



IUL: INTERNATIONALE UNION DER LEBENSMITTEL-, LANDWIRTSCHAFTS- UND HOTELARBEITNEHMER

8 RAMPE DU PONT-ROUGE | 1213 PETIT-LANCY | SCHWEIZ | IUF@IUF.ORG

## IUL-FORDERUNGEN ZU COVID-19: HOTELS

Der Tourismussektor beschäftigt 10 % aller weltweiten Arbeitskräfte; 55,5 % der globalen Belegschaft im Tourismus sind Frauen. Anfang April waren weltweit 204 Länder und Regionen von COVID-19 betroffen. Die globale Tourismusindustrie wurde durch die Schließung ganzer Städte und Länder zum Stillstand gebracht. Der Hotel- und Restaurantsektor ist praktisch kollabiert. Nur wenige Hotels sind noch im Betrieb. Das wirkt sich auf den Lebensunterhalt von Millionen von Arbeitnehmer/innen, ihren Familien und ganzen Gemeinden aus.

Die IUL erinnert die Arbeitgeber und Regierungen, dass Arbeitnehmerrechte bei außergewöhnlichen Ereignissen nicht „ausgesetzt“ oder „aufgeschoben“ werden können. Die Verpflichtungen der Arbeitgeber beruhen auf Übereinkommen und Menschenrechtsinstrumenten.

Diese Unterlage enthält einen Forderungskatalog der Gewerkschaften zum Schutz der Hotelbeschäftigten, und um im Kampf zur Eindämmung der Ausbreitung von COVID-19 Leben zu retten.



### ARBEITGEBER

1. Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften, um unverzüglich Protokolle umzusetzen, die dazu dienen, die Beschäftigten nicht unnötigen Risiken auszusetzen, die ihre Gesundheit jetzt und in der Zukunft gefährden können.
2. Den Beschäftigten muss eine vollständige Palette von Informations- und präventiven Mitteln zur Verfügung gestellt und es müssen mit höchster Dringlichkeit sonstige geeignete technische und medizinische Maßnahmen ergriffen werden, bevor die Beschäftigten ihre Arbeit aufnehmen.
3. Schichten, Pausen und Dienstpläne müssen nach Möglichkeit so angepasst werden, dass Risiken minimiert werden, wenn Beschäftigte Aufgaben verrichten, die wesentliche Dienstleistungen für Gäste sicherstellen, die in Hotels eingesperrt oder in Quarantäne sind.
4. Es müssen zusätzliche Schutzmaßnahmen für Beschäftigte ergriffen werden, die zusätzliche Risikofaktoren aufweisen wie Schwangerschaft, Vorerkrankungen und chronische Krankheiten.
5. Das Recht der Arbeitnehmer/innen, die Arbeit unter unsicheren Bedingungen zu verweigern, muss respektiert werden.
6. Überall, wo adäquate Gesundheitssysteme nicht allgemein gewährleistet sind, muss für alle Beschäftigten ein Krankenversicherungsschutz bereitgestellt werden.
7. Das Recht der Arbeitnehmer/innen, die notwendigen Vorkehrungen für die Betreuung ihrer Angehörigen zu treffen, muss eingehalten werden.
8. Das Recht der Beschäftigten auf Sicherung ihrer Einkommen und Schutz ihrer Beschäftigung muss gewahrt und alle vorübergehenden Maßnahmen müssen mit den Gewerkschaften verhandelt werden.
9. Die Phase des drastischen Rückgangs der Nachfrage sollte für Schulungen, Umschulungen/Weiterqualifizierung genutzt werden, um Vorbereitungen für die Wiederaufnahme des Betriebs zu treffen.
10. Angesichts der unverhältnismäßigen Verantwortung der Frauen für die Kinderbetreuung müssen geschlechtsspezifische Regelungen für bezahlten Urlaub und Einkommensabsicherung erlassen werden.
11. Es muss für bezahlten Krankenstand gesorgt werden, der Quarantäne und die Versorgung kranker Angehöriger umfasst.
12. Es muss sichergestellt werden, dass alle ergriffenen Maßnahmen für alle Beschäftigten gelten, einschließlich der atypisch Beschäftigten; dazu gehören befristete, ausgelagerte, Nullstundenvertrags- und informell beschäftigte Arbeitnehmer/innen.

# IUL-FORDERUNGEN ZU COVID-19: HOTELS



## REGIERUNGEN

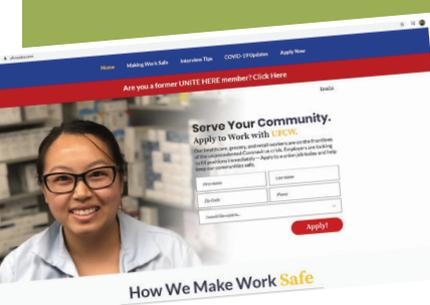
1. Die Beschäftigungsrisiken und möglichen extremen wirtschaftlichen Härten, mit denen die Beschäftigten konfrontiert sind, müssen anerkannt und in Zusammenarbeit mit den Gewerkschaften und den Arbeitgebern müssen geeignete außerordentliche Maßnahmen eingeführt werden, um diese Risiken abzuschwächen.
2. Das Recht auf bezahlten Sonderurlaub und freien Zugang zu medizinischer Versorgung muss allen Beschäftigten ungeachtet ihres Beschäftigungsverhältnisses garantiert werden.
3. Regelung für alle Wanderarbeitnehmer/innen ohne Papiere, die den Zugang zum Gesundheitswesen garantiert.
4. Verfügung eines adäquaten bezahlten Krankenstands, der Quarantäne und die Versorgung kranker Angehöriger umfasst.
5. Angesichts der unverhältnismäßigen Verantwortung der Frauen für die Kinderbetreuung müssen genderspezifische Maßnahmen für bezahlten Urlaub und Einkommensabsicherung erlassen werden.
6. Anordnung von Protokollen für Schulungen im Bereich Gesundheit und Sicherheit und persönliche Schutzausrüstung (PPE).

## BESTE PRAKTIKEN

Der nordamerikanische Lebensmittelarbeiter-Mitgliedsverband UFCW hat seine Seite mit offenen Stellen aktualisiert, um es UNITE HERE! Gastgewerbe-Mitgliedern leichter zu machen, in der Lebensmittelverarbeitung, in Geschäften und im Einzelhandel im Kampf um Ernährungssicherheit während der COVID-19-Krise an vorderster Front Arbeit zu finden. Die Arbeitgeber suchen dort nach Leuten, um sie unverzüglich einzusetzen.

Für mehr Information über diese innovative Partnerschaft siehe

[www.ufcwjobs.com](http://www.ufcwjobs.com)



## Ein Leitfaden für Hotels, die requiriert werden

Mancherorts werden Hotels für Quarantänewecke und als vorübergehende Unterkünfte für gefährdete Personenkreise genutzt. Stadien, Konferenzzentren und andere gastronomische Einrichtungen können für die Nahrungsmittelproduktion oder als medizinische Lazarette requiriert werden. Zentrale oder lokale Behörden können durch Sondergesetze autorisiert werden, Liegenschaften für diese Zwecke zu beschlagnahmen. Alternativ können sie mit den Einrichtungen Verträge abschließen.

Es folgen Empfehlungen an die Gewerkschaften für den Umgang mit solchen Situationen.

### SCHRITT 1: Kontaktiert die Behörden

**Kontaktiert die Behörden, um zu erfahren, welche Pläne sie für den Einsatz solcher Einrichtungen haben.**

### SCHRITT 2: Wichtigste Fragen – Behörden

Welche Behörden vergeben für Verträge bzw. üben diese Vollmachten aus?

Wer wird untergebracht?

Welche betrieblichen Aufgaben werden benötigt?

Welche Hotels?

Auf wessen Gehaltsabrechnung?

Wer kommt für Arbeit in Frage?

Wie lautet die rechtliche Befugnis, der gemäß die Stadt/der Bezirk/der Staat vorgeht?

Macht die Regierung das auf freiwilliger Basis (z.B. durch Vermietung der Hotels) oder requiriert sie sie auf Basis von Notfallgesetzen? Im letzteren Fall – was steht in dem Gesetz oder der Verordnung über die Mitarbeiter/innen?

### SCHRITT 3: Wichtigste Forderungen – Arbeitgeber und Behörden

- Die Behörden sollten die Einrichtung über einen Leasing- oder Untervertrag mit dem Arbeitgeber personell besetzen.
- Alle Gewerkschaftsmitglieder sollten auf freiwilliger Basis arbeiten können, aber bezahlt werden.
- Wenn es zu wenige Freiwillige gibt, sollte die Arbeit an andere im Gastgewerbe gewerkschaftlich organisierte Beschäftigte vergeben werden.
- Gesundheit und Sicherheit dürfen nicht gefährdet werden.
- Parkplätze sollten verfügbar sein und von der Nutzung öffentlicher Transportmittel sollte abgeraten werden.
- Die Behörden sollten gewerkschaftlich organisierten Einrichtungen Präferenz einräumen.