

Ihre Gesprächspartner/-innen:

Andreas Stangl
Sophie Hötzing, MSc

Präsident der AK Oberösterreich
Referentin Wirtschafts-, Sozial und
Gesellschaftspolitik

**AK Analyse zeigt: Der Arbeitskräftemangel in Gastronomie
und Hotellerie ist weitgehend hausgemacht**

Pressekonferenz
am Donnerstag, 5. Mai 2022, 10.30 Uhr
Arbeiterkammer Linz

Arbeitskräftemangel der Gastrobranche ist hausgemacht

Eine aktuelle Analyse der Arbeiterkammer Oberösterreich zeigt, dass der von Branchenvertretern/-innen immer wieder beklagte Arbeitskräftemangel in Gastronomie und Hotellerie vor allem hausgemacht ist. Die Löhne und Gehälter in der Branche liegen ebenso wie die Arbeitszufriedenheit weit unter den Werten anderer Branchen. Bei Verstößen gegen das Arbeitsrecht ist die Gastrobranche Spitzenreiterin.

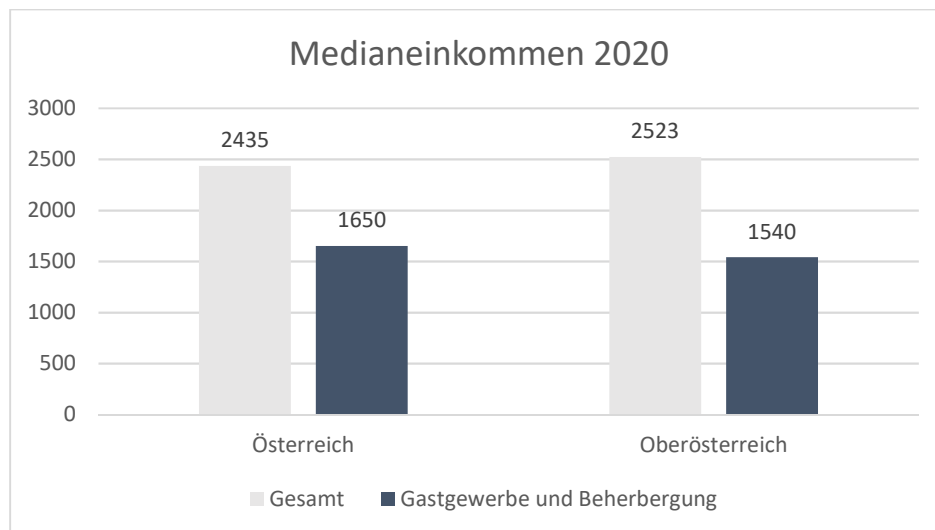
Das Personalproblem ist ein alter Hut

Es gibt kaum eine Diskussion über den so genannten „Fachkräftemangel“, ohne dass dabei die Gastronomie- und Tourismusbranche genannt wird: Sie sei eine Branche, die „händeringend“ nach Arbeitskräften suche. Eine Branche, der an vielen Orten wegen Personalmangels letztlich nur das Zusperrren bleibe. Gerne wird auch ein weiteres Argument angeführt: Aufgrund der Corona-Pandemie habe sich die Situation in den letzten beiden Jahren massiv verschärft. Die Personalproblematik in der Gastronomie und Hotellerie ist allerdings kein neues Phänomen, sondern ein alter Hut. Sie gibt seit Jahrzehnten verlässlich Auskunft über die strukturellen Mängel in der Branche, die auf Lösungen warten. Anstatt diese Mängel Schritt für Schritt zu beheben, um am heimischen Arbeitsmarkt attraktiver zu werden, dehnt die Branche seit vielen Jahren ihre Personalanwerbung auf immer mehr ausländische Arbeitsmärkte auch außerhalb der EU aus.

Die bestehenden Mängel werden so nur verfestigt: Drücken des Lohnniveaus, Zunahme prekärer Beschäftigungsverhältnisse und die Beibehaltung schlechter Arbeitsbedingungen. Zu einem dringend notwendigen Strukturwandel, der bessere Arbeitsbedingungen bringen sollte, kommt es nur in Einzelfällen.

Entlohnung in der Branche völlig unzureichend

Ein tatsächlicher Arbeitskräftemangel in einer Branche sollte die Bereitschaft zu einer besseren Entlohnung fördern. Das lässt sich in der Gastronomie und Hotellerie bislang nicht feststellen. Im Gegenteil: Die oberösterreichischen Arbeiter/-innen und Angestellten verdienen im Median 2.523 Euro monatlich (brutto) im Jahr 2020. Beschäftigte in der Gastro- und Hotelbranche hatten 2020 ein Medianeinkommen von nur 1.540 Euro monatlich (brutto), was rund 40 Prozent weniger entspricht. Diese Differenz ist seit 2015 in etwa gleich hoch geblieben.



Eine von der Arbeiterkammer Oberösterreich durchgeführte Analyse der offenen Stellen zeigt, dass für rund ein Drittel der ausgeschriebenen Stellen ein Entgelt von 1.575 Euro brutto geboten wird, was dem Mindestlohn bzw. -gehalt laut Kollektivvertrag entspricht.

Hinweise aus der Praxis zeigen jedoch, dass für die in der Stellenausschreibung angegebene „Bereitschaft zur Überzahlung“ im Gegenzug ein Verzicht auf die korrekte Abgeltung von Überstunden verlangt wird.

Die Statistik der Rechtsberatungen in der Gastrobranche belegt häufige Differenzen im Bereich der Entlohnung: Sieben von zehn

Rechtsvertretungen weisen im Jahr 2021 den Vertretungsgrund „Entgelt“ auf.

Betriebliche Benefits, um die unattraktive Bezahlung bzw. die unattraktiven Arbeitszeiten auszugleichen, gibt es in der Branche kaum. Wenn in den Stellenanzeigen mit „Vorteilen“ geworben wird, dann meist mit solchen, die in anderen Branchen als selbstverständlich gelten: genaue Arbeitsaufzeichnungen, pünktliche Bezahlung oder Weiterentwicklungsmöglichkeiten. Am häufigsten wird laut Stellenanalyse als Benefit Verpflegung oder Unterkunft angegeben. Berichte aus der Praxis zeigen allerdings, dass diese immer öfter nur gegen Abzug beim Lohn bzw. Gehalt geboten werden.

Arbeitsrechtliche Verstöße an der Tagesordnung

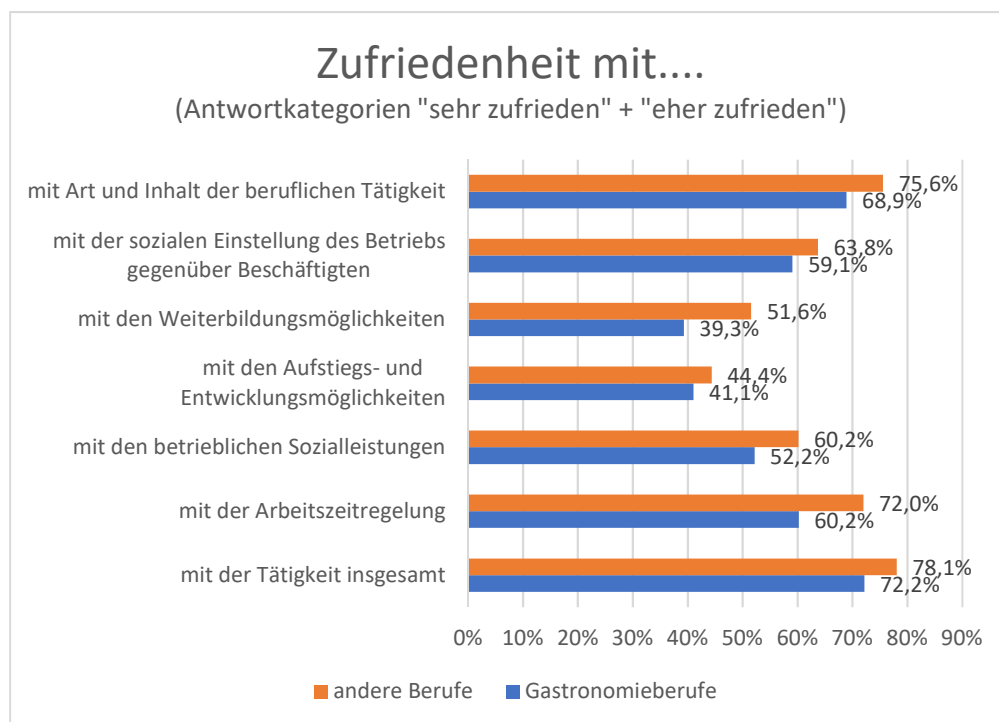
Die Branche scheint an einer Verbesserung der Arbeitsbedingungen kaum interessiert zu sein. Das zeigt einerseits die fehlende Bereitschaft, die Löhne und Gehälter anzuheben. Andererseits hatte die Branche in den letzten Jahren (mit Ausnahme des Corona-Jahres 2021) den größten Anteil an Rechtsakten in der Arbeiterkammer Oberösterreich. In den Jahren 2013 - 2020 entfielen jeweils pro Jahr rund 15 Prozent aller abgeschlossenen Rechtsakte auf den Bereich der Gastronomie und Hotellerie, obwohl nur drei Prozent der unselbständig Beschäftigten in Oberösterreich in dieser Branche arbeiten.

Beanstandungen durch das Arbeitsinspektorat kommen in der Branche sehr häufig vor: Das Zentral-Arbeitsinspektorat hat für die Zeit vor der Corona-Pandemie (2019) in Österreich 3.544 Übertretungen im Bereich der Arbeitszeitregelungen festgestellt, von denen 1.155 auf die Gastronomie und Hotellerie entfielen. Im Bereich des Arbeitsruhegesetzes wurden 418 Übertretungen festgestellt, von denen 148 Übertretungen auf diese Branche entfielen. Das entspricht mehr als einem Drittel aller Beanstandungen im Bereich der Arbeitszeit- und Arbeitsruheregelungen im Jahr 2019.

Hohe Belastungen und unterdurchschnittliche Arbeitszufriedenheit

Der Österreichische Arbeitsklimaindex liefert seit 25 Jahren vierteljährlich Daten zu den Arbeitsbedingungen und zur Arbeitszufriedenheit der österreichischen Beschäftigten, unter anderem auch für die Gastro- und Hotelbranche. Als stärkste Belastung wird Zeitdruck empfunden (37,5 Prozent in Gastronomieberufen gegenüber 32,4 Prozent in anderen Berufen) sowie der ständige Arbeitsdruck (28,1 Prozent gegenüber 17,9 Prozent). Schlechte Gesundheitsbedingungen nennt fast ein Fünftel der Beschäftigten als belastend.

Die Zufriedenheit der Beschäftigten in Gastronomieberufen liegt im Vergleich zu jenen in anderen Berufen in fast allen befragten Punkten unter dem Durchschnitt (siehe Abbildung).



Die größte Differenz zwischen der Zufriedenheit in Gastronomieberufen (60,2 Prozent) und anderen Berufen (72 Prozent) betrifft die Arbeitszeitregelung. Die im Gastronomie- und Tourismusbereich üblichen Arbeitszeiten mit häufigen Nacht- bzw. Wochenenddiensten erschweren die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben. Und die vom Gesetzgeber vor wenigen Jahren eingeführte Möglichkeit, die tägliche Ruhezeit auf acht

Stunden zu verkürzen, beeinträchtigt im Lauf der Zeit zunehmend die Gesundheit.

Noch schwerwiegender als die Lage der Arbeitszeiten kommt allerdings die Verlässlichkeit von Dienstplänen bzw. die überhaupt fehlende Planbarkeit von Dienstzeiten für die Beschäftigten zum Tragen. Beklagt wird von den Beschäftigten maximale geforderte Flexibilität und oft kurzfristig angeordnete Mehrarbeit, die nicht selten mit einer Ruhezeitenverletzung einhergeht und oft nicht in Zeitausgleich oder Entgelt abgedeckt wird. Eine der problematischsten Praktiken der Branche, mit der die Rechtsberatung der Arbeiterkammer OÖ häufig konfrontiert ist, sind grundsätzlich unzureichende oder gänzlich fehlende Arbeitszeitaufzeichnungen.

Arbeitsplatzsicherheit und berufliche Planbarkeit schwierig

Schwerwiegend ist für die Beschäftigten die oft fehlende mittel- bis längerfristige Planbarkeit: Fast drei von zehn Beschäftigten in Gastronomieberufen schätzen ihren Arbeitsplatz als ziemlich oder sehr unsicher ein. Die Arbeitsplatzunsicherheit ist somit mehr als doppelt so hoch als in anderen Berufen. Von unregelmäßigem Einkommen belastet fühlen sich eineinhalbmal so viele als in anderen Berufen. Dies hängt mit den vielen Saisonjobs im Tourismus zusammen. So hatten Oberösterreichs Beschäftigte an 299 Tagen im Jahr 2020 ein Beschäftigungsverhältnis, für die Tourismus-Beschäftigten waren es lediglich 206 Versicherungstage. Das verdeutlicht die instabilen, kurzen Beschäftigungsverhältnisse, die „regelmäßig“ von Zeiten der Arbeitslosigkeit unterbrochen werden, in denen das Einkommen drastisch absackt. Zudem wirken sich längere bzw. wiederholte Arbeitslosigkeitsphasen auch negativ auf die spätere Pensionshöhe aus, da diese Zeiten nur mit niedrigen Bemessungsgrundlagen berücksichtigt werden. Im Jahresdurchschnitt 2021 waren in Oberösterreich 14,7 Prozent der Gastronomiebeschäftigten arbeitslos. Damit ist die Arbeitslosenquote der Branche fast dreimal so hoch wie in der Gesamtwirtschaft (fünf Prozent).

Die Unsicherheit hat sich seit dem Beginn der Corona-Krise verschärft. Rund 5.000 Beschäftigte aus der Branche verloren alleine in Oberösterreich zu Beginn der Krise ihren Job. Einige haben den schon vor der Pandemie als unsicher geltenden Bereich in Richtung attraktiverer Branchen verlassen. Immer häufiger klagen in Medienberichten nun Gastronomen/-innen und Hoteliers, dass aufgrund der Corona-Krise der „Fachkräftemangel“ massiv zunehme. Aktuell liegt die Beschäftigung in der Gastronomie aber lediglich fünf Prozent unter dem Vorkrisenwert (März 2019) und im Beherbergungsbereich ist das Vorkrisenniveau wieder erreicht. Das entlarvt die von der Arbeitgeberseite hochgespielte Erzählung als Rekrutierungsproblematik einzelner Betriebe, die schon vor der Pandemie bestand.

Höchste Quote der Lehrabbrüche von allen Branchen

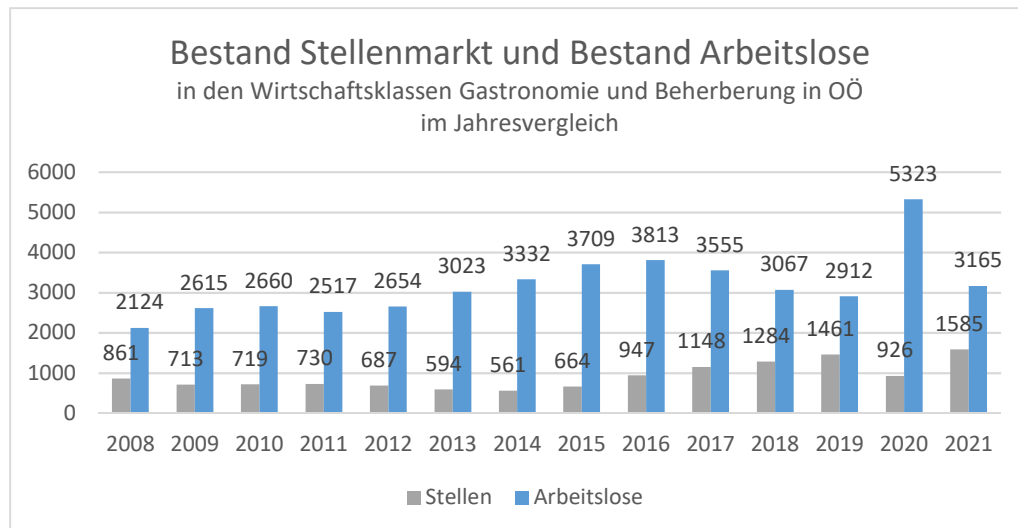
Der Berufseinstieg in diese Branche stellt sich in der Realität weitaus weniger problematisch dar, als gemeinhin von den Wirtinnen und Wirten beklagt. Die Relation von Lehranfängern/-innen zu Beschäftigten ist im Bereich der Gastronomie und Hotellerie vergleichsweise hoch, nämlich eineinhalbmal so hoch wie in anderen Branchen. Sich bei Lehrlingen und Praktikanten/-innen als attraktive Branche mit Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung zu positionieren und potenzielle zukünftige Mitarbeiter/-innen zu binden, wird allerdings von vielen Betrieben verabsäumt. Im Gegenteil: gerade Praktikanten/-innen und Lehrlinge fühlen sich von den Arbeitgebern/-innen häufig ausgebeutet und schließen aufgrund der negativen Erfahrungen im Praktikum oft eine Berufslaufbahn in der Gastronomie dezidiert aus. Auffällig ist die im Branchenvergleich höchste Quote der vorzeitigen Lehrabbrüche von rund 35 Prozent. Inklusive negativen und nicht angetretenen Lehrabschlussprüfungen liegt die Drop-Out-Quote bei 44,6 Prozent. Auch die in den vergangenen Jahren gesunkene Bereitschaft der Betriebe, selbst Lehrlinge auszubilden, steht dem Argument der fehlenden Einsteiger/-innen entgegen. Gab es im Jahr 2011 noch 8.147 Lehranfänger/-innen in der Branche in Oberösterreich, so waren es 2021 nurmehr 6.471.

Personal nicht nur bekommen, sondern auch halten

Derzeit wünschen sich mehr als 22 Prozent der Beschäftigten in diesem Bereich einen vollständigen Wechsel des Berufes, das sind fast doppelt so viele wie in anderen Berufen (12,7 Prozent). Zwar sagen viele Beschäftigte, die aufgrund der erlebten Erfahrungen in andere Branchen abgewandert sind unter den derzeitigen Bedingungen: „Nie wieder Gastro!“ Bei attraktiveren Bedingungen würden diese bestenfalls allerdings wieder in die Branche zurückkehren, bzw. hätten die Branche nicht verlassen. Nicht die Anwerbung neuer Arbeitskräfte, sondern das Halten bestehender Arbeitskräfte sollte bei den Arbeitgebern/-innen vermehrt in den Fokus rücken. Dafür braucht es neben fairen, gesund und zufrieden haltenden Arbeitsbedingungen auch Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung. Derzeit macht die Branche allerdings ihrem Sackgassenimage, in dem man kaum Aufstiegschancen oder Chancen zur beruflichen Weiterentwicklung vorfindet, alle Ehre: Beförderungsmöglichkeiten sind laut österreichischem Arbeitsklimaindex in anderen Berufen dreimal so häufig wie in Gastronomieberufen, Angebote zur betrieblichen Weiterbildung und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung mehr als doppelt so häufig.

Fachkräftemangel als bequeme Ausrede

Ein längerfristiger Vergleich von „offenen Stellen“ und „vorgemerkten Arbeitssuchenden“ in Fremdenverkehrsberufen zeigt klar, dass bei guter Konjunktur die Personalrekrutierung für Tourismusbetriebe stets schwieriger wurde bzw. wird: Arbeitskräfte wandern verstärkt in andere Branchen (oder auch Länder) ab. Die Zahlen der vergangenen Jahre belegen aber auch, dass trotz des angeblichen Bedarfs viele interessierte Arbeitssuchende von den Unternehmen abgelehnt oder sogar ignoriert werden.



Anstatt nach Lösungen zu suchen und sich zu bemühen, sich als Unternehmen und als ganze Branche am Arbeitsmarkt attraktiver in Position zu bringen, ruht man sich auf der Erzählung des angeblich flächendeckenden, branchenübergreifenden „Fachkräftemangels“ aus. Von den Rekrutierungsproblemen unattraktiver Betriebe auf einen generellen Fachkräftemangel zu schließen, ist allerdings falsch und verzerrt die Diskussion.

Neupositionierung der Branche dringend nötig

Das ständige Lamentieren, dass es immer schwieriger werde, Personen für die Branche zu begeistern, sollte den Arbeitgeberinnen und Arbeitgebern ein Ansporn sein, sich nicht nur Attraktivierungen zu überlegen, sondern diese auch umzusetzen.

Eine nachhaltige Neupositionierung der Branche wäre dringend notwendig. Wenn die Wirte/-innen und Hoteliers nach einem Rezept für eine Imageverbesserung suchen, sollten sie endlich tätig werden. Die wichtigsten Zutaten am Weg zur Zukunftsbranche sind faire, gesunde und zufriedenstellende Arbeitsbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten und längerfristige Perspektiven, eine angemessene Bezahlung und innovative Überlegungen zur Attraktivierung des Bereichs.

Forderungen der AKÖÖ

- Eine Verbesserung der Entlohnung und der Bedingungen im Bereich des Gastronomie- und Tourismussektors ist dringend notwendig. Es braucht faire, gesund und zufrieden haltende Arbeitsbedingungenbedingungen, Entwicklungsmöglichkeiten und längerfristige Perspektiven für die Beschäftigten.
- Die 2018 erfolgten Gesetzesänderungen im Arbeitszeitgesetz und Arbeitsruhegesetz – insbesondere die vereinfachte Möglichkeit im Gast-, Schank- und Beherbergungsgewerbe die tägliche Ruhezeit von zwölf auf acht Stunden zu verkürzen – sind zurückzunehmen und unter Einbindung der Sozialpartner/-innen neu zu gestalten.
- Keine Vermittlung des AMS in Betriebe mit systematischen Arbeitsrechtsverletzungen oder Anzeigen beim Arbeitsinspektorat.
- Unternehmen sollen im ersten Monat der Arbeitslosigkeit die Kosten für das Arbeitslosengeld übernehmen. Damit kann der Praxis des kurzfristigen Kündigens und Wiedereinstellens („Zwischenparken beim AMS“) entgegengewirkt und Anreize für längere Beschäftigungsverhältnisse geschaffen werden.
- Verbesserung der Existenzsicherung bei Arbeitslosigkeit durch Anhebung des Arbeitslosengeldes auf 70 Prozent
- Qualitätssicherung in der dualen Lehrausbildung. Bei der betrieblichen Lehrstellenförderung weg vom Gießkannenprinzip hin zur Förderung von Betrieben, die sozial benachteiligten Jugendlichen eine Chance geben, niedrige Lehrabbruchsquoten haben und qualitativ ausbilden.
- Beschäftigung im Tourismus darf keine berufliche Sackgasse sein: das AMS muss Wünsche von Arbeitssuchenden nach einem Berufs-/Branchenwechsel ernst nehmen und unterstützen, dann werden diese auch eher bereit sein Tourismusjobs als „Zwischenlösung“ anzunehmen. Ein Wechsel muss akzeptiert werden bevor dauerhafte gesundheitliche Probleme entstanden sind bzw. wenn sich die familiäre Situation grundlegend verändert hat.