

Argumentationspapier der CDA-Hauptgeschäftsstelle

8 Fragen und Antworten

zur aktuellen Debatte um den Antrag der CDU/CSU-Bundestagsfraktion zur Umsetzung des Mindestlohngesetzes

Seit dem 1. Januar 2015 sind die Beschäftigten in Deutschland vor unwürdigen Dumpinglöhnen geschützt: Über das Mindestlohngesetz (MiLoG) gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ein Mindestlohn von 8,50 Euro brutto pro Stunde.

Die CDA hat viel dazu beigetragen. Wir haben mit unserer Kampagne „Weil Arbeit WERTvoll ist...“ in der CDU den Weg für den Mindestlohn bereitet. Seit dem Parteitag 2011 war die Union offen für eine Lohnuntergrenze. Ohne diesen von uns durchgesetzten Beschluss wäre das klare „JA“ der Union zum Mindestlohn undenkbar gewesen.

Der Mindestlohn hat also viel mit der CDA zu tun. Schon deshalb schauen wir genau hin, wie er nun umgesetzt wird. Derzeit ist der Mindestlohn wieder in den Schlagzeilen, auch aufgrund eines Antrags der CDU/CSU-Bundestagsfraktion zu seiner Umsetzung.

Was will die Fraktion ändern – und warum?
Wie steht die CDA zu dem Vorstoß?

Wir beantworten diese und 6 weitere Fragen auf den folgenden Seiten.

Stellen Fraktion und/oder Partei den Mindestlohn in Frage?

Nein. Die Union steht hinter dem Mindestlohn. Es geht nicht um eine Revision, sondern um ein Nachjustieren. Das sieht man schon daran, dass es im Antrag der Fraktion um eine Änderung der „Mindestlohndokumentationspflichten-Verordnung“ geht, nicht um das Mindestlohngesetz selbst. Verordnungen sind Sache von Ministerien und Bundesregierung, nicht des Bundestages. Das zeigt: Es geht der Union nicht darum, den Mindestlohn aufzuweichen. Der Vorstoß hat also nichts mit einem „Mindestlohn light“ zu tun.

Wer muss in Sachen Mindestlohn derzeit wie was nachweisen?

Im Mindestlohngesetz ist in § 17 geregelt, welche Arbeitgeber in welcher Form die Arbeitszeit ihrer Beschäftigten dokumentieren müssen (Aufzeichnungspflicht). Ziel ist es, eine effektive Kontrolle durch die Zollbehörden (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) da zu sichern, wo der Mindestlohn potenziell und mit einiger Wahrscheinlichkeit umgangen werden kann. Die Aufzeichnungspflicht gilt also bei weitem nicht für alle Arbeitgeber und Beschäftigten (Einzelheiten findet man [hier](#) im Mindestlohngesetz):

1. Sie gilt für Minijobs im gewerblichen Bereich – nicht in Privathaushalten.
2. Sie gilt in einigen für Schwarzarbeit einschlägig anfälligen Branchen (Speditionsgewerbe, Gaststättengewerbe etc.), für Beschäftigungsverhältnisse mit einem Einkommen unter 2.958 Euro. Dieser „Aufzeichnungspflicht-Schwellenwert“ wurde von der Bundesregierung im Dezember per Verordnung festgelegt – und kann jederzeit geändert werden.

Was will die Fraktion ändern?

Der Aufzeichnungspflicht-Schwellenwert soll auf 1.900 Euro sinken. Die Fraktion argumentiert, die bisherige Schwelle von knapp 2.900 Euro sei realitätsfern. Welcher Angestellte im Gastgewerbe, der 2.900 Euro im Monat erhält, arbeitet so viel, dass er weniger als den Mindestlohn verdienen würde? Wer 1.900 Euro brutto verdient, hat unter normalen Umständen (ohne Überstunden) rechnerisch bei einer 41-Stunden-Woche einen Stundenlohn von etwa 10 Euro brutto.

Außerdem möchte die Fraktion, dass die Aufzeichnungspflicht bei Minijobs dann entfällt, wenn im schriftlichen Arbeitsvertrag Arbeitszeit und Stundenlohn fixiert sind. Dieser Punkt ist umstritten. Der DGB argumentiert unter anderem, dass Arbeitgeber Druck auf ihre Beschäftigten ausüben könnten, länger zu arbeiten als im Vertrag vereinbart.

Die Abgeordneten der Arbeitnehmergruppe der CDU/CSU-Bundestagsfraktion – also quasi der „CDA-Flügel“ der Fraktion – treten dafür ein, dass bei Minijobs anstelle der Aufzeichnungen auch ein Arbeitsvertrag mit vereinbarter Lage der Arbeitsstunden und Ergänzung der tatsächlichen Abweichungen ausreichen muss. In diesem Sinne wird dem Fraktionsantrag gefolgt. Warum – das beschreibt ein lesenswertes Argumentationspapier ([hier](#) im Internet).

Warum soll die Verordnung zum Mindestlohngesetz schon wenige Wochen nach Inkrafttreten wieder geändert werden?

Grund sind Hinweise aus der betrieblichen Praxis und den Verbänden. Schon in den ersten Wochen des Mindestlohnes habe sich, so die Fraktion, gezeigt, wo die Tücken des Gesetzes lägen – zum Beispiel bei der Dokumentation der Arbeitszeit. Die Union habe schon immer für einen niedrigeren Aufzeichnungspflicht-Schwellenwert plädiert – habe aber mit dem Koalitionspartner einen Kompromiss schließen müssen.

Gilt der Mindestlohn auch für Ehrenamtler?

Nein. Nach § 1 des Mindestlohngesetzes greift er nur bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern. Bei Ehrenamtlern wird davon ausgegangen, dass sie nicht für ihre Existenzsicherung arbeiten, sondern immaterielle Motivation vorherrscht. Problematisch wird es dann, wenn eine ehrenamtliche Tätigkeit mit einem Arbeitsverhältnis (typischerweise: Minijob) verbunden wird. Die Abgrenzung zwischen Ehrenamt und Minijob wird so unscharf, dass das Gesetz viele Einzelfälle nicht abbildet.

Ein Beispiel: Herr K. betreut in seiner Freizeit mit Begeisterung Jugendmannschaften. Pro Woche verbringt er 18 Stunden auf dem Vereinsgelände. Als Anerkennung erhält er vom Club eine kleine Gratifikation: 200 Euro aus einem Minijob. Als Arbeitnehmer fällt er unter das Mindestlohngesetz: Es gelten Mindestlohn und Aufzeichnungspflicht. Herr K. erhält rechnerisch einen Lohn von etwa 2 Euro pro Stunde. Ist Herr K. für einen als gemeinnützig anerkannten Verein tätig, kann er alternativ den Weg über die steuerbegünstigte Übungsleiter- und Ehrenamtszuschale gehen.

Ist das Mindestlohngesetz ein „Bürokratie-Monster“?

Das Schreckensbild „Bürokratie-Monster“ zieht beim Mindestlohngesetz nicht: Dort ist in § 17 geregelt, dass einmal in der Woche Beginn, Ende und Dauer der Arbeit aufgezeichnet werden müssen. Das geschieht in den meisten Betrieben ohnehin.

Welche Einzelfragen werden derzeit diskutiert?

Sollen ausländische LKW-Fahrer, die nur durch Deutschland fahren (und hierzulande weder be- noch entladen), für diese Zeit den „deutschen“ Mindestlohn erhalten müssen? EU-Nachbarländer lassen diese Frage auf EU-Ebene klären. Die Bundesregierung beantwortet sie mit „Ja“. Schließlich würden

deutsche Speditionen sonst Wettbewerbsnachteile erleiden. Die Regelung ist derzeit ausgesetzt.

In welcher Form gilt der Mindestlohn bei der „Rund-um-die-Uhr-Pflege“ durch ausländische Pflegekräfte – einem Modell, das vielerorts praktiziert wird (und bei Pflegebedürftigen, ihren Angehörigen und den Beschäftigten oft beliebt ist)?

Wie kann man dafür sorgen, dass der Mindestlohn nicht karitativen oder berufshinführenden Maßnahmen (zum Beispiel mit Jugendlichen oder Suchtkranken) den finanziellen Boden entzieht?

Wie steht die CDA zum Vorstoß der Fraktion?

Die Anliegen der CDU/CSU-Bundestagsfraktion sind aus Sicht der CDA im Grundsatz berechtigt. Deshalb teilt sie die Haltung der Arbeitnehmergruppe und unterstützt die Forderungen im Antrag grundsätzlich.

Die CDA orientiert sich dabei an drei Maximen:

1. Eine effektive Kontrolle der Einhaltung des Mindestlohns und der wöchentlichen Arbeitszeit muss gesichert sein.
2. Unnötige Bürokratie schadet Unternehmen und Belegschaft. Niemandem ist geholfen, wenn Bürokratie den Arbeitsalltag belastet und Personalressourcen verschwendet.
3. Bei Grauzonen und einzelnen Problemfällen bei der Umsetzung des Mindestlohns (wie der Abgrenzung von Ehrenamt und geringfügiger Beschäftigung) plädiert die CDA für Lösungen nahe an der Lebenswirklichkeit bzw. der Praxis der Arbeitswelt. Regelungen zum Mindestlohn müssen nachvollziehbar und praxistauglich sein.

Es ist deshalb richtig, dass Bundesregierung und Koalition Gesetz und Verordnungen prüfen und ggf. anpassen.