

## Mindestlohn in der Tankstellenbranche

# Ohne bessere Konditionen werden Stationen schließen

Am Mindestlohngesetz, das 2015 in Kraft tritt, kann Markus Pillok, Rechtsanwalt der Kanzlei MKRG in Köln und Geschäftsführer des Zentralverbandes des Tankstellengewerbes (ZTG) nichts Gutes erkennen.

**tankstellenWelt:** Herr Pillok, der gesetzliche Mindestlohn hat seine letzten gesetzlichen Hürden genommen. Was finden Sie an diesem Gesetz gut, was nicht?

**MARKUS PILLOK:** Der erste wesentliche Kritikpunkt ist die fehlende Differenzierung nach Regionen und Branchen. Die Lebenshaltungskosten in München und Stuttgart sind andere als in Frankfurt an

der Oder und Rostock. Daran haben sich bisher auch die regionalen Gehälter orientiert. Nicht anders verhält es sich mit den unterschiedlichen wirtschaftlichen Eckdaten in den Branchen. Die Tankstellenbetreiber gehören dabei sicherlich nicht zu denen, die aufgrund ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit in der Lage wären, hohe Gehälter zu zahlen.

Sehr problematisch ist darüber hinaus die bislang fehlende Definition des „Bruttolohns“, den das Gesetz vorsieht, sowie die strengen Aufzeichnungspflichten, die die Arbeitgeber zu erfüllen haben. Auch die Notwendigkeit, flexible Arbeitszeitmodelle mit den Mitarbeitern künftig schriftlich zu vereinbaren, belastet die Arbeitgeber erheblich. Um dem Gesetz



zu entsprechen, müssen dem nun alle bestehenden Arbeitsverträge angepasst werden. Unabhängig von der Bereitschaft der Mitarbeiter, an einer solchen Änderung mitzuwirken, werden hierdurch zusätzliche Kosten und bürokratischer Aufwand verursacht.

Wirklich Gutes kann ich in dem Gesetz nicht erkennen. Einzig das Ziel, dass auch der ZTG mit dem Vorschlag eines differenzierten Mindestlohnes im Auge hatte, kann möglicherweise erreicht werden: Das von den Mineralölgesellschaften teilweise geförderte Lohndumping wird natürlich auch durch den unterschiedslosen Mindestlohn eingeschränkt.

**tW:** Das Gesetz sieht dennoch keine regionalen und branchenspezifischen Unterschiede vor. Wie wird sich das konkret auf Tankstellenbetriebe auswirken?

**PILLOK:** Das Bundesarbeitsministerium hat schon vorher in allen Stellungnahmen erklärt, dass es keine substantiellen Änderungen an dem jetzt verabschiedeten Gesetz geben wird. Auch die Stellungnahmen aus den Fraktionen der Großen Koalition gaben keinen Anlass, an Änderungen zu glauben. Alle Beteiligten, also auch die Mineralölgesellschaften, müssen dieser Realität ins Auge sehen.

Für die Tankstellenbetreiber bedeutet das, insbesondere in den Regionen, in denen bisher noch ein niedriges Lohnniveau üblich ist, ganz erhebliche Kostensteigerungen. Dabei ist zu berücksichtigen, dass natürlich nicht nur die Mitarbeiter einer Tankstelle an der Lohnerhöhung durch den Mindestlohn teilhaben, die bisher weniger als 8,50 Euro erhalten. Vielmehr werden auch die Löhne aller anderen Mitarbeiter anzupassen sein, um den gebotenen Abstand zwischen den unterschiedlichen Verantwortungsbereichen der Mitarbeiter an der Tankstelle zu wahren.

Uns liegen die ersten Berechnungen von Tankstellenbetreibern vor, die von Kostensteigerungen von mehr als 20.000 Euro im Jahr für eine Station ausgehen. In einem Fall eines Pächters von mehreren



Stationen zehren die Mehrkosten den Gewinn fast vollständig auf. Da eine Kompensation nicht durch Preiserhöhungen, Umsatzsteigerungen oder Einsparungen an anderer Stelle möglich ist, wird dieser Pächter bessere Konditionen der Mineralölgesellschaft erhalten müssen. Geschieht dies nicht, wird er den Betrieb der Tankstellen einstellen müssen.

**tW:** Wenn alle Tankstellenunternehmer ihren Mitarbeitern mindestens 8,50 Euro Stundenlohn bezahlen müssen, ist doch so etwas wie „Waffengleichheit“ hergestellt.

**PILLOK:** Die Tankstellenpächter stehen heute doch in verschiedenen Wettbewerbssituationen. Einerseits müssen sie bezüglich der Verkaufspreise im Shop und Bistro mit dem Einzelhandel um Kunden kämpfen. Das ohnehin schon hohe Niveau der Verkaufspreise an Tankstellen kann deshalb nur schwerlich weiter gesteigert werden. Andererseits konkurriert der Tankstellenbetreiber aber unter anderem mit dem Einzelhandel auch um gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Dieser Konkurrenzkampf wird auch über die Höhe der zu zahlenden Gehälter ausgefochten. Hier liegen zum Beispiel die Ge-

hälter der großen Discounterketten deutlich über dem Niveau, das an Tankstellen gezahlt wird. In beiden Fällen tritt aber durch den Mindestlohn keine Waffengleichheit ein, wie Sie es meinen. Die Konkurrenten sind nicht die von dem Mindestlohn gleich betroffenen Tankstellenbetreiber, sondern Marktteilnehmer wie die bereits angesprochenen Discounter, denen wirtschaftlich ganze andere Möglichkeiten offenstehen.

Ein Weiteres kommt hinzu: Die Tankstellenbetreiber sind heute weder frei ihre Verkaufspreise noch die Höhe der Personalkosten zu bestimmen. Beides wird von den Mineralölgesellschaften im Rahmen der Geschäftspläne vorgegeben. Entscheidungen, die jeder Kaufmann in einer solchen Situation treffen würde, werden dem Tankstellenbetreiber somit nicht zugebilligt.

Der ZTG fordert deshalb die Mineralölgesellschaften auf, die in den Geschäftsplänen hinterlegten Personalkosten umgehend anzupassen. Dann werden auch die Gesellschaften erkennen, dass es den Tankstellenbetreibern nicht möglich ist, die zu erwartenden Kostensteigerungen durch Einsparungen oder Umsatzzuwächse auszugleichen. Mineralölgesellschaften und Tankstellenbetreiber müssen gemeinsam und vor allen Dingen realistisch den Personalbedarf einer Tankstelle ermitteln und so die künftigen Personalkosten berechnen.

Um die Kostensteigerung zu Lasten der Tankstellenbetreiber auszugleichen, wird man dann – davon gehe ich sicher aus – feststellen, dass nur eine angemessene Erhöhung der Provisionen für die Agenturverkäufe die prekäre Situation der Tankstellenbetreiber auflösen kann. Der ZTG geht davon aus, dass eine Erhöhung von 0,5 Cent bis ein Cent pro Liter ange-

messen und notwendig ist. Für dieses Ziel werden wir als ZTG in den nächsten Monaten kämpfen.

**tW:** Auch die Tankstellenbranche könnte über einen Tarifvertrag den Mindestlohn bis Ende 2016 auszuhebeln. Hat diese Idee eine Chance?

**PILLOK:** Ich habe große Zweifel, dass eine solche Vereinbarung möglich ist. Ver- >

## Wo die Löhne niedrig sind, drohen enorme Kostensteigerungen

20.000 Euro mehr  
Kosten – das wird  
häufig der Fall sein

schiedene Bemühungen, zu einem neuen Tarifvertragsabschluss zu kommen, sind in den letzten Jahren gescheitert. Aus welchem Grund sollte die Bereitschaft zum Vertragsabschluss mit der Einführung des gesetzlichen Mindestlohns steigen? Auch in anderen Branchen, in denen heute über einen solchen Vertrag gesprochen wird, werden wir sehen, dass sich die Gewerkschaften nur bei umfangreichen Zugeständnissen auf anderen Gebieten zu einem Tarifabschluss werden hinreißen lassen.

Im Übrigen löst es die Probleme aber auch nicht, sondern verschiebt sie nur um ein Jahr.

**tW:** Sie kreiden dem zukünftigen Mindestlohngesetz auch an, dass es bei den geringfügig Beschäftigten nicht konkret genug ist. Was stört Sie da?

**PILLOK:** Ein „geringfügig Beschäftigter“, die sogenannte 450-Euro-Kraft, erhält im Grunde einen Nettolohn. Sozialabgaben und Steuern werden pauschal abgeführt. Nun spricht das Gesetz von einem Mindestlohn von 8,50 Euro. Das könnte wohl bedeuten, dass die vermeintliche Aushilfe demnächst diesen Betrag pro Arbeits-

stunde ausgezahlt erhält und dann besser gestellt ist als eine sonstige Teilzeit- oder Vollzeitkraft, weil sie netto mehr ausgezahlt erhält. Darüber hinaus ist sie für den Arbeitgeber teurer. Hier muss der Gesetzgeber dringend nachbessern!

**tW:** Machen Sie uns das doch mal an einem Beispiel deutlich. Wie teuer kommt den Tank-

stellenunternehmer zukünftig seine Aushilfe beziehungsweise die Teilzeit- oder Vollzeitkraft?

**PILLOK:** Die Rechnung ist verhältnismäßig einfach: Für einen geringfügig Beschäftigten sind pauschale Abgaben in Höhe von rund 30 Prozent des gezahlten Lohns abzuführen.

Andere Teilzeitbeschäftigte, die über 450 Euro verdienen, kosten den Arbeitgeber allerdings nur rund 20 Prozent Sozialabgaben, die der Arbeitgeber alleine zu tragen hat. Bislang hat sich dieser Unterschied dadurch aufgelöst, dass einer Aushilfe ein geringerer Stundenlohn als beispielsweise einer 20-Stunden-Kraft ge-

zahlt wurde. Wenn nun beide mit 8,50 Euro zu vergüten sind, ist die Aushilfe zehn Prozent teurer.

Aus Sicht des Arbeitnehmers ist es fast noch extremer: Während die Aushilfe nun 8,50 Euro anstelle von zum Beispiel sieben Euro ausgezahlt erhält, reduziert sich der Nettobetrag bei allen anderen prozentual, bezogen auf den höheren Lohn, um die abzuführenden Steuern und Sozialabgaben. Von dem vermeintlich höheren Lohn hat der Arbeitnehmer also so gesehen nichts.

Gerade in unserer Branche sind Aushilfen aber häufig notwendig, um Ausfälle und Spitzenzeiten an der Tankstelle besetzen zu können. Darüber hinaus haben viele Mineralölgesellschaften in der Vergangenheit den umfangreichen Einsatz von Aushilfen anstelle von Teil- oder

Vollzeitbeschäftigten „empfohlen“, weil dieses Vorgehen günstiger wäre. Das ist nun vorbei. Die Schwierigkeiten der Umstrukturierung

werden aber nach jetzigem Stand wieder den Tankstellenbetreiber als selbständigen Unternehmer alleine treffen.

**tW:** Noch ein Wort zu den Auszubildenden und Praktikanten. Was stört Sie da am zukünftigen Mindestlohn? Wie sind die von dem Gesetz betroffen?

**PILLOK:** Wir stellen fest, dass viele Auszubildende an Tankstellen diese Berufsausbildung erst spät beginnen, also schon älter als 18 Jahre sind. Ich fürchte, dass es durch die Regelung unattraktiv wird, eine Ausbildung an einer Tankstelle zu beginnen und zu beenden, wenn doch vordergründig, bei einer Beschäftigung als ungelernte Kraft, ein deutlich höherer Lohn, nämlich mindestens 8,50 Euro, zu erwarten ist. Der späte Beginn einer Ausbildung kann damit seltener werden. Das gereicht allen zum Nachteil: den Arbeitgebern, den potentiell Auszubildenden und am Ende auch der Gesellschaft insgesamt. Insoweit handelt es sich aber natürlich nicht nur um ein Problem unserer Branche.

**tW:** Herr Pillok, vielen Dank für das Gespräch. < *Manfred Ruopp*

## Die Gesellschaften müssen die höheren Kosten einplanen

## 0,5 bis ein Cent mehr Marge je Liter – das könnte helfen



8,50 Euro soll nach dem Beschluss der Bundesregierung der gesetzliche Mindestlohn betragen. Bundesweit und ohne branchenspezifische Unterscheidungen.