

MEDIENGESPRÄCH

Tourismuskasse ist Soforthilfe und Branchenturbo

Nachhaltige Lösungen für Beschäftigte und Arbeitgeber nur mit gesetzlicher Grundlage möglich

TeilnehmerInnen:

- ROMAN HEBENSTREIT**
VORSITZENDER, GEWERKSCHAFT VIDA
- BEREND TUSCH**
VORSITZENDER FACHBEREICH TOURISMUS GEWERKSCHAFT VIDA
- JOSEF MUCHITSCH**
ABGEORDNETER ZUM NATIONALRAT (SPÖ)
VORSITZENDER GEWERKSCHAFT BAU-HOLZ
- MELANIE ERASIM**
ABGEORDNETE ZUM NATIONALRAT (SPÖ)
- GERALD HAUSER**
ABGEORDNETER ZUM NATIONALRAT (FPÖ)

Ort: Wien

Datum: 6. Juli 2021

Die Corona-Krise stellt viele Tourismusbetriebe vor finanziell kaum lösbare Herausforderungen. Die Bundesregierung hat keine nachhaltigen Konzepte für die Branche auf die Beine gestellt. Eine Tourismuskasse (TUK), wie von der Gewerkschaft vida vorgeschlagen, könnte hier branchespezifische langfristige Lösungen und nachhaltige Vorteile im Bereich des Urlaubs und anderer kostensteigernde Sachbereiche sowohl für die Betriebe als auch für die Beschäftigten schaffen. Die Branche könnte mit einer Tourismuskasse somit nachhaltig unterstützt werden, sowohl die Beschäftigten als auch die Betriebe würden davon profitieren.

Tourismusgespräche mit den Parteien

Für die Einrichtung einer TUK bedarf es aber einer gesetzlichen Grundlage. Aus diesem Grund hat die Gewerkschaft vida am 6. Juni 2021 VertreterInnen aller im Parlament vertretenen politischen Parteien zu Tourismusgesprächen eingeladen, um bei diesen um Unterstützung für die Einbringung eines entsprechenden Antrags im Parlament zu werben. Zustimmende Signale gab es im Vorfeld bereits von SPÖ und FPÖ.

Tourismuskasse könnte massiv entlasten

Die Pandemie hat die Betriebe und deren Beschäftigte besonders hart getroffen. Viele Betriebe waren für 12 Monate geschlossen oder hatten einen starken Umsatzrückgang, wenige haben immer noch zu. Wie lange dieser Umstand noch anhält, ist derzeit nicht absehbar, ebenso wenig wie die Entwicklung im kommenden Herbst und Winter. Eine TUK könnte Geschäftsbilanzen sofort massiv entlasten, da Rückstellungen für offene Urlaubstage umgehend aufgelöst werden könnten und für die Zukunft nicht mehr gebildet werden müssten.

Urlaubsansprüche abwickeln – Arbeitskräftemangel entgegentreten

Beschäftigte (Arbeiterinnen und Angestellte) und ArbeitgeberInnen im Tourismus (Hotellerie und Gastronomie) haben gleichermaßen mit instabilen Beschäftigungsverhältnissen zu kämpfen. Da kann gegengesteuert werden mit Rahmenbedingungen, die helfen, die bestehenden Probleme zu lösen wie z.B. mit der Schaffung einer eigenständigen TUK. In der ersten Phase der Einführung ist die Abwicklung von Urlaubsansprüchen und Feiertagen („Guttagen“) angedacht. Es gilt aber ebenso rasch via TUK Aus- und Weiterbildungsangebote zu generieren, um dem immer wieder ausgerufenen Arbeitskräftemangel entgegen zu treten. Mittel- und langfristig bietet eine TUK eine Vielzahl an weiteren Möglichkeiten, wie z.B. eine Saisonverlängerung.

Öffentliche Hand soll Tourismuskasse mit Startkapital ausstatten

Gerade in der Frage der Errichtung einer TUK und der damit verbundenen Ausstattung mit einem entsprechenden Startkapital, ist jetzt in der Krise der richtige Zeitpunkt dafür. Allein durch die monatlich anfallenden Urlaubsansprüche der Beschäftigten entstehen den ArbeitgeberInnen zusätzliche Kosten, welche im Augenblick in keiner Form in öffentlichen Förderprogrammen berücksichtigt sind.

Als zusätzliche betriebliche Unterstützung sollten daher die monatlich anfallenden Urlaubsansprüche der Beschäftigten über einen definierten Zeitraum durch die öffentliche Hand übernommen und in die TUK transferiert werden. Dies würde 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 ebenso schrittweise einen monatlichen Betrag zur Deckung der Urlaubsansprüche.

Die Errichtung der TUK und die damit verbundenen Kosten können jedoch nicht von der Branche getragen werden – hier braucht es ebenso die Unterstützung durch die öffentliche Hand.

Neben dem Urlaubsanspruch sollen weitere Instrumente zur Branchenattraktivierung in der TUK gesetzlich ermöglicht werden

Mittel- und langfristig eröffnet sich für eine TUK eine ganze Reihe von Betätigungsfeldern, in denen Verbesserungen für ArbeitnehmerInnen und Betriebe denkbar sind:

- Ausbildung, Qualifizierungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten
- Schlechtwetterregelung für ausgewählte Bereiche
- Jahresbeschäftigung, Jahresarbeitszeitmodelle
- Entgeltfortzahlung bei Krankenständen, die länger als 3 Tage dauert.

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

Vorteile einer TUK für ArbeitgeberInnen:

- In der derzeitigen Krise kann es zu einer sofortigen Entlastung der Betriebe durch ein Transferieren von derzeit offenen Urlaubsansprüchen der ArbeitnehmerInnen kommen
- Die Arbeitsstunde wird mit bestimmten, kalkulierbaren und vorhersehbaren (monatlichen) Kosten belastet, keine zusätzlichen Belastungen darüber hinaus
- Keine permanenten Rückstellungen in den Büchern mehr notwendig, im Gegenteil: kurzfristige Auflösung der Rückstellungen und damit Stärkung der Eigenkapitalausstattung
- ArbeitnehmerInnen werden in der Zugehörigkeit zum Betrieb/zur Branche gestärkt
- Gleiche Wettbewerbsbedingungen für alle Betriebe; kein Austragen des Wettbewerbs über niedrige Sozialstandards

- Saisonverlängerungsmodelle möglich machen
- Schaffung eines dritten Bildungsortes, um den Betrieben Ausbildungsverbände zu erleichtern
- Besseres Image, Erhöhung der Attraktivität der Branche, um zusätzliche Arbeitskräfte zu gewinnen
- Eigene und branchenspezifische Förderung bzw. Förderanknüpfung da in der Kasse die ArbeitgeberInnen gebündelt sind

Vorteile einer TUK für ArbeitnehmerInnen:

- Sicherung der Ansprüche unabhängig von einem konkreten Arbeitgeber
- Mitnahme von Ansprüchen in ein neues Arbeitsverhältnis bzw. einen neuen Betrieb
- Information über Ansprüche und alle wichtigen Daten kann durch eine überbetriebliche Einrichtung erfolgen
- Anhebung der Sozialstandards in der Branche auf ein höheres Niveau
- Bei Insolvenz müssten ArbeitnehmerInnen unter Umständen nicht bis zu 6 Monate auf die Auszahlung ihrer Ansprüche warten

Rückfragen & Kontakt:

Gewerkschaft vida/Öffentlichkeitsarbeit
Hansjörg Miethling
Tel.: 0664 6145 733
E-Mail: hansjoerg.miethling@vida.at
www.vida.at