

STANDPUNKT

Mindestlohn

- ➔ Mindestlohn sorgt für höhere Kosten, Bürokratiefrost und geringere Erträge
- ➔ Arbeitszeitdokumentation im Fokus der Kritik
- ➔ Mindestlohn 2017 auf 8,84 Euro gestiegen: Eingriff in Tarifautonomie setzt sich fort

Was ist Sache?

Der DEHOGA hat sich bis zur Einführung des Mindestlohnes durch die Große Koalition zum 1. Januar 2015 umfassend und sachlich gegen einen politisch festgelegten Lohn ausgesprochen. Der Verband sieht den Mindestlohn grundsätzlich als riskantes arbeitsmarktpolitisches Experiment.

- Lohnfindung ist nicht Sache des Staates, sondern der Tarifvertragsparteien.
- Staatliche Lohnfestsetzung kann nie Marktgegebenheiten Rechnung tragen, sondern wird immer (politischen) Wahlkampfzwängen folgen.
- Auch eine Kommission entzieht die Debatte nicht der Parteipolitik, wie Forderungen, etwa der Gewerkschaften, nach Mindestlöhnen von zehn und mehr Euro beweisen.

2017: Mindestlohn auf 8,84 Euro gestiegen

Das Bundeskabinett hat im Oktober 2016 eine Erhöhung des Mindestlohns von 8,50 Euro auf 8,84 Euro beschlossen. Es ist die erste Anpassung seit Einführung des Mindestlohnes. Die Regierung will den Beschluss als Rechtsverordnung umsetzen.

DEHOGA sieht Einbeziehung des öffentlichen Dienstes in den Tarifindex mit Skepsis

Als Grundlage für die Berechnung hatte sich die Mindestlohnkommission im Juni 2016 auf den Tarifindex des Statistischen Bundesamtes ge-

stützt. Ausgangsbasis ist danach die Veränderung der Tarifverdienste zwischen der Einführung des Mindestlohns und der Entscheidung der Kommission. Das Statistische Bundesamt hatte mitgeteilt, dass die Entwicklung der Tarifverdienste in diesem Zeitraum unter Einschluss der zum 1. März 2016 verbindlich gewordenen Tarifeinigung im öffentlichen Dienst der Kommunen und des Bundes 4,0 Prozent beträgt. Daraus hat sich die Erhöhung um 34 Cent errechnet. Ohne die Einbeziehung der Tarifvereinbarung für die Beschäftigten des Öffentlichen Dienstes hätte die Erhöhung 3,2 Prozent betragen. Das entspricht einem Betrag von 8,77 Euro, der der nächsten Anpassung zum 1. Januar 2019 als Basis zu Grunde gelegt wird.

Der DEHOGA sieht die Einbeziehung des öffentlichen Dienstes mit Skepsis. Konsequenter wären 8,77 Euro gewesen. Es bleibt zu hoffen, dass sich die nächste Anpassung eins zu eins an dem verabredeten Tarifindex orientiert und es keine Streitigkeiten über die Berücksichtigung dieses Zugeständnisses gibt.

Eingriff in die Tarifautonomie setzt sich fort

Die Entscheidung der Mindestlohnkommission stellt leider eine Fortsetzung der Eingriffe in die Tarifautonomie dar und macht erneut überproportionale Anpassungen in gastgewerblichen Tarifverträgen erforderlich.

In 10 von 19 DEHOGA-Entgelttarifverträgen (Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen, Sachsen-Anhalt,

Thüringen, Ostfriesische Inseln, Weser-Ems, Spezialtarifvertrag Systemgastronomie) verzeichnete die Branche zum Zeitpunkt der Anpassungsentscheidung tarifliche Entgelte unterhalb von 8,84 Euro. Fünf davon haben Geltung über den 1. Januar 2017 hinaus.

Was fordern wir und warum?

Das Gastgewerbe ist eine besonders arbeitsintensive Branche. Der Personalkostenanteil liegt mit 25 bis 40 Prozent besonders hoch. Schon jetzt hat der Mindestlohn Kosten und Bürokratie in die Höhe getrieben und Erträge gemindert.

Laut [DEHOGA-Branchenumfrage](#) (Januar 2016) verzeichnen fast drei Viertel der Betriebe seit 1. Januar 2015 Personalkostensteigerungen. Hinzu kommen für Zweidrittel gestiegene Kosten für Lieferanten und Dienstleister. Der [DEHOGA-Konjunkturbericht](#) (Herbst 2017) zeigt auf, dass knapp die Hälfte aller Gastronomiebetriebe mit sinkenden Erträgen zu kämpfen hat. Das Mindestlohngesetz und die dadurch gestiegenen Personalkosten sind eine wesentliche Ursache dafür. Jeder zusätzliche Cent der Erhöhung vergrößert die Problematik, gerade für die Kleinbetriebe in strukturschwachen Regionen im Osten Deutschlands.

Höhere Kosten und Bürokratiefrost

Im Fokus der Branchenkritik steht weniger die Mindestlohnhöhe. An erster Stelle kritisieren die Unternehmer das Bürokratiemonster namens Arbeitszeitdokumentation. Aus Sicht des DEHOGA stellt die Arbeitszeitdokumentation eine Gesamtbranche mit zwei Millionen Beschäftigten unter Generalverdacht und sollte komplett abgeschafft werden.

Immerhin: Zum 1. August 2015 ist eine neue Mindestlohnverordnung (MiLoDokV) in Kraft getreten.

Verdienstgrenze: Wer mehr als 2.958 Euro verdient, für den muss nicht aufgezeichnet werden. Bei dieser Grenze gibt es keine weiteren Voraussetzungen mehr. 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 zwölf Monate nachweislich gezahlt wurde.

Familienangehörige: Nach der MiLoDokV muss ab dem 1. August 2015 für enge Familienangehörige nicht mehr

aufgezeichnet werden. Diese Ausnahme gilt für Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern.

Wichtigste Änderungen sind eine zweite Verdienstgrenze für die Aufzeichnungspflicht sowie die Herausnahme enger Familienangehöriger – ein kleiner Schritt in die richtige Richtung! Die punktuellen Erleichterungen ändern jedoch nichts daran, dass es weiter erheblichen Verbesserungsbedarf gibt. Zwar weisen erste höchstrichterliche Urteile in eine vernünftige Richtung, dennoch bleiben juristische Unsicherheiten, zum Beispiel die Auftraggeberhaftung und die Frage der Berechnung des Mindestlohns, vor allem mit Blick auf Zuschläge und Kost & Logis.

Wöchentliche Höchst Arbeitszeit

Im Zusammenhang mit der Arbeitszeitdokumentation erweist sich die tägliche Höchst Arbeitszeit von zehn Stunden als Kernproblem. Der DEHOGA schlägt vor, das Arbeitszeitgesetz von einer täglichen auf eine wöchentliche Höchst Arbeitszeit umzustellen (*siehe Standpunkt Arbeitszeitgesetz*).

Jobmotor nicht abwürgen

Gastronomie und Hotellerie haben sich in den vergangenen zehn Jahren als wahrer Jobmotor erwiesen. In dieser Zeit sind 295.000 neue sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze entstanden. Das ist ein Plus von rund 38,4 Prozent. In der Gesamtwirtschaft waren es im selben Zeitraum nur 18,9 Prozent. Was die mittel- und langfristigen Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt, insbesondere auf Beschäftigungschancen für Geringqualifizierte, angeht, ist es für eine Bewertung noch zu früh. Wir können nur von Glück sagen, dass der Start des Mindestlohns in eine solch starke konjunkturelle Phase gefallen ist.

Fazit

Gerade in Zeiten abflauender Konjunktur besteht Sorge, dass sich der Mindestlohn langfristig als schädlicher Bumerang für die Beschäftigung erweist. Auch wenn eine Evaluierung der Auswirkungen des Mindestlohnes erst für das Jahr 2020 vorgesehen ist, erwartet der DEHOGA von der Politik, sich regelmäßig und kritisch mit den Auswirkungen des Mindestlohnes auseinanderzusetzen.

Ihre Ansprechpartnerin: **RA Sandra Warden, Geschäftsführerin**

Deutscher Hotel- und Gaststättenverband e.V. (DEHOGA Bundesverband) · Am Weidendamm 1A · 10117 Berlin
Fon 030/72 62 52-0 · Fax 030/72 62 52-42 · warden@dehoga.de · www.dehoga.de