

Wien, Februar 2004
ISBN 3-7063-0256-X

Verkehr und Infrastruktur
Nr 19

Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gastgewerbe Eine Branche im Wandel?

Erstellt von Marion Vogt
(FORBA – Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt)

Im Auftrag der AK Wien



Autorin: Marion Vogt: 212 47 00/62
e-mail: vogt@forba.at
Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA)
Aspernbrückengasse 4/5
1020 Wien
Tel.: ++ 43 (0) 1 21 24 700/0
Fax.: ++ 43 (0) 1 21 24 700/77
e-mail: office@forba.at
www.forba.at

Erhältlich bei: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
Prinz-Eugen-Straße 20-22
1040 Wien
Tel.: ++43 (0) 1 -501 65/2274
Fax: ++43 (0) 1 -501 65/2105
e-mail: gabriele.mannel@akwien.or.at
<http://www.akwien.at/UmweltVerkehr/>

Aus Gründen der einfacheren Lesbarkeit wird in dieser Arbeit auf die grammatikalisch weibliche Form bzw. die Kombination von männlicher und weiblicher Form verzichtet. Die Bearbeiter legen aber auf die Feststellung wert, daß in der gesamten Arbeit mit der männlichen Form Männer und Frauen gleichberechtigt gemeint sind.

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdruckes, der Entnahme von Abbildungen, der Funksendung, der Wiedergabe auf photomechanischem oder ähnlichem Wege und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten.

© 2004, by Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 1041 Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Ein Titeldatensatz für diese Publikation ist bei Der Deutschen Bibliothek erhältlich

Medieninhaber, Herausgeber, Vervielfältiger: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Prinz-Eugen-Straße 20-22, 1041 Wien.

Vorwort

Neben der vor allem auf einer Analyse der Wirtschafts- und Arbeitsmarktdaten beruhenden umfassenden Studie „Tourismus in Österreich: Zukunftsbranche oder Einstieg in die Arbeitslosigkeit?“ (Verkehr und Infrastruktur Nr 18) wurden auch die Ergebnisse der vorliegenden Studie „Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gastgewerbe“ am 3. November 2003 im Rahmen einer Tagung der Arbeiterkammer Wien der Öffentlichkeit vorgestellt. Die Beschäftigtenstruktur im Hotel- und Gastgewerbe prägt auch die Arbeitsbedingungen entscheidend. Rund zwei Drittel der Beschäftigten sind Frauen, fast ein Drittel AusländerInnen. Die Beschäftigung insgesamt ist geprägt durch hohe Instabilität mit großer Fluktuation, geringer Beschäftigungsdauer und hohem Arbeitslosigkeitsrisiko und durch besondere Arbeitszeitformen (Wochenendarbeit, Saisonarbeit) bei niedrigem Einkommen. Arbeit unter Zeitdruck, unregelmäßiger Arbeitsanfall, ständiger Kontakt mit den Kunden, unergonomische Arbeitsbedingungen und das Heben und Tragen von schweren Lasten sowie schlechte Licht- und Luftverhältnisse prägen die Arbeitsbedingungen der Mehrzahl der im Hotel- und Gastgewerbe Beschäftigten. Diese Bedingungen führen auch zu spezifischen Unfallursachen und Krankheitsbildern. In der vorliegenden Studie, die einen groben Überblick über die Arbeitsbedingungen der Branche in Österreich bieten soll, wird auch der Frage nachgegangen, ob und welchen Einfluss der Wandel der Beschäftigungsstruktur in den letzten Jahren auf die Arbeitsbedingungen ausübte. Für die Arbeiterkammer ist eine nähere Betrachtung der Arbeitsbedingungen, der spezifischen Gesundheits- und Arbeitssituation der Beschäftigten, ein wichtiger Ansatzpunkt für die Definition von Maßnahmen zur umfassenden Verbesserung der Arbeits- und Einkommensbedingungen der Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe.

Silvia Angelo, Sylvia Leodolter

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	1
1. Wer arbeitet im Hotel- und Gastgewerbe?	3
1.1. Beschäftigte Frauen und Männer	3
1.2. Bildungsabschlüsse im Beherbergungs- und Gaststättenwesen	4
1.3. Normalarbeits- oder atypische Beschäftigungsverhältnisse?	6
1.4. Arbeitslosigkeit, Fluktuation und offene Stellen.....	12
2. Bedingungen der täglichen Arbeit	17
2.1. Belastungen, Belastungen, Belastungen	17
2.1.1. Berufliche Belastungen	18
2.1.2. Umwelteinflüsse	20
2.1.3. Arbeitszeiten	22
2.2. Unfälle – ihre Ursachen und ihre Häufigkeit.....	22
2.3. Macht diese Arbeit krank?.....	25
2.3.1. Invaliditätsursachen	25
2.3.2. Anerkannte Berufskrankheiten	28
2.3.3. Nicht registrierte Krankheiten	28
2.4. ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnenschutz.....	29
2.5. „Familienbande“	31
2.6. Angemessene Entlohnung?	32
Resümee	36
Literaturverzeichnis	39
Anhang	41

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Tabelle 1:	Erwerbspersonen nach Geschlecht, 1990 und 2000	4
Tabelle 2:	Erwerbspersonen nach höchster abgeschlossener Schulbildung, 1990 und 2000.....	5
Tabelle 3:	Unselbständig Erwerbstätige nach Befristung der Erwerbstätigkeit, März 1997 und 2001.....	7
Tabelle 4:	Unselbständig Erwerbstätige nach Saisonarbeit, März 1997 und 2001	8
Tabelle 5:	Erwerbstätige nach Voll- und Teilzeit, 1997 und 2000.....	9
Tabelle 6:	Geringfügig Beschäftigte, 1996 und 2001.....	10
Tabelle 7:	Überlassene Leiharbeitskräfte, 1991 und 2001, jeweils 31. Juli.....	10
Tabelle 8:	MigrantInnen, 1995 und 2001	10
Tabelle 9:	Arbeitslose Personen, 2001	12
Tabelle 10:	Arbeitslosenquote, 2001, in %	13
Tabelle 11:	Erwerbstätige nach Beginn des derzeitigen Arbeitsverhältnisses, März 2001, in %	13
Grafik 1:	Die häufigsten beruflichen Belastungen, Juni 1999	18
Grafik 2:	Die häufigsten Umwelteinflüsse, Juni 1999	21
Tabelle 12:	Die häufigsten Unfallursachen, 2001	23
Tabelle 13:	Die häufigsten Unfallursachen, 1981 und 2001	24
Tabelle 14:	Die häufigsten Invaliditätsursachen, Neuzugänge, 2001	26
Tabelle 15:	Die häufigsten Invaliditätsursachen, Neuzugänge, 1989 und 2001	27
Tabelle 16:	Die häufigsten Übertretungen, 2001	30
Tabelle 17:	Medianeinkommen der ArbeiterInnen und Angestellten, 2000	33
Tabelle 18:	Berufliche Belastungen, Juni 1999.....	41
Tabelle 19:	Umwelteinflüsse, Juni 1999	42

Einleitung

Wenn es darum geht, die Deviseneinnahmen auf der einen Seite und die Anzahl der Übernachtungen der letzten Sommer- bzw. Wintersaison auf der anderen Seite zu veröffentlichen, findet in den Medien kaum ein Sektor so viel Aufmerksamkeit wie der Tourismus. Ein Bereich, der allerdings weniger mediales Interesse erhält, sind die Beschäftigten, die hinter diesem Erfolg stehen, und natürlich deren Arbeitsbedingungen.

Doch gerade im Moment verdienen sowohl die Beschäftigten als auch die Bedingungen, unter denen sie ihre Arbeit verrichten, die nötige Beachtung. Denn die Arbeitswelt unterliegt seit geraumer Zeit einigen Umbrüchen, die sich nicht nur in einer Zunahme von atypischen und/oder prekären Beschäftigungsformen widerspiegeln, sondern auch in einer Erhöhung von Stress und Zeitdruck sowie einer Verringerung von Arbeitsplatz- und Einkommenssicherheit. Die Frage, die sich stellt, ist, ob diese Veränderungen auch auf die im Beherbergungs- und Gaststättenwesen arbeitenden Menschen Auswirkungen haben.

Im Zentrum dieses Artikels steht deshalb einerseits die Frage, wie sich die Beschäftigungsstruktur zusammensetzt und ob sie in den letzten Jahren einem Wandel unterworfen war. Dabei sollen in erster Linie das Geschlecht, das Ausbildungsniveau und die Anstellungsverhältnisse dargestellt werden. Abschließend zu diesem ersten Teil wird auf die Problematik der Arbeitslosigkeit im Hotel- und Gastgewerbe eingegangen. Andererseits wird der Versuch unternommen, die Arbeitsbedingungen, denen die Beschäftigten im Beherbergungs- und Gaststättenwesen ausgesetzt sind, und Hinweise auf deren Veränderung aufzuzeigen. Im Mittelpunkt stehen dabei Arbeitsbelastungen, berufsbedingte Unfälle und Krankheiten, Übertretungen im Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes, aber auch die Arbeitsbeziehungen und das Einkommen.

Vorliegender Artikel beruht auf einer Studie, die die Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) im Jahre 2002 für die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Dublin Foundation) durchgeführt hat. Ziel dieser Studie war es, die Arbeitsbedingungen in der Wirtschaftsklasse H/55, dem Beherbergungs- und Gaststättenwesen, in Österreich darzustellen. Dieser Wirtschaftsklasse gehören Hotels und Restaurants, Pensionen, Gasthöfe, Jugendherbergen, Campingplätze, Kaffeehäuser, Gasthäuser, Bars, aber auch Kantinen und Cateringunternehmen an.

Um ein genaueres Bild der österreichischen Situation zeichnen zu können, wurden neben den Arbeitsbedingungen und der Beschäftigungsstruktur die Struktur der Unternehmen, aber auch Informationen über die gesetzlichen Rahmenbedingungen und die Sozialpartnerschaft erörtert.

In erster Linie ging es bei der Beschreibung der österreichischen Situation darum, die verfügbaren quantitativen Daten darzustellen, die, sofern dies notwendig war, um wissenschaftliche Literatur und ExpertInneninterviews ergänzt wurden. An dieser Stelle möchte ich mich bei den ExpertInnen, die sich die Zeit genommen haben, ein ausführliches Gespräch mit mir zu führen, bedanken. Es sind dies Stefan Tichy (HGPS), Mag. Sylvia Sarreschtehdari-Leodolter (AK Wien), Dr. Thomas Wolf (WKÖ), Dr. Christian Operschall (BMWA) und Dipl.-Ing. Walter Hutterer (Arbeitsinspektorat).

Jedes Land der Europäischen Union erstellte für die Dublin Foundation einen Bericht, die alle in einem gemeinsamen Bericht über die Arbeitsbedingungen des Beherbergungs- und Gaststättenwesens in der EU mündeten. Mittlerweile liegt auch der gemeinsame Bericht vor, auf dessen Ergebnisse hier ebenfalls eingegangen wird.

Für die Möglichkeit, die in englischer Sprache publizierten Ergebnisse in Form dieses Artikels einem größeren Publikum zugänglich zu machen, möchte ich mich herzlich bei Frau Mag. Sylvia Sarreschtehdari-Leodolter von der Arbeiterkammer Wien bedanken.

1. Wer arbeitet im Hotel- und Gastgewerbe¹?

Seit den achtziger Jahren ist es bedingt durch die Maxime der Arbeitskosteneinsparung zu einer Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen gekommen. Mit atypischen Beschäftigungsverhältnissen sind neben den neuen Selbstständigen und den freien DienstvertragsnehmerInnen, Teilzeitarbeitskräfte, geringfügig Beschäftigte und Leiharbeitskräfte gemeint. Ob sich diese Entwicklung auch im Hotel- und Gastgewerbe abzeichnet, soll im Folgenden dargestellt werden. Bevor aber die Anstellungsverhältnisse beschrieben werden, wird die Zusammensetzung der Beschäftigungsstruktur aus dem Blickwinkel des Geschlechts und des Ausbildungsniveaus dargelegt.

1.1 Beschäftigte Frauen und Männer

Das Beherbergungs- und Gaststättenwesen ist eine durchaus weibliche Branche. Fast zwei Drittel aller Beschäftigten sind Frauen (siehe Tabelle 1). Zwischen 1990 und 2000 hat sich die Anzahl der Frauen um fast 50.000, von 105.600 auf 148.100 erhöht, was einer Steigerung von 40% entspricht. Auch die Anzahl der Männer ist in diesem Zeitraum von 66.100 auf 80.300 angestiegen. Bei den Männern allerdings ist diese Erhöhung geringer ausgefallen, denn sie beträgt nur 21%. Der Frauenanteil hat sich dadurch um nur 3,3 Prozentpunkte erhöht.

¹ Die Begriffe „Beherbergungs- und Gaststättenwesen“ und „Hotel- und Gastgewerbe“ werden der Einfachheit halber synonym verwendet.

Tabelle 1: Erwerbspersonen nach Geschlecht, 1990 und 2000

	Beherbergungs- und Gaststättenwesen		Alle Branchen	
	N (x 1.000)	%	N (x 1.000)	%
2000				
Frauen	148,1	64,8	1.697,4	43,1
Männer	80,3	35,2	2.220,3	56,7
1990				
Frauen	105,6	61,5	1.448,1	41,0
Männer	66,1	38,5	2.087,8	59,0

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus Jahresergebnisse 2000.
ÖSTAT: Mikrozensus Jahresergebnisse 1990.

Dieser Trend im Beherbergungs- und Gaststättenwesen entspricht nicht der Situation in Österreich. Im Durchschnitt aller Branchen sind nur 43,1% aller Beschäftigten weiblich. Im Hotel- und Gastgewerbe aber sind fast 65% aller ArbeitnehmerInnen Frauen. Beinahe 9% aller in Österreich beschäftigten Frauen arbeiten im Beherbergungs- und Gaststättenwesen. Betrachtet man die Männer, so sind fast 57% aller Beschäftigten in Österreich, aber nur 35% im Hotel- und Gastgewerbe männlich. Das Hotel- und Gastgewerbe war und ist eine Branche, die weiblich dominiert ist. Jedoch hat sich der Trend hin zu einer weiblichen Branche weiter verstärkt.

Europäischer Kontext

Der Anteil der Frauen an den Beschäftigten im Beherbergungs- und Gaststättenwesen in Österreich entspricht dem der meisten anderen Länder der Europäischen Union. In nur vier Ländern, nämlich Frankreich, Griechenland, Italien und Spanien, liegt der Anteil der Frauen an den Beschäftigten knapp unter 50% und in vier weiteren Ländern (Belgien, Luxemburg, Niederlande, Schweden) knapp über 50%. Der größte Anteil der weiblichen Beschäftigten findet sich in Finnland mit 70%. An zweiter Stelle liegt bereits Österreich mit 65%. In allen Ländern ist der Frauenanteil im Beherbergungs- und Gaststättenwesen übrigens höher als in der Gesamtwirtschaft (Hesselink 2003:9f).

1.2 Bildungsabschlüsse im Beherbergungs- und Gaststättenwesen

Doch nicht nur das Geschlecht gibt Auskunft über die Zusammensetzung der Beschäftigungsstruktur. Das Ausbildungsniveau etwa zeigt, welche Qualifikationen

Personen aufweisen müssen, damit sie im Beherbergungs- und Gaststättenwesen eine Anstellung finden.

Tabelle 2: Erwerbspersonen nach höchster abgeschlossener Schulbildung, 1990 und 2000

	Beherbergungs- und Gaststättenwesen			Alle Branchen		
	N (x 1.000)	%	Frauenanteil, in %	N (x 1.000)	%	Frauenanteil, in %
2000						
Pflichtschule	79,3	34,7	73,1	838	21,4	50,2
Lehre	98,4	43,0	58,8	1.627,1	41,5	33,3
Berufsbildende mittlere Schule (BMS)	20,2	8,8	70,8	444,7	11,4	59,3
Berufsbildende höhere Schule (BHS)	26,8	11,8	59,3	633,3	16,2	47,7
Kolleg	1,1	0,5	72,2	93,3	2,4	65,0
Universität	2,6	1,1	50,0	280,7	7,2	38,2
Gesamt	228,4	100	64,8	3.917,1	100	43,3
1990						
Pflichtschule	68,3	39,8	77,2	1.004,0	28,5	51,0
Lehre	73,0	42,5	47,7	1.483,2	42,1	28,6
Berufsbildende mittlere Schule (BMS)	17,6	9,7	60,2	387,5	11,0	60,9
Berufsbildende höhere Schule (BHS)	12,6	7,4	54,0	398,1	11,3	43,0
Kolleg, Universität	0,9	0,6	66,6	250,1	7,1	38,0
Gesamt	172,4	100	61,2	3.522,9	100	40,8

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus Jahresergebnisse 2000.
ÖSTAT: Mikrozensus Jahresergebnisse 1990.

Wie Tabelle 2 zeigt, haben etwa 35% die Pflichtschule abgeschlossen, während 43% eine Lehre absolvierten. Knapp 9% haben eine berufsbildende mittlere Schule (BMS) und fast 12% eine berufsbildende höhere Schule (BHS) abgeschlossen. Ein Kolleg oder eine Universität besuchten insgesamt nur 1,6% aller im Beherbergungs- und Gaststättenwesen Tätigen.

Das Ausbildungsniveau der im Beherbergungs- und Gaststättenwesen Beschäftigten ist zwischen 1990 und 2000 deutlich angestiegen: Der Anteil an Personen mit höherer Ausbildung hat sich erhöht, wohingegen sich jener mit niedrigerer Ausbildung verringert hat. Zwischen 1990 und 2000 ist der Anteil der Personen mit

Pflichtschulabschluss von knapp 40% auf 34,7% gefallen und der Anteil der Beschäftigten mit Lehrabschluss hat sich geringfügig von 42,5% auf 43% erhöht. Der Anteil der Beschäftigten, die maturiert, ein Kolleg besucht oder eine Universität abgeschlossen haben, ist im selben Zeitraum um 5,4 Prozentpunkte gestiegen, wobei der Großteil dieser Veränderung (4,4 Prozentpunkte) auf die AbsolventInnen einer berufsbildenden höheren Schule fällt. Dennoch hat sich die Anzahl der Kolleg- und UniversitätsabgängerInnen vervierfacht. Man kann also durchaus von einer positiven Entwicklung des Bildungsstandes der ArbeitnehmerInnen im Beherbergungs- und Gaststättenwesen sprechen.

Vergleicht man die Daten jedoch mit dem Durchschnitt aller Branchen, so zeigt sich, dass vor allem mehr PflichtschulabsolventInnen und eklatant weniger MaturantInnen, Kolleg- und UniversitätsabsolventInnen im Hotel- und Gastgewerbe zu finden sind.

Besonders aufschlussreich ist ein Blick darauf, wie viele dieser Beschäftigten mit niedrigeren bzw. höheren Schul- und Universitätsabschlüssen weiblich sind. Frauen sind überproportional mit 73,1% Pflichtschulabgängerinnen. Auch der Anteil der Frauen an AbsolventInnen von berufsbildenden mittleren Schulen und Kollegs liegt bei über 70%. Bei den anderen drei ausgewiesenen Bildungsabschlüssen stellen Frauen knapp 60% (Lehre, BHS) bzw. die Hälfte (Universität) der AbsolventInnen dar.

Europäischer Kontext

Der europäische Bericht über die Arbeitsbedingungen im Beherbergungs- und Gaststättenwesen weist darauf hin, dass das Ausbildungsniveau im Hotel- und Gastgewerbe im Durchschnitt eher niedrig ist. Nur einige wenige Berufsgruppen, wie KöchInnen, Sommeliers und HotelmanagerInnen verfügen über eine fachliche Ausbildung. Da diese Personen meist in Hotels angestellt sind, ist es auch der Hotelsektor, der den höchsten Ausbildungsgrad aufweist (Hesselink 2003:18).

1.3 Normalarbeits- oder atypische Beschäftigungsverhältnisse?

Ein Aspekt, der im Zusammenhang mit der Beschäftigungsstruktur als ein besonders wichtiger angesehen werden muss, ist das Anstellungsverhältnis. Denn für die Beschäftigten macht es einen großen Unterschied, ob sie Vollzeit oder Teilzeit arbeiten, sie geringfügig oder bei einer Leiharbeitsfirma beschäftigt sind. In einer saisonabhängigen Branche, wie dem Hotel- und Gastgewerbe spielt es auch eine Rolle, ob die ArbeitnehmerInnen über unbefristete oder befristete Verträge verfügen und sie sich gegebenenfalls für die Zwischensaisonen arbeitslos melden müssen.

Tabelle 3 weist unbefristete und befristete Anstellungsverhältnisse sowie Lehrverhältnisse in bestimmten Berufsgruppen des Hotel- und Gastgewerbes sowie im österreichischen Gesamtdurchschnitt aus. Über eine unbefristete Anstellung verfügen mehr als 80% sowohl der KöchInnen und KüchengehilfInnen als auch der ArbeitnehmerInnen, die den Hotel- und Gaststättenberufen anderer Art zugerechnet werden. Auch wenn dieser Anteil besonders hoch erscheint, so liegt er rund zehn Prozentpunkte unter dem Durchschnitt aller in Österreich Beschäftigten mit einem unbefristeten Dienstverhältnis. Demgegenüber ist der Anteil der Personen mit einem befristeten Dienstvertrag in beiden hier ausgewiesenen Beschäftigungsgruppen weit höher (10,3% und 7,8%) als im Durchschnitt aller Branchen (4,3%).

Zwischen 1997 und 2000 hat sich vor allem der Anteil der Lehrlinge erhöht. Waren es im Jahr 1997 nur 2,8% (Hotel- und Gasstättenberufe anderer Art) bzw. 6,6% (KöchInnen und KüchengehilfInnen), so stiegen diese Anteile auf 7,3% bzw. 11%.

Allerdings muss hier darauf hingewiesen werden, dass die Daten der Tabelle 3 sich erstens nur auf einen Monat und zweitens auf den Monat März beziehen. Im März ist die Wintersaison bereits vorbei und die Sommersaison hat noch nicht angefangen. Es ist daher anzunehmen, dass die Anzahl der Personen mit einem befristeten Beschäftigungsverhältnis während der Winter- und auch der Sommersaison höher ist als die Daten hier aufzeigen.

Tabelle 3: Unselbständig Erwerbstätige nach Befristung der Erwerbstätigkeit, März 1997 und 2001

	Hotel- und Gaststättenberufe anderer Art		KöchInnen, KüchengehilfInnen		Alle Branchen	
	N (x1.000)	%	N (x1.000)	%	N (x1.000)	%
2001						
Unbefristet	73,0	82,4	55,2	82,2	2.944	91,9
Befristet	9,2	10,3	5,3	7,8	136,1	4,3
Lehre	6,5	7,3	7,5	11,0	120,5	3,8
1997						
Unbefristet	73,5	83,5	54,6	84,9	2.905,5	93,4
Befristet	12,1	13,7	5,5	8,5	134,1	4,3
Lehre	2,5	2,8	4,3	6,6	71,4	2,3

Quelle: Statistik Austria: Arbeitskräfteerhebung 2000/01.
ÖSTAT: Arbeitskräfteerhebung 1997.

In Österreich ist das Beherbergungs- und Gaststättenwesen eine Branche, die ihre Hochzeiten jeweils zur Sommer- und zur Wintersaison hat. Die Wintersaison dauert von Dezember bis März und die Sommersaison reicht von Mai bis September. Dies führt dazu, dass Beschäftigte, wie Tabelle 3 gezeigt hat, über befristete Dienstverhältnisse angestellt sind. Die Arbeitskräfteerhebung, die die Daten über die befristeten und unbefristeten Anstellungsverhältnisse bereithält, führt auch eine Statistik an, die die unselbstständig Erwerbstätigen nach Saisonarbeit ausweist. Auch bei dieser Tabelle ist wiederum zu bedenken, dass sich die Daten auf den Monat März beziehen und deshalb davon ausgegangen werden kann, dass diese unter der tatsächlichen Anzahl von SaisonarbeiterInnen liegen.

Tabelle 4 weist die Daten der Saisonarbeitskräfte sowohl für das Beherbergungs- und Gaststättenwesen als auch für Österreich aus. Demnach gehen 19.800 Personen, das sind 12,5%, „auf Saison“. Verglichen mit dem Durchschnitt aller Branche ist dieser Anteil sehr hoch, denn im Durchschnitt aller Wirtschaftsklassen sind nur 2,2% Saisonarbeitskräfte.

Tabelle 4: Unselbständig Erwerbstätige nach Saisonarbeit, März 1997 und 2001

	Beherbergungs- und Gaststättenwesen			Alle Branchen		
	N (x1.000)	%	Frauenanteil, in %	N (x1.000)	%	Frauenanteil, in %
2001	19,8	12,5	75,3	70,7	2,2	45,3
1997	23,5	15,5	68,5	82,1	2,6	42,0

Quelle: Statistik Austria: Arbeitskräfteerhebung 2000/01.
ÖSTAT: Arbeitskräfteerhebung 1997.

Auch der Anteil der Frauen an den SaisonarbeiterInnen ist im Hotel- und Gastgewerbe unverhältnismäßig hoch, denn drei Viertel der SaisonarbeiterInnen sind Frauen. Im Durchschnitt aller Branchen liegt dieser Anteil bei knapp 45%.

Zwischen 1997 und 2001 hat sich die Anzahl der SaisonarbeiterInnen im Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowohl absolut als auch relativ gesehen verringert, was mit den österreichweiten Daten korrespondiert.

Tabelle 5: Erwerbstätige nach Voll- und Teilzeit, 1997 und 2000

	Beherbergungs- und Gaststättenwesen			Alle Branchen		
	N (x 1.000)	%	Frauenanteil, in %	N (x 1.000)	%	Frauenanteil, in %
2000						
Vollzeit	164,6	80,8	57,2	3084,5	84,3	34,0
Teilzeit	39,1	19,2	86,7	574,7	15,7	85,1
1997						
Vollzeit	169,6	84,4	55,3	3.073,7	86,0	34,4
Teilzeit	31,4	15,6	82,2	498,2	14,0	82,7

Quelle: Statistik Austria Mikrozensus Jahresergebnisse 2000.
ÖSTAT: Mikrozensus Jahresergebnisse 1997.

Unterscheidet man die Beschäftigten nach Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung, wie dies in Tabelle 5 dargestellt ist, dann sind 80% der ArbeitnehmerInnen Vollzeit und beinahe 20% Teilzeit beschäftigt. Zwischen 1997 und 2000, also in nur drei Jahren, hat sich der Anteil der im Beherbergungs- und Gaststättenwesen Teilzeit Arbeitenden um fast vier Prozentpunkte auf mehr als 19% erhöht.

Im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt zeigt sich, dass im Hotel- und Gastgewerbe die Anzahl der Teilzeitarbeitenden höher ist, und in den drei Jahren zwischen 1997 und 2000 auch einer stärkeren Steigerung unterlag.

Nach dem Geschlecht betrachtet ergeben die Daten ein sehr aufschlussreiches Bild: 26,5% aller im Beherbergungs- und Gaststättenwesen beschäftigten Frauen arbeiten Teilzeit, aber knapp 87% aller Teilzeitarbeitenden sind Frauen.

So wie Teilzeitbeschäftigungen im Hotel- und Gastgewerbe zugenommen haben, weist auch eine andere Form von atypischer Beschäftigung eine Steigerung auf, nämlich jene von geringfügig beschäftigten ArbeitnehmerInnen.

Tabelle 6 zeigt die geringfügig Beschäftigten im Beherbergungs- und Gaststättenwesen in den Jahren 1996 und 2001. Ihre Anzahl ist in diesem Zeitraum um 32% von 14.617 auf 19.409 angestiegen. Der Anteil von geringfügigen Beschäftigungen an allen Beschäftigten in dieser Wirtschaftsklasse erhöhte sich in diesen fünf Jahren von 10,3% auf 12,9%. Auch bei den geringfügig Beschäftigten liegt der Anteil der Frauen mit über 75% ausgesprochen hoch, veränderte sich aber in den Jahren zwischen 1996 und 2001 nur geringfügig (+1 Prozentpunkt).

Tabelle 6: Geringfügig Beschäftigte, 1996 und 2001

	Beherbergungs- und Gaststättenwesen		Anteil an allen Beschäftigten
	N	Frauenanteil, in %	in %
2001	19.409	76,6	12,9
1996	14.617	75,6	10,3

Quelle: WIFO-Datenbank, Berechnungen des IHS, in: Baumgartner et al, (2002), unveröffentlicht, eigene Berechnung.

Tabelle 7: Überlassene Leiharbeitskräfte, 1991 und 2001, jeweils 31. Juli

	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	Anteil an allen Branchen, in %
2001	645	1,9
1991	40	0,5

Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, in: Arbeiterkammer: Wirtschafts- und sozialstatistisches Taschenbuch 2002.
Bundesministerium für Arbeit und Soziales, in: Arbeiterkammer: Wirtschafts- und sozialstatistisches Taschenbuch 1995.

Die wohl größte Veränderung im zeitlichen Vergleich gesehen, kann im Bereich der LeiharbeiterInnen festgestellt werden (siehe Tabelle 7). Zwischen 1991 und 2001 erhöhte sich deren Zahl von 40 auf 645. Das sind 16-mal so viele ArbeitnehmerInnen, die 2001 über eine Leiharbeitsfirma Beschäftigung im Tourismussektor fanden als noch zehn Jahre zuvor. Über alle Wirtschaftsklassen betrachtet lag der Anteil der Leiharbeitskräfte allerdings nur bei knapp 2%.

Auch die Anzahl der MigrantInnen unterlag zwischen 1995 und 2001 einer Erhöhung. So stieg die Zahl der MigrantInnen, die im Beherbergungs- und Gaststättenwesen beschäftigt sind, von knapp 39.100 auf 42.278. Der Anteil der MigrantInnen an allen Beschäftigten des Hotel- und Gastgewerbes lag 1995 bei 27,6% und stieg bis zum Jahr 2001 auf 28,1% an.

Tabelle 8: MigrantInnen, 1995 und 2001

	N	%
2001	42.278	28,1
1995	39.096	27,6

Quelle: WIFO-Datenbank, Berechnungen des IHS, in: Baumgartner et al, (2002), unveröffentlicht, eigene Berechnung.

So interessant die verfügbaren Daten sind, lassen sie doch keine vollständige Antwort auf die Frage zu, wer im Hotel- und Gastgewerbe arbeitet. Eine wichtige Gruppe sind zum Beispiel die allein erziehenden Mütter. Angesichts langer und unregelmäßigen Arbeitszeiten, und dem Problem der Vereinbarkeit von Familie und Beruf, durch die das Hotel- und Gastgewerbe charakterisiert ist, ist das eine überraschende Tatsache. Jedoch arbeiten allein erziehende Mütter meist geringfügig beschäftigt und/oder „schwarz“ und springen - nach einem Anruf der ArbeitgeberInnen - dann ein, wenn viel zu tun ist, wie an Sonntagen oder bei Hochzeiten und ähnlichen Feierlichkeiten.

Auch StudentInnen nutzen diese „flexible“ Art von Arbeitszeiten, die sich sehr gut mit einem Studium vereinbaren lassen, um ihr Budget aufzubessern. Verstärkt wurde dieser Trend durch die Einführung der Studiengebühren, die die ohnehin schon knappen finanziellen Ressourcen der meisten StudentInnen weiter beeinträchtigen. StudentInnen arbeiten meist im Service, in Bars und StudentInnenlokalen, aber auch im Bereich des Caterings. Nicht alle sind (ausreichend) zur Sozialversicherung angemeldet, denn sie würden damit Kürzungen von anderen sozialen Leistungen, wie der Familienbeihilfe oder der Studienbeihilfe riskieren.

Eine andere Gruppe von „SchwarzarbeiterInnen“ stellen laut Gewerkschaft Personen aus den osteuropäischen Nachbarstaaten dar, die abends mit dem Bus nach Österreich gebracht werden, die Nacht durcharbeiten und dann wieder nach Hause fahren. Zum Teil sprechen sie perfektes Deutsch und haben in ihren Heimatländern Ausbildungen im Gastgewerbe absolviert.

Europäischer Kontext

Die hier beschriebenen Arten von Anstellungsverhältnissen und Tendenzen in diesem Bereich treffen auch auf andere Länder der Europäischen Union zu. Der Kern scheint hierbei die Tatsache zu sein, dass die Branche Saisonen unterliegt. So stieg die Anzahl von befristeten Arbeitsverhältnissen in den meisten europäischen Ländern beginnend mit den 90er Jahren rapide an. Gleichzeitig werden befristete Vertragsverhältnisse in den Zwischensaisonen von geringfügigen Beschäftigungen abgelöst (Hesselink 2003:13ff).

Auch der Rückgriff auf Leiharbeitskräfte in Zeiten hohen Arbeitsanfalls scheint nicht ausschließlich ein österreichisches Phänomen zu sein, sondern auch Finnland, die Niederlande, Portugal und Spanien berichten von einem Anstieg der LeiharbeiterInnen im Beherbergungs- und Gaststättenwesen (Hesselink 2003:15).

Kein homogenes Bild kann in Bezug auf die Verteilung von Vollzeit- und Teilzeitarbeitsplätzen innerhalb der EU gezeichnet werden. In Dänemark, Spanien und Schweden ist die Zahl der Teilzeitbeschäftigungen ebenso wie in Österreich in den letzten Jahren gestiegen. In anderen Ländern, wie den Niederlanden, Großbritannien,

Frankreich, Finnland und Griechenland kam es zu keiner wesentlichen Veränderung zwischen Vollzeit- und Teilzeitarbeitskräften. Interessant ist, dass in den meisten Ländern Frauen den Großteil der Teilzeitbeschäftigten darstellen, wenngleich der Anteil der Frauen an den Vollzeitbeschäftigten ebenfalls sehr hoch ist (Hesselink 2003:15f).

In allen Ländern der Europäischen Union ist der Anteil der MigrantInnen im Beherbergungs- und Gaststättenwesen höher als im landesweiten Durchschnitt und/oder ist in den letzten Jahren angestiegen (Hesselink 2003:12f).

Einen interessanten Einblick gibt der europäische Bericht auch in Bezug auf Schwarzarbeit und „graue“ Arbeit. Mit Schwarzarbeit sind nicht bei der Sozialversicherung gemeldete Beschäftigte gemeint. Unter grauer Arbeit verstehen die AutorInnen des Berichts zusätzlich verrichtete Arbeit innerhalb eines legalen Beschäftigungsverhältnisses, die ebenfalls nicht gemeldet wird. Die AutorInnen verweisen darauf, dass die offiziellen Daten der Beschäftigung und des Umsatzes um ca. 50% unterschätzt werden, woraus sich die Dimension des Problems erahnen lässt (Hesselink 2003:16f).

1.4 Arbeitslosigkeit, Fluktuation und offene Stellen

Ein besonderes Problem stellt im Beherbergungs- und Gaststättenwesen die Arbeitslosigkeit dar. Wie Tabelle 9 zeigt, waren im Jahr 2001 ca. 30.000 Personen arbeitslos gemeldet. Sie machen 15% aller arbeitslos gemeldeten Personen in Österreich aus, während der Anteil an den unselbständig Beschäftigten nur 4,8% beträgt. Der Anteil der Frauen liegt knapp bei zwei Drittel. Das entspricht auch ihrem Anteil an den Beschäftigten.

Tabelle 9: Arbeitslose Personen, 2001

Beherbergungs- und Gaststättenwesen		Alle Branchen	
N (x1.000)	Frauenanteil, in %	N (x1.000)	Frauenanteil, in %
29,6	64,5	203,9	43,5

Quelle: AMS Österreich, in: Arbeiterkammer: Wirtschafts- und sozialstatistisches Taschenbuch 2002.

Zudem hat das Beherbergungs- und Gaststättenwesen die höchste Arbeitslosenquote (Tabelle 10). Sie liegt bei 16,5% und ist somit um 10 Prozentpunkte höher als die österreichweite Arbeitslosenquote. Dennoch war sie im Jahr 2001 niedriger als jedes Jahr davor, beginnend mit dem Jahr 1989. Ihren Höhepunkt erreichte die Arbeitslosenquote im Jahr 1997, als sie 19,4% betrug (Baumgartner et al. 2002:39).

Tabelle 10: Arbeitslosenquote, 2001, in %

	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	Alle Branchen
Gesamt	16,5	6,1
Frauen	17,1	5,9
Männer	15,4	6,2

Quelle: AMS Österreich, in: Arbeiterkammer: Wirtschafts- und sozialstatistisches Taschenbuch 2002.

Es muss in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen werden, dass die Arbeitslosenquote im Beherbergungs- und Gaststättenwesen starke saisonale Schwankungen aufweist und zwischen 10% und 30% beträgt. Die niedrigste Arbeitslosenquote kann in den Monaten Juli, August und Februar und die höchste in den Monaten November und April verzeichnet werden (Baumgartner et al. 2002:40f).

Tabelle 11 enthält eine Darstellung der Erwerbstätigen nach dem Beginn ihres derzeitigen Arbeitsverhältnisses und lässt deshalb auf die Fluktuation im Hotel- und Gastgewerbe schließen. Zwanzig Prozent der Beschäftigten des Beherbergungs- und Gaststättenwesens haben ihren gegenwärtigen Arbeitsplatz innerhalb der Monate März 2000 und Februar 2001, angefangen, wohingegen im Durchschnitt aller Branchen nur 12% der Beschäftigten erst seit März 2000 für ihre derzeitigen ArbeitgeberInnen tätig sind. Gleichzeitig arbeiten nur knapp 31% der Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe seit 1992 oder früher für ihren jetzigen Betrieb. Die österreichweiten Daten hierfür liegen bei knapp 50%.

Tabelle 11: Erwerbstätige nach Beginn des derzeitigen Arbeitsverhältnisses, März 2001, in %

	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	Alle Branchen
Januar und Februar 2001	3,7	2,6
März - Dezember 2000	16,2	9,3
Januar 1999 – Februar 2000	13,4	10,1
1996-1998	22,4	16,5
1993-1995	11,2	11,4
1992 oder früher	30,7	48,1
Unbekannt	2,3	2,1

Quelle: Statistik Austria: Arbeitskräfteerhebung 2000/01.

Baumgartner et al. (2002) stellten einen Vergleich zwischen der Arbeitslosigkeit und den offenen Stellen her. Im Jahr 2001 gehörten 13,9% aller arbeitslos gemeldeten Personen dem Beherbergungs- und Gaststättenwesen an, wohingegen nur 3,7% aller offenen Stellen auf diese Wirtschaftsklasse fielen. Das bedeutet, dass nicht genug freie Arbeitsplätze für alle arbeitslos gemeldeten Personen zur Verfügung standen. Im Jahre 1998 war die Situation jedoch noch aussichtsloser, denn 16,8% aller arbeitslos gemeldeten Personen standen nur 2,6% aller offenen Stellen gegenüber (Baumgartner et al. 2002:43).

Wenn man die Zahl der offenen Stellen der Anzahl der Arbeitslosen gegenüberstellt, sollte man nicht übersehen, dass die offene Stelle in einem Teil des Bundesgebietes, etwa in Tirol oder Salzburg, vorhanden sein kann, während die arbeitslose Person beispielsweise in der Steiermark lebt. Die umgekehrte Situation kann ebenfalls eintreten: eine Person aus der Steiermark zieht es vor, nach Tirol oder Salzburg auf Saison zu gehen, anstatt einen Arbeitsplatz in der Nähe anzunehmen, da in den Touristenzentren im Westen mit einem größeren Einkommen zu rechnen ist.

Eine Untersuchung, die bereits vor 15 Jahren in Graz durchgeführt wurde (Zilian 1990:62ff), zeigte interessante Zusammenhänge zwischen offenen Stellen, Arbeitslosigkeit und Fluktuation auf. ArbeitgeberInnen haben Schwierigkeiten, Personal für Stellen mit schlechten Arbeitsbedingungen und geringem Einkommen zu finden. Diese Stellen zeichnen sich durch geteilte Dienste, lange Arbeitszeiten und Wochenenddienste aus – Arbeitsbedingungen, die meist in Saisonbetrieben und nicht in Städten zu finden sind. Gleichzeitig wollen die ArbeitgeberInnen nicht den Lohn zahlen, der in Saisonbetrieben in Tourismusregionen gezahlt wird. Aufgrund der hohen Arbeitslosigkeit bewerben sich trotzdem viele Arbeitslose für diese Posten. Somit erhalten die ArbeitgeberInnen die Möglichkeit zwischen den BewerberInnen zu wählen. Auf der anderen Seite verlassen diese dann das Unternehmen noch während der Probezeit wegen den schlechten Arbeitsbedingungen oder nehmen diese Positionen nur während der Zwischensaison an und kündigen, sobald die Saison wieder beginnt. Andere wiederum werden nicht als „die richtige Person für diesen Job“ angesehen und gekündigt. Dies führt dazu, dass einige ArbeitgeberInnen über einen sehr langen Zeitraum versuchen, eine Position zu besetzen, obwohl eigentlich viele Leute diese Position, wenn auch nur für wenige Wochen oder Monate, innehaben. Aus diesem Beispiel leitet Zilian ab, dass die Probleme, einen Posten zu besetzen, nichts mit der Arbeitskräfteknappheit zu tun haben. Er geht sogar noch weiter und meint

„...wie wir gesehen haben, würde eine Erhöhung des Arbeitskräfteangebots dieses Problem keineswegs beseitigen, sondern unter Umständen noch verschärfen.“ (Zilian 1990:68)

Zu einer Verschärfung der Situation ist es mittlerweile insofern gekommen, als die Regierung die Quote der Saisoniers jedes Jahr erhöht. Im Jahr 2001 wurden 6.740 und

im letzten Jahr 8.800 Saisoniers bewilligt². Saisoniers erhalten für die Dauer von sechs Monaten eine Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung, die um maximal weitere sechs Monate verlängert werden kann. Im Anschluss daran sind sie verpflichtet, Österreich zu verlassen und zumindest für eine bestimmte Zeit in ihre Heimatländer zurückzukehren.

Saisoniers sind in einer besonders benachteiligten Position. Abgesehen davon, dass sie das Land wieder verlassen müssen, wenn sie nicht mehr gebraucht werden, sind sie von ihren jeweiligen ArbeitgeberInnen komplett abhängig, da ihre Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung nur für diese Gültigkeit hat. Es besteht für sie auch nicht die Möglichkeit, etwaige offene Lohnforderungen zu stellen, da sie das Land wahrscheinlich schon verlassen haben werden. Abgesehen davon besteht für Saisoniers die Möglichkeit des Familiennachzugs nicht. Die Möglichkeit der Integration wird ihnen dadurch von vornherein verwehrt.

„Diese Rahmenbedingungen stellen aber generell einen relevanten Anreiz für ArbeitgeberInnen dar, ArbeitnehmerInnen wann immer möglich primär auf Saisonierbasis zu beschäftigen, weil dies auf Grund der dargestellten schwachen Verhandlungsposition der Saisoniers zu in der Regel für die ArbeitgeberInnen wesentlich günstigeren Bedingungen möglich ist. Lohndumping und das Versteinern schlechter Arbeitsbedingungen werden dadurch begünstigt.“ (Wallner 2003:75)

Der Grund für die jährliche Erhöhung der Quote durch die Bundesregierung liegt darin, dass ArbeitgeberInnen argumentieren, dass sie nicht genügend Personal finden können. Die ArbeitnehmerInnenvertretung verweist auf sehr hohe Arbeitslosenquoten im Beherbergungs- und Gaststättenwesen und darauf, dass Saisoniers deshalb nicht gebraucht werden. Für die Schwierigkeiten der ArbeitgeberInnen, qualifiziertes Personal zu bekommen, macht die Gewerkschaft allerdings die schlechten Arbeitsbedingungen und die niedrige Bezahlung verantwortlich. Deshalb ist sie auch der Meinung, dass mit einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Aufstiegschancen und einer angemessenen Bezahlung ArbeitgeberInnen sicherlich keine Probleme mehr haben werden, genügend und auch hoch qualifiziertes Personal zu finden.

Ein anderes Problem der Saisonarbeitslosigkeit besteht darin, dass Saisonarbeitskräfte während den Saisonen mit langen Arbeitszeiten und wenigen oder keinen Pausen konfrontiert sind. Sie nutzen deshalb die Zeit zwischen den Saisonen, um sich zu erholen und zu regenerieren, während sie arbeitslos gemeldet sind. Das bedeutet aber auch, dass die Allgemeinheit diese Erholungsphasen finanziert.

„Die öffentliche Hand übernimmt so eine Aufgabe, die die Saisonbetriebe nicht erfüllen können und wollen.“ (Zilian 1990:70)

² Daten der Homepage des ÖGB entnommen: <http://www.oegb.or.at/hgpd>, September 2002.

Im Zusammenhang mit der Fluktuation sei auch auf das Phänomen hingewiesen, dass viele qualifizierte Arbeitskräfte die Branche verlassen. Zum Gutteil liegt dies an den schlechten Arbeitsbedingungen, den langen Arbeitszeiten und geringen Einkommen, die diese Branche bereitstellt. Die Schwierigkeit, Familie und Beruf zu vereinbaren, führt letztendlich dazu, dass die Beschäftigten in der Lebensphase der Familiengründung in andere Branchen abwandern. Das Hotel- und Gastgewerbe kann somit als temporäre Phase in der Erwerbsbiographie von ArbeitnehmerInnen gesehen werden. Es ist deshalb auch nicht besonders verwunderlich, dass die Alterszusammensetzung der Beschäftigten im Beherbergungs- und Gaststättenwesen eine relativ junge ist. Laut einer Studie der Arbeiterkammer (Biehl/AMS, 2003:39) sind 38,7% der Beschäftigten zwischen 15 und 30 Jahren und nur 10,8% über 50 Jahre alt. Im Durchschnitt aller Branchen liegen diese Daten bei 26,1% bzw. 16,3%. Das Hotel- und Gastgewerbe kann deshalb durchaus als eine junge Branche bezeichnet werden.

Europäischer Kontext

Sowohl in Bezug auf die Arbeitslosigkeit, die offenen Stellen als auch die hohe Fluktuation stellt sich die Situation in Österreich nicht anders als in anderen Ländern der EU dar. Aufgrund der Saisonarbeitslosigkeit ist in mehreren europäischen Ländern die Arbeitslosenquote im Beherbergungs- und Gaststättenwesen die höchste aller Wirtschaftsklassen. Das Problem, offene Stellen mit qualifiziertem Personal zu besetzen, ist laut europäischem Bericht in vielen Ländern seit Mitte der 90er Jahre erkennbar. Die AutorInnen des Berichts führen dies auf das enorme Wachstum der Branche zurück. Besondere Schwierigkeiten haben ArbeitgeberInnen dabei, qualifizierte KöchInnen und Personen für das mittlere Management zu finden (Hesselink 2003:17f).

Die Fluktuation in der Branche ist auch in den meisten anderen Ländern sehr hoch. Zum einen liegt dies an der Existenz von Saisonen, zum anderen aber auch daran, dass viele Betriebe wieder schließen müssen (Hesselink 2003:17f).

Prinzipiell, so die AutorInnen, ist das Beherbergungs- und Gaststättenwesen von einem großen Zustrom von Arbeitskräften, einer kurzen Verweildauer in der Branche und einer großen Anzahl von Personen, die die Branche wieder verlassen, gekennzeichnet. Dies trifft vor allem auf Beschäftigte in Bars und in Cateringunternehmen, auf das Servier- und Küchenpersonal und auf Portiere zu (Hesselink 2003:17f).

2. Bedingungen der täglichen Arbeit

Es ist kein Geheimnis, dass die Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gastgewerbe besonders belastend sind. Zeitdruck und Stress, ständiger Kontakt mit den Gästen und die damit verbundene verpflichtende Freundlichkeit, die ständigen körperlichen Belastungen und Einflüsse, die gemeinhin als Umwelteinflüsse bekannt sind, wie z.B. Hitze oder schlechte Luft, sind nur einige jener Belastungen, die die Arbeit der Beschäftigten des Beherbergungs- und Gaststättenwesens bestimmen. Begleitet sind diese von langen und unregelmäßigen Arbeitszeiten, Wochenend- und Nachtschichten und einer niedrigen Entlohnung.

2.1 Belastungen, Belastungen, Belastungen

Die hier vorgestellten Daten, ergänzt um die relevante Literatur und die ExpertInneninterviews, widerspiegeln diese belastenden Bedingungen. Es braucht aber einen sehr differenzierten Blick, denn das Hotel- und Gastgewerbe ist eine sehr heterogene Branche, die sich beispielsweise nach der Betriebsgröße, nach Saison- und Jahresbetrieb oder nach Art des Unternehmens unterscheidet. Gleichzeitig verfügt es über eine Vielzahl von Berufen, die unterschiedlichen Bedingungen ausgesetzt sind. Mögen Hitze, Dämpfe und Rauch Charakteristika der tagtäglichen Arbeit des Küchenpersonals sein, so sind das Etagenpersonal oder die Portiere mit diesen nicht konfrontiert, sondern deren Arbeit ist beispielsweise durch schweres Tragen und Heben bzw. Zugluft gekennzeichnet. Auch der Kontakt mit den Gästen und die damit verbundene Freundlichkeit treffen nicht auf alle ArbeitnehmerInnen zu.

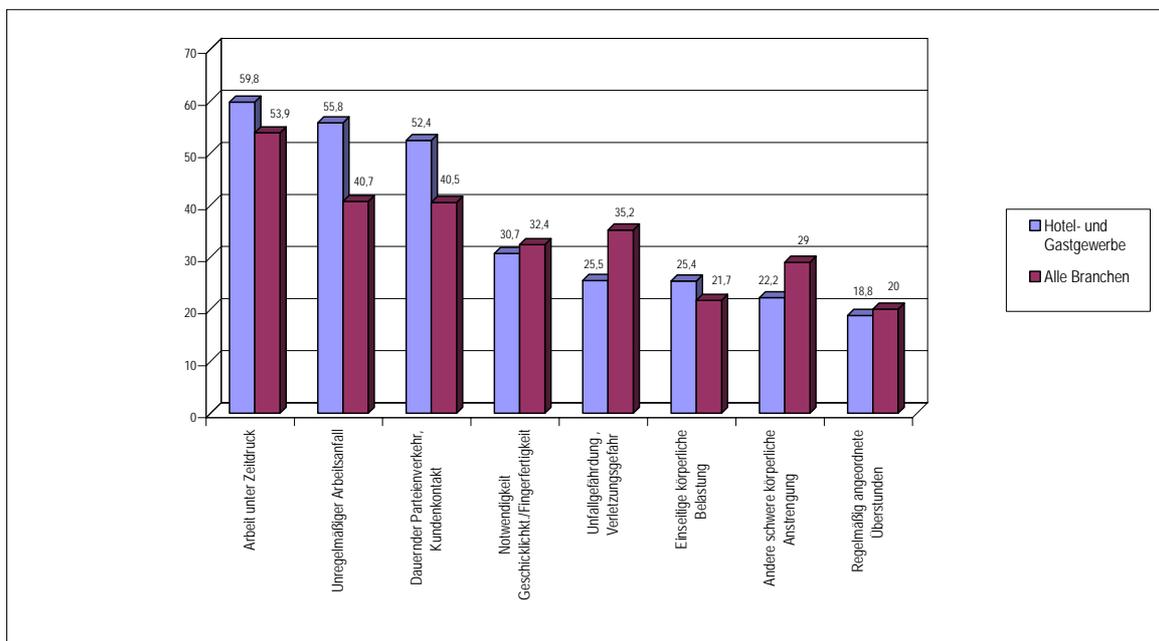
Allerdings sind die Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe immer mehreren Belastungen und Umwelteinflüssen gleichzeitig ausgesetzt. So ergab eine Auswertung der Mikrozensus-Daten des Jahres 1994, dass 75 bis 90% aller Beschäftigten des Hotel- und Gastgewerbes durch mindestens einen Umwelteinfluss beeinträchtigt sind und immerhin 10% sind mindestens sechs negativen Umwelteinflüssen ausgesetzt. Bei den beruflichen Belastungen sind ebenfalls 75 bis 90% mit mindestens einer Belastung und 14% mit mindestens sechs Belastungen konfrontiert (Fasching 1999:Appendix).

2.1.1 Berufliche Belastungen

Der Faktor, der die Arbeit der im Beherbergungs- und Gaststättenwesen Beschäftigten am meisten prägt, ist Zeit. Denn der Zeitpunkt, wenn Gäste im Restaurant eintreffen oder im Hotel ein- bzw. auschecken, bestimmt, wann das Service- und das Küchenpersonal, aber auch die RezeptionistInnen und das Etagenpersonal ihre Tätigkeit aufnehmen müssen (Papouschek et al. 1997:152). Gleichzeitig zeichnen die Essenszeiten zu mittags und abends dafür verantwortlich, dass die Gäste mehr oder weniger zur selben Zeit ins Restaurant kommen. Dieser Umstand kombiniert mit der Tatsache, dass in einem Dienstleistungsbereich, wie dem Beherbergungs- und Gaststättenwesen, der „Kunde König ist“, führt dazu, dass die Wünsche der Gäste schnell und deshalb unter Zeitdruck erledigt werden müssen.

Es ist deshalb auch nicht verwunderlich, dass laut einer Sonderauswertung der Mikrozensus-Daten mehr als die Hälfte der Beschäftigten Arbeit unter Zeitdruck, unregelmäßigen Arbeitsanfall und dauernden Parteienverkehr bzw. Kundenkontakt eine Belastung nennen (siehe Grafik 1). Arbeit unter Zeitdruck erwähnen 59,8%, unregelmäßigen Arbeitsanfall 55,8% und dauernden Parteienverkehr und Kundenkontakt nennen 52,4% der Beschäftigten des Beherbergungs- und Gaststättenwesens.

Grafik 1: Die häufigsten beruflichen Belastungen, Juni 1999³



Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus, Sonderauswertung

³ Im Anhang befindet sich eine Tabelle, die alle erhobenen beruflichen Belastungen der Sonderauswertung der Statistik Austria enthält.

Diesen drei meistgenannten Belastungen folgen die Notwendigkeit von Geschicklichkeit bzw. Fingerfertigkeit mit 30,7% und die Unfallgefährdung und Verletzungsgefahr mit 25,5%. Die Wahrnehmung von Unfallgefährdung und Verletzungsgefahr ist im Hotel- und Gastgewerbe zwischen Ende der 70er Jahre und Ende der 90er Jahre allerdings stark gestiegen. Ende der 70er Jahre nahmen nur 4% der Beschäftigten diese als Belastung wahr (Langer 1984:73). 1999 waren es somit beinahe sechs Mal so viele Beschäftigte, die der Meinung waren, dass sie in ihrer Arbeit der Gefahr von Unfällen und Verletzungen ausgesetzt sind.

Ein anderes Charakteristikum des Beherbergungs- und Gaststättenwesens ist die körperliche und anstrengende Tätigkeit, die die Beschäftigten ausführen müssen. Vor allem Personen, die im Service und in der Küche arbeiten, aber auch das Etagenpersonal verrichten meist ihre Arbeit in einer ungünstigen Körperhaltung. Das Servierpersonal hebt und trägt meist einhändig und seitlich geneigt die Tablettts. Damit sie nicht zweimal gehen müssen und Zeit sparen, sind diese meist überladen und somit sehr schwer. Auch das Personal in der Küche hebt und trägt ständig die Arbeitsmittel von einem Platz zum anderen. Das Etagenpersonal muss sich in seiner Arbeit fortwährend bücken, um die Betten zu machen, Staub zu wischen oder die Badewannen, Toiletten u. ä. zu putzen (Langer: 1984:76ff, Steinhardt 1991:66f, Papouschek et al. 1997:152).

Die Beschwerlichkeit dieser Tätigkeiten widerspiegelt sich darin, dass einseitige körperliche Belastungen und andere schwere körperliche Anstrengungen von mehr als einem Viertel bzw. mehr als einem Fünftel aller Beschäftigten als Belastungen angesehen werden.

Interessant ist, dass nur 18,8% der Beschäftigten die regelmäßig angeordneten Überstunden als Belastung angegeben haben. Dies mag vielleicht daran liegen, dass für die Arbeitenden Überstunden als unhinterfragbare Tatsache angesehen werden und sie sich bereits damit abgefunden haben. Der Grund könnte aber auch darin zu finden sein, dass die Erhebung im Juni stattfand, also noch vor den Sommerferien und somit noch nicht zur Hochsaison.

Vergleicht man diese Prozentangaben mit dem Durchschnitt aller Branchen, so zeigt sich, dass Arbeit unter Zeitdruck, unregelmäßiger Arbeitsanfall und dauernder Parteieinverkehr bzw. Kundenkontakt in Österreich ebenfalls die drei meistgenannten Belastungen sind. Trotzdem liegen die Angaben im Hotel- und Gastgewerbe über dem Durchschnitt aller Branchen. Die größeren Differenzen finden sich dabei beim unregelmäßigen Arbeitsanfall und dem dauernden Kontakt mit den Kunden, die jedoch auch im Durchschnitt aller Branchen noch immer 40% betragen.

Europäischer Kontext

Die hier skizzierten Belastungen werden auch im gemeinsamen Bericht über die Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union, der einzelne Belastungen beschreibt, erwähnt. So verweisen die AutorInnen auf den Zeitdruck, den unregelmäßigen Arbeitsanfall und den kontinuierlichen Kundenkontakt. Auch die einseitigen körperlichen Belastungen und andere körperliche Anstrengungen durch ständiges Gehen und Stehen, schweres Heben und Tragen und die schlechte Haltung werden als charakteristisch für das Beherbergungs- und Gaststättenwesen in Europa angesehen (Hesselink 2003:27).

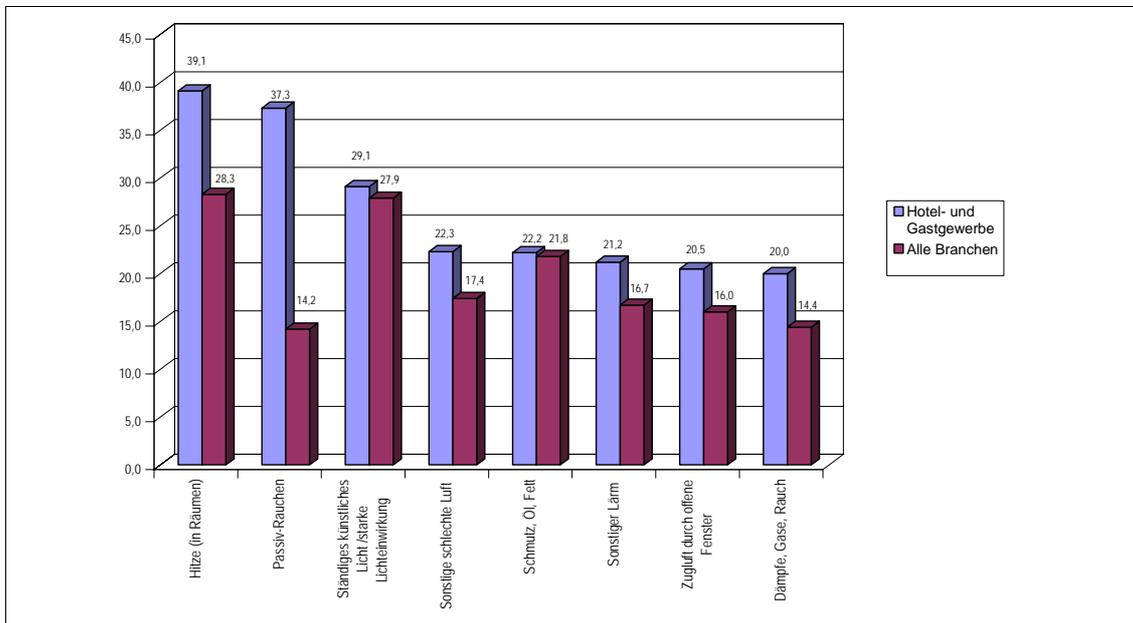
2.1.2 Umwelteinflüsse

Doch nicht nur den bisher beschriebenen Bedingungen sind die Beschäftigten des Beherbergungs- und Gaststättenwesens ausgesetzt, sondern beispielsweise auch widrigen Luftverhältnissen. Besonders für die Beschäftigten, die in der Küche arbeiten, zählen schlechte Luftverhältnisse zur Normalität ihrer täglichen Arbeit. Hitze, Dämpfe und Rauch existieren aufgrund der Vielzahl von Kochstellen ebenso wie große Temperaturschwankungen, wenn die Beschäftigten Wege zwischen den Kochstellen und den Kühlräumen zurücklegen müssen (Arbeitsgruppe 1987:22, Papouschek et al. 1997:152).

Eine Studie aus dem Jahr 1994 ergab interessanterweise, dass nur zwei Drittel der KöchInnen und Küchengehilfinnen Hitze als Einflussfaktor angegeben haben, wobei allerdings nur die Hälfte von ihnen diesen auch als Problem empfand. Es scheint als hätte der Rest des Küchenpersonals Hitze als zu seiner Tätigkeit gehörend akzeptiert (Fasching 1999:Appendix).

Abgestandene Luft und unangenehme Gerüche (sonstige schlechte Luft) sowie Zugluft durch offene Fenster kommen nicht nur in der Küche vor, sondern beeinflussen auch das Servicepersonal in ihrer Arbeit. Hinzu kommen das passive Rauchen sowie der Lärm in den Gasträumen, denen die Beschäftigten, die im Service arbeiten, ausgesetzt sind. RezeptionistInnen und Portiere wiederum sind durch die Zugluft durch offene Türen beeinträchtigt.

Dieser kurzen Beschreibung entsprechen auch die in Grafik 2 ausgewiesenen Umwelteinflüsse, die ebenfalls auf einer Sonderauswertung der Mikrozensus-Daten der Statistik Austria beruhen.

Grafik 2: Die häufigsten Umwelteinflüsse, Juni 1999⁴

Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus, Sonderauswertung

So geben beinahe 40% der Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe die Hitze in den Räumlichkeiten als störenden Einfluss an. Das passive Rauchen wird von 37,3% genannt. Weniger ArbeitnehmerInnen, aber immerhin noch 29%, sind ständigem künstlichen Licht oder starker Lichteinwirkung ausgesetzt. Je ca. ein Fünftel der Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe nennt sonstige schlechte Luft (22,3%), Schmutz, Öl, Fett (22,2%), sonstigen Lärm (21,2%), Zugluft durch offene Fenster (20,5%) und Dämpfe, Gase und Rauch (20,0%) als störenden Umwelteinfluss.

All diese Umwelteinflüsse sind häufiger im Hotel- und Gastgewerbe als im Durchschnitt aller Branchen anzutreffen, wobei der größte Unterschied bei passivem Rauchen mit 37,3% zu 14,2% zu finden ist. Insofern scheint Passiv-Rauchen eher für das Beherbergungs- und Gaststättenwesen charakteristisch zu sein. Hitze in den Räumlichkeiten und ständiges künstliches Licht oder starke Lichteinwirkung zählen auch im Durchschnitt aller Branchen zu den meistgenannten Umwelteinflüssen. Der geringste Unterschied zwischen den Angaben der Beschäftigten des Hotel- und Gastgewerbes und denen aller Branchen findet sich bei Schmutz, Öl und Fett mit nur 0,4 Prozentpunkte.

⁴ Im Anhang befindet sich eine Tabelle, die alle erhobenen Umwelteinflüsse der Sonderauswertung der Statistik Austria enthält.

Europäischer Kontext

Wie sehen die Umwelteinflüsse im Beherbergungs- und Gaststättenwesen in anderen europäischen Ländern aus? Wie bei den Belastungen auch, entsprechen die Umwelteinflüsse, denen die Beschäftigten des Hotel- und Gastgewerbes in Österreich ausgesetzt sind, jenen in anderen Ländern der europäischen Union. Die acht Umwelteinflüsse, die die Liste der österreichischen Umwelteinflüsse anführen, werden auch im gemeinsamen Bericht erwähnt. Einen Unterschied gibt es allerdings insofern, als Licht nicht im Zusammenhang mit ständigem künstlichen Licht oder starker Lichteinwirkung erwähnt wird, sondern umgekehrt auf schwache Lichtverhältnisse in Restaurants und Bars hingewiesen wird (Hesselink 2003:25f).

Im Zusammenhang mit den beruflichen Belastungen und Umwelteinflüssen ist es besonders notwendig, festzuhalten, dass einige von diesen nicht verändert werden können. So sind beispielsweise der ständige Kontakt mit den Gästen oder der unregelmäßige Arbeitsanfall, die Hitze in der Küche, die Zugluft durch offene Türen und das Passiv-Rauchen integrale Bestandteile der Tätigkeiten verschiedener Berufsgruppen. Andere wiederum, wie Dämpfe, Gase und Rauch oder unergonomische Bedingungen können verändert werden. So nimmt die Konstruktion von Küchen heutzutage viel mehr Rücksicht auf die in einer Küche durchzuführenden Arbeitsschritte und die dabei zurückzulegenden Wege. Problematisch ist allerdings nach wie vor, dass dies nur auf die neu eingebauten Küchen zutrifft.

2.1.3 Arbeitszeiten

Ergänzend zu den Belastungen und Umwelteinflüssen müssen auch die im Hotel- und Gastgewerbe vorherrschenden Arbeitszeiten noch als außerordentliche Belastung angesehen werden. Das Hotel- und Gastgewerbe ist prinzipiell eine Branche, in der auch an Samstagen, Sonn- und Feiertagen, und natürlich auch am Abend und in der Nacht gearbeitet wird. Hinzu kommt, dass die tägliche Arbeitszeit durchaus sehr lang sein kann, oft keine Zeit für Pausen bleibt, gerade in Saisonbetrieben ohne freie Tage durchgearbeitet werden muss oder geteilte Dienste geleistet werden müssen.

2.2 Unfälle – ihre Ursachen und ihre Häufigkeit

Diese Arbeitszeiten gepaart mit Stress und Zeitdruck lassen es nicht verwunderlich erscheinen, dass es während der Arbeitszeit zu Unfällen kommt. Die durchschnittliche Unfallgefährdung stellt einen besonders wichtigen Indikator für die Qualität der Arbeitsbedingungen dar. Insgesamt ereigneten sich laut AUVA im Jahr 2001 4.707 Arbeitsunfälle, von denen zwei einen tödlichen Ausgang hatten.

Tabelle 12: Die häufigsten Unfallursachen, 2001

	N	%
1. Sturz und Fall	1.346	28,6
2. Handwerkzeuge	751	16,0
3. Scharfe und spitze Gegenstände	729	15,5
4. Arbeitsmaschinen der Nahrungsmittelindustrie	419	8,9
5. Anstoßen	290	6,2
Summe dieser 5 Ursachen	3.245	68,9
Gesamt	4.707	

Quelle: Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA), unveröffentlicht.

Tabelle 12 zeigt die anerkannten Arbeitsunfälle des Jahres 2001. 28,6% der Unfälle fallen in die Kategorie „Sturz und Fall“. Insgesamt 1.346 Personen verletzten sich, indem sie gestürzt oder hingefallen sind, was bei großem Stress und schlechten Schuhen und schlechten, eventuell rutschigen Böden in der Küche, in den Stiegenhäusern und Gängen oder in den Restaurants leicht passieren kann.

751 Unfälle ereigneten sich beim Hantieren mit Handwerkzeugen, 729 mit scharfen und spitzen Gegenständen und 419 mit Arbeitsmaschinen. Diese drei Unfallkategorien machen zusammen 40% aller Unfälle aus. Das bedeutet, dass der Großteil der Unfälle dann passiert, wenn die Beschäftigten mit Arbeitswerkzeugen und –maschinen arbeiten.

Bei Unfällen durch Anstoßen verletzten sich insgesamt 290 Personen. Das sind 6,2% aller Unfälle im Hotel- und Gastgewerbe. Diese fünf häufigsten Unfallursachen machen beinahe 70% aller Unfälle im Hotel- und Gastgewerbe aus.

Es ist davon auszugehen, dass die Zahl der tatsächlich ereigneten Unfälle größer ist, denn Tabelle 12 enthält nur die anerkannten Arbeitsunfälle. Dies trifft auch auf das Jahr 1981 zu.

Tabelle 13: Die häufigsten Unfallursachen, 1981 und 2001

	1981		2001	
	N	%	N	%
1. Ausgleiten, Stolpern, Hinfallen	547	28,8	1.346	28,6
2. Handwerkzeug	187	9,9	751	16,0
3. Anstoßen von Körperteilen; Berühren scharfer, rauer, spitzer Gegenstände	308	16,2	1.019	21,7
4. Hack- und Schneidemaschinen	128	6,7	419	8,9
Summe dieser 4 Ursachen	1.170	61,7	3.245	68,9
Gesamt	1.897		4.707	

Quelle: Bundesministerium 1982, in: Langer 1984:72, AUVA (unveröffentlicht).

Tabelle 13 enthält einen Vergleich der Unfallursachen zwischen den Jahren 1981 und 2001. Im Jahr 1981 entfielen 547 bzw. 28,8% aller Unfälle auf Ausgleiten, Stolpern und Hinfallen. Der prozentuelle Anteil ist im Vergleich mit 2001 mehr oder weniger derselbe geblieben. Die Anzahl der Personen, die ausgeglitten, gestolpert oder gefallen sind, hat sich allerdings um das Zweieinhalbfache erhöht.

Noch viel eindeutiger zeigt sich die Veränderung bei den drei nächsten Unfallursachen, denn bei ihnen ist sowohl die Anzahl als auch der Anteil der Unfälle gestiegen. Beim Hantieren mit Handwerkzeug nahm die Anzahl der Unfälle von 187 auf 751 (von 9,9% auf 16%) zu. Anstoßen bzw. Unfälle aufgrund von scharfen, spitzen und rauen Gegenständen haben sich von 308 auf 1.019 (von 16,2 auf 21,7%) erhöht. Und auch die Unfälle mit Hack- und Schneidemaschinen sind von 128 auf 419 (von 6,7 auf 8,9%) angestiegen.

Beim Vergleich der Daten muss man berücksichtigen, dass die Betriebskapazitäten und die Beschäftigtenzahlen zugenommen haben. Die Anzahl der Unfälle hat sich aber bei Anstoßen, den scharfen, spitzen und rauen Gegenständen und den Arbeitsmaschinen verdreifacht und im Falle der Handwerkzeuge vervierfacht. Insofern kann man schon sagen, dass sich die Unfallhäufigkeit deutlich erhöht hat.

Dies stimmt auch, wie vorhin erwähnt wurde, mit dem subjektiven Gefühl der Beschäftigten überein, deren Wahrnehmung der Unfall- und Verletzungsgefahr an ihrem Arbeitsplatz zwischen Ende der 70er und Ende der 90er Jahre von 4% auf 25% gestiegen ist.

Europäischer Kontext

Interessante Ergebnisse liefert der Bericht über die Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union. Denn Österreich zählt gemeinsam mit Dänemark, Irland, Italien, Spanien und Schweden zu den Ländern, in denen im Hotel- und Gastgewerbe weniger Unfälle passieren als im Durchschnitt aller Branchen. Mehr Unfälle als im Durchschnitt aller Wirtschaftsklassen ereignen sich in Finnland, Frankreich, Deutschland, den Niederlanden, Portugal und Großbritannien (Hesselink 2003:29f).

Die Unfallursachen in Österreich weichen insofern von den meisten europäischen Ländern ab, als die meisten Unfälle in der Europäischen Union beim Tragen und Heben passieren. Erst die zweithäufigste Ursache stellen Sturz und Fall dar, der Unfälle aufgrund von Handwerkzeugen und aufgrund von herunterfallenden Gegenständen folgen (Hesselink 2003:29f).

2.3 Macht diese Arbeit krank?

Neben der Unfallhäufigkeit ist der Gesundheitszustand der Beschäftigten ein weiterer Indikator dafür, wie es um die Qualität der Arbeitsbedingungen bestellt ist. Die Allgemeine Unfallversicherungsanstalt (AUVA) und die Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter (PVA) veröffentlichen jedes Jahr Statistiken, die verschiedene Krankheiten festhalten, die in einzelnen Branchen vorkommen.

2.3.1 Invaliditätsursachen

Die Daten der PVA weisen die Krankheiten aus, die als Grund für den Bezug einer Invaliditätspension anerkannt worden sind. Tabelle 14 zeigt die fünf häufigsten Invaliditätsursachen der Neuzugänge des Jahres 2001. Die meisten Personen, die im Hotel- und Gastgewerbe gearbeitet hatten und im Jahr 2001 Anspruch auf eine Invaliditätspension erworben hatten, erhielten diese wegen psychiatrischen Krankheiten. Insgesamt 273 Personen bzw. 32,4% wurden auf psychiatrische Krankheiten diagnostiziert.

Tabelle 14: Die häufigsten Invaliditätsursachen, Neuzugänge, 2001

	N	%
1. Psychiatrische Krankheiten	273	32,4
2. Krankheiten des Skeletts, Muskeln, Bindegewebes	194	23,0
3. Krebs der Brust, Harn- und Geschlechtsorgane	46	5,5
4. Endokrinopathien ⁵	39	4,6
5. Krankheiten des Nervensystems	31	3,7
Summe der 5 Ursachen	583	69,1
Gesamt	844	

Quelle: Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter, unveröffentlicht.

Bei 194 Personen bzw. 23% zählten Krankheiten des Skeletts, der Muskeln und des Bindegewebes als Invaliditätsursache. Diese beiden Krankheiten machen zusammen mehr als 50% der Invaliditätsursachen aus. Mit großem Abstand finden sich auf Platz 3, 4 und 5 Krebs der Brust-, Harn- und Geschlechtsorgane mit 46 Personen bzw. 5,5%, Endokrinopathien 39 Personen bzw. 4,6% und Krankheiten des Nervensystems mit 31 Personen bzw. 3,7%.

70% der Beschäftigten des Hotel- und Gastgewerbes, die im Jahr 2001 Anspruch auf eine Invaliditätspension erworben hatten, erhielten sie aufgrund einer dieser fünf Krankheitsgruppen.

Besonders interessant ist, dass psychiatrische Krankheiten an erster Stelle aller Invaliditätsursachen liegen. In Anbetracht der Tatsache, dass ständiges Stehen, Gehen oder Bücken, das Tragen von schweren Tablettts und ähnlichem täglich über mehrere Stunden lang die Arbeit der Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe charakterisiert, würde man eher annehmen, dass Krankheiten des Skeletts, der Muskeln und des Bindegewebes den Großteil der Ursachen für den Bezug einer Invaliditätspension ausmachen. Aber offensichtlich wiegen die psychischen Belastungen der Arbeit im Hotel- und Gastgewerbe schwerer als die körperlichen.

⁵ Hormonell bedingte Krankheiten.

Tabelle 15: Die häufigsten Invaliditätsursachen, Neuzugänge, 1989 und 2001

1989	N	%	2001	N	%
1. Krankheiten des Bewegungs- und Stützapparates	324	35,3	1. Psychiatrische Krankheiten	273	32,4
2. Herz- und Gefäßkrankheiten	157	17,0	2. Krankheiten des Skeletts, Muskeln, Bindegewebes	194	23,0
3. Neurosen und Psychosen	115	12,5	3. Krebs der Brust, Harn- und Geschlechtsorgane	46	5,5
4. Krankheiten des zentralen und peripheren Nervensystems	51	5,6	4. Endokrinopathien	39	4,6
5. Krankheiten der Atmungsorgane	33	3,6	5. Krankheiten des Nervensystems	31	3,7
Summe	675	73,5	Summe	583	69,1
Gesamt	919		Gesamt	844	

Quelle: Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter, in: Knoll 1992:100ff, Pensionsversicherungsanstalt der Arbeiter, unveröffentlicht.

Früher war das anders, denn 1989 führten die Krankheiten des Bewegungs- und Stützapparates die Liste der Krankheiten an, aufgrund derer Personen eine Invaliditätspension zuerkannt worden ist. 324 Personen bzw. 35,3% erhielten aufgrund dieser Diagnose eine Invaliditätspension. Auf Platz 2 treten Herz- und Gefäßkrankheiten mit 157 Personen oder 17%. Auf Neurosen und Psychosen wurden 115 Personen oder 12,5% diagnostiziert; gefolgt von Krankheiten des zentralen Nervensystems mit 51 Personen oder 5,6%. Und auf Platz 5 befinden sich Krankheiten der Atmungsorgane mit 33 Personen oder 3,6%.

Zwischen 1989 und 2001 haben sich die Bezeichnungen der Krankheiten insofern verändert, als sie im Jahr 2001 differenzierter angeführt werden. Sieht man sich jedoch die Reihenfolge der fünf häufigsten Ursachen an, so zeigt sich, dass drei der Krankheiten in beiden Statistiken vorhanden sind. Es sind dies Krankheiten des Bewegungs- und Stützapparates bzw. des Skeletts, Muskeln und Bindegewebes, Neurosen und Psychosen bzw. psychiatrische Krankheiten und Krankheiten des Nervensystems.

Dabei kam es jedoch zu einer Verschiebung. Die Krankheiten des Bewegungs- und Stützapparates bzw. des Skeletts, der Muskeln und des Bindegewebes hat sich von Platz 1 auf Platz 2 verschoben und die Krankheiten des Nervensystems von Platz 4 auf Platz 5.

Neurosen und Psychosen bzw. psychiatrische Krankheiten allerdings bildeten 1989 nur Platz 3 und sind innerhalb von 12 Jahren auf die meist gestellte Diagnose für den Anspruch auf eine Invaliditätspension gerückt. Dies kann natürlich an einer

Veränderung der Zuerkennung der Invaliditätspension liegen oder daran, dass psychischen Problemen heute mehr Aufmerksamkeit gewidmet wird als noch vor zehn Jahren. Meiner Meinung nach ist die Ursache aber auch den psychischen Belastungen anzurechnen: dem ständigen Stress und Zeitdruck, der besonders durch den unregelmäßigen Arbeitsanfall gesteigert wird, und die für die Zusammenarbeit nicht ganz unwesentlichen Beziehungen untereinander und zu den „Chefleuten“.

2.3.2 Anerkannte Berufskrankheiten

Die von der AUVA veröffentlichte Statistik beinhaltet die anerkannten Berufskrankheiten. Eine erwähnenswerte Veränderung, die sich bei dieser innerhalb von 20 Jahren ergab, ist, dass im Jahr 2001 37 Beschäftigte des Hotel- und Gastgewerbes mit einer Hauterkrankung diagnostiziert wurden (BMWA 2002a).

Im Jahr 1980 waren es um 15 Personen weniger, obwohl sich im Durchschnitt aller Branchen die Zahl der Beschäftigten, die mit einer Hautkrankheit in die Statistik der anerkannten Berufskrankheiten aufgenommen wurden, in absoluten und relativen Zahlen gesunken ist. Das heißt, dass die Anzahl der Hautkrankheiten im Durchschnitt aller Branchen zwar rückläufig war, im Hotel- und Gastgewerbe aber gestiegen ist (Langer 1984:79).

2.3.3 Nicht registrierte Krankheiten

Die in Statistiken von der AUVA und der PVA angeführten Krankheiten sind natürlich nicht alle Krankheiten, unter denen die Beschäftigten des Hotel- und Gastgewerbes leiden. In der Mikrozensusauswertung des Jahres 1994 (Fasching 1999:Appendix) gaben die Beschäftigten beispielsweise neben Schäden an der Wirbelsäule auch Abnutzungserscheinungen der Gelenke bzw. Gelenksentzündungen, hohen bzw. niedrigen Blutdruck und Krampfadern an. Aber auch typische psychosomatische Krankheiten wie häufige Kopfschmerzen, Nervosität, Gereiztheit und nach der Arbeit „Nicht-Abschalten-Können“, Gastritis oder Magengeschwüre und Schlafstörungen wurden von den Beschäftigten des Hotel- und Gastgewerbes genannt, was wiederum auf das Ausmaß der psychischen Belastungen hinweist.

Europäischer Kontext

Der europäische Bericht über die Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gastgewerbe beschreibt vier Krankheitsgruppen, die in den meisten europäischen Ländern auftreten. Es sind dies die Hauterkrankungen, Krankheiten des Bewegungs- und Stützapparates, Krankheiten der Atmungsorgane und Krankheiten des Ohres. Auf einzelne Länder bezogen gibt der gemeinsame Bericht Auskunft über psychiatrische Krankheiten, die in

Schweden, in Deutschland bei den weiblichen und in den Niederlanden bei den männlichen Beschäftigten häufiger auftreten. Also nicht nur in Österreich stellen psychiatrische Krankheiten ein Problem dar (Hesselink 2003:30f).

2.4 ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnenschutz

Damit es erst gar nicht zu Berufsunfällen kommt bzw. berufsbedingte Krankheiten entstehen, müssen ArbeitgeberInnen der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz die nötige Aufmerksamkeit schenken. Sie sind deshalb u.a. dazu verpflichtet, eine Beratung von Sicherheitsfachkräften, ArbeitsmedizinerInnen und ArbeitspsychologInnen in Anspruch zu nehmen (BMWA 2002b).

Sicherheitsfachkräfte betreuen ArbeitgeberInnen dahingehend, dass diese für die nötige Sicherheit am Arbeitsplatz sorgen. Diese Beratungen umfassen neben der Gestaltung der Arbeitsstätten und den Arbeitsmittel auch die Arbeitsplätze und die Gefahrenquellen in den jeweiligen Unternehmen. Die Aufgabe von ArbeitsmedizinerInnen besteht darin, die ArbeitgeberInnen in Bezug auf die Bewahrung und Förderung der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen zu informieren. Die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, die Unfallvermeidung und die Reduzierung von beruflichen Belastungen stehen somit im Mittelpunkt ihrer Beratungstätigkeit. ArbeitspsychologInnen hingegen konzentrieren sich auf die Arbeitsorganisation und das Betriebsklima (Schramhauser/Heider 1995).

Ob die ArbeitgeberInnen die gesetzlichen Vorschriften und behördlichen Verordnungen auch einhalten und somit einen geeigneten Schutz für ihre ArbeitnehmerInnen gewährleisten, überprüft das Arbeitsinspektorat. Das BMWA publiziert jedes Jahr einen Bericht, der Übertretungen, die das Arbeitsinspektorat in den von ihm inspizierten Betrieben in Bezug auf den ArbeitnehmerInnenschutz vorgefunden hat, enthält (BMWA 2001, BMWA 2002a).

Im Jahr 2001 wurden in Österreich insgesamt 9.230 Unternehmen des Beherbergungs- und Gaststättenwesens vom Arbeitsinspektorat überprüft. Diese Inspektionen umfassten mehr als 97.000 Personen. Da mehr Frauen in der Branche beschäftigt sind, finden sich bei den erfassten Beschäftigten auch mehr weibliche als männliche ArbeitnehmerInnen. Die Arbeitsbedingungen von insgesamt 6.000 Jugendlichen wurden dabei ebenfalls einer Inspektion unterzogen (BMWA 2002a:Anhang).

Tabelle 16 weist die vom Arbeitsinspektorat registrierten Übertretungen sowohl im Bereich des technischen und arbeitshygienischen ArbeitnehmerInnenschutzes als auch des Verwendungsschutzes aus. Mehr als 10.000 Übertretungen fielen auf den technischen und arbeitshygienischen ArbeitnehmerInnenschutz. Dabei nimmt das Beherbergungs- und Gaststättenwesen Platz drei hinter den Branchen Handel und

Bauwesen ein. Im Bereich des Verwendungsschutzes hingegen verzeichnet das Beherbergungs- und Gaststättenwesen mit 2.040 Fällen die größte Zahl von registrierten Übertretungen.

Tabelle 16: Die häufigsten Übertretungen, 2001

	Beherbergungs- und Gaststättenwesen	Anteil an allen Branchen, in %
A. technischer und arbeitshygienischer ArbeitnehmerInnenschutz		
1. Arbeitsstätten	3.209	16,3
2. Präventionsdienste	2.424	19,7
Sicherheitstechnische Betreuung	1.304	20,5
Arbeitsmedizinische Betreuung	1.118	18,9
3. Allgemeine Bestimmungen, Behörden, Verfahren	2.148	15,3
4. Arbeitsmittel	1.101	10,2
5. Elektrische Anlagen und Betriebsmittel	1.080	23,3
Summe dieser Übertretungen	9.962	16,2
Gesamt	10.116	
B. Verwendungsschutz		
1. Beschäftigung von Jugendlichen	864	56,2
2. Arbeitszeit	738	28,7
3. Mutterschutz	278	15,2
4. Arbeitsruhe	148	34,0
5. Kinderarbeit	3	33,3
Summe dieser Übertretungen	2.013	31,7
Gesamt	2.040	

Quelle: BMWA (2001): Die Tätigkeit der Arbeitsinspektion im Jahr 2000.

Sieht man sich den Anteil der Übertretungen im Beherbergungs- und Gaststättenwesens an allen Branchen an, dann liegt der Anteil an Übertretungen im Beherbergungs- und Gaststättenwesen im Bereich des Verwendungsschutzes mit knapp 32% fast doppelt so hoch wie der des technischen und arbeitshygienischen ArbeitnehmerInnenschutzes (16,2%). In etwa 20% aller registrierten Übertretungen in den Kategorien sicherheitstechnische Betreuung (1.304 Fälle) oder arbeitsmedizinische Betreuung (1.118 Fälle) fallen dabei auf das Hotel- und Gastgewerbe.

Besonders ungünstig gestaltet sich dabei die Situation der Rechtsverletzungen bei den Jugendlichen. Insgesamt 56,2% aller Übertretungen in diesem Bereich wurden im Beherbergungs- und Gaststättenwesen registriert. Eine besondere Problematik stellt dabei das Einhalten der gesetzlichen Bestimmungen der Arbeitszeitregelungen für Jugendliche dar. Die tägliche Arbeitszeit wird ebenso überschritten wie die wöchentliche. Die speziellen Regelungen der Ruhepausen oder der Wochenfreizeiten führen genauso zu Übertretungen wie die der Sonn- und Feiertagsruhe.

Aber auch bei den Erwachsenen stellen die Arbeitszeiten (738 Fälle) und die Arbeitsruhen (148 Fälle) Bereiche dar, in denen das Arbeitsinspektorat Übertretungen festhielt, wobei in etwa ein Drittel aller Übertretungen dem Beherbergungs- und Gaststättenwesen zugerechnet werden.

2.5 „Familienbande“

Ein Aspekt der Arbeitsbedingungen, der besonders wichtig ist, sind die Arbeitsbeziehungen, die Beziehungen unter KollegInnen und zu den „Chefleuten“, das Verhalten der Menschen untereinander. Sind die Beschäftigten bereits Stress und Zeitdruck ausgesetzt, und es kommt noch zusätzlicher Druck von den KollegInnen und Vorgesetzten dazu, dann erhöht sich zum Beispiel die Unfallgefahr oder es steigt der emotionale Druck, was sich wiederum auf die psychischen Belastungen auswirkt.

Die erwünschte „Qualifikation“, die ArbeitnehmerInnen mitbringen sollen, ist „die Liebe zum Beruf“. Daraus resultieren eine hohe Identifikation mit dem Beruf, die Berufsehre und die Wichtigkeit der eigenen hohen Qualifikation. Diese Anforderung kommt vor allem in kleineren Betrieben zum Tragen, denn diese funktionieren wie Familien:

„Die Sozialbeziehungen sind nicht die des Büros, sonder eher jene der Familie, wenn auch einer oft großen und mit mannigfachen Problemen belasteten“ (Zilian 1990:59).

Familien allerdings, die gute Arbeit und hohe Motivation loben und umgekehrt Personen bestrafen, die bestimmte Dinge anders und somit „falsch“ machen und letztendlich „die falschen Personen für diesen Job sind“. Dabei muss man festhalten, dass dies nicht nur das Verhalten von Vorgesetzten, sondern auch von KollegInnen ist (Zilian 1990: 59ff).

Da der Arbeitsplatz als Familie angesehen wird, ist er wichtiger als alles andere, die eigenen Bedürfnisse eingeschlossen. Die ArbeitnehmerInnen müssen deshalb Opfer bringen, wie z.B. lange Arbeitszeiten. Wenn sie sich dagegen verwehren, dann sind sie eben wirklich die falsche Person für diese Arbeit. Dieser Druck ist natürlich in Saisonbetrieben größer, wo man nicht nur miteinander arbeitet, sondern auch lebt, und stellt somit ein großes Konfliktpotential dar (Zilian 1990:59ff).

Ein anderes Problem sind beispielsweise die Konflikte zwischen Service- und Küchenpersonal. Ein interessantes Phänomen ist nämlich, dass gerade diese beiden Berufsgruppen miteinander arbeiten müssen, obwohl sie letztendlich die Arbeit isoliert voneinander ausüben. Sie brauchen eine spezielle Form von Teamarbeit, damit ihre Arbeit auch erfolgreich ist. Gleichzeitig gibt es wie gesagt zwischen diesen beiden Gruppen besonders viele Konflikte (Langer 1984:76).

Eine weitere Auseinandersetzung kann im Service bei der Verteilung der Stationen auftreten. Die Stationen, die die Gäste bevorzugen, bringen auch mehr Umsatz und mehr Trinkgeld, was wiederum Auswirkungen auf die eigene Entlohnung haben kann, weswegen eine ungerechte Verteilung einen Konflikt vorprogrammiert (Steinhardt 1991:63).

Diese Konflikte sind nur Beispiele dafür, wie wichtig die Beziehungen der Beschäftigten in einem Betrieb sind. Umgekehrt bewirkt ein gutes Arbeitsklima bzw. wenn sich die Beschäftigten gut verstehen, dass man nach der Arbeit noch miteinander fortgeht, die Freizeit miteinander verbringt oder an freien Tagen gemeinsam etwas unternimmt, wie das beispielsweise in Saisonbetrieben der Fall ist.

Zieht man an dieser Stelle ein kurzes Resümee über die Arbeitsbedingungen, dann sind die Beschäftigten im Beherbergungs- und Gaststättenwesen großen Belastungen ausgesetzt, die zum Teil unveränderbar und integrale Bestandteile ihrer Arbeit sind. Hinzu kommen die für die Branche typischen überdurchschnittlich langen Arbeitszeiten. Aufgrund der Tatsache, dass die Gäste beispielsweise alle gleichzeitig zum Essen kommen, steigt der Stress, und Tätigkeiten werden mit großem Druck ausgeführt. Es scheint daher nicht verwunderlich zu sein, dass Unfälle oder (psychosomatische) Krankheiten die Folge dieser Arbeitsbedingungen sind. Gleichzeitig verweist die große Anzahl der vom Arbeitsinspektorat registrierten Übertretungen im Bereich des ArbeitnehmerInnenschutzes darauf, dass die ArbeitgeberInnen nicht in dem Ausmaß auf die Einhaltung gesetzlicher Regelungen achten, wie sie eigentlich dazu verpflichtet wären.

2.6 Angemessene Entlohnung?

Es drängt sich die Frage auf, wie die Entlohnung in dieser Branche aussieht und ob die Beschäftigten für die Mühen, die sie in ihrer Arbeit auf sich nehmen, angemessen bezahlt werden.

Tabelle 17 zeigt das Medianeinkommen der ArbeitnehmerInnen sowohl im Beherbergungs- und Gaststättenwesen als auch im Durchschnitt aller Branchen im Jahr 2000. Im Hotel- und Gastgewerbe ist das Medianeinkommen von ArbeiterInnen (Euro 1.050) geringer als jenes von Angestellten (Euro 1.288). Männliche Angestellte

beziehen mit Euro 1.433 das höchste Einkommen und weibliche ArbeiterInnen bilden mit einem Medianeinkommen von nur Euro 981 das Schlusslicht.

Tabelle 17: Medianeinkommen der ArbeiterInnen und Angestellten, 2000

50% der Beschäftigten, die weniger als ... Euro im Monat verdienen	Beherbergungs- und Gaststättenwesen		Alle Branchen	
	ArbeiterInnen	Angestellte	ArbeiterInnen	Angestellte
Gesamt	1.050	1.288	1.422	1.751
Frauen	981	1.230	1.012	1.405
Männer	1.186	1.433	1.636	2.348

Quelle: Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger, in: Arbeiterkammer: Wirtschafts- und sozialstatistisches Taschenbuch 2002.

Das Medianeinkommen im Beherbergungs- und Gaststättenwesen ist geringer als jenes im Durchschnitt aller Branchen. Das gilt sowohl für Arbeiterinnen und Arbeiter als auch für weibliche und männliche Angestellte. Frauen verdienen prinzipiell weniger als Männer, unabhängig davon, ob es sich um das Beherbergungs- und Gaststättenwesen oder um den Durchschnitt aller Wirtschaftsklassen handelt.

Die Differenz der Höhe des Medianeinkommens von Beschäftigten des Beherbergungs- und Gaststättenwesens und jenen aller Branchen ist durchaus als hoch anzusehen. Der größte Unterschied findet sich bei männlichen Angestellten und macht mehr als Euro 900 im Monat aus. Die geringste Differenz besteht bei weiblichen ArbeiterInnen und beträgt lediglich Euro 31.

Wesentlich für die Höhe des Einkommens ist im Beherbergungs- und Gaststättenwesen das Zahlungssystem. In Österreich existieren zwei Zahlungssysteme: Fixlöhne und Garantielöhne. Der Unterschied dieser beiden Bezahlungsarten liegt darin, dass bei Fixlöhnen monatlich ein vorher festgelegter Betrag bezahlt wird, wohingegen Garantielöhne einem Prozentanteil der erreichten Umsätze entsprechen⁶. Garantielöhne sind für die ArbeitnehmerInnen natürlich insofern riskant, als bei geringen Umsätzen auch der zu zahlende Lohn gering ausfällt. Deshalb existieren bei Garantielöhnen ebenfalls bestimmte Beträge, unter die der Lohn nicht fallen darf. Allerdings, so Prock (1999:37), sind diese Beträge niedriger als die Löhne in anderen Branchen.

⁶ Die Prozentsätze betragen in Kaffeehäusern 15,5% und in Hotels und Restaurants liegen sie zwischen 10,5% und 15,5%.

Langer spricht in seiner 1984 publizierten Studie davon, dass die Höhe des Umsatzes von vielerlei Faktoren bestimmt ist. So beeinflussen Wetterbedingungen, der Wochentag, der Monat, die Kategorie des Hotels oder Restaurants, aber auch die Anzahl der Personen, die in einem bestimmten Ort Urlaub machen und das vorherrschende Preisniveau die Umsätze eines Betriebes. In der Praxis bedeutet das, dass Beschäftigte dieselbe Tätigkeit verrichten, aber sich die Höhe ihres Einkommens durchaus voneinander unterscheiden kann (Langer 1984:107f).

Ein weiteres Problem ergibt sich bei Garantielöhnen als die Prozentanteile in einem Tronc, der entweder unter allen Beschäftigten oder nach Betriebsbereichen aufgeteilt wird, gesammelt werden. Natürlich erhalten in einem hierarchischen System, wie es im Hotel- und Gastgewerbe existiert, nicht alle Beschäftigten denselben Betrag, sondern ArbeitnehmerInnen, die bereits das obere Ende der Hierarchie erreicht haben, bekommen mehr aus dem Tronc als jene, die sich am unteren Ende befinden. Das Problem besteht nun darin, dass den Beschäftigten nicht immer klar ist, wie hoch der Umsatz in einem Monat ist. Das bedeutet aber auch, dass die Beschäftigten keine Möglichkeit haben, die Höhe ihres Einkommens zu kontrollieren und zusätzlich nicht wissen, wie viel Geld sie im nächsten Monat auf ihrem Konto vorfinden werden (Steinhardt 1991:62f, Prock 1999:39).

Entstehen aufgrund der Unternehmenshierarchie Unterschiede bei der Höhe des Einkommens, so trifft dies auch auf die Höhe des Trinkgeldes zu. Zum einen bestimmt die Aufteilung der Stationen, die sich in hoch frequentierte und weniger frequentierte unterscheiden, die Trinkgelder. Zum anderen macht es einen großen Unterschied, ob es sich um Servierkräfte mit oder ohne Inkasso handelt. Besonders junge ArbeitnehmerInnen und Aushilfskräfte sind meist nicht mit der Tätigkeit des Kassierens betraut, weswegen sie von der Großzügigkeit des Servierpersonals mit Inkasso abhängig sind. Gerade aber junge Arbeitskräfte und Aushilfskräfte sind es, die aufgrund ihres geringen Einkommens besonders auf Trinkgelder angewiesen sind.

Angesichts der hier präsentierten Ergebnisse ist es nicht verwunderlich, dass eine Studie des Jahres 2001 (Zellmann 2001:5) festhielt, dass fast 90% der Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe mit ihrer Einkommenssituation nicht zufrieden sind. Die restlichen 10% können, so der Autor der Studie, als Ausnahmen betrachtet werden. Erwähnenswert ist auch die Tatsache, dass nur 20% des Servicepersonals der Meinung ist, dass es genug Trinkgeld erhält.

Eine besondere Problematik stellt im Beherbergungs- und Gaststättenwesen die gängige Praxis dar, die tatsächliche Höhe der Trinkgelder, die von Monat zu Monat variiert, nicht bei der Sozialversicherung zu melden. Die Sozialversicherungsanstalten legen deshalb einen fixen Betrag fest, den sie zum normalen Gehalt addieren. Im Jahr 2002 betrug dieser Euro 53. Auswirkungen hat dies dann, wenn Kranken- oder Arbeitslosengeld bzw. Leistungen der Pensionsversicherung, wie die Alterspension

oder die Invaliditätspension, bezogen werden. Denn die Höhe dieser Sozialleistungen wird auf der Basis des offiziell bezogenen Einkommens berechnet. Dasselbe Problem ergibt sich natürlich auch durch Einkommen, die „schwarz“ bezogen werden.

Die meisten Beschäftigten bestehen laut Gewerkschaft nicht auf die Auszahlung von Überstunden. Dies kann auf ihre hohe Identifikation mit dem Unternehmen und den ArbeitgeberInnen, aber auch auf die Übernahme eines großen Teils von Verantwortung zurückgeführt werden. Abgesehen davon sind die ArbeitnehmerInnen auch in einer schlechteren Position, wenn sie ihren Arbeitsplatz behalten wollen. Verlassen sie allerdings das Unternehmen, dann versuchen einige von ihnen mit Hilfe der Interessenvertretung die geleisteten Überstunden auch bezahlt zu bekommen. Eine Einschränkung kommt da allerdings auf sie zu: Überstunden, die länger als vier Monate zurück liegen, sind verfallen, werden nicht mehr berücksichtigt und wurden somit „gratis“ geleistet.

Resümee

Über das Hotel- und Gastgewerbe eine Aussage treffen zu können, die für alle in dieser Branche Beschäftigten ihre Gültigkeit hat, ist ein schwieriges Unterfangen, da das Beherbergungs- und Gaststättenwesen von einer großen Heterogenität gekennzeichnet ist. Abhängig davon, in welchem Unternehmen ArbeitnehmerInnen tätig sind und welcher Berufsgruppe sie angehören, unterscheiden sich auch ihre Arbeitsbedingungen. Komplizierter wird dies dann, wenn man zusätzlich die Beschäftigungsstruktur mitberücksichtigt. Also die Frage danach stellt, ob wir von Frauen oder Männern sprechen, ob es sich um ÖsterreicherInnen oder MigrantInnen handelt, über welches Ausbildungsniveau die ArbeitnehmerInnen verfügen und ob diese Voll-, Teilzeit oder geringfügig beschäftigt sind oder gar auf Saison gehen.

Dennoch wurde hier der Versuch unternommen, Tendenzen sowohl der Arbeitsbedingungen als auch der Beschäftigungsstruktur aufzuzeigen. So ist das Hotel- und Gastgewerbe von einem hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten gekennzeichnet. Der Großteil der ArbeitnehmerInnen hat entweder eine Pflichtschule oder eine Lehre abgeschlossen. Die meisten Beschäftigten arbeiten Vollzeit und verfügen über ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis. Nur etwas mehr als 10% der ArbeitnehmerInnen im Hotel- und Gastgewerbe sind geringfügig beschäftigt oder werden der Gruppe der SaisonarbeiterInnen zugerechnet.

Diese Beschreibung wirkt auf den ersten Blick sehr positiv. Der Vergleich mit dem gesamtösterreichischen Durchschnitt zeigt allerdings ein anderes Bild: Es arbeiten mehr Frauen und weniger Personen mit einer höheren Schulausbildung bzw. mehr Personen mit einer niedrigen Schulausbildung im Beherbergungs- und Gaststättenwesen. Im Hotel- und Gastgewerbe haben weniger ArbeitnehmerInnen eine unbefristete Anstellung bzw. arbeiten Vollzeit. Zusätzlich finden sich im Beherbergungs- und Gaststättenwesen sechs Mal so viele Saisonarbeitskräfte als im Durchschnitt aller Branchen.

Auch die Arbeitsbedingungen der im Beherbergungs- und Gaststättenwesen Beschäftigten scheinen von bestimmten Aspekten determiniert zu sein, die, wenn auch nicht auf alle ArbeitnehmerInnen und in derselben Art und Weise zutreffen, doch für einen großen Teil von ihnen ihre Gültigkeit haben. Zu nennen wären hier die Arbeit unter Zeitdruck, der unregelmäßige Arbeitsanfall und der ständige Kontakt mit den Gästen auf der einen Seite und unergonomische Arbeitsbedingungen und das Heben und Tragen von schweren Lasten auf der anderen Seite. Auch die Beschaffenheit der Luftverhältnisse beeinflusst die Beschäftigten in ihrer täglichen Arbeit. Zur gleichen Zeit

sind aber die ArbeitnehmerInnen immer mehreren Belastungen und Umwelteinflüssen gleichzeitig ausgesetzt.

Diese Bedingungen resultieren in spezifischen Unfallursachen und Krankheiten. Aufgrund von Stress und schmutzigen, nassen Böden stürzen bzw. fallen die Beschäftigten und verletzen sich. Auch das Hantieren mit den Arbeitswerkzeugen gepaart mit dem Druck, die eigenen Tätigkeiten rechtzeitig fertig gestellt zu haben, führen mitunter zu Unfällen. Putzmittel mit hoch wirksamen Inhaltsstoffen lösen Hauterkrankungen aus, und Krankheiten des Skeletts, der Muskeln und des Bindegewebes ergeben sich aus den unergonomischen Arbeitsbedingungen und der schlechten Körperhaltung, die die ArbeitnehmerInnen einnehmen müssen. Nicht zu vergessen sind psychosomatische Krankheiten, wie Schlafstörungen, Kopfschmerzen, Gastritis oder Nervosität und Gereiztheit, deren Ursache im Stress und dem Zeitdruck zu finden sind.

Diese Belastungen wirken auch deshalb so schwer, weil die Beschäftigten des Beherbergungs- und Gaststättenwesens viele Stunden am Tag arbeiten und Überstunden hinnehmen müssen. Gleichzeitig arbeiten sie auch am Abend und in der Nacht und leisten Wochenenddienste.

Hinzu kommt, dass diese Arbeitsbedingungen mit einem geringen Einkommen korrespondieren und nicht alle ArbeitnehmerInnen (vollständig) bei der Sozialversicherung gemeldet sind. Dies führt wiederum zu geringeren Leistungen der Sozialversicherung, wie etwa beim Kranken- und Arbeitslosengeld oder der Invaliditäts- und Alterspension.

Das Hotel- und Gastgewerbe – eine Branche im Wandel?

Der zweiten Frage, der hier nachgegangen wurde, ist jene, ob sich in den letzten Jahren sowohl in der Beschäftigungsstruktur als auch in den Arbeitsbedingungen Veränderungen abgezeichnet haben. In Bezug auf die Beschäftigungsstruktur kann diese Frage bejaht werden. Einerseits haben die Anzahl und der Anteil der Frauen zugenommen und sich somit die Tendenz hin zu einer weiblichen Branche verstärkt. Der Anteil der Personen, die über ein höheres Bildungsniveau verfügen, ist gestiegen, wohingegen sich jener der Beschäftigten, die eine niedrigere Schulausbildung absolviert haben, verringert hat. Erwähnenswert ist ebenfalls die Tatsache, dass sich der Anteil der Lehrlinge erhöht hat. Zudem ist der Anteil der im Hotel- und Gastgewerbe beschäftigten MigrantInnen ebenfalls gestiegen und die Anzahl einer anderen Gruppe von Nicht-ÖsterreicherInnen, nämlich jener der Saisoniers, wird vom Ministerium jedes Jahr erhöht. Betrachtet man die Beschäftigten auf der Basis ihres Anstellungsverhältnisses, so kann man feststellen, dass der Anteil der Teilzeitarbeitskräfte im Beherbergungs- und Gaststättenwesen zugenommen hat.

Dasselbe trifft auf die geringfügig Beschäftigten ebenso wie auf die Leiharbeitskräfte, deren Zahl sich um das Sechzehnfache erhöht hat, zu. Das Bild, das sich hier zeigt, ist, dass die Beschäftigungsstruktur in den 90er Jahren einem Wandel unterworfen war und immer mehr atypische Beschäftigungsverhältnisse im Beherbergungs- und Gaststättenwesen anzutreffen sind.

Aber auch bei den Arbeitsbedingungen lassen sich Veränderungen vermuten. Die Unfallursachen und ihre Häufigkeit stellen genauso wie die Invaliditätsursachen bzw. Berufskrankheiten Indikatoren für die Qualität der Arbeitsbedingungen dar. Wie gezeigt wurde, hat sich einerseits die Unfallhäufigkeit erhöht und andererseits kam es bei den Invaliditätsursachen zu Verschiebungen hin zu einer erhöhten Zuerkennung der Invaliditätspension aufgrund von psychiatrischen Krankheiten. Aus diesem Grund ist anzunehmen, dass sich die bereits prekären Arbeitsbedingungen, unter denen die Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe arbeiten, in den letzten Jahren weiter verschärft haben.

Wenn man diese beiden Ergebnisse, die zunächst nur zeitlich parallele Entwicklungen beschreiben, in einen Zusammenhang bringt, dann liegt die Vermutung nahe, dass die Veränderungen der Beschäftigungsstruktur eher einen negativen Einfluss auf die Arbeitsbedingungen haben. Denn eine größere Zahl von atypischen Beschäftigungsverhältnissen verstärkt den Druck auf das Personal: Es ist leichter ersetzbar und leichter austauschbar, wenn es die härter gewordenen Bedingungen nicht einfach hinnehmen will. Für die Zukunft ist damit eine weitere Verschlechterung der Arbeitsbedingungen mit all ihren bedenklichen Folgeerscheinungen zu erwarten.

Literaturverzeichnis

- Arbeiterkammer Österreich (1995): Wirtschafts- und sozialstatistisches Taschenbuch, Wien
- Arbeiterkammer Österreich (2002): Wirtschafts- und sozialstatistisches Taschenbuch, Wien
- Arbeitsgruppe „Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gastgewerbe“ (1987): Hinter den Kulissen. Hotel- und Gastgewerbe in Österreich, Wien
- Baumgartner, Christian/Gisser, Birgit/Leuthold, Margit/Salcher, Jan/Steiner, Peter (2002): Tourismus in Österreich. Makroökonomische Performanz und individuelle Betroffenheit, Studie im Auftrag der Arbeiterkammer Wien, Wien (vorläufiger Bericht, unveröffentlicht)
- Biehl, Kai/AMS (2003): Analyse des touristischen Arbeitsmarktes, in: Leodolter, Sylvia/Kaske, Rudolf (Hg.), Tourismus in Österreich: Zukunftsbranche oder Einstieg in die Arbeitslosigkeit?, Arbeiterkammer Wien, Verkehr und Infrastruktur Nr. 18
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) (2001): Die Tätigkeit der Arbeitsinspektion im Jahr 2000, Wien
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) (2002a): Die Tätigkeit der Arbeitsinspektion im Jahr 2001, Wien
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) (2002b): Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung. Präventivdienste, Stand: Jänner 2002, Wien
- Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) (2002c): Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz. Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz, Stand: Jänner 2002, Wien
- Fasching, Melitta (1999): Arbeitsbedingungen in Österreich, Studie im Auftrag des Bundesministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales, Wien
- Hesselink, John K./Berg, Ruurt van der/Bossche, Seth van den/Heuvel, Floor van den/Houtman, Irene (2003): Work and employment conditions in the Hotel and Restaurant sector in fifteen European member states, forth draft, August
- Knoll, Alfred (1992): Diese Arbeit macht krank. Der Versuch einer „epidemiologischen Untersuchung“ im Hotel- und Gastgewerbe, Verlag des ÖGB, Wien
- Langer, Gottfried (1984): Arbeitsqualität im Gastgewerbe, Innsbruck
- Leodolter, Sylvia/Kaske, Rudolf (Hg.)(2003): Tourismus in Österreich: Zukunftsbranche oder Einstieg in die Arbeitslosigkeit?, Arbeiterkammer Wien, Verkehr und Infrastruktur Nr. 18
- ÖSTAT (Hg.): Mikrozensus Jahresergebnisse 1990, Beiträge zur österreichischen Statistik, Heft 1.023, Wien

- ÖSTAT (Hg.): Mikrozensus Jahresergebnisse 1997, Beiträge zur österreichischen Statistik, Heft 1.285, Wien
- ÖSTAT (Hg.): Arbeitskräfteerhebung 1997, Beiträge zur österreichischen Statistik, Heft 1.303, Wien
- Papouschek, Ulrike/Flecker, Jörg/Krenn, Manfred/Pastner, Ulli/Riesenecker-Caba, Thomas/ Angerler, Eva (1997):Qualifikationsbedarf und Anpassungsstrategien. Wiener Klein- und Mittelbetriebe im strukturellen und technologischen Wandel, FORBA Forschungsbericht 6/97, Wien
- Prock, Martin (1999): Arbeit im Hotel- und Gastgewerbe. Eine Situationsanalyse der betrieblichen Realität im Kontext arbeits- und sozialrechtlicher Bindungen, Innsbruck, master thesis
- Schramhauser, Hans/Heider, Alexander (1995): ArbeitnehmerInnenschutzgesetz. Gesetze und Kommentare Nr. 163, Wien
- Statistik Austria: Arbeitskräfteerhebung 2000/01, Wien
- Statistik Austria: Mikrozensus Jahresergebnisse 2000, Wien
- Steinhardt, Gerald (1991): Stubenmädchen und Servierkräfte; in: Lechner, Ferdinand/ Papouschek, Ulrike/Steinhardt, Gerald/Volst, Angelika/Wagner, Ina, Vergessene Frauen-Arbeitsbereiche. Berufsverläufe, Arbeitsbedingungen, Lebensperspektiven, Focus-Verlag, Giessen
- Wallner, Josef (2003): Saisonierregelungen: ein Modell, das Vor- und Nachteile sehr ungleich verteilt, in: Leodolter, Sylvia/Kaske, Rudolf (Hg.): Tourismus in Österreich: Zukunftsbranche oder Einstieg in die Arbeitslosigkeit?, Arbeiterkammer Wien, Verkehr und Infrastruktur Nr. 18
- Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ), Bundessparte Tourismus und Freizeitwirtschaft (2002): Tourismus in Österreich. Österreichische und internationale Tourismus- und Wirtschaftsdaten, Wien, März
- Zellmann, Peter/Schlögl, Peter (2001): Qualifizierung in touristischen Dienstleistungsberufen. MitarbeiterInnenzufriedenheit als Grundlage für zukünftige Angebotserstellung, Arbeiterkammer Niederösterreich, Verkehr und Infrastruktur 12, Wien
- Zilian, H.G. (1990): Wo ein Wille ist, ist auch ein Werk: Arbeitsbedingungen und Arbeitslosigkeit im Wohlfahrtsstaat, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Wien

Anhang

Tabelle 18: Berufliche Belastungen, Juni 1999*

	Beherbergungs- und Gaststättenwesen		Alle Branchen	
	N (x 1.000)	%	N (x 1.000)	%
Arbeit unter Zeitdruck	121,7	59,8	1,997,3	53,9
Unregelmäßiger Arbeitsanfall	113,5	55,8	1,507,8	40,7
Dauernder Parteienverkehr, Kundenkontakt	106,7	52,4	1,503,0	40,5
Notwendigkeit von Geschicklichkeit bzw. Fingerfertigkeit	62,5	30,7	1,203,4	32,4
Unfallgefährdung, Verletzungsgefahr	51,9	25,5	1,304,6	35,2
Einseitige körperliche Belastung	51,7	25,4	804,1	21,7
Andere schwere körperliche Anstrengung	45,1	22,2	1,076,0	29,0
Regelmäßig angeordnete Überstunden	38,2	18,8	741,0	20,0
Dauernde hohe Konzentration (z. B. Kontrollen, Überwachung)	34,2	16,8	1,132,5	30,5
Berufliche Verpflichtungen außerhalb der Arbeitszeit	29,1	14,3	658,0	17,7
Ausführung taktgebundener oder gleichförmiger Handgriffe	24,2	11,9	417,3	11,3
Regelmäßige Bildschirmarbeiten	22,4	11,0	1,129,4	30,5
Fehlende Privatsphäre am Arbeitsplatz	20,4	10,0	317,3	8,6
Keine Möglichkeit zu kurzen Arbeitspausen	17,9	8,8	274,8	7,4
Eintönigkeit der Arbeit	15,9	7,8	337,7	9,1
Schweres, unhandliches Werkzeug	9,5	4,7	472,9	12,8
Unbequeme Arbeits- oder Schutzkleidung, -einrichtungen	7,8	3,8	346,8	9,4
Fehlende persönliche Kontaktmöglichkeiten	6,2	3,0	116,5	3,1
Dauernder Kontakt mit Schwerkranken, Notleidenden usw.	1,1	0,5	238,9	6,4
Erwerbstätige insgesamt	203,5		3,709,2	

* Mehrfachnennungen möglich

Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus, Sonderauswertung

Tabelle 19: Umwelteinflüsse, Juni 1999*

	Beherbergungs- und Gaststättenwesen		Alle Branchen	
	N (x 1.000)	%	N (x 1.000)	%
Hitze (in Räumen)	79,6	39,1	1,048,2	28,3
Passiv-Rauchen	75,9	37,3	527,0	14,2
Ständiges künstliches Licht oder starke Lichteinwirkung	59,3	29,1	1,033,1	27,9
Sonstige schlechte Luft (z. B. abgestandene Luft, unangenehme Gerüche)	45,4	22,3	643,5	17,4
Schmutz, Öl, Fett	45,1	22,2	810,2	21,8
Sonstiger Lärm	43,2	21,2	619,1	16,7
Zugluft durch offene Fenster	41,7	20,5	593,7	16,0
Dämpfe, Gase, Rauch	40,7	20,0	532,2	14,4
Zugluft durch Klimaanlage	25,7	12,6	382,6	10,3
Verkehrslärm	21,3	10,5	594,1	16,0
Staub	18,1	8,9	1,027,1	27,7
Feste oder flüssige, schädliche bzw. giftige Substanzen	16,3	8,0	550,5	14,8
Kälte (in Räumen)	15,4	7,6	502,1	13,5
Nässe, Feuchtigkeit (in Räumen)	15,0	7,4	294,9	8,0
Bürolärm (durch Gespräche, Telefonate u. ä.)	13,4	6,6	559,5	15,1
Witterung	12,2	6,0	881,2	23,8
Ständig verschlossene oder keine Fenster	12,0	5,9	285,7	7,7
Industrielärm (durch Maschinen, Motoren u. ä.)	9,4	4,6	769,3	20,7
Elektromagnetische Felder, Strahlung (z. B. Röntgen-, UV-Strahlung)	4,3	2,1	313,0	8,4
Erschütterungen	0,9	0,4	201,6	5,4
Erwerbstätige insgesamt (in 1.000)	203,5		3,709,2	

* Mehrfachnennungen möglich

Quelle: Statistik Austria: Mikrozensus, Sonderauswertung