

Schleswig-Holsteinischer Landtag  
Wirtschaftsausschuß  
Herrn Neil  
Landeshaus  
Düsternbrooker Weg 70

24105 Kiel

Scho-Schn

11. Oktober 2005

**Anhörung zu branchenspezifischen Mindestlöhnen und Ausweitung des Entsendege-  
setzes**

**Antrag der Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen  
Drucksache 16/20 Ihr Zeichen: L 21**

Sehr geehrter Herr Neil,

mit Schreiben vom 13. Juli 2005 haben Sie uns mitgeteilt, daß wir die Möglichkeit erhalten, im Zuge einer mündlichen Anhörung am Mittwoch, dem 26. Oktober 2005 zu obigem Thema Stellung zu nehmen.

Wir bedanken uns sehr herzlich für diese Möglichkeit und sind gerne bereit, unseren Standpunkt vorab in schriftlicher Form darzulegen.

Wie bereits fernmündlich angesprochen, wird der Unterzeichner den Termin für die Anhörung wahrnehmen.

Mit freundlichen Grüßen

gez.

Stefan Scholtis  
Hauptgeschäftsführer

Anlage

Schriftliche Darlegung unserer Argumente

## **Stellungnahme zu**

### **1. Branchenspezifische Mindestlöhne**

### **2. Ausweitung des Arbeitnehmerentsendegesetzes**

Ziel der politischen Bestrebungen Mindestlöhne bzw. die Ausweitung des Entsendegesetzes auf alle Branchen zu übertragen, ist die Verhinderung von Lohn- und Sozialdumping, so die Argumente der Befürworter.

Vor diesem Hintergrund muß die Frage aufgeworfen werden, ob für die Einführung eine sachliche Rechtfertigung besteht. Eine sachliche Rechtfertigung bestände im Gastgewerbe dann, wenn zum Beispiel grenzüberschreitende Entsendefälle in der gastgewerblichen Praxis eine Rolle spielen würden.

Schon theoretisch kann Entsendung nur in Ausnahmebereichen (internationale Großhotellerie) eine Rolle spielen.

Wenn hier überhaupt Entsendung vorkommt, handelt es sich um Führungskräfte, für die ein Mindestlohn keine Rolle spielt.

Im Bereich der gewerblichen Arbeitnehmer ist auch nach Befragung betroffener Unternehmen kein Fall einer Entsendung bekannt. Hoteliers und Gastronomen haben ihren Firmensitz in aller Regel in Deutschland.

Arbeitsverhältnisse werden vom deutschen Arbeits- und Sozialrecht bestimmt und richten sich nach deutschem Lohnniveau. Dies gilt auch bei der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer.

Gering qualifizierte Arbeitskräfte aus Drittländern oder den neuen EU-Beitrittsstaaten dürfen schon nach geltendem Recht nur im Rahmen der Saison- oder Gastarbeiternehmerregelung im deutschen Gastgewerbe beschäftigt werden. Diese Arbeitnehmer müssen nach der Beschäftigungsverordnung zum Zuwanderungsgesetz und nach dem jeweils geltenden Tarif entlohnt werden. Dies wird von der Arbeitsverwaltung auch überprüft. Der Umfang dieser Ausländerbeschäftigung betrug in den letzten Jahren jeweils 18.000 bis 19.000 Saisonbeschäftigte und wenig mehr als 2000 Gastarbeiternehmer.

Verstöße gegen diese Vorgaben stellen illegale Ausländerbeschäftigungen dar, die von der Finanzkontrolle Schwarzarbeit kontrolliert und geahndet werden.

Unbestritten sind die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und die Sicherung bzw. Sanierung der sozialen Sicherungssysteme, die große Aufgabe und Herausforderung unserer Zeit. Nahezu alle politischen Kräfte haben erkannt, daß hierzu auch ein Niedriglohnbereich gehören muß.

Vor diesem Hintergrund ist es den Hoteliers und Gastronomen in Deutschland unbegreiflich, ohne sachliche Rechtfertigung eine Erhöhung der Personalkosten im Niedriglohnbereich in Kauf zu nehmen.

Bei Einführung eines Mindestlohnes steht zu befürchten, daß zahlreiche Jobs im Niedriglohnbereich vernichtet werden.

In Deutschland arbeiten schätzungsweise 3,4 Mio. Menschen legal unter der Grenze von 1.500 Euro brutto. Diese Jobs wären nicht mehr marktfähig, sie würden wegfallen, oder in die Schwarzarbeit abwandern.

Gerade aber Langzeitarbeitslose oder arbeitslose Jugendliche insbesondere in den neuen Bundesländern hätten auf dem Arbeitsmarkt, wenn ein Mindestlohn zu zahlen wäre, kaum Chancen mehr. Eine solche Regelung würde zudem die mit „Hartz IV“ geschaffene Möglichkeit konterkarieren, wonach so genannte zumutbare Arbeit auch und gerade untertariflich bezahlte Arbeit sein kann.

Ein wie auch immer gearteter Mindestlohn bzw. die Ausweitung des AEntG würde die Probleme auf dem Arbeitsmarkt nicht lösen. Die in den vergangenen Monaten bekannt gewordenen Missbrauchsfälle (z.B. Fleischerhandwerk, Gebäudereinigung, Baugewerbe) könnten schon nach geltendem Recht unterbunden werden, da es sich hier um Fälle illegaler Arbeitnehmerüberlassung oder um so genannte Scheinselbstständigkeit handelt. Arbeitskräfte, die als angebliche selbständige Dienstleister aus Osteuropa nach Deutschland kommen, würden von einem Mindestlohn, der lediglich Arbeitnehmer erfassen könnte, ohnehin nicht erfasst.

Die Einführung eines Mindestlohnes würde zudem nicht geeignet sein, Arbeitnehmer, die in strukturschwachen Gebieten arbeiten, anders zu bezahlen, als zum Beispiel in Ballungsgebieten. Gerade das Gastgewerbe hat enorme Akzeptanzprobleme, Kostensteigerungen auf welchen Gebieten auch immer, an den Verbraucher weiterzugeben. Die Folge wäre gerade in strukturschwachen Gebieten eine Steigerung auf der Ausgabenseite ohne ein entsprechendes Pendant auf der Einnahmenseite zu haben mit dem Ergebnis von Entlassungen, Betriebsschließungen und so auch Ausfällen von Steuergeldern.

Zwar entfaltet das AEntG Rechtswirkung für die Arbeitsverhältnisse nur dann, wenn bundesweit flächendeckende Tarifstrukturen bei den Entgelttarifverträgen bestehen und entweder die Tarifverträge für allgemeinverbindlich erklärt wurden oder das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit eine Mindestlohnvereinbarung erlässt. Hier besteht die Gefahr der Untergrabung der Tarifautonomie. Aktuell gibt es im Gastgewerbe keine allgemeinverbindlichen Entgelttarifverträge, 7 Landesverbände, insbesondere in den neuen Bundesländern, sehen die Möglichkeit einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung vor. Allgemeinverbindliche Tarifverträge müssten deutlich ausgeweitet werden, die Möglichkeit des Verzichtes auf eine Mitgliedschaft bzw. einer Mitgliedschaft ohne Tarifbindung würde gegenstandslos und somit die verfassungsrechtlich geschützte negative Koalitionsfreiheit verletzt. Gestaltungsmöglichkeiten durch tarifliche Öffnungsklauseln oder betriebliche Bündnisse für Arbeit bei wirtschaftlicher Notlage eines Unternehmens würden entfallen.

Mindestlohn oder generelle Allgemeinverbindlichkeit sind zudem enorm bürokratisch, insbesondere bei Allgemeinverbindlichkeit müsste die richtige Einordnung von rund 7.800 bundesweit unteren tariflichen Lohngruppen staatlich kontrolliert werden.

## **Fazit**

Nach dem Gesagten ist die Einführung eines Mindestlohnes bzw. die Ausweitung des AEntG auf das Gastgewerbe ein falsches Instrument. Es besteht kein Gesetzgebungsdefizit, sondern ein Vollzugsdefizit. Die Folge einer staatlichen Reglementierung ohne sachlichen Grund birgt die große Gefahr, daß das, was erreicht werden soll, nicht erreicht wird oder sogar in das Gegenteil umschlagen kann.