

VU Nachhaltigkeit in der Tourismusplanung

Univ. Lektor Dipl.-Ing. Dr. nat. techn. Meinhard **Breiling**

3. Arbeitsauftrag

Menschenrechte im Tourismus in Bezug auf die Arbeitsbedingungen

Frank Lisa 1226702

Gstettner Irina 1101597

Kammerhofer Aurelia 1226117

Latzer Denise 1225057

Nimmervoll Sarah 1028286

Wien, am 08.06.2015

Inhaltsverzeichnis

1) Menschenrechte und Tourismus - eine Einleitung.....	3
2) Allgemein: Was sind Menschenrechte?	3
3) Uno-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte	5
4) Nachhaltigkeit im Tourismus	6
5) Menschenrechtsverletzungen im internationalen Tourismus	7
6) Menschenrechtsverletzungen am Beispiel Sri Lanka	11
7) Wie ist die Situation in Österreich?	12
8) Gegenüberstellung der wesentlichen Erkenntnisse und unserer Nachhaltigkeitsrichtlinien	14
9) Quellen:	15

1) Menschenrechte und Tourismus - eine Einleitung

“Das Image des Tourismus ist überwiegend positiv: der Tourismus gilt als Jobmotor, der Arbeitsplätze schafft, er ist ein Devisenbringer, hilft bei der Minderung der Armut und leistet einen Beitrag zum Frieden in der Welt. Doch während Tourismus einerseits Einkommen schafft, untergräbt er andererseits nicht selten die Rechte der Bevölkerung in den Urlaubsregionen – insbesondere die grundlegenden Rechte derjenigen, die kaum oder gar nicht am Tourismus teilhaben und von ihm profitieren, dafür aber unter seinen Auswirkungen zu leiden haben. Viele dieser Menschen leben in Entwicklungsländern. Oft werden die Auswirkungen des Tourismus durch Faktoren verstärkt, die der Reisebranche nicht unmittelbar zuzuordnen sind, von denen sie aber profitiert. Dazu gehören ungleiche Machtverhältnisse, international wie auch auf lokaler Ebene, in den touristischen Zielgebieten“ (Tourism Watch, 2011). Boykottiert man nun ein Land aufgrund der mit dem Tourismus zusammenhängenden Verletzung der Menschenrechte so trifft dies zwar auch die Verursacher der Verletzungen, *“aber vor allem die Menschen eines Landes. Tourismus bedeutet Arbeitsplätze und manchmal auch eine Öffnung, gerade in Diktaturen“* (Kresta, 2013).

Die Einhaltung der Menschenrechte hängt nicht nur mit dem Tourismus im allgemeinen zusammen sondern auch mit der Nachhaltigkeit. So bringt Pufé die Bedeutung der Nachhaltigkeit auf den Punkt, sie schreibt *„Ohne Menschenrechte gibt es keine Nachhaltigkeit (...) Eine ökologisch, sozial und wirtschaftlich nachhaltige Entwicklung kann nicht ohne die effektive Umsetzung der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen sowie der bürgerlichen und politischen Menschenrechte erreicht werden. (...) Die erfolgreiche Umsetzung des Nachhaltigkeitszieles setzt einen Entwicklungsmaßstab voraus; sie verlangt Kriterien, die es zu erfüllen gilt. Die Menschenrechte stellen diesen Entwicklungsmaßstab dar. Sie beantworten weltweit verbindlich die Frage, was die heutigen und zukünftigen Grundbedürfnisse aller zu sein haben; sie geben einen verbindlichen Rechtsrahmen für Nachhaltigkeit vor“* (Pufé, 2011).

2) Allgemein: Was sind Menschenrechte?

Als Grundlage für Menschenrechte dient die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Diese wurde bei der Generalversammlung der Vereinten Nationen (UN) am 10. Dezember 1948 verkündet. Bei den Menschenrechten handelt es sich um jene Rechte die jedem Menschen unabhängig von Rasse, Geschlecht, Hautfarbe, Sprache, Religion, politischer Anschauung, Herkunft und Vermögen zustehen.

Die Generalversammlung der UN verkündete 1948:

“Diese Allgemeine Erklärung der Menschenrechte als das von allen Völkern und Nationen zu erreichende gemeinsame Ideal, damit jeder einzelne und alle Organe der Gesellschaft sich diese Erklärung stets gegenwärtig halten und sich bemühen, durch Unterricht und Erziehung die Achtung vor diesen Rechten und Freiheiten zu fördern und durch fortschreitende nationale und internationale Maßnahmen ihre allgemeine und tatsächliche Anerkennung und Einhaltung durch die Bevölkerung der Mitgliedstaaten selbst wie auch durch die Bevölkerung der ihrer Hoheitsgewalt unterstehenden Gebiete zu gewährleisten.“ (Generalversammlung der Vereinten Nationen, 1948)

Die Einhaltung der Menschenrechte soll demnach als gemeinsames Ideal betrachtet werden und bei jeglichen Entscheidungen eine Rolle spielen. Es sollte im Interesse aller Nationen liegen sich an diese Rechte zu halten. Obwohl die Menschenrechte genau ausformuliert sind,

kommt es weltweit trotzdem zu vielen Menschenrechtsverletzungen. Dies wird auch immer wieder dokumentiert und von den Vereinten Nationen scharf verurteilt.

Die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte besteht aus 30 Artikeln in denen die Rechte genau ausformuliert werden. Die Artikel beschäftigen sich mit Thematiken unterschiedlichster Art. Einer der bekanntesten und am öftesten zitierten Artikel besagt: „Alle Menschen sind frei und gleich an Würde geboren“. Außerdem beinhaltet die Allgemeine Erklärung Inhalte die besagen: Alle Menschen haben einen Anspruch auf die Menschenrechte; „Jeder hat das Recht auf Leben, Freiheit und Sicherheit der Person“; niemand darf versklavt oder einer Folter unterworfen werden; Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich; Jeder hat das Recht Asyl zu suchen.

Weitere Artikel behandeln die Thematiken „Eheschließung“, „Recht auf Eigentum“ sowie „Recht auf Meinungsfreiheit“.

Dieses Konzept befasst sich mit Menschenrechtsverletzung im Tourismus. Im Tourismus werden weltweit auch Menschenrechte verletzt, meist die von den vor Ort lebenden Menschen. Menschen haben das Recht auf Erholung und Freizeit, dies sollte jedoch nicht die Rechte der Bevölkerung vor Ort beeinträchtigen. Die in touristischen Gebieten ansässige Bevölkerung arbeitet oft in der Tourismusindustrie und verdient sich dadurch ihren Unterhalt.

Die Artikel der Allgemeinen Erklärung Menschenrechts welche für dieses Konzept bedeutend sind, sind jene die sich mit Arbeitsrecht beschäftigen. Dazu gehören sowohl Artikel 23 als auch Artikel 24. Artikel 23 besteht aus 4 Unterpunkten, diese lauten wie folgt:

- 1) „Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit.“
- 2) „Jeder, ohne Unterschied, hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.“
- 3) „Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen.“
- 4) „Jeder hat das Recht, zum Schutze seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten. „

Artikel 23 beschäftigt sich demnach mit dem Recht auf Arbeit, fairen Lohnbedingungen und dem Recht Gewerkschaften zu bilden

Der Artikel 24 beinhaltet das Recht auf Freizeit und Erholung. Jedem Arbeitenden sollte dieses Recht zu stehen. Der genaue Wortlaut des Artikel 24 besagt: „Jeder hat das Recht auf Erholung und Freizeit und insbesondere auf eine vernünftige Begrenzung der Arbeitszeiten und regelmäßigen bezahlten Urlaub.“

Auch wichtig ist der Artikel 5 „Niemand darf der Folter oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe unterworfen werden.“ Dieser Artikel hat nicht eindeutig mit Arbeitsrecht zu tun jedoch zählt faire Behandlung auch zu einem Grundrecht von Arbeitskräften.

Was die soeben genannten Artikel genau mit Tourismus zu tun haben, wird im Rest des Konzeptes erläutert.

3) Uno-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte

Für die Einhaltung der Menschenrechte im Tourismus kommt den UNO-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte eine besondere Bedeutung zu. Die Leitprinzipien beinhalten zwar keine völkerrechtlichen Verpflichtungen, doch werden sie zunehmend zu einem maßgeblichen Referenzrahmen, der die Pflichten der Staaten und Verantwortung der Unternehmen konkretisiert. Sie beruhen zum Großteil auf bereits bestehenden bindenden Menschenrechtsverpflichtungen der Staaten, doch die Umsetzung der Leitprinzipien in den Nationalstaaten erweist sich als sehr schwierig. Die EU-Kommission hat ihre Mitgliedstaaten dazu aufgefordert, Aktionspläne für die Umsetzung der Leitlinien zu Wirtschaft und Menschenrechte zu erarbeiten. Des Weiteren hat die UNO ein 3-Säulen-Modell der Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte entworfen, welches dabei helfen soll, diese Aktionspläne auszuarbeiten. (aus GFBV-Bericht Schweiz, 2015)

“1. Die Pflicht des Staates zum Schutz der Menschenrechte Die Staaten müssen den Schutz vor Menschenrechtsverletzungen gewähren, die in ihrem Hoheitsgebiet und/oder in ihrer Jurisdiktion von Dritten, einschließlich Wirtschaftsunternehmen, verübt werden. Dies setzt voraus, dass sie geeignete Maßnahmen treffen, um Menschenrechtsverletzungen zu verhüten, zu untersuchen, zu ahnden und wiedergutzumachen.

2. Die Verantwortung der Unternehmen, die Menschenrechte zu respektieren Wirtschaftsunternehmen sollten die Menschenrechte respektieren sowie negative Auswirkungen, an denen sie direkt oder über ihre Geschäftsbeziehungen beteiligt sind, vermeiden. Um ihrer Verantwortung nachzukommen, sollten Unternehmen über entsprechende Grundsätze und Verfahren verfügen und ihrer menschenrechtlichen Sorgfaltspflicht ganzheitlich nachkommen.

3. Recht auf Wiedergutmachung Staaten müssen geeignete Maßnahmen treffen, um dafür zu sorgen, dass die Betroffenen Zugang zu wirksamer Abhilfe haben und Wiedergutmachung erhalten. Neben den gerichtlichen Mechanismen müssen Staaten auch außergerichtliche Beschwerdemechanismen bereitstellen. Weiter sollten auch Wirtschaftsunternehmen wirksame Beschwerdemechanismen auf operativer Ebene schaffen oder sich an solchen Mechanismen beteiligen.” (aus GFBV-Bericht Schweiz, 2015)

Aus diesem Modell lässt sich die Bedeutung von Menschenrechten für eine nachhaltige Wirtschaft ableiten. Denn die erfolgreiche Umsetzung des Nachhaltigkeitszieles, vor allem auf der sozialen Ebene, setzt einen Entwicklungsmaßstab voraus. Die Menschenrechte stellen diesen Entwicklungsmaßstab dar, denn sie beantworten weltweit verbindlich die Frage, was die heutigen und zukünftigen Grundbedürfnisse aller zu sein haben. So gesehen geben die Menschenrechte einen verbindlichen Rechtsrahmen für Nachhaltigkeit vor. Laut dem Wiener Institut für internationalen Dialog sind „die Menschenrechte zum einzig universell anerkannten Wertesystem der Gegenwart“ geworden. (Pufé, 2011)

4) Nachhaltigkeit im Tourismus

„Obwohl die Reisebranche in der Werbung und den Katalogen den Aspekt der „Nachhaltigkeit“ immer wieder besonders herausstreicht (vorwiegend ökologisch), ist festzuhalten, dass Kunden ihre Reiseentscheidungen vorzugsweise nach anderen Kriterien treffen. Nachhaltigkeit wirkt im breiten Maße derzeit noch nicht als zentrales Motiv bei der direkten Reiseentscheidung. Sie ist vielmehr als Kompetenz- und Wertethema zu verstehen, in dem die Verantwortung für eine bessere Welt von morgen ihren Ausdruck findet. Nachhaltigkeit darf also nicht nur als Mehrwert beim Reiseangebot gesehen, sondern muss in die Kerngeschäfte des Tourismus integriert werden.“ (Österreich Werbung, 2012, S.2) Der Begriff der Nachhaltigkeit ist der Tourismusbranche daher keineswegs unbekannt. Jedoch fehlt der Bezug zu den zwei weiteren Säulen des Tourismus, der ökonomischen und der sozialen Säule.

Im touristischen Zusammenhang lassen sich die 3 Säulen wie folgt definieren:

„Ökologische Nachhaltigkeit: Natürliche Ressourcen dürfen nur so beansprucht werden, wie sie sich erneuern können. Die schonende Nutzung schützenswerter Naturräume zählt genauso zur ökologischen Nachhaltigkeit wie der bewusste und sparsame Umgang mit Energie und Ressourcen.“

Soziale Nachhaltigkeit: Die Berücksichtigung der Interessen der ortsansässigen Bevölkerung, die Einbindung regionaler Akteure in relevante Projekte, die Schaffung von guten Arbeitsbedingungen und Qualifikation des Personals zählen genauso zur sozialen Nachhaltigkeit wie die Berücksichtigung der lokalen Identität.

Ökonomische Nachhaltigkeit: Die projektspezifisch erforderliche Ressourcenausstattung ist auch für die Zukunft gesichert. Es existiert für ein Produkt / eine Leistung eine ausreichende Marktnachfrage. Ein wirtschaftlicher Erfolg ist dadurch sichergestellt.“ (Österreich Werbung, 2012, S.5)

Die Grafik im Anschluss zeigt besonders gut, dass Nachhaltigkeit nicht bei der Erfüllung der drei Säulen aufhört. „In einem ersten Schritt gilt es für touristische Produkte oder Leistungen, die Basisanforderungen in punkto Nachhaltigkeit zu erfüllen. Das heißt, dass grundsätzlich nachhaltige Prinzipien eingehalten werden müssen und das Produkt nicht im Widerspruch dazu stehen darf (Basisanforderungen). Darauf aufbauend gilt es, nachhaltige Aspekte für Gäste spürbar und erlebbar zu machen – auf materieller wie auf immaterieller Ebene (Anforderungen an den Tourismus)“. (Österreich Werbung, 2012, S.4)

Besonders im Tourismus steht die Nachhaltigkeit vor einer schwierigen Aufgabe. Einige Felder werden im Folgenden näher erörtert und weiters wird auch konkret auf Österreich als Tourismusland eingegangen.

5) Menschenrechtsverletzungen im internationalen Tourismus

Je umfassender das Reiseangebot, je mehr Leistungen darin umfasst werden und je mehr Personal notwendig ist, desto mehr scheinen die zuvor angesprochenen Menschenrechte angegriffen zu werden. Niedrige Löhne schlechte Arbeitsbedingungen, lange Arbeitszeiten und Chancenungleichheit gehören zum Alltag in der Tourismusbranche. Dennoch sind viele Menschen auf Arbeitsplätze in dieser Branche angewiesen. Rechte wie faire Arbeitsbedingungen und Löhne, die "eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichern", das Recht Gewerkschaftsbildungen, das Recht auf "vernünftige Begrenzung der Arbeitszeiten und regelmäßigen bezahlten Urlaub" scheinen außer Acht gelassen zu werden, ebenso wie das Verbot unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung. (Generalversammlung der Vereinten Nationen, 1948; Tourism Watch, 2014)

Besonders auffällig sind Pauschalangebote wie All-Inclusive Hotel-Ressorts oder aber auch Kreuzfahrtschiffe. Die Anteile beider Angebotskategorien sind in den letzten Jahren enorm gestiegen, die ReiseveranstalterInnen sehen sich in einem harten Konkurrenzkampf. Je billiger das Angebot ist und je mehr Leistungen inbegriffen sind, desto besser ist die Nachfrage. Dies führt jedoch dazu, dass Kosten, beispielsweise beim Personal, eingespart werden müssen. (Sahdeva, 2014)

Eine Studie der tourismuskritischen Organisation Tourism Concern in London zieht folgende zentrale Schlussfolgerungen. In allen Hotelarten werden die Angestellten schlecht bezahlt bei ungünstigen Arbeitsbedingungen, wie etwa Stress, Gesundheits- und Unfallgefährdung aber auch Arbeitszeiten, die ein privates (Familien-)Leben erschweren. In All-Inclusive Hotels erscheinen die Arbeitsbedingungen noch schlechter. Häufig werden Kurzzeitverträge mit weniger Leistungen und erhöhter Arbeitsplatzunsicherheit vergeben, die das Recht auf existenzsichernde und faire Entlohnung in Frage stellen. Zudem sind die Angestellten einem längeren und intensiveren Kontakt mit Gästen ausgesetzt, der besonders die emotionale Belastung erhöht, erhalten weniger Trinkgelder und machen mehr Überstunden. Dennoch konnte die Arbeitssituation aufgrund von Initiativen der Gewerkschaften und öffentlicher Diskussionen in den vergangenen 10 Jahren verbessert werden. (Sahdeva, 2014)

Im Tourismusbereich finden besonders auch Frauen viele Arbeitsplätze, diese müssen jedoch häufig nicht nur mit den oben genannten prekären Arbeitsumständen zurecht kommen, sondern auch mit sexueller Belästigung durch Kollegen, Führungskräfte im Unternehmen und Gäste. Dieses frauenfeindliche Arbeitsumfeld, das eine erniedrigende Behandlung darstellt, ergibt sich einerseits durch Kleiderordnungen, "den sexualisierten Charakter des Tourismus", rassistische und andere negative Einstellungen gegenüber Angestellten, andererseits auch durch Arbeitszeiten bis spät in die Nacht und das Ausschänken von Alkohol. (Tourism Watch, 2014)

Auf Kreuzfahrtschiffen zeichnet sich ein noch dramatischeres Bild ab, wie beispielsweise die Journalistin und Filmproduzentin Mellissa Monteiro in ihrer "undercover" Reportage zeigt oder Ulrich Delius, Asienreferent der Gesellschaft für bedrohte Völker, berichtet. Durch menschenunwürdige Wohnsituationen und Arbeitszeiten entsteht hier eine "unterirdische" Parallelwelt, die dem Luxus und Komfort der Gäste an Bord eine drastische Schattenseite beifügt. (Delius, 2010; taz.de, 2010)

Grundsätzlich ist hierbei zwischen höheren Angestellten wie Offizieren und den übrigen Besatzungsmitgliedern zu unterscheiden, zu den letztgenannten zählt auch das Personal des Hotel- und Restaurantbereichs, das rund 70 % der Beschäftigten auf Kreuzfahrtschiffen

ausmacht. Diese sind zumeist mit Verträgen von sechs bis zehn Monaten Laufzeit für arbeitsintensive 7-Tage-Wochen angestellt. Auch wenn den Angestellten dies bei Arbeitsantritt bewusst ist, kann dennoch noch nicht abgeschätzt werden, wie prekär und fordernd der Arbeitsalltag sein wird. (Delius, 2010)

Das monatliche Grundgehalt variiert zwischen 400 und 1.500 US-Dollar, den Hauptanteil des Einkommens machen Trinkgelder aus. Diese können jedoch nicht in allen Bereichen gleich gut erarbeitet werden. So entwickeln sich „mafiose Gangs“, die in den besseren Bereichen bestochen werden müssen, um sich überhaupt Trinkgelder dazu verdienen zu können. Wichtig ist auch, dass den Besatzungsmitgliedern das Gehalt nur in US-Dollar ausgezahlt wird und keine Sozialversicherungsleistungen enthalten sind. Auch die regelmäßig geleisteten Überstunden werden üblicherweise nicht bezahlt. Besonders Arbeitskräfte aus Indien müssen von diesem geringen Lohn meist noch einen erheblichen Teil an Vermittlungsagenturen abgeben, obwohl dies von den Reedereien verboten wurde. (Delius, 2010; taz.de, 2010)

Melissa Monteiro erzählt, sie habe als Kellnerin rund 1.000 Euro im Monat erarbeitet, abhängig von Trinkgeldern und Provisionen für verkaufte Cocktails. Bei 12 bis 14 Arbeitsstunden pro Tag, sieben Tage die Woche ergibt dies einen Stundenlohn von 2,50 Euro. Dabei stellen KellnerInnen eine der bestbezahlten Arbeiten im Service dar. (taz.de, 2010)

Doch auch schon vor Arbeitsantritt müssen die Angestellten einige Vorleistungen leisten. Dazu zählen Kosten für die Arbeitsbekleidung, die Provision für die Vertragsunterzeichnung und Kosten für Trainingskurse wie Service, „Leben an Bord“ und Sicherheitskurse. Die Journalistin und Filmproduzentin Melissa Monteiro musste so in etwa 1.400 Euro leisten. Manche Kreuzfahrtgesellschaften erwarten sogar, dass das Personal die Anreise zum Schiff selbst bezahlt, unabhängig davon, wo sich das Schiff zu diesem Zeitpunkt befindet. (taz.de, 2010)

Ein indonesischer Angestellter erzählte Ulrich Delius im Gespräch, dass er um etwa halb sieben in der Früh zu arbeiten beginne und meist erst zwischen Mitternacht und drei Uhr morgens wieder aufhöre, abhängig davon welche Abendveranstaltungen organisiert werden. So bleibt kaum Zeit, um zu schlafen und zu essen – essentielle menschliche Bedürfnisse. Arbeitszeitempfehlungen der Internationalen Transportarbeiter-Gewerkschaft (ITF) oder der Vereinten Nationen bleiben bisher erfolglos. Von den Vereinten Nationen wird die 48-Stunden-Woche empfohlen, der indonesische Angestellte berichtet jedoch von Wochen mit bis zu rund 90 Arbeitsstunden. (Delius, 2010)

Ähnliche Erfahrungen berichtet auch Monteiro aus ihrer Arbeitszeit als Kellnerin zu Reportage Zwecken:

„Eine typische Tagesschicht sah so aus: 8 bis 13 Uhr Arbeit, 13 bis 16 Uhr Pause, 16 bis 19 Uhr Arbeit, eine Stunde Pause, Arbeit von 20 bis 1 oder 2 Uhr in der Nacht, bis die Bar schließt. Also zwei Stunden Schlaf tagsüber und vier Stunden nachts - aber ich brauchte auch Zeit, um mich zu duschen, zu essen, meine Kabine und Kleidung zu säubern. Schlaf- und Ruhephasen waren also sehr kurz. Die Zeit war kostbar.“ (taz.de, 2010)

Ein ähnlich aufreibendes Bild zeigt auch die Unterkunftssituation durchschnittlicher Besatzungsmitglieder. „Je weniger sie an Bord verdienen, desto einfacher sind sie untergebracht.“, stellt Ulrich Delius fest. Er beobachtet als Asienreferent der Gesellschaft für bedrohte Völker schon seit 35 Jahren die Entwicklung sowie Arbeitsbedingungen auf Kreuzfahrtschiffen. (Delius, 2010)

Bis zu eintausend Mitarbeitende sind in engsten Doppelkabinen auf Decks nahe des Maschinenraums unterhalb der Wasserlinie untergebracht. Die Kabinen selbst sind meist so klein, dass kaum das eigene Gepäck untergebracht werden kann. Sie müssen selbst gereinigt werden, dies wird bis zu zweimal pro Woche kontrolliert. Ebenso werden die Kabinen von AufseherInnen nach rohen Lebensmitteln und Alkohol untersucht, da diese in den Kabinen verboten sind. (Delius, 2010; taz.de, 2010)

Mit wem man eine Kabine teilen muss, kann man nicht selbst aussuchen. Da die Angestellten aus bis zu 60 unterschiedlichen Nationen kommen, in unterschiedlichen Schichten arbeiten und durch die andauernde Übermüdung leicht reizbar sind, kann es, so Delius, leicht zu Konflikten kommen. (Delius, 2010)

Für die durchschnittliche Besatzung gibt es einzelne, eigens vorgesehene offene Deckflächen, für die Benutzung dieser Bereiche sowie für selten mögliche Landgänge fehlt jedoch meist die nötige Zeit. Den Angestellten wird außerhalb der Arbeitszeit lediglich erlaubt, sich im Bereich der eigenen Kabinen oder auf diesen Decks aufzuhalten. Dadurch entsteht eine vom Luxus im Gästebereich isolierte Parallelwelt. (Delius, 2010; taz.de, 2010)

Die Ausnahme davon bilden Offiziere. Abgesehen davon, dass diese wesentlich besser sowohl in Euro als auch in US-Dollar bezahlt werden, eine Sozialversicherung in ihren Herkunftsländern erhalten und ihnen ein regulärer Arbeitstag mit acht Stunden sowie Arbeitsplatzsicherheit gewährleistet werden, erhalten sie auch bessere Kabinen in deutlicher Entfernung zum Maschinenraum. Zudem dürfen sich Offiziere so wie auch Passagiere frei an Bord bewegen. Daraus werden klare hierarchische Strukturen deutlich. (Delius, 2010; taz.de, 2010)

Durch diese hierarchischen Strukturen, die Macht und Stellung der nautischen Offiziere, entstehen häufig Konflikte. Die Angestellten arbeiten unter immerwährender Angst von Vorgesetzten bestraft zu werden und nehmen aus Angst die Arbeit zu verlieren auch verbale Demütigungen hin. Dies zeigt wie wichtig für viele der MitarbeiterInnen die Anstellung an Bord als Existenzgrundlage ist. In der zuvor angesprochenen Parallelwelt unter Deck, übt das Personal häufig heimliche Nebenerwerbsdienste aus, wie etwa als FriseurInnen, MasseurInnen, TätowiererInnen und Kabinenreinigung, um sich noch etwas Geld dazu zu verdienen. (taz.de, 2010)

Die Angestellten sind oft Wochenlang nur Kunstlicht ausgesetzt, leiden unter chronischem Schlafmangel und Depressionen, die meist durch den Konsum von Alkohol kompensiert werden. Dies wird teilweise sogar durch niedrigere Alkoholpreise von den Kreuzfahrtgesellschaften wissentlich unterstützt. Auch Mobbing und sexuelle Belästigung vor allem gegenüber Frauen gehören zum Arbeitsalltag. Häufig müssen Angestellte das Dienstverhältnis vorzeitig beenden, da sie den körperlichen und psychischen Belastungen nicht mehr Stand halten können. Die meisten versuchen jedoch solange wie möglich ihrer Arbeit nachzukommen, da sie auf das Geld angewiesen sind. (Delius, 2010)

Viele MitarbeiterInnen kommen aus Niedriglohnländern in Asien, Südamerika und Osteuropa. In diesen Ländern sind Löhne ab 400 US-Dollar viel Geld. So wollen sie möglichst schnell Geld verdienen, sparen die Löhne, zahlen Schulden ab oder senden sie an ihre Familien zu Hause. Dafür nehmen die MitarbeiterInnen aus ärmeren Ländern prekäre Arbeitsbedingungen und die Distanz zu ihren Familien in Kauf. Viele können sich nicht einmal leisten, zwischen zwei Anstellungen nach Hause zu fliegen und haben so ihre Familien und Kinder oft Jahrelang nicht gesehen. Die meisten haben zum Ziel, ihren Kindern bessere Lebensbedingungen und

Bildungsmöglichkeiten zu verschaffen oder sich und ihrer Familie nach rund 10 bis 15 Jahren Arbeit ein angenehmes Leben zu ermöglichen. Melissa Monteiro stellt fest: "Sie sparen alles Geld, sie machen nichts anderes als arbeiten, essen und schlafen. Das ist eine Lebensentscheidung, aber das ist kein Leben." (Delius, 2010; taz.de, 2010)

Die Kreuzfahrtgesellschaften wählen bewusst Angestellte aus unterschiedlichen Nationen. Dabei ist ein willkommener Nebeneffekt, dass so die Bildung von Interessensvertretungen und die Artikulation von gemeinsamen Forderungen erschwert bis nahezu unmöglich gemacht werden. Denn die Gesellschaften stellen unmissverständlich klar, dass „Gewerkschaften auf See unerwünscht sind“. (Delius, 2010)

Melissa Monteiro vergleicht den Arbeitsalltag an Bord „mit Reality Shows, wo Leute eingesperrt sind und den Kontakt mit der Außenwelt verlieren. Oder mit der Situation im Gefängnis. Es ist ein Mikrokosmos, wo man gezwungen ist, sehr schnell zu lernen, wie man sich einrichtet und überlebt, weil alles Wichtige im Leben so unerreichbar und weit entfernt ist. Die Menschen geben sich so, wie sie wirklich sind, weil sie keine andere Wahl haben. Alle großen Gefühle kommen raus: Heimweh, Trauer, Tränen, Ängste.“ (taz.de, 2010)

Ein wesentlicher Grund, warum alle Kampagnen für bessere Arbeitsbedingungen beispielsweise der Internationalen Transportarbeiter Gesellschaft erfolglos bleiben, ist, dass in Ländern wie Indonesien, Indien, Bulgarien und Montenegro viele Menschen trotz der harten Arbeitsbedingungen auf Arbeit bei Kreuzfahrtgesellschaften hoffen. Zudem gibt es auch keine internationale Übereinkunft, die Schiffe werden meist in „Steuerparadiesen“ angemeldet, so gelten die eigenen Regeln der Gesellschaften. Diese Zustände sind Ausdruck für eine „weltweite Armut, Ungleichheit der Gesundheitsversorgung, und Globalisierung von Arbeitskräften“. (Delius, 2010; taz.de, 2010)

Die Darstellungen der Arbeitsbedingungen auf Kreuzfahrtschiffen machen deutlich, dass im internationale Tourismus gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen, Schutz vor Arbeitslosigkeit, gerechte und befriedigende Entlohnung und das Recht Gewerkschaften zu bilden oder beizutreten, wie in Artikel 23 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte aufgeführt, häufig nicht gewährleistet werden. Zudem befinden sich die Tourismusangestellten hier in Situationen, in denen besonders dem Recht auf vernünftige Begrenzung der Arbeitszeiten und regelmäßig bezahlten Urlaub (Artikel 24) nicht nachgekommen wird. Artikel 5 der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte stellt fest, dass niemand Folter oder grausamer, unmenschlicher oder erniedrigender Behandlung oder Strafe unterworfen werden darf. Zwar sind keine Vorfälle von Folter und grausamer Behandlung bekannt, gleichen doch die Wohn- und Arbeitsbedingungen auf Kreuzfahrtschiffen unmenschlicher und (verbal) erniedrigender Behandlung. (Generalversammlung der Vereinten Nationen, 1948)

6) Menschenrechtsverletzungen am Beispiel Sri Lanka

Am Beispiel Sri Lanka wollen wir nun konkretisieren, wie Menschenrechtsverletzungen in einem Tourismusgeprägten Land noch heute ein aktuelles Thema darstellen. Sri Lanka ist ein Land, welches in den letzten Jahren besonders durch den Verstoß von Menschenrechten im Tourismussektor aufgefallen ist. Das Land gilt als boomende Tourismusdestination. Im Jahr 2014 besuchten über 1,5 Millionen Menschen die Ferieninsel im indischen Ozean. Sri Lanka ist jedoch nicht nur eine idyllische Feriendestination für Sonnenhungrige, sondern auch ein Land mit vielen Schattenseiten. Das Land ist vor allem durch den 26-jährigen Bürgerkrieg mit nicht aufgearbeiteten Kriegsverbrechen und einer besorgniserregenden Menschenrechtsbilanz gezeichnet. Die Unterdrückung der ethnischen und religiösen Minderheiten ist auch nach Kriegsende weit verbreitet.

Die Regierung Sri Lankas hat den Tourismussektor als Schlüsselindustrie definiert, um die Wirtschaft nach dem Ende des Bürgerkrieges anzukurbeln. Dabei soll der Gewinn aus der touristischen Entwicklung des Landes in erster Linie der Bevölkerung zukommen. Um die touristische Erschließung neuer Gebiete möglichst sozial- und umweltverträglich zu gestalten, hat die Regierungsbehörde «Sri Lanka Tourism Development Authority» (SLTDA) minimale Entwicklungsstandards eingeführt, welche von allen Beteiligten eingehalten werden müssen. So muss vor der Realisierung größerer Tourismusprojekte eine Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfung durchgeführt werden. Auch ist es verboten, die Küstenzonen dauerhaft zu bebauen. Diese Minimalstandards werden jedoch in der Realität von der Regierung und den zahlreichen Investoren in vielen Fällen nur unzureichend respektiert.

In vielen Regionen Sri Lankas werden die minimalen Entwicklungsstandards der Regierung nur teilweise eingehalten. Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfungen finden nur sporadisch statt und über deren Ergebnisse herrscht wenig Transparenz. Die lokale Bevölkerung wird zu geplanten Tourismusprojekten nicht konsultiert. Hotels und Resorts versperren den Zugang zum Meer, was die wirtschaftliche Existenz der lokalen Fischer massiv gefährdet. Weiter kommt es zu Landenteignungen. Nur ein kleiner Teil der lokalen Bevölkerung findet im Tourismus ein Auskommen, die meisten Angestellten in den Hotels stammen aus weiter entfernten Regionen Sri Lankas. Ausbildungsmöglichkeiten für die Bevölkerung vor Ort, welche den Anforderungen der Hotels gerecht werden, fehlen. Öffentliche Einrichtungen mussten Tourismusprojekten weichen. (GFBV-Bericht Schweiz, 2015)

7) Wie ist die Situation in Österreich?

Nicht nur international werden Menschenrechte im Tourismus verletzt, sondern auch in Österreich werden die Menschenrechte nicht immer so ernst genommen. Besonders werden hier gesundheitsgefährdende Arbeitsbedingungen in der Gastronomie, kaum existenzsichernde Löhne und unangemessene Arbeitszeiten genannt, aber auch erniedrigende verbale Handlungen seitens des Führungspersonals gegenüber Angestellten.

Diese Probleme sind durchwegs bekannt, so ist der *“Tourismus (...) in struktureller Hinsicht durch einen überdurchschnittlich hohen Anteil von weiblichen und jüngeren Beschäftigten sowie von ArbeitnehmerInnen mit Migrationshintergrund geprägt. Der überdurchschnittliche Frauenanteil spiegelt sich auch in einer höheren Teilzeitquote im Vergleich mit Beschäftigten anderer Sparten wider.”* Beschäftigte im Tourismus haben mit einer hohen Instabilität mit großer Fluktuation zu kämpfen. Weiters stellen die geringe Beschäftigungsdauer und die hohe Arbeitslosigkeit ein Problem dar. Arbeiten Frauen im Tourismus so erhöht sich die Chance auf einen Führungsposition bei einer besseren Qualifikation nicht erwähnenswert. (Biel et al., 2011)

Die Ungleichheit im Tourismus beschränkt sich jedoch nicht nur auf Frauen und MigrantInnen. Eine allgemeine Benachteiligung gegenüber anderen Wirtschaftszweigen lässt sich erkennen. So zeigt das Ergebnis einer Umfrage, dass *“das durchschnittliche Einkommen im Tourismus (...) rund ein Viertel weniger als das Durchschnittseinkommen der anderen Wirtschaftssektoren [beträgt]. Als besonders alarmierend kann das Ergebnis bei der Frage nach der Existenzsicherung durch das Einkommen gewertet werden. Mehr als die Hälfte der Befragten kommen nur schlecht bis gar nicht mit ihrem Einkommen aus.”* Diese Einkommensknappheit muss durch andere Familienmitglieder kompensiert werden. Weiters stellen die *“ungünstigen Arbeitszeiten ein Problem für die “Planung im Hinblick auf familiäre Betreuungspflichten” dar. Außerdem wird oft die fehlende Weiterbildungsmöglichkeit kritisiert. “Letztlich ist es ein Zusammentreffen von ungünstigen Arbeitsbedingungen wie hohe Stressbelastung, mangelnde Aufstiegschancen, ungünstige Arbeitszeiten, die – in Kombination mit geringer Entlohnung – den Tourismus zunehmend als Übergangs- bzw. Fluchtbranche erscheinen lässt.”* (Biel et al., 2011)

Besonders in den alpinen touristischen Zentren sind die Arbeitsbedingungen im Tourismus ein Problem. *“Die Arbeitsbedingungen in der Tourismusbranche in Salzburg sind so schlecht, dass jeder dritte Beschäftigte den vollständigen Berufswechsel anstrebt. Die Menschen, die noch jung sind in der Branche, seien sehr engagiert, was im Laufe der Zeit aber nachlasse. Dafür gebe es viele Gründe: Die schlechte Bezahlung, der hohe Zeitdruck, “nicht planbare” Dienstpläne, sehr wenig Ruhezeiten, schlechte Karrierechancen. “Auch bei den Lehrlingen ist die Ausstiegsquote sehr hoch”, sagte Androschin”* (Der Standard [Online], 2011).

“Die größere Unzufriedenheit mit der eigenen Arbeitssituation zeige sich (...) bei den im Tourismus weit stärkeren “Fluchttendenzen”, erläuterte Kaske.” Die Bindung zum eigenen Unternehmen bzw. zur Branche sei weit geringer als in anderen Sektoren. Diese geringe Bindung zeigt sich in den Ergebnissen einer Umfrage im Zusammenhang mit dem Arbeitsklimaindex. So forcieren 20 % einen Firmenwechsel und 18% bestreben die Tourismusbranche ganz zu verlassen. Auch im Bezug zu beruflichen Aufstiegschancen sind die Ergebnisse wenig zufriedenstellend, hier sehen lediglich 11% der Befragten eine Chance. (ORF Oberösterreich [Online], 2011).

Die Folgen dieser teilweise prekären Arbeitsbedingungen zeigen sich vor allem bei gesundheitlichen Folgen. So zeigen sich *“deutlich mehr berufsbedingte Beschwerden der Beschäftigten im Tourismus: Kreuz- und Rückenprobleme seien hier nach Angaben der Befragten zu drei Viertel auf die Arbeit zurückzuführen, während in anderen Sektoren nur 58 Prozent derartige Beschwerden mit ihrer Arbeitssituation in Zusammenhang bringen. Bei den über 45-Jährigen klagten im Tourismus 59 Prozent über Schmerzen in den Beinen, zwei Drittel der Befragten mit Beschwerden führen diese auf die Arbeitssituation zurück. Von Kreuz- und Rückenschmerzen sowie Muskelverspannungen im Nacken- und Schulterbereich sind 70 bzw. 74 Prozent im Tourismus betroffen, sieben von 10 der Befragten mit Beschwerden führen dies auf den Job zurück”* (ORF Oberösterreich [Online], 2011).

Neben den direkten Folgen für die körperliche Gesundheit wurde auch erkannt, dass die Arbeit im Tourismus Einfluss auf den Alkoholkonsum hat. So haben *“nach Schätzungen des Tiroler Vereins BIN (Beratung, Information und Nachsorge) (...) derzeit rund 6.000 der insgesamt 35.000 Mitarbeiter im Tiroler Tourismus ein Alkoholproblem. Lege man allgemeine Erfahrungswerte auf diese konkrete Berufssparte um, seien etwa 2.000 Personen als Alkoholkrank einzustufen, rund 4.000 Tourismusbeschäftigte legten ein "problematisches Trinkverhalten" an den Tag. (...) Das Problem betreffe vor allem auch junge Menschen. (...) Alkohol gehört im Tourismus oft schon in der Lehrzeit dazu", sagte Unterberger der APA am Rande des Pressegesprächs. Laut der Suchtberaterin suchten Gastronomiebetriebe zuletzt verstärkt den Kontakt zu BIN, wenn sie Alkoholmissbrauch bei Lehrlingen vermuten. Betroffene berichten laut dem Beratungsverein regelmäßig von den "belastenden Arbeitsbedingungen" im Tourismus, die sie zum Alkohol greifen ließen. "Viele gehen vielfach über ihre Grenzen. Alkohol dient als schnelles, aber sehr gefährliches Entspannungsmittel", erklärte Unterberger. Mitarbeiter würden angeben, dass sowohl vor, während als auch nach der Arbeitszeit getrunken werde. In besonderen Stresszeiten "halte man das gar nicht anders aus", habe ein Betroffener beispielsweise gemeint.”* (Kurier [Online], 2013)

Abschließend ist festzustellen, dass die Tourismusbranche wenige attraktiv ist. Betriebe und die Branche an sich werden nur vorübergehend genutzt, der Tourismus wird als *“Fluchtbranche”* (Biel et al., 2011) bezeichnet, der man schnell wieder den Rücken zukehren möchte. auch ohne direkte Menschenrechtsverletzung ist die Tourismusbranche mit ihren Arbeitskräften eine benachteiligte.

8) Gegenüberstellung der wesentlichen Erkenntnisse und unserer Nachhaltigkeitsrichtlinien

In unserem Konzept der Nachhaltigkeit stellen wir einige Richtlinien aufbauend auf die drei Säulen der Nachhaltigkeit - Ökologie, Ökonomie und Soziales - auf.

- Berücksichtigung der Bedürfnisse der ansässigen Bevölkerung
- Aus- und Weiterbildung von hoch qualifizierten Arbeitskräften (in der Region)
- Gute Arbeitsbedingungen und respektvoller Umgang sowohl unter ArbeitskollegInnen als auch zwischen Arbeitskräften und Gästen
- Schonung der natürlichen Ressourcen
- Tourismusaktivitäten, die möglichst wenig in den Alltag der ansässigen Bevölkerung und die natürliche Umwelt eingreifen
- Ressourcen schonende Tourismusaktivitäten und Anstreben von Energieeffizienz in den Tourismusbetrieben
- Vermeidung von Massentourismus
- Verwendung alternativer Mobilitätsformen
- Tourismus als Anstoß, um regionale Infrastrukturen besser zu nutzen und auch für die ansässige Bevölkerung auszubauen

Aus diesen Richtlinien geht hervor, dass Aus- und Weiterbildung, gute Arbeitsbedingungen und respektvoller Umgang wesentlich für einen nachhaltigen Tourismus sind.

Chancenungleichheit, unfaire Bezahlung, lange Arbeitszeiten, emotionale und physische Belastung, um nur ein paar der aus internationalen und österreichischen Beispielen gewonnenen Erkenntnisse zu nennen, widersprechen diesen Richtlinien und damit unserem Verständnis eines nachhaltigen Tourismus.

Für eine nachhaltige Tourismusentwicklung ist es notwendig gesicherte und faire Arbeitsbedingungen zu fördern, um so Angestellte für längere Zeit in ihren Berufen zu führen und aus ihren Erfahrungen zu lernen. Wichtig dabei sind auch gute Ausbildungen vor Arbeitsantritt sowie Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten zu bieten. Dies steigert auch die Attraktivität der Tourismusbranche als langfristige Arbeitgeberin und kann dem derzeitigen Bild der kurzfristigen Arbeitgeberin für das "schnelle Geld" entgegen wirken. Dadurch erreichen nicht nur Angestellte ein besseres Dienstverhältnis mit geringerer physischer sowie emotionaler Belastung, sondern es kann durch erfahrene, gut ausgebildete und zufriedene Angestellte auch die Qualität der touristischen Leistungen erhöht werden.

9) Quellen:

- Biel, K. et al. (2011). *Tourismus in Österreich 2011 - mit einer Sonderauswertung des Österreichischen Arbeitsklimaindex*. (Biel, K., Kaske, R. Hrsg.) Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, Wien.
http://media.arbeiterkammer.at/wien/Verkehr_und_Infrastruktur_43.pdf, zuletzt aufgerufen, am 04.06.2015.
- Delius, U. (2010). *Ausbeutung auf See - Die Schattenseiten des Kreuzfahrtbooms*.
www.tourism-watch.de/en/node/1421, zuletzt aufgerufen am 04.06.2015
- Der Standard [Online] (2011). *Schlechte Arbeitsbedingungen im Tourismus*.
<http://derstandard.at/1319183214419/Arbeitsklima-Index-Schlechte-Arbeitsbedingungen-im-Tourismus>, zuletzt aufgerufen am 04.06.2015.
- Generalversammlung der Vereinten Nationen (1948). *Resolution der Generalversammlung*.
www.un.org/depts/german/menschenrechte/aemr.pdf, zuletzt aufgerufen am 04.06.2015.
- Kien, C., Salfinger, B. (2006). *Arbeitssituation von Beschäftigten in der Tourismusbranche im Salzkammergut*. in SWS-Rundschau (46.Jg.) Heft 3/ 2006. Wien. www.sws-rundschau.at/archiv/SWS_2006_3_kien_salfinger.pdf, zuletzt aufgerufen am 04.06.2015.
- Kresta, E. (Juni 2013). *Tourismus und Menschenrechte*. *Amnesty Journal*.
<https://www.amnesty.de/journal/2013/juni/tourismus-und-menschenrechte>, zuletzt aufgerufen am 06.06.2015
- Kurier [Online], (2013). *6.000 Tourismus-Mitarbeiter mit Alkoholproblem*.
<http://kurier.at/chronik/oesterreich/tirol-6-000-tourismus-mitarbeiter-haben-alkoholproblem/4.672.520>, zuletzt aufgerufen am 04.06.2015.
- ORF Oberösterreich [Online], (2011). *Bessere Arbeitsbedingungen im Tourismus*.
<http://ooev1.orf.at/stories/533747>, zuletzt aufgerufen am 04.06.2015.
- Pufé, I. (11. Dezember 2011). *Nachhaltigkeit braucht Menschenrechte*. e-politik.de.
<http://e-politik.de/artikel/2011/nachhaltigkeit-braucht-menschenrechte/>, zuletzt aufgerufen am 06.06.2015
- Sahdeva, N. (2014). *Der Einfluss von All-Inclusive Hotels auf die Arbeitsbedingungen und Arbeitsrechte*. Arbeitskreis Tourismus & Entwicklung, Basel.
www.fairunterwegs.org/news-medien/film/detail/der-einfluss-von-all-inclusive-hotels-auf-die-arbeitsbedingungen-und-arbeitsrechte, zuletzt aufgerufen am 04.06.2015.
- taz.de (2010). *Arbeitsbedingungen auf Kreuzfahrtschiffen - "Das Gesetz macht die Gesellschaft"*. Interview mit Melissa Monteiro durchgeführt von Ermlich, G.
www.taz.de/15099878/, zuletzt aufgerufen am 04.06.2015
- Tourism Watch (2014). *All-Inclusive: weniger Trinkgeld, mehr Stress*. www.tourism-watch.de/content/all-inclusive-weniger-trinkgeld-mehr-stress, zuletzt aufgerufen am 04.06.2015.

Tourism Watch. (2011). *Alles was Recht ist – Menschenrechte und Tourismus*. Bonn: Evangelischer Entwicklungsdienst e.V. http://www.tourism-watch.de/files/Alles_was_Recht_ist.pdf, zuletzt aufgerufen am 06.06.2015

Verein Gesellschaft für Bedrohte Völker Schweiz. (Februar 2015). *Bericht: Schatten im Sonnenparadies: Tourismus & Menschenrechte in Sri Lanka*. http://assets.gfbv.ch/downloads/pdf_d_langversion.pdf, zuletzt aufgerufen am 06.06.2015