.  
Darüber hinaus verhandeln die Sozialpartner derzeit die berufliche Fort- und Weiterbildung, und die Gewerkschaften streben die Einführung von Ausbildungseinheiten, die kapitalisiert werden können, sowie eines Bewertungssystems an.  
In Italien wird der Fonds für die berufliche Fort- und Weiterbildung immer noch mit **0,30 % der Löhne- und Gehältermasse** finanziert, der paritätisch und branchenübergreifend von den Sozialpartnern im Ministerium für Arbeit verwaltet wird.
- In Dänemark stehen den Arbeitnehmern **an ihrem Arbeitsplatz** eine Vielzahl von **Ausbildungsmöglichkeiten** zur Verfügung. Die Dauer dieser Ausbildungsgänge ist unterschiedlich und reicht von 2 Wochen in den Freizeitparks bis zu mehreren Monaten im Hotelfach.

**5) Inwiefern ist die lebenslange Ausbildung Ihrer Ansicht nach ein Mittel für die Eingliederung Jugendlicher und die Qualifikation von Arbeitnehmern in diesem Sektor ?**

- In Österreich verfügen bestimmte große Unternehmen über ein Ausbildungsprogramm für ihre Belegschaft, aber die Arbeitnehmer haben auch die Möglichkeit, sich **außerhalb ihrer Arbeitszeit** weiterzubilden, entweder in einem

Institut, das auf Initiative der Gewerkschaft gegründet wurde, oder in einer Einrichtung der Arbeitgeber. Arbeitslose Erwerbstätige können ferner staatlich finanzierte Ausbildungen in Anspruch nehmen

Für die spanischen Gewerkschaftsverbände ist es wichtig, daß die Ausbildung den **Arbeitnehmern des Sektors Fachkenntnisse vermittelt** und somit ihren Arbeitsplatz sichert. Aus diesem Grund schafft sie die Voraussetzungen dafür, daß die Arbeitnehmer den Anforderungen an die **Service-Qualität** entsprechen können und somit über **höhere berufliche Kompetenzen** verfügen. Sie ermöglicht auf dynamische Weise **die Eingliederung von Jugendlichen** in das Arbeitsleben, die dadurch zu Fachkräften werden, sowie den Erwerb **neuer Kompetenzen** für Arbeitnehmer, die bereits im Arbeitsleben stehen und dadurch, falls erforderlich, befähigt werden, **in anderen Berufen zu arbeiten**.

- In den Niederlanden ermöglicht sie ein **höheres berufliches Kompetenzniveau** und somit eine **höhere Sicherheit des Arbeitsplatzes** mit Aufstiegschancen, denn Arbeitnehmer, die über einen Fachabschluß verfügen, haben bessere Entwicklungsmöglichkeiten als solche, die ihren Beruf am Arbeitsplatz erlernt haben. Aufgrund der **Knappheit der Arbeitskraft** (die Arbeitslosenrate liegt in den Niederlanden unter 5 %) werden heute **zahlreiche Ausbildungsmöglichkeiten** auch für berufsfremde Arbeitnehmer angeboten.
- Nach Ansicht der italienischen Gewerkschaftsführer ist die berufliche Fort- und Weiterbildung **eine hervorragende Chance, wenn sie auf den Arbeitsmarkt abgestimmt** ist. Aus diesem Grunde müssen das Ausbildungsangebot und die Mittel an die **Nachfrage des Arbeitsmarktes in der Touristikbranche angepaßt** sein.
- In Dänemark sind die Arbeitgeber der Auffassung, daß der Ausbildungsgrad nicht hoch genug ist, um **die « Fluktuationshäufigkeit » des Personals zu reduzieren**. Wenn das Personal die Unternehmen verläßt, verursacht dies zusätzliche Kosten, denn die Arbeitgeber müssen erneut in die Ausbildung neuer Arbeitskräfte investieren. Aus diesem Grund müssen die Unternehmen ihren Angestellten die sich bietenden Aufstiegschancen erläutern, damit diese im Unternehmen bleiben und sich ein fruchtbarer sozialer Dialog entwickeln kann.
- Die dänischen Gewerkschaftsmitglieder bestätigen, daß **Arbeitskräfte mit einer höheren Qualifikation** den Kunden eine **bessere Service-Qualität** bieten können.

## Der Tourismus in Europa

### 1) Wird dieser Sektor Ihrer Ansicht nach in der Zukunft Arbeitsplätze schaffen und wie ?

- Solange die Europäer über die **finanziellen Mittel verfügen, um in Urlaub zu fahren**, werden im Bereich Tourismus Arbeitsplätze entstehen.
- In Österreich ist diese Entwicklung positiv, insbesondere im Bereich Tagungs-Tourismus und Kurzurlaube (3 Tage) im Norden des Landes, während sich im Süden des Landes der Freizeit- und Umwelttourismus entwickelt.
- Des gleichen sind die italienischen Verantwortlichen der Meinung, daß die Europäische Union ein **diversifiziertes qualitativ hochwertiges Touristik-Angebot** wie Kultur- und Tagungstourismus, usw. entwickeln und den Bevölkerungsschichten mit niedrigem Einkommen Beihilfen (in Form von Feriengutscheinen) gewähren sollte.
- Nach Ansicht der spanischen Verantwortlichen gehören die Bereiche Tourismus, Handel und Dienstleistungen zu den **wichtigsten Exportindustrien**. In diesen Sektoren werden die meisten Arbeitsplätze geschaffen und deshalb ist es so wichtig, die größtmögliche Qualifizierung des Personals angesichts einer Kundschaft zu gewährleisten, die zu 90 % aus Europa, einschließlich den Ländern Osteuropas, stammt.
- In den Niederlanden dürfte die Beschäftigtenzahl im Tourismus-Bereich **auch weiterhin steigen**, obwohl seine Entwicklung von der Regelungen der Behörden im Hinblick auf Umweltschutzaspekte abhängt.
- Die **Entwicklung der Mobilzeit** in Dänemark wird in Europa insgesamt zu einer höheren Urlaubszeit führen, und je mehr Bürger Europas die Möglichkeiten von Ferienaufenthalten vor allem im Süden Europas entdecken, desto stärker wird sich dieser Sektor entwickeln.

### 2) Unter welchen sozialen Bedingungen kann dieser Sektor dauerhafte Arbeitsplätze bieten ?

- Da den Touristen in Österreich keine Sonne geboten werden kann, ist die Qualität

der gebotenen Serviceleistungen oberstes Ziel. Voraussetzung hierfür sind **gute Arbeitsbedingungen und eine qualitativ hochstehende Ausbildung.**

- Das wichtigste Problem in Spanien ist die **Saisonabhängigkeit der Beschäftigung**, weshalb es wichtig ist, das touristische Angebot zu diversifizieren (Geschäftstourismus, Dauerurlauber, Kultur- und Bildungstourismus, usw.). Was Arbeitnehmer an diesem Sektor interessiert, sind **solide Qualifikationen, ein sicherer Arbeitsplatz und ein attraktives Einkommen.**
- Des gleichen erfordert die Erhöhung der Qualität des touristischen Angebots nach Ansicht der niederländischen Verantwortlichen die **Zahlung attraktiver Löhne und Gehälter, einen leistungsfähigen sozialen Schutz, eine Reduzierung der Arbeitszeit der "Extras", sowie eine allgemeine Reduzierung von 38 auf 32 Arbeitsstunden für alle Beschäftigten dieses Sektors.**
- In Italien muß **die Personalrotation reduziert und ein touristisches Angebot über das ganze Jahr hinweg durch eine Ergänzung der verschiedenen Arten des Tourismus** geschaffen werden, und zwar im Verhältnis zur Zunahme der Arbeitsplätze in der Tourismus-Branche. **Die traditionelle berufliche Mobilität** der im europäischen Tourismus tätigen Arbeitskräfte dürfte die Voraussetzung für einen höheren **Professionalismus** schaffen.
- Nach Ansicht der dänischen Verantwortlichen ist es wichtig, daß die Arbeitnehmer dieses Sektors **mehr Einfluß** im Rahmen ihrer Arbeit wie auch auf die Entscheidungen des Unternehmens ausüben, und daß **die Beteiligung und die Initiative der Arbeitnehmer** generell zunimmt.

### 3) Welche Initiativen müssen wir im Hinblick auf die berufliche Qualifikation und Ausbildung ergreifen ?

- Nach Ansicht der Österreicher, Spanier und Niederländer ist die wichtigste Priorität **die Einführung eines europäischen Qualifikations-Passes** für unsere Berufe im Rahmen des branchenspezifischen sozialen Dialogs auf EG-Ebene. Des gleichen dürfte **die Gründung einer branchenspezifischen und paritätisch zusammengesetzten Struktur für Beschäftigung und Ausbildung** die Voraussetzung dafür schaffen, daß das Ausbildungsangebot breiter und somit die aufgrund der beruflichen Mobilität der Arbeitnehmer erforderliche Harmonisierung der verschiedenen Ausbildungsgänge auf europäischer Ebene gefördert wird.
- Die italienischen Verantwortlichen sind der Meinung, daß wir neben einem

**Vergleich der Systeme der Lehrlingsausbildung** im Tourismus in Europa die **transnationale berufliche Mobilität für die Arbeitsplätze in diesem Sektor** fördern müssen, um die Qualität der Service-Leistungen zu verbessern und das Verständnis der Arbeitnehmer für die europäische Kultur zu erhöhen, die dadurch in der Lage sein werden, Berufserfahrung in mehreren Ländern Europas zu sammeln.

- Ein niederländischer Gewerkschaftsführer meinte : « **Es reicht nicht, über die europäische Sozialpolitik in unserem Bereich zu diskutieren, man muß sie auch verwirklichen** ».

#### **4) Welche Rolle kann der branchenspezifische soziale Dialog auf europäischer Ebene im Tourismus spielen ?**

- Während diese Rolle nach Ansicht der Österreicher in der **Verhandlung der Mindestlöhne und -gehälter** auf europäischer Ebene besteht, liegt sie für die spanischen Verantwortlichen bei der **Harmonisierung der sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen** im Rahmen des gemeinsamen Binnenmarkts und dem Recht der Arbeitnehmer auf freie Wahl des Arbeitsplatzes in Europa.
- Auch die niederländischen Verantwortlichen wünschen sich **eine Ausschaltung der länderspezifischen Unterschiede**, wie beispielsweise der Regelungen im Hinblick auf die Arbeitszeit und die Überstunden.
- Die italienischen Verantwortlichen streben eine **bessere Kenntnis und Vergleichbarkeit der Klassifizierungssysteme** für das Personal in den verschiedenen Ländern sowie die Festlegung von Harmonisierungsmaßnahmen an, die **eine stärkere berufliche Mobilität in Europa ermöglichen**. Ihrer Ansicht nach ist dies die Rolle, die der europäische Qualifikations-Paß in der HORECA Tourismus spielt.
- Nach Ansicht der dänischen Verantwortlichen ermöglicht der branchenspezifische soziale Dialog eine **Analyse des Sektors** auf europäischer Ebene, den **Austausch der Gepflogenheiten und Praktiken** und das **Sammeln guter Ideen**, wie beispielsweise der europäische Qualifikations-Paß. Er ist das Bindeglied bei der Festlegung von **Mindeststandards** für die sozialen Bedingungen der Arbeitnehmer.

## 5) Was erwarten Sie vom Europäischen Verbindungsausschuß für Tourismus ?

- Die österreichischen Gewerkschaftsführer wünschen sich, daß die **positive Arbeit**, die im Rahmen dieser Struktur begonnen hat, **fortgesetzt werden kann**, und daß **die Arbeitgeber in der Tourismus-Branche davon überzeugt werden können**, sich für paritätische Aktivitäten zu engagieren.  
Darüber hinaus erwarten sie vom Verbindungsausschuß, daß er **die Aktion der verschiedenen Gewerkschaften koordiniert**, um das Problem der Arbeitslosigkeit in Europa zu bekämpfen, und ferner bei der Europäischen Union eine einheitliche Regelung erreicht, die die gleichen Voraussetzungen für das Wettbewerbssystem in der Europäischen Union schafft.
- Nach Ansicht der spanischen Gewerkschaftsverbände müssen wir die Phase der Koordinierung der Kräfte hinter uns lassen und verstärkt in der Lage zu sein, **Vorschläge zu unterbreiten** und Initiativen zu ergreifen. Hierzu muß eine bessere **Kenntnis der Gegebenheiten und das gegenseitige Verständnis** sowie die gemeinsame Arbeit **gefördert werden**, damit die Arbeitsplatz-Mobilität auf europäischer Ebene organisiert und die Kompetenzen für eine bessere Service-Qualität erhöht werden können.
- Die niederländischen Verantwortlichen wünschen sich, daß diese europäische Einrichtung **operativer wird**, damit sich die Gewerkschaften zusammen mit den Arbeitgebern im Rahmen von paritätisch strukturierten Gremien im Tourismus-Bereich engagieren, die in den Bereichen Beschäftigung und Ausbildung tätig werden und **konkrete Ideenvorschläge** für die Weiterentwicklung vorbringen.
- Die italienischen Verantwortlichen streben **eine intensivere Einbindung** der Mitgliedsorganisationen in die Aktivitäten und konkreten Projekte an, damit sie im Rahmen der Tarifverhandlungen und der paritätischen Aktivitäten in jedem Land ihr Augenmerk verstärkt auf die Perspektive **der Schaffung eines für ganz Europa geltenden Tarifvertrags für die Tourismus-Branche** konzentrieren.
- Die dänischen Gewerkschaftsführer erwarten vom Europäischen Verbindungsausschuß für Tourismus, daß dieser die **berufliche Wirklichkeit** der verschiedenen Arbeitnehmer des Sektors **analysiert**, um im Rahmen des branchenspezifischen sozialen Dialogs **Vorschläge auszuarbeiten** und die empfehlenswerte Praxis festzulegen.

Darüber hinaus wünschen sie sich, daß diese Einrichtung die **neuen Informationen**

über den Sektor verbreitet.

## V - Perspektiven und Vorschläge für die Zukunft

### 1) Das Ziel : Höhere Professionalität

Vor dem Hintergrund touristischer Reiseangebote, die aufgrund der Senkungen der Flugpreise und der neuen Kommunikationstechnologien miteinander in Konkurrenz stehen, kann sich **der Tourismus in Europa in der Zukunft nur entwickeln, wenn qualitativ hochwertige Service-Leistungen angeboten werden.**

Diese unumgängliche Zielsetzung für die Touristik-Branche erfordert eine **höhere Professionalität** der Arbeitnehmer, die im Rahmen ihrer Arbeit den Service für die Touristen gewährleisten.

Zu diesem Zweck müssen Tourismus-Unternehmen junge Arbeitskräfte einstellen und ihr vorhandenes Personal durch **attraktive Arbeitsbedingungen** und berufliche Aufstiegsmöglichkeiten an das Unternehmen binden .

In einem Sektor mit stark schwankendem Aktivitätsniveau, dessen wirtschaftliche Struktur aus einer Vielzahl kleiner Unternehmen besteht, **ist die Rolle, die die Sozialpartner des Sektors spielen**, unerlässlich :

- beim Aushandeln sozialer Bedingungen, die für alle annehmbar sind
- bei der Reduzierung unsicherer Arbeitsplätze durch Innovationen im wirtschaftlichen und sozialen Bereich
- bei der Förderung der Ausbildung im Laufe des gesamten Arbeitslebens.

### 2) Die bessere Kenntnis unserer Gegebenheiten ist eine Notwendigkeit

Die auf europäischer Ebene fehlende einheitliche Definition für die Gesamtheit aller Aktivitäten, die direkt zur Erbringung der Service-Leistungen im Tourismus beitragen, ermöglicht bis heute keine präzise Abgrenzung dieses für die Beschäftigung und die wirtschaftliche Entwicklung in Europa so bedeutenden Sektors.

In den Statistiken über die Beschäftigungslage sind die in diesem Sektor immerhin sehr stark ausgeprägten saisonalen Schwankungen nicht berücksichtigt und vermitteln daher kein getreues Bild über die tatsächlichen Beschäftigtenzahlen, die Arbeitsplatz-Mobilität

und Wechselhäufigkeit der im Tourismus tätigen Arbeitnehmer.

Darüber hinaus führt die steigende Nachfrage im Urlaubs- und Freizeitbereich zur Entstehung von Produkten und touristischen Aktivitäten, die wiederum neue Kompetenzen und Qualifikationen in diesem Sektor erfordern.

Die Gründung einer **Antenne für Beschäftigung, soziale Bedingungen und Qualifikationen im europäischen Tourismus** soll einen besseren Überblick über die Gegebenheiten in den verschiedenen Ländern ermöglichen und dem branchenabhängigen sozialen Dialog, der Europäischen Kommission, den Gewerkschaftsorganisationen sowie den Unternehmen und den Arbeitnehmern ständig Informationen über die sozialen Bedingungen und deren Entwicklung zur Verfügung zu stellen.

### **3) Die Organisation eines echten sozialen Dialogs im Tourismus**

Während die wirtschaftliche und soziale Dynamik alle Akteure im Tourismus auf den Plan ruft, funktioniert die soziale Konzertierung auf lokaler Ebene bis hin zum branchenspezifischen sozialen Dialog in Europa hauptsächlich im Hotel- und Gaststättengewerbe.

Andererseits sind es in den Beschäftigungspolen und Touristenzentren jedoch die im Tourismus tätigen Arbeitskräfte, die den saisonalen Rhythmus und die damit verbundenen Sachzwänge sowie die Anforderungen der Kunden am besten kennen.

Entsprechend der Erfahrung in Italien ist die Organisation eines **echten sozialen Dialogs zwischen den Sozialpartnern der verschiedenen Branchen im Tourismus** ein wesentliches Element bei den Verhandlungen hinsichtlich der Sozialleistungen, die an die Realitäten in diesem Sektor angepaßt sein müssen.

Dieser Dialog der Sozialpartner im Tourismus muß sowohl auf Unternehmensebene, als auch auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene durch Konsultationen und Verhandlungen konkretisiert werden, die wirtschaftliche und soziale Aspekte, vor allem aber die Beschäftigung, die Qualifikationen und die Arbeitsbedingungen zum Gegenstand haben.

### **4) Die Schaffung eines paritätisch strukturierten Organs für Beschäftigung, Ausbildung und berufliche Mobilität im Tourismus**

Alle befragten Gewerkschaftsführer waren einstimmig der Meinung, daß die Schaffung eines **paritätisch strukturierten Organs für die Anerkennung von Kapazitäten und Kompetenzen**, die in den Berufen der Tourismus-Branche erforderlich sind, eine unumgängliche Notwendigkeit ist, damit jene Arbeitnehmer berufliche Qualifikationen erwerben können, durch deren Arbeit sich der Tourismus zu einem Arbeitsmarkt mit einer immer stärker ausgeprägten europäischen Dimension entwickelt.

Dieser Sektor zeichnet sich traditionell durch die länderübergreifende berufliche Mobilität im Hotel- und Gaststättengewerbe aus, eine Entwicklung, die auch auf die anderen Berufe im Tourismus übergreift.

Durch die Einführung einer **Struktur für Information und Förderung der beruflichen Mobilität, wie des Euro Center für Tourismus**, werden die Voraussetzungen dafür geschaffen, daß die Arbeitnehmer über die Arbeitsmöglichkeiten und -bedingungen in den verschiedenen Tourismusgebieten in Europa, die in jedem Land gebotenen Sozialleistungen sowie über die Entsprechung der Berufsabschlüsse in Europa informiert werden können.

Die **Europäische Börse für Beschäftigung und Ausbildung im Tourismus**, die auf die Initiative der Gewerkschaftsverbände des Mittelmeerraums ins Leben gerufen wurde, ist dabei, sich im Rahmen des branchenspezifischen sozialen Dialogs in eine paritätisch organisierte Struktur zu verwandeln. Die verfolgten Ziele dieser neuen sozialen Struktur sind :

- Eingliederung junger Arbeitnehmer in die Saison-Berufe des Tourismus
- Durchführung weiterqualifizierender Ausbildungsgänge in der Zwischensaison
- Förderung der beruflichen Mobilität in mehreren Touristengebieten in Europa für den Erwerb von Sprachkenntnissen und das Kennenlernen der verschiedenen Kulturen Europas.

## 5) Die Zukunft

Im Laufe seines 4-jährigen Bestehens hat der Europäische Verbindungsausschuß für Tourismus es den verschiedenen, in diesem Sektor aktiven gewerkschaftlichen Kräften ermöglicht, sich besser kennenzulernen, miteinander zu diskutieren und gemeinsam bei der Europäischen Kommission zu intervenieren.

Auf Wunsch der Mitgliedsorganisationen muß sich diese Struktur in Zukunft weiterentwickeln und ihre Koordinierungsfunktion gegen die Rolle eines Organs eintauschen, das den Arbeitgebern und der Europäischen Kommission Vorschläge unterbreitet, vor allem aber Initiativen im Hinblick auf Beschäftigung und Ausbildung

ergreift.

Wenn dies erreicht ist, werden die gewerkschaftlichen Kräfte den Tourismus und seine Beschäftigungsmöglichkeiten in einen Sektor verwandeln, der beispielgebend für **die Eingliederung jugendlicher Arbeitnehmer, die Qualifizierung der Arbeitskräfte und die berufliche Mobilität** ist und die Erkundung der europäischen Gegebenheiten ermöglicht.

Zu einem Zeitpunkt, da die Massenjugendarbeitslosigkeit eine große Herausforderung für die Europäische Union darstellt, kann die Tourismus-Branche zu einem der wichtigsten Aktivitätsbereiche für die Sozialisierung durch Arbeit und für den Erwerb von beruflichen und sozialen Kompetenzen werden, die in hohem Maße auch in anderen Sektoren eingesetzt werden können.

Es ist nun Sache der Sozialpartner und der Europäischen Kommission, die Verwirklichung dieser Ziele zu ermöglichen ...

**Christian JUYAUX**  
**Januar 1999**