

Gemeinsamer Antrag Nr. 01

der Fraktion Sozialdemokratischer GewerkschafterInnen,
der Fraktion Christlicher GewerkschafterInnen – Österreichischer ArbeitnehmerInnen Bund,
der Freiheitlichen Arbeitnehmer – FPÖ,
der Grünen Arbeitnehmer,
der Liste Perspektive,
der Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Arbeitnehmer und
der Kommunistischen Gewerkschaftsinitiative-International

an die 176. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
am 11. November 2021

ARBEITNEHMERINNEN IM HOTEL- UND GASTGEWERBE BRAUCHEN AUCH URLAUB – ARBEITSBEDINGUNGEN IM TOURISMUS VERBESSERN DURCH DIE GESETZLICHE EINRICHTUNG EINER URLAUBSKASSE

Die derzeitige Corona Krise stellt Tourismusbetriebe vor finanziell und arbeitsmarktpolitisch schwierige Herausforderungen. Zwar sind die verschiedenen Bereiche, wie Hotels, Take-Away Lokale, Cateringanbieter, ländliche Wirtshäuser und Nobelrestaurants unterschiedlich betroffen, ein Schicksal teilen aber alle Betriebe: im Normalfall ist die Eigenkapitalquote gering und BranchenvertreterInnen haben bereits öffentlich kundgetan, dass Urlaubsrückstellungen krisenbedingt als belastend wahrgenommen werden. Zugleich waren und sind tausende TourismusmitarbeiterInnen von Arbeitslosigkeit betroffen. Aktuell sind es immer noch 45.000 Menschen, die ihrer beruflichen Existenz beraubt wurden. Dennoch wird aus der Branche ein hoher Fachkräftebedarf medial kommuniziert. Die Branche scheint, aufgrund der instabilen Rahmenbedingungen, der unattraktiven Arbeitsbedingungen und des Arbeitskräftebedarfs anderer Branchen, Schwierigkeiten zu haben MitarbeiterInnen zu gewinnen.

Die Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien fordert daher die Bundesregierung auf so rasch wie möglich dem Nationalrat einen Gesetzesentwurf zur Einrichtung einer Tourismuskasse im oben beschriebenen Sinne vorzulegen, der unter Einbindung der zuständigen Sozialpartner erstellt werden soll.

Eine Tourismuskasse könnte hier branchespezifische Lösungen schaffen. Sie soll einerseits ein Instrument zur Abwicklung von Urlaubsansprüchen sein. Andererseits kann sie – je nach Ausgestaltung – auch Modelle der Aus- und Weiterbildung und der Saisonverlängerung enthalten. Eine branchenweite Kasse würde Geschäftsbilanzen sofort massiv entlasten, da Rückstellungen für offene Urlaubstage umgehend aufgelöst werden können und für die Zukunft nicht mehr gebildet werden müssten.

Gerade in der Frage der Errichtung und der damit verbundenen Ausstattung eines entsprechenden Startkapitals, ist jetzt in der Krise der richtige Zeitpunkt dafür. Allein durch die monatlich anfallenden Urlaubsansprüche je ArbeitnehmerIn entstehen den Betrieben zusätzliche Kosten, welche im Augenblick in keiner Form in Förderprogrammen berücksichtigt sind. Als zusätzliche betriebliche Unterstützung sollen daher die monatlich anfallenden Urlaubsansprüche der ArbeitnehmerInnen über einen definierten Zeitraum durch die öffentliche Hand übernommen werden und in die Tourismuskasse transferiert werden. Dies würde den Betrieben die aktuell dringend notwendige finanzielle Entlastung bringen und ein Wiedereinstellen von

ArbeitnehmerInnen erleichtern. In weiterer Folge beteiligen sich die Betriebe schrittweise an der Abwicklung der Urlaubsansprüche und leisten schrittweise einen monatlichen Betrag zur Deckung der Urlaubsansprüche.

Mittel- und langfristig eröffnen sich für eine Tourismuskasse neben der Abwicklung der Urlaubsansprüche weitere Betätigungsfelder, in denen Verbesserungen für ArbeitnehmerInnen und Betriebe denkbar sind:

- Ausbildung, Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten,
- Jahresbeschäftigung, Jahresarbeitszeitmodelle,
- Arbeitszeit, Arbeitszeitaufzeichnungen,
- Schlechtwetterregelung für ausgewählte Bereiche,
- Entgeltfortzahlung für Betriebe bei Krankenständen.

Voraussetzung ist allerdings, dass eine entsprechende Abwicklungseinheit mit entsprechender Besicherung der Ansprüche geschaffen wird. Dafür ist die gesetzliche Grundlage zu schaffen.

Die Vorteile für die Unternehmen liegen auf der Hand, aber auch die ArbeitnehmerInnen hätten eine Reihe von Vorteilen, wie insbesondere:

- Sicherung der Ansprüche unabhängig von einem konkreten Arbeitgeber/einer konkreten Arbeitgeberin.
- Mitnahme von Ansprüchen in ein neues Arbeitsverhältnis bzw einen neuen Betrieb.
- Information über Ansprüche und alle wichtigen Daten durch die überbetriebliche Einrichtung.
- Anhebung der Sozialstandards in der Branche auf ein höheres Niveau
- Rasche Abwicklung offener Ansprüche bei Insolvenz des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin.

Angenommen

Zuweisung

Ablehnung

Einstimmig

Mehrheitlich