

Beschluss▪

der Landesvorstände

Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen am 11.06.2014



Das Beste draus machen – Für gezielte Änderungen beim gesetzlichen Mindestlohn

Die Mittelstands und Wirtschaftsvereinigungen der CDU in Nordrhein-Westfalen und Niedersachsen halten für richtig, dass wer vollschichtig arbeitet auch davon leben können muss. Zur Erreichung dieses Ziels hätten wir Lösungen unter Beteiligung der Tarifpartner vor gesetzlichen Lösungen den Vorzug gegeben. Bei der Umsetzung des Koalitionsvertrages in der nun laufenden parlamentarischen Beratung kommt es jetzt darauf an, aus dem vereinbarten gesetzlichen Mindestlohn das Beste zu machen. Das betrifft insbesondere jene Änderungen, die überhaupt nicht Bestandteil des Koalitionsvertrages sind, aber nun Eingang in den Gesetzentwurf gefunden haben:

1. Keine Auftraggeberhaftung, die Unternehmer über eine Beweislastumkehr unter Generalverdacht stellt. Ein Unternehmer haftet demnach nicht nur dafür, wenn sein Vertragspartner den Mindestlohn nicht zahlt, sondern auch für jeden weiteren Subunternehmer in der Kette, den er in der Regel gar nicht kennt, von dem er nichts weiß, dessen Bücher er nicht einsehen und den er nicht kontrollieren kann. Ein solches Arbeitsbeschaffungsprogramm für Anwälte ist maßlos.
2. Die Arbeitszeitkonten müssen erhalten bleiben. Gerade die in Tarifvereinbarungen oder Betriebsvereinbarungen verabredeten Arbeitszeitkonten liefern einen großen Beitrag zur Flexibilisierung der Arbeitswelt und waren zudem eine wichtige Stütze zur Krisenbewältigung 2009. Ohne Öffnungsklauseln im Mindestlohngesetz ist dieses wichtige Instrument in Gefahr.
3. Detaillierte Zeiterfassung schafft Bürokratie. Die Zeiterfassung wird bei allen Unternehmen, unabhängig davon, ob sie bei der Lohnhöhe überhaupt vom Mindestlohn

betroffen sind, erhebliche Bürokratie verursachen. Besonders kleine und mittlere Unternehmen, die häufig auf Vertrauensarbeitszeit setzen, sind betroffen. Der zusätzliche Verwaltungsaufwand für Mini-Jobber Dauer, Start und Ende der Arbeitszeiten zu erfassen gefährdet den Mini-Job, weil dieser vor allem als flexibles Beschäftigungs-Instrument eingeführt wurde. Darüber hinaus lehnen wir die Zuständigkeit für die Überprüfung des Mindestlohns durch den Zoll ab. Die Prüfung durch die Rentenversicherung ist ausreichend und angemessen.

4. Der Mindestlohn darf nicht automatisch - wie von den Tarifpartnern in diesen Tagen vorgeschlagen - mit einer gesetzlichen Gleitklausel steigen, sondern für die regelmäßigen Anpassungen muss die Mindestlohnkommission unter Beteiligung der Tarifpartner verantwortlich zeichnen. Eine Evaluation sollte zudem die verschiedenen soziologischen Gruppen am Arbeitsmarkt im Auge haben und regionale Unterschiede analysieren, damit Beschäftigung dauerhaft erhalten bleiben kann. Es geht nicht nur um den Preis von Arbeit, sondern auch darum, dass Arbeit zu haben ein Wert ist. Deshalb sollten Beschäftigungswirkungen zeitnah untersucht werden. Wenn eine zu niedrige Altersgrenze dazu führen sollte, dass es für junge Menschen attraktiver erscheint, Aushilfstätigkeiten auszuüben, als eine Ausbildung zu absolvieren, dann muss die Kommission kurzfristig reagieren können.

5. Darüber hinaus ist den Besonderheiten, zum Beispiel Saisonarbeiten sowie nicht zeitabhängige Entlohnung, unter anderem bei Zeitungsboten, Rechnung zu tragen.

Für die laufende parlamentarische Debatte gilt: noch nie ist ein Gesetz so aus dem Bundestag herausgekommen, wie es eingebracht wurde. Hierin setzen wir unsere Hoffnung, um aus dem eingeschlagenen Weg des gesetzlichen Mindestlohns noch das Bestmögliche zu machen.