

Berlin, 1. Juli 2015

Es bewegt sich etwas beim Mindestlohn DEHOGA begrüßt angekündigte Schritte zur Nachbesserung

Die gestern von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles angekündigten Korrekturen bei der Umsetzung des Mindestlohngesetzes begrüßt der Deutsche Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA Bundesverband). „Es bewegt sich etwas. Offensichtlich haben die guten Argumente der Branche überzeugt. Insbesondere die Entbürokratisierung bei der Arbeitszeitdokumentation war längst überfällig und stellt definitiv einen Schritt in die richtige Richtung dar. Noch sind aber nicht alle Stolpersteine aus dem Weg geräumt. Nachbesserungsbedarf gibt es weiterhin, insbesondere bei der Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes“, erklärt DEHOGA-Präsident Ernst Fischer. Ebenso bleibt abzuwarten, wie sich die Genehmigungspraxis bei Ausnahmen für Saisonbetriebe konkret entwickelt.

Hinweis:

Für eine abschließende Beurteilung der am 30. Juni 2015 angekündigten Maßnahmen muss der endgültige Verordnungstext abgewartet werden. Dieser soll in der nächsten Woche veröffentlicht werden. Bei dem vorliegenden DEHOGA-Papier handelt es sich um eine vorläufige Bewertung.

Im Einzelnen:

1. Verdienstgrenze für die Arbeitszeitdokumentation

Die bisherige Verdienstgrenze für die Arbeitszeitdokumentation soll von 2.958 Euro auf 2.000 Euro abgesenkt werden. Damit muss für Arbeitnehmer im Gastgewerbe, die regelmäßig mehr als 2.000 Euro brutto im Monat verdienen, Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht mehr zwingend jede Woche aufgezeichnet werden. Dies gilt allerdings nur, wenn dieser Betrag zwölf Monate lang ausbezahlt wurde. Für Minijobber bleibt die Aufzeichnungspflicht unverändert bestehen.

Die angekündigten Veränderungen beziehen sich ausschließlich auf die Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung. Durch die Absenkung des Wertes nähert sich die Verdienstgrenze realistischen Beträgen, dies entspricht nahezu der DEHOGA-Forderung. Für Saisonbeschäftigte und Neueinstellungen entfaltet die Absenkung wegen der Zwölf-Monats-Regelung allerdings keine Wirkung. Dass die sachfremde Verknüpfung der Verordnung mit der Überstundenregelung des Arbeitszeitgesetzes wegfallen soll, ist richtig und auch verfassungsrechtlich geboten.

Es bleibt zu hoffen, dass nicht wieder eine hochkomplexe und für die Praxis fast unverständliche Regelung geschaffen wird. Klarer und sauberer wäre es gewesen, die einzelne Branchen diskriminierende Aufzeichnungspflicht auf konkrete Verdachtsfälle zu begrenzen; dafür wäre jedoch eine Änderung des Mindestlohngesetzes erforderlich.

2. Arbeitszeitdokumentation für Familienangehörige

Besonders harsche Kritik ertete die Regierungskoalition für die Arbeitszeitdokumentation für Familienangehörige. Denn bei mitarbeitenden engen Familienangehörigen passt solche Bürokratie schlicht nicht zu der Natur des gemeinsamen Arbeits- und Familienlebens.

Richtig ist daher die Einschätzung des Ministeriums, wonach die Aufzeichnungspflichten bei Beschäftigung von Ehegatten, Lebenspartnern, Kinder und Eltern verzichtbar sind. Der DEHOGA geht davon aus, dass diese Familienangehörigen unabhängig von ihrem arbeits- und sozialrechtlichen formalen Status in einer eindeutigen Verordnungsregelung vom Anwendungsbereich der Aufzeichnungspflicht ausgenommen werden.

3. Tägliche Höchstarbeitszeit

Wie aktuelle Medienberichte belegen, kommt Bewegung in die Diskussion über eine notwendige Flexibilisierung des Arbeitszeitgesetzes. Es bleibt weiter zu hoffen, dass es für Hotellerie und Gastronomie bald zu einer Lösung der bestehenden Probleme mit der täglichen Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz insbesondere bei Veranstaltungen sowie bei Nebenbeschäftigten kommt.

Das Ministerium weist einmal mehr auf den sog. „Notfallparagraphen“ § 14 des Arbeitszeitgesetzes sowie auf die Flexibilisierungsmöglichkeit für Saisonbetriebe im Rahmen von Ausnahmegenehmigungen nach § 15 Arbeitszeitgesetz hin.

Die Möglichkeit, in Notfällen auch über zehn Stunden täglich zu arbeiten, gilt nur für außergewöhnliche Fälle und für die Abwendung dringender Gefahren oder erheblicher Schäden. Gemeint sind z.B. Brände oder Überschwemmungen. Den Hotelier oder Gastronomen auf die Ausnahme nach § 14 Arbeitszeitgesetz zu verweisen, bietet ihm keinerlei Rechtssicherheit und Verlässlichkeit.

Für die Ausgestaltung der Ausnahmegenehmigungen für Saisonbetriebe sind die Bundesländer zuständig. Die Landesverbände des DEHOGA sind dazu mit ihren Behörden im Gespräch. Ziel ist weiter eine einfache und für die Praxis handhabbare Genehmigungspraxis. Davon sind wir allerdings leider nach bisherigen Rückmeldungen in den meisten Bundesländern noch weit entfernt. Es bleibt daher abzuwarten, welche belastbaren Erleichterungen hier für die Branche zur Anwendung kommen.

Die Ausnahmegenehmigungen können für Saisonbetriebe durch vorübergehende und Arbeitszeitverlängerungen auf bis zu zwölf Stunden täglich, die natürlich entsprechend ausgeglichen werden müssen, Erleichterung schaffen.

Bei den Hauptproblemfeldern der Branche, den ungeplant länger dauernden Veranstaltungen sowie der geringfügigen Beschäftigung neben einem Vollzeitjob, helfen die Ausnahmegenehmigungen jedoch nicht weiter. Hier muss unbedingt Abhilfe geschaffen werden. Der DEHOGA hat dazu konkrete Vorschläge unterbreitet.

4. Auftraggeberhaftung

Die angekündigte Klarstellung bezüglich der eingeschränkten Reichweite der Auftraggeberhaftung ist zwar lobenswert, ohne eine gesetzliche Klarstellung können jedoch bestehende Rechtsunsicherheiten nicht ausgeräumt werden. An der betrieblichen Praxis einer extremen Absicherung innerhalb der Vertragsverhältnisse wird sich deshalb auch nichts ändern.

5. Weiterer Handlungsbedarf bei der Entbürokratisierung des Mindestlohngesetzes

Unberücksichtigt blieben die DEHOGA-Forderungen zur Anrechnung von Kost und Logis auf den existenzsichernden Mindestlohn, bei der Berechnung der Mindestlohnbestandteile sowie bei der Ausgestaltung der Arbeitszeitkonten, um ganzjährige Beschäftigung zu erleichtern. Auch hier werden wir nicht nachlassen, Korrekturen einzufordern.

Fazit:

Es hat sich etwas bewegt und das ist gut so. Der DEHOGA Bundesverband wird sich weiter intensiv in Gesprächen mit der Politik für eine praxistaugliche, unbürokratische und rechtssichere Umsetzung beim Mindestlohn einsetzen.

Dazu unsere herzliche Bitte an die Branche:

Informieren Sie uns bitte über Ihre Erfahrungen bei Anträgen auf Ausnahmegenehmigungen für Saisonbetriebe. Informieren Sie uns auch über Ihre Erfahrungen bei Kontrollen des Zolls und der Arbeitsschutzbehörden. Denn nur auf der Basis belastbarer, qualifizierter Informationen aus der betrieblichen Praxis können wir weiterhin erfolgreich agieren. Wir danken Ihnen!

Nachfolgend finden Sie den Link zur gestern veröffentlichten Publikation des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales:

http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Meldungen/2015/bestandsaufnahme-mindestlohn.pdf?__blob=publicationFile