

Ganzjährige Beschäftigung im Gastgewerbe

ANSÄTZE ZUR FÖRDERUNG GANZJÄHRIGER BESCHÄFTIGUNG IM HOTEL- UND GASTSTÄTTENGEWERBE

Projektnehmer:



Partner:



Gefördert durch:



Inhalt

1.	Saisonale Beschäftigung im Hotel- und Gaststättengewerbe: Umfang und Folgen	2
2.	Vorhandene Branchenlösungen zur Verhinderung von Saisonarbeitslosigkeit	4
2.1	Saison-Kurzarbeitergeld nach § 101 SGB III im Baugewerbe	4
2.2	Saison-Kurzarbeitergeld nach § 101 SGB III im Gerüstbauerhandwerk	8
2.2	Zusammenfassende Bewertung des Saison-Kurzarbeitergeldes	13
2.3	Finanzierungsbedarf für die Einführung eines Saison-Kurzarbeitergeldes im Gastgewerbe	16
3.	Das Fördermodell Ganzjährige Beschäftigung im Pilotprojekt in Mecklenburg-Vorpommern	22
3.1	Zusammenfassende Bewertung des Fördermodells Saisonzuschuss	24
3.2	Finanzierungsbedarf für die Einführung eines bundesweiten Saisonzuschusses im Gastgewerbe	25
4	Abschließende Bewertung und Empfehlungen	27
Anhang	31

1. Saisonale Beschäftigung im Hotel- und Gaststättengewerbe: Umfang und Folgen

Das Hotel- und Gaststättengewerbe ist mit rund 1.026.000 Erwerbstätigen eine der beschäftigungsstärksten Branchen in Deutschland.¹ Die Branche ist in ihren Teilbereichen Beherbergungsindustrie, Gastronomie und Catering sowohl bei der Unternehmensstruktur als auch in der Beschäftigung sehr heterogen. Das Unternehmens- und Tätigkeitsspektrum reicht von Campingplätzen, Eckkneipen und Imbissbuden bis zu international organisierten Gastronomiebetrieben und Hotelketten. Strukturell gibt es neben einer sehr großen Zahl von Klein- und Kleinstbetrieben (Ein-Personenbetrieben) eine deutlich kleinere Zahl von mittelständischen Unternehmen mit 10-200 Beschäftigten und wenige große Gastronomie-, Hotel- und Tourismusunternehmen.

Die Beschäftigung in der Branche ist in vielen Unternehmen und Regionen von teilweise starken saisonalen Schwankungen geprägt. Typischerweise steigt die Beschäftigung in der Sommersaison von April bis September um 10 %. Von November bis März bauen die Unternehmen dann wieder Beschäftigung ab, und ca. 90.000 Beschäftigte werden Jahr für Jahr arbeitslos.² Allein in Mecklenburg-Vorpommern sind von diesen saisonalen Schwankungen ca. 8.000-10.000 Beschäftigte betroffen. Häufig werden diese Mitarbeiter mit Saisonverträgen für 8-9 Monate eingestellt, wechseln dann über den Winter in die Arbeitslosigkeit und werden in der nächsten Saison vom gleichen Arbeitgeber wieder für befristete Zeit eingestellt.

Diese Form von Saisonarbeitsverhältnissen löst zwar kurzfristig ein Kostenproblem für die Unternehmen, da Personalkosten bei Auslastungsrückgängen angepasst werden können. Gleichzeitig entsteht für Betriebe und Beschäftigte aber eine ganze Reihe von Folgeproblemen.

Für die Unternehmen sind die Folgeprobleme vor allem jedes Jahr erneute Suchkosten bei der Personalbeschaffung, fehlende Möglichkeiten, den Mitarbeitern Beschäftigungsperspektiven bieten zu können, und Schwierigkeiten, qualifizierten Nachwuchs zu finden. Diese Probleme verstärken sich, wenn der regionale Arbeitsmarkt genügend Alternativen in anderen Branchen bietet. Saisonkräfte können perspektivisch immer weniger an das Unternehmen gebunden werden, d.h. das Unternehmen muss mit Beginn jeder Saison neues Personal rekrutieren und einarbeiten. Schon heute haben Unternehmen des Hotel- und Gaststättengewerbes vor allem

¹ Im Juni 2016 zählte das Gastgewerbe in Deutschland 1.026.371 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte. In: Statistisches Bundesamt, 2017.

² Die Zahl der Saisonbeschäftigten basiert auf der Differenz zwischen der im Januar und September (Höchststand) gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten im Gastgewerbe. Grundlage sind monatliche Beschäftigungsdaten nach Bundesländern im Gastgewerbe. Das statistische Bundesamt führt keine eigene Statistik zu Saisonarbeitskräften. Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit Arbeitsmarkt in Zahlen, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftsabschnitt I (Gastgewerbe) der WZ 2008 in Deutschland und den Ländern der Jahre 2012 bis 2014 (Monatsdaten), Nürnberg, Datenstand Juni 2015.

in touristischen Regionen Schwierigkeiten, ihren Bedarf an qualifizierten und erfahrenden Fachkräften sowie Nachwuchskräften aus dem regionalen Arbeitsmarkt zu decken. Aufgrund der in Teilen schwierigen branchenspezifischen Arbeitsbedingungen (Arbeitszeiten, im Branchenvergleich geringe Entlohnung etc.) und der Konkurrenz mit anderen Branchen und Regionen verlassen viele saisonal beschäftigte Fachkräfte das Hotel- und Gaststättengewerbe, Auszubildende entscheiden sich für einen anderen Ausbildungsberuf.

Ein langjähriges saisonales Beschäftigungsverhältnis hat auch für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter negative Auswirkungen. Sie werden jedes Jahr zu Saisonende arbeitslos, Karriere- und Aufstiegsperspektiven sind kaum vorhanden, ihr Durchschnittsverdienst und der Beitrag zur Altersvorsorge sind nicht ausreichend für eine auskömmliche Rente im Alter.³

Die Folgen für die Sozialkassen liegen auf der Hand: die Bundesagentur für Arbeit finanziert für Saisonbeschäftigte jedes Jahr über mehrere Monate die Zeit der Arbeitslosigkeit. Neben dem Aufwand an Arbeitslosengeld entsteht ein entsprechend hoher Verwaltungsaufwand für die zuständigen Arbeitsagenturen, die Erfolgsaussichten für Vermittlungsversuche sind häufig gering.

Angesichts des Umfangs der Saisonarbeitslosigkeit in der Branche stellt sich die Frage, welche Möglichkeiten es gibt, Alternativen anzubieten, die für die Unternehmen, die Beschäftigten und die Sozialkassen (Bundesagentur für Arbeit) positive Effekte haben können.

Das im Rahmen der INQA-Initiative geförderte Projekt „Guter Gastgeber - Guter Arbeitgeber“ hat es sich zum Ziel gesetzt, die Situation der saisonalen Beschäftigung im Hotel- und Gaststättengewerbe zu analysieren und ein Konzept für mehr ganzjährige Beschäftigung von Saisonarbeitskräften zu entwickeln. Dabei kann es nicht darum gehen, saisonale Beschäftigung ganz zu vermeiden, aber sie doch in ihrem Umfang deutlich zu reduzieren. Gesucht wird ein Instrument, um die saisonale Arbeitslosigkeit spürbar zu verringern und ganzjährige Beschäftigung in der Branche dauerhaft zu erhöhen.

Das Land Mecklenburg-Vorpommern hat im Herbst 2016 für ein Pilotvorhaben Mittel bereitgestellt, mit denen in der Wintersaison 2016/2017 15 Betriebe des Gastgewerbes gefördert wurden, die bereit waren, saisonale Verträge in ganzjährige Arbeitsverhältnisse zu verwandeln. Die wirtschaftspolitische Idee dahinter ist, durch einen finanziellen Anreiz gleichzeitig auch die Voraussetzungen für die Unternehmen zu verbessern und mit erweiterten personellen Kapazitäten in der Nebensaison neue Impulse für Akquisitionen und saisonverlängernde Maßnahmen zu setzen, d.h. mehr Umsätze zu generieren und so dauerhaft mehr Arbeitsplätze zu schaffen.

³ Ein nicht zu beziffernder, aber vermutlich eher geringer Anteil der Saisonbeschäftigten hat ein Interesse an Saisonbeschäftigung, weil die Arbeitnehmer/innen im Winter andere Arbeitsmöglichkeiten nutzen oder aus anderen Gründen kein Interesse an einer ganzjährigen Beschäftigung haben.

Im Folgenden sollen die Situation und die Erfahrungen des Pilotvorhabens in Mecklenburg-Vorpommern mit vorhandenen Instrumenten zur Minderung der Saisonarbeitslosigkeit in anderen Branchen verglichen und diskutiert werden, insbesondere mit dem Saison-Kurzarbeitergeld des Bauhaupt- und Baunebengewerbes. Bei den beiden Förderansätzen handelt es sich um konzeptionell unterschiedliche Modelle, die mit verschiedenen Zugangswegen und finanziellen Mitteln operieren, um saisonale Beschäftigung zu verringern. Bei der Darstellung der beiden Fördermodelle geht es auch um die Frage, welche sachlichen, rechtlichen und institutionellen Voraussetzungen in der Branche erfüllt sein müssen, um eine bundesweite Ausweitung zu ermöglichen bzw. - im Fall des Saison-Kurzarbeitergeldes – das Modell auf das Gastgewerbe zu übertragen.

Teil der Analyse ist eine Abschätzung, welche Kosten bei einer bundesweiten Ausweitung einer Förderung für Saisonarbeitskräfte des Gastgewerbes entstünden und welche Vor- und Nachteile damit verbunden wären.

2. Vorhandene Branchenlösungen zur Verhinderung von Saisonarbeitslosigkeit

2.1 Saison-Kurzarbeitergeld nach § 101 SGB III im Baugewerbe

Das Hotel- und Gaststättengewerbe ist nicht die einzige Branche, die von witterungsbedingten starken Schwankungen im Beschäftigungsbedarf betroffen ist. Traditionell gibt es auch im Baubereich immer wieder Arbeitsmangel und saisonale Arbeitsausfälle in der Schlechtwetterzeit. Damit Unternehmen ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht entlassen müssen und im Betrieb halten können, wurde in Deutschland schon 1959 das Schlechtwettergeld eingeführt. 1996 wurde es durch das Winterausfallgeld ersetzt, 2006 wurde das Saison-Kurzarbeitergeld (Saison-KuG) eingeführt. Mit dem Saison-Kurzarbeitergeld nach § 101 SGB III und den dazugehörigen Leistungen haben Unternehmen in witterungsabhängigen Branchen wie dem Bauhaupt- und Baunebengewerbe (Gartenlandschafts- und Sportplatzbau, Dachdeckerhandwerk, Gerüstbau) ein mittlerweile bewährtes Instrument zur Sicherung ganzjähriger Beschäftigung zur Verfügung.

Der rechtliche Rahmen für das Saison-Kurzarbeitergeld wird durch das 2006 eingeführte Gesetz zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung⁴ gesetzt. Für die betroffenen Beschäftigten des Bauhaupt- und Baunebengewerbes kann danach bei Arbeitsausfall in der Schlechtwetterzeit bereits ab der ersten Ausfallstunde eine Lohnersatzleistung gezahlt werden.

⁴ Siehe: Bundesgesetzblatt Jahrgang 2006 Teil I Nr. 19, ausgegeben zu Bonn am 26. April 2006.

Das Saison-Kurzarbeitergeld kompensiert vorübergehende Arbeitsausfälle, die wirtschaftlicher oder witterungsbedingter Natur sein können. Die Förderung ist in der Schlechtwetterzeit zwischen dem **1. Dezember und 31. März** und unabhängig von der Betriebsgröße möglich. Für Betriebe des Gerüstbaus gilt eine zeitlich abweichende Regelung ab dem 1. November jedes Jahres.

Kommt es innerhalb der Schlechtwetterzeit zu Ausfällen, erhält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Saison-Kurzarbeitergeld sowie ergänzende Leistungen wie das Mehraufwandswintergeld oder Zuschuss-Wintergeld anstelle des Lohnes. Die Auszahlung

Im Überblick: Leistungen des Saison-Kurzarbeitergeldes nach § 101 SGB III und § 102 SGB III

- Instrument zur Sicherung ganzjähriger Beschäftigung in witterungsabhängigen Branchen wie dem Bauhaupt- und Baunebengewerbe (Gartenlandschafts- und Sportplatzbau, Dachdeckerhandwerk, Gerüstbau)
- **Bezugszeitraum:** Schlechtwetterzeit ab 01.12. bis 31.03. (Abweichende Regelung für Gerüstbau ab dem 01.11.)
- Finanzierung über Arbeitslosenversicherung und verpflichtende Umlage der Betriebe

Dazugehörige Leistungen:

- **Zuschuss-Wintergeld (ZWG):** 2,50 € Zuschuss für jede in der Schlechtwetterzeit ausgefallene Arbeitsstunde, für die Arbeitszeitguthaben eingesetzt wird, wodurch die Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld vermieden wird.
- **Mehraufwands-Wintergeld (MWG):** Zuschuss 1,00 € für jede in der Zeit vom 15. Dezember bis zum letzten Kalendertag des Monats Februar geleistete Arbeitsstunde.
- **Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge:** Während der Bezugsdauer von Saison-KuG übernehmen die Arbeitgeber sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmeranteil der SV-Beiträge. Die SV-Beiträge werden dem Arbeitgeber erstattet.

erfolgt über den Arbeitgeber, der die Lohnkosten und Sozialversicherungsbeiträge auf Antrag von der zuständigen Agentur für Arbeit erstattet bekommt.

Finanziert wird das Saison-Kurzarbeitergeld aus Mitteln der Arbeitslosenversicherung. Die Sozialversicherungsbeiträge und die zusätzlichen Leistungen werden aus den Einnahmen der sogenannten Winterbeschäftigungs-Umlage finanziert. Alle Leistungen des Saison-Kurzarbeitergeldes und die damit verbundenen zusätzlichen Leistungen Mehraufwandswintergeld (MWG), Zuschuss-Wintergeldes (ZWG) und die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge sind in ihrer Gesamtheit als Fördermaßnahme zu betrachten.

Durch die Allgemeinverbindlichkeit der Tarifverträge sind alle Unternehmen der Branche zur

Zahlung der Winterbeschäftigungs-Umlage verpflichtet.⁵ Ein Teil-Anspruch auf nur ein ausgewähltes Instrument seitens der Betriebe besteht nicht.⁶

Die Höhe des Saison-Kurzarbeitergeldes beträgt für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohnes (mit mindestens einem Kind steigt sie auf 67 Prozent). Die Beschäftigten sind während des Bezuges von Saison-Kurzarbeitergeld weiterhin kranken-, pflege- und rentenversichert. Bei Arbeitslosigkeit hat die Bezugsdauer von Saison-Kurzarbeitergeld keine Auswirkungen auf die Höhe des Arbeitslosengeldes I, da das beitragspflichtige Beschäftigungsverhältnis bei Saisonkurzarbeit bestehen bleibt und bei der Bezugsdauer berücksichtigt wird.

Neben dem Saison-Kurzarbeitergeld haben Beschäftigte Anspruch auf ergänzende, umlagefinanzierte Leistungen von der Agentur für Arbeit wie das Zuschuss-Wintergeld (ZWG) und das Mehraufwands-Wintergeld (MWG), die nach § 102 SGB III definiert sind. Die zusätzlichen Leistungen sind in Umfang und Höhe über die branchenspezifischen Tarifverträge wie den Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe oder den Rahmentarifvertrag für das Dachdeckerhandwerk geregelt und vom Bundesministerium für Arbeit per Rechtsverordnung festgelegt.

Das Zuschuss-Wintergeld (ZWG) in Höhe von 2,50 € wird für jede in der Schlechtwetterzeit ausgefallene Arbeitsstunde gewährt. Voraussetzung ist, dass Arbeitszeitguthaben abgebaut werden und somit die Inanspruchnahme von Saison-Kurzarbeitergeld vermieden wird. Hierfür werden in den auftragsstarken Monaten Überstunden in ein Arbeitszeitkonto eingestellt und nicht ausgezahlt.⁷ Die Arbeitszeitregelung im Baugewerbe kommt dieser Praxis mit der wöchentlichen Sommerarbeitszeit von 41 Stunden und einer geringeren Winterarbeitszeit von 38 Stunden entgegen. Die Überstunden werden mit einem tariflichen Überstundenzuschlag von 25% vergütet und zusätzlich durch das Zuschuss-Wintergeld mit 2,50 € gefördert. Mit dem Zuschuss-Wintergeld wurde ein Anreizinstrument zur Leistung, Ansammlung und Einbringung

⁵ Die Allgemeinverbindlichkeitserklärung ist nicht unumstritten und hat in der Vergangenheit zu einer Reihe von Klagen geführt. Die bislang gültige Allgemeinverbindlichkeitserklärung des BMAS für die Tarifverträge im Baugewerbe wurde 2017 vom Bundesarbeitsgericht für unwirksam erklärt. Mit dem neuen Gesetz zur Sicherung der Sozialkassenverfahren im Baugewerbe können Sozialkassen ausstehende Beiträge wieder einziehen. Siehe: Bundesrat 2017: Gesetz zur Sicherung des Sozialkassenverfahren im Baugewerbe (Sozialkassenverfahrenssicherungsgesetz – SokaSiG), in:

<http://www.bundesrat.de/SharedDocs/beratungsvorgaenge/2017/0001-0100/0054-17.html>

⁶ Betriebe des Bauhaupt- und Baunebengewerbes sind zur Zahlung der Winterbeschäftigungs-Umlage an die jeweilige branchenspezifische Sozialkasse verpflichtet und haben somit Anspruch auf Leistungen des Saison-Kurzarbeitergeldes. Je nach Bedarf und Witterungsverhältnissen können Betriebe in der Schlechtwetterzeit auch nur eine der Leistungen wie z.B. ZWG nutzen. Allgemein gilt, dass die Umlagepflicht besteht und diese Voraussetzung zum Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld ist.

⁷ Der Begriff des Arbeitszeitguthabens ist gesetzlich nicht definiert, gleichwohl soll durch das ZWG ein Anreiz zur stärkeren Nutzung von Arbeitszeitkonten geschaffen und damit die Flexibilisierung der Arbeitszeit gefördert werden. Laut einer Umfrage der SOKA Bau haben bis 2013 ca. die Hälfte der Bauunternehmen Arbeitszeitkonten eingeführt.

von Überstunden geschaffen. Die Beschäftigten sind verpflichtet, ihre Arbeitszeitguthaben in der Schlechtwetterzeit zur Vermeidung der Zahlung von Saison-Kurzarbeitergeld vorrangig einzubringen, beziehen aber in der Summe durch den Überstundenzuschlag und das ZWG ein höheres Einkommen.

Das **Mehraufwands-Wintergeld** (MWG) in Höhe von 1,00 € wird für jede in der Zeit vom 15. Dezember bis zum letzten Kalendertag des Monats Februar geleistete Arbeitsstunde gezahlt. Im Dezember können bis zu 90, im Januar und Februar bis zu 180 Stunden über das Mehraufwands-Wintergeld gefördert werden. Ziel des MWG ist es, die Bautätigkeit in der Schlechtwetterzeit zu fördern und den Beschäftigten einen Zuschuss für witterungsbedingte Mehraufwendungen bei ihrer Tätigkeit zu gewähren.

Die von den Arbeitgebern zu zahlenden **Sozialversicherungsbeiträge** für die gesetzliche Sozialversicherung werden während der Bezugsdauer des Saison-Kurzarbeitergeldes den Unternehmen im Bauhauptgewerbe, dem Dachdeckerhandwerk und im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus auf Antrag von der Arbeitsagentur erstattet. Der Arbeitgeber übernimmt zunächst sowohl Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmeranteile zur gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. Bemessungsgrundlage für die zu zahlenden Beiträge ist 80% des fiktiven Bruttolohns.⁸

Hat ein Beschäftigter beispielsweise vor Beginn der Saison-Kurzarbeit monatlich 2.400 € brutto verdient, werden seine Sozialversicherungsbeiträge auf der Basis von 80% von 2.400 €, also von 1.920 € berechnet.⁹ Der Beitragssatz für die Sozialversicherungsbeiträge liegt ab 2017 bei ca. 37% (zwischen 14,6 und 16,4% für Krankenversicherung je nach Krankenkassenzugehörigkeit, 2,55% für Pflegeversicherung und 18,7% für Rentenversicherung). Bei einem reduzierten Bruttoentgelt von 1.920 € ergibt sich ein monatlicher Sozialversicherungs-Beitrag von ca. 710 €.

Zur Finanzierung dieser zusätzlichen Leistungen (ZWG, MWG und Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge) haben sich die Tarifparteien auf eine Umlage verständigt, die anteilig von Arbeitgebern und Beschäftigten der jeweiligen Branchen getragen wird und verpflichtend ist.¹⁰ Für umlagepflichtige Arbeitgeber ist die Förderung über Saison-Kurzarbeit damit weitgehend kostenneutral.¹¹

Der Bedarf und die Nutzung des Saison-Kurzarbeitergeldes und seiner ergänzenden Leistungen variieren stark nach Auftragslage des jeweiligen Betriebes und eintretenden

⁸ Der fiktive Bruttolohn entspricht dem vom Beschäftigten bezogenen Bruttolohns vor Bezug des Saison-Kurzarbeitergeldes.

⁹ Bemessungsgrundlage für die zu zahlenden Beiträge während des Bezuges von Saison-KuG wird in § 232a SGB V (Beitragspflichtige Einnahmen der Bezieher von Arbeitslosengeld, Unterhaltsgeld oder Kurzarbeitergeld) in Höhe von 80 vom Hundert des Unterschiedsbetrages zwischen dem Sollentgelt und dem Ist-Entgelt definiert.

¹⁰ Siehe: Bundesagentur für Arbeit: Saison-Kurzarbeitergeld 8 d, November 2012.

¹¹ Ebd.

Witterungsverhältnissen. In der Regel werden zunächst die Arbeitszeitguthaben abgebaut und über das Zuschuss-Wintergeld gefördert, bzw. es wird das Mehraufwands-Wintergeld zur Förderung von Bautätigkeiten in den Wintermonaten genutzt. Ist anschließend eine weitere Überbrückung von Arbeitsausfällen in der Schlechtwetterzeit nötig, greifen Betriebe auf das Saison-Kurzarbeitergeld zurück. Die Regelungen des Saison-Kurzarbeitergeldes gelten derzeit in Deutschland für ca. 1 Millionen Beschäftigte des Baugewerbes.¹²

Wesentlichen Anteil an dem Entstehen des Fördersystems zum Saison-Kurzarbeitergeld im Baugewerbe hatten die Tarifpartner IG Bau und die beiden Arbeitgeberverbände Zentralverband Deutsches Baugewerbe und Hauptverband der Deutschen Bauindustrie. Die von den Tarifpartnern ursprünglich als Urlaubs- und Lohnausgleichskassen gemeinsam gegründeten Sozialkassen (heute die SOKA-Bau) werden für den Einzug der Winterbeschäftigungs-Umlage und Umsetzung des Saison-Kurzarbeitergeldes genutzt. Ähnliche Regelungen wurden für weitere unmittelbar witterungsabhängige Branchen getroffen.

Für das Bauhaupt- und Baunebengewerbe regeln allgemeingültige Tarifverträge die Höhe der verpflichtenden Umlage und der zusätzlichen brancheninternen Zuschüsse zur Überbrückung der Schlechtwetterzeit in den Branchen.

Für das Gerüstbauerhandwerk gelten für den Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld abweichende Regelungen, die nach SGB III § 133 für einen Übergangszeitraum bis zum 31. März 2018 festgelegt sind. Im Unterschied zu den anderen Branchen des Bauhaupt- und Baunebengewerbes werden Sozialversicherungsbeiträge nicht erstattet, es wird lediglich ein reduzierter Satz des Zuschuss-Wintergeldes von 1,03 € pro Stunde gezahlt (siehe Seite 11).

2.2 Saison-Kurzarbeitergeld nach § 101 SGB III im Gerüstbauerhandwerk

Sonderregelung für das Gerüstbauerhandwerk nach SGB III Arbeitsförderung, § 133 Saison-Kurzarbeitergeld und ergänzende Leistungen im Gerüstbauerhandwerk

Für das Gerüstbauerhandwerk gelten abweichende Regelungen, die nach SGB III § 133 zunächst zeitlich befristet bis zum 31. März 2018 geregelt worden sind. Bei witterungsbedingten Arbeitsausfällen beziehen die Arbeitnehmer/innen für bis zu 150 Stunden pro Kalenderjahr ein Überbrückungsgeld (ÜBG) in Höhe von 75 % des Bruttoarbeitslohns. Das ÜBG ist eine brancheninterne Leistung, die über die verpflichtenden Beiträge zur Sozialkasse Gerüstbau finanziert wird. Erst ab der 151. Ausfallstunde während der Schlechtwetterzeit beziehen Beschäftigte des Gerüstbauerhandwerks Saison-Kurzarbeitergeld. Ergänzende Leistungen nach SGB III § 102 Absatz 2 und 4 (ZWG und MWG) werden ausschließlich zur Vermeidung oder Überbrückung witterungsbedingter Arbeitsausfälle erbracht. Die Tarifparteien haben mit der

¹² Schätzungen des BMAS, Expertengespräch 2015.

Einführung des Saison-Kurzarbeitergeldes eine Absichtserklärung unterzeichnet, nach der die branchenspezifischen Überbrückungsgeldregelungen durch die Regelungen zum Saison-KuG ersetzt werden sollen.¹³

Im Gerüstbauhandwerk haben Beschäftigte Anspruch auf folgende Leistungen bei witterungsbedingten Arbeitsausfällen:

- Die SOKA Gerüstbau zahlt für 150 Stunden zunächst ein Überbrückungsgeld (ÜBG) in Höhe von 75% des Bruttoverdienstes, falls es zu witterungsbedingten Ausfällen kommt. Die Sozialkasse erstattet das an die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer gezahlte Überbrückungsgeld und einen Sozialaufwandsersatz in Höhe von 35 Prozent, maximal für 150 Ausfallstunden je Kalenderjahr. Dies sichert die Weiterbeschäftigung und das ganzjährige Einkommen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Voraussetzung ist die Beantragung des Zuschuss-Wintergeldes durch den Gerüstbaubetrieb bei der zuständigen Agentur für Arbeit sowie die entsprechende Bewilligung. Das ÜBG ist eine brancheninterne Leistung und wird über die verpflichtenden Sozialkassenbeiträge im Gerüstbau finanziert.
- Die Schlechtwetterzeit beginnt mit dem 01.11. und endet am 31.03.
- Beschäftigte haben Anspruch auf Zuschuss-Wintergeld als Leistung der Agentur für Arbeit in Höhe von 1,03 Euro je Ausfallstunde.
- Kopplung Überbrückungsgeld und Zuschuss-Wintergeld: Bemessungsgrundlage für die Bezugsdauer des Überbrückungsgeldes sind die Stunden mit Anspruch auf Zuschuss-Wintergeld. Die Bewilligung von ZWG durch die Agentur für Arbeit ist zwingende Voraussetzung zur Zahlung des ÜBG. Das ZWG in Höhe von 1,03 € wird ausschließlich zur Vermeidung witterungsbedingter Arbeitsausfälle und nur beim Einbringen des ÜBG als tarifliche Vorausleistung gezahlt.
- Ab der 151. Stunde endet die Überbrückungsgeldregelung, und Arbeitnehmer/innen beziehen Saison-Kurzarbeitergeld.
- Beschäftigte haben Anspruch auf MWG in Höhe von 1,00 € für jede geleistete Arbeitsstunde in der Zeit vom 15.12. bis Ende Februar.

Anders als im Bauhauptgewerbe, im Garten- und Landschaftsbau und Dachdeckerhandwerk trägt der Arbeitgeber im Gerüstbauerhandwerk während des Bezuges von Saison-KuG allein die Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile für Sozialversicherungsbeiträge der Beschäftigten. Eine Erstattung über die Agentur für Arbeit erfolgt nicht. Ein weiterer Unterschied besteht in der Höhe der verpflichtenden Umlage, die die SOKA Gerüstbau an die Agentur für Arbeit abführt. Die Umlage beträgt 1% der Bruttoentgelte und wird nur vom Arbeitgeber getragen.

¹³ Die abweichende Regelung für das Gerüstbauerhandwerk ist in SGB III Arbeitsförderung § 133 festgelegt. Mit der Absichtserklärung wurde seitens der Tarifparteien die Bereitschaft signalisiert, das Überbrückungsgeld an die Saison-Kurzarbeitergeldregelung anzupassen und es zum Bestandteil der nächsten Tarifverhandlungen zu machen. Tarifverhandlungen finden im Laufe des Jahres 2017 statt.

Während der Bezugszeit des Überbrückungsgeldes gewährt die SOKA Gerüstbau dem Arbeitgeber für die Bezugsdauer eine Pauschale in Höhe von 35% des Überbrückungsgeldes für die auf den Arbeitgeber entfallenden Sozialaufwendungen.

Die Regelung des Gerüstbauerhandwerks für ein Überbrückungsgeld gab es bereits vor der Einführung des Saison-Kurzarbeitergeldes als brancheninterne Leistung der SOKA. Mit der Einführung von Saison-KuG wurde eine Sonderregelung getroffen werden, die sich von der gängigen Saison-Kurzarbeiterregelung unterscheidet, da die Sozialversicherungsbeiträge in der Bezugszeit des Saison-KuG von den Arbeitgebern übernommen werden.

Im SGB III § 133 wird definiert, dass der Bezug von Vorausleistungen zur Vermeidung von witterungsbedingter Arbeitslosigkeit (in diesem Fall ÜBG) im angemessenem Verhältnis zum Saison-KuG stehen und tarifvertraglich geregelt sein muss. Nur dann können Leistungen des Saison-KuG in Anspruch genommen werden.

Branche	Institution	Tätigkeit	Tarifvertrag	Allgemein- verbindlich -keit TV*	Höhe der verpflichtenden monatlichen Umlage / Zusatzvereinbarungen
Bauhauptgewerbe	SOKA-BAU	Befugnis zum Einzug der Winterbeschäftigungs-Umlage	Bundesrahmentarifvertrag für das Baugewerbe	<ul style="list-style-type: none"> Ja 	2% der Bruttoarbeitsentgelte der gewerblichen Arbeitnehmer/innen <ul style="list-style-type: none"> 1,2% vom Arbeitgeber 0,8% vom Arbeitnehmer/in
Garten- und Landschaftsbau	Einzugsstelle Garten- und Landschaftsbau (EWGaLa)	Befugnis zum Einzug der Winterbeschäftigungs-Umlage	Bundesrahmentarifvertrag für gewerbliche Arbeitnehmer im Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau	<ul style="list-style-type: none"> Ja 	2% der Bruttoarbeitsentgelte der gewerblichen Arbeitnehmer: <ul style="list-style-type: none"> 1,2% vom Arbeitgeber 0,8% vom Arbeitnehmer/in
Dachdeckerhandwerk	Lohnausgleichskasse Dachdecker (LAK)	Befugnis zum Einzug der Winterbeschäftigungs-Umlage	Rahmentarifvertrag für das Dachdeckerhandwerk	<ul style="list-style-type: none"> Ja 	2% der Bruttoarbeitsentgelte der gewerblichen Arbeitnehmer/innen <ul style="list-style-type: none"> 1,2% vom Arbeitgeber 0,8% vom Arbeitnehmer/in <p>Leistung Ausfallgeld / Beschäftigungssicherung: **</p> <ul style="list-style-type: none"> Anspruch auf Ausfallgeld im April, Oktober und November Höchstens für 53 Stunden pro Kalenderjahr Höhe Ausfallgeld: 75% des durchschnittlichen Stundenlohns
Gerüstbauerhandwerk	Sozialkasse Gerüstbauerhandwerk	Befugnis zum Einzug der Winterbeschäftigungs-Umlage SoKa Gerüstbau zahlt Überbrückungsgeld	Rahmentarifvertrag für das Gerüstbauer-Handwerk Keine tarifvertraglichen Regelungen für die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge	<ul style="list-style-type: none"> Ja 	1% der Bruttoarbeitsentgelte der gewerblichen Arbeitnehmer/innen <ul style="list-style-type: none"> Der Betrag wird ausschließlich vom Arbeitgeber getragen. Zuschuss-Wintergeld beträgt 1,03 € pro Stunde und ist an die Zahlung des Überbrückungsgeldes gebunden. Schlechtwetterzeit beginnt bereits ab dem 01.11.

Ansätze zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung im Gastgewerbe

Branche	Institution	Tätigkeit	Tarifvertrag	Allgemein- verbindlich- keit TV*	Höhe der verpflichtenden monatlichen Umlage / Zusatzvereinbarungen
			<ul style="list-style-type: none"> Sonderregelung nach SGB III § 133 bis zum 31.03.2018 		<p>Leistung Überbrückungsgeld: ***</p> <ul style="list-style-type: none"> 75% des Bruttoverdienstes für 150 Ausfallstunden pro Kalenderjahr ÜBG ist eine brancheneigene Leistung, die durch die Sozialkassenbeiträge der Betriebe finanziert wird.

* Sämtliche Unternehmen unterliegen einer Beitrags- und Meldepflicht, unabhängig von einer Mitgliedschaft im Arbeitgeberverband.¹⁴

** Das Ausfallgeld / Beschäftigungssicherung im Dachdeckerhandwerk ist eine zusätzliche brancheneigene Leistung zur Überbrückung witterungsbedingter Arbeitsausfälle in den Monaten Oktober, November und April, und gilt vor und nach der gesetzlich definierten Schlechtwetterzeit, die für den Bezug von Saison-Kurzarbeitergeld relevant ist. Die Leistungen werden über die brancheninternen Sozialkassenbeiträge in Höhe von 12,5% West bzw. 12,15% Ost der Bruttolohnsumme jedes/r Arbeitnehmers/in von den Dachdeckerbetrieben an die Lohnausgleichskasse (LAK) finanziert. Das Ausfallgeld ist kein Bestandteil des Saison-Kurzarbeitergeldes.

*** Das Überbrückungsgeld ist eine brancheneigene Leistung der SOKA Gerüstbau, die über die Sozialkassenbeiträge finanziert wird. Für das Gerüstbauerhandwerk gelten abweichende Regelungen vom Saison-Kurzarbeitergeld bis zum 31. März 2018, die in SGB III – Arbeitsförderung - § 133 definiert sind.

¹⁴ Die bislang gültige Allgemeinverbindlichkeitserklärung des BMAS für Tarifverträge wurde durch das Gesetz zur Sicherung des Sozialkassenverfahren im Baugewerbe ersetzt. Siehe: Fußnote 5.

2.2 Zusammenfassende Bewertung des Saison-Kurzarbeitergeldes

Das Saison-Kurzarbeitergeld ist ein bewährtes Instrument zur Verringerung witterungsbedingter Arbeitslosigkeit im Bauhaupt- und Baunebengewerbe. Die Attraktivität dieser Lösung (im Vergleich zu Konjunktur-Kurzarbeitergeld oder Arbeitslosengeld) steigt durch zusätzliche, umlagefinanzierte komplementäre Leistungen, deren Kosten Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen gemeinsam tragen.

Die Einführung eines Saison-Kurzarbeitergeldes setzt voraus:

- die Schaffung gesetzlicher Grundlagen durch das Bundesministerium für Arbeit per Rechtsverordnung für die Anwendung von § 101 SGB III und § 102 SGB III, die bisher ausschließlich für unmittelbar wetterabhängige Branchen gelten.
- eine ergänzende Beitragsfinanzierung der Betriebe. Das als Gesamtpaket zu verstehende Förderinstrument Saison-Kurzarbeitergeld basiert auf einer Mischfinanzierung, die sich aus der verpflichtenden Umlage und Mitteln der Arbeitslosenversicherung zusammensetzt.
- eine tarifpartnerschaftliche Einigung, die Modalitäten und Höhe der verpflichtenden Umlage für sämtliche Betriebe der Branche regelt. Im Sinne der Allgemeinverbindlichkeitserklärung von Tarifverträgen wird die Umlage von allen Betrieben, unabhängig von ihrer Zugehörigkeit im Arbeitgeberverband, erhoben.

Für die Umsetzung eines Umlageverfahrens zur Finanzierung von Zusatzleistungen ist die Existenz von branchenspezifischen Versorgungskassen wie der SOKA-BAU oder der Lohnausgleichskasse für das Dachdeckerhandwerk hilfreich. Als gemeinsame Einrichtung der Tarifpartner sind derartige Versorgungskassen entsprechend tarifvertraglich vereinbart. 2017 wurde mit dem Sozialkassenverfahrensicherungsgesetz (SokaSiG) die eigenständige Rechtgrundlage der Sozialkassen im Baugewerbe neu geregelt. Im Falle einer Zuordnung zur Branche sind sämtliche Arbeitgeber des Baugewerbes zur Zahlung der Umlage an die SOKA-BAU verpflichtet.

Durch die Einführung des Saison-Kurzarbeitergeldes und die damit verbundenen zusätzlichen Leistungen konnte die Beschäftigung im Bauhaupt- und Baunebengewerbes verstetigt werden. Einbrüche in der Beschäftigung während der Wintermonate und Zugänge zur Arbeitslosigkeit wurden deutlich reduziert. Somit wurde ein positiver Effekt auf mehreren Ebenen sowohl für die Branche insgesamt als auch für die einzelnen Betriebe und Beschäftigten erzielt.¹⁵

Zusammenfassend kann festgehalten werden:

¹⁵ Vgl. dazu Kümmerling et al.: Evaluation des neuen Leistungssystems zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung, Endbericht, Institut für Arbeit und Qualifikation, Universität Duisburg- Essen, 2011.

- Voraussetzung für eine Branchenlösung zur Einführung eines Saison-Kurzarbeitergeldes sind allgemeingültige branchenweite Tarifverträge.
- Zusatzleistungen wie das ZWG, MWG und die Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge sind wichtige Bestandteile der Förderung. Bei reinem Saison-Kurzarbeitergeld sind die Gehaltseinbußen während des Bezugszeitraums vergleichsweise hoch, da Beschäftigte nur zwischen 60% und 67% ihres Nettoentgeltes in der Schlechtwetterzeit erhalten (abhängig von Familiensituation und Kindern). In diesem Fall liegt die Leistung nicht über dem Arbeitslosengeld.
- Die Umlagefinanzierung wird anteilig vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer/in getragen.

Für eine Übertragbarkeit einer Saisonkurzarbeitergeldregelung auf andere Branchen wie das Gastgewerbe sind u.a. folgende Voraussetzungen zu prüfen:

- a) Liegen die sachlichen Voraussetzungen vor, d.h. ein jedes Jahr wiederkehrender saisonal begründeter Anstieg der Arbeitslosigkeit? Ist es möglich, eine anwendbare und überprüfbare Definition von Saisonkurzarbeit zu liefern?

Anders als im Baugewerbe ist ein unmittelbarer Witterungsbezug im Gastgewerbe nicht gegeben, da das Gästeaufkommen zwar je nach Region von spezifischen Witterungsbedingungen abhängig ist, diese aber sehr unterschiedlich sein können.

Während das Baugewerbe zu den unmittelbar witterungsabhängigen Branchen zählt, für die die Ausübung der Tätigkeiten während der Schlechtwetterzeit erschwert oder unmöglich ist, sind Tätigkeiten im Gastgewerbe nicht direkt witterungsabhängig. Witterungs- und saisonabhängig ist aber das Gästeaufkommen. In Deutschland gibt es stark ausgeprägte saisonalen Schwankungen, allerdings nicht in allen Regionen und allen Unternehmen der Branche. Saisonale Beschäftigung betrifft nur einen Teil der Branche, besonders stark touristische Regionen wie die Küstengebiete oder Wintersportregionen. Gleichzeitig gibt es Regionen und Geschäftsbereiche im Hotel- und Gastgewerbe, die weitgehend witterungsunabhängig sind (Destinationen von Städtereisen, Kongress- und Geschäftsreisen etc.).

- b) Sind die Tarifpartner bereit und in der Lage, eine tarifvertragliche Grundlage für die Allgemeinverbindlichkeit von tarifvertraglichen Lösungen herzustellen?

Auch wenn es tarifpartnerschaftliche Beziehungen zwischen NGG und DEHOGA und Tarifabschlüsse gibt, ist das Baugewerbe von einer stärkeren tarifpartnerschaftlichen Tradition geprägt.

- c) Gibt es in der Branche einen Konsens für eine Umlagelösung, die ein Saison-Kurzarbeitergeld für die Beschäftigten attraktiver macht?

Das Hotel- und Gaststättengewerbe ist von verhältnismäßig geringen Löhnen geprägt. Im Vergleich zu anderen Branchen finden sich die Entgelte für Facharbeitskräfte des Gastgewerbes im mittleren und unteren Segment wieder.¹⁶

- d) Können sich die Tarifpartner auf eine gemeinsame Institution einigen (bzw. auf die gemeinsame Nutzung der Sozialkasse einer anderen Branche), um Umlagen einzuziehen?
- e) Eine verpflichtende Umlage würde eine zusätzliche finanzielle Belastung für Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit sich bringen. Wie ist mit der großen Zahl von Klein- und Kleinstbetrieben umzugehen, die mit großer Wahrscheinlichkeit versuchen würden, sich einer Kollektivlösung zu entziehen?

Die Branche ist sehr heterogen strukturiert und zudem im unterschiedlichem Ausmaß von saisonalen Schwankungen im Gästeaufkommen betroffen. Eine verpflichtende Umlage könnte von vielen Unternehmen als benachteiligend empfunden werden.

Für eine mögliche Ausweitung des Saison-Kurzarbeitergeldes auf das Gastgewerbe sind zunächst diese rechtlichen, institutionellen und tariflichen Fragen zu klären. Bislang gibt es ein Saison-Kurzarbeitergeld ausschließlich im Bauhauptgewerbe und die dem Baunebengewerbe zugeordneten Branchen, die als unmittelbar witterungsabhängig gelten. Gemäß § 109 SGB III ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales ermächtigt, durch Rechtsverordnung den Gültigkeitsbereich der geförderten Wirtschaftszweige festzulegen. In seiner Zielsetzung verfolgt das SGB III die Schaffung einer beständigen Beschäftigungsstruktur. Das Saison-Kurzarbeitergeld dient hier als arbeitsmarktpolitisches Instrument, um dem jährlich wiederkehrenden Anstieg der Arbeitslosigkeit durch witterungsbedingten Arbeitsausfall in den Wintermonaten entgegenzuwirken. Eine ähnliche Problemstellung liegt im Grundsatz auch beim Gastgewerbe vor, so dass eine Ausweitung auf diese Branche mit dem Sinn und Zweck des SGB III vereinbar scheint. Die Dauer der Nebensaison (Schlechtwetterzeit) im Gastgewerbe liegt für die meisten Regionen zwischen November und Ende März.¹⁷

Um den Geltungsbereich des Saison-Kurzarbeitergeldes auf das Gastgewerbe zu erweitern, wäre eine Modifizierung des definitorischen Rahmens per Rechtsverordnung notwendig. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann den Erlass einer Rechtsverordnung nach einem Begründungsverfahren, einer Prüfung durch das Justizministerium sowie der Zuleitung an Länder, kommunale Spitzenverbände und Fachkreise einleiten.

¹⁶ In einem Verdienstvergleich des statistischen Bundesamtes wird im Gastgewerbe das niedrigste Bruttogehalt gezahlt. Laut Branchenindex 2017 von Compensation Partner finden sich die Durchschnittsgehälter in Hotels und Gaststätten mit 84,04% des Branchendurchschnitts in unteren Segment. Siehe: <https://www.compensation-partner.de/downloads/branchenindex-2017-mitteilung.pdf>.

¹⁷ Da es regionale Schwankungen gibt, wäre auch eine jeweils regionale Definition denkbar. Statistisches Bundesamt: Monatsdaten der SV-Beschäftigten im Gastgewerbe in den einzelnen Bundesländern 2012 bis 2014.

Bei der Prüfung der rechtlichen Rahmenbedingungen zur Anerkennung des Gastgewerbes als zusätzlichen Wirtschaftszweig des Saison-Kurzarbeitergeldes kommt den Tarifpartnern eine wesentliche Rolle zu. Wie im Baugewerbe müssten der DEHOGA und NGG eine tarifpolitische Vereinbarung treffen, die neben der Einigung auf ein Saison-Kurzarbeitergeld ggf. auch die Zahlung weiterer umlagefinanzierter Leistungen für das Gastgewerbe festlegt, die dann über eine gemeinsame Institution der Tarifpartner (Sozialkasse) für die Einnahme der Umlagen der Betriebe zuständig wäre und diese an die Agentur für Arbeit weiterleitet.¹⁸

2.3 Finanzierungsbedarf für die Einführung eines Saison-Kurzarbeitergeldes im Gastgewerbe

2.3.1 Wie hoch sind die Kosten bei Einführung einer Förderung für ganzjährige Beschäftigung?

Die Erfahrungen aus Mecklenburg-Vorpommern zeigen, dass unter Arbeitgebern und Beschäftigten des Gastgewerbes ein gleichermaßen großes Interesse und eine hohe Nachfrage nach einer branchenweiten Lösung zur Erhöhung der ganzjährigen Beschäftigung besteht. Es ist aber nicht damit zu rechnen, dass alle Unternehmen und alle Beschäftigten die Möglichkeit eines Saison-Kurzarbeitergeldes auch nutzen würden. Für eine Kalkulation der möglichen Kosten muss daher eine Annahme getroffen werden, wie viele Beschäftigte ggf. ein Saison-Kurzarbeitergeld in Anspruch nehmen könnten bzw. beziehen würden. Leider gibt es für Deutschland keine statistischen Erhebungen zur Zahl der Saisonarbeitskräfte im Hotel- und Gastgewerbe. In einer einfachen Näherung kann man die Differenz zwischen der Zahl der Beschäftigten im September und der Zahl der Beschäftigten im Januar als Richtwert nehmen. Demnach liegt die Zahl der Saisonarbeitskräfte bundesweit bei ca. 90.000.¹⁹ In der Praxis wird der tatsächliche Kreis der Anspruchsberechtigten und der Antragsteller bei einer Saison-Kurzarbeitregelung im Gastgewerbe aber vermutlich deutlich geringer sein. Es wird aufgrund persönlicher Planung von Beschäftigten, häufigem Arbeitsplatzwechsel bei Anfang einer neuen Saison oder fehlenden Möglichkeiten für einen ganzjährigen Arbeitsplatz in den Unternehmen wegen Schließung in der Nebensaison angenommen, dass nur ein Teil der Saisonarbeitskräfte über eine Förderung erreicht werden kann. Der mögliche Nutzerkreis wird für die Kalkulation auf ca. 30.000 Personen geschätzt.

¹⁸ Alternativ könnten gesetzliche Regelungen geschaffen werden, die die Betriebe zu einer entsprechenden Umlage verpflichten. Eine ebenfalls vom Gesetzgeber eingerichtete Sozialkasse könnte die Umlagen einziehen, bzw. eine entsprechende Einzugsstelle könnte direkt bei der Agentur für Arbeit geschaffen werden.

¹⁹ Diese Zahl basiert auf der Differenz der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten zwischen Januar und September. Quelle: Bundesagentur der Arbeit: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im Gastgewerbe in Deutschland und den Ländern der Jahre 2012 bis 2014, Monatsdaten, 2015.

Zusätzlich werden folgende Grundannahmen getroffen:

- Die durchschnittlichen saisonbedingten Fehlzeiten liegen schätzungsweise bei drei Monaten pro Beschäftigtem, dies entspricht einer Bezugsdauer von Saison-KuG von drei Monaten.²⁰ In den meisten Bundesländern hat die Nebensaison im Gastgewerbe eine Dauer von vier Monaten, beginnend mit dem 01. November.²¹ In der Praxis ist aber davon auszugehen, dass über den Abbau von Arbeitszeitguthaben und tageweise Arbeit auch in der Nebensaison ein Zeitraum von ca. einem Monat überbrückt werden kann und sich der Bedarf an Förderleistung in Form von Saison-Kurzarbeitergeld auf drei Monate reduziert.
- Das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen im Gastgewerbe liegt bei ca. 26.800 € für Vollzeitstellen.²²
- Analog zu den existierenden Saison-Kurzarbeiterregelungen wird mit einer Förderung in Höhe von 60% der Nettogehälter, bzw. 67% für Arbeitnehmer/innen mit mindestens einem Kind kalkuliert. Die Kostenkalkulation basiert auf einem Mischsatz zwischen 60 und 67% in Höhe von 63,5 %.

Werden diese Annahmen für die Kalkulation zugrunde gelegt, ergibt sich bei einem durchschnittlichen jährlichen Bruttoarbeitsentgelt von ca. 26.800 € für Vollzeitstellen bei 30.000 geförderten Saisonarbeitskräften ein maximal zu finanzierender Bedarf für ein Kurzarbeitergeld von ca. 85 Mio. €.

Tabelle 1 Kostenkalkulation Saison-KuG für das Gastgewerbe

Kostenkalkulation Saison-KuG für das Gastgewerbe Zielgruppe 30.000 Saisonbeschäftigte - Bezugsdauer 3 Monate					
Saison- KuG	Durchschnittliche Jahresentgelte Gastgewerbe*		63,5% Mischwert - Monatliches Nettoentgelt - Bezug Saison-KuG***	Kosten 30.000 Saisonarbeitskräfte pro Monat	Summe - Bezugsdauer 3 Monate
	Brutto**	Netto**			
		26.800 €	17.918 €	948,16 €	28.444.825 €

Quelle: eigene Kalkulation.

*Quelle: Statistisches Bundesamt, Durchschnittliche Bruttojahresentgelte Vollzeitstelle Gastgewerbe 2016.

**Annahme für Bruttonettorechnung Steuerklasse I.

²⁰ Regionale Abweichungen der saisonalen Schwankungen sind möglich.

²¹ Regionale Schwankungen und Unterschiede zwischen Metropolregionen wie Hamburg, Berlin und anderen touristisch geprägten Bundesländern wie Mecklenburg-Vorpommern und Bayern sind möglich. Quelle: Bundesagentur der Arbeit: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte im Gastgewerbe in Deutschland und den Ländern der Jahre 2012 bis 2014, Monatsdaten, 2015.

²² Quelle: Statistisches Bundesamt, 2017: Durchschnittliche Bruttostundenverdienste im Gastgewerbe 2016.

***Das monatliche Saison-KuG liegt bei 60% des Nettoentgeltes, für Beschäftigte mit Kindern bei 67%. Um Beschäftigte mit und ohne Kinder zu berücksichtigen, wurde dieser Kalkulation ein Mischwert von 63,5% zugrunde gelegt.

Auch im Gastgewerbe könnten mit dem Saison-KuG zusätzliche Leistungen verbunden werden:

- Für den **Abbau von Arbeitszeitkonten** wird mit einem Zuschlag von 2,50 € pro eingebrachte Stunde als Anreiz kalkuliert. Die Vergütung von eingebrachten Überstunden ist ein mit dem ZWG vergleichbares Anreizinstrument. In der Kalkulation wird unterstellt, dass im Gastgewerbe pro Beschäftigten 150 Überstunden in den arbeitsintensiven Sommermonaten gesammelt und zur Überbrückung der Winterzeit eingebracht werden können.
- **Arbeit in der Nebensaison (im Winter)** zwischen Dezember und März (Schlechtwetterzeit) wird mit einem Zuschlag in Höhe von 1,00 € pro Stunde zusätzlich angesetzt. Dieser Zuschuss orientiert sich an den Regelungen des MWG. Es ist davon auszugehen, dass während der Wintermonate ca. 100 Stunden (z.B. Weihnachtsfeiern, Hochzeiten, sonstige Events) gearbeitet werden kann.²³
- **Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge** für die Bezugszeit des Saison-KuG. Der Arbeitgeber übernimmt für diesen Zeitraum zunächst sowohl die Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmeranteile der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung in Höhe von ca. 37%²⁴ eines fiktiven Bruttoentgeltes auf eine Bemessungsgrundlage von 80% des Bruttoentgeltes. Die Erstattung wäre über eine Umlage zu refinanzieren.²⁵

Auf Grundlage dieser Annahmen ergibt sich für 30.000 Saisonbeschäftigte für diese Maßnahmen bei einer Bezugsdauer von drei Monaten ein zusätzlicher Finanzierungsbedarf von ca. 74 Mio. €.²⁶ In Summe entsteht damit ein Finanzierungsbedarf von ca. 159 Mio. € bei der Einführung eines Saisonkurzarbeitergeldes im Gastgewerbe. Der Anteil der Bundesanstalt für Arbeit wird zu einem großen Teil durch einen Wegfall von Arbeitslosengeld I kompensiert.

²³ Anders als im Baugewerbe besteht im Gastgewerbe im engeren Sinne kein Mehraufwand für Arbeit in der Schlechtwetterzeit. Um einen mit den Leistungen des Saison-Kurzarbeitergeldes vergleichbaren Rahmen zu kreieren, wird das MWG, übertragen auf das Gastgewerbe, als Zuschuss zur Arbeit in der Nebensaison verstanden und zunächst in der Kalkulation berücksichtigt. Bei einer möglichen Ausweitung des Saison-Kurzarbeitergeldes auf das Gastgewerbe müsste diese Leistung auf eine tatsächliche Berechtigung geprüft werden. In der Kostenkalkulation der Zusatzleistungen Saison-KuG für das Gastgewerbe wurde das MWG / Zuschlag für Arbeit in der Nebensaison zunächst mit 100 Stunden und einer Summe von 3 Mio. € berücksichtigt. Aufgrund des verhältnismäßig überschaubaren Kostenfaktors nimmt das MWG / Zuschlag für Arbeit in der Nebensaison keine wesentliche Rolle in der Diskussion und Gesamtkalkulation ein.

²⁴ Die Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile der Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von ca. 37% setzen sich aus folgenden Beiträgen zusammen: je nach Krankenkassenzugehörigkeit 14,6 bis 16,4% für Krankenversicherung, 2,55% für Pflegeversicherung und 18,7% für Rentenversicherung.

²⁵ Es wäre allerdings zu prüfen, ob auch eine Regelung wie im Gerüstbauerhandwerk möglich wäre und die Sozialversicherungsbeiträge während der Saison-KuG Zeit von den Arbeitgebern übernommen werden, deren Beschäftigte Saison-KuG erhalten.

²⁶ Für Details zur Berechnungen der Zusatzleistungen Saison-KuG im Gastgewerbe siehe Anhang.

Zusatzleistungen müssten aber analog zur Lösung im Baubereich über eine Umlagefinanzierung von den Unternehmen und den Mitarbeiter/innen getragen werden.

Tabelle 2 Kostenkalkulation Zusatzleistungen des Saison-KuG

Kostenkalkulation Zusatzleistungen des Saison-KuG für das Gastgewerbe Zielgruppe 30.000 Saisonbeschäftigte - Bezugsdauer 3 Monate				
1. Zuschlag für Einbringen von Überstunden	Höhe Zuschlag	Summe Stunden pro Beschäftigten		SUMME - 30.000 Saisonarbeitskräfte
	2,50 €	150		11.250.000 €
2. Zuschlag für Arbeit in der Nebensaison²⁰	Höhe Zuschlag	Summe Stunden pro Beschäftigten		
	1,00 €	100		3.000.000 €
3. SV-Erstattung	Bemessungsgrundlage Soll-Entgelt (26.800 € /12 Monate) **	Ist-Entgelt (80% vom Sollentgelt)	37% Beitragssatz AG- und AN-Anteile für KV-, PV- und RV*	30.000 Saisonarbeitskräfte - Bezugsdauer 3 Monate
	2.233,33 €	1.786,67 €	661 €	59.496.000 €
Gesamtausgaben				73.746.000 €

Quelle: eigene Kalkulation.

* Der Beitragssatz von ca. 37% setzt sich aus KV (zwischen 14,6 und 16,4%), PV (2,55%) und RV (18,7%) zusammen.

**Quelle: Statistisches Bundesamt, Durchschnittliche Bruttojahresentgelte Vollzeitstelle Gastgewerbe 2016.

2.3.2 Wie hoch könnten die Einnahmen aus einer Umlagefinanzierung bei Einführung einer Förderung für ganzjährige Beschäftigung sein?

Im Falle der Einführung eines Saison-Kurzarbeitergeldes im Gastgewerbe wäre eine Umlagefinanzierung notwendig, um alle Kosten für die mit dem Saison-KuG verbundenen Leistungen für das Gastgewerbe zu decken.

Eine Modellrechnung zur Gegenfinanzierung (Einnahmenkalkulation) des Saison-KuGs im Gastgewerbe basiert auf folgenden Grundannahmen:

- 2016 hatte die Branche insgesamt 1.026.000 sozialversicherungspflichtige Beschäftigte.
- Das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen im Gastgewerbe liegt bei ca. 26.800 € für Vollzeitstellen und ca. 13.400 € für Teilzeitstellen.

- Die Teilzeitquote liegt bei ca. 45% (Vollzeit 55%). Das Arbeitsvolumen der Teilzeitstellen wird auf 50% festgelegt.²⁷
- Eine verpflichtende Umlage wird für alle Betriebe des Gastgewerbes eingeführt. Die Umlage setzt sich aus einem arbeitgeber- und arbeitnehmerfinanzierten Teil zusammen.

Werden diese Annahmen auf eine Einnahmenkalkulation übertragen, reicht eine verpflichtende 0,4%-Umlage aus, um die kalkulierten Zusatzleistungen zu finanzieren. Bei einer Umlage von 0,4% ergibt sich eine Summe von 107,20 € für jeden Vollzeitbeschäftigten pro Jahr, die an die zuständige Einzugsstelle abzuführen wäre. Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen anteilig die Kosten der 0,4%-Umlage: Bei einem Arbeitgeberanteil von 0,25% würde dieser 67 € und der Arbeitnehmer 40,20 € für die restlichen 0,15% der Umlage aufbringen. Für Teilzeitbeschäftigte²⁸ reduziert sich die Umlage auf eine jährliche Summe von 53,60 € pro Person, basierend auf einem Arbeitgeberanteil von 33,50 € und Arbeitnehmeranteil von 20,10 €.

Zahlen alle 1.026.000 im Gastgewerbe sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in die Winterbeschäftigungs-Umlage ein, ergeben sich bei diesen Annahmen jährliche Einnahmen in Höhe von 85 Mio. €.²⁹

Tabelle 3 Kalkulation Einnahmen aus 0,4%-Umlage

Kalkulation: Einnahmen aus Umlage in Höhe von 0,4% der Bruttoentgelte pro Jahr - Verpflichtende Umlage						
Durchschnittliches Jahreseinkommen (VZ)*	Zahl der soz.-vers. AN im Gastgewerbe	Anteil der Vollzeit Stellen (55%)**	0,4% Umlage pro Jahr			SUMME jährliche Einnahme für 564.300 VZ Beschäftigte
			0,25 AG- Anteil	0,15 AN- Anteil	Summe 0,4% Umlage pro Jahr	
26.800 €	1.026.000	564.300	67,00 €	40,20 €	107,20 €	60.492.960,00 €

²⁷ Die Bundesagentur für Arbeit erfasst nur sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nach Wirtschaftszweigen in Vollzeit und Teilzeit. Eine gesonderte Auswertung über das Arbeitsvolumen der Teilzeitarbeitskräfte im Gastgewerbe ist nicht verfügbar. Eine Erhebung des Statistischen Bundesamtes von 2015 berechnet die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der Teilzeitkräfte in Deutschland mit 19 Stunden. Allerdings wird bei der Berechnung die durchschnittliche Wochenarbeitszeit aller Erwerbstätigen erfasst, zu der Selbstständige, mithelfende Familienangehörige und Arbeitnehmer zählen. Die Definition der Erwerbstätigen weicht von der Definition der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten ab. Siehe:

www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Indikatoren/QualitaetArbeit/Dimension3/3_1_WoechentlicheArbeitszeit.htm

]. Für die Kalkulation Einnahmen aus der Umlage wird das Arbeitsvolumen der Teilzeitbeschäftigten und das entsprechende durchschnittliche Jahreseinkommen mit 50% berechnet.

²⁸ Das Arbeitsvolumen der Teilzeitkräfte und das entsprechende Jahresgehalt beträgt in der Kalkulation 50%.

²⁹ Bei einer Umlage von 0,4% des durchschnittlichen Bruttoeinkommens für VZ (55%) und TZ (45%) im Gastgewerbe errechnet sich bei 1.026.000 Beschäftigten eine Summe von 85 Mio. €.

Ansätze zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung im Gastgewerbe

Durchschnittliches Jahreseinkommen (TZ)*	Zahl der soz.-vers. AN im Gastgewerbe	Anteil der TZ Stellen (45%)**	0,25 AG- Anteil	0,15 AN- Anteil	Summe 0,4% Umlage pro Jahr	SUMME jährliche Einnahme für 461.700 TZ Beschäftigte
13.400 €	1.026.000	461.700	33,50 €	20,10 €	53,60 €	24.747.120,00 €
Gesamteinnahmen						85.240.080,00 €

Quelle: eigene Kalkulation.

*Quelle: Statistisches Bundesamt, Durchschnittliche Bruttojahresentgelte Vollzeitstelle Gastgewerbe 2016. Das Arbeitsvolumen der Teilzeitstellen wird auf 50% festgelegt. Entsprechend wird mit einem durchschnittlichen Jahreseinkommen von 50% 13.400€ (kalkuliert).

** Quelle Bundesagentur für Arbeit 2016: TZ-Quote im Gastgewerbe liegt bei 45%.

Die Einnahmen der Umlage (85 Mio. €) würden den Förderbedarf der zusätzlichen Leistungen in Höhe von 74 Mio. € für 30.000 Saisonbeschäftigte (bei einer Bezugsdauer von drei Monaten, siehe Tabelle 1) decken. Die verbleibenden Mittel von ca. 9 Mio. € könnten verwendet werden, um anfallende Verwaltungskosten zu finanzieren, die sich aus der möglichen Einrichtung einer brancheneigenen Sozialkasse ergeben.

3. Das Fördermodell Ganzjährige Beschäftigung im Pilotprojekt in Mecklenburg-Vorpommern

Das aus der INQA-Initiative geförderte Projekt „Guter Gastgeber - Guter Arbeitgeber“ hat ein alternatives Konzept zur Ausweitung der ganzjährigen Beschäftigung im Gastgewerbe entwickelt. Im Herbst 2016 hat das Arbeitsministerium Mecklenburg-Vorpommern auf Basis dieses Konzepts in einem Pilotvorhaben 15 Betriebe des Gastgewerbes in Mecklenburg-Vorpommern unterstützt, saisonale Verträge von 29 Beschäftigten in ganzjährige Arbeitsverhältnisse umzuwandeln. Die wirtschaftspolitische Idee dahinter ist, durch einen finanziellen Anreiz die Voraussetzungen für die Unternehmen zu verbessern und mit erweiterten personellen Kapazitäten in der Nebensaison neue Impulse für Akquisitionen und saisonverlängernde Maßnahmen zu setzen. Ziel des Fördermodells war es, auf betrieblicher Ebene mehr Umsätze zu generieren und so dauerhaft mehr Arbeitsplätze schaffen zu können.

Im Überblick: Pilotprojekt Fördermodell Saisonzuschuss für ganzjährige Beschäftigung im Gastgewerbe in MV

- **Bezugszeitraum:** November 2016 bis März 2017
- **Höhe Zuschuss:** Arbeitgeber erhält 40%-Zuschuss zu den Bruttopersonalkosten für die ganzjährige Beschäftigung, trägt die restlichen 60% der Personalkosten selbst.
- **Maximale Förderdauer:** 4 Monate
- Förderberechtigte müssen in den letzten 3 Jahren saisonal beschäftigt gewesen sein.
- **Verpflichtung zur Weiterbeschäftigung:** mindestens 6 Monate nach Förderende

Die Teilnahme an dem Modellprojekt „Saisonzuschuss“ basierte auf folgenden Voraussetzungen:

- Die Beschäftigten, für die Förderung beantragt wird, müssen in den letzten drei Jahren saisonal beschäftigt gewesen sein. Berücksichtigt werden nur Tätigkeiten im Hotel- und Gaststättengewerbe.
- Der Arbeitgeber erhält für die Zeit der betriebsindividuellen Nebensaison (zwischen November 2016 bis März 2017) einen Zuschuss von 40% zu den Brutto-Personalkosten, wenn er den/die vorher als Saisonkraft angestellte/n Mitarbeiter/in ganzjährig sozialversicherungspflichtig beschäftigt.
- Der Zeitraum der Förderung bemisst sich nach der Zeit der Arbeitslosigkeit der geförderten Beschäftigten im Vorjahr der Förderung.
- Die Betriebe tragen die restlichen 60% der Personalkosten während der Nebensaison und gewähren einen ganzjährigen Urlaubsanspruch.
- Der Zuschuss ist auf eine maximale Förderdauer von vier Monaten pro Nebensaison begrenzt.

- Die Pilotbetriebe sind verpflichtet, die Beschäftigten mindestens sechs Monate nach Ablauf des Förderzeitraums weiter zu beschäftigen.

Das Pilotprojekt zur Förderung ganzjähriger Beschäftigung ist damit als Arbeitgeberförderung konzipiert. Der Arbeitgeber erhält für eine maximale Förderdauer von vier Monaten während der Nebensaison einen Zuschuss zu den Personalkosten, um Saisonarbeitsverträge in ganzjährige Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln. Von der Einführung des Fördermodells Saisonzuschuss und einer möglichen Verstetigung werden auf mehreren Ebenen positive Effekte erwartet:

- Auf betrieblicher Ebene hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, Fachkräfte an sich zu binden und dadurch die Identifikation mit dem Unternehmen zu erhöhen. Aufwendige Rekrutierungsmaßnahmen und bislang jährlich wiederkehrende Einarbeitungsphasen entfallen.
- Insgesamt steigt die Attraktivität der Unternehmen und der Branche als Arbeitgeber.
- Über zusätzliche personelle Kapazitäten werden neue Impulse für Akquisitionen und saisonverlängernde Maßnahmen gesetzt. Beispielsweise kann der betriebliche Social Media-Auftritt eines Hotels optimiert und gezielt zur erweiterten Kundenansprache genutzt werden. Weitere Möglichkeiten sind, besondere Angebote in den Wintermonaten für Wochenendgäste zu gestalten oder gezielt den hauseigenen Service für Feiern und Feste zu bewerben.
- Auf regionaler Ebene werden sich die saisonverlängernden Maßnahmen der länger geöffneten Hotels und Gaststätten positiv bemerkbar machen. Das touristische Angebot in der Nebensaison wird erhöht - mit entsprechend positiven Effekten für die Attraktivität der Regionen.
- Die für die Branche typische Arbeitslosigkeit in den Wintermonaten kann verringert werden. Die Beschäftigten zahlen kontinuierlich in die Sozialversicherungssysteme ein, erhalten einen ganzjährigen Urlaubsanspruch und haben eine langfristige Perspektive im Unternehmen. Für sie sinkt das Risiko der Altersarmut, was wiederum einen langfristigen Entlastungseffekt der staatlichen Sozialsysteme mit sich bringt.

Eine Nutzung von Jahresarbeitszeitkonten für die Verkürzung des Förderzeitraumes ist grundsätzlich ähnlich wie beim Saison-Kurzarbeitergeld möglich, wurde aber im Pilotprojekt nicht zur Voraussetzung gemacht. Mit Hilfe der Jahresarbeitszeitkonten können Beschäftigte Überstunden aus den arbeitsintensiven Sommermonaten ansparen.³⁰

Das Pilotprojekt wurde von der Fachhochschule des Mittelstandes (FHM) extern evaluiert, um folgende Fragen zu beantworten:

³⁰ Im Modellvorhaben in Mecklenburg-Vorpommern konnte dieser Aspekt aufgrund der Kurzfristigkeit der Maßnahme nicht umgesetzt werden.

- Wie hoch ist die Motivation bei Beschäftigten und Arbeitgebern zur Verringerung der saisonalen Beschäftigung?
- Können saisonverlängernde Maßnahmen erfolgreich umgesetzt werden? Wie kann das Kosten-Nutzen-Verhältnis bewertet werden? Kann zusätzliches Geschäft generiert werden?
- Wie hoch sind die Einspareffekte bei wegfallendem Betreuungsaufwand für Fälle saisonaler Arbeitslosigkeit bei den Arbeitsagenturen?

3.1 Zusammenfassende Bewertung des Fördermodells Saisonzuschuss

Das Fördermodell Saisonzuschuss wurde in Mecklenburg-Vorpommern vor allem auch als wirtschaftspolitische Maßnahme konzipiert, um auf betrieblicher und regionaler Ebene Möglichkeiten für saisonverlängernde Maßnahmen zu schaffen. Es basiert auf einem Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 40% der Arbeitgeberbrutto-Personalkosten, um Saisonarbeitsverträge in ganzjährige Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln. Die restlichen 60% der anfallenden Personalkosten trägt der Arbeitgeber selbst.

Anders als beim Saison-Kurzarbeitergeld beziehen die geförderten Beschäftigten während der Nebensaison ein volles Gehalt. Sie sind zu 100% sozialversicherungspflichtig angestellt, haben einen ganzjährigen Urlaubsanspruch und entrichten auf Bemessungsgrundlage einer Vollzeitstelle Sozialversicherungsabgaben. Die Beschäftigten zahlen kontinuierlich in die Rentenversicherung ein und verringern somit das Risiko einer möglicherweise drohenden Altersarmut.

Für eine bundesweite Ausweitung eines Saisonzuschusses im Gastgewerbe sind mehrere Voraussetzungen zu prüfen:

- a) Können ausreichend Mittel für eine Verstetigung und Ausweitung der Förderung auf das gesamte Gastgewerbe zur Verfügung gestellt werden?
- b) Sind die Unternehmen bereit, die anteiligen Personalkosten in Höhe von 60% der Arbeitgeberbruttobezüge bei einem Zuschuss zur Schaffung ganzjähriger Arbeitsverhältnisse wie beim Fördermodell Saisonzuschuss zu tragen?
- c) Können die notwendigen rechtlichen Rahmenbedingungen für die Umsetzung eines Fördermodells Saisonzuschuss für das Gastgewerbe geschaffen werden?³¹

Im Unterschied zum Saison-Kurzarbeitergeld ist hier ein Eigenbeitrag der Arbeitgeber und Arbeitnehmer/innen in Form einer verpflichtenden Winterbeschäftigungs-Umlage wie im

³¹ Hier gilt es insbesondere zu klären, ob und inwieweit eine Arbeitgeberförderung wie im Modell Saisonzuschuss vorgesehen, mit den Grundsätzen des Arbeitsförderungsrechts (SGB III) und des EU-Wettbewerbsrecht nach einer branchen- und unternehmensneutralen Förderung zu vereinbaren ist.

Baugewerbe nicht vorgesehen. Die Arbeitgeber leisten ihren Eigenbeitrag direkt, in dem sie die anteiligen Personalkosten in Höhe von 60% für nun ganzjährig beschäftigte Mitarbeiter/innen in den Wintermonaten decken.

3.2 Finanzierungsbedarf für die Einführung eines bundesweiten Saisonzuschusses im Gastgewerbe

Vergleichbar zu der Kalkulation der Kosten eines Saisonkurzarbeitergeldes lassen sich auch die Kosten des im Pilotprojekt erprobten Fördermodells Saisonzuschuss für eine bundesweite Einführung berechnen. Dabei wird von ähnlichen Annahmen ausgegangen:

- Wie bereits für die Kalkulation des Saison-Kurzarbeitergeldes im Gastgewerbe angenommen, werden jährlich 30.000 Förderfälle unterstellt.
- Die durchschnittliche Förderdauer wird auf drei Monate festgelegt.
- Das durchschnittliche Arbeitnehmer-Bruttojahreseinkommen im Gastgewerbe liegt bei ca. 26.800 € für Vollzeitstellen.³² Zuzüglich der Sozialversicherungsbeiträge (ca. 20%) erhöht sich das Arbeitgeber-Bruttojahreseinkommen auf 32.160 €.

Bei diesen Annahmen für 30.000 Saisonarbeitskräfte ergibt sich ein zu finanzierender Förderbedarf von ca. 96 Mio. €.

³² Quelle: Statistisches Bundesamt, 2017: Durchschnittliche Bruttostundenverdienste im Gastgewerbe 2016.

Tabelle 4 Kostenkalkulation Fördermodell Saisonzuschuss

Kostenkalkulation Fördermodell Saisonzuschuss für das Gastgewerbe Zielgruppe 30.000 Saisonbeschäftigte - Bezugsdauer 3 Monate					
Fördermodell Saisonzuschuss	Durchschnittliche Jahresentgelte Gastgewerbe*		Summe monatlicher Zuschuss 40% AG- Brutto pro Beschäftigten	Kosten 30.000 Saisonarbeits- kräfte pro Monat	Summe - Bezugsdauer 3 Monate
	AN-Brutto	AG-Brutto**			
	26.800 €	32.160 €	1.072,00 €	32.160.000 €	96.480.000 €

Quelle: Eigene Kalkulation

*Quelle: Statistisches Bundesamt, durchschnittliche AN-Bruttoentgelte VZ Gastgewerbe.

**AG-Brutto: AN-Brutto zzgl. 20% Arbeitgeberanteil der Sozialversicherungsbeiträge.

Bei der Kalkulation des notwendigen Förderbedarfs in Höhe von ca. 96 Mio. € für die Einführung eines bundesweiten Saisonzuschusses im Gastgewerbe gilt es zu beachten, dass die Arbeitgeber 60% der Personalkosten in den drei Fördermonaten selbst bezahlen (was einem „Eigenanteil“ von 144.720.000 € für eine ganzjährige Beschäftigung entsprechen würde). Aufwendungen für Saison-Kurzarbeitergeld oder Arbeitslosenunterstützung zur Vermeidung saisonbedingter Arbeitslosigkeit entfallen.

4 Abschließende Bewertung und Empfehlungen

Die hier vorgestellten Fördermodelle Saison-Kurzarbeitergeld und Saisonzuschuss im Gastgewerbe sind Maßnahmen, um saisonale Arbeitslosigkeit in den Wintermonaten zu vermeiden, die vom Ansatz her sehr unterschiedlich sind. Das Modell Saison-KuG sieht eine Arbeitnehmerförderung vor, der Saisonzuschuss im Gastgewerbe ist eine Arbeitgeberförderung. Das Fördermodell Saisonzuschuss ist auch als wirtschaftspolitische Maßnahme konzipiert, um auf betrieblicher und regionaler Ebene Möglichkeiten für saisonverlängernde Maßnahmen zu schaffen.

Beide Ansätze sind mit Vor- und Nachteilen verbunden, die im Folgenden zusammengefasst werden:

Fördermodell Saisonzuschuss im Gastgewerbe:

Das Fördermodell Saisonzuschuss basiert auf einem Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 40% der Arbeitgeberbrutto-Personalkosten, um Saisonarbeitsverträge in ganzjährige Beschäftigungsverhältnisse umzuwandeln.

- + Die geförderten Beschäftigten beziehen während der Nebensaison ein volles Gehalt und entrichten auf Bemessungsgrundlage einer Vollzeitstelle Sozialversicherungsabgaben.
- + Es entstehen positive beschäftigungspolitische Effekte, da die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ganzjährig angestellt und perspektivisch an das Unternehmen gebunden werden. Für die Unternehmen ergibt sich eine höhere Stabilität und personelle Planbarkeit. Auch die Beschäftigten profitieren von besseren Karriereperspektiven und Weiterentwicklungsmöglichkeiten.
- + Die Arbeitslosigkeit wird im Gastgewerbe in den Wintermonaten verringert.
- + Die Sozialkassen profitieren von höheren Sozialversicherungsbeiträgen. Auch ergeben sich Kosteneinsparungen für das wegfallende Arbeitslosengeld in der Nebensaison.
- + Mit dem Fördermodell Saisonzuschuss sind wirtschaftspolitische Effekte verbunden. Die Unternehmen investieren über die neuen personellen Kapazitäten in saisonverlängernde Maßnahmen und setzen Impulse für Akquisitionen. Über die Geschäftsausweitung können mehr Umsätze generiert werden, was gleichzeitig den Bedarf an Beschäftigung erhöht.
- Die Finanzierung eines solchen Ansatz ist bisher ungeklärt. Für eine bundesweite Ausweitung und einen geschätzten Nutzerkreis von 30.000 Saisonarbeitskräften würden die Kosten für eine 3-monatige Förderung ca. 96 Mio. € betragen.³³
- Unklar ist, wie viele Arbeitgeber bereit sind, 60% der Personalkosten in der Nebensaison zu übernehmen.

³³ Zusätzlich zahlen die Arbeitgeber 60% der Personalkosten in Höhe von ca. 145 Mio.€ für die Förderung ganzjähriger Beschäftigung in diesem Modell.

Fördermodell Saison-Kurzarbeitergeld im Gastgewerbe

Das Saison-KuG ist ein arbeitsmarktpolitisches Instrument zur Vermeidung saisonbedingter Arbeitslosigkeit in der Schlechtwetterzeit. Bislang gilt es für das Bauhaupt- und Baunebengewerbe. Die Arbeitnehmer/innen erhalten Zahlungen des Saison-KuG in Höhe von 60% (bzw. 67% abhängig von Familiensituation und Kindern) und zusätzliche Leistungen wie ZWG und MWG. Eine Voraussetzung ist die Einigung der Tarifparteien über eine verpflichtende Winterbeschäftigungs-Umlage und Einrichtung einer Sozialkasse.

- + Die Beschäftigten werden wie im Fördermodell Saisonzuschuss an das Unternehmen gebunden. Die beschäftigungspolitischen Effekte sind vergleichbar.
- + Sozialversicherungsbeiträge werden auf Bemessungsgrundlage von 80% des Gehaltes gezahlt.³⁴ Für die Bezugsdauer übernimmt der Arbeitgeber die Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile für Sozialversicherungsbeiträge und bekommt diese von der Agentur für Arbeit erstattet (Leistung Saison-KuG).
- + Die Kostenkalkulation zeigt, dass schon über eine im Vergleich geringere verpflichtende 0,4%-Umlage eine jährliche Summe von 85 Mio. € zur Finanzierung des Saison-Kurzarbeitergeldes eingenommen werden kann.
- Die Zahlung der verpflichtenden Winterbeschäftigungs-Umlage würde dennoch eine zusätzliche finanzielle Belastung für alle Betriebe und Beschäftigte der Branche darstellen. Alle Unternehmen des Gastgewerbes müssten zu einer solidarischen Lösung beitragen und eine jährliche Umlage zur Finanzierung des Saison-Kurzarbeitergeldes entrichten.
- Es fehlt bislang an rechtlichen Regelungen, das Gastgewerbe als Branche für den Bezug von Saison-KuG anzuerkennen.
- + Eine Variante einer Saison-KuG Förderung könnte in der Übernahme der Sozialversicherungskosten in der Förderzeit durch die Arbeitgeber bestehen (ähnlich wie in der Übergangslösung im Gerüstbauerhandwerk). In diesem Fall würde eine sehr geringe Branchenumlage von weniger als 0,1% ausreichen, um Verwaltungskosten und Zusatzleistungen abzudecken.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass beide Fördermodelle Vor- und Nachteile mit sich bringen und eine Umsetzung beider Modelle – oder eines modifizierten dritten Modells – nur als gemeinsame Anstrengung der Sozialpartner und der Politik gelingen kann. Für das Gastgewerbe hat die branchentypische Saisonbeschäftigung negative Folgen für alle Beteiligten. Eine Ausweitung der ganzjährigen Beschäftigung ist ein wichtiges Element, um dem wachsenden Fachkräftemangel zu begegnen. Andernfalls bedroht der Mangel an qualifiziertem Personal perspektivisch die Qualität der Dienstleistungen im Gastgewerbe in den Regionen mit hoher Saisonbeschäftigung.

³⁴ Vgl. Fußnote 7.

Das große Interesse der Unternehmen an diesem Thema und an dem Pilotprojekt in Mecklenburg-Vorpommern belegt eindrücklich, dass Saisonbeschäftigung ein Thema ist, mit dem die Sozialpartner und die Politik sich beschäftigen müssen. Ziel sollte es dabei sein, die Ausweitung von ganzjähriger Beschäftigung mit wirtschaftspolitischen Effekten im Sinne von saisonerweiternden Maßnahmen und einer Ausweitung von Beschäftigung zu flankieren. Damit könnte perspektivisch die Notwendigkeit einer staatlichen Unterstützung der ganzjährigen Beschäftigung sinken.

Sicherlich müssen für eine Branchenlösung im Gastgewerbe noch förder- und wettbewerbsrechtliche Fragen geklärt werden, Mitnahmeeffekte sollten so weit wie möglich ausgeschlossen werden. Solche Fragen sind allerdings grundsätzlich lösbar. In anderen Branchen ist deutlich geworden, dass die Politik flexible Lösungen durchsetzen kann, wenn die Sozialpartner sich einigen und an einem Strang ziehen. Die Tarifpartner DEHOGA und NGG sind deshalb gefordert, gemeinsam an einer Lösung zu arbeiten und die tariflichen Grundlagen für eine Branchenlösung zu schaffen.

Gute Arbeit im Gastgewerbe ist nicht nur ein Ziel der Branche, sondern auch ein Anspruch, an dem die Politik sich messen lassen muss. Gute Arbeit – das bedeutet im Gastgewerbe weniger Saisonverträge und mehr ganzjährige Beschäftigung. Profitieren werden davon – wie in diesem Papier dargelegt – alle Beteiligten: die Unternehmen, die Beschäftigten und die Politik.

Abkürzungsverzeichnis

AG Arbeitgeber

AN Arbeitnehmer

MWG Mehraufwands-Wintergeld

MV Mecklenburg-Vorpommern

KV Krankenversicherung

PV Pflegeversicherung

RV Rentenversicherung

SOKA Sozialkasse

Saison-KuG Saison-Kurzarbeitergeld

SGB Sozialgesetzbuch

SV Sozialversicherung

ÜBG Überbrückungsgeld

TZ Teilzeit

VZ Vollzeit

ZWG Zuschuss-Wintergeld

Anhang

Kalkulationsmodell Kosten Saison-KuG für das Gastgewerbe (Tabelle 1)

	Kosten	Kalkulation	Summe
	Durchschnittliches Bruttojahresentgelt Gastgewerbe		26.800 €
	Netto Jahresentgelt, Steuerklasse I		17.918 €
	Bezug Saison-KuG: 63,5% Monatliches Nettoentgelt*	17.918 € / 12 Monate * 63,5%	948,16 €
	Kosten Saison-KuG für 30.000 Saisonarbeitskräfte pro Monat	948,16 € * 30.000 Pers.	28.444.825 €
	Summe - Bezugsdauer 3 Monate	28.444.825 € * 3 Monate	85.334.475 €

* Saison-KuG wird in Höhe von 60% des Nettoentgeltes gezahlt. Je nach Familiensituation kann sich der Bezug von Saison-KuG auf 67% des Nettoentgeltes erhöhen. Für die Kalkulation wird ein Mischwert von 63,5% genutzt.

Kalkulationsmodell Gesamtausgaben Zusatzleistungen Saison-KuG (Tabelle 2)

	Zuschuss	Kalkulation	Summe
I	Zuschlag für Einbringen von Ü.-Std.	2,50 € (Höhe Zuschlag pro eingebrachte Ü.-Std.) * 150 Std. * 30.000 Pers.	11.250.000 €
II	Zuschlag für Arbeit in der Nebensaison/ im Winter	1,00 € (Höhe Zuschlag pro Std.) * 100 Std. * 30.000 Pers.	3.000.000 €
III	SV-Erstattung	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 26.800 € / 12 Monate = 2.233,33 € (durchschnittliches Bruttomonatsgehalt) ▪ 2.322,33 € * 80% = 1.786,67 € (Ist-Entgelt als Berechnungsgrundlage für SV-Beiträge bei Bezug von Saison-KuG) ▪ 1.786,67 € * 37% (Summe Beitragssatz AG- und AN-Anteile der SV-Beiträge) = 661 € (Summe SV-Beitrag pro Beschäftigten pro Monat) ▪ 661€ * 30.000 Personen * 3 Monate (Bezugsdauer Saison-KuG) 	59.496.000 €
	Summe I – III	11.250.000€ + 3.000.000€ + 59.496.000€	73.746.000 €

Kalkulationsmodell Einnahmen aus Umlage in Höhe von 0,4% (Tabelle 3)

	Jährliche Umlage 0,4%	Kalkulation	Summe
VZ	0,25% Umlage für VZ Arbeitgeberanteil	26.800 € (Durchschnittliches Jahreseinkommen VZ) * 0,25%	67,00 €
	0,15% Umlage für VZ Arbeitnehmeranteil	26.800€ (Durchschnittliches Jahreseinkommen VZ) * 0,15%	40,20 €
	Summe 0,4%	67,00 € + 40,20 €	107,20 €
	Summe Einnahme aus 0,4% Umlage für VZ	107,20 € * 564.300 (55% der 1.026.000 soz.-vers. Besch.)	60.492.960,00 €
TZ	0,25% Umlage für TZ Arbeitgeberanteil	13.400 € (Durchschnittliches Jahreseinkommen TZ berechnet mit 50% von VZ) * 0,25%	33,50 €
	0,15% Umlage für TZ Arbeitnehmeranteil	13.400 € (Durchschnittliches Jahreseinkommen TZ berechnet mit 50% von VZ) * 0,15%	20,10 €
	Summe 0,4%	33,50 € + 20,10 €	53,60 €

	Summe Einnahme aus 0,4% Umlage für TZ	53,60 € * 461.700 (45% der 1.026.000 soz.-vers. Besch.)	24.747.120,00 €
Gesamtsumme Einnahmen VZ und TZ		60.492.960,00 € + 24.747.120,00 €	85.240.080,00 €

Kostenkalkulation Fördermodell Saisonzuschuss für das Gastgewerbe (Tabelle 4)

	Kalkulation		Summe
Durchschnittliche Jahresentgelte Gastgewerbe*	AN-Brutto	26.800€ (Durchschnittliches Jahreseinkommen VZ)	26.800 €
	AG-Brutto	26.800€ (Durchschnittliches Jahreseinkommen VZ) * 20%	32.160 €
Summe monatlicher Zuschuss 40% AG-Brutto	32.160 € (Durchschnittliches AG-Bruttogehalt) / 12 Monate * 40% (Saisonzuschuss)		1.072 €
Kosten 30.000 Saisonarbeitskräfte pro Monat	1.072,00 € (Monatlicher Zuschuss) * 30.000 Personen		32.160.000 €
Summe - Bezugsdauer 3 Monate	32.160.000 € * 3 Monate (Bezugsdauer Saisonzuschuss)		96.480.000 €

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) - Arbeitsförderung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594) § 101 Saison-Kurzarbeitergeld

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben in der Zeit vom 1. Dezember bis zum 31. März (Schlechtwetterzeit) Anspruch auf Saison-Kurzarbeitergeld, wenn

1. sie in einem Betrieb beschäftigt sind, der dem Baugewerbe oder einem Wirtschaftszweig angehört, der von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen ist,
2. der Arbeitsausfall nach Absatz 5 erheblich ist und
3. die betrieblichen Voraussetzungen des § 97 sowie die persönlichen Voraussetzungen des § 98 erfüllt sind.

(2) Ein Betrieb des Baugewerbes ist ein Betrieb, der gewerblich überwiegend Bauleistungen auf dem Baumarkt erbringt. Bauleistungen sind alle Leistungen, die der Herstellung, Instandsetzung, Instandhaltung, Änderung oder Beseitigung von Bauwerken dienen. Ein Betrieb, der überwiegend Bauvorrichtungen, Baumaschinen, Baugeräte oder sonstige Baubetriebsmittel ohne Personal Betrieben des Baugewerbes gewerblich zur Verfügung stellt oder überwiegend Baustoffe oder Bauteile für den Markt herstellt, sowie ein Betrieb, der Betonentladegeräte gewerblich zur Verfügung stellt, ist kein Betrieb des Baugewerbes.

(3) Erbringt ein Betrieb Bauleistungen auf dem Baumarkt, wird vermutet, dass er ein Betrieb des Baugewerbes im Sinne des Absatzes 2 Satz 1 ist. Satz 1 gilt nicht, wenn gegenüber der Bundesagentur nachgewiesen wird, dass Bauleistungen arbeitszeitlich nicht überwiegen.

(4) Ein Wirtschaftszweig ist von saisonbedingtem Arbeitsausfall betroffen, wenn der Arbeitsausfall regelmäßig in der Schlechtwetterzeit auf witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen beruht.

(5) Ein Arbeitsausfall ist erheblich, wenn er auf witterungsbedingten oder wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht, vorübergehend und nicht vermeidbar ist. Als nicht vermeidbar gilt auch ein Arbeitsausfall, der überwiegend branchenüblich, betriebsüblich oder saisonbedingt ist. Wurden seit der letzten

Schlechtwetterzeit Arbeitszeitguthaben, die nicht mindestens ein Jahr bestanden haben, zu anderen Zwecken als zum Ausgleich für einen verstetigten Monatslohn, bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall oder der Freistellung zum Zwecke der Qualifizierung aufgelöst, gelten im Umfang der aufgelösten Arbeitszeitguthaben Arbeitsausfälle als vermeidbar.

(6) Ein Arbeitsausfall ist witterungsbedingt, wenn

1. er ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht ist und
2. an einem Arbeitstag mindestens eine Stunde der regelmäßigen betrieblichen Arbeitszeit ausfällt (Ausfalltag).

Zwingende Witterungsgründe liegen nur vor, wenn es auf Grund von atmosphärischen Einwirkungen (insbesondere Regen, Schnee, Frost) oder deren Folgewirkungen technisch unmöglich, wirtschaftlich unvertretbar oder für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer unzumutbar ist, die Arbeiten fortzuführen. Der Arbeitsausfall ist nicht ausschließlich durch zwingende Witterungsgründe verursacht, wenn er durch Beachtung der besonderen arbeitsschutzrechtlichen Anforderungen an witterungsabhängige Arbeitsplätze vermieden werden kann.

(7) Die weiteren Vorschriften über das Kurzarbeitergeld sind mit Ausnahme der Anzeige des Arbeitsausfalls nach § 99 anzuwenden.

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) - Arbeitsförderung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594) § 102 Ergänzende Leistungen

(1) Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer haben Anspruch auf Wintergeld als Zuschuss-Wintergeld und Mehraufwands-Wintergeld und Arbeitgeber haben Anspruch auf Erstattung der von ihnen zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung, soweit für diese Zwecke Mittel durch eine Umlage aufgebracht werden.

(2) Zuschuss-Wintergeld wird in Höhe von bis zu 2,50 Euro je ausgefallener Arbeitsstunde gezahlt, wenn zu deren Ausgleich Arbeitszeitguthaben aufgelöst und die Inanspruchnahme des Saison-Kurzarbeitergeldes vermieden wird.

(3) Mehraufwands-Wintergeld wird in Höhe von 1,00 Euro für jede in der Zeit vom 15. Dezember bis zum letzten Kalendertag des Monats Februar geleistete berücksichtigungsfähige Arbeitsstunde an Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gezahlt, die auf einem witterungsabhängigen Arbeitsplatz beschäftigt sind. Berücksichtigungsfähig sind im Dezember bis zu 90 Arbeitsstunden, im Januar und Februar jeweils bis zu 180 Arbeitsstunden.

(4) Die von den Arbeitgebern allein zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung für Bezieherinnen und Bezieher von Saison-Kurzarbeitergeld werden auf Antrag erstattet.

(5) Die Absätze 1 bis 4 gelten im Baugewerbe ausschließlich für solche Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis in der Schlechtwetterzeit nicht aus witterungsbedingten Gründen gekündigt werden kann

Sozialgesetzbuch (SGB) Drittes Buch (III) - Arbeitsförderung - (Artikel 1 des Gesetzes vom 24. März 1997, BGBl. I S. 594)

§ 133 Saison-Kurzarbeitergeld und ergänzende Leistungen im Gerüstbauerhandwerk

(1) In Betrieben des Gerüstbauerhandwerks (§ 1 Absatz 3 Nummer 1 der Baubetriebe-Verordnung) werden bis zum 31. März 2018 Leistungen nach den §§ 101 und 102 nach Maßgabe der folgenden Regelungen erbracht.

(2) Die Schlechtwetterzeit beginnt am 1. November und endet am 31. März.

(3) Ergänzende Leistungen nach § 102 Absatz 2 und 4 werden ausschließlich zur Vermeidung oder Überbrückung witterungsbedingter Arbeitsausfälle erbracht. Zuschuss-Wintergeld wird in Höhe von 1,03 Euro je Ausfallstunde gezahlt.

(4) Anspruch auf Zuschuss-Wintergeld nach § 102 Absatz 2 haben auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die zur Vermeidung witterungsbedingter Arbeitsausfälle eine Vorausleistung erbringen, die das Arbeitsentgelt bei witterungsbedingtem Arbeitsausfall in der Schlechtwetterzeit für mindestens 120 Stunden ersetzt, in angemessener Höhe im Verhältnis zum Saison-Kurzarbeitergeld steht und durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag geregelt ist. Der Anspruch auf Zuschuss-Wintergeld besteht für Zeiten des Bezugs der Vorausleistung, wenn diese niedriger ist als das ohne den witterungsbedingten Arbeitsausfall erzielte Arbeitsentgelt.