

Stellungnahme

Stellungnahme des VBUW Nahrungsmittel- und Gastronomiebranche zu Auswirkungen und notwendigen Änderungen des Mindestlohngesetzes

I. ALLGEMEINES

Gern möchten wir uns bei Ihnen vorstellen: Wir sind ein Wettbewerbsverein speziell für die Nahrungsmittel- und Gastronomiebranche, der im September 2014 von namenhaften Vertretern der Systemgastronomie gegründet wurde. Unsere Gründungsmitglieder sind Kenner der Gastronomiebranche und Ihrer Probleme, gerade in Bezug auf Schwarzarbeit und Dumpinglöhne und den damit einhergehenden Wettbewerbsverzerrungen. Der Verein wurde daher mit dem Ziel gegründet, auf die Probleme der Branche aufmerksam zu machen und im Rahmen des wettbewerbsrechtlich Möglichen selbst für einen fairen Wettbewerb unter gleichen Rahmenbedingungen einzutreten.

Der VBUW Nahrungsmittel- und Gastronomiebranche und seine Mitglieder begrüßen daher die Einführung eines flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohnes. Jedoch mussten wir bei der Umsetzung und Durchsetzung des Mindestlohns gravierende Mängel feststellen. Wir haben daher bei unseren Mitgliedern eine Befragung zur Umsetzung und den Auswirkungen des Mindestlohngesetzes durchgeführt. **Das Fazit der Befragung: Das Ziel des Mindestlohngesetzes, faire Löhne zu realisieren, ist verfehlt worden und hat zudem zu einer zusätzlichen Wettbewerbsverzerrung beigetragen.**

12.03.2015

Verein zur Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs in der Nahrungsmittel- und Gastronomiebranche e.V.

Heerstr. 14, 14052 Berlin

Vereinsregister: AG Charlottenburg VR33921

Vorstand:

Thomas Wilde, Karsten Freigang,
Kay Wetzlich, Thomas Musäus

Fon: 030 / 33 77 19 96

Fax : 030 / 33 77 18 59

Mail : service@fair-sein.de

Web: www.fair-sein.de

Geschäftsführerin:

Rechtsanwältin Nicole Thomas
n.thomas@fair-sein.de

II. MANGELNDE KONTROLLEN DURCH DEN ZOLL

Als Hauptursache für das Nichterreichen der durch das Mindestlohngesetz festgeschriebenen Ziele sind die fehlenden bzw. zu geringen Kontrollen durch den Zoll anzusehen. Der Zoll hat nach eigener Aussage auf seiner Homepage unter Presse gerade einmal 6 Gaststätten in Frankfurt/Main kontrolliert, weitere Kontrollen sind dort jedenfalls nicht benannt worden. Auch von unseren Mitgliedern ist seit Geltung des Mindestlohngesetzes bisher nur ein Restaurant überprüft worden.

Werden Gesetze aber nicht kontrolliert, sei es aus Gründen der Personalknappheit oder weil der Focus der Kontrollen mehr im Baugewerbe liegt, führt dies zu einer Verstärkung der Probleme. Denn damit sind Manipulationen und Umgehungen des Mindestlohngesetzes Tür und Tor geöffnet. So erreichten uns Beschwerden, in denen Mitarbeitern neue Arbeitsverträge mit niedrigeren Stunden angeboten werden, die tatsächliche Arbeitszeit aber weit höher liegt. Zum Beispiel lag in einem geschilderten Fall die Arbeitszeit laut Arbeitsvertrag bei 130 Stunden, tatsächlich hat der Arbeitsgeber aber 193 Stunden von seinen Mitarbeitern verlangt. Die 63 Überstunden wurden weder dokumentiert, noch an die Arbeitnehmer ausgezahlt. Auch häufen sich Beschwerden, dass Bereitschaftszeiten offiziell als Pausen gewertet werden und die Arbeitszeit so rein rechnerisch niedrig gehalten wird. Problematisch ist bei den Beschwerden, dass die Mitarbeiter häufig nicht bereit sind, gegen den Arbeitgeber vorzugehen (siehe unter Ziffer III.). Also bleibt alles beim Alten, wenn der Zoll nicht von sich aus in die Lage versetzt wird, die Umsetzung und Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zum Mindestlohn zu kontrollieren und Verstöße zu ahnden. Deutschlandweit 7 bekannte Kontrollen in 2 Monaten sind jedenfalls zu wenig.

Hinzu kommt, dass Kontrollen sich meist auf die großen Systeme konzentrieren. Im Pizza-Delivery-Segment z.B. erreichen die 20 größten Pizza-Unternehmen zusammengerechnet gerade einmal einen Marktanteil von 3%. Folglich werden 97 % des Marktes von Kontrollen ausgenommen. In anderen Bereichen sieht es ähnlich aus. Dies führt natürlich zu erheblichen Wettbewerbsverzerrungen, da kleine Unternehmen Kontrollen quasi nicht befürchten müssen und so schwarze Kassen, Schwarzarbeit und Dumpinglöhne fortbestehen.

Der VBuW Nahrungsmittel- und Gastronomiebranche plädiert daher dafür, durch vermehrte Kontrollen schnellstmöglich sicherzustellen, dass die gesetzlichen Regelungen für alle Unternehmen gelten. Andernfalls kommt es zu Wettbewerbsverzerrungen, da ein Teil der Unternehmerschaft den Wettbewerb weiter durch Lohndumping und damit einhergehende Niedrigpreise führt, während der übrige Teil der Unternehmerschaft sich an die geltenden gesetzliche Regelungen zum Mindestlohn hält.

III. BEREITSCHAFT FÜR ZEUGENAUSSAGEN GERING

Erschwerend kommt hinzu, dass betroffene Mitarbeiter häufig nicht bereit sind, offiziell, d.h. namentlich, zivil- oder strafrechtlich gegen den Arbeitgeber vorzugehen. Ursächlich hierfür sind im Wesentlichen drei Gründe:

1. Angst, den Arbeitsplatz zu verlieren.
2. Angst – und das ist ganz häufig an uns herangetragen worden – vor Repressalien. Denn was von der Politik und der Öffentlichkeit tabuisiert wird, ist die zunehmende Anzahl von Migranten, die sich in Deutschland eine Existenz aufgebaut haben. Gerade im Gastronomiebereich muss man leider immer wieder beobachten, dass geltende Gesetze nicht eingehalten werden. Unternehmer, die Arbeitskräfte aus Billiglohnländern für 6 Monate oder 1 Jahr in Deutschland zu Niedriglöhnen von 2,50 € oder 3,50 € beschäftigen. Oder „Familien“, die in Deutschland faktisch mafiöse Strukturen aufgebaut haben. Diese betreiben häufig mehrere Restaurants, führen schwarze Kassen und interessieren sich nicht für Lohnuntergrenzen. Selbst wenn hier zahlreiche Hinweise über die Missachtung des Mindestlohngesetzes oder Steuerbetrug vorliegen, wird eine Anzeige durch betroffene Arbeitnehmer bzw. Wettbewerber nicht erfolgen, weil diese Angst vor körperlichen Übergriffen auf sich und die Familie haben.
3. Angst vor Strafe, da ggfs. in der Vergangenheit oder aktuell Lohnzahlungen in Form von Schwarzgeld angenommen worden sind oder aber der Arbeitnehmer an Manipulationen von Arbeitszeitennachweisen und Lohnabrechnungen selbst mitgewirkt hat. Dies ist im Übrigen auch für die Fälle relevant, in denen Mitbewerber Bereitschaft gezeigt haben, einen ihrer Angestellten bei einem Konkurrenten für eine Woche arbeiten zu lassen, um die Umgehung des Mindestlohns oder Schwarzgeldzahlungen beweissicher zu dokumentieren, um diese in einem anschließenden Prozess verwerten zu können. Hier musste der Verein abraten, da sich der betreffende Mitarbeiter ggfs. selbst strafbar machen würde.

Der VBUW Nahrungsmittel- und Gastronomiebranche empfiehlt daher dringend einen entsprechende Zeugenschutz in das Mindestlohngesetz aufzunehmen, um dem Anzeigenden Anonymität und ggfs. Straffreiheit zusichern zu können. Andernfalls wird es in der Zivilbevölkerung kaum Bereitschaft für Zeugenaussagen geben.

IV. PREISERHÖHUNGEN UND ENTLASSUNGEN ALS FOLGE DES MINDESTLOHNS

Die Anpassung aller Löhne auf wenigstens 8,50 € brutto hat zudem dazu geführt, dass das gesamte Lohngefülle in Unternehmen angepasst werden musste.

Mitglieder haben berichtet, dass vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer ihre tägliche Arbeitszeit auf 30 Stunden reduzieren wollten, um noch bei einem anderen Unternehmer als geringfügig Beschäftigter arbeiten zu gehen. Denn ein geringfügig Beschäftigter erhält faktische einen Bruttolohn von 11,05 €, während der Vollzeitangestellte eben nur 8,50 € erhält. Wollte man diese Lohnungerechtigkeit ausgleichen, müssten die Löhne der Vollzeitbeschäftigten gegenüber den geringfügig Beschäftigten erheblich angepasst werden, was sich die Unternehmer aber häufig nicht leisten können.

Denn viele Konsumenten richten ihr Kaufverhalten nach dem Preis aus. Höhere Löhne führen aber auch zu höheren Preisen. Unsere Mitgliederbefragung hat hier Preissteigerungen infolge des Mindestlohnes von ca. 12-13 % ergeben. Infolgedessen gingen jedoch die Aufträge für die betroffenen Gastronomen zurück, da Wettbewerber, die den Mindestlohn nicht zahlen oder die die Gehälter schwarz auszahlen ihre Produkte weiterhin zu niedrigen Preisen anbieten können. Im Ergebnis war bei unseren Mitgliedern ein Gewinnrückgang von 12 % zu verzeichnen gewesen. Die Hälfte der Mitglieder gab an, dass sie Mitarbeiter entlassen hat oder entlassen muss. Der Durchschnitt lag hier bei 5 Mitarbeitern. Dies entspricht ca. 10 % der Belegschaft, wobei hauptsächlich geringfügig Beschäftigte betroffen sind.

V. ZUNAHME DER SCHWARZARBEIT

Auch die Schwarzarbeit hat seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zugenommen. Mitglieder schildern Situationen, in denen kleinere Gastronomiebetriebe Ihre Unternehmen teilweise sogar auf einen ihrer Mitarbeiter anmelden und alle anderen Mitarbeiter schwarz bezahlen. Denn wo keine Mitarbeiter bekannt sind, gibt es auch keine Kontrollen, weder vom Zoll, noch vom Finanzamt oder den Sozialversicherungsträgern etc. Die Mitarbeiter werden jeweils am Ende eines Arbeitstages für die geleisteten Stunden bezahlt und der gezahlte Stundenlohn liegt dabei noch um einiges unter dem gesetzlichen Mindestlohn. Betrogen werden so der Staat und die Sozialversicherungssysteme und die Unternehmen, die sich an die geltenden gesetzlichen Regelungen halten, kämpfen ums Überleben.

VI. ZUNAHME VON STEUERBETRUG

Die Zunahme von Schwarzarbeit führt unweigerlich auch zu einem Anwachsen von „Schwarzen Kassen“. Denn Gelder, die schwarz ausgezahlt werden, werden häufig auch schwarz eingenom-

men. Entsprechend gehören Speisenlieferungen und Gaststättenbesuche ohne ordentliche Rechnung zum Alltag in der Gastronomie.

Mitglieder berichten über Fälle, in denen gerade kleinere Unternehmen ihre Waren über große Lieferportale (wie z.B. Lieferheld oder pizza.de) anbieten. Die Waren werden dort zu extrem niedrigen Preisen angeboten. Beispielweise können Sie über die o.a. Lieferportale Pizza zum Preis von 4,50 € bestellen und erhalten diese noch umsonst nach Hause geliefert. Bedenkt man nun, dass auch das Portal eine Vermittlungscourtage von 15% verlangt und dass z.B. bei einer Paypal-Zahlung dann auch noch 2% zzgl. 0,35 Cent fällig werden, lassen sich diese Speisenpreise wirtschaftlich gar nicht realisieren.

Es verwundert daher nicht, dass nach unserer eigenen Recherche über 80 % (!) der Unternehmer, die ihre Waren über solche Lieferportale anbieten keine Rechnungen ausstellen und dem Kunden stattdessen lediglich den Bestellschein/die Bestellvermittlung in die Hand geben. Diese sehen einer Rechnung zwar sehr ähnlich, eine ordnungsgemäße finanz- und/oder kassentechnische Erfassung erfolgt aber in der großen Mehrheit der Fälle nicht.

Um schwarze Kassen und Steuerbetrug zu verhindern, sollte die Ausstellung und Übergabe einer Rechnung an den Kunden für jeden Unternehmer Pflicht werden. Verstöße hiergegen sollten – wie in Italien oder Frankreich – mit einem empfindlichen Bußgeld für den Unternehmer beehrt werden.

VII. BÜROKRATIEABBAU

Der VBuW Nahrungsmittel- und Gastronomiebranche spricht sich entschieden gegen Erleichterungen bei der Pflicht zur Aufzeichnung und Dokumentation der Arbeitszeit nach dem Mindestlohngesetz aus.

Denn ohne eine Verpflichtung zur Erfassung der Arbeitszeiten für Minijobber und die Beschäftigten aus den Branchen des § 2a SchwarzArbG gäbe es gar keinen Anhaltspunkt für Schwarzarbeit und Mindestlohnverstöße. Auch sollte die bisherige Regelung zur Erfassung der Arbeitszeit mit Beginn, Ende und Dauer der Pause beibehalten werden. Manipulationen an der Arbeitszeit können so einfacher aufgedeckt werden, als wenn nur die Dauer der täglichen Arbeitszeit angegeben wird.

Die Erfüllung der Aufzeichnungs- und Dokumentationspflicht ist auch nicht – wie vielfach behauptet – mit einem erheblichen Mehraufwand verbunden. Denn die Arbeitszeit muss der Arbeitgeber ohnehin erfassen, um die Lohnansprüche für seine Mitarbeiter, etwaige Überstunden etc. ermitteln zu können. Hinzu kommt, dass die Pflicht häufig auf den Mitarbeiter übertragen

wird. Der Arbeitgeber hat daher nur Kontrollpflichten. Einen erheblichen Arbeitsmehraufwand und zu viel Bürokratie kann hierin aber nicht erkannt werden.



Nicole Thomas, Rechtsanwältin
VBuW Nahrungsmittel und Gastronomiebranche