

Mindestlohn

Unsere Forderungen:

- Hände weg vom Mindestlohn!
- Keine Mindestlöhne über Gesetze!
- Lohnfindung ist nicht Sache des Staates, sondern der Tarifvertragsparteien!

Worum geht es?

Die Novellierungen des Arbeitnehmerentsendegesetzes (AEntG) sowie des Mindestarbeitsbedingungengesetz (MiAG), die die Einführung branchenbezogener Mindestlöhne erleichtern sollen, sind Ende April 2009 in Kraft getreten. In einigen Branchen, zum Beispiel in der Bauwirtschaft, der Gebäudereinigung und bei Wäschereien im Objektkundengeschäft, wurde ein Mindestlohn auf Basis des AEntG bereits eingeführt. Sowohl AEntG als auch MiAG führen dazu, dass im Wege staatlicher Verordnung gültige Tarifverträge, die ein Lohnniveau unterhalb des festgesetzten Mindestlohns vorsehen, ausgehebelt werden.

Darüber hinaus sprechen sich der DGB sowie die Parteien SPD, Bündnis 90/Die Grünen und Die LINKE für die Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns aus. Der DGB fordert einen bundeseinheitlichen gesetzlichen Mindestlohn von 8,50 Euro pro Stunde. Zur Begründung wird insbesondere darauf abgestellt, dass Arbeitnehmer von Vollzeitarbeit leben können müssten. Insbesondere im Zusammenhang mit dem Eintritt der Arbeitnehmerfreizügigkeit für die osteuropäischen EU-Beitrittsstaaten von 2004 zum 1. Mai 2011 wird Lohndumping befürchtet.

Die Bundesregierung bekennt sich im Koalitionsvertrag ausdrücklich zur Tarifautonomie und lehnt einen einheitlichen gesetzlichen Mindestlohn daher ab.

Unsere Position:

Nein zum Mindestlohn über Gesetz!

Der DEHOGA fordert ein klares Nein zum Mindestlohn über Gesetz in der Gastronomie und Hotellerie. Befürwortern von Mindestlöhnen geht es in Wahrheit oftmals nicht um Schutz vor Lohndumping, sondern um Konkurrenz- und Wettbewerbsschutz. Solcher Missbrauch muss verhindert werden. Das beste Mittel zur Erhöhung der realen Nettolöhne ist eben nicht der Mindestlohn, sondern die konsequente Senkung der Sozialversicherungsbeiträge.

Neben der Mehrwertsteuer sind es gerade diese, die die Geringverdiener stark belasten und den Faktor Arbeit verteuern. Zudem verhindern Mindestlöhne Lohndumping in der Praxis nicht, wie bestehende Mindestlöhne verschiedener Branchen und die Vielzahl von Verstößen dagegen beweisen.

Tarifvorrang muss absolut gelten!

Sowohl AEntG als auch MiAG stellen ein Einfallstor für staatliches Lohndiktat dar. Sie bergen daher das große Risiko, ein funktionierendes Gesamtsystem verschiedener Tarifverträge durch staatliche Reglementierung aus dem Gleichgewicht zu bringen. Denn AEntG und MiAG führen im Ergebnis dazu, dass staatlichen Festsetzungen der Lohnhöhe absoluter Vorrang vor gültigen Tarifverträgen zukommt.

Das AEntG verfolgt den Weg, Tarifverträge auf dem Verordnungsweg für alle verbindlich zu machen. Es respektiert die Tarifautonomie nicht, da es speziellere Branchen- oder Haustarifverträge verdrängt. Ist eine Branche einmal ins AEntG aufgenommen, unterliegt das Bundesarbeitsministerium beim Erlass einer entsprechenden Rechtsverordnung praktisch keinen Hürden mehr, insbesondere kommt es auf das Vorliegen einer Entsendeproblematik - um die es beim Arbeitnehmer-entsendegesetz schließlich geht - nicht mehr an. Durch die meist außerordentlich weiten Geltungsbereiche in den Tarifverträgen, die nach dem AEntG für allgemeinverbindlich erklärt wurden, werden Unternehmen anderer Branchen nachteilig betroffen.

Im MiAG ist die Beschädigung der Koalitionsfreiheit noch eklatanter. Es sieht vor, dass ein branchenfremder Hauptausschuss über die Notwendigkeit eines Mindestlohns entscheidet. In einem Fachausschuss, der die Höhe des Mindestlohns festlegen soll, hat ein vom Bundesarbeitsministerium benannter „unparteiischer“ Vorsitzender das Letztentscheidungsrecht.

Fiskalische Interessen statt Sachnähe können so bei der Auswahl, welcher von verschiedenen Tarifverträgen allgemeinverbindlich wird, ausschlaggebend sein. Frei nach dem Motto: Der höchste Mindestlohn ist der Beste. Die tariflichen Regelungen zu Verzicht, Verwirkung, Ausschluss und Verjährung gelten nicht. Damit werden die im Gastgewerbe bedeutsamen, Rechtssicherheit und -frieden dienenden Ausschlussfristen ausgehebelt.

Das beste Rezept: regionale Tarifpolitik!

Die einzige Alternative für eine sachgerechte Lohnfindung ist ein an die Gegebenheiten der Branche angepasstes, funktionierendes Tarifgeschäft. Im Gastgewerbe ist dies in der Regel nur über regionale Tarifverträge zu erreichen, da die Wirtschaftskraft der Betriebe wie auch die Lebenshaltungskosten regional sehr unterschiedlich sind. Flensburg und München, Cottbus und Aachen bei Lohn- und Arbeitsbedingungen über einen Kamm scheren zu wollen, kann zu keinem sinnvollen Ergebnis führen.

Tarifverträge bilden Mindestarbeitsbedingungen ab. Sie müssen Raum lassen für übertarifliche Bezahlung bei einem schwierigeren Arbeitsmarkt oder für besonders leistungsbereite Arbeitnehmer. Der einzig richtige Weg zur Gestaltung angemessener und verlässlicher Lohnbedingungen besteht in der Stabilisierung des Systems der regionalen Tarifverträge. Diese zukunftsfest zu gestalten, ist gemeinsame Aufgabe der Tarifvertragsparteien.

Beschäftigung nicht durch Lohndiktat vernichten!

Bei der Lohnfindung muss es auch darum gehen, die Zugänge zur Beschäftigung offen und die Hürden niedrig zu halten – auch für Geringqualifizierte. Mindestlöhne, die über der Produktivität der Schwachen auf dem Arbeitsmarkt liegen, sind nicht nur ökonomisch unsinnig, sondern auch unsozial, weil sie manche Hilfskräfte dauerhaft aus der legalen Arbeit verdrängen.

Der ergänzende Bezug von Hartz IV-Leistungen an Berufstätige ist kein Zeichen für Lohndumping. Die meisten „Aufstocker“ sind Minijobber, teilzeitbeschäftigt oder leben in Familien mit entsprechend höheren Bedarfssätzen. Bei einem Verheirateten mit zwei Kindern müsste ein Mindestlohn auf Hartz IV-Niveau – umgerechnet auf eine Vollzeitstelle - bei beinahe 9,50 Euro pro Stunde liegen. Gering qualifizierte Mitarbeiter können unter Produktivitätsgesichtspunkten solche Löhne nicht erwirtschaften.

Deutschland braucht einen ersten Arbeitsmarkt für Geringqualifizierte und Langzeitarbeitslose. Dort, wo das Einkommen aus diesen Tätigkeiten nicht zum Leben reicht, ist der Staat gefordert. In der Mindestlohndiskussion einseitig auf die Forderung abzustellen, dass ein Arbeitnehmer von seinem Lohn leben können muss, greift zu kurz.

Wettbewerb nicht verhindern!

Mindestlöhne in anderen Branchen sind kein Beweis für das Funktionieren des Instruments „Mindestlohn“, sondern zeigen nur, dass ein Arbeitsmarkt ohne die Beachtung von Marktgesetzen Arbeitsplätze kostet und Schattenwirtschaft und Schwarzarbeit keineswegs verhindert. Die Gefahr, dass Mindestlöhne zur Verhinderung des Wettbewerbs und zur Sicherung von Monopolstrukturen missbraucht werden, ist groß.

Die staatliche Lohnfestsetzung kann niemals Marktgegebenheiten Rechnung tragen, sondern wird immer politischen und Wahlkampfzwängen folgen. Es kann und darf jedoch nicht sein, dass Lohnhöhen sich nicht mehr nach Produktivität und Arbeitsmarktgesichtspunkten, sondern nach Wahlversprechen der Parteien richten.

Ihr Ansprechpartner:

Hotel- und Gaststättenverband
DEHOGA Baden-Württemberg e.V.
Herr Jürgen Kirchherr
Hauptgeschäftsführer
Augustenstraße 6, 70178 Stuttgart
Tel. 0711 / 61988-13
Fax. 0711 / 61988-46
E-Mail: hgf@dehogabw.de
Internet: www.dehogabw.de

Redaktionelle Anmerkung: Diese Position gibt den bundesweit abgestimmten Standpunkt des DEHOGA Bundesverbandes vom Oktober 2010 wieder.