

Posteingang  
IG Metall Vst. Hannover

29. AUG. 2013

GF: .....

an: .....

berl: .....

Dr. Maria Flachsbarth, MdB • Platz der Republik 1 • 11011 Berlin .....

Herrn  
Dirk Schulze  
IG Metall Hannover  
Postkamp 12  
30159 Hannover



**Dr. Maria Flachsbarth**  
Mitglied des Deutschen Bundestages

**Platz der Republik 1**  
**11011 Berlin**

**Jakob-Kaiser-Haus**  
**Raum 5.441**

Telefon 030 227 – 74666

Fax 030 227 – 76666

E-Mail: maria.flachsbarth@bundestag.de

**Wahlkreis**

Walderseestraße 21 • 30117 Hannover

Telefon (0511) 2282348

Fax (0511) 2282351

E-Mail: maria.flachsbarth@wk.bundestag.de

WEB: [www.flachsbarth.info](http://www.flachsbarth.info)

Berlin, den 26. August 2013

He/FI

Sehr geehrter Herr Schulze,

haben Sie vielen Dank für Ihr Schreiben vom 06. August 2013, in dem Sie mir einige Fragen vorlegen. Gern beantworte ich diese wie folgt:

*Die Zahl der Leiharbeitsbeschäftigten haben sich in den letzten zehn Jahren verdreifacht. Die Zahl der Beschäftigten über einen Werkvertrag steigt. Wie bewerten Sie diese Tendenz am Arbeitsmarkt?*

Die Zahl der Erwerbstätigen in Deutschland ist so hoch wie schon lange nicht mehr. Das haben wir auch der Zeitarbeit zu verdanken. 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.

Unsere Ziele bei der Weiterentwicklung der Zeitarbeit orientieren sich an folgenden Grundüberzeugungen:



Dr. Maria Flachsbarth  
Mitglied des Deutschen Bundestages

Seite 2 von 7 Seiten

- 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. Je länger die Bezahlung von Zeitarbeitnehmern und Stammbesetzung auseinanderklaffen, desto schwieriger ist es, dies unter Gerechtigkeitsgesichtspunkten zu rechtfertigen. Deshalb haben wir den Grundsatz der Entgeltgleichheit („Equal Pay“) im Gesetz verankert, von dem nur tarifvertraglich abgewichen werden kann.

Wir sprechen uns dafür aus, den Grundsatz „Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort“ für Zeitarbeitnehmer konsequent umzusetzen. Daher haben bereits zum 01.01.2012 den Mindestlohn auch für die Zeitarbeit eingeführt. Wir wollen die Tarifparteien auf dem Weg unterstützen, diesen Grundsatz unter Berücksichtigung geeigneter Übergangs- und Einarbeitungszeiten auch in der betrieblichen Praxis umzusetzen.

Auch Werkverträge sind in der Regel ein sinnvolles Instrument, wenn Unternehmen Spezialgewerke in Auftrag geben, die nicht in den eigenen Kompetenzbereich fallen. Missbräuchlich sind diese aber, wenn zum Beispiel ein fleischverarbeitender Betrieb das Schlachten bzw. die Fleischverarbeitung ausgliedert oder eine Supermarktkette das Kassieren - im Gegensatz z. B. zum Putzen – also Tätigkeiten ausgegliedert werden, die zur eigenen Kernkompetenz gehören. Der Missbrauch von Werkverträgen hat als „Ausweichmanöver“ nach der Einführung von Branchentarifverträgen in der Leiharbeit zugenommen. Zustände wie in der fleischverarbeitenden Industrie mit missbräuchlichen Werkverträgen sind unerträglich. „Im Souterrain des deutschen Arbeitsmarktes haben sich unhaltbare Zustände ausgebreitet“, sagte dazu der Vorsitzende der Deutschen



Dr. Maria Flachsbarth  
Mitglied des Deutschen Bundestages

Seite 3 von 7 Seiten

Bischofskonferenz, Erzbischof Robert Zollitsch. Die Mehrzahl der Unternehmen verweigert sich aber allen Appellen, das Problem selbst oder auf sozialpartnerschaftlicher Ebene in den Griff zu bekommen. Der Königsweg wäre ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag. Auch über Werkverträge könnte dann nur zu den tariflichen Bedingungen gearbeitet werden. Auch ein tariflicher Mindestlohn würde den finanziellen Anreiz solcher Modelle maßgeblich reduzieren.

Nach Auffassung von Experten haben Kriterienkataloge zur Bestimmung missbräuchlicher Werkverträge, wie sie die Opposition fordert, kaum einen Mehrwert gegenüber dem geltenden Recht, weil nur selten ein Beschäftigter seinen Status (als „Scheinwerkvertragler“) gerichtlich feststellen lässt, und wenn, dann meist nach Beendigung des Vertragsverhältnisses. Rückwirkend ist dann der Nachweis schwierig, wer z. B. die Arbeitsaufträge erteilt hat (ein Mitarbeiter des Werkvertragsunternehmens oder des Auftraggebers?), wessen Arbeitskleidung der Beschäftigte trug oder ob er diesseits oder jenseits einer gelben Linie in der Werkshalle gearbeitet hat.

Eine Lösung, die nicht am einzelnen Vertragsverhältnis ansetzt, ist sinnvoller. Konkret kann das eine stärkere Einbeziehung von Betriebsräten bei der Vergabe von Werkverträgen sein. Hierbei sind die Grenzen zu beachten, die das Eigentumsrecht der Mitbestimmung setzt. Grundsätzlich gilt: Wenn die Sozialpartner bei öffentlich geförderter Beschäftigung einvernehmlich für kompetent erachtet werden, zu bewerten, ob hierdurch reguläre Jobs verdrängt wird, warum sollte das bei Werkverträgen nicht gehen?

Weiterhin muss die Erlaubnis zur Arbeitnehmerüberlassung auf offen betriebene Überlassung beschränkt werden. Wenn Scheinwerkunternehmer, die als solche entdeckt werden, gleichzeitig über eine Überlassungserlaubnis verfügen, kommt es nach geltendem Recht nicht zur Fiktion eines Arbeitsverhältnisses zum Entleiher mit den daraus sich ergebenden Verpflichtungen; so kann das Recht bisher weitgehend ohne finanzielles Risiko umgangen werden.

Unabhängig davon muss der Missbrauch von Werkverträgen von Zoll, Gewerbeaufsicht und Rentenversicherung konsequent kontrolliert werden. Insbesondere die



Dr. Maria Flachsbarth  
Mitglied des Deutschen Bundestages

Seite 4 von 7 Seiten

Rentenversicherung muss bei Betriebsprüfungen regelmäßig Statusfeststellungen hinsichtlich der eingesetzten Werkvertragsbeschäftigten durchführen.

*Weiterhin gibt es zahlreiche Branchen, die nicht durch einen Tarifvertrag oder nur durch tarifliche Absprachen sogenannter Christlicher Gewerkschaften reguliert sind. Lohndumping ist damit vielfach der bereitet. Wie stehen Sie zur Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 Euro?*

Auch ich bin der Meinung, dass Menschen für ihre Arbeit gerecht bezahlt werden und von ihrer Arbeit leben können müssen. In dieser Legislaturperiode haben wir in verschiedenen Branchen Mindestlöhne eingeführt. Dazu zählen die Sicherheitsdienstleistungen, Wäschereidienstleistungen, bestimmte Aus- und Weiterbildungsdienstleistungen, Zeitarbeit und die Pflegebranche (Altenpflege und ambulante Krankenpflege). Daneben existieren noch weitere Branchenmindestlöhne wie im Bauhaupt- und Baunebengewerbe, der Gebäudereinigung, dem Dachdeckerhandwerk, Elektrohandwerk, für Bergbauspezialarbeiten auf Steinkohlebergwerken, die Abfallwirtschaft einschließlich Straßenreinigung und Winterdienst.

Eine Lohnfestsetzung durch die Politik lehne ich ab. Aber es ist Sache der Politik, die Voraussetzungen zu schaffen, dass die Menschen überall in Deutschland die Chance auf einen ordentlichen Lohn haben. Die Union hat Ende April 2012 einen sehr guten Vorschlag für die Umsetzung einer verbindlichen Lohnuntergrenze eingebracht. Dieser Vorschlag zeichnet sich dadurch aus, dass er beide Kernziele der Mindestlohndebatte verwirklicht. Zum einen schützt die Lohnuntergrenze nach dem Unions-Modell wirksam vor sozialen Verwerfungen und einem unwürdigen Lohndumping. Zum anderen garantiert dieses Modell auch in der Frage eines Mindestlohns das bewährte Prinzip der Tarifautonomie. Damit setzt die Union besondere Maßstäbe zur verantwortlichen Sozialpartnerschaft in der Wirtschaft und gleichzeitig zur Stärkung der sozialen Marktwirtschaft.



Dr. Maria Flachsbarth  
Mitglied des Deutschen Bundestages

Seite 5 von 7 Seiten

*Das Renteneintrittsalter steigt sukzessiv auf 67 Jahre. Gleichzeitig wird das Rentenniveau bis 2030 von 49 Prozent auf 43 Prozent sinken. Die gesetzliche Förderung der Altersteilzeit wurde abgeschafft. Angemessene Arbeitsplätze für ältere Menschen sind selten. Wie stehen Sie a) zur Einführung der Rente mit 67, b) zur faktischen Senkung des Rentenniveaus und c) zur Abschaffung der geförderten Altersteilzeit?*

a) Vor dem Hintergrund der weiter steigenden Lebenserwartung und sinkender Geburtenzahlen war die stufenweise Anhebung der Altersgrenze für die Regelaltersrente von bisher 65 Jahren auf das 67. Lebensjahr eine wichtige rentenpolitische Maßnahme, um die gesetzlichen Beitragssatz- und Niveausicherungsziele einhalten zu können.

Die Regelaltersgrenze 65 Jahre gab es seit über 90 Jahren. Bis 1916 lag für Arbeiter die Altersgrenze sogar bei 70 Jahren. Seitdem haben sich die Lebenserwartung und damit die Rentenbezugsdauer stetig verlängert. Allein zwischen 1960 und 2005 ist die durchschnittliche Rentenlaufzeit um 70% angestiegen. Mit der „Rente mit 67“ verlängern wir langfristig die Lebensarbeitszeit um zwei Jahre. In dieser Zeit steigt die Lebenserwartung um rd. drei Jahre. Das bedeutet, die durchschnittliche Rentenlaufzeit ist im Jahr 2029 mit 18 Jahren immer noch um ein Jahr länger als heute.

Die Rente mit 67 schafft damit einen fairen Ausgleich zwischen den Generationen. Wir führen sie schrittweise ein. Auch zukünftig wollen wir eine Entwicklung der Renten, die Rentner verlässlich an der allgemeinen Einkommensentwicklung beteiligt, ohne der jüngeren Generation Chancen auf Wohlstand zu nehmen.

b) Als im Jahr 2004 der Nachhaltigkeitsfaktor eingeführt wurde, rechneten die Experten mit einer Absenkung des Netto-Rentenniveaus vor Steuern von damals 51% auf 43% im Jahr 2030. Wenn in den Vorausberechnungen der Rentenversicherung dieses Mindestziel als gefährdet angesehen wird, muss der Gesetzgeber aktiv werden (§ 154 SGB VI). Für uns ist ein Rentenniveau von 43% keine Zielgröße, sondern eine Auffanglinie: Das Rentenniveau wird in mindestens dieser Höhe garantiert.

Seit 2005 konnten die Annahmen für das künftige Rentenniveau ständig nach oben angepasst werden, denn der Nachhaltigkeitsfaktor wirkt positiv: Weil die Zahl der



Dr. Maria Flachsbarth  
Mitglied des Deutschen Bundestages

Seite 6 von 7 Seiten

beitragszahlenden Arbeitnehmer schneller steigt als die Zahl der Rentner, puffert der Nachhaltigkeitsfaktor sogar die Rentenniveauabsenkung ab.

Der positive Effekt des Nachhaltigkeitsfaktors betrug in den Jahren 2007 und 2008 jeweils 0,2 Prozentpunkte, im Jahr 2009 dann 0,3 Prozentpunkte und im Jahr sogar 2012 2,1 Prozentpunkte. Ging man im Jahr 2005 davon aus, dass das Rentenniveau bis zum Jahr 2018 auf 46,3% sinkt, sieht die Prognose im aktuellen Rentenversicherungsbericht das Rentenniveau im Jahr 2018 bei 48,1% – das sind fast zwei Prozentpunkte mehr, als bei der Verabschiedung der Rentenreform erwartet wurde.

Die beschriebene Wirkung des Nachhaltigkeitsfaktors zeigt politische Handlungsmöglichkeiten auf: Eine steigende Erwerbstätigkeit kompensiert den Rückgang der Bevölkerung zumindest teilweise. Also kann die stärkere Erwerbsbeteiligung von Frauen und Älteren oder der Zuzug von gut Qualifizierten aus dem Ausland das Rentenniveau über den Nachhaltigkeitsfaktor erhöhen.

c) Die staatliche Förderung der Altersteilzeit kostete Steuer- und Beitragszahler deutlich mehr Geld als lange angenommen. Nach Berechnungen des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK) summierten sich die Zuschüsse für die Altersteilzeit jährlich auf etwa 2,4 Milliarden Euro. Die Zuschüsse kosteten der Bundesagentur für Arbeit 2008 etwa 1,5 Milliarden Euro. Zusätzlich hat der Staat auf einen Teil der eigentlich fälligen Steuern und Sozialabgaben verzichtet. Laut den DIHK waren dies noch einmal beträchtliche Beträge: In der Kranken- und Pflegeversicherung summierten sich die Ausfälle auf jährlich 400 Millionen Euro, die steuerliche Begünstigung der Altersteilzeit kostete weitere 500 Millionen Euro.

Ursprünglich war das Ziel der Altersteilzeit, älteren Arbeitnehmern einen gleitenden Übergang in den Ruhestand zu ermöglichen. Tatsächlich wurde das Instrument aber als Frühverrentungsprogramm genutzt. Denn 90 Prozent nahmen die Altersteilzeit im Block. In der ersten Hälfte der Altersteilzeit wurde voll gearbeitet, in der zweiten Hälfte folgte die Freistellung. Die Kosten waren mit ca. 1,4 Milliarden Euro pro Jahr hoch. Und von dieser Förderung profitierten überwiegend die Mitarbeiter von großen Unternehmen im öffentlichen Dienst. Nur 7 Prozent der Verträge wurden in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten geschlossen. Und die Altersteilzeit half Menschen in körperlich



Dr. Maria Flachsbarth  
Mitglied des Deutschen Bundestages

Seite 7 von 7 Seiten

belastenden Berufen nicht. Ein Dachdecker oder eine Friseurin kamen nur selten in den Genuss. Dagegen waren Arbeitnehmer in Büroberufen überproportional repräsentiert. Die Sachverständigen bescheinigten zudem, dass die Verlängerung der geförderten Altersteilzeit zur Bewältigung der Folgen der Wirtschaftskrise nicht geeignet war.

Die geförderte Altersteilzeit war zuletzt eine Umverteilung von unten nach oben. Viele zahlen für den Vorruhestand einiger weniger. Deshalb war es richtig, diese Förderung zum 31. Dezember 2009 auslaufen zu lassen. Auch weiterhin bleibt Altersteilzeit möglich – aber nicht mehr auf Kosten der Beitragszahler.

*Nur 23 Prozent der Kinder aus Nichtakademikerhaushalten beginnen ein Studium. Immer mehr betriebliche Ausbildungsberufe dauern lediglich zwei Jahre während gleichzeitig die Zahl der Dual Studierenden in den Betrieben steigt. Wie kann Bildung in Deutschland gerechter verteilt werden?*

Deutschland ist ein Land des Bildungsaufstiegs. Dies zeigt sich u.a. daran, dass 33 Prozent der Kindergeneration heute einen höheren Abschluss erreicht als die Elterngeneration. Wir wollen, dass in Zukunft noch mehr Menschen ihre Begabungen und Kompetenzen voll entwickeln und einbringen können. Die Grundlagen dafür werden im Elternhaus gelegt. Daran anschließend unterstützt eine qualitativ hochwertige frühkindliche Bildung den späteren Bildungserfolg der Kinder. Während der Schulzeit sind zum Beispiel Ganztagsangebote geeignet, die Stärken der Schülerinnen und Schüler zu fördern und Hilfestellungen anzubieten, um mögliche Schwächen auszugleichen. Wir setzen auf ein durchlässiges Bildungssystem, das keine Einbahnstraßen kennt, sondern dem Grundsatz folgt: Kein Abschluss ohne Anschluss. Der Schlüssel zu mehr Bildungsgerechtigkeit liegt in einer individuellen Lernförderung sowie in einer verstärkten Elternarbeit. Dabei wollen CDU und CSU Eltern noch stärker begleiten und unterstützen.

Mit freundlichen Grüßen