

Stellungnahme zum Mindestlohngesetz (MiLoG) für die Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales am 18.04.2016 im Landtag NRW

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
16/3702**

A01, A18

Sehr geehrter Herr Vorsitzender Garbrecht,
sehr geehrte Damen und Herren,

zunächst möchten wir uns für die Möglichkeit bedanken, eine Stellungnahme zu den beiden Anträgen der Fraktion der FDP und der Fraktionen der SPD und Bündnis 90/DIE GRÜNEN zum Thema Mindestlohn aus Sicht des Gastgewerbes NRW abzugeben.

Grundsatz

Wie im Koalitionsvertrag vereinbart, hat die Große Koalition einen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 € mit Wirkung zum 01.01.2015 beschlossen.

Der DEHOGA NRW hat sich in der Vergangenheit immer dafür stark gemacht, dass es den Tarifparteien überlassen bleiben muss, Lohnuntergrenzen für die Branche in Tarifverträgen zu finden. Nur so kann man den tatsächlichen Gegebenheiten in den unterschiedlichen Bundesländern Deutschlands ausreichend Rechnung tragen und die Tarifautonomie unangetastet Bestand haben.

Dies gilt auch wenn das Gastgewerbe Nordrhein-Westfalens durch den festgesetzten Mindestlohn nicht unmittelbar betroffen ist. Der tarifliche Einstieg in NRW liegt für das Gastgewerbe seit 01.10.2015 bei 8,87 €. Zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des MiLoG lag der tarifliche Einstieg bei 8,69 €. Der gesetzliche Mindestlohn von 8,50 € wird durch das Gastgewerbe in NRW also schon seit Januar letzten Jahres überschritten. Mit verbindlichen Lohnuntergrenzen haben Gastronomie und Hotellerie zwischen Rhein und Weser im Übrigen aufgrund der Allgemeinverbindlichkeit der untersten Lohngruppen vergangener Tarifverträge in der schon positive Erfahrungen sammeln können.

Bürokratie

Seit der Einführung des Mindestlohngesetzes ist der bürokratische Aufwand für die Betriebe durch die vorgeschriebenen erhöhten Dokumentationspflichten gestiegen und steht für unsere Betriebe laut einer eigenen Umfrage im Fokus der Kritik am MiLoG. Fast die Hälfte der durch unseren DEHOGA Bundesverband befragten Unternehmer (48,7 %) bezeichneten die neugeschaffene Mindestlohn-Bürokratie als „schlimmer als erwartet“. (An der DEHOGA-Umfrage haben sich online 4.958 Betriebe zwischen dem 18.12.2015 und dem 21.01.2016 beteiligt).

Das Mindestlohngesetz verlangt für verschiedene Branchen, darunter das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, vom Arbeitgeber die Aufzeichnung und Aufbewahrung der täglichen Arbeitszeit. Dadurch entsteht im Übrigen der Eindruck eines Generalverdachts. Das ist besonders hart für eine arbeitsintensive Branche mit einem hohen Personalanteil. Der Personalkostenanteil liegt mit 25-40 Prozent im Gastgewerbe besonders hoch. Legt man indes Zahlen zugrunde, die die Bundesregierung auf eine kleine Anfrage der Grünen

veröffentlicht hat, wurden 2015 lediglich 341 Ermittlungsverfahren wegen Nichtgewährung des Mindestlohns, Verstößen gegen das Arbeitnehmerentsendegesetz und das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz gegen das Gastgewerbe eingeleitet, was einer Quote von 4,68 Prozent entspricht. Die Quote über alle geprüften Branchen lag bei 6,52 Prozent.

Seit 01.08.2015 ist eine neue Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung (MiLoDokV) in Kraft. Wichtigste Änderung zur vorangegangenen Verordnung ist eine zweite Verdienstgrenze für die Aufzeichnungspflicht sowie die Herausnahme enger Familienangehöriger aus der Aufzeichnungspflicht. Wer mehr als 2.958 Euro verdient, für den muss nicht aufgezeichnet werden. Das war auch vorher so.

Wer mehr als 2.000 Euro verdient, für den muss ebenfalls nicht aufgezeichnet werden, allerdings nur unter der zusätzlichen Voraussetzung, dass dieses Monatsentgelt für die letzten vollen 12 Monate nachweislich gezahlt wurde.

Grenze 2 kommt im Gastgewerbe häufig nicht zum Tragen

Wegen der branchentypischen hohen Fluktuationsrate bei Neueinstellungen einerseits und der Beschäftigung von Saisonkräften, wirkt diese Einschränkung jedoch häufig wie ein K.O.-Kriterium. Gleiches gilt für Teilzeitkräfte oder Minijobber, die regelmäßig nicht über der Verdienstgrenze von 2.000 Euro liegen.

2.000€-Grenze liegt immer noch zu hoch

Schließlich bleibt festzuhalten, dass bei der im allgemein verbindlich erklärten Manteltarifvertrag des Gastgewerbes NRW die monatliche Höchstarbeitszeit bei 199 Stunden liegt. Legt man den Mindestlohn von 8,50 Euro zugrunde, ergäbe sich eine Grenze von nicht einmal 1.700 Euro. Geht es also um die Kontrolle des Mindestlohns und nicht um eine Überprüfung der Tariftreue, sollte die Aufzeichnungspflichtgrenze auf 1.700 Euro reduziert werden.

Mindestlohn und Arbeitszeitgesetz

Die Arbeitszeit-Dokumentationspflicht nach dem Mindestlohngesetz hat ein anderes Problem deutlich gemacht, was die Branche vor große Probleme stellt, nämlich das aktuell geltende Arbeitszeitgesetz.

Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) überprüft im Rahmen ihres gesetzlichen Auftrages, ob bezogen auf die tatsächlich geleisteten Stunden im gesetzlichen Fälligkeitszeitraum der Mindestlohn eingehalten wurde. Die Herausforderung hierin kennt nahezu jeder Gastronom und Hotelier: Die Einhaltung der Arbeitszeitgesetze stellt in der Branche der Gastlichkeit eine besondere Schwierigkeit und Herausforderung dar. Stoßen doch Dienstplan und Schichtregelung oft genug an eine Grenze, sich nach den spontanen Wünschen der Gäste und eben nicht nach der Uhr und nach Gesetzen richten zu müssen.

Was soll der Betrieb beispielsweise tun, wenn in einem Hotel während einer laufenden Bankettveranstaltung oder im Landgasthaus beim Familienfest länger gefeiert wird als geplant oder wenn die Redner beim Kongress kein Ende finden können?

Der DEHOGA weist seit langem darauf hin, dass die starre tägliche Höchstarbeitszeit im geltenden Arbeitszeitgesetz von regelmäßig acht, im Ausnahmefall maximal zehn Stunden,

nicht mehr zeitgemäß ist. Der DEHOGA fordert daher eine Anpassung des Arbeitszeitgesetzes an die Lebenswirklichkeit.

Das Aus für den Nebenjob? Versteckte Abschaffung durch das Arbeitszeitgesetz?

Nebenbeschäftigung spielt in Gastronomie und Hotellerie eine große Rolle. Viele unserer Beschäftigten verdienen sich zu ihrem „Hauptjob“ noch etwas dazu. Das gilt für Schülerinnen/Schüler, wie für Studentinnen/Studenten, aber im Besonderen auch für Vollzeitkräfte, wie z.B. auch Beschäftigte des öffentlichen Dienstes (Polizisten), die sich über ihr 8-Stunden-Salär in einem anderen Job noch etwas dazuverdienen möchten. Diesen Minijobbern, Saisonarbeits- oder Teilzeitkräften wird ein Nebenjob grundsätzlich fast unmöglich gemacht, wenn weiterhin eine starre Arbeitszeitgrenze von maximal zehn Stunden besteht. Derjenige, der also am Freitag nach seinem normalen Arbeitstag von acht Stunden noch in einer Kneipe oder einem Catering am Abend arbeiten möchte, darf das nach existierender Rechtslage für maximal zwei Stunden(!). Diese Beschränkung ist weder im Interesse des Arbeitnehmers noch des Arbeitgebers und im Betriebsablauf faktisch nicht darstellbar.

Nur theoretisch ist es möglich, die Arbeit einfach auf mehr „Köpfe und Hände“ zu verteilen. Denn es gibt schlichtweg nicht genügend Arbeitskräfte. Die Konsequenz: Umsatzverzicht – z.B. Beginn einer Hochzeit erst mit dem Abendessen und Verzicht auf Kaffee und Kuchen – um nicht in Kollision mit den gesetzlichen Bestimmungen zu geraten. Hier ist Nachbesserung dringend erforderlich.

Angemerkt sei an dieser Stelle, dass aufgrund der häufig vertretenen Nebenbeschäftigungen in Gastronomie und Hotellerie diese Arbeitsverhältnisse auch nicht prekär sind, weil sie nicht dem alleinigen Lebensunterhalt dienen, sondern diesen ergänzen.

Gutachten

Im Sinne einer sachlichen Diskussion hat der DEHOGA Bundesverband die Rechtsanwälte Prof. Dr. Jobst-Hubertus Bauer und Prof. Dr. Ulrich Baeck, Rechtsanwaltskanzlei Gleiss Lutz, beauftragt, alle im geltenden Arbeitszeitgesetz geregelten Möglichkeiten der Flexibilisierung darauf hin zu untersuchen, ob und unter welchen Voraussetzungen sie eine Lösung der in der Praxis auftretenden Schwierigkeiten der Gastronomie und Hotellerie erlauben. Fakt ist, das bestehende Arbeitszeitgesetz bietet weder gesetzliche noch tarifvertragliche Lösungen für die typischen Fallgestaltungen in Hotellerie und Gastronomie:

- Insbesondere auf die Herausforderungen bei Veranstaltungen und bei geringfügiger Nebenbeschäftigung gibt das Gesetz keine Antwort.
- Weder durch Tarifvertrag noch durch Rechtsverordnung können Wege für mehr Flexibilität geschaffen werden.
- Ferner ist die bürokratische, restriktive und teure Genehmigungspraxis für Saisonbetriebe absolut unbefriedigend (in NRW finden faktisch keine Genehmigungen statt).

Um die Balance zwischen Flexibilisierungsbedarf und Gesundheitsschutz zu wahren, sollte auf eine wöchentliche Höchstarbeitszeit umgestellt werden. Das sogenannte Gutachten empfiehlt folgenden zukünftigen Wortlaut des § 3 Arbeitszeitgesetz:

„Die wöchentliche Arbeitszeit der Arbeitnehmer darf 48 Stunden im Durchschnitt von vier Kalendermonaten oder 16 Wochen nicht überschreiten. In einem Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrages in einer Betriebs- oder Dienstvereinbarung kann zugelassen werden, einen anderen Ausgleichszeitraum (von max. 12 Kalenderwochen) festzulegen.“

Beschäftigtenentwicklung

Der Mindestlohn wurde – zum Glück – zu einem Zeitpunkt einer robusten volkswirtschaftlichen Konstitution mit niedrigen Arbeitslosenzahlen eingeführt, so dass aus unserer Sicht eine endgültige Bewertung hinsichtlich etwaiger negativen Auswirkungen auf die Beschäftigung im Gastgewerbe nicht ohne Weiteres getroffen werden kann.

Festzuhalten ist, dass die Beschäftigtenzahlen im Gastgewerbe sich bereits in den letzten Jahren vor Inkrafttreten des Mindestlohngesetzes positiv entwickelt haben. Das betraf sowohl die sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wie die geringfügig Beschäftigten.

Quelle: Arbeitsagentur	Juni 2010	Juni 2011	Juni 2012	Juni 2013	Juni 2014	Juni 2015	Anstieg Gesamt
Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	138.762	143.240	147.845	150.630	153.690	162.498	23.736
Veränderung in %	1,23%	3,23%	3,21%	1,88%	2,03%	5,73%	23,03%
Geringfügig Beschäftigte	181.911	186.067	190.922	197.310	202.126	205.102	23.191
Veränderung in %	1,58%	2,28%	2,61%	3,35%	2,44%	1,47%	23,96%

Im Vergleich dazu die Umsatzentwicklung

Quelle: IT NRW	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Schnitt
Umsätze real	-3,3%	1,8%	-1,1%	-1,3%	1,3%	0,3%	-0,6%
Umsätze nominal	-1,0%	3,2%	0,9%	1,1%	3,6%	0,9%	-0,2%

In der Gesamtschau war bis Juni 2015 ein stärkerer Zuwachs an sozialversicherten Beschäftigten, der mit einem konjunkturellen Plus einherging, festzustellen. Allerdings entwickelte sich teilweise – z.B. im Jahr 2012 – trotz schwächerer Umsätze die Beschäftigung ebenfalls positiv. Effekte aus dem MiLoG lassen sich wohl ableiten, sie sind aber nicht allein ausschlaggebend.

Kosten und Preise

Die Einführung des Mindestlohns hat bundesweit zu Personalkostensteigerungen geführt, was vor allen Dingen ostdeutsche Bundesländer betrifft. In Nordrhein-Westfalen mit seinem Lohngefüge ergab sich ein Anstieg der Kosten lediglich durch erhöhten Aufwand im Bereich der Verwaltung.

Deshalb hatte die Einführung des Mindestlohns in NRW unmittelbar und pauschal nur geringe Auswirkungen auf die Preise in der Gastronomie und Hotellerie.

Perspektive

Der von der Branche befürchteten „Politisierung“ des Mindestlohns in Bezug auf seine Entwicklung hat sich – wenn man einem Artikel der FAZ glauben darf – begrüßenswerterweise erledigt. Danach hat sich die Mindestlohn-Kommission in ihrer Geschäftsordnung festgelegt, dass sie sich künftig auf den vom Statistischen Bundesamt monatlich aktualisierten Index zur Entwicklung der tariflichen Stundenlöhne in der Gesamtwirtschaft orientieren wird. Eine Abweichung von diesem Tarifindex soll nur dann erfolgen, wenn „besondere, gravierende Umstände aufgrund der Konjunktur- und Arbeitsmarktentwicklung vorliegen“ und wenn sie die Abweichung mit Zweidrittelmehrheit beschließt. Das wiederum bedeutet faktisch, dass sich Arbeitgeber und Gewerkschaften einig sein müssen und ein Verhandlungspoker somit ausbleibt.

T:\ALLG\FIRMEN\NRW\PROJEKTE\Mindestlohn\Stellungnahme zum MiLog für Öffentliche Anhörung des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales am 18.04.2016.docx