

Schulten, Thorsten; Specht, Johannes

Research Report

Tarifpolitischer Aufbruch im Gastgewerbe

Analysen zur Tarifpolitik, No. 91

Provided in Cooperation with:

The Institute of Economic and Social Research (WSI), Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Schulten, Thorsten; Specht, Johannes (2022) : Tarifpolitischer Aufbruch im Gastgewerbe, Analysen zur Tarifpolitik, No. 91, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/268814>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

TARIFPOLITISCHER AUFBRUCH IM GASTGEWERBE?

Thorsten Schulten und Johannes Specht



Inhalt

1	Einleitung	3
2	Strukturmerkmale des Gastgewerbes: Kleinunternehmen, Niedriglöhne und prekäre Beschäftigung	4
3	Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik im Gastgewerbe	8
4	Stillstand der Tarifpolitik unter den Bedingungen der Corona-Pandemie	12
5	Nach anderthalb Jahren Corona-Pandemie: Neue Tarifverträge und kräftige Lohnerhöhungen im Gastgewerbe	14
5.1	Wiederaufnahme der Tarifverhandlungen nach der Bundestagswahl in Herbst 2021	15
5.2	Anhebung der untersten Vergütungsgruppen im Lichte von 12 Euro Mindestlohn	17
5.3	Anhebung der gesamten Entgelttabellen	20
5.4	Anhebung der tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen	23
6	Tarifpolitischer Aufbruch zur Aufwertung des Gastgewerbes	24
	Literatur	28

1 Einleitung

Im Sommer 2022 sind die Medien voll mit Schlagzeilen über einen akuten Arbeitskräftemangel im Gastgewerbe. Überall beklagen sich die Betreiber*innen von Hotels und Gaststätten darüber, nicht mehr genügend Personal zu finden. Die Chancen, nach zwei Jahren Corona-Pandemie wieder richtig durchzustarten, werden hierdurch deutlich ausgebremst. Dabei war in den Anfangszeiten der Corona-Pandemie das Gastgewerbe eines der größten ökonomischen Sorgenkinder. Kaum eine andere Branche war in dem Maße von staatlich verordneten Lockdowns und Kontaktbeschränkungen betroffen. Im Ergebnis kam es zu einem enormen wirtschaftlichen Einbruch, der nur zum Teil durch Kurzarbeit aufgefangen werden konnte. Mehrere hunderttausend ehemalige Gastro-Beschäftigte haben die Branche verlassen und fehlen nun beim wirtschaftlichen Neustart.

Der Arbeits- und Fachkräftemangel im Gastgewerbe ist jedoch nicht erst seit der Corona-Pandemie bekannt. Er existiert im Gegenteil bereits seit Jahren, ohne dass wirklich konsequent dagegen gesteuert worden wäre. Stattdessen hat die Branche als Arbeitgeber*in ein äußerst schlechtes Image. Die Stichworte heißen: niedrige Bezahlung, belastende und überlange Arbeitszeiten, die oft am Abend und an Wochenenden stattfinden, hoher Arbeitsstress usw. Hinzu kommen vielfach prekäre Beschäftigungsverhältnisse mit befristeten Arbeitsverträgen und einem extrem hohen Anteil an Mini-Jobs.

Zwar gibt es im Gastgewerbe bereits seit langem auch Tarifverträge, die Tarifbindung ist jedoch eher niedrig und der gewerkschaftliche Organisationsgrad oft zu gering, um deutlich bessere Arbeitsbedingungen durchzusetzen. In den ersten beiden Jahren der Corona-Pandemie haben sich die Arbeitgeberverbände zudem nahezu komplett verweigert, ausgelaufene Tarifverträge zu erneuern. Das Ergebnis war ein 18 Monate andauernder tarifpolitischer Stillstand.

Die Situation änderte sich erst im Spätsommer 2021, als immer deutlicher wurde, dass sich im Zuge der Corona-Pandemie das Problem fehlender Arbeitskräfte in der Branche noch einmal deutlich verschärft hat. Hinzu kam nach den Bundestagswahlen im September 2021 die Ankündigung der neuen Bundesregierung, den gesetzlichen Mindestlohn im Jahr 2022 auf 12 Euro anzuheben. In kaum einer anderen Branche gab es zu dieser Zeit mehr Beschäftigte mit einem Lohn von unter 12 Euro als im Gastgewerbe. Vor diesem Hintergrund kam es ab Herbst 2021 zu einer Wiederaufnahme der in der Corona-Pandemie stillgelegten Tarifverhandlungen, die innerhalb weniger Monate zu einer bundesweiten Erneuerung aller ausgelaufenen Tarifverträge im Gastgewerbe geführt hat. Die neuen Tarifverträge sehen erhebliche Lohnsteigerungen von bis zu 30 Prozent vor, die nicht nur die unteren Vergütungsgruppen tangieren, sondern sich auch bei den höheren Gruppen für Facharbeiter*innen niederschlagen. Indem ganze Entgelttabellen nach oben geschoben wurden, wurde eine grundlegenden Aufwertung der Tariflöhne in der Branche eingeleitet.

Die deutliche Erhöhung der Tariflöhne im Gastgewerbe ist ein wichtiger Schritt, um die Arbeit in der Branche wieder attraktiver zu machen und den Arbeitskräftemangel zu begegnen. Um darüber hinaus jedoch eine grundlegende Verbesserung der Arbeitsbedingungen durchzusetzen, muss der begonnene tarifpolitische Aufbruch in den kommenden Jahren weiter verstetigt werden. Hierzu gehören neben weiteren Lohnerhöhungen vor allem auch eine Begrenzung und beschäftigtenfreundlichere Regelung der Ar-

beitszeiten. Schließlich ist es von zentraler Bedeutung, die Reichweite der Tarifpolitik deutlich zu erweitern und das Tarifsysteem im Gastgewerbe zu stärken.

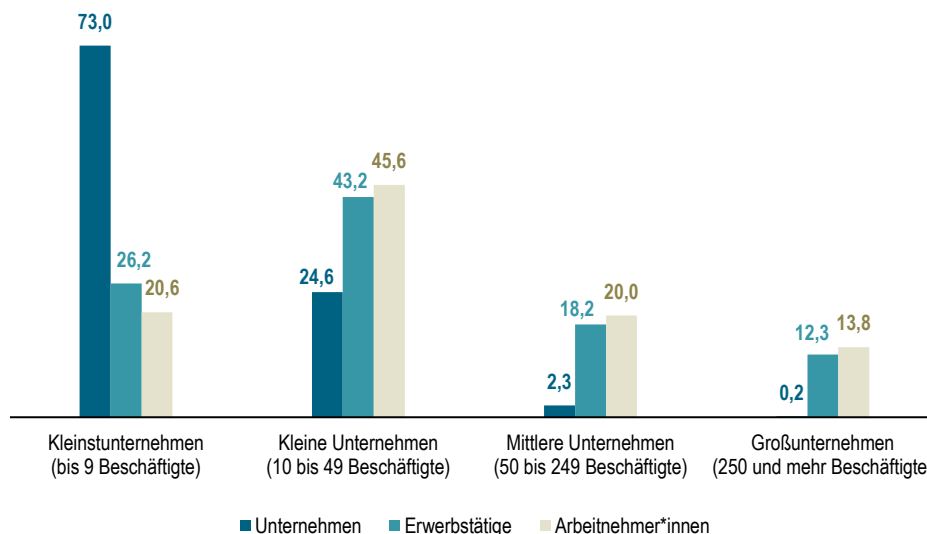
Im Folgenden analysieren wir zunächst die besonderen Strukturmerkmale des Gastgewerbes (*Kapitel 2*) und das vor diesem Hintergrund entwickelte spezifische Regime der Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik in der Branche (*Kapitel 3*). Anschließend erläutern wir den tarifpolitischen Stillstand unter den Bedingungen der Corona-Pandemie (*Kapitel 4*), bevor wir im darauffolgenden Hauptkapitel die neu abgeschlossenen Tarifverträge untersuchen (*Kapitel 5*). Dabei wird auch der Frage nachgegangen, wie die angekündigte Erhöhung des Mindestlohns auf 12 Euro die Tarifpolitik beeinflusst hat. Abschließend diskutieren wir die Frage, wie der tarifpolitische Aufbruch weiter fortgeführt und dauerhaft zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe beitragen kann.

2 Strukturmerkmale des Gastgewerbes: Kleinstunternehmen, Niedriglöhne und prekäre Beschäftigung

Gemessen am Umsatz und der Zahl der Beschäftigten gehört das Gastgewerbe zu den großen Branchen in Deutschland. Allerdings weist es im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen eine Reihe von strukturellen Besonderheiten auf, die den Aufbau starker Tarifverbände sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Gewerkschaftsseite besonders schwierig machen und damit Möglichkeiten und Grenzen der Tarifpolitik bedingen. Nach der aktuell offiziell geltenden Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) besteht das *Gastgewerbe* (WZ 2008 Bereich I) aus zwei großen Bereichen: dem *Beherbergungsgewerbe* (WZ 2008-I-55) mit Hotels, Gasthöfen, Pensionen und andere Beherbergungsstätten, sowie der *Gastronomie* (WZ 2008-I-56) mit Restaurants, Gaststätten, Cafés, Imbissstuben, Caterern usw. Für das Jahr 2019 weist die Umsatzsteuerstatistik des Statistischen Bundesamtes für das Gastgewerbe insgesamt 222.442 umsatzsteuerpflichtige Unternehmen aus, darunter 43.771 (knapp 20 Prozent) aus dem Bereich Beherbergung und 178.671 (80 Prozent) aus dem Bereich Gastronomie (Statistisches Bundesamt 2021a).

Ein wesentliches Strukturmerkmal des Gastgewerbes liegt dabei in der deutlichen Dominanz von Klein- und Kleinstunternehmen. Nach der Unternehmensstatistik des Statistischen Bundesamtes waren 2019 fast drei Viertel (73 Prozent) aller Unternehmen im Gastgewerbe Kleinstunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten (*Abbildung 1*). Ein weiteres Viertel bestand aus kleinen Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten, während mittlere und größere Unternehmen die absolute Ausnahme bildeten. Zwei Drittel aller Arbeitnehmer*innen im Gastgewerbe arbeiteten in Klein- und Kleinstunternehmen. Lediglich knapp 14 Prozent waren in größeren Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten tätig.

Abbildung 1: Unternehmensgrößenstruktur im Gastgewerbe 2019*
Angaben in Prozent



* Unternehmen entsprechend der EU-Unternehmensdefinition
Quelle: Statistisches Bundesamt, Unternehmensstatistik, eigene Berechnungen

WSI

Nach der ebenfalls vom Statistischen Bundesamt erstellten Jahresstatistik im Gastgewerbe hatten mehr als ein Viertel (26,1 Prozent) aller Unternehmen lediglich ein bis zwei Beschäftigte. Dies sind größtenteils inhaberbetriebene Unternehmen mit teilweise mitarbeitenden Familienangehörigen, die in der Regel über keine zusätzlichen Beschäftigten verfügen (Statistisches Bundesamt 2022a).

Mitte 2021 arbeiteten insgesamt mehr als 1,8 Millionen Beschäftigte im Gastgewerbe, darunter knapp 400.000 (22 Prozent) in der Beherbergung und etwas mehr als 1,4 Millionen (78 Prozent) in der Gastronomie (*Tabelle 1*). Kennzeichnend für das Gastgewerbe ist dabei eine Beschäftigtenstruktur mit einem besonders hohen Anteil an prekären Beschäftigungsverhältnissen (Bundesregierung 2019, 2022a). Etwa die Hälfte aller Beschäftigten in der Gastronomie und fast ein Drittel aller Beschäftigten in der Beherbergung sind lediglich geringfügig beschäftigt (*Tabelle 1*). Kaum eine andere Branche in Deutschland weist einen höheren Anteil an Minijobs aus. Fast die Hälfte der geringfügig Beschäftigten im Gastgewerbe ist dort nur im Nebenjob tätig. Kennzeichnend für die Branche ist außerdem ein hoher Anteil an Aushilfskräften und eine sehr hohe Fluktuation bei den Beschäftigten (Schlote-Sautter/Hemke-Smith 2018). Zugleich gehört das Gastgewerbe zu den Branchen mit dem höchsten Anteil befristeter Beschäftigung (Hohendanner 2018).

Tabelle 1: Beschäftigtenstruktur im Gastgewerbe 2021*

	Beherbergung	Gastronomie	Gastgewerbe gesamt
Beschäftigte insgesamt	389.114	1.430.416	1.819.530
sozialversicherungspflichtig Beschäftigte	70,3%	49,5%	53,9%
ausschließlich geringfügig Beschäftigte	16,8%	27,5%	25,2%
im Nebenjob geringfügig Beschäftigte	12,9%	23,0%	20,9%
Männer	36,2%	46,9%	44,6%
Frauen	63,8%	53,1%	55,4%
deutsche Staatsangehörigkeit	78,1%	69,2%	71,1%
ausländische Staatsangehörigkeit	21,9%	30,8%	28,9%

*Stand: 31. Juni 2021

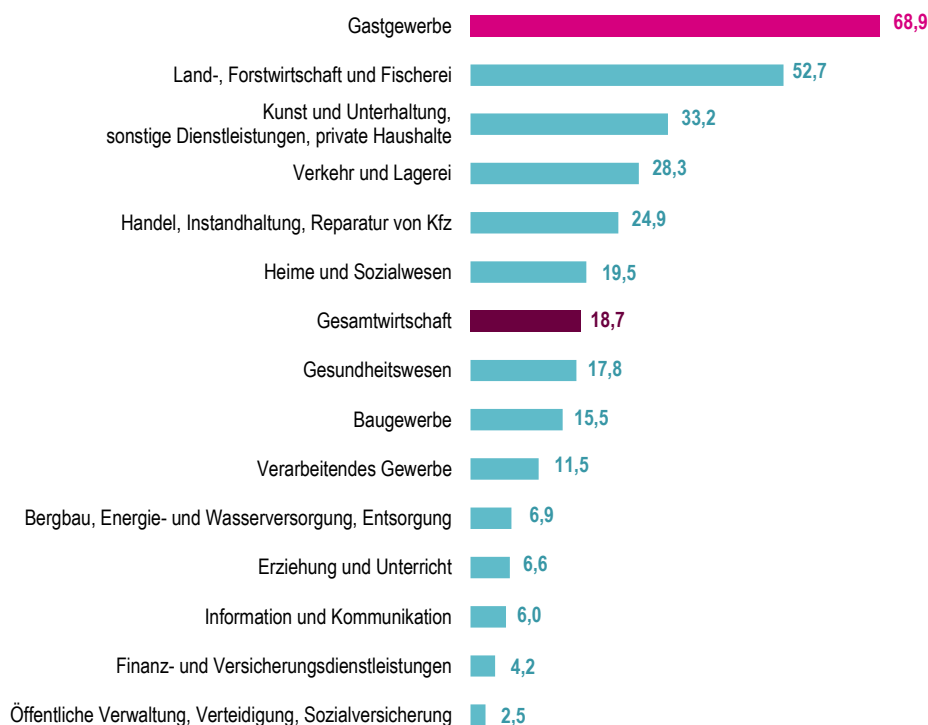
Quelle: Bundesagentur für Arbeit (2022a), Beschäftigungsstatistik, eigene Berechnungen



Insgesamt arbeiten deutlich mehr Frauen als Männer im Gastgewerbe. Dies gilt insbesondere für den Bereich der Beherbergung, in dem fast 64 Prozent aller Beschäftigten weiblich sind. Mit fast 30 Prozent ist auch der Anteil der Arbeitnehmer*innen im Gastgewerbe ohne deutsche Staatsbürgerschaft überdurchschnittlich groß (*Tabelle 1*).

Neben der Dominanz von Kleinbetrieben und einem besonders hohen Anteil prekärer Beschäftigungsverhältnisse gehört auch ein vergleichsweise sehr niedriges Lohnniveau zu den Strukturmerkmalen des Gastgewerbes. Dies gilt nicht nur für die geringfügig Beschäftigten, sondern auch für die Vollzeitbeschäftigten in der Branche. Mit einem Anteil von fast 70 Prozent Niedriglohneempfänger*innen weist das Gastgewerbe mit Abstand den höchsten Anteil von Vollzeitbeschäftigten im Niedriglohnssektor aus (*Abbildung 2*).

Abbildung 2: Anteil der Vollzeitbeschäftigten im Niedriglohnssektor 2020*
Angaben in Prozent



* Sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigte der Kerngruppe mit einem Bruttomonatsentgelt unterhalb der Schwelle von 2/3 des Medianentgelts aller sozialversicherungspflichtig Vollzeitbeschäftigten der Kerngruppe (= 2.284 €, Stand 31.12.2020)
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Beschäftigungsstatistik

WSI

Angesichts des sehr niedrigen Lohnniveaus haben Beschäftigte des Gastgewerbes wie kaum eine andere Branche von der Einführung eines gesetzlichen Mindestlohns in 2015 profitiert (Mindestlohnkommission 2018, S. 45; Bispinck et al. 2020). Ein erheblicher Lohnschub ist auch von der außerordentlichen Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde im Oktober 2022 zu erwarten (Pusch 2021; Börschlein et al. 2022). Hinzu kommen die bereits im Vorfeld der Mindestlohnanpassung vollzogenen deutlichen Erhöhungen der Tariflöhne (s. u. Kapitel 5).

Unter den 20 Berufen mit der höchsten Wahrscheinlichkeit eines Lohnniveaus von unter 12 Euro finden sich gleich sechs Berufe aus dem Gastgewerbe: Helfer*in in der Küche (Rang 1), Kellner*in (Rang 7), Beikoch/-köchin (Rang 8), Restaurantfachmann/-frau (Rang 9), Hotelfachmann/-frau (Rang 11) und Koch/Köchin (Rang 16) (Lübker 2021, S. 14).

3 Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik im Gastgewerbe

Angesichts der strukturellen Besonderheiten der Branche mit überwiegend Klein- und Kleinstunternehmen und einem hohen Anteil prekärer Beschäftigungsverhältnisse sowie einer hohen Fluktuation bei den Beschäftigten ist es für die Gewerkschaft im Gastgewerbe besonders schwierig, eine stabile Organisationsmacht aufzubauen. Die zuständige *Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten* (NGG) verfügt im Gastgewerbe über etwas mehr als 40.000 Mitglieder (NGG 2018), was einem gewerkschaftlichem Organisationsgrad von unter zehn Prozent entspricht.¹ Neben zahlreichen einzelnen Mitglieder*innen in kleineren Hotels und Gaststätten konzentriert sich die Organisationsmacht der NGG eher auf größere Betriebseinheiten, darunter vor allem auf einige größere Hotel- und Restaurantketten.

Die Position der Gewerkschaft wird zusätzlich dadurch erschwert, dass auch Betriebsräte, die traditionell wichtige Akteure bei der Rekrutierung neuer Gewerkschaftsmitglieder sind, im Gastgewerbe nur in wenigen Betrieben Verbreitung finden. Das Gastgewerbe hat nicht nur relativ wenige Betriebsratsgremien, sondern gehört auch zu den Branchen, aus denen immer wieder Fälle von Betriebsratsbehinderung und aktivem *Union Busting* berichtet werden (Behrens/Dribbusch 2020).

Auf der Arbeitgeberseite ist der größte und wichtigste Verband im Gastgewerbe der *Deutsche Hotel- und Gaststättenverband* (DEHOGA), der nach eigenen Angaben über etwa 60.000 Mitgliedsbetriebe verfügt.² Berücksichtigt man lediglich Unternehmen mit mehr als zwei Beschäftigten, so organisiert DEHOGA damit etwa ein Drittel aller Unternehmen im Gastgewerbe. Neben DEHOGA existiert als weiterer wichtiger Arbeitgeberverband im Gastgewerbe der *Bundesverband der Systemgastronomie* (BdS), der nach eigenen Angaben mehr als 830 Mitgliedsunternehmen mit über 120.000 Beschäftigten organisiert, darunter große Ketten wie McDonalds, Burger King, Nordsee, Pizza Hut und Starbucks (BdS 2022).

Trotz des vergleichsweise geringen Organisationsgrades beider Tarifvertragsparteien existiert im Gastgewerbe eine relativ umfangreiche Tariflandschaft (*Tabelle 2*, s. a. Bispinck et al. 2019). Für den Kernbereich der Hotels und Gaststätten existieren zwischen der NGG und dem DEHOGA insgesamt 18 regionale Branchentarifverträge. Die Tarifregionen entsprechen dabei in der Regel den Bundesländern, wobei es in Niedersachsen für die Ostfriesischen Nordseeinseln und den Bereich Weser-Ems eigene, kleine regionale Tarifverträge gibt. Für den Bereich der Systemgastronomie existieren darüber hinaus zwei separate Branchentarifverträge, die auf nationaler Ebene zwischen der NGG und dem BdS bzw. dem DEHOGA vereinbart werden.

¹ Die gewerkschaftliche und auch tarifvertragliche Zuständigkeit ist allerdings in den Randbereichen des Gastgewerbes weit aufgefächert: So fallen z.B. unternehmenseigene Betriebskantinen, die nicht an externe Dienstleister ausgegliedert wurden, nach wie vor in den Organisationsbereich derjenigen Gewerkschaft, die in dem jeweiligen Unternehmen zuständig ist. Gleiches gilt auch für die Zuständigkeit von Betriebsräten und den Geltungsbereich etwaiger Tarifverträge.

² Auskunft von DEHOGA per E-Mail vom 23.03.2022.

Der ebenfalls zum Gastgewerbe gehörende Bereich Catering verfügt hingegen über keinen eigenen Branchentarifvertrag, sondern lediglich über Firmentarifverträge in einigen größeren Catering-Unternehmen wie z. B. Eurest, Sodexo oder Aramark. Zudem existiert eine kleine Zahl an Haustarifverträgen mit einzelnen Hotels oder Beherbergungsstätten, oder mit Unternehmen aus speziellen Teilbranchen wie z. B. Ferienparks.

Tabelle 2: Tarifverträge im Gastgewerbe

Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten (NGG)

Hotel und Gaststätten	Systemgastronomie	Catering
18 Regionale Branchen-Tarifverträge mit den Landesverbänden des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes (DEHOGA)	Nationale Branchen-Tarifverträge mit dem Bundesverband der Systemgastronomie (BdS) und dem Deutschen Hotel- und Gaststättenverband (DEHOGA)	Firmentarifverträge mit einzelnen Catering-Firmen wie z. B. Eurest, SSP oder Sodexo

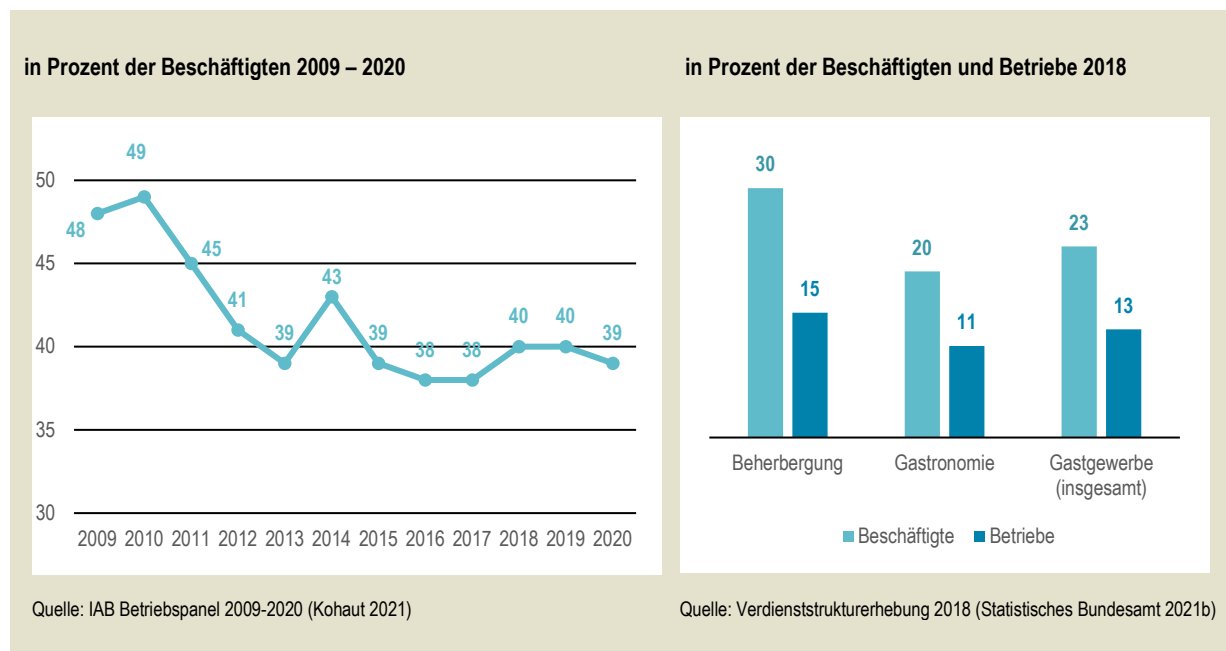
Quelle: WSI-Tarifarchiv



Über die Tarifbindung im Gastgewerbe liegen je nach Quelle sehr unterschiedliche Angaben vor (*Abbildung 3*). Nach Angaben des IAB-Betriebspanels waren im Jahr 2020 knapp 40 Prozent aller Beschäftigten in tarifgebundenen Unternehmen tätig. Während die Tarifbindung in der ersten Hälfte der 2010er Jahre noch einen stark rückläufigen Trend aufwies, hat sie sich in der zweiten Hälfte kaum mehr verändert.

Eine deutliche niedrigere Tarifbindung für das Gastgewerbe wird vom Statistischen Bundesamt auf der Grundlage der Daten der Verdienststrukturerhebung 2018 ausgewiesen (*Abbildung 3*, s. a. Kohaut 2021). Demnach arbeiteten lediglich 23 Prozent aller Beschäftigten in Unternehmen mit Tarifvertrag. Bei den Unternehmen lag die Tarifbindung sogar nur bei 13 Prozent, was darauf hindeutet, dass größere Unternehmen eher tarifgebunden sind als kleinere. Deutliche Unterschiede bei der Tarifbindung finden sich auch zwischen den Bereichen Beherbergung und Gastronomie. Während nach Angaben des Statistischen Bundesamt bei der Beherbergung 30 Prozent der Beschäftigten tarifgebunden sind, sind es in der Gastronomie lediglich 20 Prozent. Die Unterschiede dürften im Wesentlichen mit den unterschiedlichen Betriebsgrößenstrukturen beider Bereiche zusammenhängen.

Abbildung 3: Tarifbindung im Gastgewerbe



Auch in regionaler Hinsicht existieren bei der Tarifbindung große Unterschiede. In Nordrhein-Westfalen werden nach den Zahlen des IAB-Betriebspanels nach wie vor etwas mehr als die Hälfte aller Beschäftigten im Gastgewerbe durch einen Tarifvertrag abgedeckt (Schulden et al. 2022, S. 63). Auch in Bremen liegt die Tarifbindung mit knapp der Hälfte der Beschäftigten relativ hoch (Schulden et al. 2020, S. 39). Demgegenüber liegt die Tarifbindung im Thüringer Gastgewerbe lediglich bei 22 Prozent (Schulden et al. 2021, S. 50). Auch in den übrigen ostdeutschen Bundesländern bewegt sich die Tarifbindung auf einem deutlich niedrigeren Niveau als in Westdeutschland. Unabhängig von der jeweiligen Datenquelle gehört das Gastgewerbe in jedem Fall zu den Branchen mit der niedrigsten Tarifbindung in Deutschland, in dem bundesweit meist nur eine Minderheit der Beschäftigten in Unternehmen mit Tarifvertrag tätig ist (Ellguth/Kohaut 2021; Statistisches Bundesamt 2021b).

Die niedrige Tarifbindung ist in erster Linie das Ergebnis eines geringen Organisationsgrades der Tarifvertragsparteien. Hinzu kommt, dass beim größten Arbeitgeberverband DEHOGA in vielen Landesverbänden keineswegs alle Mitgliedsunternehmen an die Branchentarifverträge des Verbandes gebunden sind. In 9 von 16 DEHOGA Landesverbänden – darunter allen ostdeutschen Verbänden plus Bayern, Hamburg und Hessen – besteht die Möglichkeit einer sogenannten OT-Mitgliedschaft (OT = ohne Tarif), sodass die Mitgliedsunternehmen wählen können, ob sie an den Verbandstarifvertrag gebunden sein wollen, oder nicht. OT-Mitgliedschaften wurden vor allem in den 2000er-Jahren mit dem Ziel eingeführt, die Mitgliedschaft in den Arbeitgeberverbänden zu stabilisieren. DEHOGA (2022) selbst behauptet allerdings, „dass die überwiegende Zahl der Mitglieder sich für die Mitgliedschaft mit Tarifbindung entscheidet.“

Der Verband gibt jedoch keine Auskünfte darüber, wie hoch genau der Anteil der Mitglieder mit OT-Mitgliedschaft ist.³

Einige westdeutsche DEHOGA-Landesverbände verfolgen explizit eine andere Strategie und haben sich bewusst gegen OT-Mitgliedschaften ausgesprochen. Der DEHOGA Landesverband Rheinland-Pfalz hat sich sogar entschieden, die Möglichkeit zur OT-Mitgliedschaft, einige Jahre nach ihrer Einführung, wieder abzuschaffen. Als Alternative zur OT-Mitgliedschaft sehen einige Landesverbände die Möglichkeit, die Branchentarifverträge allgemeinverbindlich erklären zu lassen und damit nicht nur die Tarifbindung zu erhöhen, sondern auch den eigenen Verband zu stabilisieren. Aktuell plädieren vor allem die DEHOGA Landesverbände von Bremen, Rheinland-Pfalz und Schleswig Holstein für eine Allgemeinverbindlicherklärung der aktuell abgeschlossenen Entgelt-Branchentarifverträge (s.u. Kapitel 5) und bereiten die Anträge dafür gemeinsam mit der Gewerkschaft NGG vor. Darüber hinaus gelten in Baden-Württemberg, Bremen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein allgemeinverbindlich erklärte Manteltarifverträge (Bundesministerium für Arbeit und Soziales 2022, S. 18f.). Insgesamt weisen die Regionen, in denen der DEHOGA keine OT-Mitgliedschaften zulässt und stattdessen das Instrument der Allgemeinverbindlicherklärung nutzt, eine wesentlich höhere Tarifbindung auf. Anders als viele DEHOGA-Landesverbände ermöglicht der BdS als größter Arbeitgeberverband im Bereich Systemgastronomie laut seiner Satzung generell keine OT-Mitgliedschaften und wirbt damit, für seine Mitgliedsunternehmen „100 Prozent Tarifbindung“ zu garantieren (BdS 2018).

Tabelle 3: Landesverbände des Deutschen Hotel- und Gaststättenverbandes (DEHOGA) mit und ohne OT-Mitgliedschaften

mit OT-Mitgliedschaften*		ohne OT-Mitgliedschaften	
Bayern (2007)	Mecklenburg-Vorpommern (2004)	Baden-Württemberg	Rheinland-Pfalz**
Berlin (2000)	Sachsen (2000)	Bremen	Saarland
Brandenburg (2003)	Sachsen-Anhalt (2006)	Nordrhein-Westfalen	Schleswig-Holstein
Hamburg (2004)	Thüringen (2001)	Niedersachsen	
Hessen (2007)			

* Angaben in Klammern (Jahr der Einführung der OT-Mitgliedschaft)

** OT-Mitgliedschaft möglich bis 2014, seither wieder abgeschafft

Quelle: DEHOGA 2021

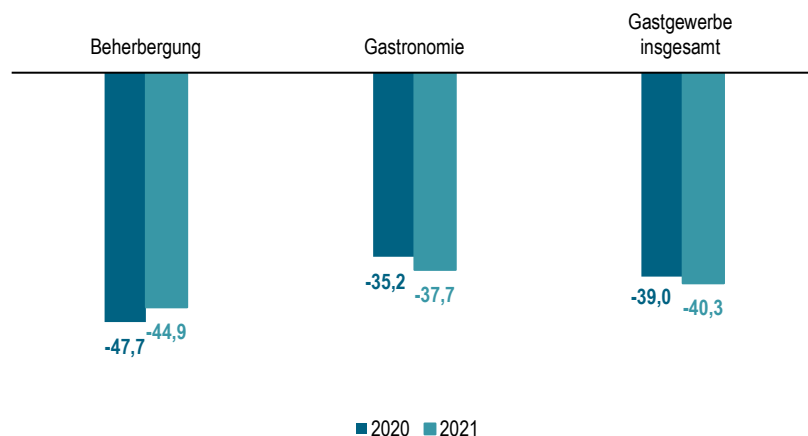
WSI

³ OT-Mitgliedschaften in Arbeitgeberverbänden sind auch in anderen Branchen sehr verbreitet (Behrens/Helfen 2016). Dabei sind die Arbeitgeberverbände in der Regel wenig transparent und weisen keine Daten zum Anteil der OT-Mitglieder aus. Eine Ausnahme bildet der Arbeitgeberverband Gesamtmetall, demzufolge mittlerweile mehr als die Hälfte aller Mitgliedsunternehmen einen OT-Status gewählt hat und damit nicht mehr an den Verbandstarifvertrag gebunden ist (Höpfner et al. 2021, S. 43).

4 Stillstand der Tarifpolitik unter den Bedingungen der Corona-Pandemie

Kaum eine andere Branche hat so stark unter der Corona-Pandemie gelitten, wie das Gastgewerbe (Schasching/Wohlrabe 2022). Mehrere Lock-downs und andauernde Kontaktbeschränkungen haben die Umsätze der Branche in den Corona-Jahren 2020 und 2021 regelrecht einbrechen lassen (Abbildung 4). Im Jahr 2020 ist der Umsatz im Gastgewerbe gegenüber dem Vor-Corona-Jahr 2019 um 39 Prozent zurückgegangen. Im Bereich der Beherbergung waren es sogar fast 48 Prozent, gegenüber 35 Prozent in der Gastronomie. Auch im Jahr 2021 konnte sich das Gastgewerbe kaum erholen und vergrößerte sogar noch einmal leicht das Umsatzdefizit gegenüber dem Vor-Corona-Jahr 2019.

Abbildung 4: Umsatz im Gastgewerbe 2020 und 2021 gegenüber dem Jahr 2019, reale Werte
Angaben in Prozent



Quelle: Statistisches Bundesamt (2022), eigene Berechnungen

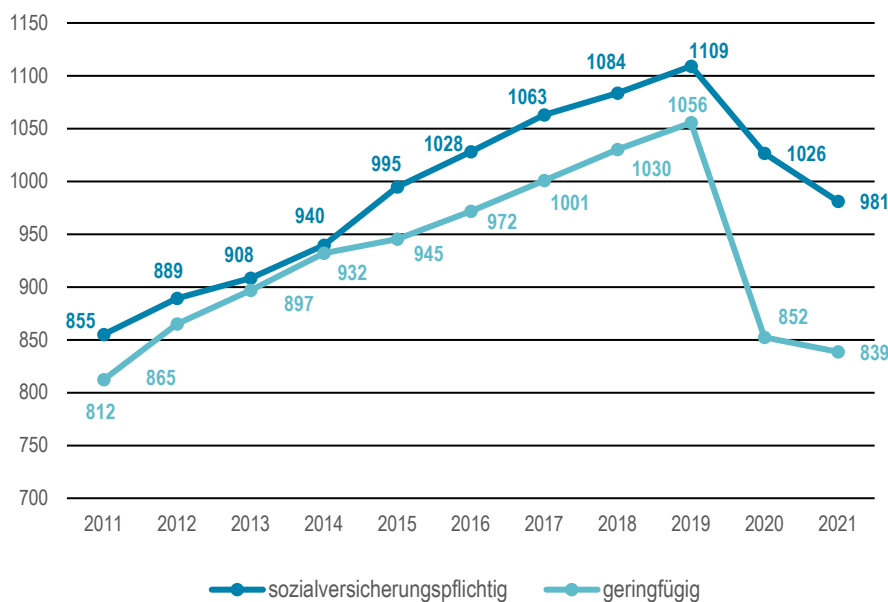
WSI

Die Unternehmen im Gastgewerbe reagierten auf den Ausbruch der Corona-Pandemie zunächst vor allem mit einer massiven Ausdehnung der Kurzarbeit. Im April 2020 lag nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit die Kurzarbeiterquote, d.h. der Anteil der Kurzarbeiter*innen an sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, im Gastgewerbe bei fast 63 Prozent und damit deutlich höher als in jeder anderen Branche. Während sich in den Sommermonaten 2020 die Anzahl der Kurzarbeiter*innen wieder deutlich verringerte, stieg die Quote im Herbst und den Wintermonaten abermals deutlich an und lag im April 2021 bei fast 58 Prozent, bevor sie im Sommer 2021 erneut stark zurückging (Bundesagentur für Arbeit 2022b). Diese Kurvenverläufe folgen der Zu- und Rücknahme von Corona-Beschränkungen für die Gastronomie und das Beherbergungsgewerbe.

Für die zahlreichen Niedriglohnpfänger*innen im Gastgewerbe bedeuteten die Einkommensverluste im Rahmen der Kurzarbeit einen massiven Einschnitt, bei dem nicht wenige unterhalb des Existenzminimums rutschten und auf zusätzliche Sozialleistungen angewiesen waren. Vor diesem Hintergrund forderte die Gewerkschaft NGG die Arbeitgeberverbände zu Tarifverhandlungen über eine Aufstockung des Kurzarbeitergeldes auf, wie

sie bereits in vielen anderen Tarifbranchen existierten (Schulten/Müller 2020). Während mit dem BdS für die Systemgastronomie im März 2020 eine Vereinbarung erzielt werden konnte, wonach das Kurzarbeitergeld durch den Arbeitgeber auf 90 Prozent des Nettoentgeltes aufgestockt wird (Schulten/Specht 2020), hat der DEHOGA eine vergleichbare Regelung als „wirtschaftlichen Irrsinn“ zurückgewiesen (DEHOGA 2020). In der Folgezeit lehnte der DEHOGA nicht nur eine tarifvertragliche Regelung zur Aufstockung des Kurzarbeitergeldes ab, sondern war auch in den meisten Tarifgebieten nicht mehr bereit, nach dem Auslaufen der regulären Entgelttarifverträge neue Tarifverhandlungen aufzunehmen. Nach dem Ausbruch der Corona-Pandemie herrschte im Gastgewerbe damit faktisch für anderthalb Jahre tarifpolitischer Stillstand, bis zum August 2021 gab es keinen Tarifabschluss über Lohnerhöhungen. Das ist insofern bemerkenswert, weil in anderen Wirtschaftsbranchen auch in den Monaten der Coronamaßnahmen Tarifverhandlungen fortgesetzt und Abschlüsse erreicht wurden (Schulten/WSI-Tarifarchiv 2021).

Abbildung 5: Sozialversicherungspflichtig und geringfügig Beschäftigte im Gastgewerbe 2011–2021
in 1.000



Quelle: Bundesagentur für Arbeit

WSI

Sowohl die massiven Umsatzverluste der Unternehmen als auch die erheblichen Einkommensverluste der Beschäftigte im Zuge der Kurzarbeit, haben dazu beigetragen, dass während der beiden Corona-Krisenjahre 2020 und 2021 die Gesamtzahl der Beschäftigten im Gastgewerbe stark zurückgegangen ist (Abbildung 5). Zuvor war die Beschäftigtenzahl von fast 1,7 Millionen im Jahr 2011 auf fast 2,2 Millionen im Jahr 2019 kontinuierlich um fast 30 Prozent angestiegen. Dabei kam es gleichermaßen zu einem Anstieg sozialversicherungspflichtiger und geringfügiger Beschäftigung. Danach hat das Gastgewerbe unter den Bedingungen der Corona-Pandemie in nur zwei Jahren fast 16 Prozent seiner Beschäftigten wieder verloren. Viele Beschäftigte haben in anderen Branchen neue Verdienstmöglichkeiten

ten gefunden. Will das Gastgewerbe zum Niveau des Vorkrisenjahr 2019 zurückkehren, fehlen ihm mittlerweile 345.000 Beschäftigte. Als im Sommer 2021 die Corona-Maßnahmen zeitweise gelockert wurden, waren viele Betriebe aufgrund fehlenden Personals nicht in der Lage, ihr gewohntes Angebot bereitzustellen. Die Corona-Pandemie hat damit insgesamt den bereits seit Jahren beklagten und für die Zukunft noch einmal deutlich größer werdenden Personal- und Fachkräftemangel im Gastgewerbe zusätzlich verschärft.

5 Nach anderthalb Jahren Corona-Pandemie: Neue Tarifverträge und kräftige Lohnerhöhungen im Gastgewerbe

Nach einem 18 Monate andauernden tarifpolitischen Stillstand unter den Bedingungen der Corona-Pandemie wurde im August 2021 in Schleswig-Holstein erstmals wieder ein Entgelttarifvertrag im Gastgewerbe erzielt. Im Unterschied zu vielen anderen Tarifregionen sind die Tarifvertragsparteien NGG und DEHOGA im nördlichsten Bundesland auch während der Corona-Zeit kontinuierlich in Kontakt geblieben und haben über die Notwendigkeit einer Modernisierung des tarifvertraglichen Entgeltsystems diskutiert. Vor diesem Hintergrund war es 2021 möglich, bereits in der ersten Verhandlungsrunde ein Ergebnis zu erzielen⁴, das eine dreistufige Lohnerhöhung von insgesamt mehr als 20 Prozent vorsah, von der nicht nur die untersten Vergütungsgruppen für An- und Ungelernte, sondern auch die Facharbeiter*innengruppen profitierten. Das Tarifergebnis führte damit zu einer deutlichen Aufwertung der gesamten Entgelttabelle und setzte damit den Trend für alle folgenden Tarifabschlüsse im Gastgewerbe.

Zwischen Herbst 2021 und Frühsommer 2022 wurden schließlich in 16 der insgesamt 18 regionalen Tarifgebiete des Gastgewerbes die Entgelttarifverträge erneuert und damit ein teilweise bis zu zwei Jahre oder sogar länger⁵ andauernder tarifpolitischer Stillstand beendet (*Tabelle 4*).⁶

⁴ Zu dem schnellen Ergebnis hat nach Ansicht der NGG auch die Tatsache beigetragen, dass in der vorangegangenen Tarifrunde im Sommer 2018 erstmalig Warnstreiks durchgeführt wurden, was für Tarifauseinandersetzungen in der Branche eher ungewöhnlich ist.

⁵ In Rheinland-Pfalz dauerte der Stillstand sogar mehr als vier Jahre, was jedoch mit besonderen Problemen des regionalen DEHOGA-Verbandes zusammenhängt, die deutlich in die Zeit vor Corona zurückreichen. Seit 2018 hatte es hier keine Tarifverhandlungen mehr gegeben. Die Gewerkschaft NGG hat seither versucht, Druck auf den Arbeitgeberverband auszuüben. Vor dem Hintergrund des andauernden Fachkräftemangels hat dieser sich schließlich zu einem Positionswechsel entschlossen und ist im Herbst 2021 erstmals seit langem wieder an den Verhandlungstisch zurückgekehrt. Die Tarifverhandlungen waren dabei alles andere als ein Selbstläufer und benötigten insgesamt sieben Verhandlungsrunden, um ein finales Tarifergebnis zu erzielen (E-Mail der NGG an die Verfasser vom 6. Juli.2022).

⁶ Die beiden Ausnahmen bilden die Tarifgebiete Mecklenburg-Vorpommern und Sachsen-Anhalt. In Mecklenburg-Vorpommern wurde einige Monate vor Ausbruch der Corona-Pandemie im Herbst 2019 ein sehr langfristiger Entgelttarifvertrag mit mehreren Stufenerhöhungen abgeschlossen, der regulär erst zum 31. Mai 2024 gekündigt werden kann. Ab Oktober 2022 liegen jedoch die untersten Vergütungsgruppen unterhalb des neuen Mindestlohns von 12 Euro. Bisher ist noch unklar, ob es hier zu vorgezogenen Neuverhandlungen kommt, oder ob diese Entgeltgruppen einfach durch den Mindestlohn verdrängt werden. In Sachsen-Anhalt galt bislang ebenfalls ein aus 2019 stammender Entgelttarifvertrag, der jedoch zum 31. Juni 2022 gekündigt werden kann und danach neu verhandelt wird.

Tabelle 4: Tarifabschlüsse im Gastgewerbe 2021/2022

Tarifgebiet	Neuer Tarifvertrag am	Laufzeitende des vor Ausbruch der Corona-Pandemie abgeschlossenen Tarifvertrages	Entgelt-erhöhung zum	Stillstand, Monate bis zur ersten Entgelterhöhung	Laufzeitende des neuen Tarifvertrages
Schleswig-Holstein	03.08.2021	31.03.2020	01.09.2021	17	31.05.2024
Berlin	08.11.2021	30.06.2021	01.01.2022	6	30.06.2023
Brandenburg	19.11.2021	31.12.2020	01.01.2022	12	31.12.2023
Hessen	06.12.2021	31.12.2020	01.03.2022	14	30.06.2024
Rheinland-Pfalz	11.12.2021	28.02.2018	01.04.2022	49	31.03.2025
Hamburg	16.12.2021	31.03.2020	01.04.2022	24	31.12.2023
Nordrhein-Westfalen	18.01.2022	31.05.2020	01.05.2022	23	31.05.2024
Sachsen	02.02.2022	31.12.2021	01.04.2022	3	31.12.2023
Saarland	10.02.2022	31.12.2020	01.05.2022	16	30.06.2023
Thüringen	06.03.2022	31.12.2021	01.04.2022	3	30.04.2024
Bayern	08.03.2022	30.04.2020	01.04.2022	23	31.03.2024
Bremen	14.03.2022	31.03.2021	01.04.2022	12	31.03.2023
Niedersachsen	24.03.2022	30.04.2021	01.05.2022	12	30.04.2024
Ostfriesische Nordseeinseln	25.04.2022	28.02.2021	01.06.2022	15	31.05.2024
Weser-Ems	25.04.2022	31.05.2020	01.06.2022	24	31.05.2024
Baden-Württemberg*	20.12.2021 30.05.2022	31.12.2019 31.03.2022	01.01.2022 01.07.2022	24 3	31.03.2022 30.09.2024

* In Baden-Württemberg wurde im Dezember 2021 zunächst nur ein „Kurzläufer-Tarifvertrag“ vereinbart, der eine Laufzeit von lediglich drei Monaten hatte und eine erste Entgelterhöhung vorsah. In einem zweiten Tarifvertrag wurde dann auch eine Reform der Entgeltstruktur vereinbart.
Quelle: NGG-Tarifabteilung; WSI-Tarifarchiv

5.1 Wiederaufnahme der Tarifverhandlungen nach der Bundestagswahl in Herbst 2021

Die neue tarifpolitische Dynamik im Gastgewerbe wurde wesentlich durch die Bundestagswahl am 26. September 2021 und der anschließend im Koalitionsvertrag der neuen Ampel-Regierung beschlossenen Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12 Euro beeinflusst. In allen Tarifgebieten des Gastgewerbes lagen zu dieser Zeit nicht nur die unterste, sondern gleich mehrere Entgeltgruppen für An- und Ungelernte unterhalb der 12-Euro-Marke und sorgten damit für einen erheblichen tariflichen Anpassungsbedarf. Tatsächlich wurden nach der Bundestagswahl ab Oktober 2021 in fast allen Tarifgebieten die Verhandlungen wieder aufgenommen. In der Mehrzahl der regionalen Tarifgebiete wurden nun für einige Monate parallel Verhandlungen geführt, was es in dieser Form zuvor im Gastgewerbe noch nicht gegeben hatte. Anders als in anderen Tarifbranchen, wie z. B. der Metall- und Elektroindustrie, gibt es im Gastgewerbe keine Tradition, die Tarifverhandlungen zu synchronisieren und eine über mehrere Bundesländer hinweg koordinierte Tarifaueinandersetzung zu führen. Dies ist auch ein Ergebnis der Tatsache, dass die regionalen Gliederungen von NGG und DEHOGA über eine hohe Autonomie beim Abschluss von Tarifvereinbarungen verfügen. Hinzu kommt, dass sich die Beziehungen der Tarifvertragsparteien zueinander regional sehr unterschiedlich entwickelt haben.

Während in einigen Tarifregionen sehr enge und kooperative Beziehungen vorherrschen, sind sie in anderen weniger ausgeprägt und oft auch deutlich konflikthafter.

Die im Oktober 2021 wiederaufgenommenen Tarifverhandlungen im Gastgewerbe gestalteten sich zunächst äußerst schwierig und konfliktreich. Nachdem die Tariflöhne während der Corona-Pandemie in vielen Tarifgebieten über einen längeren Zeitraum nicht mehr angehoben wurden, forderte die Gewerkschaft NGG nun kräftige Lohnerhöhungen. Vor allem in den ostdeutschen Tarifbezirken, aber auch in einigen westdeutschen Tarifregionen wie z. B. in Bayern, wurde dabei die Forderung erhoben, die unterste Tarifgruppe auf 13 Euro pro Stunde anzuheben und damit einen deutlichen Abstand zum neuen gesetzlichen Mindestlohn von 12 Euro zu schaffen (NGG Ost 2021; Geißler 2022). Um nach dieser Anpassung den alten Abstand zwischen den Entgeltgruppen wieder herzustellen, sollte außerdem das gesamte Tarifgitter entsprechend nach oben verschoben werden, damit auch die höheren Entgeltgruppen von der Lohnerhöhung profitieren. In anderen Tarifregionen, wie z. B. Nordrhein-Westfalen, wurde eine Modernisierung der gesamten Entgeltstruktur eingefordert, von der alle Beschäftigten profitieren sollten (NGG NRW 2021).

Der Arbeitgeberverband DEHOGA zeigte hingegen zu Beginn der Verhandlungen kaum Bereitschaft, über die notwendige Anpassung an einen antizipierten Mindestlohn von 12 Euro hinauszugehen und Einstiegsgehälter oberhalb dieser Marke zu vereinbaren. Hinzu kam der Konflikt über die Anhebung der mittleren und höheren Entgeltgruppen. Anders als die Gewerkschaft NGG befürworteten die Arbeitgeberverbände eher eine stärkere Kompression der Entgeltstruktur und wollten die restlichen Entgeltgruppen deutlich geringer anheben. In vielen regionalen Tarifgebieten verliefen die Tarifauseinandersetzungen äußerst konflikthaft. Mehrfach standen die Tarifverhandlungen vor dem Scheitern; in Bayern kam es zwischenzeitlich sogar zu einem Abbruch der Verhandlungen durch die Arbeitgeberseite, ohne dass ein neuer Verhandlungstermin vereinbart wurde (NGG Bayern 2021). Zu Beginn der in vielen Regionen parallel laufenden Tarifverhandlungen im Herbst 2021 war es demnach keineswegs sicher, dass es am Ende zu einer flächendeckenden Erneuerung der regionalen Tarifverträge im Gastgewerbe kommen würde.

Die Gewerkschaft NGG hat Tarifauseinandersetzungen in einigen Bundesländern mit betrieblichen und öffentlichen Aktionen begleitet, die von kleinen Kundgebungen und Protestveranstaltungen bis zur Ansprache von Gästen oder öffentlichkeitswirksamen Aktionen z. B. in Fußgängerzonen reichten. Hinzu kamen eine intensive Medienarbeit und umfangreiche Informationen für die Beschäftigten, die direkt in den Betrieben und über soziale Medien verbreitet wurden. Hierbei ging es vor allem darum, die geringe Bezahlung und die schlechten Arbeitsbedingungen im Zusammenhang mit dem zunehmenden Arbeits- und Fachkräftemangel in der Branche zu thematisieren. Gerade weil die eigene Organisationsmacht der NGG im Gastgewerbe eher begrenzt ist, ist die Gewerkschaft darauf angewiesen, die öffentliche Meinung als zusätzliche Machtressource und Druckpotential gegenüber den Arbeitgeber*innen zu mobilisieren.

Zwischen Herbst 2021 und Frühjahr 2022 ist es den Tarifvertragsparteien im Gastgewerbe schlussendlich überall gelungen, neue Entgelttarifverträge zu vereinbaren. Dabei entstand ein gewisser Dominoeffekt, wonach mit zunehmender Anzahl regionaler Tarifabschlüsse der Druck auf die noch verbleibenden Tarifregionen ohne Abschluss immer größer wurde. Schließlich wurde in allen Tarifregionen nicht nur eine kräftige Erhöhung der unteren Einstiegslohne auf über 12 Euro, sondern auch eine deutliche Anhebung aller anderen Entgeltgruppen beschlossen, die in einigen Fällen mit einer umfassenden Reform der gesamten Entgeltstruktur einherging.

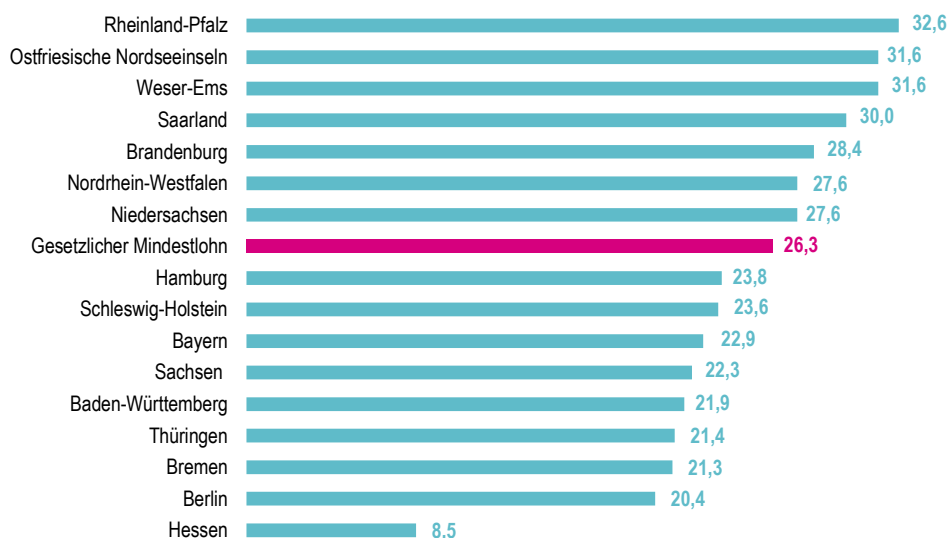
5.2 Anhebung der untersten Vergütungsgruppen im Lichte von 12 Euro Mindestlohn

Die angekündigte Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Oktober 2022 stellten die Tarifverträge des Gastgewerbes vor einen erheblichen Anpassungsbedarf. Vor den jüngsten Tarifabschlüssen lagen die untersten Vergütungsgruppen für an- und ungelernte Beschäftigte im Gastgewerbe in allen Tarifgebieten deutlich unterhalb der 12- Euro-Marke. Im Januar 2021 variierten die untersten Einstiegslohne zwischen 9,50 Euro (dem damals geltenden gesetzlichen Mindestlohn) und 11,08 Euro im Tarifgebiet Hessen (vgl. *Tabelle 5*). Noch im Januar 2022 hatten lediglich Berlin und Brandenburg ihre unterste Vergütungsgruppe auf 12 Euro erhöht. Zum 1. Oktober 2022 liegen jedoch mit Ausnahme von Schleswig-Holstein (sowie den noch nicht angepassten Tarifverträgen in Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern) die untersten Vergütungsgruppen in allen Tarifgebieten oberhalb von 12,00 Euro. Der Abstand zum gesetzlichen Mindestlohn bewegt sich dabei zwischen 12,02 Euro in Hessen und 12,72 Euro in Berlin.

Bis zum 1. Oktober 2022 steigen die untersten Tarifvergütungen gegenüber den in der Corona-Pandemie gültigen Tarifniveaus in den meisten Tarifgebieten zwischen 20 und 30 Prozent (*Abbildung 6*). Spitzenreiter ist dabei mit 32,6 Prozent das Tarifgebiet Rheinland-Pfalz, das zuvor jedoch einen sehr langen tariflosen Zustand ohne Entgelterhöhungen aufwies (*Tabelle 4*). Demgegenüber gab es mit 8,5 Prozent in Hessen den geringsten Zuwachs. Allerdings existierten hier zuvor die im Vergleich zu allen anderen Tarifgebieten höchsten Einstiegsentgelte. In den meisten Tarifgebieten erfolgte die Anhebung der untersten Entgelte in zwei Stufen, wobei die zweite Stufe oft erst direkt mit der Mindestlohnanhebung zum 1. Oktober 2022 wirksam wird und die untersten Tarifvergütungen dann die 12- Euro-Marke überschreiten.

Abbildung 6: Erhöhungen der untersten Tarifvergütungen im Gastgewerbe zwischen dem 1. Januar 2021 und dem 1. Oktober 2022

Angaben in Prozent



Quelle: NGG-Tarifabteilung; WSI-Tarifarchiv

WSI

Da die meisten neuen Tarifabschlüsse eine relativ lange Laufzeit zwischen 18 und 24 Monaten aufweisen und erst zwischen Mitte 2023 und Mitte 2024 wieder gekündigt werden können, ist über den 1. Oktober 2022 hinaus in der Regel noch mindestens eine weitere Stufenerhöhung vorgesehen (*Tabelle 5*). Die Einstiegslohne liegen dann in sieben Tarifgebieten (Hamburg, Niedersachsen, Weser-Ems, Ostfriesische Nordseeinseln, Rheinland-Pfalz und Thüringen) zwischen 13,00 und 13,35 Euro. In weiteren fünf Tarifgebieten (Baden-Württemberg, Bayern, Berlin, Hessen und Sachsen) variiert die unterste Vergütungsgruppe zwischen 12,50 und 13,00 Euro. Lediglich in Schleswig-Holstein, Bremen und dem Saarland liegen die untersten Entgelte noch unter 12,50 Euro, wobei in den beiden zuletzt genannten Tarifgebieten die kürzesten Laufzeiten gelten und bereits Mitte 2023 die Entgelttarifverträge schon wieder neu verhandelt werden. Da nach dem „Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn“ (Bundesregierung 2022b), das im Juni 2022 vom Bundestag verabschiedet wurde, eine weitere Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns über die 12 Euro hinaus frühestens zum 1. Januar 2024 vorgesehen ist, können sich die untersten Vergütungen im Gastgewerbe mit den aktuellen Tarifabschlüssen hiervon in vielen Tarifgebieten vermutlich etwas absetzen.

Tabelle 5: Unterste Vergütungen den Tarifverträgen des Gastgewerbes

Unterste Tarifvergütung in Euro pro Stunde am ...						
Tarifgebiet	01.01.2021	01.01.2022	01.10.2022	Ende der Laufzeit	Erhöhung 01/2021-10/2022 in %	Kündigungstermin
Baden-Württemberg	10,09	10,76	12,30	12,60	21,9	30.09.2024
Bayern	9,89	9,89	12,15	12,60	22,9	31.03.2024
Berlin	10,57	12,00	12,72	12,72	20,3	30.06.2023
Brandenburg	9,76	12,00	12,53	12,53	28,4	31.12.2023
Bremen	10,14	10,14	12,30	12,30	21,3	31.03.2023
Hamburg	9,97	9,97	12,34	13,35	23,8	31.12.2023
Hessen	11,08	11,08	12,02	12,80	8,5	30.06.2024
Niedersachsen	9,80	9,82*	12,50	13,30	27,6	30.04.2024
Weser-Ems	9,50	9,50	12,50	13,20	31,6	31.05.2024
Ostfriesische Nordseeinseln	9,50	9,50	12,50	13,20	31,6	31.05.2024
Nordrhein-Westfalen	9,80	9,82*	12,50	12,94	27,6	31.05.2024
Rheinland-Pfalz	9,50*	9,82*	12,60	13,00	32,6	31.03.2025
Saarland	9,50*	9,82*	12,35	12,35	30,0	30.06.2023
Sachsen	10,01	10,01	12,24	12,99	22,3	31.12.2023
Schleswig-Holstein	9,71	11,30	12,00*	12,30	23,6	31.05.2024
Thüringen	10,13	10,50	12,30	13,05	21,4	30.04.2024

* Gesetzlicher Mindestlohn, unterste Vergütungsgruppe liegt darunter und wird vom Mindestlohn verdrängt
 Quelle: NGG-Tarifabteilung; WSI-Tarifarchiv



In einigen Tarifgebieten des Gastgewerbes wurde darüber hinaus eine tarifliche Abstandsklausel zum Mindestlohn eingeführt (*Tabelle 6*). Wenn durch Anpassungen des gesetzlichen Mindestlohns bestimmte Vergütungsgruppen eingeholt werden, so werden diese automatisch auf ein Niveau angehoben, das mit einem bestimmten Abstand oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegt. Dieser Abstand wird in den Entgelttarifverträgen entweder als Festbetrag (15 Cent in Bayern, 30 Cent in Hamburg, 50 Cent in Berlin, Brandenburg und Nordrhein-Westfalen) oder als bestimmter Prozentsatz vom Mindestlohn (ein Prozent in Baden-Württemberg für das umsatzbeteiligte Personal, fünf Prozent in Rheinland-Pfalz) festgelegt.

Tabelle 6: Tarifverträge im Gastgewerbe mit Abstandsklausel zum gesetzlichen Mindestlohn

Tarifgebiet	Mindestabstand zum gesetzlichen Mindestlohn
Baden-Württemberg*	+ 1,0 Prozent
Bayern	+ 0,15 Euro
Berlin	+ 0,50 Euro
Brandenburg	+ 0,50 Euro
Hamburg	+ 0,30 Euro
Nordrhein-Westfalen	+ 0,50 Euro
Rheinland-Pfalz	+ 5,0 Prozent

*nur für das umsatzbeteiligte Personal
 Quelle: NGG-Tarifabteilung; WSI-Tarifarchiv



5.3 Anhebung der gesamten Entgelttabellen

In allen neuen Tarifabschlüssen des Gastgewerbes wurden nicht allein nur die untersten Vergütungsgruppen angehoben, sondern die kompletten Entgelttabellen nach oben geschoben, sodass nicht nur An- und Ungelernte, sondern auch Fachkräfte von deutlichen Lohnzuwächsen profitieren konnten. Damit wurde eine bloße Kompression der Lohnstruktur verhindert und ein nach Qualifikation und Tätigkeitsmerkmalen differenziertes Vergütungssystem aufrechterhalten.

Bei der Erhöhung der mittleren und oberen Vergütungsgruppen wurde in den regionalen Tarifverträgen nach unterschiedlichen Methoden verfahren. Die Erhöhung erfolgte entweder nach einem bestimmten Prozentsatz, einem Festbetrag oder einer Kombination aus beiden Elementen. In einige Tarifgebieten wurden zudem kleinere oder auch bedeutsame Änderungen am Eingruppierungsraster, also an der inhaltlichen Struktur des Entgelttarifvertrages, vorgenommen.

Von den 16 aktuell ausgehandelten Tarifabschlüssen im Gastgewerbe wurden in drei Tarifgebieten (Bayern, Hessen und Thüringen) auf klassische Weise alle Vergütungsgruppen um den jeweils gleichen Prozentsatz erhöht. Damit konnten alle Beschäftigten gleichermaßen von der notwendigen Anpassung der unteren Vergütungsgruppen profitieren und die bestehende Lohnhierarchie wurde nicht verändert. In *Tabelle 7* lässt sich am Beispiel von Thüringen nachvollziehen, wie in insgesamt vier Stufen alle Vergütungsgruppen um den jeweils gleichen Prozentsatz angehoben werden. Über die gesamte Laufzeit des Tarifvertrages hinweg werden dort die Entgelte aller Beschäftigten um insgesamt 24,3 Prozent erhöht.

Tabelle 7: Entwicklung der Tarifentgelte im Gastgewerbe Thüringen*

Angaben in Euro pro Stunde, jeweils ab dem genannten Stichtag

Tarifgruppe	1.1. 2021	1.4. 2022	in %	1.10. 2022	in %	1.4. 2023	in %	1.10. 2023	in %	Gesamt- erhöhung in %
An- und Ungelernte										
1.	10,50	11,34	8,0	12,30	8,5	12,67	3,0	13,05	3,0	24,3
2.	10,50	11,34	8,0	12,30	8,5	12,67	3,0	13,05	3,0	24,3
3.	10,50	11,34	8,0	12,30	8,5	12,67	3,0	13,05	3,0	24,3
4.1.	10,50	11,34	8,0	12,30	8,5	12,67	3,0	13,05	3,0	24,3
4.2.	10,54	11,39	8,0	12,35	8,5	12,72	3,0	13,10	3,0	24,3
4.3.	10,87	11,74	8,0	12,74	8,5	13,12	3,0	13,51	3,0	24,3
Fachkräfte										
5.	11,27	12,17	8,0	13,20	8,5	13,60	3,0	14,01	3,0	24,3
6.	12,14	13,11	8,0	14,23	8,5	14,65	3,0	15,09	3,0	24,3
7.	13,56	14,65	8,0	15,89	8,5	16,36	3,0	16,86	3,0	24,3
8.	15,55	16,79	8,0	18,22	8,5	18,77	3,0	19,33	3,0	24,3
9.	18,64	20,13	8,0	21,84	8,5	22,50	3,0	23,17	3,0	24,3

* Entgelttabelle für Hotellerie und Gastronomie
Quelle: NGG-Tarifabteilung; WSI-Tarifarchiv:

WSI

In vier weiteren Tarifgebieten (Niedersachsen, Bremen, Hamburg, Schleswig Holstein) wurden alle Vergütungsgruppen um den jeweils gleichen Festgeldbetrag erhöht, sodass in prozentualer Hinsicht die untersten Gruppen die jeweils höchsten Entgeltzuwächse erhielten und die Entgeltstruktur insgesamt etwas zu-sammengeschoben wurde. *Tabelle 8* zeigt am Beispiel Hamburg, wie in drei Erhöhungsschritten alle Vergütungsgruppen um zunächst 1,10 Euro, dann um 1,27 Euro und schließlich noch um 1,01 Euro erhöht wurden. Über die gesamte Laufzeit erhöhen sich demnach alle Tarifentgelte um den Festbetrag von 3,38 Euro. Prozentual entspricht dies in der untersten Vergütungsgruppe einem Zuwachs von 33,9 Prozent und in der obersten Vergütungsgruppe von 23,7 Prozent. Trotz einer begrenzten Kompression der Entgeltstruktur profitieren auch in diesem Modell die Fachkräfte in den höheren Vergütungsgruppen von erheblichen Zuwächsen, die weit über die Erhöhungen einer normalen Tarifrunde hinausgehen. Auch hier wird die gesamte Entgelttabelle nach oben geschoben, wenn auch mit überdurchschnittlichen Zuwächsen in den unteren Vergütungsgruppen.

Tabelle 8: Entwicklung der Tarifentgelte im Gastgewerbe Hamburg

Angaben in Euro pro Stunde, jeweils ab dem genannten Stichtag

Tarifgruppe	1.4.2020	1.4.2022	Erhöhung in Euro	in %	1.10.2022	Erhöhung in Euro	in %	1.6.2023	Erhöhung in Euro	in %	Gesamt- erhöhung in %
An- und Ungelernte											
1	9,97	11,07	1,10	11,0	12,34	1,27	11,5	13,35	1,01	8,2	33,9
2	10,14	11,24	1,10	10,8	12,51	1,27	11,3	13,53	1,01	8,1	33,3
Fachkräfte											
3	11,07	12,17	1,10	9,9	13,44	1,27	10,5	14,45	1,01	7,5	30,5
4	11,56	12,66	1,10	9,5	13,93	1,27	10,0	14,94	1,01	7,3	29,3
5	12,28	13,38	1,10	8,9	14,65	1,27	9,5	15,66	1,01	6,9	27,5
6	13,18	14,28	1,10	8,3	15,55	1,27	8,9	16,56	1,01	6,5	25,7
7	14,28	15,38	1,10	7,7	16,65	1,27	8,3	17,66	1,01	6,1	23,7

Quelle: NGG-Tarifabteilung; WSI-Tarifarchiv

WSI

In der Mehrheit der neuen Tarifabschlüsse wird schließlich eine Kombination aus Festgeldbetrag und prozentualer Erhöhung angewendet. Hierbei werden vor allem die unteren Vergütungsgruppen um einen bestimmten Festgeldbetrag erhöht, um damit einen Wert oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns zu erreichen. Im Ergebnis führt dies überall dazu, dass die unteren Vergütungsgruppen für An- und Ungelernte überdurchschnittlich angehoben werden, zugleich jedoch auch die Fachkräfte von den hohen Zuwächsen profitieren und die Entgeltstruktur insgesamt nach oben geschoben wird.

In fünf Tarifgebieten (Baden-Württemberg, Bremen, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Schleswig-Holstein) wurde neben den Entgelterhöhungen auch teilweise eine Reform der Entgelttabellen und der diesen zugrundeliegenden Eingruppierungssystematik vereinbart. In einigen Tarifgebieten, wie Bremen, Sachsen und Schleswig-Holstein, wurden eher kleinere Eingriffe vorgenommen, indem z. B. einzelne Tarifgruppen gestrichen oder zusammengelegt wurden. Eine umfassende Reform der Entgeltstruktur mit neuer Systematik und neuen Entgeltgruppen wurde in Nordrhein-Westfalen (*Tabelle 9*) und Baden-Württemberg vereinbart (*Tabelle 9*). Auch wenn die alten und neuen Entgeltgruppen nicht hundertprozentig vergleichbar sind, so zeigen sie doch auch in Nordrhein-Westfalen überdurchschnittliche Zuwächse bei An- und Ungelernten, bei gleichzeitig kräftigen Erhöhungen für die Fachkräfte und einer insgesamt etwas komprimierten Entgeltstruktur.

Tabelle 9: Entwicklung der Tarifentgelte im Gastgewerbe Nordrhein-Westfalen

Angaben in Euro pro Stunde, jeweils ab dem genannten Stichtag

Tarifgruppe (alt)	vor dem 1.5.2022	Tarifgruppe (neu)	1.5.2022	in %	1.5.2023	in %	Gesamt in %
An- und Ungelernte							
1	9,80	1.1	12,50	27,6	12,94	3,5	32,0
2	10,39	1.2	13,00	25,1	13,46	3,5	29,5
3	11,41	1.3	13,50	18,3	13,98	3,6	22,2
		1.4	14,00		14,49	3,5	
Fachkräfte							
4	11,95	2.1	13,95	16,7	14,44	3,5	20,8
4a	12,47	2.2	14,72	18,0	15,24	3,5	22,2
5	13,31	2.3	15,50	16,5	16,04	3,5	20,5
6	14,22	2.4	16,27	14,4	16,84	3,5	18,4
Fachkräfte mit Führungsaufgaben							
7	15,91	3.1	17,40	9,4	18,01	3,5	13,2
8	17,59	3.2	18,69	6,3	19,34	3,5	9,9
9	19,69	3.3	19,97	1,4	20,67	3,5	5,0
10	20,57	3.4	21,26	3,4	22,00	3,5	7,0

Quelle: NGG-Tarifabteilung; WSI-Tarifarchiv

WSI

5.4 Anhebung der tarifvertraglichen Ausbildungsvergütungen

Neben der Erhöhung der Entgelte sehen die seit Herbst 2021 neu abgeschlossenen Tarifverträge im Gastgewerbe auch deutliche Zuwächse bei den Ausbildungsvergütungen vor (*Tabelle 10*). Während im Ausbildungsjahr 2021 die Vergütungen für das erste Lehrjahr – je nach regionalem Tarifgebiet – noch zwischen 700 und 800 Euro pro Monat variierten, liegen sie im Ausbildungsjahr 2022 in der Regel zwischen 950 und 1.000 Euro. Dies entspricht in den meisten Tarifgebieten einer Erhöhung der Ausbildungsvergütungen zwischen 10 und 20 Prozent. Die größten Zuwächse gab es mit knapp 25,8 Prozent in Bayern, 33,3 Prozent in Nordrhein-Westfalen und sogar 60 Prozent in Rheinland-Pfalz, wo jedoch aufgrund eines außergewöhnlich langen tariflosen Zustandes die Vergütungen mehr als vier Jahre nicht mehr angehoben wurden.

Die neuen Tarifverträge im Gastgewerbe haben damit nicht nur die Entgelte, sondern auch die Ausbildungsvergütungen durch außergewöhnliche Erhöhungen deutlich aufgewertet. Sie reagieren damit auf die Tatsache, dass die Ausbildungsverhältnisse in der Branche in den 2010er Jahren kontinuierlich zurückgegangen sind und sich mehr als halbiert haben. Gab es im Gastgewerbe in Jahr 2009 noch 96.073 Ausbildungsverhältnisse, so waren es 2021 gerade noch 41.479.⁷ Allein in den beiden Corona-Jahren 2020 und 2021 Jahren ist die Anzahl der Auszubildenden um etwa 10.000 zurückgegangen. Mit der deutlichen Anhebung der Ausbildungsvergütungen soll nun diesem Trend entgegengewirkt werden, indem das Niveau der Vergütung deutlich stärker an das anderer Branchen angepasst wird (WSI-Tarifarchiv 2022).

⁷ Vgl. DEHOGA, Ausbildungsbilanz des Gastgewerbes 1991 bis 2021, <https://www.dehoga-bundesverband.de/zahlen-fakten/ausbildungszahlen/>

Tabelle 10: Ausbildungsvergütungen im Gastgewerbe (1. Ausbildungsjahr)

Angaben in Euro pro Stunde, jeweils an dem genannten Stichtag

Tarifgebiet	01.08.2021	01.08.2022	Erhöhung 2021/2022 in %
Baden-Württemberg	730	900*	23,3
Bayern	795	1.000	25,8
Berlin	800	850	6,3
Brandenburg	700	850	21,4
Bremen	810	900	11,1
Hamburg	740	915	23,6
Hessen	815	1.000	22,7
Niedersachsen	750	850	13,3
Ostfriesische Nordseeinseln	800	920	15,0
Weser-Ems	750	870	16,0
Nordrhein-Westfalen	750	1.000	33,3
Rheinland-Pfalz	625	1.000	60,0
Saarland	800	900	12,5
Sachsen	780	900	15,5
Schleswig-Holstein	750	790	5,3
Thüringen	800	900	12,5

* ab 01.09.2022

Quelle: NGG-Tarifabteilung; WSI-Tarifarchiv

WSI

6 Tarifpolitischer Aufbruch zur Aufwertung des Gastgewerbes

Nach dem tarifpolitischen Stillstand während der Corona-Pandemie erlebte das Gastgewerbe seit Herbst 2021 einen neuen tarifpolitischen Aufbruch, der zu einer flächendeckenden Erneuerung der Tarifverträge und außergewöhnlichen Lohnsteigerungen für die Beschäftigten führte. Obwohl die Tarifvertragsparteien sowohl auf Arbeitnehmer- als auch auf Arbeitgeberseite über eine vergleichsweise geringe Organisationsmacht verfügen, ist es ihnen gelungen, eine grundlegende tarifpolitische Aufwertung der Branche einzuleiten.

Der tarifpolitische Aufbruch im Gastgewerbe ist vor allem eine Reaktion auf den sich bereits seit längerem existierender Fachkräftemangel (Maak et al. 2013; Küblböck/Standar 2016), der sich mittlerweile zu einem allgemeinen Arbeitskräftemangel auch von ungelernten Beschäftigten erweitert hat (Ahlers/Villalobos 2022). Während der Corona-Pandemie wurde diese Entwicklung durch Lockdowns und Kurzarbeit zeitweilig überlagert, weil weite Teile der Branche ihre Aktivitäten eingestellt oder deutlich reduziert hatten und folglich kaum Personal eingesetzt haben. Insgesamt hat sich der Arbeits-

kräftemangel jedoch sogar noch verschärft, da die Branche während der Corona-Krise fast 350.000 Beschäftigte verloren hat. Hinzu kommt ein deutlicher Rückgang bei den Auszubildenden, der das Potential zukünftiger Fachkräfte deutlich einschränkt.

Folgt man den Verlautbarungen des DEHOGA, so ist es vor diesem Hintergrund auch auf Arbeitgeberseite weitgehend unstrittig, dass den Beschäftigungsproblemen im Gastgewerbe nur durch eine grundlegende Verbesserung der Arbeitsbedingungen beizukommen ist. Besonders eindrücklich wird dies in einem Strategiepapier des DEHOGA Landesverbandes in Rheinland-Pfalz formuliert, das unter dem Titel „Sieben Meilensteine zur Mitarbeitergewinnung im Gastgewerbe“ die Unternehmen der Branche auffordert, ihre „Arbeitgeber-Attraktivität ... deutlich zu verbessern“, da es nur so gelingen könne „neue und an andere Branchen verloren gegangene Mitarbeiter zurückzugewinnen (DEHOGA Rheinland-Pfalz 2021, S. 1; s. a. Sell 2021).

Bei der Verbesserung der „Arbeitgeber-Attraktivität“ gehe es allem voran darum, das Gastgewerbe aus der „Billiglohn-Image-Ecke“⁸ herauszuholen, was nach Ansicht des DEHOGA Rheinland-Pfalz „exorbitante Gehaltserhöhungen in allen Entgeltgruppen“ nötig mache (ebd.). Laut einer Mitgliederumfrage des DEHOGA Bayern haben nicht wenige Betriebe schon vor den jüngsten Tarifabschlüssen ihren Beschäftigten eine übertarifliche Bezahlung zukommen lassen (DEHOGA Bayern 2022). Damit gab es bei den jüngsten Tarifaueinandersetzungen zwischen beiden Tarifparteien eine hohe Interessensübereinstimmung darüber, die gesamte Branche lohnpolitisch aufzuwerten.

Eine wichtige Rolle spielte hierbei die frühzeitige Entscheidung der im Herbst 2021 neu ins Amt gekommenen Bundesregierung, den allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn auf 12 Euro anzuheben. Anders als von Kritiker*innen wie der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) behauptet, führt diese Mindestloohnerhöhung nicht etwa zu einer Schwächung der Tarifautonomie (Kampeter 2022), sondern hilft im Gegenteil den Tarifvertragsparteien, notwendige Anpassungen in den Entgeltstrukturen vorzunehmen. Ohne den Druck, die bestehenden Tarifverträge im Gastgewerbe an die neue Mindestlohnmarke von 12 Euro anzupassen, wären die jetzt vereinbarten Entgeltsteigerungen und Lohnsprünge kaum möglich gewesen.

Die Reaktion beider Tarifvertragsparteien auf die neue Situation des Mindestlohns zeigt hierbei, dass es im Zuge der Mindestloohnerhöhung zu einer Belebung der autonomen Tarifverhandlungen gekommen ist. Dies betrifft die Art und Weise der Anpassung aller Entgelte, die Anzahl und Zeitpunkte der Entgelterhöhungen, die Höhe der Ausbildungsvergütungen und in einigen Tarifgebieten die gemeinsam ausgehandelte Reform der gesamten Entgeltstruktur. Der Mindestlohn von 12 Euro hat damit keineswegs zu einer Vereinheitlichung oder Aushebelung der für Tarifverträge zuständigen Parteien DEHOGA und Gewerkschaft NGG geführt, sondern eine Belebung der autonomen Aushandlungsstruktur in der gesamten Branche befördert. Damit hat der Mindestlohn die Tarifautonomie im Gastgewerbe nicht geschwächt, sondern de facto belebt (s. a. Schulten 2022).

Wenn das Gastgewerbe zukünftig im Wettbewerb um Arbeits- und Fachkräfte mit anderen Branchen besser bestehen will, muss es sich perspekti-

⁸ So der rheinland-pfälzische DEHOGA-Präsident, Gereon Haumann, zit. n. Die Rheinpfalz online vom 6. November 2021.

visch noch deutlicher vom Mindestlohn absetzen. „Nie mehr nur Mindestlohn“ lautet denn auch die Devise des DEHOGA-Strategiepapiers aus Rheinland-Pfalz (DEHOGA Rheinland-Pfalz 2021, S. 1). Dies trifft sich mit dem Anspruch der Gewerkschaft NGG, dass Tariflöhne deutlich höher als gesetzliche Mindestlöhne sein müssen. Wenn zum 1. Oktober 2022 der gesetzliche Mindestlohn auf 12 Euro erhöht wird, werden die untersten Tariflöhne im Gastgewerbe bereits in den meisten Tarifgebieten zwischen 30 und 50 Cent darüber liegen. Im Laufe des Jahres 2023 erhöht sich der Abstand dann teilweise sogar auf mehr als einen Euro. Für den Fall zukünftiger Erhöhungen des gesetzlichen Mindestlohns wurde in einigen regionalen Tarifverträgen eine Abstandsklausel vereinbart, die sicherstellen soll, dass Tariflöhne nicht mehr unter den gesetzlichen Mindestlohn rutschen. Die weitestgehende Abstandsklausel findet sich hierbei in Rheinland-Pfalz. Mit ihr wird vorgeschrieben, dass der unterste Tariflohn mindestens fünf Prozent oberhalb des gesetzlichen Mindestlohns liegen soll. Besonders bedeutsam ist schließlich, dass die Anpassung der Tariflöhne im Gastgewerbe an 12 Euro Mindestlohn nicht nur zu einer Erhöhung der unter Entgeltgruppen geführt, sondern überall die gesamte Entgelttabelle nach oben geschoben hat. Auf diese Weise profitieren auch Facharbeiter*innen in den höheren Entgeltgruppen vom höheren gesetzlichen Mindestlohn.

Die neuen Tarifverträge haben insgesamt einen wichtigen Schritt dazu beigetragen, die Entlohnung der Arbeit im Gastgewerbe wieder attraktiver zu gestalten. Dies allein dürfte jedoch kaum ausreichen, um die Beschäftigungsprobleme der Branche zu lösen. Zum einen sind die Löhne im Gastgewerbe trotz der hohen Tarifsteigerungen nach wie vor relativ niedrig und gegenüber anderen Branchen wenig konkurrenzfähig. So haben z. B. die beiden Discounter Lidl und Aldi einen Einstiegslohn von 14 Euro angekündigt und damit die Orientierungsmarke für die Tarifentwicklung im Einzelhandel gesetzt, in den gerade in der Corona-Pandemie viele ehemalige Beschäftigte des Gastgewerbes gewechselt sind (Jansen/Risius 2022; Lüdeke et al 2022).

Zum anderen geht es bei der Verbesserung der Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe um weit mehr als nur den Lohn. Reformbedarf gibt es z. B. bei den oft langen und unattraktiv gelegenen Arbeitszeiten, die durch mehr Mitsprache und Zeitsouveränität der Beschäftigten sowie einen angemessenen Freizeitausgleich ausgeglichen werden müssen. Des Weiteren basieren die Geschäftsmodelle im Gastgewerbe nach wie vor oft auf unsicherer und prekärer Beschäftigung. Fast die Hälfte aller Beschäftigungsverhältnisse sind Mini-Jobs und viele Beschäftigte haben nur einen befristeten Arbeitsvertrag. Eine Perspektive gewinnt das Gastgewerbe jedoch nur im Ausbau hochwertiger Dauerarbeitsplätze (DEHOGA Rheinland-Pfalz 2021, S. 1). Die Gewerkschaft NGG führt darüber hinaus gerade eine Online-Befragung unter Beschäftigten im Gastgewerbe durch, um die Themen zu identifizieren, die für sie derzeit besonders wichtig sind und um mögliche Veränderungen durch die Corona-Pandemie zu identifizieren (NGG 2022). Die Tarifpolitik hat hier über den Lohn hinaus eine große Gestaltungsaufgabe, um die Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe wieder attraktiver zu machen. Wenn die Unternehmen nicht nur „gute Gastgeber“, sondern auch „gute Arbeitgeber“ sein wollen (DEHOGA Rheinland-Pfalz 2021), dann helfen hier keine wohlklingenden Absichtserklärungen, sondern nur gute Tarifverträge.

Um wirksam zu sein und ihre Gestaltungspotentiale voll ausschöpfen zu können, braucht die Tarifpolitik starke Tarifverbände und faire Wettbe-

werbsbedingungen. Im Gastgewerbe sind die Verbände, aufgrund zahlreicher branchenspezifischer Besonderheiten, wie u. a. der Dominanz von Kleinstbetrieben und dem besonders hohen Anteil prekärer Beschäftigung, vergleichsweise schwach aufgestellt. Dementsprechend ist auch die Tarifbindung relativ niedrig. Sowohl Gewerkschaften als auch Arbeitgeberverbände stehen vor der Herausforderung, neue Wege zu finden, um mehr Mitglieder zu gewinnen und ihre Organisationsmacht zu stärken.

Aufgrund der besonderen Strukturmerkmale der Branche lässt sich eine Ausweitung der Tarifbindung im Gastgewerbe jedoch nicht allein über einen höheren Organisationsgrad der Tarifverbände herstellen. Ein wesentliches Instrument zur Stärkung der Tarifbindung liegt darüber hinaus in der besseren Nutzung der Allgemeinverbindlicherklärung. Das Gastgewerbe verfügt in dieser Hinsicht bereits über einige Erfahrung. Auch in der aktuellen Tarifrunde haben sich in den Tarifgebieten Bremen, Rheinland-Pfalz und Schleswig-Holstein die Tarifparteien darauf verständigt, eine Allgemeinverbindlicherklärung der Entgelttarifverträge zu beantragen. In anderen Tarifgebieten, wie z. B. Berlin oder Brandenburg, scheiterte ein entsprechender Vorstoß der Gewerkschaftsseite am Widerstand der regionalen DEHOGA-Verbände.

Insbesondere diejenigen DEHOGA-Regionalverbände, die an den sogenannten „OT-Mitgliedschaften“ festhalten und damit auch Mitgliedsfirmen ohne Bindung an den Verbandstarifvertrag vertreten, wenden sich besonders stark gegen eine Allgemeinverbindlicherklärung. Dabei könnte letztere gerade in einer Branche wie dem Gastgewerbe dazu beitragen, faire Wettbewerbsbedingungen herzustellen, Schmutzkonkurrenz zu verhindern und die Gestaltungspotentiale der Tarifpolitik voll auszuschöpfen. Viele Regionalverbände von DEHOGA haben sich deshalb auch bewusst gegen OT-Mitgliedschaften ausgesprochen oder – wie in Rheinland-Pfalz – diese sogar wieder abgeschafft. Zur Stärkung der Tarifbindung im Gastgewerbe wäre es sinnvoll, wenn alle DEHOGA-Verbände diesem Beispiel folgen.

Wenn der aktuelle tarifpolitische Aufbruch verstetigt werden soll, müssen die Tarifparteien gemeinsam daran arbeiten, die Tarifstrukturen im Gastgewerbe weiter auszubauen. Hierzu gehört zum einen die inhaltliche Erweiterung um all die Fragen einer modernen Arbeitsorganisation, die den Ansprüchen und Interessen der Beschäftigten und der Unternehmen besser gerecht wird. Zum anderen geht es um eine Stärkung der Tarifbindung durch eine bessere Nutzung der Allgemeinverbindlicherklärung, die für alle Unternehmen der Branche gleiche Mindeststandards schafft. Auf diese Weise könnte die Tarifpolitik den nun begonnenen Weg fortsetzen, um die Arbeitsbedingungen im gesamten Gastgewerbe nachhaltig zu verbessern und die Branche für die Beschäftigten wieder attraktiver zu machen.

Literatur

Ahlers, E./Villalobos, V. Q. (2022): Fachkräftemangel in Deutschland?

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Report Nr. 76, Juli 2022, Düsseldorf,

https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008345/p_wsi_report_76_2022.pdf

Behrens, M./Dribbusch, H. (2020): Umkämpfte Mitbestimmung: Ergebnisse der dritten Befragung zur Be- und Verhinderung von Betriebsratswahlen, in: WSI-Mitteilungen .Vol. 73 (4), S. 286-294,

https://www.wsi.de/data/wsimit_2020_04_behrens.pdf

Behrens, M./Helfen, M. (2016): Sachzwang oder Programm? Tarifpolitische Orientierungen und OT-Mitgliedschaft bei deutschen Arbeitgeberverbänden, in: WSI-Mitteilungen Vol. 69 (6), S. 452-459,

https://www.wsi.de/data/wsimit_2016_06_behrens.pdf

BdS (Bundesverband der Systemgastronomie) (2022): BdS-Mitglieder, <https://www.bundesverband-systemgastronomie.de/de/bds-mitglieder.html> (letzter Zugriff: 28.03.2022)

Bispinck, R./Dribbusch, H./Kestermann, C./Lesch, H./Lübker, M./Schneider, H./Schröder, C./Schulten, T./Vogel, S. (2020): Entwicklung des Tarifgeschehens vor und nach der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns. Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Forschungsbericht 562, Berlin,

<https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-562-entwicklung-tarifgeschehen-vor-und-nach-einfuehrung-des-mindestlohns.pdf>

Börschlein, E.-B./Bossler, M./Gürtzgen, N./Teichert, C. (2022): Mindestlohnerhöhung im Oktober 2022: 12 Euro Mindestlohn betreffen mehr als jeden fünften Job. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB Kurzbericht Nr. 12/2022, Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2022a): Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) Deutschland, Länder und Regionaldirektionen, Stichtag: 31. Juni 2021, Nürnberg

Bundesagentur für Arbeit (2022b): Inanspruchnahme konjunkturelles Kurzarbeitergeld nach § 96 SGB III, Berichte: Arbeitsmarkt kompakt, Oktober, Nürnberg

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022): Verzeichnis der für allgemeinverbindlich erklärten Tarifverträge (Stand: 1. April 2022), <https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/ave-verzeichnis.html>

Bundesregierung (2019): Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gaststättengewerbe, Antwort auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Stefan Schmidt, Beate Müller-Gemmeke, Markus Tressel, weiterer Abgeordneter und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen, Deutscher Bundestag Drucksache 19/8260 vom 07.03.2019,

<https://dserver.bundestag.de/btd/19/082/1908260.pdf>

Bundesregierung (2022a): Arbeitsbedingungen im Hotel- und Gaststättengewerbe, Antwort auf die Kleine Anfrage der Abgeordneten Susanne Ferschl, Jan Korte, Thomas Lutze, Pascal Meiser, Matthias W. Birkwald, Gökay Akbulut, Ates Gürpınar, Sören Pellmann, Heidi Reichinnek, Dr. Petra Sitte, Jessica Tatti, Kathrin Vogler und der Fraktion Die Linke, Bundestags-Drucksache Nr. 20/839 vom 25.02.2022, <https://dserver.bundestag.de/btd/20/008/2000839.pdf>

Bundesregierung (2022b): Entwurf eines Gesetzes zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung, Bundestags-Drucksache Nr. 20/1408 vom 13.04.2022

DEHOGA (Deutsche Hotel- und Gaststättenverband) (2020): Gemeinsamer Kampf von Betrieben und Beschäftigten um die Existenz, Pressemitteilung vom 19. März 2020

DEHOGA (2021): Tarifsynopse für Hotellerie und Gastronomie, Berlin (Stand: 7. Juli 2021)

DEHOGA (2022): Tarifverträge, <https://www.dehoga-bundesverband.de/branchenthemen/tarifvertraege/> (letzter Zugriff: 07.07.2022)

DEHOGA Bayern (2022): Tarifeinigung im bayerischen Gastgewerbe, Pressemitteilung vom 9. März 2022,

<https://www.dehoga-bayern.de/aktuelles/presse/pressemitteilungen/pressedetail/>

DEHOGA Rheinland-Pfalz (2021): Sieben Meilensteine zur Mitarbeitergewinnung im Gastgewerbe. Schulterschluss von Gastgebern, Gästen und Politik, Bad Kreuznach, 31. August 2021, https://www.dehoga-rlp.de/fileadmin/user_upload/Presse/2021/DEHOGA_RLP_Sieben_Meilensteine_zur_Mitarbeitergewinnung_im_Gastgewerbe_Layout.pdf

Ellguth, P./Kohaut, S. (2021): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2020, in: WSI-Mitteilungen Vol. 74 (4), S. 306-314, https://www.wsi.de/data/wsimit_2021_04_ellguth.pdf

Geißler, R. (2022): Hotel- und Gastronomiebranche: Gewerkschaft fordert 13 Euro Einstiegslohn, MDR Aktuell vom 2. Februar 2022, <https://www.mdr.de/nachrichten/sachsen/gastronomie-forderung-einstiegsgehalt-100.html>

Höpfner, C./Lesch, H./Schneider, H./Vogel, S. (2021): Tarifautonomie und Tarifgeltung. Zur Legitimation und Legitimität der Tarifautonomie im Wandel der Zeit, Berlin

Hohendanner, C. (2018): Aktuelle Daten und Indikatoren. Befristete Beschäftigung in Deutschland, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), 3. Juli 2018, Nürnberg

Jansen, A./Risius, P.(2022): Sorgenkind Gastro? Berufswechsel in der Corona-Pandemie, Institut der deutschen Wirtschaft, IW-Kurzbericht Nr. 60.

Kampeter, S. (2022): Staatslohnsetzung bedroht Tarifautonomie. Statement zur Mindestlohnanhörung im Deutschen Bundestag am 16. Mai 2022, <https://arbeitgeber.de/staatslohnsetzung-bedroht-tarifautonomie/>

Kohaut, S. (2021): Tarifbindung im Gastgewerbe, Stellungnahme des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB), Nürnberg, 24. August 2021

Küblböck, S./Standar, M. (2016): Fachkräftemangel im Gastgewerbe, in: Zeitschrift für Tourismuswissenschaft Vol. 8 (2), S. 285-317

Lübker, M. (2021): Wer profitiert von 12 Euro Mindestlohn? Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 59, September 2021, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008111/p_wsi_pb_59_2021.pdf

Lüdeke, B./Seibert, H./Wiethölter, D. (2022): Beschäftigungsverläufe und Branchenwechsel im Gastgewerbe vor und in der Corona-Krise in Berlin. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: IAB-Regional. Berichte und Analysen aus dem Regionalen Forschungsnetz, 2/2022, IAB Berlin-Brandenburg, Nürnberg

Maack, K./Haves, J./Homann, B./Schmid, K. (2013): Die Zukunft des Gastgewerbes – Beschäftigungsperspektiven im deutschen Gastgewerbe, Edition der Hans-Böckler-Stiftung Nr. 188, Düsseldorf

Mindestlohnkommission (2018): Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Berlin

NGG (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten) (2018): Frische Rezepte für Gute Arbeit. NGG-Geschäftsbericht 2013–2017, Hamburg

NGG (2021): 13 starke Gründe für 13 EURO, Gastro Workers Info Nr. 1, 27. Oktober 2021, Berlin

NGG (2022): Umfrage: Zukunft Gastro!? Deine Meinung ist gefragt!, Pressemeldung vom 16. Mai 2022, <https://www.ngg.net/alle-meldungen/meldungen-2022/zukunft-gastro-deine-meinung-ist-gefragt/>

NGG Bayern (2021): DEHOGA Bayern bricht Verhandlungen ab, Pressemitteilung vom 8. November 2021, <https://bayern.ngg.net/presse/pressemitteilungen/2021/dehoga-bayern-bricht-verhandlungen-ab/>

NGG NRW (2021): Unser Sofortprogramm gegen die Job-Krise: Forderungen der NGG-Tarifkommission, Tarif.Info Nr. 2 vom 29. September 2021, https://nrw.ngg.net/fileadmin/user_upload/210929_TI_HoGa_Forderung.pdf

Pusch, T. (2021): 12 Euro Mindestlohn. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr. 62, Oktober 2021, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008171/p_wsi_pb_62_2021.pdf

Schasching, M./Wohlrabe, K. (2022): Branchen im Fokus: Gastronomie. ifo Institut – Leibniz-Institut für Wirtschaftsforschung: ifo-Schnelldienst Vol. 75 (3), S. 38-40

Schlote-Sautter, B./Hemke-Smith, R. (2018): Branchenwechsel von Beschäftigten im Gastgewerbe, in: Beerheide, E./Georg, A./Goedicke, A./Nordbrock, C./Seiler, K. (Hrsg.): Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit. Dortmunder Beiträge zur Sozialforschung, Wiesbaden, S. 219-249

Schulten, T. (2022): Zwölf-Euro-Mindestlohn und Tarifautonomie widersprechen sich nicht – im Gegenteil, in: Die Welt (online) vom 23. Januar 2022, <https://www.welt.de/wirtschaft/article236415161/Zweite-grosse-Reform-Zwoelf-Euro-Mindestlohn-und-Tarifautonomie-widersprechen-sich-nicht-im-Gegenteil.html>

Schulten, T./Müller, T. (2020): Kurzarbeitergeld in der Corona-Krise. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Policy Brief Nr.38, April 2020, Düsseldorf

Schulten, T./Specht, J. (2020): Tarifpolitik und Mindestlohn: Aktuelle Erfahrungen aus der Systemgastronomie. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Blog vom 15. Juni 2020, <https://www.wsi.de/de/blog-17857-wsi-blog-tarifpolitik-und-mindestlohn-systemgastronomie-24163.htm>

Schulten, T./WSI-Tarifarchiv (2021): Tarifpolitischer Jahresbericht 2020: Tarifpolitik unter den Bedingungen der Corona-Pandemie, Informationen zur Tarifpolitik, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-007980/p_ta_jb_2020.pdf

Schulten, T./Friemer, A./Dingeldey, I./Lübker, M. (2020): Tarifverträge und Tariffucht in Bremen. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI-Study Nr. 22, August 2020, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_22_2020.pdf

Schulten, T./Bispinck, R./Lübker, M. (2021): Tarifverträge und Tariffucht in Thüringen. Wirtschafts- und Sozialwirtschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Study Nr. 26, September 2021, Düsseldorf, https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_studies_26_2021.pdf

Schulten, T./Bispinck, R./Lübker, M. (2022): Tarifverträge und Tariffucht in Nordrhein-Westfalen. Wirtschafts- und Sozialwirtschaftliches Institut der Hans-Böckler-Stiftung: WSI Study Nr. 30, Juni 2022, Düsseldorf, https://www.wsi.de/fpdf/HBS-008336/p_wsi_studies_30_2022.pdf

Sell, S. (2021): Mit „exorbitanten Gehaltssteigerungen“ und flexiblen Arbeitsmodellen gegen den Personalmangel im Gastgewerbe? Aktuelle Sozialpolitik: Beitrag vom 8. November 2021, <https://aktuelle-sozialpolitik.de/2021/11/08/gehaltssteigerungen-gegen-den-personalmangel-im-gastgewerbe/>

Statistisches Bundesamt (2021a): Umsatzsteuerstatistik (Voranmeldungen) 2019. Steuerpflichtige Unternehmen und deren Lieferungen und Leistungen nach wirtschaftlicher Gliederung, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2021b): Tarifbindung in Deutschland 2018, Wiesbaden

Statistisches Bundesamt (2022): Unternehmen, Beschäftigte, Umsatz und weitere betriebs- und volkswirtschaftliche Kennzahlen im Gastgewerbe: Deutschland, Jahre, Wirtschaftszweige, <https://www-genesis.destatis.de/genesis//online?operation=table&code=45342-0001&bypass=true&levelindex=0&levelid=1645444472154#abreadcrumb> (letzter Zugriff: 28.03.2022)

WSI-Tarifarchiv (2022): Tarifvertragliche Ausbildungsvergütungen: Zwischen 585 und 1.580 Euro im Monat – Erhebliche Unterschiede je nach Branche und Region, Pressemitteilung der Hans-Böckler-Stiftung vom 12. Juli 2022

IMPRESSUM

Tarifpolitischer Aufbruch im Gastgewerbe?

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches
Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18
40474 Düsseldorf

Telefon: +49 211 7778 239
Telefax: +49 211 7778 4239

www.wsi.de
www.tarifvertrag.de

Kontakt

Prof. Dr. Thorsten Schulten
thorsten-schulten@boeckler.de

Dr. Johannes Specht
Leiter der Tarifabteilung der
Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG)
johannes.specht@ngg.net

Analysen zur Tarifpolitik (Internet)

ISSN 2751-8574