



Europäische Gewerkschafts-Charta für den Tourismus



Europäische Gewerkschafts-Charta für den Tourismus

Der **Europäische gewerkschaftliche Verbindungsausschuss für Tourismus, ETLC**, ist eine Kooperationsplattform der Europäischen Gewerkschaftsverbände **EFFAT**, **ETF** und **UNI-Europa** und der Global Union Federations **IUF**, **ITF** und **UNI**, welche die ArbeitnehmerInnen in den verschiedenen Tourismussektoren vertreten, wie zum Beispiel Hotels, Restaurants, Gemeinschaftsverpflegung, Transport, Reisebüros, Reiseveranstalter, Freizeitparks, Fremdenverkehrsbüros, Reiseführer, etc.

Die Gewerkschaften vertreten und unterstützen die Interessen der ArbeitnehmerInnen in ihren Sektoren gegenüber Institutionen, transnationalen Unternehmen und Arbeitgeberverbänden, auf der jeweiligen Ebene ihrer Verantwortung und in Zusammenarbeit mit ihren Mitgliedsorganisationen.

Der ETLC identifizierte die wichtigsten Herausforderungen für die Tourismusbranche und vereinbarte, gemeinsam die in dieser Charta festgelegten Ziele zu verfolgen.

1. Qualität der Arbeitsplätze

Die Beschäftigten im Tourismus brauchen stabile Arbeitsplätze mit planbaren Arbeitszeiten, so dass sie Beruf und Privat-/Familienleben vereinbaren können, mit Einkommen, von denen sie leben können, und mit angemessenem sozialen Schutz, d.h. ‚menschenwürdige Arbeit‘. Ausserdem müssen ihre Qualifikationen und erworbenen Fähigkeiten anerkannt und gewürdigt werden, und Karrierewege in der Branche ermöglicht werden.

Der ETLC unterstreicht, dass die Beschäftigung im Tourismus nachhaltiger gemacht werden muss, in dem durch Tarifverhandlungen auf den verschiedenen Ebenen die Unsicherheit der Arbeitsplätze verringert und die sozialen Bedingungen verbessert werden. Tourismus muss ein Sektor sein, in dem es attraktiv ist zu arbeiten, mit Einkommen und Arbeitsbedingungen, die zumindest denen anderer Wirtschaftssektoren ähneln. Dazu gehört auch die Bekämpfung aller Formen von nicht angemeldeter Erwerbstätigkeit.

Der ETLC unterstützt Massnahmen zur Verlängerung der Ferienzeiten, z.B. eine bessere Staffelung der Schulferien, mehr Menschen die Teilnahme am Tourismus zu ermöglichen, die Garantie für ArbeitnehmerInnen auf Wiedereinstellung in der Folgesaison, und die Weiterbildung der ArbeitnehmerInnen in der Zwischensaison, welches Beispiele dafür sind, wie die Beschäftigung im Tourismus nachhaltiger gemacht werden kann.

2. Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechte

Der ETLC wird sicherstellen, dass Tourismusunternehmen die Prinzipien und Rechte einhalten, die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN, den IAO-Übereinkommen, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, dem UNWTO Ethik-Code, der EU-Charta der Grundrechte, der europäischen Sozialgesetzgebung definiert sind, und die grundlegenden Menschenrechte und die Rechte der ArbeitnehmerInnen und Gewerkschaften am Arbeitsplatz respektieren, wie die Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Tarifverhandlungen. Dazu gehören auch die Rechte der ArbeitnehmerInnen auf Unterrichtung und Anhörung innerhalb des Unternehmens, wie sie in der Europäischen Betriebsrats-Richtlinie niedergelegt sind. Die Gewerkschaften werden auch sicherstellen, dass die Unternehmen den ArbeitnehmerInnen in allen ihren Niederlassungen den vollen Zugang zu diesen Rechten ermöglichen.



3. Sozialer Dialog

Herausforderungen und Probleme mit der Beschäftigung müssen auf der geeigneten Ebene behandelt werden, nämlich von denen, die durch ihre Investitionen und durch ihre tägliche Arbeit touristische Dienstleistungen anbieten, d.h. im Rahmen des sozialen Dialogs zwischen ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen und ihren repräsentativen Organisationen auf lokaler, nationaler, europäischer oder globaler Ebene. Hier können maßgeschneiderte Lösungen für gemeinsam identifizierte Probleme gefunden werden, Vereinbarungen geschlossen und umgesetzt werden. Dazu gehören z.B. Tarifverhandlungen, Information und Konsultation der europäischen Betriebsräte, der sektorale soziale Dialog, Verhandlungen über globale Rahmenvereinbarungen, etc.

Der ETLC fordert die Einrichtung eines Sozialdialogausschusses für den Tourismussektor und ruft die Europäische Kommission auf, alle notwendigen Maßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass alle relevanten sozialen AkteurInnen an einem solchen Dialog teilnehmen.

4. Mobilität und Migration

Der Tourismus ist ein Sektor einem hohen Anteil an MigrantenarbeitnehmerInnen und grenzüberschreitender beruflicher Mobilität. Der ETLC erklärt, dass das Recht auf Freizügigkeit der Arbeitnehmer nicht zu Sozial-Dumping und unlauterem Wettbewerb führen darf. Arbeitnehmer, die in einem anderen Land arbeiten, müssen Anspruch auf Arbeitsbedingungen und sozialen Schutz haben, die zumindest mit denen der ArbeitnehmerInnen des Gastlandes gleichwertig sind, wie sie in Gesetzen und Tarifverträgen niedergelegt sind. Alle Beschäftigten an einem bestimmten Ort müssen gleich behandelt werden, und MigrantenarbeitnehmerInnen dürfen nicht diskriminiert werden. Spezielle Regelungen, einschließlich Schulung, Unterkunft, etc. die auf die Integration der MigrantInnen in den Zielländern abzielen, sollten von Arbeitgebern und Gewerkschaften ausgehandelt werden.

5. Auslagerung und Auftragsuntervergabe

Transport- und Tourismusunternehmen lagern zunehmend Teile ihrer Tätigkeiten an externe Dienstleister aus, z.B. Fluggesellschaften an Bodenabfertigungsdienste und Cateringunternehmen; Hotels an Reinigungs- und Instandhaltungsunternehmen; Reiseveranstalter die Buchungen sowie die Rekrutierung und den Einsatz von Personal für die Zielgebiete.

Der ETLC fordert, dass solche Auslagerungen nicht dem Ziel der Lohnsenkung und des Tarifdumpings dienen dürfen. Die Unternehmen müssen gewährleisten, dass alle ihre Dienstleister und Zulieferer die ArbeitnehmerInnen- und Gewerkschaftsrechte achten, und die rechtlichen und tarifvertraglich vereinbarten Verpflichtungen einhalten, inklusive der auf transferiertes Personal anzuwendenden Bestimmungen. Die Gewerkschaften und ArbeitnehmervertreterInnen müssen zu allen Maßnahmen zur Vergabe von Unteraufträgen informiert und konsultiert werden, und sie müssen das Recht haben, im Falle von arbeitsplatzrelevanten oder sozialen Problemen mit Unterauftragnehmern oder Zulieferern zu intervenieren.

6. Umstrukturierung

Der ETLC unterstreicht, dass ArbeitnehmerInnen und ihre VertreterInnen regelmäßig über die Situation des Unternehmens informiert werden sollen. Gewerkschaften müssen rechtzeitig zu geplanten Umstrukturierungsmaßnahmen unterrichtet und angehört werden. Das Ziel sollte sein, negative Folgen solcher Umstrukturierungen auf Beschäftigung und Arbeitsbedingungen zu vermeiden. Abkommen über die Bedingungen und Folgen der Umstrukturierung sollten zwischen Unternehmen und Gewerkschaften auf allen relevanten Ebenen ausgehandelt werden, einschließlich der europäischen / internationalen Ebene.

Dies ist von besonderer Bedeutung in Zeiten wirtschaftlicher Rezession. Diese Zeiträume sollten nicht ausgenutzt werden, um Beschäftigung zu reduzieren oder soziale Errungenschaften zu untergraben, sondern um die Tourismusbranche zu erneuern und höherzuqualifizieren, z.B. durch die Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen während einer reduzierter Arbeitszeit (was auch ein Modell sein könnte, um die



Nachteile der Saisonalität zu überwinden) oder durch Investitionen in Infrastruktur und Renovierung, um sicherzustellen, dass der Tourismus in Zeiten der wirtschaftlichen Erholung noch wettbewerbsfähiger ist. Alle staatlichen Subventionen für Tourismusunternehmen in Restrukturierung sollten auf der Basis des sozialen Engagements für die Erhaltung von Arbeitsplätzen und Förderung der Beschäftigung gewährt werden.

7. Kapitalinvestitionen im Tourismus

Tourismusunternehmen sind zunehmend Gegenstand von Übernahmen oder Aufkäufen durch Kapitalinvestoren (Private Equity Fonds, Hedge Funds, Real Estate Investment Trusts, etc.).

Der ETLC fordert, dass vor Einzug von Investitionskapital in ein Unternehmen die ArbeitnehmerInnen das Recht auf Unterrichtung und Anhörung haben müssen. Änderungen in Struktur und Politik der Unternehmen nach dem Eintritt von Investitionskapital müssen Gegenstand von Information und Konsultation der ArbeitnehmerInnenvertretungsgremien auf den entsprechenden Ebenen sein. Neue Strukturen der Beteiligung sind notwendig, um Gewerkschaften den Zugang zum Management von Kapitalanlagegesellschaften zu gewährleisten.

Die globale Finanzkrise unterstrich die dringende Notwendigkeit von strengeren Gesetzen und strikteren Regeln, um Private Equity zu kontrollieren und ihre Geschäfte transparenter zu machen, wie Gewerkschaften dies schon seit langer Zeit fordern.

8. Chancengleichheit von Frauen und Männern

Der ETLC fordert Tourismusunternehmen auf, Chancengleichheit fördern und sich gegen alle Arten von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts, des Alters, der ethnischen oder nationalen Herkunft, der Hautfarbe, einer Behinderung, gewerkschaftlicher oder politischer Zugehörigkeit, Religion, sexueller Orientierung oder anderer Merkmale einzusetzen.

Unternehmen sollen in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften explizite Politiken entwickeln, die die Gleichbehandlung von Frauen und Männern bei Anstellung, Vergütung, Beförderung, Aus- und Weiterbildung oder Kündigung und eine bessere Vereinbarkeit von Privat-/Familienleben und Arbeit sicherstellen.

9. Soziale Verantwortung von Unternehmen

Die Unternehmen sind nicht nur für ihre Produkte und Dienstleistungen verantwortlich, sondern auch für die Bedingungen, unter denen diese hergestellt werden. Soziale Verantwortung von Unternehmen bedeutet die Einhaltung der bestehenden rechtlichen Verpflichtungen auf internationaler, nationaler und lokaler Ebene (siehe Artikel. 2), und den Willen, über die obligatorischen gesetzlichen und vertraglichen Anforderungen hinausgehen.

Tourismusunternehmen können einen Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten, indem sie soziale und ökologische Anliegen zu einem integralen Bestandteil ihrer Geschäfte machen. Dazu gehört die Einhaltung grundlegender Beschäftigungs- und Umweltstandards, und die regelmäßige Berichterstattung über die Art und Weise, wie diese in die Praxis umgesetzt werden, sowie die Ergreifung von Maßnahmen, die über die gesetzlichen und vertraglichen Verpflichtungen hinausgehen.

Der ETLC unterstreicht, dass Unternehmen ihrer sozialen Verantwortung nur dann gerecht werden, wenn sie ArbeitnehmerInnen und deren VertreterInnen in die Planung, Durchführung und Evaluierung dieser Maßnahmen einbeziehen

10. Nachhaltiger Tourismus

Der ETLC bekräftigt, dass die nachhaltige Entwicklung des Tourismus nur dann erreicht werden kann, wenn - neben den wirtschaftlichen Aspekten und dem Schutz der Umwelt und des kulturellen Erbes - die soziale Dimension berücksichtigt wird. Dies bedeutet zunächst die Notwendigkeit der Schaffung von nachhaltiger Beschäftigung im Tourismussektor, da die Qualität der Dienstleistungen größtenteils von der Qualifikation der Beschäftigten und deren Motivation abhängt. Zur nachhaltigen Entwicklung des



Tourismus gehört aber auch eine gerechte Verteilung der Einnahmen aus den Tourismusaktivitäten zwischen den Herkunftsländern und den gastgebenden Gemeinden in den Zielgebieten.

Der Teufelskreis des ‚Schnäppchen‘-Tourismus muss gestoppt werden, da dieser die Lebensfähigkeit der Transport- und Tourismusunternehmen untergräbt, Gewinnspannen beschneidet, negative Auswirkungen auf die Beschäftigung hat, und finanziellen Handlungsspielraum eliminiert, der es ermöglicht, sozial verantwortlichen und ökologisch nachhaltigen Tourismus anzubieten. Neue Ansätze müssen gefunden werden, um Touristen bewusst zu machen, dass ein nachhaltiger Tourismus mit qualitativ hochwertigen Dienstleistungen seinen Preis hat.

11. Folgenabschätzung

Der ETLC plädiert dafür, dass für alle Maßnahmen und Initiativen im Bereich des Tourismus auf europäischer Ebene Folgenabschätzungen durchgeführt werden. Diese Bewertungen sollen insbesondere die potenziellen Auswirkungen dieser Politiken und Initiativen auf die Beschäftigung und die sozialen Bedingungen im Tourismussektor prüfen. Die Sozialpartner sind an diesem Prozess zu beteiligen.

12. Beobachtungsstelle

Der ETLC schlägt die Einrichtung einer europäischen sozialen Beobachtungsstelle für den Tourismus vor, unter voller Einbeziehung der Sozialpartner, um die Beobachtung der Entwicklungen im Tourismussektor und die Bewertung der sozialen Nachhaltigkeit der Tourismusindustrie zu ermöglichen.

13. Öffentliche Beihilfen

Der ETLC fordert, dass jegliche öffentliche Subvention für touristische Projekte oder Tourismusunternehmen eng mit der Einhaltung von sozialen Normen und arbeitsrechtlichen Vorschriften verbunden sein muss. Unterstützung soll nur Initiativen gewährt werden, die einen ausdrücklichen Beitrag zur Schaffung von dauerhaften Arbeitsplätzen und zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen der ArbeitnehmerInnen und ihrer Qualifikation leisten, und die die Beteiligung von Arbeitnehmern und ihrer Vertreter vorsehen. In diesem Zusammenhang sollten die Sozialpartner, einschließlich des ETLC auf der Gewerkschaftsseite, regelmäßig zu Projekten, die auf europäischer und nationaler Ebene mit öffentlichen Mitteln unterstützt werden, informiert und konsultiert werden.

14. Die Zusammenarbeit mit Institutionen und Organisationen

Um die oben genannten Ziele zu erreichen wird der ETLC auch weiterhin mit Institutionen und Organisationen zusammenarbeiten, die im Bereich des Tourismus operieren oder Verantwortung haben, z. B. Regierungen, internationale oder europäische Institutionen, Universitäten oder Forschungseinrichtungen, Nichtregierungsorganisationen, usw.

Unsere Forderungen

Der ETLC fordert die ArbeitgeberInnen in der Tourismusbranche auf:

- den Beschäftigten im Tourismus den vollen Zugang zu ArbeitnehmerInnen- und Gewerkschaftsrechten am Arbeitsplatz zu gewähren, wie die Vereinigungsfreiheit, das Recht auf Tarifverhandlungen und das Recht auf Unterrichtung und Anhörung
- die in der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte der UN, der IAO-Übereinkommen, der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, des UNWTO Ethik-Codes, der EU-Charta der Grundrechte, der europäischen Sozialgesetzgebung, etc. definierten Prinzipien und Rechte voll zu respektieren
- sich darum zu bemühen, den Tourismussektor zu einer attraktiven Branche für die Beschäftigung zu machen, und dauerhafte und nachhaltige Beschäftigung im Sektor zu schaffen



- den Grundsatz der Gleichbehandlung anzuwenden, d.h. sicherzustellen, dass alle ArbeitnehmerInnen an einem bestimmten Ort gleiche Bezahlung und gleiche Arbeitsbedingungen für gleiche Arbeit erhalten, wie dies in Gesetzen und Tarifverträgen festgelegt ist
- über alle Pläne zu Auslagerungen oder Auftragsuntervergabe mit den Gewerkschaften / Betriebsräten zu verhandeln, die Einhaltung von Gesetzen und Tarifverträgen durch Lieferanten und Subunternehmer zu beobachten, und zu allen Umstrukturierungsplänen ordnungsgemäß zu informieren und zu konsultieren
- konstruktive Arbeitsbeziehungen und den sozialen Dialog mit den Gewerkschaften auf allen geeigneten Ebenen anzustreben, einen sozialen Dialog für den Tourismussektor auf europäischer Ebene einzurichten, und globale Rahmenvereinbarungen zu verhandeln

Der ETLC fordert die auf nationaler, regionaler und europäischer Ebene für Tourismus zuständigen politischen Akteure auf:

- die Schaffung dauerhafter und nachhaltiger Beschäftigung im Tourismus sowie die Schaffung von Instrumenten für die Beobachtung der Entwicklung der Beschäftigung in diesem Sektor zu unterstützen
- sich für die gezielte Förderung von wirtschaftlich, ökologisch und sozial nachhaltigem Tourismus einzusetzen und die Sensibilisierung der Verbraucher zu fördern, dass qualitativ hochwertige touristische Dienstleistungen ihren Preis haben
- die sozialen Errungenschaften zu sichern und auszubauen, wie das Recht auf bezahlten Urlaub und die Regelung der Arbeitszeit, da diese grundlegende Voraussetzungen für den Tourismus sind
- den Sozialpartnern eine wichtige Rolle bei der Gestaltung der Tourismuspolitik zu geben
- öffentliche Mittel nur zu gewähren, wenn die Rechte der ArbeitnehmerInnen eingehalten werden und nachhaltiger Tourismus angestrebt wird

Der ETLC fordert TouristInnen / VerbraucherInnen auf:

- soziale, ökologische und wirtschaftliche Auswirkungen bei der Wahl ihrer Reisen und Ziele abzuwägen, bevor sie eine Entscheidung treffen, und Aktivitäten zu bevorzugen, die nachhaltigen Tourismus fördern, den Kohlendioxid-Ausstoß verringern und zu nachhaltiger Beschäftigung und dem Erhalt des natürlichen und kulturellen Erbes beitragen

Oktober 2009

Harald WIEDENHOFER
EFFAT

Eduardo CHAGAS
ETF

Bernadette SEGOL
UNI Europa

Ron OSWALD
IUL

David COCKROFT
ITF

Philip JENNINGS
UNI