

„Durch den gesetzlichen Mindestlohn wird das Hotel- und Gaststättengewerbe nicht untergehen.“

Das Hotel- und Gaststättengewerbe ist eine wettbewerbsintensive, umsatzstarke und vielseitige Branche. 330.000 Menschen arbeiten in NRW in Hotels, Gaststätten, Restaurants und der Systemgastronomie, lediglich die Hälfte von ihnen ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Seit September 2013 gilt für die Branche ein allgemeinverbindlicher Mindestlohn für die unterste Lohngruppe von 8,50 €. Wir sprachen mit Isabell Mura von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Landesbezirk NRW über die Arbeitsbedingungen in der Branche, die Umsetzung des allgemeinverbindlichen Mindestlohns und die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Branche.

G.I.B.: Was unterscheidet das Hotel- und Gaststättengewerbe von anderen Branchen? Was ist das Besondere an der Branche?

Isabell Mura: Das Besondere ist, dass die Branche sehr vielschichtig ist. Wenn man über andere Branchen redet, hat man ein konkretes Bild vor Augen, beim Hotel- und Gaststättengewerbe nicht. Es gliedert sich in viele Teilbranchen. Hotels, Gaststätten und Restaurants, Systemgastronomie, Betriebskantinen, all das fällt unter diesen Begriff. Und auch wenn man sich diese Teilbranchen anschaut, sind die Unterschiede enorm. Wir haben im Bereich Hotels und Gaststätten zum Beispiel die Sternegastronomie, wo es um qualitativ hochwertigen und erstklassigen Service geht. Dann gibt es die Ketten-Hotellerie – auch darunter hochpreisige Vertreter wie „Maritim“ oder „Hilton“. Aber dann eben auch kleine Hotels, Familienbetriebe, die nur ein paar Zimmer anbieten und gar nicht in den großen Strukturen verortet sind, oder auch die billigen Hotelketten. Bei Gaststätten sieht es ähnlich aus. Auch da haben wir Sternelokale, Familienbetriebe – die kleine Pizza-Bäckerei um die Ecke –, Ketten-Lokale und die Eckkneipe, die nur Frikadellen und Bier anbietet.

In der Systemgastronomie ist es wieder einheitlicher. Die Bekanntesten sind McDonald's, Burger King, Starbucks. Allerdings sieht man an der Aufzählung auch schon einen Unterschied zu früher. Dass Kaffeehäuser jetzt unter Systemgastronomie laufen, war früher ja nicht denkbar. Bei den Betriebskantinen haben wir kleine Anbieter, aber die große Rolle spielen auch Ketten wie Eurest und Aramark. Die bestimmen die Branche.

G.I.B.: Das ist die Struktur der Branche. Gibt es sonstige Besonderheiten?

Isabell Mura: Es ist eine sehr wettbewerbsintensive Branche und die Fluktuation ist hoch. Nicht nur auf der Arbeitgeberseite – pro Jahr wechselt ein Viertel der Gaststätten den Besitzer –, sondern auch unter den Arbeitnehmern. Hinzu kommt, dass zehn Prozent aller neu gegründeten Gastronomiebetriebe scheitern, auch weil sich viele Neugründer überschätzen. Das Image „Wer nichts wird, wird Wirt“ wird leider tatsächlich sehr häufig bedient. Deshalb fordern wir als NGG auch einen Sachkundenachweis für Personen, die sich in dieser Teilbranche selbstständig machen wollen, sodass diese Gründer betriebswirtschaftlich und arbeitsrechtlich fit gemacht werden.

Ansonsten gilt: Das Gastgewerbe ist umsatzstark und die Anforderungen an die Beschäftigten sind relativ hoch. Laut Ausbildungsordnung würde ein Hauptschulabschluss ausreichen, um eine Ausbildung als Hotelfachmann oder Hotelfachfrau zu absolvieren. In der Realität sieht es aber so aus, dass am liebsten Abiturienten dafür genommen werden. Dabei spielt eine Rolle, dass man möglichst viele Sprachen sprechen sollte, damit man am Empfang eingesetzt werden kann.

Die Arbeitsbedingungen sind sehr hart, Überstunden zum Beispiel gang und gäbe. Zum Teil angeordnet, zum Teil steckt aber auch in den Köpfen, dass die Wünsche der Gäste auf jeden Fall zu erfüllen sind. Und dafür bleibt man dann auch länger und bringt viel Flexibilität mit. Dazu kommt, dass man arbeiten muss, wenn andere frei haben – Wochenenden und Feiertage sind die umsatzstärksten Tage in der Branche. Die Entscheidung für diese Branche treffen viele also schon sehr bewusst, einige wohl auch mit dem Abziehbild im Kopf „Vom Tellerwäscher zum Millionär“. Auf Info-Veranstaltungen in Berufsschulen hört man zum Beispiel



Isabell Mura, Gewerkschaft
Nahrung-Genuss-Gaststätten
Landesbezirk NRW

von Auszubildenden zur Fachkraft für Systemgastronomie, dass sie Store-Manager werden möchten. Die jungen Leute machen die Ausbildung als Einstieg, um möglichst in der höheren Ebene zu landen. Das schaffen leider die wenigsten.

Um in den Direktionsbereich zu kommen, muss man noch ein Studium draufsatteln. In der Systemgastronomie ist es einfacher. Da werden langjährige Mitarbeiter dann beispielsweise zum Assistent Manager gemacht, irgendwann vielleicht auch zum Store Manager. Wobei man sehen muss, dass das keine leitenden Angestellten sind. Sie sind ihren Regionaldirektoren untergeordnet. Es ist also eine nette Bezeichnung, mehr nicht.

G.I.B.: Wie ist die Bezahlung in der Systemgastronomie?

Isabell Mura: Es gibt verschiedene Tarifverträge. Wir haben in NRW einmal den Vertrag mit dem DEHOGA (Deutscher Hotel- und Gaststättenverband), in dem eine Allgemeinverbindlichkeit festgelegt ist. Die unterste Tarifgruppe liegt seit September 2013 bei 8,50 Euro. Dann gibt es einen bundesweiten Tarifvertrag mit dem DEHOGA zur Systemgastronomie. Darunter fallen aber sehr wenige Unternehmen (Maredo, Blockhaus, Wienerwald). Ab 1.12. dieses Jahres gelten danach 8,51 Euro in der unteren Tarifgruppe. Ein anderer Tarifvertrag besteht mit dem BDS (Bund der Systemgastronomie). Darunter fallen die großen Ketten wie McDonald's, Burger King, Starbucks, Kentucky Fried Chicken, Pizza Hut usw.

G.I.B.: Wie kommt es zu dieser Aufteilung in verschiedene Verbände? Die Arbeitsbedingungen sind ja sicher vergleichbar.

Isabell Mura: Der BDS hat die Nische der Systemgastronomie für sich entdeckt. Auch für den BDS sind wir die Verhandlungspartner. Bisher besteht dort noch die klassische Ost-West-Trennung, was meiner Meinung nach ein Skandal ist. Im Westen gibt es drei Tarifgruppen, die unter 8,50 Euro liegen. Im Osten sind es sogar fünf. Ende des Jahres werden wir die Tarifverhandlungen aufnehmen, nachdem die NGG den Entgelttarifvertrag gekündigt hat. Im Gegenzug hat uns der BDS den Manteltarifvertrag gekündigt. Das wird

also eine ganz heiße Auseinandersetzung. Wir haben schon klar signalisiert, dass wir die Erwartung haben, deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn zu landen, und der BDS hat deutlich signalisiert, dass das dann an anderen Stellen kompensiert werden muss. Das wollen wir natürlich verhindern.

G.I.B.: Wie viele Menschen arbeiten in der Branche und wie viele sind gewerkschaftlich organisiert?

Isabell Mura: Im Gastgewerbe sind in NRW ca. 330.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, davon aber nur 50 Prozent sozialversicherungspflichtig.

G.I.B.: Es gibt also viele Minijobs.

Isabell Mura: Genau. Das ist schon eine spezielle Konstellation in der Branche. Der Organisationsgrad ist unterschiedlich. Das liegt an der Vielschichtigkeit der Branche. Wir als NGG können Fuß fassen in großen Hotels, Ketten, größeren Gaststätten, aber nicht in der kleinen Döner-Bude oder dem China-Imbiss. Es gibt definitiv mehr Einzelmitglieder als Mitglieder in organisierten Betrieben. Auch unter den Minijobbern ist der Organisationsgrad geringer als bei Menschen in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen. Viele Teilzeitkräfte, viele Un- und Angelernte, viele Menschen mit Migrationshintergrund – auch das erschwert unsere Mitgliederarbeit.

G.I.B.: Trotzdem haben Sie es geschafft, dass der Tarifvertrag für die beiden unteren Lohngruppen allgemeinverbindlich ist. Der Mindestlohn liegt seit September vergangenen Jahres bei 8,50 Euro.

Isabell Mura: Im Juli hat eine Modifizierung des Tarifvertrages stattgefunden. Bei den 8,50 Euro ist es geblieben, aber wir sind so weit, dass es im nächsten Jahr zu Veränderungen in den unteren Tarifgruppen kommen wird. Das heißt, dass in der Branche ab 1. Januar nächsten Jahres, wenn der gesetzliche Mindestlohn gilt, 8,69 Euro pro Stunde in der untersten Tarifgruppe gezahlt wird und ab Oktober 8,87 Euro.

G.I.B.: Die Allgemeinverbindlichkeit muss vom Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft gemeinsam beantragt werden. Von daher ist das schon ein großer Erfolg.

Isabell Mura: Ja. Dazu muss ich sagen, dass das Verhältnis mit dem DEHOGA NRW gut ist. Wir als NGG haben 2005 gemeinsam mit ver.di die Mindestlohnkampagne gestartet und waren dementsprechend auch in den Medien sehr präsent. Bei uns stand die Branche Gastgewerbe im Mittelpunkt, so dass der DEHOGA, der etwas gegen ein paar schwarze Schafe unternehmen wollte, etwas in die Defensive geraten ist. Ein wichtiger Punkt war auch der Fachkräftemangel. Wir als NGG haben gesagt, der Fachkräftemangel wird diese Branche noch einmal härter treffen als andere Branchen, weil der Wunsch junger Menschen, in der Branche eine Ausbildung zu machen, immer geringer wird.

G.I.B.: Gehen die Ausbildungszahlen tatsächlich zurück?

Isabell Mura: Ja, und es gibt eine sehr hohe Abbrecherquote. 50 Prozent der Köche brechen ihre Ausbildung ab. Gründe dafür sind der raue Umgangston, ungünstige Arbeitszeiten, Mehrarbeit – für den Job muss man schon einiges in Kauf nehmen. Das Interesse ist dementsprechend gering und die Betriebe müssen sehen, wo sie ihre Auszubildenden herbekommen. Das trifft nicht nur die kleineren Unternehmen, sondern auch die größeren. Weil sich dieses Szenario immer mehr zu verbreiten droht, engagiert sich auch der DEHOGA für ein besseres Berufsimagen und hat unseren Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit mitgetragen.

G.I.B.: Zahlen die Betriebe den vereinbarten Mindestlohn denn auch wirklich?

Isabell Mura: In allen Betrieben, in denen es Betriebsräte gibt, ein ganz klares Ja. Da haben wir überhaupt keine Probleme. Bei den Einzelmitgliedern muss man schon genauer hinschauen. Prinzipiell haben sich auch da die 8,50 Euro gut etabliert. Mini-Jobber oder Mitarbeiter von ganz kleinen Betrieben sind seltener Mitglied bei uns. Da gibt es immer noch Menschen, die anrufen oder uns Lohnabrechnungen schicken, die unter 8,50 Euro liegen. Gott sei Dank ist es aber immer so, dass wir diesen Konflikt schnell gelöst bekommen. Das landet nicht vor dem Arbeitsgericht, sondern es reicht ein Schreiben von uns, in dem wir die Ansprüche geltend machen und auf die Allgemeinverbindlich-

keit verweisen. Dass es bei den Mini-Jobbern immer wieder Umgehungsstrategien wie keine Zahlung des Weihnachts- und Urlaubsgelds, keine Lohnfortzahlung im Urlaub- und Krankheitsfall gibt, ist allerdings nicht zu leugnen.

G.I.B.: Wie ist die Situation in Bezug auf Trinkgelder? Der Gesetzgeber hat nicht definiert, was zum Mindestlohn gehört und was nicht. In Frankreich darf zum Beispiel das Trinkgeld eingerechnet werden, in England nicht.

Isabell Mura: Auf die Idee ist in meiner Praxis noch niemand gekommen. Gerade beim Trinkgeld sind die Beschäftigten, glaube ich, auch sehr selbstbewusst.

Ein gängiger Umgehungsstrick ist, an der Arbeitszeit zu drehen. Es werden in Arbeitsverträgen Festlöhne vereinbart, die den 8,50 Euro entsprechen bei 169 Stunden im Monat. Aber in der Realität werden dann mehr als 169 Stunden gearbeitet. Und ein Ausgleich für Überstunden findet selten statt. Das ist wirklich das allergrößte Übel in der Branche. Das Problem ist auch: In großen Hotels wird eventuell gestempelt, sodass man Arbeitszeitnachweise hat. Aber gerade in den kleinen Betrieben fallen die Überstunden einfach unter den Tisch. Und damit kann der Mindestlohn auch umgangen werden.

G.I.B.: Gibt es noch andere Umgehungsstrategien?

Isabell Mura: Was mich am meisten schockiert hat, war die Argumentation eines Arbeitgebers, der einen Koch eingestellt hat, der mindestens in Tarifgruppe 4 gehören würde. Der Arbeitgeber war nicht Mitglied im DEHOGA, somit nicht an den Tarifvertrag gebunden und hat dem Koch nur um die 7,50 Euro gezahlt. Als sich der Koch bei mir gemeldet hatte, ich den Arbeitgeber kontaktierte und auf die Allgemeinverbindlichkeit hingewiesen habe und generell auf den Tariflohn der Gruppe 4, hat der mir mitgeteilt, er sei nicht tarifgebunden und die Allgemeinverbindlichkeit gelte nur für die Tarifgruppen 1 und 2. Das betreffe nur Hilfskräfte und ein Koch sei ja kein Helfer.

So ein Verhalten ist definitiv nicht in unserem Sinne und auch nicht im Sinne des DEHOGAs. Auch nicht

KONTAKT

Isabell Mura, Landesbezirkssekretärin
 Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
 Landesbezirk Nordrhein-Westfalen
 Willstätterstraße 13, 40549 Düsseldorf
 Tel.: 0211 3883980, www.ngg-nrw.de

DAS INTERVIEW FÜHRTEN

Manfred Keuler, Tel.: 02041 767-152
 m.keuler@gib.nrw.de
 Arnold Kratz, Tel.: 02041 767-209
 a.kratz@gib.nrw.de

im Sinne der Arbeitsrichter. Die haben mittlerweile entschieden, dass diese Praxis nicht zulässig ist.

G.I.B.: Was hat sich mit der Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages in NRW tatsächlich geändert? Wie viele Menschen in der Branche verdienen jetzt mehr?

Isabell Mura: Solche Zahlen haben wir leider nicht. Das würde mich auch interessieren, aber wir können Aussagen immer nur auf der Basis der Daten aus Betrieben mit Betriebsräten treffen. Und da wurde es schon in der Vergangenheit ohne Allgemeinverbindlichkeit umgesetzt.

Bei den Einzelmitgliedern habe ich gespürt, dass es da wesentlich mehr Beratungsbedarf und Nachfragen zum Thema 8,50 Euro gab und sich das auch seit September letzten Jahres fortgesetzt hat.

G.I.B.: Der DEHOGA hat ja argumentiert, dass es durch den Mindestlohn zu einer Steigerung der Personalkosten von 20 Prozent kommen werde und damit zu Arbeitsplatzverlusten und Betriebsschließungen.

Isabell Mura: Die Argumentation kam vom DEHOGA auf Bundesebene. Wir in NRW kommen von einem ganz anderen Stand, mussten aber hart für die 8,50 Euro kämpfen und haben Lohnsteigerungen in einem enormen Maß hinter uns. Im Osten macht die Mindestlohnregelung noch mehr aus. Aber wie man an NRW sieht, wird die Branche dadurch nicht untergehen.

G.I.B.: Haben Sie den Kampf um den Mindestlohn mit einer Diskussion über die Qualität der Arbeit gekoppelt ähnlich wie im Friseurhandwerk?

Isabell Mura: In den Tarifverhandlungen, auch in den Tarifkommissionen wurde sehr deutlich die Position vertreten: Wir sind mehr wert als sechs, sieben Euro. Gerade aktuell in der Systemgastronomie, wo es im Moment um bundesweite Verhandlungen geht, sagen die Beschäftigten: Wir arbeiten in einem System, wo wir für die Qualität der Produkte stehen, wo die Produkte auch nicht günstig verkauft werden – wenn man zum Beispiel mal davon ausgeht, was ein Kaffee bei Starbucks kostet. Wir sind diejenigen, die diesen Kaffee

ordnungsgemäß zubereiten und auch den Verkauf über die Bühne bringen. Und es kann nicht sein, dass man das für eine so geringe Bezahlung macht. – Da stehen wir als NGG natürlich voll hinter.

G.I.B.: Das Beispiel der Burger King-Recherche von Günther Wallraff zeigt aber auch, dass negative Schlagzeilen auch Wirkung zeigen. Damit waren Sie ja letzten Endes in NRW erfolgreich.

Isabell Mura: Ganz erfolgreich leider immer noch nicht. Es ist traurig, dass erst der Hygiene-Aspekt das Thema in die Öffentlichkeit brachte. Wir haben seit Mai 2013 auf die katastrophalen Arbeitsbedingungen, das Nichteinhalten von Tarifverträgen, auf die fehlende Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Verkauf der über 90 Filialen an den besagten Franchisenehmer hingewiesen.

G.I.B.: Welche Erwartungen und Hoffnungen knüpfen Sie an die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns?

Isabell Mura: In NRW läuft es in unserer Branche gut. Wir haben die Hoffnung, dass sich das jetzt auch bundesweit in der Branche umsetzt und dass vor allem die östlichen Bundesländer davon profitieren können. Ich glaube auch, dass der gesetzliche Mindestlohn bei den Betroffenen, sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite, noch einmal ein Umdenken hervorrufen wird. Das hat noch einmal einen anderen Charakter als ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag. Die Medien werden das anders aufgreifen. Der Gedanke „Jetzt gibt es das Gesetz“ kann dazu beitragen, dass Arbeitnehmer mutiger werden, das für sich einzufordern und auch keinen Arbeitsvertrag mehr unterschreiben, der unter 8,50 Euro liegt.

Und ganz klar: Wir erwarten, dass auch bei dem BDS jetzt ein Umdenken stattfinden wird und wir einen Tarifvertrag deutlich über 8,50 Euro hinbekommen werden –, und zwar ohne Kürzungen im Manteltarifvertrag. Denn es kann nicht sein, dass über Kürzungen bei Urlaubstagen, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld der Mindestlohn von den Arbeitnehmern selbst bezahlt werden soll. Das ist für uns in nächster Zukunft die größte Herausforderung.