

## Mindestlohn

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

### Worum geht es?

Seit einiger Zeit ist das Thema Mindestlohn verstärkt Inhalt öffentlicher und politischer Diskussionen geworden. In einigen Branchen, zum Beispiel bei den Briefzustellern, wurde ein Mindestlohn mittlerweile eingeführt. Als Hauptargument nennen die Befürworter des Mindestlohns die Verhinderung von Lohndumping.

Dass Mindestlöhne ein staatlicher Eingriff in die Lohngestaltung sind und die grundgesetzlich geschützte Tarifautonomie verletzen, wird bei der Argumentation pro Mindestlohn meist außer Acht gelassen. Zudem verhindern Mindestlöhne Lohndumping in der Praxis nicht, wie bestehende Mindestlöhne beweisen. Sie sind vielmehr beschäftigungsfeindlich, da sie die wenig produktiven Arbeitsplätze im Niedriglohnbereich vernichten oder in die Schwarzarbeit verdrängen. Dieser Effekt wäre auch in der Gastronomie zu befürchten, sollte es hier zu einem Mindestlohn kommen.

Diametral entgegen stehen diesen Überlegungen die aktuellen Referentenentwürfe von Bundesarbeitsminister Olaf Scholz zur Änderung des Arbeitnehmerentendegesetzes (AEntG) und des Mindestarbeitsbedingungen-gesetzes (MiA). Sie ermöglichen staatliches Lohndiktat und machen Bekenntnisse zur verfassungsrechtlich geschützten Tarifautonomie zum Papiertiger.

### Was fordern wir und warum?

#### ⇒ **Nein zum Mindestlohn über Gesetz!**

Der DEHOGA fordert ein klares Nein zum Mindestlohn über Gesetz in der Gastronomie- und Hotelleriebranche. Befürwortern von Mindest-

löhnen 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.

#### ⇒ **Nein zu AEntG und MiA**

Die beiden Referentenentwürfe zum AEntG und zum MiA enthalten zahlreiche Einfallstore für staatliches Lohndiktat. Bei der DEHOGA-Kritik an den Entwürfen geht es nicht um Detailkorrekturen. Die Politik muss sich vielmehr grundsätzlich darüber klar werden, dass sie auf dem besten Weg ist, ein funktionierendes Gesamtsystem verschiedener Tarifverträge durch staatliche Reglementierung aus dem Gleichgewicht zu bringen. Denn AEntG und MiA führen im Ergebnis dazu, dass staatlichen Festsetzungen der Lohnhöhe absoluter Vorrang vor gültigen Tarifverträgen zukommt.

Das AEntG verfolgt den Weg, Tarifverträge auf dem Verordnungswege für alle verbindlich zu machen. Es respektiert – anders als von der SPD behauptet – die Tarifautonomie nicht, da es speziellere Branchen- oder Haustarifverträge verdrängt. Im MiA 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 Erfordernis einer Entsendeproblematik, also der Entsendung ausländischer Arbeitnehmer nach Deutschland und dem daraus folgenden Risiko von Dumpinglöhnen, wird völlig ignoriert, obwohl es sich dabei um die Existenzgrundlage für das AEntG handelt. Ist eine Branche einmal ins AEntG aufgenommen, unterliegt das BMAS beim Erlass einer entsprechenden Rechtsverordnung praktisch keinen Hürden mehr. Regionale Zuständigkeiten werden ausgehebelt, da das BMAS regionale Tarifverträge verbindlich machen kann.

⇒ **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 leistungsfähige und leistungsbereite Arbeitnehmer. Der einzig richtige Weg zur Gestaltung angemessener und verlässlicher Lohn- und Tarifbedingungen 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 geringer Qualifizierte. 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 Bedarfsätzen. 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. Bester Beweis dafür ist der Mindeststundenlohn von Briefzustellern (West) in Höhe von 9,80 Euro. Hier wurde das Arbeitnehmerentsendegesetz missbraucht. Gleiches gilt für die aktuelle Diskussion zur Aufnahme der Zeitarbeit – einer Branche mit fast hundertprozentiger Tarifbindung – in das AEntG – mit dem Ziel konkurrierende Tarifverträge auszuhebeln. Die staatliche Festsetzung von Löhnen kann auf Dauer niemals Marktgegebenheiten Rechnung tragen, sondern wird immer politischen und Wahlkampfzwängen folgen.

### Mehr Informationen

... erhalten Sie über Frau **RAin Sandra Warden**, Fon 030/72 62 52-46, [warden@dehoga.de](mailto:warden@dehoga.de).