

„Welche Art von Beschäftigung in Europa?“

Zweite Phase der Studie

durchgeführt von Christian Juyaux

**im Rahmen des
Europäischen gewerkschaftlichen Verbindungsausschuss Tourismus
(European Trade Union Liaison Committee on Tourism - ETLC)**

Juli 2001

mit finanzieller Unterstützung der Europäischen Kommission

BESCHÄFTIGUNG IN DER TOURISMUSBRANCHE IN EUROPA:

Mehr Unsicherheit in einer differenzierten Entwicklung

Mit Hilfe eines anerkannten und erprobten Gesprächsmusters (siehe Anhang), konnten wir von März bis Juni 2001 14 Gewerkschaftler aus dem Hotel- und Gaststättengewerbe und der Tourismusbranche aus 11 europäischen Ländern zu den Themen Beschäftigung, Arbeitsbedingungen, sozialer Dialog, Qualifikation und Berufsausbildung, über Tourismus in Europa sowie zu Fragen über die Zukunft der Arbeitnehmer im Hotel- und Gaststättengewerbe und im Bereich Tourismus in der Europäischen Union interviewen.

I. Beschäftigung

1) Hotel- und Gaststättengewerbe und Unternehmen der Reisebranche

In ganz Europa können 2 Beschäftigungstypen unterschieden werden, die direkt mit dem Tourismus in Zusammenhang stehen, **zum einen im Hotel- und Gaststättengewerbe und zum anderen bei Reisbüros und Reiseveranstaltern**. In bestimmten Ländern schließt dieser Sektor auch Freizeitparks, Jugendherbergen, Ferienzentren, Kasinos und Spielstätten sowie Fremdenverkehrsbüros und Reiseführungen mit ein.

2) 5 Millionen Arbeitnehmer, wovon der Großteil im Hotel- und Gaststättengewerbe tätig ist

<u>Land:</u>	<u>HoGa</u>	<u>Reisen</u>	<u>Andere</u>	<u>Gesamt</u>
Dänemark	56.700	5.570	Attraktionen: 6.010	68.280
Norwegen	80.000		Tourismus: 70.000	150.000
Kroatien	42.000			42.000
Zypern	34.000			34.000
Deutschland	950.000	50.000		1.000.000
Schweden	95.000		Tourismus: 25.000	120.000
Frankreich	400.000		Tourismus: 200.000	600.000
Belgien	107.807	6.751		114.558
Finnland	21.000	23.000	Services: 30.700	74.700
Spanien	875.000	42.000	Transport: 500.000	1.414.815
Großbritannien			Tourismus: 1.200.000	1.200.000
	<u>2.661.507</u>	<u>127.321</u>	<u>2.031.710</u>	<u>4.818.353</u>

Die Arbeitsplätze im Hotel- und Gaststättengewerbe stellen etwas mehr als die Hälfte (55%) der gesamten Arbeitsplätze dar, die direkt im Zusammenhang mit dem Tourismus in den 11 interviewten Ländern geschaffen werden.

3) Saisonarbeit sehr wichtig in den Alpen und am Mittelmeer

Es besteht ein wirklicher Unterschied zwischen den touristischen Gebieten im Süden von Europa, wie in Spanien (50% und mehr Saisonarbeit) oder in Frankreich ($\frac{3}{4}$ des Personals sind Saisonarbeiter), während in den nördlicheren Ländern zwischen 5% und 15% der

Arbeitnehmer Saisonarbeiter sind. Eine Ausnahme bildet da Finnland, wo die Saisonarbeit in bestimmten Regionen 30 à 40% erreichen kann.

4) Traditionelle Arbeitsplätze im Hotelgewerbe, aber neue Arbeitsplätze für die restliche Tourismusbranche

Traditionelle Arbeitsplätze im Hotel- und Gaststättengewerbe sind vielfältig in den kleinen Unternehmen in Frankreich und unsicher in Spanien; in Belgien gibt es einen hohen Fluktuationsgrad der Belegschaft. In Reisebüros und bei Reiseveranstaltern werden neue Arbeitsplätze geschaffen in Call-Centern, als animateur oder im Fitnessbereich (Sportstätten, Thalassotherapie).

5) Ein Sektor, in dem in den letzten Jahren Arbeitsplätze geschaffen wurden

In Dänemark, Norwegen und bezüglich des Naturtourismus in Finnland, ist die Tourismusbranche der Sektor, in dem am meisten Arbeitsplätze geschaffen werden. In Frankreich ist die Tourismusbranche der wichtigste Sektor für die Eingliederung von Jugendlichen in den Arbeitsmarkt; in Spanien wird die Branche ausgebaut durch die zeitliche Staffelung der Ferien. Wenn die Rückkehr zum Wirtschaftswachstum in den letzten beiden Jahren in Deutschland zu einem besseren Verhältnis zwischen Anzahl Betten und Anzahl der Arbeitnehmer geführt hat, so wurden in den Hotels und Restaurants in Belgien Teilzeitarbeitsplätze geschaffen.

In den Reisebüros und bei Reiseveranstaltern ist ein starker Anstieg der Arbeitsplätze zu beobachten, auf Grund der Tatsache, dass die Europäer mehr Zeit und Geld haben.

II. Arbeitsbedingungen

1) Eine gesetzliche Arbeitszeit von 40 Stunden, vertragliche Vereinbarungen von 35 bis 38 Stunden - in der Realität Arbeitszeiten von teilweise mehr als 50 Stunden pro Woche

Die gesetzliche Arbeitszeit in der Tourismusbranche liegt in den meisten Ländern bei ungefähr 40 Stunden im Hotel- und Gaststättengewerbe. In den vertraglichen Vereinbarungen ist eine Wochenarbeitszeit von 35 bis 38 Stunden vorgesehen, wobei die Arbeitszeit maximal 60 Stunden pro Woche und 10 Stunden pro Tag betragen darf.

Die tatsächliche Arbeitszeit liegt häufig bei 42 bis 43 Stunden und kann sogar 50 Wochenstunden erreichen.

In den Reisebüros sind die Arbeitszeiten kürzer und liegen bei 36 bis 38 Stunden pro Woche.

2) Arbeitsverträge für Saisonarbeit und Teilzeitarbeit

Je nach Vertragsverhandlung gibt es Arbeitsplätze für Saisonarbeit und Teilzeitarbeitsverträge.

Werden in Reisebüros Teilzeitarbeitsverträge in erster Linie von den Arbeitnehmern gewünscht, so stehen dabei im Hotel- und Gaststättengewerbe am häufigsten flexible Arbeitszeiten im Vordergrund.

Saison- oder zeitlich befristete Arbeitsverträge gelten für eine Dauer von 3 bis 6 Monaten. Sie entstehen häufig aus Verträgen für Gelegenheitsarbeit auf einfachen Telefonanruf hin und gelten manchmal nur wenige Wochen.

3) Gravierende Unterschiede bei den Lohn- und Gehaltsverhandlungen in Europa

Löhne und Gehälter werden entsprechend der Qualifikation durch Kollektivverträge und Tarifverträge festgelegt, wozu im Hotel- und Gaststättengewerbe in den meisten Ländern noch das vom Kunden gezahlte Trinkgeld für den Service (10 bis 12,5%) hinzu gerechnet wird.

Für qualifiziertes Personal in Hotels, Cafés und Restaurants liegt das monatliche Mindesteinkommen zwischen 350 Euro in Kroatien und 1930 Euro in den skandinavischen Ländern sowie zwischen 1176 und 1328 Euro in Deutschland je nach Region. Auch in Spanien sind die Gehaltsunterschiede in den unterschiedlichen geographischen Regionen sehr bedeutsam.

In Reisbüros und bei Reiseveranstaltern liegt das Mindestgehalt höher, von 1500 bis 2800 Euro in Deutschland und zwischen 1373 und 1744 Euro in Finnland.

4) Wenige Hygiene- und besondere Sicherheitsnormen in der Tourismusbranche

Zusätzlich zu den gesetzlichen Bestimmungen über Hygiene und Sicherheit, die für sämtliche Unternehmen aller Branchen gelten, gibt es in bestimmten Ländern eine Hygieneverordnung für die Lebensmittelverarbeitung in Küchen sowie für Einrichtungen mit öffentlichem Betrieb.

Zusätzlich werden in fast allen Ländern die für Hygiene- und Sicherheitsfragen beauftragten Personen von der Belegschaft gewählt bzw. von der Gewerkschaft ernannt.

5) Lohngruppenverhandlungen in der Tourismusbranche

Je nach Bildungsgrad, Ausbildung und Erfahrung werden die Lohngruppen in den Kollektiv- bzw. Tarifverträgen auf lokaler oder nationaler Ebene verhandelt.

Es gibt meistens zwischen 7 und 10 Lohngruppen im Hotel- und Gaststättengewerbe sowie 4 Lohngruppen bei den Reisebüros.

Sie dienen in erster Linie zur Festlegung des Mindestgehalts entsprechend des beruflichen Profils sowie in Spanien zur Erstellung von "Berufszeugnissen".

III. Sozialer Dialog

1) Eine gewerkschaftliche Organisation von 5% bis 75% der Arbeitnehmerschaft in der Tourismusbranche

<u>Land</u>	<u>Hotel- und Gaststättengewerbe</u>	<u>Reisebüros</u>	<u>Andere</u>
Dänemark:	48%	75%	Vergnügungsparks: 50%
Norwegen:	25 bis 30%		
Zypern:	93% (Hotels) 40% (Restaurants)		
Deutschland:	8,5%	15%	
Schweden:	65%		
Frankreich:	5%	5%	5%
Belgien:	45%	10%	
Finnland:	zwischen 60 und 80 % der Arbeitnehmer in der Tourismusbranche		
Spanien:	10%		

In Kroatien hat die Gewerkschaft 26 000 Mitglieder, davon 10 000 ohne Beschäftigung. In Großbritannien stellen die Mitarbeiter der Reisebüros und der Reiseveranstalter 10% der Mitglieder.

2) Ein sozialer Dialog auf 3 Ebenen in dieser Branche

Mit Ausnahme von Großbritannien, wo es keinen sozialen Dialog in den Unternehmen gibt, verläuft er in den anderen Ländern auf 3 Ebenen:

- auf nationaler Ebene mit den vom Tourismus betroffenen Ministerien;
- mit den Arbeitgebern der Branche in den Tarifabkommen und -verträgen auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene;
- in den Unternehmen mit den Gewählten und Vertretern der Belegschaft;

In vielen Ländern allerdings, wird diese offizielle Strukturierung des sozialen Dialogs in pragmatischen Schritten, entsprechend der aufgeworfenen Fragen und Probleme, durch informelle Sitzungen mit den Chefs und der öffentlichen Hand ergänzt.

3) Spezielle Verträge auf lokaler, regionaler und nationaler Ebene

In den meisten Fällen werden die Sozialbedingungen im Hotel- und Restaurantsektor sowie den Reisebüros durch die Tarifverträge der Berufsbranchen festgelegt.

Auf Grund von regionalen Vereinbarungen werden die Sozialbedingungen bezüglich des Gehalts häufig verbessert oder werden für den Einsatz und zur Verbesserung von Kollektivgarantien in den Unternehmen verhandelt.

4) Eine organisierte Arbeitgeberschaft in der HOTREC

In fast allen Ländern stellen mehrere Arbeitgeberorganisationen der Branchen Hotellerie, Gastronomiegewerbe, Reisebüro und Freizeit die Vertreter der Tourismusunternehmen.

Diese Arbeitgeberorganisationen sind in den meisten Fällen Mitglied der Arbeitgeberverbände der jeweiligen Länder und, für das Hotel- und Gaststättengewerbe, Mitglied der HOTREC auf europäischer Ebene.

5) Der sektorielle soziale Dialog ermöglicht es, dass die Delegierten sich zu wirtschaftlichen und sozialen Problemen äußern können

Die fast permanente Diskussion mit den Arbeitgebern über wirtschaftliche und soziale Probleme des Sektors ermöglicht die Einbindung der Meinung der Delegierten und der Gewerkschaftsziele in die Tarifverträge und paritätischen Vereinbarungen.

Manchmal werden paritätische Initiativen ergriffen, in Spanien bezüglich der Weiterbildung und Berufseinteilung, in Belgien, um Schwarzarbeit einzuschränken oder gar zu stoppen, aber häufig auch im Falle von sozialen Konflikten.

IV. Qualifikation und Berufsausbildung

1. Traditionelle Qualifikationen und neue Kompetenzen

Traditionelle Berufsqualifikationen im Hotelsektor sind: Koch, Kellner, Oberkellner, Rezeptionist sowie die speziellen Arbeitsplätze des Zimmermädchens oder des Mitarbeiters vom technischen Service.

In Schweden entwickeln sich neue Kompetenzen für Service-Mitarbeiter; in Finnland ist die erworbene berufliche Qualifikation 3 Jahre lang gültig.

In den anderen Sektoren der Tourismusbranche und insbesondere in Reisebüros sind die Arbeitskräfte qualifizierter. Sie haben mindestens ein zweijähriges Studium an einer Hochschule oder Universität absolviert.

2) Dreier-Anerkennung der Qualifikationen

Dabei handelt es sich meistens um Dreier-Entscheidungen des Staates, der Sozialpartner Arbeitgeber und der Gewerkschaften des Sektors.

Die Gewerkschaftsvertreter spielen eine wichtige Rolle bei der Bewertung und Ausstellung von Diplomen.

Auf Zypern werden Qualifikationen mittels Berufsausweisen anerkannt, und in Belgien geben Berufszeugnisse über eine qualifizierte Ausbildung Auskunft.

In zahlreichen Ländern werden nach Abschluss einer beruflichen Ausbildung Diplome vergeben, die in den Lohngruppen der Tarifverträge anerkannt werden.

3) Anfängliche Ausbildungen in den Berufen der Tourismusbranche werden von öffentlichen und privaten Stellen angeboten

Berufsschulen und -gymnasien sowie staatliche Universitäten, private, von den Arbeitgebern finanzierte, Institutionen und paritätische Ausbildungsstellen bzw. von den Gewerkschaften getragene Stellen, wie in Spanien, bieten Arbeitssuchenden die Möglichkeit, auf den Arbeitsmarkt in dieser Branche zu gelangen.

4) Eingeschränkte Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung

Die Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung sind sehr unterschiedlich in Europa. Einige Länder profitieren von der Gesetzgebung oder einer bestimmten Praxis, die sich im Laufe der Zeit in diesem Bereich entwickelt hat, wie beispielsweise in Frankreich, Schweden oder Belgien. Oftmals ist es aber schwierig, sich aus den nachfolgenden Gründen beruflich weiterzubilden:

- Arbeitsteams zu klein, um Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, der Arbeit auf Grund von Schulungen fern zu bleiben.
- Geringe Auswirkungen der bei Schulungen erworbenen Kenntnisse auf das Gehalt.
- Schwierigkeit familiäre Verpflichtungen (insbesondere für Frauen, die stärker in diesem Bereich vertreten sind) und Schulungen miteinander zu vereinen.
- Arbeitgeber investieren wenig in unsichere Arbeitskräfte, wie Teilzeitarbeitskräfte oder Saisonarbeitnehmer.
- Die fehlenden Aufstiegsmöglichkeiten in den unzähligen Kleinbetrieben dieses Sektors geben den Arbeitnehmern wenig Anreiz sich beruflich weiterzubilden.

Versuchsprojekte zur Ausbildung in Kleinunternehmen haben gerade in Dänemark stattgefunden. Außerdem stellen die großen europäischen Hotelketten Ausbildungsplätze für unqualifizierte Jugendliche zur Verfügung.

5) Lebenslange Fortbildung soll die Möglichkeit bieten, die Arbeitnehmer in diesem Sektor zu halten und sie zu fördern

In zahlreichen Ländern bieten Aus- und Weiterbildung Möglichkeiten für die Karriereentwicklung der Belegschaft und zur Verbesserung der Servicequalität.

Wenn die Ausbildung auch notwendig ist für die Qualifikation der Arbeitnehmer oder für den Berufseintritt von Jugendlichen in Reisebüros; in den unzähligen Kleinbetrieben des Hotel- und Gaststättengewerbes sind viele Arbeitgeber nicht gewillt, für die Ausbildung ihrer oft unsicheren Arbeitnehmer, wie Saisonarbeiter oder für Teilzeitkräfte zu zahlen.

Eine tatsächliche Berücksichtigung der Weiterbildung im Gehalt und ein wirkliches Recht auf Weiterbildung würde es ermöglichen, einen Teil der Arbeitskräfte in der Branche zu halten und zu fördern.

V. Der Tourismus in Europa

1) Ein Sektor, in dem künftig Arbeitsplätze geschaffen werden?

Dem wachsenden Bedarf an Animation, Kultur und Entdeckung auf Grund von mehr Freizeit gerecht werden.

Durch die wachsende Kaufkraft in Europa, die Liberalisierung und die Entwicklung der Transportmöglichkeiten, werden künftig in der Tourismusbranche viele Arbeitsplätze geschaffen.

Eine Entwicklung von organisierten Reisen ist im Süden von Europa abzusehen (Frankreich, Italien, Spanien) und in den Tourismusgebieten müssen Arbeitsplätze geschaffen werden. Aber die Frage ist, welcher Art und zu welchen sozialen Bedingungen?

2) Höhere Löhne und Gehälter, einen sicheren Arbeitsplatz und ausgehandelte Sozialbedingungen

Höhere Löhne und Gehälter und eine ausgehandelte Sicherheit des Arbeitsplatzes gehören zu den ausgehandelten Sozialbedingungen, die von den Arbeitnehmern akzeptiert werden können. Verglichen mit der derzeitigen Situation, muss eine wirkliche soziale Modernisierung des Sektors erfolgen, um attraktive Arbeitsbedingungen und Zukunftsperspektiven bieten zu können.

Die Einbindung der Gewerkschaften in sämtliche Entscheidungen bezüglich der Sozialpolitik sowie die Konsultation der Gewerkschaften bei Entwicklungs-, Weiterbildungs- oder Aktionsprogrammen in der Tourismusbranche der Europäischen Union stellt eine Garantie für diese Entwicklung dar.

3) Schaffung von europäischen Qualifikationspässen

Wie von den interviewten Gewerkschaftsverantwortlichen vorgeschlagen, so scheint der Aufbau eines Systems zur Anerkennung von Berufsqualifikationen in Europa durch die Schaffung von «**europäischen Qualifikationspässen**» unumgänglich für die Tourismusbranche.

Dafür müssen Ausbildungsinhalte in den verschiedenen Ländern für eine bestimmte Qualifikation festgelegt werden und berufliche Mobilität für die Berufe des Hotel- und Restaurantsektors sowie der Tourismusbranche organisiert werden, um das Erlernen von europäischen Sprachen und Kulturen zu fördern.

4) Verhandlung eines europäischen sozialen Rahmenvertrags in der Hotellerie und Tourismusbranche

Für die interviewten Gewerkschaftler hat der europäische, sektorielle soziale Dialog folgende Aufgabe:

- Koordinieren und Sammeln von Informationen über soziale Gegebenheiten des Sektors.
- Debatte über Arbeitsbedingungen, Löhne und Gehälter und bestehende Garantien in jedem Land
- Definieren der europäischen Standards zwecks Harmonisierung der sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen des Sektors
- Festlegen der Entsprechungen hinsichtlich der Berufsqualifikation auf europäischer Ebene

Der soziale Dialog soll durch die Verhandlung eines europäischen Rahmenabkommens zur Annahme von gemeinsamen sozialen Maßnahmen führen, die von den Sozialpartnern der verschiedenen Länder in den Tourismusregionen angewendet werden.

5) Koordination der Gewerkschaftskräfte, Vertretung der Arbeitnehmer der Tourismusbranche

Der europäische gewerkschaftliche Verbindungsausschuss Tourismus (European Trade Union Liaison Committee on Tourism, ETLC) soll die Gewerkschaftskräfte in der Tourismusbranche in Europa koordinieren, um:

- die Kenntnisse über Gegebenheiten und Praktiken der verschiedenen Gewerkschaften der Branche in Europa zu verbessern;
- die wirtschaftliche und soziale Dynamik des Tourismus und die Verbindungen zwischen den verschiedenen Berufen in diesem Sektor besser zu verstehen;
- die Entwicklung von Kontakten zwischen Mitgliedern aus verschiedenen Ländern mittels Treffen, einem Netz von Gewerkschaftsverantwortlichen und persönlichen Beziehungen zu ermöglichen.

Der ETLC vertritt die Arbeitnehmer dieses Sektors bei der Kommission der Europäischen Union, um bei politischen Fragen der Tourismusbranche und an allen anderen Stellen zu intervenieren, wo über die Zukunft dieser Branche entschieden wird.

VI. Und für die Zukunft

1) Gute, oft innovative Praxis

Dabei geht es um:

- Sehr pragmatische Vorgehensweisen dank dem sozialen Dialog in den skandinavischen Ländern und um sehr gute Beziehungen zu den Tourismus-Ministerien in Kroatien.
- Ein Gewerkschaftsrecht für jeden Arbeitnehmer in Schweden und um schriftliche Informationen für alle Mitglieder in Belgien.

- Spezielle Schulungseinrichtungen für Arbeitnehmer mit einem unsicheren Arbeitsplatz in Frankreich und das Ausstellen von Berufsausweisen in Zypern.
- Die Entwicklung des Rechts auf Urlaub für ältere Personen in Spanien und die Mitwirkung in einem Netz für eine dauerhafte Entwicklung des Tourismus in Finnland.
- In Großbritannien die Verhandlung in den Unternehmen mit Möglichkeiten zur Ausweitung der Kollektivgarantien auf andere Unternehmen des Sektors.

2) Mehr Kompetenz und Flexibilität

Auf Grund der Entwicklung immer neuer Techniken, wird an den Arbeitsplätzen mehr Kompetenz und Flexibilität gefordert.

Wir werden eine Verstärkung des Relationalen zum Nachteil von technischen Kenntnissen beobachten können, mit der Konsequenz einer differenzierten Entwicklung in der Tourismusbranche; einem sehr qualifizierten Personal in den Reisebüros und bei den Reiseveranstaltern, aber auch mit spezialisierteren Arbeitsplätzen im Hotel- und Gaststättengewerbe.

Durch die Entwicklung der Kundennachfrage nach mehr Sicherheit und besserer Servicequalität sowie der Konkurrenz durch neue Urlaubsziele, z.B. in Asien, werden qualifiziertere Mitarbeiter benötigt. Allerdings besteht hier auch das Risiko von unsicheren Arbeitsplätzen.

3) Durch Zulieferung werden Arbeitsplätze gefährdet und Servicequalität verringert

Die Zulieferung scheint, mit Ausnahme der Ersetzung des Zimmermädchens durch Reinigungsunternehmen sowie zur Überbrückung im Restaurantsektor, in den Ländern Nordeuropas wenig entwickelt zu sein. Im Süden Europas stellt dies dagegen ein großes Problem dar, wobei die Entwicklung in den meisten Ländern zunimmt.

In den Reise- und Tourismusbüros bestehen wirkliche Probleme auf Grund der Verlagerung von Arbeitsplätzen in Länder der Dritten Welt, auch im Hinblick auf die Entwicklung von Call-Centern.

Indem Fixkosten zu variablen Kosten werden, zerbricht die Arbeitsgemeinschaft durch die Zulieferbetriebe. Folgen sind unsichere Arbeitsplätze, niedrigere Löhne und Gehälter und weniger qualifizierte Arbeitsplätze. Dies führt zu einer schlechteren Servicequalität für die Touristen.

4) Die Beschäftigung von Arbeitnehmern aus Nicht-EU-Ländern für wenig qualifizierte Arbeitsplätze

Für wenig qualifizierte Arbeitsplätze der Branche werden oftmals Arbeitnehmer aus Osteuropa oder Afrika beschäftigt.

Das ist soziales Dumping, das bereits jetzt zu geringeren Kollektivgarantien für alle Arbeitnehmer und zu einer schlechteren Berufsqualifikation führt.

Die Gewerkschaften könnten sich am schwedischen Modell orientieren und diese Arbeitnehmer aufnehmen und schulen. Ein Übergangszeitraum bis nach 2005 würde die Integration der Bevölkerung aus beitragswilligen Ländern vereinfachen.

5) Förderung von sozialem Dialog, Ausbildung und der Mitgliedschaft in Gewerkschaften, um bessere soziale Garantien und einen langfristigen Tourismus auszuhandeln

Die wichtigsten Vorschläge der Gewerkschaftsverantwortlichen, die sich zur Verbesserung der Arbeitsplätze in der europäischen Tourismusbranche geäußert haben, sind:

- Entwickeln eines sozialen Dialogs über Arbeitsorte und auf europäischer Ebene mit Verpflichtungen auf beiden Seiten, um die Servicequalität für Touristen zu verbessern.
- Höhere Löhne und Gehälter, bessere Arbeitsbedingungen, Sicherung des Arbeitsplatzes sowie Karrieremöglichkeiten in den Berufsbranchen.
- Möglichkeit der Ausbildung und der beruflichen Weiterbildung für alle, da dies wichtige Zukunftsfaktoren sind.
- Aushandlung von Rahmenvereinbarungen in der Tourismusbranche auf europäischer Ebene, in denen Normen bezüglich der Arbeitsdauer, sozialen Bedingungen, Flexibilität, Weiterbildung, Entsprachungen und Qualifikationen festgelegt werden.
- Schaffung dauerhafterer Aktivität in diesem Sektor und zwar mit neuen, dauerhaften Arbeitsprofilen, bei denen die Chancen für einen langfristigen Tourismus höher liegen.
- Aktiv handeln, um die Mitgliedschaft in den Gewerkschaften der Tourismusbranche in Europa zu fördern, damit bessere Arbeitsbedingungen erwirkt und die Arbeitnehmer in diesem Sektor gehalten werden.

VORSCHLÄGE FÜR DIE ZUKUNFT:

FÖRDERUNG EINER HÖHEREN PROFESSIONALITÄT DER ARBEITNEHMER IM HOTEL- UND GASTSTÄTTENGEWERBE UND IN DER TOURISMUSBRANCHE IN EUROPA

In einer Welt, wo touristische Ziele immer stärker miteinander konkurrieren, da in erster Linie die Transportkosten per Flugzeug sinken und neue Kommunikationstechniken aufkommen, **kann der europäische Tourismus nur durch qualitativ hochwertige Dienstleistungen ausgebaut werden.**

Dieses Ziel bedarf einer **wachsenden Professionalität** all derjenigen, die mit ihrer Arbeit im Dienste des Touristen stehen. Ebenso müssen **attraktive Arbeitsbedingungen angeboten werden**, um das Personal in der Branche zu halten.

In diesem Sektor, der sich aus vielen verschiedenen Kleinunternehmen zusammensetzt, muss der **sektorielle soziale Dialog** zu einer Förderung der Professionalität führen, dadurch dass:

- soziale Bedingungen ausgehandelt werden, die von allen akzeptiert werden können;
- die Unsicherheitsfaktoren des Arbeitsplatzes durch innovative soziale und wirtschaftliche Maßnahmen verringert werden;
- Weiterbildungsmaßnahmen während des ganzen Berufslebens entwickelt werden.

Im Rahmen des Berichts «Tourismus und Beschäftigung» dürften mehrere unserer Vorschläge von der Europäischen Kommission unterstützt werden, um diesen Punkt der **höheren Professionalität der Arbeitnehmer in der Tourismusbranche** konkreter zu gestalten:

- Einsatz von **europäischen Qualifikationspässen** für Berufe im Hotel- und Gaststättengewerbe und der Tourismusbranche, um berufliche Erkenntnisse anzurechnen und Kompetenzen des Personals auf gemeinschaftlicher Ebene

anzuerkennen, damit der Arbeitsmarkt in einer Branche erleichtert wird, in der die Mobilität der Arbeitnehmer in Europa am wichtigsten ist.

- Die Einrichtung von **lokalen Stellen zur Förderung der Professionalität** der Arbeitnehmer der Tourismusbranche würde die Möglichkeit bieten, Berufs- oder Ausbildungswege durch qualifizierte Schulungen in der Nebensaison oder zwischen den Saisons umzusetzen und die Entwicklung der Mobilität zum Erlernen von europäischen Sprachen und Kulturen zu fördern.
- Die Bildung einer **europäischen Beobachtungsstelle für Ausbildung und Beschäftigung** in der Tourismusbranche würde der öffentlichen Hand und den Sozialpartnern die Möglichkeit bieten, die Entwicklung der Beschäftigung in der Tourismusbranche besser zu verfolgen und den Bedarf an Ausbildung abzusehen. Dies würde die Anpassung des menschlichen Potenzials an die Serviceanforderungen der Kundschaft vereinfachen.

Die Einbindung der Gewerkschaftskräfte bei der Umsetzung dieser Vorschläge sowohl auf lokaler, regionaler, nationaler und europäischer Ebene ist eine Garantie für eine wirkliche Verbesserung der Ausbildung hin zu mehr Qualifikation, dem wichtigsten Ziel **der Förderung der Professionalität des menschlichen Potenzials in der europäischen Tourismusbranche**.

Zudem könnten die Gewerkschaftsverantwortlichen in Verbindung mit den anderen wirtschaftlichen und sozialen Beteiligten die Initiative ergreifen:

- Schulungen / soziale Betreuung für Arbeitnehmer aus Nicht-EU-Ländern und beitrittswilligen Ländern der Europäischen Union auszuarbeiten;
- ein europäisches Haus für Saisonarbeit aufzubauen, um Saison-Arbeitnehmer über verschiedene touristische Regionen in Europa zu informieren und zu beraten.

Der Tourismus gehört zu den wichtigsten Sektoren der Eingliederung und Sozialisierung über die Arbeit, aber im Hinblick auf wirtschaftliche Auflagen bleibt die Förderung der Professionalität der Arbeitnehmer das wichtigste Ziel, das die Sozialpartner und die Europäische Kommission sich setzen müssen, damit der Tourismus in Europa Zukunftsträger zu Beginn des 21. Jahrhunderts ist.

Lyon, den 20. Juli 2001

Christian JUYAUX