

Forschungsprojekt für die Arbeiterkammer Wien

Arbeitsbedingungen und Arbeitsrechtskonflikte im Hotel- und Gastgewerbe

Bettina Stadler, Georg Adam

März 2023

Kontakt:
Mag. Georg Adam
Tel. +43 1 21 24 700-62
adam@forba.at

FORBA

FORSCHUNGS- UND BERATUNGSSTELLE
ARBEITSWELT

KONTAKT:
ASPERNBRÜCKENGASSE 4/5
1020 WIEN
TEL. +43 1 21 24 700-0
OFFICE@FORBA.AT

WWW.FORBA.AT

INHALT

1	EINLEITUNG UND HINTERGRUND	5
1.1	Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gastgewerbe	6
2	ZIELSETZUNG, FRAGESTELLUNGEN UND METHODE DER STUDIE	9
3	STATISTISCHES BRANCHENPORTRAIT HOTEL- UND GASTGEWERBE	12
3.1	Persönliche Merkmale der Beschäftigten	12
3.2	Muster der Beschäftigung in Gastronomie und Hotellerie im Vergleich	20
3.3	Länge der Arbeitszeiten	27
3.4	Lage der Arbeitszeiten	33
3.5	Einkommen	38
3.6	Fazit	42
4	ERGEBNISSE DER EXPERT:INNENINTERVIEWS	44
4.1	Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe aus gewerkschaftlicher Sicht	45
4.1.1	Arbeitszeiten	45
4.1.2	Lohnniveau	46
4.1.3	Arbeitsklima im Betrieb	46
4.1.4	Unterbringung und Verpflegung der Mitarbeiter:innen	47
4.1.5	Änderungen der Arbeitsbedingungen im Gefolge der Covid-19-Pandemie	47
4.1.6	Vorschläge der Gewerkschaften zur Verbesserung der Arbeitssituation im Gastgewerbe	48
4.1.7	Arbeiten in der Gastronomie- und Hotelleriebranche aus der Sicht der ÖHV	50
4.2	Gewerkschaftliche Vertretung in der Hotellerie und Gastronomie	52
4.3	Kollektivvertragsverhandlungen und Lohnniveau im Gastgewerbe	53
4.4	Themen der Rechtsberatung bzw. eines Rechtsschutzverfahrens	53
4.5	Fazit	56
5	ARBEITSRECHTSBERATUNG DER AK WIEN	58
6	RECHTSSCHUTZ	63
6.1	Fall 1: Nachtflamme	64
6.2	Fall 2: Indien Kitchen	67
6.3	Fall 3: Hotel Seeperle	68
6.4	Fall 4: Restaurant Zadar	70
6.5	Fall 5: Pizzeria Calzone	72

6.6	Fall 6: Coconut Kitchen	73
6.7	Fall 7: Praterterrasse	75
6.8	Fazit	76
7	SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN	78
	QUELLEN/LITERATURVERZEICHNIS	81
	ABBILDUNGSVERZEICHNIS	82

1 EINLEITUNG UND HINTERGRUND

Allgemein gilt das Hotel- und Gastgewerbe als Branche mit schwierigen Arbeitsbedingungen. Nicht zuletzt wird dies daran deutlich, dass weniger Menschen in dieser Branche arbeiten möchten als Arbeitskräfte gebraucht würden. Diese Situation besteht nicht erst seit der Covid-19-Pandemie. Schon davor waren Rufe zu hören, dass dem „Hotel- und Gastgewerbe das Personal ausgeht“. Von manchen Arbeitgeber:innen wurde dabei den Arbeitnehmer:innen in den Debatten eine „geringe Arbeitswilligkeit“ unterstellt oder sie beklagten die mangelnde Bereitschaft der Arbeitnehmer:innen, auch Stellen außerhalb ihres Wohnortes anzunehmen und z.B. für eine Stelle von Wien in westliche Bundesländer zu ziehen. Dem wurde von Seiten der Vertreter:innen der Arbeitnehmer:innen entgegengesetzt, dass die Arbeitsbedingungen dringend verbessert werden müssen, um die Arbeit in dieser Branche attraktiver zu machen (exemplarisch: Mone 2022). Dann würden auch wieder genügend Menschen im Hotel- und Gastgewerbe arbeiten wollen.¹ Dabei scheint es ein breites Spektrum von Arbeitgeber:innen zu geben, solche, die ihre Mitarbeiter:innen als wichtigen Teil ihres Betriebes sehen und entsprechend behandeln, aber auch solche, die die grundlegenden Regeln des Umgangs mit Mitarbeiter:innen nicht beachten.

Das Hotel- und Gastgewerbe war von den Folgen der Pandemie wie nur wenige andere Branchen betroffen. Phasenweise waren alle Betriebe geschlossen, anschließend konnte immer wieder nur unter strengen Auflagen wie Abstands-, Masken- und Kontrollpflichten geöffnet werden. Wie lange die Schließzeiten dauern würden und wann mit welchen Auflagen wieder gelockert werden könnte, das war in vielen Phasen der Pandemie nicht absehbar. Viele Arbeitnehmer:innen haben deshalb temporär oder dauerhaft die Branche verlassen. Zusätzlich arbeiten gerade in Saisonbetrieben viele ausländische Arbeitnehmer:innen, die während der Pandemie nicht beschäftigt worden sind und sich vielleicht – so befürchten Arbeitgeber:innen – beruflich umorientiert haben. Inzwischen konnten die Betriebe wieder geöffnet werden und schrittweise ist die Branche wieder zu einem Normalbetrieb zurückgekehrt. Mit dem Ende der pandemiebedingten Lockdown- und Notmaßnahmen wurde auch der Arbeitskräftemangel wieder virulent.

Der Mangel an Arbeitskräften bietet für Arbeitnehmer:innen die Chance auf Verbesserungen ihrer Arbeitsbedingungen, weniger weil „die Arbeitgeber ordentlich tanzen müssen“ (News-Interview mit Johannes Kopf, Chef des AMS Österreich)², sondern weil, so ist zu hoffen, sich Möglichkeiten für strukturelle Verbesserungen der Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gastgewerbe ergeben werden. Zugleich sind die Probleme in der Branche so zahlreich und vielfältig wie kaum in einem anderen Bereich des Arbeitsmarktes. Umso mehr ist empirische Evidenz notwendig, um Ansatzpunkte für Verbesserungen zu identifizieren. Die hier präsentierte Untersuchung hat das Ziel, auf wichtige

¹ Wichtige Argumente finden sich auch im Video der Diskussion zwischen Sepp Schellhorn (damals Neos) und Anna Daimler, vgl. <https://www.derstandard.at/story/2000113799693/wiener-arbeitslose-im-westen-das-ams-muss-auch-unternehmen-oefter>

² So lautete die Überschrift eines in News vom 19.2.2022 erschienen Interviews, vgl. <https://www.news.at/a/johannes-kopf-interview-12432639>

Probleme bei den Arbeitsbedingungen in der Gastronomie/Hotellerie und auf arbeitsrechtliche Konflikte aufmerksam zu machen und Möglichkeiten für Verbesserungen aufzuzeigen.

1.1 Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gastgewerbe

Die Internationale Arbeitsorganisation (ILO) definiert Arbeitsbedingungen folgendermaßen: „Working conditions are at the core of paid work and employment relationships. Generally speaking, working conditions cover a broad range of topics and issues, from working time (hours of work, rest periods, and work schedules) to remuneration, as well as the physical conditions and mental demands that exist in the workplace.”³ Die Arbeitsbedingungen beziehen sich also sowohl auf den Ort, die Zeit und alle anderen physischen und psychischen Bedingungen der Arbeitssituation inklusive der Bezahlung. Wichtige Aspekte der Arbeitsbedingungen werden durch Gesetze, Kollektivverträge, Betriebsvereinbarungen und den Arbeitsvertrag geregelt.

Insgesamt zeichnet sich das Hotel- und Gastgewerbe durch eine große Heterogenität der Unternehmen und auch der Arbeitsbedingungen aus. Das Spektrum der Betriebe reicht von kleinen Gaststätten, die von einem oder einer Besitzer:in mit einem oder einer Hilfskraft betrieben werden, bis hin zu großen Hotelbetrieben, in denen hundert oder mehr Menschen beschäftigt sind. Ebenso heterogen ist das Engagement der Arbeitgeber:innen für ihre Mitarbeiter:innen, dieses reicht von Arbeitgeber:innen, die ein partnerschaftliches Verhältnis zu ihren Angestellten pflegen und darauf Wert legen, Menschen langfristig zu beschäftigen, und solchen, die ihre Angestellten vor allem als Kostenfaktor und kaum als Menschen sehen.

Trotzdem gibt es wichtige Merkmale und Probleme der Arbeitsbedingungen, die allgemein für die Branche Hotel- und Gastgewerbe gelten (für einen aktuellen Überblick: Krüger und Guhlemann 2018), darauf hat schon eine im Jahr 2002 von der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt durchgeführte Studie zu den Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe hingewiesen (Vogt 2004). Seither haben sich die Bedingungen kaum geändert, sie sind in vielerlei Hinsicht schwierig. Dies zeigt auch eine Studie von Johanna Neuhauser und Kolleg:innen, die im Rahmen ihrer Untersuchungen insgesamt 32 qualitative Interviews mit Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe durchgeführt haben (Neuhauser et al. 2022).

So ist die Arbeit im Hotel- und Gastgewerbe von atypischen Arbeitszeiten geprägt, viel Arbeit fällt vor allem dann an, wenn die Mehrzahl der Menschen frei hat. Das heißt, es wird besonders häufig am Abend, in der Nacht oder am Wochenende gearbeitet. Im Gegensatz zu vielen anderen Branchen gibt es im Hotel- und Gastgewerbe keine Nacht- oder Wochenendzuschläge und damit keine Höherwertung der Arbeit zu diesen sozial wichtigen Zeiten (Mone 2022). Hinzu kommen in der Gastronomie immer wieder geteilte Dienste. Die Arbeitszeiten in der Hotellerie und Gastronomie sind besonders schlecht planbar, da sie sich häufig nach dem Gästeaufkommen und/oder dem Wetter richten. Dies führt immer wieder zu Überstunden und auch zu kurzfristigen

³ <https://www.ilo.org/global/topics/working-conditions/lang-en/index.htm>

Arbeitseinsätzen. Hinzu kommt die meist dünne Personaldecke in den Betrieben. Fällt jemand z.B. wegen Krankheit aus, werden andere Mitarbeiter:innen in der Freizeit angerufen und in die Arbeit geholt.⁴

Die Arbeit ist auch physisch häufig sehr belastend, im Service müssen Speisen und Getränke transportiert werden, in der Küche sind die Menschen Dämpfen und Gerüchen ausgesetzt, die Arbeit mit heißen Pfannen und Töpfen und scharfen Messern birgt ein großes Verletzungsrisiko. Im Housekeeping muss ebenso ständig körperlich gearbeitet werden. Hinzu kommt im Service der direkte Kontakt mit den Gästen, der einerseits als erfüllend und anregend erlebt werden kann, zugleich sind die Arbeitnehmer:innen den Launen der Gäste auch ausgeliefert, auch wenn diese schlecht sind.

Viele Beschäftigte sind Migrant:innen und überdurchschnittlich viele von diesen leben erst seit kurzer Zeit in Österreich (vgl. dazu näher im Abschnitt 3.1 in diesem Bericht). Viele Migrant:innen sind, wenn sie noch nicht lange in Österreich aufhältig sind, wenig mit den Rechten von Arbeitnehmer:innen in Österreich vertraut. Dies wird von den Arbeitgeber:innen, so berichten Befragte in der Studie von Neuhauser et. al., ausgenutzt (Neuhauser et al. 2022). Hinzu kommen z.B. bei Flüchtlingen noch Belastungen durch die Flucht und damit verbundene Erlebnisse. Noch verschärft ist die Situation im Fall von Saisonbeschäftigten, die häufig in Betrieben in abgelegenen Regionen arbeiten. Sollte es z.B. Probleme mit der Bezahlung am Ende der Beschäftigung geben, ist es vom Ausland aus und im Nachhinein praktisch unmöglich, die Forderungen durchzusetzen. Wie die Analyse von Fällen in der Arbeitsrechtsberatung und im Rechtsschutz der Arbeiterkammer Wien zeigen werden (Kapitel 5 und Kapitel 6 in diesem Bericht), sind offene Forderungen der Arbeitnehmer:innen nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses der häufigste Grund für die Kontaktaufnahme mit der Arbeiterkammer Wien.

Die Bezahlung im Gastgewerbe ist niedrig. Zum Zeitpunkt der Untersuchung war der ab 1. Mai 2022 in Kraft getretene Kollektivvertrag für Arbeiter:innen in der Gastronomie in Wien gültig. Für die höchste Lohngruppe der Restaurant- bzw. Küchenchef:innen bis zum 5. Dienstjahr waren 2.015 € brutto vorgesehen, dieser Betrag stieg geringfügig mit den Dienstjahren und betrug ab dem 21. Dienstjahr 2.216,50 € brutto (vgl. Kollektivvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe). Bei den Hilfskräften reichte die Spanne von 1.612 € bis 1.773,20 €. Bei den Angestellten waren zwischen 1.575 € und 2.494 € brutto pro Monat vorgesehen, der letzte Wert für Angestellte, die die Leitung eines Restaurants bzw. Hotels überhaben und mind. 21 Dienstjahre vorweisen können. Mit 21. Februar 2023 wurde ein neuer Kollektivvertrag verabschiedet, der eine durchschnittliche Anhebung der Löhne um 9,3% vorsieht. Details waren zum Zeitpunkt der Fertigstellung des Berichts noch nicht bekannt. Zwar wird in manchen Bereichen über dem Kollektivvertrag bezahlt, gerade bei wenig qualifizierten Tätigkeiten jedoch auch nicht.

⁴ Hier erweist sich die ständige Erreichbarkeit durch Mobiltelefone oft auch als Fluch.

Recht weit verbreitet dürfte im Gastgewerbe die Praxis sein, Teile des Gehalts „schwarz“ zu bezahlen. Menschen sind für einen Teil ihrer Arbeitszeit offiziell angestellt, die restliche Arbeitszeit wird abgegolten, ohne dass Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge bezahlt werden. Oder die Beschäftigten leisten Überstunden, die sie dann bar auf die Hand bezahlt bekommen. Diese Zahlungen wirken sich nicht auf Arbeitslosengeldansprüche oder Pensionsansprüche aus. Sollten Schwarzgeldzahlungen vom/von der Arbeitgeber:in eingestellt werden, so ist es in der Regel schwer möglich, die weitere Zahlung erfolgreich einzuklagen.

Zusätzlich wird von Arbeitgeber:innen und deren Vertreter:innen immer wieder darauf hingewiesen, dass viele Beschäftigte ja Trinkgelder erhalten. Diese Trinkgelder schwanken jedoch in der Höhe stark und sind oft sogar vom Wetter abhängig. Für die Abdeckung dringend notwendiger Ausgaben sind Trinkgelder als wenig zuverlässige Einnahmen nicht geeignet, dies berichten auch die von Neuhauser et. al. befragten Arbeitnehmer:innen (Neuhauser et al. 2022). Zusätzlich gibt es, was die Aufteilung der Trinkgelder unter den Mitarbeiter:innen betrifft, recht unterschiedliche Praktiken. In manchen Betrieben kommen Trinkgelder in einen „Topf“ und werden nach einem bestimmten Schlüssel verteilt, von dem fallweise auch Beschäftigte hinter der Schank und in der Küche profitieren. In anderen Fällen bleibt das Trinkgeld bei den Mitarbeiter:innen, die die Zahlungen von den Gästen entgegennehmen. Während der Pandemie wurden Trinkgelder nicht von den Kurzarbeitsbeihilfen abgedeckt.

Nur in wenigen Gastronomiebetrieben gibt es einen Betriebsrat, der auf die Einhaltung der arbeitsrechtlichen Vorschriften achten und die Arbeitnehmer:innen bei Problemen beraten und unterstützen könnte. Arbeitnehmer:innen sind bei Fragen zu ihren Ansprüchen, bei Verhandlungen mit den Arbeitgeber:innen oder bei Konflikten mit diesen also darauf angewiesen, sich die nötigen Informationen selbst zu beschaffen und Hilfe zu finden. Hier nehmen die Arbeitsrechtsberatung und der Rechtsschutz der Arbeiterkammer Wien eine wichtige Rolle ein.

2 ZIELSETZUNG, FRAGESTELLUNGEN UND METHODE DER STUDIE

Vor diesem Hintergrund haben wir die Arbeitsbedingungen und die arbeitsrechtlichen Problemstellungen im Gastgewerbe untersucht. Im Zentrum standen dabei die folgenden Fragen:

- Wie unterscheiden sich die Arbeitsbedingungen im Bereich Hotel und Gastgewerbe von jenen in anderen Branchen? Welche Aussagen können auf Basis statistischer Analysen dazu getroffen werden?
- Was sind wichtige Themen von Arbeitsrechtsberatungen bzw. Rechtsschutzverfahren der Arbeiterkammer Wien? Wie unterscheiden sich diese von den Themen in anderen Branchen?
- Wie könnten die Probleme, die zu Arbeitsrechtsberatungen und Rechtsschutzverfahren führen, verringert werden? Wie kann die Situation im Hotel- und Gastgewerbe verbessert werden?
- Welche Maßnahmen im Bereich Politik, Interessenvertretung und Gesetzgebung wären auf Basis der Ergebnisse der Untersuchung sinnvoll?

Analyse quantitativer Daten

Am Beginn des Berichts steht ein ausführlicher statistischer Überblick über die Gastgewerbe- und Hotelbranche. Damit wird die Struktur der Beschäftigten in Hinblick auf wichtige Merkmale wie Geschlecht, Alter, höchste abgeschlossene Ausbildung, Wohnort und Migrationserfahrung beschrieben und mit der Struktur der Beschäftigten in der Dienstleistung insgesamt und dem Durchschnitt aller unselbständig Beschäftigten verglichen. In gleicher Weise werden die Merkmale der Beschäftigung z.B. in Hinblick auf eine Tätigkeit als Arbeiter:in oder Angestellte:r oder den Anteil befristet Beschäftigter und die Dauer der Befristung dargestellt. Anschließend gibt es Informationen zur Länge und zur Lage der Arbeitszeiten. Am Ende dieses Abschnitts werden die Einkommen im Hotel- und Gastgewerbe mit den Einkommen in anderen Branchen verglichen.

Für die quantitativen Analysen werden die Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung verwendet. Mit der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung wird von Statistik Austria laufend eine Stichprobe der in Österreich lebenden Bevölkerung aus dem Zentralen Melderegister ausgewählt. Auf dieser Basis liefert die Befragung repräsentative Ergebnisse für Österreich und jedes einzelne Bundesland. Die Fragen beschäftigen sich mit vielfältigen Aspekten der Teilnahme am Erwerbsleben bzw. der Suche nach Erwerbsarbeit, der Familiensituation und der Wohnsituation.

Um sowohl aktuelle Daten zu liefern als auch die Effekte der Pandemie zu berücksichtigen, wurden die nun folgenden Berechnungen sowohl für das Jahr 2021 als auch für das Jahr 2019 durchgeführt. Im Bericht werden jedenfalls Daten aus 2021 berichtet, wenn es wichtige Unterschiede zu 2019 gibt, wird auf diese verwiesen und werden diese ebenfalls dargestellt.

Die Struktur der Betriebe und der Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe in Wien unterscheidet sich gravierend vom gesamtösterreichischen Durchschnitt. Deshalb gibt es neben Auswertungen für Österreich insgesamt bei jedem behandelten Thema auch gesonderte Auswertungen für Wien.

Erklärung: 25. Perzentil, Median und 75. Perzentil

Für diesen Bericht wurde entschieden, dass metrische Werte wie das Alter, die Arbeitszeiten oder das Einkommen nicht nur mit einem Durchschnittswert dargestellt werden sollen, sondern auch die Verteilung dieser Werte in die Darstellung einfließen soll. Die alleinige Angabe eines Durchschnittswertes ermöglicht keine Aussagen darüber, ob alle gefundenen Werte nahe beieinander liegen oder weit gestreut vorkommen, d.h. ob z.B. alle Beschäftigten in einer Gruppe ähnlich alt sind oder ob es viele junge und viele ältere Personen gibt. Folgende Werte werden zur Darstellung von Verteilungen angegeben.

25. Perzentil: dieser Wert gibt die Grenze an, unter der die Werte von 25% der Befragten liegen, z.B. sind 25% der Befragten gleich alt oder jünger als der ausgewiesene Wert.

Median: dieser Wert liegt genau in der Mitte der gefundenen Werte, d.h. das Alter der ersten Hälfte der Personen liegt unter und jenes der zweiten Hälfte der Befragten liegt über diesem Wert.

75. Perzentil: mit diesem Wert wird die Grenze markiert, über der 25% der Befragten liegen, z.B. liegt das Alter von 25% der Befragten bei oder noch über diesem Wert.

Expert:inneninterviews

Neben den statistischen Analysen sollen die Sichtweise und die Erfahrungen von Expert:innen auf die Problemlagen im Hotel- und Gastgewerbe einbezogen werden. Ebenso wurden mit den Expert:innen Hypothesen über mögliche Ansatzpunkte für Verbesserungen diskutiert. Insgesamt wurden Interviews mit sechs Expert:innen durchgeführt. Für diese Interviews wurde eigens ein Leitfaden entwickelt und je nach besonderer Expertise der/des Expert:in adaptiert. Befragt wurden Vertreter:innen von Arbeiterkammer, Gewerkschaft und ein Vertreter der Arbeitgeber:innenseite. Trotz Bemühungen sind keine Interviews mit Vertreter:innen der WKO zustande gekommen. Die Liste der interviewten Personen findet sich im Anhang.

Daten zur Rechtsberatung

Von der Arbeiterkammer Wien werden die (durchgeführten) Beratungen in Fragen des Arbeitsrechts laufend dokumentiert. Außerdem wird festgehalten, zu welchen Interventionen es als Folge dieser Beratungen gekommen ist und welche Rechtsschutzverfahren eingeleitet wurden. Eine Auswertung dieser Dokumentation wurde uns für das Projekt von der AK zur Verfügung gestellt.

Dokumentation von Rechtsschutzverfahren

Auf Basis der Auswertung der Arbeitsrechtsberatung wurden sieben Rechtsschutzverfahren und deren Verlauf dokumentiert. Hierzu wurden exemplarische Fälle ausgewählt, die die im Hotel- und

Gastgewebe vorkommenden unterschiedlichen Themen illustrieren. Wichtig ist hier zu beachten, dass es sich um Fälle der Arbeiterkammer Wien handelt, d.h. um Arbeitnehmer:innen, die in Wien wohnen oder arbeiten.

3 STATISTISCHES BRANCHENPORTRAIT HOTEL- UND GASTGEWERBE

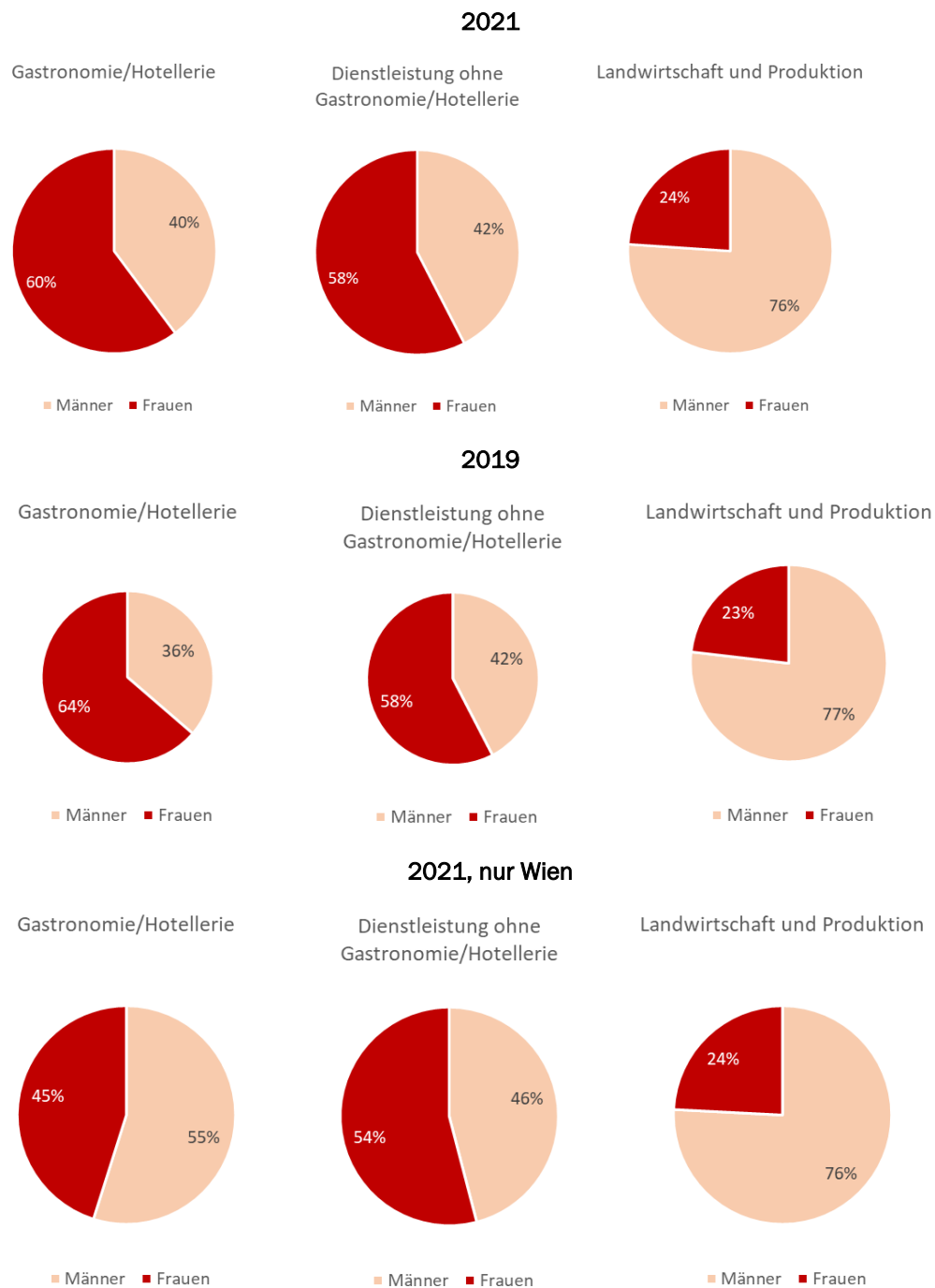
Die Gastronomie und die Hotellerie waren, wie eingangs bereits erwähnt, wohl eine der am stärksten und am längsten von der Covid-19-Krise betroffenen Branchen. Erst im Jahr 2022 kam es zu einer schrittweisen Erholung und in manchen Bereichen sogar zu einer Rückkehr zur Situation vor der Krise. In verschiedenen Aspekten, wie z.B. der Verfügbarkeit von Personal, ist eine Rückkehr zur Situation vor der Pandemie nicht in Sicht bzw. ist sie, was beispielsweise die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten betrifft, auch gar nicht wünschenswert.

In diesem Abschnitt wird über die Ergebnisse der quantitativen Analyse der Struktur und der Situation der Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe berichtet. Dafür verwenden wir Daten aus den Jahren 2019 und 2021. Die Analysen beziehen sich auf Gesamt-Österreich und gesondert auf Wien. Mit dem Jahr 2021 wurde die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung neugestaltet. Dabei werden Fragen zur Lage der Arbeitszeit wie z.B. Arbeit am Abend und am Wochenende nur mehr jedes zweite Jahr gestellt. Für diese Themen wird nur auf das Jahr 2019 zurückgegriffen.

3.1 Persönliche Merkmale der Beschäftigten

Lt. den Ergebnissen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung waren im Jahresdurchschnitt 2021 in Absolutzahlen 182.900 Personen im Hotel- und Gastgewerbe in Österreich beschäftigt, im Jahr 2019 waren dies noch 230.500 gewesen. Im Jahr 2021 arbeiteten 4,8% aller unselbständig Beschäftigten in diesem Bereich, das waren 6,0% aller Frauen und 3,8% aller Männer. Im Jahr 2019 waren diese Anteile noch höher gewesen, konkret 6,0% aller Beschäftigten (7,9% aller beschäftigten Frauen und 4,2% aller beschäftigten Männer). Damit ist im Jahresdurchschnitt zwischen 2019 und 2021 die Zahl der im Hotel- und Gastgewerbe beschäftigten Frauen um ein Viertel zurückgegangen, bei den Männern ist der Rückgang mit einem Zehntel der Beschäftigten geringer ausgefallen.

Wie unterscheidet sich nun die Struktur der Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe von jener der Beschäftigten in anderen Segmenten des Arbeitsmarktes? Allgemein sind im Hotel- und Gastgewerbe deutlich mehr Frauen als Männer beschäftigt, im Jahr 2021 gab es einen Frauenanteil von 60%. Im Jahr 2019 war dieser Anteil mit 64% noch höher gewesen. Deutlich anders ist die Situation in Wien. Hier liegt der Anteil der Männer mit 55% über dem Anteil der Frauen. In Wien arbeiten also mehr Männer als Frauen im Hotel- und Gastgewerbe (siehe Abbildung 1).

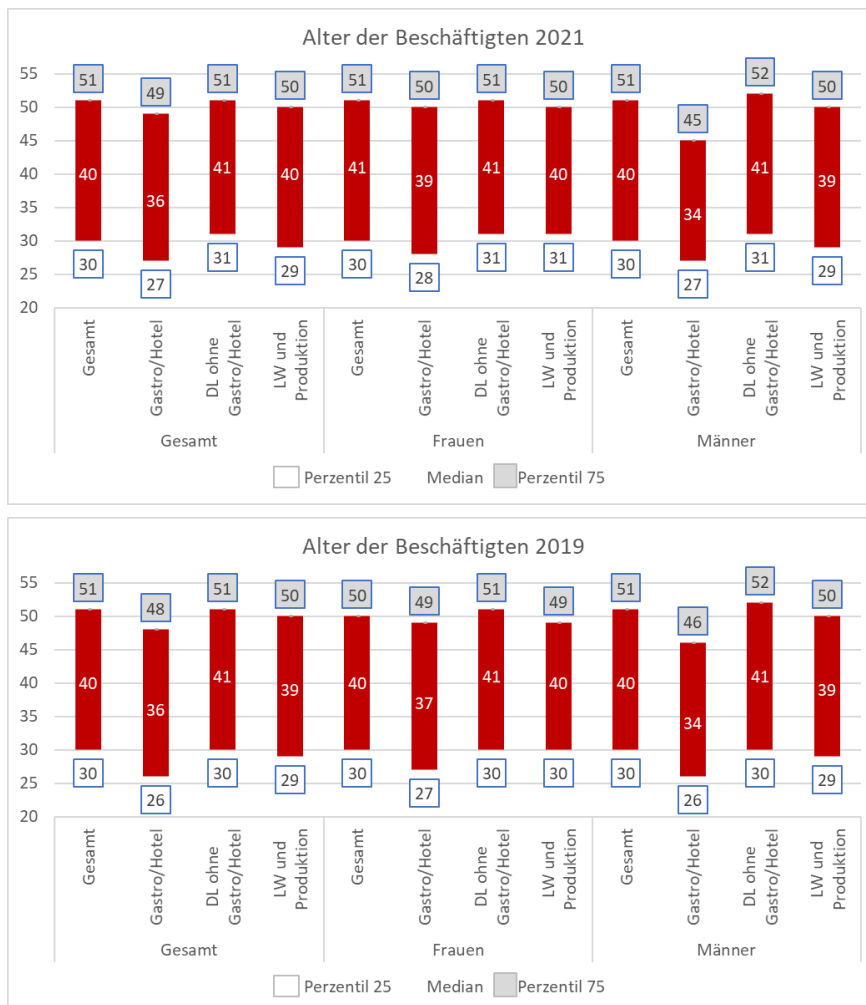
Abbildung 1: Frauen- und Männeranteil in Gastronomie und Hotellerie, in %

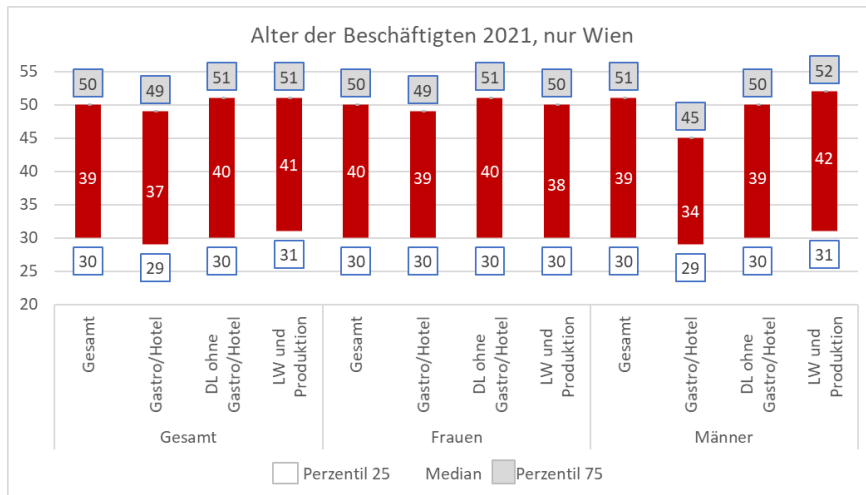
Quelle: Statistik Austria MZ-Arbeitskräfteerhebung – Jahresdaten 2021 und 2019. Eigene Berechnungen

In Abbildung 2 wird das mittlere Alter (Median) der Beschäftigten angegeben. Zusätzlich findet sich das 25. Perzentil und das 75. Perzentil und damit jener Alterswert, **unter** dem 25% der Fälle (Beschäftigten) bzw. **über** dem 25% der Fälle liegen. Eine detaillierte Erklärung dieser Werte findet sich im Abschnitt „Erklärung: 25. Perzentil, Median und 75. Perzentil“ auf Seite 10 in diesem Bericht.

Die Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe sind im Schnitt jünger als die Arbeitnehmer: innen in anderen Bereichen des Arbeitsmarktes. Zusätzlich ist zu sehen, dass vor allem Männer im Hotel- und Gastgewerbe sehr viel jünger als der Durchschnitt der Beschäftigten sind, bei den Frauen ist dieser Unterschied geringer ausgeprägt. Das mittlere Alter der im Hotel- und Gastgewerbe beschäftigten Männer lag 2021 bei 34 Jahren, gegenüber 39 Jahren bei den Frauen und 40 Jahren bei den unselbständigen Beschäftigten insgesamt. Werden diese Zahlen mit dem Jahr 2019 verglichen, zeigt sich eine deutliche Verschiebung des Alters nach oben. 2019 waren die Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe nochmals jünger gewesen. So war damals ein Viertel der Männer 26 Jahre und jünger und ein Viertel der Frauen 27 Jahre und jünger. Durch die Pandemie haben offenbar vermehrt junge Arbeitnehmer:innen ihren Arbeitsplatz verloren oder haben die Branche verlassen. Zusätzlich sind bei den Männern 2021 auch weniger Ältere beschäftigt. Auch in Wien sind die Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe deutlich jünger als der Durchschnitt in anderen Branchen.

Abbildung 2: Alter der Beschäftigten, in Jahren

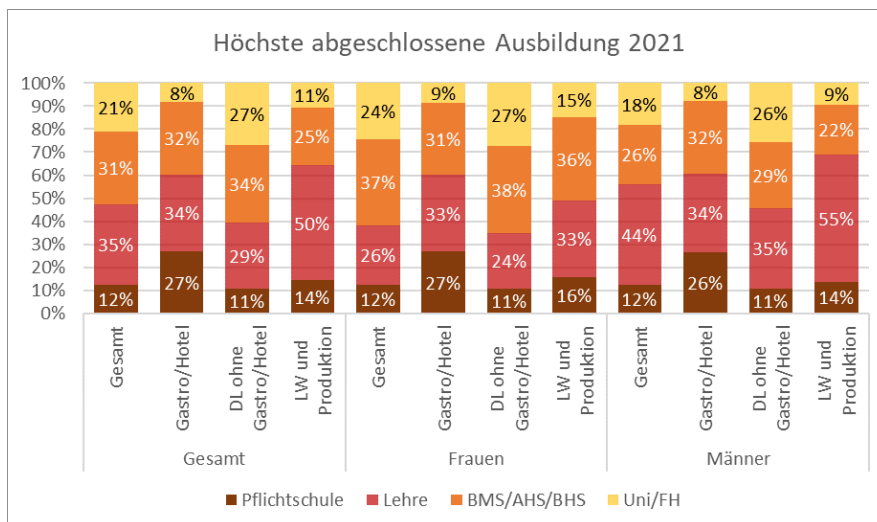


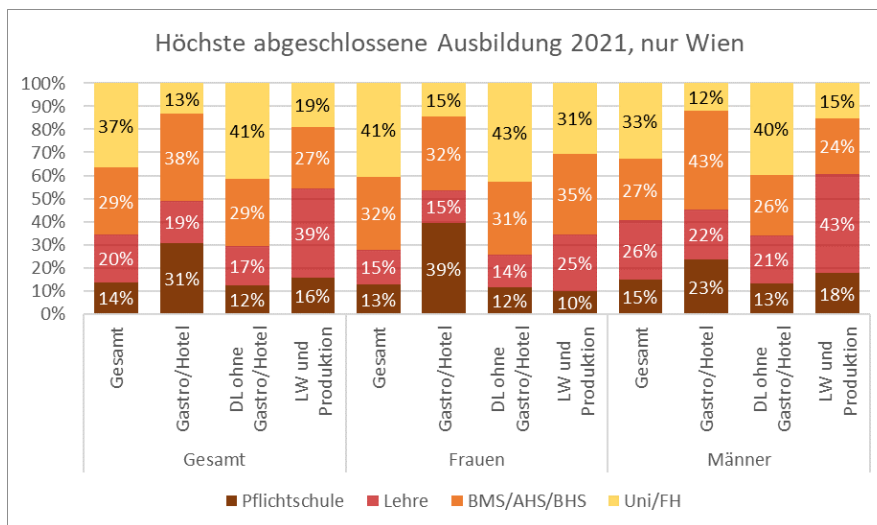


Quelle: Statistik Austria MZ-Arbeitskräfteerhebung – Jahresdaten 2021 und 2019. Eigene Berechnungen
 Eine Erklärung zur Darstellung von Perzentilswerten findet sich im Abschnitt „Erklärung: 25. Perzentil, Median und 75. Perzentil“ auf Seite 10 im Bericht.

Was die höchste abgeschlossene Ausbildung betrifft, fällt das Hotel- und Gastgewerbe vor allem durch einen hohen Anteil an Arbeitnehmer:innen mit Pflichtschulabschluss auf, dabei ist dieser Anteil bei den Frauen noch etwas höher als bei den Männern. Etwas mehr als ein Drittel der Beschäftigten haben eine Lehre abgeschlossen. Im Gegensatz zum Durchschnitt aller Beschäftigten, wo Männer deutlich häufiger über einen Lehrabschluss verfügen als Frauen, sind die Anteile der Lehrabsolvent:innen im Hotel- und Gastgewerbe bei Frauen und Männern recht ähnlich. Zusätzlich hat ein Drittel der Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe eine berufsbildende mittlere oder eine berufsbildende bzw. allgemeinbildende höhere Schule abgeschlossen. 8% Arbeitnehmer:innen haben an einer FH oder einer Universität einen Abschluss erworben. Diese Verteilung der Bildungsabschlüsse weist schon auf die große Heterogenität der Struktur der Beschäftigten hin, wo sich sowohl viele Beschäftigte mit sehr geringer formaler Qualifikation finden als auch Beschäftigte mit mittlerer und weiterführender Qualifikation.

Abbildung 3: Höchste abgeschlossene Ausbildung 2021 in %





Quelle: Statistik Austria MZ-Arbeitskräfteerhebung – Jahresdaten 2021. Eigene Berechnungen

In Wien ist insgesamt der Anteil der Akademiker:innen höher als im österreichischen Durchschnitt. Im Hotel- und Gastgewerbe fällt besonders auf, dass in Wien vier von zehn weiblichen Beschäftigten Pflichtschule als höchsten Abschluss haben, österreichweit ist dies nur etwas mehr als ein Viertel. Im Gegenzug dazu gibt es unter den Frauen in Wien nur 15% Lehrabsolventinnen, gegenüber 33% im gesamtösterreichischen Durchschnitt. Von den männlichen Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe in Wien verfügen mehr Beschäftigte über einen BMS/BHS oder AHS-Abschluss. Zugleich gibt es in Wien weniger Lehrabsolventen als im gesamtösterreichischen Durchschnitt. Dahinter steht wohl die große Bedeutung der Stadthotellerie, die häufig nach höher qualifizierten Mitarbeiter:innen verlangt.

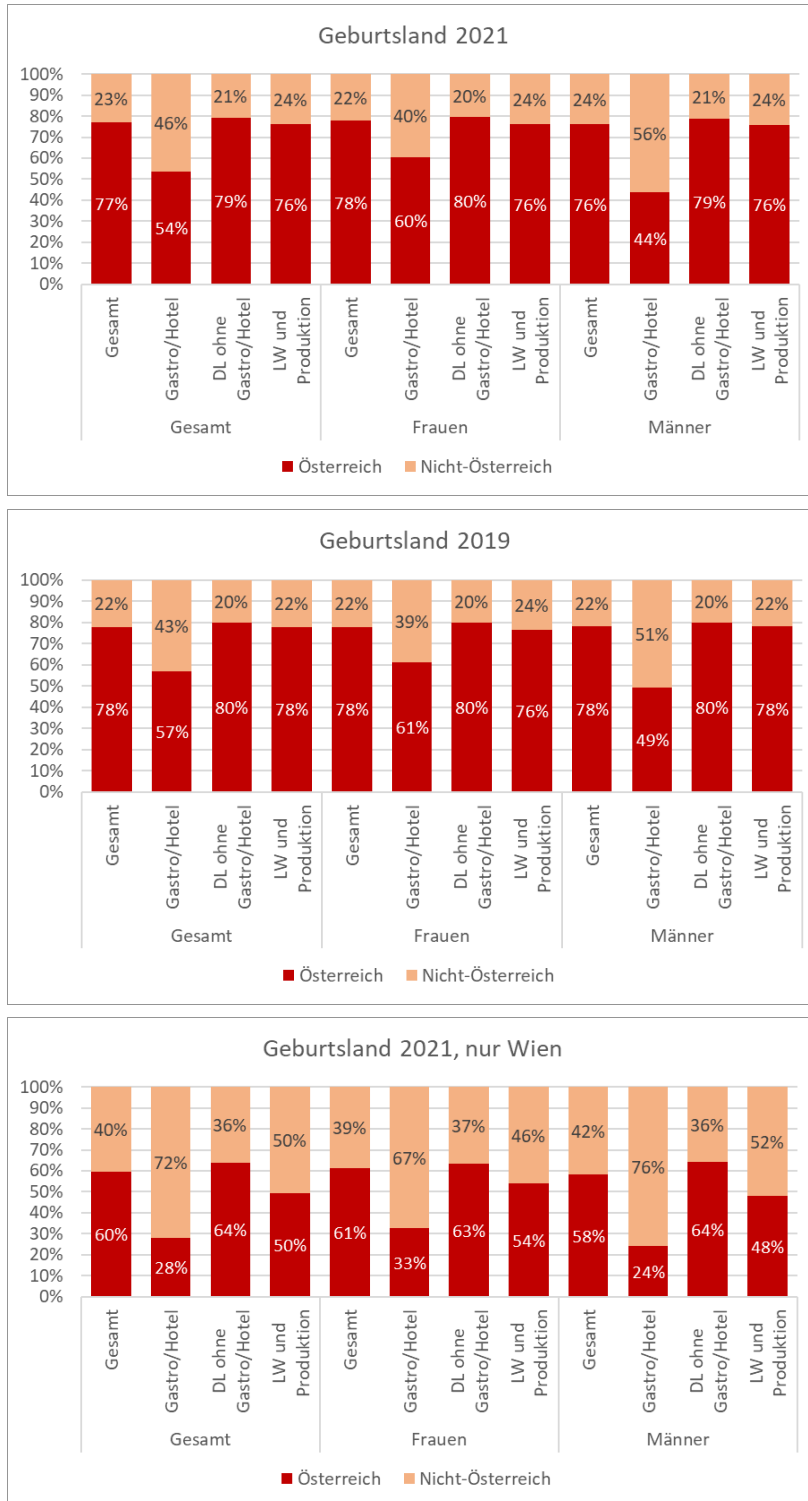
Wohl am stärksten unterscheidet sich die Struktur der Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe vom Durchschnitt der Arbeitnehmer:innen in Österreich in Hinblick auf das Geburtsland. Im Jahr 2021 waren 56% der im Hotel- und Gastgewerbe beschäftigten Männer nicht in Österreich geboren, bei den Frauen lag dieser Anteil bei 40%. Im Durchschnitt aller Branchen wurden 23% der Arbeitnehmer:innen nicht in Österreich geboren. Das Hotel- und Gastgewerbe ist also geprägt von Beschäftigten mit Migrationserfahrung. Einerseits ist die Branche eine Einstiegsbranche für neu nach Österreich gekommene Menschen, die wenig formale Qualifikation mitbringen. Vor dem Hintergrund der in den vorherigen Absätzen diskutierten Bildungsstruktur in der Branche wird aber auch deutlich, dass auch viele höher qualifizierte Migrant:innen beschäftigt sind.

Wird die Struktur der Beschäftigten im Jahr 2021 mit der Situation im Jahr 2019 verglichen, zeigt sich, dass während der Pandemie der Anteil nicht in Österreich geborener Beschäftigter deutlich zugenommen hat. Nachdem zugleich die Gesamtzahl der Beschäftigten im Jahresdurchschnitt von 2019 bis 2021 um 17% zurückgegangen ist, liegt die Annahme nahe, dass vor allem in Österreich geborene Menschen der Branche den Rücken gekehrt haben.

In Wien ist der Anteil an nicht in Österreich geborenen Arbeitnehmer:innen insgesamt nochmals höher als im österreichischen Durchschnitt. Entsprechend arbeiten im Hotel- und Gastgewerbe

zwei Drittel nicht in Österreich geborene Frauen und drei Viertel nicht in Österreich geborene Männer. Anders formuliert stellt in Wien im Gastgewerbe die Beschäftigung von in Österreich geborenen Mitarbeiter:innen eher die Ausnahme als die Regel dar.

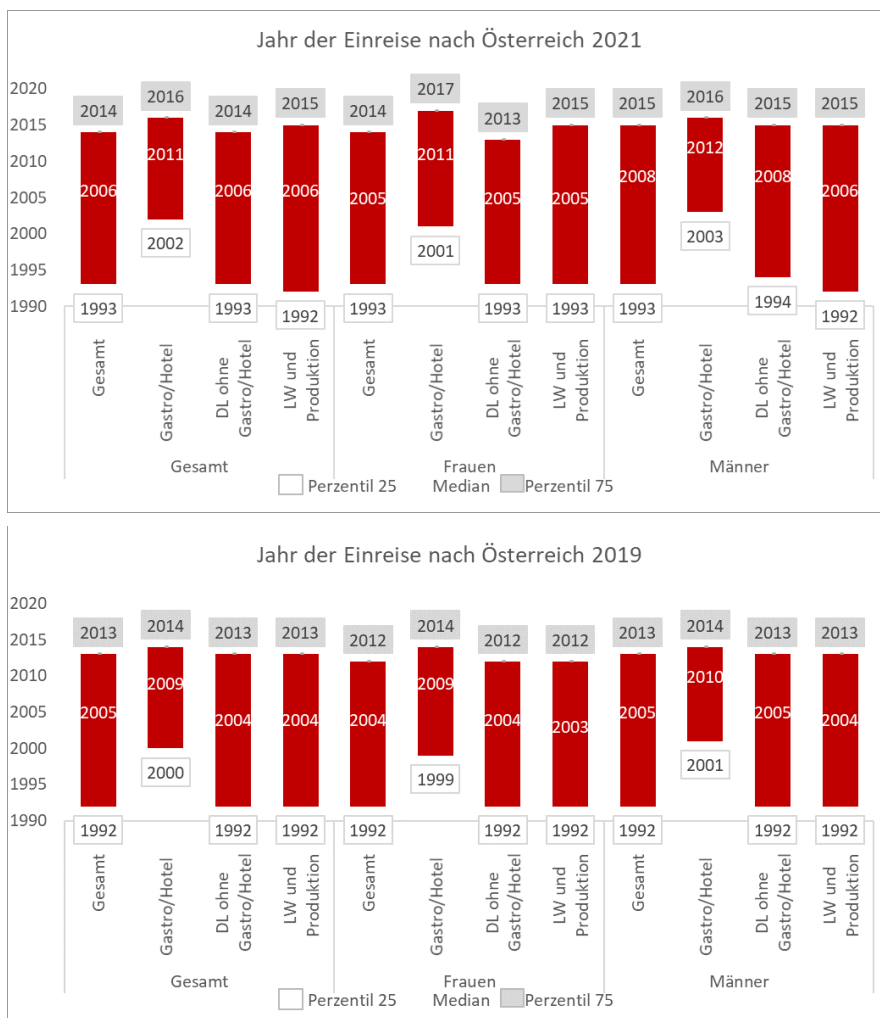
Abbildung 4: Geburtsland der Beschäftigten, in %

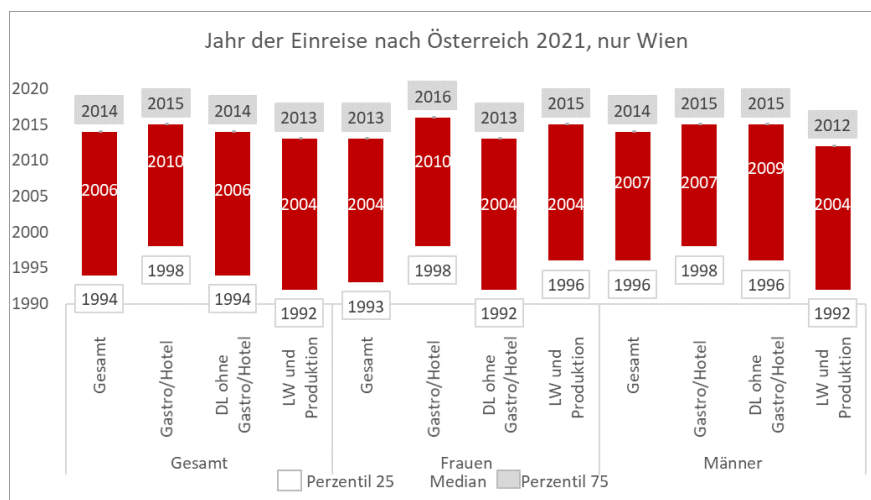


Quelle: Statistik Austria MZ-Arbeitskräfteerhebung – Jahresdaten 2021 und 2019. Eigene Berechnungen

Noch etwas klarer wird das Bild über die Veränderung der Struktur der Beschäftigten, wenn das Jahr der Einreise analysiert wird. Hier werden nur im Ausland geborene Menschen betrachtet. Im Hotel- und Gastgewerbe sind deutlich mehr Migrant:innen beschäftigt, die erst seit kurzem in Österreich leben, zugleich finden sich weniger schon länger in Österreich lebende Migrant:innen in dieser Branche. Dies gilt für Wien ebenso wie für den Rest Österreichs. So war im Jahr 2021 ein Viertel der Beschäftigten erst 2016 oder später gekommen. Zugleich lebt nur ein Viertel der Arbeitnehmer:innen schon seit 2002 oder länger in Österreich. Insgesamt ist ein Viertel der aller unselbständig beschäftigten Migrant:innen seit 1993 oder länger im Land. Besonders interessant ist der Vergleich mit 2019. In diesem Jahr war ein Viertel der Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe seit 2014 ins Land gekommen, im Jahr 2021 lag dieser Wert bei 2016. Der Vergleich der beiden Jahre zeigt, dass trotz der Pandemie neue Migrant:innen im Hotel- und Gastgewerbe Fuß fassen konnten bzw. weiterhin in diese Branche kommen.

Abbildung 5: Jahr der Einreise nach Österreich 2021, absolut

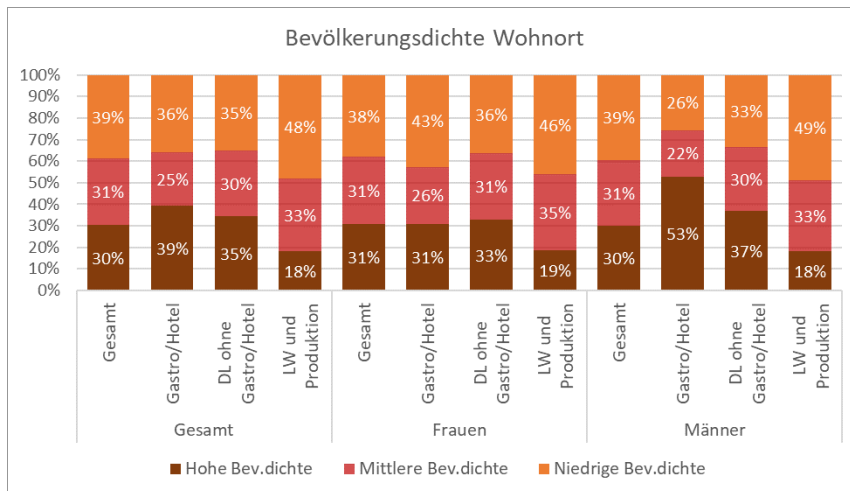




Quelle: Statistik Austria MZ-Arbeitskräfteerhebung – Jahresdaten 2021 und 2019. Eigene Berechnungen

Eine Erklärung zur Darstellung von Perzentilswerten findet sich im Abschnitt „**Erklärung: 25. Perzentil, Median und 75. Perzentil**“ auf Seite 10 im Bericht.

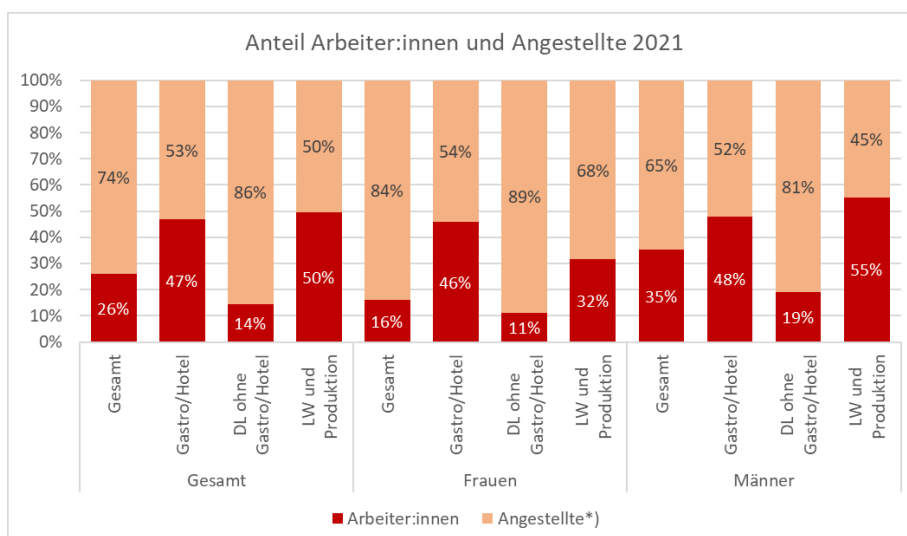
Betriebe im Hotel- und Gastgewerbe gibt es praktisch überall, wo Menschen leben bzw. wo sie gerne Urlaub machen. Mit unserer Studie werden nur unselbständige Beschäftigte erfasst, d.h. Selbständige, die einen Imbiss oder eine Pension betreiben, sind nicht Teil der Untersuchung. Vor diesem Hintergrund ist zu sehen, dass im Hotel- und Gastgewerbe mehr Menschen als im Durchschnitt aller unselbständig Erwerbstätigen in Regionen mit hoher Bevölkerungsdichte arbeiten. 39% der Arbeitnehmer:innen im Hotel- und Gastgewerbe arbeiten in dicht besiedelten Gebieten, im Gegensatz zu 30% aller unselbständig Beschäftigten. Auffallend sind hier die Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Von den in absoluten Zahlen deutlich weniger Männern wohnen 53% in Regionen mit hoher Bevölkerungsdichte, bei den Frauen sind dies nur 31%. Frauen wohnen im Gegensatz dazu zu 43% in Regionen mit geringer Bevölkerungsdichte. Dahinter steht wohl die Tatsache, dass Männer häufiger in der Stadthotellerie beschäftigt sind und auch öfters in Gastronomiebetrieben in der Stadt arbeiten. Frauen arbeiten offenbar vermehrt in ländlichen Regionen.

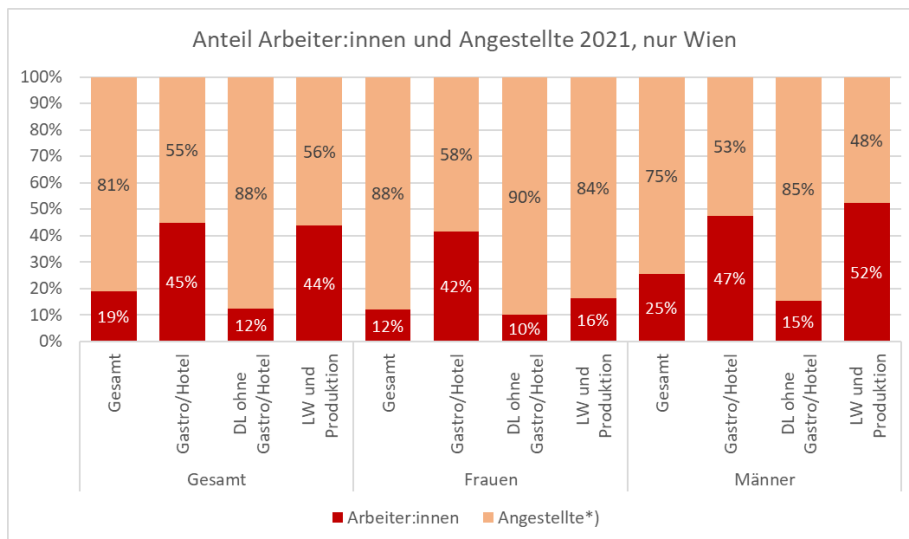
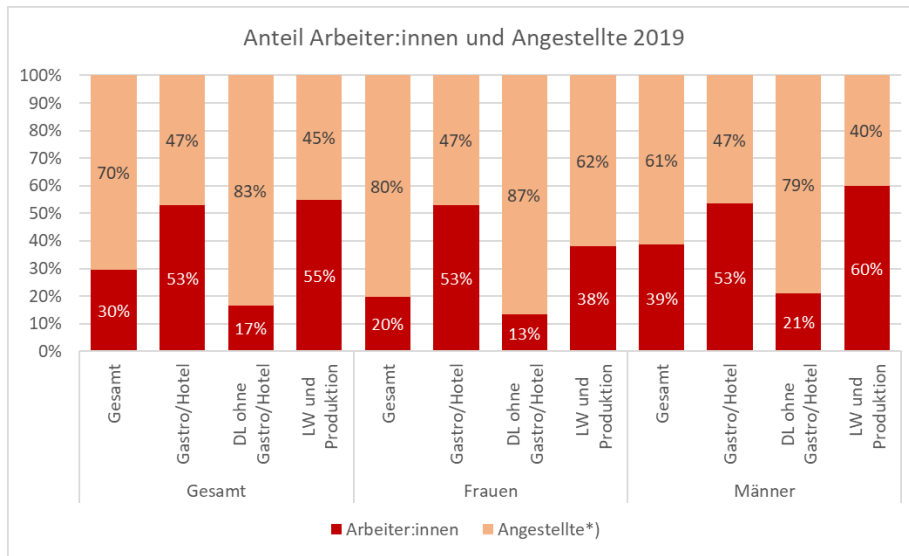
Abbildung 6: Wohnort der Beschäftigten 2021, in %

Quelle: Statistik Austria MZ-Arbeitskräfteerhebung – Jahresdaten 2021. Eigene Berechnungen

3.2 Muster der Beschäftigung in Gastronomie und Hotellerie im Vergleich

Nach den persönlichen Merkmalen der Beschäftigten wird in den nächsten Abschnitten die Form der Beschäftigung im Hotel- und Gastgewerbe genauer analysiert. Wie unterscheidet sich die Arbeitssituation hier vom Durchschnitt in der Dienstleistung und von der Situation der Beschäftigten in Österreich im Allgemeinen. Im Gegensatz zu anderen Dienstleistungsbereichen arbeitet im Hotel- und Gastgewerbe ein sehr hoher Anteil an Arbeiter:innen, mit 48% liegen dabei die Männer noch leicht über dem Wert der Frauen. Diese Aussage gilt für Österreich insgesamt, aber auch für Wien.

Abbildung 7: Berufliche Stellung 2021, in %



Quelle: Statistik Austria MZ-Arbeitskräfteerhebung – Jahresdaten 2021. Eigene Berechnungen

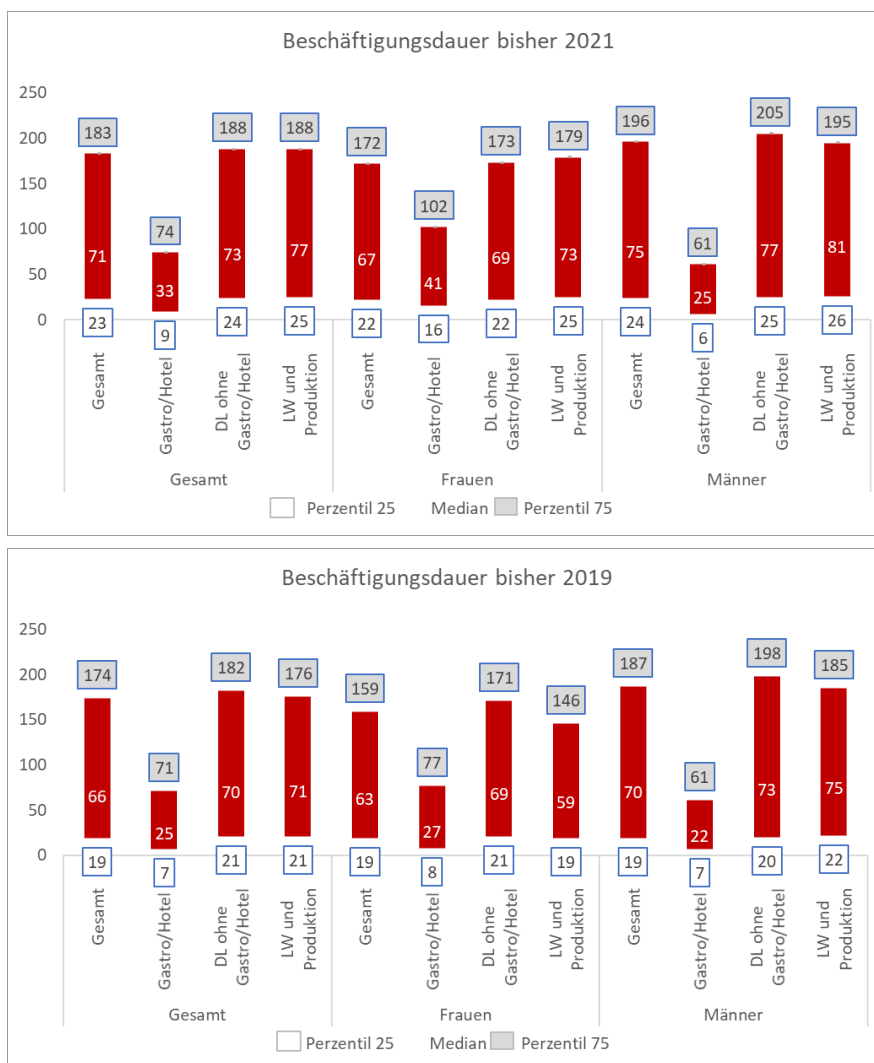
Beschäftigte im Hotel- und Gastgewerbe sind im Durchschnitt wesentlich kürzer bei einem Arbeitgeber beschäftigt als Mitarbeiter:innen in anderen Branchen. 2021 waren die Beschäftigten im Mittel seit 33 Monaten an ihrer Arbeitsstelle. Der Durchschnitt in der Dienstleistung ohne Hotel- und Gastgewerbe lag bei 73 Monaten und in der Produktion bei 77 Monaten. Im Hotel- und Gastgewerbe war hingegen nur ein Viertel der Beschäftigten länger als 74 Monate in der gleichen Arbeitsstelle beschäftigt. Die Arbeitsverhältnisse von Frauen scheinen etwas beständiger zu sein als jene der Männer, im Mittel sind männliche Mitarbeiter im Hotel- und Gastgewerbe seit 25 Monaten, d.h. zwei Jahren beschäftigt, bei den Frauen sind dies 41 Monate.

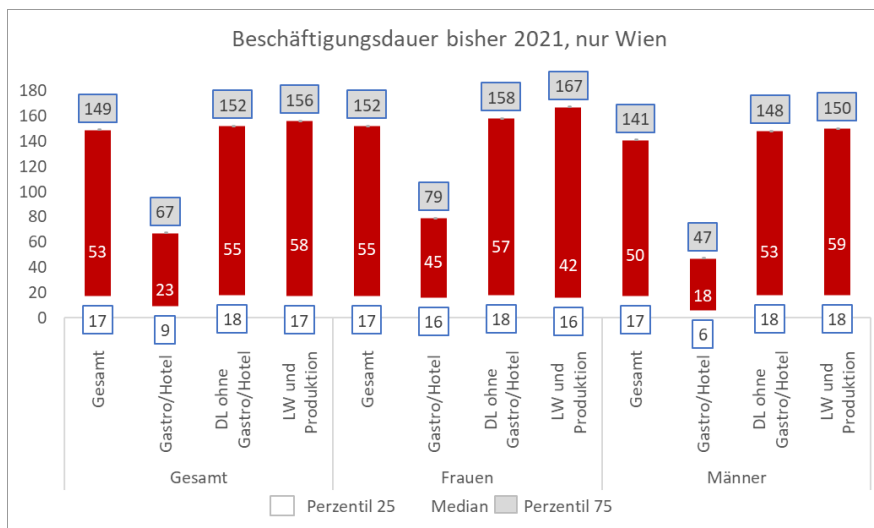
Aufschlussreich ist auch der Vergleich mit dem Jahr 2019. Vor allem bei den Frauen hat sich die durchschnittliche Dauer der Arbeitsverhältnisse verlängert, das bedeutet, dass vor allem erst kurz beschäftigte Frauen ihre Stelle in dieser Branche verloren oder aufgegeben haben. Frauen, die schon länger beschäftigt waren, sind wohl eher geblieben. Bei den Männern ist dieser

Zusammenhang nicht feststellbar, ihre Beschäftigungsdauer hat sich während der Pandemie nur geringfügig verändert.

Insgesamt ist die Beschäftigungsdauer in Wien im Schnitt etwas kürzer als in Gesamt-Österreich. Dies überrascht, da klassische Saisonbetriebe ja kaum in Wien und häufig in westlichen Bundesländern zu finden sind. Bei den Männern in Wien ist sogar zu sehen, dass diese noch etwas kürzer als im Österreich-Durchschnitt bei einem Arbeitgeber bleiben. Möglicherweise ist ein Wechsel zwischen Arbeitsstellen leichter, wenn damit kein Wechsel des Wohnortes verbunden ist. Zusätzlich könnte es sein, dass die im Schnitt etwas höher qualifizierten männlichen Arbeitskräfte in Wien sehr leicht eine andere Arbeitsstelle finden.

Abbildung 8: Beschäftigungsdauer bisher, in Monaten





Quelle: Statistik Austria MZ-Arbeitskräfteerhebung – Jahresdaten 2021 und 2019.– Eigene Berechnungen
 Eine Erklärung zur Darstellung von Perzentilswerten findet sich im Abschnitt „**Erklärung: 25. Perzentil, Median und 75. Perzentil**“ auf Seite 10 im Bericht.

Der Blick auf diese Daten macht also einen Aspekt der Probleme im Hotel- und Gastgewerbe deutlich: während in anderen Branchen oft langfristige Beziehungen zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen zu finden sind, gibt es im Hotel- und Gastgewerbe überwiegend kurzfristige Arbeitsverhältnisse. Eine langfristige Mitarbeit ist eher die Ausnahme und wird wohl nur in ausgewählten Bereichen (z.B. Stadthotellerie, Managementpositionen, einzelne Betriebe) gehäuft vorkommen. Ob diese hohe Fluktuation vorwiegend ein Symptom der häufig schlechten Arbeitsbedingungen ist oder fallweise auch eine Ursache, da sich so kaum stabile Beziehungen zwischen Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen entwickeln, lässt sich auf Basis der Daten nicht beurteilen. Ebenso wissen wir nicht, ob die Beschäftigten vor allem zwischen den Betrieben wechseln oder die Wechsel überwiegend durch den Ein- und einen bald folgenden Ausstieg aus der Branche zustande kommen.

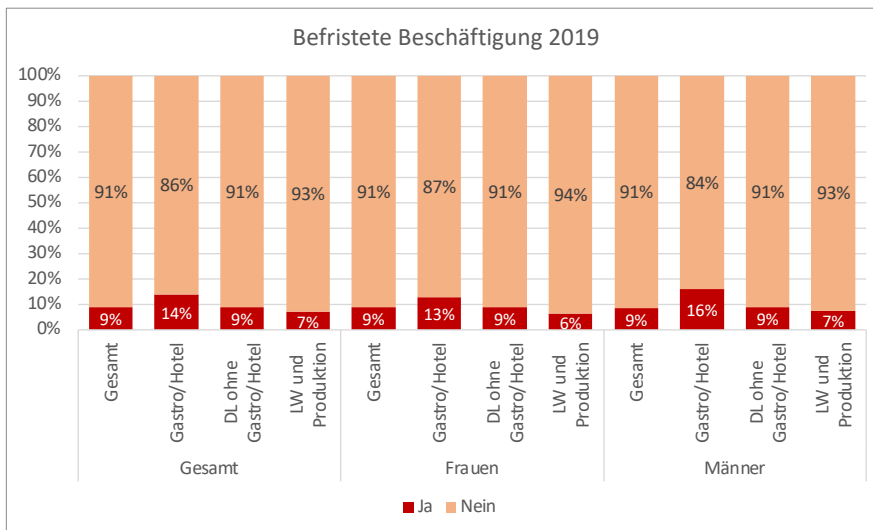
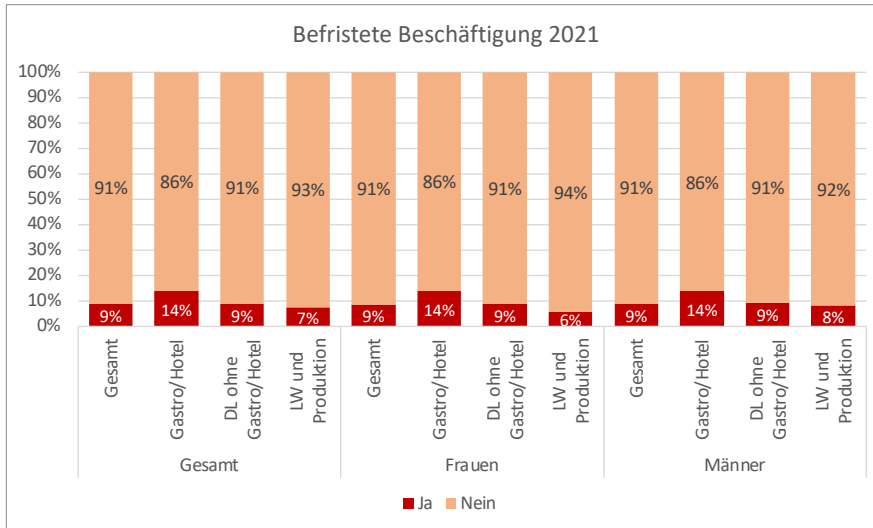
Die hohe Fluktuation im Hotel- und Gastgewerbe würde auch nahelegen, dass viele Beschäftigungsverhältnisse nur befristet vereinbart werden. Tatsächlich liegt der Anteil befristeter Arbeitsverhältnisse in der Branche mit 14% etwas über dem allgemeinen Durchschnitt in Österreich. Im Vergleich zum Jahr 2019 hat sich hier die Situation nur geringfügig verändert, es gab einen leichten Rückgang befristeter Beschäftigung bei den Männern.

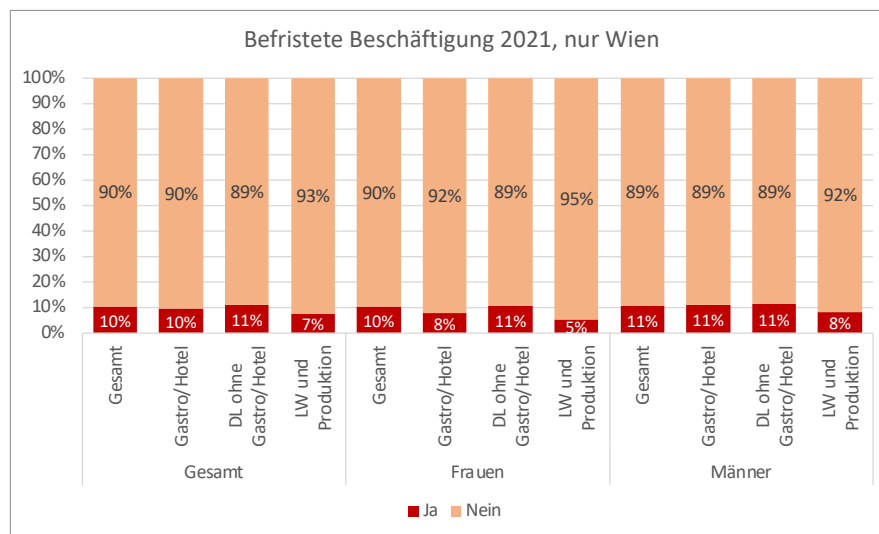
Im Jahr 2021 unterschied sich die Dauer befristeter Arbeitsverhältnisse im Hotel- und Gastgewerbe kaum von der Dauer der Befristungen in anderen Bereichen. Hierbei handelt es sich eindeutig um einen Effekt der Pandemie, während dieser Zeit sind wohl kaum neue befristete Arbeitsverhältnisse hinzugekommen, sondern nur längere Befristungen aufrecht geblieben. 2021 waren Arbeitsverhältnisse im Hotel- und Gastgewerbe im Mittel für 12 Monate befristet, 2019 waren dies 6 Monate gewesen.

In Wien, wo wir ja gesehen haben, dass die Männer sogar noch kürzer als im Österreich-Durchschnitt beschäftigt sind, liegt der Anteil befristeter Beschäftigungsverhältnisse im Hotel- und

Gastgewerbe unter dem Österreich-Schnitt. Dies bedeutet, dass das Ende eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses wohl nur selten der Grund für den Wechsel des Arbeitgebers sein dürfte (siehe Abbildung 9).

Abbildung 9: Befristete Beschäftigung, in %



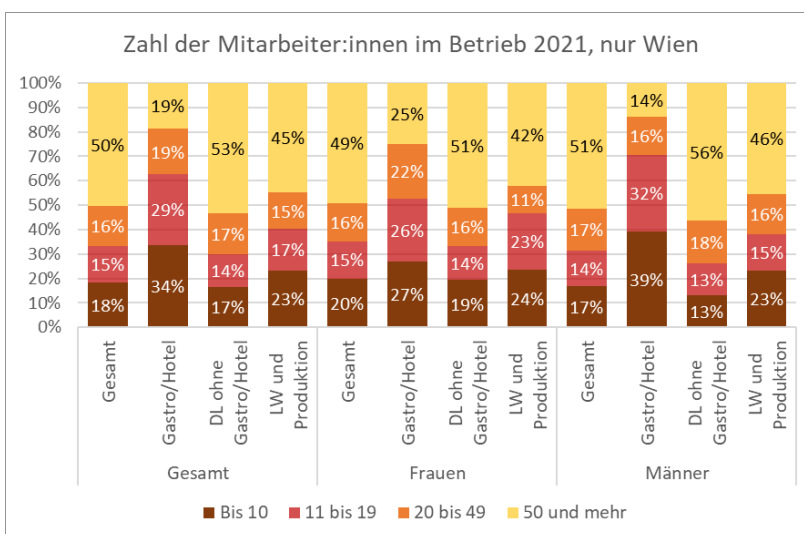
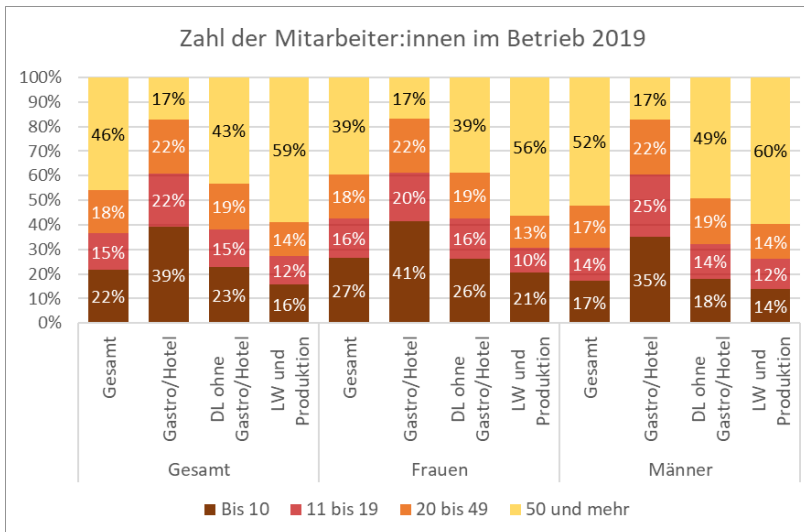
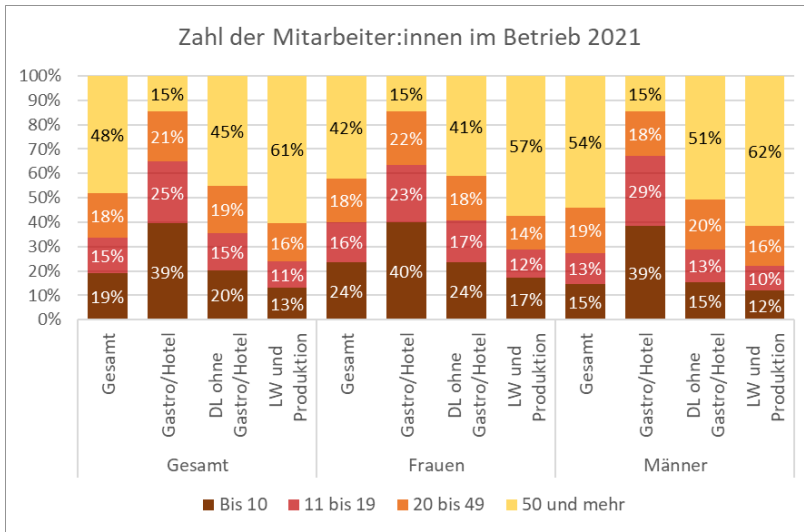


Quelle: Statistik Austria MZ-Arbeitskräfteerhebung – Jahresdaten 2021 und 2019. – Eigene Berechnungen

Mit ein Grund für die häufig schwierigen Bedingungen im Hotel- und Gastgewerbe ist auch der hohe Anteil an Arbeitnehmer:innen, die in kleinen Betrieben beschäftigt sind. Eine professionelle, langfristige und haltbare Planung der Arbeitszeiten und des Arbeitseinsatzes der Mitarbeiter:innen ist eher in größeren Betrieben zu finden als in kleinen, nur in einigen großen Betrieben werden Arbeitnehmer:innen von einem Betriebsrat vertreten, und die Chance auf transparente und verlässliche Abrechnung und Bezahlung ist auch in größeren Betrieben höher. Insgesamt arbeiten vier von zehn Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe in Betrieben mit maximal 10 Mitarbeiter:innen. 15% der Beschäftigten in der Branche sind in Betrieben mit 50 und mehr Kolleg:innen tätig.

Im Vergleich von 2019 bis 2021 haben sich die Anteile der Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe in Betrieben mit unterschiedlicher Größe nur wenig verschoben, ein Trend lässt sich aufgrund der Stichprobe nicht ablesen. In Wien arbeiten Frauen deutlich häufiger in vergleichsweise großen Betrieben (mit 50 Mitarbeiter:innen und mehr) und seltener in Betrieben mit maximal 10 Mitarbeiter:innen. Männer sind hingegen häufiger in kleineren Betrieben zu finden.

Abbildung 10: Zahl der Mitarbeiter:innen im Betrieb, in %



Quelle: Statistik Austria MZ-Arbeitskräfteerhebung - Jahresdaten 2021 und 2019. Eigene Berechnungen

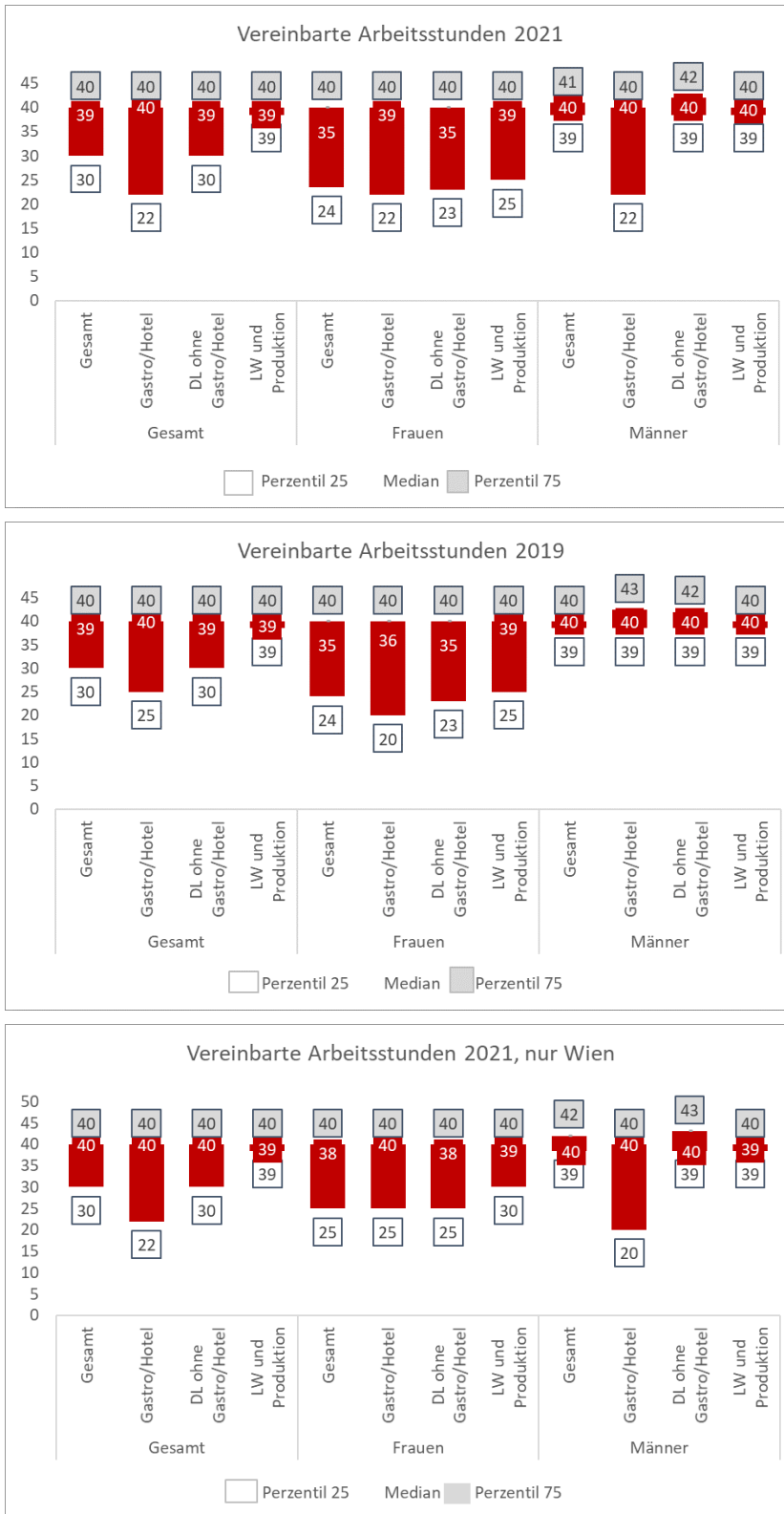
3.3 Länge der Arbeitszeiten

Die nächsten Abschnitte widmen sich nun den Arbeitszeiten im Hotel- und Gastgewerbe. Bei diesem Thema hat die Pandemie ebenfalls tiefe Spuren hinterlassen. Noch am wenigsten berührt von den Auswirkungen der Pandemie war die vereinbarte Arbeitszeit der Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe. Männer arbeiten im Hotel- und Gastgewerbe häufig mit einer Vollzeitanstellung. Die durchschnittlichen vereinbarten Arbeitsstunden im Hotel- und Gastgewerbe lagen 2021 bei den Frauen bei 32,6 Stunden pro Woche und bei den Männern bei 33,8 Stunden pro Woche, jeweils Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte zusammengenommen. 2021 lag das untere Perzentil, d.h. der Wert der vereinbarten Arbeitszeit, den ein Viertel der Beschäftigten unterschreiten, bei den Männern bei 22,0 Stunden, während dieser Wert im Jahr 2019 noch 39 Stunden betragen hatte. Bei den Frauen lag dieser Wert im Jahr 2021 hingegen bei 22 Stunden und 2019 bei 20 Stunden. Die Situation der Frauen hat sich von 2019 bis 2021 also nur wenig verändert. Nicht vergessen werden darf hier, dass die Kurzarbeit keine Auswirkungen auf die vereinbarte Arbeitszeit hat oder zumindest haben sollte. Im Jahr 2019 hatte zusätzlich ein Viertel der Männer mit ihren Arbeitgebern inklusive regelmäßiger Überstunden Arbeitszeiten von 43 Stunden pro Woche oder noch längere Arbeitszeiten vereinbart, im Jahr 2021 lag diese Grenze bei 40 Stunden pro Woche.

Ganz unabhängig vom Pandemiegeschehen ist zu sehen, dass im Hotel- und Gastgewerbe Frauen besonders kurze Arbeitszeiten vorfinden. Ein Viertel von ihnen ist für 20 Stunden pro Woche oder weniger Stunden beschäftigt. Bei den in der Branche üblichen Löhnen ist hier ein existenzsicherndes Einkommen nicht gegeben, auch wenn zumindest für einen Teil der Beschäftigten im Normalbetrieb noch Trinkgelder hinzukommen werden.

In Wien ist ein Viertel der männlichen Arbeitnehmer:innen im Hotel- und Gastgewerbe mit 20 Stunden und weniger pro Woche angestellt. Ob hier tatsächlich so häufig in Teilzeit gearbeitet wird oder ob mehr Stunden geleistet und diese auf anderem Wege abgegolten werden, lässt sich auf Basis der „amtlichen“ Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung nicht feststellen.

Abbildung 11: Vereinbarte Arbeitsstunden incl. Überstunden, in Stunden

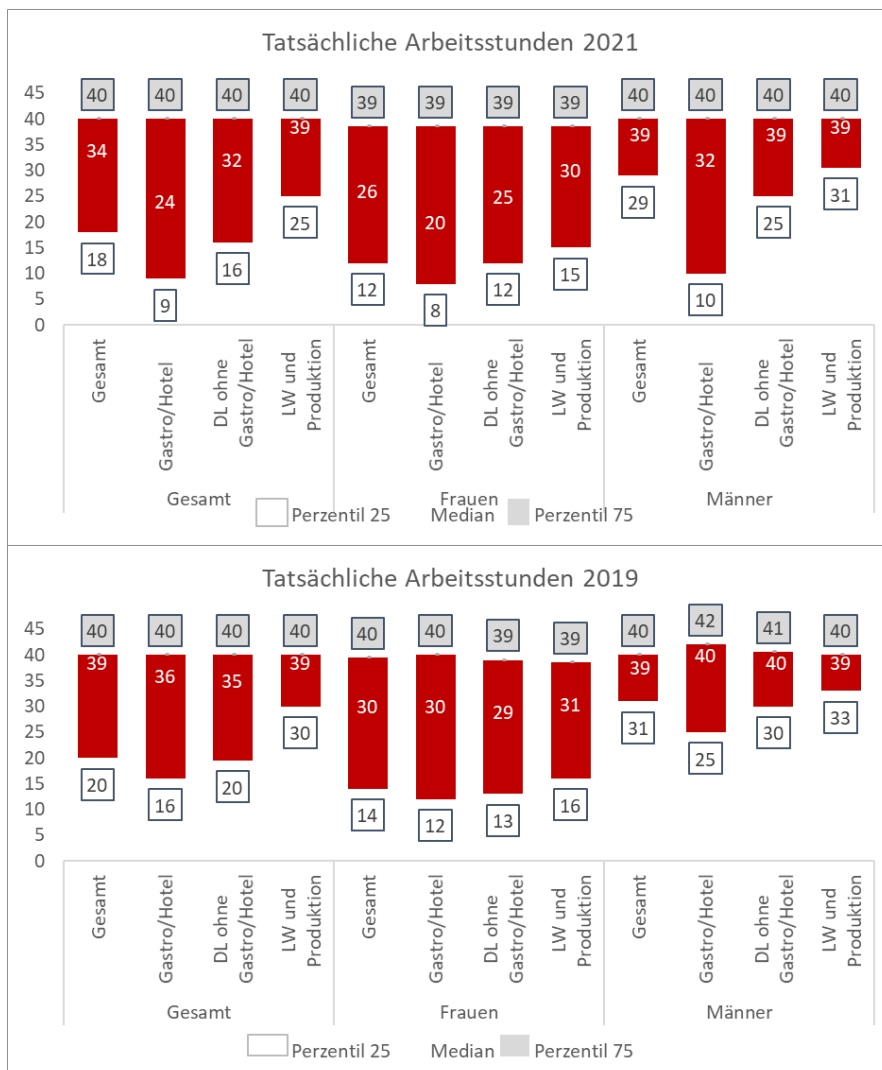


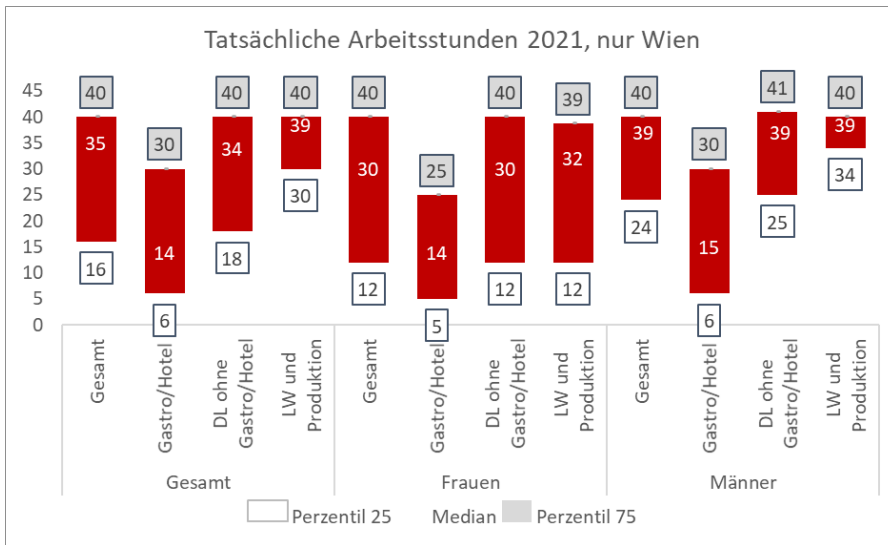
Quelle: Statistik Austria MZ-Arbeitskräfteerhebung – Jahresdaten 2021 und 2019. Eigene Berechnungen
 Eine Erklärung zur Darstellung von Perzentilswerten findet sich im Abschnitt „Erklärung: 25. Perzentil, Median und 75. Perzentil“ auf Seite 10 im Bericht.

Neben den vertraglich vereinbarten Arbeitsstunden (incl. Über- und Mehrstunden) stehen für die Analysen Angaben zu den tatsächlichen Arbeitsstunden zur Verfügung. Mit diesen werden die in einer bestimmten, vorher definierten Woche (Referenzwoche) gearbeiteten Stunden abgebildet. Wegen Urlaub, Krankheit, Feiertag oder Kurzarbeit nicht geleistete Arbeitsstunden werden hier nicht als Arbeitszeit erfasst. Das hat zur Folge, dass die tatsächlich gearbeiteten Stunden stets unter den vereinbarten Arbeitsstunden liegen.

In den Daten für das Jahr 2021 ist der Rückgang der Arbeitszeit im Hotel- und Gastgewerbe gegenüber dem Jahr 2019 enorm. Ein Viertel der Beschäftigten in dieser Branche arbeitet 9 Stunden oder weniger, bei den Frauen liegt diese Grenze bei 8 Stunden, bei den Männern bei 10 Stunden. Viele Beschäftigte waren 2021 weiterhin in Kurzarbeit und haben nur deutlich reduzierte oder phasenweise keine Arbeitsstunden geleistet. In Wien wurden im Jahr 2021 noch deutlich weniger Stunden gearbeitet als im Österreich-Durchschnitt. Dies mag der Struktur der Gastronomie mit einer besonders wichtigen Nachtgastronomie geschuldet sein.

Abbildung 12: Tatsächliche Arbeitsstunden, in Stunden

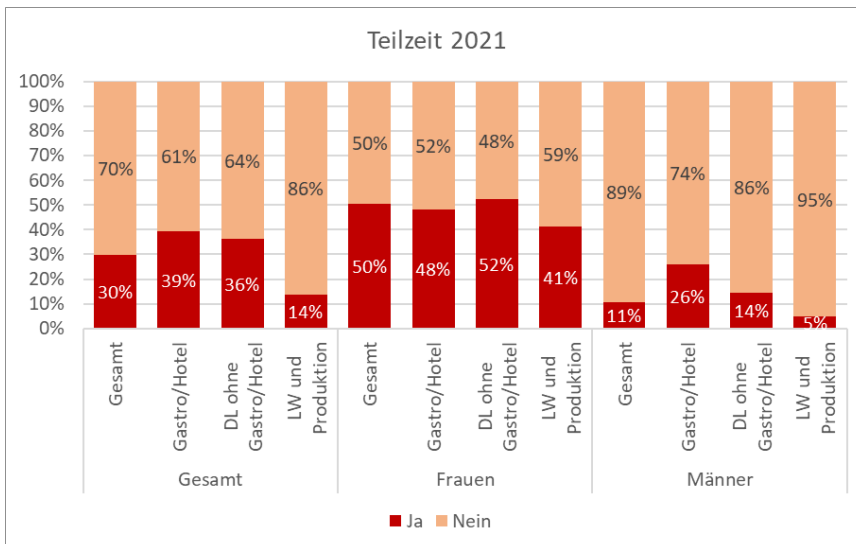


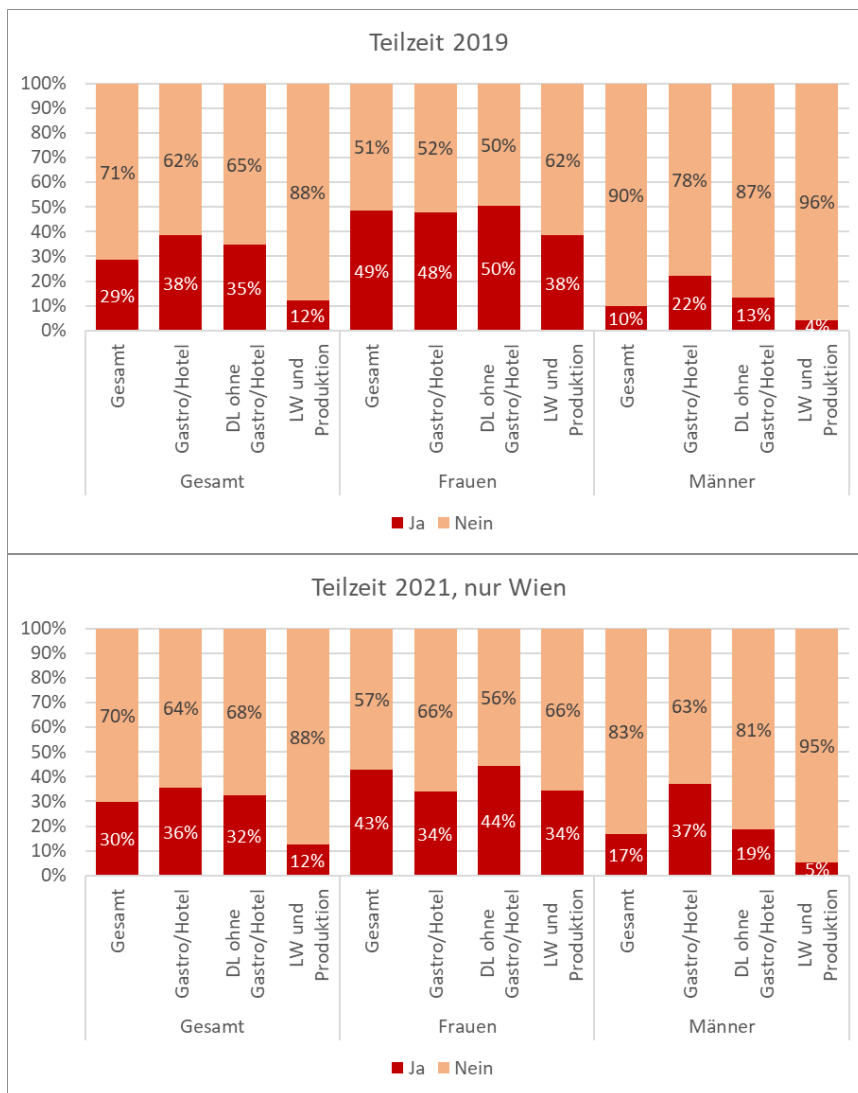


Quelle: Statistik Austria MZ-Arbeitskräfteerhebung – Jahresdaten 2021 und 2019. Eigene Berechnungen
 Eine Erklärung zur Darstellung von Perzentilswerten findet sich im Abschnitt „Erklärung: 25. Perzentil, Median und 75. Perzentil“ auf Seite 10 im Bericht.

Auch abgesehen vom akuten Pandemiegesehen liegen die Arbeitszeiten im Hotel- und Gastgewerbe deutlich unter den in anderen Branchen zu sehenden Werten, dies betrifft sowohl Männer als auch Frauen. Allerdings befinden sich Frauen wegen des auch in anderen Branchen hohen Teilzeitanteils „in Gesellschaft“.

Abbildung 13: Arbeit in Teilzeit, in %





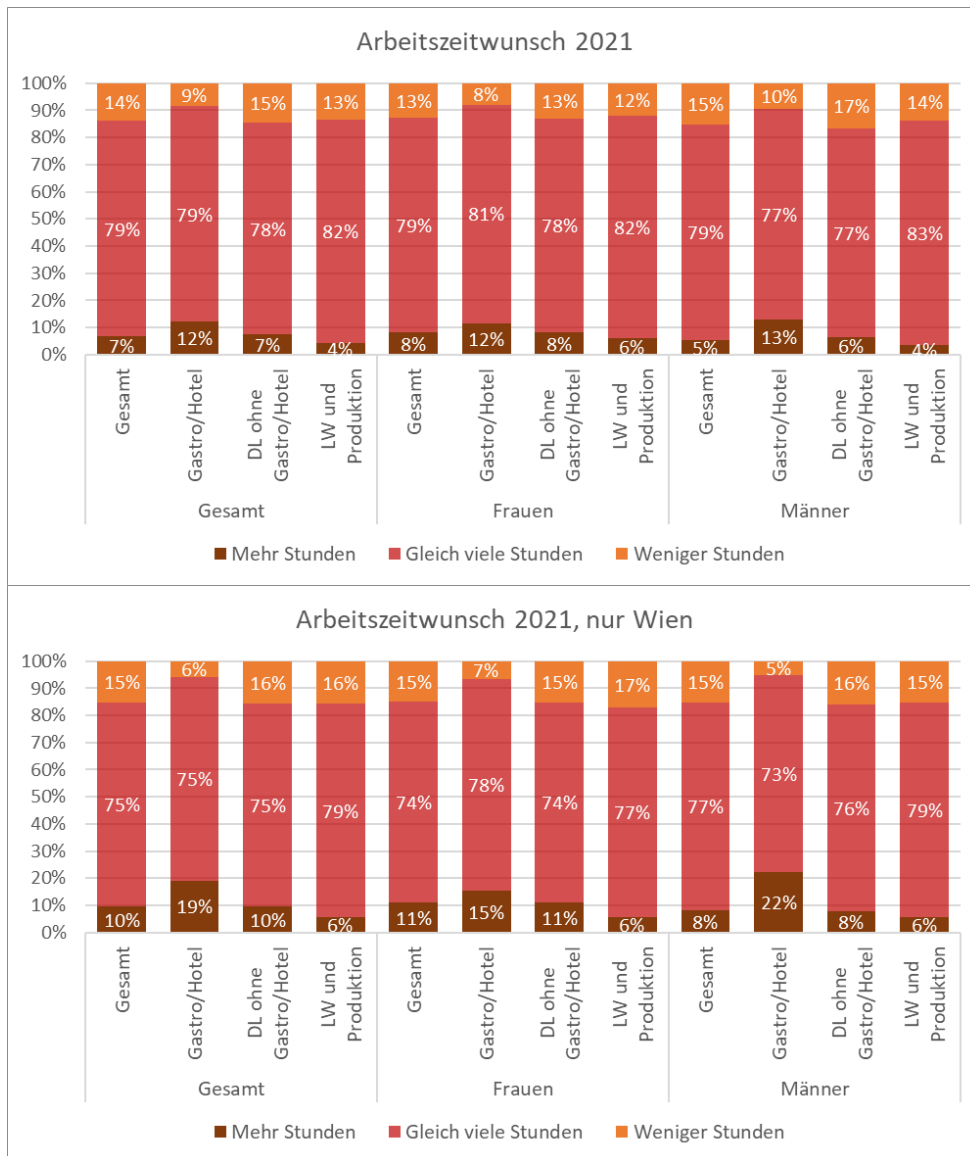
Quelle: Statistik Austria MZ-Arbeitskräfteerhebung – Jahresdaten 2021 und 2019. Eigene Berechnungen

Bei den Männern hingegen liegt der Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe deutlich über dem Anteil in anderen Branchen. Während der Pandemie hat die Teilzeitbeschäftigung hier sogar noch zugenommen. Noch über den gesamtösterreichischen Werten liegt der Anteil der teilzeitbeschäftigten Männer in Wien. Hier ist entsprechend der offiziellen Angaben mehr als ein Drittel in Teilzeit angestellt.

Seit dem Jahr 2021 gibt es in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung eine direkte Frage, ob sich die Respondent:innen kürzere oder längere Arbeitszeiten wünschen würden oder ob sie mit ihrem gegenwärtigen Arbeitszeitausmaß zufrieden sind. Hier fällt auf, dass im Hotel- und Gastgewerbe deutlich häufiger als in anderen Branchen angegeben wurde, dass sich die Beschäftigten längere Arbeitszeiten wünschen. So gaben dies allgemein 7% der Beschäftigten an, im Hotel- und Gastgewerbe lag dieser Anteil jedoch bei 12% und bei Männern mit 13% noch darüber. Von den Teilzeitbeschäftigten wünscht sich jeder: r Vierte mehr Arbeitsstunden (ohne Abbildung). Noch darüber liegt der Anteil an Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe, die sich längere Arbeitszeiten wünschen. Vor allem bei den Männern ist dieser Anteil mit 22% deutlich höher als im

Bundesdurchschnitt. Dieser Befund steht jedoch vor dem Hintergrund des auch deutlich höheren Anteils Teilzeitbeschäftigter unter den Männern in Wien.

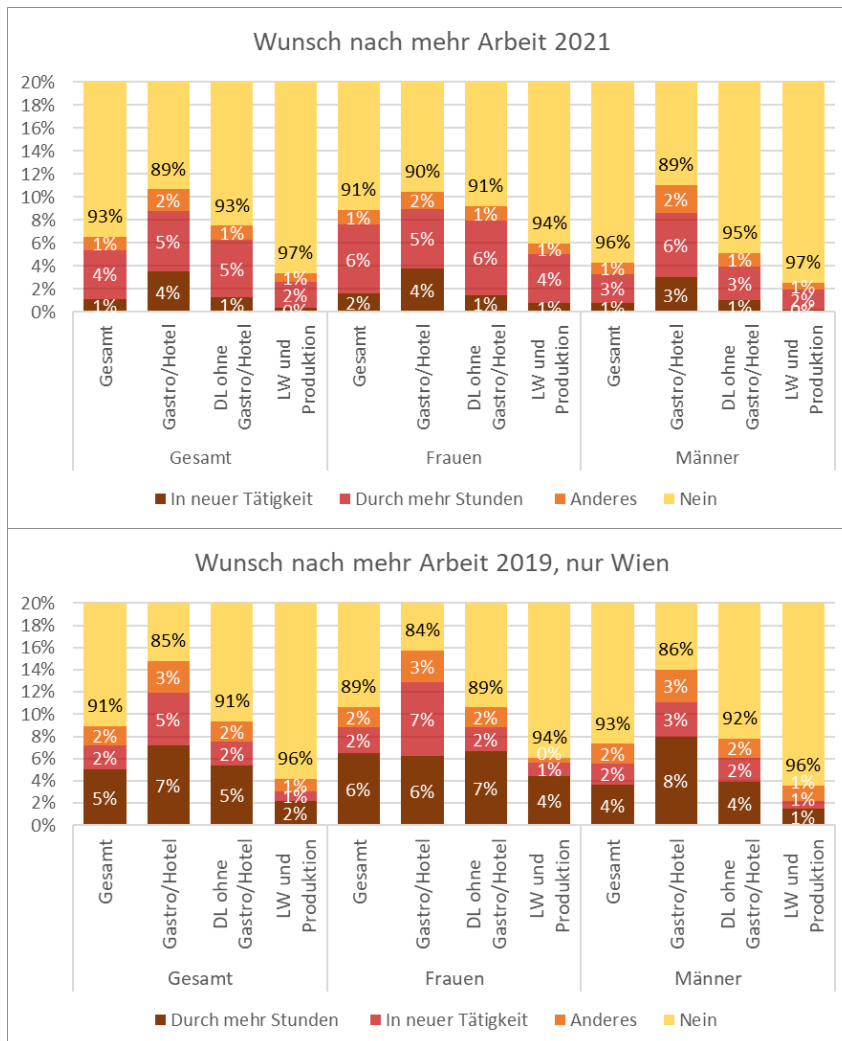
Abbildung 14: Arbeitszeitwunsch 2021, in %



Quelle: Statistik Austria MZ-Arbeitskräfteerhebung – Jahresdaten 2021. Eigene Berechnungen

Für das Jahr 2019 wurde erhoben, ob sich Beschäftigte mehr Arbeitsstunden wünschen und falls ja, wie sie auf die höheren Arbeitsstunden kommen möchten. Genauere Informationen dazu sind in Abbildung 15 zu sehen. Für eine bessere Lesbarkeit der Grafik wurde die Skala auf Werte von 0 bis 20% verkürzt. Auch 2019 haben sich schon besonders viele Beschäftigte im Hotel- und Gastgewerbe längere Arbeitszeiten gewünscht. Dabei gibt es sowohl Arbeitnehmer:innen, die in der gegenwärtigen Tätigkeit aufstocken möchten, als auch Personen, die eine neue Tätigkeit anstreben.

Abbildung 15: Wunsch nach mehr Arbeitsstunden, in %



Quelle: Statistik Austria MZ-Arbeitskräfteerhebung – Jahresdaten 2019– Eigene Berechnungen

Wie bereits erwähnt ist hier wichtig, dass in diesem Bericht die bei der Befragung für die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung genannten Arbeitszeiten wiedergegeben werden. Nicht in allen Fällen werden diese Angaben auch der gelebten Praxis entsprechen, so gibt es manchmal Berichte, dass in manchen Segmenten des Hotel- und Gastgewerbes Beschäftigte für weniger Stunden bei der Sozialversicherung angemeldet werden, als sie dann tatsächlich arbeiten. Die Differenz wird anschließend bar bezahlt. Wie weit verbreitet diese Praxis ist, kann auf Basis der vorhandenen Daten nicht stichhaltig eingeschätzt werden. Allerdings gibt es Hinweise, dass dieses Problem durchaus beträchtlich ist.

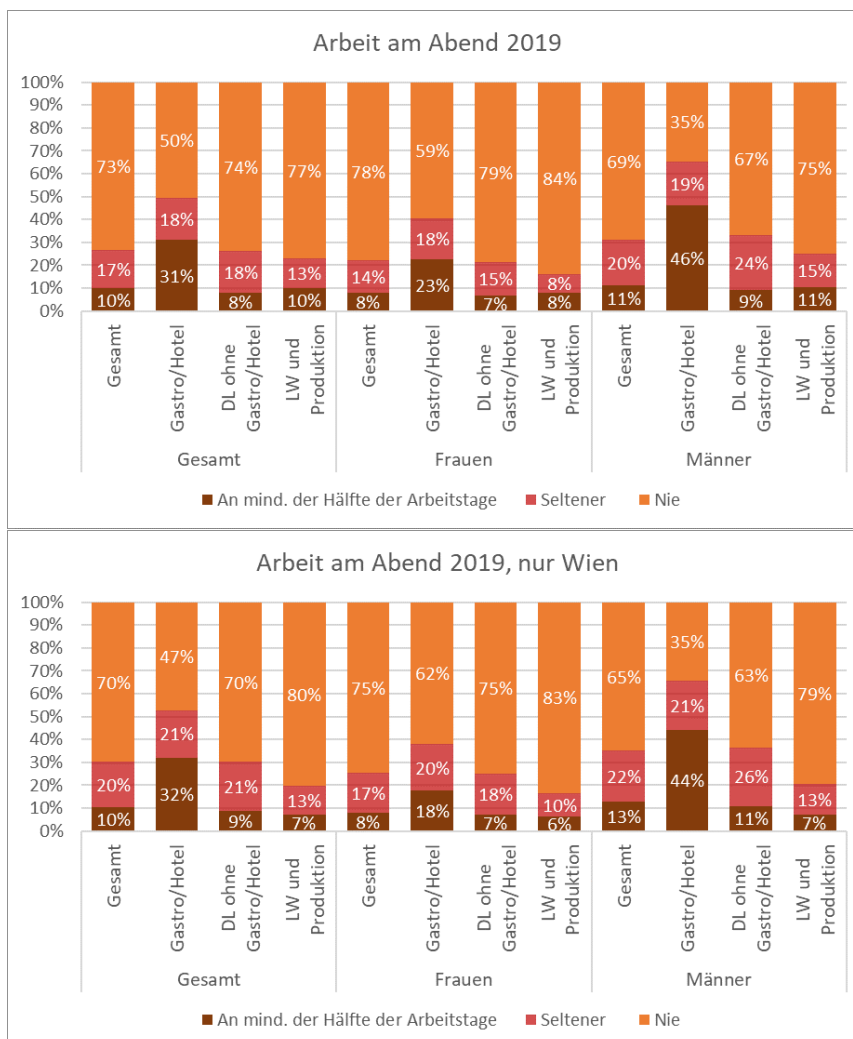
3.4 Lage der Arbeitszeiten

Nicht nur hinsichtlich der gearbeiteten Arbeitszeiten, auch in Hinblick auf die Lage der Arbeitszeiten unterscheidet sich das Hotel- und Gastgewerbe von den meisten anderen Branchen. Beschäftigte arbeiten in vielen Fällen dann, wenn andere frei haben und leisten damit einen wichtigen Beitrag zu den Möglichkeiten für Erholung und Geselligkeit für viele Menschen in Österreich.

Wie eingangs bereits erwähnt, wird die Lage der Arbeitszeit in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung nun nur mehr alle zwei Jahre erfragt. Da für 2021 keine Daten vorliegen, beziehen wir uns deshalb auf die Daten des Jahres 2019. Sechs von zehn im Hotel- und Gastgewerbe beschäftigten Frauen und einer von drei beschäftigten Männern arbeiten nie am Abend, d.h. zwischen 20 und 22 Uhr. Ein Viertel der Frauen und fast die Hälfte der Männer arbeiten hingegen regelmäßig am Abend. Über die Zeit vor 20 Uhr liegen keine Informationen vor. Bedenkt man, dass atypische Arbeitszeiten sehr belastend für das Familienleben, aber auch für soziale Teilhabe in einem umfassenderen Sinne sind, kann dieser Umstand nicht wichtig genug genommen werden (vgl. Stadler et al. 2020).

Auffallend ist zusätzlich, dass die vergleichsweise wenigen Männer im Hotel- und Gastgewerbe offenbar vermehrt dafür zuständig sind, Randzeiten abzudecken.

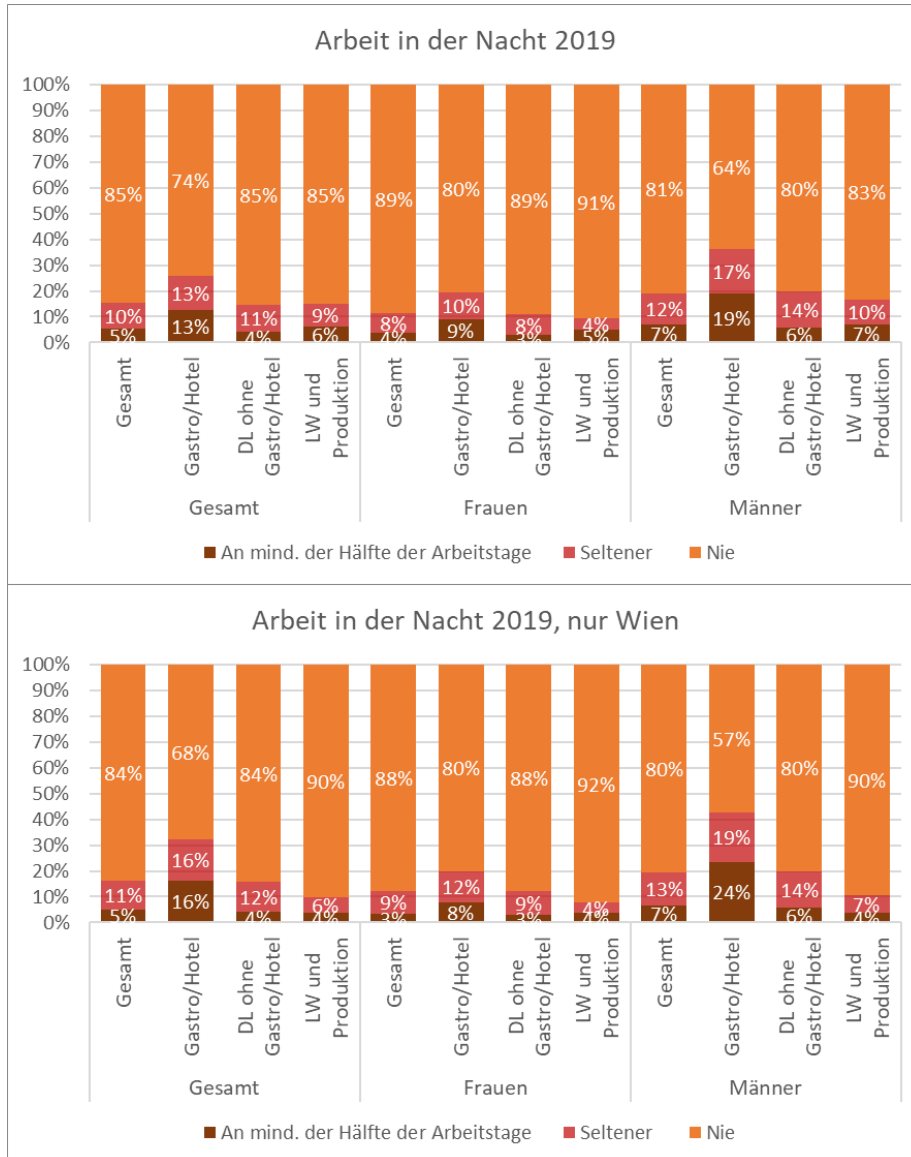
Abbildung 16: Arbeit am Abend (20 bis 22 Uhr) 2019, in %



Quelle: Statistik Austria MZ-Arbeitskräfteerhebung – Jahresdaten 2019. Eigene Berechnungen

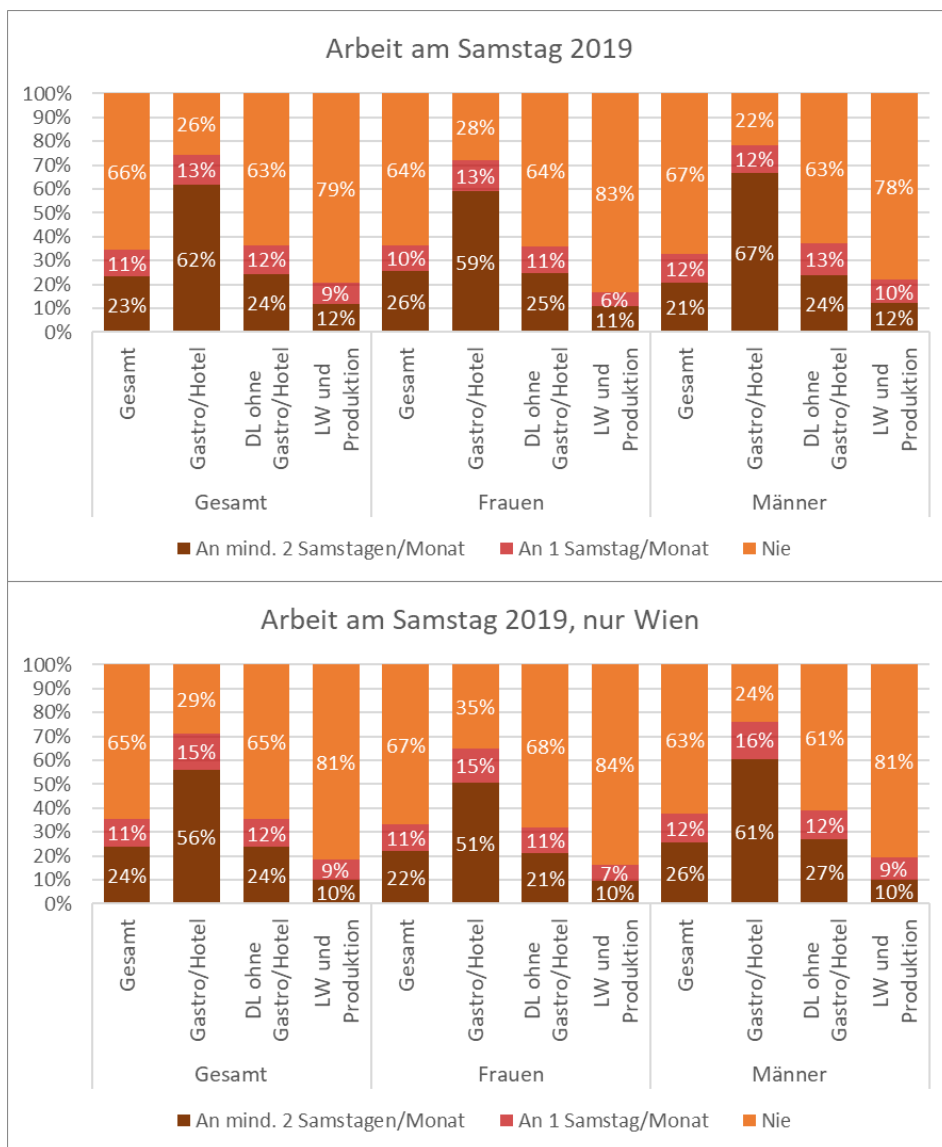
Recht ähnlich ist das Bild auch bei der Arbeit in der Nacht. Ein Drittel der Männer der im Hotel- und Gastgewerbe beschäftigten Männer arbeitet in der Nacht, jeder fünfte sogar regelmäßig. Bei den Frauen sind dies 20%, davon jede zehnte mit regelmäßiger Nachtarbeit.

Abbildung 17: Arbeit in der Nacht (22 bis 6 Uhr) 2019, in %



Quelle: Statistik Austria MZ-Arbeitskräfteerhebung – Jahresdaten 2019. Eigene Berechnungen

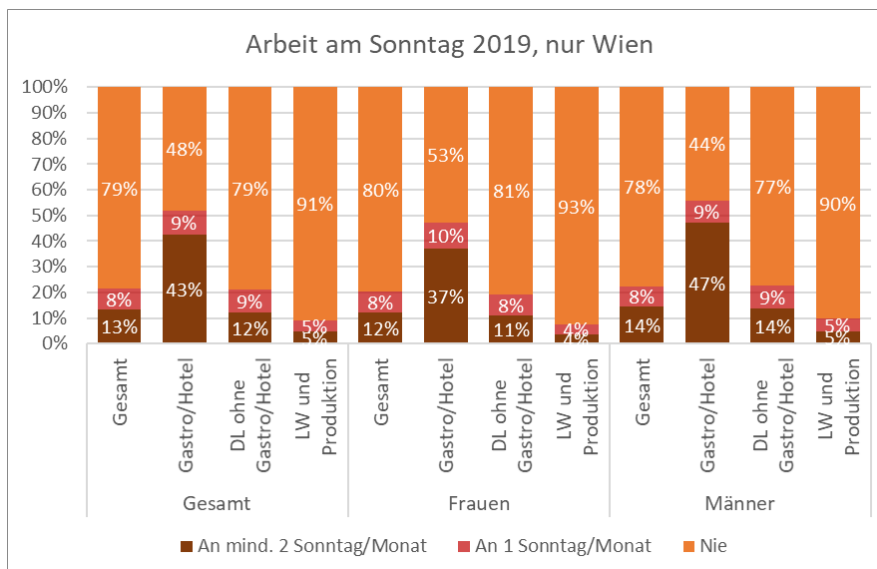
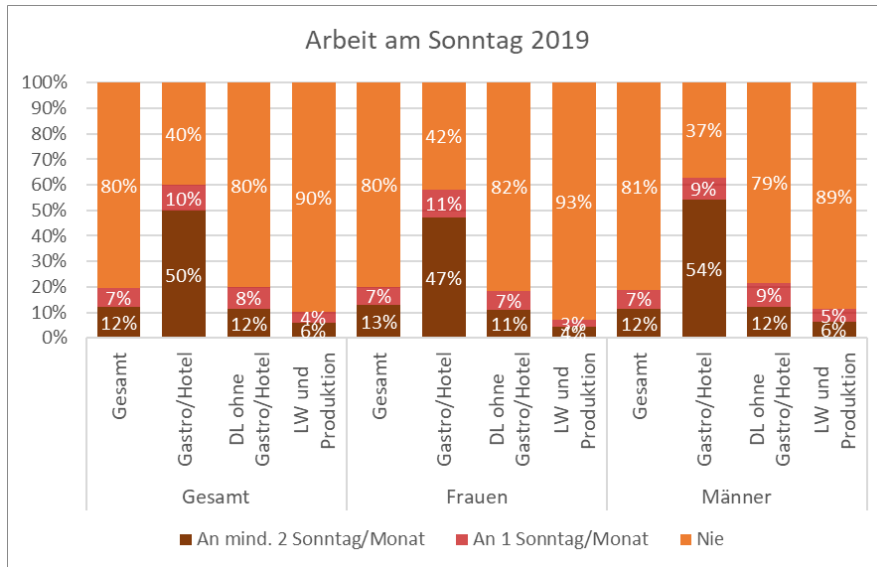
Auch was die Arbeit am Wochenende betrifft, sticht das Hotel- und Gastgewerbe hervor und liegt mit der Belastung durch Arbeit zu atypischen Zeiten noch deutlich vor Branchen wie dem Handel. Regelmäßig am Samstag arbeiten im Hotel- und Gastgewerbe sechs von zehn Frauen und zwei von drei Männern.

Abbildung 18: Arbeit am Samstag 2019, in %

Quelle: Statistik Austria MZ-Arbeitskräfteerhebung – Jahresdaten 2019.– Eigene Berechnungen

Durch Maßnahmen wie das weitgehende Verbot der Sonntagsöffnung im Handel sind andere Dienstleistungsbereiche weniger von Sonntagsarbeit belastet. Im Hotel- und Gastgewerbe hingegen muss knapp die Hälfte der Frauen und etwas mehr als die Hälfte der Männer an mindestens zwei Sonntagen im Monat arbeiten. Hinzu kommen weitere Beschäftigte, die zumindest an einem Sonntag im Monat arbeiten müssen.

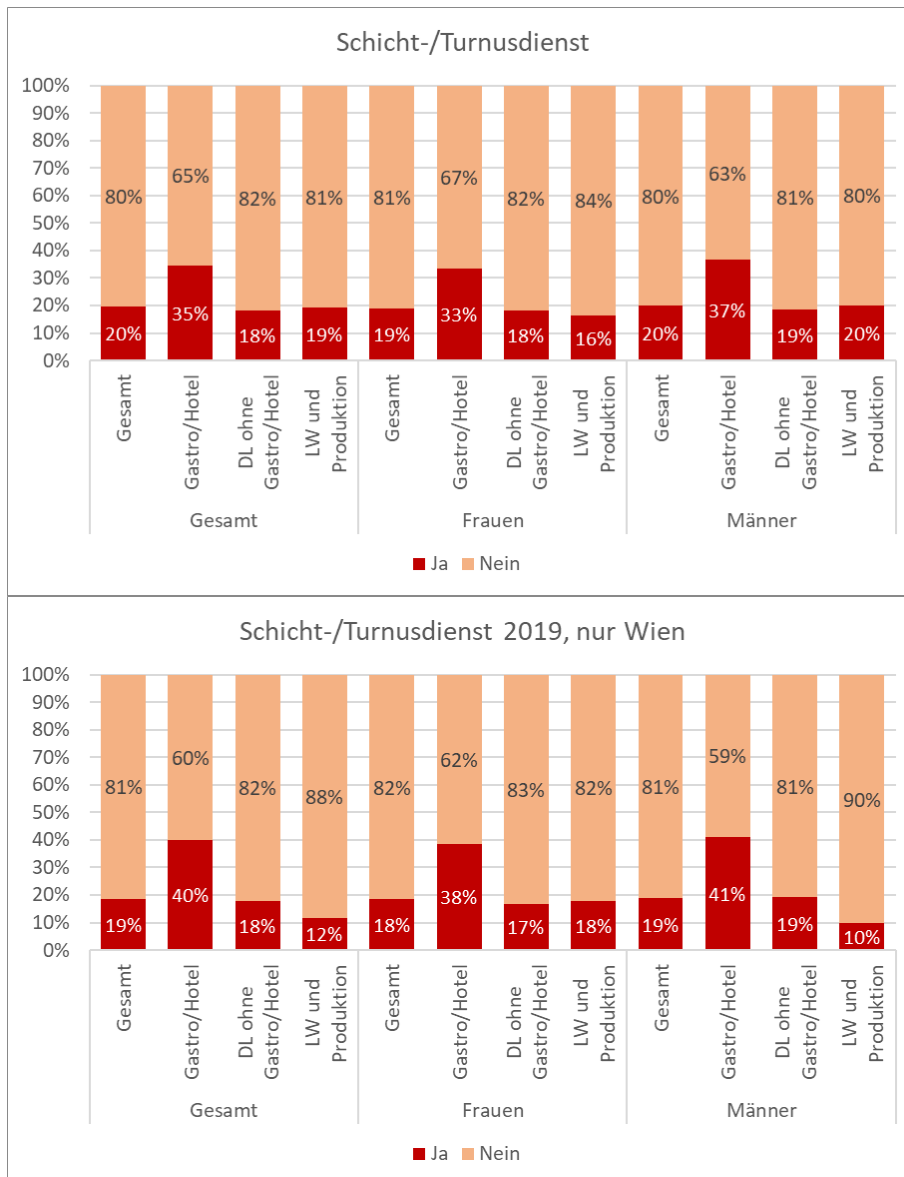
Abbildung 19: Arbeit am Sonntag 2019, in %



Quelle: Statistik Austria MZ-Arbeitskräfteerhebung – Jahresdaten 2019. Eigene Berechnungen

Gerade für die soziale Teilhabe ist die Planbarkeit und Regelmäßigkeit der Arbeitszeiten sehr wichtig. Müssen Arbeitnehmer:innen in wechselnden Schichten arbeiten, um längere Öffnungszeiten abzudecken, stellt sie dies oft vor große Herausforderungen für die Vereinbarkeit der Arbeit mit anderen Aspekten des Lebens. Etwas mehr als ein Drittel der Männer und ein Drittel der im Hotel- und Gastgewerbe beschäftigten Frauen arbeiten in einem Schichtsystem. Auch dies ist im Vergleich zu anderen Branchen ein besonders hoher Wert.

Keine Informationen gibt es in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung zur Frage, ob die vereinbarten Arbeitszeiten auch „halten“, d.h. ob Beschäftigte, wenn sie frei haben, nicht von ihren Arbeitgeber:innen kontaktiert werden und zur Arbeit aufgefordert werden.

Abbildung 20: Schicht- oder Turnusdienst 2019, in %

Quelle: Statistik Austria MZ-Arbeitskräfteerhebung – Jahresdaten 2019. Eigene Berechnungen

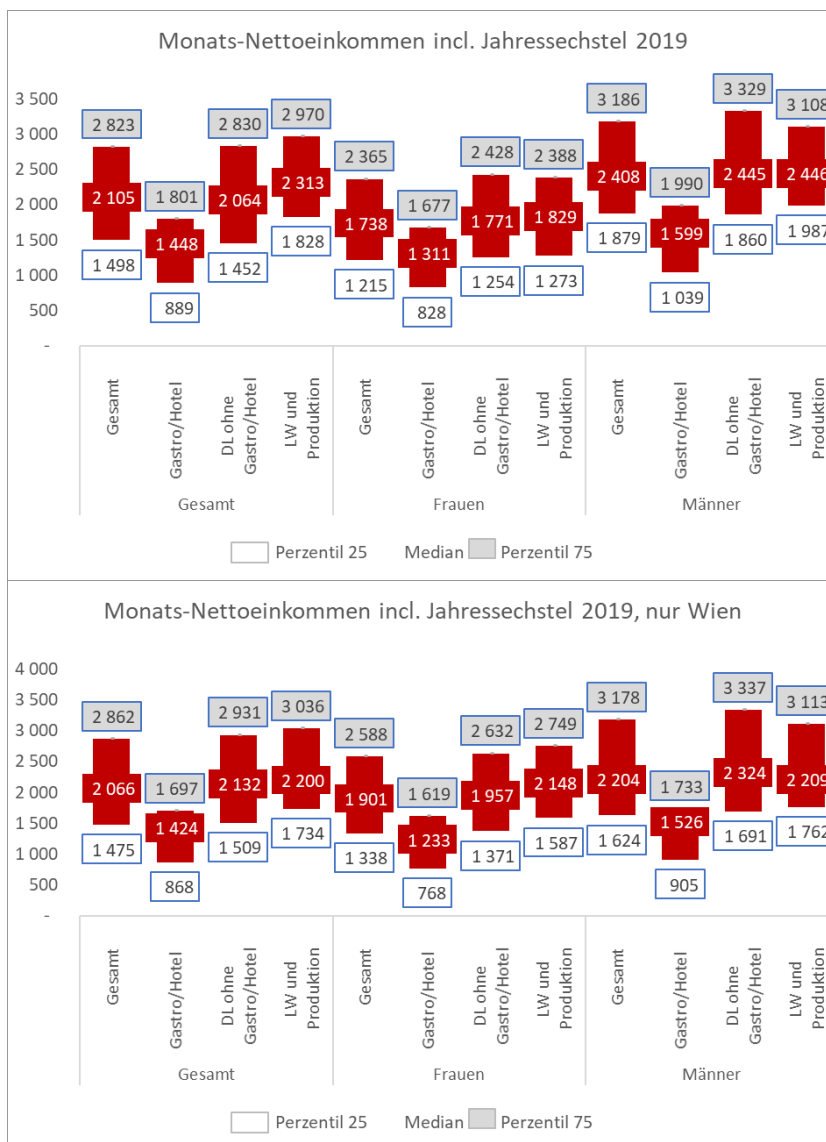
3.5 Einkommen

Für die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebungen werden die Angaben der Respondent:innen um Einkommensinformationen aus der Lohnsteuerstatistik ergänzt. Konkret liegt das monatliche Nettoeinkommen inklusive des Jahressechstels (Urlaubs- und Weihnachtsremuneration) vor. Wir beziehen uns hier wieder auf Daten aus dem Jahr 2019, für 2021 stehen diese Angaben zum Zeitpunkt des Verfassens des Berichts noch nicht zur Verfügung. Angemerkt werden muss hier, dass über die tatsächlich bei den Finanzbehörden gemeldeten Einkünfte berichtet wird. Trinkgelder und nicht-offizielle Zahlungen der Arbeitgeber:innen sind hier nicht enthalten. Zugleich werden für die offiziellen Zahlungen auch Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge bezahlt und Ansprüche

im Rahmen der Arbeitslosenversicherung, für die Pensionsversicherung und weitere Sozialleistungen daraus abgeleitet. Auch die Kurzarbeitsbeihilfe bezog sich auf die offiziellen Einkünfte. D.h. für die soziale Absicherung sind diese Werte jedenfalls von hoher Bedeutung.

Die mittleren monatlichen Nettoeinkommen (incl. Jahressechstel) lagen 2019 im Hotel- und Gastgewerbe bei 1.311 € bei den Frauen und bei 1.599 bei den Männern. Obwohl sehr viele Männer in Vollzeit beschäftigt sind, erhält nur ein Viertel der Männer Einkommen über 1.990 € pro Monat. Bei den Frauen verdient nur ein Viertel über 1.677 € netto (incl. Jahressechstel). Auf der anderen Seite verdient ein Viertel der Frauen 828 € netto pro Monat oder weniger und ein Viertel der Männer 1.039 € im Monat. Viele Beschäftigte im Hotel- und Gastgewerbe erwerben durch ihre Einkünfte keine oder zumindest keine gute soziale Absicherung.

Abbildung 21: Monats-Nettoeinkommen incl. Jahressechstel 2019, in €

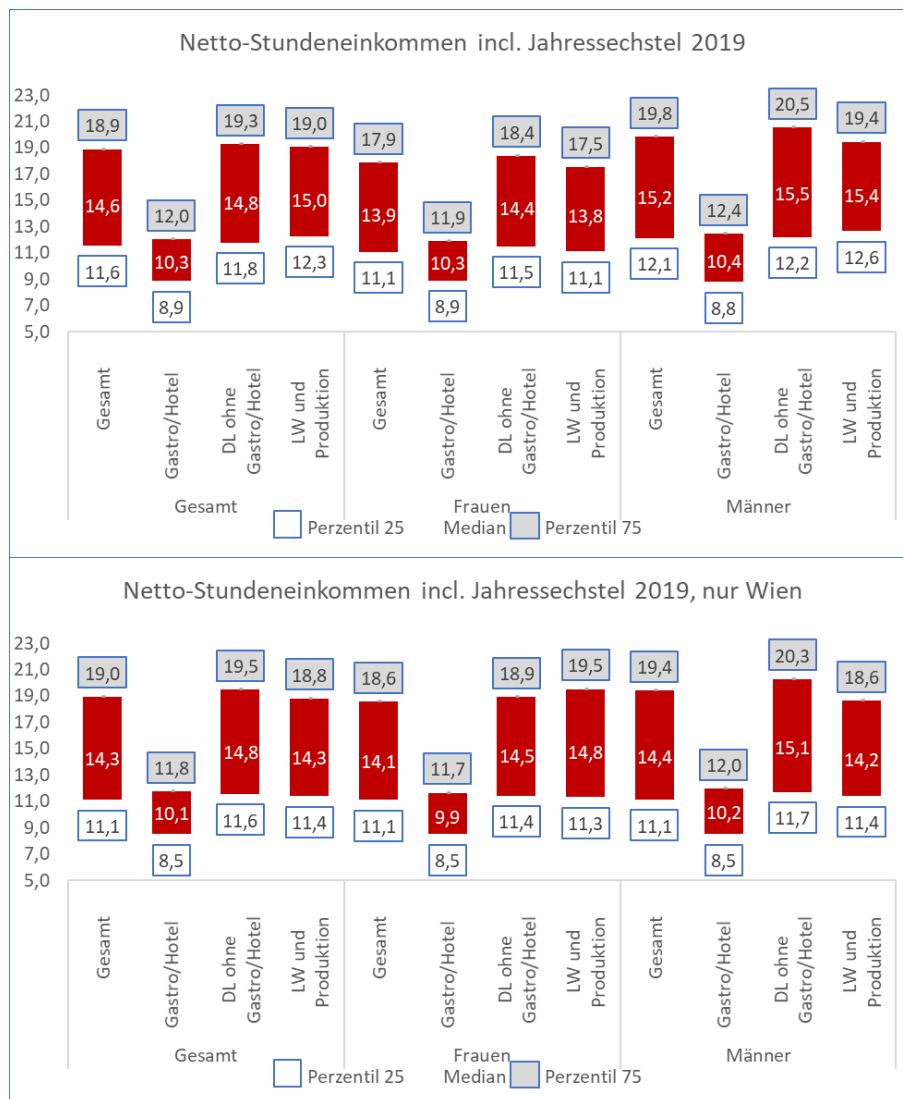


Quelle: Statistik Austria MZ-Arbeitskräfteerhebung – Jahresdaten 2019. Eigene Berechnungen

Eine Erklärung zur Darstellung von Perzentilswerten findet sich im Abschnitt „Erklärung: 25. Perzentil, Median und 75. Perzentil“ auf Seite 10 im Bericht.

Um bessere Vergleichsmöglichkeiten zwischen den Branchen zu schaffen, wurde auch das Stundeneinkommen berechnet.

Abbildung 22: Netto-Stundeneinkommen incl. Jahressechstel 2019, in €



Quelle: Statistik Austria MZ-Arbeitskräfteerhebung – Jahresdaten 2019. Eigene Berechnungen.

Eine Erklärung zur Darstellung von Perzentilswerten findet sich im Abschnitt „**Erklärung: 25. Perzentil, Median und 75. Perzentil**“ auf Seite 10 im Bericht.

Auffallend sind bei dieser Betrachtung die vergleichsweise geringen Unterschiede zwischen Frauen und Männern. Frauen erhalten im Mittel 10,30 € pro Stunde und Männer 10,40 €. Nach oben hin sind bis zum 75. Perzentil kaum Steigerungen zu sehen, bei den Männern verdient ein Viertel 12,40 € oder mehr, bei den Frauen erhält ein Viertel 11,90 € oder mehr. In diesen Stundenwerten ist jeweils das Jahressechstel enthalten.

Aktuelle Einkommensdaten für einen detaillierten Vergleich der Einkommen nach Branchen liefert der Ende des Jahres 2022 erschienene Einkommensbericht des Rechnungshofes 2022 (Bauer et al. 2022). Auf Basis von Lohnsteuer- und Sozialversicherungsdaten können die Einkommen von

unselbständig Beschäftigten in Österreich nach Branchen verglichen werden. Auch hier wird das schon gezeichnete Bild bestätigt. Das mittlere Brutto-Jahreseinkommen im Hotel- und Gastgewerbe (ÖNACE Abschnitt „I“) liegt sowohl dann, wenn alle, d.h. Vollzeit- und Teilzeiteinkommen, betrachtet werden, als auch dann, wenn nur die ganzjährig Vollzeitbeschäftigten in den Blick genommen werden, an letzter Stelle.

Abbildung 23: Allgemeiner Einkommensbericht des Rechnungshofs - Auszug

ÖNACE 2008 Abschnitte	Alle unselbständig Erwerbstätigen			Ganzjährig Vollzeit		
	Frauen	Männer	Frauenmedian in % des Männer- medians	Frauen	Männer	Frauenmedian in % des Männer- medians
	Mittlere Bruttojahresein- kommen			Mittlere Bruttojahresein- kommen		
B	36.858	46.092	80	59.439	51.278	116
C	29.261	46.083	63	38.521	49.848	77
D	41.014	65.927	62	54.917	70.971	77
E	24.540	37.221	66	38.394	40.575	95
F	24.108	36.167	67	40.000	42.136	95
G	21.818	34.906	63	34.703	42.271	82
H	26.317	36.461	72	37.798	41.629	91
I	11.090	14.510	76	25.070	26.999	93
J	34.778	54.495	64	51.429	65.549	78
K	39.337	65.947	60	56.241	73.188	77
L	24.855	35.055	71	41.689	52.435	80
M	26.799	42.000	64	43.823	58.659	75
N	16.721	23.836	70	30.723	36.110	85
O	38.157	50.521	76	50.271	54.481	92
P	24.220	31.169	78	43.337	56.434	77
Q	25.516	32.682	78	41.929	47.315	89
R	14.878	24.155	62	35.643	41.370	86
S	19.769	32.968	60	33.123	47.487	70
Gesamt	24.309	37.707	64	41.617	47.569	87

Ohne Lehrlinge. Die Zeile Gesamt beinhaltet auch die nicht ausgewählten ÖNACE 2008-Abschnitte.

Quelle: Statistik Austria, 2022.
Lohnsteuer- und SV-Daten.

Legende: B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden, C Herstellung von Waren, D Energieversorgung, E Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen, F Bau; G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen, H Verkehr und Lagerei, **I Beherbergung und Gastronomie**, J Information und Kommunikation, K Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen, L Grundstücks- und Wohnungswesen, M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen, N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen, O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung, P Erziehung und Unterricht; Q Gesundheits- und Sozialwesen, R Kunst, Unterhaltung und Erholung, S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen, T Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt U Exterritoriale Organisationen und Körperschaften Unbekannt

3.6 Fazit

Mit Hilfe repräsentativer Daten sollte einleitend ein Überblick über die Situation im Hotel- und Gastgewerbe gewonnen werden. Dafür werden Daten des Jahres 2021 und des Jahres 2019 herangezogen. Das Jahr 2019 wurde gewählt, um auch die Situation vor der Pandemie abzubilden. Zusätzlich werden die Ergebnisse für Gesamt-Österreich mit Daten für Wien verglichen.

Im Österreich-Durchschnitt arbeiten mit 60% mehr Frauen als Männer im Hotel- und Gastgewerbe, in Wien sind in diesem Wirtschaftsbereich mit 55% etwas mehr Männer beschäftigt. Die Beschäftigten in der Branche sind im Schnitt etwas jünger als der Durchschnitt aller Beschäftigten. So liegt der Altersdurchschnitt aller unselbständig Beschäftigten bei 40 Jahren, im Schnitt sind männliche Arbeitnehmer im Hotel- und Gastgewerbe 34 Jahre alt, Frauen 39 Jahre.

Im Hotel- und Gastgewerbe arbeiten deutlich mehr Menschen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss, österreichweit sind dies 26% der Männer und 27% der Frauen, in Wien liegt dieser Wert bei den Frauen mit 39% noch deutlich höher, Männer haben in Wien zu 23% eine Pflichtschule als höchstem Ausbildungsgrad abgeschlossen. Ein Grund für diese Sondersituation in Wien ist möglicherweise die Stadthotellerie, in der häufig höherqualifizierte Mitarbeiter:innen beschäftigt sind, viele davon sind Männer.

Insgesamt ist knapp die Hälfte der Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe im Ausland geboren. In Wien sind annähernd drei Viertel der Mitarbeiter:innen in diesem Bereich nicht in Österreich zur Welt gekommen. Im Hotel und Gastgewerbe arbeiten auch viele erst seit kurzer Zeit in Österreich lebende Menschen.

Die durchschnittliche bisherige Beschäftigungsdauer im Hotel- und Gastgewerbe ist mit 33 Monaten sehr niedrig, noch geringer ist dieser Wert in Wien mit 23 Monaten. Dabei ist der Anteil befristet Beschäftigter in dieser Branche etwas erhöht, kann aber nicht als Begründung für die niedrige Verbleibdauer dienen. Viele Wechsel finden offenbar ohne Ablauf einer Befristung statt.

Zusätzlich ist das Hotel- und Gastgewerbe geprägt von vielen kleinen Betrieben. Insgesamt arbeiten 39% der Beschäftigten in Betrieben mit maximal 10 Mitarbeiter:innen, in Wien sind dies 34%.

Die vereinbarten Arbeitsstunden im Hotel- und Gastgewerbe liegen etwas unter dem Schnitt aller Arbeitnehmer:innen, auffallend ist vor allem der höhere Anteil an Teilzeitbeschäftigten unter den Männern mit 26%.

Sehr stark sticht auch der hohe Anteil an Arbeitnehmer:innen im Hotel- und Gastgewerbe, die am Abend, in der Nacht und am Wochenende arbeiten, hervor. So geben 62% der Arbeitnehmer:innen in dieser Branche an, an mindestens jedem zweiten Samstag zu arbeiten und 50% an mindestens jedem zweiten Sonntag eingesetzt zu sein.

Schließlich sind die Einkommen im Hotel- und Gastgewerbe außerordentlich niedrig, dies betrifft sowohl die Stundeneinkommen als auch die monatlichen Gesamteinkommen. Lt. Einkommensbericht des Rechnungshofes liegen die mit ganzjähriger Vollzeitbeschäftigung im Hotel- und Gastgewerbe erzielten Einkommen im Branchenvergleich an letzter Stelle.

4 ERGEBNISSE DER EXPERT:INNENINTERVIEWS

Um zu Hintergrundinformationen zur Branchenstruktur, zu den besonderen Arbeitsbedingungen und Problemlagen in der Branche aus Arbeitnehmer:innen- und Arbeitgeber:innensicht sowie zum Verlauf und den Themen der Rechtsschutzverfahren der AK Wien zu gelangen, wurden sechs leitfadengestützte Interviews mit Expert:innen durchgeführt. Zum einen wurden Gespräche mit zwei Experten der Abteilung Rechtsschutz der AK Wien sowie mit der Leiterin der Abteilung Arbeitsrecht Zentrale der AK Wien durchgeführt; zum anderen wurde je ein für den Gastro-Bereich zuständiger Vertreter der Gewerkschaften Vida und GPA befragt, sowie der Präsident der Österreichischen Hoteliersvereinigung (ÖHV). Alle Interviews wurden im Zeitraum Anfang Oktober bis Mitte November 2022 im persönlichen Gespräch durchgeführt; nur das Interview mit dem Präsidenten der ÖHV fand telefonisch statt. Die Gespräche wurden allesamt aufgezeichnet und vollständig transkribiert. Ein geplantes Interview mit eine:r Vertreter:in der WKO (Fachverband Gastronomie bzw. Hotellerie) kam leider trotz intensiver Bemühungen nicht zustande. Die Liste der interviewten Personen sowie ihre Funktionsbeschreibung finden sich in untenstehender Tabelle.

Allen Expert:innen sei herzlich für ihre wertvolle Unterstützung der Untersuchung gedankt!

Expert:innen

Expert:innen	Funktion
Mag.a Bianca Schrittwieser	Abteilungsleiterin Arbeitsrecht Zentrale, AK Wien
Berend Tusch	Stv. Vorsitzender der Gewerkschaft vida Vorsitzender des Fachbereichs Tourismus
Ing. Walter Veit	Präsident der Österreichischen Hoteliersvereinigung (ÖHV)
Mag. Andreas Laaber	Bereichssekretär, GPA, KV-Verhandler Gastronomie
Mag. Gerald Eisner	Abt. Rechtsschutz AK Wien
Mag. Günter Hahnenkamp	Abt. Rechtsschutz AK Wien

Wir beginnen die Ausführungen in diesem Abschnitt mit einer Zusammenfassung der Einschätzungen der Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gastgewerbe durch die Expert:innen. Anschließend erklären wir die gewerkschaftliche Vertretung in der Branche und die Besonderheiten von Rechtsberatung und Rechtsschutz durch die Arbeiterkammer Wien für Arbeitnehmer:innen im Hotel- und Gastgewerbe.

4.1 Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe aus gewerkschaftlicher Sicht

4.1.1 Arbeitszeiten

Aus der Sicht der Gewerkschaften sind die Rahmenbedingungen hinsichtlich der Arbeitszeiten für die Beschäftigten im Gastgewerbe äußerst beklagenswert. In diesem Bereich fallen unregelmäßige, unplanbare und unattraktive Arbeitszeiten zusammen. Ein:e interviewte:r Expert:in hält fest:

Es ist einerseits dieses Arbeiten an Tagesrandzeiten, diese verschiedenen Schichten, Frühdienst, Mitteldienst, Spätdienst, Wochenende arbeiten, 365 Tage im Jahr offen haben. Dann, wenn die anderen feiern gehen, arbeitet man. Dann, wenn die anderen Urlaub machen, ist man auch am Arbeiten, also Sommerferien usw. Das wäre (...) ja kein unlösbares Problem, das Problem ist aber in dem Punkt, dass es dafür keine Ausgleichsmaßnahmen gibt, wie zum Beispiel, wenn ich ein Spital anschau, die haben auch 365 Tage offen und arbeiten auch so ähnlich, aber die haben eben Zulagen, Zuschläge, andere Kompensationen, extra Freizeit usw., wo man dann sagt: OK, wenn ich jetzt dann einige Tage durcharbeite, dann gibt es was dafür, dann habe ich entweder längere Ruhephasen, ich arbeite eine Woche und habe dann eine Woche frei, oder ich arbeite en bloc, sechs, sieben Tage, und dann habe ich wieder Freizeitblöcke. Das fehlt halt.

Im Zuge der Ausdehnung der täglichen zulässigen Höchstarbeitszeit auf 12 Stunden im Jahr 2018 wurden eigene Regelungen für das Hotel- und Gastgewerbe verabschiedet, dort kann bei geteilten Diensten die tägliche Ruhezeit auf 8 Stunden verkürzt werden, ev. nötige Fahrten von und zum Arbeitsort sind hier enthalten.

Neben die Unattraktivität der Arbeitszeiten gesellt sich noch das Problem der fehlenden Planungssicherheit hinzu. Zwar werden in der Regel vom/von der Dienstgeber:in Dienstpläne festgelegt, diese werden aber oftmals und häufig sehr kurzfristig wieder umgestoßen und neu aufgesetzt. Dieselbe/derselbe Expert:in bestätigt, dass für viele Arbeitnehmer:innen in diesem Bereich Probleme entstehen:

Aber ich weiß, dass der Großteil einfach diese Sicherheit haben will, diese Planungssicherheit, die Verlässlichkeit, dass ich, wenn ich sage: Ich mache mir mit Freunden, mit Familie was aus, dass das auch dann hält und nicht heißt: Uiii, ich muss schon wieder morgen arbeiten und bin wieder nicht dabei.

Denn dies führe automatisch zu einem Leben in einer Parallel-Gesellschaft, wo eine Teilhabe am gesellschaftlichen Leben kaum mehr möglich ist und die Kolleg:innen vorzugsweise untereinander verkehren, weil diese etwa auch unter der Woche Freizeit haben, nicht aber am Wochenende. Diese Rand-Dienstzeiten führen demnach zu einer tendenziellen Isolation vom gesellschaftlichen Leben.

Unattraktiv sind die Arbeitszeiten in der Branche nicht nur aufgrund ihrer Randlage, sondern auch aufgrund ihrer Länge. Bereits die Normalarbeitszeit führt für viele Beschäftigte in der Branche zu enormer Arbeitsbelastung, im Fall von Überstunden umso mehr. Ein:e Expert:in führt aus:

(...) da ist gerade die Branche Hotellerie, Gastronomie eine der Vorzeige-Branchen im negativen Sinne, die diese Stunden immer ausreizen bis zum Maximum. Also wir haben sofort gewusst, wenn die 12 Stunden-Regelung kommt, dann wird das in der Gastronomie ausgereizt und darüber hinaus ausgereizt. Und ja, so ist es auch. Menschen arbeiten 13 Stunden, 12 Stunden, haben eine verkürzte Ruhezeit. Der Kellner, der am Abend noch den Schnaps ausgeschenkt hat, steht auch in der Früh beim Frühstück usw. Das sind alles Dinge, die müssen nicht sein. Man muss die Arbeit einfach anders aufteilen. Und wir hätten eh Menschen genug, die arbeitssuchend sind, nur man müsste ihnen attraktive Angebote machen.

Die real geleisteten Arbeitszeiten scheinen in etlichen Gastronomiebetrieben allerdings nicht auf, aufgrund entweder fehlender oder mangelnder Arbeitszeitaufzeichnungen. Hier sind oftmals auch die erweiterten rechtlichen Möglichkeiten (12 Stunden-Tag) bloß Makulatur, da das Überschreiten der gesetzlichen Höchstarbeitszeiten und das Unterschreiten der Mindestruhezeiten gang und gäbe sein dürfte. So manche:r Expert:in spricht in diesem Zusammenhang unverblümt von Ausbeutungsverhältnissen. Anders dürfte sich die Situation in der Hotellerie darstellen, in welcher die Betriebe mittlerweile häufig IT-gestützte Dienstplanungsprogramme und Arbeitszeitaufzeichnungsprogramme verwenden und auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben großen Wert legen.

4.1.2 Lohnniveau

Mehr- und Überstunden werden von vielen Beschäftigten in der Gastronomie v.a. deshalb in Kauf genommen, weil der Arbeitslohn kaum dafür ausreicht, um über die Runden zu kommen. Wie ein:e befragte:r Expert:in erklärt:

Also wenn jemand Vollzeit arbeitet, 40 Stunden, und einen Mindestlohn kriegt von 1.630 Euro, das sind 1.330 Euro netto im Monat, (...) da kann er sein Leben nicht bestreiten, und der verdient aber bei Vollzeitarbeit so wenig. Das geht sich nicht aus. Und viel besser schaut es bei den gelernten Kräften auch nicht aus.

4.1.3 Arbeitsklima im Betrieb

Ob schlechte Behandlung der Arbeitnehmer:innen in Betrieben des Gastgewerbes häufiger auftritt als in anderen Branchen wird unterschiedlich bewertet. Was sich in der Wahrnehmung der Gewerkschaften über die letzten Jahre geändert haben dürfte, ist, dass auch in der Gastronomie diskriminierendes Verhalten und sexuelle Belästigung durch Arbeitgeber:innen, Vorgesetzte oder Kolleg:innen nicht mehr als Kavaliersdelikt oder milieubedingter Umgang miteinander abgetan

wird. Der mit Mitarbeiter:innen mit Migrationshintergrund nach wie vor häufig gepflegte raue Umgangston scheint als problematisch wahrgenommen zu werden. Migrant:innen werden offenbar leichter Opfer diskriminierenden Verhaltens, weil sie manchmal nicht alles verstehen, was ihnen verbal zugemutet wird. Mit manchen Details der Arbeitnehmer:innenschutzgesetze und der Standards in Österreich sind vor allem kürzlich nach Österreich gekommene Migrant:innen nicht vertraut. Zum ökonomischen Druck, unter allen Umständen eine Arbeitsstelle haben zu müssen, kommt immer wieder Druck eine aufrechte Beschäftigung zu haben durch Bestimmungen des Aufenthaltsrechts hinzu.

4.1.4 Unterbringung und Verpflegung der Mitarbeiter:innen

Es gibt in Österreich keine gesetzliche Regelung zur Zurverfügungstellung der Unterbringung und Verpflegung der Mitarbeiter:innen im Betrieb. Der Kollektivvertrag Gastronomie/Hotellerie überlässt es den Arbeitsmarktparteien, eine freie Vereinbarung zu diesen Fragen zu treffen. Es wird üblicherweise so gelebt, dass freie Kost in jedem Hotel- und Gastronomiebetrieb angeboten wird. Bei den Unterkünften, wenn sie notwendig sein sollten (etwa für nicht ortsansässiges Personal), ist die gelebte Praxis sehr unterschiedlich, vom kostenlosen Zur-Verfügung-Stellen einer wie auch immer gearteten Unterkunft bis hin zu Abzügen vom Grundlohn als Gegenleistung. Von den Gewerkschaften geforderte Mindeststandards hinsichtlich Verpflegung und Unterkunft konnten bisher nicht kollektivvertraglich festgeschrieben werden.

Wie unterschiedlich die gelebte Praxis der Betriebe hinsichtlich Verpflegung und Unterkunft ist, beschreibt ein:e Expert:in folgendermaßen:

(...) die Bandbreite ist von top Unterkunft, wo man glaubt, (...) da schläft jetzt ein Gast drinnen mit allem Pipapo und von außen ein tolles Gebäude (...) und dann gibt es wieder, ein ganz Negativ-Beispiel, ein kleines Zimmerl mit Einrichtung aus den 70er Jahren, (...) desolat und eigentlich nicht mehr zumutbar und der Zeit entsprechend, keine Kochmöglichkeit, ein Bett, wo man nicht weiß, wie lange die Matratze schon da ist usw. Also da gibt es dann auch (...) Ungeziefer. Das ist halt das Extrembeispiel. Und mit dem Essen ist es genauso. Es gibt beim Essen auch die Bandbreite von tollem Essen, eigentlich dasselbe wie die Gäste kriegen in einer super Qualität, abwechslungsreich, kostenlos, und dann gibt es wieder andere Betriebe, wo es, ja, irgendwas noch, was halt übrig ist.

4.1.5 Änderungen der Arbeitsbedingungen im Gefolge der Covid-19-Pandemie

Gemäß den Auskünften der befragten Expert:innen hat sich zwar die Arbeitsmarktsituation zugunsten der Arbeitnehmer:innen geändert, diese verstärkte Arbeitsmarktmacht der Beschäftigten hat aber noch kaum auf die konkreten Arbeitsbedingungen durchgeschlagen. Mittelfristig wird aber damit gerechnet, dass die Betriebe im Gastgewerbe sich verstärkt in der

Bringschuld sehen, ihr Angebot an Jobs zu verbessern, um die Nachfrage nach ebendiesen zu erhöhen. Ein:e Expert:in formuliert die geänderte Arbeitsmarktlage etwas überspitzt so:

Was sich verändert hat, ist, dass wir jetzt keinen Arbeitgebermarkt mehr haben, sondern es hat sich gedreht. Also, jetzt bewirbt sich nimmermehr der Mitarbeiter bei der Firma, sondern die Firma bewirbt sich mittlerweile beim Mitarbeiter. Und dass das einmal im Tourismus so passieren wird, das ist schon eine gute Entwicklung.

Bestätigt wird auch der Abgang vieler Beschäftigter aus der Branche während der Pandemie, da viele Arbeitnehmer:innen die unfreiwillige Arbeitspause dazu genützt haben, über ihre Arbeitssituation in der Gastro-Branche nachzudenken und zu dem Schluss gekommen sind, dass sie sich diesen Arbeitsbedingungen nicht mehr weiter aussetzen wollen.

Diese Entwicklungen haben die Arbeitskräfteknappheit in der Branche weiter verschärft, zumal einige Betriebe die Phase des pandemiebedingten Stillstands und der Unproduktivität dazu genützt haben, um nachhaltige Investitionen zu tätigen. In dieser Situation des Arbeitskräftemangels sind die Beschäftigten selbstbewusster geworden und können nun Forderungen stellen, die noch vor wenigen Jahren undenkbar gewesen sind: Fünf- oder Viertagewoche, extra Benefits, Verzicht auf ungewünschte Überstunden, extra Freizeit (Wochenende), sechste Urlaubswoche etc. Einige Betriebe zeigen sich gegenüber diesen Forderungen aufgeschlossen, bei den Führungskräften anderer Betriebe hat dieses Umdenken noch nicht eingesetzt. Aus der Sicht der Gewerkschaften nehmen die WKÖ und ihre branchenspezifischen Verbände eher die Rolle der Bewahrer des Status quo ein, während die ÖHV eher Interesse zeigt, die Arbeitsbedingungen in den Beherbergungsbetrieben gemäß den (veränderten) Bedürfnissen der Beschäftigten zu gestalten, um dem Arbeitskräftemangel entgegenzuwirken.

4.1.6 Vorschläge der Gewerkschaften zur Verbesserung der Arbeitssituation im Gastgewerbe

Im Wesentlichen identifizieren die Gewerkschaften zwei Ansätze zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe. Der eine betrifft die Verstärkung der Kontrolle durch unterschiedliche Instanzen bzw. Institutionen, der andere die verstärkte Reglementierung der gewerblichen Ausübung der Gastronomie.

Hinsichtlich der verstärkten Kontrolle argumentiert ein:e befragte:r Expert:in:

Also wir haben viele gute Dinge in Gesetzen, in Kollektivverträgen stehen, das haben sich Leute ausverhandelt, da haben sich die Sozialpartner darauf geeinigt, nur, wenn sich keiner daran hält, hilft das halt auch nichts, nicht? Das heißt, es muss irgendwo ein Kontrollmechanismus verstärkt werden, geben tut es ihn ja, dass der ausgebaut wird, sprich: Arbeitsinspektorat. Aber auch, was Thema Schattenwirtschaft und Modelle betrifft, die nicht so, die im Graubereich

sind, ist die Finanzpolizei sehr interessant, dass man da mehr kontrolliert. Natürlich kann man beraten auch usw., manche wissen es halt nicht besser, und andererseits aber auch sanktionieren. Also nicht nur immer: Wir haben beraten, und es passiert eh nichts, sondern dass die Betriebe auch spüren: Das geht so nicht!

In Bezug auf die Verschärfung des Zugangs zur Gewerbeberechtigung wird von den Gewerkschaften argumentiert, dass heutzutage fast jede:r ein Restaurant eröffnen kann, obwohl das Führen eines Gastronomiebetriebs sehr voraussetzungs- und verantwortungsvoll ist – insbesondere hinsichtlich des korrekten, professionellen Umgangs mit Mitarbeiter:innen und der Mitarbeiter:innenführung. Wie ein:e Expert:in aus dem Gewerkschaftsfeld meint:

Nicht umsonst machen Menschen Hotelfachschulen oder Gastronomie-Fachschulen oder Lehren, damit sie eine Ahnung haben davon: Wie führt man einen Betrieb? Bei denen funktioniert es auch in den meisten Fällen. Andererseits gibt es halt dann die, die einfach: So, das mache ich halt, nicht, und dementsprechend ist auch der Outcome und die Qualität. Und das spüren die Menschen. Also da bräuchte es eine gewerberechtliche ..., der Zugang, der gewerberechtliche Zugang müsste da ein bissl verschärft werden oder Kriterien, bessere Kriterien eingeführt werden.

Einen weiteren wichtigen Hebel zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen für Lehrlinge sehen die Gewerkschaften in der regelmäßigen Kontrolle der Arbeits- und Ausbildungssituation in Ausbildungsbetrieben. Derzeit ist es so, dass Betriebe, die erstmals Lehrlinge ausbilden möchten, gemäß §3a Berufsausbildungsgesetz sich einer Überprüfung durch die sogenannte Lehrlingsstelle (die in den Wirtschaftskammern angesiedelt ist, in der jedoch auch die Arbeiterkammern und Gewerkschaften vertreten sind) unterziehen müssen. Diese Lehrlingsstelle entscheidet dann in einem Feststellungsbescheid, ob ein Betrieb als Lehrlingsausbildungsstätte geeignet ist und somit Lehrlinge ausbilden darf. Sobald ein positiver Feststellungsbescheid vorliegt, wird allerdings der Betrieb in der Folge nicht mehr überprüft. Die Eignung eines Betriebs zur Lehrlingsausbildung kann sich über die Jahre allerdings stark verändern. Derselbe/dieselbe Expert:in:

Das Problem ist nur, der kriegt das einmal, diesen Bescheid, und hat den für immer. Das heißt, der hat einmal den Bescheid gemacht, und wir wissen, dass sich oftmals viel ändert. Der sagt mir noch an dem heutigen Tag, er hat eh drei Köche, und dann komme ich in einem halben Jahr und da ist kein Koch mehr drinnen, sondern der Abwäscher macht alles und hat nie was gelernt, kocht vielleicht gut, ja, wenn es den Gästen nicht auffällt, gut, aber lernen tut der Lehrling dort nichts. Und da bräuchte es auch regelmäßiger Kontrollen, (...) da bräuchte es alle 3 Jahre dazwischen immer so ein bisschen eine Kontrolle und Monitoring, Unterstützung.

Für die Praktikant:innen gibt es derartige §3a-Verfahren nicht. Diese wären allerdings aus Sicht der Gewerkschaften genauso notwendig. Denn die Berufsschüler:innen sind gezwungen, Praktika zu absolvieren. Aus Sicht der Gewerkschaften ist es nicht einzusehen, dass Betriebe, die Praktikant:innen einstellen möchten, sich keiner Eignungsüberprüfung unterziehen müssen. Zitiert sei derselbe/dieselbe Expert:in:

Da steht der junge Mensch das erste Mal so in einer Notlage, wo er muss, nicht will, (...) aber nehmen muss, was er kriegt, weil die Praktikumsplätze sind ja auch begehrt, und dann muss er halt, wie man so schön sagt, die Krot schlucken. Und auch da wäre ein Umdenken wichtig, dass man das auch besser kontrolliert. (...) das könnte man zum Beispiel dort auch einführen, dass man sagt: Ja, wenn einer Praktikanten nehmen möchte, schön, aber (...) man muss sich freiwillig diesem Test unterziehen, ob man geeignet eigentlich ist: Habe ich genug Fachkräfte, habe ich alle Arbeitsmittel dafür, habe ich alle die Strukturen dafür, dass ich den Beruf ausbilden kann?

4.1.7 Arbeiten in der Gastronomie- und Hotelleriebranche aus der Sicht der ÖHV

Die ÖHV ist ein freiwilliger Zusammenschluss von etwa 1.700 Hotels der gehobenen Klasse in ganz Österreich und umfasst sowohl Familienbetriebe also auch internationale Hotelketten. Sie bezieht ihre Legitimität insbesondere aus zwei Aktivitätsbereichen. Zum einen fungiert sie als Lobbyorganisation vis-a-vis anderen Verbänden und dem Staat, zum anderen betreibt sie mit dem ÖHV-Campus eine anerkannte Ausbildungsschiene. Der Campus bietet drei Ausbildungsvarianten für drei verschiedene Zielgruppen an: erstens die Unternehmer:innen-Akademie, in der jüngere Hoteliers bzw. Geschäftsführer:innen sehr praxisorientiert und konkret (unter Berücksichtigung und Verwendung der eigenen Unternehmenskennzahlen und Bilanzen) in acht Wochen innerhalb von zwei Jahren aus- und weitergebildet werden; zweitens die Abteilungsleiter:innen-Akademie, in der Fachkräfte zehnmal in Viertagesblöcken zu Führungskräften ausgebildet werden sollen; und drittens die Akademie für Lehrlingsausbildner:innen, mit dem Ziel, diese Ausbildner:innen zweimal in Dreitagesblöcken weiterzubilden. Da etwa 38% der Lehrlinge in der Hotellerie und Gastronomie die Lehrlingsausbildung abbrechen, sehen nicht nur die Gewerkschaften, sondern auch die ÖHV die Notwendigkeit, mit der Qualifikation der Ausbildner:innen auch die Ausbildung selbst entscheidend zu verbessern. Ebenso wie die Gewerkschaften kritisiert auch Präsident Veit von der ÖHV die mangelnde Überprüfung der Lehrlingsausbildung, wenn einmal ein Feststellungsbescheid vorliegt:

Und jetzt ist noch ein Vorstoß eben gekommen von uns, (...), dass wir gesagt haben: Dieser sogenannte Feststellungsbescheid, dass ich Lehrlinge ausbilden darf, dass der auch eine gewisse Überprüfung bekommt, (...) weil zum Beispiel eben in den Berufsschulen sieht man ja, von welchem Betrieb immer die Lehrlinge aufhören, um es jetzt einmal auch zu überzeichnen. So, wenn das

nach zwei Jahren wieder so ist, dann weiß ich: Da kann hinten und vorne was nicht stimmen, dann darf der einfach keine Lehrlinge mehr ausbilden und nicht uns die jungen Leute am Markt kaputt machen, die wir dann in der Branche verlieren, die vielleicht gerne Koch oder Kellner geworden wären.

Im Vergleich zu den Gewerkschaften unterschiedliche Auffassungen bestehen für die ÖHV in Fragen der Arbeitszeiten, der Beschäftigung von Ausländer:innen und der Steuerpolitik. So möchte die ÖHV etwa die derzeit bestehende Regelung hinsichtlich der Durchrechnung der Arbeitszeit von 17 Wochen deutlich auf zumindest ein Jahr ausweiten. Dies würde es ermöglichen, dass Mitarbeiter:innen, die zwei Saisonen arbeiten, ohne Abmeldung auch während Unterbrechungen oder Sperrzeiten von wenigen Wochen durchgehend beschäftigt bleiben. Ebenso möchte die ÖHV die Möglichkeit der Sechs-Tage-Woche schaffen bzw. fallweise die Unterschreitung der elfstündigen Ruhepause ermöglichen, weil dies oftmals im beiderseitigen Interesse der Arbeitsmarktparteien sei.

(...) was wir haben, in der Ferien-Hotellerie ist es ja durchaus gang und gäbe, die Sechs-Tage-Woche. Weil wenn ich auf Saison gehe, will ich ja Geld verdienen, wenn ich meinen Wohnsitz verlege für ein paar Monate. Und da gibt es natürlich dann auch wieder hie und da die Diskussionen mit Nachtruhe, ja, mit den elf Stunden Nachtruhe, die die Mitarbeiter oft gar nicht wollen, nicht, wo dann die Unternehmer anrufen und sagen: Kann ich mir das mit dem Mitarbeiter ausmachen und unterschreiben (...)?

Hinsichtlich der Erhöhung der Arbeitsmarktflexibilität und zur Entschärfung des Arbeitskräftemangels in der Branche fordert die ÖHV zum einen die Möglichkeit des verstärkten Zuzugs von Arbeitskräften aus dem Ausland, zum anderen mehr Möglichkeiten des AMS und Anreize für die Beschäftigten, um beschäftigungslose Fachkräfte aus dem Osten Österreich in die Betriebe im Westen Österreichs zu locken bzw. zu bringen. Um höhere und marktgerechte Löhne zahlen zu können, müssten nach Ansicht der ÖHV die Lohnsteuern gesenkt werden.

Und unsere Meinung ist auch, am Wochenende sollen die Leute mehr verdienen, überhaupt kein Thema. Wer halt Samstag, Sonntag arbeitet in der Gastronomie, in der Hotellerie, wo du am meisten gefordert bist, dann gehört das steuerbegünstigt. (...) weil wenn das nicht kommt, (...) dann müssen wir einfach mehr verlangen für das Schnitzel Samstag, Sonntag, nicht? Und das wollen wir ja nicht.

Unterschiedliche Auffassungen der ÖHV zur Position der Gewerkschaften bestehen auch in Fragen der Kompensation für die Angleichung der Kündigungsfrist der Arbeiter:innen an jene der Angestellten (sechs Wochen). Die ÖHV pocht darauf, dass es konsequenterweise auch eine Angleichung der Probezeit (von derzeit zwei Wochen für Arbeiter:innen) an jene der Angestellten

(vier Wochen) geben müsste. Die nur zweiwöchige Probezeit sei zu kurz, um eine realistische Einschätzung der Arbeitskraft vornehmen zu können.

Grundsätzliche Einigkeit zwischen den Positionen der Arbeitnehmer:innenvertretungen und der ÖHV herrscht in Fragen der österreichweiten kollektivvertraglichen Vereinheitlichung von Zulagen und Lohn tabellen. Ebenso betont die ÖHV im Gleichklang mit den Gewerkschaften die Notwendigkeit der effektiven Kontrolle der Betriebe durch die Arbeitsinspektorate, da sonst nicht nur die Arbeitnehmer:innen geschädigt würden, sondern auch der Wettbewerb verzerrt würde.

4.2 Gewerkschaftliche Vertretung in der Hotellerie und Gastronomie

Zwei Gewerkschaften sind für den Bereich Hotellerie und Gastronomie in Österreich verantwortlich, zum einen die Vida, die insbesondere, aber nicht nur die Arbeiter:innen in der Branche vertritt, zum anderen die GPA, die ausschließlich die Angestellten in der Branche vertritt. De facto ist allerdings die Repräsentationsdomäne der Vida in der Branche nicht eindeutig abgegrenzt, da die allermeisten GPA-Mitglieder in der Branche gleichzeitig Vida-Mitglieder sind. Gemäß der Aussage eines:r interviewten Expert:in sind die meisten GPA-Mitglieder sogar in erster Linie Vida-Mitglieder, indem sie den Hauptmitgliedsbeitrag an die Vida abliefern, und erst in zweiter Linie GPA-Mitglieder. Dementsprechend wird die Dienstleistungsgewerkschaft Vida auch von der GPA als vergleichsweise wichtigerer Akteur in der Branche wahrgenommen. Während die GPA v.a. die Hotellerie-Gastronomie-Assistent:innen und das Back-Office-Personal vertritt, werden die übrigen Berufsgruppen von der Vida repräsentiert. Obwohl die Kollektivvertragsverhandlungen formal gleichberechtigt von Vida und GPA geführt werden, dürfte die Themenführerschaft klar auf Seiten der Vida liegen. Während für die Vida keine branchenbezogenen Mitgliederzahlen genannt werden, gibt ein:e Expert:in für die GPA die branchenbezogenen Organisationsdichte mit dem unteren einstelligen Bereich an – bei geschätzt rund zwei Prozent. Die meisten Mitglieder für beide Gewerkschaften sind demnach in den größeren Hotels mit Betriebsrat zu finden. Die GPA-Mitgliederzahlen dürften in den letzten Jahren, ausgehend von einem äußerst niedrigen Niveau, aufgrund der gewerkschaftlichen Jugendarbeit in den Berufsschulen leicht steigen.

Betriebsräte sind in der Branche tendenziell nur in den größeren Hotelbetrieben zu finden. Es handelt sich in der Regel um gemischte Betriebsräte für Angestellte und Arbeiter:innen, die eher der Vida als der GPA zugeordnet werden bzw. eher von der Vida betreut werden.

Ein:e interviewte:r Expert:in spricht von einem Potential für die Vida von rund 230.000 Beschäftigten, die theoretisch als Mitglieder gewonnen werden könnten. Die Mitgliederrekrutierung sei jedoch aufgrund der hohen Beschäftigtenfluktuation schwierig in der Branche. Inklusive Saisonarbeitskräfte seien bis zu 300.000 Beschäftigte pro Jahr in der Branche tätig, davon würden etwa 140.000 Beschäftigte pro Jahr die Branche wieder verlassen. In den Saisonbetrieben, die v.a. in Westösterreich zu finden sind, sei die Mitgliederrekrutierung zudem noch ungleich schwieriger als in Ganzjahresbetrieben (die etwa vom Städtetourismus leben). Grundsätzlich, so wird betont, ist die Mitgliederergewinnung nicht nur in Betrieben mit Ganzjahresbeschäftigung, sondern auch in

Beherbergungsbetrieben leichter möglich als in der Gastronomie. Während die Gastronomie in der Regel sehr kleinteilig strukturiert ist mit im Durchschnitt zwei bis drei Mitarbeiter:innen, sind große Beherbergungsbetriebe oft gewerkschaftlich gut organisiert und weisen auch häufig einen Betriebsrat auf. Von den etwa knapp 130.000 Beschäftigten aus dem EU-Ausland sind viele nur saisonal tätig und deswegen in der Regel nicht gewerkschaftlich organisiert.

4.3 Kollektivvertragsverhandlungen und Lohnniveau im Gastgewerbe

Auch wenn die Vida tendenziell die Kollektivvertragsverhandlungs-Agenda vorgibt und die Themenführerschaft in den Verhandlungen innehat, so werden die Kollektivvertragsverhandlungen dennoch von Vida und GPA gemeinsam durchgeführt. In formaler Hinsicht werden jedoch die Kollektivverträge Hotellerie/Gastronomie für Angestellte und Arbeiter:innen getrennt abgeschlossen. Zudem gibt es aus historischen Gründen für jedes Bundesland unterschiedliche Gehalts-Schemata, die zusätzlich noch unterschiedliche Kategorisierungen von Arbeitnehmer:innengruppen definieren. Zwar wurden in den letzten Jahren bundesländerübergreifend Erfolge in der Harmonisierung der Gehalts-Schemata erzielt (für die unterste Kategorie, nämlich die Hilfskräfte, konnte ein einheitlicher Lohnsatz erzielt werden), für die anderen Kategorien bestehen aber weiterhin teils gravierende Unterschiede im kollektivvertraglichen Lohnniveau je nach Bundesland. In Kärnten etwa werden die Angestellten deutlich schlechter nach Kollektivvertrag entlohnt als die Arbeiter:innen. Insgesamt bewegt sich im Vergleich zu anderen Branchen die Höhe der kollektivvertraglichen Entlohnung für Fachkräfte im Gastgewerbe auf sehr niedrigem Niveau. Zudem zahlt sich in der Branche eine Lehrlingsausbildung kaum aus, wie ein:e Expert:in ausführt:

Ich habe mir jetzt einmal angeschaut, wenn man beginnt mit einer Lehre, die vier Jahre dauert, im Verhältnis zu jemandem, der als Hilfskraft anfängt, wie lange sozusagen dieser Einkommensnachteil nachwirkt, und da sind wir in manchen Bundesländern bei 35 Jahren. Also, das heißt, als Fachkraft zahlt es sich nicht aus, wenn ich auf dem Kollektivvertrag bin. In der Hotellerie Wien ist es mit 20 Jahren noch am wenigsten.

Abhilfe bei extrem niedriger kollektivvertraglicher Entlohnung für Fachkräfte schaffen Überzahlungen, die für bestimmte Berufsgruppen, etwa Köch:innen oder Buchhaltungskräfte im Gastgewerbe, mittlerweile üblich sind, da sonst kaum mehr einschlägiges Personal rekrutiert werden könnte. Für andere Berufsgruppen entspricht jedoch der Istlohn meist dem niedrigen Kollektivvertragslohn.

4.4 Themen der Rechtsberatung bzw. eines Rechtsschutzverfahrens

Zur Anbahnung und zum Verlauf eines Rechtsschutzverfahrens wird in Kapitel 6 detailliert berichtet. An dieser Stelle genügt der Hinweis, dass grundsätzlich ein Rechtsschutzverfahren der AK Wien damit beginnt, dass ein:e Arbeitnehmer:in mit einem Problem aus der Arbeitswelt sich an

die Arbeitsrechtsabteilung der AK Wien wendet, und zwar entweder persönlich, telefonisch oder per E-Mail. Seit der Covid-19-Pandemie hat die E-Mail-Beratung stark zugenommen. Wenn sich aus dieser Beratung offensichtliche Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber ableiten, dann wird die/der betroffene Arbeitnehmer:in dabei unterstützt, diese Ansprüche beim Arbeitgeber geltend zu machen. Wenn diese Unterstützung nicht ausreicht, um den Arbeitgeber zur Behebung des offensichtlichen Missstands zu bewegen, wird seitens der AK Wien mittels Aufforderung zur Stellungnahme und ggf. Zahlung interveniert. Wird auch hier keine zufriedenstellende Reaktion des Arbeitgebers erzielt, wird von der Arbeitsrechtsabteilung ein Akt zum gegenständlichen Fall erstellt und dieser in die Abteilung Rechtsschutz weitergeleitet. Diese prüft dann den Akt auf Schlüssigkeit und beurteilt das allfällige Prozessrisiko. Um ein Rechtsschutzverfahren einzuleiten, muss jedenfalls ein gegenüber dem Arbeitgeber durchsetzbarer Anspruch identifiziert werden. Davon hängt dann ab, ob es vollen, eingeschränkten oder gar keinen Rechtsschutz der AK gibt. Im Fall des (vollen) Rechtsschutzes übernimmt die Rechtsschutzabteilung die Rechtsvertretung vor Gericht oder beauftragt eine:n Vertragsanwält:in damit.

Wie aus den Expert:inneninterviews ersichtlich wird, dominieren in thematischer Hinsicht Fälle von nicht oder nicht vollständig bezahlten Überstunden (fehlende Zeitaufzeichnungen), falscher Entlohnung und falscher/verspäteter Anmeldung bei der Sozialversicherung (zu wenige Stunden etc.). Häufig werden dem/der betroffenen Arbeitnehmer:in auch keine Unterlagen (Dienstvertrag, Lohnzettel, Abrechnungen) ausgehändigt, sodass eine Überprüfung der Korrektheit der Entlohnung schwierig ist. In der kleinstrukturierten Gastronomie sind auch Barzahlungen netto auf die Hand nicht unüblich, oftmals wird vom/von der Dienstgeber:in nicht einmal ein Beleg verlangt.

In Bezug auf die Problematik der unkorrekten bzw. verspäteten Anmeldung durch den/die Arbeitgeber:in nennt ein:e Expert:in folgendes Beispiel:

(...) so typisch, erst nach einiger Zeit erfolgt die Anmeldung. Es wird halt verkauft als Probezeit oder sonst irgendwie. Da wird halt schwarz, (...) meist ohne Wissen oder ohne Mittun des Arbeitnehmers (...). Also der glaubt eben, er ist ab dem ersten Tag schon voll angemeldet, (...) und kommt dann später drauf, ein, zwei Wochen (...) und dann, erst wenn er nachfragt, so wegen Arztbesuchen oder so, dann kommt eben eine holprige Anmeldung, (...) mit geringfügiger Beschäftigung oder so, ja? Und eben, bei meinem letzten Fall war es eben so, (...) ein, zwei Wochen war er nicht angemeldet, dann war er eine Zeit lang geringfügig beschäftigt im Herbst (...), und dann war er monatelang nicht angemeldet, und dann wieder am Schluss, bevor das Dienstverhältnis beendet war, wieder einen Monat, sagt aber, er hat durchgehend gearbeitet.

Die unter kleineren Gastronomiebetrieben offenbar weit verbreitete Praxis der Schattenabrechnung bzw. parallelen Buchhaltung erklärt ein:e Expert:in mit folgenden Worten:

(...) nämlich wird da meistens ausgemacht pro Stunde ein Nettostundenlohn oder eben pro Dienst, pro Arbeitstag ein Nettobetrag. Ja, das sind halt so 50 Euro zum Beispiel netto, ja, plus Trinkgeld. Und das ist vollkommen abgehoben von der Lohnabrechnung, die tatsächlich irgendwo erfolgt, ja? (...) und wenn das eben für den Arbeitnehmer halbwegs passt, ja, ist er ja einmal grundsätzlich nicht ganz unzufrieden, ja? Aber wenn es dann Probleme gibt und man dann beginnt zu bohren, dann merkt man erst, dass da ja auf der offiziellen Seite ja gar nichts quasi korrekt ist, ja? Und diese Nettolohnvereinbarung bedeutet natürlich auch, dass nur Geld fließt, wenn gearbeitet wird. Das heißt, wenn der krank wird, ja, gibt es nix, ja, wenn der auf Urlaub geht, gibt es nix, ja?

Probleme mit Scheinfirmen und gesellschaftsrechtlichen Umgehungsstrukturen, wie sie in anderen Branchen (etwa Bauwirtschaft) bekannt sind, tauchen in den Rechtsschutzverfahren der AK Wien nicht auf. Allerdings dürfte im Hotelgewerbe nicht immer klar sein, ob der/die betreffende Arbeitnehmer:in einen Dienstvertrag mit dem Hotel oder einem Subunternehmen (etwa einer Reinigungsfirma) abgeschlossen hat. In größeren Häusern ist etwa die Zimmerreinigung oftmals an externe Reinigungsfirmen ausgelagert.

Ein seit der Corona-Pandemie neu entstandenes oder zumindest virulenter gewordenes Problemfeld betrifft die bei den Gastronomiebetrieben selbst beschäftigten Essenzusteller:innen, dies werden auch die berichteten Fälle aus dem Rechtsschutz zeigen. Diese sind nicht Beschäftigte externer Lieferdienste, sondern sind dem Gastronomiegewerbe zurechenbar. Allerdings werden diese Beschäftigten häufig nicht auf Basis eines Zeitschuldverhältnisses, sondern pro Lieferdienst bezahlt. Wie ein:e Expert:in erzählt:

Ein neues Problemfeld: Essenzusteller, fällt mir ein. Nicht, im Zuge der Pandemie, der Pizzalieferant von der Pizzeria, der mit dem eigenen Auto fährt, keine Fahrtkosten ersetzt kriegt, wurscht wie lange er arbeitet, pro Pizza kriegt er zwei Euro.

Konfliktstoff bietet in der Gastronomie regelmäßig auch das Bonierungssystem. Tatsächlich dürfte es einige Arbeitnehmer:innen geben, die sich illegal etwas dazuverdienen wollen, indem sie Geldbeträge von den Kund:innen kassieren ohne die Einnahmen zu bonieren. Andererseits werden von einigen Arbeitgeber:innen im Gastgewerbe Vorwürfe von Falschbonierungen reflexartig erhoben, wenn der/die Arbeitnehmer:in Forderungen stellt. Gemäß den Aussagen mehrerer Expert:innen dient der Vorwurf von Falschbonierungen durch den/die Arbeitnehmer:in oftmals als Vorwand zur Beendigung des Dienstverhältnisses. Gerade im Zusammenhang mit Steuerbetrug durch nicht-erfolgte Registrierung der Konsumation von Gästen, dürften falsche oder nicht-erfolgte Bonierungen durchaus auch im Auftrag der Arbeitgeber:innen vorkommen.

Ein Themenbereich, der v.a. für Frauen brisant ist, betrifft die sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz, sei es durch die Kundschaft, durch Kolleg:innen oder durch den Arbeitgeber. Dass das

Gastgewerbe davon besonders betroffen ist, dürfte einerseits mit dem oft informellen Charakter des Dienstverhältnisses zusammenhängen, andererseits mit dem situativen Setting insbesondere am Abend, wenn Alkohol im Spiel ist. In solchen Situationen ist die Gefahr von Grenzüberschreitungen besonders hoch. Werden über die AK Wien Schadenersatzforderungen an den Arbeitgeber für erlittene Belästigungen erhoben, reagiert dieser immer wieder mit Verleumdungsklagen oder anderen strafrechtlich relevanten Vorhaltungen. Die interviewten Expert:innen qualifizieren dieses Verhalten der Arbeitgeber als durchaus effektive Einschüchterungsstrategie, um zukünftige Schadenersatzforderungen bei ähnlichen Fällen sexueller Belästigung vorzubeugen.

Auch die vor wenigen Jahren erfolgte Angleichung der Kündigungsfristen für Arbeiter:innen an jene der Angestellten von zwei auf sechs Wochen birgt einigen Konfliktstoff zwischen den Arbeitsmarktparteien. In den Rechtsschutzverfahren fordert die AK Wien im Namen der von ihr vertretenen Arbeitnehmer:innen im Gastgewerbe regelmäßig eine Kündigungsentschädigung, wenn die aktuellen Kündigungsfristen (plus Quartalskündigung) vom/von der Arbeitgeber:in nicht eingehalten werden. Etliche Betriebe versuchen in der Folge, die Ausnahmebestimmung für Saisonbetriebe geltend zu machen, da die Angleichung der Kündigungsfristen für saisonale Betriebe nicht gilt. Damit wird allerdings oftmals der rechtliche Instanzenzug in Gang gebracht, der dazu führt, dass der Streitwert des Verfahrens sich vervielfacht, was für beide Konfliktparteien ein beträchtliches finanzielles Risiko birgt.

4.5 Fazit

Auch von den befragten Expert:innen werden die schlechten Arbeitszeiten beklagt. Im Hotel- und Gastgewerbe wird häufig am Tagesrand, am Wochenende und in der Nacht gearbeitet. Die seit 2018 geltende Höchstgrenze von 12-Stunden wird häufig ausgeschöpft bzw. gar überschritten. Immer wieder gibt es jedoch auch gar keine Arbeitszeitaufzeichnungen. Das niedrige Lohnniveau im Hotel- und Gastgewerbe wird auch von den Expert:innen beklagt.

In manchen Betrieben ist das Arbeitsklima sehr schlecht, es herrscht ein unangemessener Umgangston, es kommt zu Diskriminierung und sexueller Belästigung. So wie der Umgangston unterscheidet sich auch die Verpflegung in den Betrieben. Teilweise werden den Arbeitnehmer:innen die gleichen Speisen wie den Gästen angeboten und – falls vorhanden – sind die Unterkünfte schön. Immer wieder bekommen die Mitarbeiter:innen aber auch nur minderwertige Speisen und die Qualität der Unterkünfte ist weit von den aktuellen Standards entfernt.

An die Rechtsberatung der Arbeiterkammer Wien wenden sich Arbeitnehmer:innen aus dem Hotel- und Gastgewerbe überwiegend dann, wenn dieses vom Arbeitgeber beendet wurde oder sie es selbst beenden möchten. In den Beratungen dominieren dann die Themen nicht oder nicht vollständig bezahlte Überstunden (fehlende Zeitaufzeichnungen) und falsche und/oder verspätete Anmeldung bei der Sozialversicherung (zu wenige Stunden etc.). Immer wieder haben die

Arbeitnehmer:innen auch keine Unterlagen wie Dienstvertrag, Lohnzettel oder Abrechnungen erhalten.

5 ARBEITSRECHTSBERATUNG DER AK WIEN

Gemäß § 7 Arbeiterkammergesetz (AKG) haben die Arbeiterkammern die Aufgabe, kammerzugehörige Arbeitnehmer:innen in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten zu beraten und ihnen Rechtsschutz in Form von gerichtlicher Vertretung in arbeits- und sozialrechtlichen Angelegenheiten zu gewähren. Arbeitnehmer:innen, die im Zusammenhang mit ihrem Beschäftigungsverhältnis Fragen oder Probleme haben und Mitglied einer Arbeiterkammer sind, können sich somit an die Arbeitsrechtsberatung ihrer Arbeiterkammer wenden. Dort finden Beratungen statt und, falls nötig, werden die Ratsuchenden dabei unterstützt, weitergehende Schritte zu setzen, um bei ihren Arbeitgeber:innen Forderungen geltend zu machen. Dies reicht von der Beratung der Arbeitnehmer:innen über ihre Rechte und Ansprüche gegenüber den Arbeitgeber:innen über von der Arbeiterkammer verfasste Schreiben an die Arbeitgeber:innen. Falls eine außergerichtliche Lösung nicht erzielt werden kann, werden Arbeitnehmer:innen bei Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht begleitet und unterstützt. Gewerkschaftsmitglieder können dafür auch mit der für sie zuständigen Gewerkschaft in Kontakt treten. Stellt sich im Zuge einer Beratung bei der Gewerkschaft heraus, dass jemand kein Mitglied bei der Gewerkschaft ist, wird der/die Betroffene an die Arbeiterkammer verwiesen. Auch die Gewerkschaften bieten neben der Beratung und Unterstützung beim Anmelden von Forderungen ihren Mitgliedern Rechtsschutz an.⁵

In den meisten Fällen kommen die Mitglieder erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses zur Arbeitsrechtsberatung, was unter Umständen die Problematik des Verfalls von Ansprüchen schlagend werden lässt. Dass die AK Wien die richtige Adressatin ist, wenn es um Unterstützung in Arbeitsrechtsfragen geht, dürfte den meisten Arbeitnehmer:innen in der Branche bekannt sein. Dazu dürfte beitragen, dass die AK Wien viele Informationsmaterialien zielgruppengerecht über unterschiedliche Kanäle in Umlauf bringt. Lt. Aussage eines:r interviewten Expert:in wird etwa die Zielgruppe der jungen Arbeitnehmer:innen über soziale Medien wie TikTok und Facebook zu erreichen versucht, während Kolleg:innen mit migrantischem Hintergrund mit fremdsprachigem Material erreicht werden sollen. Jene Kolleg:innen, die bereits länger in der Gastronomie tätig sind, wissen in der Regel aber bereits gut über ihre Rechte Bescheid bzw. wissen, dass sie sich gegebenenfalls bei der AK Wien Information und Unterstützung holen können. Die diesbezügliche Einschätzung eines:r interviewten Expert:in wird folgendermaßen formuliert:

Also meine Erfahrung ist, dass die AK schon gut bekannt ist, wenn es darum geht: Ich habe meinen Lohn nicht bekommen, ich habe meine Überstunden nicht bezahlt gekriegt. Ich glaube, da gibt es schon ein gutes Wissen bei den Leuten: Die AK hilft, und da gehe ich einmal hin. Und natürlich kann dann auch passieren, dass, wenn du jetzt in einem Betrieb mehrere Probleme hast, dass dann einer einmal berichtet und sagt: Du, ich war bei der AK, und dann passiert der Schneeballeffekt und dann kommen halt mehrere, ja? (...) also meine

⁵ Die Möglichkeit zum Rechtsschutz besteht erst nach einem halben Jahr Wartezeit ab Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft.

Wahrnehmung ist, das funktioniert grundsätzlich ganz gut und da gibt es Wissen.

Für diesen Bericht sind vorläufige Zahlen zu den persönlichen Beratungen der Arbeiterkammer Wien (ohne telefonische und E-Mail-Beratungen) insgesamt, dem Hotel- und Gastgewerbe und als Vergleichsbranchen zum Handel und zur Bauindustrie verfügbar. ⁶

	Persönliche Beratungen		Interventionsakte		Unselbst. Beschäftigte in Wien lt. MZ-Arbeitskräfteerhebung	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Gesamt	27.872	100%	4.843	100%	778.100	100%
Gastronomie und Hotellerie	2.718	10%	719	15%	45.500	6%
Handel	1.909	7%	436	9%	100.200	13%
Bauindustrie	1.717	6%	504	10%	50.000	6%

Quelle: Dokumentation der Abteilung Arbeitsrechtsberatung, Zentrale, Arbeiterkammer Wien. Daten für 2022 sowie Statistik Austria MZ-Arbeitskräfteerhebung, Jahresdaten für Wien 2021.

Insgesamt betrachtet wurden 10% aller persönlichen Beratungen der Arbeiterkammer Wien mit Beschäftigten aus dem Hotel- und Gastgewerbe durchgeführt. Die angelegten Interventionsakte betreffen zu 15% das Hotel- und Gastgewerbe. Damit ist diese Branche bei den Beratungen und den Interventionen deutlich überrepräsentiert. Nur 6% aller unselbständig Beschäftigten in Wien arbeiten im Hotel- und Gastgewerbe. Die Struktur der Beschäftigten im Handel ist jener der Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe was Qualifikationen, Migrationshintergrund und weitere Indikatoren betrifft, recht ähnlich. Ein Unterschied ist jedoch, dass ein deutlich höherer Anteil der Arbeitnehmer:innen bei großen Unternehmen angestellt ist. Zusätzlich gibt es zumindest in großen Unternehmen wohl keine Schwarzgeldzahlungen und klare Arbeitsverträge. Persönliche Beratungen werden zu 7% mit Beschäftigten im Handel durchgeführt, Interventionsakte betreffen zu 9% den Handel, obwohl insgesamt 13% der unselbständig Beschäftigten in dieser Branche zu finden sind. Schließlich wurde auch noch die Bauindustrie gesondert ausgewertet. In dieser Branche kommt es immer wieder zu Problemen z.B. mit Schwarzarbeit und Scheinfirmenkonstrukten (vgl. Haidinger und Stadler 2022). Trotzdem liegt der Anteil der persönlichen Beratungen in der Arbeiterkammer Wien gleich hoch wie der Anteil der Beschäftigten, bei den Interventionsakten hat das Baugewerbe ebenfalls größere Bedeutung als es dem Anteil der Beschäftigten entsprechen würde.

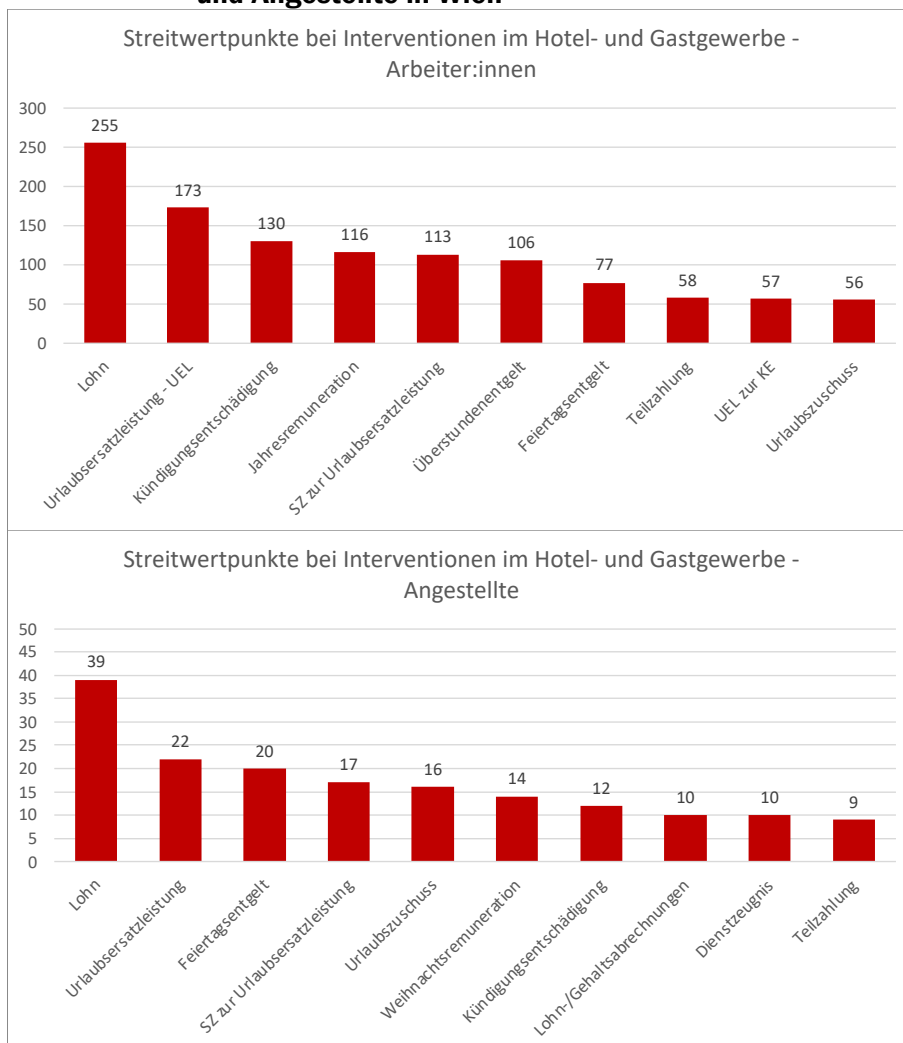
Was sind nun die inhaltlichen Themen bei der Unterstützung der Arbeitnehmer:innen bei arbeitsrechtlichen Problemen?

⁶ Die Ergebnisse einer internen Untersuchung der Beratungs- und Rechtsschutzfälle der Arbeiterkammer Wien im zweiten Quartal 2022 finden sich hier: https://wien.arbeiterkammer.at/arbeitsbedingungen-gastgewerbe#heading_Wichtige_Erkenntnisse_aus_der_Erhebung

Grundsätzlich ist zu sagen, dass die überwiegende Mehrzahl der Arbeitnehmer:innen Kontakt mit der Arbeiterkammer Wien aufnimmt, nachdem das Arbeitsverhältnis beendet wurde. Häufig tauchen dann Fragen danach auf, ob alle offenen Ansprüche abgegolten wurden. Zusätzlich gab es im Rahmen unserer Untersuchung Hinweise darauf, dass manche Arbeitgeber:innen aufhören, ihre Mitarbeiter:innen zu bezahlen, sobald diese gekündigt haben, oder ausbleibende Zahlungen sind für die Arbeitnehmer:innen ein Grund für die Kündigung. Nur selten wird die Arbeiterkammer hinzugezogen, wenn das Arbeitsverhältnis aufrecht ist und es auch bleiben soll.

Im Folgenden sind die häufigsten Themen von Interventionen der Arbeiterkammer Wien aufgelistet (Mehrfachnennungen sind möglich). Die Darstellung erfolgt getrennt nach Arbeiter:innen und Angestellten. Dabei ist auch zu sehen, dass Arbeiter:innen sehr viel häufiger die Unterstützung der Arbeiterkammer Wien in Anspruch nehmen, lt. den Daten der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung sind in Wien 42% der Frauen und 47% der Männer im Hotel- und Gastgewerbe als Arbeiter:innen beschäftigt.

Abbildung 24: Streitwertpunkte bei Interventionen im Hotel- und Gastgewerbe - Arbeiter:innen und Angestellte in Wien



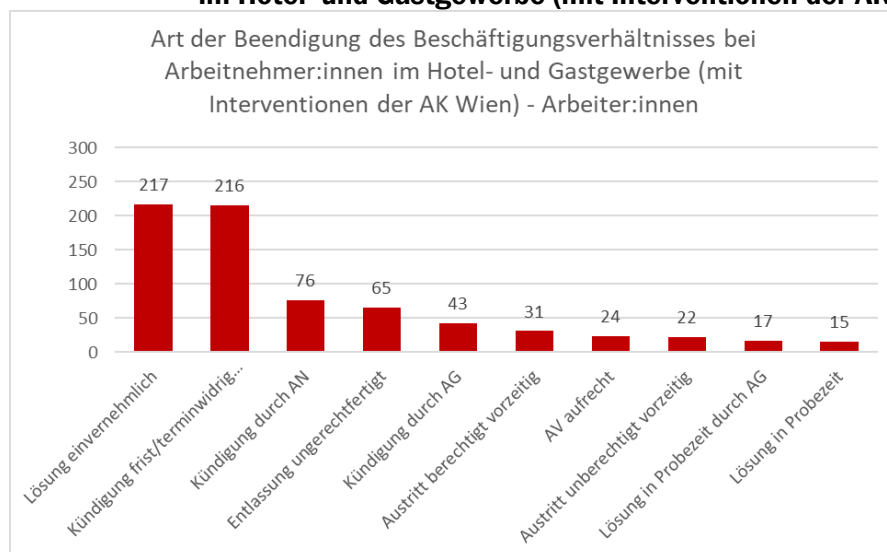
Quelle: Dokumentation der Abteilung Arbeitsrechtsberatung, Zentrale, Arbeiterkammer Wien. Daten für 2022.

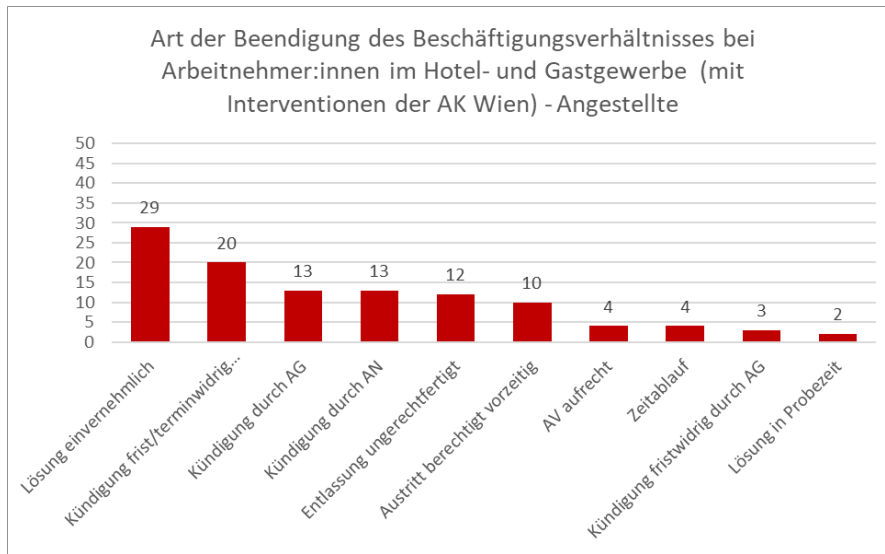
Am häufigsten wird bei beiden Gruppen das Thema Lohn genannt. Anschließend folgen weitere Lohnbestandteile wie Urlaubersatzleistungen, die Jahresremuneration, Feiertagsersatzleistungen oder Überstundenentgelte. Das bedeutet, dass die sehr gering entlohnten Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe zugleich sehr oft darum streiten müssen, dass sie zumindest diese Ansprüche abgegolten bekommen.

Die verschiedenen Gehaltsbestandteile, die hier aufgelistet werden, ergeben sich oft daraus – das werden die Beschreibungen der Fälle aus dem Rechtsschutz im nächsten Kapitel noch genauer zeigen – dass wenn Arbeitnehmer:innen bei der Arbeiterkammer vorstellig werden, oft das gesamte Beschäftigungsverhältnis aufgelrollt und geprüft wird, welche zustehenden Geldleistungen offen sind. Wurde z.B. während desurlaubes oder an Feiertagen kein Gehalt bezahlt, stehen diese Leistungen den Arbeitnehmer:innen zu, daraus folgt dann ein höheres Jahresgehalt und dies führt auch zu einer höheren Jahresremuneration (wenn diese überhaupt bezahlt wurde).

Daten liegen auch dazu vor, auf welche Art das Beschäftigungsverhältnis der Arbeitnehmer:innen in jenen Fällen beendet wurde, in denen es (meist nachträglich) zu Interventionen bzw. Beratungen durch die Arbeiterkammer Wien kommt. Auch hier werden die Ergebnisse wieder getrennt für Arbeiter:innen und Angestellte präsentiert. Recht häufig wird das Beschäftigungsverhältnis einvernehmlich aufgelöst, bei den Angestellten ist dieser Anteil höher als bei den Arbeiter:innen. In anderen Fällen werden offene Ansprüche festgestellt und wird versucht, diese weiter zu verfolgen. Dies gelingt nicht in allen Fällen, da sich manchmal bei genauerer Prüfung herausstellt, dass Fristen bereits verstrichen sind oder die Arbeitnehmer:innen selbst das Anliegen nicht mehr weiter verfolgen möchten.

Abbildung 25: Art der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bei Arbeitnehmer:innen im Hotel- und Gastgewerbe (mit Interventionen der AK Wien)





Quelle: Dokumentation der Abteilung Arbeitsrechtsberatung, Zentrale, Arbeiterkammer Wien. Daten für 2022.

In einem Teil der Fälle wird das Anliegen der Arbeitnehmer:innen an die Abteilung Rechtsschutz übergeben, um vor dem Arbeits- und Sozialgericht Wien ein Verfahren einzuleiten.

6 RECHTSSCHUTZ

Wenn es im Zuge der Arbeitsrechtsberatung der AK Wien und der dort gesetzten Maßnahmen zu keiner Einigung mit dem/der Arbeitgeber:in kommt, kann können die Arbeiterkammern ihren Mitgliedern Rechtsschutz für ein Verfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht (ASG) gewähren. Voraussetzung für die Gewährung von Rechtsschutz ist, dass der/die Referent:in der AK Wien den Sachverhalt als aussichtsreich für ein Gerichtsverfahren beurteilt. Sind die Arbeitnehmer:innen Mitglieder einer Gewerkschaft, haben sie auch dort die Möglichkeit, Rechtsschutz für ein Verfahren vor dem ASG zu erhalten. Im Bereich Hotel- und Gastgewerbe sind wegen der weiter oben schon erwähnten Gründe (hohe Fluktuation, viele kleine Betriebe, etc.) nur sehr wenige Beschäftigte Gewerkschaftsmitglieder.

Für die Einleitung eines Rechtsschutzverfahrens ist in weiterer Folge notwendig, dass der/die Arbeitnehmer:in einem Gerichtsverfahren zustimmt und auch bereit ist, bei diesem aktiv mitzuwirken. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, wird der Sachverhalt einer AK-internen Rechtsschutzkommission vorgelegt, die darüber entscheidet, ob für ein mögliches Gerichtsverfahren Rechtsschutz gewährt werden kann. Ebenso wird entschieden, ob der Rechtsschutz vollständig oder mit Kostenvorbehalt gewährt wird. Zusätzlich wird auch festgelegt, für welche Instanzen der Rechtsschutz gewährt wird. Stimmt der/die Arbeitnehmer:in dem Rechtsschutzangebot der AK Wien zu, werden die Forderungen beim ASG im Klagsweg eingebracht. Nachdem die Klage eingebracht wurde, haben die Beklagten, d.h. die Arbeitgeber:innen, vier Wochen Zeit, um Einspruch zu erheben. Erfolgt dies nicht, gibt es einen rechtskräftig vollstreckbaren Zahlungsbefehl. Falls anschließend die Forderungen weiterhin nicht beglichen werden, können diese mittels Exekution eingetrieben werden.

Erhebt der/die Arbeitgeber:in Einspruch gegen die Klage, kommt es zu einer Verhandlung vor dem ASG Wien. Dort wird üblicherweise auch versucht, einen Vergleich herbeizuführen. Gelingt dies nicht, wird schließlich ein Prozess geführt und es kommt zu einem Urteil. Vor Gericht trägt die beklagte Partei, d.h. die Arbeitgeber:innen, nicht nur das Risiko, den Arbeitnehmer:innen ihre Ansprüche abgelden zu müssen, hinzu kommen auch noch die Gerichtskosten. Wegen des meist moderaten Streitwerts sind diese bei Verfahren vor dem ASG jedoch, verglichen mit den Prozesskosten in anderen Bereichen, meist überschaubar.

Die Rechtsschutzabteilung der Arbeiterkammer Wien hat dem Forscher:innenteam von FORBA für das Projekt Einblick in aktuelle Fälle aus dem Hotel- und Gastgewerbe gewährt. In den nächsten Abschnitten werden sieben Verfahren vor dem ASG genauer beschrieben. Diese Verfahren erlauben einen Blick hinter die Kulissen in manchen Betrieben, wo der Gast beim Verzehr von Essen und Getränken stets nur die schöne Vorderseite zu sehen bekommt. Aus Gründen der Anonymisierung sind bei der Beschreibung der Fälle einzelne Details wie Datumsangaben, Geldsummen oder andere Angaben leicht verändert. Die Beschreibungen geben aber die chronologischen Abläufe, die Höhe von Beträgen (leicht verändert) und den Zusammenhang des

Konflikts authentisch wieder. Die Namen der genannten Personen und der Betriebe sind fiktiv, die Angaben beziehen sich auf den Stand Ende 2022.

6.1 Fall 1: Nachtflamme

Der Gastronomiebetrieb ist ein Edel-Nachtclub (Bordell) im ersten Bezirk in Wien. Herr Müller war dort als Barmann beschäftigt. Seine Nationalität ist Österreich.

Er hat seine Tätigkeit im Betrieb am 28.2.2015 begonnen und hat Anstellung am 31.12.2020 mit berechtigtem Austritt beendet. Ihm steht lt. Kollektivvertrag monatlich ein Lohn von € 1.578,50 (Vollzeit) zu. Weitere Rechtsschutzverfahren der Arbeiterkammer Wien mit diesem Arbeitgeber gab es in den Jahren 2014 und 2020

Herr Müller war im Betrieb ab 28.2.2015 als Barmann mit einem Bruttomonatslohn von € 1.200 in Vollzeit beschäftigt. Der Arbeitnehmer leistete jeweils vier Dienste pro Woche à 10 Stunden, d.h. von 20:30 bis 6:30. Fallweise haben die Dienste auch länger, d.h. bis ca. 8 Uhr, gedauert. Die Bezahlung erhält pro Dienst netto auf die Hand, das sind pro Dienst 60 €. Der Arbeitnehmer hat in dieser Zeit keine Sonderzahlungen erhalten, 2016 und 2017 gab es jeweils 500€ als Sonderzahlung bar auf die Hand, im Jahr 2020 1.500 € für die Jahre 2018 bis 2020. Während seiner Urlaube hat der Arbeitnehmer kein Geld bekommen, d.h. nur wenn er gearbeitet hat, wurde er auch bezahlt.

Von 10.10.2018 bis 10.2.2019 war das Lokal behördlich geschlossen, in dieser Zeit hat der Herr Müller kein Gehalt bekommen. Von 16.3.2020 bis 25.9.2020 war Herr Müller in Kurzarbeit. Am Beginn der Kurzarbeit hat Herr Müller Zahlungen erhalten, das Entgelt während der Kurzarbeit war aber insgesamt zu gering. Für Juni 2020 hat der Arbeitnehmer nur das Monatsentgelt und nicht das Urlaubsentgelt bekommen. Zuletzt hat er € 1.154,37 erhalten. Schließlich war Herr Müller vom 19.9.2020 bis 18.10.2020 in Krankenstand. Während dieser Zeit spricht der er bei der AK Wien vor.

Am 9.10.2020 macht Herr Müller aus seinem aufrechten Arbeitsverhältnis heraus mit einem Schreiben seine Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber geltend:

- Lohn bzw. Entgeltfortzahlung für die Zeit des Krankenstandes
- Das Entgelt während der Beschäftigung war insgesamt zu gering, da es sich um eine Vollzeitbeschäftigung gehandelt hat, dafür werden die Barzahlungen dem laut Kollektivvertrag zustehendem Lohn gegenübergestellt
- Das Entgelt für Kurzarbeit war zu gering.
- Der Arbeitnehmer hat kein Urlaubsentgelt erhalten.
- Er hat die Jahresremuneration (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) nicht vollständig erhalten.
- Er hat keinen Nachtarbeitszuschlag erhalten.

- Er hat für den Zeitraum der behördlichen Schließung des Unternehmens kein Entgelt erhalten.
- Es gibt keine Arbeits- und Entgeltbestätigung für die ÖGK.

Zusätzlich wird der Arbeitgeber informiert, dass Herr Müller derzeit im Krankenstand (ab 29.9.2020) ist, wenn er wieder gesund ist, wird er seine Arbeitsleistung bis zur Erfüllung der Ansprüche zurückhalten.

Nachdem der Arbeitgeber auf die Forderungen von Herrn Müller nicht eingeht, kehrt dieser nach Ende seines Krankenstandes, d.h. nach dem 28.10.2020 nicht mehr an den Arbeitsplatz zurück. Das Dienstverhältnis endet per 31.12.2022 mit berechtigtem Austritt. Die AK Wien berechnet auf Basis aller nicht geleisteten Zahlungen eine Gesamtforderung in der Höhe von 41.472,86.

Am 16.11.2020 schickt die AK Wien ein neues Schreiben an den Arbeitgeber in dem die Ansprüche geltend gemacht werden, dabei wird eine Frist bis 27.11.2020 gesetzt.

Am 1.12.2020 wird ein weiteres Schreiben der AK Wien versandt, in dem die Ansprüche geltend gemacht werden. Herr Müller hat bis zu diesem Zeitpunkt keine Zahlungen erhalten.

Am 4.1. 2021 folgt nochmals ein Schreiben der AK Wien mit Aufforderung zur Zahlung, nun wird eine Frist 18.1.2021 gesetzt. Auch die ÖGK startet eine Überprüfung des Arbeitsverhältnisses.

Mit 25.1. 2021 wird von Herrn Müller ein Rechtsschutzantrag gestellt, am 26.1.2021 wird diesem von der AK Wien für die 1. Instanz zugestimmt.

Am 8.2.2021 wird beim Arbeits- und Sozialgericht Mahnklage eingereicht. Die geforderte Summe beträgt 41.472€. Der Arbeitgeber erhebt Einspruch gegen die Klage.

Der Arbeitgeber übermittelt nun dem Arbeits- und Sozialgericht einen vorbereitenden Schriftsatz für die Verhandlung. Lt. diesem wird von der Rechtsvertreterin des Arbeitgebers Folgendes vorgebracht:

- Die Ansprüche sind verjährt.
 - Anmerkung AK Wien: Wegen Corona sind die Ansprüche nicht verjährt, Fristverlängerung während erstem Lockdown)
- Herrn Müller wurde vorgeworfen, nahezu jeden Tag betrunken in die Arbeit bekommen zu sein und im Dienst eingeschlafen zu sein.
 - Tatsächlich wurde aber von den Managern vom Arbeitnehmer verlangt, mit den Gästen zu trinken, da es sich bei dem Gastronomiebetrieb um einen Animationsbetrieb handelt wo Gäste sollten durch gemeinsames Trinken zum Konsum angehalten werden. Der Arbeitnehmer musste bis 6:30, manchmal auch länger arbeiten. Im Prozess wurde ein Blutbefund aus dem Jahr 2018 vorgelegt lt. dem die Leberwerte des Arbeitnehmers

unauffällig waren, d.h. der Norm entsprachen. Dies spricht eindeutig gegen eine anhaltende Trunksucht.

- Zusätzlich wurde behauptet, dass der Kläger wegen Exekution nicht mehr als 1.200 Euro verdienen wollte.
 - Im Jahr 2020 gab es die früher tatsächlich vorhandene Exekution jedoch nicht mehr.
- Der Arbeitgeber bringt vor, dass die Krankenstände des Arbeitnehmers im Jahr 2020 durch seinen übermäßigen Alkoholkonsum verursacht wurden.
 - Tatsächlich hatte der Herr Müller einen Bandscheibenvorfall wegen Hebetrauma im Dienst. Diese Diagnose ist ärztlich belegt.
- Der Arbeitnehmer hat im Jahr 2018 einige Schein-Lohnabrechnungen unterschrieben.
 - Hier wurde vorgebracht, dass dies mit Drohung sonstiger Entlassung erzwungen worden war.
- Mehrere Zeugen und ärztliche Befunde wurden vom Arbeitnehmer beigebracht.

Am 14.7.2021 kommt es zu einem Vergleich: Der Arbeitgeber zahlt 35.000 € an Herrn Müller und 5.070 € an Verfahrenskosten.

6.2 Fall 2: Indien Kitchen

Bei dem Betrieb handelt es sich um ein Restaurant im 6. Wiener Gemeindebezirk, das ländertypische Speisen anbietet. Das Restaurant bietet auch die Möglichkeit der Onlinebestellung und Lieferung der Speisen. Die Bestellungen werden nicht von einem externen Lieferservice zugestellt, sondern von eigenen Mitarbeitern.

Herr Valipur war von Jänner bis Mai 2022 beim Arbeitgeber als Speisenzusteller beschäftigt. Er ist österreichischer Staatsbürger. Er war in Vollzeit beschäftigt, dafür steht lt. KV ein monatlicher Lohn von 1.629 € brutto zu. Das Arbeitsverhältnis endete durch berechtigten vorzeitigen Austritt. Weitere Verfahren mit diesem Arbeitgeber: 2020 und 2021

Grund für den Austritt war, dass Herr Valipur den ihm zustehenden Lohn nicht erhielt. In den Monaten Jänner bis Mai 2022 wurden ihm jeweils 500 € netto übergeben, er hat diese Zahlungen nicht durch Unterschrift bestätigt oder eine andere Form der Empfangsbestätigung unterzeichnet. Im Juni 2022 erhielt er diese Zahlung nicht mehr. Neben den Zahlungen des Arbeitgebers erhielt der Arbeitnehmer fallweise von den Kund:innen Trinkgeld. Der Arbeitnehmer wurde vom Arbeitgeber bereits mit 13.5.2022 von der Sozialversicherung abgemeldet.

Herr Valipour gibt bei der Arbeiterkammer Wien an, Anfang Juni vom Arbeitgeber das ausstehende Gehalt gefordert zu haben, der Arbeitgeber versprach, die Differenz zu überweisen, was aber nicht geschah. Da es keinen Arbeitsvertrag gibt, gilt im Fall eines berechtigten Austritts eine Kündigungsfrist zum Quartalsende, d.h. bis zum 30.9.2022.

Mit Unterstützung der AK Wien macht Herr Valipour am 5.7.2022 seine Ansprüche nochmals schriftlich geltend. Damit geschieht dies innerhalb der vorgesehenen Frist. Nachdem eine Reaktion des Arbeitgebers ausbleibt, folgt ein Schreiben der AK Wien an ebendiesen.

Daraufhin ruft der Arbeitgeber bei der AK Wien an, mit der Information, dass es zahlreiche Zeugen gäbe, die bestätigen können, dass der Arbeitnehmer die Zahlungen entsprechend den monatlichen Lohnabrechnungen erhalten habe. Der Arbeitgeber hat dafür keinen schriftlichen Nachweis, d.h. er hat (angeblich) die Zahlungen geleistet, ohne sich diese bestätigen zu lassen. Weiterhin werden die offenen Ansprüche nicht bezahlt.

Am 9.10.2022 wird deshalb beim Arbeits- und Sozialgericht Mahnklage eingebracht, der festgestellt Streitwert liegt bei 16.005,73 €.

Am 15.11.2022 geht der Einspruch des Arbeitgebers gegen die Klage ein, er argumentiert, dass dem Arbeitnehmer alle Lohnansprüche in bar abgegolten wurden. Nach der Abmeldung hat Herr Valipour nach Angaben des Arbeitgebers den Rest des Entgelts, die Gehaltsabrechnung, eine Information über die Abmeldung und sein Dienstzeugnis erhalten.

Ob es eine Gerichtsverhandlung geben wird, ist zum Zeitpunkt der Untersuchung offen.

6.3 Fall 3: Hotel Seeperle

Herr Fellner war vom 6. Juni 2021 bis 4. September 2021 in einem großen Vier-Sterne-Hotel in einem Ferienort im Bundesland Salzburg als Praktikant beschäftigt. Herr Fellner ist österreichischer Staatsbürger. Ihm stehen als Praktikant monatlich 1.105 € brutto zu. Während des Praktikums wurden Arbeitszeitaufzeichnungen geführt und von Herrn Fellner abgezeichnet. Ab 28.8.2021 hat Herr Fellner nicht mehr gearbeitet, um Überstunden abzubauen.

Nach der Rückkehr von Herrn Fellner nach Wien erfolgt die letzte Abrechnung verspätet und anschließend gibt es Fragen dazu. Herr Fellner hat mit geteilten Diensten gearbeitet und der Arbeitgeber geht davon aus, dass während des Abenddienstes täglich Pausen im Umfang von 30 Minuten gemacht wurden und zieht diese von der bezahlten Arbeitszeit ab. Der Arbeitnehmer versichert, dass es keine Zeit für Pausen gab und die Zeiten zu Unrecht abgezogen wurden. Es geht um ca. 100 Überstunden, die nicht bezahlt wurden. Streitwert 974,99 €.

Im Detail:

Im November 2021 wendet sich der Vater von Herrn Fellner per E-Mail an das Hotel.

11.11.2021: E-Mail des Vaters an den Arbeitgeber: da das Geld aus der Abrechnung noch nicht eingetroffen ist und zu wenig Überstunden verrechnet wurden, fragt Herr Fellner Senior freundlich nach, wann denn der Rest des Geldes überwiesen wird. (100,25 vs. 15,5 und 38 vs. 1,25)

13.11.2021: E-Mail des Arbeitgebers mit der Informationen, dass sich nach Überprüfung herausgestellt hat, dass tatsächlich zu wenig überwiesen wurde.

22.11.2021: E-Mail des Vaters an den Arbeitgeber: auch Überstunden wurden noch nicht bezahlt, man möge dies doch prüfen und den Rest des Geldes überweisen.

22.11.2021: E-Mail des Arbeitgebers: Zusage, dass dies nochmals geprüft werden kann.

26.11.2021: Nachfrage Vater beim Arbeitgeber, ob es schon ein Ergebnis der Prüfung gibt.

27.11.2021: E-Mail des Arbeitgebers: die Betroffenen dürfen sich bei Fragen gerne selbst melden.

28.11.2021: E-Mail des Vaters an den Arbeitgeber: es gibt keine Frage, sondern noch nicht bezahlte Überstunden

Offenbar wurde nun auch der betreuende Lehrer des Schülers aktiv und hat den Arbeitgeber kontaktiert.

2.12.2021: E-Mail des Arbeitgebers: es gab einen Anruf eines Lehrers, dies sei eine Frechheit und ein völlig unakzeptables Vorgehen.

3.12.2021: der Vater schickt einen eingeschriebenen Brief mit den kopierten Unterlagen zur Abrechnung und Forderung. Dies führt nicht zu gewünschten Ergebnis.

Anschließend wendet sich die Familie an die AK Wien

23.12.2021: Brief der AK Wien an den Arbeitgeber

4.1.2022: Brief der AK Wien an den Arbeitgeber

Am 13.1.2022 erhält Herr Fellner einen Brief einer Advokatur aus Salzburg. In diesem Brief werden die Ansprüche abgewiesen. Zugleich stellt die Advokatur 240 € für den Brief in Rechnung und es werden weitere Honorarforderungen angekündigt, sollten weiterhin Forderungen gestellt werden.

Von der AK Wien wird nun Rechtsschutz für die 1. Instanz übernommen.

Am 22.2.2022 wird die Forderung beim ASG Wien eingebracht. Es kommt zu einer Verhandlung.

Am 12.10.2022 ergeht das Urteil, Herr Fellner erhält 777,95 € (974 € abzüglich 147 € Sozialversicherungsbeiträge), zusätzlich muss der Arbeitgeber 1.013,12 € Prozesskosten bezahlen.

Zwei weitere Personen aus der Familie und aus dem Umfeld von Herrn Fellner, die ebenfalls im Sommer 2021 bei diesem Arbeitgeber beschäftigt waren, wenden sich an die AK Wien und setzen Forderungen für Nachzahlungen durch.

6.4 Fall 4: Restaurant Zadar

Frau Babic war von 9.5.2021 bis 19.1.2022 als Küchenhilfe in einem Restaurantbetrieb in Vollzeit beschäftigt, lt. Kollektivvertrag gebührt ihr dafür ein Monatslohn von 1.575 € brutto. Von diesem Arbeitgeber liegen keine Informationen über weitere Verfahren vor.

Frau Babic erhielt nur an Tagen, an denen sie tatsächlich gearbeitet hat, eine Bezahlung. Anfangs waren dies 50 € pro Tag, später 60 € und schließlich 70 €. Am 21.1.2022 kam es zu einem Streit um das Putzen eines Herdes, Frau Babic hat in diesem Zusammenhang die Arbeitskleidung (Schürze) auf den Boden geworfen und anschließend die Arbeitsstelle verlassen.

Die Arbeitnehmerin macht nach Rücksprache mit der AK Wien folgende Ansprüche geltend:

- Lohn bzw. Entgelt vom 9.5.2021 bis 19.1.2022
- Kündigungsentschädigung vom 20.1.22 bis 31.3.2022 wegen berechtigtem Austritt
- Urlaubersatzleistung
- Jahresremuneration zur Urlaubersatzleistung
- Entgelt für Mehr- und Überstunden während der Anstellung
- Feiertagsarbeitsentgelt für während der Anstellung geleisteten Feiertage
- Jahresremuneration und Urlaubersatzleistung (incl. Jahresremuneration dafür) für die Kündigungsentschädigung
- Lohnabrechnungen für die gesamte Dauer der Beschäftigung

Die Forderungen ergeben insgesamt 10.017,47 €

Mit Schreiben vom 11.2.2022 werden von Frau Babic die offenen Ansprüche gegenüber dem Arbeitgeber geltend gemacht. Daraufhin bietet der Arbeitgeber telefonisch EUR 1000,- netto an. Dies wurde von Frau Babic abgelehnt.

Am 25.4.2022 werden die offenen Ansprüche von der AK Wien eingefordert. Neben den finanziellen Forderungen ist auch strittig, ob Frau Babic als Reinigungskraft oder als Küchenhilfe beschäftigt war. Frau Babic weist bei der AK Wien Nachweise einer Ausbildung als Köchin vor. Deshalb wird vom Arbeitgeber auch die Ausstellung eines Dienstzeugnisses mit dem Begriff „Küchenhilfe“ gefordert. Darauf folgt keine Reaktion des Arbeitgebers.

Schließlich übernimmt die Arbeiterkammer Wien für die Arbeitnehmerin Rechtsschutz (für die 1. Instanz). Die Forderungen werden vor dem Arbeits- und Sozialgericht Wien eingebracht. Der Arbeitgeber erhebt dagegen Einspruch.

Am 23.8.2022 kommt es zur Gerichtsverhandlung. Der Arbeitgeber bringt folgendes vor:

- Die Arbeitnehmerin hat sehr wohl Urlaub konsumiert
- Die Ansprüche sind verfallen und verjährt.

Der Arbeitgeber berichtet, dass er Rücksprache mit dem Steuerberater gehalten hat, und dieser hat ihm mitgeteilt habe, dass alles bezahlt worden sei, ausgenommen die Kündigungsentschädigung. Aus diesem Grund könne er 4.000 € netto anbieten, um die Ansprüche abzugelten. Frau Babic geht auf dieses Angebot nicht ein.

Der Arbeitgeber bringt vor, dass Frau Babic anfangs nur für 20 Stunden pro Woche als Reinigungskraft beschäftigt war, und ab Sept 2021 mit Ausnahme der Phase der Kurzarbeit (22.11.21 – 21.1.22) als Küchenhilfe für 40h/Woche beschäftigt war.

- Die Entlassung erfolgte, weil die aufgetragenen Arbeiten nicht gemacht wurden, so wurde der Herd nicht gereinigt.
- Vom Koch gekochte Speisen wurden von der Arbeitnehmerin entsorgt.
- Anderen Mitarbeiter:innen hätte die Arbeitnehmerin gesagt, dass sie lt. Chef Trinkgeld bekommt.
- Sie hätte andere Mitarbeiter:innen beleidigt und verflucht.
- Sie sei gegenüber der Chefin ungehorsam (Originalzitat aus dem Akt!) und grob ehrenbeleidigend gewesen.

Der Vertreter des Arbeitgebers kann im Verfahren nicht mit dem Arbeitgeber sprechen und Beweise wie die Kurzarbeitsvereinbarung oder Arbeitszeitaufzeichnungen werden zwar erwähnt, können aber nicht vorgelegt werden.

Die nächste Verhandlung folgt am 3.10.2022

Es gibt eine weitere Verhandlung am 15.11.2022

Nach der Verhandlung am 15.11.2022 kommt es zu einem Urteil: Die Entlassung ist nicht gerechtfertigt. Frau Babic steht die Kündigungsentschädigung samt Sonderzahlungen zu. De Facto handelte es sich bei der Anstellung um eine Vollzeitbeschäftigung. Es gab keine Kurzarbeitsvereinbarung, deshalb muss für diese Zeit der Lohn weiterbezahlt werden. Es gab keine Urlaubsvereinbarung, deshalb müssen auch die Urlaubsansprüche abgegolten werden. Zusätzlich hat Frau Babic Anspruch auf ein Dienstzeugnis. Damit wird der Klage voll stattgegeben, das Urteil ergeht am 13.12.2022, der Arbeitgeber hat noch vier Wochen Zeit für eine Berufung. Ob eine Berufung erfolgt ist, wird erst nach dem Untersuchungszeitraum bekannt.

6.5 Fall 5: Pizzeria Calzone

Herr Mariani war von 1.4.2022 bis 30.6.2022 in einem Restaurant in Wien als Küchenhilfe beschäftigt. Er war in Vollzeit beschäftigt. Mit einem Lohn von 1.630 € brutto war er lt. KV korrekt eingestuft. Über weitere beim gleichen Arbeitgeber schon angestrengte Verfahren ist nichts bekannt.

Mit 15.6.2022 hat Herr Mariani beim Arbeitgeber zum nächstmöglichen Zeitpunkt gekündigt. Anschließend hat er für Juni keinen Lohn erhalten. Bei der Sozialversicherung wurde er mit 1.7.2022 abgemeldet. Begonnen hat das Arbeitsverhältnis lt. Herrn Mariani bereits mit 24.3.2022, bei der Sozialversicherung war er ab 1.4.2022 gemeldet. Es gibt keinen Nachweis für den früheren Arbeitsbeginn.

Am 20.7.2022 schickt Herr Mariani mit Hilfe der AK Wien ein Schreiben an den Arbeitgeber mit folgenden Forderungen.

- Lohn für Juni
- Mehr- und Überstundenentgelt.
- Feiertagsentgelt für Arbeit an den Feiertagen
- Jahresremuneration aliquot für 2022
- Urlaubersatz
- Jahresremuneration für Urlaubersatz

Insgesamt ergeben sich daraus Forderungen in der Höhe von 2.931,28 €.

Dem Arbeitgeber wurde eine Frist bis 7.9.2022 gesetzt. Die Forderungen werden bis zum Ende der Frist nicht beglichen.

Mit 21.9.2022 wurde von der Arbeiterkammer Wien Rechtsschutz für die 1. Instanz gewährt. Anschließend wurden die Forderungen gegen den Arbeitgeber in der Höhe von 2.981,28 € beim Arbeits- und Sozialgericht Wien eingebracht.

Der Arbeitgeber hat anschließend 4 Wochen Zeit, um entweder Einspruch gegen die Forderungen zu erheben oder diese zu begleichen. Folgt kein Einspruch und geht keine Zahlung ein, gibt es einen rechtskräftigen Zahlungsbefehl. Nachdem der Arbeitgeber hier nicht reagiert hat, gibt es mit 13.12.2022 einen rechtskräftigen Zahlungsbefehl. Zu den 2.981,28 € kommen noch 375,92 € Gerichtskosten hinzu.

6.6 Fall 6: Coconut Kitchen

Herr Kutlu war vom 23.10.2021 bis 23.4.2022 im Restaurant Coconut Kitchen als Kellner beschäftigt. Er ist türkischer Staatsbürger. Für eine Beschäftigung in Vollzeit bezog Herr Kutlu einen monatlichen Bruttolohn in der Höhe von 1.976,08. Dieses liegt über dem Mindestlohn lt. KV. Er kommt zur AK Wien, weil er ungerechtfertigt entlassen wurde.

Bei der AK gibt es bereits Aufzeichnungen über 6 weitere Verfahren bei diesem Arbeitgeber aus den Jahren 2021, 2020, 2019 (2x), 2014 und 2007.

Ab 16.2.2022 befindet sich Herr Kutlu mit kurzen Unterbrechungen wegen psychischer Probleme im Krankenstand (16.2. bis 21.2.2022, 26.2. bis 17.3.2022, 20.3. bis 3.5.2022). Am 16.3. erhielt er vom Arbeitgeber ein Kündigungsschreiben lt. dem das Arbeitsverhältnis mit 26.3.2022 enden sollte. Am 18.3.2022, d.h. nach einem Krankenstand, startete Herr Kutlu einen Arbeitsversuch. Bei dieser Gelegenheit wurde er vom Arbeitgeber unter Druck gesetzt, ein rückdatiertes Kündigungsschreiben zu unterzeichnen. Er hat Kündigungsschreiben nicht unterzeichnet. Anschließend kam es zu einem weiteren Krankenstand. Mitte April 2022 wurde Herr Kutlu vom Arbeitgeber schließlich mittel Brief vorgeworfen, seit 1.4.2022 unentschuldig nicht zur Arbeit erschienen zu sein und er aufgefordert den Grund für sein Nichterscheinen zu nennen oder unverzüglich eine Krankenstandsmeldung nachzubringen. Wegen Urlaub des behandelnden Arztes kam es hier zu Verzögerungen. Die Krankenstandsbestätigung wurde schließlich am 19.4.2022 an den Arbeitgeber übermittelt. Am 21.4.2022 erhielt Herr Kutlu ein Schreiben, in dem er letztmalig aufgefordert wurde, bis 19.4. 2022 sein Fernbleiben zu entschuldigen. Nachdem die Krankenstandsbestätigung bereits übermittelt worden waren, erachtete Herr Kutlu die Sache als erledigt. Wenige Tage später erhielt er jedoch wieder ein mit 19.4.2022 datiertes Schreiben des Arbeitgebers, in dem das Verhalten des Arbeitnehmers als unberechtigter vorzeitiger Austritt gewertet und eine fristlose Entlassung ausgesprochen wurde.

Streitgegenstand ist die Frage, ob es sich um eine Entlassung oder eine Kündigung handelt.

Die folgenden Forderungen werden von Herrn Kutlu mit einem Schreiben an den Arbeitgeber geltend gemacht:

- Entgeltfortzahlung während der Krankheit (3 Tage und 4 Tage)
- Feiertagsentgelt
- Jahresremuneration 2022
- Kündigungsentschädigung bis zum 30.6.2022
- Urlaubersatzleistung während der Kündigungsfrist
- Jahresremuneration für Urlaubersatz

Daraus ergeben sich Forderungen in der Höhe von 6.820,54 €.

Am 27.4.2022 wird von der AK Wien ein Brief an den Arbeitgeber geschickt. Anschließend kommt es zu einem Vermittlungsversuch, an dem auch ein:e Vertreter:in der Wirtschaftskammer mitwirkt. Dieser Versuch ist nicht erfolgreich.

Am 1.6.2022 folgt ein Schreiben des Anwalts, in dem die Rechtmäßigkeit der Entlassung festgehalten wird, am 2.6. wird vom Anwalt eine Gehaltsabrechnung übermittelt.

Von Herrn Kutlu wird am 8.6.2022 ein Rechtschutzantrag gestellt, mit 10.6. wird Rechtsschutz für die 1. Instanz gewährt. Am 27.6.2022 werden die Forderungen beim ASG eingebracht. Klagsfrist ist bis 23.10.2022. Es gab zum Zeitpunkt der Untersuchung Ende 2022 noch keine Informationen zum Ergebnis.

6.7 Fall 7: Praterterrasse

Herr Ragnik war vom 15.7.2021 bis 28.10.2021 als Schankkraft im Restaurant Praterterrasse beschäftigt, er ist österreichischer Staatsbürger. Für die Vollzeitbeschäftigung steht ihm lt. Kollektivvertrag ein Monatslohn von 1.653,80 € brutto zu. Es gibt 10 weitere Verfahren beim gleichen Arbeitgeber aus dem Jahr 2022.

Am 28.10.2022 kam es zu einem Streitgespräch zwischen Herrn Ragnik, dem Restaurantleiter und dem Eigentümer des Gastronomiebetriebs. Es gab ein hitziges und emotionales Gespräch. Laut Aussagen des Restaurantleiters wurde dieser bedroht, Herr Ragnik bestreitet das.

Die Vorgeschichte: Im Lokal war Alkoholkonsum, während er Arbeit verboten, daran haben sich aber mehrere Arbeitnehmer:innen, auch der Kläger selbst, nicht gehalten. Am 27.8.2021 wurde Herr Ragnik vom Restaurantleiter angewiesen, nach Dienstschluss das Lokal zu verlassen, d.h. nicht länger dort zu bleiben als er Dienst hat. Tatsächlich wurde Herr Ragnik aber vom Stellvertreter des Restaurantleiters nach Dienstschluss eingeladen, noch zu bleiben und erhielt alkoholische Getränke und Essen (Der Restaurantleiter war nicht mehr im Lokal). Zu fortgeschrittener Stunde kam es wegen Alkoholisierung des stellvertretenden Restaurantleiters zu Sachbeschädigungen und der Restaurantleiter rief die Polizei.

Am nächsten Tag erhielt der Herr Ragnik eine schriftliche Verwarnung, künftig den Anweisungen des Restaurantleiters nachzukommen. Dabei wurden auch weitere Verwarnungen und eine Beendigung des Dienstverhältnisses angedroht.

Weiterhin konsumierte Herr Ragnik am Arbeitsplatz Alkohol. Auch andere Mitarbeiter:innen konsumierten fortgesetzt Alkohol. Am 28.10.2021 wurde wieder Alkohol konsumiert und es kam mit dem neuen stv. Restaurantleiter zu einem Streit, die Beteiligten beleidigten sich gegenseitig. Schließlich entließ der stv. Restaurantleiter Herrn Ragnik. Am nächsten Tag erklärte er ihm, er hätte Lokalverbot und brauche nicht mehr zu kommen.

Eingeklagt werden nun sowohl der nicht verbrauchte Urlaub während der Beschäftigung als auch die Abgeltung von Überstunden. Zusätzlich wird die Entlassung angefochten und der Lohn bis 31.12.2021 incl. Urlaubersatzleistungen und Jahresremuneration einfordert. Insgesamt ergibt sich so eine Forderung von 6.322 €.

Am 29.1.2022 machte Herr Ragnik seine Forderungen mittels Schreiben geltend.

Am 21.2.2022 intervenierte die AK Wien.

Da keine Zahlungen geleistet wurden, hat die AK Wien anschließend Rechtsschutz übernommen.

Am 7.4.2022 wurde der Zahlungsbefehl beim Arbeits- und Sozialgericht Wien eingebracht. Dagegen wurde mit 27.4.2022 vom Arbeitgeber Einspruch erhoben, der Arbeitgeber hat einen Rechtsanwalt damit beauftragt.

Beim 1. Verhandlung am 28. Juni 2022 bringt der Arbeitgeber bei der Verhandlung vor, dass Herr Ragnik noch an zusätzlichen Terminen schriftlich wegen Alkoholisierung verwarnt worden war. Zuletzt wurde der Arbeitnehmer am 30.10.2021 am Betriebsstandort gegenüber anderen Mitarbeiter:innen handgreiflich. Vom Arbeitgeber wurde deshalb Alarm ausgelöst, was zu einem Polizei- und Feuerwehreinsatz führte.

Am 2. Verhandlungstag am 27.9.2022 wird vom Gericht ein Urteil gefällt. Herr Ragnik erhält vom Arbeitgeber 1084,12 €, die darüber hinaus geforderten 5238,47 werden nicht zuerkannt. Die klagende Partei muss dem Arbeitgeber € 1.142.97 an Gerichtskosten ersetzen. Damit wurden nur die offenen Forderungen bis zum 28.10.2021 vom Gericht anerkannt. Die Entlassung am 28.10.21 ist lt. dem Arbeits- und Sozialgericht Wien gerechtfertigt.

6.8 Fazit

Bei den hier berichteten Fällen aus dem Rechtsschutz der Arbeiterkammer Wien handelt es sich um die „Spitze des Eisbergs“ an Problemen im Hotel und Gastgewerbe. Zugleich treten hier die strukturellen Probleme in dieser Branche besonders deutlich hervor. Wichtige Punkte sollen nochmals zusammengefasst werden:

Was bei den hier berichteten Fällen auffällt ist, dass es häufig gar keine schriftlichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen gibt. Dies erstaunt insofern, als schriftliche Vereinbarungen, Bestätigungen über Zahlungen etc. auch zum Selbst-Schutz der Arbeitgeber:innen wichtig wären. Gibt es von den Arbeitnehmer:innen unterzeichnete Unterlagen, dann sind diese oft falsch, es stimmen z.B. die Beträge oder das Datum nicht.

Arbeitnehmer:innen wenden sich meist nach einer Kündigung an die AK Wien, wenn dann das gesamte Arbeitsverhältnis aufgerollt und die offenen Ansprüche berechnet werden, entstehen bei längeren Anstellungen durchaus hohe Summen an Forderungen.

Offenbar gibt es bei den Arbeitnehmer:innen wenig Bewusstsein darüber, welche Probleme mit Schwarzgeldzahlungen in Hinblick auf Arbeitslosengeld- und Pensions- oder Abfertigungsansprüche verbunden sind. In vielen Fällen werden Arbeitnehmer:innen aber schlicht auch keine Wahl hinsichtlich ihrer Arbeitgeber:innen sehen. Die hier berichteten Rechtsschutzfälle der Arbeiterkammer Wien stammen überwiegend aus der Gastronomie und kaum aus der Hotellerie. Arbeitnehmer:innen in der Gastronomie dürften wohl erleben, dass sich die Bedingungen in unterschiedlichen Betrieben immer wieder recht ähnlich sind.

Dass sich unter den dargestellten Rechtsschutzfällen kein Fall einer Insolvenz finden lässt, mag Zufall sein. Während es jedoch in Branchen wie der Bauwirtschaft und dem Reinigungsgewerbe große Probleme mit Scheinfirmen und damit zusammenhängend von systematisch geplanten Konkursen dieser Firmen gibt, scheint diese Praxis im Gastgewerbe viel weniger verbreitet zu sein. Dies hat vermutlich damit zu tun, dass ein Gastro-Betrieb sich nicht als Briefkastenfirma betreiben

lässt, sondern einen physisch vorhandenen Betrieb mit Räumen an einem bestimmten Ort voraussetzt.

Die Arbeitnehmer:innen, die sich bei den dargestellten Fällen an die Arbeiterkammer Wien gewandt haben, waren in vielen Fällen österreichische Staatsbürger:innen. Dies steht vor dem Hintergrund des sehr hohen Anteils im Ausland geborener Beschäftigter. Auch wenn die ausgewählten Rechtsschutzfälle beispielhaft für die Sache stehen und nicht nach Repräsentativitätskriterien ausgewählt wurden, stellt sich dennoch die Frage, ob Österreicher:innen bessere Möglichkeiten sehen, gegen Unrecht vorzugehen. Der Druck auf Menschen mit prekärem Aufenthaltsstatus ist beispielsweise höher, da diese Personen es sich aufgrund ihres rechtlich nicht abgesicherten Aufenthaltsstatus nicht leisten können, mit den Arbeitgeber:innen in Konflikt zu geraten oder eine Auseinandersetzung vor Gericht zu riskieren. Die von Johanna Neuhauser und Kolleg:innen durchgeführten qualitativen Interviews mit Beschäftigten im Gastgewerbe liefern einige Ansatzpunkte, um diesen Zusammenhang zu belegen (Neuhauser et al. 2022).

7 SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN

Das Hotel- und Gastgewerbe ist eine Branche mit tiefgreifenden Problemen, dies ist keine neue Erkenntnis unserer Forschung. Mit unserer Studie haben wir die Struktur, die Arbeitsbedingungen und die daraus folgenden arbeitsrechtlichen Probleme und Konflikte näher in den Blick genommen. Nun sollen die Ergebnisse zusammengeführt und Empfehlungen formuliert werden, die sich spezifisch aus unserer Analyse ableiten.

In manchen Bereichen erscheint das Hotel- und vor allem das Gastgewerbe als ein Bereich jenseits der geltenden arbeits-, sozial- und steuerrechtlichen Gesetze.⁷ Arbeitnehmer:innen werden ohne korrekte Anmeldung bei der Sozialversicherung mit überlangen Arbeitszeiten beschäftigt, bei Bedarf kurzfristig in die Arbeit geholt und dafür unter dem in dieser Branche schon sehr niedrigen Lohnniveau im Kollektivvertrag und mit Schwarzgeldzahlungen entlohnt. So ist kurz zusammengefasst das Bild, das ein kleinerer Teil der Branche abgibt. Davon negativ betroffen sind in erster Linie die Arbeitnehmer:innen in diesen Betrieben. Aber auch jene Betriebe, die ihren Arbeitnehmer:innen bessere Bedingungen bieten wollen, leiden unter der unfairen preislichen Konkurrenz solcher Betriebe und unter dem schlechten Ruf, den die Branche durch derartige Praktiken insgesamt in Österreich hat. Wo müssen Verbesserungen ansetzen? Welche Punkte wurden mit der vorliegenden Analyse sichtbar?

Wie auch in den Interviews mit den Expert:innen angesprochen wurde, ist das Wissen von Arbeitgeber:innen über die Anforderungen der Führung eines Betriebes in vielen Fällen nicht ausreichend. Dies zeigt sich auch in der hier gefundenen Praxis, Zahlungen an Mitarbeiter:innen zu leisten, die von diesen nicht bestätigt werden. Dies führt zu unserer ersten Empfehlung:

- **Es braucht strengere Regelungen der Gewerbeordnung, um zu prüfen, ob die Betriebsleiter:innen geeignet sind und den Anforderungen an eine moderne Betriebsführung entsprechen können.**

Mit der Einführung der Registrierkassenpflicht im Jahr 2016 wurde versucht, Einnahmen im Hotel- und Gastgewerbe besser zu dokumentieren und so die Buchhaltung der Betriebe näher an die tatsächlichen Geldflüsse heranzuführen. Dies scheint vor allem im Gastgewerbe nur teilweise gelungen. Die Praxis, wieder stornierbare Vorabrechnungen als Endabrechnungen zu präsentieren, wird jede:r erleben, der:die bei Konsumation im Gasthaus eine Rechnung verlangt.

- **Die Bemühungen zu einer effizienten Dokumentation der Zahlungen und deren Kontrolle müssen massiv verstärkt werden. Dies kann z.B. die verpflichtende Übergabe einer Rechnung an Kund:innen für geleistete Zahlungen sein.**

Eine Mischung aus offiziell angemeldeter Arbeit und Schwarzarbeit ist wohl in vielen Gastro-Betrieben zu finden. Die Gastronomie ist ein Ort, an dem den ganzen Tag mit Bargeld hantiert wird.

⁷ Die Einhaltung von Gesundheits- und Hygienebestimmungen war nicht Gegenstand unserer Untersuchung.

Diese Gelegenheit macht Schwarzarbeit. Langfristig verlieren die öffentliche Hand und die Gemeinschaft der Sozialversicherten eine große Menge an Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen.

- **Die (Teil-)Schwarzarbeit im Hotel- und Gastgewerbe muss stärker bekämpft werden. Kontrollen von Sozialversicherungen, Finanzpolizei, Arbeitsinspektorat und Gesundheitsbehörden müssten ineinandergreifen. Stellt die Sozialversicherung Fehler fest, müssten die Arbeitnehmer:innen automatisch informiert werden bzw. die Durchsetzung ihrer Ansprüche gleich „mitgenommen“ werden.**

Bei der Diskussion des Lohnniveaus im Hotel- und Gastgewerbe wird immer wieder angeführt, dass zu den regulären Löhnen und Gehältern ja noch die Trinkgelder hinzukommen würden. Was dabei jedoch, wie eingangs in diesem Bericht schon beschrieben, übersehen wird ist, dass meist ein größerer Teil der Beschäftigten, wie z.B. die Arbeitnehmer:innen in Küche und Reinigung, nicht von Trinkgeldern profitieren.⁸ Wenn wegen Schlechtwetter oder gar einer Corona-Pandemie die Gäste ausbleiben oder ein:e Arbeitnehmer:in krank ist, entfallen die Trinkgelder. D.h. diese Art der Einnahmen ist höchst unsicher. Zugleich ist in unserer Gesellschaft in vielen Dienstleistungs-Interaktionen die Praxis verankert, dass Kund:innen für besonders gute Leistungen Extra-Zahlungen in Form von Trinkgeld leisten. Kund:innen erhoffen sich durch die Möglichkeit, dass sie am Ende Trinkgeld geben, eine besondere Anstrengung der Dienstleister:innen, ihre Wünsche zu erfüllen. Aus diesem Grund erscheint die Forderung, Trinkgelder komplett zu streichen und dafür die Preise der Speisen und Getränke und in weiterer Folge die Löhne der Arbeitnehmer:innen zu erhöhen, zwar sinnvoll, aber zugleich mit wenig Aussicht auf Umsetzung versehen zu sein.

- **In der Gastronomie sollte Bewusstsein über transparente und gerechte Verteilung von Trinkgeldern geschaffen werden.**

Vielen von uns ist während und nach der Pandemie klar geworden, dass der Besuch eines Restaurants oder der Aufenthalt in einem Hotel ein großer Genuss sind, auch weil uns von den Beschäftigten dort Aufgaben abgenommen werden, um die wir uns sonst selbst kümmern müssen. Vor diesem Hintergrund ist es erstaunlich, dass es zwar eine wachsende Aufmerksamkeit dafür gibt, unter welchen Bedingungen das Tier, das schließlich auf dem Teller landet, gelebt hat. Ebenso interessiert sich ein Teil der Konsument:innen dafür, unter welchen Bedingungen z.B. ihre Kleidung produziert wird. Unter welchen Bedingungen aber in der Küche das Schnitzel zubereitet wurde und wie es den Menschen geht, die dieses an den Tisch bringen, daran gibt es erstaunlich wenig Interesse. Ein möglicher Grund für dieses Wegschauen ist wohl die Tatsache, dass wir gute Bedingungen im Hotel- und Gastgewerbe direkt und spürbar mit höheren Preisen bezahlen müssten. Ein Teil der Betriebe bemüht sich um bessere Bedingungen, schon alleine um attraktiv für Mitarbeiter:innen zu sein. Sehr schlechte Arbeitsbedingungen sind aber, das zeigten die

⁸ Es gibt Ausnahmen von Betrieben, wo versucht wird mit einem Schlüssel die Trinkgelder gerecht auf viele Beschäftigte zu verteilen.

Interviews mit Vertreter:innen der Arbeiterkammer Wien deutlich, sowohl in der einfacheren aber auch in der gehobenen Gastronomie immer wieder zu finden.

- **Es braucht noch mehr öffentliche Aufmerksamkeit für die Arbeitsbedingungen und bessere Schutzvorschriften zu den Sozialeinrichtungen in Gastronomie- und Hotelbetrieben.**

Im Laufe des Jahres 2022 sind im Hotel- und Gastgewerbe die Preise stärker gestiegen als im Durchschnitt aller Gruppen von Waren und Dienstleistungen in Österreich.⁹ Fraglich ist allerdings, ob die gestiegenen Preise für Dienstleistungen im Hotel- und Gastgewerbe auch bei den Beschäftigten ankommen. Darauf sollte unbedingt geachtet werden.

- **Höhere Löhne und transparente Bezahlung sind eine Grundvoraussetzung für gute Lebens- und Arbeitsbedingungen der Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe.**

Der aktuelle Kollektivvertragsabschluss im Februar 2023 bringt eine Erhöhung der Gehälter um durchschnittlich 9,3%.¹⁰ Damit wird die Inflation größtenteils ausgeglichen, weitere Schritte müssen folgen, um allen Beschäftigten im Hotel- und Gastgewerbe ein Einkommen zu sichern, das ihnen ein gutes Leben ermöglicht, ohne dafür schlechte Arbeitsbedingungen und Schwarzarbeit in Kauf nehmen zu müssen.

- **Auf der Anmeldung zur Sozialversicherung sollte wieder das Ausmaß der vereinbarten Arbeitszeit ausgewiesen und Arbeitnehmer:innen bei Arbeitsbeginn oder Änderung des Arbeitszeitausmaßes ausgehändigt werden.**

Mit dieser unkompliziert umsetzbaren Maßnahme können Arbeitnehmer:innen nachvollziehen, ob sie im richtigen Stundenausmaß angemeldet wurden.

- **Sanktionen bei Nichtaushändigung des Dienstzettels.**
- **Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Zurverfügungstellung einer angemessenen Unterkunft für nicht ortsansässige Arbeitnehmer:innen.**

⁹ Vgl. <https://www.statistik.at/statistiken/volkswirtschaft-und-oeffentliche-finanzen/preise-und-preisindizes/verbraucherpreisindex-vpi/hvpi>

¹⁰ Details waren zum Zeitpunkt der Fertigstellung dieses Berichts noch nicht bekannt.

QUELLEN/LITERATURVERZEICHNIS

- Bauer, Martin, Peter Amschler, und Serhan Marcel Bilgili (2022).** Bericht des Rechnungshofes: Allgemeiner Einkommensbericht 2022. Wien: Rechnungshof.
- Beerheide, Emanuel, Arno Georg, Anne Goedicke, Constanze Nordbrock, und Kai Seiler, Hrsg. (2018).** *Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit: Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gastgewerbe.* Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Fachverband Gastronomie und dem Fachverband Hotellerie/Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier (2021).** Kollektivvertrag für Arbeiterinnen und Arbeiter im Hotel- und Gastgewerbe.
- Haidinger, Bettina, und Bettina Stadler (2022).** Auftraggeberhaftung für Entgelt der ArbeitnehmerInnen – Perspektiven der Praxis. Wien: Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt.
- Krüger, Franziska, und Kerstin Guhlemann (2018).** Arbeit und Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe. In *Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit: Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gastgewerbe*, Hrsg. Emanuel Beerheide, Arno Georg, Anne Goedicke, Constanze Nordbrock und Kai Seiler, 79–103. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Mone, Miriam (2022).** Arbeitsbedingungen im Tourismus: Mangelware Respekt. Arbeit und Wirtschaft 1–9.
- Neuhauser, Johanna, Sophie Hötzing, Marwa El-Roumy, Stefan Steindl, und Yannik Wexenberger (2022).** Was steckt hinter dem Personalmangel? Arbeitsbedingungen in Gastronomie und Hotellerie in Oberösterreich. Wien: Universität Wien.
- Stadler, Bettina, Annika Schönauer, Anna Arlinghaus, Bernhard Saupe, und Hubert Eichmann (2020).** Das Leben ist Synchronisation – Möglichkeiten und Formen sozialer Teilhabe vor dem Hintergrund atypischer Arbeitszeiten.
- Vogt, Marion (2004).** *Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gastgewerbe: eine Branche im Wandel?* Wien: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien.

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Frauen- und Männeranteil in Gastronomie und Hotellerie, in %.....	13
Abbildung 2: Alter der Beschäftigten, in Jahren	14
Abbildung 3: Höchste abgeschlossene Ausbildung 2021 in %.....	15
Abbildung 4: Geburtsland der Beschäftigten, in %.....	17
Abbildung 5: Jahr der Einreise nach Österreich 2021, absolut	18
Abbildung 6: Wohnort der Beschäftigten 2021, in %	20
Abbildung 7: Berufliche Stellung 2021, in %	20
Abbildung 8: Beschäftigungsdauer bisher, in Monaten	22
Abbildung 9: Befristete Beschäftigung, in %.....	24
Abbildung 10: Zahl der Mitarbeiter:innen im Betrieb, in %	26
Abbildung 11: Vereinbarte Arbeitsstunden incl. Überstunden, in Stunden	28
Abbildung 12: Tatsächliche Arbeitsstunden, in Stunden	29
Abbildung 13: Arbeit in Teilzeit, in %	30
Abbildung 14: Arbeitszeitwunsch 2021, in %	32
Abbildung 15: Wunsch nach mehr Arbeitsstunden, in %	33
Abbildung 16: Arbeit am Abend (20 bis 22 Uhr) 2019, in %	34
Abbildung 17: Arbeit in der Nacht (22 bis 6 Uhr) 2019, in %	35
Abbildung 18: Arbeit am Samstag 2019, in %.....	36
Abbildung 19: Arbeit am Sonntag 2019, in %	37
Abbildung 20: Schicht- oder Turnusdienst 2019, in %.....	38
Abbildung 21: Monats-Nettoeinkommen incl. Jahressechstel 2019, in €.....	39
Abbildung 22: Netto-Stundeneinkommen incl. Jahressechstel 2019, in €	40
Abbildung 23: Allgemeiner Einkommensbericht des Rechnungshofs - Auszug.....	41
Abbildung 24: Streitwertpunkte bei Interventionen im Hotel- und Gastgewerbe - Arbeiter:innen und Angestellte in Wien.....	60
Abbildung 25: Art der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses bei Arbeitnehmer:innen im Hotel- und Gastgewerbe (mit Interventionen der AK Wien)	61

Bericht für die
Arbeiterkammer Wien