

# Stellungnahme

---

*Stellungnahme des VBuW Nahrungsmittel- und Gastronomiebranche zu den Auswirkungen, die die mangelnden Kontrollen zur Einhaltung des Mindestlohngesetzes auf die Branche haben.*

## ALLGEMEINES

Gerne möchten wir uns bei Ihnen vorstellen: Wir sind ein für die Nahrungsmittel- und Gastronomiebranche anerkannter Berufsverband und Wettbewerbsverein. Unsere Mitglieder gehören überwiegend der Systemgastronomie an. Sie sind Kenner der Branche und ihrer Probleme, gerade in Bezug auf Schwarzarbeit, schwarze Kassen und Niedriglöhne. Wie auch zahlreiche andere ehrliche Gastronomiebetriebe spüren auch unsere Mitglieder die Auswirkungen mangelnder Kontrollen des Mindestlohngesetzes und sind unmittelbar betroffen, wenn Konkurrenten mit Dumpinglöhnen und bei Einhaltung der rechtlichen Parameter wirtschaftlich nicht realisierbaren Preisen, den Markt kaputt machen. Unser Anliegen als Verein ist es, auf die Probleme der Branche aufmerksam zu machen und im Rahmen des wettbewerbsrechtlich Möglichen selbst für einen fairen Wettbewerb einzutreten. Diesem Vorgehen sind jedoch Grenzen gesetzt, weswegen wir uns heute an Sie wenden.

Das Mindestlohngesetz ist jetzt seit 30 Monaten in Kraft, was wir zum Anlass genommen haben, die Mitglieder unseres Vereins und der dem Verein angeschlossenen Systeme zu ihren Erfahrungen mit Zollkontrollen und Mindestlohnverstößen zu befragen. Das **FAZIT: Noch immer stellen wir und unsere Mitglieder zahlreiche Verstöße gegen das Mindestlohngesetz fest, die infolge der mangelnden Kontrollen durch den Zoll weder aufgedeckt,**

18.07.2017

Verein zur Bekämpfung unlauteren Wettbewerbs in der Nahrungsmittel- und Gastronomiebranche e.V.  
Heerstr. 14, 14052 Berlin  
Vereinsregister: AG Charlottenburg VR33921

Vorstand:  
Thomas Wilde, Thomas Musäus, Kay Wetzlich,

Fon: 030 / 33 77 19 96  
Fax: 030 / 33 77 18 59

Geschäftsführerin  
Nicole Thomas

noch geahndet werden. Wettbewerbsverzerrungen und ein anhaltend hohes Maß an Schwarzarbeit und schwarzen Kassen sind die Folge. Das Ziel des Mindestlohngesetzes, faire Löhne auch in der Gastronomiebranche zu realisieren und den Leistungswettbewerb zu stärken, ist klar verfehlt worden.

## I. ZAHLREICHE VERSTÖßE GEGEN DAS MINDESTLOHNGESETZ

Wir haben unsere Mitglieder und die Franchisenehmer derselben gefragt, ob ihnen Unternehmen bekannt sind, die gegen das Mindestlohngesetz verstoßen. 65 % der Befragten haben diese Frage bejaht. In knapp der Hälfte der Fälle lagen die bekannten Löhne unter 6,00 €, sonst zwischen 6,00 und 8,84 €.

48 % der Befragten gaben zudem an, dass ihrer Ansicht nach die Verstöße gegen das Mindestlohngesetz auch mit Schwarzarbeit beziehungsweise schwarzen Kassen zusammenhängen. Verneint hatten die Frage lediglich 21 %.

Die Durchsetzung des Mindestlohns und der Kampf gegen Schwarzarbeit in der Gastronomiebranche ist in Anbetracht der erschreckend großen Zahl derjenigen, die von Verstößen gegen das Mindestlohngesetz und Schwarzarbeit Kenntnis haben, stark anzuzweifeln.

## 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. So ergab unsere Umfrage, dass 76 % der befragten Unternehmen – fast alle sind einem Franchisesystem angeschlossen – seit Einführung des Mindestlohngesetzes bis heute nicht kontrolliert worden sind. 21 % sind bisher ein- bzw. zweimal kontrolliert worden und nur 1,4 % der Befragten bisher öfter.

Hinzu kommt, dass die wenigen Kontrollen sich meist auf die großen Systeme konzentrieren. Im Pizza-Delivery-Segment z.B. erreichen die 20 größten Pizza-Unternehmen (Dominos, Hallo Pizza, Smileys, Call a Pizza, etc) zusammengerechnet gerade einmal einen Marktanteil von 3%. Folglich werden über 97 % des Marktes von Kontrollen ausgenommen. Viele unserer Mitglieder haben aber die Erfahrung gemacht, dass gerade in den zahlreichen kleineren Betrieben Verstöße an der Tagesordnung sind, oft schon, um das eigene wirtschaftliche Überleben zu sichern. Aber der vermeintlich „kleine Fisch“ macht häufig viel Arbeit. Denn es fehlen oft saubere Arbeitszeitdokumentationen, oder eine ordentliche Buchhaltung. Zudem bestehen nicht selten auch Sprachbarrieren und so werden diese bei Kontrollen – auch wegen der zu erwartenden Zahlungsunfähigkeit – selbst bei festgestellten Verstößen, vom Finanzamt und dem Zoll ausgenommen.

Dies führt natürlich zu erheblichen Wettbewerbsverzerrungen, da kleine Unternehmen Kontrollen quasi nicht befürchten müssen. Schwarze Kassen, Schwarzarbeit und Dumpinglöhne bleiben damit Teil des Systems und werden von der Politik, dem Finanzamt und dem Zoll offenbar akzeptiert. Gesetze gelten aber für JEDERMAN und deren Einhaltung muss bei allen gleich kontrolliert werden.

Die bestehende Personalknappheit oder die daraus resultierenden „Schwerpunktprüfungen“ machen es nicht besser, sondern verstärken die bestehenden Probleme. Denn damit sind Manipulationen und Umgehungen des Mindestlohngesetzes Tür und Tor geöffnet.

So erreichten uns Beschwerden von Mitarbeitern bei denen für die Arbeitszeitdokumentation zwei Systeme geführt werden. Ein offizielles, bei dem die angegebene Arbeitszeit mit dem gezahlten Lohn in Einklang zu bringen ist und ein inoffizielles System, aus dem die tatsächlichen Arbeitszeiten ersichtlich sind, die dann bar - mit meist 6,00 € - vergütet werden. Beschwerden erhalten wir aber auch von Arbeitgebern, die angaben, dass Mitarbeiter bereits beim Bewerbungsgespräch offen zugeben, nur bis zu 165,00 € legal und im Übrigen „schwarz“ arbeiten zu wollen. Wird ein solches Vorgehen verneint, gehen diese Bewerber weiter zum nächsten Unternehmen und arbeiten einfach dort zu den genannten Konditionen.

Insbesondere im Delivery-Segment, in dem es auch heute noch zahlreiche Minijobber gibt, ist zu beobachten, dass sich zahlreiche Mitarbeiter mit Niedriglöhnen und Schwarzarbeit arrangiert haben bzw. diese sogar selbst einfordern. Dass der Lohn dabei unterhalb des Mindestlohns liegt, ist in Anbetracht von meist großzügigen Trinkgeldern in der Branche und den oft noch zusätzlich eingeforderten Sozialleistungen als angeblicher Minijobber egal. Keiner der Mitarbeiter käme hier auf die Idee vor dem Arbeitsgericht auf Zahlung des Mindestlohns zu klagen oder seinen Arbeitgeber beim Zoll „anzuschwärzen“. Also bleibt alles beim Alten, wenn der Zoll nicht in die Lage versetzt wird, flächendeckend und größenunabhängig die Umsetzung und Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zum Mindestlohn zu kontrollieren und Verstöße entsprechend zu ahnden.

Der VBuW Nahrungsmittel- und Gastronomiebranche plädiert daher dafür, den Zoll personell besser auszustatten und durch vermehrte Kontrollen – ohne Ansehung der Unternehmensgröße°- sicherzustellen, dass die gesetzlichen Regelungen in allen Unternehmen umgesetzt werden. Andernfalls werden die bereits jetzt schon bestehenden Wettbewerbsverzerrungen manifestiert, 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 gesetzlichen Regelungen zum Mindestlohn hält. Das Sprichwort: „Der Ehrliche ist immer auch der Dumme“, findet so ein weiteres Anwendungsbeispiel.

### III. ZUNAHME DER SCHWARZARBEIT UND STEUERBETRUG

Auch die Schwarzarbeit hat seit Einführung des gesetzlichen Mindestlohns zugenommen. Mitglieder schildern Situationen, in denen kleinere Gastronomiebetriebe für ihr Unternehmen nur einen Mitarbeiter anmelden und alle anderen Mitarbeiter „schwarz“ arbeiten lassen und bezahlen. Denn wo keine Mitarbeiter bekannt sind, lässt sich auch bei Kontrollen leichter mogeln. Die Fahrer, die meist mit privater Kleidung und privatem Pkw unterwegs sind, geben gegenüber dem Zoll einfach an, Gast und nicht Mitarbeiter zu sein und weder der Zoll, noch das Finanzamt oder der Sozialversicherungsträger merken etwas. Denn die Mitarbeiter werden nirgends geführt und jeweils am Ende eines Arbeitstages für die geleisteten Stunden in bar ausgezahlt. Der gezahlte Stundenlohn liegt dabei noch um einiges unter dem gesetzlichen Mindestlohn. Betroffen werden so der Staat, die Sozialversicherungssysteme und die Unternehmen, die sich an die geltenden gesetzlichen Regelungen halten.

Die Zunahme von Schwarzarbeit führt unweigerlich auch zu einem Anwachsen von „Schwarzen Kassen“. Denn Gelder, die schwarz ausgezahlt werden, werden häufig auch schwarz eingenommen. Entsprechend gehören Speisenlieferungen und Gaststättenbesuche ohne ordentliche Rechnung zum Alltag in der Gastronomie.

### IV. LÖSUNGSMÖGLICHKEITEN

Auf unsere Frage, was aus Sicht der betroffenen Unternehmer getan werden muss, um zukünftig Mindestlohnverstöße und/oder Schwarzarbeit zu verhindern, erreichten uns neben der allgemeinen Forderung nach mehr Kontrollen durch den Zoll und das Finanzamt unter anderem folgende Vorschläge:

1. Arbeitskleidung für alle Mitarbeiter verpflichtend einführen, dann kann auch der Zoll besser kontrollieren, ob die angetroffene Person nur Gast oder Angestellter ist.
2. Mit der Lohnabrechnung sollten Stunden/Touren und der Umsatz gemeldet werden. Dies lässt Rückschlüsse auf den Gesamtgewinn zu. Manipulationen werden so erschwert.
3. Die Ausstellung und die Übergabe einer Rechnung/eines Kassenbons mit fortlaufender Rechnungsnummer an den Kunden sollte – unabhängig vom Kaufpreis – für jeden Unternehmer Pflicht werden. Verstöße hiergegen sollten – wie in Italien oder Frankreich – mit einem empfindlichen Bußgeld für den Unternehmer bewehrt werden.
4. Gefordert wurde auch vermehrt bargeldlose Zahlungen einzuführen bzw. diese für Unternehmer neben der Barzahlung verpflichtend anzubieten. Den damit würde unweigerlich der Zahlungsvorgang auf dem Kontoauszug dokumentiert und ließe sich so leichter kontrollieren.
5. Auch wurde gefordert, dass Lohnzahlungen künftig nur noch unbar erfolgen sollten.

6. Auch die Abschaffung der Nebenerwerbsmöglichkeit für Arbeitslose und Sozialhilfeempfänger wurde gefordert. Als weniger hart kann man die Möglichkeit zur Anstellung geringfügig Beschäftigter auf diejenigen Arbeitgeber beschränken, die als zuverlässig gelten und sich nachweislich an die gesetzlichen Regelungen halten.
7. Schließlich wurde dafür plädiert, die Hürden für das Führen eines Gewerbes in dem Bereich zu erhöhen und den Nachweis von Schulungen zu betriebswirtschaftlichen Grundkenntnissen sowie den gängigen in der Branche geltenden Gesetzen zu verlangen. Auch mit Blick auf die meist mangelnden Deutsch- bzw. Englischkenntnisse der Gewerbetreibenden im Gastronomiebereich sollten entsprechende Tests/Nachweise verlangt werden. Dies erleichtert die Kommunikation mit den Behörden und den Kunden und sichert so wenigstens einen Mindeststandard, der aktuell nicht existiert.

Im Großen und Ganzen sind die Erfahrungen unserer Mitglieder und der angeschlossenen Franchisenehmer mit dem Mindestlohngesetz ernüchternd und enttäuschend. Sie fühlen sich bei der Schaffung fairer Wettbewerbsbedingungen – ein erklärtes Ziel des Mindestlohngesetzes – im Stich gelassen. Schlimmer noch, die Schere zwischen den gesetzestreuen Unternehmern und den Unternehmern, für die Schwarzarbeit, Steuer- und Leistungsbetrug ein akzeptables Mittel im Streben nach Gewinn und wirtschaftlichem Erfolg sind, ist größer geworden und eine Besserung ist jedenfalls aktuell nicht in Sicht. Der Zoll ist personell unterbesetzt und verbringt mehr Zeit am Schreibtisch als vor Ort in den Erwerbsgeschäften. Kontrollen finden nur selten oder für einen großen Teil der Branche gar nicht statt. Das muss sich ändern.

Nicole Thomas

Geschäftsführerin des VBuW Nahrungsmittel und Gastronomiebranche