

# MINDESTLOHN UND ZEITARBEIT

INFORMATIONEN UND ARGUMENTE

## Mindestlohn und Zeitarbeit

### Informationen und Argumente

Für die CDU ist Arbeit mehr als Existenzsicherung. Sie ist Teilhabe am sozialen und gesellschaftlichen Leben und damit ein Kernstück sozialer Gerechtigkeit. Ziel aller Wirtschafts-, Finanz-, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik muss es sein, durch verbesserte Rahmenbedingungen die Chancen auf ein Erwerbsleben für alle weiter zu erhöhen.

Der Anspruch „Arbeit für Alle“ bleibt für uns eine zentrale Herausforderung und Kernstück unserer Vorstellungen von sozialer Gerechtigkeit. Arbeit ermöglicht Selbstverwirklichung und ist eine entscheidende Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe. Alle werden gebraucht, keiner darf ausgegrenzt werden. Diesem Credo fühlt sich die CDU zutiefst verpflichtet. Ziel aller Arbeitsmarktmaßnahmen muss es sein, möglichst viele Menschen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu bringen – deshalb orientieren sich auch die von der CDU-geführten Bundesregierung beschlossenen Maßnahmen an einer Verbesserung der Arbeitsanreize.

Dank der guten wirtschaftlichen Entwicklung und kluger politischer Entscheidungen wie dem „Schutzschirm“ für Arbeitsplätze, den die Bundesregierung in Form des Kurzarbeitergeldes während der Krise aufgespannt hat, ist die Zahl der Arbeitslosen auf den tiefsten Stand seit knapp 20 Jahren gesunken. Für dieses Jahr sagen die Experten einen weiteren Rückgang voraus. Im Durchschnitt werden 2011 weniger als drei Millionen Arbeitslose erwartet. 2005 – zum Ende der Regierungsverantwortung von Rot-Grün – gab es fast zwei Millionen Arbeitslose mehr.

Im Gegensatz zu anderen Parteien setzen wir nicht auf staatliche Zwangsinstrumente, sondern auf die im Grundgesetz verankerte Tarifautonomie und die Verantwortung der Gewerkschaften und Arbeitgeber. Die CDU will die Tarifautonomie als einen Garanten für die Stabilität des Standortes Deutschland stärken. Sie gehört unverzichtbar zum Ordnungsrahmen der Sozialen Marktwirtschaft. Der wichtigste Ansatzpunkt ist dabei, dass die Lohnfindung nicht verstaatlicht wird, sondern Aufgabe der Tarifpartner – der Gewerkschaften und Arbeitgeber – bleibt. Zur Verhinderung von Lohndumping wollen wir das Verbot sittenwidriger Löhne gesetzlich klarstellen.

## **Kein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn**

Wir haben eine Regelung gefunden, damit in Deutschland eine faire Bezahlung gesichert bleibt. Wir wissen, dass der Wettbewerb in Europa in den vergangenen Jahren intensiver geworden ist. Das gilt auch für die Löhne. Insbesondere im Niedriglohnbereich hat die Gefahr von sozialen Verwerfungen zugenommen. Um darauf angemessen reagieren zu können, ermöglichen wir es unter eng definierten Bedingungen, dass die untersten Tariflöhne in einzelnen Branchen für deutsche wie für ausländische Beschäftigte verbindlich festgeschrieben werden (Erweiterung des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes).

In Branchen, in denen es keine Tarifverträge gibt oder Tarifverträge nur eine schwache Wirkung zeigen, erhalten Gewerkschaften und Arbeitgeber darüber hinaus die Möglichkeit, für ihre Branche und/oder die jeweilige Region besondere Lohnuntergrenzen vorzuschlagen. Diese Vorschläge kann die Bundesregierung für verbindlich erklären und auf alle Arbeitnehmer in der jeweiligen Region oder Branche erstrecken. Mit dieser Regelung wird die Gestaltungskraft von Gewerkschaften und Arbeitgebern nachdrücklich gestärkt. Sie können erstmals auch rechtlich für ganz Deutschland ihre Aufgabe wahrnehmen, Lohn- und Arbeitsbedingungen festzulegen. Wichtig ist, dass die Festlegung von Löhnen in erster Linie in der Hand von Gewerkschaften und Arbeitgebern bleibt.

## **Mindesteinkommen statt Mindestlohn**

Die CDU will, dass alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Deutschland ein Mindesteinkommen erhalten. Dieses für ein menschenwürdiges Leben notwendige Einkommen sichert nicht ein einheitlicher, gesetzlicher Mindestlohn, sondern eine Kombination aus fairen Löhnen und ergänzenden staatlichen Leistungen. Für uns gilt: Wer arbeitet, muss mehr haben, als wenn er nicht arbeitet. Ein Mindesteinkommen macht Arbeit gerade auch für die Arbeitsuchenden ohne Berufsabschluss oder mit geringer Qualifikation, sowie für Ältere in Unternehmen attraktiver. Mit dem Mindesteinkommen gelingt es, Arbeitsplätze zu sichern und zu schaffen – mit einem generellen Mindestlohn werden Arbeitsplätze zerstört. Denn ein allgemeinverbindlicher gesetzlicher Mindestlohn

nimmt keine Rücksicht auf die jeweilige Situation einer Branche oder eines Ortes bzw. einer Region.

Die CDU ist gegen einen flächendeckenden gesetzlichen Mindestlohn. Die Forderung danach ist zwar populär, aber dennoch falsch und für viele Menschen – insbesondere gering Qualifizierte – mit dem Verlust des Arbeitsplatzes verbunden. Mehrere voneinander unabhängige Studien haben diesen Effekt nachgewiesen. Ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn ist zudem kein auf Dauer geeignetes Instrument der Armutsbekämpfung. So haben etliche europäische Länder mit Mindestlohn höhere Armutsquoten als Deutschland.

Ein Mindestlohn ist auch sozialpolitisch ungeeignet. So reichen 7,50 Euro zwar, um für einen vollzeitbeschäftigten Alleinstehenden mehr als das Existenzminimum abzudecken – für eine Familie mit mehreren Kindern hingegen wären Mindestlöhne von weit mehr als 10 Euro notwendig, um das Existenzminimum zu sichern. Schon allein 7,50 Euro würden aber reichen, um mehr als eine Million Arbeitsplätze zu vernichten bzw. ihre Verlagerung in die Schwarzarbeit oder ins Ausland zu bewirken. Dies würde auch die Einkommensschere in Deutschland vergrößern und den Verbleib von Arbeitslosen in Transfer und Armut deutlich begünstigen.

### **Mindestlohn nach Branchen und Beschäftigten**

Am 1. September 2010 galten Mindestlöhne in vier Baubranchen (Bauhauptgewerbe – etwa 678 000 Beschäftigte, Maler- und Lackierergewerbe – etwa 64 000 Beschäftigte, Elektrohandwerk – etwa 243 000 Beschäftigte, Dachdecker – etwa 87 000 Beschäftigte), für die Abfallwirtschaft – etwa 175 000 Beschäftigte, Bergbauspezialarbeiten – etwa 1500–2000 Beschäftigte, der Gebäudereinigung – etwa 830 000 Beschäftigte, die Pflegebranche – etwa 800 000 Beschäftigte sowie bei Wäschereidienstleistungen – etwa 30 000 Beschäftigte. Der Mindestlohn für das Abbruch- und Abwrackgewerbe war bis 31. August 2008 befristet. Am 1. September 2010 lagen die Mindestlöhne in Deutschland zwischen 6,50 Euro pro Stunde (Tarif „Wäschereidienstleistungen im Objektkundengeschäft in den neuen Ländern und Berlin“) und 12,95 Euro (Tarif „Baugewerbe im früheren Bundesgebiet“).

Die Beschäftigtenzahl dieser Branchen zusammen beträgt etwa 2,1 Millionen. Wenn auch für die Zeitarbeitsbranche ein Mindestlohn eingeführt wird, kommen noch einmal etwa 900 000 bis eine Million Beschäftigte hinzu. Damit würde für gut zehn Prozent der etwa 28 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ein Mindestlohn gelten. Hierbei ist aber zu berücksichtigen, dass bei weitem nicht alle Beschäftigte in diesen Branchen nur diesen Mindestlohn erhalten.

## **Zeitarbeitsbranche**

### **Was spricht für die Zeitarbeit?**

Die CDU hält am Ziel „Arbeit und Wohlstand für alle“ als Grundprinzip der Sozialen Marktwirtschaft fest. Wir wollen, dass alle die Chance erhalten, durch eigene Arbeit für sich und ihre Familie zu sorgen. Unabhängig davon, ob jemand Hochschulprofessor oder ohne Berufsausbildung ist – in allen Bereichen muss es Beschäftigungschancen auf dem Arbeitsmarkt geben. Diese Chancen sind für viele Menschen durch den Beschäftigungszuwachs, der in den letzten fünf Jahren in unserem Land stattgefunden hat, deutlich besser geworden. Nicht nur dass die Arbeitslosigkeit um etwa zwei Millionen niedriger ist als vor fünf Jahren. Auch die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist im gleichen Zeitraum von gut 26 Millionen auf zuletzt etwas mehr als 28 Millionen gestiegen. Die Zeitarbeit ist dabei um etwa eine halbe Million auf etwa 900 000 gestiegen. Sie hat damit zu einem Viertel zum Beschäftigungsaufbau beigetragen.

Gleichzeitig war die Zeitarbeit neben der Kurzarbeit für viele Unternehmen eine wichtige Hilfe, um gut durch die Krise zu kommen und auch auf den Aufschwung schnell reagieren zu können. Gerade die flexiblen Möglichkeiten der Zeitarbeit haben es Unternehmen ermöglicht, die Unterstützung in der Kurzarbeit annehmen zu können. Einerseits konnten die Zeitarbeiter in den entleihenden Unternehmen schnell freigestellt werden, ohne, dass sie unbedingt gleich arbeitslos wurden. Dies hat andererseits auf Unternehmensebene oft Handlungsspielräume erweitert, um für Stammbeslegschaft die Kurzarbeit nutzen zu können.

Zum Ende der Krise boten und bieten Zeitarbeitsunternehmen Möglichkeiten schneller und zielgerichteter neue Mitarbeiter zu finden, da die Beendigung der Kurzarbeit vielfach

nicht mehr ausreicht, Aufträge bearbeiten zu können. Gleichzeitig reichen die Auftragsperspektiven oft noch nicht aus, um Mitarbeiter dauerhaft fest anzustellen.

Ein wichtiges Argument für solche Neueinstellungen über die Zeitarbeit ist aber auch, dass sie das Arbeitsrecht de facto für die entleihenden Unternehmen flexibler macht, und sie sich deshalb für Neueinstellungen auf diesem Weg entscheiden. Gleichzeitig brauchen wir aber auch weiterhin ein Arbeitsrecht, das den Beschäftigten Sicherheit und Verlässlichkeit gibt. Gerade weil in Deutschland durch den strengen Kündigungsschutz ein hohes Maß an Sicherheit gewährt wird, müssen gleichzeitig Optionen zur Flexibilität bestehen. Insbesondere die Zeitarbeit bietet vielen Unternehmen diese Flexibilität – während die Beschäftigten in den Zeitarbeitsbetrieben selbst fest und sozialversichert angestellt sind. Denn auch für die Mitarbeiter in Zeitarbeitsfirmen gilt der normale Kündigungsschutz ohne Abstriche.

## **Gründe für den Erhalt der Zeitarbeit**

### ■ **Die Zeitarbeit bietet Perspektiven**

Wie kaum eine andere Branche ermöglicht Zeitarbeit Arbeitslosen die Chancen zur Rückkehr oder den erstmaligen Einstieg in das Erwerbsleben. Von den 544 000 neu abgeschlossenen Zeitarbeitsverträgen im Jahr 2010 waren zwei Drittel vorher nicht in Beschäftigung. Zeitarbeit ist damit – im europäischen Vergleich ganz besonders stark in Deutschland – ein Einstiegstor in Beschäftigung. 16 Prozent waren vor der Zeitarbeit sogar länger als ein Jahr ohne Beschäftigung. Fast jeder zehnte Zeitarbeiter ist Berufsanfänger und kann auf diesem Weg erste Berufserfahrung sammeln.

Das zeigt: Die Zeitarbeit ist für viele Bürger eine Brücke in das Berufsleben. Die Zeitarbeit bietet Ungelernten eine Chance am Arbeitsmarkt. Die Zahl der Arbeitslosen ohne formale Qualifikation ist in Deutschland besonders hoch. Die Zeitarbeit bietet insbesondere diesen Ungelernten eine Chance. Denn viele Aufgaben, die nur für kurze oder spezifische Aufträge anfallen, rechnen sich für eine Festanstellung in einem Betrieb nicht. Erst durch den Einsatz von Zeitarbeitern lohnt es sich, auch einfache Tätigkeiten durchführen zu lassen. Die Zeitarbeitsfirmen dagegen können Ungelernte deshalb dauerhaft beschäftigen, weil sie diese Arbeitskräfte unterschiedlichen Unternehmen anbieten können. So profitieren alle davon: Betriebe können einfache

Arbeiten flexibel erledigen lassen. Ungelernte erhalten durch die Zeitarbeitsfirmen einen dauerhaften Arbeitsplatz.

Dies belegen auch die Fakten: Ein Drittel der Zeitarbeiter sind als Hilfsarbeiter tätig, rund 30 Prozent haben keine abgeschlossene Berufsausbildung – und dennoch einen Arbeitsplatz.

- **Die Zeitarbeit sichert bestehende Arbeitsplätze.** Viele Tausend Unternehmen in Deutschland exportieren ihre Produkte ins Ausland. Nur weil sie im Ausland erfolgreich sind, werden in Deutschland Arbeitsplätze gesichert und können neue entstehen.

Die Möglichkeit, auch kurzfristig auf Kräfte aus der Zeitarbeit zurückgreifen zu können, ermöglicht vielen Betrieben überhaupt erst wettbewerbsfähige Angebote zu machen. Und nur so können auch Stammelegschaften gesichert werden. Der Mix aus festangestellten Beschäftigten und Mitarbeitern aus Zeitarbeitsfirmen, die nur für kurze Zeit in den Betrieben sind, ermöglicht konkurrenzfähige Produkte.

- **Beschäftigte werden durchgehend – in Verleih- wie in Ruhephasen – bezahlt.** Die Zeitarbeitsbeschäftigten sind für das entleihende Unternehmen vielfach pro Stunde gar nicht preiswerter als ihre Kollegen in den Stammelegschaften. Aber die Tatsache, dass ein Betrieb bspw. lediglich 4 statt 6 Monatsgehälter finanzieren muss, reicht aus, um einen wettbewerbsfähigen Preismix zu garantieren. Für die Beschäftigten der Zeitarbeit ist dies ohne finanzielle Einbußen verbunden – denn sie werden dauerhaft vom Zeitarbeitsunternehmen entlohnt. Dies ist auch bei der Diskussion über die Tatsache, dass Zeitarbeitsbeschäftigte weniger verdienen als die, die festangestellt vergleichbare Tätigkeiten ausüben, zu beachten. Das Zeitarbeitsunternehmen zahlt seinen Beschäftigten auch dann ein Gehalt, wenn diese gerade nicht bei anderen Unternehmen im Einsatz sind. Diese Kosten und die Verwaltungskosten müssen durch die Entleihgebühr getragen werden. Müsste von Anfang an der gleiche Lohn wie für die Stammelegschaft gezahlt werden, wäre der Zeitarbeitnehmer für das entleihende Unternehmen in jedem Fall von Beginn an teurer als die Stammelegschaft.

Diese Tatsache akzeptieren Unternehmen schon heute, wenn es um gut qualifizierte und gefragte Fachkräfte geht. Für bis dahin Arbeitslose bzw. gering Qualifizierte aber würde mit diesen höheren Kosten das Tor in Beschäftigung in den meisten Fällen zu geschlagen. Die Unternehmen würden aus betriebswirtschaftlichen Kosten-Nutzen-Erwägungen eher wieder auf zusätzliche Maschinen oder die dann nicht mehr teureren Fachkräfte zurückgreifen. Gerade die, die ohnehin die schlechtesten Chancen am Arbeitsmarkt haben, würden darunter leiden.

- **Die Zeitarbeit ist Tarifarbeit.** Für Betriebe und Beschäftigte in der Zeitarbeit geben Tarifverträge den Rahmen vor. Im Prinzip gilt für nahezu 100 Prozent der Mitarbeiter eine feste Tarifbindung. Nach dem Gerichtsurteil, welches den Christlichen Gewerkschaften in der Zeitarbeit die Tariffähigkeit absprach, sind in einigen Unternehmen derzeit neue Vertragsfindungen nötig.

### **Arbeitnehmerfreizügigkeit und Zeitarbeit**

Ab dem 1. Mai 2011 gilt zwischen der Bundesrepublik Deutschland und acht im Jahr 2004 beigetretenen mittel- und osteuropäischen EU-Mitgliedsstaaten, darunter unseren unmittelbaren Nachbarn Tschechien und Polen, die volle Arbeitnehmerfreizügigkeit ihrer Bürgerinnen und Bürger.

Im April 2009 wurde der Zugang der Arbeitnehmer aus den EU-Beitrittsstaaten zum deutschen Arbeitsmarkt für zwei weitere Jahre eingeschränkt. Auf Grundlage einer Ausnahmeregelung konnte die Freizügigkeit der Arbeitnehmer aus den Beitrittsstaaten vom 1. Mai 2004 letztmalig bis Ende April 2011 eingeschränkt werden.

Bisher gilt, dass der Einsatz von Arbeitern aus diesen Beitrittsstaaten nur eingeschränkt zulässig ist. Eine Beschäftigung ist grundsätzlich von der Erteilung einer Arbeitsgenehmigung durch die Agentur für Arbeit abhängig. Diese Einschränkungen werden nun ab dem 1. Mai 2011 entfallen. Dann dürfen Unternehmen aus dem EU-Ausland ihre Beschäftigten auch in Deutschland nach den Tarifen ihres Stammlandes bezahlen. Es sei denn, in der Branche gilt ein Mindestlohn. An den wären auch ausländische Arbeitgeber gebunden.

Deshalb setzt sich die CDU Deutschlands nachdrücklich für die berechtigten Interessen der deutschen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sowie der deutschen Wirtschaft ein und spricht sich für einen Mindestlohn in der Zeitarbeitsbranche bis zum 1. Mai 2011 aus.

### **Ziele bei der Weiterentwicklung der Zeitarbeit.**

Unsere Ziele orientieren sich an folgenden Grundüberzeugungen:

- Die Zeitarbeit soll als Beschäftigungseinstieg für Arbeitslose bzw. gering Qualifizierte erhalten bleiben.
- Die Zeitarbeit soll den entleihenden Unternehmen weiterhin als flexibles Instrument erhalten bleiben, um kurzfristig benötigte Kräfte schnell und unkompliziert auch über kurze Zeiträume einstellen zu können.
- Das Unterlaufen des Lohngefüges durch „Niedrigsttarifverträge“ in unseren Nachbarländern muss verhindert werden.
- Die Zeitarbeit darf zu keinem dauerhaften Ersatz der Stammbesetzung führen.

### **Maßnahmenkatalog**

Mindestlohn:

- Entsprechend der Idee eines Mindestlohnes nach Arbeitnehmerentsendegesetz wollen wir, dass die gültigen Mindesttariflöhne allgemeinverbindlich werden. Arbeitgeber und Gewerkschaft haben ihren Willen hierzu bekundet. Da im Gegensatz zu früher in der Zeitarbeitsbranche heute de facto nur noch ein tariflicher Mindestlohn existiert, steht einem tariflichen Mindestlohn auch von dieser Seite nichts im Weg. Bis vor einigen Monaten hatten wir einen Mindestlohn in der Zeitarbeitsbranche abgelehnt, da der Staat nicht urteilen sollte, welcher der damals gültigen mehreren Tarifverträge der „bessere“ ist. Nach dem Abschluss eines einheitlichen Mindestlohntarifs in der Zeitarbeit durch die vier maßgeblichen Branchenverbände hat die Bundesregierung im Rahmen der aktuellen Hartz-IV-Verhandlungen zugesagt, zum 1. Mai 2011 für die Zeitarbeit im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz eine Lohnuntergrenze analog zum Arbeitnehmerentsendegesetz einzuführen. Mindestlöhne soll es auch im Wach- und Sicherheitsgewerbe sowie in der Weiterbildungsbranche geben.

- Zudem bestand durch die bislang beschränkte Arbeitnehmerfreizügigkeit auch kein dringender Handlungsbedarf auf Grund ausländischer Tarife. Das ändert sich zum 1. Mai 2011. Deshalb wollen wir den tariflichen Mindestlohn und hatten bereits Ende letzten Jahres auf dem Parteitag in Karlsruhe einen entsprechenden Beschluss gefasst.
- Gleiche Bezahlung / „Equal Pay“: Wir wollen, dass der Grundsatz des „Equal Pay“ nach einer ausreichenden Einarbeitungsphase gilt. Dieser Zeitraum stellt sicher, dass gerade für Arbeitslose bzw. gering Qualifizierte der Beschäftigungseinstieg über Zeitarbeit möglich bleibt. Wir halten es gleichzeitig aber für gerechtfertigt, dass nach einer Einarbeitungsphase der Entleiher auch erkennen sollte, ob er sich ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis mit dem bisherigen Leiharbeiter vorstellen kann. Ist dies der Fall, sollte auch auf der Kostenseite für ihn ein Anreiz entstehen, eine Festanstellung vorzunehmen. Andernfalls kann er das Leiharbeitsverhältnis beenden oder unter Inkaufnahme höherer Kosten dieses fortsetzen. In jedem Fall sollte der Arbeitnehmer nach dieser Zeit das gleiche Einkommen haben, wie seine Kollegen. Zur Frage, nach welcher angemessenen Verleihdauer die gleiche Bezahlung von Leiharbeitern und Stammbesetzung einsetzt, sind jedoch zunächst die Tarifparteien aufgefordert, den Einsatz von Zeitarbeit in den einzelnen Branchen verantwortlich zu regeln und Missbräuche wirksam zu bekämpfen.